

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة مولود معمري تيزي وزو
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علوم التربية



الاحتراق النفسي و علاقته بالدافعية للإنجاز لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة

مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر في علوم التربية تخصص التربية الخاصة و التعليم المكيف .

تحت إشراف الأستاذة:
- هارون

من إعداد الطالبين:
- جابلا صونية
- اقومادز رابح

السنة الجامعية 2022/2021

شُكْرٌ وَقَدِيرٌ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

((رَبَّنَا آتِنَا مِنْ لَدُنْكَ رَحْمَةً وَهَيِّئْ لَنَا مِنْ

أَمْرِنَا رَشَدًا))

صدق الله العظيم



إلى من علمني

النجاح و الصبر...

إلى من علمني العطاء بدون انتظار... أبي.

إلى من علمتني و عانت الصعاب لأصل إلى ما أنا فيه... إلى من كان دعاؤها

سر نجاحي و حنانها بلسم جراحي... أمي.

إلى جميع أفراد أسرتي العزيزة و الكبيرة كل باسمه أينما وجدوا.

إلى ملاكي في الحياة أينما كان.

إلى أصدقائي رفقاء دربي من داخل الجامعة و خارجها.

إلى الأستاذة المشرفة هارون، إلى أساتذتي الكرام الذين أناروا دروبنا بالعلم و

المعرفة.

إلى كل من يقتنع بفكرة فيدعو إليها و يعمل على تحقيقها، لا يبغي بها إلا وجه

الله و منفعة الناس.

إليكم أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع.

رابع





الإهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين ومن تبعهم بإحسان الى يوم الدين.

نشكر الله تعالى على فضله حيث أتاح لنا إنجاز هذا العمل، فله الحمد أولاً وآخره. ثم نشكر أولئك الأخيار الذين مدّوا لنا يد المساعدة خلال هذه الفترة، لكل هؤلاء الذين لم ييخلوا ولم يدخروا جهداً لمساعدتنا على رأسهم الأستاذة هارون. الى كل من وجهنا ونصحنا بنصحهم السديد.

الى كل الذين كانوا عوناً لنا في بحثنا ونورا يضيء الظلمة التي كانت تقف أحياناً في طريقنا.

الى كل من زرع التفاؤل في دربنا وقدموا لنا المساعدات والتسهيلات والأفكار. الشكر والامتنان لكل الذين قدموا لنا يد العون من قريب أو من بعيد.

صونية

الفهرس

| | |
|--------------------|-------|
| شكرو تقدير..... | |
| قائمة الجداول..... | |
| قائمة الأشكال..... | |
| قائمة الملاحق..... | |
| ملخص الدراسة..... | |
| مقدمة..... | أ.ب-ج |

الجانف النظري

الفصل الأول : الإطار العام للبحث

| | |
|--------------------------|---|
| 1. الإشكالية..... | 4 |
| 2. الفرضيات..... | 5 |
| 3. أهمية الدراسة..... | 6 |
| 4. أهداف الدراسة..... | 6 |
| 5. التعريف الاجرائي..... | 7 |
| 6-الدراسات السابقة..... | 8 |

الفصل الثاني: الاحتراق النفسي

تمهيد

| | |
|------------------------------|----|
| 1 تعريف الاحتراق النفسي..... | 18 |
|------------------------------|----|

| | | |
|---|---|----|
| 2 | مراحل الاحتراق النفسي..... | 19 |
| 3 | أبعاد الاحتراق النفسي..... | 20 |
| 4 | أسباب الاحتراق النفسي..... | 21 |
| 5 | أعراض الاحتراق النفسي..... | 23 |
| 6 | النماذج و النظريات المفسرة للاحتراق النفسي..... | 24 |
| | خلاصة. | |

الفصل الثالث: دافعية الانجاز

تمهيد

| | | |
|----|---------------------------------------|----|
| 1 | تعريف الدافعية..... | 38 |
| 2 | بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية..... | 39 |
| 3 | وظائف الدافعية..... | 41 |
| 4 | تعريف دافعية الانجاز..... | 42 |
| 5 | نظريات دافعية الانجاز..... | 43 |
| 6 | مكونات دافعية الانجاز..... | 52 |
| 7 | خصائص الافراد ذوي الانجاز العالي..... | 54 |
| 8 | انواع دافعية الانجاز..... | 55 |
| 9- | قياس دافعية الانجاز..... | 56 |

10 -العوامل المساعدة على تحسين دافعية المعلمين.....59

خلاصة.

الفصل الرابع:التربية الخاصة

تمهيد

1 تعريف التربية الخاصة.....64

2 هبادئ التربية الخاصة.....65

3 اهداف التربية الخاصة.....66

4 فئات التربية الخاصة.....68

5 معلم التربية الخاصة.....71

6 الخصائص و الصفات العلمية التي توافرها في معلم التربية الخاصة.....71

7 الكفايات التعليمية لمعلم التربية الخاصة.....72

8 الاتجاهات الحديثة لإعداد معلم التربية الخاصة.....74

9 برنامج المقترح لإعداد معلم التربية الخاصة.....75

خلاصة.

الجانب التطبيقي

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة التطبيقية

- 1- الدراسة الاستطلاعية.....82
- 2- منهج الدراسة.....83
- 3- مجتمع وعينة الدراسة83
- 4- أدوات الدراسة وخصائصها السيكميتريية.....84
- 5- الأساليب الإحصائية.....92
- 6- عرض وتحليل النتائج.....93
- 7- مناقشة وتفسير النتائج.....96
- الخاتمة.....101
- الاقتراحات.....102

- قائمة المراجع

- الملاحق.

| الصفحة | العنوان | رقم الجدول |
|--------|--|---------------|
| 32 | يمثل نموذج هانزسيلي للاحتراق النفسي | 1 |
| 50 | يمثل عناصر الغزو ودرجة ثباته وقابليته للتحكم | 2 |
| 78 | يمثل توزيع المجتمع وعينة الدراسة حسب المراكز | 3 |
| 79 | يمثل معايير مقياس ماسلاش | 4 |
| 80 | يمثل دلالة الفروق بين متوسطات المجموعتين الطريقتين (مقياس الاحتراق النفسي) | 5 |
| 82 | يمثل معاملات الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي اليه | 6 |
| 83 | يمثل معامل ثبات ألفا لكرونباخ للابعد والدرجة الكلية لمقياس الاحتراق النفسي | 7 |
| 84 | يمثل أرقام بنود مقياس الدافعية للانجاز | 8 |
| 85 | يمثل الفرق بين متوسطي المجموعتين الطريقتين لافراد العينة الاستطلاعية على مقياس الدافعية للانجاز | 9 |

| | | |
|----|--|----|
| 86 | يمثل معامل الثبات ألفا لكرونباخ لمقياس الدافعية للإنجاز | 10 |
| 87 | يمثل مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة | 11 |
| 88 | يمثل دلالة الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لدرجة أفراد العينة في الدافعية للإنجاز | 12 |
| 89 | يمثل معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة في الاحتراق النفسي ودرجاتهم في دافعية الانجاز | 13 |

| الصفحة | العنوان | رقم الاشكال |
|--------|---|----------------|
| 25 | شكل يبين نموذج شيرنيس للاحتراق النفسي | 1 |
| 27 | شكل يبين نموذج ماسلاش و لينر للاحتراق النفسي | 2 |
| 28 | شكل يوضح نموذج لينر 1993 مع نموذج ماسلاش 1988 | 3 |
| 30 | شكل يوضح نموذج الوجودي حسب بينس | 4 |
| 40 | شكل يبين العلاقة بين المفاهيم الثلاثة: الحاجة, الحافز, الباعث | 5 |
| 48 | شكل يبين هرم ماسلو للحاجات | 6 |
| 52 | شكل يبين نظرية خصائص المهنة | 7 |
| 68 | شكل يبين تصنيفات التربية الخاصة | 8 |

ملخص الدراسة:

هدف بحثنا الحالي إلى دراسة الاحتراق النفسي و علاقته بالدافعية للإنجاز لدى معلمي ومؤسسات التربية الخاصة.

وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي ومؤسسات التربية الخاصة؟
- ما مستوى الدافعية للإنجاز لدى معلمي ومؤسسات التربية الخاصة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي و الدافعية للإنجاز لدى معلمي ومؤسسات التربية الخاصة؟.

تمت هذه الدراسة وفق المنهج الوصفي حيث تم الاعتماد على مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي باللغة الأصلية سنة 1984 و الدافعية للإنجاز لعبد اللطيف خليفة سنة 2006 ، تم تطبيقه على عينة مكونة من 26 معلم و معلمة ، تم اختبارهم بطريقة عشوائية من المراكز الخاصة تابعة لولاية تيزي وزو، ومن أجل اختبار فرضية الدراسة قمنا بالاعتماد على الحزم الإحصائية، و المتوسط الحسابي، و المتوسط الفرضي، الانحراف المعياري، اختبار (T)

وقد أسفرت نتائج الدراسة على:

- مستوى الاحتراق النفسي لدى معلم التربية الخاصة مرتفع
- مستوى الدافعية للإنجاز لدى معلمي التربية الخاصة منخفض
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية طردية بين الاحتراق النفسي و الدافعية للإنجاز لدى معلمي التربية الخاصة.

مقدمة:

يزداد الاهتمام بفئات التربية الخاصة خلال الفترة الحالية مما احدث تطورا كبيرا في أساليب رعايتها من اجل تمكين أفرادها من التوفيق بين متطلباتهم و بين أنشطة مجتمعهم، فالطفل المعاق يعتبر كأى طفل آخر له الحق في التمتع بحياة كريمة و طبيعية، تسودها الفرص و الإمكانيات التي تساعده على عيش حياته .

أنشئت مؤسسات و مراكز خاصة، تقوم برعاية هؤلاء الأطفال و إكسابهم مهارات و معارف تساعدهم على استثمار قدراتهم و تلبية احتياجاتهم الأساسية ، حيث توفر هذه المؤسسات معلمين في خدمة هذه الفئة، فالمعلم هو المسؤول الأول و حجر الزاوية، لتكفل بهذه الفئة، و لما كانت هذه الفئة هي فئة خاصة تتطلب معاملة جد حساسة و اهتمام كبير نظرا لوضعيتهم، فان هؤلاء المعلمين يتعرضون الى كم هائل من الضغوطات و الاحباطات التي تتولد كنتيجة عن عدم إحساسهم بالكفاءة و القدرة على تقديم مردود و إنتاجية كبيرة مع هذه الفئة، و بالتالي فان هذا يولد معهم احتراق نفسي، وهذا الاحتراق يتباين في حدته تبعا لعدة متغيرات تؤثر على المعلم، حيث أن كل طفل ذو احتياجات خاصة يختلف عن الآخر، الأمر الذي يجعل من المعلم يضاعف جهوده من اجل القيام بدوره المطلوب، و هذا الأمر يستنزف قواه و ينقص من طاقته الكامنة و بالتالي من دافعيته في تعليم هذه الفئة .

وقد أثبتت الدراسات تأثير الاحتراق النفسي على الصحة النفسية للفرد عامة، و على المعلم التربية الخاصة بصفة اخص. مما جعل من هذا الموضوع محل دراسة وموضوع مناسب للقيام به، و هذا لمعرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي و دافعية الإنجاز ما يتطلبه الأمر لإنجاح عمل

هؤلاء المعلمين، و تحقيق فرص أفضل لهذه الفئة كون أن المعلمين العاملين في هذا المجال لم يحضوا بالأهمية الكافية و التقدير اللازم لما يقومون به.

هذا ما جعلنا نتسأل عن طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي و دافعية الانجاز لدى معلمي التربية الخاصة.

تحتوي هذه الدراسة على جانبين أساسيين جانب نظري و جانب ميداني بحيث تكون الجانب النظري من أربعة فصول :

الفصل الأول: يتناول على تحديد إشكالية البحث، الفرضيات، أهمية الدراسة، و كذا الأهداف، إضافة الى التعريف الإجرائي للمصطلحات و الدراسات السابقة .

اما الفصل الثاني : فنتناول موضوع الاحتراق النفسي: تعرفه، مراحلها، أبعاده، أسبابه، أغراضه، والنماذج و النظريات المفسرة للاحتراق النفسي.

و في الفصل الثالث : تناولنا دافعية الانجاز: تعريف الدافعية، بعض المفاهيم المرتبطة بها ووظائفها، و تناولنا تعريف دافعية الانجاز، النظريات المفسرة لها، مكوناتها، خصائص الأفراد ذوي الانجاز العالي بالإضافة الى أنواعها، مقاييسها و العوامل المساعدة في تحسين دافعية المعلمين.

أما الفصل الرابع : فخصص للتربية الخاصة و تناولنا فيه تعريفها، مبادئها، اهدافها، فئاتها و بعدها تعرفنا على معلم التربية الخاصة.

في حين تضمن الجانب الميداني فصلين:

الفصل الخامس: لإجراءات البحث حيث يتضمن الدراسة الاستطلاعية و الدراسة الأساسية بما
تحتويه من المنهج المعتمد و أدوات الدراسة و العينة و خصائصها.

الفصل الاول: الاطار العام لإشكالية الدراسة

1. - الاشكالية
2. - فرضيات الدراسة
3. - أهمية الدراسة
4. - أهداف الدراسة
5. - التعريف الإجرائي لمصطلحات البحث
6. - الدراسات السابقة

1 الإشكالية:

تعد التربية الخاصة أحد أنماط التربية ذات الطابع الإنساني و هي من أصعب الأنماط و ذلك لكونها تتعامل مع فئات خاصة، فالأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة يختلفون في جوانب عديدة عن الأطفال العاديين، من حيث قدراتهم العقلية، سماتهم الشخصية، ولتحسين وضعية هؤلاء الأطفال وضعت مؤسسات و مراكز خاصة للتكفل بهم عن طريق تنمية ما لدى هذه الفئة من إمكانيات إلى أقصى مستوى ممكن، و توظيفها في المجال المناسب بما يساعدهم على إدراك ما لديهم من إمكانيات و قدرات للقيام بدور مناسب في المجتمع، الأمر الذي يحقق لهم إحساسهم بذواتهم و شعورهم بإنسانيتهم داخل مجتمعهم، و لتحقيق هذه التنمية لابد من توفير عمال م و هلين في مجال التربية الخاصة.و يعتبر المربي أو المعلم الركيزة الأساسية في هذه العملية لأنه هو المسؤول عن تعليم و اكتساب المهارات السلوكية و النمو المعرفي و النفسي و الاجتماعي لهذه الفئة. و حتى يحقق ذلك هو مطالب بمضاعفة جهوده كونهم يحتاجون لوقت أطول و إلى تكرار و إلى فرص إضافية للتعلم من أجل إكسابهم المهارة، و في ظل هذه الوضعية قد يجد المعلم نفسه غير قادر على المزيد من العطاء نظرا لاستنزاف طاقته و الإحساس بعدم الكفاءة وسلبية أدائه كون أن قدرات بعض الأطفال منخفضة جدا، إضافة إلى حدة مشكلاتهم و اختلافها.كل هذا يجعل المعلم محبط ليس لديه أي إحساس بالنجاح مما يولد لديه ضغوط و التي توصله إلى ما يعرف بالاحتراق النفسي و إن وقوع المعلم في دائرة الاحتراق النفسي من شأنه أن يؤثر على نجاح عملية التربية الخاصة.

وقد انطلقت مشكلة الدراسة الحالية من خلال الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة و التي تناولت موضوع الاحتراق النفسي و دافعية الانجاز لدى معلم التربية الخاصة حيث وجدت أن العمل في مجال التربية الخاصة من المجالات التي تتطلب جهدا كبيرا و هذا يجعلهم عرضة للاحتراق النفسي أكثر من معلمي الأطفال العاديين مما يؤثر على توافقهم المهني وعلى أدائهم لعملهم، فقد أثبتت بعض الدراسات مثل دراسة رائدة حسن الحمر التي

توصلت إلى أن الاحتراق النفسي يكون عند معلمي التربية الخاصة أكثر من المعلمين العاديين (رائدة حسن الحمر، 2006، ص6).

وأشارت دراسة زياد كامل و صائب كامل إلى عدم وجود فروق في الاحتراق النفسي بين معلمي الإعاقة الذهنية والسمعية والبصرية (زياد كامل و صائب كامل، 2014، ص160).

كما ألمح هوي جين إلى أن الاحتراق النفسي يحدث نتيجة اضطرابات بين طبيعة شخص العامل و طبيعة العمل الذي يعمل فيه و أنه يؤدي لضيق نفسي يظهر في شكل قلق، كآبة، و انخفاض الدافعية، و زيادة نسبة الغياب و قلة الإنتاج، فيمتد أثره إلى التلميذ فيتأثر بسلوك المعلم المحترق (عبد الله محمد إبراهيم عبد النبي، 2012، ص5).

و من هذا نطرح التساؤلات التالية:

- ما مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي ومؤسسات التربية الخاصة؟
- ما مستوى الدافعية للإنجاز لدى معلمي ومؤسسات التربية الخاصة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي ومؤسسات التربية الخاصة؟

2- فرضيات الدراسة:

- مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي ومؤسسات التربية الخاصة مرتفع.
- مستوى دافعية للإنجاز لدى معلمي ومؤسسات التربية الخاصة منخفض.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي التربية الخاصة.

3-أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة في أهمية متغيراتها أهمية المجال الذي تتم فيه وهو معلموا التربية الخاصة وذلك بالاهتمام بأحد المشكلات والضغوط التي يتعرضون إليها.
- إثراء الجانب النظري لموضوع الاحتراق النفسي على دافعية الانجاز لما لهما من تأثير على مستوى معلمي التربية الخاصة.
- أخذ صورة عن العلاقة الذي يوقعه الاحتراق النفسي على دافعية الانجاز لمعلمي التربية الخاصة
- وتأثيرها على تنمية فئات التربية الخاصة وهذا كمحاولة لفتح المجال أمام أبحاث أخرى من أجل التخطيط لمساعدة كل العاملين في مجال رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة والوصول إلى حلول للتخفيف من ظاهرة الاحتراق النفسي وبالتالي تحقيق التنمية الفئة ذوي الاحتياجات الخاصة.

4-أهداف الدراسة:

- معرفة مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي ومؤسسات التربية الخاصة.
- معرفة مستوى الدافعية للانجاز لدى معلمي ومؤسسات التربية الخاصة.
- التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي ودافعية الانجاز لدى معلمي ومؤسسات التربية الخاصة.

5-التعريف الإجرائي لمصطلحات البحث:

- الاحتراق النفسي: الدرجة التي يتحصل عليها معلم المركز السيكوبيداغوجي "بعزازقة" على مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي والذي يقاس بالدرجة الكلية المحصل عليها من طرف العينة.

دافعية الانجاز: هي سعي معلم التربية الخاصة وميله لتحقيق أهدافه يقدر هذا بالدرجة التي يحصل عليها معلم المركز سيكوبيداغوجي "بعزازقة" على مقياس عبد اللطيف خليفة للدافعية للانجاز سنة 2022.

التربية الخاصة: هي مجمل الخدمات التي تقدم إلى الفئات الخاصة بالمركز السيكوبيداغوجي "بعزازقة" قصد تمكينهم من التكيف النفسي والاجتماعي والمهني في الحياة، في جو تعليمي عادي.

معلم التربية الخاصة: هو الشخص المتخصص (معلم أو مربّي) في تقديم الخدمات والبرامج التعليمية والتربوية لفئات خاصة داخل مراكز ومؤسسات سيكوبيداغوجية في "عزازقة" خاصة بالتكفل بهذه الفئات.

6-الدراسات السابقة:

6-1-الدراسات التي تناولت الاحتراق النفسي:

تمهيد:

تعد الدراسات السابقة من بين عناصر البحث الأساسية والمنهجية لطرف باب البحث لأنها تزود الباحث بالعديد من المعطيات والنتائج والتناولات المنهجية سواء على الصعيد النظري أم على الصعيد الميداني.

وفي هذا الفصل نتناول عرضاً لأهم البحوث والدراسات السابقة تتضمن الأهداف، العينة وأدوات الدراسة وأبرز النتائج مع مراعاتها لترتيب الزمن للدراسات من الأقدم إلى الأحدث.

6-1-1-الدراسات العربية:

• دراسة محمود دبابسة (1993):

مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في الأردن».

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في الأردن، وقد أجريت الدراسة على (308) معلما ومعلمة من العاملين في مدارس ومراكز التربية الخاصة في الأردن، وقد استخدم الباحث مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي والمطور والمعدل على البيئة الأردنية.

وقد أظهرت النتائج أن معلمي التربية الخاصة يعانون بدرجة متوسطة من الاحتراق النفسي، كما بينت النتائج أن معظم الفروق ظهرت في بعد الإجهاد الانفعالي حيث وجدت فروق في هذا البعد تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الشهادة الجامعية و لصالح المعلمين الذكور، و لمتغير سنوات الخبرة لصالح العاملين ذوي الخبرة القصيرة، و لمتغير نوع الإعاقة لصالح المعلمين الذين يعملون مع الإعاقات الحركية، و لمتغير الدخل الشهري لصالح المعلمين من ذوي الدخل المرتفع (رائد حسن الحمر، 2006، ص45).

• دراسة زيدان السرطاوي (1997):

الاحتراق النفسي ومصادره لدى معلمي التربية الخاصة «هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستويات مصادر الاحتراق النفسي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، وقد أجريت الدراسة على عينة من المعلمين في معاهد ومراكز التربية الخاصة التابعة لوزارة المعارف السعودية في مدينة الرياض و باستخدام مقياس "ماسلاش" للاحتراق النفسي تبين أن مستوى الاحتراق كان معتدلا على بعدي الشعور بالانجاز و الإجهاد النفسي تبين أن المستوى متدينا بخصوص تبلد المشاعر، كما تبينت النتائج وجود فروق دالة إحصائيا بين استجابات المعلمين المتخصصين و الغير المتخصصين في التربية الخاصة على بعد الإجهاد و لذلك لصالح المتخصصين في التربية الخاصة، ولم تكشف الدراسة عن وجود اية فروق دالة إحصائيا وفق متغير التخصص و نمط الخدمة و ذلك على بعد تبلد المشاعر في حين كشفت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائيا وفق قي اس المتغيرين على بعد نقص الشعور بالانجاز وذلك لصالح المتخصصين في التربية، كما كشفت النتائج أيضا عن وجود فروق دالة إحصائية على بعد الإجهاد الانفعالي لصالح المعلمين الجدد الذين كانوا أكثر الفئات

احتراقاً مقارنة بذوي الخبرات المختلفة. وبينت أيضاً الدراسة أن فئات المعلمين العاملين مع الإعاقات العقلية يتعرضون للإجهاد الانفعالي بدرجة دالة مقارنة ببقية زملائهم العاملين مع فئات الإعاقة الأخرى (أحمد محمد عوض بني أحمد، 2007، ص24).

• دراسة رائدة حسن الحمر (2006):

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

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة مقارنة بالمعلمين العاديين في المدارس و المراكز و المؤسسات ذات العلاقة بمملكة البحرين لمعرفة هل هناك فروق دالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة و المعلمين العاديين في مستوى الاحتراق النفسي و قد تكونت عينة الدراسة من (84) معلماً يسهم (40) من المعلمين العاديين (22 ذكور و 18 إناث) و (44) من معلمي التربية الخاصة (21 ذكور و 23 إناث) ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة مقياس قامت بإعداده تأكدت الباحثة من صدق وثبات المقياس و قد كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة ذات دالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الاحتراق النفسي (رائدة حسن الحمر، 2006، ص6).

6-1-2- الدراسات الأجنبية المتعلقة بالاحتراق النفسي:

• دراسة مورقان و كرييل (1975):

الحالة النفسية للمعلمين الذين يتعاملون مع الأطفال المضطربين عقلياً والاحتراق النفسي». هدفت الدراسة إلى معرفة الحالة النفسية للمعلمين الذين يتعاملون مع الأطفال المضطربين عقلياً والاحتراق النفسي، وتقديم في هذه الدراسة فحص الحالة النفسية (126) معلماً من معلمي الأطفال المضطربين عقلياً، وأسفرت النتائج أن المعلمين الذين لم يكونوا إنسانيين في مداخلهم التدريسية، هم الذين كانوا أكبر احتراقاً وكانوا غير راضيين ومحيطين، ومعتقدين أن

احتياجاتهم يتم تجاهلها. كما أن المعلمين الأكثر احتراقا كانوا أكثر قلقا وتوترا وغضباً وعدوانية (سلوى محمد الحسن سيدي أحمد، 2015، ص101).

• دراسة ساري (2004):

مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي ومشرفي التربية الخاصة». هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي و الرضا المهني لدى معلمي و مشرفي التربية الخاصة ،وقد أجريت الدراسة على عينة تكونت من 295 معلم و مشرف في التربية الخاصة في تركيا، و لتحقيق هدف الدراسة تم استخدام مقياس "ماسلاش" للاحتراق النفسي واستبيان الرضا الوظيفي وقد أشارت النتائج إلى وجود مستويات متوسطة من الاحتراق النفسي في بعدي تبلد الشعور و نقص الشعور بانجاز كما توصل الباحث إلى فروق دالة إحصائية في بعدي تبلد الإجهاد الانفعالي و نقص الشعور بانجاز لصالح الذكور، بينما كانت الفروق في بعد تبلد الشعور لصالح الإناث و كانت درجة الرضا الوظيفي للإناث أكثر من الذكور، كما توصلت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في بعدي الإجهاد الانفعالي و تبلد الشعور لصالح المعلمين الأكثر خبرة تدريسية، بينما كانت الفروق في نقص الشعور بالانجاز لصالح المعلمين الأقل خبرة تدريسية بينما كانت درجة الرضا الوظيفي على لصالح المعلمين الأقل خبرة تدريسية (رامي طشطوش، 2013، ص34-17).

