

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



عنوان الدراسة:

الإحتراق النفسي لدى معلمي الابتدائي وعلاقته بدافعية الإنجاز لديهم

دراسة مقدمة لنيل شهادة الليسانس LMD في علم النفس التربوي

من إعداد الطلبة:

إشراف الأستاذ:

- بورويس عنتر

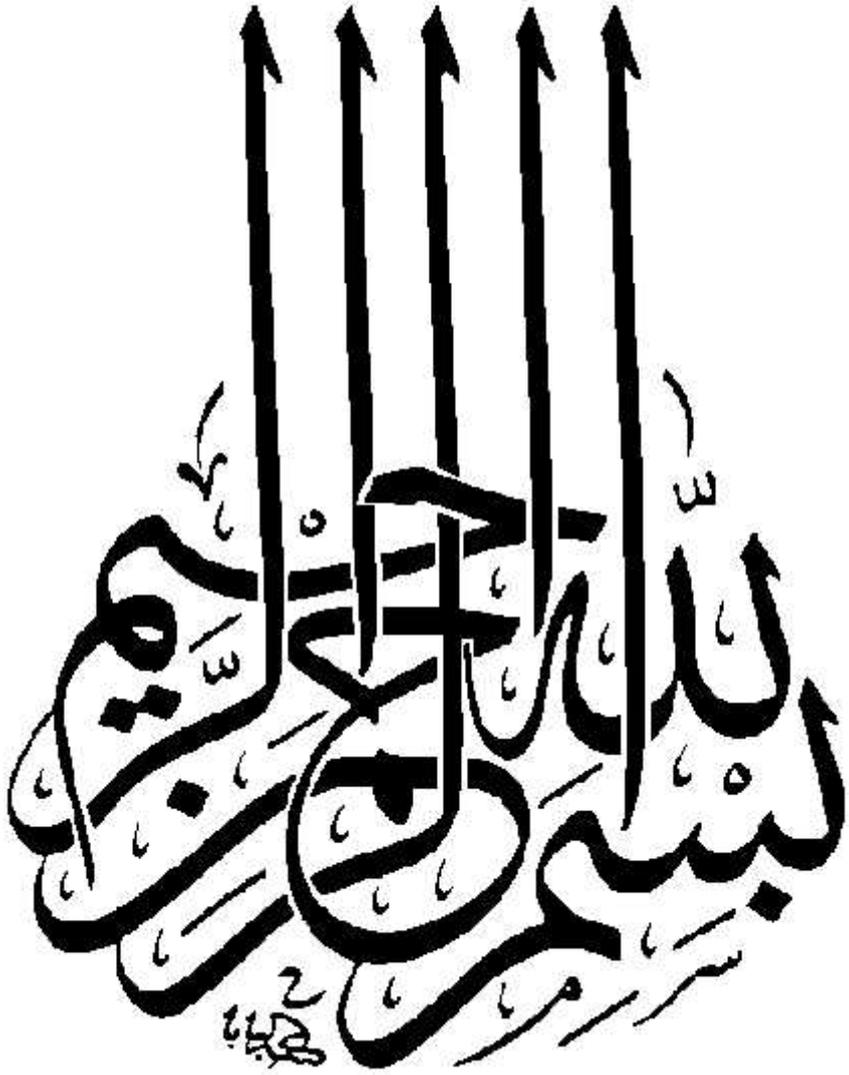
د. كعبار جمال

- بوشباط يحيى

- بوشلوح شهرة

- باحة فاطمة

السنة الجامعية: 2019 - 2020



شكر وتقدير

الحمد لله الذي علم بالقلم، علم الإنسان ما لم يعلم، والصلاة والسلام على علم البهر وعلى أله وساحبه
أجمعين.

الحمد لله لمن تعجز ألسنتنا عن إيجاد العبارات المناسبة لشكره، إلى من سدد خطواتنا وأنار
طريقنا، إلى من وهبنا الحياة، إلى من وفقنا، إلى من يجيب المضر إذا دعاه إلى ربه العزة
والجلال.

يسرنا أن نتقدم بالشكر الجزيل وفائق التقدير والإحترام إلى الأستاذ الفاضل
"كعبار جمال".

الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة طوال مراحل إنجازنا لهذا العمل.
كما نتقدم بالشكر الخالص إلى جميع أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية عامة وإلى أساتذة
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفو نيا خاصة وكذا أساتذة علم النفس التربوي كافة.
ونشكر كل من قدم لنا المساعدة من قريب أو من بعيد سواء داخل الجامعة أو خارجها.

إهداء

نهدي هذا العمل المتواضع إلى من قال فيهما الله عز وجل "واخفض لهما جناح الذل من الرحمة
وقل رببي إرحمهما كما ربياني صغيراً".

1- إلى الوالدين الكريمين "أبي" و"أمي".

2- إلى أعمز إنسان في حياتي.

3- إلى كل من وقع نظره على هذا الجهد المتواضع قارئاً أو طالباً للعلم، عسى أن يجعله الله عز
وجل علماً نافعاً وعملاً متقبلاً.

فهرس المحتويات

شكر وتقدير

إهداء

قائمة الأشكال

قائمة الجداول

مقدمة أ

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة

أولا: إشكالية الدراسة..... 5

ثانيا: فرضيات الدراسة..... 5

ثالثا: أهداف الدراسة 5

رابعا: أهمية الدراسة..... 6

خامسا: أسباب اختيار موضوع الدراسة..... 6

سادسا: تحديد مفاهيم الدراسة..... 7

سابعا: بعض الدراسات السابقة..... 8

ثامنا: التعليق على الدراسات السابقة..... 12

الفصل الثاني: التأسيس النظري لمتغير الإحترق النفسي

تمهيد

- أولاً: مفهوم الإحترق النفسي. 15.....
- ثانياً: نشأة وتاريخ الإحترق النفسي. 17.....
- ثالثاً: أسباب حدوث الإحترق النفسي. 17.....
- رابعاً: مستويات الإحترق النفسي. 18.....
- خامساً: أعراض الإحترق النفسي. 18.....
- سادساً: مراحل الإحترق النفسي. 19.....
- سابعاً: أبعاد الإحترق النفسي. 20.....
- ثامناً: آثار الإحترق النفسي. 21.....
- تاسعاً: مقاربات الإحترق النفسي. 22.....
- عاشراً: نظريات الإحترق النفسي. 24.....
- إحدى عشر: قياس الإحترق النفسي. 25.....
- إثنى عشر: كيفية تفادي الإحترق النفسي. 27.....

خلاصة

الفصل الثالث: التأسيس النظري لمتغير الدافعية لإنجاز.

1- الدافعية

تمهيد

- أولاً: مفهوم الدافعية. 33.....
- ثانياً: أهمية الدافعية. 34.....
- ثالثاً: أنواع الدافعية. 34.....

- 35..... رابعا: أسس ومبادئ الدافعية.
- 35..... خامسا: خصائص الدافعية.
- 36..... سادسا: مكونات الدافعية.
- 36..... سابعا: مصادر الدافعية.
- 37..... ثامنا: وظائف الدافعية.
- 37..... تاسعا: أبعاد الدافعية.
- 37..... عاشرا : عناصر الدافعية.
- 38..... إحدى عشر: نظريات الدافعية.

2- الدافعية للإنجاز

تمهيد:

- 41..... أولا: مفهوم الدافعية للإنجاز.
- 42..... ثانيا: أنواع الدافعية للإنجاز.
- 43..... ثالثا: خصائص الدافعية للإنجاز.
- 44..... رابعا: مكونات الدافعية للإنجاز.
- 47..... خامسا: أبعاد الدافعية للإنجاز.
- 48..... سادسا: العوامل المؤثرة في مستوى الدافعية للإنجاز.
- 49..... سابعا: نظريات الدافعية للإنجاز.
- 53..... ثامنا: قياس الدافعية للإنجاز.

خلاصة

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
16	الفرق بين الإحتراق النفسي والضغط النفسي	01
52	النمطان الأساسيان من الأفراد ذوي الدافعية للإنجاز	02

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
46	مكونات دافعية الأنجار لدي جلفورد guilfird	01
46	مكونات دافعية الأنجار لمتشيل mitchell	02
47	مكونات دافعية الأنجار لمحمود عبد القادر	03
51	هرم ماسلو	04

لقد حُضيت مهمة التعليم بمكانة أخلاقية وقيمة سامية لاسيما المعلم، فهو عقل المجتمع والمكون الفعلي لأجيال المستقبل، فعليه يقع الدور الرئيسي في نقل المعرفة والعلم والثقافة وتوجيهها نحو الأفضل. ولكي يقوم المعلم بدوره المرسوم لابد من توافر الوسائل المادية والمعنوية التي تحقق الأمن النفسي والإجتماعي له خاصة في ظل تسارع وتيرة الحياة والعولمة التي مست فلسفة التربية ومناهجها والمطالبة بالتطوير والانفتاح.

كل هذا نتج عنه تزايد الأعباء والمسؤوليات التي أُلقت بضلالها على دور المعلم في علاقته مع العدد المتزايد للتلاميذ وعلاقته مع الإدارة التربوية.

هذه الظروف وغيرها تنهك المعلم تدريجيا من الناحيتين الجسدية والنفسية وتعزز لديه الإتجاهات السلبية نحو عمله وذاته ما يعرضه للإصابة بالإحترق النفسي الذي يعتبر ظاهرة نفسية حظيت باهتمام العديد من الباحثين في المهن الإنسانية عامة ومهنة التعليم بصفة خاصة، فهو شعور بالإستنزاف البدني والإرهاق العاطفي وتراجع مستوى تقدير الفرد لذاته حيث تظهر عليه حالة من الإنهاك من النواحي البدنية والذهنية التي تؤدي إلى مفهوم سلبي للشخص نحو ذاته إضافة إلى تكوين اتجاهات سلبية نحو العمل والحياة.

وتؤكد هذا ماشلاش 1991maslach بقولها هو "الإهتمام بالأشخاص الموجودين في محيط العمل، حيث يحس الفرد بالإرهاق والإستنزاف العاطفي الذي يجعلان هذا الفرد يفقد تعاطفه نحو العاملين (بني أحمد، 2014، ص9).

وتعتبر الدافعية للإنجاز القوة المحركة التي تدفع الفرد وتوجه سلوكه نحو هدف معين، كما تعد عاملا هاما ومكونا أساسيا في سعي الفرد إلى تحقيق طموحاته وإثبات ذاته، إذ يعرفها سالم أنها "الرغبة والسعي للتغلب على الصعوبات والعوائق من أجل تحقيق النجاح والأداء". (السيد، 2014، ص9).

كما تعتبر الدافعية أحد أهم الجوانب في نظام الدوافع الإنسانية.

يمثل الإحترق النفسي الدرجة القصوى من التعرض للضغوط المزمنة والمتراكمة سواء كانت داخلية أو خارجية ما يؤدي بالمعلم إلى فقدان الإهتمام بالمتعلمين إذ يتعامل معهم بصورة آلية وعصبية نتيجة إحساسه بأنه يعطي أكثر مما يأخذ وطبيعة مهنته التي تفرض عليه الربط بين المدخلات والمخرجات في العملية التعليمية مما يعزز لديه شعور عدم الكفاية وعدم التقدير لكل ما يقدمه من جهود

وهذا راجع لعدة أسباب مما يؤثر على دافعيته للإنجاز في المجال التربوي إذ تعد الدافعية للإنجاز عاملا هاما من توجيه السلوك وتنشيطه فضلا عن مساعدته في فهم وتفسير سلوكيات التلاميذ والأفراد المحطين به.

وانطلاقا من أهمية الإحترق النفسي والدافعية للإنجاز في تأثيرها على أداء المعلمين كونهم المكون الأساسي لأجيال المستقبل، إرتئينا إلى دراسة علاقة الإحترق النفسي بالدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية بهدف إلقاء الضوء على مختلف التأثيرات والإنعكاسات التي من شأنها إضعاف دور المعلم في حركية العملية التعليمية .
وعليه تم تقسيم الدراسة إلى ثلاث فصول وهي:

الفصل الأول: إختص بالإطار المنهجي للدراسة حيث تم فيه التطرق إلى طرح الإشكالية مع الإشارة الفرضية العامة والفرضيات الجزئية إضافة إلى أهمية الدراسة أهدافها، أسباب إختيار موضوع الدراسة المصطلحات الإجرائية لها وصولا إلى الدراسات السابقة والتعليق عليها.

الفصل الثاني: جاء تحت عنوان الإحترق النفسي والذي تضمن خطة ب: مفهوم الإحترق النفسي، نشأة وتاريخ الإحترق النفسي، مراحل حدوثه، مستوياته، أبعاده، أسبابه، أغراضه، وصولا إلى مقاربات الإحترق النفسي والنظريات التي تناولته وأخيرا طرق نقادي الإحترق النفسي.

الفصل الثالث: جاء تحت عنوان الدافعية للإنجاز والذي قسم إلى قسمين:
الأول: تطرق للدافعية من خلال مفهومها، أهميتها، أنواعها، الأسس والمبادئ التي تقوم عليها، خصائصها، مكوناتها، مصادرها، أبعادها، وعناصرها وصولا إلى النظريات المفسرة لها.

الثاني: تطرق إلى موضوع الدافعية للإنجاز من خلال:
مفهوم الدافعية للإنجاز، أنواعها، خصائصها، مكوناتها، أبعادها، العوامل المؤثرة في مستوى الدافعية للإنجاز، نظرياتها، وأخيرا قياس الدافعية للإنجاز.

وأخيرا ملخص الدراسة وأهم النتائج المستوحاة من الدراسات السابقة والنظريات التي تناولتها الدراسة الحالية، قائمة المراجع.

الجانب النظري للدراسة

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة.

- أولاً: إشكالية الدراسة.
- ثانياً: فرضيات الدراسة.
- ثالثاً: أهمية الدراسة.
- رابعاً: أهداف الدراسة.
- خامساً: أسباب إختيار موضوع الدراسة.
- سادساً: تحديد مفاهيم الدراسة.
- سابعاً: بعض الدراسات السابقة
- ثامناً: التعليق على الدراسات السابقة

تعد المنظومة التربوية مجموعة من التنظيمات والإجراءات التي تتبعها دولة ما في تسيير شؤون التربية والتعليم من كافة الجوانب، وتلعب النظم التربوية دوراً هاماً في إرساء القيم الأخلاقية في المجتمع وعلى هذا الأساس تجعل متطلبات الحضارة الحديثة من المنظومة التربوية عاملاً حيوياً لتطور المجتمع حيث تسعى لتحقيق أهدافها من خلال مختلف الأدوار التي يؤديها المعلمون.

يعد الضغط النفسي عاملاً هاماً في التأثير على أداء العمال بصفة عامة والعاملين في المهن الإنسانية بصفة خاصة، فهو ناتج عن تفاعل الفرد مع بيئته وطبيعة المهنة التي يقوم بها، والتي تظهر على شكل معاناة نفسية تؤدي إلى نتائج سلبية على صحة الفرد والمؤسسة التي يعمل بها، إذ نجد المعلمين من أكثر تلك الفئات التي تعاني من الضغط النفسي الذي يتطور مع التقدم في سنوات العمل ما يسبب لهم الإحترق النفسي والذي أصبح سمة بارزة من سمات المجتمع المعاصر، لما يخلفه من القصور والعجز عن تأدية عملهم بالمستوى المطلوب، لارتباطه بصفة خاصة بمهنة التعليم أكثر من غيرها من المهن الأخرى، وقد عرف تايلر الإحترق النفسي بأنه "عبارة عن الإرهاق واستنفاد القوة والنشاط". (بني أحمد، 2007، ص13)، ويظهر من خلال مؤشرات سلوكية ناتجة عن الإحساس بالضغط النفسي الذي يتعرض له الفرد أثناء العمل لفترة طويلة، ما يؤدي بالعلم المعروف بالتزامه في عمله إلى الانسحاب وفقدان الاهتمام بالأشخاص الموجودين حوله نتيجة فقدان متعة التعلم تحت عوامل داخلية وخارجية تقلل من إرادته في العطاء كالاكتظاظ والمشكلات السلوكية وضغوطات الإدارة المدرسية وقلة الإمكانيات ما يؤثر على أدائه ومستوى دافعية الإنجاز.

تعد دافعية الإنجاز لدى المعلم العامل الرئيسي في تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المسطرة، فالمعلم ذو الدافعية العالية للإنجاز يدخل الفعالية للبرنامج والصف الدراسي فيضاعف جهوده من أجل النجاح بالتركيز على الاستراتيجيات الحديثة في تقديم الدروس اعتماداً على طرق التعليم الحديثة من أجل تحقيق الأهداف التربوية المنشودة، كما يتميز بقدرته على وضع تصورات مستقبلية لمختلف المشكلات التي تواجهه من أجل التغلب عليها.

إن العاملين في المهن الإنسانية وعلى رأسها مهنة التعليم هم الأكثر عرضة للإحترق النفسي نتيجة محاولتهم تحقيق الأهداف التربوية في ظروف غير مساعدة على العمل ما يؤثر على دافعيتهم للإنجاز وعطائهم داخل المؤسسات التربوية فكلما كان المعلمون أكثر وعياً بالإحترق النفسي وآثاره كلما أدى ذلك إلى فعالية أكبر في العملية التربوية لأن السلوك ما هو إلا ترجمة لتفاعل المعلم مع البيئة المحيطة به،

وهذا ما أكدته دراسة "بولقرون نورة" سنة (2008) بقسنطينة (الجزائر) بعنوان الإحترق النفسي لدى أساتذة التعليم العالي، حيث خلصت هذه الدراسة إلى تسجيل أعياء إنفعالي لدى 40% من الأساتذة قيد البحث وفقدان الحس الإنساني لدى 18% من الأساتذة وانخفاض الإنجاز الذاتي لدى 47% من جهة آخر عكست النتائج التأثير السلبي لعدم الرضا المهني لدى الأساتذة بالنسبة لظروف عملهم بصفة عامة، وكذلك دراسة "جلولي شتوحي نسيم" (2003) تحت عنوان للإرهاك المهين لدى الممرضين واستراتيجيات المقاومة المستخدمة حيث توصلت الدراسة إلى: يعاني الممرضون من شدة مرتفعة على مستوى بعد الإجهاد الإنفعالي ومن شدة متوسطة على مستوى كل بعد شعور التعاطي وبعد نفس الشعور بالإنجاز، وأنه لا توجد فروق بين الإناث والذكور في مستوى الإحترق النفسي.

وعليه ارتأينا دراسة العلاقة الكامنة بين الإحترق النفسي ودافعية الإنجاز لدى معلمي الطور الابتدائي، وبناء على ما سبق نطرح التساؤل التالي: هل توجد علاقة ارتباط بين الإحترق النفسي ودافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟

وينبثق عن هذا التساؤل مجموعة من الأسئلة الفرعية هي كالتالي:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين الإجهاد العاطفي ودافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين تبدل المشاعر والدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين الشعور بالنقص والدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟

ثانيا: فرضيات الدراسة

الفرضية العامة:

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

الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ارتباطية بين الإجهاد العاطفي والدافعية للإنجاز.
- توجد علاقة ارتباطية بين تبدل المشاعر والدافعية للإنجاز.
- توجد علاقة ارتباطية بين الشعور بالنقص والدافعية للإنجاز.

