

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur  
et de la Recherche Scientifique  
Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -  
Tasdawit Akli Muḥend Ulḥağ - Tubirett -



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة أكلي محمد أولحاج  
- البويرة -

Faculté des Sciences Sociales et Humaines

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

تخصص: علم النفس المدرسي

قسم: علم النفس وعلوم التربية

عنوان:

## الإحتراق النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي

رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس المدرسي

تحت إشراف الأستاذ :

- بلحاج صديق

إعداد الطالبتين:

❖ طيب عائشة روميضاء

❖ خليف نسرين

السنة الجامعية: 2022/2021

# شكر وتقدير

أتوجه بجزيل الشكر و الامتنان إلى

كل من ساعدني على انجاز هذا العمل وتذليل

ما واجهناه من صعوبات ونخص بالذكر الأستاذ المشرف

الأستاذ " بلعاج صديق " الذي لم يبخل بتوجيهاته ونصائحها القيمة

التي كانت عوناً لنا في إتمام هذا البحث.

ولا يفوتنا أن نشكر كل طاقم كلية العلوم الاجتماعية

سيما قسم علم النفس وعلوم التربية ، فإننا على يقين أنهم أفادونا

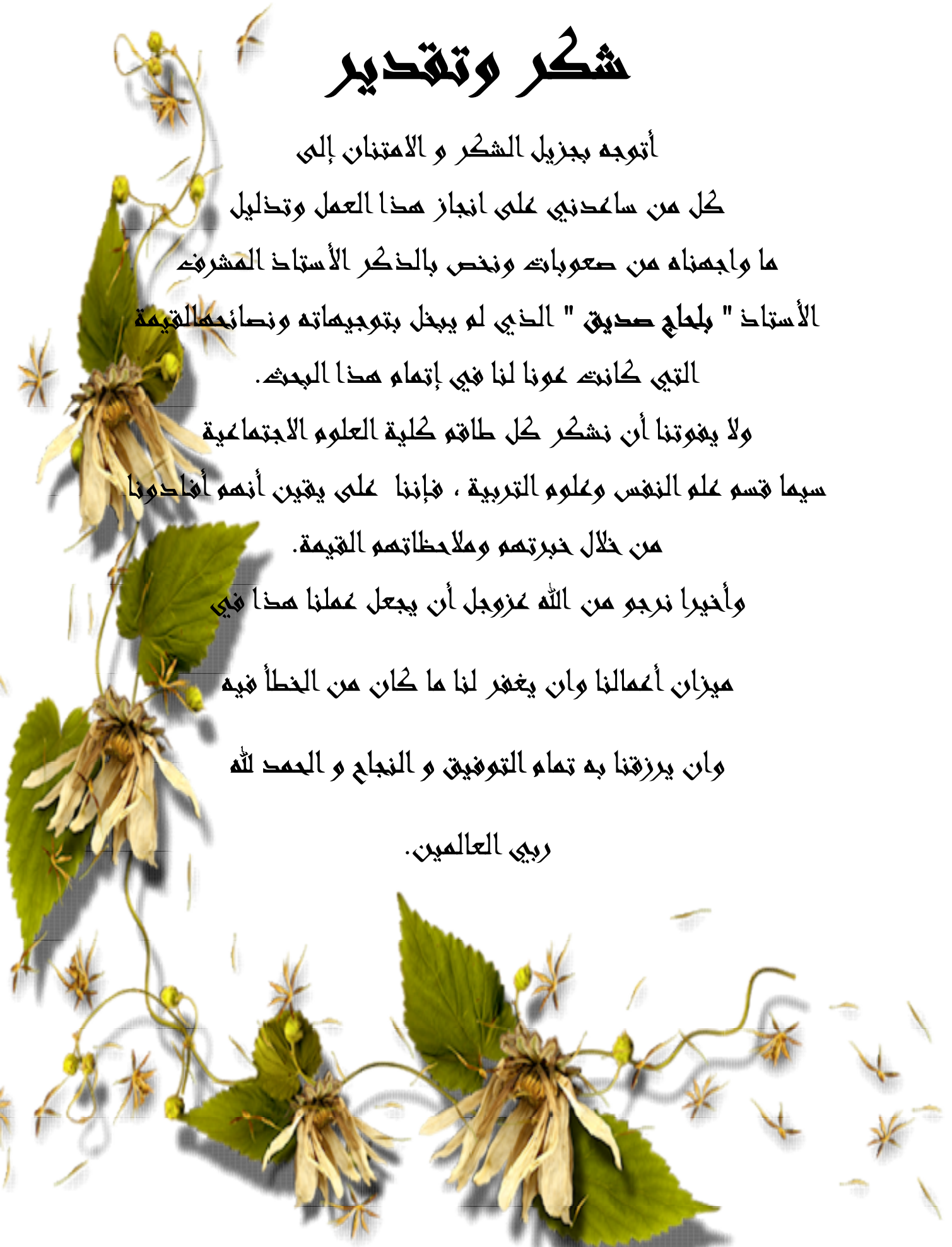
من خلال خبرتهم وملاحظاتهم القيمة.

وأخيراً نرجو من الله عزوجل أن يجعل عملنا هذا في

ميزان أعمالنا وان يغفر لنا ما كان من الخطأ فيه

وان يرزقنا به تمام التوفيق والنجاح والحمد لله

ربي العالمين.



# إهداء

أهدي ثمرة جمدي إلي من قال فيهما الله عز وجل "واخفض لهما جناح الذل  
من الرحمة وقل ارحمهما كما ربياني صغيرا" الوالدين الكريمين حفظهما

الله وأطال في عمرهما

رفيق دربي وأعز إنسان في حياتي محمد

إلي من أسند عليهم علي ظهري إخوتي محمد، الحاج، عبدالنور، مهدي

أختي الوحيدة حياة وأسرتها الصغيرة

إلي نساء إخوتي سارة، حسبية، أعلام

أبناء إخوتي كل باسمه

صديقتي ورفيقتي في هذا العمل المتواضع "نسرين"

، وإلى كل صديقاتي أميرة، هند، مجدة، هنية، بشرى

وزملائي الذين ساعدوني في إنجاز هذه

المذكرة سواء من قريب أو من بعيد.

إلي كل أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

لجامعة البويرة لهم مني أسمى التقدير والإحترام.

روميساء

# إهداء

أهدي ثمرة جهدي هذا على اعز وأغلى إنسان الذي أثار دربي بنصائحته وكان بحرا حافيا  
يجري ويفيض الحب إلى من سعى وشقى لأنعم بالراحة وهناء الذي لم يبذل بشيء من  
دلعي وسعادتني إلى من علمني العطاء بدون انتظار وإلى من أحمل اسمه بكل افتخار  
"والدي العزيز"

إلى من منحتني القوة والقوة والعزيمة والصبر لمواصلة الدرب وكان السبب في مواصلة  
دراستي إلى من منحتني الحب والحنان ومن كان دعائها سر نجاحي وما تحب أقدامها  
الجنة "والدتي العزيزة"

إلى من حبهم يجري في عروقي ويلهج بذكرهم فؤادي إلى إخواتي العزيزة "هدى، نجاة،  
لولو"

إلى من أشد بهم أزرى إلى ملاكبي الحارسين إخوتي "إبراهيم وخالد"

إلى كل من أحبه "مبارك"

إلى أزواج إخوتي وأولادهم

أبناء أخي: "زياد، معتز ونهلة"

أبناء أختي: "ميلينا، ياسر، لؤي، هاني، أنفال ورياض وأيمن"

إلى من سرنا سويا نحو النجاح

إلى من تكافلنا يدا بيد: "طيب رومياء"

إلى من عشت معهم أطي أيام العمر صديقاتي العزيزات وإلى كل الأشخاص الذين أحمل

لهم المحبة: "فاطمة، خديجة، ابتسام، أخي عبد القادر، طيب صديقتي همد"

نسرين

# فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وعرافان الإهداء فهرس المحتويات قائمة الجداول فهرس الأشكال
أ - ب	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
06	1- الإشكالية
07	2- فرضيات الدراسة
08	3- أهمية الدراسة
08	4- أهداف الدراسة
09	5- أسباب اختيار الموضوع
09	6- مصطلحات الدراسة
10	7- الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الإحتراق النفسي	
20	1- مفهوم الإحتراق النفسي
21	2- نشأة وتاريخ الإحتراق النفسي
23	3- مستويات الإحتراق النفسي
24	4- أسباب الإحتراق النفسي
25	5- أعراض الإحتراق النفسي
27	6- مراحل الإحتراق النفسي
27	7- أبعاد الإحتراق النفسي
28	8- آثار الإحتراق النفسي
29	9- نموذج ونظريات الإحتراق النفسي

31	10- نظريات الإحتراق النفسي
32	11- قياس الإحتراق النفسي
34	12- كيفية نقادي الإحتراق النفسي
35	13- نتائج الإحتراق النفسي
38	14- خلاصة
<b>الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز</b>	
42	1- الدافعية
42	1-1- مفهوم الدافعية
42	1-2- أهمية الدافعية
42	1-3- وظائف الدافعية
43	1-4- المفاهيم المرتبطة بالدافعية
44	2- الدافعية للإنجاز
44	2-1- مفهوم الدافعية للإنجاز
44	2-2- أنواع الدافعية للإنجاز
46	2-3- خصائص الدافعية للإنجاز
46	2-4- مكونات الدافعية للإنجاز
47	2-5- أبعاد الدافعية للإنجاز
48	2-6- العوامل المؤثرة في مستوى الدافعية للإنجاز
49	2-7- النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز
49	2-8- وظائف الدافعية للإنجاز
54	2-9- قياس الدافعية للإنجاز
56	3- خلاصة
<b>الفصل الرابع: منهجية البحث</b>	
61	1- الدراسة الإستطلاعية
61	2- منهج البحث

61	3- المجتمع والعينة
64	4- أدوات البحث
65	5- كيفية جمع البيانات
65	6- الأساليب الإحصائية
68	خاتمة
71	قائمة المراجع
	الملاحق



قائمة الجداول

والأشكال



أولاً: قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	رقم
62	توزيع العينة حسب الجنس	01
62	توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية	02
64	توزيع العينة حسب الفئات العمرية	03
64	توزيع العينة حسب سنوات الخبرة	04
65	توزيع مستويات الإحترق النفسي	05

ثانياً: قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم
30	نموذج تشيرنس للإحترق النفسي	01
37	المحاور الأساسية المقترحة لدراسة الإحترق النفسي	02
52	هرم ماسلو للاحتياجات الإنسانية	03

# مقدمة

مهنة التدريس من المهن التي عرفها البشر منذ قديم الزمان أنبياء عليه الصلاة والسلام الذين علموا البشر العقيدة الصحيحة وتوحيد الله عز وجل وحده لا شريك له وأخرجوا البشر من ظلمات الجهل وأوجدوا معلمين عملوا على نقل كل ذلك عبر الأجيال.

تعتبر مهنة التدريس من أشرف المهن التي يقوم بها الإنسان من حيث يعد المعلم الشخص الذي ينشأ الأجيال متعلمة ومتقفة فهو يعلمهم الأخلاق الحميدة ويجعل منهم أشخاصا ذو هدف في الحياة وينير عقولهم ليفكروا بطريقة إيجابية بالإضافة إلى العلم والمعرفة التي يقدمها لتلاميذه، ولكن أساتذة التعليم الابتدائي قد يتعرضون أحيانا إلى عدة مشكلات وإضطرابات تؤثر على حياتهم وتوافقهم المهني والتي تؤدي في حالة استمرارها إلى حدوث ما يعرف بالإحترق النفسي بسبب ضغوط العمل والظروف الصعبة المحيطة بها، مما يؤدي إلى انخفاض دافعية الإنجاز لديهم.

يعتبر الإحترق النفسي من الظواهر النفسية التي نالت اهتمام الباحثين وتركزت اهتماماتها بكثرة على مهنة التدريس وذلك لأهمية الدور الذي يمثله الأستاذ في المدرسة والمجتمع بأكمله حيث يرتبط الإحترق النفسي بمتغيرات عديدة من بينها دافعية الإنجاز.

حيث تعد دافعية الإنجاز من أكثر موضوعات علم النفس أهمية نظرا للدور الذي تلعبه في توجيه السلوك، فالدافعية هي المحرك الأساسي وراء أوجه النشاط المختلفة فهي طاقة كاملة لا بد من وجودها لحدوث التعلم وستأتي هذه الدراسة للإجابة عن العلاقة الارتباطية بين الإحترق النفسي ودافعية الإنجاز وكذلك علاقة الأقدمية بالإحترق النفسي وتم استعمال المنهج الوصفي ومقياس ماسلاش ومقياس دافعية الإنجاز لعبد اللطيف محمد خليفة حيث انقسمت الدراسة إلى قسمين: قسم نظري يحتوي على ثلاث فصول وقسم تطبيقي على شكل تمهيدي.

تنقسم فصول الدراسة إلى:

- الفصل الأول: الإطار النظري العلم للدراسة حيث تم التطرق فيه على طرح الإشكالية مع الإشارة على عدة فرضيات إضافة إلى أهمية الدراسة وأهدافها، أسباب اختيار موضوع الدراسة وبعض المصطلحات والدراسات السابقة.

- الفصل الثاني: جاء تحت عنوان الإحترق النفسي وتضمن مفهوم ونشأة الإحترق النفسي، أعراضه، مراحل حدوث الإحترق النفسي، الأسباب، الأبعاد والآثار، نموذج ونظريات، قياس الإحترق النفسي، كيفية تغاديه، النتائج، مصادر الإحترق النفسي.

- الفصل الثالث: جاءت بعنوان الدافعية للإنجاز وقسم إلى قسمين:

الأول: تم التطرق فيه إلى الدافعية بصفة عامة.

الثاني: تم التطرق فيه إلى موضوع الدافعية للإنجاز من خلال مفهوم الدافعية للإنجاز،

أنوع الدافعية للإنجاز، خصائص الدافعية للإنجاز، مكونات الدافعية للإنجاز، أبعادها، العوامل

المؤثرة في مستوى الدافعية للإنجاز، النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز، وظائف الدافعية للإنجاز،

قياس الدافعية للإنجاز.

- الفصل الرابع: يحتوي على المنهجية والمجتمع والعينة، أدوات البحث، كيفية جمع

البيانات، الأساليب الإحصائية.

# الفصل الأول:

## الإطار النظري العام للدراسة

## الفصل الأول:

### الإطار النظري العام للدراسة

- 1- الإشكالية
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- أسباب اختيار الموضوع
- 6- مصطلحات الدراسة
- 7- الدراسات السابقة



## 1- الإشكالية:

تعد مهنة التدريس واحدة من بين المهن الاجتماعية النبيلة فهي المهنة القادرة على تبليغ رسالة المجتمع من خلال المعلم، و يعد المعلم من بين احد محاور العملية التعليمية بحيث يكون الوسيط بين الطلاب و المعلومات المقدمة لهم ، و للمعلم دور هام في الحياة البشرية بحيث يقوم بزرع القيم الأخلاقية في المجتمع، و قد يعاني المعلم من بعض الضغوط النفسية بسبب ازدياد حجم العمل و فقدان السيطرة في مجريات أموره المهنية بالإضافة إلى انخفاض العائد المادي لمهنة التدريس، ذلك يجب النظر بعين الاعتبار لصحته النفسية من أجل التحكم بالوضع و اجتناب حدوث حالات الاحتراق النفسي .

تعود البدايات المبكرة لمصطلح الاحتراق النفسي الى العالم فرود نبرجر ( froud neberdjer 1974) وذلك من خلال دراساته عن الاستجابة للضغوط التي يتعرض لها المشتغلون بقطاع الخدمات، حيث عرف بأنه حالة من الاستنزاف الانفعالي، والاستنزاف البدني بسبب ما يتعرض له الفرد من ضغوط ، إضافة الى عدم القدرة على الوفاء بمتطلبات المهنة (ويس، 2012، ص 07).

إن لدراسة ظاهرة الاحتراق النفسي أهمية بالغة تعود بالنفع على المعلم والتعليم والعملية التعليمية وذلك من أجل تفادي الآثار السلبية ومساعدة الأستاذ في تمتعه بصحة نفسية مستقرة ، يعتبر الاحتراق النفسي حالة من الإنهاك و التعب حيث يفقد الأستاذ السيطرة على مجريات اموره المهنية و قد يؤدي به الى العجز و عدم الرغبة في العمل و الندم على اختياره مهنة التدريس ،وتختلف مستويات الاحتراق النفسي لدى الذكور و الإناث بدرجات متفاوتة تبعا لعدة متغيرات وهذا ما أكدته الدراسة المحلية التي أجريت بالجزائر دراسة "بوزاوا"(2003 ) التي هدفت إلى الكشف عن ظاهرة الاحتراق النفسي لدى (120) من أعضاء هيئة تدريس التربية البدنية حيث توصلت إلى وجود فروق دالة احصائيا في مستويات احتراق النفسي تعود لمتغير الجنس لصالح الاناث، ووجدوا فروق تعود لمتغير الخبرة المهنية و المعلم هو ممثل المدرسة في تسيير و اخراج الموقف التعليمي و الذي أصبح مطالبا بتربية النشء و إعدادهم للحياة ،و تعتبر دافعية الإنجاز لدى المعلم العامل الرئيسي لتحقيق الأهداف التربوية و التعليمية المسيطرة و المعلم ذو الدافعية العالية للإنجاز يضاعف جهوده من اجل النجاح و تحقيق الأهداف التربوية .