• دراسة بلاستيدو أجالوتيس (2008):

مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في المرحلة الابتدائية باليونان". هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في المرحلة الابتدائية باليونان، وقد أجريت الدراسة على 127 معلماً ومعلمة من معلمي التربية الخاصة في المرحلة الابتدائية باليونان، وقد توصل الباحثون إلى وجود مستويات منخفضة من الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة في الأبعاد الثلاثة لمقياس ماسلاش، كما أشرت النتائج إلى:

وجود علاقة سلبية ودالة إحصائية بين مستويات الاحتراق ومستويات الرضا الوظيفي.

عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين درجة الاحتراق والخبرة التدريسية.

عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستويات الاحتراق بعدي لمتغير الجنس (سلوى محمد الحسن سيد أحمد، 2015، ص102).

6-2-الدراسات التي تناولت الدافعية الانجاز:

6-2-1-الدراسات العربية:

• دراسة نجم الدين فريق الداوودي (2012):

مدى فاعلية برنامج تدريبي لزيادة دافعية المعلمين مع الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة في محافظة السليمانين في الجمهورية العراقية".

هدفت هذه الدراسة إلى بناء برنامج تدريبي لزيادة دافعية المعلمين نحو عملهم مع الطلبة من ذوي الحاجات الخاصة كذلك هدفت إلى التعرف على مدى فعالية البرنامج التدريبي في زيادة دافعية المعلمين نحو عملهم مع الطلبة من ذوي الحاجات الخاصة في التعليم الأساسي في التطبيق القبلي والتطبيق البعد وقد أجريت الدراسة على عينة تتكونت من 27 معلم منهم 10 معلمين، 17 معلمة وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها:

أثبت البرنامج التدريبي فعالية في تحسين الدافعية المعلمين باتجاه العمل مع الطلاب.

لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسط أداء درجات المفحوص للبرنامج التدريبي في

الاختبار البعدي تبعا لمتغير الاختصاص في الأبعاد الفردية التالية (دافعية الأداء في

الشعور بالانجاز تحمل المسؤولية، تقبل الآخرين) أما فيما يتعلق ببُعدي الدافعية المعنوية

ودافعية الاستقلال توجد فروق لصالح دبلوم (نجم الدين

فريق الداوودي، 2012، ص133-134)

• دراسة سهام ابراهيم كامل محمد (2013):

الصفحة النفسية لمعلمي التربية الخاصة في ضوء متغيرات الدافعية والتخصص والخبرة»

هدفت الدراسة إلى معرفة الصفحة النفسية لمعلمي التربية الخاصة في ضوء متغيرات الدافعية والتخصص والخبرة، وكذلك التعرف على دور كل من الدافعية، الخبرة والتخصص في نجاح الأداء المهني لمعلم التربية الخاصة، وقد أجريت الدراسة على عينة تتكون من 30 معلم ومعلمة للتربية الخاصة، تم اختيارهم من مؤسسات التربية الخاصة لمحافظة بني يوسف لمصر "وقد توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج ومن بين الأساسيات نذكره: لا توجد فروق دالة إحصائية بين درجات معلمي التربية الخاصة على مقياس الدافعية تبعا لمتغيرات التخصص وسنوات الخبرة.

لا يختلف شكل الصفحة النفسية لمعلمي التربية الخاصة ذوي الدافعية المرتفعة عن شكل الصفحة النفسية لمعلمي التربية الخاصة ذوي الدافعية المنخفضة (يهتم ابراهيم، كامل محمد، 2013، ص 276).

6-2-2- الدراسة الأجنبية:

• دراسة يوكي (1995):

الاحتراق النفسي وعلاقته بوضوح الهدف من الحياة ومستوى الدافعية.

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي من جهة ووضوح الهدف من الحياة و مستوى الدافعية من جهة أخرى و قد أجريت الدراسة على عينة بلغت 132 مشاركا من العاملين في خدمات الصحة النفسية في هونغ كونغ، كالأخصائيين و النفسيين و مرشدي الصحة النفسية و الأطباء النفسيين و الأخصائيين الاجتماعيين و ممرضة الصحة النفسية و لقد توصلت الباحثة إلى النتائج تدل على علاقة ارتباطية قوية بين مستوى الاحتراق النفسي و كل من وضوح الهدف من الحياة و مستوى الدافعية و كشفت الدراسة أيضا بأن

أعلى مستوى من الاحتراق النفسي كان يبين ممرضي الصحة النفسية في حين أن أدنى مستوى من الاحتراق النفسي كان يبين الأطباء النفسيين (رائدة حسن الحمر، 2006، ص39).

6-3- التعليق على الدراسات السابقة:

6-3-1- الدراسات التي تناولت الاحتراق النفسي:

- **من حيث الهدف:** اختلفت الدراسات السابقة من حيث الهدف حيث هدفت دراسة « Morgane a Krehbiel » (1975): دراسة مورجان و كريبييل إلى معرفة الحالة النفسية والاحتراق النفسي.
- كما هدفت دراسة ("Sari" ساري 2004) إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي
- من جهة أخرى هدفت دراسة كل من بلا ستيلووا جاليوتيس ومحمد دبابسة ورائدة حسن الحمر إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي
- أما دراسة زيدان السرطاوي فهدفت إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي ومصادره
- **من حيث العينة المستخدمة:**
- معظم هذه الدراسات اعتمدت في عينتها على معلمي التربية الخاصة فقط إلا دراسة ساري فقد أضاف إلى دراسته المشرفين التربويين، ودراسة رائدة حسن أضافت المعلمين العاديين لأن دراستها كانت مقارنة بين المعلمين العاديين ومعلمي التربية الخاصة في مستوى الاحتراق النفسي.

• الأدوات المستخدمة:

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

6-3-2- التعليق على الدراسات التي تناولت الدافعية الانجاز:

• من حيث الهدف:

هدفت دراسة أندرسون واوانيكى إلى الكشف عن العلاقة بين الاحتراق النفسي والدافعية. أما دراسة يوكي فقد هدفت إلى معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي من وجهة وضوح الهدف من الحياة ومن جهة الدافعية. في حين هدفت دراسة سهام إبراهيم إلى معرفة الصفحة النفسية في ضوء متغيرات الدافعية والتخصص. بينما دراسة نجم الدين فقد هدفت إلى بناء برنامج تدريبي لزيادة الدافعية والتعرف على مدى فعاليته.

• العينة المستخدمة:

اعتمدت دراسة يوكي على مجموعة من العاملين في خدمات الصحة النفسية أما دراسة أندرسون فقد اعتمدت على المعلمين العاديين أما دراسة نجم الدين وسهام إبراهيم فكانت على معلمي التربية الخاصة.

و من خلال مراجعة الدراسات السابقة لموضوعنا تتبين لنا أن معظم هذه الدراسات تتشابه مع أحد المتغيرين في دراستنا الا دراسة يوكي و أندوسون الذين اشتركا مع دراستنا في كل المتغيرين (علاقة الاحتراق النفسي بالدافعية) غير أنها اختلفا عن دراستنا من حيث أنهما تناولوا موضوع الدافعية بصفة عامة بينما نحن خصصنا دافعية الانجاز كما أنها اعتمدت على عينة من العاملين في خدمات الصحة و المعلمين العاديين ،أما دراستنا فكانت حول

معلمي التربية الخاصة، كما لاحظنا من خلال هذه الدراسات أن معظمها اعتمد على أبعاد ماسلاش للاحتراق النفسي كمتغيرات للدراسة و على متغير الجنس بينما اعتمدت دراستنا في متغيرات دافعية الانجاز فقد اعتمدنا على نفس متغيرات الاحتراق النفسي.

ومن هذا يمكننا صياغة متغيرات دراستنا وفق المنهجية التالية:

المتغير المستقل: الاحتراق النفسي.

المتغير التابع: دافعية الانجاز.

الفصل الثاني: الاحتراق النفسي

- تمهيد

- 1- مفهوم الاحتراق النفسي.
- 2- مراحل الاحتراق النفسي.
- 3- أبعاد الاحتراق النفسي.
- 4- أسباب الاحتراق النفسي.
- 5- أعراض الاحتراق النفسي.
- 6- النماذج والنظريات المفسرة للاحتراق النفسي.

خلاصة

تمهيد:

تعتبر ظاهرة الاحتراق النفسي من المشاكل الرئيسية التي يعاني منها المعلمون أثناء أدائهم لواجبهم المهني مما قد يكون له الأثر السلبي على أثارهم النفسية والاجتماعية والأكاديمية وقد استخدم بعض الباحثين مصطلح الاحتراق للتعبير عن ظاهرة الضغط النفسي باعتبار أن الضغط وعدم التصدي له يؤدي بالضرورة إلى الاحتراق النفسي.

1: مفهوم الاحتراق النفسي:

اختلف الباحثون في تعريف الاحتراق النفسي باختلاف توجهاتهم النظرية وفيها نذكر بعض هذه التعاريف.

عرفته كريستينا ماسلاش على أنه: حالة من الاستنزاف الانفعالي أو الاستنزاف البدني، بسبب ما يتعرض له الفرد من ضغوط، وعلى ذلك فإن الاحتراق النفسي من وجهة نظرها هو جملة من التغيرات السلبية في اتجاهات الفرد نحو الآخرين، بسبب المتطلبات الزائدة من الناحية الانفعالية والنفسية، نتيجة لما يتعرف له من ضغوط وظيفية وأسرية (المعلوم، 2018، ص16).

يرى التيجاني (2006)، أن الاحتراق النفسي هو الحالة التي يصبح فيها الأستاذ الذي عرف عنه اتزانه والتزامه في مهنته مهملاً وقلقاً، يشعر باستنزاف طاقة العمل لديه، استجابة للتوتر الناتج عن أوضاع مهنة التدريس، مما يجره إلى مرحلة الاحتراق النفسي.

يرى تشرنس (1980)، أن الاحتراق النفسي ظاهرة تتصف بالقلق والتوتر والانهك الجسمي والانفعالي كاستجابة للضغوط النفسية المرتبطة بالعمل وتحدث في النهاية تغيرات سلوكية وتغيرات تتعلق بالاتجاهات نتيجة لذلك (محمد، 1994، ص1).

يعرف سدمان وزاجر (1986)، الاحتراق النفسي للمعلمين بأنه نمط سلبي للاستجابة للأحداث التدريسية ذات الضغوط وللتلاميذ وللتدريس كمهنة بالإضافة إلى إدراك أن هناك نقصاً في المساندة والتأييد التي تقدم من جانب إدارة المدرسة.

يعرفه جاكسون (1984)، بأنه إرهاق انفعالي وجسمي والسخط على الذات وعلى الآخرين وعلى العمل، وفقدان الحماس له وركود وبلادة وانخفاض في مستوى الإنتاجية (السماذوني، 1995، ص171).

تعريف هربرت فرويدنبرجر: الاحتراق النفسي هو إفراط الفرد في استخدام طاقاته حتى يستطيع تلبية متطلبات العمل الزائدة عن قدرته (عبد الله جاد المحمود، 2005).

2-مراحل الاحتراق النفسي:

يمر الفرد بعدد من المراحل حتى يصل لدرجة الاحتراق النفسي وهذه المراحل كما يلي:

1 -مرحلة الإنذار لرد الفعل: Alarm Stage

وفيها يظهر بالجسم تغيرات في خصائصه في أول مواجهة للضغط، ومن هنا يبدأ التوافق الحقيقي، ويحدث فيها أن يستجيب الجسم للضغط من خلال أنه يفرز هرمون الأدرينالين الذي يؤثر على طاقة الجسم، ومن أعراض زيادة إفراز سرعة دقات القلب، وسرعة التنفس، وشد العضلات.

2 -مرحلة المقاومة: Resistance Stage

تنشأ بوصفها نتيجة إذا استمرت مواجهة الجسم للموقف الضاغط، وفيها تختفي التغيرات التي حدثت في الخصائص الجسمية التي حدثت في المرحلة الأولى، ويرجع الشخص إلى حالته الطبيعية، ولكن في حين استمرار الموقف الضاغط فإنه يحدث فيها بداية الإحساس بالتعب، والتوتر، وعدم القدرة على التحمل الأشياء الأخرى والضغط.

3 -مرحلة الإنهاك: Exhaustion Stage

وتحدث إذا استمرت المواجهة بين الجسم والموقف الضاغط لمدة طويلة، عندئذ فإن طاقة التوافق تصبح منهكة (متدهورة)، مما يؤدي إلى ظهور التغيرات الجسمية التي حدثت في المرحلة الأولى مرة أخرى، ولكنها عند عودتها تكون بصورة أشد وأصعب، وقد تؤدي بالفرد إلى أمراض نفسية أو غلى الوفاة، ويكون الفرد فيها أكثر عرضة

للأمراض وعدم القدرة على اتخاذ القرارات أو التفاعل مع الآخرين (فاروق السيد عثمان، 2001، ص98) (Brown et al, 2006 : 16).

3- أبعاد الاحتراق النفسي:

لقد حاول العديد من الباحثين وضع تصور لمفهوم ظاهرة الاحتراق النفسي، ولحد الآن لا يوجد أي إجماع علمي حول هذه الظاهرة، ومع ذلك فإن المفهوم المتعارف عليه والواسع الاستخدام يشرح الاحتراق النفسي على أنه يتميز ويرتبط بالأبعاد الثلاث خصتها بها (كريستينا ماسلاش) مع زميلتها (سوزان جاكسون) 1981 والمتمثلة في الاستنزاف الانفعالي وتبدل المشاعر ونقص الانجاز الشخصي.

3-1 الإنهاك الانفعالي "Emotional Exhaustion":

يشير إلى حالة من التعب والشعور التام للفرد بانخفاض طاقته واستنزاف كل موارده العاطفية والجسدية وعدم القدرة على العطاء ومواجهة الأعباء المهنية. وتبينت الأبحاث التي أجرتها (كريستينا ماسلاش) والعديد من الباحثين على العديد من العمال أن الاستنزاف الانفعالي هو البعد الرئيسي والأقوى الذي يركز عليه الاحتراق النفسي.

3-2 تبدل المشاعر "Sage Filings":

تتمثل في العلاقة بين شخصية العامل والآخرين، ويتجلى ذلك في الابتعاد عنهم وعدم الاكتراث بهم والانسحاب منهم، ناهيك عن فقدان الفرد الحماس للعمل. وتعتبر (ماسلاش) والعديد من الباحثين في هذا المجال أن الاستنزاف العاطفي وتبدل المشاعر بعدين أساسيين يركز عليهما الاحتراق النفسي.

3-3 نقص الانجاز الشخصي "Lack of Personal Achievement":

يمثل هذا البعد حسب (ماسلاش) التقييم الذاتي للاحتراق النفسي ويعود هذا التقييم إلى إحساس الفرد بانخفاض في كفاءته وشعوره بالنقص في انجازه لعمله وفشله فيه، ويستمر شعوره بالنقص في الانجاز ويتطور بالموازاة مع الاحتراق النفسي.

يظهر من خلال عرض هذه الأبعاد أن الاحتراق النفسي يركز على ثلاثة أبعاد تصور علاقة الفرد بعمله وإبراز تطور فقدانه لموارده وطاقاته، إذ أنه نتيجة لحدوث الاستنزاف العاطفي يفقد الفرد العامل طاقاته وموارده العاطفية، مما يسبب له على المدى الطويل برودا في عواطفه وتبلدا في مشاعره وعدم الاكتراث بالآخرين وترك مسافة بينه وبين العملاء مما يؤدي به إلى الابتعاد التدريجي عن عمله وبالتالي شعوره بنقص في الانجاز وانعدام الفعالية المهنية، فكمثرى الضغوطات وشدتها في العمل تؤدي بالفرد إلى التعب الشديد وعدم القدرة على استرجاع الطاقة لأداء مهامها ما يجعله يبتعد تدريجيا عن المستفيدين من الخدمة ويعتزل زملائه في العمل فيفقد حماسه للعمل والتعامل معهم بؤد واحترام، ومع مرور الوقت تبدأ مشاعره في التبدل ويحس بفشله ويضعف أدائه مما ينقص من تقديره لذاته وتقييم نفسه بالسلب.

4- أسباب الاحتراق النفسي:

أولاً: أسباب الضغوط التي ترجع إلى العمل: بعض الوظائف بطبيعتها تتضمن ضغوطا عالية مثل: رجال الإطفاء وكبار المديرين، والجراحين، في حين أن وظائف أخرى مثل وظائف المحاسبين وخبراء التأمين أقل ضغوطا. وقد أجري مسح تضمن مئات من الوظائف، وتم المقارنة فيما بينها من حيث الضغوط الواقعة على العاملين فيها في ضوء عدة معايير تشمل: الوقت الإضافي حصص العمل، ضغط الوقت، المتطلبات البدنية، الأحوال البيئية،

المخاطر، مقدار المبادأة المطلوبة ومواقف الكسب والخسارة، والعمل في أعين الناس، ويمكن إرجاع ذلك لما يأتي:

- 1 **صراع الدور:** ويحدث الصراع بين متطلبات دور الفرد في العمل، ودوره في غير العمل، مثل واجباته الأسرية مثلاً، فدخل كلا الزوجين للعمل طوال الوقت يخلق نوعاً من التعارض بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة الأسرية، فتوقعات الزوج أو الزوجة والأطفال ستتعارض بالطبع مع متطلبات الرؤساء والزملاء في العمل، وهذا النوع من صراع الدور يؤدي على تزايد الضغوط الواقعة على الفرد بسبب العمل.
- 2 **غموض الدور:** يحدث ذلك حينما لا يعلم الفرد حقيقة ما المطلوب منه على وجه الدقة للقيام بعمله وغموض الدور أمر شائع، ولا يمكن تجنبه كلياً في كثير من الحالات.
- 3 **زيادة المسؤولية:** فتحميل الفرد بأعباء فوق طاقته يعتبر مصدراً من مصادر الضغوط، وقد تكوّن زيادة الأعباء من الناحية الكمية، حيث يطلب من الفرد القيام بأعمال أكثر مما يستطيع انجازه في الوقت المحدد. كما قد تكون زيادة العبء في شكل نوعي، كأن يطلب من الفرد القيام بأعمال لا تلائم استعداداته وقدراته الخاصة. ومن مصادر الضغوط أيضاً تحميل الفرد بأقل مما يجب سواء من الناحية الكمية أو من الناحية النوعية، لأن ذلك يعني استهانة بقدراته وإمكاناته.
- 4 **نقص الدعم الاجتماعي:** فالفرد يشعر بالأمان حينما يجد بجواره صديق أو قريب يستطيع اللجوء إليه حينما يواجه صعوبة أو مشكلة أو يحتاج إلى مشورة، ومن هنا تأتي أهمية العلاقة الإنسانية بين المدير ومرؤوسيه، وجو الصداقة بين الزملاء في العمل، لأن ذلك من شأنه أن يخفف مقدار الضغوط التي قد يواجهها الفرد (الفرح، 2001، الطحانية، 1995).

ثانيا: أسباب الضغوط من خارج العمل، ومنها:

- 1 - ضغوط الحياة: وتأتي في مقدمتها مشاكل الأسرة.
- 2 - الظروف الاقتصادية السائدة واتجاهاتها في المستقبل: كمروره بحالة الكساد، وانخفاض مستويات الدخل، وانتشار البطالة، وارتفاع معدلات التضخم.
- 3 - التغيرات الاجتماعية وظهور بعض المشاكل في المجتمع: كانتشار المخدرات.
- 4 - تلوث البيئة وسوء تخطيطها وكآبة المظهر العام لها والازدحام.
- 5 - تباين الثقافات داخل المجتمع.
- 6 - الكوارث الطبيعية والحرائق والحروب (مسعود، 2010).

5 أعراض الاحتراق النفسي ومظاهره:

توصل عدد من الباحثين إلى مجموعة من الأعراض التي قد تساعد في الكشف عن حالة الاحتراق النفسي من أبرزها:

- أعراض سلوكية: وتبدو من خلال أداء العمل بطريقة روتينية، ومقارنة التغيير والتطوير، وفقدان الابتكار، وضعف الرغبة فالذهاب إلى العمل والتغيب غير المبرر عن العمل، والإحساس بالإرهاك والتعب، وتجنب الحديث مع الآخرين في شؤون العمل، والانسحاب من المهام والأنشطة، والميل للعمل الذي يجنب فيه الاحتكاك بالآخرين، والنظر إلى الساعة بين الفينة والأخرى، وانتظار أيام العطل بفارغ الصبر وقلة الاهتمام بالمظهر.
- أعراض انفعالية: وهي الأعراض التي تظهر على الخالة المزاجية للفرد كالقلق المبالغ فيه في شؤون العمل، وسرعة الغضب، وقلة المرونة في المعاملة، والشعور المتكرر بالإحباط، والإكثار من حيل الدفاع النفسي في التعامل مع الآخرين، والشعور بالاكنتاب، والنظرة السلبية إلى الذات والإحساس بالعجز والإخفاق.

- أعراض فيزيولوجية: كالشعور بالإرهاك الجسمي والانفعالي وضعف الحيوية والنشاط، والاضطرابات السيكماتية كاضطرابات الجهاز الهضمي وأمراض القلب والخمول وصعوبات النوم وغيرها... الخ (عسكر، 2000، ص20)، (الخرابشة و عربيات، 2005، ص38).

فالاحتراق النفسي هو ظاهرة نفسية تتجلى من خلال مجموعة أعراض جسمية ونفسية وسلوكية، يمكن تعرفها من خلال ملاحظة الأفراد اللذين يعانون منها، أو من خلال استخدام المقاييس النفسية الخاصة، ومن المهم خلق الوعي لدى الأفراد اللذين يعملون بمهن مرهقة كرعاية ذوي الحاجات العقلية إلى طبيعة ظاهرة الاحتراق النفسي، ووعي أسبابها وطرائق الوقاية منها، وعلاجها في وقت مبكر.

6-النماذج والنظريات المفسرة للاحتراق النفسي:

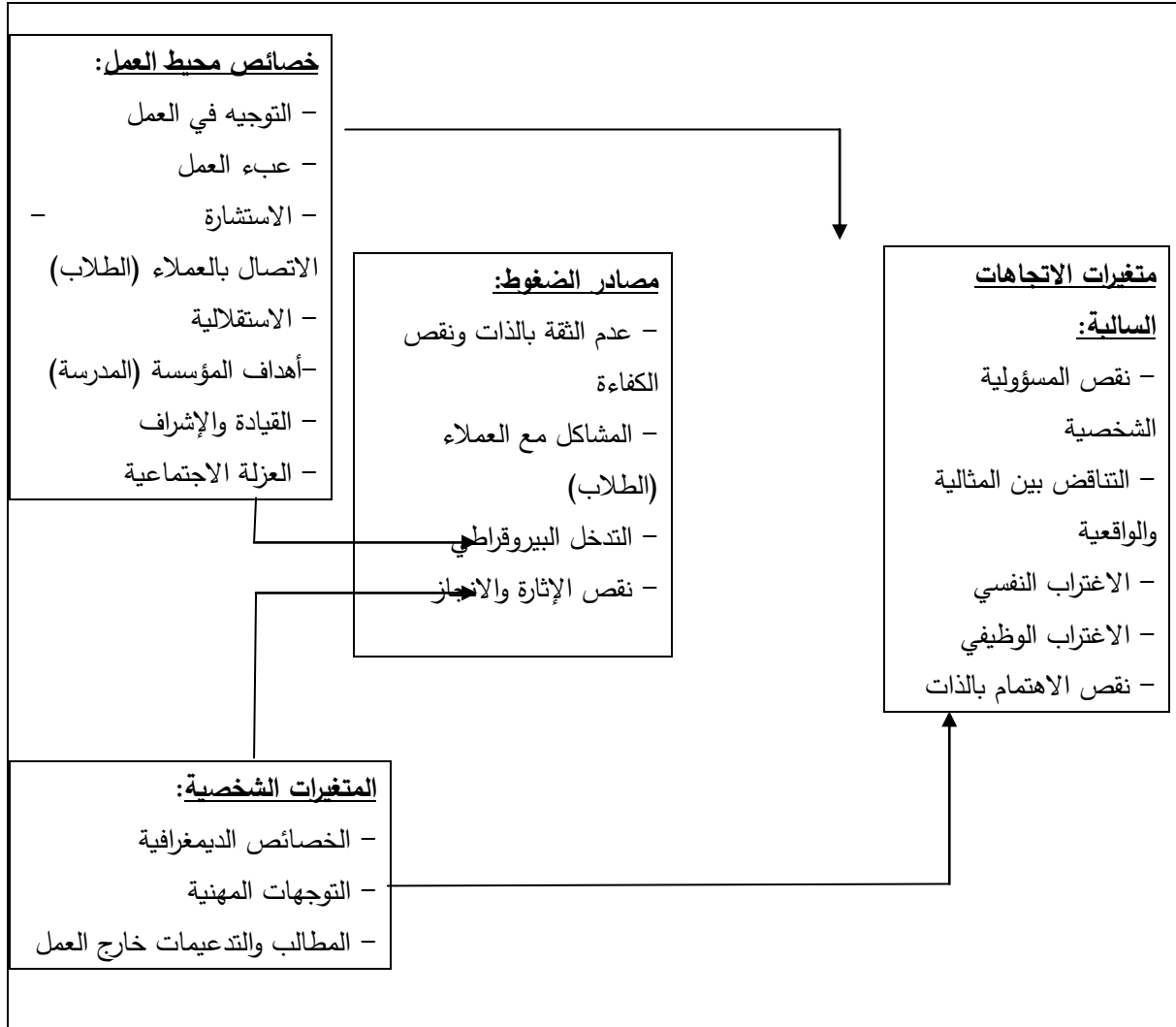
1 بعض نماذج الاحتراق النفسي:

تعد النماذج بمثابة خريطة ترسم لنا لفهم الظاهرة المراد دراستها فبحسب الأدبيات التي اطلعت عليها الطالبة فقد تم تحديد بعض النماذج التي فسرت لنا ظاهرة الاحتراق النفسي والمتمثلة فيما يلي:

1 1 نموذج (شيرنيس Cherniss) عام 1985 للاحتراق النفسي:

يشير النموذج إلى أن الاحتراق النفسي ينشأ نتيجة لتفاعل كل من خصائص بيئة العمل والمتغيرات الشخصية التي يتصف بها العامل كالعمر والجنس وتوجهاته نحو المهنة وتقليله ورضاه عنها، إضافة إلى مدى دعم ومساندة الآخرين له، ويشير النموذج أنه في حالة عدم توافق الفرد مع بيئته المهنية يؤدي به إلى عدم الثقة بالنفس ونقص كفاءته وإلى حدوث خلافات ومشاكل مع زملائه، وكل هذه الأمور تعد كمصادر للضغوطات والتي ينتج عنها نقص المسؤولية الشخصية وإحساسه بالاغتراب الوظيفي

ونقص اهتمامه بذاته وغيرها، وقد أوضح (شيرنس) الأسباب والمصادر المؤدية لحدوث الاحتراق النفسي:



شكل رقم (01) يوضح نموذج شيرنس للاحتراق النفسي

خصائص محيط العمل: تتفاعل هذه الخصائص مع الأفراد الذين يدخلون الوظيفة لأول مرة ولهم توجهات مستقبلية معينة، ومطالب عمل زائدة، ويحتاجون إلى مساندات اجتماعية، كل هذه العوامل الضاغطة بطرق مختلفة، فيلجأ البعض إلى أساليب واستراتيجيات منحرفة، بينما يتواءم آخرون عن طريق اللجوء إلى الاتجاهات السالبة.