ثالثا: أهمية الدراسة:

ترجع أهمية الدراسة إلى:

- الدراسة الحالية أخذت منحى آخر في دراسة الدافعية للإنجاز في أوساط المعلمين من خلال الدراسة علاقتها بمتغير مهم وهو الإحترق النفسي.

- الدراسة الحالية توجه الأنظار إلى مهنة التعليم كمهنة إنسانية نبيلة وذلك من أجل الكشف عن الضغوطات التي يعاني منها معلمي المرحلة الابتدائية وكيفية مواجهتها والتي من الممكن أن تؤثر على أدائهم وصحتهم.

- الاهتمام بهذه الشريحة التي تعتبر أهم شريحة في المجتمع من خلال التنشئة الاجتماعية للأفراد، فهم أساس العملية التعليمية.

- الدراسة الحالية أولت اهتماما بموضوع الاحتراق النفسي وهذا الأخير يعتبر خطرا كبيرا على الصحة النفسية للمعلمين لذا وجب التوعية والوقاية منه.

- تسليط الضوء على دافعية الإنجاز ودورها في إنجاح العملية التعليمية باعتبارها المحرك الأساسي للنجاح وللتفوق.

- إدراك المسؤولين لأهمية دافعية الإنجاز لدى المعلمين.

رابعا: أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة بشكل عام إلى:

- معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

- الكشف عن الاحتراق النفسي لدى المعلمين وإبراز جوانبه السلبية التي تؤثر على دافعتهم للإنجاز.

- الكشف عن طرق الوقاية من الاحتراق النفسي.

- الكشف عن كيفية خلق الدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

خامسا: أسباب اختيار الموضوع

من الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع ما يلي:

أسباب إختيار الموضوع:

أ- الذاتية:

- الرغبة في معرفة الإحتراق النفسي وتأثيره على دافعية الإنجاز لدى العاملين.

- الرغبة في معرفة مختلف ما يعاني منه المعلمون من الطور الإبتدائي.

ب- الموضوعية:

- إثراء البحث العلمي في مجال تخصصي.

- الرغبة في الكشف عن مسببات الإحتراق النفسي ومحاولة إيجاد بعض الحلول لمواجهته.

- الرغبة في إيجاد طرق لتعزيز دافعية الإنجاز لدى المعلمين.
- التحقق من مدى تأثير الإحترق النفسي على دافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

سادسا: مصطلحات الدراسة:

• تعريف الإحترق النفسي:

- **التعريف الاصطلاحي:** عرفه كارتر بأنه "إعياء يصيب الجسم والعواطف والاتجاهات لدي المعلم حيث يبدأ بالشعور بعدم الارتياح، وفقدان بهجة التعليم التي تبدأ بالتلاشي بشكل تدريجي من حياة المعلم. (بني أحمد 2007، ص14).

"الإحترق النفسي هو الاستنفاد العاطفي أو الانفعالي وفقدان الاهتمام بالآخرين، وهو الانسحاب النفسي، كما أنه موافق للاغتراب أو حالة من التعب والإجهاد العقلي والجسمي والانفعالي تتميز بالتعب المستمر، واليأس، والعجز وتطور مفهوم ذات سلبي واتجاهات سلبية نحو العمل والناس والحياة. (الخالدي والبرواري، 2013، ص48).

- **التعريف الإجرائي:** الإحترق النفسي هو شعور الفرد بالإرهاق والاستنزاف العاطفي نتيجة العمل لمدة طويلة ما يسبب ضغطا نفسيا يفقد المهني الاهتمام بالأشخاص الموجودين في محيط العمل.

• تعريف الإجهاد الانفعالي:

- **التعريف الاصطلاحي:** "هو مصطلح يعبر عن فقدان الفرد لطاقته وشعوره بانعدام منابع الإحساس".

- **التعريف الإجرائي:** "هو إحساس بالتعب الشديد والإرهاق والضعف والعجز نتيجة ضغوط أعباء العمل المتزايدة واستهلاك كبير للطاقة الجسمية".

• تعريف تبدل المشاعر:

- **التعريف الاصطلاحي:** يقصد به "أن يبدأ العمال في بناء اتجاه سلبي نحو العملاء" (بني أحمد، 2007، ص14).

- **التعريف الإجرائي:** هو مستوى الاهتمام المنخفض بالعمل واللامبالاة التي يظهرها المعلم اتجاه المعلمين نتيجة فقدانهم الحيوية والنشاط في عمله.

• تعريف الدافعية:

- **التعريف الاصطلاحي:** يعرفها وتيح: "بأنها عامل نفسي شعوري يهيئ الفرد لتأدية بعض الأفعال أو ميله لتحقيق بعض الأهداف (الزغول، 2009، ص178).

يعرفها بلقيس ومرعي: "بأنها تلك القوة الداخلية التي تحرك السلوك وتوجهه لتحقيق غاية معينة (أبو جاد، 2006، ص324).

الدافعية هي " القوة التي تحرك وتحافظ وتوجه السلوك نحو تحقيق هدف" (الزق، 2006، ص227).

- **التعريف الجرائي:** مجموعة من المؤشرات الداخلية (نفسية أو انفعالية)، أو الخارجية (البيئة المحيطة) التي توجه السلوك الفردي للمعلم.

• تعريف الإنجاز:

- **التعريف الاصطلاحي:** يعرفه ديفيد ماكلياند بقوله " أنه عبارة عن المنافسة من أجل النجاح والامتياز والتفوق بحيث يمكن للشخص أن يقيس مدى نجاحه وامتيازه وتفوقه بالمقارنة مع إنجازه السابق أو بتحديد مدى دقته. في أداء عمله بالمقارنة مع إنجازات الآخرين. (الزليتي، 2008، ص170).

- **التعريف الإجرائي:** الإنجاز هو النشاط الذي يقوم به الفرد من أجل تحقيق هدف معين.

• تعريف المعلم:

- **التعريف الاصطلاحي:** المعلم هو كل شخص حاصل على شهادة معهد إعداد معلمين أو شهادة كلية التربية أو أي شخص داخل دورة خاصة بتدريس صفوف المرحلة الابتدائية. (العبيدي، 2009، ص373).

- **التعريف الإجرائي:** المعلم المربي الفعلي للتلاميذ هو الذي يقضي معهم الساعات الطويلة وهو الذي يسلك أمامهم السلوك المثالي ويعلمهم المادة العلمية المقررة.

سابعا: بعض الدراسات السابقة مع التعليق عليها:

1/7 - دراسات متعلقة بمتغير الاحتراق النفسي:

1- دراسة عقرباوي (1994) بعنوان: مستويات الاحتراق النفسي لدى مديري الثانوية الحكومية مديرية التربية والتعليم في عمان الكبرى.

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

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

- مديري المدارس الحكومية في مديرية عمان الكبرى يعانون من درجة متوسطة من الاحتراق النفسي وفقاً لمقياس ما سلاش.

- توجد فروق تعزى لمتغير سنوات الخدمة وفقاً للتطبيقات المتعددة لسنوات الخبرة.

- عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس أو المؤهل العلمي والتفاعل بينهما.

2- دراسة السرطاوي (1997) بعنوان: الإحتراق النفسي لدى العاملين مع الاحتياجات بالمملكة العربية السعودية وعلاقته ببعض المتغيرات (التخصص، نمط الخدمة، سنوات الخبرة، نوع الإعاقة).

هدف الدراسة في مجملها للتعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة من المعلمين مع ذوي الاحتياجات الخاصة بالمملكة العربية السعودية وعلاقته ببعض المتغيرات (التخصص، نمط الخدمة، سنوات الخبرة، نوع الإعاقة).

تكونت عينة الدراسة من مجموعة من العاملين ومراكز التربية الخاصة التابعة لوزارة المعارف بالرياض. كما استعمل الباحث الإستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات بالإعتماد على مقياس ما سلاش للاحتراق النفسي. من النتائج الهامة التي خلصت إليها الدراسة:

- وجود مستوى معتدل من الاحتراق النفسي في بعدين، نقص الشعور والإجهد الانفعالي ووجود مستوى متدني من الاحتراق النفسي في بعد تيلد المشاعر.

- فئة المعلمين العاملين مع الإعاقة العقلية أكثر تعرضاً للإجهد الانفعالي مقارنة بزملائهم العاملين مع الإعاقات الأخرى.

3- دراسة الطواب وآخرون سنة (1999) بعنوان: الضغوط النفسية لدى المعلمين في المدارس القطرية.

هدف الدراسة الرئيسي هو محاولة الكشف عن الضغوط النفسية لدى عينة من المعلمين القطريين، والذي تم اختيار ما عدده 490 معلماً.....، كما تم استعمال الإستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات بالإعتماد على مقياس الضغوط النفسي للمعلمين وهو من إعداد الباحث وزملائه (بني أحمد، 2007، ص 23-25).

من النتائج التي خلصت إليها الدراسة: أن الضغوط التي يعاني منها المعلمون كانت بشكل مقبول وكانت قريبة من درجة الحياة، وإن المعلمات هن أكثر إحساساً من المعلمين بالتعب المهني والصراع الذاتي.

4- دراسة الجابري (2000) بعنوان: الإحترق النفسي لدى المعلمين العمانيين في ثلاث مناطق تعليمية

هدف الدراسة الأساسي الكشف على أن هناك فروق جوهوية على أبعاد الإحترق النفسي تعزى على الجنس والمؤهل ومدى الخدمة للمعلمين.

تكونت عينة الدراسة من 675 معلماً ومعلمة في المناطق التعليمية الثلاث. هي (مسقط لباطنة جنوب والشرقية جنوب) والإعتماد على استبيان لجمع البيانات وهو مقياس ماسلاش للإحترق النفسي مكون من ثلاثة أبعاد هي: (شدة الجهد الإنفعالي وتكراره وشدة تبدل الشعور وتكراره وشدة نقص الشعور بالإنجاز وتكراره).

من النتائج التي خلصت إليها الدراسة:

- المعلمين في المناطق التعليمية الثلاثة يعانون من الإحترق النفسي بدرجة متوسطة.

- تواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($=0.05$) من درجة الإحترق النفسي لمتغير المنطقة التعليمية على تكرار بعدى الإجهاد الإنفعالي وتبدل الشعور وشدها.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية من درجة الإحترق النفسي لدى المعلمين العمانيين تعزى لمتغير الجنس ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($=0.05$) من درجة الإحترق النفسي بأبعاده الثلاثة تعزى لمدة خدمة المعلم في المنطقة التعليمية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($=0.05$) للمؤهل العلمي على بعد تكرار تبدل الشعور. (بني أحمد، 2007، ص ص 25-26).

5- دراسة بن فرات عميروش (2008): عن متلازمة الإحترق النفسي عند مجتمع معرض للخطر حالة أطباء مصانع الإعانة الطبية الإستعجالية لمدينة الجزائر، البليدة، والمدية أثناء العشرية السوداء حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من 73 طبيب ثم اختياريهم بطريقة عشوائية وأسفرت النتائج على أن نسبة الإحترق النفسي كانت متزايدة بأبعاده الثلاثة عند الأطباء لمنطقة لوسط الجزائر مقارنة مع أطباء وهران ولم تظهر النتائج روابط إيجابية بين عامل التوتر المهني والإحترق النفسي مع وجود إحساس مشترك متصل بالشعور بالإجهاد الإنفعالي، المعاناة، فقدان التعاطف مع الآخرين والإحساس بالإنتهاز الناجم من التدخلات الطبية الإستعجالية أثناء العشرية السوداء، كما لم تظهر النتائج روابط ذات دلالة

إحصائية بين المتغيرات السوسيوديموغرافية (السن، الجنس، الخبرة) و بين الإحترق النفسي بأبعاده الثلاثة (زاوي، 2011، ص10).<

2/7 دراسات سابقة متعلقة بمتغير الدافعية للإنجاز:

1- دراسة ماكلياند 1968: بعنوان التدريب على الدافعية للإنجاز على الطلاب المعرضين للفصل من المدرسة، وقد استشهدت هذه الدراسة لإختبار فعالية برنامج لتنمية دافعية الإنجاز، لدى الطلبة المتسربين ودائمي الهروب ويعانون من الإضطرابات.

وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن الطلاب الذين أكملوا التدريب كله قد تحسن أدائهم الدراسي وتحسين إتجاهاتهم نحو المدرسة وبالتالي يمكن القول بأن ثمة تأثير دالا واسع المدى وتعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تؤكد على أن التدخل السكولوجي يمكن أن يؤدي إلى تحسن دال في معالجة مشكلات الطلاب. (أبو شقة، 2007، ص ص 107 - 108).

2- دراسة شامي زيان (2006): بعنوان تأثير أنماط الإتصال لمدراء التعليم المتوسط على مستويات دافعية إنجاز الأساتذة بولاية تيبازة (الجزائر) تهدف هذه الدراسة إلى مقارنة مؤسسات التعليم المتوسط ذات الإتصال الديموغرافي ومؤسسات ذات الإتصال الإوتوقراطي ومؤسسات ذات الإتصال الفوضوي في دافعية إنجاز أساتذة التعليم المتوسط حسب مدير المدرسة من خلال سلوكه الإتصال أحد أنماط الإتصال (ديموقراطي، أوتوقراطي، فوضوي).

شملت عينة الدراسة 233 أستاذ و 10 مدراء موزعين على 10 مؤسسات التعليم المتوسط بولاية تبازة واخترت بطريقة عشوائية وقد تم بناء مقياس أنماط المدراء في مؤسسات التعليم المتوسط للكشف عن المتغير المستقل للدراسة، فضلا عن استخدام المقابلة مع 29 أستاذا وجماعة العمل المتمثلة في 20 عاملا و 19 ولي تلميذ وهذا لتعزيز للمقياس والتعرف على أنماط إتصال المدراء من مختلف أطراف المعلمين التربويين (أساتذة، أولياء، عمال).

وكانت نتائجها كالتالي: ارتفاع دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط في نمط الإتصال الديموغرافي لمدرائهم.

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

3- دراسة فقيهي 2009: بعنوان الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى رجال دوريات الأمن العاملين بالميدان هدفت إلى الكشف عن الضغوط النفسية التي تعاني منها رجال دوريات الأمن

للعاملين بالميدان ومدى تأثير هذه الضغوط على الدافعية للإنجاز لديهم وتكونت عينة الدراسة من 225 فردا من المجتمع الأصلي البالغ عدده 477 فردا، وقد كشفت الدراسة عن وجود ضغوط نفسية مرتفعة لدى عينة الدراسة، كما كشفت عن وجود تفاوت في مدى إمتلاك رجال المن للدافعية للإنجاز، وأوصت الدراسة بضرورة التقليل من كثرة الأوامر والتعليمات التي يصدرها القادة وإيجاد حوافز لهم بدون تأخير وأوصت كذلك بضرورة التقليل من الضغوط التي تمارها الإدارة العسكرية وعدم التفرقة بينهم وإعطائهم الحرية في إبداء رأيهم (أبو عون، 2014، ص93).

4- دراسة سييري (siry): بعنوان التحقق من العلاقة بين مستوى الطموح لدى مرتفعي ومنخفضي الدافعية للإنجاز وبين قدراتهم على حل المشكلات وقد كشفت نتائج الدراسة أن الطلبة ذوي مستوى الطموح العالي للإنجاز كان أدائهم عاليا في حل المشكلات وبفارق دال إحصائيا عن زملائهم منخفض الطموح للإنجاز (شواشرة، 2007، ص8).

5- دراسة شوشان 2009: بعنوان النمط القيادي لمديري الثانويات وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى الأساتذة وبعد استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة توصلت الباحثة إلى النتائج التالية: هناك علاقة ارتباطية بين النمط القيادي لمديري الثانويات ودافعية الإنجاز لدى الأساتذة من جهة ومن جهة أخرى توصلت الباحثة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة في دافعية الإنجاز تعزي لمتغيرات الخبرة (عدد سنوات الخبرة). (شوشان، 2009، ص 16).

ثامنا: التعليق على الدراسات السابقة

من خلال استعراض أوجه الإتفاق والإختلاف بين الدراسات السابقة نشير إلى أن الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة في:

- موضوعها الرئيسي حيث جاءت هذه الدراسة بعنوان: الإحتراق النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الإبتدائية، فقد تناولت المتغير المستقل (الإحتراق النفسي) كما تناول المتغير التابع (الدافعية للإنجاز).

- هدفها العام: حيث حاولت إعطاء صورة عن مشكلة الإحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الإبتدائية ومختلف تأثيرها على دافعتهم للإنجاز.

- إلا أنها اختلفت عنها في عدة جوانب والتي تمثل الفجوة العلمية التي تعالجها هذه الدراسة وهي:

- اقتصر هذه الدراسة على عينة واحدة وهي معلمي المدارس الابتدائية باعتبارهم أساس تكوين أجيال المستقبل.

يمكن التعليق على دراسات السابقة التي تناولناها كالاتي:

1/8 التعليق على الدراسات التي تناولت المتغير المستقل "الإحترق النفسي"

- اتفقت الدراسات السابقة على هدف مشترك وهو الكشف عن مستويات الإحترق النفسي باستثناء دراسة الطواب وآخرون سنة 1999 التي هدفت إلى الكشف عن الضغوط النفسية لدى المعلمين في المدارس القطرية، ودراسة الجابري سنة 2000 التي هدفت إلى الكشف عن وجود فروق جوهريّة على أبعاد الإحترق النفسي.

- اتفقت الدراسات السابقة في عينتها حيث طبقت الدراسة على عينات مختلفة الحجم تضم المعلمين والمعلمات باستثناء دراسة عقرباوي 1999 التي طبقت على مجموعة من المديرين من كلا الجنسين.

- استخدمت الدراسات السابقة أدوات لجمع البيانات وكانت في الغالب مقياس ماسلاش للإحترق النفسي باستثناء دراسة الطواب وآخرون 1999 فقد استخدم مقياس الضغوط النفسية، ودراسة عقرباوي الذي استخدم مقياس مصادر الإحترق النفسي إلى جانب مقياس ماسلاش للإحترق النفسي.

- وتشير فيه هذه الدراسات السابقة الخاصة بالإحترق النفسي أنها ضمت عينات مختلفة تمثلت في المعلمين والمعلمات والمديرين من كلا الجنسين وقد اختلفت أيضا مجتمعات الدراسة ما يفسر سبب اختلاف نتائج تلك الدراسات.

2/8 التعليق على الدراسات التي تناولت المتغير التابع "الدافعية للإنجاز":

اتفقت الدراسات السابقة على هدف مشترك وهو الكشف عن دافعية الإنجاز باستثناء دراسة 2009.. التي هدفت للكشف عن الضغوط الحسية التي يعاني منها رجال دوريات المن وتأثيرها على دافعية إنجازهم ودراسة سييري 1999 التي جاءت للكشف عن مستوى الطموح لدى مرتفعي ومنخفضي الدافعية للإنجاز.