يعد موضوع الدافعية من أهم مواضيع علم النفس وأكثرها سوءاً على المستوى النظري أو التطبيقي فلا يمكن حل المشكلات دون الاهتمام بدوافع الكائن الحي الذي يقوم بالدور الأساسي في تحديد سلوكه، وباعتبار الدافعية للإنجاز معلماً من المعالم المميزة للدراسة وعاملاً في توجيه وتنشيط سلوك الفرد وإدراكه للمواقف ولهذا البحث في ديناميكيات الشخص إن الدافعية للإنجاز تؤدي إلى الرغبة في السعي إلى النجاح وإنجاز الأعمال والتغلب على العقبات بكفاءة و باقل قدر ممكن من الوقت و الجهد و بأفضل مستوى من الأداء تحضى الدافعية للإنجاز باهتمام من الباحثين و الممارسين و الإداريين في المنظمات المعاصرة و يرجع ذلك إلى الحاجة المتزايدة إلى زيادة الإنتاجية و تحسين الجودة و هذا ما أكدته دراسة " شوشان " 2009 بعنوان النمط القيادي لمديري الثانويات و علاقته بالدافعية للإنجاز لدى الأساتذة و اسفرت النتائج انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة تبعاً لمتغير الخبرة، و على الرغم من الأهمية البالغة للدافعية للعمل بها إلا انها لا تخلو من انعكاسات نفس المستوى النفسي للعامل تتمثل في شعوره بتوتر و بحالة عدم الاتزان و عدم الارتياح و الإحباط، و حسب اطلعنا لم نجد دراسة تناولت موضوع الاحتراق لدى أساتذة التعليم الابتدائي بحيث المعلم يعاني مع زيادة سنوات التعليم مما يؤدي إلى الاحتراق النفسي وجاءت دراستنا للكشف عن الاحتراق النفسي و علاقته بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي في هذا الإطار سلط الضوء على السؤالات التالية:

- هل توجد علاقة ارتباط بين الاحتراق النفسي ودافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟
- ما مستوى الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي ؟
- ما مستوى دافعية الإنجاز المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي ؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية من حيث الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعاً لمتغير الإقدمية؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية من حيث دافعية الإنجاز المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعاً لمتغير الإقدمية ؟

## 2- فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- يعاني أساتذة التعليم الابتدائي من مستوى عال من الاحتراق النفسي.
- يتمتع أساتذة التعليم الابتدائي من مستوى منخفض من الدافعية للإنجاز المهني.
- توجد فروق دالة احصائيا من حيث الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعاً لمتغير الأقدمية.
- توجد فروق دالة احصائيا من حيث الدافعية للإنجاز المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعاً لمتغير الأقدمية.

## 3- أهمية الدراسة:

### 3-1- أهمية اجتماعية:

- تكمن أهمية دراستنا في التعرف على الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي ومحاولة إيجاد الحلول للتخفيف منه باعتباره خطر كبير على الصحة النفسية للمعلم مما يؤثر بالسلب على دافعية الإنجاز لديه.

### 3-2- أهمية علمية:

- تكمن في تزويد المكتبة بمراجع يستفيد منها الطلبة الباحثون المختصين في المجال من مدراء، أساتذة...الخ.

## 4- أهداف الدراسة:

- الهدف من هذه الدراسة هو الكشف عن العلاقة بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة الطور الابتدائي.
- الكشف عن وجود فروق في مستوى الدافعية لدى معلمي الطور الابتدائي.
- الكشف عن وجود فروق في مستوى الاحتراق النفسي لدى أساتذة الطور الابتدائي وفقاً لمتغير الأقدمية.
- إبراز الجوانب السلبية للاحتراق النفسي لدى أساتذة الطور الابتدائي التي تؤثر على دافعيتهم في الإنجاز المهني.

- معرفة طرق الوقاية من الاحتراق النفسي.

- كيفية خلق الدافعية للإنجاز لدى أساتذة الطور الابتدائي.

## 5- أسباب اختيار الموضوع:

من الأسباب التي دفعتنا لاختيار موضوع الاحتراق النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز ما

يلي:

### 5-1- الأسباب الذاتية:

- الرغبة في معرفة مختلف ما يعانون منه أساتذة التعليم الابتدائي.

- معرفة الاحتراق النفسي ومدى تأثيره على الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

### 5-2- الأسباب الموضوعية:

- معرفة العلاقة بين متغير الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز المهني لدى أساتذة الطور الابتدائي.

- معرفة مسببات الاحتراق النفسي ومحاولة إيجاد بعض الحلول لواجهته

- التعمق في مثل هذه المواضيع لارتباطها بالصحة النفسية للأساتذة وبالمجال المهني باعتبار ان الدافعية للإنجاز تعتبر عنصرا رئيسيا في أداء الأستاذ لمهنته.

- لفت انتباه المسؤولين من اجل الاهتمام بالجوانب النفسية للأستاذ.

## 6- مصطلحات الدراسة:

### 6-1- تعريف الاحتراق النفسي:

#### 6-1-1- التعريف الاصطلاحي:

عرفه كارتر بأنه إعياء يصيب الجسم والعواطف والاتجاهات لدى المعلم حيث يبدأ بالشعور بعدم الارتياح وفقدان بهجة التعليم التي تبدأ بالتلاشي بشكل تدريجي من حياة المعلم. (بني احمد، ص14).

الاحتراق النفسي هو الاستنزاف العاطفي او الانفعالي وفقدان الاهتمام بالأخرين هو حالة من التعب والاجتهاد العقلي والجسمي والانفعالي تتميز بالتعب المستمر واليأس، والعجز وتطور مفهوم ذات سلبي واتجاهات سلبية نحو العمل والناس والحياة (الخالدي والبزوري، 2013، ص 48).

### 6-1-2- التعريف الاجرائي:

هو عبارة عن استنزاف انفعالي وعقلي يحدث نتيجة تراكم مجموعة من الضغوط يعجز أستاذ الطور الابتدائي عن تحملها وتظهر على شكل مجموعة من الأفعال الانعكاسية كرد فعل لمجموعة مواقف نفسية يوجهها خلال العملية التدريسية تؤثر على مستوى أدائه ويتحدد اجرائيا بمجموع الدرجات التي تحصل عليها المبحوث من تطبيق مقياس الاحتراق النفسي لماسلاش.

### 6-2- تعريف الدافعية للإنجاز:

#### 6-2-1-1- التعريف الاصطلاحي:

عرف " أتكسون " 1958 الدافعية للإنجاز بانها عبارة عن محرك ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق غاية او بلوغ نجاح يترتب عليه نوع معين من الاشباع في المواقف التي تتضمن تقييم بالمقارنة مع مستوى محدد من التمييز (محمد بن يونس، 2004، ص 382).

#### 6-2-2-2- التعريف الإجرائي:

هي استعداد الفرد للسعي نحو التفوق لتحقيق اهداف معينة والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي تواجهه ويتحدد اجرائيا بمجموع الدرجات التي يتحصل عليها المبحوث من تطبيق مقياس الدافعية.

### 7- الدراسات السابقة:

#### 7-1- الدراسات المتعلقة بمتغير الاحتراق النفسي:

##### 7-1-1- الدراسات المحلية:

- دراسة بن فرحات عميروش (2008): عن متلازمة الاحتراق النفسي عند مجتمع معرض للخطر أجريت الدراسة على عينة مكونة من 73 طبيب تم اختيارهم بطريقة عشوائية وكانت النتائج على ان نسب الاحتراق النفسي كانت متزايدة بأبعاده الثلاثة عند الأطباء لمنطقة وسط الجزائر مقارنة مع أطباء وهران ولم تظهر النتائج روابط إيجابية بين عامل التوتر المهني والاحتراق النفسي مع وجود إحساس مشترك متصل بالشعور بالإجهاد الانفعالي، المعاناة، فقدان التعاطف مع الاخرين (زاوي، 2011، ص 10).

- دراسة بولقرون نورة سنة (2008): بقسنطينة بعنوان تناذر الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم العالي.

اعتمدت الدراسة على وسيلتين:

سلم ماسلاش للاحتراق النفسي 1981 واستمارة تتضمن أسئلة حول ظروف العمل بصفة عامة واجريت الدراسة على 322 أستاذ دائم بجامعة منتوري بقسنطينة وسمحت المعالجة الإحصائية للمعطيات من جهة بتسجيل إعياء انفعالي لدى 40% من الأساتذة قيد البحث وفقدان الحس الإنساني لدى 18 % من الأساتذة وانخفاض الإنجاز الذاتي لدى 47% من جهة اخري عكست النتائج التأثير السلبي لعدم الرضا المهني لدى الأساتذة بالنسبة لظروف عملهم بصفة عامة (بولقرون، 2008).

### 7-1-2- الدراسات العربية:

- دراسة العقرباوي (1994): بعنوان مستوى الاحتراق النفسي لدى مديري الثانوية الحكومية مديرية التربية والتعليم لعمان: هدفت الى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي و مصادره لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية و التعليم و بيان اثر كل من الجنس و المؤهل و الخبرة في مستوى الاحتراق النفسي ثم استخدام مقياس الاحتراق النفسي و مقياس مصادر الاحتراق و اسفرت نتائج الدراسة ان مديري المدارس الحكومية في مديرية عمان يعانون من درجة متوسطة من الاحتراق النفسي وفقا لمقياس ماسلاش و توجد فروق دالة احصائيا وفقا لمتغير سنوات الخدمة، ولم تكشف الدراسة عن وجود فروق دالة احصائيا وفقا لمتغير الجنس او المؤهل العلمي و التفاعل بينها (بني احمد، 2007، ص 20) .

### - دراسة الطواب واخرون سنة 1999:

بعنوان الضغوط النفسية لدى المعلمين في المدارس القطرية:

هدفت الدراسة الى محاولة الكشف عن الضغوط النفسية لدى عينة من المعلمين القطريين، تم استخدم الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات بالاعتماد على مقياس الضغط النفسي للمعلمين حيث تلخصت النتائج على ان الضغوط التي يعاني منها المعلمون كانت بشكل مقبول وأن المعلمات هن أكثر إحساس بالتعب المهني والصراع الذاتي (بني أحمد 2007 ص 23\_25).

### - دراسة نايف بن محمد الحربي 2010:

هدفت الى دراسة الرضا الوظيفي وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى 200 معلما ومعلمه من مدارس التعليم المتوسط والثانوي باستخدام مقياس الرضا عن المهنة ومقياس الاحتراق النفسي وتوصلت النتائج الي وجود ارتباط سلبي بين الرضا الوظيفي والشعور بالاحتراق النفسي كما تبين

ان المعلمين والمعلمات ذو خبرة تدريبية أقل هم الأكثر شعورا بالرضا عن المهنة وأقل شعورا بالاحترق النفسي (الحربي، 2010، ص 45).

### 7-1-3- الدراسات الأجنبية:

- دراسة "مانيردا" (MAYNARDR -IDE 1993) بعنوان الاحتراق النفسي لدى المدرسين العاملين في المدينة: هدفة إلى الكشف عن مستويات الاحتراق النفسي لدى المدرسين و بيان أثر كل الجنس و سنوات الخبرة و الحالة الاجتماعية و المؤهل العلمي في درجة الاحتراق النفسي باستخدام مقياس ماسلاش و أظهرت النتائج ان المعلمين المدرسة المتوسطة من الذكور و الاناث حققوا نتائج متقاربة علي مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي أما المعلمين المتزوجين في المدارس الثانوية عانو من الاحتراق النفسي بدرجة أكبر من المعلمين اللذين يضعون تحت تصنيف اخر للحالة الاجتماعية (بني أحمد 2007، ص 30).

دراسة تشوميت (SHEMATE 1999): حول العلاقة بين الاحتراق النفسي والضغط النفسي واستراتيجيات معالجتها لدى مديري المدارس الثانوية في ولاية واشنطن توصلت النتائج على ان المديرين يعانون من الاحتراق النفسي بدرجة متوسطة على بعدي الاجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر بدرجة منخفضة على بعد نقص الشعور بالإنجاز وأفضل طريقة لتجنب الإصابة بالاحتراق النفسي هي الانشغال وتناسي الامر (بوحارة، 2012، ص 14).

### 7-2- الدراسات المتعلقة بمتغير الدافعية للإنجاز:

#### 7-2-1- الدراسات المحلية:

#### - دراسة شامي زيان 2006:

بعنوان تأثير أنماط الاتصال لمدراء التعليم المتوسط على مستويات دافعية إنجاز الأساتذة بولاية تيبازة هدفت هذه الدراسة إلى مقارنة مؤسسات التعليم المتوسط ذات الاتصال الديموغرافي ومؤسسات ذات الاتصال الفوضوي في دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط في نمط الاتصال الديموغرافي لمدراءهم انخفاض دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط عن نمط الاتصال الفوضوي لمدراءهم (وسطاني، 2010، ص 14-15).

- دراسة أوثن بوزيد 2007:

بعنوان الكفاءات المهنية وعلاقتها بدافعة الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة، دراسة ميدانية ثانويات الجزائر العاصمة، تلخص هذه الدراسة إلى أن كل الأساتذة يشكون من قلة الدخل التي يتقاضاها الأستاذ مقارنة بمستوى تكاليف الحياة وهذا يؤثر سلبا على معنويات الأساتذة ونقص دافعيتهم للإنجاز و بالتالي انخفاض في مستوى الأداء.

لا توجد علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين درجات الأستاذ في الطموح وبين درجاتهم في الكفاءات المهنية الأساسية والمجموع الكلي لهذه الكفاءات (أوثن، 2007).

7-2-2- الدراسات العربية

دراسة شوشان (2009): بعنوان النمط القيادي لمديري الثانويات وعلاقته بدافعية الإنجاز

لدى الأساتذة وبعد استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة توصلت الباحثة الى النتائج التالية: هناك علاقة ارتباطية بين النمط القيادي لمديري الثانويات ودافعية الإنجاز لدى الأساتذة من جهة ومن جهة اخرى توصلت الباحثة انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة في دافعية الإنجاز وفقا لمتغيرات الخبرة (عدد سنوات العمل) (شوشان، 2009، ص16).

- دراسة فقيهي (2009): بعنوان الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية بالإنجاز لدى رجال دوريات الأمن العاملين بالميدان هدف هذه الدراسة الى الكشف عن الضغوط النفسية التي يعاني منها رجال دوريات الامن العاملين بالميدان ومدى تأثير هذه الضغوط على الدافعية للإنجاز لديهم وتكونت عينة الدراسة من 225 فردا من المجتمع الأصلي البالغ 4770 فردا، وقد كشفت الدراسة عن وجود ضغوط نفسية مرتفعة لدى عينة الدراسة، وكشفت عن وجود تفاوت في مدى امتلاك رجال الامن الدافعية للإنجاز، أوصت الدراسة بضرورة التقليل من كثرة الأوامر والتعليمات التي يصدرها القادة وإيجاد حوافز لهم بدون تأخير و اوصت كذلك بضرورة التقليل من الضغوط التي تمارسها الإدارة العسكرية وعدم التفرقة بينهم وإعطائهم الحرية في إبداء رأيهم (أبوعون، 2014، ص 93).

6-2-3- الدراسات الأجنبية:

- دراسة ماكيلاند (JOHNSON MECHELLAN 1968):



بعنوان التدريب على الدافعية للإنجاز مع الطلاب المعرضين للفصل من المدرسة و قد استهدفت هذه الدراسة لاختبار فعالية برنامج لتنمية دافعية الإنجاز لدى الطلاب المتسربين و دائمي الهروب و يعانون من الاضطرابات و قد أشارت نتائج الدراسة الى أن الطلاب الذين أكملوا التدريب كله قد تحسن أدائهم الدراسي و تحسنت اتجاهاتهم نحو المدرسة و بالتالي يمكن القول بان ثمة تأثيرا واسع المدى ، و تعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تؤكد على أن التدخل السلوكي يمكن أن يؤدي الي تحسن دال في معالجة مشكلات الطلاب (بوشقة، 2007، ص107).

- دراسة سيري (SIRY 1990):

بعنوان التحقق من العلاقة بين مستوى الطموح لدى مرتفعي ومنخفضي الدافعية للإنجاز وبين قدراتهم على حل المشكلات و قد كشفت نتائج الدراسة أن الطلبة ذوي مستوى الطموح العالي للإنجاز كان أدائهم عاليا في حل المشكلات و بفارق دال إحصائيا عن زملائهم منخفض الطموح للإنجاز (شواشرة، 2007، ص8).

- دراسة كارنزوش (KRANWUCH 1997):

بعنوان نظم الاثابة في علاقتها بالدافعية للإنجاز، حيث تكونت عينة الدراسة من 125 موظفا، استخدم أسلوب المقابلة وكشفت النتائج أن أمن العمل والاهتمام الداخلي بالعمل من أهم العوامل تأثيرا في الدافعية للعمل في حين تزداد دافعتهم للعمل إذا شاركوا في صنع القرار والشعور بالمسؤولية عن عمل مثير للتحدي، مرضٍ ومشبع لحاجاتهم العليا كالانتماء وتقدير الذات وتحقيقها (عبد الحميد، 2003، ص09).

من خلال اطلاعنا على الدراسات السابقة وبعد أن قمنا بعرض عدد منها التي لها علاقة بموضوع دراستنا (الاحترق النفسي، الدافعية للإنجاز) سنحاول الوقوف عن أبرز ما جاءت به وما يمكن أن نستفيد منه نحن في دراستنا.