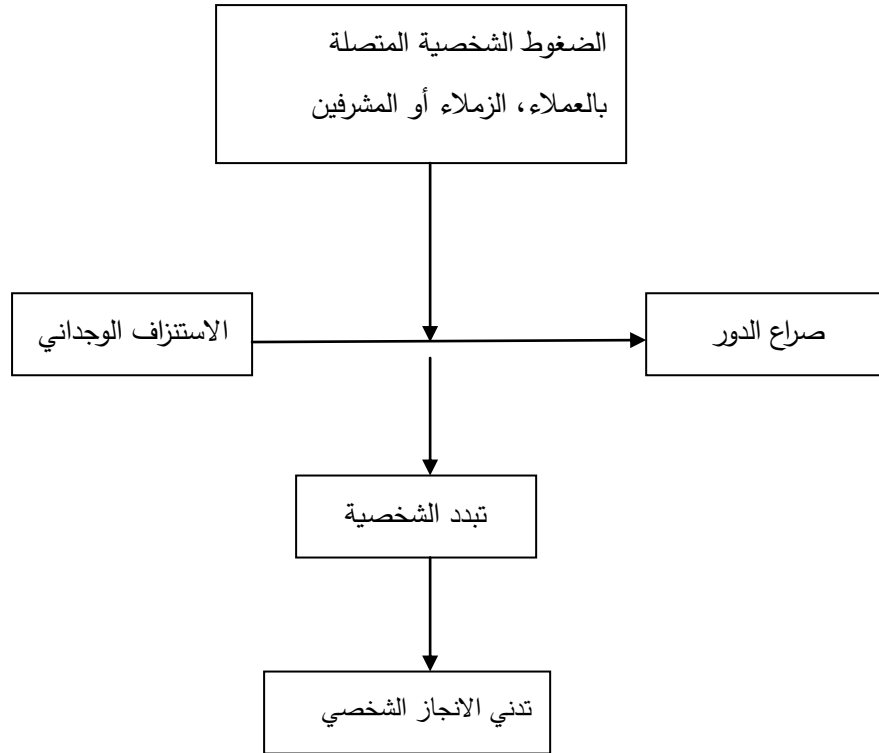
المتغيرات الشخصية: وهي الخصائص التي تضم الخصائص الديمغرافية بالإضافة إلى التأييد الاجتماعي من خارج محيط العمل.

مصادر الضغط: وضع شيرنس خمس مصادر للضغط كمقدمات للاحتراق النفسي وهي عدم الثقة بالذات ونقص الكفاءة، المشاكل مع العملاء، التدخل البيروقراطي، نقص الإثارة والانجاز، عدم مساندة الزملاء.

متغيرات الاتجاهات السالبة: حدد شيرنس اتجاهات سالبة عن الضغوط وتتمثل في: عدم وضوح أهداف العمل، نقص المسؤولية الشخصية، التناقض بين المثالية والواقعية، الاغتراب النفسي، الاغتراب الوظيفي، نقص الاهتمام بالذات.

4-2 نموذج (ليتر وماسلاش) للاحتراق النفسي 1988:

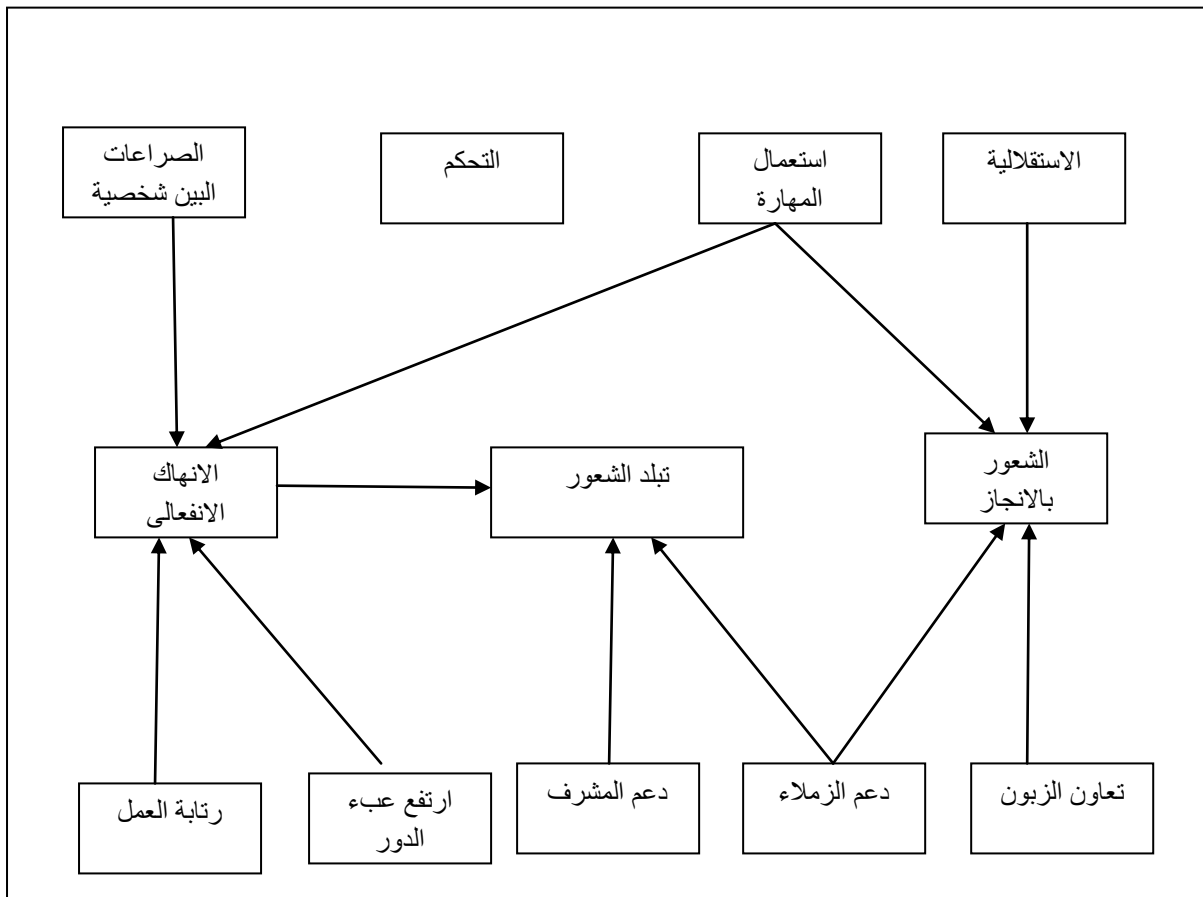
يشير هذا النموذج إلى أن الاستنزاف الوجداني هو عنصر حتمي في عملية الاحتراق النفسي للعامل، وذلك بسبب الاتصال المباشر بالعملاء، وهذا الاستنزاف يؤدي إلى تبدد الشخصية كاستجابة للتعايش والتعامل بها مع مشاعر الاستنزاف عندما لا يتمكن الفرد من التعايش بالأشكال الأخرى لتخفيف التوتر. ويوضح الشكل التالي نموذج (ماسلاش وليتر) للاحتراق النفسي:



شكل رقم (02) يوضح نموذج (ماسلاش وليتر) للاحتراق النفسي.

وقد وضع (وليتر) نسخة معدلة للنموذج 1993 قائمة على قواعد مشابهة لعملية الاحتراق حيث يوضح الاحتراق النفسي على أنه، عملية تطويرية وهي " تتابع ممزوج بشكل متوازي، كما يرى أن أبعاد الاحتراق النفسي تؤثر ببعضها البعض من خلال تطورها عبر الوقت، وتختلف علاقتها بالظروف المحيطة والعوامل الفردية.

وتتمثل الضغوط التنظيمية (المتطلبات) حسب (ليتر) في ارتفاع عبء الدور، الصراعات في العلاقات الشخصية والرتابة، ويكون تأثير الموارد المساندة مثل الدعم الموجود في أماكن العمل والتعاون من طرف الزبائن إلى تخفيض أثر الانهك الانفعالي على تبدل المشاعر وفي نفس الوقت ارتفاع الشعور بالانجاز المهني. ويوضح الشكل التالي نموذج (ليتر) عام 1993 المعدل لنموذجه مع (كريستينا ماسلاش) عام 1988.

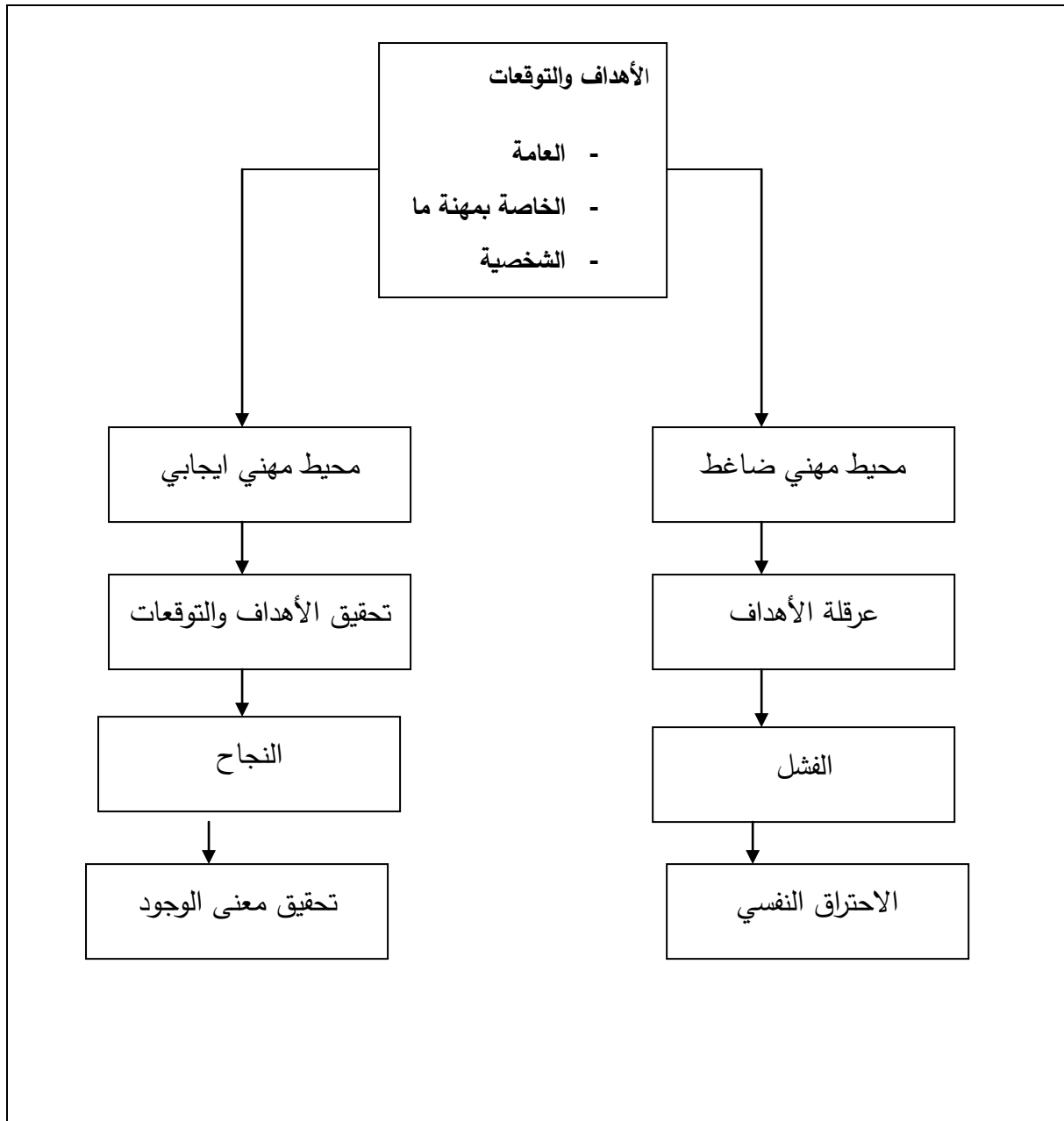


شكل رقم (03): يمثل نموذج ليدر

3-4 النموذج الوجودي للاحتراق النفسي ل(باينس Pines ayala 1993):

يشير هذا النموذج إلى أن الاحتراق النفسي يظهر في مناخ ثقافي أين يصبح العمل بالنسبة لهؤلاء موضوعا للبحث عن معنى الوجود، وأن الأشياء التي يقوم بها مفيدة ومهمة، وترى (باينس) أن الاحتراق النفسي يحدث بسبب استحالة الكفاءات والمؤهلات فتحرم الفرد من المعنى الذي يبحث عنه من خلال ممارسة عمله، ويرى أن مساهمته الشخصية ليس لها معنى أو غير مهمة مما يؤدي إلى حدوث الاحتراق النفسي، كما ترى بأنه كلما بدأ الفرد في ممارسة مهنته بتعلق والتزام كبير كلما كان احتمال التعرض للاحتراق النفسي أكبر في ظل شروط عمل غير مناسبة وفي هذا النموذج تتعدد مصادر التوقعات، ففي بعض الحالات قد تكون عامة وشاملة، أي على الأقل تكون القاسم المشترك بين كل من يدخل إلى الحياة المهنية مثل الحصول على اعتراف اجتماعي، كما يمكن أن تتعلق هذه التوقعات بمهنة معينة، فعلى سبيل المثال تستجيب المهن الإنسانية والخدماتية للتوقعات والطموحات الجماعية لمساعدة الغير. وترى أن مصدر التحفيز عادة ما يكون شخصيا، لكن مهما يكون مصدر الاختيار الذي يريده الفرد، فإن تحقيقه لا يتم غلا في ظل توفر محيط ملائم، لإيجابية للتغذية الراجعة فيؤدي العامل وظيفته الوجودية، وإن كان العكس يحدث الاحتراق النفسي لهذا الفشل.

وعليه فإن النموذج يفترض بأن الأفراد الذين لديهم حافز كبير للعمل هم الذين يتعرضون للاحتراق النفسي فالمثاليون حسب (باينس) يعملون بصرامة لأنهم يأملون بأن عملهم يعطي أهمية ومعنى لحياتهم، والأشخاص الذين لا يملكون هذا النوع من الحفز الأولي يمكن أن يشعروا بالضغط والاكتئاب. ويوضح الشكل التالي النموذج الوجودي حسب (باينس) 1993



شكل رقم(04): يمثل النموذج الوجودي حسب بينس

4-4 نموذج (هانز سيلبي SELYE) للاحتراق النفسي (1956):

حيث حاول تفسير الضغوط فاعتبرها بأنها استجابة فيزيولوجية غير محددة يستجيب لها الجسم، وبهذا فإن الضغط مكافئ لاستجابة الفرد لمطالب بيئته. ويعتبر سيلبي أعراض الاستجابة الفيزيولوجية للضاغط بأنها حافظة على الكيان الذاتي، ويرد سيلبي ثلاث مراحل تحدد نموذج النظرية، وهي:

مرحلة الإنذار أو التنبيه بالخطر: وهي الرد الفعلي الأولي للجسم لحالة الضغط، ويظهر على شكل تفاعل للمركبات الكيماوية في الجسم وتوتر في الأعصاب وارتفاع ضغط الدم وزيادة معدلات التنفس، وإذا استمر الضغط وزادت حالة الإجهاد فإن الإنسان ينتقل إلى المرحلة الثانية.

مرحلة المقاومة: إذ أن الفرد يحس ويشعر بالقلق والتوتر والإرهاق مما يشير إلى مقاومة الفرد للضغط، ومن المحتمل أن يترتب على هذه المقاومة أنه اختفاء التغيرات الفيزيولوجية التي ظهرت في المرحلة الأولى وتظهر تغيرات واستجابات أخرى تدل على التكيف. وقد يترتب على هذا تعرضه لحوادث العمل وعشوائية القرارات المتخذة وانخفاض مستوى المناعة مما يجعله عرضة للإصابة بالأمراض.

مرحلة الإنهاك: ويكون الجسم قد تكيف مع الضغط إلا أن الطاقة النفسية تكون قد استنفذت فتنهار المقاومة، وتظهر الأمراض المرتبطة بالضغط النفسي كالقرحة والصداع وأمراض الجهاز الدوري التي تشكل خطراً على الفرد والمؤسسة التي يعمل بها.

| المرحلة (1) | المرحلة (2) | المرحلة (3) |
|----------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| مستوى طبيعي للمقاومة | | |
| حركة المنبه (الجرس) | المقاومة | إنهاك/ تعب |
| يبدأ الجسم بالتغير في أول | يزداد ظهور عوامل الضغط، | بعد فترة مقاومة يبدأ الجسم في |
| كشف للعوامل الضاغطة، وكذلك | غير أن المقاومة تزداد أكثر من | الإحساس بالإنهاك فنقل طاقة |
| تقل المقاومة | المعدل | المقاومة |

جدول رقم (01): يمثل نموذج هانزسيلي لاحتراق النفسي

6- عوامل ومسببات الاحتراق النفسي:

من المعروف أن الاحتراق النفسي يحدث بسبب عرض الفرد لفترات طويلة في بيئة العمل ونتيجة للضغوطات التي يتعرض لها في كل مرة، لذلك فقد حاول العديد من الباحثين والمتخصصين في مجال علم النفس وعلم الاجتماع إيجاد الأسباب والعوامل التي تحدث الاحتراق النفسي لدى العمال، وقد اختلفوا في ذلك كل حسب وجهة نظره.

ترى (كريستينا ماسلاش) و (ايتز) 1998: أن الاحتراق النفسي يعود إلى مايلي:

العمل الزائد (عبء العمل): حيث يمثل الضغط الزائد الممارس على العامل، من حيث أنه يتوجب عليه أداء الكثير من المهام في أقصر وقت وبأقل تكلفة، ويعود ذلك لإستراتيجية الانكماش التي تتبعها المؤسسات والمنظمات، والمتمثلة في تسريح العمال وترك بعضهم والضغط عليهم بضرورة تحسين:

- التغيب الطويل عن العمل، والتقاعد المبكر.
- النقد الدائم للآخرين والسخرية منهم.
- النظرة السلبية للطلاب، وعدم الالتزام بالعمل.
- العدوانية، وفقدان الهوية الشخصية.
- أداء العمل بطريقة روتينية، ومقاومة التطوير.

- الاتكالية، والاعتداء على حقوق الآخرين.
- البعد عن الموضوعية في الحكم على الأداء الوظيفي.
- الانسحاب، والميل للعمل الإداري أكثر من التعامل مع الطلاب والزملاء.
- انتظار أيام العطلات والإجازات ليبتعد عن عمله.
- الانسحاب من الحياة العائلية، وتجنب الأصدقاء.
- تدني القدرة على الإنجاز، وعدم الاهتمام بالتحضير.
- نقص دافعية الأداء، والتخلي عن المثاليات، وزيادة سلبية الفرد.
- قلة البحث عن الطرق التدريسية الجديدة والاكتفاء بالطرق القديمة.
- عدم الرغبة في التدريس، وعدم الرغبة في العمل بطوعية.
- زيادة العنف لدى الأزواج.

(الخرابشة وعريبات، 2005، 2007، 2007 ; Martinussen et al, 2003 ; Grossi et al, 2003 ; Raggio & Malacarne)

النظريات المفسرة للاحتراق النفسي:

1 -النظرية السلوكية للاحتراق النفسي:

التي تنظر إلى السلوك على أنه نتاج الظروف الفيزيائية والبيئية، ولهذا نجد أن النظرية السلوكية ترى أن الاحتراق النفسي هو نتيجة لعوامل بيئية، وإذا ما تم ضبط تلك العوامل فإنه من السهولة التحكم بالاحتراق النفسي، وهذا ما تؤمن به الكثير من النظريات والدراسات العلمية حالياً في أهمية ضرورة تعديل السلوك لضمان درجة عالية من الأداء والإنتاجية في مختلف مجالات العمل.

2 -النموذج البيئي: يهتم علم النفس البيئي بدراسة العلاقات بين الكائنات الحية

والظروف المحيطة والأنظمة البيئية التي يعيش فيها والصدى المتبادل لكل منهما

على الآخر ويحدث الاحتراق النفسي عندما لا يستطيع الشخص التعامل بحكمة مع الضغوط النفسية، والذي يفضي إلى الإصابة بالاكئاب، ومن ثم يعتقد بتدهور مهاراته الشخصية، مثل تدهور الصحة النفسية والبدنية. والمتغيرات البيئية مثل: عدم القدرة على التعامل مع الظروف وتدهور الأحوال تشتمل أيضا على تأثير الظروف البيئية الأخرى، مثل: الأسرة، مما يؤدي في النهاية إلى الإصابة بالاحتراق النفسي.

3 النموذج المعرفي: التي ترد سلوك الإنسان إلى مصدر داخلي، معرفي (عمليات عقلية).

1- تدريب المعلمين والعاملين على الأوضاع والعاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة على كيفية التعايش مع ضغوط العمل .

2- العمل على تحسين أوضاع المعلمين المهنية والاجتماعية، وإيجاد العلاقات الإنسانية الطيبة داخل مجتمع الدراسة، وبينه وبين المجتمع الخارجي، وتحسين ظروف العمل للمعلم، حتى يستطيع القيام بدوره على أكمل وجه .

3- تبصير المعلمين بالمزيد من المعلومات التي تعزز من قدراتهم على مواجهة ضغوط العمل .

4- الاهتمام بإعداد معلم الأطفال المعاقين، لأن الأطفال بمختلف فئاتهم لديهم مشكلات جمة .

5- تعزيز المعاملة الطيبة بين كل من المعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة والمعلمين العاديين .

6- توفير الخدمات والوسائل المساعدة والمرافق التي من شأنها أن تساعد المعلمين العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة في التغلب على الاحتراق الذي يعانون منه .

7- التأكد من مناسبة أعباء العمل والمهام الموكلة لقدرات المعلمين العاملين مع ذوي

- الاحتياجات الخاصة لتجنب شعورهم بالعجز ونقص الشعور بالإنجاز .
- 8- القيام بدراسة دور المسؤولين وأولياء الأمور في مساعدة المعلمين والعاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة في التغلب على الاحتراق الذب يعانون منه .
- 9- إجراء المزيد من الدراسات المسحية بهدف معرفة واستقصاء لأسباب التي تؤدي إلى الشعور بالضغط النفسية والاحتراق النفسي للعاملين مع المعاقين .

خلاصة الفصل:

يعتبر الاحتراق النفسي أحد المشكلات المهنية الخطيرة التي تهدد عصرنا الحالي نتيجة الضغوطات الحياتية المستمرة والتي تسبب الشعور بنقص في الانجاز الشخصي وتجعل المصاب به يشعر بإنهاك جسدي وعاطفي يجعلانه غير مبال بما يحدث حوله وكأنه جماد، ولا يمكن الخطر في هذا الأمر فقط بل تتعدى خطورة الاحتراق النفسي لدرجة أنه يصبح مهددا لحياة الفرد من خلال تأثيره على قلبه وعقله فيؤدي به إلى الهلاك وربما الموت المفاجئ أو الانتحار. وتتأثر المؤسسة بالأفراد المصابون بالاحتراق النفسي نتيجة الأعباء المتزايدة عليها وعلى أفرادها مما يؤدي بها إلى خسائر بشرية ومادية نتيجة الأداء المتدني لأفرادها وبالتالي فشلها.

الفصل الثالث: دافعية الإنجاز.

تمهيد .

2- الدافعية.

1-1- بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية.

1-2- وظائف الدافعية.

2- تعريف دافعية الانجاز.

3- النظريات المفسرة لدافعية الانجاز.

4- مكونات دافعية الانجاز.

5- خصائص الأفراد ذوي الانجاز العالي.

6- أنواع دافعية الانجاز.

7- قياس دافعية الانجاز.

8- العوامل المساعدة في تحسين دافعية المعلمين.

خلاصة.