في حين هدفت دراسة شوشان 209 إلى معرفة علاقة النمط القيادي لمديري الثانويات والدافعية للإنجاز وكذا دراسة ماكلياند 1986 التي هدفت إلى إختيار فعالية برنامج لتنمية دافعية الإنجاز لدى الطلبة المتسربين ودائمي الهروب ويعانون من الإضطرابات.

كما اختلفت الدراسات السابقة في حجم العينات والفئات الخاضعة للبحث بين الطلاب والمدراء ورجال الأمن.

كما اختلفت الدراسات السابقة في مكان إجراء تلك الدراسات.

الفصل الثاني: التأسيس النظري لمتغير الإحترق النفسي.

- أولاً: مفهوم الإحترق النفسي.
 - ثانياً: نشأة وتاريخ الإحترق النفسي.
 - ثالثاً: أسباب حدوث الإحترق النفسي.
 - رابعاً: مستويات الإحترق النفسي.
 - خامساً: أعراض الإحترق النفسي.
 - سادساً: مراحل الإحترق النفسي.
 - سابعاً: أبعاد الإحترق النفسي
 - ثامناً: آثار الإحترق النفسي.
 - تاسعاً: مقاربات الإحترق النفسي.
 - عاشراً: نظريات الإحترق النفسي.
 - إحدى عشر: قياس الإحترق النفسي.
 - إثني عشر: كيفية نقادي الإحترق النفسي
- خلاصة

يعد موضوع الاحتراق النفسي من المواضيع الأكثر إهتماما في الابحاث العلمية والنفسية والاجتماعية وهذا نظرا لإرتباطه بالصحة النفسية للفرد فكثيرا ما نجد العاملين في المهن الاجتماعية كالتعليم عرضة له نتيجة تراكم مختلف الضغوط النفسية وزيادة الأعباء الملقاة على عاتقهم خاصة مع تقدمهم في العمر والقلق المستمر والتوتر والمشاكل الداخلية والخارجية والروتين اليومي للعمل.

أولا: مفهوم الاحتراق النفسي:

تعريف كريستينا ماسلاش: تعرفه بأنه مجموعة أعراض من الإجهاد الذهني والإستنزاف الإنفعالي والتبدل الشخصي والإحساس بعدم الرضا مع المنجز الشخصي والأداء المهني.

تعريف فرويد بنرجر: يعرفه بأنه حالة من إستفاذ الفرد لمصادر النفسية والجسمية.

تعريف علي عسكر: هو حالة من الإنهاك أو الإستنزاف البدني والإنفعالي نتيجة التعرض المستمر لضغوط عالية.

عرفه بياجيه نقلا عن ماسلاش وليثر بأنه تغيرات في إتجاهات وسلوك الفرد نحو العمل.

أما الباحثان بانيز وأرونسون الوارد في البثال 1999 فقد عرفا الاحتراق النفسي بأنه حالة الجهد البدني والذهني والعصبي والعاطفي وهي حالة فقدت نتيجة العمل مع الناس والتعامل معهم لفترات طويلة وفي أوضاع تتطلب بدل مجهودات عاطفية مضاعفة (بوحارة، 2011، ص 34).

عرفه "عودة": على أنه حالة من الإعياء النفسي والجسدي تظهر على الفرد بتأثير ضغط العمل الذي يتعرض له ويؤثر في اتجاهه نحو المهنة التي فيها بشكل سلبي، يمكن تشخيصه بوضوح من خلال سلوكه أثناء العمل وعلاقته مع الآخرين (هتهات، 2014، ص7).

بعض المصطلحات المرتبطة بالاحتراق النفسي:

الإحتراق النفسي والضغط النفسي: إن الضغوط لها دور هام من إحداث معدل عال من الإنهاك النفسي والإنفعال الذي يصيب الجسم، كأى إصابة جسمية أو انفعالية كالقلق والإحباط والتعب لها علاقة بالضغوط... وقد أوضح "الصيرفي" الفرق بين الإختلاف النفسي والضغط وفقا للجدول الذي وضعه المركز القومي للصحة والأمن الوظيفي الأمريكي (اصرفي، 2007، ص319).

الجدول رقم (01) يوضح الفرق بين الإحترق النفسي والضغط النفسي:

الضغط النفسي	الإحترق النفسي
<ul style="list-style-type: none"> - الضغط عبارة عن حالة من عدم التوازن العقلي والإنفعالي والجسدي. - يتولد الضغط عن إدراك الفرد للوضع القائم. - يمكن أن يبقى الضغط لفترات مؤقتة أو طويلة. - يمكن أن يكون ضغط سائبا أو إيجابيا - يحدث ضغط في جميع أنواع المهن. - فيه يشعر الفرد بالتعب والقلق - يؤدي إلى الشعور بعدم الرضا الوظيفي وإلى إنخفاض الولاء التنظيمي. - يؤدي إلى تغيرات فيزيولوجية مثل تزايد ضربات القلب وارتفاع ضغط الدم. يؤدي إلى صعوبة التركيز والسيان. 	<ul style="list-style-type: none"> الإحترق هو ظاهرة تنتج عن تطور خيبات الأمل. - الإحترق هو شعور الفرد بعدم تلبية احتياجاته وعدم تحقيق توقعاته. - يتطور الإحترق تدريجيا عبر مراحل ومع مرور الزمن. - احترق يكون سلبيا دائما. - يحدث الإحترق غالبا في المهن التي تتضمن التعامل مع الناس. - فيه يشعر الفرد بالتوتر الشديد والإجهاد المستمر. - يؤدي إلى الشعور بالملل والضيق من العامل وانتهاء الولاء التنظيمي. - يؤدي إلى ظهور اضطرابات نفسية ويحدث عند الأشخاص الذين بدأ حياتهم بمثل عاليا ودافعية شديدة.

المصدر: (الصريفي، 2007، ص 319) بتصرف.

الإحترق النفسي والقلق النفسي: يرى "جابر عبد الحميد وعلاء الدين كفاي" أن القلق عبارة عن شعور بالوحدة وقلة الحيلة وعدوان مضاد لبيئة يدركها الفرد على أنها عدائية قد تلتبس هذه الأعراض بمظاهر الإحترق النفسي والذي من مظاهره فقدان الإهتمام بالآخرين والسخرية من الآخرين والشك في قيمة الحياة والعلاقات الإجتماعية إلا أن الشعور بالقلق قد يتكون لدى الفرد منذ مرحلة الطفولة بعكس الإحترق النفسي فهو مرتبط بالأداء الوظيفي أو المهني ويصيب للفرد في مرحلة الرشد. (نبار، 2012، ص26).

الإحترق النفسي والإرهاق العاطفي: إن الإرهاق العاطفي المتكرر والإنهاك الشعوري العاطفي الناتج عنه يشكلان أساس الإحترق النفسي فمعظم المربين يبالغون في عطائهم ومن ثم يشعرون بالتعب

والإرهاق الجسدي والعقلي والنفسي، ويشعرون بأن مصادرهم العاطفية أو الشعورية تنضب وهذه أهم مظاهر الإحترق النفسي. (الحاتمي، 2014، ص12).

الإحترق النفسي والتعب: يلاحظ أن الإحترق النفسي ليس هو التعب أو التوتر المؤقت على أن وجود هذا الشعور بما يكون علاقة مبكرة له فقد يشكل التعب أو التوتر المؤقت العلامات المبدئية لهذه الظاهرة، إلا أن ذلك ليس كافيا للدلالة عليها فالإحترق النفسي يتصف بحالة من الثبات النسبي فيما يتعلق بهذه التغيرات. (الزهراني، 2008، ص20).

ثانيا: نشأة وتاريخ الإحترق النفسي:

إرتبطت الدراسات الأولى بباحثي جامعة يل (yale) وجامعة ميشيجان michigan التي ركزت على طبيعة العمل في المنظمات التي توفر الخدمات الإنسانية، حيث بدأت هذه الدراسات بالمعلمين وانتقلت بعد ذلك لتشمل العاملين من مراكز الصحة العامة ومراكز رعاية الشباب، وفي كل هذه الهيئات كان الاهتمام منصبا على معاينة تأثير ظروف العمل على العاملين بهذه المراكز...، وعليه أصبح الإحترق النفسي مصطلح واسع الانتشار وسمة من سمات المجتمع المعاصرة. (بوحارة، 2011، ص ص 39-40).

فهو ظاهرة سيكولوجية في تطور مستمر منذ عقد السبعينات من القرن 20، وبعد ما خصص لها العالم فرويد بنرجر أجزاء مهمة في كتاباته وأعماله، كما تناولتها بالبحث كل من ماسلاش وبانيز وكرنيس وغيرهم مما كان لهم الأثر الكبير في تعريف هذه الظاهرة وتحديد مظاهرها وبيان أسبابها وكيفية تفاديها أو التقليل منها إلى أدنى درجة ممكنة غير أن قبل هؤلاء الباحثين كان العالم بردلي عام 1969 هو السباق وأول من أشار إلى التوتر والضغط المتصل بالعمل الذي سماه ووصفه بال Purmout وبعد سنوات قليلة سيطر على المصطلح العالم freudenberg عام 1974 و maslach عام 1976 ليشيرا من جديد مظاهر الإستنزاف المهني.

وإنطلاقا مما سبق أكد هؤلاء الملاحظين الأوائل أن الإحترق النفسي يخص كل المرشدين الإجتماعيين والأطباء والمعلمين والمحامين... وغيرهم، وأن تلك المهن التي تتضمن الإلتزام العقلائي والرعايي والمساعدة. (بوحارة، 2011، ص ص 39-40)

ثالثا: مراحل حدوث الإحترق النفسي:

يرى ماتيسون وإنفاسيفين أن ظاهرة الاحتراق النفسي لا تحدث فجأة وإنما تتضمن المراحل التالية:

- **مرحلة الإستغراق:** وفيها يكون مستوى الرضا عن العمل مرتفعا ولكن إذا حدث عدم إتساق بين ما هو متوقع من العمل وما يحدث في الواقع يبدأ مستوى الرضا في الانخفاض.
- **مرحلة التبدل:** هذه المرحلة تنمو ببطء وينخفض فيها مستوى الرضا عن العمل تدريجيا وتقل الكفاءة وينخفض مستوى الأداء في العمل، ويشعر الفرد بإغتيال صحته البدنية، وينقل إهتمامه إلى مظاهر أخرى في الحياة كالهوايات والإتصالات الإجتماعية وذلك ليشغل أوقات فراغه.
- **مرحلة الإنفصال:** وفيها يدرك الفرد ما حدث ويبدأ في الإنسحاب النفسي واعتلال الصحة البدنية والنفسية مع ارتفاع مستوى الإجهاد النفسي.
- **المرحلة الحرجة:** وهي أقصى مرحلة في سلسلة الاحتراق النفسي، وفيها تزداد الأعراض البدنية والنفسية والسلوكية سوءا وخطرا، ويختل تفكير الفرد نتيجة شكوك الذات ويصل الفرد إلى مرحلة الإجتياح (الإنفجار) ويفكر الفرد في ترك العمل وقد يفكر في الإنتحار. (جرار، 2011، ص ص 25-26).

رابعا: مستويات الاحتراق النفسي:

وقد أشار بدران (1997) إلى أن الاحتراق النفسي مشاعر إرتبطت بروتين العمل وقد حدد له ثلاث مستويات هي:

- **احتراق نفسي متعادل:** وينتج عن نوبات قصيرة من التعب والقلق والإحباط والتهيج.
- **إحتراق نفسي متوسط:** وينتج عن نفس الأعراض السابقة لكنها تستمر لمدة أسبوعين على الأقل.
- **احتراق نفسي شديد:** وينتج عن أعراض جسمية مثل القرحة وآلام الظهر المزمنة ونوبات الصداع الشديد. (جرار، 2011، ص ص 27-28)

خامسا: أبعاد الاحتراق النفسي:

انصلافا من البحوث الميدانية التي قامت بها meslach مع كل من kelly و Jachsom, prines سواء عن طريق المقابلات أو الإستبيانات التي طبقت على العديد من الهيئات المهنية (الخدمات الإجتماعية والصحة والتعليم) فإنها خلصت إلى نتيجة مفادها أن ظاهرة الاحتراق النفسي تتموقع في ثلاث مكونات وأبعاد أساسية هي:

– **الإجهاد الإنفعالي:** وهو أستنزاف العامل لطاقته البدنية والنفسية على حد سواء وفقدانه لحيويته ونشاطه الذي كان يتمتع به في الماضي، وإضافة إلى إحساسه بزيادة المتطلبات المهنية مع الشعور بالإحباط والتوتر والإجهاد العاطفي، فغالبا ما يرتبط أيضا بالضغط والإكتئاب، فكل هذه المفاهيم النظرية أثبتت النتائج الإمبريقية الحالية بأنها لها دورا مركزيا في عملية الاحتراق النفسي.

– تبذل المشاعر أو التجرد من الإنسانية في العلاقة مع الآخرين (اللاشخصنة) وهو نتيجة مباشرة البعد الأول ويتجسد هذا البعد في حالة العمال الذين تتولد لديهم مواقف سلبية وساخرة وتهكمية اتجاه العملاء بحيث يتعاملون معهم كأنهم أشياء بدون قيمة إنسانية، ويشير أيضا إلى إلغاء الشخصنة إلى ذلك الإنفصال بين الأشخاص، ويعتبر هذا العنصر جوهر التناذر ونميزه من تطوير المواقف غير الشخصية المنفصلة كالسخرية والسلبية والأشخاص الذين يتعامل معهم العامل سواء كانوا (طلبة، مرضى، عملاء...إلخ) فالفرد في هذه الحالة لا يتعلق كثيرا بعمله فهو يقدم الحاجز الذي يعزله عن عمله وزملائه هذه الحالة تتطور تدريجيا. (بوحارة، 2011، ص ص 53-54)

– **انخفاض الإنجاز الشخصي:** إن هذا البعد هو نتيجة البعدين السابقين، حيث يشير إلى تقييم العامل لنفسه بطريقة سلبية بأنه قادر على القيام بواجباته بالمستوى المطلوب، ويظهر أيضا في شعور الفرد بتدني نجاحه وإعتقاده بأن مجهوداته تذهب سدى، فهو خبرة مؤلمة، ويمكن التعبير عنه من قبل الشعور بعدم الفعالية والكفاءة، وقد يحبط عمل الفرد في كلمة واحدة لم تعد تقوم بالعمل الجيد، والواقع أن نقص الإنجاز الشخصي يتعلق في مرات كثيرة بانخفاض قيمة الفرد في عمله وكفاءته. (بوحارة، 2011، ص ص 53-54)

سادسا: أسباب حدوث الاحتراق النفسي:

تتمثل في ثلاث جوانب هي:

• العوامل الذاتية:

اتفقت معظم الدراسات على أن الإنسان الأكثر إنتماء والتزاما بعمله وإخلاصه له هو الأكثر تعرضا للاحتراق النفسي من غيره من العاملين. كما أشارت الزهراني (2008) إلى وجهة نظر فرويد بنجر والذي يرى المخلصين والملتزمين هم أكثر عرضة للاحتراق النفسي، ويضيف إليهم كذلك الأفراد ذوي الدافعية

القوية للنجاح المهني، ففرد الجماعة المهنية الأكثر عرضة للاحتراق النفسي هم الأكثر مثالية والتزاما بمهنتهم موضحا الأسباب وراء ذلك وهي:

- مدى واقعية الفرد في توقعاته وأماله فزيادة عدم الواقعية تتضمن في طياتها مخاطر الوهم والاحتراق.
- مدى الإشباع الفردي خارج نطاق العمل فزيادة حصر الإهتمام بمجال العمل يزيد من الاحتراق.
- الأهداف المهنية حيث وجد أن المصلحين الاجتماعيين هم أكثر عرضة لهذه الظاهرة.
- مهارات التكيف العامة.
- النجاح السابق في مهن ذات تحد لقدرات الفرد.
- درجة تقييم الفرد لنفسه.
- الوعي والتبصر بمشكلة الاحتراق النفسي. (عساف، 2011، ص 30-32)

• العوامل الإجتماعية:

- كذلك أوردت الزهراني 2000 عدد من العوامل الإجتماعية التي تعتبر مصدر الاحتراق النفسي كالتالي:
- التغيرات الإجتماعية الإقتصادية التي حدثت في المجتمع وما يترتب عليها من المشكلات قد تؤدي إلى هذه الظاهرة.
 - طبيعة التطور الإجتماعي والثقافي والحضاري في المجتمع التي تساعد على إيجاد بعض المؤسسات الهامشية والتي لا تتلقى دعما جيدا من المجتمع، فيصبح العاملون بها أكثر عرضة للاحتراق النفسي.

• العوامل المهنية:

- لما كانت المهنة ومتطلباتها هي الجانب البارز والبعد الأهم الذي يحدد للعامل فيها إنتمائه لعمله وإلتزامه به وبأهدافه، فإن ظروف العمل وبيئته تسهمان إلى حد بعيد في زيادة أو إنخفاض مدة ضغط العمل الواقع على العامل وعلى هذا فإن إحساس العامل بفشله في تحقيق أهداف العمل وكذلك إحساسه بفشله في إشباع حاجاته الأساسية من خلال العمل الذي يقوم به سوف يقود به إلى حالة من المعنوية المنخفضة وعدم الرضا عن العمل بأبعاده المختلفة، وبالتالي إلى الاحتراق النفسي. (عساف، 2011، ص 32)

سابعا: أعراض الاحتراق النفسي

يمكننا أن نصف الأعراض كالتالي.

- أعراض عضوية (بدنية) أعراض إجتماعية سلوكية، نفسية، إنفعالية.

- **الأعراض العضوية (البدنية):** يمكن أن تظهر الأعراض العضوية على جسم الفرد كارتفاع ضغط الدم، كثرة التعرض للصداع، ضعف عام في الجسم، الإحساس بالإرهاق طوال اليوم، الأرق وآلام الظهر، الإعياء، نقص المناعة لمقاومة الأمراض.

- **الأعراض الإجتماعية السلوكية:** وهي على العموم أعراض مرتبطة بعلاقة الفرد بالآخرين وإتباعه لبعض السلوكات في حياته وتتمثل في: الإنسحاب من حياة الأشخاص الذين يتعامل معهم، الإتجاهات السلبية نحو العمل والزملاء، إنخفاض الأداء، عدم الرضا، التغيب المستمر عن العمل...

- **الأعراض النفسية الإنفعالية:** وتتمثل في المشاعر والتغيرات السلبية، هذه الأخيرة التي تشمل مشاعر الغضب والإكتئاب، والإحساس بالإحباط الناتج عن عدم الوصول إلى الأهداف المرغوب فيها، كما وقد تمتد هذه الأعراض من هدف العاطفة إلى الإرهاق العاطفي والإحساس بالعجز واليأس وبالإهانة إلى عدم القدرة على التركيز والبلادة...إلخ.

يمكننا أيضا أن ندرج تصنيف آخر لأعراض تناذر الاحتراق النفسي في الآتي:
الأعراض الرئيسية وتشمل:

- إنحطاط شديد مع انخفاض النشاطات المعتادة بحوالي 50% بمدة لا تقل عن ستة أشهر.
- إستبعاد كل الأمراض التي يمكن أن تقود إلى النقطة الأولى.