- اتفقت الدراسات السابقة على هدف مشترك وهو الكشف عن مستويات الاحتراق النفسي باستثناء الطواب واخرون سنة 1999 التي هدفت الى الكشف عن الضغوط النفسية لدى المعلمين في المدارس القطرية ودراسة نايف بن محمد الحربي التي تناولت الرضا الوظيفي وعلاقته بالاحترق النفسي عند المعلمين والمعلمات.

- استخدمت الدراسات السابقة أدوات لجمع البيانات وكانت في الاغلب مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي باستثناء دراسة الطواب 1999 استخدم مقياس الضغوط النفسية، ودراسة عقرباوي الذي استخدم مقياس مصادر الاحتراق النفسي الى جانب مقياس ماسلاش، في حين ان دراسة الحربي 2010 استخدم مقياس الرضا عن المهنة و مقياس ماسلاش ، و استخدم تشوميت (shemat) في دراسته ان افضل طريقة لتجنب الإصابة بالاحتراق النفسي هي الانشغال و تناسي الامر، ودراسة نورة بولقرون 2008 استخدمت مقياس ماسلاش و استمارة تتضمن أسئلة حول ظروف العمل بصفة عامة ،وضمت الدراسات السابقة عينات مختلفة.
- اتفقت الدراسات السابقة على هدف مشترك وهو الكشف عن مستوى دافعية الإنجاز باستثناء دراسة فقيهي 2009 التي هدفت للكشف عن الضغوط الحسية التي يعاني منها رجال دوريات الأمن وتأثرها على دافعية الإنجاز لديهم.
- تلخصت دراسة أوشن (2007) انه لا توجد علاقة ارتباطية بين درجات الأساتذة في الطموح وبين درجاتهم في الكفاءات المهنية، اما نتائج دراسة شوشان(2009) أن هناك علاقة ارتباطية بين النمط القيادي لمديري الثانويات ودافعية الإنجاز، في حين تلخصت دراسة ماكلياند (1968) ان الطلاب الذين أكملوا التدريب كله قد تحسن أدائهم الدراسي وتوصلت دراسة كرانزوش (1997) ان امن العمل والاهتمام الداخلي بالعمل من اهم العوامل تأثيرا في الدافعية للعمل.
- اختلاف في العينات التي اجريت عليها الدراسة.



الجانب النظري

الفصل الثاني:

الإحتراق النفسي

## الفصل الثاني:

### الإحترق النفسي

#### تمهيد

- 1- مفهوم الاحترق النفسي
- 2- نشأة وتاريخ الاحترق النفسي
- 3- مستويات الاحترق النفسي
- 4- اعراض الاحترق النفسي
- 5- مراحل الاحترق النفسي
- 6- أبعاد الاحترق النفسي
- 7- آثار الاحترق النفسي
- 8- نموذج ونظريات الاحترق النفسي
- 9- نظريات الاحترق النفسي
- 10- قياس الاحترق النفسي
- 11- كيفية تفادي الاحترق النفسي
- 12- نتائج الاحترق النفسي
- 13- مصادر الاحترق النفسي

#### خلاصة

### تمهيد:

يحتل العمل مكانة بارزة في حياة الإنسان، نظرا أنه يمثل النشاط الاساسي الذي يحقق له اشباعاته النفسية والاجتماعية فالعمل يشعر الفرد بالأمان والثقة وهو عنصر مهم لتقدير الذات ويعرف الفرد مكانته بين اقرانه في المجتمع وعليه فان التوافق النفسي في العمل يعد عاملا رئيسيا لدعم الصحة النفسية والعكس صحيح تماما.

الاحتراق النفسي من أكثر المواضيع مهمة في الأبحاث العلمية والنفسية والاجتماعية وهذا نظرا للارتباط بالصحة النفسية وزيادة الأعباء على عاتقهم وخصوصا عند تقدمهم في العمر والقلق مستمر داخلي وخارجي.

## 1- مفهوم الإحترق النفسي:

### 1-1- تعريف الإحترق النفسي:

تعدد التعريفات التي تناولت موضوع الإحترق النفسي ومن بينها:

#### 1-1-2- تعريف فرويد نبرج (freudenberg 1974):

هي حالة من الانهك تحصل نتيجة الأعباء والمتطلبات الزائدة والمستمرة والملقاة على الأفراد على حساب طاقتهم وقوتهم (سماهر مسلم عباد أبو مسعود 2010، ص 15).

#### 1-1-3- تعريف بنبيس وارانسون (ARONSON PINES 1983) :

حالة من الاجتهاد الذهني والبدني والعصبي والعاطفي وهي حالة تحدث نتيجة للعمل مع الناس والتعامل معهم لفترة طويلة وفي أوضاع تتطلب بذل مجهودات عاطفية مضاعفة (عبد الله سحمي السبعي 2014).

#### 1-1-4- تعريف كريس (CHERRIES 1980):

هو عملية ينسحب فيها المهني المعروف التزامه السابق بالعمل مع ارتباطه بعمله نتيجة ضغوط العمل التي يعرض لها المهني أثناء أدائه هذا العمل. (أحمد محمد عرض بني محمد 2007)

#### 1-1-5- تعريف ماسلاش (MASLACH 1991):

هو فقدان الاهتمام بالأشخاص الموجودين في محيط العمل حيث يحس الفرد بالإرهاق والاستنزاف العاطفي اللذين يجعلون هذا الفرد يفقد تعاطفه نحو العاملين. (أحمد محمد عرض بني احمد 2004)

#### 1-1-6- تعريف مريم الميسر (1999):

هو نتيجة مباشرة اما لتعرض لفترة طويلة من الزمن لظروف العمل او الحياة الضاغطة التي ليست لها حل ويمكن حدوثها لأي شخص في أي وقت كان.

#### 1-1-7- تعريف البدوي (2000):

هو عبارة عن ظاهرة نفسية يتعرض لها المهنيون نتيجة عدم قدرتهم على التكيف مع ضغوط العمل مما يؤدي الى شعورهم بعدم قدرتهم على حل المشكلات وبالتالي فقدان الاهتمام بالعمل والشعور بالتوتر النفسي أثناء أدائه. (عمار الفريجات 2010 ص 156)



ومن هذه التعريفات يمكننا القول إن الإحترق النفسي من الأعراض المرضية النفسية والجسمية والمعرفية والاجتماعية الناجمة عن السلسلة من ردود الأفعال السلبية التي يبديها العامل كمحاولة منه للتعامل مع الضغوط التي تواجهه في العمل، ورغم تعدد التعريفات للإحترق النفسي أن هناك اتفاقاً على معناه وخصائصه بشكل عام.

## 2- نشأة وتاريخ الإحترق النفسي:

### 2-1- لمحة تاريخية عن الإحترق النفسي:

يعتبر الإحترق النفسي (BURNOUT) في المهن التي تقدم المساعدة والعون للأخرين، وتجسد ذلك في عدد الندوات والدراسات التي تناولت الموضوع بين عامي 1974 و1989 كتبت أكثر من 2500 مقالة عن هذا الموضوع في ضوء تزايد الاهتمام بالصحة النفسية للعاملين في تنظيمات العمل المختلفة (عسكر، 2000، ص103).

وعليه أصبح الإحترق النفسي مصطلح واسع الانتشار وسمة من سمات المجتمع المعاصر، فهو ظاهرة سيكولوجية في تطور مستمر منذ عقد السبعينات من القرن 20 حيث يعتبر العالم برديلي (bradly 1969) أول من أشار الي التوتر والضغط المتصل بالعمل الذي سماه ووصفه ب(burnout)

وبعد سنوات قليلة سيطر على المصطلح العالم والمحلل النفسي الأمريكي هربت فرويد نبرجر (1979)

حيث ان البدايات المبكرة للإحترق النفسي ترجع اليه وذلك خلال دراسته عن الاستجابة للضغوط التي يتعرض لها المنشغلون بقطاع الخدمات حيث عرفه "على انه حالة من الاستنزاف الانفعالي والاستنزاف البدني بسبب ما يتعرض له الفرد من ضغوط، إضافة الى عدم القدرة على الوفاء بمتطلبات المهنة".

وقد كان فرويد نبرجر (Frouid neberdj) أول من ذكر واستعمل مصطلح الإحترق النفسي بشكل جدي وادخله حيز الاستخدام وبالتالي أضافه إلى ميدان البحث السيكولوجي وذلك من واقع تجربته الخاصة على بعض المتطوعين العاملين مع الشباب المدمنين على المخدرات بإحدى العيادات بمدينة نيويورك (2009، وضاح، ص13)

## 2-2- تعريف الإحترق النفسي:

أصبح مفهوم الإحترق النفسي شائع الاستخدام في العقدين الأخيرين من القرن العشرين وذلك لوصف الحالة النفسية للمهنيين الذين يعملون في مجال الخدمة الاجتماعية والإنسانية ويقضون وقتاً متواصلًا العمل المجهد.

يعرف (freudenberger 1974) الإحترق النفسي بأنه حالة من الإعياء والضعف تصيب الجسد وتستنفذ طاقته الحيوية نتيجة المتطلبات التي تفوق قدرة الفرد، وسنة 1975 عرف بأنه حالة من الانهك الناتج عن الخلافات والتفاوت بين أعباء ومتطلبات العمل وبين قدراته وإمكانيته وتطلعاته (زاوي، 2010، ص 28).

يعرف شيرنس (C. cherniss 1980) بأنه العملية التي ينسحب فيها المهني المعروف بالتزامه السابق بالعمل من ارتباطه بعمله نتيجة ضغوط العمل التي تعرض لها المهني أثناء أداء هذا العمل (عبد الله، 1994، ص 01).

يعرف كل من ماسلاش وسوزان كسون 1981 الإحترق النفسي هو إحساس الفرد بالإجهاد الانفعالي، وتبدل المشاعر وانخفاض الإنجاز الشخصي (صديق، 2013، ص 59).

## 2-3- أهم رواد الإحترق النفسي:

يعد المؤتمر الدولي للإحترق النفسي الذي عقد بمدينة فيلادلفيا (Philadelphia) في نوفمبر (1981) البداية الحقيقية لتطور مصطلح الإحترق النفسي حيث شارك فيه الرواد الأوائل للإحترق النفسي أمثال  
Freudenberger, Maslach, pines, cherniss.

– **هاربرت فرود بنرجر** (herbert freuden berger): المحلل الأمريكي أول من أدخل دراسة الإحترق النفسي (burnout) الي حيز الاستخدام الأكاديمي عام (1974)، عندما كتب دراسات أعدها لدورية متخصصة (journal of social Issues) .

جاءت نتيجة تفاعلاته وعلاجاته مع المترددين على عيادته النفسية في مدينة نيويورك(علي بن الشويل القرني 2010).

– **كريستينا ماسلاش**: جدير بالذكر أن لإسهامات ماسلاش (Maslach) اختصاصية علم النفس الاجتماعي بجامعة بيركلي تأثير واضح في تطوير دراسات الإحترق النفسي فقد أضافت الدراسات التي أجرتها مع اخرون بجامعة بيركلي شهرة أكثر من لهذا المصطلح حيث وصفته بأنه

مجموعة أعراض يمكن ان تحدث لدى أشخاص الذين يؤدون نوعا من الاعمال التي تقضى التعامل المباشر مع الناس، وتتمثل الاعراض في الاجهاد الانفعالي تبدل الشعور ونقص الإنجاز الشخصي.

وتوالت مجهوداتها بعد ذلك لتضيف تعريفا أكثر وضوحا إضافة الى الشهرة التي أعدتها كما سنرى في الدراسة (شرقي حورية 2010).

### 3- مستويات الاحترق النفسي:

أشار سبانيو (spanyou) 1979 الى ان الاحترق النفسي مشاعر ارتبطت بروتين العمل وقد حلل ثلاث مستويات هي:

#### 3-1- احتراق نفسي متعادل:

وينتج عن نوبات قصيرة من التعب والقلق والاحباط والتهيج

#### - احتراق نفسي متوسط:

وينتج عن نفس الاعراض السابقة ولكنها تستمر لمدة أسبوع على الأقل

#### - احتراق نفسي شديد:

وينتج عن اعراض جسمية مثل القرحة والام الظهر المزمنة ونوبات الصداع الشديدة، وليس غريبا ان يشعر العاملون بمشاعر احتراق نفسي معتدلة ومتوسطة من حين الى اخر ولكن عندما تلح هذه المشاعر وتظهر في شكل امراض جسمية ونفسية مزمنة عندئذ يصبح الاحتراق النفسي مشكلة خطيرة (بدران، 1997، ص57).

### 4- أسباب حدوث الاحتراق النفسي:

هناك نظريات عديدة تدور حول أسباب هذه الظاهرة وكلها تحمل بعض الصدق وهذه النظريات تركز على ثلاث مستويات:

- المستوى الفردي

- المستوى التنظيمي

- المستوى الاجتماعي

ومع أن الأسباب الفردية والاجتماعية لها دور المهم الا انها تساهم بقدر اقل من العوامل التنظيمية (ظروف العمل) لظهور الاحتراق النفسي عند المهنيين.

ومن أجل إعطاء صورة كاملة سنعرض الأسباب الخاصة للفرد والمجتمع وبعد ذلك نتطرق الى الأسباب الخاصة في بيئته العمل.

#### 4-1- الأسباب الفردية:

من الناحية الفردية يعتبر فرويد روبنجر أول من استخدم تعبير الإحترق النفسي في كتابه مدعيا بان المخلصين في أعمالهم والملتزمين هم الأكثر عرضة للإحترق النفسي كذلك الذين لديهم رغبة قوية بان يقبلوا من زبائن وعملاء ومن خلال البحوث التي اجريت وجدنا ان الجماعة المهنية الأكثر عرضة للإحترق النفسي هي الأكثر مثالية والتزاما بمهنتها.

وهناك أسباب أخرى للإحترق النفسي على المستوى الفردي والتي تحتاج لبحوث ميدانية أكثر ومنها:

- مدى واقعية الفرد في توقعاته واماله، زيادة عدم الواقعية تحمل في طياتها مخاطر الوهم.
  - مدى الاشباع الفردي خارج نطاق العمل، زيادة لخصر الاهتمام بالعمل تزيد من احتمال الإحترق.
  - الأهداف المهنية، وجد أن المصلحين الاجتماعيين الراغبين في إحداث تغييرات اجتماعية عن طريق أعمالهم هم أكثر عرضة لهذه الظاهرة.
- ومن العوامل الشخصية أيضا صحة العامل الجسمية وصحته النفسية وسنه ومزاجه واستعداده للعمل ورغباته واماله، ما يعانیه من متاعب شعورية (صبرة علي أشرف عبد الغني 329،2004).

#### 4-2- الأسباب الاجتماعية:

كذلك أوردت الزهراني (2000) عدد من عوامل الاجتماعية التي تعتبر مصدر الإحترق النفسي كالتالي:

التغييرات الاجتماعية والاقتصادية التي حدثت في المجتمع وما يترتب عليها من المشكلات قد تؤدي الى هذه الظاهرة

طبيعة التطور الاجتماعي والثقافي والحضاري في المجتمع التي تساعد على إيجاد بعض المؤسسات الهامشية والتي لا تتلقى دعما حيث امن المجتمع فيصبح العاملين أكثر عرضة للإحترق النفسي.

أما العامل الاجتماعي الاخر فهو الغموض الوظيفي، الحالة المحيطة بهذا

النوع من المهن .(387: 2005, J-P-Ountial shuteau).

فهنالك مجموعة توقعات حول طبيعة العمل والقائمين به يشرك فيها معظم أفراد المجتمع منها.

#### 4-3- الأسباب المهنية:

المسببات الخاصة بالمستوى التنظيمي او ظروف العمل:

لما كانت المهنة ومتطلباتها على الجانب البارز والبعد الأهم الذي يحدد للعالم فيها انتماءه لعمله والتزامه به وأهدافه فإن ظروف العمل وبيئته تساهمان في حد البعيد لزيادة وانخفاض مدة ضغط العمل وعلى هذا فإن الإحساس العامل بفشل في تحقيق أهداف العمل وكذلك إحساسه بفشله من خلال العمل الذي يقوم به سوف يعود به الي حالة من معنوية منخفضة وعدم الرضى بأبعاده المختلفة بالتالي الى الاحترق النفسي.

ويضيف الباحث بعض الأسباب التي يمكن أن تساهم في حدوث الاحترق النفسي في محيط العمل منها: المهام البيروقراطية المتزايدة، نقص المكافآت وغياب الدعم العمل لفترات طويلة دون الحصول على القسط الكافي من الراحة.

والبحوث الخاصة بالضغط النفسي وطرق التعامل معه تقترح بأن فقدان الإمكانيات والقوي يعتبران من أهم مسببات الضغط والقلق والكآبة عند الافراد وعند استمرار هذه الحالة تتطور ظاهرة تسمى العجز المتعلم ( Learned Helplessness ) حيث أن الفرد يستخلص من ذلك أنه عاجز عن عمل أي شيء لتحسين وضعه وبدخله اليأس، هذه الظاهرة تشبه لحد كبير ظاهرة الاحترق النفسي.

#### 5- أعراض الاحترق النفسي:

قدم سيدولايين (sidoulain1988) في كتابه الاحترق النفسي في التعليم الحكومي الاعراض والأسباب ومهارات البقاء تقييما شاملا للأعراض الاحترق النفسي مشيرا إلى أنه من النادر أن تجد شخصا خاليا من أي هذه الأعراض والتي أهمها:

#### 5-1- الأعراض الجسمية:

و تتمثل في الإجهاد و الاستنزاف و تشنج العضلات و الآلام و ابتعاد الفرد عن الآخرين و ارتفاع ضغط الدم و تناول الأدوية و الكحول و أمراض القلب و الصحة العقلية (الراشدون 1995، ص 61، 71).