تمهيد:

يعتبر موضوع الدافعية من أهم المواضيع في علم النفس و ذلك لأهميتها ليس فقط في علم النفس ،ولكن في العديد من المجالات و الميادين التطبيقية و العلمية ،كالمجال الاقتصادي و المجال الإداري و المجال الأكاديمي و المجال التنظيمي ،و تعتبر الدافعية القوة المحركة التي تدفع الفرد و توجه سلوكه نحو هدف معين و بعد دافع الانجاز عاملا هاما في توجيه السلوك و تنشيطه كما أنه يعتبر مكونا أساسيا و مهما في سعي الفرد لتحقيق ذاته و ذلك من خلال ما يستطيع انجازه و ما يحققه من أهداف و التي تضمن نجاحه و نجاح المنظمة التي يعمل بها و سنحاول في هذا الفصل التعرف على مفهوم الدافعية و بعض المفاهيم المرتبطة بها و وظائفها و كذلك مفهوم دافعية الانجاز و مكوناتها و خصائص الأفراد ذوي الانجاز العالي و أنواع دافعية الانجاز والنظريات المفسرة لها وطرق قياسها و كذلك العوامل التي تساعد في تحسينها لدى المعلمين.

1- الدافعية:

1-1- تعريف الدافعية:

بداية نشير إلى كلمة "دافعية" لها جذورها في الكلمة اللاتينية ،والتي تعني يدفع أو يحرك في علم النفس ، حيث تشتمل دراسة الدافعية على محاولة تحديد الأسباب أو العوامل المحددة للفعل أو السلوك الموجه نحو الهدف بوجه عام ،و كذلك إلقاء الضوء على الفروق الفردية في اختيار الأنشطة ،وفي مقدار الجهد المبذول القيام بهذه الأنشطة أو المهام، ومدى مثابة الفرد أو استمرارية على العمل.

لمعنى مفهوم الدافعية أو الدافع أن هناك العديد من التعريفات التي قدمها الباحثون نجد إختلاف عن تفسير المفهوم بحسب التوجه و الإطار النظري لكل الباحث:

-عرف يونج: الدافعية من خلال المحددات الداخلية بأنها عبارة عن حالة استثارة و تؤثر داخلي تثير السلوك و تدفعه إلى تحقيق هدف معين.

-عرف ماسلو:

الدافعية بأنها خاصية ثابتة، ومستمرة،ومتغيرة، و مركبة ،و عامة تمارس تأثيرا في كل أحوال الكائن الحي.

-عرف فيبر: الدافعية هي استعداد شخص ثابت نسبي قد يكون له أساس فطري ، و لكنه نتاج أو محصلة عمليات التعلم المبكرة ،للاقتراب نحو المنبهات أو الابتعاد عنها (عبد اللطيف محمد خليفة ،2000،ص69).

-عرف ستاتس: الدافعية بأنها تشريط انفعالي لمنبهات محددة و مركبة ،يوجهها مصدر التدعيم.

-عرف هب: الدافعية بأنها أثر لحدثين حسيين هما الوظيفة المعرفية التي توجه السلوك ،ووظيفة التيقظ أو الاستثارة التي تمد الفرد بطاقة الحركة.

1-2- بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية:

من الأهمية بمكان و نحن بصدد تقديم تعريف المقبول لمفهوم الدافعية ، أن نميز بين هذا المفهوم الأخرى التي ترتبط به مثل: الحاجة ، والحافز ، والباعث ، والعادة ، والانفعال ، والقيمة ، وذلك النحو التالي:

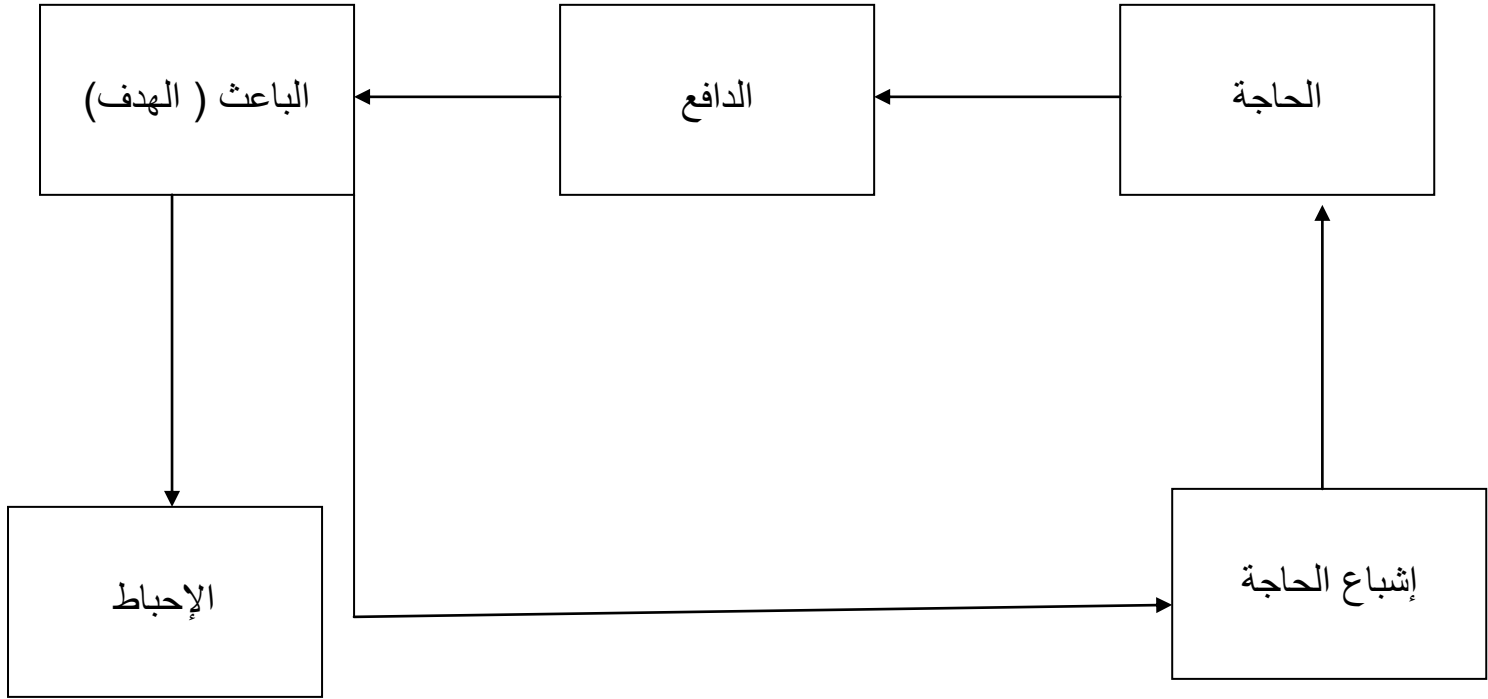
- **مفهوم الحاجة:** تشير الحاجة إلى شعور الكائن الحي بالافتقاد إلى شيء معين ، و يستخدم مفهوم الحاجة الدلالة على مجرد الحالة التي يصل إليها الكائن الحي نتيجة حرمان من شيء معين، اذا وجد تحقق الاشباع. الحاجة هي نقطة بداية لاثارة دافعية الكائن الحي، و التي تحفز طاقته و تدفعه في الاتجاه الذي يحقق اشباعها. (معتز عبد الله، 1990).

- **مفهوم الحافز:** يشير الحافز إلى العمليات الداخلية الدافعة التي تصحب بعض المعالجات الخاصة بمنبه معين، و تؤدي بالتالي إلى إصدار السلوك ويرادف البعض بين مفهوم الحافز و مفهوم الدافعية على أساس أن كل منهما يعبر عن حالة التوتر العامة نتيجة لشعور الكائن الحي بحاجة معينة.

يوجه عام فإن الحافز و الدافع يشيران إلى الحاجة بعد أن ترجمت في شكل حالة سيكولوجية تدفع الفرد إلى السلوك في اتجاه اشباعها (محي الدين حسين، ص9).

- **مفهوم الباعث:** يعرف فيناك الباعث بأنه يشير إلى محفزات البيئة الخارجية المساعدة على تنشيط دافعية الأفراد سواء تأسست هذه الدافعية على أبعاد فسيولوجية أو اجتماعية (محي الدين حسين، ص10).

و في ضوء ذلك فإن الحاجة تنشأ لدى الكائن الحي نتيجة حرمانه من شيء معين. و يترتب على ذلك أن ينشأ الدافع الذي يعبىء طاقة الكائن الحي، و يوجه سلوكه من أجل الوصول إلى الباعث (الهدف). و ذلك كما هو في شكل التالي:



شكل رقم(05): يمثل العلاقة بين المعارف الثلاثة

القيمة: هي بناء مترابط يتضمن الوجدان، والموقف الحالي الذي يوجه فيه الفرد، وإنها تتكون مما يراه الفرد حسناً أو سيئاً، إيجابياً أو سلبياً.

فالقيمة تجعل الفرد يشعر بوجوب عمل شيء ما، أما الدافع فيجعل الشخص يريد شيئاً ما لا يتصف بالوجوب في أكثر الأحيان (سعيد عثمان، طارق كمال، 2010، ص222).

الانفعال: يمثل خبرة شعورية يمر بها الإنسان في موقف ما وهي تعبر عن الجانب الوجداني ممثلاً في فرح أو حزن في لذة أو ألم، في غضب أو هدوء ويمكن القول أن الانفعال يمثل الشحنة الموجهة للدافع والمصاحبة له (حمدي علي الفرعاوي، 2004، ص14).

العادة: تشير إلى قوة الميل السلوكية التي ترتقي وتنمو نتيجة عمليات التدعيم وتتركز على الإمكانيات السلوكية، أما الدافع فيرتكز على الدرجة الفعلية لمقدار الطاقة التي تتطوي عليها العادة (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص78).

وظائف الدافعية:

قسمت الدافعية إلى ثلاث وظائف أساسية هي:

أ - **تحريك وتنشيط السلوك:** فبعد أن يكون السلوك في مرحلة من الاستقرار أو الاتزان النسبي. تقوم الدوافع بتحريك السلوك وتدفع الفرد إلى بذل الجهد (رانيا عدنان، 2009، ص279). فالدافعية تعمل على تعبئة الطاقة معبأة إلى أن يشبع الفرد حاجته أو يحقق هدفه ، و على أساس أن الدافعية في شكلها العام ما هي إلا صورة من صور الاستثارة فقد اتضح أن تعبئة الكائن الحي بدرجة شديدة قد تؤدي إلى تشتته ، و لهذا فإن زيادة الدافعية فوق حد أمثل يعرق الأداء أكثر مما يسيره، فقد يبين أن العلاقة بين الدافعية العامة و الأداء تأخذ شكل مقلوب حرف ، بمعنى تميز ذوي الأداء المرتفع بدرجة متوسطة من الدافعية ، أو الاستثارة الانفعالية هو أفضل المستويات التي يكون الفرد خلاله على درجة ملائمة من اليقظة و التنبه للقيام بأعماله و نشاطاته (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص75).

ب - **توجيه السلوك:** حيث تعمل الدافعية كمخطط فهي توجه سلوك الفرد، وما ينوي القيام به في المستقبل نحو تحقيق الهدف. وهذا ما أو ضحه ميلر وآخرون في نظرية السلوك الموجه نحو الهدف، حيث يقوم الفرد بالمقارنة بين البيئة والهدف، ثم يقوم بمعالجة البيئة حتى يقلل من التفاوت بينها وبين الهدف ثم يختبر مرة أخرى التفاوت بين البيئة والهدف، ثم يسعى ذلك لتحقيق الهدف (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص75-76).

ج- المحافظة على الاستمرارية السلوك:

طالما بقي الإنسان مدفوعا أو طالما بقيت الحاجة قائمة فالدوافع بالإضافة إلى أنها تحرك السلوك فهي تعمل أيضا على المحافظة عليه نشيطا حتى يشبع الحاجة (أمل البكري، 2013، ص171).

ويضيف (عزم الله بن عبد الرزاق بن صالح الغامدي، 2009، ص116). الوظائف التالية:

- أ- الوظيفة التفسيرية: وهي الوظيفة الأساسية للدافعية فمن خلالها يتم تفسير السلوكيات بمختلف أنواعها والصادرة عن الكائن الحي، ويطلق على هذه الوظيفة بوظيفة العزو.
- ب- وظيفة التشخيص والعلاج: يستخدم في تشخيص العديد من الاضطرابات السلوكية والنفسية.
- ج- تعد الدوافع بمثابة مصدر للمعلومات عن امكانية الوصول إلى الهدف: أي أن الدافعية تزداد بالاقتراب من الهدف.

- 2- تعريف دافعية الانجاز: يرجع استخدام مصطلح دافعية الانجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى "الفرد أدلر"، الذي أشار إلى أن الحاجة للإنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة كررت "ليفن" الذي عرف هذا المصطلح في ضوء تناوله لمفهوم الطموح، وذلك قبل استخدام "مواري" الحاجة للإنجاز (أحمد عبد الخالق، 1991).
- عرف مواري: الحاجة للإنجاز بأنها تشير إلى رغبة أو ميل الفرد للأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك (هنري موراى، 1938).
- عرف ماكلياندوزملاؤه (1976): الدافع للإنجاز بأنه يشير إلى استعداد ثابت نسبيا في الشخصية تحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق وبلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الارضاء. وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز.
- عرف الكنانى: دافعية الانجاز هي سعي الفرد لتركيز الجهد والانتباه والمثابرة عند القيام بالأعمال الصعبة والتغلب على العقبات بكفاءة في أسرع وقت بأقل جهد وبأفضل نتيجة والرغبة المستمرة في النجاح لتحقيق مستوى طموح مرتفع والنضال والمنافسة من أجل بلوغ معايير الامتياز (مجدي أحمد محمد عبد الله، 2013، ص236).
- عرف جول دنسون: الدافعية للإنجاز بأنها تشير إلى حاجة لدى الفرد للتغلب على العقبات والنضال من أجل السيطرة على التحديات الصعبة. وهي أيضا الميل إلى وضع مستويات

مرتفعة في الأداء والسعي نحو تحقيقها والعمل بمواظبة شديدة ومثابرة مستمرة (أحمد عبد الخالق، ماسية النبال، 1991). عند عبد اللطيف محمد خليفة، مقياس الدافعية للإنجاز.

3- نظريات الدافعية للإنجاز:

سنحاول في هذا العنصر عرض مجموعة من النظريات التي تناولت الدافعية للإنجاز نذكر منها:

نظرية ماكلياند: اقترح ماكلياند عام 1967 نظرية في العمل اسمها نظرية الانجاز حيث يعتقد أن العمل في المؤسسة يوفر فرصة الإشباع في ثلاث حاجات هي:

- الحاجة إلى القوة: وفي رأيه أن الأفراد الذين تكون لديهم حاجة شديدة للقوة يرون المؤسسة فرصة لكسب المركز والسلطة ووفقاً لنظريته فإن الأفراد يندفعون وراء المهام توفر فرصة لكسب القوة.

- الحاجة إلى الانجاز: يرى الأفراد ذوي الحاجات الشديدة للإنجاز إن الالتحاق بالمنظمة فرصة لحل مشكلات التحدي والتفوق.

- الحاجة إلى الاندماج/الانتماء الألفة: الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للاندماج و المودة فإنهم يرون في المؤسسة فرصة لتكوين علاقات جديدة و مثل هؤلاء الأفراد يندفعون وراء المهام التي تتطلب التفاعل مع زملاء العمل كما وجد ماكلياند أن الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز يتحلون بالعديد من الخصائص التي توهلهم لتحمل المسؤولية الشخصية في البحث عن الحلول للمشكلات و يرغبون في المخاطرة المحسوبة عن اتخاذ القرارات ووضع الأهداف المعتدلة مع الرغبة في التداول و الحصول على المعلومات عن نتائج ما يقومون به من أعمال(عزم الله عبد الرزاق بن صالح الغامدي، 2009، ص111).

نظرية أتكينسون: في منتصف الستينات قدم أتكينسون نظرية شاملة في الدافعية للإنجاز والسلوك يفترض إن ميل الفرد لتحقيق هدف ما يتحدد بناء على محصلة ثلاث عوامل الحاجة للإنجاز أو الدافع للإنجاز واحتمالية النجاح والقيمة الحافزة للنجاح. ومن منظور أتكينسون إن قوة دافعية الفرد لحرية الاختيار فإن الفرد ذو الدافعية المرتفعة للإنجاز يختار مهام متوسطة الصعوبة لأنها تمتاز بالتوازن ما بين التحدي من جهة واحتمالية النجاح من جهة أخرى أما الفرد ذو الدافعية المنخفضة للإنجاز فإنه يتجنب المهام لأن خوفه من الفشل يتجاوز توقعاته للنجاح وفي مواقف الاختيار فإنه يختار مهام سهلة نسبياً لأن احتمالية النجاح مرتفعة أو أنه يختار مهمة صعبة لأن لا يتعرض اخراج كبير عند فشله في مهمة صعبة (أحمد يحيى الزق، 2009، ص236). ويرى أتكينسون أن الدافع للإنجاز هو المحصلة النهائية لصراع الأقدام الأحجام بين الأمل في النجاح والخوف من الفشل مثل أتكينسون هذه العلاقة بالمعادلة التالية: دافع الانجاز = دوافع النجاح - دوافع تجنب الفشل يؤدي إلى محصلة أكبر من الدافع الانجاز.

وأشارت مخاطرة الانجاز في العمل من أربع عوامل منها:

عوامل متعلقة بخصال الفرد: هناك نمطان من الأفراد الذين يعملون في مجال التوجيه نحو الانجاز هما:

النمط الأول: أفراد يتسمون بارتفاع الحاجة إلى الانجاز أكبر من الخوف من الفشل.

النمط الثاني: الأفراد الذين يتسمون بارتفاع الخوف من الفشل بالمقارنة بالحاجة للإنجاز (عدم الله بن عبد الرزاق بن صالح الغامدي، 2009، ص111).

عوامل متعلقة بخصائص المهمة:

هناك موقفان أو متغيرات يتعلقان بالمهمة وهما:

العامل الأول: احتمالية النجاح وتشير إلى الصعوبة المدركة للمهمة وهي تحدى محددات المخاطرة.

العمل الثاني: الباعث للنجاح في المهمة وهو يشير إلى الاهتمام الداخلي أو الذاتي لأي مهمة بالنسبة للشخص ويتأثر الأداء في مهمة ما بالباعث للنجاح في هذه المهمة، حتى يفترض أن هذا الباعث يكون مرتفعاً عندما تتزايد صعوبة المهمة.

ولقد لخص أتكينسون العلاقة بين العوامل المحددة للدافعية للإنجاز بالمعادلات الرياضية كمايلي:

الميل لتحقيق النجاح: وتشير إلى دافعية الدخول أو البدء في موقف الانجاز ويتحدد هذا الميل بثلاثة عوامل هي:

الدافع لبلوغ النجاح. $MotivetoAchieveSuccess$.

احتمالية النجاح $ProbabilityofSuccess$.

قيمة الباعث على النجاح في أداء مهمة ما. $TheincentiveValueofSuccess$.

وبالتالي فالميل للنجاح هو نتيجة تفاعل هذه العوامل الثلاثة وعبر عنها بالمعادلة الآتية:

الميل إلى النجاح = الدافع إلى بلوغ النجاح × احتمالية النجاح × قيمة الباعث للنجاح.

الميل إلى تفادي الفشل: إن الأفراد الموجهين بدافع الميل إلى تحاشي الفشل يدخلون الموقف ولديهم مشاعر القلق والخوف من الفشل وهذا الميل يؤثر سلباً على الدخول في موقف الانجاز وعلى أداء الفرد في هذه المواقف وهو نتيجة ثلاث عوامل هي:

الدافع إلى تفادي الفشل $MotivetoavoidFailure$.

احتمالية أو توقع الفشل Probability of Failure

قيمة الباعث للفشل Incentive of Failure

وعليه فإن تقادي الفشل هو نتيجة لتفاعل العوامل الثلاثة السابقة وقد عبر ذلك بالمعادلة التالية:

الميل إلى تفادي الفشل = الدافع إلى تفادي الفشل × احتمالية الفشل × قيمة الباعث للفشل.

ولحساب دافعية الانجاز بوجه عام نطبق العلاقة التالية:

الميل موقف الانجاز = الميل إلى بلوغ النجاح + الميل إلى تفادي الفشل.

إن الحافز لإنجاز النجاح ولتجنب الفشل مترابطان فإذا كان الفرد مدفوعاً بالنجاح فسيبذل جهده لأداء المهام التي تكون فيها احتمالية نجاحها وفشلها متساوية وتكون قيمة الباعث للنجاح مرتفعة أما إذا كان الفرد مدفوعاً بالخوف من الفشل فيتجنب أداء هذه المهام التي يرى أنها صعبة وإن تجرأ على القيام بها فإنما يعزى فشله إلى صعوبتها (مجدي أحمد محمد عبد الله، 2013، ص244).

نظرية الانجاز لمكلياند:

يفترض صاحب هذه النظرية أن الناس تحفزهم إلى العمل أنواع مختلفة من الدوافع وما يؤثر في دافعية العمل قد يختلف من فرد لآخر وتعتمد هذه المسألة على نوع الحاجات الرئيسية لدى هذا الفرد أو ذلك (رونالدي ريجيو، ت فارس حلمي، 1999، ص232).

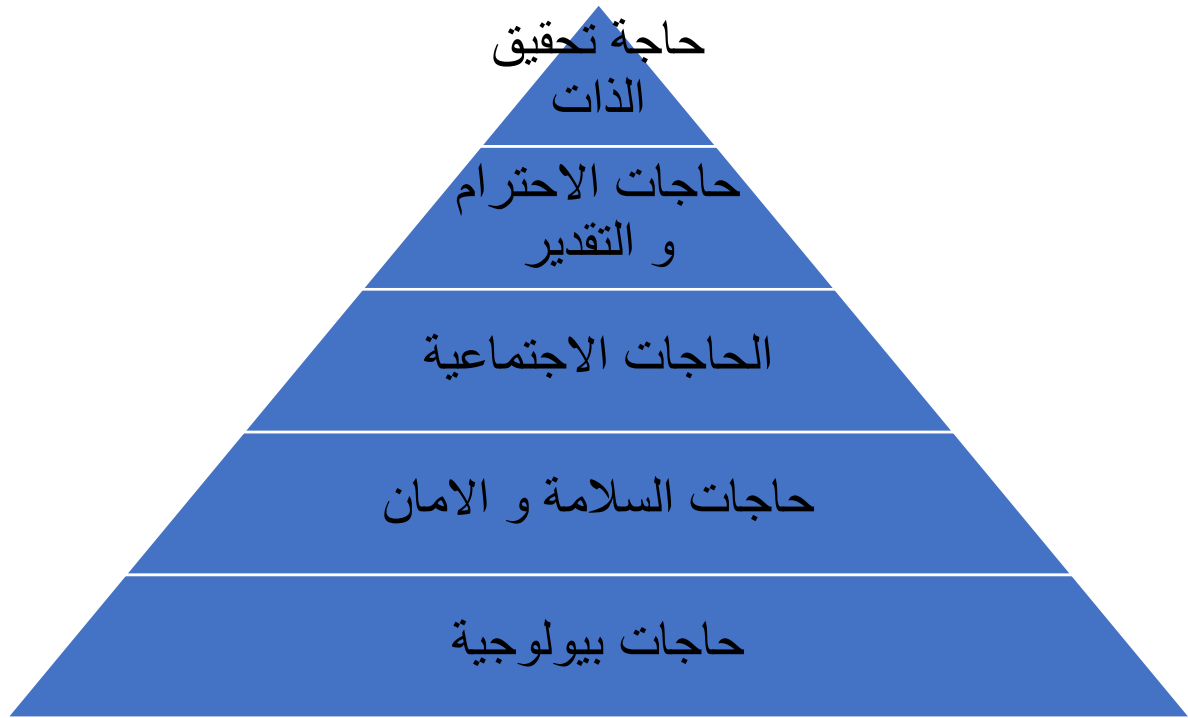
الحاجات الرئيسية حسب هذه النظرية هي:

- الحاجة إلى التحصيل والانجاز: أن الأفراد الذين لديهم حاجة عالية لانجازهم الذين يتوقعون ويتطلعون إلى الأعمال التي تتضمن نوعاً من التحدي والصعوبة، فهم مدفوعون برغبة عارمة في التفوق في العمل وإلى حل مشكلات وإلى التميز في الأداء.

• الحاجة إلى السلطة: السيطرة والإشراف على الآخرين حاجة اجتماعية تجعل الفرد يسلك بطريقة توفر له الفرصة لكسب القوة والتأثير على سلوك الآخرين، والأفراد الذين لديهم حاجة شديدة إلى القوة يرون في المنظمة فرصة للوصول إلى مركز وامتلاك السلطة وممارسة الرقابة والتأثير على الآخرين (علي أحمد عبد الرحمن عياصرة، 2005، ص106).

• الحاجة إلى الانتماء: وتعني هذه الحاجة رغبة الفرد في أن يكون محبوبا مقبولا لدى الآخرين، ويبذل الأفراد المدفوعون بهذه الحاجة إلى بذل جهد كبير لتكوين صداقات فهم يبنون العلاقات الشخصية المتبادلة أثناء العمل، ويفضلون العمل مع الآخرين عند أداء واجباتهم كما يفضلون العمل التي تتضمن التعاون أكثر من تفضيلهم للعمل الذي يقوم على أساس التنافس (أحمد على الفرماوي، 2004، ص48).

نظرية ما سلو هرم الحاجات: ربما سلو أن هناك عدد من الحاجات المتباينة و التي تؤدي دورا أساسيا في دافعية الإنسان، وأنه من الممكن تصنيف هذه الدوافع على شكل هرم إلى 5 مستويات و هي ترتب حاجات الإنسان حسب أهميتها فتبدأ بالأساسية أي الحاجات البيولوجية (الطعام، المأوى...) إلى المستوى الأعلى حاجات تحقيق الذات (حسين فايد، 2005، ص196).



الشكل رقم (06) : يمثل ماسلو للحاجات

إن بيئة العمل ذاته يلبين الكثير من الحاجات الانسانية التي ذكرها ما سلو فالمرتبة يعني بالحاجات البيولوجية و حاجة السلامة الأمان (منزل)، وإن كانت الحياة مهددة بالخطر و غير آمنة (مرتبة غير موجود، رصيد فارغ...) هنا تصبح الحاجات الأخرى غير ذات أهمية (حسين أبو رياش، 2007، ص459).