الأعراض غير النوعية (غير خاصة بمتلازمة الاحتراق النفسي وحدها) وتتمثل:

- إرهاق شديد عند بذل الجهد، لم يكن يظهر في السابق.

- ضعف في العضلات.

- آلام في المفاصل.

- التهابات البلعوم، حرارة أو برودة، حساسية العقد اللمفاوية، ألم عضلي. (بوحارة، 2011، ص ص 66-67).

ثامنا آثار الاحتراق النفسي.

من الناحية النفسية الاحتراق النفسي ما هو إلا انعكاس أو رد فعل لظروف العمل غير المحتملة والعملية وتبدأ عندما يشتكى المهني من ضغط أو إجهاد من النوع الذي لا يمكن تقليله والتخلص منه عن طريق أسلوب حل المشكلات والتغيرات في الإتجاهات وأنواع السلوك المصاحبة للاحتراق النفسي توفر

هروبا نفسيا وتحمي الفرد من تردي حالته إلى الأسوأ من ناحية الضغط العصبي بجانب ذلك يمكن حصر الآثار التالية لهذه الظاهرة:

- تقليل الإحساس بالمسؤولية.
- تمتاز العلاقة مع العميل بالبعد النفسي.
- استنفاد الطاقة النفسية.
- لوم الآخرين في حالة الفشل.

- نقص الفعالية الخاصة بالأداء. (عساف، 2011، ص 43)

كثرة التغيب عن العمل وعدم الإستقرار الوظيفي بالإضافة إلى التشاؤم الدائم واللامبالاة بالعمل وقلة الدافعية والسلبية والغضب السريع مع العملاء ورفاق العمل والأنانية، والميل لإلقاء اللوم على العملاء والنظام في حالة الفشل ومقاومة التغيير وفقدان القدرة على الابتكار والشعور بالإغتراب عن مجال العمل الذي ينتمي إليه الفرد والإحباط والإسحاب والإنطواء وانخفاض الروح المعنوية، ودوران العمل وكل هذا من شأنه أن يؤدي إلى تحطيم حياة الفرد المهنية والشخصية. (ميهوبي، 2006، ص 65، 66).

يزيد الإحتراق النفسي في شعور المعلم بالمرض والتوتر وارتفاع ضغط الدم وآلام الظهر والصداع المستمر، اضطرابات النوم والتهاب المفاصل.

الإثار النفسية: يؤدي الإحتراق النفسي إلى تدني مفهوم الذات والشعور باليأس والتعاسة وتدني الثقة بالنفس وفقدان الذاكرة والشعور بالحزن والعجز والإحباط والإهمال والأولويات الشخصية.

الإثار الإجتماعية: يؤدي الإحتراق النفسي للمعلم إلى تدهور العلاقات الإجتماعية مع زملاءه وطلبته ويفضل المعلم أن يبقى منعزلا لوحده، كما يؤثر في علاقاته العائلية. (أبو هوش والشايب، 2012، ص 362).

تاسعا: مقاربات الإحتراق النفسي:

من أهم هذه المقاربات والنماذج ما يلي:

• **مقاربة الطب النفسي:** يؤكد هذه المقاربة على المحددات البيولوجية والشخصية وكذا تطور الأمراض العقلية وترى أن العمل ليس هو السبب الوحيد في حدوث المرض العقلي، فقد يكون هناك عامل رجعي هو الذي يحرك ويسبب اضطرابات التكيف للنهوض وإعادة تقييم وإسترجاع تقدير الذات،

وقد تبين بعد العلاج المطول لكثير من الأمراض العقلية المهمة تبيان أن العمل يمكن أن يكون مصدرا للمعاناة، كما يمكن أن يكون مصدرا للرفاهية والراحة.

• **المقاربة التفوسو-اجتماعية:** إن أغلب كتاب هذه المقاربة أمريكيين أمثال: Kafry pironson

(1982) aronson الذين وجدوا أن مصطلح الاحتراق النفسي burnout يترجم من خلال الإستنزاف الذي يتضمن الضغط الإنفعالي المستمر والمتكرر ومنه فإن هؤلاء الكتاب يعتبرون الاحتراق النفسي كمفهوم نفسو- اجتماعي وذلك من خلال ثلاث مكونات كالتالي:

- التعب الجسدي: ويترجم من خلال إنخفاض في الطاقة والضعف والوهن والملل والضجر مع الميل إلى الأمراض (الصداع النصفي، الزكام...) أو اضطراب النوم.

- التعب الإنفعالي: ويكون مصحوب بمشاعر اليأس الشديد والعجز وفي مرحلة حادة يمكن أن تكون اضطرابات عقلية مع أفكار إنتحارية.

- التعب الذهني: وينتج عن تطور المواقف السلبية إتجاه عمله، ذاته وحتى في حياته بأكملها فهذا التعب الذهني قد يرمى حتى على الآخرين، زيادة أيضا عن تبلد التأخر في العلاقة مع الآخر.

• **المقاربة التفاعلية (النسوية):** أظهرت أن الاحتراق النفسي يبدو وكأنه سيرورة تفاعلية من ثلاث مراحل:

- المرحلة الأولى: هناك عدم التوازن بين الموارد الفردية والتنظيمية إزاء متطلبات العمل.

- المرحلة الثانية: الشخص يعبر عن الاستجابات الإنفعالية.

- آخر مرحلة يبرز الشخص التعبير عن المواقف والسلوكات وهنا تظهر التغيرات السلبية.

ويفسر الاحتراق النفسي وفق هذا النموذج بالإنسحاب النفسي للعامل من خلال علاقته في العمل. (بوحارة،

2011 ، ص ص 71_72)

• **مقاربة التحليل النفسي:** وتفسر هذه المقاربة سلوك الإنسان على أنه قوى داخلية تسبب الصراع

الداخلي بين مكونات الأنا والأنا الأعلى، فهي تعتبر أن الأصل في المعاناة النفسية يتموضع في

السنوات الأولى في الحياة (العصاب الطفلي وهو السبب الرئيسي) إذن فالعمل يمكن أن يبدو كعامل

مفجر لهذه المعاناة، كما يمكن أيضا أن يكون الوحيد المسؤول عن الإضطرابات وفي تلك يقول

(c.dejours) "راديكالية التحليل النفسي غير مؤهلة لعلم النفس المرضي للعمل". (بوحارة، 2011، ص

.(73)

عاشرا: قياس الاحتراق النفسي:

نجد في الأدبيات والمراجع التي إهتنت بتناول العديد من الأدوات والوسائل تم تصميمها وتطويرها من قبل الباحثين الأمريكيين التي غالبا ما تتخذ شكل مقياس وأشهرها:

• **مقياس الاحتراق النفسي لفرويد بنرجر:** ويهدف إلى قياس مستوى الاحتراق النفسي ويتكون من 18 عبارة يتم الإجابة عليها من خلال مقياس يتراوح بين عدم الانطباق إلى الإنطباق التام، وذلك بعد مدة تتراوح من 0 إلى 0.50 وتشير الدرجة التي يحصل عليها الفرد إلى مستوى الاحتراق النفسي ويقسم الأفراد كالتالي:

- من صفر-25 أن الفرد بحالة جيدة

- من 26-35 بداية الإحساس بالضغط.

- من 36-50 إرهاصات الإصابة بالاحتراق النفسي.

- من 51-65 الفرد محترق نفسيا.

- من 65 فأكثر وضع الخطر.

وفيما يلي أمثلة عن عبارات المقياس:

- هل تتعب بسهولة؟

- هل تعمل بجد ولكن إنجازك منخفض؟

- هل أصبحت أكثر عصبية؟

- هل تشعر بفترات من الخوف غير واضحة السبب؟.

• **مقياس ماسلاش:** يعتبر هذا المقياس من أكثر المقاييس شيوعا في استخدام وصالح لجميع

المجتمعات والثقافات، أعد هذا المقياس من طرف كريستينا ماسلاش وموزان جاكسون حيث يقيس

ثلاث أنماط من الأعراض المرتبطة بالاحتراق النفسي. (بوحارة، 2011، ص ص 77-78) والتي تعتبر

بمثابة مقاييس فرعية للإجهاد الإنفعالي، تبدل المشاعر، الإنجاز الشخصي.

• **مقياس الإجهاد الإنفعالي:** يقيم الشعور بالتعب العاطفي والإنفعالي في العمل ومقياس الإنجاز

الشخصي يقيم الشعور بالكفاءة والإنجاز في العمل، أما تبدل المشاعر فيقيم تبدد الشخصية وكل ما هو

غير شخصي تجاه العملاء ومن أمثال عبارات المقياس:

- أشعر أن طاقتي مستنزفة مع نهاية كل يوم عمل.
- أن التعامل المباشر مع الأشخاص يسبب لي ضغوطا نفسية شديدة.
- أشعر بالإرهاق عندما أستيقظ من النوم لمواجهة يوم عمل جديد.
- أشعر بالإحباط بسبب ممارستي لمهنتي.

● **مقياس بيئة العمل:** يهتم هذا المقياس بتقييم بيئة العمل ومدى مساهمتها في نشوء الاحتراق النفسي حيث يقيس أبعاد مختلفة جدا من البيئة التنظيمية تسمى بالمناخ الإجتماعي وتشمل هذه الأبعاد تسير العمل وإدارته، الحرية في الإنقاد القرارات، طرق كيفية تأدية المهام، ضغط الأداء، مدى وضوح الدور درجة السيطرة من جانب الإدارة، التنوع والتعبير في العمل، فهذه الأداة توفر وسيلة لفحص درجة الاحتراق النفسي، فيما يتعلق بعوامل البيئية داخل المنظمة إذ تعطي صورة شاملة إلى حد ما كيف يحترق العامل، كما يشير إلى أن درجة التدخل ضرورية.

● **مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين:** يتكون هذا المقياس من 21 عبارة موزعة على 5 مستويات وتوزع عبارات المقياس على أربعة مقاييس فرعية تقيس عدم الرضا الوظيفي، إنخفاض المساندة الإدارية كما يدركها المعلم، الضغوط المهنية والإتجاه السلبي نحو التلاميذ وقد قام عبد الله بترجمته إلى اللغة العربية.

● **مقياس الاحتراق النفسي (BM):** من طرف pines و Aronson ويقاس خاصة المكون المتعلق بالإجهاد الإنفعالي

● استبيان لـ cherniss (1995) يتألف من 20 بنداً.

- مقياس الاحتراق النفسي برجن (BBI (bergen).

- مقياس هامبروغ الاحتراق النفسي ABI (بوحارة، 2011، ص ص 78-80).

إحدى عشر: نظريات الاحتراق النفسي:

- **النظرية السلوكية:** يدعى واضعو هذه النظرية بأن الاحتراق النفسي هو نتاج الظروف الفيزيائية والبيئية ولم تتجاهل هذه النظرية مشاعر وأحاسيس الإنسان كما لم تتجاهل العمليات العقلية الداخلية له، أي أن النظرية السلوكية ترى أن الاحتراق النفسي هو نتيجة لعوامل بيئية، وإذا ما تم ضبط تلك العوامل

فإنه أصبح من السهولة التحكم بالاحتراق النفسي وهذا ما تؤمن به العديد من الدراسات والنظريات العلمية حالياً بأهمية وضرورة تعديل السلوك لضمان درجة من الأداء والإنتاجية في مختلف مجالات العمل.

- النظرية المعرفية: إن المصدر الذي يحدد سلوك الإنسان هو مصدر داخلي، وبخالف أصحاب هذه النظرية بذلك النظرية السلوكية وهذا يعني أن الإنسان عندما يكون في موقف معين فإنه سوف يفكر في هذا الموقف ويسعى إلى الإستجابة من أجل الوصول إلى الأهداف التي يحددها، وإذا كان هذا الإنسان قد استطاع أن يدرك الموقف إدراكاً إيجابياً فإن ذلك سيقود إلى حالة من الرضا والمعنوية العالية والتكيف والإيجابي في حين أن إدراك الإنسان هذا الموقف إدراكاً سلبياً فإن النتيجة الحتمية لهذا الإدراك السلبي سيكون بظهور أعراض الاحتراق النفسي.

- نظرية التحليل النفسي: يلتقي الفرويديون مع المعرفيين في تفسيرهم لسلوك الإنسان إذ يرى هؤلاء أن القوى الدافعة للسلوك هي قوى داخلية وتسبب الصراع الداخلي بين مكونات الأنا والهو والأنا الأعلى والذي يسبب القلق والإكتئاب والتوتر والاحتراق، وحسب آرائهم هي مصادر السلوك الظاهري للإنسان مثل تلبد الشعور والإجهاد والانعزال عن الآخرين وغيرها. (عساف، 2012، ص43).

التعليق على نظريات الإحتراق النفسي:

- ركزت النظرية السلوكية على الجوانب الفيزيائية والظروف المحيطة بالأفراد التي تؤثر عليهم، وإنه إذا ما تم التحكم فيها فهذا يؤدي إلى ضمان مردودية وأداء جيد للأفراد إلا أنها بالغت في هذا فقد أهملت الجوانب النفسية الداخلية التي تحكم لأفراد من ميول واتجاهات ورغبات وهذا ما أكدت عليه النظرية المعرفية التي ترى أن سلوك الأفراد هو من مصدر داخلي مرتبط بعدد القدرات العقلية كالإدراك والتفكير ومختلف الميول والرغبات.

ونجد توافقاً بينها وبين نظرية التحليل النفسي حيث نرى الفرويديون أن سلوك الإنسان تحركه قوى دافعة نتيجة الصراع بين مكونات الشخصية: الهو، الأنا، الأنا الأعلى.

إتني عشر: كيفية تفادي الاحتراق النفسي:

أ- تشخيص الأحتراق النفسي:

إن حالة الاحتراق النفسي كما يراها عسكر (2003) ليست بالذاتية وبالإمكان تفاديها والوقاية منها، ويعتبر قيام الفرد العامل بدوره المتمثل في حياة متوازنة من حيث التغذية والنشاط الحركي والإسترخاء الذهني من الأمور الحيوية والمكاملة للجهود المؤسسة في تفادي الاحتراق النفسي ويوصي باتباع الخطوات التالية:

- إدراك أو تعرف الفرد على الأعراض التي تشير إلى قرب حدوث الاحتراق النفسي.
- تحديد الأسباب من خلال الحكم الذاتي أو باللجوء إلى الإختبارات التي توضح له الأسباب.
- تحديد الأولويات في التعامل مع الأسباب التي حددت في الخطوة السابقة ضمن الناحية العملية يصعب التعامل معها دفعة واحدة.
- تطبيق الأساليب أو اتخاذ خطوات عملية لمواجهة الضغط منها تكوين صداقات لضمان الحصول على دعم فني إجتماعي وإدارة الوقت وتنمية هوايات، ومواجهة الحياة كتحدى القدرات الذاتية والإبتعاد عن جو العمل كلما أمكن ذلك والإستعانة بالمختصين والإعتراف الشخصي بوجود المشكلة لزيادة الإيجابية في مواجهتها.
- تقييم الخطوات العملية التي اتبعها الفرد لمواجهة المشكلة والحكم على مدى فعاليتها وإتخاذ بدائل إذ لزم الأمر. (جرار، 2011، ص 41)

وحسب باربرا (barbara brahani) المهتمة بتتبع ملامح شخصية العمال المحترفين نفسيا فإن أسلم الطرق لتجنب التعرض لإحتراق النفسي في محيط العمل هي:

- عدم الإنشغال الدائم بمهام العمل والحرص على سرعة إنجازها على حساب التفريط في الحياة الخاصة.
- تجنب إرضاء رؤساء العمل على حساب تعريض الذات للإيذاء والإحساس بعدم الرضا.
- عدم التفريط في الحياة الخاصة وجعلها في الدرجة الثانية بعد الحياة المهنية بل يجب التوفيق بينهما مع الإهتمام بأوقات الراحة والترويح عن النفس.
- وضع أولويات العمل وعدم التسرع في اتخاذ القرارات بل الإعتماد على خطط مسبقة وفق برنامج زمني محدود

-... يمكن إقتراح المحلول التالية للوقاية من الإحتراق النفسي وذلك من خلال ومحاولة تعديل بيئة العمل:

- تعزيز مشاركة المهنيين في القرارات وتوسيع العمل على دائرة المعلومات أثناء تبادلها.
- تسهيل عملية تطوير الدعم الإجتماعي في جانب زملاء العمل الأكثر خبرة.
- تحسين الإشراف في العمل مع تحديد أهداف العمل، المسؤوليات، الإختصاصات والحقوق لمختلف الفئات المهنية.
- تنظيم دورة النشاطات بغرض توسيع الخبرة من خلال تكوين ملائم.
- إعادة النظر في أعباء العمل وتنظيم العمل بهدف تقسيم النشاطات والمهام بطريقة عادلة مع تأمين دورة تكوينية خاصة لمجموعات صغيرة بهدف تقسيم النشاطات والمهام بطريقة عادلة مع تأمين دورة تكوينية خاصة بمجموعات صغيرة بهدف تحديد المستوى.
- تشجيع الإبداع المهني والإبتعاد عن المهام الروتينية من خلال بعث جو تنافسي بين العمال
- التفكير في المسار المهني بالإعتماد على ترقيات لمناصب جديدة
- وضع آليات الصراع والتدخل المباشر أثناء حدوثه (زاوي، 2010، ص91).

ب- علاج الإحتراق النفسي:

في عملية العلاج الفردي لا توجد وصفة محددة لكل الحالات، غنما لكل حالة مدخل علاجي مناسب لها، ولكن تبقى الطر العلاجية في أغلبها متشابهة بحيث تعتمد على المراحل التالية:

- مرحلة تشخيص الأعراض: على الرغم من الإعراض المميزة للإحتراق النفسي ذات أبعاد مختلفة (العضوية، النفسية، العلائقية والمعرفية) إلا أن الإتجاه العام في التشخيص والعلاج يتجه إلى البعد النفسي باعتباره المحرك الأساسي في ظهور الأعراض الأخرى، التشخيص يتجه إلى دراسة البيئة النفسية لعامل والتحليل العاملي لمختلف سلوكياته داخل وخارج محيط العمال.
- الإعتداد على المقاييس الخاصة بقياس مستويات الإحتراق النفسي ومقاييس أخرى مدعمة للتشخيص وهذا يوضح ملامح الشخصية من خلاله تتمكن من فهم الآليات التي ساهمت في تعويض العامل للإحتراق النفسي مما سال لنا إختيار المقاربة العلاجية المناسبة.

مرحلة العلاج: بعد شكل صورة واضحة عن طبيعة الأسباب والمساعدة على تعرض العامل للإحتراق النفسي وجمع المعلومات الخاصة بمعاش العامل نكون قد وصلنا إلى تحديد الأسلوب العلاجي المناسب لخصوصيات العامل المصاب بالإحتراق النفسي وعلى الرغم من تنوع الأساليب العلاجية إلا أنه يرى أن

أغلب الدراسات تتجه إلى الأسلوب المعرفي لما يتضمنه من تقنيات مساعدة على مساعدة العامل على إحداث التغيير على مستوى ذاته وأساليب معالجته لمحيط عمله.