#### 5-2- الأعراض العقلية المعرفية:

تتمثل بضعف ومهارة صنع القرار وغيوب في معالجة معلومات ومشكلات (مخاطر)الوقت والتفكير المفرط للعمل وعدم التركيز (مهند عبد العلي، 2003 ص52).

### 5-3- الأعراض الاجتماعية السلوكية:

وهي على العموم أعراض مرتبطة بعلاقة الفرد بالآخرين وإتباعه لبعض السلوكيات في حياته وتتمثل في انسحابه من حياة الأشخاص الذين يتعامل معهم، الاتجاهات السلبية نحو العمل والزملاء، انخفاض الأداء وعدم الرضا والتغيب المستمر عن العمل.

### 5-4- الأعراض النفسية الإنفعالية:

وتتمثل في المشاعر والتغيرات السلبية هذه الأخيرة التي تشمل مشاعر الغضب والاكتئاب 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... الخ

### 5-5- الأعراض الروحية:

عندما يصل الإحترق لمرحلة النهائية فإن الان تصبح مهددة من كل شيء تقريبا وتصبح عرض الضغط الجسدية منتظمة وتكون الثقة بالنفس متدنية وكذلك تصبح فعالية العمل ضعيفة وتصعب العلاقات الاجتماعية بشكل كبير وتصبح الحاجة الي التغيير والهروب من الواقع هي الفكرة الرئيسية التي تسيطر على تفكير الشخص وعندها لا يدرك الموظف سوي خيارات التقاعد، وتغيير الوظيفة والعلاج النفسي والحزن والانتحار في بعض الحالات (أحمد عوض 2007، 17).

ويؤكد سيدولان (cedoline) أنه يمكن أن نستدل على وجود الإحترق النفسي بواسطة ثلاث مؤشرات وأعراض بارزة هي:

- شعور الفرد بالإرهاك الجسمي والنفسي مما يؤدي إلي شعوره بفقدان الطاقة النفسية أو المعنوية وضعف النشاط وبالتالي فقدان الشعور بتقدير الذات.
- الاتجاه السلبى نحو العمل والفئة التي تقدم لها الخدمة طلاب، مرضى مسترشدين وفقدان الدافعية نحو العمل
- النظرة السلبية والإحساس باليأس والاكتئاب والملل (محمد الزيود 2007، 195)
- كما يمكن أن تنتج عن الإحترق النفسي بعض أعراض الاكتئاب الشائعة مثل:
- فقدان الاهتمامات والميول
- العجز عن الاستمتاع بالأخبار السارة
- الحزن sadness

- فقدان الشهية lossof appetite

- اضطرابات النوم (عبد الرحمن العيسوي 2006، 240)

### 6- مراحل الإحترق النفسي:

يرى ماتسيبون وأنفاسيفست (Matteson et invacivique) أن ظاهرة الإحترق النفسي لا تحدث فجأة وإنما تتضمن المراحل التالية:

#### 6-1- مرحلة الإستهراق involvement

وفيها يكون مستوى الرضا عن العمل مرتقعا ولكن إذا حدث عدم اتساق بين ما هو متوقع من العمل وما يحدث في الواقع يبدأ مستوى الرضا في الانخفاض.

#### 6-2- مرحلة التبلد (stagnation)

هذه المرحلة تنمو ببطء وينخفض فيها مستوى الرضا عن العمل تدريجيا وتقل الكفاءة وينخفض مستوى الأداء في العمل ويشعر الفرد باعتلال صحته البدنية، ينقل الاهتمام الى مظاهر اخرى في الحياة كالهوايات والاتصالات الاجتماعية وذلك لشغل أوقات فراغه.

#### 6-3- مرحلة الانفصال (détachement)

وفيها يدرك الفرد ما حدث، ويبدأ في الانسحاب النفسي واعتلال صحته البدنية والنفسية مع ارتفاع مستوى الإجهاد النفسي.

#### 6-4- المرحلة الحرجة (joncture)

وهي أقصي مرحلة في سلسلة الإحترق النفسي، وفيها تزداد الأعراض البدنية النفسية السلوكية، سوء وخطر، ويختل تفكير الفرد نتيجة شكوك ذات (soubats self)، يصل الفرد إلي مرحلة الاجتياح (الانفجار) ويفكر الفرد في ترك العمل وقد يفكر في الانتحار (زيدان، 1997 ص11)

### 7- أبعاد الإحترق النفسي:

انطلاقا من البحوث الميدانية التي قامت بها ماسلاش مع كل من kelly، prines jachson.

سواء عن طريق المقابلات أو الاستبيانات التي طبقت على العديد من الهيئات المهنية (الخدمات الاجتماعية والصحة والتعليم)، فإنها خلصت إلى نتيجة مفادها أن ظاهرة الإحترق النفسي تتوقع مكونات وأبعاد أساسية هي:

### 7-1- الإجهاد الانفعالي:

هو استنزاف العامل للطاقة البدنية والنفسية على حد سواء وفقدانه للحياة والنشاط الذي كان يتمتع به في الماضي وإضافة إحساسه بزيادة متطلبات المهنة مع الشعور بالإحباط والتوتر والإجهاد العاطفي يرتبط أيضا بالضغط والاكنتاب، فكل هذه المفاهيم النظرية أثبتت النتائج الحالية لها دورا مركزيا في عملية الاحترق النفسي (Michel Delhouch)

### 7-2- تبدل الشعور:

ويوضح الاتجاهات السلبية اتجاه من يعمل معهم العامل المحترق النفسي وهذه الاتجاهات السلبية والتي تكون أحيانا تهكمية ساخرة لا تمثل الخصائص المميزة ويشير أيضا إلى إلغاء الشخصية إلى ذلك الانفصال بين الأشخاص ويعتبر هذا العنصر جوهر التناذر وتميزه من تطوير المواقف بين الشخصية (بوحارة 2011، ص53،54).

### 7-3- انخفاض الإنجاز الشخصي:

إن هذا البعد نتيجة للبعدين السابقين حيث يشير إلى تقييم العامل لنفسه بطريقة سلبية بأنه قادر على القيام بواجباته بالمستوي المطلوب ويظهر أيضا في شعور الفرد بتدني نجاحه واعتقاداته بأن مجهوداته تذهب سدى فهو خبرة مؤلمة ويمكن التعبير عنه من قبل الشعور بعدم الفعالية والكفاءة وقد يحبط عمل الفرد في كلمة واحد ولم تعد تقوم بالعمل الجيد و الواقع أن نقص الإنجاز الشخصي يتعلق في مرات كثيرة لانخفاض قيمة الفرد وعمله وكفاءته (بوحارة، 2011 ص53،54).

### 8- آثار الاحترق النفسي:

من ناحية نفسية الاحترق النفسي ما هو إلا انعكاس رد فعل للظروف العمل غير المحتملة والعملية تبدأ عندما يشكي المهني من ضغط أو إجهاد من النوع الذي يمكن تقليله والتخلص منه عن طريق أسلوب حل المشكلات والتغييرات في الاتجاهات وأنواع السلوك المصاحب للاحترق النفسي، توفر هروبا نفسي وتحمي الفرد من تدهور حالته إلى الأسوأ من ناحية الضغط العصبي بجانب ذلك يمكن حصرهم:

- تقليل الإحساس بالمسؤولية
- تمتاز علاقته مع العميل بالبعد النفسي
- استنفاد طاقته النفسية
- التثني على مثاليات وزيادة السلبية في الشخص



- نقص فعالية الإنجاز
- لوم الآخرين في حالة الفشل
- كثرة التغيب عن العمل وعدم الاستقرار الوظيفي.

## 9- نموذج الإحترق النفسي:

### 9-1- نموذج شيرنس للاحترق النفسي:

يفترض هذا النموذج أن كلا من الجوانب المختلفة لبيئة العمل والخصال الذاتية للعامل يمكن ان يكون أي منها يسبب شعور العامل بالانضغاط و أن العاملين يحاولون مجابهة تلك الضغوط بأساليب مختلفة يتمثل بعضها البعض في تبني اتجاهات سلبية نحو بيئة العمل بشكل عام والتصرف وفق تلك الاتجاهات، تقليل أهداف العمل وتخفيض المسؤوليات ... إلخ وهو ما يطلق حالة من الانقطاع في حبال الوصال بين العامل وعمله و من ثم فإن هذا التغيير السلبي في الاتجاهات نحو العمل هو جوهر ظاهر للاحترق وفق هذا النموذج و يوضح الشكل رقم (1) هذا النموذج شيرنس للاحترق النفسي.

وأيضا قدم تشيرنس (tshirnes1985) نموذج الاحترق النفسي وقد قابل مع معاونه 28 مهنيا متمهنا في 4 مجالات هي: مجال الصحة ومجال القانون ومجال التمريض في المستشفيات العامة ومجال التدريس في المدارس الثانوية، تم مقابلة كل المفحوصين عدة مرات خلال فترة تتراوح من سنة الي سنتين.

### 9-1-1- خصائص محيط العمل

تتفاعل هذه الخصائص مع الأفراد الذين يدخلون الوظيفة لأول مرة ولهم توجهات مستقبلية معينة ويحتاجون إلى مساندة اجتماعية وكل هذه العوامل تعتبر مصادر معينة من الضغط الذي يتعرض له الأفراد بدرجات متفاوتة. ويتواءم الأفراد مع هذه العوامل الضاغطة بطرق مختلفة فيلجأ البعض الى أساليب واستراتيجيات منحرفة، بينما يتوالم آخرون عن طريق اللجوء الى اتجاهات السلبية التي تشكل احترق نفسي ومن بين هذه الخصائص:

- التوجيه في العمل
- العزلة الاجتماعية

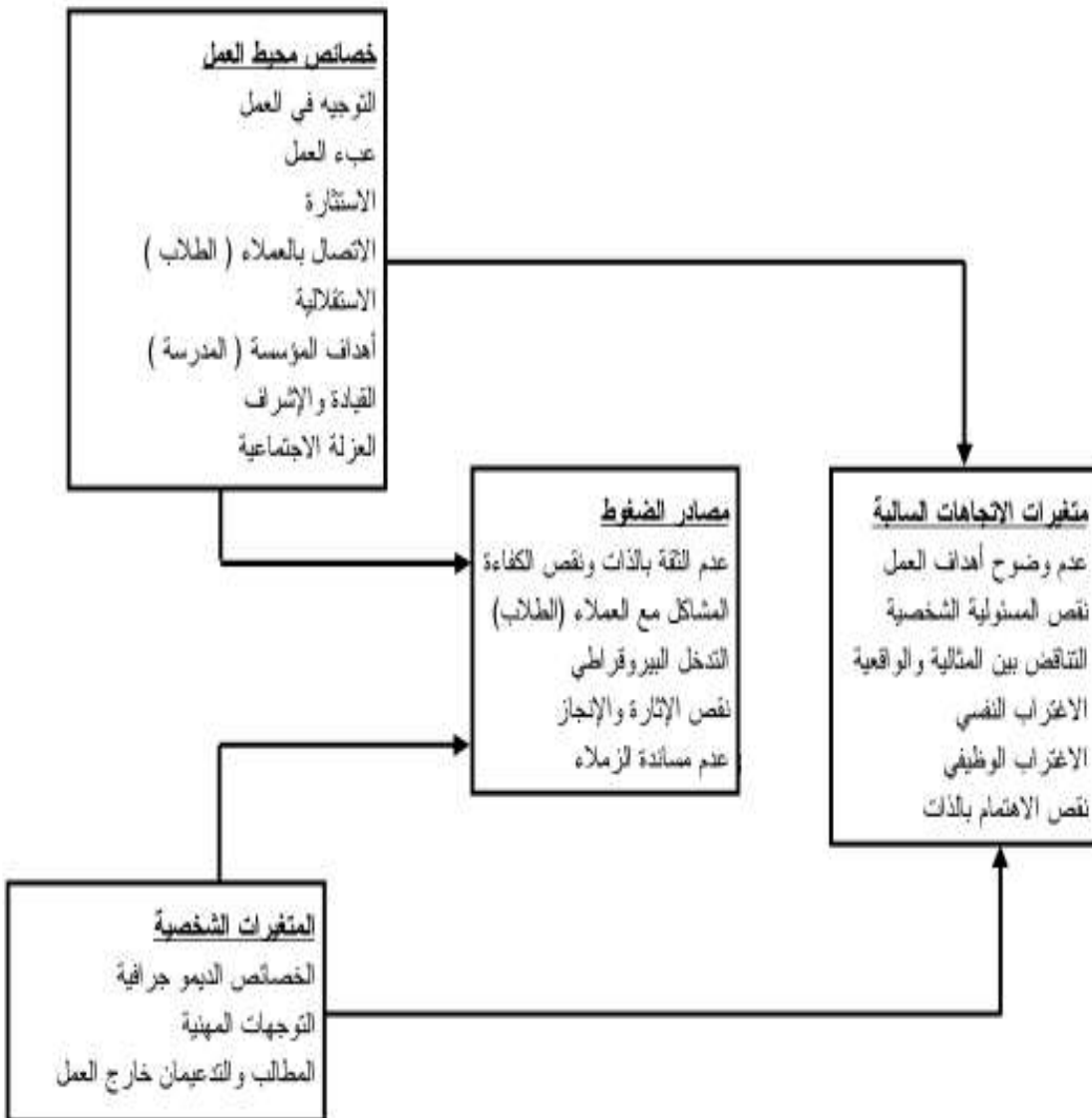
المتغيرات الشخصية:

وهي تضم الخصائص الديموغرافية، بالإضافة الى التأييد الاجتماعي من خارج محيط العمل.

مصادر الضغط:

وضع شيرنس خمس مصادر للضغط كمقدمات للاحترق النفسي وهي عدم الثقة بالذات ونقص الكفاءة والمشاكل مع العملاء وعدم المساندة... الخ (نقل عن نوال الزهراني، 2008، ص32).

المخطط رقم - 1 - يوضح نموذج تشيرنس للاحترق النفسي



الشكل رقم 01: يوضح تشيرنس للاحترق النفسي

## 10- نظريات الإحترق النفسي:

### 10-1- النظرية السلوكية:

يدعي واضع هذه النظرية بأن الإحترق النفسي هو ناتج عن الظروف الفيزيائية والبيئية ولم تتجاهل هذه النظرية مشاعر وأحاسيس الانسان كما لم تتجاهل العمليات العقلية الداخلة له أي أن النظرية السلوكية ترى أن الإحترق النفسي هو نتيجة لتعامل بيئي وإذا ما تم ضبط تلك العوامل فإن أصبح من السهولة التحكم بالإحترق النفسي وهذا ما تؤمن به العديد من الدراسات والنظريات العلمية.

### 10-2- النظرية المعرفية:

ان مصدر الذي يحدد سلوك الانسان هو مصدر داخلي ويخالف أصحاب هذه النظرية بذلك النظرية السلوكية وهذا يعني أن الانسان عندما يكون في موقف معين فإنه سوف يفكر في هذا الموقف ويسعى الى استجابة من أجل الوصول الى الأهداف التي يحددها إذا كان هذا الانسان قد استطاع ان يدرك الموقف إدراك الإيجابية فان ذلك سيقود الى حالة الرضا والمعنوية العالية والتكيف الإيجابي في حين أن إدراك الانسان هذا الموقف إدراك سلبي فان النتيجة الحتمية لهذا الإدراك السلبي سيكون بظهور أعراض الإحترق النفسي.

### 10-3- النظرية الوجودية:

المشار اليها رمضان (1999) فيركزون في تفسيره الإحترق النفسي على وجود معنى في حياة الفرد فحينما يفقد الفرد المعنى والمغزى من حياته فإنه يعاني نوع من الفراغ الوجودي الذي يجعله يشعر بعدم أهمية حياته يحرمه من التقدير الذي يشجعه على مواصلة حياته، لذلك فالعلاقة الإحترق النفسي وعدم الإحساس علاقة تبادلية فهما وجهان لعملة واحدة ان جاز لنا القول (عمار فريحات، وائل الرضي 2010).

نستخلص مما سبق أن الإحترق النفسي يؤدي الى فقدان المعنى من حياة الفرد كما أن فقدان المعنى يمكن أن يؤدي الى الإحترق النفسي.

### 10-4- النظريات العلمية المفسرة للإحترق النفسي:

لم يدرس مفهوم الإحترق النفسي بشكل محدد وواضح في النظريات النفسية وبصورة اكتشافيه. هناك عديد من النماذج والنظريات التي قدمت لتفسير حدوث الإحترق النفسي وقامت معظم هذه النماذج إن لم يكن كلها علي أساس تصور ماسلاش (MASHLACH) وزملائها للإحترق النفسي بأنه يتضمن ثلاث مكونات أساسية هي التي سبق ورودها في التعريفات السابقة

ومع ذلك فان هناك خلافات بين تلك النماذج حول أهمية النسبة لكل مكون من تلك المكونات في تطور الاحترق النفسي نتيجة سلسلة الأحداث الضاغطة التي يتعرض لها الأفراد. سوف نتناول بالمناسبة نماذج لتقصي تطور الاحترق النفسي نتيجة عرضها كويروز وزملاءه عرضا نقديا (cooper et al 2001).