ثم أن النجاح في العمل وتكوين العلاقات الاجتماعية الحسنة يؤدي إلى تحقيق حاجات التقدير والاحترام، تحقيق الذات حتى يتمكن الفرد من تحقيق حاجات تحقيق الذات لابد أن تكون قد حقق حاجات الخمسة وأشبعها (أحمد فلاح العلوان، 2009، ص908). حيث أن الفرد يكون لديه دافع للنمو في هذه المرحلة أكثر من دافع إشباع الحاجات.

نظرية الدرفير (1972):

من المداخل الحديثة للدافعية والتي تسعى إلى تأسيس (الحاجات الإنسانية في أوضاع تنظيمية) نظرية الدرفيرو هي تلخص هرم ما سلو إلى ثلاث فئات: الحاجة إلى البقاء، الحاجة إلى الانتماء، الحاجة التطور والنمو.

- **حاجات البقاء:** هي الأشكال المختلفة للرغبات الفسيولوجية والمادية مثل الجوع، العطش، السكن، وتشمل هذه الفئات في المحيط التنظيمي، الأجر والمزايا المادية للعمل وتقابل هذه الفئة الحاجات الفسيولوجية وبعض حاجات السلامة عند ما سلو.
- **حاجات الانتماء:** وتشمل كل الحاجات الخاصة في العلاقات الشخصية مع الآخرين في ميدان العمل ويتوفق هذا النوع من الحاجات على عملية تبادل المشاريع مع الآخرين للحصول على الرضا وتماثل هذه الفئة حاجات الأمن والحاجات الاجتماعية وبعض حاجات تقدير الذات عند ما سلو.

- **حاجات التطور والنمو:** كل الحاجات التي تتضمن جهود الفرد الموجه نحو تحقيق التطور المبدع أو الذاتي في الوظيفة وينتج إشباع حاجات التطور عن تولي الشخص لمهام لا تتطلب فقط استخدام الفرد لقدراته بالكامل بل قد تتطلب أيضا تطور قدرات جديدة لديه حاجات تأكيد الذات وبعض حاجات تقدير الذات والاحترام لهذه الفئة.

أما الفروق بين نظرية الدرفير ونظرية ما سلو تكمن في أن لا يأبه بفكرة الهرمية في ترتيب الحاجات و تلبيتها فقد ينتقل الفرد من مستوى إلى مستوى أدنى في الهرم بعد أن تحقق جهوده في تلبية حاجات مستوى أعلى (رونالدي رجيو، تقارس حلمي، 1999، ص232).

نظرية الغزو لواينر:

تهدف هذه النظرية إلى توضيح تأثير الدوافع على خبرات النجاح والفشل وشرح السلوك والتنبؤ في مجالات الانجاز حيث توجد النظرية بالدرجة الأولى إلى فهم كيف يعلل الأفراد أسباب نجاحهم وفشلهم وكيف تعليلهم هذا على دافعهم للإنجاز فيما بعد. يعتقد وأنير أنه إذا تم تحفيزنا نحو الانجاز فإننا سوف نميل للغزو وطبيعته من حيث مركز ذلك الغزو ودرجة ثباته وقابليته للتحكم (ثائر أحمد غباري، 2008، ص78).

يرى واينر أن ذوي الحاجات المرتفعة للإنجاز والذين يعززون فشلهم في مهمة ما إلى عوامل خارجية ليست ثابتة وليست قابلة للتحكم تزداد دافعتهم بعد مرافق الفشل أما الأشخاص ذوي الحاجات المنخفضة للإنجاز والذين يعززون فشلهم إلى عوامل داخلية و ثابتة و غير قابلة للتحكم مثل انخفاض القدرة فإن الفشل ينقص من دافعتهم في مواقف مستقبلية مشابهة (أحمد دوقه و آخرون، 2011، ص38).

كما يرى العزو إلى عوامل ثابتة يؤدي إلى ثبات التوقع أي أن ثبات السبب ينتج ثباتا في التوقع فإذا أعزى فرد فشله إلى نقص في القدرة لهذا يؤدي إلى فقدان الأمل في النجاح المستقبلي وبالتالي يتوقع الفشل في المستقبل أما إذا أعزى الفشل إلى عوامل غير ثابتة الحظ أو الصدفة فهذا الفشل لا يعتبر مؤشر لنجاح أو فشل مستقبلي (ثائر أحمد غباري، 2008، ص78).

| عزو النجاح أو الفشل | الموقع | درجة الثبات | مستوى التحكم |
|---------------------|--------|-------------|-----------------|
| القدرة | داخلي | ثابت | غير قابل للتحكم |
| الشخصية | داخلي | ثابت | غير قابل للتحكم |
| الجهد | داخلي | غير ثابت | قابل للتحكم |
| استراتيجية الدراسة | داخلي | غير ثابت | قابل للتحكم |
| الصحة | داخلي | غير ثابت | غير قابل للتحكم |
| مستوى الطاقة | داخلي | غير ثابت | غير قابل للتحكم |
| صعوبة المهمة | خارجي | ثابت | غير قابل للتحكم |
| اتجاهات المعلم | خارجي | ثابت | غير قابل للتحكم |
| الحظ | خارجي | غير ثابت | غير قابل للتحكم |

جدول رقم(02): يمثل عناصر الغزو ودرجة ثباته وقابليته للتحكم:

نظرية خصائص المهنة لهكمان و أولدهام (1976):

تؤكد نظرية خصائص المهنة على دور بعض جوانب الوظيفة أو المهنة في التأثير على الدافعية للعمل وتذكر أنه حتى يتسنى للعامل الشعور بأنه لعمله معنى فلا بد له من معرفة نتائج ما يبذله الفرد من مجهود وتنجم هذه المشاعر عن خمسة خصائص أساسية للوظيفة أو المهنة هي:

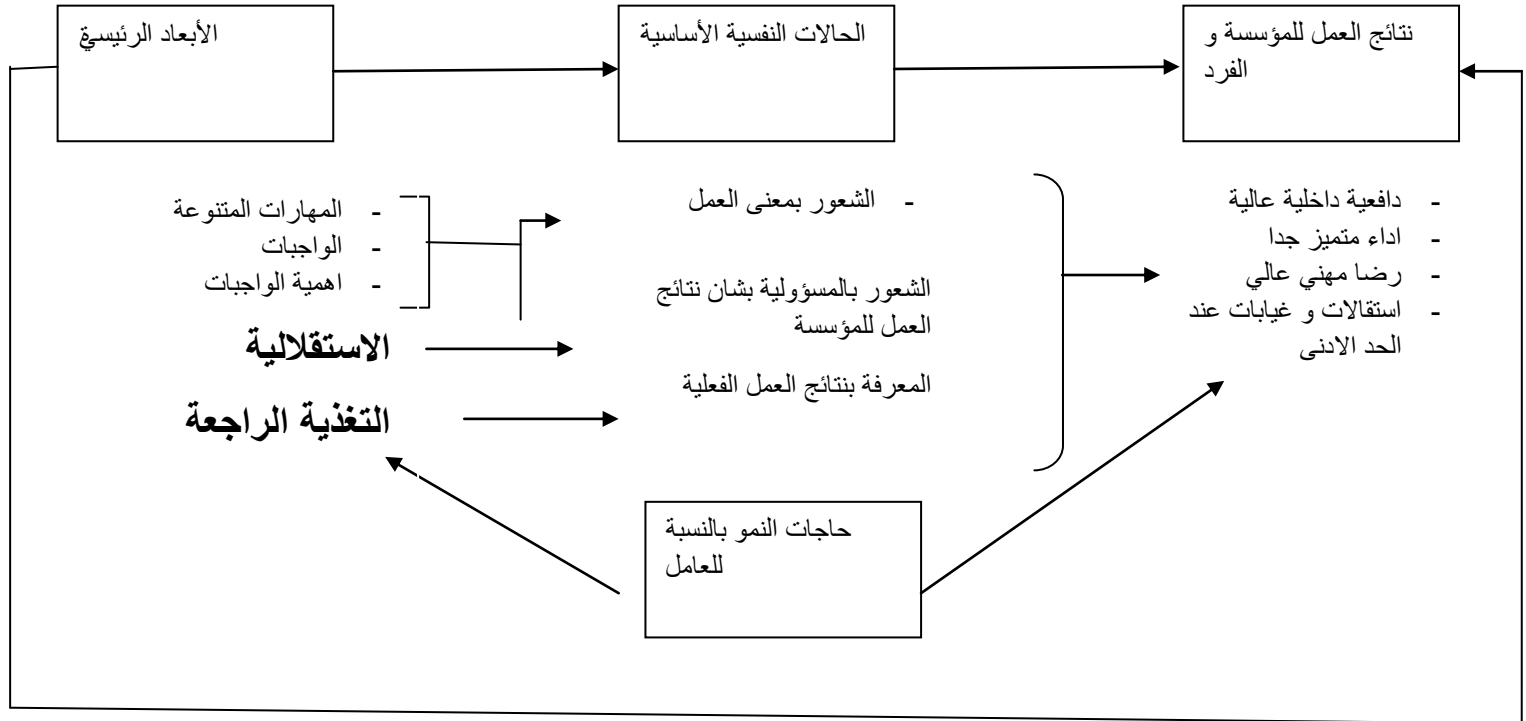
- تنوع المهارات: ينظر العاملون إلى الوظائف أو المهن التي يتطلب أدائها قدرات أو مهارات متباينة أو متعددة على أنها مهن ذات معنى وتشير المشاعر التحدي.
- هوية الواجب (تكامل الواجب): ويعني بها إلى أي تسمح المهنة بإنجاز الواجب معين من بداية إلى نهاية، فالعمال بحاجة إلى أن يرى ما أنتجته جهودهم.
- أهمية الواجب: ويعني بها إلى أي مدى تؤثر الوظيفة في الآخرين سواء داخل المؤسسة مثلاً الزملاء أو خارجها مثل المستهلكين.
- الاستقلالية: ويعني بها إلى أي حد تعطى الوظيفة للعامل الحرية في تقرير توقيت انجاز الواجبات المرتبطة بعمله وكيفية انجازها.
- معرفة النتائج: ويعني بها إلى أي حد توفر الوظيفة للفرد فرصة الحصول على معلومات مباشرة، ودقيقة عن مستوى أدائه.

ويبدو أن العوامل الثلاثة الأولى: تنوع المهارات، هوية الواجب وأهميته تؤثر في معنى العمل أما جانب الاستقلالية فيؤثر في الشعور بالمسؤولية. وأخيراً فإن التغذية الراجعة هي معرفة نتائج ما يبذله الفرد محمود (رونالدي رجيو، ت فارس حلمي، 1999، ص 243). وتتنظر هذه النظرية أن صفات المهنة الخمس الرئيسية يمكن تقديرها، وتحويلها إلى درجة واحدة للدافعية المحتملة عن طريق استخدام المعادلة التالية:

الدافعية المحتملة = تنوع المهارات + هوية الواجب + أهمية الواجب × الاستقلالية × التغذية

3

الراجعة



الشكل رقم 07 يبين نظرية خصائص المهنة:

4- مكونات دافعية الانجاز:

تحديد أوزلي لثلاثة مكونات لدافعية الانجاز:

- الحافز المعرفي: وهي تعبر عن محاولة الفرد للإشباع حاجاته عن طريق المعرفة، الفهم حيث أن هذه المعرفة الجديدة تساعد الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أعلى وتعد مكافأة له (عثمان مريم، 2010، ص71).
- توجيه الذات: توجيه الأنا أو الذات وتمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة والمكانة التي يحصل عليها عن طريق آرائه المميزة (مجدي أحمد محمد عبد الله، 2013، ص239).

- دافع الانتماء: ويتمثل في سعي الفرد للحصول على الاعتراف والتقدير باستخدام نجاحه الأكاديمي ومختلف الأداءات التي يقوم بها (عثمان مريم 2010، ص72).
- أما عمران (1970) فيرى أن دافع الانجاز يتكون من:
 - البعد الشخصي: ويتمثل في محاولة الفرد تحقيق ذاته من خلال انجاز حيث يرى الفرد أن في الانجاز متعة في حد ذاته ويتميز الأفراد من أصحاب هذا المستوى العالي في هذا البعد بارتفاع مستوى كل من الطموح والتحمل والمثابرة.
 - البعد الاجتماعي: ويقصد به رغبة الفرد في المنافسة والتفوق على جميع المنافسين كما يتضمن هذا البعد الميل إلى التعاون مع الآخرين من أجل تحقيق هدف بعيد المنال.
 - بعد المستوى العالي والانجاز: ويقصد به أن الفرد ذو المستوى العالي في الانجاز يهدف إلى مستوى الجيد والممتاز في كل ما يقوم به من عمل (عثمان مريم 2010، ص77).
- أما جي لفورد فقد انتهى إلى وجود ثلاث مكونات:
 - الطموح
 - التحمل
 - المثابرة (عفاف وسطاني، 2010، ص60).
- أما ميشيل فقد توصل إلى أن الدافعية للإنجاز تتكون من:
 - عامل الانجاز الأكاديمي والافتقار.
 - عامل تحقيق رغبة الانجاز.
 - عامل الدافع للإنجاز غير الأكاديمي.
 - عامل الرضا عن الذات.

- عامل الضغط الخارجي للإنجاز.

• أما هرماسفيرى أن مكونات دافعية الانجاز هي:

- مستوى الطموح.

- سلوك تقبل المخاطرة.

- الحركة الاجتماعية والمثابرة.

- توتر في المهمة أو العمل.

- إدراك الزمن.

- التوجه للمستقبل.

- اختيار الرفيق.

- سلوك الاختيار (عفاف وسطاني، 2010، ص 61).

5- خصائص الأفراد ذوي الانجاز العالي:

• **درجة المخاطرة:** وتكون عند هذا الشخص معتدلة إلى حد كبير حيث لا يتميزون

بمخاطرة مرتفعة أو منخفضة بل تكون معتدلة. تفاع المثابرة و الطموح و شدة

الانهماك في أداء المهام من أجل إتمامها على الوجه الأكمل بحيث يستمر الأفراد ذو

الانجاز العالي، لفترات طويلة في العمل و محاولة التغلب على العقبات التي تواجهه.

• **الثقة العالية بالنفس:** حيث يميلون للشك في آراء الأفراد الآخرين ويلتزمون بأرائهم

حتى لو كانوا لا يملكون معرفة جيدة بالموضوع.

- النيل إلى المهن الغير الروتينية والتي تتميز بالتغيرات دائمة وتحديات مستمرة.

- التفاني في العمل بحيث لا يرضون ببذل جهد أقل من أقصى جهد لديهم ولا يتركون العمل

في منتصفه.

- يعملون بشكل جاد في غياب المكافأة أو التعزيز (أحمد فلاح العلوان، 2009، ص286).

- الاهتمام بالأهداف المستقبلية بعيدة المدى.

- الرغبة في التغذية الراجعة لإنجازهم (تيسير مفلح كوافحة، 2007، ص152).

- التخطيط حيث يقومون بالتخطيط الجيد لتحقيق أهدافهم كما أنهم يصفون الخطوات التي سوف يمارسونها لتحقيق ذلك نجاح (عدم الله عبد الرزاق بن صالح الغامدي، 2009، ص104).

6- أنواع دافعية الانجاز:

- ميزفيروف بين نوعين من دافع الانجاز هما:
- دافع الانجاز الذاتي: يقصد بها تطبيق المعايير الشخصية أو الداخلية في مواقف الانجاز (حمدي علي الغرمي، 2004، ص17).

كما تعرف الدوافع الذاتية بأنها دوافع نابعة من داخل الشخص والطاقة الداخلية والتوجيه الذي يكون السبب في القيام بالشيء منبعثا من رغبته الذاتية في القيام بذلك. العمل وأنه يقوم بالوظائف من أجل ذاته وسعيا منه لتحقيقها وليس مدفوعا للقيام لأي عمل من أجل أن يثاب أو أن يقدره الآخرون، فإذا كان الشخص مدفوعا داخليا للقيام بالنشاط من ذاته فهو يقوم لأي نشاط من أجل الحصول على اللذة والإشباع وتنتج عن عملية بحث الفرد عن الشعور بادراك الكفاءة والعزم الذاتي. وهذا يدفع بالأفراد من أجل الانجاز مختلف المهام.

- وقد عرف روسيل (2000): الدافعية الذاتية بأنها تمثل مجموع القوى التي تدفعنا للقيام بنشاطات بمحض إرادتنا وهذا لأهمية 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

ذات هو ليس مدفوع للحصول على أي تقدير أو ثواب خارجي، فالفرد ذو الدافع الداخلي يتحدد نشاطه النفسي من خلاله.

- **دافع الانجاز 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 ودوافع القوة أو السيطرة ويتعلق بالميل إلى السيطرة والتأثير في الآخرين والشعور بالقوة وتولى المناصب القيادية (قدوري خليفة، 2012، ص 62).

وباختصار هذا النوع من الدوافع تقوم بتوجيه أداء الفرد وتحثه على العمل، وهو يؤدي به للقيام بالأعمال ليس من أجله بل من أجل الآخرين.

7- قياس دافعية الانجاز: تصنف مقاييس دافعية الانجاز إلى قسمين:

- **المقاييس الاسقاطية:** يطلب من المبحوث في هذا النوع من الاختبارات أن يستجيب إلى منبه غامض، ليكشف الباحث من هذه الاستجابة نوع الدوافع التي توج لدى المبحوث والمسلمة التي تحكم استخدام مثل هذه الاختبارات هي أن دوافعنا تؤثر في العمليات الغير شعورية والتي بدورها تؤثر على السلوك (عفاف وسطاني، 2010، ص 97).

- مقياس تفهم الموضوع TAT :

ترجع الفصل إلى هنري موري في إعداد هذا الاختبار ويتضمن هذا الاختبار صورا تعرض على المبحوث ثم يطلب منهم أن يكتبوا قصصا في خمس دقائق مستر شدين بعدة أسئلة والصور تصنع خصيصا لنواحي أفكار الانجاز بعد ذلك تقدم القصص ويتم تقييمها بحسب مضمون الانجاز (مجدي أحمد محمد عبد الله، 2013، ص 242).

- مقياس ماكلياند للإنجاز:

قام ماكلياند وزملائه بوضع اختبار لقياس الدافعية للإنجاز ويتكون هذا الاختبار من مجموعة من الصور ثم اشتقاق بعضها من اختبار تفهم الموضوع لمواري أما البعض الآخر فقد قام ماكلياند بتصميمه خصيصا لقياس الدافع للإنجاز.

وفي هذا الاختبار يتم عرض كل صورة من الصورة على الشاشة لمدة عشرين ثانية أمام المبحوث ثم يطلب الباحث من المبحوث بعد العرض كتابة قصة تغطي أربعة أسئلة بالنسبة كل صورة والأسئلة هي:

-ماذا يحدث؟ من هم الأشخاص؟

-ما الذي أدى إلى هذا الموقف؟ ومن الذي يقوم بهذا العمل؟

-ماذا يحدث؟ وما الذي يجب عمله؟

تم يقوم المبحوث بالإجابة على هذه الأسئلة الأربعة بالنسبة لكل صورة وستكمل عناصر القصة الواحدة في مدة لا تزيد عن أربعة دقائق ويستغرق إجراء الاختبار كله في حالة استخدام الصور الأربعة حوالي عشرين دقيقة ويرتبط هذا الاختبار أساسا بالتخيل الإبداعي ويتم تحليل القصص لنوع معين من المحتوى في ضوء ما يمكن أن يشير إلى الدافع للإنجاز (رشاد عبد العزيز موسى، 1994، ص21).

- مقياس الاستبصار لفرنش:

وضع مقاييس الاستبصار على ضوء الأساس النظري الذي وضعه ماكلياند لتقدير صور وتخيلات الانجاز، حيث وضعت جملا مفيدة تصف أنماط متعددة من السلوك، يستجيب لها المبحوث باستجابة لفظية اسقاطية، عند تفسيره لمواقف سلوكية (عثمان مريم، 2010، ص90).

- مقياس التعبير عن الرسم:

صمم هذا الاختبار لقياس دافعية الانجاز عند الأطفال لأنه وجد أن الاختبار ماكلياند وزملائه وكذا اختبار فرنش للاستبصار صعبة بالنسبة للأطفال الصغار، وقد تضمن نظام التقدير الذي وضعه أرونسون لتصحيح اختبار الرسم خصائص معينة كالخطوط والحيز والأشكال وذلك لتمييز بين المبحوثين ذوي الدرجات المختلفة لدافع الانجاز (رشاد علي عبد العزيز موسى، 1994، ص23).

• المقاييس الموضوعية:

يعد استخدام هذا النوع من الاختبارات من أكثر الطرق شيوعاً في قياس الدافعية ويعلى المبحوثين بمقتضاها عدداً من الأسئلة ليجيبوا عليها من خلال الاختبار بين بدائل "نعم"، "لا" أو الاختبار من عدة بدائل، وتسمى هذه الاختبارات بالمقاييس الموضوعية لأنها لا تسمح للقائم بالدراسة أن يتدخل ذاتياً في تصحيح الإجابات ومن بين هذه المقاييس نجد:

مقياس واينر: وهو مقياس معد لقياس دافعية الانجاز لدى الأطفال والمراهقين وقد اشتمت عباراته من نظرية أتكسون (عفاف وسطاني، 2010، ص80).

استخبار دافع الانجاز لهرمانس:

قامهرمانس ببناء اختباره بعيداً عن نظرية أتكسون وتم بناءها على أساس مجموعة من المظاهر هي:

-مستوى الطموح.

-سلوك تقبل المخاطرة.

-المثابرة.

-توتر العمل.

- إدراك الزمن.

- التوجه نحو المستقبل.

- اختيار الرفيق.

- سلوك الانجاز.

ويتكون هذا الاختبار من تسعة وعشرون عبارة متعددة الاختبارات (رشاد علي عبد العزيز موسى، 2010، ص36).

مقياس الدافع الانجاز لرأي-لن:

وضع هذا الاختبار "لن" ويتكون من أربعة عشرة بنداً ويجب عنها على أساس ثلاثة بدائل هي (نعم، لا، غير متأكد)، وقام بتعديله "رأي" ويزيد ثبات هذا المقياس عن 0,7 أما صدقه فهو مرتفع (عثمان مريم، 2010، ص90).

8- العوامل المساعدة على تحسين دافعية المتعلمين:

لقد وظف (أحمد محمد عوض بني أحمد، 2007، ص70-71) نقلاً عن عوامل "هيرزبرغ في الدافعية من أجل تحسين دافعية المعلمين وفيما يلي عرض لهذه العوامل:

- التحصيل Achèvement:

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

- تشجيع المعلمين بوضع أهداف مهنية.

- تحديد أهداف مشتركة مع المعلمين ووضع معايير الانجاز لها.

- وضع أهداف عليا لتحصيل التلميذ.

- الاعتراف: وهي معرفة الإدارة بمساهمة المعلم في العمل:

- إبراز جهود المعلم ومساهمته في الاجتماعيات.
- أخبار المعلم شفويا أو كتابيا بأن عمله مقدر.
- إعطاء جوائز أو شهادات للأعمال الممتازة.
- تشجيع أولياء الأمور لوضع جوائز لجهود المعلمين.
- السماح للمعلمين لحضور المؤتمرات العلمية المتخصصة.
- التحدي في العمل: ويمكن توفير ذلك المعلمين من خلال ما يلي:
- مساعدة التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة.
- مراقبة المعلمين الجدد.
- الاشتراك في فريق مراجعة المنهاج.

- المسؤولية Responsabilité :

- عندما يشعر المعلم أنه مسؤول ومحاسب عن عمله يزداد رضاه الوظيفي ويمكن زيادة مسؤولية كما يلي:
- زيادة الاستقلالية المعلم في الصف والقرارات المتعلقة بذلك.
 - إعطاء المعلم مساحة الإبداع.
 - تحديد القرارات التي يمكن أن يتخذها المعلم شخصيا والقرارات التي يجب أن تشترك بها الإدارة.
 - الطلب من المعلمين المختصين العمل كمشرفين في حال غياب المشرف أو المدير.
 - الطلب من المعلمين ذوي الخبرات تقديم نماذج للتعليم أمام المعلمين الجيد.

- النمو والتطور: كل شخص يجب أن ينمو ويتطور مهنيا في وظيفته ويجب توفير فرص النمو والتطور للمعلم وذلك من خلال ما يلي:
 - تشجيع المعلمين للاشتراك في برامج التدريب المحلية أو المركزية أو الوظيفية.
 - توفير المصادر الحديثة التربوية في المكتبة المدرسة وتشجيع المعلمين لقراءتها والقراءة حول وظيفتهم أو تخصصهم.
 - إعلام المعلمين عن الدراسات الحديثة التي تنطبق عليهم.

خلاصة الفصل:

فالدافعية إذا تمثل عاملا هاما يوتر على سلوك الأداء الذي يبديهِ الفرد في العمل و هي تمثل القوة التي تحرك و تحفز وتستثير الفرد لكي يؤدي عمله بأحسن طريقة ممكنة و يظهر دافع الانجاز لدى كل شخص بدرجة معينة و كلما كان دافع الانجاز قويا فإن الاحتمال يزداد بأن يفرض الشخص على نفسه الكثير من الالتزامات.

الفصل الرابع : التربية الخاصة.

تمهيد.

- 1- تعريف التربية الخاصة.
 - 2- مبادئ التربية الخاصة.
 - 3- أهداف التربية الخاصة.
 - 4- فئات التربية الخاصة.
 - 5- معلم التربية الخاصة.
 - 6- الخصائص و الصفات العلمية التي توافرها في المعلم التربية الخاصة.
 - 7- الكفايات التعليمية لمعلم التربية الخاصة.
 - 8- الاتجاهات الحديثة في إعداد معلمي التربية الخاصة.
 - 9- برنامج مقترح لإعداد معلم التربية الخاصة.
- خلاصة.