ومن التقنيات الأكثر إستعمالاً في مثل هذه الحالات نختار على سبيل المثال ما يلي:

- **تدعيم الصلابة النفسية:** تتمحور هذه التقنية حول تقوية قدرات تحمل شدة الضغوط من خلال تهيئة العامل مع مقاومة التغيير.

- **التطعيم الإنفعالي على خلفية التطعيم الطبي** لتقوية مناعة الجسم ، تتجه التقنية إلى تطعيم الإنفعالات لتقوية مواجهة الضغوط كأن تضع العامل في موقف ضاغط محتمل ونترك له الفرصة لمواجهة هذا الموقف مما يجعله قادراً على مواجهة مستقبلاً.

- **إعادة البرمجة الذهنية:** تعتمد مع إعادة صياغة الأفكار ووضع آليات لتقييمها ومراقبته وتجنب النظرة السلبية للذات والآخرين.

-**الإسترخاء:** عبر تقنية الإسترخاء تساعد العامل على إعطاء وقت لسماع نفسه وتفريغ الشحنات الضاغطة عبر تمارين الإسترخاء سواء بعد الإحساس بالتعب أو بعد كل يوم عمل. (عسكر، 2000، ص135).

خلاصة

من خلال ما تم تقديمه في هذا الفصل يمكن القول أن الإحتراق النفسي كظاهرة سيكولوجية سلبية نجدها بكثرة في مجال المهن الإنسانية الإجتماعية التي تقدم خدمات مختلفة تحدد نتيجة عدة عوامل وأسباب محيطة بالأفراد أو مرتبطة بالفرد بحد ذاته والاحتراق النفسي يترك آثار وأعراض فيسيولوجية ونفسية على شخصية الفرد المحترق لدى لا بد عليه من العمل على إزالة العقبات والمشكلات التي تؤدي به إلى الشعور بفقدان الراحة النفسية اللازمة لتخطي ضغوط العمل وبالتالي التخفيف من حتمية الإصابة بالاحتراق النفسي.

الفصل الثالث: التأسيس النظري لمتغير الدافعية للإنجاز.

1- الدافعية

تمهيد

أولاً: مفهوم الدافعية

ثانياً: أهمية الدافعية.

ثالثاً: أنواع الدافعية

رابعاً: أسس ومبادئ الدافعية

خامساً: خصائص الدافعية

سادسا: مكونات الدافعية

سابعا: مصادر الدافعية

ثامنا: وظائف الدافعية

تاسعا: أبعاد الدافعية

عاشرا : عناصر الدافعية

إحدى عشر: نظريات الدافعية

2- الدافعية للإنجاز

تمهيد:

أولاً: مفهوم الدافعية للإنجاز

ثانياً: أنواع الدافعية للإنجاز

ثالثاً: خصائص الدافعية للإنجاز

رابعاً: مكونات الدافعية للإنجاز

خامساً: أبعاد الدافعية للإنجاز

سادساً: العوامل المؤثرة في مستوى الدافعية للإنجاز

سابعاً: نظريات الدافعية للإنجاز

ثامناً: قياس الدافعية للإنجاز

خلاصة

يعد موضوع الدافعية للإنجاز من أكثر موضوعات علم النفس أهمية للدور الذي يلعبه في توجيه السلوك، فالدافعية هي المحرك الأساسي وراء أوجه النشاط المختلفة فهي طاقة كامنة لا بد من وجودها لحدوث التعلم.

وقد ارتئينا وضع خطتنا هذه التي شملت مجموعة من العناصر وهي كالاتي: ماهية الدافعية، بعض المصطلحات المرتبطة بها، عناصرها وأبعادها، مكوناتها ومصادرها بالإضافة إلى نظريات الدافعية.

أولاً: مفهوم الدافعية.

من التعاريف الشاملة التي عرفت مفهوم الدافعية هي أنها أحد القوى المحركة والموجهة في أن واحد في تسيير السلوك إلى غاية أو هدف يرضيه وهذه القوى لا يمكن ملاحظتها مباشرة بل يستدل عليها من خلال الإتجاه العام للسلوك الصادر عنه، فالدافعية إستعداد ذو وجهين: وجه داخلي محرك ووجه خارجي هو الغاية والهدف الذي يتجه إليه السلوك الصادر عن الدافع إذ أن لكل إنسان أهداف يسعى إلى تحقيقها (الطريجي وحمادي، 2012، ص ص 123-124).

يعرفها زمرمان بأنها: "حالة ديناميكية لها أصولها في إدراكات المتعلم لنفسه ومحيطه والتي تحدده على إختيار نشاط معين والإقبال عليه والإستمرار في أدائه من أجل تحقيق هدف معين". (بالقاسمي، معوش، 2019، ص 74).

إن الدافعية مصطلح عام وشامل له علاقة بمصطلحات كثيرة وفيما يلي بعض هذه المصطلحات.

- **الحاجة (need):** أله تنشأ لدى الفرد عند انحراف أو حيد الشروط البيولوجية أو السيكولوجية اللازمة لحفظ بقاء عند الوضع المتزن والمستقر.

- **الهدف (cool):** هو ما يرغب الفرد في الحصول عليه ويشبع الدافع بنفس الوقت. (الطريجي، حمادي، 2012، ص ص 123-124).

- **الحافز أو الباعث (Ineetive):** منبه خارجي مادي أو إجتماعي مرتبط بالتنبيه الخارجي فالطعام حافز أو باعث لأنه يشبع دافع الجوع.

- **الغريزة:** الغرائر هي قوى بيولوجيا داخلية تجعل الكائن الحي ميال إلى أن يسلك بطريقة معينة دون الأخرى. (الطريجي، حمادي، 2011، ص ص 123-124).

• الدافعية للإنجاز:

يعرفها موراي "بأنها رغبة الفرد وميله نحو تدليل العقبات لأداء شيء صعب بأقل قدر من الوقت مستخدماً مآلديه من قوة ومثابرة واستقلالية".

ويعرف فاروق عبد الفتاح الدافع للإنجاز بأنه "الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح أو هو هدف ذاتي ينشط السلوك أو يوجهه ويعد من المكونات المهمة للنجاح المدرسي". (عبد الله، 2014، ص 29).

ثانياً: أهمية الدافعية.

- أن موضوع الدافعية يتصل بأغلب موضوعات علم النفس فهو وثيق الإتصال بالإدراك والتفكير والذاكرة...إلخ.

- أن الدافعية ضرورية لتفسير أي سلوك، إذ لا يمكن أن يحدث سلوك إن لم يكن وراءه دافعية.

- أن جميع الناس على إختلاف أعمارهم ومستوياتهم الثقافية والإجتماعية يهتمون بالدافعية لتفسير طبيعة العلاقات التي تربطهم بالآخرين.

- أن الإنسان إذا جهل الدوافع الخاصة به بغيره من الناس، ستولد له العديد من المتاعب والمشكلات في حياته اليومية والإجتماعية.

- أن الدافعية تؤثر في أداء الإنسان وتعلمه، فكلما زادت دافعية زاد تعلمه وأدى نشاطه على أفضل صورة ممكنة. (بالقاسمي ومعوش، 2019، ص 96).

ثالثاً: أنواع الدافعية

توجد أنواع مختلفة من الدوافع البشرية فقد صنفت إلى أنواع متعددة منها:

- **الدوافع الفطرية (البيولوجية)** وهي الدوافع التي تستمد على أسس وترتبط بالتكوين الفيسيولوجي للفرد وتظهر على شكل حاجات تلح على الإشباع فهي تولد مع الإنسان ولا تحتاج إلى تعلم أو إكتساب وتسمى أيضاً بالدوافع الأولية، العضوية ومثل هذه الدوافع دافع الجوع والذي يرتبط ينقص مادة السكر في بالدم الذي ترافقه تقلصات وإنقباضات بالمعدة وكذلك دافع الأمومة والذي يرتبط بإفراز مادة (البرولاكتين) عند الأنتى.

تكون هذه الدوافع مشتركة بين الأفراد جميعاً وتتصف بالثبات ولا يمكن تغييرها ويتطلب إشباعها بصورة مباشرة فالعطشان مثلاً لا يطفى ظمئه إلا الماء.

- **الدوافع المكتسبة:** هي الدوافع التي يتعلمها الفرد من خلال تعامله مع البيئة سواء كان بطريقة مقصودة أو غير مقصودة ولها أسماء عدة منها: (الدوافع الثانوية، الإجتماعية، النفسية) وهذه الدوافع مثل الحاجة إلى الحب والانتماء والحاجة إلى التقدير الإجتماعي وغيرها، وتتأثر هذه الدوافع بخبرات التعلم التي يتلقاها.

- **الدوافع اللاشعورية:** الدوافع اللاشعورية لا يشعر بها الفرد أثناء قيامه بالسلوك أيا كان السبب. هي دوافع مكبوتة لا تظهر بشكل مباشرة وإنما تظهر بعد تعديل وتحور مثل (الدافع الذي يجعل الإنسان ينسى موعد هام. (الطريجي، حمادي، 2012، ص ص 125-127).

رابعاً: أسس ومبادئ الدافعية

- مبدأ التوازن أو ما يسمى تجانس الوسط الداخلي.
- مبدأ الحتمية الدينامية أو المحدودة.
- مبدأ الطاقة والنشاط.
- مبدأ الغرضية أو القصدية.
- مبدأ الحاجة والدافع والحافز المشبع.
- مبدأ جاذبية الحواجز.
- النمو والتغيير المستمر لرغبات الفرد ودوافعه.
- انتظام رغبات الفرد وأهدافه ودوافعه حول الدات.
- الدوافع فطرية ومتعلمة. (بني يونس، 2015، ص 27).

خامساً: خصائص الدافعية

- عملية عقلية عليا غير معرفية.
- عملية افتراضية وليس فرضية أو تخمينية .
- فطرية ومتعلمة، شعورية (واعية) ولا شعورية (لا واعية).
- عملية إجرائية: أي أنها قابلة للقياس والتجريب بأساليب وأدوات مختلفة. (بني يونس، 2015، ص 23).

- **الإستمرارية:** حيث يستمر سلوك الكائن الحي حتى يتحقق من حثلة الإشباع المتطلبة.

- **التلقائية:** أي الكائن الحي القدرة على أن يحرك نفسه حركة ذاتية تلقائية.
- تغيير السلوك وتنوعه: يتغير سلوك الكائن الحي ويتنوع حتى بتحقيق الغرض الذي يهدف إليه الكائن الحي. (المعراج، 2013، ص 57).

سادسا: مكونات الدافعية.

هناك ثلاث مكونات أساسية للدافعية.

• مكون التوقع:

يتمثل هذا المكون في مدى إدراك التلميذ بأن لديه القدرة الكافية للقيام بالعمل المدرسي المطلوب منه وهناك من الباحثين من يعبر عن فهم مفهوم التوقع بمفهوم الفعالية الذاتية الذي جاء به باندورا والذي تم استخدامه في الكثير من الدراسات حول الدافعية للتعلم خاصة تلك الدراسات التي تقوم بها الباحث شنك في مجال التعلم المدرسي خلال سنة 1991.

• مكون القيمة:

وتشمل هذا المكون على أهداف التلاميذ وإعتقاداتهم حول أهمية وفائدة العمل الذي يقومون به.

• مكون التأثير:

ويقصد به رد الفعل الإنفعالي للتلاميذ نحو المهنة أو النشاط الدراسي. (بالقاسمي ومعوش، 2019، ص 90).

سابعا: مصادر الدافعية.

يوجد مصدران للدافعية للتعلم هما.

- **الدافعية الخارجية:** هي التي يكون مصدرها خارجي كالمعلم أو إدارة المدرسة أو أولياء الأمور أو الأقران.

- **الدافعية الداخلية:** هي التي يكون مصدرها المتعلم نفسه حيث يقدم على التعلم مدفوعا برغبة داخلية لإرضاء ذاته وسعيا للحصول على المتعة في جراء التعليم وكسب المعارف والمهارات التي يحبها ويميل إليها لما لها من أهمية بالنسبة له. (غباري، 2008، ص 44).

ثامنا: وظائف الدافعية:

تؤدي الدافعية عدة وظائف تنعكس إيجابيا على سلوك الطلبة وتعلمهم منها:

- توجيه السلوك نحو هدف معين.
- تزيد من جهود وطاقة الأفراد المبدولة نحو هذه الأهداف.
- تشجيع الطلبة على المثابرة نحو الأنشطة.
- تشجيع الطلبة على معالجة المعلومات.
- تحدد النتائج التي تعزز.
- تؤدي إلى تحسين الأداء. (العنوان، 2009، ص ص 287-288).

تاسعا: أبعاد الدافعية:

- **البقاء والإستمرارية:** تعد الفترة الزمنية لبقاء الدوافع من أكثر الأبعاد وضوحا في وصفها فبعض الدوافع تستمر فترات زمنية طويلة لتحقيقها بينما بعضها الآخر يستمر فترة زمنية قصيرة جدا وسرعان ما تنتهي وهناك دوافع لا حصر لها عن تباين درجات بقائها الزمني عند الفرد.
- **الطابع الدوري:** ونعني بها أن دوافع الكائنات الحية تمر بدورة كاملة فالحاجة إلى إشباع الدوافع تم الإشباع وخفض التوتر تم الحاجة مرة أخرى إليها وهكذا دواليك.
- **السكون:** ونعني بها أن بعض الدوافع قد تتسم بالسكون بصورة تامة لفترات زمنية طويلة تم تعاود الظهور فجأة بقوة كبيرة حينما تصبح الظروف مناسبة.
- **المجال:** يقصد بالمجال أن الدوافع تتباين بصورة كبيرة في المجال الذي تعبر عنه أو في مدى شموليتها، وذلك من الصعب تحديد المجال الحقيقي الدوافع من خلال السلوك المدفوع بمفرده. (ملعم، 2002، ص ص 191-192).

عاشرا: عناصر الدافعية:

هناك عدة عناصر تشيير إلى وجود الدافعية لدى الفرد وهذه العناصر هي:

- **حب الإستطلاع curiosity:** الأفراد فضوليون بطبعهم فهم يبحثون عن خبرات جديدة ويستمتعون بتعلم الأشياء الجديدة ويشعرون بالرضا عند حل الألغاز وتطوير مهاراتهم وكفاءاتهم الذاتية.

إن المهمة الأساسية للتعليم هي تربية حب الإستطلاع عند الطلبة واستخدام حب الإستطلاع كدافع للتعلم....

- **الكفاية الذاتية: selfef feacy**: يعني هذا المفهوم إعتقاد الفرد ما أن بإمكانه تنفيذ مهمات محددة أو الوصول إلى أهداف معينة. ومن مصادر الكفاية الذاتية ما يلي:

- إنجازات الأداء وهي تقسيم المهنة إلى أجزاء بحيث تضمن نجاحهم في كل جزء.
- الخيارات البديلة وهي ملاحظة أداء الأفراد وهم ينجحون في أداء مهمتهم.
- الإقناع اللفظي وهي عندما يقوم أفراد آخرون بإقناع شخص ما بأنه قادر مع حل المهمات المعقدة.
- الحالة الفسيولوجية وهي ما يرافق الشعور بالنجاح أو الفشل من توترات عصبية فعندما يقترب موعد الإمتحان يشعر الطالب بالمرض.

- **الإتجاه attitude**: الإتجاه عبارة عن سلعة خادمة حيث يعتبر إتجاه الطلبة نحو التعليم خاصة داخلية ولا تظهر دائما من خلال السلوك، فالسلوك الإيجابي لدى الطلبة قد يظهر فقط بوجود المدرس، ولا يظهر في أوقات أخرى.

- **الحاجة need**: يعرف مورفي "الحاجة بأنها الشعور بنقص شئ معين، وإذا ما وجد تحقق الإشباع". وتختلف الحاجات من فرد إلى آخر، وأفضل من صنف الحاجات هو أبراهام ماسلو الذي صاغ سلم الحاجات حيث تحدث عن خمس حاجات وهي الحاجات الفسيولوجية، حاجات الحب والإنتماء، حاجات تقدير الذات حاجات تحقيق الذات.

- **الكفاية**: هي دافع داخلي نحو التعلم يرتبط بشكل كبير مع الكفاية الذاتية والفرد شعر بالسعادة عند نجاحه في إنجاز المهمات. (ثائر أحمد غبادي، 2008، ص ص 45-47).

إحدى عشر: نظريات الدافعية:

يمكن أن نصنف نظريات الدافعية إلى أقسام وهي:

- **نظريات الغرائز**: يرى علماء النفس المنظرين تحت هذا المجال أن الكائن الحي مزود بدوافع موروثة تدفعه إلى السلوك وقد أطلقوا عليه اسم الغرائز ومن أهم هذه النظريات ما يلي:

- **نظرية وليام ماك ووجال:** قدم ماك دوجال عام 1988 نظريته في الغرائز وحددها بأنها إستعداد نفسي جسمي موروث غير عقلاني توجه السلوك باتجاه معين، وهي المسؤولة بالأساس على كل ما يفعله ويشعر به أو يفكر به.

وقد عرض ماك دوجان قائمة بالغرائز وانفعالاتها وقد حددها بأربعة عشر غريزة منها غريزة المقاتلة، الغضب، الهرب، الخوف...إلخ

- **نظرية إدوارد ثورنديك:** عرض ثورنديك قائمة بعدد الغرائز قوامها 42 غريزة منها الأكل، المقاتلة، الضحك، البكاء...إلخ

- **نظرية وليام جيمس:** وقد عرض قائمة تكوين من 32 غريزة منها: الغيرة، الخوف، التنافس...إلخ

- **نظرية سيغموند فرويد:** صنف فرويد الغرائز إلى مجموعتين: أولها غرائز الحياة وتتمثل في الحاجات الجسمية التي يكون إشباعها ضروريا لعيش الإنسان وديمومته، وإعتبر الغريزة الجنسية من أهمها وتانيهما غرائز الموت التي تتضمن قوى تدمير قنتجلى في التخريب والهدم والعدوان.

- **نظرية التعلم الإجتماعي:** تقوم نظرية التعلم الإجتماعي لكلاارك ليوناردهل مع أساس أن الحاجات البدنية هي المصدر الأساسي الدافع وأن دافعية ليسعى إلى إشباع هذا النقص. ويؤكد هل مع أنه بالرغم من أن القوة الدفاعية الأولى تثير السلوك إلا أن التعلم هو الذي يوجه سلوك الإنسان لإشباع حاجاته وتحقيق تلك القوى الدافعة.

- **نظرية الباعث:** تعود هذه النظرية للعالم النفسي روبرت وودوورت الذي أشار إلى مفهوم الباعث لكي يصف الطاقة التي تضطر الكائن العضوي إلى الحركة. (بالقاسمي، معوش، 2019، ص ص 78-80).