### 10-5- نظرية التحليل الاحترق النفسي: والمشار إليها في الراشدان (1955)

الاحترق النفسي على انه ناتج عن عملية الضغط الفرد على الأنا لمدة طويلة ،وذلك مقابل الاهتمام بالعمل مما قد يمثل جهدا مستمرا للقدرات الفرد ، مع قدرة الفرد على مواجهة تلك الضغوط بطريقة سوية أو ناتج عن عملية الكبت أو الكف للدرجات غير المقبولة بل المتعارضة في مكونات الشخصية مما ينشأ عنه صراع بين تلك المكونات ينتهي في أقصى مراحلها الى احترق نفسي لأنه ناتج عن فقدان الأنا المثل الأعلى لها حدوث فجوة بين انا و الآخر التي تعلقت به و فقدان الفرد جانب المساندة التي كان ينتظرها .كما أنه يمكن استخدام فنيات مدرسة التحليل النفسي لعلاج الاحترق النفسي كالتنفيس الانفعالي (عمار الفريجات،وائل الريفي 2010، 1565)

### 10-6- التعليق على نظريات الاحترق النفسي:

ركزت النظرية السلوكية على الجوانب الفردية والظروف المحيطة بالأفراد التي تؤثر عليهم و أنه إذا ما تم التحكم فيها فهذا يؤدي الى ضمان مردودية و أداء جيد للأفراد إلا أنها بلغت في هذا ما أكدت عليه النظرية التي أهملت الجوانب النفسية الداخلية المعرفية التي ترى أن سلوك الافراد هو من مصدر داخلي مرتبط بعدد القدرات العقلية كالأدراك و التفكير المختلف ،الميل و الرغبات ،و نجد توافقا بينها و بين نظرية التحليل النفسي حيث يرى الفرو يدون أن سلوك الانسان تحركه قوى دافعة نتيجة صراع بين مكونات الشخصية : الهو، الأنا ،الأنا الأعلى.

### 11- قياس الاحترق النفسي:

#### 11-1- قياس الاحترق النفسي وبعض المقاييس المستخدمة:

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

#### 11-1-1- مقياس الاحترق النفسي لفرويد بنرجر:

ويهدف الى قياس مستوى الاحترق النفسي ويتكون من 8 عبارة، يتم الإجابة عليها من خلال مقياس يتراوح بين عدم الانطباق التام، وذلك بعد مدة تراوح 0 إلى 0,50 وتشير الدرجة التي يحصل عليها الفرد الى مستوى الاحترق النفسي ويقسم الافراد كالتالي:

- من الصفر-25 أن الفرد بحالة جيدة.

- من 26-35 بداية الإحساس بالضغط.
- من 36-50 إرهاصات الإصابة بالاحترق النفسي.
- من 51-65 الفرد محترق نفسياً.
- من 65 فأكثر وضع الخطر
- وفيما يلي أمثلة عن عبارة المقياس:
- هل أصبحت أكثر عصبية؟
- هل تشعر بفترات من الخوف غير واضح السبب؟

### 11-1-2- قياس ماسلاش:

يعتبر هذا المقياس من أكثر المقاييس شيوعاً في استخدام صالح لجميع المجتمعات والثقافات أعد هذا المقياس من طرف كريستينا ماسلاش وموزان جاكسون حيث يقيس ثلاث أنماط من أعراض المرتبطة بالاحترق النفسي (بوحارة، 2011، ص 77، 78) التي تعتبر بمثابة مقياس للإجهاد الانفعالي، تبدل مشاعر الإنجاز الشخصي.

### 11-1-3- مقياس الإجهاد الانفعالي:

يقيم الشعور بالتعب العاطفي والانفعالي في العمل ومقياس إنجاز الشخصي يقيم الشعور بالكفاءة والإنجاز في العمل أما تبدل المشاعر فيقيم تبدد الشخصية وكل ما هو غير شخصي تجاه العملاء ومن أمثلة المقياس إجابات المرضي كالتالي:

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

### 11-1-4- مقياس بيئة العمل:

يهتم هذا المقياس بتقييم بيئة العمل ومدى مساهمتها في الاحترق النفسي حيث يقيس أبعاد مختلفة جداً من البيئة التنظيمية تسمى بالمناخ الاجتماعي وتشمل هذه أبعاد سير العمل وإدارته، الحرية في اتخاذ القرارات طرق كيفية تأدية المهام، ضغط الأداء، مدى وضوح دور درجة السيطرة من جانب الإدارة، التنوع والتعبير في العمل، فهذا الأداة توفر وسيلة لفحص درجة الاحترق النفسي

فيما يتعلق بعوامل البيئة داخل المنظمة إذا تعطي صورة شاملة الي حد ما كيف يحترق العامل، كما يشير الي أن درجة التدخل ضرورية.

### 11-1-5- الإحترق النفسي للمعلمين:

يتكون هذا المقياس من 21 عبارة موزعة على 5 مستويات المقياس على 4 مقاييس فرعية تقيس عدم الرضا الوظيفي، انخفاض المساندة مما يدركها المعلم، الضغوط المهنية والاتجاه السلبي نحو التلاميذ وقد قام عادل عبد الله بترجمة الي اللغة العربية.

### 11-1-6- مقياس الإحترق النفسي (BM):

من طرف ارسون بيني (Aronson pines) ويقيس خاصة المكون المتعلق بالإجهاد الانفعالي.

استبيان ل شيرنيس (Cherniss) يتألف من 20 بنداً.

### 12- كيفية تفادي الإحترق النفسي:

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

- إدراك أو تعرف الفرد على الاعراض التي تشير الي قرب حدوث الإحترق النفسي.
- تحديد الأسباب من خلال الحكم الذاتي أو باللجوء الي الاختبارات التي توضح له الأسباب.
- تحديد الأولويات في التعامل مع الأسباب الي حددت في الخطوات السابقة فمن الناحية العملية يصعب التعامل معها دفعة واحدة.
- تطبيق الأساليب أو اتخاذ خطوات عملية لمواجهة الضغوط منها تكوين صدقات لضمان الحصول على دعم فني اجتماعي، إدارة الوقت، تنمية هوايات، مواجهة الحياة كتحدى للقدرات الذاتية، الابتعاد عن جو العمل كلما أمكن ذلك، الاستعانة بالمتخصصين الاعتراف الشخصي بوجود المشكلة لزيادة الإيجابية في مواجهتها.
- تقييم الخطوات العملية التي اتبعها الفرد لمواجهة المشكلة للحكم على مدى فعاليتها واتخاذ بدائل إذا لزم الأمر (عسكر، 2003، ص125).

## 12- كيفية تفادي وعلاج الإحترق النفسي:

حالة الإحترق النفسي ليست بالدائمة وبالإمكان تفاديها و الوقاية منها، ويعتبر قيام الفرد العامل بدوره المتمثل في حياة متوازنة من الأغذية، النشاط الحركي، الاسترخاء الذهني من الأمور الحيوية والمكملة للجهود المؤسسية في تفادي الإحترق النفسي وبصورة عامة يوصي الباحثون بإتباع الخطوات التالية:

- إدراك الفرد أو تعرف الفرد الأعراض التي تشير الى حدوث الإحترق النفسي.
  - تحديد الأسباب من خلال الحكم الذاتي أو اللجوء الى اختبارات التي توضح له الأسباب
  - تحديد الأولويات في التعامل مع الأسباب التي حددت في الخطوات السابقة فمن الناحية العملية يصعب التعامل معها دفعة واحدة.
  - تقييم الخطوات العملية التي يتبعها الفرد لمواجهة المشكلة للحكم على مدى فعاليتها واتخاذ بدائل إذا لزم الأمر (علي عسكري 2003، ص 127).
  - تطبيق لأساليب أو اتخاذ خطوات عملية لمواجهة الضغوط منها:
  - تكوين صداقات لضمان الحصول على دعم اجتماعي .
  - إدارة الوقت .
  - تنمية هوايات وحضور الأنشطة الترويحية.
  - مواجهة الحياة كتحد للقدرة الذاتية .
- ويضيف بعض الباحثين:
- أخذ الاجازات باستمرار .
  - ممارسة بعض التمارين الرياضية مثل الركض والسباحة
  - إجراء بعض التمارين لتخفيف الضغط مثل تدليك العضلات والتنفس العميق.

## 13- نتائج الإحترق النفسي:

يشير كنجهام (1993) الى أن تبعات الإحترق النفسي تتمثل في مجموعة من الاستجابات الفسيولوجية والنفسية والتي تنتج عن تعرض الفرد للمستويات المرتفعة من الضغوط والتي تعتمد بشكل كبير على إدراك الفرد وتفسيره للعالم من حوله، وعلى التعامل مع هذا العالم.

### 13-1- الإستجابات الفيزيولوجية : وتتمثل التبعيات الفسيولوجية في:

- ارتفاع ضغط الدم
- ارتفاع معدل ضربات القلب

- اضطرابات في المعدة

- جفاف في الحلق

### 13-2- الإستجابات النفسية:

أما التابعات النفسية فتتمثل في:

### 13-3- الإستجابة العقلية:

ومن أمثلة الاستجابات العقلية:

- نقص القدرة على التركيز واضطراب بالتفكير ضعف القدرة على التركيز وتهويل الاحداث وضعف القدرة على حل مشكلات واصدار الاحكام.

### 13-4- الاستجابة الانفعالية:

تتمثل في القلق الغضب والاكتئاب والحزن والوحدة النفسية وفي هذا الصدد يشير كنجهام (kandjham) إلى أنه ظل الموقف مستمرا فإن انفعالات الفرد تزداد اضطرابات.

### 13-5- الإستجابة السلوكية:

أما استجابات السلوكية تتمثل في العدوان وترك المهنة، وزيادة معدل الغياب والتعب للأقل مجهود. (زيدان 1998، ص13 وكونيغام cunnigham « " 200 ص 244، 200، 19)



## مصادر الاحترق النفسي



الشكل رقم 02: المحاور الأساسية المقترحة لدراسة الاحترق النفسي.

## 14- خلاصة:

نستخلص مما سبق أن الإحترق النفسي يحدث عندما يفشل جهد العامل في التغلب على العوامل الضاغطة المرتبطة بالعمل، وهو ينشأ عن التوتر الناجم عن العمل لمدة طويلة والذي ينتج عن عدم ملائمة مصادر تكيف العمال، وغياب المكافآت العادلة وغيرها من الأسباب التي تصل بالطبيب أو العامل إلى مراحل النهائية للاحترق النفسي، كما نشخص أن الاحترق النفسي يحدث نتيجة لأسباب تتعلق ببيئة العمل، وأخرى تتعلق بشخصية الفرد، وبالتالي فإن دراسة الاستراتيجيات التي يتعامل بها الأطباء المقيمين في مواجهة الضغوط من الأمور الحيوية في هذا المجال، بحيث إذ اتسمت شخصية الطبيب بسمات سوية و استخدمت استراتيجيات تعامل فعالة فإنها تساعد على حل مشكلات و التخلص من الضغوط و تفادي الإصابة بالاحترق النفسي، إذا حدث عكس ذلك فإن الطبيب يكون أكثر عرضة للاحترق النفسي .

الفصل الثالث:

الدافعية للإنجاز

## الفصل الثالث:

### الدافعية للإنجاز

تمهيد

#### 1- الدافعية

1-1- مفهوم الدافعية

1-2- أهمية الدافعية

1-3- وظائف الدافعية

1-4- المفاهيم المرتبطة بالدافعية

#### 2- الدافعية للإنجاز

2-1- مفهوم الدافعية للإنجاز

2-2- أنواع الدافعية للإنجاز

2-3- خصائص الدافعية للإنجاز

2-4- مكونات الدافعية للإنجاز

2-5- أبعاد الدافعية للإنجاز

2-6- العوامل المؤثرة في مستوى الدافعية للإنجاز

2-7- النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز

2-8- وظائف الدافعية للإنجاز

2-9- قياس الدافعية للإنجاز

#### 3- خلاصة

**تمهيد:**

تعد الدافعية القوى المحركة التي تدفع الفرد وتوجه سلوكه نحو هدف معين في الحياة، فهي عنصر أساسي تؤثر في سلوك الفرد، وتعد من أكثر موضوعات علم النفس أهمية للدور الذي يلعب في توجيه السلوك، فهي تعتبر المحرك الأساسي للنشاطات المختلفة. وبناءا على أهمية ودور الدافعية تم وضع خطتنا التي شملت مجموعة من العناصر للتطرق في صلب موضوع الدافعية للإنجاز.

## 1- الدافعية:

### 1-1- مفهوم الدافعية:

#### 1-1-2- لغة:

جمعها دوافع، وتعود كلمة دوافع في أصلها إلى كلمة لاتينية (Movere) والتي تعني يدفع أو يحرك (to move) وفي اللغة العربية مأخوذة من الفعل الثلاثي أي حرك الشيء من مكانه إلى مكان آخر في اتجاه معين (بني يونس، 2009، ص 14).

### 1-1-3- اصطلاحا:

لها عدة تعاريف من بينها:

1. أنها أحد القوى المحركة والموجهة في ان واحد في تسيير السلوك إلى غاية أو هدف يرضيه وهذه القوة لا يمكن ملاحظتها مباشرة بل يستدل عليها من خلال الاتجاه العام للسلوك الصادر عنه (الطريحي وحمادي، 2012، ص 123).
2. يعرفها زممرمان بأنها: حالة ديناميكية لها أصولها في إدراكات المتعلم لنفسه ومحيطه والتي تحدده على اختيار نشاط معين والاقبال عليه والاستمرار في أدائه من أجل تحقيق هدف معين (بلقاسمي ومعوش، 2013، ص 74).
3. يرى دريفر (driver1971) أن الدافع عبارة عن عامل دافعي انفعالي يعمل على توجيه سلوك الكائن الحي إلى تحقيق هدف معين (غباري، 2008، ص 15).

### 1-2- أهمية الدافعية:

- الدافعية ضرورية لتفسير السلوك حيث أن وراء كل سلوك يحدث هناك دافعية.
- الدافعية تؤثر في أداء الإنسان وتعلمه، كلما زادت الدافعية لديه زاد تعلمه أكثر وأداء نشاطه على أفضل صورة.
- أن جميع الناس على اختلاف أعمارهم ومستوياتهم الثقافية والاجتماعية يهتمون بالدافعية لتفسير طبيعة العلاقات التي تربطهم بالآخرين (مرجع سابق ص 36).

### 1-3- وظائف الدافعية:

تؤدي الدافعية وظائف أساسية في تحديد وتشكيل السلوك وذلك كما يلي:

1. **وظيفة بعث السلوك وإثارته:** فالدافعية توفر القوة أو الطاقة التي تحرك السلوك وتدفع الكائن إلى النشاط وبذل الجهد بعد حالة السكون، وتتناسب شدة الدافع طرديا

مع درجة النشاط أو مع قدر الطاقة التي يعيها الكائن فكلما زاد وقت الحرمان زاد النشاط في سبيل الوصول إلى الصدق. (شاذلي، 2001، ص96).

2. **وظيفة توجيه السلوك:** وذلك بتحديد مساره بين البدائل السلوكية المختلفة للدافعية،

عندما يكون الفرد في حالة توتر فانه يبحث عن سلوك يجعله يزيل هذا التوتر، فالدافعية هي القوى التي:

- توجه الطاقة اللازمة لتنفيذ الأهداف المرغوب الوصول إليها.
- تؤدي إلى بذل الجهود اللازمة لتحقيق العمل المنتظر.
- تعمل على المحافظة على البقاء والإستمرار وهذا من خلال تنشيط سلوك الأفراد بشكل دائم من أجل إشباع حاجته (شاذلي، 2001، ص96).

#### 1-4- المفاهيم المرتبطة بالدافعية:

بعض المفاهيم ذات الصلة بالدافعية نذكر منها:

1. **الحاجة:** حالة من النقص والعوز و الافتقار واختلال التوازن تقترب بنوع من التوتر والضييق

(الوافي، 1997، ص72).

2. **الحافز:** هو حالة من التوتر تجعل الكائن العضوي في حالة من التهيؤ والإستعداد

للإستجابة لجوانب معينة من في البيئة (عبد الخالق، 1986، ص183).

3. **الغريزة:** يعرفها ماك دوجال (doudjal) بأنها استعداد فطري نفسي، جسمي، يدفع الفرد

إلى أن يدرك وينتبه إلى أشياء من نوع معين، ويشعر بإنفعال، ثم يسلك نحوها سلوكا معيناً

أو يحاول ذلك على الأقل (معمّر، 2009، ص30).

4. **الباعث:** يشير إلى وجود هدف خارجي يسعى إليه الكائن كالأطعم والشراب (كامل محمد

عويضة، 1996، ص201).

#### 2- الدافعية للإنجاز:

##### 1-2- مفهوم الدافعية للإنجاز:

حظيت الدافعية للإنجاز اهتماما كبيرا بين علماء النفس، إختصت لها البحوث والدراسات

لوصفها وتفسيرها تمثل أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية، وعرفها كل باحث من

حيث إطار عمله ومن إطار النظرية التي يتبناها.

- حيث عرف ماكلياند (McClelland، 1953) الدافعية للإنجاز على انها العملية التي يدرك فيها الفرد الإنجاز للتفوق (بلمقدم، 2009، ص59).
- عرفها جولدنسون (Joldinson 1984) الدافعية للإنجاز بأنها تشير إلى حاجة الفرد للتغلب على العقبات والنضال من أجل السيطرة على التحديات الصعبة والميل لوضع مستويات مرتفعة في الأداء والسعي لتحقيقها والعمل بمواظبة شديدة ومثابرة مستمرة (خليفة، 2000، ص94).
- يرى ميدنك (Midnek) بأنها الأداء في ضوء معيار التفوق أو الرغبة النجاح والاستقلال (بلمقدم، 2009، ص59).
- وينظر عبد القادر طه إلى الدافعية للإنجاز تشير إلى رغبة الفرد وميله للإنجاز ما يعهد إليه من أعمال ومهام وواجبات بأحسن مستوى وأعلى ناحية ممكنة حتى يحوز على رضا رؤسائه ومخدوميه فتفتح أمامه سبل زيادة الدخل ويسهل امامه سبل الترقية والتقدم نحو ما يوجد لدى بعض العاملين والموظفين (طه، 2009، ص352).
- يعرفها هنري موراي (Moray) على أنها الرغبة في إنجاز شيء ما صعب، وإتقان عمل ما بسرعة واستقلال بقدر الإمكان والتغلب على الواقع للوصول إلى مستوى ممتاز والتفوق على الآخرين (فتحي، 2008، ص176).
- ويعرفها الكنانى بأنها: سعي الفرد للتركيز الجهد والانتباه والمثابرة عند القيام بالأعمال الصعبة والتغلب على العقبات بكفاءة في أسرع وقت وبأقل جهد و بأفضل نتيجة(عبد الله، 2014، ص30).
- ومن خلال التعريفات السابقة التي توصل إليها الباحث نستنتج أن دافعية الإنجاز هي سعي الفرد الى تحقيق التفوق والاعتزاز بالنفس واحترام الذات والقيام بمهامه على أفضل وجه وبكفاءة وبسرعة وبأقل جهد وأفضل نتيجة.