تمهيد:

تعتبر التربية الخاصة أحد أشكال التعليم المقدم لمن لا يحصلون عليه أو متحمل أن لا يحصلوا عليه من خلال أنظمة التعليم العادية المتاحة بهدف الوصول بهم إلى مستويات تعليمية و اجتماعية ملائمة لسنهم ،و سنحاول في هذا الفصل تقديم مفهوم للتربية الخاصة و الفئات التي تكتفل بها و أهم المبادئ التي تستند عليها و كذلك الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها و سنتحدث عن معلم التربية الخاصة و اعداده و كذا المناهج المعتمد عليها في التربية الخاصة و أساليب التدريس التي تعتمد عليها و بعض القضايا و المشكلات التي تواجهها.

1- تعريف التربية الخاصة:

يختلف المفهوم الإنجليزي عن المفهوم الأمريكي في من يقدم لهم الرعاية و العناية الخاصة التي تنسجم مع قدراتهم و استعداداتهم و ميولهم و اهتماماتهم. فالإنجليز يستخدمون مصطلح التربية الخاصة والذي يقصد به على وجه التحديد الأطفال المعاقون أيا كانت هذه الإعاقة جسمية أو عقلية أو اجتماعية أو انفعالية. بينما يستخدم الأمريكيون مصطلح الطفل غير العادي والذي يضم كل الأطفال الذين ينحرفون انحرافا ملحوظا عن العوام ليشمل المعاقين على اختلاف أنواعهم والمتفوقين كذلك. هناك عدة التعريفات حول التربية الخاصة:

عرف بير وجونسون (1975):

التربية الخاصة، هي الخدمات التربوية المقدمة للأطفال المعاقين من قبل أشخاص مؤهلين والتي تختلف عن برامج الاعتياديين أو تلك التي تضاف إليها (بير وجونسون، 1975، ص55) عن قحطان أحمد ظاهر في مدخل التربية الخاصة (2008).

عرف لانس: أن التربية الخاصة قد صممت لتقديم المعالجات المختلفة للأفراد الذين يمتزون بقدرات مختلفة وبشكل واضح من أجل استفادة من الأنشطة التربوية التقليدية. (لانس، 1976، ص521).

عرف عبد الغفار: التربية الخاصة بأنها مجموع الخدمات المنظمة الهادفة التي تقدم إلى الطفل غير الاعتيادي أو الشاذ (وهو ما يشذ عن الاعتياديين فيتفوق عليهم أو يقصر دونهم) وذلك لتوفير ظروف مناسبة له كي ينمو نموا سليما يؤدي إلى تحقيق الذات

(قحطان أحمد الظاهر، 2008، ص28).

عرف فاروق الروسان: التربية الخاصة هي عبارة مجموعة البرامج التربوية المتخصصة والتي تقدم للأفراد غير العاديين وذلك من أجل مساعدتهم على تنمية قدراتهم إلى أقصى حد ممكن وتحقيق ذواتهم ومساعدتهم على التكيف (عصام النصر، 2008، ص57).

عرف هلمان وكوفان: أن التربية الخاصة هو التعلم المصمم بشكل خاص يلبي الحاجات غير العادية للمتعلمين غير الاعتياديين من خلال المواد الخاصة، تقنيات التدريس الخاصة والمعدات والتسهيلات المطلوبة. فمثلا الأطفال ذوي الإعاقات البصرية يحتاجون إلى قراءة المطبوع بشكل كبير أو طريقة برايل، والمعاقون يحتاجون إلى معينات سمعية أو تعلم لغة إشارة. كما تتطلب التربية الخاصة خدمات منها النقل الخاص، التقييم السيكولوجي، والعلاج الوظيفي، والطبيعي، والنطقي، والعلاج الطبي، والإرشاد (زياد كامل وآخرون، دون سنة، ص23).

2- مبادئ التربية الخاصة: تستند التربية الخاصة إلى مجموعة من المبادئ التي لا بد من مراعاتها اذا كنا نسعى إلى تصميم وتنفيذ البرامج التربوية الخاصة والفاعلة وهذه المبادئ هي:

يجب تعليم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في البيئة التربوية القريبة من البيئة التربوية العادية، فالتربية الخاصة تنادي بعدم عزل الشخص المعوق عن مجتمعه وهذا ما يعرف عادة باسم الدمج والذي يتضمن توفير بدائل تربوية بعيدة عن الحياة المعزولة في المؤسسات الخاصة وقد يكون أكاديمي (في المواد الدراسية) أو اجتماعيا.

إن التربية الخاصة تتضمن تقديم برامج تربوية فردية وتتضمن البرامج التربوية الفردية:

- تحديد مستوى الأداء الحالي.

- تحديد الأهداف طويلة المدى.

- تحديد المعايير الأداء الناجح.

- تحديد المواد والأدوات اللازمة.

- تحديد موعد البدء في تنفيذ البرنامج وموعد الانتهاء منه

(عبد الحافظ السلامة، 2003، ص23).

إن توفير الخدمات التربوية الخاصة للأطفال المعوقين يتطلب قيام فريق متعددة التخصصات، بذلك حتى يعمل كل اختصاصي على تزويد الطفل بالخدمات ذات العلاقة بتخصصه، وغالبا ما يشمل الفريق معلم التربية الخاصة، المعالج النفسي، المعالج الوظيفي وأخصائي العلاج النطق والأطباء والممرضات وأخصائي العمل الاجتماعي.

إن الإعاقة لا تؤثر على الطفل فقط ولكنها تؤثر على جميع الأفراد الأسرة، والأسرة هي المعلم الأول والأهم لكل طفل والمدرسة ليست بديلا عن الأسرة فكل من الطرفين دور يلعبه في نمو الطفل كذلك لابد من تشجيع أفراد الأسرة خاصة الوالدين على المشاركة الفعالة في العملية التربوية الخاصة.

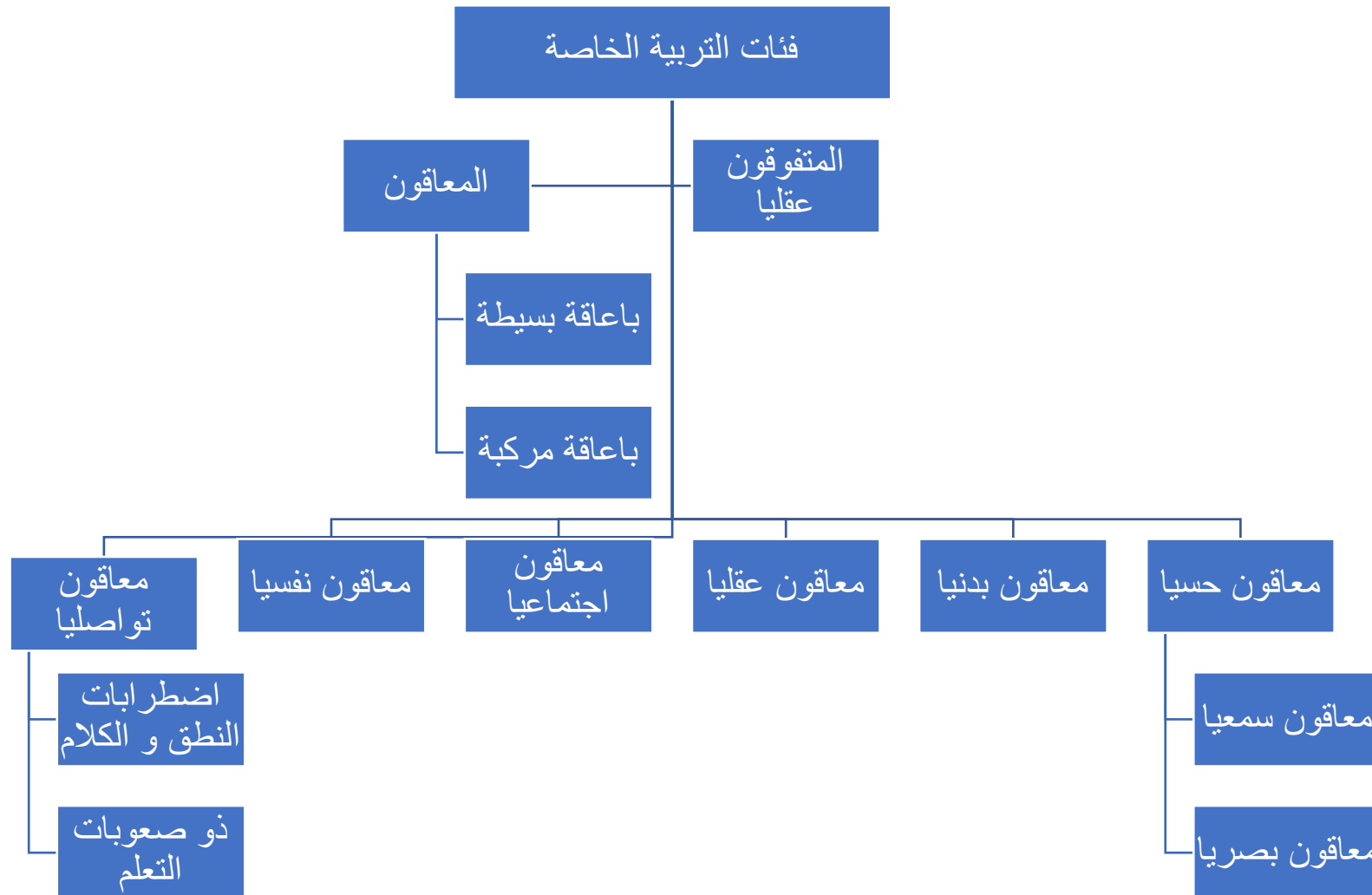
إن التربية الخاصة المبكرة أكثر فاعلية من التربية في المراحل العمرية المتقدمة، فمراحل الطفولة المبكرة مراحل حساسة على صعيد النمو ويجب استثمارها إلى أقصى حد ممكن وكذلك يعتبر الكشف أو التدخل المبكر أحد المبادئ الرئيسية في ميدان التربية الخاصة يمكن تقديم هذا النوع من الخدمات إما في المراكز المتخصصة أو في البيت (تيسير مفلح كوافحة، 2007، ص74).

3- أهداف التربية الخاصة:

تتحدد أهداف التربية الخاصة في:

- التعرف على فئة الأطفال الغير العاديين ويتم ذلك بواسطة أدوات القياس والتشخيص المناسبة لكل فئة من هذه الإعاقات.
- إعداد البرامج التعليمية التي تتناسب مع فئات التربية الخاصة والتي مر ذكرها سابقا.
- اختيار طرق التدريس المناسبة لكل فئة من هذه الفئات، لاختلاف هذه الفئات عن العاديين حيث تعتبر كل شخص معاق حالة منفردة، وكذلك كل فئة تعتبر وحدة قد تختلف عن غيرها.

- إعداد الوسائل التعليمية والتكنولوجية الخاصة لكل فئة من فئات التربية الخاصة حيث نجد أن لكل فئة من هذه الفئات تحتاج إلى الوسائل تختلف عن الفئة الأخرى فالمكفوفين مثلا يحتاجون إلى الجهاز "الايكون" بينما لا تحتاج لهذا الجهاز الإعاقات الأخرى.
- إعداد برامج الوقاية من الإعاقة بشكل عام والعمل قدر المستطاع على تقليل حدوث الإعاقة عن طريق إعداد البرامج الخاصة بذلك.
- مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب وذلك بحسن توجيههم ومساعدتهم على النمو وفق قدراتهم واستعداداتهم وميولهم.
- تهيئة وسائل البحث العلمي للاستفادة من قدرات الموهوبين وتوجيهها والراحة الفرص أمامهم في مجال نبوغهم.
- العناية بالمتخلفين دراسيا والعمل على تطوير إمكانياتهم وقدراتهم ووضع برامج خاصة وفق حاجاتهم.
- تأكيد كرامة الفرد وتوفير الفرص المناسب لتنمية قدراته حتى يستطيع المساهمة في نهضة الأمة.
- احترام الحقوق العامة التي كفلها الإسلام وشرع في حمايتها حفاظا على الأمن وتحقيقا لاستقرار المجتمع المسلم في الدين والنفس والنسل والعرق والمال.
- تحقيق الكفاءة الشخصية والعمل على مساعدة الإنسان على الاعتماد على نفسه وذلك عن طريق إتقان المهارات اللازمة للتكيف مثل مهارات الحركة والتنقل ومهارات الاتصال مع الآخرين.
- تحقيق الكفاءة الاجتماعية حيث يتم تدريب الطفل المعاق على بعض المهارات اللازمة حتى يتمكن من التكيف مع مجتمعه وخاصة فيما يتعلق بالعادات والتقاليد الاجتماعية والمهنية والثقافية



الشكل رقم(08): يبين تصنيفات فئات التربية الخاصة.

من خلال المخطط نلاحظ أن فئات التربية الخاصة تتمثل في:

المتفوقون عقليا: هم الأفراد الذين يتصفون بقدراتهم المتميزة في الأداء العقلي أو التحصيل أو العيادة الاجتماعية أو الإبداع أو التميز في الفنون الأدائية و البصرية و غيرها إلى مستوى معين ينال به تقدير جماعه ،مما يتطلب توفير البرامج و الخدمات لا توفرها المدارس العادية (جمال محمد الخطيب ،منى صبحي الحديدي ،2009،ص14).

المعاقون " The Handicapped " :

-**معاقون بإعاقة بسيطة:** وهم الأفراد الذين يعانون من إعاقة واحدة فقط وهي تضم:

معاقون حسيا: هم أولئك الأفراد الذين لا يمتلكون عضوا من أعضاء الحس سواء فقد لسبب من الأسباب أو أنه لا يقوم بوظيفته كما يجب وهي يشمل:

المعاقون بصريا: هم الأفراد الذين غير القادر على ممارسة عمله بسبب ضعف أو عجز في بصره، الأمر الذي يؤدي إلى عجزه الاقتصادي، بحيث لا يستطيع كسب قوته.

المعاقون سمعيا: هم أفراد يعانون من مشكلات سمعية تتراوح في شدتها من البسيط إلى المتوسط (وهو ما يسمى بالضعف السمعي) إلى الشديد (ما يسمى بالصمم). (مصطفى نوري القمش، خليل عبد الرحمن معاينة، 2001، ص82).

المعاقون جسديا (بدنيا): هم الأفراد الذين تكون عندهم أنواع مختلفة من العجز أو الاضطراب الجسمي أو الصحي مما يجد من قدرتهم على استخدام أجسامهم بشكل طبيعي أو التنقل بشكل مستقل.

المعاقون عقليا: هم الأفراد الذين يعانون نقص جوهري في الأداء الوظيفي الراهن، يتصفون بأداء مهني ووظيفي دون المتوسط يكون مت لازما مع جوانب قصور في اثنين أو أكثر من مجالات المهارات التكيفية التالية: التواصل، العناية الشخصية، المهارات الاجتماعية

والجوانب الأكاديمية الوظيفية ومهارات العمل والحياة الاستقلالية (خولة أحمد يحي، ماجدة السيد عبيد، 2005، ص15).

المعاقون اجتماعيا والمضطربون سلوكيا:

وهم الأفراد الذين يستجيب ونشكل واضح ومزمن لبيئتهم باستجابات غير مقبولة اجتماعيا أو يستجيبون بطريقة غير مناسبة والذين يمكن تعليمهم سلوكيات اجتماعية وشخصية مقبولة (القيروني، السر طاوي، 1995، ص271).

المعاقون نفسيا: وهم الأفراد يعانون من مرض نفسي أو اضطراب نفسي كالفوبيا، الشيزوفرانيا.

المعاقون تواصليا: هم الأطفال الذين يعانون من اضطراب في قدرة على استخدام عملية إرسال واستقبال والتعبير عن المفاهيم سواء أكان بطريقة لفظية أو غير لفظية وقد تتراوح هذا الاضطراب في حدته من اضطرابات بسيطة إلى اضطرابات شديدة ويمكن يكون اضطرابات نمائية أو مكتسبة (محمد يوسف العايد، ص320).

معاقون بإعاقة مركبة: وتشمل الأفراد الذين يعانون من إعاقتين أو أكثر من الإعاقات المصنفة ضمن برامج التربية الخاصة مثل الصمم وكف البصر (مصطفى نوري القمش، 2001، ص20).

5-تعريف معلم التربية الخاصة:

هو معلم على رأس العمل من خريجي الأقسام المتخصصة في التربية الخاصة بكليات التربية أو كليات المعلمين، والحاصل على درجة البكالوريوس أو الشهادة، ولديه خبرة عامة في مجالات الكتف والتعرف والتأهيل لفئات ذوي الاحتياجات الخاصة (حسين، 1993، ص34).

6-الخصائص والصفات العلمية التي يجب توافرها في معلم ذوي الاحتياجات الخاصة:

- القدرة على تحديث المعلومات التربوية والنفسية وتجديدها:

من خلال تجديد المعلم لمعلوماته باستمرار والاطلاع على كل ما هو جديد ومستحدث في المجال العلمي والتعليمي والتربوي وخاصة في مجال عمله واختصاصه.

- اتساع الخبرات وتنوعها:

وهي صفة لازمة فعليه مسؤولية مساعد الأطفال بصفة عامة والمعاقين بصفة خاصة، وأن يحقق لهم حياة أكثر تنوعا ولا يستطيع أن يعمل ذلك إلا إذا كانت خبرته واسعة، وتخرج عن إطار الكتاب والمواد المكتوبة فقط.

- القدرة على التفكير العلمي.

حتى يتمكن من حل المشكلات التي تواجهه بإيجابية وأن يحسن التصرف والاختيار، وأن يتصف بذكاء وظيفي، وأن يستخدم مهاراته في استنباط أفضل الوسائل لحل المشكلات وتذليل الصعوبات.

- القدرة على تعليم الآخرين:

فيجب أن يكون لديه القدرة على تعليم الأطفال مع اختلاف مستوياتهم وطريقة تدريسهم.

- القدرة على التفسير:

أن يكون قادرا على تفسير خبرات الطفل والمجتمع الذي يعيش فيه، وتفسير ماضي الطفل وحاضره (أحمد، مرجع سابق، ص38)

7- الكفاية التعليمية لمعلم التربية الخاصة:

الكفاية لغة: هو الشيء الذي يغني عن غيره ويكفي سواه، وهو يختلف عن الكفاءة التي تعني الجدارة أو المماثلة.

وإصطلاحاً: هي امتلاك المعلومات والمهارات والقدرات المطلوبة في القدرة على العمل واستخدام لمهارة المعلم، وأداء المعلم، وسلوكه، ومستوى التعلم.

-وتحدد مجالاتها كالتالي:

- حب مهنة التدريس.

- التصرف بإيجابية في جميع المواقف التي أتعرض لها.

- التحلي بقدر كاف من الصبر والسماحة.

- الإيمان بقدرة الطفل المعاق على التعلم إذا ما أتيحت له الظروف المناسبة.

- الإيمان بمبدأ الدمج.

- لديه معرفة كافية بالخصائص النمائية من العاديين والمعوقين.

- القدرة على تفسير المعلومات الواردة في التقارير الطبية والتربوية حول الأطفال.

- القدرة على ملاحظة وتسجيل سلوك الطلاب في المواقف الصعبة المختلفة.

- امتلاك المهارات اللازمة للقيام بعملية القياس والتشخيص.

- امتلاك المهارات اللازمة لبناء خطة تربوية فردية.

- صياغة الأهداف السلوكية الملائمة لكل تلميذ حسب إعاقته.
- مراعاة الفروق الفردية بين المعاقون أثناء اختيار طريقة التدريس.
- لديه خبرة كافية بالوسائل والمعينات التي يمكن استخدامها لتسهيل عملية التدريس.
- تهيئة بيئة تعليمية مثيرة ومحفزة لكل من العاديين والمعاقين.
- تطبيق نظم تعزيز متنوعة أثناء الدرس.
- الحرص على تهيئة بيئة مريحة داخل الصف إنارة تهوية، تدفئة).
- استخدام برنامج مستمر من التقييم للمهارات والقدرات المختلفة للتلاميذ المعاقين.
- توزيع وقت الحصة الدراسية بشكل مناسب.
- السعي لتعديل اتجاهات التلاميذ العاديين نحو زملائهم المعاقين.
- القيام بتدريب الطفل المعاق على تقبل ذاته وإعاقته.
- لديه معرفة كافية بتنظيمات تعديل السلوك.
- الإيمان بالعمل الجماعي ضمن فريق متعدد والتخصصات.
- العمل على بناء علاقات ايجابية مع أسر الأطفال المعاقين.
- المشاركة في تنظيم دورات إرشادية لأسر الأطفال المعاقين.
- توفير فرص الترويح الهادف للتلميذ ذو الاحتياجات الخاصة. (رنا، 2005، ص121).

8- الاتجاهات الحديثة في إعداد معلمي التربية الخاصة:

الاتجاه نحو التدريب المعتمد على الكفايات:

لقد ارتبطت تنمية الكفايات التدريسية للمعلم بحركة كبرى في مجال إعداد المعلم سميت بحركة إعداد المعلم القائمة على الكفايات، وتعتبر هذه الحركة من أبرز الاتجاهات في بداية السبعينات.

ومن العوامل التي ساعدت على ظهورها:

- النقد الموجه لبرامج الإعداد التقليدية التي لم تكن مرتبطة بحاجات الإنسان المعاصرة وتنمية قدراته على مجابهة واقع العصر.
- تطور تكنولوجيا التربية والذي يتطلب تقسيم التعليم الى كفايات محددة يتم التدريب عليها والانتقال من كفاية الى أخرى بعد إتقانها.
- التأثير بمدخل النظم، وذلك باعتبار التعليم نظام رئيس يتكون من مجموعة من الأنظمة الفرعية المتداخلة يؤثر بعضها في الآخر وأن هناك مداخلات وعمليات ومخرجات.
- ظهور فكرة التعليم بالأهداف السلوكية كان لظهور هذه الفكرة وصياغتها على شكل نتائج تعليمية أثر كبير في ظهور حركة تربية المعلم القائمة على الكفايات.
- ظهور مدخل التعلم حتى يتمكن. (عبد الفتاح، 2005، ص75).

- الاتجاه نحو التدريب غير التصنيفي في التربية الخاصة:

تستند برامج الإعداد غير التصنيفية في التربية الخاصة الى افتراض أن أوجه الشبه بين فئات الإعاقة المختلفة أكثر من أوجه الاختلاف ولذلك فليس هناك حاجة الى تصنيف الإعاقات فعلى برامج التدريب أن تزود المعلمين للتعامل مع كافة فئات التربية الخاصة، والهدف ليس إلغاء التصنيفات وإنما الحد منها. (السعيد، 2008، ص45).

9-برنامج مقترح لإعداد معلم ذوي الاحتياجات الخاصة:

يتكون هذا البرنامج من ثلاثة أبعاد:

-البعد الأول: أهداف البرنامج.

يهدف البرنامج الى إعداد المعلم ثقافيا، ومهنيا وتخصيصا وذلك وفق الأبعاد التالية:

-الإعداد الثقافي العام:

يهدف هذا الإعداد بصفة عامة الى:

- تنمية مدركات المعلم حول وظيفة التربية في تنمية المجتمع، وأهمية دوره في النظام الاجتماعي وتطويره.
 - تنمية إحساس المعلم بالانتماء والمواطنة.
 - تنمية وعي المعلم بالظروف المجتمعية المختلفة.
 - المعرفة المتنوعة لفهم الإنسان وعالمه، وإثراء معلوماته الأساسية لتكوين المواطن والمربي.
 - إكساب المعلم الاتجاهات العلمية والاجتماعية، وتنمية مهارات الاطلاع على التطور الفكري للمواد العلمية والمهنية في مجالات التخصص المختلفة لتربية ورعاية ذوي الاحتياجات الخاصة.
 - تنمية مهارات التعلم الذاتي، والقدرة على مواكبة التطورات والتدريب على الأسلوب العلمي في التفكير، وفي مواجهة المشكلات الاجتماعية في مجالات الإعاقات المختلفة.
- * الإعداد المهني(التربوي): يهدف هذا الإعداد الى ما يلي:
- الإلمام التام بأهداف التربية الخاصة، ومبادئها التعليمية المقدمة إليه.
 - الإلمام بطرق بناء شخصية المعاق بطريقة سوية.

- الاهتمام بالعمل في ميدان الإعاقة.
 - التمكن من طرق التواصل التربوي بين المدرسة، والأسرة لمساعدة المعاق ورعايته.
 - التميز بالقدر الوافي من القيم العاطفية، والوجدانية التي تساعد الطالب/ المعلم على إكساب المعاق المهارات المرغوبة.
 - التمكن من مهارات التعامل مع برامج إعداد المعاقين لفظيا وحركيا.
 - امتلاك القدر الكاف من الصبر والمثابرة والتحمل في نقل الخبرة للمعاقين دون إرهاق أو تعب.
 - استطاعته تعويد المعاق على تحمل المسؤولية وفق مستوى الإعاقة تجاه نفسه والمحيطين به.
 - استيعاب الأنشطة المختلفة المتصلة ببرامج إعداد المعاق للحياة المجتمعية والمهنية.
 - التمكن من تعويد المعاق على إدراك العلاقات بين الجزئيات والكليات.
 - القدرة على تصميم وسائل تعليمية تتناسب مع نوع ودرجة الإعاقة.
 - القدرة على ربط الكلمات التي يتعلمها المعوق بمدلولاتها الحسية لإثراء حصيلته اللغوية.
 - حسن استغلال المهارات اليدوية لدى المعاق.
 - القدرة على التقويم الموضوعي بما يناسب نوع الإعاقة وشدها.
 - القدرة على فهم الطفل المعاق، وتقييم مدى اكتسابه للمهارات التعليمية المقدمة إليه.
- (lorir، 2002، ص258).