- **النظريات المعرفية:** ومنها على الخصوص

- **نظرية الإرتداد:** قدم هذه النظرية مايكل أتير والتي تجمع وتوضح العلاقة بين السلوك والعمليات الفعلية وتعتمد هذه مستوى الإثارة التي يحسن بها الشخص والمتمثلة في أربع أنواع وهي:

- **نظرية الإبتهاج:** ويمثل إستثارة عالية سارة، القلق ويمثل إستثارة عالية غير سارة، الإرتياح ويمثل إستثارة منخفضة سارة، الملل ويمثل إستثارة منخفضة غير سارة، وهكذا تؤكد هذه النظرية على أن للإنسان أسلوبين: الأول يبحث عن الإبتهاج والثاني يحاول تجنب القلق.

- **نظرية مركز السيطرة والتحكم:** قدم هذه النظرية جوليان روثر ويقوم مفهومه على تقسيم الأشخاص في إدراكهم الأحداث السلبية والإيجابية إلى نوعين:

الأول ذوي السيطرة الداخلية وهم الذين يعتقدون أنهم مسؤولون عما يحدث لهم، والثانية ذوي السيطرة الخارجية وهم الأشخاص الذين يعتقدون أن الأحداث يتم التحكم فيها من الخارج ولا سيطرة على الأحداث وللتأثير فيها سبب إرتباطها بالقدر أو الحظ.

- **نظرية الإتساق والتنافر المعرفي:** قدم هذه النظرية عالم النفس ليون فستجر والتي تقوم على أنه إذا تصارعت الأفكار أو المدركات كل منها مع الأخرى، فإن الأشخاص سيشعرون بعدم الإرتياح وفي نفس الوقت يشعرون بالدافعية لإختزال هذا التنافر في المعارف، وبالتالي سيحتون عن معلومات جديدة لتعبير سلوكهم أو تغيير اتجاهاتهم.

وقد أشار فستجر إلى ثلاثة مواقف تثير التنافر المعرفي أولهما يحدث عندما لا تتسق معارف الشخص مع المعايير الإجتماعية، وثانيهما ينشأ عندما يتوقع الشخص حدثا مفيدا ويحدث آخر بدلا عنه، وثالثهما عندما يقوم الشخص بسلوك يختلف عن إتجاهات العامة. (بالعالمي، معوش، 2019، ص 81).

- **نظرية الحاجات:** وكما هو معلوم أن الحاجة هي نقص شيء إذا ما وجد تحقق الإشباع وفيما يلي إستعراض لأهم منطري الحاجات وهم:

- **نظرية إيريك فروم في الحاجات:** في نظريته أربع حاجات ضرورية الحياة وهي الحاجة للإنتماء، الحاجة للشموخ، الحاجة للهوية، الحاجة إلى الإنطباط الإجتماعي.

- **نظرية هنري موراي في الحاجات:** قدم موراي تصنيفا آخر للحاجات تكونت من 20 حاجة منها: الحاجة للإنجاز، الحاجة إلى الإنتماء، الحاجة إلى الإستقلال، الحاجة إلى تجنب الأذى، الحاجة إلى النظام، الحاجة إلى اللعب، الحاجة إلى الإسناد، الحاجة للفهم.

- **نظرية إبراهيم ماسلو في الحاجات:** تقوم هذه النظرية على أن الحاجات مرتبة من أكثرها بدائية حيث فيها الكائنات الحية الدنيا إلى تلك الحاجات التي تميز الأكثر تطورا من الكائنات العضوية، كما إفترض ماسلو أن السلوك ينمو تباعديا حسب الترتيب التصاعدي من الحاجات الدنيا إلى الحاجات العليا.

ويرى ماسلو أن الإنسان يولد ولديه خمسة أنظمة من الحاجات مرتبة في شكل هرمي وهي الحاجات الفسيولوجية، حاجات الأمن، حاجات الحب والانتماء، حاجات الإحترام والتقدير، حاجات تعديل الذات. (بالقاسمي، معوش، 2019، ص ص 81-82).

التعليق على نظريات الدافعية:

ركزت نظريات الغرائز على أن الإنسان مزود بدوافع موروثة تتحكم في السلوك في صورة الغرائز حيث يرى جاك دوجال أنها استعداد نفسي تجسمي موروث وهي التي تحرك أما فرويد فقد أختصرها في غريزة الحياة التي تصفي بقاء الفرد وغريزة الموت منها خلال العدم والعدوان أما نظرية التعليم الإجتماعي فقد رأت أن المجتمع هو مصدر لتعلم مختلف السلوكات نتيجة العلاقات بين الأفراد فالتعلم هو الذي يوجه سلوك الأفراد نحو أهدافهم.

أما النظريات المعرفية فقد اتفقت مجملها بأنه هناك علاقة بين سلوك الفرد والعمليات المعرفية وأن إدراك الأفراد للمواقف والأحداث يحدد نتائج سلوكهم، في حين نجد نظرية الحاجات تؤكد أن الإنسان يسعى دائماً وراء أهدافه من أجل تحقيق نفسه وإدراك ذاته.

2- الدافعية للإنجاز

تمهيد

يعد موضوع الدافعية للإنجاز من أكثر موضوعات علم النفس أهمية للدور الذي يلعبه في توجيه السلوك، فهو المحرك الأساسي وراء أوجه النشاط المختلفة، فهي طاقة كامنة لا بد من وجودها لحدوث التعلم. وقد ارتأينا وضع خطتنا هذه التي شملت مجموعة من العناصر وهي كالاتي: " مفهوم الدافعية، بعض المصطلحات المرتبطة بها، أنواعها، خصائصها، مكوناتها، أبعادها والعوامل المؤثرة في مستوى الدافعية للإنجاز بالإضافة إلى نظريات الدافعية للإنجاز.

أولاً: مفهوم الدافعية للإنجاز:

عرف ماكليان (1953) MAKILAN دافعية للإنجاز على أنها العملية التي يحرك فيها الفرد الإنجاز للتفوق.

ويقدم ماكليان (1961) تعريفاً آخر بأن الدافع للإنجاز هو حاجة الفرد للقيام بمهامه على وجه أفضل مما أنجز من قبل بكفاءة.

ويرى مينك (1975) بأنها الأداء في ضوء معيار التفوق أو الرغبة في النجاح والإستقلال. (بلمقدم، 2008، ص59).

في حين يعرف جولدنسون (1984) الدافعية للإنجاز أنها تشير إلى حاجة الفرد للتغلب على العقبات والنضال من أجل السيطرة على التحديات الصعبة والميل لوضع مستويات مرتفعة من الأداء والسعي لتحقيقها في الأداء والعمل بمواظبة شديدة ومثابرة مستمرة. (خليفة، 2000، ص94). يعرفها هنري موراي: "الرغبة في إنجاز شيء ما صعب، وإتقان عمل ما بسرعة واستقلال بقدر الإمكان والتغلب على العوائق للوصول إلى مستوى ممتاز والتفوق على الآخرين. (فتحي، 2008، ص176).

يعرفها الكناني بأنه: "سعي الفرد لتركيز الجهد والانتباه المثابرة عند القيام بالأعمال الصعبة والتغلب على العقبات بكفاءة في أسرع وقت وبأقل جهد وبأفضل نتيجة". (عبد الله، 2014، ص30).

- **التعريف الإجرائي:** الدافعية للإنجاز هي مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل إعادة التوازن الذي اختل.

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن الدافعية للإنجاز هي محرك داخلي يجعل الفرد مستعداً للعمل وبدل المزيد من الجهد وتحمل المسؤولية.

ثانياً: أنواع دافعية الإنجاز

ميز **فيروف (Virv)** بين نوعين من دوافع الإنجاز هما:

- دافع الإنجاز الذاتي: ويقصد به تطبيق المعايير الشخصية أو الداخلية في مواقف الإنجاز. (الفرماوي، 2004، ص17).

وقد عرف **روسيل (Roussel)** (2000) الدافعية الذاتية بأنها مجموع القوى التي تدفعنا للقيام بنشاطات بمحض إرادتنا وهذا للأهمية والمنفعة بالنسبة لنا ، كما تفرض اللذة والإشباع اللذان نشعر بهما، بمعنى أن الفرد يعمل في بعض الأحيان تحت تأثير الدافع الذاتي، حيث يعمل على إخراج طاقته وتوجيهها برغبته الذاتية في المشاركة في أداء النشاط فهو يعزز نفسه بنفسه ويكون قيام الفرد بالنشاط نابعا من ذاته ولتحقيق ذالاته وليس مدفوع للحصول على أي تقدير أو ثواب خارجي، فالفرد ذو الدافع الداخلي يتعدد نشاطه النفسي من خلاله هو. (بن يوسف، 2008، ص61).

- **دافع الإنجاز الإجتماعي:** هي دوافع خارجية لكونها تخضع لبواعث وحوافز تنشأ خارج الفرد، ومن أهم هذه الدوافع دافع الإنتماء وهو دافع يوجه سلوك الفرد لكي يكون مقبولاً كعضو في الجماعة التي ينتمي إليها، وأن يكون محل اهتمام الآخرين وتقبلهم والحرص على إنشاء صدقات والمحافظة عليها، ودوافع القوة أو السيطرة ويتعلق بالميل إلى السيطرة والتأثير في الآخرين والشعور بالقوة وتولي المناصب القيادية. (قدوري، 2012، ص62).

يميز شارلز سميت بين نوعين من دافعية الإنجاز على أساس مقارنة الفرد بنفسه أو بالآخرين وهما:

* **دافعية الإنجاز الذاتية:** وهي التي تتضمن تطبيق المعايير الشخصية الداخلية في الموقف ، كما يمكن أن تتضمن معيار مطلق للإنجاز.

* **دافعية الإنجاز الإجتماعية:** وهي التي تتضمن تطبيق معايير لتقوى التي تعتمد على المقارنة الإجتماعية.

كما يمكن أن يعمل كل منهما في نفس الوقت، ولكن قوتها تختلف وفقاً لأيهما السائد في الموقف، فإذا كانت دافعية الإنجاز الذاتية هي المسيطرة في الموقف فغالبا ما تتبع بالدافعية الإجتماعية أما إذا كانت الدافعية للإنجاز هي المسيطرة في الموقف فإن كلا منهما يمكن أن يكون فعالاً في الموقف. (الطواب، 1988، ص 120).

ثالثاً: خصائص الأفراد ذوي الإنجاز العالي:

يتميز ذوي الدافعية للإنجاز المرتفع بعدة خصائص من بينها:

- يمتلكون النزعة للقيام بمجازفات محسوبة ومضبوطة زمنياً، لذلك يضعون لأنفسهم أهدافاً تتطوي على التحدي والمجازفة وهم يفعلون ذلك كحالة طبيعية ومستمرة، إذ أنهم لا يشعرون باللذة والإنجاز إذا كانت المهام والأهداف التي ينفذونها سهلة ومضمونة النتائج. (البرنوطي، 2004، ص256).

- الميل إلى الوضعيات والمواقف التي يتمكنون فيها من تحمل المسؤولية الشخصية في تحليل المشاكل وإيجاد الحلول لها.

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

- يهتم الشخص ذو الدرجة المرتفعة من الإنجاز بما يؤديه من عمل في حد ذاته أكثر من اهتمامه بأبي عائد يعود عليه من إنجاز هذا العمل، وهو دون شك يرغب في الحصول على قدر كبير من المال لكونه مقياساً لدرجة امتياز في أداء عمله.

- يتميز الأفراد مرتفعي الإنجاز بالثقة العليا بالنفس، حيث يميلون لشك في أداء الأفراد الأكثر خبرة منهم ويلتزمون حتى لو كانوا لا يملكون معرفة معمقة بالموضوع الذي يردون إتخاذ القرار فيه.
- يفضلون المهن المتغيرة والتي تحدث فيها تحريات مستمرة وينفرون من المهن الروتينية.
- يتخذون قرارات ذات درجة معقولة من الخطر المرتبط بها.
- كما يتميز ذوي الإنجاز المرتفع بتحمل المخاطر المتوسطة، أي هناك إمكانية حساب احتمالات هذه المخاطرة، ودرجة متوسطة من المخاطرة تعني أنها قد تكون مناسبة لحجم ونوعية قدرات، أي أن ذوي الإنجاز المرتفع يفضلون الأعمال التي يعرفون كيف ومتى يقومون بها. (ماهر، 2013، ص147).
- كما بينت دراسة **ماكلياند** أن ذوي الإنجاز العالي يتصفون بعدة خصائص:
- يميلون إلى المواقف التي تعطي لهم فيها المسؤولية الشخصية لحل المشاكل.
- يميلون إلى المخاطرة المتوسطة.
- يرغبون في التغذية العكسية لإنجازاتهم... (بن زاهي، 2007، ص86).

رابعاً: مكونات الدافعية للإنجاز

- يرى **أوزيل (Ausubel)** أن هناك ثلاث مكونات على الأقل للدافعية نحو الإنجاز وهي:
- **الحافز المعرفي:** الذي يشير إلى محاولة الفرد لإشباع حاجاته لأن يعرف ويفهم، وبما أن المعرفة الجديدة تعين الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أكثر، فإن ذلك يعد مكافأة له.
 - **توجيه الذات:** وتمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة والصيت والمكانة التي يحرزها عن طريق أدائه المميز والملمتزم في الوقت نفسه بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها، بما يؤدي إلى شعوره بكفاءته واحترامه لذاته.
 - **دافع الإنتماء:** بمعناه الواسع ويتجلى في الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين، حيث يستخدم الفرد نجاعة بوصفه أداة للحصول على الإعتراف والتقدير من الأشخاص الذين يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه.

أما **عبد المجيد (1985)** فاعتبر أن الدافع للإنجاز ذات سبعة عوامل هي:

- التطلع للنجاح.
- التفوق عن طريق بدل الجهد والمثابرة.
- الإنجاز عن طريق الإستقلال عن الآخرين في مقابل العمل مع الآخرين بنشاط.

- القدرة على إنجاز الأعمال الصعبة بالتحكم فيها والسيطرة على الآخرين.
- الإلتزام إلى الجماعة والعمل من أجلها.
- تنظيم الأعمال وترتيبها بهدف إنجازها بدقة أو إتقان.
- مراعاة التقاليد والمعايير الإجتماعية المرغوبة أو مسايرة الجماعة والسعي لبلوغ مكانة مرموقة بين الآخرين.

أما **عبد القادر (1977)** فقد قام بتحديد دافع الإنجاز من خلال ثلاث مكونات وهي:

* الطموح العام.

* النجاح والمثابرة على بدل الجهد.

* التحمل من أجل الوصول إلى الهدف.

أما **عمران (1980)** فيفترض أن دافع الإنجاز يتكون من الأبعاد الثلاثة التالية:

- **البعد الشخصي:** ويتمثل في محاولة الفرد تحقيق ذاته المثالية من خلال الإنجاز وتكون دافعيته الذاتية حيث يرى الفرد أن في الإنجاز متعة وهو يهدف بذلك إلى الإنجاز الخالص الذي يخضع لمعايير الشخصية ويتميز الفرد من أصحاب هذا المستوى العالي في هذا البعد بارتفاع كل من مستوى الطموح التحمل والمثابرة.

البعد الإجتماعي: ويقصد به الإهتمام بالتفوق في المنافسة على جميع المشتركين، أي المجالات المختلفة كما يتضمن هذا البعد أيضا الميل إلى التعاون مع الآخرين من أجل تحقيق هدف كبير بعيد المنال.

بعد المستوى العالي في الإنجاز: ويقصد بهذا البعد أن صاحب المستوى العالي في الإنجاز يهدف إلى المستوى الجيد والممتاز في كل ما يقوم به من عمل. (عبد الله، 2003، ص ص181-183).

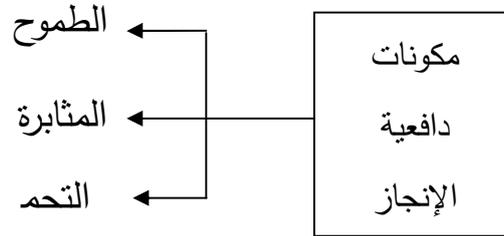
- **الدافع للإنجاز حسب بعض النظريات:** يتكون من بعد واحد (مكون) أو هو بلوغ النجاح أو تجنب الفشل.

أما بالنسبة للنظريات فإنها ترى أن الدافع للإنجاز يتكون من عدة أبعاد (مكونات) أهمها: الطموح المثابرة، الإمتياز، الإستقلال، الذاتية، الأمل في النجاح، الخوف من الفشل.

وفيما يلي سنعرض بعض هذه النظريات

نظرية جلفورد (Guil Fird) (1959): انتهى إلى وجود ثلاث مكونات لواقعية الإنجاز والشكل

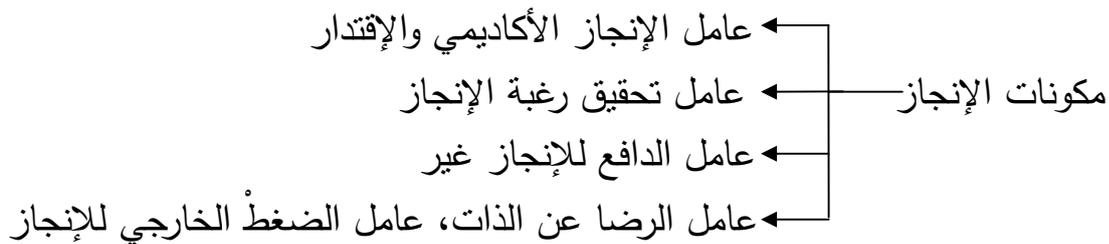
التالي يبين ذلك.



المصدر: (رشا عبد العزيز، 1994، ص 120).

الشكل (1): يوضح مكونات دافعية الإنجاز لدى جلفورد (Guil Fird)

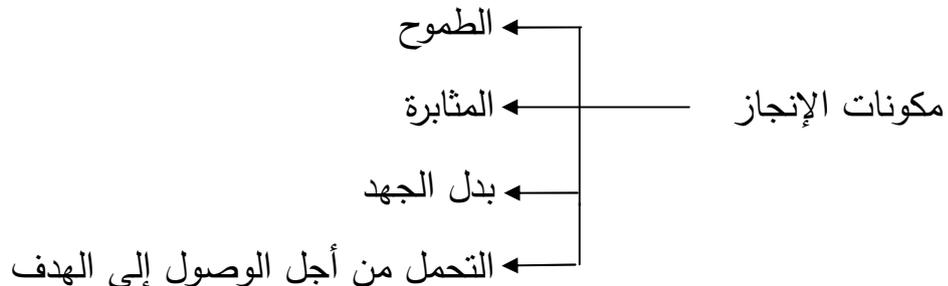
نظرية ميشل (Mitchell): توصلت هذه النظرية إلى أن دافع الإنجاز يتكون من الأبعاد التالية (المكونات)



المصدر: (p 59, 1969, Mitchell)

الشكل رقم (2): مكونات دافعية الإنجاز لتمثل (Mitchell)

أما محمود عبد القادر (1978) أن هناك عدة أبعاد ومكونات لدافعية الإنجاز وهي تتمثل في:



المصدر: (سعد نصر الدين، 2007).

الشكل رقم (3): بين مكونات دافع الإنجاز لمحمود عبد القادر

(وسطاني، 2009-2010، ص ص 60-61).