## 1-2- أنواع الدافعية للإنجاز:

ميز فيروف (virv) بين نوعين من دوافع الإنجاز دافع الإنجاز الذاتي، دافع الإنجاز الاجتماعي.

### 1-دافع الإنجاز الذاتي:

يقصد به تطبيق المعايير الشخصية او الداخلية في مواقف الإنجاز (الفرماوي، 2004، ص17)



وعرف روسيل (2000 roussil) الدافعية الذاتية بأنها مجموع القوى التي تدفعنا للقيام بنشاطات بإرادتنا وهذا للأهمية والمنفعة 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 وليس مدفوع للحصول على أي تقدير أو ثواب خارجي، فالفرد ذو الدافع الداخلي يتعدد نشاطه النفسي من خلاله هو (بن يوسف، 2008، ص61).

## 2- دافع الإنجاز الاجتماعي:

هي دوافع خارجية لكونها تخضع لبواعث وحوافز تنشأ خارج الفرد، ومن أهم هذه الدوافع دافع الانتماء وهو دافع يوجه سلوك الفرد لكي يكون مقبولا كعضو في الجماعة التي ينتمي إليها، وأن يكون محل اهتمام الآخرين وتقبلهم والحرص على إنشاء صداقات والمحافظة عليها و دوافع القوة أو السيطرة ويتعلق بالميل إلى السيطرة والتأثير في الآخرين والشعور بالقوة وتولي المناصب القيادية (قندوري، 2012، ص62).

وميز شالز سميت (shalz smith) بين نوعين من دافعية الإنجاز على أساس مقارنة الفرد بنفسه أو الآخرين وهما:

- **دافعية الإنجاز الاجتماعي:** وهي التي تتضمن تطبيق معايير التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية.

- **دافعية الإنجاز الذاتية:** وهي التي تتضمن تطبيق المعايير الشخصية الداخلية في الموقف كما يمكن أن تتضمن معيار مطلق للإنجاز (الطواب، 1988، ص120).

مما سبق يمكن القول أن الدافعية للإنجاز تنحصر في نوعين:

- أولهما الدافعية الذاتية حيث يخضع الفرد لتأثير الدافع الذاتي أو الرغبة الذاتية عند ممارسة أي نشاط فهو يعمل على تعزيز نفسه بنفسه ويكون حافزا لها دون تدخل أي مثيرات خارجية أي أن هذا الدافع ينبعث من داخله هو.

- ثانيا دافعية الإنجاز الاجتماعي، هذا النوع لا حظنا أنه عكس النوع الأول (الدافعية الذاتية) حيث أن دوافع الفرد تخضع لتأثير الجماعة من جهة أخرى وتأثير الوسط أو البيئة التي يعيش فيها الفرد من جهة أخرى من أهم النقط التي تميز دافعية الإنجاز الاجتماعي دافع

الانتماء حيث يسعى الفرد فيه الى السعي الى جذب اهتمام الآخرين والحرص على إنشاء علاقات مع الجماعة والمحافظة عليها فالفرد يؤثر في الوسط الذي ينتمي إليه.

### 2-3- خصائص الدافعية للإنجاز:

يتميز ذوي الدافعية للإنجاز المرتفع بعدة خصائص أهمها:

يمتلكون النزعة للقيام بمجازفات محسوبة ومضبوطة زمنيا، لذلك يضعون لأنفسهم أهدافا تنطوي 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، ص 256).

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

يهتم الشخص ذو الدرجة المرتفعة من الإنجاز بما يؤديه من عمل في حد ذاته أكثر من اهتماماته بأي عائد يعود عليه من إنجاز هذا العمل، وهو دون شك يرغب في الحصول على قدر كبير من المال لكونه مقياسا لدرجة امتياز في أدائهم.

الرغبة في التغذية العكسية للإنجازتهم ومراقبتها ليكونوا على علم بمستوي إنجازاتهم. يتميز الافراد مرتفعي الإنجاز بالثقة العليا بالنفس، حيث يميلون لشك في أداء الافراد الأكثر خبرة منهم ويلتزمون حتى لو كانوا لا يملكون معرفة معمقة بالموضوع الذي يريدون اتخاذ القرار فيه.

يفضلون المهن المتغيرة والتي تحدث فيها تحريات مستمرة وينفرون من المهن الروتينية.

يتخذون قرارات ذات درجة معقولة من الخطر المرتبط بها.

يتميزون بتحمل المخاطر المتوسطة، أي هناك إمكانية حساب احتمالات هذه المخاطرة، ذوي الإنجاز المرتفع، يفضلون الاعمال التي يعرفون كيف ومتي يقومون بها (ماهر، 2013، ص 147)

كما بينت دراسة ماكيلاند أن ذوي الإنجاز العالي يتصفون بعدة خصائص وهي:

يميلون إلى المواقف التي تعطي لهم فيها المسؤولية الشخصية لحل المشاكل يميلون إلى المخاطرة المتوسطة.

يرغبون في التغذية العكسية للإنجازاتهم (بن زاهي، 2007، ص 86).

### 2-4- 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 المكانة التي يحرزها عن طريق أدائه المميز والملتزم في الوقت نفسه بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها يؤدي إلى الشعور بكفاءته واحترامه لذاته.

- **دافع الإنتماء :** بمعناه الواسع ويتجلى في الحصول على تقبل الآخرين، حيث يستخدم الفرد نجاحه بوصفه أداة للحصول على الاعتراف و التقدير من الأشخاص الذين يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه (محمد خليفة ،2000، ص73).

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

- التطلع للنجاح.
- التفوق عن طريق بذل الجهد والمثابرة.
- الإنجاز عن طريق الاستقلال عن الآخرين في مقابل العمل مع الآخرين بنشاط.
- القدرة على إنجاز الأعمال الصعبة بالتحكم فيها والسيطرة على الآخرين.
- الانتماء الى الجماعة والعمل من أجلها.
- تنظيم الاعمال وترتيبها بهدف إنجازها بدقة وإتقان.
- مراعاة التقاليد والمعايير الاجتماعية المرغوبة أو مسايرة الجماعة والسعي لبلوغ مكانة مرموقة بين الآخرين.

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

- الطموح العام.
- النجاح والمثابرة على بذل الجهد.
- التحمل من أجل الوصول إلى الهدف (وسطاني،2010،2009، ص61،60).

## 2-5- أبعاد الدافعية للإنجاز:

تم تفسير أبعاد الدافعية للإنجاز بثلاث طرق هي:

1. **الاتجاه التقليدي:** وهو أن الدافعية للإنجاز ستثار بالفشل وتشبع بالنجاح.
2. **الاتجاه التفسيري:** وفيه تفسر الدافعية للإنجاز في ضوء متغيرات جديدة مثل الطموح والقدرة والمثابرة إلى جانب عاملي القيمة والتوقع.

3. **الاتجاه الحديث:** وفيه يتم توضيح دافعية الإنجاز على أنها متعددة الأبعاد وهي نتيجة لتفاعل عدة أبعاد مع بعضها البعض.

أما عمران (1980) فيفترض أن الدافعية للإنجاز لها الأبعاد التالية:

1. **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 الخاص 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.
2. **البعد الاجتماعي:** ويقصد به الاهتمام 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.
3. **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 (أبوعون، ص51).

## 2-6- العوامل المؤثرة في مستوى الدافعية للإنجاز:

هناك عدة عوامل تؤثر في مستوى إنجاز الفرد حيث حددها الخبيري (2008) على النحو

التالي:

### 2-6-1- الثقافة السائدة:

حيث أن هذه الثقافة هي التي تشكل سلوك الفرد بما يتناسب مع طبيعتها السائدة، فالثقافة التي تساعد على الإنجاز تحت الالتزام بالأنظمة ودقة العمل واحترام الزمن ووفرة الإنتاج وتوفير الخدمات المطورة، أما الثقافة الأخرى لا تدعو بالإنجاز فتنتشر فيها الفوضى وعدم احترام الزمن وربط الإنتاج إهداء الموارد وتدهور الخدمات وعدم التطور.

### 2-6-2- الأسرة:

تستطيع الأسرة التأثير على إنجاز أبنائها من خلال أساليبها المتبعة في التنشئة إذ يشير ماكلياند إلى الدفء الوالدي والاب غير المسيطر بالإضافة إلى معايير الوالدين هي عوامل مؤثرة في إنجاز الفرد، حيث أن الأفراد الذين لديهم درجة عالية من الإنجاز كان آباءهم يحثونهم على

الإنجاز العالي باستمرار مع احاطتهم بالدفيء الوالدي وتهيئة المناخ النفسي المستقر في البيت بعكس الافراد منخفضي الإنجاز حيث كان المناخ الأسري تسوده أجواء التوتر وعدم تعطيل العمليات العقلية التي يعتمد عليها الإنجاز.

### 2-6-3- المؤسسات التربوية:

وهي التي يقع على عاتقها تحديث المجتمع حيث أنها مسؤولة عن إعداد الموارد البشرية التي تسهم في عملية النمو الاقتصادي للمجتمع بالتالي فان أي تدني أو نقص في كفاءة هذه المؤسسات سيقلل من فاعليتها في المجتمع.

### 2-6-4- الطبقة الاجتماعية:

قسم الباحثون في ميدان الاقتصاد وعلم الاجتماع مستويات الطبقة الاجتماعية بناء على كمية الدخل للأسرة ومهنة الأب والأم، والمستوى التعليمي لها ونوعية السكن ومنطقة وعدد الغرف والتسهيلات الثقافية الموجودة في البيت، ووسائل الراحة وعدد أفراد الأسرة (أبو عون، 2014، ص54،53).

### 2-7- النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز:

هناك العديد من النظريات العلمية التي تفسرها دافعية الإنجاز، وسنذكر بعض النظريات الأساسية المفسرة للدافعية للإنجاز ومنها:

### 2-7-1- نظرية ماكلياند (Maccliland):

ركز ماكلياند في بداية أبحاثه على طبيعة دافعية الإنجاز وكيفية قياسها وعلاقتها ببعض العوامل الثقافية العامة ويركز مفهوم ماكلياند على أساس أن بعض الافراد لديهم نزعة عالية للإنجاز والعمل الجيد، من أجل الوصول إلى أهداف محددة وهذه النزعة تختلف لديهم رغبة في النجاح وفق معايير خاصة للعمل وهؤلاء الأشخاص يتميزون بدافعية عالية نحو الإنجاز (صالح بنرميح، 2005، ص276).

وقد أشار ماكلياند وآخرون إلى أن هناك ارتباط بين الماديات السابقة و الاحداث الإيجابية ما يحقق من نتائج، فإذا كانت مواقف الإنجاز الأولية إيجابية بالنسبة للفرد فانه يميل للأداء والانهماك في السلوكيات المنجزة، أما إذا حدث نوع من الفشل وتكونت بعض الخبرات السلبية فإن ذلك سوف ينشأ عنه دافعا لتحاشي الفشل (محمد خليفة، 2000، ص109).

### 2-7-2- نظرية أتكسون (Ateknsou):

بين أن النزعة أو الميل للحصول على النجاح أمر متعلم، وهو يختلف بين الافراد، كما أنه يختلف عند الفرد الواحد في المواقف المختلفة، وهذا الدافع يتأثر بعوامل رئيسية ثلاثة عند قيام الفرد بمهمة ما، وهذه العوامل هي:

#### - الدافع للوصول الى النجاح:

إن الافراد يختلفون في درجة هذا الدافع كما أنهم يختلفون في درجة دافعهم لتجنب الفشل، فمن الممكن أن يواجه فردين نفس المهمة، يقبل أحدهما بحماس تمهيدا للنجاح فيها ويقبل الثاني بطريقة يحاول من خلالها تجنب الفشل المتوقع، إن النزعة لتجنب الفشل عند الفرد الثاني أقوى من النزعة لتحصيل النجاح وهذه النزعة القوية لتجنب الفشل تبدو متعلمة نتيجة مرور الفرد بخبرات فشل متكررة، و تحديد الأهداف لا يمكن ان يحققها، أما عندما تكون احتمالات النجاح أو الفشل ممكنة فإن الدافع للقيام بهذا النوع من المهمات يعتمد على الخبرات السابقة عند الفرد، ولا يرتبط بشروط النجاح الصعبة المرتبطة بتلك المهمة.

#### - احتمالات النجاح:

إن المهمات السهلة لا تعطي الفرد الفرصة للمرور في خبرة نجاح مهما كانت درجة الدافع لتحصيل النجاح الموجودة عنده، أما المهمات الصعبة جدا فإن الأفراد لا يرون أن عندهم القدرة على أدائها، أما في حالة المهمات المتوسطة فإن الفروق الواضحة في درجة دافع تحصيل النجاح تؤثر في الأداء على المهمة بشكل واضح ومتفاوت بتفاوت الدافع.

#### - القيمة الباعثة لنجاح:

هي في حد ذاتها حافزا وفي نفس الوقت فإن النجاح في المهمات الأكثر صعوبة يشكل حافزا ذا تأثير أقوى من النجاح في المهمات الأقل صعوبة (محمد عوض، 2006، ص277).

### 2-7-3- معالجة وينر (winer):

ومن ثم أتى وينر الذي اهتم بالتفسير الادراكي لمسببات النجاح والفشل لدى الافراد، وقد ميز وينر بين نوعين من العوامل وهي عوامل دالة للنجاح أو الفشل كالقدرة على عوامل خارجية مثل الجهد وصعوبة وسهولة العمل المتواصل الى أن الافراد ذوي الإنجاز المرتفع هم من أصحاب العوامل الداخلية ويرجعون ذلك إلى قدرتهم وفشلهم لقلّة جهدهم، أما منخفضي الإنجاز فإنهم يردون ذلك إلى عدم امتلاكهم القدرة الكافية (صالح بن رميح، 2005، ص277).

### 2-7-4- نظرية العزو:

ترى نظرية العزو أن الافراد لا يعززون السببية للفاعل فقط، ولكن أيضا للبيئة المحيطة، فالمغريات السببية هي التي تحدد مشاعرنا واتجاهاتنا وسلوكنا نحو أنفسنا والآخرين ويفرض منظر العزو حيث يعي الفرد لتفسير وفهم الاحداث ومحاولة التنبؤات والافراد الذين يوجد لديهم دافع النجاح أكبر من الدافع لتحاشي الفشل يميلون الى عزو النجاح الى أسباب داخلية وفي المقابل هذا نجد أن الافراد الذين يوجد لديهم الدافع لتحاشي الفشل بدرجة أكبر من الدافع لتحقيق النجاح يميلون الى عزو النجاح الى أسباب خارجية (محمد خليفة، 2000ص163).