* **الإعداد التخصصي:** وينقسم الى نوعين من التخصص:

- تخصص علمي:** يهدف هذا البرنامج الى اكتساب الطالب/ المعلم محتوى المقررات العلمية التي سوف يتخصص في تدريسها، (اللغة العربية، اللغة الانجليزية، الرياضيات، التربية

الإسلامية، العلوم، الدراسات الاجتماعية) وذلك وفقا لاختيارات الطلاب في التخصص العلمي مع ملاحظة ضرورة التكامل مع وزارة التربية والتعليم وكليات التربية لمراعاة المحتوى العلمي ومستواه وعمقه بما يتناسب مع نوع الإعاقة وشدها.

*تخصص في مجال الإعاقة:

حيث يتخصص الطالب/ المعلم في التدريس لنوع معين من المعاقين طبقا لنوع وشدة الإعاقة،(مكفوفين، وضعاف بصر - صم وضعاف سمع-معاقين ذهنيا) وذلك وفقا لاختيار الطالب مجال تخصصه، مع ملاحظة أن أعضاء هيئة التدريس من التخصصين الحاصلين على درجة الدكتوراه في أحد مجالات التربية الخاصة، في التخصصات المختلفة. (أصول التربية الخاصة، نظم تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة، غدارة مؤسسات التربية الخاصة، علم نفس الفئات الخاصة، مناهج وطرق التدريس لذوي الاحتياجات الخاصة، تكنولوجيا تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة). (أحمد ظاهر، 2004، ص81).

-البعد الثاني: المتطلبات التربوية لإعداد معلم ذوي الاحتياجات الخاصة .

تنبثق هذه المتطلبات من فلسفة التربية الخاصة، والأهداف التي يسعى المعلم الى تحقيقها، وما ينبغي أن يقوم به من أنشطة، والأدوار التي يقوم بها من أجل تحقيق هذه الأهداف، وهذه المتطلبات هي:

-تكمال المعلومات: حيث يعتمد تحقيق أهداف التربية الخاصة على تقديم مناهج تتسم بالتكامل، والبعد عن التخصص الضيق، حيث يكمن في تكاملها ضمان نجاح المعلم في تنفيذها بالدرجة المنشودة.

-إعداد معلم يتفهم أبعاد التربية الخاصة ويستطيع أداء أدواره بكفاءة: ويتم ذلك بالمزج بين العملي والنظري، ويشكل محورا رئيسا يستند إليه تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث يتلقى الطلاب/المعلمين التدريب اللازم على استخدام الأجهزة والوسائل التعليمية لرفع مستوى أدائهم وكفاءتهم.

-إعداد معلم يتفهم جيدا مدخلات ذوي الاحتياجات الخاصة، ومخرجاته، وذلك بأن يكون كتفهما لفلسفة هذا التعليم، وأهدافه، وأبعاده الاجتماعية، من أجل تهيئته لما سيقوم به كن أدوار، وهذا يتطلب ما يلي:

أ- فهم فلسفة وأهداف التربية الخاصة وكيفية تطبيقها عمليا.

ب-فهم فلسفة تربية الطفل المعوق، وخصائص نموه، وكيفية التعامل معه بما يمكن المعلم من تقييم الصفات الشخصية للتلاميذ.

ج-توافر الشخصية القيادية القادرة على التأثير في الأطفال المعاقين وكسب حبهم، وتقديرهم، حتى يتمكن من بناء شخصياتهم بناء سليما متكاملًا.

د-الإقلال من دور المعلم لمقدم وناقل للمعرفة، وزيادة دوره كمشرف، وموجه، ومرشد، ومخطط للعملية التعليمية.

هـ-القدرة على تقويم الطفل المعاق سلوكيا، ووجدانيا، وتشخيص أسباب القصور لديه.

و-القدرة على الإرشاد النفسي للأطفال المعاقين.

ز-القدرة على التعليم الذاتي، وبناء الاتجاهات الايجابية لدى هؤلاء الأطفال في نمو اكتساب القدرة على التعلم الذاتي.

ط-القدرة على ممارسة بعض المهارات اليدوية والعملية التي يمكن أن يستخدمها في تعليم هؤلاء الأطفال.(إبراهيم، 2002، ص54).

-البعد الثالث: نظام الإعداد.

يمكن استخدام أحد الأسلوبين التاليين أو كلاهما معا.

-الأول: الإعداد التكاملي: لمدة 4 سنوات، للحاصلين على الثانوية العامة

-الثاني: الإعداد التتابعي: (دبلوم في التربية الخاصة) لمدة عام للحاصلين على درجة البكالوريوس.

وذلك بعد عقد اختبار قبول للكشف عن ميولهم للكشف عن ميولهم واتجاهاتهم نحو العمل في هذا الميدان من ناحية، ونحو أنواع الإعاقات والمعوقين من ناحية أخرى.

خلاصة الفصل:

تعتبر التربية الخاصة بما تقدمه من برامج خاصة العملية الأساسية والجوهرية لتأهيل فئات ذوي الاحتياجات الخاصة في كل نواحي الحياة (الاجتماعية، الاقتصادية، المهنية) وذلك من أجل تمكينهم من تحقيق ذاتهم وتقريبهم إلى الحد الأقصى من العاديين.

الفصل الخامس: الإجراءات التطبيقية

- تمهيد

- 1- الدراسة الاستطلاعية
- 2- منهج الدراسة.
- 3- مجتمع وعينة الدراسة
- 4- أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية.
- 5- الأساليب الإحصائية.
- 6- عرض وتحليل النتائج
- 7- ومناقشة وتفسير النتائج

تمهيد:

سنتطرق في هذا الفصل إلى الخطوات المنهجية التي اتبعناها في دراستنا الحالية، ومما لا شك فيه

أن أي بحث علمي يتحدد وتظهر نتائجه من خلال الاجراءات المنهجية والتطبيقية، من أجل دراسة

فروض ذلك البحث وتحقيق أهدافه.

وتتمثل اجراءات هذا البحث في منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة وخصائصها والأدوات التي

طبقت عليها واجراءات التحقق من صدقها وثباتها، ومختلف الأساليب الاحصائية المتبعة لمعالجة

البيانات المتحصل عليها.

1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة مهمة من خطوات البحث العلمي، تمكن الباحث من خلالها التعرف على ميدان الدراسة واختيار الفروض بعد الكشف على خصائص المجتمع وضبط نوع العينة وطريقة اختيارها، ومعرفة الصعوبات التي قد تواجه الباحث أثناء التطبيق ومحاولة تجاوزها كما تمكن من اختبار أداة الدراسة.

- أجرينا الدراسة الاستطلاعية في المركز السيكوبيداغوجي ثافاث، و المؤسسة الابتدائية

إخوة عبدوس بعزازقة ولاية تيزي وزو، وتطلب بحثنا عينة من المعلمين التربية

الخاصة، وهذا من أجل إجراء قياس الاحتراق النفسي و الدافعية للإنجاز لديهم،

وكانت العينة عشوائية مكونة من 26 معلم ومعلمة، وكان الهدف من هذه الدراسة

- التأكد من الخصائص السيكوميتريية لمقاييس الدراسة.

- التأكد من إمكانية الحصول على عينة التي تسمح لنا بالقيام بالدراسة الأساسية

2- منهج الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وذلك انطلاقاً من طبيعة الدراسة الحالية والبيانات المتحصل عليها، فهو المنهج المناسب لطبيعة الموضوع الذي نحن بصدد دراسته، وباعتباره المنهج الأكثر مناسبة للتعقب والاستكشاف والتزويد بالمعلومات الضرورية والدقيقة للظاهرة المدروسة، حيث تعرف (زندي، 2011، ص 88) المنهج الوصفي بأنه: المنهج الذي يقوم على رصد ومتابعة دقيقة للظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى والمضمون، والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد على فهم الواقع وتطويره.

3- مجتمع وعينة الدراسة:

تمت هذه الدراسة بالمركز الطبي البيداغوجي للمعاقين ذهنياً بثقافات والمدرسة الابتدائية الأخوات عبدوس بعزازقة ولاية تيزي وزو، حيث يشتمل مجتمع الدراسة على معلمي التربية الخاصة والبالغ عددهم 36 معلماً ومعلمة.

تم توزيع استمارات المقاييس على جميع المعلمين في الفصل 1 لثالث من العام الدراسي 2021-2022 لكننا لم نتحصل إلا على 28 استمارة كاملة الإجابة عن كل مقياس، وبالتالي فالعينة عشوائية قوامها 26 معلماً ومعلمة، والجدول التالي يوضح مواصفات مجتمع وعينة الدراسة حسب كل مؤسسة.

جدول (03) توزيع مجتمع وعينة الدراسة حسب المراكز

| المراكز | مجتمع الدراسة | العينة |
|---|---------------|--------|
| المركز الطبي البيداغوجي للمعاقين ذهنيا (عزازقة) | 20 | 15 |
| مدرسة الأخوات عبدوس (عزازقة) | 16 | 11 |
| المجموع | 36 | 26 |

يمثل الجدول (1) مجتمع الدراسة وعدد أفراد العينة من كل مؤسسة، وقد بلغت نسبة حجم العينة من

مجتمع الدراسة حوالي 72.22%

4- أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية:

تم تطبيق مقياس الاحتراق النفسي لـ (ماسلاش Maslash، 1984) والمقنن على المعلمين بالبيئة

الجزائرية من طرف رحمون (2013)، تعريب وتقنين بدر الانصاري (1997)، وهذا بعد التحقق من

الخصائص السيكمترية للأداتين على عينة مكونة من 26 معلم ومعلمة في ضوء بعض مؤشرات الصدق

والثبات، وهي ملخصة فيما يلي:

4-1- مقياس الاحتراق النفسي لـ (ماسلاش 1984):

صمم هذا المقياس من طرف Maslash & Jackson (1984) وطبق بداية في البيئة

الأمريكية على عمال ينتمون إلى المهن التي تتطلب العلاقات الاجتماعية مثل: التعليم، الشرطة، قطاع

الصحة ... لتحديد مستوى الاحتراق النفسي لديهم، وهو يشمل على ثلاث أبعاد فرعية هي: الإجهاد

الانفعالي، تبدل المشاعر، تدني الشعور بالإنجاز الشخصي (رحمون، 2013).

وفيما يلي جدول يوضح معايير مقياس ماسلاش التي على أساسها يتم تفسير النتائج، وهو ما تم الاعتماد

عليه في دراستنا.

جدول رقم (04): معايير مقياس ماسلاش

| البعد | مستوى الاحتراق | مقياس مقياس ماسلاش |
|-----------------------------|----------------|--------------------|
| الإجهاد الانفعالي | منخفض | 17-0 |
| | معتدل | 29-18 |
| | مرتفع | 30 فما فوق |
| تبادل المشاعر | منخفض | 5-0 |
| | معتدل | 11-6 |
| | مرتفع | 12 فما فوق |
| تدني الشعور بالإنجاز الشخصي | منخفض | 40 فما فوق |
| | معتدل | 39-34 |
| | مرتفع | 33-0 |

المصدر: (رحمون، 2013، ص96)

من خلال الجدول يتبين أنه يمكن اعتبار مستوى الاحتراق النفسي عالي (مرتفعة) عندما يحصل المعلم على درجات عالية على بعدي الإجهاد الانفعالي وتبادل المشاعر، ودرجات منخفضة على بعد تدني الشعور بالإنجاز، في حين يعتبر مستوى الاحتراق النفسي متوسطاً، إذا كانت الدرجات على الأبعاد

الثلاثة متوسطة، أما مستوى الاحتراق النفسي المنخفض، فيكون عندما يحصل الفرد على درجات منخفضة، على بعدي الإجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر ودرجات مرتفعة على البعد الثالث.

• **صدق المقياس:** تم حساب الصدق التمييزي وصدق التجانس الداخلي للمقياس.

• **الصدق التمييزي:**

قمنا بمقارنة متوسطات درجات أفراد العينة الاستطلاعية ممن تمثل درجاتهم 27% من الدرجات

العليا وممن تمثل درجاتهم 27% من الدرجات الدنيا على المقياس وأبعاده الفرعية، وهذا لاختبار قدرة

المقياس على التمييز بين المستويات المختلفة من الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة وكانت النتائج

كالتالي:

جدول رقم (05): دلالة الفروق بين متوسطات المجموعتين الطرفيتين (مقياس الاحتراق

النفسي لماسلاش)

| مستوى الدلالة | قيمة "ت" | المجموعة العليا ن=7 | | المجموعة الدنيا ن = 7 | | العينة الأبعاد |
|------------------|----------|------------------------|-------|--------------------------|------|--------------------------------|
| | | ع | م | ع | م | |
| 0,01 | 11,73- | 6,80 | 38 | 2,44 | 8 | الإجهاد الانفعالي |
| 0,01 | 11,40- | 2,97 | 12 | 0 | 0 | تبلد المشاعر |
| 0,01 | 12,82- | 5,72 | 28,25 | 1,41 | 1,50 | تدني الشعور بالإنجاز الشخصي |
| 0,01 | 13,50- | 8,84 | 62,50 | 2,92 | 18 | الدرجة الكلية |

يتبين من الجدول (2) أن: قيم " ت " كلها دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، مما يشير إلى أن

المقياس له القدرة على التمييز بين المجموعتين الطرفيتين على الدرجة الكلية للمقياس وعلى أبعاده

الفرعية ما يعتبر مؤشراً على صدقه.

• صدق التجانس الداخلي:

وقد تم ذلك من خلال : حساب قيم معاملات الارتباط بين أبعاد الاحتراق النفسي والدرجة الكلية

للمقياس، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى تم حساب قيم معاملات الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية

للبعد الذي ينتمي إليه.

جدول رقم (06): معاملات الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه

| الإجهاد الانفعالي | | تبلد المشاعر | | تدني الشعور بالإنجاز الشخصي | |
|-----------------------|----------|-----------------------|----------|-----------------------------|----------|
| المفردة | الارتباط | المفردة | الارتباط | المفردة | الارتباط |
| 1 | **0,57 | 5 | *0,78 | 4 | **0,54 |
| 2 | **0,73 | 10 | **0,65 | 7 | **0,54 |
| 3 | **0,84 | 11 | **0,63 | 9 | **0,77 |
| 6 | **0,49 | 15 | **0,51 | 12 | **0,58 |
| 8 | **0,83 | 22 | *0,32 | 17 | **0,59 |
| 13 | **0,63 | | | 18 | **0,80 |
| 14 | **0,39 | | | 19 | **0,65 |
| 16 | **0,39 | | | 21 | **0,62 |
| 20 | *0,35 | | | | |
| الدرجة الكلية للمقياس | **0,73 | الدرجة الكلية للمقياس | **0,52 | الدرجة الكلية للمقياس | **0,57 |

** مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول أن جميع قيم معامل الارتباط بين أبعاد المقياس الثلاثة والدرجة الكلية

للمقياس كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 .

كما أن جميع قيم معامل ارتباط البنود بالأبعاد التي تنتمي إليها دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 ما يعتبر مؤشرا على صدق التجانس الداخلي للمقياس، والذي يعني أن عبارات الأبعاد الفرعية متناسقة فيما بينها وتقيس البعد نفسه الذي يفترض أنها تنتمي إليه.

• ثبات المقياس:

تم التأكد من ثبات المقياس من خلال معامل ثبات (ألفا لكرونباخ) للأبعاد الفرعية وللمقياس ككل، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (07): معامل ثبات ألفا لكرونباخ للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الاحتراق النفسي

| الأبعاد | قيمة معامل الثبات |
|-----------------------------|-------------------|
| الإجهاد الانفعالي | 0,75 |
| تبدل المشاعر | 0,51 |
| تدني الشعور بالإنجاز الشخصي | 0,78 |
| الدرجة الكلية | 0,71 |

يتضح من الجدول أن الأبعاد الفرعية للمقياس تتمتع بمعاملات ثبات مناسبة تراوحت ما بين

0,51 و 0,78 أما المقياس ككل فقد كان على درجة جيدة من الثبات بلغت 0,71.

4-2- مقياس الدافعية للإنجاز لعبد اللطيف خليفة (2006)

تم إعداد المقياس من طرف السيكولوجي المصري عبد اللطيف خليفة (2006)، يتكون من 50 بندا يقيس الدافعية للإنجاز ضمن خمسة أبعاد يقيس كل بعد 10 بنود، وفيما يلي الأبعاد وأرقام البنود التي تنتمي إليها.

جدول رقم (08): أرقام بنود مقياس الدافعية للإنجاز

| أرقام البنود | البعد |
|------------------------------|--------------------------|
| 46-41-36-31-26-21-16-11-6-1 | الشعور بالمسؤولية |
| 47-42-37-32-27-22-17-12-7-2 | السعي نحو التفوق والطموح |
| 48-43-38-33-28-23-18-13-8-3 | المتابعة |
| 49-44-39-34-29-24-19-14-9-4 | الشعور بأهمية الزمن |
| 50-45-40-35-30-25-20-15-10-5 | التخطيط للمستقبل |

يجاب على هذه البنود بأسلوب تقريرى ضمن خمس بدائل، حيث يضع المبحوث درجة من خمس درجات

وذلك في مربع يوجد يسار كل بند كما يلي:

الدرجة (1): إذا كان مضمون البند لا يعبر عنك على الإطلاق.

الدرجة (2): إذا كان مضمون البند يعبر عنك إلى حد ما.

الدرجة (3): إذا كان مضمون البند يعبر عنك بدرجة متوسطة.

الدرجة (4): إذا كان مضمون البند يعبر عنك إلى حد كبير.

الدرجة (5): إذا كان مضمون البند يعبر عنك تماما.

وبالتالي تتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (50-250)، وهناك بنود تعكس طريقة التصحيح فيها

وتتمثل في 11 بندا هي: 7-10-11-12-16-18-19-32-36-41-42

الخصائص السيكمترية للمقياس في الدراسة الحالية:

صدق المقياس في الدراسة الحالية:

• صدق المقارنة الطرفية

قمنا بمقارنة متوسطات درجات أفراد العينة الإستطلاعية ممن تمثل درجاتهم 27% من الدرجات

العليا وممن تمثل درجاتهم 27% من الدرجات الدنيا في المقياس، وهذا لإختبار قدرة المقياس على

التمييز بين المستويات المختلفة من الدافعية للإنجاز لدى أفراد العينة وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (09): الفرق بين متوسطي المجموعتين الطرفيتين لأفراد العينة الإستطلاعية

على مقياس الدافعية للإنجاز

| مستوى الدلالة | قيمة "ت" | المجموعة العليا ن=7 | | المجموعة الدنيا ن = 7 | | العينة المقياس |
|------------------|----------|------------------------|--------|--------------------------|-------|-------------------|
| | | ع | م | ع | م | |
| 0,01 | 14.99- | 7.61 | 118.50 | 5.23 | 69.50 | الدافعية للإنجاز |

يتبين من الجدول رقم (7) أن : قيمة " ت " دالة إحصائيا عند مستوى (0.01)، مما يشير إلى أن

المقياس له القدرة على التمييز بين المجموعتين الطرفيتين على الدرجة الكلية للمقياس، ما يعتبر مؤشرا

على صدقه.

ثبات المقياس في الدراسة الحالية:

- معامل ثبات ألفا لكرونباخ

ويمكن توضيح معامل ثبات ألفا لكرونباخ للمقياس ككل في الجدول التالي:

جدول رقم (10) : يوضح معامل ثبات ألفا لكرونباخ لمقياس الدافعية للإنجاز

| الدرجة الكلية | عدد الفقرات | قيمة معامل الثبات |
|------------------|-------------|-------------------|
| للدافعية للإنجاز | 50 | 0,73 |

يتضح من الجدول أن مقياس الدافعية للإنجاز على درجة جيدة من الثبات بلغت (0,73)

5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

من أجل الحصول على النتائج تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- ✓ المتوسط الحسابي
- ✓ المتوسط الفرضي
- ✓ الانحراف المعياري
- ✓ اختبار "ت" لعينة واحدة
- ✓ اختبار "ت" لعينتين مستقلتين
- ✓ معامل ارتباط بيرسون

وكان هذا بالاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss النسخة 25.

6- عرض وتحليل النتائج:

6-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى: مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة مرتفع.

لتحديد مستوى الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية (الإجهاد الانفعالي، تبدل المشاعر، وتدني الشعور بالإنجاز الشخصي) لدى معلمي التربية الخاصة تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة على المقياس وعلى أبعاده الفرعية، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (11): مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة

| الأبعاد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|--------------------------------|-----------------|-------------------|---------|
| الإجهاد الانفعالي | 25,30 | 12,94 | معتدل |
| تبدل المشاعر | 19,10 | 5,51 | مرتفع |
| تدني الشعور بالإنجاز الشخصي | 34,02 | 9,84 | مرتفع |
| الدرجات الكلية للاحتراق النفسي | | | مرتفع |

نلاحظ من خلال الجدول أن مستوى الإجهاد الانفعالي لدى أفراد عينتنا معتدل، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 25.30، كما أن مستوى أفراد العينة في بعد تبدل المشاعر وتدني الشعور بالإنجاز الشخصي مرتفع حيث بلغت قيم المتوسط الحسابي 19.10 و 34.02 على التوالي.

وعليه نستنتج أن الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة مرتفع، بالرجوع إلى معايير مقياس ماسلاش. (رحمون، 2013، ص 96)، وعليه فالفرضية محققة.

6-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية : مستوى الدافعية للإنجاز لدى معلمي التربية الخاصة منخفض.

للتحقق من الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة من المعلمين في للإنجاز، ومقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي وفحص دلالة الفرق من خلال اختبار "ت" لعينة واحدة، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (12): دلالة الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة في

الدافعية للإنجاز

| المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الفرضي | قيمة "ت" لعينة واحدة | القيمة الاحتمالية Sig | درجة الحرية | الدلالة الاحصائية |
|-----------------|-------------------|----------------|----------------------|-----------------------|-------------|----------------------|
| 127.34 | 25.36 | 150 | -5.49 | 0.00 | 25 | دال احصائيا عند 0.01 |

الدافعية للإنجاز

يتضح من خلال الجدول رقم (12) أن قيمة "ت" لعينة واحدة والتي قدرت بـ: - 5.49 دالة احصائياً عند مستوى 0.01، وبما أن قيمة المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة في الدافعية للإنجاز والمقدرة بـ: 127.34 أقل من قيمة المتوسط الفرضي المقدرة بـ: 150، وعليه يمكننا القول: أن معلمي التربية الخاصة لديهم مستوى منخفض من الدافعية للإنجاز، وعليه فالفرضية لم تتحقق.

6-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي التربية الخاصة.

للتحقق من هذه الفرضية تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة في الاحتراق النفسي ودرجاتهم في الدافعية للإنجاز، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (13): معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة في الاحتراق النفسي ودرجاتهم في

الدافعية للإنجاز

| المتغيرات | قيمة معامل ارتباط بيرسون | القيمة الاحتمالية Sig | الدلالة الإحصائية |
|-------------------------------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------------|
| الاحتراق النفسي الدافعية للإنجاز | -0.24* | 0.027 | دال احصائياً عند مستوى 0.05 |

*دال احصائياً عند مستوى 0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) أنه توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا عند مستوى 0.05 بين درجات أفراد العينة في الاحتراق النفسي ودرجاتهم في الدافعية للإنجاز، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون -0.24 وهو يعبر عن علاقة عكسية (سالبة) وضعيفة بين المتغيرين.

إن فمستوى الدافعية للإنجاز لدى معلمي التربية الخاصة يرتبط عكسيا بمستوى الاحتراق النفسي لديهم، حيث ينخفض مستوى الدافعية للإنجاز لدى معلمي التربية الخاصة بارتفاع مستوى الاحتراق النفسي لديهم والعكس صحيح، وعليه فالفرضية الثالثة محققة.

7- مناقشة وتفسير النتائج:

7-1- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى: مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة مرتفع.

توصلت نتائج دراستنا أن معلمي التربية الخاصة يعانون من الاحتراق النفسي عامة بمستوى مرتفع، أما بالنسبة للأبعاد، فتوصلنا إلى وجود مستوى معتدل في بعد الإجهاد الانفعالي، ومستوى مرتفع في بعدي تبلد المشاعر وتدني الشعور بالإنجاز الشخصي، يمكن تفسير ذلك بأن هناك شعورا سلبي لأدائهم وأنهم مهما بذلوا من جهود وعمل جيد لن يصلوا إلى الإنجاز المرغوب فيه، مع عدم القدرة على تحصيل تقدم واضح وملحوس وسريع مع الحالات التي يشرفون على تعليمها ورعايتها، وذلك يعود بالدرجة الأولى إلى خصائص الأطفال الذين يتعاملون معهم من حيث نوع الإعاقة وشدتها، زيادة على ضغط الأولياء عليهم وتوقعاتهم لنتائج سريعة وتحسن كبير في سلوك الطفل وأدائه العقلي دون معرفتهم لحجم الصعوبة في تعليم أبنائهم، هذا ما يسبب لمعلم التربية الخاصة نقص الشعور بالإنجاز الشخصي.

فالتعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة يجعل المعلمين يعانون من مشكلات إضافية تفرضها عليهم طبيعة الإعاقة التي تتطلب العمل مع حالات فردية، حيث يعد كل فرد حالة خاصة تتطلب نمطا معيناً من الخدمة والتعليم والتدريب المساند، إضافة إلى أنهم يعانون من انخفاض القدرات العقلية والاجتماعية وتنبأين مشكلاتهم واحتياجاتهم وميولهم، إذ يجب على المعلم استخدام التدريس الفردي ووسائل وأجهزة مساعدة بما يتناسب مع هذه الفئة، وهذا ما لا يتوفر في المراكز حيث نقص الامكانيات وعدم توفر الوسائل التعليمية التعليمية.