خامسا: أبعاد الدافعية

تم تفسير الإنجاز بثلاث طرق هي:

- **الإتجاه التقليدي:** وهو أن الدافعية الإنجاز ستثار بالفشل وتشبع بالنجاح.
 - **الإتجاه التفسيري:** وفيه تفسر دافعية الإنجاز في ضوء متغيرات جديدة مثل الطموح والقدرة على والمثابرة إلى جانب عاملي القيمة والتوقع.
 - **الإتجاه الحديث:** وفيه يتم توضيح دافعية الإنجاز على أنها متعددة الأبعاد وهي نتيجة لتفاعل عدة أبعاد مع بعضها البعض.
- وقد إستند الباحث على الإتجاه الحديث في أن الدافع له أبعاد عدة، حيث أنه يعتمد على الأسلوب الموضوعي الذي يتسم باليسر وسهولة تطبيقه، وثبوت صدقه، وثباته من الأسلوب السبع للنظريات التقليدية التي تقتصر إلى الصدق والثبات.
- وقد أشار **خليفة (2000)** إلى خمسة مكونات أساسية لدافعية الإنجاز وهي على النحو التالي وهي الشعور بالمسؤولية، والسعي نحو التفوق لتحقيق مستوى طموح مرتفع والمثابرة والشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل.
- أما **عمران (1980)** فيفترض أن دافع الإنجاز يتكون من الأبعاد التالية:

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

البعد الإجتماعي: ويقصد به الإهتمام بالتفوق في المنافسة على جميع المشاركين في المجالات المختلفة، كما يتضمن هذا البعد أيضا الميل إلى التعاون مع الآخرين من أجل تحقيق هدف كبير بعيد المنال.

- **بعد المستوى العالي للإنجاز:** ويقصد بهذا البعد أن صاحب المستوى العالي في الإنجاز يهدف إلى المستوى الجيد والممتاز في كل ما يقوم به من عمل (أبو عون، ص ص51-52).

سادسا: العوامل المؤثرة في مستوى الدافعية للإنجاز

هناك عدة عوامل تؤثر في مستوى إنجاز الفرد، أي تساهم في رفع أو خفض مستوى الإنجاز لديه وهذه العوامل كما حددها الخبري (2008) على النحو التالي:

الثقافة السائدة:

حيث أن هذه الثقافة بنظمها وأعرافها وتقاليدها ومؤسساتها هي التي تشكل سلوك الفرد بما يتناسب مع طبيعتها السائدة، فالثقافة التي تساعد على الإنجاز تحث على الإلتزام بالأنظمة ودقة العمل واحترام الزمن ووفرة الإنتاج وتوفير الخدمات المطورة، أما الثقافة الأخرى التي لا تدعو للإنجاز فتنشر فيها الفوضى وعدم إحترام الزمن وربط الإنتاج، وإهدار الموارد وتدهور الخدمات وعدم مجازاة التطور.

الأسرة:

تستطيع الأسرة التأثير على إنجاز أبنائها من خلال أساليبها المتبعة في التنشئة إذ يشير ماكلياند إلى الدفاء الوالدي والأب غير المسيطر بالإضافة إلى معايير الوالدين هي عوامل مؤثرة في إنجاز الفرد، حيث أن الأفراد الذين لديهم درجة عالية من الإنجاز كان أبائهم يحثونهم على الإنجاز العالي باستمرار مع إحاطتهم بالدفاء الوالدي وتهيئة المناخ النفسي المستقر في البيت بعكس الأفراد منخفضي الإنجاز حيث كان المناخ الأسري تسوده أجواء التوتر وعدم التفاهم قد يعرض الفرد للقلق والتوتر مما يؤدي إلى تعطيل العمليات العقلية التي يعتمد عليها الإنجاز.

المؤسسات التربوية:

وهي التي يقع على عاتقها تحديث المجتمع، حيث إنها مسؤولة عن إعداد الموارد البشرية التي تسهم في عملية النمو الإقتصادي للمجتمع، وبالتالي فإن أي تدني أو نقص في كفاءة هذه المؤسسات سيقلل من فاعليتها في المجتمع.

الطبقة الإجتماعية:

قسم الباحثون في ميدان الإقتصاد وعلم الإجتماع مستويات الطبقة الإجتماعية بناء على كمية الدخل للأسرة ومهنة الأب والأم، والمستوى التعليمي لها ونوعية السكن ومنطقته وعدد الغرف والتسهيلات الثقافية الموجودة في البيت، ووسائل الراحة وعدد أفراد الأسرة... (أبو عون، 2014، ص ص 53-54).

سابعا: نظريات الدافعية للإنجاز:

تعددت النظريات المتتوالفة لدافعية الإنجاز، وذلك بحسب الأطر النظرية التي أنطلق منها كل مهتم بهذا الموضوع، وتهتم تلك النظريات بالكشف عن أسباب ونشأة الدافعية وعن العوامل المؤثرة في توجيه السلوك الدافعي والمدفوع تجاه أهداف معينة، وتعديله أو تثبيته أو تحويره ومن أهم النظريات التي تناولت الدافعية نذكر مايلي:

نظرية دافع الإتجاه لماكلياند (Macclelland Theory 1967)

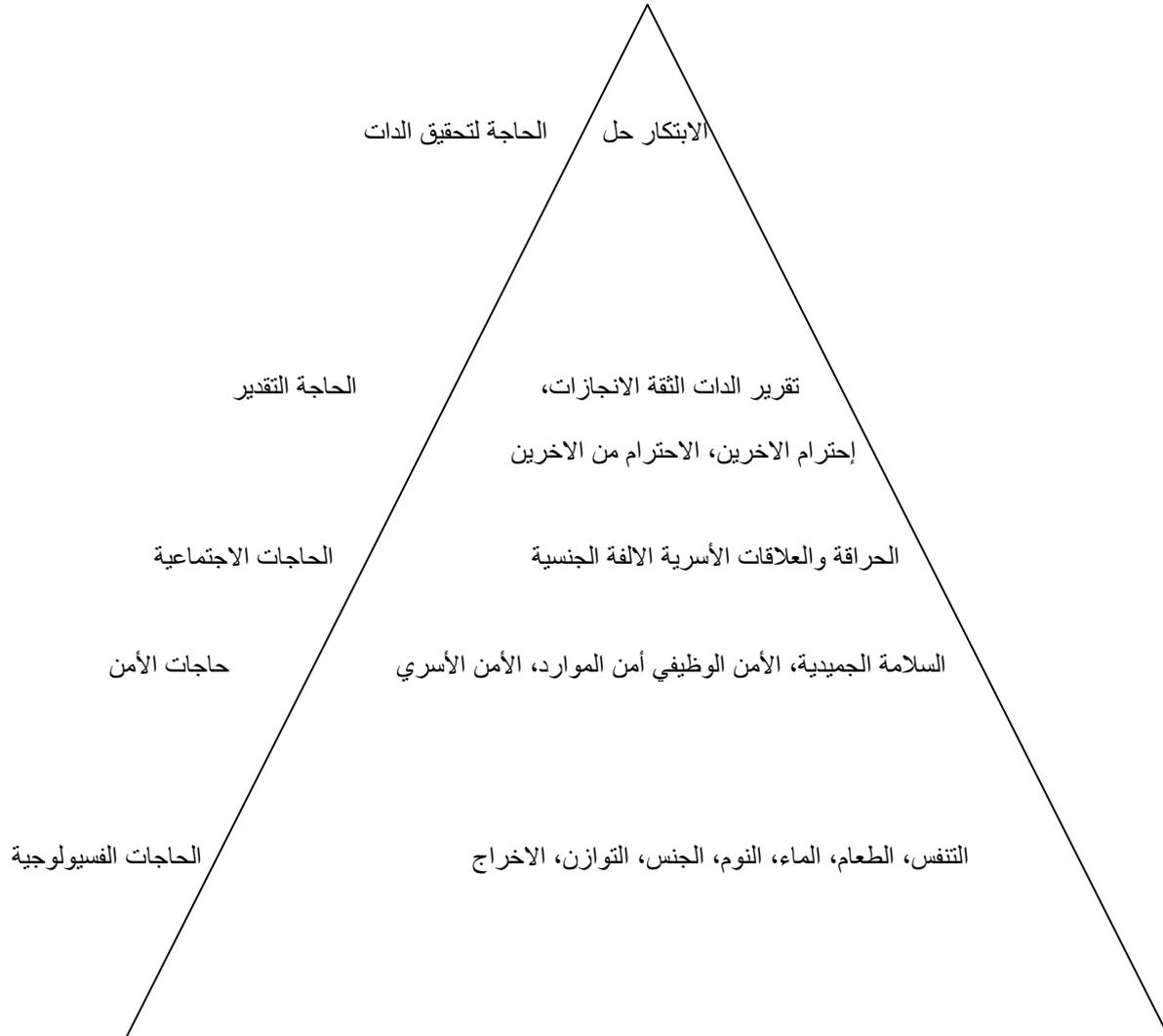
وضع هذه النظرية "ديفيد ماكلياند" مشيرا إلى الإنجاز هو الأداء في ضوء مستوى الإمتياز والتفوق، أو الرغبة في النجاح، والسعي للحصول عليه، وهو شعور يمكن تعلمه وتنميته لدى الأفراد. ويعرف "ماكلياند" دافعية الإنجاز بأنها: «نظام شبكي من العلاقات المعرفية والإنفعالية الموجهة أو المرتبطة بالسعي من أجل بلوغ مستوى الإمتياز والتفوق وتتبع هذه النظرية من الرغبة الكبيرة في اكتشاف دافع الإنجاز عند مشاهدة الأفراد وهم يؤدون أعمالهم، كأنه يفصح عن ظاهرة جديدة بالإهتمام فحواها أن الأفراد يختلفون في درجة المثابرة لتحقيق الأهداف بمدى السعادة التي يحصلون عليها عن إنجازهم لهذه الأهداف...».

نظرية الحاجات:

تفترض هذه النظرية أن هناك حاجات يشعر بها الفرد ويعمل كدافع محرك للسلوك وقسم العالم "أبراهام ماسلو" الحاجات الإنسانية إلى خمسة مستويات وضعت على شكل هرم قاعدته العريضة الحاجات الفسيولوجية.

- **الحاجات الفزيولوجية:** وهي حاجات أساسية تحافظ على الفرد ونوعه ومن أسئلتها الحاجة إلى الطعام، الشرب، الراحة، النوم.
- **الحاجة إلى الأمن والإستقرار:** ويتمثل ذلك في تأمين الفرد وحمايته من خلال تأمين العمل وأنظمة المعاشات والرعاية الصحية والإجتماعية.
- **الحاجات الإجتماعية:** يتمثل ذلك في رغبة الفرد في وجوده بين جماعة وإنشاء علاقات تتسم بالإعتزاز والود.

- **الإحترام والتقدير:** يحتاج الفرد إلى الشعور باحترام الآخرين ثم الإحساس بالثقة ويزيد الإحترام والتقدير، الحوافز المعنوية كالترقيات والألقاب وخطابات الشكر والتقدير. أم تحقيق أو توكيد الذات فهي تتمثل في تقييم الفرد لقدراته ومهاراته وتحقيق قدر ممكن من الإنجازات التي ستعده والشكل رقم (4) يوضح هرم ماسلو للحاجات



المصدر: (السامرائي، 2002، ص ص 63-65)

نظرية أتكسون 1969: atkinsionthory

تهدف هذه النظرية إلى توقع سلوك الأفراد الذين رتبوا بتقدير عال، أو منخفض بالنسبة للحاجة للإمتياز ويقول "أتكسون" أن الناس يكونون مرتفعي الحاجة على نجاز يكون لديهم استعداد أو كفاح من أجل

النجاح، هذا ويكونون مدفوعين للحصول على الأشياء التي من تحقيق أو إنجاز بعض) الأهداف التي توجد فيها فرص النجاح ويتجنبون الأعمال السهلة وأنهم يقبلون على التدريب ليصبحوا أكثر إنجازا... كما قام "أتكنسون" بإلقاء الضوء على العوامل المحددة للإنجاز القائم على المخاطرة وأشار إلى أن مخاطرة الإنجاز في عمل ما تحدها أربعة عوامل، تتضمن عاملاً يتعلقان بخصال الفرد، وعاملان يرتبطان بخصائص المهمة المراد إنجازها وذلك على النحو التالي:

- **فيما يتعلق بخصال الفرد:** هناك على حد تعبير "أتكنسون" نمطان من الأفراد يعملان بطريقة مختلفة في مجال التوجه نحو الإنجاز، النمط الأول: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الحاجة للإنجاز بدرجة أكبر من الخوف من الفشل، والنمط الثاني الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الخوف من الفشل بالمقارنة بالحاجة للإنجاز، ويتفاعل مستوى الحاجة للإنجاز ومستوى الخوف من الفشل كما في الشكل التالي:

الجدول رقم (02) النمطان الأساسيان من الأفراد في الدافعية للإنجاز.

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

المصدر: (خليفة، 2000).

فيما يتعلق بخصائص المهمة: بالإضافة إلى هذين العاملين الشخصية هناك أيضا مواقف أو متغيرات يتعلقان بالمهمة يجب أخذها بعين الاعتبار وهما:

- **العامل الأول:** إحصائية النجاح وتشير إلى الصعوبة المدركة للمهمة وهي أحد محددات المخاطرة
- **العامل الثاني:** الباعث للنجاح في المهمة: يتأثر الداء في مهمة ما بالباعث للنجاح في هذه المهمة ويقصد بالباعث لنجاح الإهتمام الداخلي أو الذاتي لأي مهمة بالنسبة للشخص

النظرية السلوكية:

من رواد هذه النظرية سكينز (Skinner) وبافلوف (Pavlov) وتفترض هذه النظرية أن الفرد مدفوع لتكرار السلوك أو الإمتناع عن سلوك آخر بناءً على المنفعة أو العوائد التي يتحصل عليها الفرد منه، فضلا عن إمكانية تحقيق الأهداف التي يرغبها الفرد، ومحور النظرية السلوكية هو العلاقة بين

المثير والإستجابة وقانون التأثير (Lowof effect) أي أن سلوك الإنسان (Rosponse) على نحو معين هو أساسا استجابة لمثير خارجي (Stimulus) والإنسان يستجيب للعوائد والسلوك الذي يعزز ويدعم (Rein Forse) بالمكافأة سيستمر ويتكرر مستقبلا.

يشير علماء النفس السيكلوجيين إلى أن السلوك يدعم بالفوائد التي يحصل عليها الفرد من سلوك معين والفرد يقوم بسلوكات عديدة تؤدي إلى نتائج مختلفة، وبناء على هذه النتائج يتعلم الفرد أن يكثر من ممارسة السلوك مرات أخرى أو يقلل من ممارسة لسلوك التدعيم، يأتي من العوائد أو الحوافز أو النتيجة وقد:

- يكون التدعيم (الحوافز والنتائج) شرطا لازما لإثارة حماسة ودافعية السلوك
- تؤثر الحوافز (سلبية أو ايجابية) في القيام بالسلوك أو الإمتناع عنه
- تؤثر جداول التدعيم في السلوك الدافعي بدرجات مختلفة
- تعتمد الحوافز على الأداء، فإذا كانت العلاقة بين الحوافز والأداء ضعيفة يكون السلوك سلبي
- يجب تدعيم السلوك الطيب بين فترات متعاقبة لأن ذلك يؤدي إلى زيادة الدافعية والأداء...
- **نظرية هنري موراي (H.murroy Theory 1938):**

يشير "قشقوش" و"منصور" إلى أن محاولة "هنري موراي" تعتبر هي أولى محاولات التنظير في دافعية الإنجاز، فقد تمكن من بناء نظرية مبدعة عن الشخصية الإنسانية بما أسهم به من فنيات قياس أو دراسة، فهو يقدم نظريته كصبغة جديدة لنظرية التحليل النفسي في الدافعية.

ويتضح من منظور موراي (Murroy) للدافعية للإنجاز ما يلي:

- التأكيد على أهمية البيئة الإجتماعية التي يعيش فيها الفرد من حيث توفيرها للفرص التي يستطيع الفرد من خلالها إشباع هذه الحاجة، فسلب إشباع الحاجة إلى الإنجاز تتحدد على حسب نوعية الميل او الإهتمام.

- التأكيد على أن للبيئة الإجتماعية دورا فعالا في استثارة الحاجة للإنجاز، فهو يؤكد على الدافعية المستتارة وأن الفرد لا بد أن يستثار في وجود الآخرين ليتفوق

- إهتمامه بقياس دافع الإنجاز، حيث وضع أساسيات إختيار تفهم الموضوع (T.A.T) ويشير "قشقوشة" (1979) أن "موراي" قد صاغ عبارات عدة دالة للإنجاز يرى إمكانية إستخدامها في بناء الإختيارات التي توضع لقياس واقعية الإنجاز والتي تتم على عدة جوانب منها: الإنسياق وراء الطموح،

المنافسة، المسؤولية، التفوق، المثابرة، الإصرار، بالإضافة إلى جوانب عاطفية ترتبط بالحاجة للإنجاز مثل: الحاجة إلى الاعتراف، السيطرة، الإستقلال.

ويتفق الباحث مع ما جاء في نظرية "أتكسون" حيث أن هناك تفاعل بين الفرد والمجتمع فالخصائص التي يتمتع بها الفرد من ذكاء وقدرات إبداعية ودافعية ن تكون فعالة ما لم تتوفر البيئة المناسبة للإنجاز وكذلك العكس. (أبو عون، 2014، ص ص 56، 62)

التعليق على نظريات الدافعية للإنجاز:

يتضح أن "ماكليلاند" لم يستند على البيئة الإجتماعية التي اعتمد عليه زميله "موراي" في تفسيره نظرية الدافع للإنجاز، ولقد حدد "ماكليلاند" أهمية الموقف الإنجازي من حيث أنه يعمل على استثارة السلوك الإنجازي الكامن داخل الفرد مقترنا بالرغبة في التفوق والخوف من الفشل.

وإذا كان "ما كليلاند" قد أثار إلى التأثير الخارجي للموقف للإنجاز ومقدار المخاطرة فيه حيث أشار إلى أن الأشخاص الذين يتسمون بالدافعية للإنجاز المرتفعة يميلون إلى العمل في المواقف التي تكون فيها درجة للمخاطرة متوسطة فإن "موراي" قد عزم الدافع للإنجاز إلى مقدار تحقيق البيئة الإجتماعية للدعم والمساندة للفرد، وأشار إلى أن البيئة الإجتماعية التي تكون مساندة وداعية للفرد لديه مجموعة من الصفات الإيجابية التي تعبر عن السلوك المتميز فقد اعتبر "موراي" أن الدافع للإنجاز حاجة أصيلة ربما تكون متفرقة من حاجة الإنسان إلى التقدير.