### 2-7-5- نظرية الحاجات:

قسم إبرهام ماسلو (Ibraham maslou) الحاجات الإنسانية الى خمس مستويات وضعت على شكل هرم وهذه الحاجات هي:

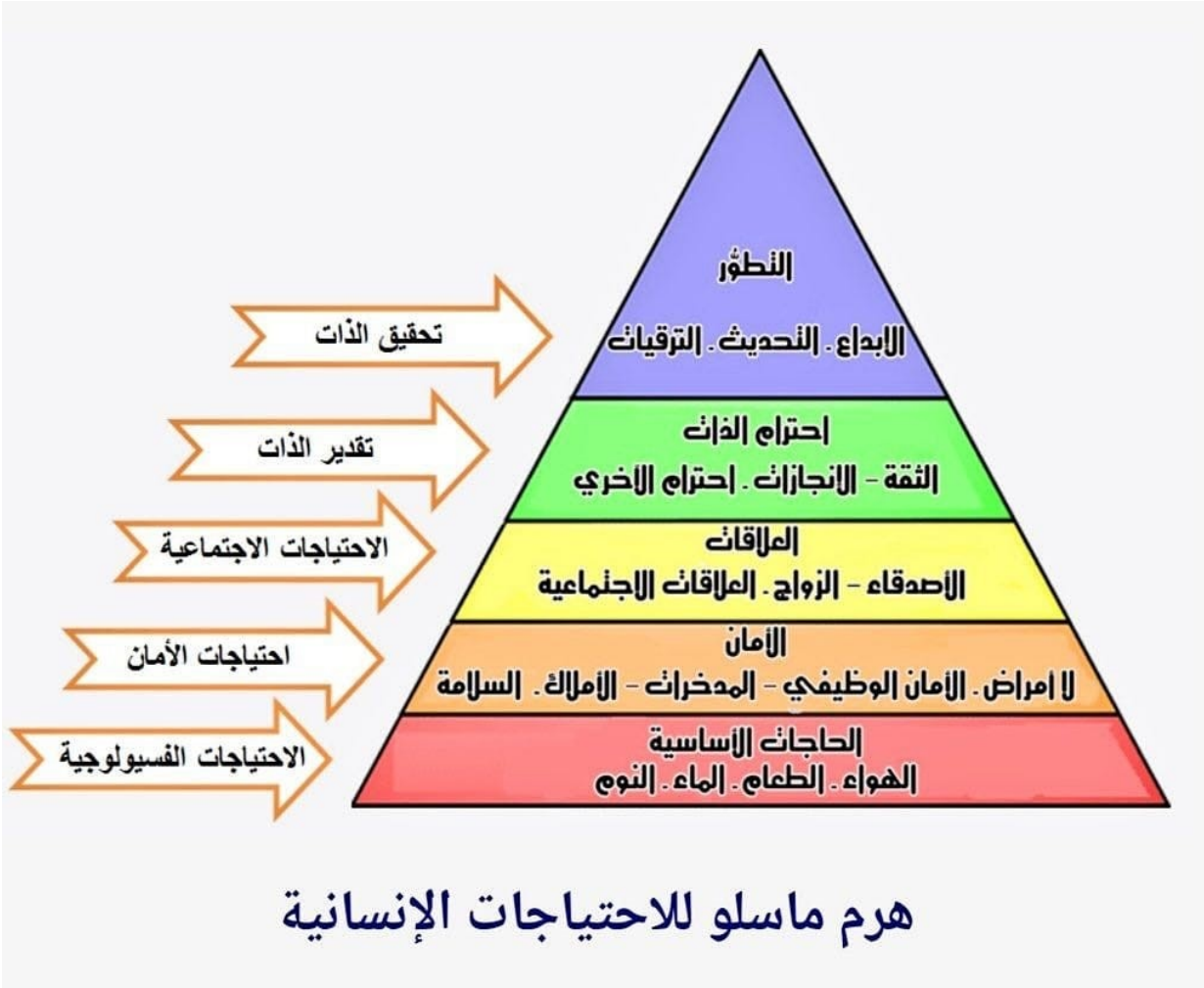
- **الحاجات الفيزيولوجية:** وهي حاجات أساسية تحافظ على الفرد ونوعه ومن بينها الحاجة الى الطعام، الشرب، الراحة النوم.

- **الحاجة الى الامن والاستقرار:** تتمثل في تأمين الفرد وحمايته من خلال تأمين العمل وأنظمة المعاشات، الرعاية الصحية والاجتماعية.

- **الحاجات الاجتماعية:** يتمثل ذلك في رغبة الفرد في وجوده بين جماعة وإنشاء علاقة تتسم بالاعتزاز والود.

- **الاحترام والتقدير:** يحتاج الفرد الى الشعور باحترام الآخرين ثم الإحساس بالثقة ويزيد الاحترام والتقدير.

- **الحاجة لتحقيق الذات:** تتمثل في تقييم الفرد لقدراته ومهاراته وتحقيق قدر ممكن من الإنجازات التي تسعده.



الشكل رقم - 3 - يوضح هرم مسلو للحاجاث ( السامراني ، 2002، ص 65، 63 )  
 2-7-6- النظرية السلوكية:

من رواد هذه النظرية سكينر (Skinner) وبافلوف (Pavlov) تفترض هذه النظرية أن الفرد مدفوع لتكرار السلوك أو الإمتناع عن سلوك آخر بناء على المنفعة التي يتحصل عليها الفرد منه بغية تحقيق الأهداف المرغوبة، تتمحور هذه النظرية على العلاقة بين المثير والاستجابة وقانون التأثير.

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

- يكون التدعيم (الحوافز والنتائج) شرطاً لازماً للإثارة حماسية ودافعية السلوك.



- تؤثر الحوافز (سلبية أو إجابيه) في القيام بالسلوك أو الامتناع عنه.
- تؤثر جداول التدعيم في السلوك الدافعية بدرجات مختلفة.
- تعتمد الحوافز على الأداء، فإذا كانت العلاقة بين الحوافز والأداء ضعيفة يكون السلوك سلبياً.
- يجب تدعيم السلوك الطيب بين فترات متعاقبة لان ذلك يؤدي الى زيادة الدافعية والأداء (وسطاني، 2010، ص65).

## 2-7-7- نظرية موراي:

- لقد قام موراي (Mourai) هو وفريقه عام (1938) من تصميم اختبار تفهم الموضوع، ووصف موراي الحاجة الى الإنجاز على أنها قوى فيزيولوجية كيميائية تثار بواسطة عمليات داخلية في الانسان أو مؤثرات خارجية وعندما تثار الحاجة تخلق طاقة تحرك السلوك في البيئة بطريقة معينة لإشباعها حسب موراي تظهر شدة الحاجة للإنجاز من خلال:
- سعي الفرد للقيام بالأعمال الصعبة.
  - تناول الأفكار وتنظيمها مع اتخاذ ذلك بسرعة وبطريقة استقلالية قدر الإمكان.
  - تخطي الفرد لما يعترضه من عقبات.
  - وصول الي مستوى مرتفع في أي مجال من مجالات الحياة.
  - تفوق الفرد على ذاته ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم.
  - ازدياد تقديم الفرد لذاته من خلال الممارسة الناجحة لما لديه من قدرات وإمكانيات. (وسطاني، 2010، ص65).

## 2-8- وظائف الدافعية للإنجاز:

- للدافعية دور هام على الانسان في إنجاز عمل ما وهي لها أربع وظائف رئيسية نذكرها:
- تدفع الانسان على القيام بسلوك معين وقد بين علماء النفس أن أفضل مستوى من الدافعية للإنجاز لتحقيق نتائج إجابيه هو المستوى المتوسط ويحدث ذلك لأن المستوى المنخفض من الدافعية للإنجاز يؤدي الى ارتفاع القلق والتوتر باعتبارهما عاملان سلبيان في السلوك الانساني.
  - تؤثر في نوعية التوقعات التي يحملها الانسان تبعا لأفعالهم ونشاطاتهم، وبالتالي تؤثر في مستويات الطموح لديهم.

- تؤثر في توجيه السلوك نحو المعلومات المهمة التي يتوجب الاهتمام بها ومعالجتها وتدل على الطريقة المناسبة لفعل ذلك، إن نظرية معالجة المعلومات ترى أن الطلبة الذين لديهم دافعية الإنجاز عالية ينتبهون الى معلمهم أكثر من زملائهم ذوي دافعية الإنجاز المنخفض كما أن هؤلاء التلاميذ يكونون في العادة أكثر ميلا على طلب المساعدة من الاخرين اذ احتاجوا إليها وهو أكثر جدية في محاولة فهم المادة الدراسية وتحويلها الى مادة ذات معنى بدلا من التعامل معها سطحيا وحفظها آليا.
- تؤدي دافعية الإنجاز بتقديم مكافأة التحصيل بطريقة تعمل على تشجيع بذل جهد من جانب الطالب وهذا يعتبر الوظيفة الحافزية للمعلم لان الحوافز هي موضوعات الأهداف التي يستخدمها المعلم ليزيد درجة النشاط وذلك من خلال التغذية الراجعة لنتائج الاختبار، المدح المنطوق والمكتوب، الدرجات المستخدمة كحوافز التعاون والمنافسة (فاطمة الزهراء أبوجطو، 2007، ص92).

## 2-9- قياس الدافعية للإنجاز:

وتنقسم الى فئتين:

### 2-9-1- المقاييس الإسقاطية :

قام ماكليلاند (MacLiland) وزملائه بإعداد الاختبار وهو مكون من أربع صور، تم اشتقاق بعضها من اختبار تفهم الموضوع الذي أعده موراي 1938، أما البعض الاخر قام ماكليلاند بتصميمه لقياس دافع الإنجاز، حيث يتم عرض كل صورة من الصور على شاشة لمدة عشرون ثانية أمام المبحوث، ثم يطلب من المبحوث كتابة قصة تغطي أربعة أسئلة بالنسبة لكل صورة في مدة لا تزيد عن أربع دقائق والأسئلة هي:

-ماذا يحدث؟ من هم الأشخاص؟

-ما الذي أدى الى هذا الموقف؟

-ما محور التفكير؟ وما المطلوب عمله؟ ومن الذي يقوم بهذا العمل؟

ماذا يحدث؟ وما الذي يجب عمله؟

وبالرغم من ضعف ثبات وصدق اختبار تفهم الموضوع فانه شاع استخدامه على نطاق واسع في العديد من البحوث والدراسات التي تناولت الدافعية للإنجاز.

### 2-9-2- المقاييس الموضوعية:

هي عبارة عن مجموعة واسعة من الاختبارات والمقاييس والاستبيانات المتنوعة والمقننة في بيئات مختلفة ووسعها انتشارا ولها أكثر من شكل منها ما يطلق عليه «استخبارات الشخصية"،

وفيها يطلب من الأشخاص الإجابة عن بعض الأسئلة التي تعكسها الدافعية العامة للشخص، والبعض يركز على دوافع محددة وهناك اختبارات شهيرة في هذا الميدان لقياس الدافعية العامة نذكر منها:

- اختبارات الدافعية العامة من بطارية جيلفورد (**glifourd**) للشخصية.
  - اختبارات لن للدافعية (1969).
  - اختبارات هرمانس (**hermas**) 1970.
  - مقياس ميهريبان (**mehriban**) 1968 للميل لإنجاز.
  - مقياس الإنجاز لدى الأطفال لكل من أرجايل وروبينسون (**roubinsson, argil**) عام 1962.
  - مقياس كوستيلو (**costilo** 1967) لدافع الإنجاز لدى الطلاب الأمريكيين.
  - مقياس محمود عبد القادر (1977)، أول أداة عربية لقياس دافع الإنجاز.
  - مقياس عبد اللطيف محمد خليفة (1997)، مقياس دافع الإنجاز والذي اشتمل على 50 بند منها 5 أبعاد خصصت لكل مكون أو بعد.
- حيث تقوم هذه المقاييس على البنود اللفظية في صورة استبيان لتقادي الصعوبات والعيوب التي وجهت الى الطرق الأساليب الإسقاطية، وتتصف بسهولة التطبيق على مجموعات من الافراد وبالموضوعية (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص69).

## 3- خلاصة:

نستخلص مما تم عرضه في هذا الفصل أن الدافعية للإنجاز لها أهمية بالغة في حياة الإنسان والمجتمع الذي يعيش فيه، حيث ترفع مستوى أدائه وإنتاجيته في مختلف المجالات وتحقيق ذاته وتأكيداتها، ودافعية الإنجاز تعبر عن رغبة الفرد في القيام بالأعمال الصعبة، ومدى قدرته على تناول الأفكار والأشياء بطريقة منظمة وموضوعية وباستقلالية لكي يستطيع التغلب على العقبات التي تواجهه في الحياة.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع :

منهجية البحث

## الفصل الرابع:

### منهجية البحث

#### تمهيد

1. الدراسة الاستطلاعية

2. منهج البحث

3. المجتمع والعينة

4. أدوات البحث

5. كيفية جمع البيانات

6. الأساليب الإحصائية

### تمهيد:

تتناول الدراسة الحالية موضوع الإحترق النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي حيث تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة ما بين الإحترق النفسي والدافعية للإنجاز، إضافة إلى التعرف على مستويات الإحترق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى كالسن والجنس.

وبعد عرضنا في الجانب النظري دراسة شاملة لموضوع الإحترق النفسي وموضوع الدافعية للإنجاز فقد حاولنا في الجانب التطبيقي من البحث إثبات طرحنا النظري.



## 1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة هامة من خطوات البحث الميداني للتحقيق من صدق الأداة وثباتها، فهي دراسة استكشافية تسمح للباحث الحصول على معلومات أولية حول موضوع البحث، كما تسمح بالتعرف على الظروف والإمكانيات المتوفرة في الميدان فهي مرحلة هامة في البحث العلمي نظرا لارتباطها المباشر بالميدان (سومية، 2012، ص 68).  
حيث تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى:

- التعرف على الجوانب المختلفة لموضوع الدراسة، إضافة إلى أنها تسمح بالتعرف على الظروف والإمكانيات المتاحة في الميدان.
- التقرب من الميدان وأخذ فكرة عن الموضوع.
- التأكد من وجود الظاهرة.
- التحقق من سلامة أدوات البحث من حيث اللغة والصدق والثبات.
- الاحتكاك بالمجتمع والعينة.

## 2- منهج البحث:

بما أن دراستنا تتناول موضوع الإحترق النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز فنحن بصدد وصف الواقع وهذا من خلال جمع المعلومات. يعتبر المنهج الوصفي من أكثر المناهج استخداما وخاصة في مجال البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية والرياضية ويهتم بجمع أوصاف دقيقة علمية للظواهر المدروسة ووصف الوضع الراهن وتفسيره ، المنهج الوصفي لا يتوقف على وصف الحالة فقط بل يتعدى ذلك ليصل إلى تحليل واستنتاج النتائج.

## 3- المجتمع والعينة:

### 3-1- المجتمع:

عرف الباحثون مجتمع البحث على أنه مجموع محدود أو غير محدود من المفردات (عناصر الوحدات) ويعرفه الآخرون على أنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث ، حيث يتمثل مجتمع بحثنا على جميع أساتذة الطور الابتدائي في دائرة بئرغبالو للموسم الدراسي 2022-2021 والبالغ عددهم 183 أستاذ وأستاذة.

## 3-2- العينه:

هي جزء من مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزء من الكل بمعنى أنه تأخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة لمجتمع البحث (نفس المرجع السابق)، في دراسة بحثنا تم اختيار عينة عشوائية من بين 183 معلم ومعلمة والعينة التي سمحت لنا بإجراء الدراسة عليها هي 30 معلم ومعلمة ما يعادل نسبة 16%.

الجنس	العدد	النسبة
ذكر	15	8%
أنثى	15	8%
المجموع	30	16%

جدول رقم 1- توزيع العينة حسب الجنس.

الجدول رقم 01: يمثل توزيع العينة حسب الجنس بحيث العينة متقاربة.

الحالة المدنية	التكرار	النسبة
متزوج	17	57%
أعزب	9	30%
مطلق	4	13%
المجموع	30	100%

الجدول رقم 02: توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية.

يبين الجدول رقم 2 توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية، ومعظم أفراد العينة المستجيبين للدراسة من فئة المتزوجين بنسبة 57%، أما العزاب بنسبة 30%، والمطلقين بنسبة 13%.

النسبة	التكرار	الفئة العمرية
26%	8	30 فأقل
37%	11	40 - 31
37%	11	من 40 فأكثر
100%	30	المجموع

#### الجدول رقم 03: توزيع العينة حسب الفئات العمرية.

يبين الجدول رقم 3 أن الأساتذة يتوزعون بنسب متقاربة في جميع الفئات العمرية، حيث أن أكبر فرد إستجاب للدراسة كان عمره 53 عاما، بينما أصغرهم عمره 26 سنة.

النسبة	التكرار	السنوات
40%	12	5 فأقل
30%	9	10-6
13%	4	20-11
17%	5	أكثر من 20
100%	30	المجموع

#### جدول رقم 04: توزيع العينة حسب سنوات الخبرة.

يبين الجدول رقم 4 توزيع العينة حسب سنوات الخبرة حيث قضى 40 % منهم سنوات تقل عن خمس، وقضى 30% من هم سنوات تقل عن 10، وحوالي 13% تزيد عن 10 سنوات، و17% أكثر من 20 سنة خبرة.

#### 4- أدوات البحث:

##### 4-1- الاختبارات النفسية:

##### 4-1-1- مقياس ماسلاش للإحترق النفسي:

اعتمدنا في دراستنا على مقياس الإحترق النفسي لكريستينا ماسلاش، يعد هذا المقياس من أقدر المقاييس التي تقيس درجة الإحترق النفسي والذي تم استخدامه من قبل عدد كبير من الباحثين والمؤسسات والمنظمات في مسعى للتعرف على الخبرات التي تولدت لدى المشتغلين في تلك الجهات.

ويشتمل هذا المقياس على جزأين وهما:

- الجزء الأول: يتضمن معلومات عامة كالجنس والخبرة والسن والمهنة والحالة المدنية

- الجزء الثاني: يتضمن بنود المقياس وعددها 22 بند.

يتوجه هذا المقياس إلى قياس ثلاث أبعاد رئيسية للإحترق النفسي وهي:

1. **الاجهاد الإنفعالي:** الذي يعني أن يشعر الفرد بكونه متعبا ومجهدا إلى درجة كبيرة، ومستنزفا في عاطفته وذهنه ووجدانه.

2. **التبذد الاحساسى:** وقد ترجم بعض الباحثين ذلك بالتجرد عن الخواص الشخصية .

3. **الإنجاز الشخصى:** الذي يقيس مستوى الشعور بتحقيق أو عدم تحقيق إنجازات شخصية على صعيد العمل.

يتكون المقياس من 22 فقرة تمثل ثلاث أبعاد التي ذكرناها، وطبقا لما ذكرته ماسلاش فإن

نتائج المقياس يمكن تصنيفها على ثلاث درجات من الإحترق النفسي، حيث قد يكون الإحترق

بدرجة كبيرة أو متوسطة أو بدرجة منخفضة، من خلال الاستجابة لمقياس من سبع درجات:

- نقطة (0) إذ كانت الإجابة (أبدا).

- نقطة واحدة (1) إذا كانت الإجابة (بعض المرات في السنة).

- ثلاث نقاط (3) إذا كانت الإجابة (بضع مرات في الشهر).

- أربع نقاط (4) إذا كانت الإجابة (مرة كل أسبوع).

- خمس نقاط (5) إذا كانت الإجابة (بضع مرات في الاسبوع).

- ستة نقاط (6) إذا كانت الإجابة (كل يوم تقريبا).

ويكون مستوى الاحتراق النفسي عاليا إذا كانت درجات البعدين الأول الإجهاد الإنفعالي والثاني التبلد الإحساسي مرتفعة، ودرجة البعد الثالث الإنجاز الشخصي منخفضة.

يبين الجدول رقم 5 توزيع مستويات الإحترق النفسي:

البعـد	عالي	متوسط	منخفض
الإجهاد الإنفعالي	27 فأكثر	17-26	16 فأقل
التبلد الإحساسي	13 فأكثر	7-12	6 فأقل
الإنجاز الشخصي	31 فأقل	32-38	39 فأكثر

الجدول رقم 05: تصنيف درجات ماسلاش حسب مستويات الإحترق.

#### 4-1-2- مقياس الدافعية للإنجاز:

اعتمدنا في دراستنا على مقياس الدافعية للإنجاز لعبد اللطيف محمد خليفة 1997 يقيس مستوى دافعية الإنجاز حيث اشتمل على 50 بند.

#### 5- كيفية جمع البيانات:

قمنا بزيارة حوالي 8 ابتدائيات وللأسف وجدنا صعوبة في الاقناع لأجل الاستجابة للدراسة، وبعد الاصرار منا تم التعاون معنا من قبل أربع ابتدائيات، حيث تم توزيع كل من إختبار الإحترق النفسي لماسلاش وإختبار الدافعية للإنجاز لعبد اللطيف محمد خليفة على الأساتذة وطلب منهم قراءة التعليمات الخاصة بكيفية الإجابة عن فقرات الاستبيان بكل دقة مع إعلامهم بأنه سيتم التعامل مع الإجابات بكل سرية.

#### 6- الأساليب الإحصائية:

للتحقق من الفرضيات المقترحة في دراستنا كان من المفترض معالجة البيانات التي يتم الحصول عليها من أساتذة التعليم الابتدائي باستخدام البرنامج الإحصائي في العلوم الاجتماعية " SPSS " والاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي.
- لانحراف المعياري.
- التكرار والنسب المئوية.
- معامل الارتباط.

خاتمة

تناولت الباحثتان ظاهرة الإحترق النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز حيث تمحورت دائرة البحث حول العلاقة الارتباطية بين الإحترق النفسي ودافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية حيث تعتبر ظاهرة الإحترق النفسي مرض شائع في مجال المهن الإنسانية وعلى رأسها مهنة التعليم ففي الكثير من الأحوال يكون نتيجة الضغوط النفسية المتراكمة حيث تم التطرق إلى التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة ارتباط بين الإحترق النفسي ودافعية الغنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟.

- ما مستوى الإحترق النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟.

- ما مستوى دافعية الإنجاز المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟.

- هل توجد فروق دالة احصائيا من حيث الإحترق النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعا لمتغير الأقدمية؟

- توجد فروق دالة احصائيا من حيث دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعا لمتغير الأقدمية؟

واستخدمت الباحثتان مقياسين مقياس ماسلاش للإحترق النفسي ومقياس الدافعية للإنجاز لعبد اللطيف محمد خليفة.

وتم استخدام المنهج الوصفي الأكثر استخداما في مجال البحوث التربوية النفسية والاجتماعية يهتم بجمع أوصاف دقيقة للظواهر المدروسة، حيث توصلت نتائج الدراسات السابقة إلى النتائج التالية:

- أن نتائج الدراسات السابقة لكلا المتغيرين سواء الإحترق النفسي أو دافعية الإنجاز اختلفت وهذا راجع إلى اختلاف العينات ونوعها والبيئة التي أجريت وكفاءة الباحث القائم بها.

لعل خير أثر يتركه الباحث عند إجراءه لموضوع بحثه هو ترك المجال مفتوح للبحث واقتراح بعض النقاط التي تسهم في خدمة البحث العلمي وتدعمه، من خلال



تقديم بعض الإقتراحات والفرضيات المستقبلية التي تضيف على البحث قيمة علمية وكذا فتح المجال لاستمرارية البحث من طرف باحثين آخرين لمعالجة الموضوع من زاوية مختلفة من أجل الوصول الموضوع من كل أبعاده ومن هذه التوصيات نقتراح:

-الحث على البحث في هذه الظاهرة وتوسيع العينة والرقعة الجغرافية.

- تحسين حياة المعلم وظروف عمله.

- الاهتمام بالصحة النفسية .

- الاهتمام المادي والمعنوي للمعلم لأن رضا الفرد عن مهنته هو أول مراحل

إنجازه المهني ومن ثم تفادي إصابته بالإحترق النفسي.

- الاهتمام بالدورات التدريبية النفسية، إلى جانب الدورات العلمية التي تقدم

للمعلمين.

# قائمة المراجع

أولاً: الكتب:

1. - سيد محمد الطواب 1988، أثر تفاعل مستوى دافعية الإنجاز والذكاء والجنس في التحصيل الدراسي لدى طلاب وطالبات جامعة الإمارات، مركز البحوث والتطوير والخدمات التربوية والنفسية، الإمارات.
2. أحمد ماهر 2003، السلوك التنظيمي مدخل لبناء المهارات، الدار الجامعية للنشر والتوزيع.
3. أحمد محمد عوض 2000، الإحترق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس، دار حامد، ط01، عمان.
4. الحربي نازيف 2010، الرضى المهني وعلاقته بالإحترق المهني في ضوء عدد من المتغيرات لدى عينة من المعلمين والمعلمات، المدينة المنورة، اللقاء النسوي الخامس للجمعية، السعودية، لعلوم التربية والنفسية.
5. الخالدي جاجان، والبراري رشيد حسن أحمد 2013، الإحترق النفسي لدى المرأة، ط01، عمان، دار جرجير للنشر والتوزيع.
6. السامراني صالح 2002، علم النفس الإعلامي مفاهيم، نظريات، تطبيقات، ط01، عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع.
7. سعاد البرنوطي 2004، إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد، ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
8. السيد عبد الرحمان 2007، علم النفس الاجتماعي المعاصر، دار الفكر العربي، القاهرة.
9. شفيق علاونة، 2004، علم النفس العام، دار الميسرة عمان.
10. عبد الرحمان محمد العيساوي 2006، علم النفس في خدمة المجتمع الحديث، الدار الجامعية، مصر.

11. علي حمدي 2008، سيكولوجية الإتصال وضغوط العمل، دار الكتاب الحديث، الكويت.
12. علي عسكر 2000 ، ضغوط الحياة وموجتها، دار الكتاب الحديث القاهرة.
13. مجدي أحمد محمد عبدالله 2008، سيكولوجية الدافعية للإنجاز، دراسة عملية مقارنة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
14. محمد فرح الزليتي 2008، أساليب التنشئة الاجتماعية والأسرية ودوافع الإنجاز الدراسي ضياء للنشر والتوزيع، القاهرة.

ثانيا: المجلات:

1. صالح بن رميح الرميح 2001، دافعية الإنجاز لدى الإخصائيين الاجتماعيين، قسم الدراسات الاجتماعية، كلية الأدب، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية، مجلة جامعة الملك سعود، م 17، الرياض.
2. عمار فريحات، وائل الربحي 2010، الإحترق النفسي لدى معلمات الرياض، مجلة النجاح للأبحاث، مجلد 24، جامعة البلقاء التطبيقية.

ثالثا: الرسائل والمذكرات:

1. أمال بن يوسف 2008، العلاقة بين إستراتيجيات التعلم والدافعية للتعلم وأثرها على التحصيل الدراسي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التربية، جامعة الجزائر.
2. أمال زاوي 2011، مستويات الإحترق النفسي للمحامين الممارسين وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية، رسالة ماجستير، جامعة وهران.
3. بولقرون نورة 2008، تنادر الإحترق النفسي ومصادره لدى الممرضين العاملين في المستشفيات، محافظة عمان، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة الأردن.

4. خليفة قدوري 2012، الراض على التوجيه المدرسي وعلاقته بدافعية الأطفال السنة الثانية ثانوي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس المدرسي، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر.
5. رشدان مالك 1995، الإحترق النفسي لدى هيئة من أعضاء التدريس في جامعة الأردنية الحكومية وعلاقته ببعض المتغيرا، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
6. ضياء يوسف أبو عون 2014، الضغوط النفسية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عينة من صحفي بعد حرب غزة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير كلية علوم التربية وعلم النفس، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
7. عبد الصمد سومية 2012، أثر البرمجيات التعليمية ذات الوسائط المتعددة في تدريس الرياضيات على التحصيل الاحتفاظ لدى تلاميذ القسم الثاني متوسط، مذكرة ماستر، جامعة سعيدة، الجزائر.
8. علي بن شويل القرقي 2000، الإعلام والإحترق النفسي، دراسة عن مستوى الضغوط المهنية في المؤسسات الإعلامية في المملكة العربية السعودية.
9. عمار شوشان 2008، النظام العيادي لمديري الثانويات وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة، رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة.
10. قنصور بن زاهي 2007، الشعور بالإغتراب الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى الإطار الوسطى لقطاع المحروقات، رسالة دكتوراه، جامعة منتوري قسنطينة.
11. محمد سليم عبد الي 2008، مفهوم الذات وأثار بعض المتغيرات الديمغرافية وعلاقته بظاهرة الإحترق النفسي لدى معلمين الثانوية والحكومية في

- محافظتي حنين نابولس، رسالة ماجستير كلية التربية، جامعة النجاح الوطنية بفلسطين.
12. نوال بن عثمان، أحمد الزهران (2008) ، الإحتراق النفسي وعلاقته ببعض السمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الإحتياجات الخاصة، رسالة لنيل شهادة الماجستير.
13. هناء بحار 2011 ، الإحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية، رسالة ماجستير.
14. وسيني سورية 2017، الإحتراق النفسي لدى الأستاذ الجامعي وعلاقته بدافعية الإنجاز في المجال البحثي، مذكرة ماستر غير منشورة، جامعة سعيدة،/ الجزائر.

ملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس و علوم التربية

جامعة اقلي محمد اولحاج البويرة

لي الشرف العظيم ان اضع بين ايديكم هذا الاستبيان الذي اعد لإعراض البحث العلمي بهدف جمع المعلومات اللازمة لإنجاز مذكرة للحصول على درجة الماجستير و الذي يتناول موضوع الاحتراق النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي

بيانات اولية

المهنة:

السن:

الجنس: (ذكر)(انثى)

الحالة المدنية: متزوج (ع) اعزب (ع) مطلق (ع)

عدد الابناء:

الاقدمية في المهنة:



## 1- استبيان لمقياس الاحتراق النفسي لماسلاش :

التعليمية : ارجو منكم التكرم بملا الاستبيان بعد قراءة كل عبارة من ثم وضع علامة x بالمكان المناسب وتكون معلوماتكم بموضع السرية التامة ولن تستخدم الا لاجراض البحث العلمي

الاجابة	ابدا	بضع مرات في السنة	مرة في الشهر او اقل	بضع مرات في الشهر	مرة كل اسبوع	بضع مرات في الاسبوع	كل يوم
1-احس بإنهاك انفعالي من عملي.							
2-اشعر باستنفاد كامل طاقتي في نهاية اليوم الذي اقضيه في عملي.							
3-اشعر بالارفاق حينما اصحو في الصباح لمواجهة يوم عمل اخر.							
4-التعامل مع الناس طوال اليوم يسبب لي التوتر.							
5-اشعر بالضجر والملل بسبب عملي.							
6-اشعر بالاحباط في عملي .							
7-اشعر انني ابذل جل جهدي في عملي.							
8-التعامل مع الناس بشكل مباشر يشكل ضغطا كبيرا على .							
9-اشعر بالاختناق وقرب النهاية.							
10-اشعر بأنني اعامل بعض الفئات المرضى وكأنهم جمادات لاحياة فيهم.							
11-اصبحت شخص قاسيا منذ ان بدأت هذا العمل.							
12-اشعر بالقلق في بسبب لي هذا العمل قساوة وتبدا في مشاعري.							
13-انني في الواقع لا اعيا بما يحدث لبعض المرضى.							
14-اشعر ان المرضى يلوموني على بعض المشاكل التي يحاتي منها.							
15-استطيع ان افهم بسهولة كيف يشعر المرضى.							
16-اتعامل بكفاءة عالية مع مشاكل المرضى.							
17-اشعر ان خلال عمليواثر ايجابيا في حق الاخرين.							
18-اشعر بالنشاط والحيوية.							
19-استطيع وبسهولة تهنئة جو مريح مع المرضى.							
20-اشعر بالارتياح حين اتعامل مع المرضى.							
21-في عملي اتعامل بهدوء تام مع المشاكل النفسية							
22-حققت اشياء كثيرة جديدة بالتقدير في هذا العمل.							

## 2-مقياس الدافعية للإنجاز عبد اللطيف محمد خليفة

التعليمات: فيمالي مجموعة من العبارات التي تشير الى شعورك وسلوكك نحو بعض الموضوعات او المواقف والمطلوب ان تعطي لكل منها درجة تتراوح بين (1-5) في السطر المقابل لها وذلك على النحو الاتي:

- ضع الدرجة (1) إذا كان مضمون البند لا يعبر عنك على الإطلاق
- ضع الدرجة (2) إذا كان مضمون البند لا يعبر عنك الى حد ما
- ضع الدرجة (3) إذا كان مضمون البند يعبر عنك بدرجة متوسطة
- ضع الدرجة (4) إذا كان مضمون البند يعبر عنك الى حد كبير
- ضع الدرجة (5) إذا كان مضمون البند يعبر عنك تماما.

## 2- مقياس الدافعية للإنجاز لعبد اللطيف خليفة

رقم	البند	الدرجة
1	افضل القيام بما اكلف به من اعمال على اكمل وجه	
2	اشعر ان التفوق غاية في حد ذاته	
3	ابذل جهدا كبيرا حتى اصل الى ما اريد	
4	احرص على تأدية الواجبات في مواعيدها	
5	افكر كثيرا في المستقبل عن الماضي و الحاضر	
6	احب اداء الاعمال التي تتم بالتحدي والصعوبة	
7	ليس من الضروري ان احصل على اعلى التقديرات	
8	المثابرة شئ هام في اداء لاي عمل من الاعمال	
9	احدد ما افعله في ضوء جدول زمني	
10	افكر في انجازات الماضي عن المستقبل	
11	لا يهمني ان افشل في عمل ما	
12	ارفض الاعمال التي تتطلب المزيد من التفكير والبحث	
13	عندما ابدا في عمل ما من الضروري الانتهاء منه	
14	احرص على الالتزام بالمواعيد التي ارتبط بها مع الاخرين	
15	اشعر ان التخطيط للمستقبل من افضل الطرق لتفادي الوقوع في المشكلات	
16	اشعر ان الراحة هي اهم شئ في الحياة	
17	اشعر بالسعادة عند معرفتي بأشياء جديدة	
18	عندما افشل في عمل ما اتركه واتجه لغيره	
19	كثيرا ما تحول المشاغل و الظروف بيني وبين مواعيد حددتها	
20	من الضروري الاعداد والتحديد المسبق لهذا ستقوم به من افعال في المستقبل	
21	التزم بالدقة في اداء اي عمل من الاعمال	
22	احاول دائما الاطلاع وقراءة المراجع	
23	اشعر بالسعادة عندما افكر في حل مشكلة ما لفترات طويلة	
24	المحافظة على المواعيد شئ مقدس بالنسبة لي	
25	افشل في ادائي للاعمال التي لا يسبقها استعداد وتهيؤ لها	
26	اتضايق اذا فعلت شئ ما بطريقة رديئة	
27	اشعر ان المقررات الدراسية غير كافية لتنمية معارفني	
28	اتقاني في حل المشكلات الصعبة مهما اخذت من الوقت	
29	عندما احدد موعدا فإني اجيئ في الوقت المحدد بالضبط	
30	افضل التفكير بأشياء بعيدة المدى	
31	اعطي اهتماما وتركيزا عاليا للاعمال التي اقوم بها	
32	اسعى باستمرار لتحسين مستوى ادائي	
33	اشعر ان الاستمرار في بذل الجهد لحل المشكلات الصعبة مضيعة للوقت	
34	اتعامل مع الوقت بجدية تامة	

35	لا اهتم بالماضي ولا يشتمل عليه من احداث
36	افضل الاعمال التي لا تحتاج لجهود كبيرة
37	الحاجة لمعرفة الجديد هي افضل طرق لتقدمي
38	الاستمرار و المثابرة من انسب الطرق لحل المشكلات الصعبة
39	لا اسمح لعمل من الاعمال ان يتم على حساب عمل اخر
40	يزعجني الاشخاص الذين لا يهتمون بمستقبلهم
41	اداء الواجبات و الاعمال يمثل عبئا بالنسبة لي
42	اكتفي بما ادرسه في المنهج بموضوعات
43	اشعر بالرضا عند مواصلة العمل لفترة طويلة في حل المشكلات التي تواجهني
44	يزعجني ان يتأخر احد عن مواعيدي معه
45	اشعر بالسعادة عندما اخطط للاعمال التي انوي القيام بها
46	احب قضاء وقت الفراغ في القيام ببعض المهام او الاعمال لتنمية مهاراتي وقدراتي
47	استمتع بالموضوعات و الاعمال التي تتطلب ابتكار حلول جديدة
48	افضل التفكير بجدية لساعات طويلة
49	من الصعب ان ازور احدا الا بموعد سابق
50	التخطيط للمستقبل من افضل السبل لتوفير الوقت والجهد