ثامنا: قياس الدافعية للإنجاز:

يتم قياس الدافع للإنجاز بطريقتين: الطريقة الإسقاطية والإستخبارات، تتضمن الطريقة الأولى وإختبار تفهم الموضوع (T.A.T) من وضع موراي وهي: طريقة إسقاطية للتمييز بين المستويات المختلفة للحاجة، أما الطريقة الثانية فهي طريقة الإستخبارات وهنا نتناول بالشرح ثلاث مقاييس نستخدم لقياس الدافع للإنجاز وهي:

- **مقياس (راي - لن) للدافع للإنجاز:** وضع "لن" هذا المقياس عام 1960 وطوره "راي" في السبعينيات ويتكون من 14 عشر سؤالاً يجاب عنها ب: نعم - غير متأكد - لا، والتحكم في جهة الإستجابة بالإيجاب تم عكس مفتاح تقدير درجات التصحيح في نص عدد العبارات والدرجة القصوى من 0.42 والمقياس ثبات يزيد على 0.70 في سبع دول تتحدث الإنجليزية وله معاملات صدق

لاتقل عن نظيرتها في المقاييس الطويلة، ويبرهن "زاي" على طرقه واستخراج معايير له في أربع دول.

- **إستخبار الدافع للإنجاز:** حاول هرمانس 1970 بناء إستخبار الدافع للإنجاز بعيدا عن نظرية إتكسون وذلك بعد أن حصر جميع المظاهر المتعلقة بهذا التكوين، وقد إنتقى منها الأكثر شيوعا على أساس ما أكدته البحوث السابقة، وهي مستوى الطموح السلوك المرتبط بقبول المخاطره، الحراك الإجتماعي ، المثابرة، توفير العمل، إدراك الزمن، التوجه نحو المستقبل، إختبار الرفيق، سلوك للتعرف، سلوك الإنجاز. ويتكون الإستخبار من 29 عبارة متعددة الاختيار.
- **مقياس التوجه نحو الإنجاز:** وقد أعده أيريك ويلسون 1975 ضمن إستخبار يتضمن سبعة مقاييس فرعيه تقيس المزاج التجريبي المثالي وتتكون من 30 بندا يجاب عنها بنعم - غير متأكد - لا. (عبد الله، 2014، ص ص 38-40).

خلاصة

من خلال ما تم تقديمه في هذا الفصل يمكن القول أن الدافعية للإنجاز هي إستعداد نسبي في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد في سبيل تحقيق أهدافه بأساليب معينة تختلف باختلاف الأفراد وإستعدادهم للتغلب على العقبات والمشكلات التي قد تواجههم في طريق السيطرة على التحديات الصعبة والميل إلى وضع أهداف مستقبلية.

يتعرض معلمي المرحلة الابتدائية إلى العديد من المشكلات التي تؤثر على عملهم ولقد حاولنا من خلال بحثنا هذا الذي جاء بعنوان علاقة الإحترق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية، حيث تعتبر ظاهرة الإحترق النفسي مرض عصري شائع خاصة في مجال المهن الإنسانية وعلى رأسها مهنة التعليم، ففي كثير من الأحوال يكون نتيجة الضغوط النفسية المتراكمة فضلا عن بقاء الضغوط المتعلقة بالمهمة وتعتبر الدافعية للإنجاز الرغبة أو الميل إلى عمل الأشياء بسرعة وبناجح وعلى نحو أفضل. إذ يتضح أن طبيعة عمل المعلمين في حد ذاته هو مصدر للضغط والإحترق النفسي كونها مهنة تتطلب قوة تحمل كبيرة وصبرا طويلا وسيكولوجية عالية.

ومن بين العوامل المسببة للإحباط العام واحتراقه النفسي تدل مختلف أطياف المجتمع في عمله وانتقاداتهم له في أساليب تعامله مع التلاميذ وتشكيكهم الدائم في قدراتهم وكفاءتهم زيادة على تدني وانخفاض المكانة الإجتماعية، فلم تعد الدراسة تلقى إقبالا كبيرا كالدراسات الأخرى التي تؤهل الطالب لممارسة مهن أخرى تتخطى بقدر أكبر المكانة الإجتماعية، أضف إلى ذلك أن التعليم أصبح مهنة لا يلقى ممارسوها التقدير المادي المناسب.

أهم النتائج المستوحاة من الدراسات السابقة والنظريات التي تطرقت لها الدراسة الحالية

علاقة الإحترق النفسي بدافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية

هدفت هذه الدراسة التي التعرف على علاقة الإحترق النفسي والدافعية الأنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائي وانطلاقا من الدراسات السابقة والنظريات التي شملتها دراستنا تم التوصل إلى مجموعة من النتائج وهي:

أن النتائج الدراسات السابقة لكلا المتغيريين سواء الإحترق النفسي أو الدافعية للإنجاز اختلفت وهذا راجع الى إختلاف حجم العينات ونوعها والبيئة التي أجر وكفاءة الباحث القائم بها

- أن النظريات على إختلاف أكد على أن:

- **النظريات السلوكية:** الإحترق النفسي هو نتائج الظروف الفيزيكية والبيئة وأنه إذ ما تم السيطرة على هذه العوامل أمكننا التحكم في الإحترق النفسي بشكل أسهل
- **النظرية المعرفية:** فقد فسرت أن القوى الدافعية للسلوك هي قوى داخلية محظى
- **نظرية التحليل النفسي:** فقد فسرت أن القوى الدافعة للسلوك هي قوى داخلية وهي التي تسبب الصراع بين مكونات الشخصية الهو، الأنا، الأنا الاعلى) مايسبب القلق والإكتئاب
- أما بخصوص نظريات الدافعية فقد اتفق علماء النفس إلى حد ما أن الكائن الحي مزود بدوافع موروثة تدفعه إلى السلوك وقد اطلقوا عليها إسم الغرائز
- وعلى سبيل الذكر حدد وليام جاك دوجال انها إستعداد نفسي جسمي موروث غير عقلائي يوجد السلوك.
- أما سيغموند فرويد فقد قسمها إلى غرائز الحياة وتمثل الحاجات الجسمية التي يكون إشباعها ضرورية لضمان استمرار حياة الفرد وغريزة الموت التي تتضمن قوى تدميرية تتجلى في التخريب والهدم والعدوان
- أما بخصوص النظريات العرفية فقد أشارت إلى أن السلوك والعملية العقلية يعتمد على مستوي الإثار التي يحس بيها الفرد
- أما فيما يخص نظريات الدافعية للإنجاز فقد أختلف ما كليلاند وهنري موراي في تفسير نظرية الدافع للإنجاز حيث.
- حدد ماكيليلاند أهمية الموقف الإنجازي الذي يعمل على إستثارة السلوك الإنجازي الكامن داخل الفرد مقترنا مع الرغبة في التفوق والنجاح
- أكد موراي على دور البيئة الإجتماعية في تحريك الدافع الإنجازي
- دوافع الإنجاز حسب موراي مجموعة من الصفات الإيجابية المعبرة عن السلوك المتميز
- الواقع الإنجاز حسب موراي هو حاجة أصيلة، قد تكون صادرة عن حاجة الإنسان إلى التقدير.

يبقى هذا الموضوع بحاجة إلى دراسات أكثر عمقا للوصول إلى تشخيص دقيق لأسباب تزايد ظاهرة الإحترق النفسي لدي المرحلة الإبتدائية من أجل إقتراح حلول عاجلة للتخلص منها أو تقليل اثارها على صحة المعلم النفسية والجسدية وضمان استمراره في أداء عمله في أحسن ممكنة، عن

- فضلا عن ضمان إستمرارية في العملية التعليمية التعلمية خاصة في ظل الانفجار المعرفي وتسارع الحياة مايفرض على المعلم والإدارة التربوية مواكبة هذا التطور الحاصل.
- ومن أهم الإقتراحات التي المهني تعمل على تحسين أداء المعلمين وزيادة إنتاجيتهم مايلي :
- زيادة مراكز الإرشاد والدعم النفسي للمعلمين لمواجهة مخاطر الإحتراق النفسي في بدايته.
 - توفير الوسائل والمرافق المساعدة على العمل التي شئنها تحسين أداء المعلمين.
 - اجراء العديد من الدراسات الجادة للكشف عن الإحتراق النفسي وسبل خلق الدافعية للإنجاز لدي معلمين من أجل رفع وتيرة العمل ورفع مستوى مخرجات التعلم
 - تسليط الضوء على المشاكل الفعلية التي يعاني منها المعلم سواء الصحية أو النفسية أو الاجتماعية أو اقتصادية أو الأدرية والعمل على حلها لتقليل الأعباء وترك مهمة المعلم كيفية إيصال رسائله إلى الفئة المستهدفة من أجل تكوين جيل يحمل قيم ومبادئ ومثل عليا تضم الاستقرار والتقدم وأخيرا العمل على إعادة الإعتبار لمهنة التعليم التي تراجعت مؤخرا.

قائمة المراجع

* الكتب:

- 1- أحمد يحيى الزق (2006): علم النفس، دار وائل لنشر والتوزيع، عمان.
- 2- أحمد ماهر (2003): السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية للنشر والتوزيع.
- 3- أحمد محمد عوض بن أحمد (2007): الإحترق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
- 4- أحمد فاتح العلوان (2009): علم النفس التربوي لتطوير المتعلمين، ط1، دار الحامد، عمان.
- 5- بشير عطية المعراج (2013): الذكاءات المتعددة والدافعية للتعلم، ط1، المكتب الغربي للمعارف، القاهرة.
- 6- جاجان جمعة الخالدي، رشيد أحمد البرواوي (2013): الإشراف النفسي لدى المرأة، ط1، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان.
- 7- حمدي الفرهاوي (2004): دافعية الإنسان بين النظرية المبكرة والإتجاهات المعاصرة، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 8- مجدي أحمد محمد عبد الله (2014): سيكولوجية الدافعية للإنجاز، دراسة علمية مقارنة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- 9- محمد الأزهر بالقاسمي: عبد الحميد معوش (2019): سيكولوجية التعلم والتعليم، ط1، دار الخلدونية، الجزائر.
- 10- محمد جاسم العبيدي (2009): علم النفس التربوي وتطبيقاته، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- 11- محمد محمود بن يونس (2015): سيكولوجية الدافعية والإنفعالات، ط4، دار المسيرة، عمان.
- 12- محمد فتحي فرج الزيتي (2008): أساليب التنشئة الإجتماعية والأسرية، ودوافع الإنجاز الدراسي، دار ضياء للطباعة، القاهرة.
- 13- محمد الصريفي (2007): السلوك اfdاري ووالعلاقات الإنسانية، دار الوفاء الدنيا للطباعة، الإسكندرية.
- 14- محمد خليفة اللطيف (2000): الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.

15- سامي محمد ملحم (2001): سكولوجية التعلم والتعليم، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.

16- سيد أحمد إبراهيم أبو شقة (2007): دافعية الإنجاز، ط1، دار النهضة، القاهرة.

17- سعاد البرونوطي (2004): إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد، ط2، دار وائل للطباعة والنشر، عمان.

18- عاطف حسن شواشرة (2007): فاعلية برنامج في إرشاد التربوي في استشارة دافعية الإنجاز، الجامعة العربية المفتوحة، الأردن.

19- علي أحمد عبد الرحمن عياصرة (2006): القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.

20- علي عسكر (2000): ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، ط1، دار الكتاب، الحديث القاهرة.

21- عماد عبد الرحيم الزغول (2015): مبادئ علم النفس التربوي، ط5، دار الكتاب، الجامعي، الإمارات العربية.

22- فاهم حسين الطريحي، حسين ربيع حمادي (2012): مبادئ علم النفس التربوي، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.

23- صالح محمد أبو جادو (2006): علم النفس التربوي، ط5، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.

24- ثائر أحمد غباري (2008): الدافعية النظرية والتطبيق، ط1، دار المسيرة والتوزيع والطباعة، عمان.

* المذكرات:

25- أمال بن يوسف (2008): العلاقة بين استراتيجيات التعلم والدافعية للتعلم وأثرها على التحصيل الدراسي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التربية، جامعة الجزائر، الجزائر.

26- أمال زاوي (2010): مستويات الإحترق النفسي للمحامين الممارسين وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية، رسالة ماجستير، جامعة السانانية، وهران، الجزائر.

27- هناء بوحارة (2011): الإحترق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية، رسالة الماجستير غير منشورة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر.

28- منصور بن زاهي (2007): الشعور بالإغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات، رسالة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

- 29- نوال بنت عثمان أحمد الزهراني (2008): الإحترق النفسي وعلاقته ببعض السمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الإحتياجات الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة أم القوي، السعودية.
- 30- نوال هتهات (2015): مستوى الإحترق النفسي لدى الأستاذ الجامعي، مذكرة ماجستير أكاديمي بجامعة ورقلة، الجزائر
- 31- سيد محمود الطواب (1988): أثر تفاعل مستوى دافعية الإنجاز والذكاء والجنس على التحصيل الدراسي لدى طلاب وطالبات جامعة الإمارات، مركز البحوث والتطوير والخدمات التربوية والنفسية، الإمارات.
- 32- سليمان بن علي بن راشد العاتمي (2014): الإحترق النفسي وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات لدى المعلمين العاديين في محافظي القاهرة، جامعة نزوى، عمان.
- 33- سنابل أمين جرار (2011): الجدية في العمل وعلاقتها بالإحترق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية، في محافظة شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- 34- عمار شوشان (2009): النظام القيادي لمديري الثانويات وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الأساتذة، رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر.
- 35- عفاف وسطاني (2010-2009): دافعية الإنجاز لدى فريق العمل وعلاقته بالنمط القيادي السائد لمديري المؤسسة التعليمية في ضوء مشروع مؤسسة، رسالة ماجستير، قسم علم النفس، وعلوم التربية والأرطوفونيا، سطيف، الجزائر.
- 36- فاطمة بلمقدم (2008): واقع تقديم الأداء وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة الجامعة، رسالة ماجستير جامعة وهران، الجزائر.
- 37- فوزي ميهوبي (2007): المناخ التنظيمي السائد داخل المؤسسة وعلاقته بالإحترق النفسي لدى الممرضين، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر.
- 38- رقية نبار (2012): الإحترق النفسي لدى أساتذة التكوين والتعليم المهنيين، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة وهران، الجزائر.
- 39- خليفة قدوري (2012): الرضا على التوجه الدراسي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثانية الثانوية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس المدرسي، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر.

40- ضياء يوسف أبوعون (2014): الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز وفاعلية الذات لدى عينة من الصحفيين بعد حرب غزة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية التربية، قسم النفس، إرشاد نفسي، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

- **المجالات العلمية:**

41- جبر أبو هوش قاسم الثابت عبد الحافظ (2012): مستوى الإحترق النفسي لدى معلمات التربية الخاصة مقارنة بالمعلمات العاديات، محافظة الباحة المحلية التربوية، المجلد 1، العدد 7، السعودية.

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة للكشف عن علاقة الإحترق النفسي بالدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

ولقد إنطلقت دراستنا من التساؤل الإشكالي التالي:

• هل توجد علاقة ارتباطية بين الإحترق النفسي و الدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟

والذي انبثق منه مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين الإجهاد العاطفي والدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟

- هل توجد علاقة ارتباطية بين تبدل المشاعر والدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟

- هل توجد علاقة ارتباطية بين الشعور بالنقص والدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟
وقد تم صيانة فرضيات الدراسة على النحو التالي:

الفرضية العامة: توجد علاقة ارتباطية بين الإحترق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

الفرضيات الجزئية: توجد علاقة ارتباطية بين الإجهاد العاطفي والدافعية لانجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية

توجد علاقة ارتباطية بين تبدل المشاعر والدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

توجد علاقة ارتباطية بين الشعور بالنقص والدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

وقد تناولت هذه الدراسة الجانب النظري فقط والذي قسم إلى ثلاث فصول وهي:

الفصل الأول: إختص بالإطار المنهجي للدراسة

الفصل الثاني: ضم المتغير المستقل: الإحترق النفسي

الفصل الثالث: ضم المتغير التابع: الدافعية للإنجاز والذي قسم إلى قسمين:

الدافعية:

الدافعية للإنجاز.

الكلمات المفتاحية:

- الإحترق النفسي

- الإجهاد العاطفي
- تبدل المشاعر
- الشعور بالنقص
- الدافعية
- الدافعية للإنجاز
- معلمي مرحلة الإبتدائية

Résumé de l'étude

Cette étude visait à découvrir la relation entre l'épuisement psychologique et la motivation et la réussite des enseignants du primaire.

Notre étude est partie de la question problématique suivante:

- Y a-t-il une corrélation entre l'épuisement professionnel et la motivation à réussir chez les enseignants du primaire?

D'où un ensemble de sous-questions émanait:

- Y a-t-il une corrélation entre le stress émotionnel et la motivation à réussir chez les enseignants du primaire?

Y a-t-il une corrélation entre la matité des sentiments et la motivation à réussir chez les enseignants du primaire?

Y a-t-il une corrélation entre le sentiment d'infériorité et la motivation à réussir chez les enseignants du primaire?

Les hypothèses de l'étude ont ensuite été maintenues comme suit:

L'hypothèse générale: il existe une corrélation entre l'épuisement professionnel et la motivation émotionnelle chez les enseignants du primaire.

Hypothèses partielles: il existe une corrélation entre le stress émotionnel et la motivation à Langar chez les enseignants du primaire

Il existe une corrélation entre l'ennui, les sentiments et la motivation à réussir chez les enseignants du primaire.

Il existe une corrélation entre le sentiment d'infériorité et la motivation à réussir chez les enseignants du primaire.

Cette étude ne traitait que du côté théorique. Mon père l'a divisée en trois chapitres, à savoir:

Le premier semestre: Il s'est spécialisé dans le cadre méthodologique de l'étude

Chapitre deux: Inclure la variable résignée: burnout

La troisième vertu: l'inclusion de la variable dépendante: la motivation à la réussite, qui se divise en deux parties:

Motivation:

Réalisation de motivation.

les mots clés:

Épuisement psychologique

Les sentiments s'affaissent

- Sentiments d'infériorité

Motivation

Motivation pour la réussite
Enseignants du primaire.

Study summary :

This study aimed to uncover the relation of psychological burnout with achievement motivation among primary school teachers.

Our study started from the following problematique

Questions: is there a correlation between psychological burnout and the motivation for achievement of primary school teachers?

From which a set of sube-questions emerged:

- Is there a correlation between emotional stress and motivation for achievement among primary school teachers?
- Is there a correlation between feeling of emotion and motivation for achievement among primary school teachers?
- Is there a correlation between the feeling of inferiority and the motivation to achieve achievement among primary school teachers?

The study hypotheses were formulated as follows:

The general hypothesis: there is a correlation between burnout and achievement motivation among primary school teachers.

Partial hypotheses: - There is a correlation between emotional stress and motivation for achievement among primary school teachers.

- There is a correlation between feeling of emotion and motivation for achievement among primary school teachers.

- There is a correlation between the feeling of inferiority and the motivation to achieve achievement among primary school teachers.

This dealt with the theoretical side only, which was divided into three chapters:

Chapter one: specialized in the methodological from work of the study,

The second chapter: combining the independent variable psychological combustion.

Chapter three: including the dependent variable motivation for achievement, which is divided into two parts, motivation aux motivation for achievement.

Key words:

- Burnout.
- Emotional stress.
- Feelings emotion.
- Feelings of inferiority.
- Motivation
- Motivation for achievement.
- Primary teachers.