فالقطاع يعاني التهميش وانعدام الإمكانيات، وضعف الكفايات التدريسية لدى المعلمين كما أكدته دراسة بن موسى وبن زعموش (2017) حيث توصلت إلى وجود مستوى منخفض من الكفايات التدريسية لدى معلمي التربية الخاصة، التي تشمل مهارات التخطيط، التنفيذ والتقييم، وهو ما قد يرجع إلى نقص التكوين المتخصص للمعلمين وعدم مواكبة ما هو جديد في مجال تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة كاستخدام نظرية الذكاءات المتعددة في التدريس مثلاً.

فعلى المعلم أن يقوم بتصميم خطط علاجية متعددة وشاملة لمواجهة مشكلات التلاميذ، وهذا الأمر يتطلب بذل جهود مضاعفة مقارنة بغيره من معلمي التلاميذ العاديين، حيث عليه أن يبحث عن الجديد باستمرار مما يؤدي إلى زيادة التحديات التي تواجهه حيث يترتب عليه مسؤوليات مضاعفة سواء في الإعداد أو التحضير أو تجهيز الوسائل، وكل هذا في غياب الدعم المادي ونظام الحوافز المادية وحتى المعنوية في المؤسسات والمراكز.

انفقت نتائج دراستنا مع نتائج الدراسات السابقة في أن معلمي التربية الخاصة يعانون من الاحتراق النفسي والاختلاف فقط كان في مستوى الاحتراق النفسي وأبعاده، حيث اختلف من دراسة لأخرى، وجدت بعض الدراسات مستوى منخفضاً من الاحتراق النفسي مثل دراسة الظفري والقريوتي (2010)، وبعض

الدراسات وجدت مستوى متوسطا مثل دراسة الخرايشة وعربيات (2005)، ودراسة العرايضة (2016)، ودراسات أخرى وجدت مستوى مرتفعاً مثل دراسة الزهراني (2008)، دراسة خطارة (2018)، ودراسة الرقاد (2018).

7-2- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية: مستوى الدافعية للإنجاز لدى معلمي التربية الخاصة منخفض.

توصلت نتائج دراستنا إلى وجود مستوى منخفض من الدافعية للإنجاز لدى معلمي التربية الخاصة، حيث تشير الدافعية للإنجاز إلى تلك القوة الدافعة التي تؤثر في تفكير الفرد وإدراكه للأمور والأشياء، كما توجه السلوك الإنساني نحو الهدف المنشود الذي يشب حاجاته ورغباته ، ويمكن إرجاع إنخفاضها لدى معلمي التربية الخاصة إلى صعوبة العمل مع الأطفال المعاقين، حيث أن تدريس هذه الفئة يعتبر في مقدمة المهن التي يمكن أن تولد مشاعر الإحباط لدى معلمهم، لما تقتضيه هذه المهنة من متطلبات التعامل مع فئات متنوعة من الأشخاص غير العاديين ، الذين يعانون من الإعاقات الحركية ، العقلية ، السمعية والبصرية وغيرها من الإعاقات المتعددة ، حيث يمكن أن لا تظهر النتائج سريعا ما يشعر المعلم أن جهوده المبذولة غير كافية أو لم تعطي نتيجة جيدة.

كما أن تعليم هذه الفئة هو تعليم فردي خاص يتطلب مناهج ا وخططا تعليمية خاصة وأنماطا وخدمات ووسائل مساندة وتدريبية تختلف عن تلك المستعملة مع التلاميذ العاديين، بالإضافة إلى الخصائص التي تتميز بها كل حالة من أي إعاقة، مع انخفاض قدراتهم وإمكانياتهم وتنوع وتعدد مشكلاتهم، وهذا من شأنه أن يولد لدى العاملين معهم والقائمين على رعايتهم وخاصة معلمهم الشعور بالإنهاك، الإحباط وتدني الشعور بالإنجاز وعدم القدرة على العطاء رغم ما يبذلونه من جهود معهم.

كما أن معلمي التربية الخاصة في الجزائر وهو ما لمسناه في الواقع خلال حديثنا مع المعلمين خلال الدراسة الميدانية يواجهون في عملهم العديد من المواقف الضاغطة التي يمكن أن ترجع إلى: انخفاض الرواتب والمكافآت، زيادة العبء الوظيفي، غموض الدور وصراع الأدوار، صعوبة ضبط الصف خاصة وأنهم يتعاملون مع حالات خاصة، قلة فرص الدعم الاجتماعي والعلاقة المتعارضة مع الزملاء والرؤساء والمشرفين، ويمكن أن نضيف نقص الامكانيات والوسائل التعليمية/التعلمية التي لها دور كبير في تعليم هذه الفئة، بالإضافة إلى الضغوطات التي يتعرضون لها من قبل الأولياء الذين يتوقعون ظهور نتائج سريعة وواضحة في الأداء العقلي والسلوكي لأبنائهم، كل ما سبق يمكن أن يولد لدى معلمي التربية الخاصة انخفاض دافعية الإنجاز.

اتفقت نتيجة دراستنا مع دراسة الطنطاوي (2017) التي أكدت أن الدافعية نحو العمل لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة من ذوي الإعاقة الفكرية متدنية.

كما اتفقت مع نتائج دراسة البراك (2017) التي أكدت تأثير الضغوط العملية على الدافعية المهنية لدى معلمات صعوبات التعلم، حيث أن دافعيتهن المهنية كانت منخفضة.

7-3- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي التربية الخاصة.

توصلت نتائج دراستنا إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي التربية الخاصة، وهي علاقة عكسية (سالبة) وضعيفة بين المتغيرين، وعليه يمكننا القول أن مستوى الدافعية للإنجاز لدى معلمي التربية الخاصة يرتبط عكسيا بمستوى الاحتراق النفسي لديهم، حيث ينخفض مستوى الدافعية للإنجاز لدى معلمي التربية الخاصة بارتفاع مستوى الاحتراق النفسي لديهم.

يمكن تفسير ذلك بكون الاحتراق النفسي يشير إلى الاستجابات الجسمية والانفعالية لضغوط العمل لدى العاملين في المهن الانسانية والذين يرهقون أنفسهم في السعي لتحقيق أهداف صعبة (الرقاد، 2018 04) وتحقيق نتائج مرضية مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، خصوصا مع ذوي الإعاقة الذهنية يعتبر من الأهداف الصعبة.

ويتضمن الاحتراق النفسي حسب Maslach (1986) مجموعة أعراض تتمثل في الإجهاد العصبي، واستنفاد الطاقة الانفعالية والتجرد من النواحي الشخصية، والإحساس بعدم الرضا عن الإنجاز في المجال المهني، والتي يمكن أن تحدث لدى الأفراد الذين يقومون بأعمال تقتضي طبيعتها تعاملهم مع الآخرين (رحمون، 2013).

لذلك يرتبط الاحتراق النفسي جليا بضعف دافعية الإنجاز لدى معلمي التربية الخاصة فكلما ارتفع مستوى شعورهم بالإحباط والإنهاك والإجهاد النفسي والعصبي قلت دافعيتهم لإنجاز المهام الموكلة إليهم والتي تتعلق بتدريس فئة ذوي الاحتياجات الخاصة.

فما يتولد لدى معلمي التربية الخاصة من شعور بالضغوط النفسية والمهنية نتيجة أعباء المهنة من جهة والظروف غير المناسبة التي يعملون بها مع نقص الإمكانيات والوسائل الداعمة من جهة أخرى ، قد يصل بهم إلى مستوى الاحتراق النفسي بدل أن يتمتعوا بالتوافق النفسي والرضا والراحة أثناء أدائهم لعملهم، ما يخفض من مستوى دافعيتهم لإنجاز أعمالهم على أكمل وجه، وهو ما تحتاجه منهم فئة ذوي الاحتياجات الخاصة نظرا لخصوصية حالتهم.

لم نتحصل على أي دراسة سابقة -في حدود إطلاعنا- بحثت في العلاقة بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي التربية الخاصة يمكن أن تدعم نتائج دراستنا.

لكل بداية نهاية والنهائية في البحث العلمي ماهي إلا بداية أو اجتهدا لبحت آخر، وقد تكون دراستنا الحالية بداية لدراسة أخرى. لقد تمحورت دراستنا حول الاحتراق النفسي وعلاقته بالدافعية الانجاز لدى معلمي التربية الخاصة الذين هم بحاجة ماسة الى الاستقرار النفسي والراحة لزيادة العطاء المهني بأكبر قدر ممكن من الدافعية للانجاز ، وفي ظل هذه المعطيات كان الهدف الرئيسي من هذا البحث هو التعرف على علاقة الاحتراق النفسي بالدافعية للانجاز لدى معلم التربية الخاصة بولاية تيزي وزو. حيث تعتبر ظاهرة الاحتراق النفسي مرض عصري شائع خاصة في الآونة الأخيرة، وبالأخص في مجالات الخدمة الإنسانية والاجتماعية، ففي أحوال كثيرة لا تكون نتيجة للضغوط النفسية فقط وإنما تكون نتيجة للضغوط المهنية أيضا التي لاتحظى بالاهتمام ولا تجد المساندة الضرورية على الوجه الذي يؤدي الى الحد من آثارها ومضاعفاتها. هذا وتعتبر الدافعية للانجاز المهني الرغبة أو الميل الى عمل الأشياء بسرعة وبنجاح وعلى نحو أفضل وجيد. إذ يتضح أن طبيعة عمل المعلم هي في حد ذاتها مصدرا للضغط والاحتراق النفسي نظرا لكون هذه المهنة شاقة تتطلب قوة جسدية وسيكولوجية والتي لا مجال ستلقى بظلالها على أداء هم بصفة عامة ودافعيته للعمل في تحقيق الأهداف التنظيمية على أكمل وجه بصفة خاصة. الا أن قدرة المعلمين على التكيف مع هذه الظاهرة والضغوط الناتجة عن تساهم بشكل فعال في حل المشكلات وبناء علاقات ودية مع الزملاء والرؤساء وتجاوز هذه الضغوط و خفض مستوى الاحتراق النفسي وزيادة دافعتهم للعمل أكثر وأكثر، وهذا ماتوصلنا إليه في دراستنا الحالية بعد اثراء متغيرات الدراسة نظريا وتطبيق مقياسي جمع البيانات على عينة الدراسة وتوزيعها ومعالجتها احصائيا وتفسيرها ومناقشتها على ضوء ميدان العمل أنه توجد علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي والدافعية للانجاز كما أن مستويات الاحتراق النفسي لدى معلم التربية الخاصة كانت مرتفعة على عكس الدافعية للانجاز التي جاءت منخفضة.

الاقتراحات:

للعمل على إزالة بعض العقبات التي تؤثر على معلمي التربية الخاصة ،و زيادة دافعية الانجاز لديهم ، فانه يحب مايلي:

- 1- ضرورة التدريب المهني و الإعداد النفسي المعلم.
- 2- تصميم الأدوات لرصد التغيير في نمو الأطفال و مدى التقدم نحو تحقيق الأهداف.
تبني ظروف و أساليب جديدة لإعداد معلمي التربية الخاصة و إعداد معلمين مختصين بكل فئة
- 3- السماح للمعلمين بإبداء آرائهم حول أنماط التسيير المتعلقة بوضع البرامج الخاصة بالتلاميذ.
- 4- تحسين مناخ العمل من خلال توفير فرص للترقيات و المكافأة و فرص التقدم و توضيح الحقوق و الواجبات و المهام و التوقعات لتجنب النزاعات و الصراعات المختلفة بين العاملين.
- 4- توفير الخدمات و الوسائل المساعدة و المرافق التي من شأنها أن تساعد المعلمين في أداء دورهم على وجه أفضل.
- 5- القيام بدراسة دور المسؤولين و أولياء الأمور في مساعدة المعلمين و العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة في التغلب على الاحتراق الذي يعانون منه.
- 6- العمل على زيادة دافعية الانجاز من خلال العوامل المساعدة على تحسين دافعية المعلمين.

قائمة المراجع:

الكتب :

- 1- احمد دوقة و اخرون(2011). "سيكولوجية الدافعية للتعلم في التعليم ما قبل التدرج"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 2- احمد عبد الحالق، ماسية النيال(1991). "الدافع للإنجاز و علاقته بالقلق و الانبساط"، دراسات نفسية، القاهرة.
- 3- احمد عبد الخالق(1991). "الدافع للإنجاز لدى اللبنانيين"، ضمن بحوث المؤتمر السنوي السابع لعلم النفس، مصر.
- 4- احمد عوضى بني احمد(2007). "الاحتراق النفسي و المناخ التنظيمي في المدارس"، دار الحامد، الاردن.
- 5- احمد فلاح علوان(2009). "علم النفس التربوي تطوير المتعلمين"، دار الحامد، الاردن.
- امال البكري(2013). "دراسة حديثة في علم النفس المدرسي"، دار المعتر، الاردن.
- 6- تيسير مفلح كوافحة(2007). "علم النفس التربوي و تطبيقاته في مجال التربية الخاصة"، دار المسيرة، الاردن.
- 7- ثائر احمد غباري(2008). "الدافعية النظرية و التطبيق"، دار المسيرة، الاردن.
- 8- جمال الخطيب، منى الحديدي(2009). "مناهج و اساليب التدريب في التربية الخاصة"، دار الفكر، الاردن.

- 9- جمال محمد الخطيب، منى صبحي الحديدي(2009). "المدخل التربوية الخاصة"، دار الفكر، الاردن.
- 10- حسين ابورياش(2007). "علم النفس التربوي"، دار المسيرة، الاردن.
- 11- حسين فايد(2005). "علم النفس العام رؤية المعاصرة"، مؤسسة الدولية، مصر.
- 12- حمدي علي الفرماوي(2004). "دافعية الانسان بين النظريات المبكرة و الاتجاهات المعاصرة"، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 13- خولة احمد يحي(2009). "البرامج التربوية للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة"، دار المسيرة، الاردن.
- 14- خولة احمد يحي، ماجد السيد عبيد(2005). "الاعاقة العقلية"، دار وائل، الاردن.
- 15- رانيا عدنان(2009). "علم النفس المدرسي"، دار البداية، الاردن.
- 16- رشاد علي عبد العزيز موسى(1994). "علم النفس الدافعي"، دار النهضة العربية، القاهرة.
- 17- رونالدي ريجيو، ت فارس حلمي(1999). "المدخل الى علم النفس الصناعي و التنظيمي"، الشروق، الاردن.
- 18- زياد كامل و اخرون. "اساسات التربية"، دار المسيرة، الاردن.
- 19- سعيد عثمان، طارق كمال(2010). "علم النفس الاجتماعي" مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية.

- 20- عبد اللطيف محمد خليفة(2000). "الدافعية للإنجاز"، دار الغريب، مصر.
- 21- عصام النمر(2008). "القياس و التقويم في التربية الخاصة"، اليازوري، الاردن.
- 22- علي احمد عبد الرحمن عياصرة(2000). "القيادة و الدافعية في الادارة التربوية"، دار الغريب، مصر.
- 23- قحطان احمد الطاهر. "مدخل الى التربية الخاصة"، دار الفكر، الاردن.
- 24- مجدي محمد احمد عبد الله(2013). "علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق"، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- 25- محي الدين احمد حسين(1988). "دراسات في الدوافع و الدافعية"، دار المعارف، القاهرة.
- 26- مصطفى نوري القمش(2001). "الاعاقات المتعددة"، دار المسيرة، الاردن.
- 27- مصطفى نوري القمش، خليل عبد الرحمن معاينة(2011). "سيكولوجية الاطفال ذوي الاحتياجات الخاصة"، دار المسيرة، الاردن.
- 28- الملو، ز،(2018) الاحتراق النفسي للمعلم(ط1) الاردن، مكتب الكتاب الاكاديمي.
- الرسالة الجامعية:
- 29- تلالي، نبيلة.(2016). الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى الزوجة العاملة. أطروحة نهاية الدراسة لنيل شهادة الدكتوراة الطور في علم النفس، جامعة محمد خيضر- بسكرة-

- 30- ثلاثية منال، استراتيجيات تكوين وتأهيل معلمي التربية الخاصة، مجلة المداد 3 جويلية 2020.
- 31- جرادي، ت. (2006). مركز التحكم والاحتراق النفسي لدى معلمي المدارس الابتدائية) أطروحة ماجستير)، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر.
- 32- رائدة، حسن الحمر. (2006). "دراسة مستوى الاحتراق النفسي لمعلمي التربية الخاصة مقارنة بالمعلمين العاديين في مملكة البحرين". مشروع تخرج ضمن متطلبات بكالوريوس علم النفس التربوي -فئات التربية الخاصة-، كلية التربية قسم علم النفس، جامعة البحرين، البحرين.
- 33- رحمون، أمينة (2013). التأكد من الخصائص السيكومترية لمقياس ماسلاش للاحتراق النفسي دراسة على عينة من معلمي الطور الابتدائي والمتوسط والثانوي بمدينة مليانة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة البليدة 2: الجزائر.
- 34- الزهراني، نوال بنت عثمان بن أحمد (2008). الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى: السعودية.
- 35- سلوى، محمد الحسين سيد احمد. (2015). "الاحتراق النفسي لدى معلمات التلاميذ ذوي الاعاقة العقلية العاملات مراكز التربية الخاصة بمدينة ام درمان". [بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في الارشاد النفسي و التربوي، جامعة السودان]. السودان .

- 36- سهام, ابراهيم كامل محمد. (2013). "الصفحة النفسية لمعلمي التربية الخاصة في ضوء متغيرات الدافعية التخصص الخبرة"، لنيل درجة دكتوراه في التربية، جامعة القاهرة، مصر.
- 37- عثمان، مريم. (2010). "الضغوط المهنية و علاقتها بدافعية الانجاز لدى اعوان الحماية المدنية". كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة الاخوة متتوري، قسنطينة.
- 38- عزم الله بن عبد الرزاق, بن صالح الغامدي. (2009). "التفكير العقلاني و التفكير اللاعقلاني و مفهوم الذات و دافعية الانجاز لدى عينة المراهقين المتفوقين دراسيا و العاديين بمدينة مكة المكرمة". دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس، تخصص ارشاد نفسي، كلية التربية، جامعة ام القرى، مكة المكرمة .
- 39- عفاف، و سطلاني. (2010). "دافعية الانجاز لدى فريق العمل و علاقتها بالنمط القيادي السائد لمدير مؤسسة تعليمية"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في الادارة التربوية، قسم علم النفس و علوم التربية و الارطوفونيا، سطيف.
- 40- قدوري, خليفة. (2012). "الرضا عن التوجيه الدراسي و علاقته بدافعية للإنجاز لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي". مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس المدرسي، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.

المجلات:

- 41- د.محمد جواد الخطيب."الاحتراق النفسي وعلاقته بالمرونة الانا لدى المعلمين الفلسطينيين بمحافظة غزة، بحث مقدم حول المؤتمر التربوي الثالث الجودة في التعليم الفلسطيني" مدخل للتميز الذي عقد في الجامعة الاسلامية، غزة في الفترة من 30-31 أكتوبر. 2007.
- 42- زياد كامل و صائب كامل.(2014). "الاحتراق النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في منظمة القسيم في ضوء بعض المتغيرات". *المجلة الدولية للتربية المتخصصة*، **مجلد3، العدد 8**.
- 44- الطنطاوي محمود. (2017). عادات العقل وعلاقتها بالاحتراق النفسي والدافعية نحو العمل لدى معلمي الإعاقة الفكرية. *مجلة التربية الخاصة والتأهيل*. 6 (21). 92-151.
- 45- البراك سعاد. (2017). تأثير الضغوط العملية على الدافعية المهنية لدى معلمات صعوبات التعلم. *مجلة التربية الخاصة والتأهيل*. 6(21). 75-107.
- 46- الرقاد، مي محمد خلف (2018). مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة العاملين في المراكز الخاصة في العاصمة الأردنية عمان. *مجلة كلية التربية لجامعة الأزهر*. 179. 719-736.

- 47- سهام ابراهيم, كامل محمد. الاحتراق النفسي، مجلة العلوم النفسية والتربوية (1 مارس 2016) ص197-227.
- 48- خطارة، عبد الرحمان(2018). مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين في مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة دراسة مقارنة. مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع. 7. 41-66.
- 49- الخرابشة، عمر محمد وعربيات، أحمد عبد الحليم(2005). الاحتراق النفسي لدى المعلمين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرفة المصادر. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والانسانية. جامعة أم القرى. 17 (2). 292-331.
- 50- العرايضة، عماد صالح نجيب. (2016). مستوى الاحتراق النفسي لمعلمي التربية الخاصة. مجلة العلوم النفسية والتربوية. 2(1). الجزائر: جامعة الوادي. 197-227.
- 51- الظفري، سعيد والقريوتي، ابراهيم (2010). الاحتراق النفسي لدى معلمات التلاميذ ذوي صعوبات التعلم في سلطنة عمان. المجلة الأردنية في العلوم التربوية. 6(3). 175-190.
- 52- رامي طشطوش، و اخرون. (2013). "ظاهرة الاحتراق النفسي و الرضا الوظيفي و العلاقة بينهما لدى معلم غرق المصادر في الاردن"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، العلوم الانسانية، المجلد 27(8). جامعة اليرموك، الاردن.

المكتبة الالكترونية:

53- أطفال الخليج ذوي الاحتياجات الخاصة www.gutfikids.com

المراجع الاجنبية:

- Atkinson J.W (1974). Strength of Motivation and Efficiency of performance, In: J.W Atkinson a J.O. Ray nor (Eds), Motivation and Achievement. Washington: V.H. Winston & Sons.
- Atkinson J.W. (1964). An Introduction to Motivation. New Jessy: Van Nostrand-Reinhold.
- Birch,J.W.and Johnson. B.W. (Eds) (1975). Desiging Schools and schooling for Handicapped-New York:charles C.thomas.
- French, W.L. Kast, F.E. Rosen Zweig, J.E. (1985). Understanding Humans Behavior in Organzations.New York: Hares & Row pub.
- Hallahan, D.Kauffman,J(2003). Exceptional Learns: Introduction to special Educational Boston:Allyn and Bacon.
- Hamilton.V, (1983). The Cognitive Structures and process of humans Motivation and personality. New York: John Wiley & Sons.
- Hobb D.O, a Thompson , W.R.The social Significance of Animal Studies, In: G.Lindzey (Ed), handbook of social psychology,(Vol1),Reading,Mass:Addison-Wesley,1954,532-561.
- Lyn.R(1969). An Achievement Motivation Questionnaire. British Journal of psychology, p529-534.
- Maslow,A.H,(1954). Motivation and personality, New York:Harp-era Row pub.

- McClelland, D.C. (1988). Human Motivation. Glenview, Illinois: Scott, Foresman.
- Murray, H.A (1938). Exploration in personality new oxford university Press.
- Weinberger, J.A McClelland, D.C (1990). Cognitive Versus Traditional Motivational Models: Irreconcilable or complementary? In: E.T. Higgins & A.M. Sorrento (Eds), Handbook of Motivation and Cognition, (Vol. 2 pp. 562-597): New York: The Guilford Press.
- Wiener, B. (1972). Attribution Theory, Achievement Motivation and the Educational process, Review of Educational Research, 42, 203-215.

Votre période d'utilisation temporaire de IBM SPSS Statistics va expirer dans 4841 jours.

NEW FILE.

DATASET NAME Jeu_de_données1 WINDOW=FRONT.

GET DATA

/TYPE=XLS

/FILE='C:\Users\mou\Desktop\الاحتراق النفسي.xls'

/SHEET=name 'Sheet1'

/CELLRANGE=FULL

/READNAMES=OFF

/DATATYPEMIN PERCENTAGE=95.0.

EXECUTE.

DATASET NAME Jeu_de_données2 WINDOW=FRONT.

DATASET ACTIVATE Jeu_de_données1.

DATASET CLOSE Jeu_de_données2.

GET DATA

/TYPE=XLS

/FILE='C:\Users\mou\Desktop\الاحتراق النفسي (2).xls'

/SHEET=name 'Sheet1'

/CELLRANGE=FULL

/READNAMES=ON

/DATATYPEMIN PERCENTAGE=95.0.

EXECUTE.

DATASET NAME Jeu_de_données3 WINDOW=FRONT.

COMPUTE b1=m1 + m2 + m3 + m6 + m8 + m13 + m14 + m16 + m20.

EXECUTE.

COMPUTE b2=m5 + m10 + m11 + m15 + m22.

EXECUTE.

COMPUTE b3=m4 + m7 + m9 + m12 + m17 + m18 + m19 + m21.

EXECUTE.

COMPUTE احتراق=b1 + b2 + b3.

EXECUTE.

RECODE f7 f10 f11 f12 f16 f18 f19 f32 f36 f41 f42 (1=5) (5=1) (2=4) (4=2).

EXECUTE.

COMPUTE دافعية=f1 + f2 + f3 + f4 + f5 + f6 + f7 + f8 + f9 + f10 + f11 + f12 + f13 + f14 + f15 + f16

+ f17 + f18 + f19 + f20 + f21 + f22 + f23 + f24 + f25 + f26 + f27 + f28 + f29 + f30 + f31 + f32 +

f33 + f34 + f35 + f36 + f37 + f38 + f39 + f40 + f41 + f42 + f43 + f44 + f45 + f46 + f47 + f48 + f49

+ f50.

EXECUTE.

CORRELATIONS

/VARIABLES=احتراق دافعية

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

Remarques

| | | |
|--------------------------------|--|--|
| Sortie obtenue | | 29-SEP-2022 09:29:12 |
| Commentaires | | |
| Entrée | Jeu de données actif | Jeu_de_données3 |
| | Filtre | <sans> |
| | Pondération | <sans> |
| | Fichier scindé | <sans> |
| | N de lignes dans le fichier de travail | 26 |
| Gestion des valeurs manquantes | Définition de la valeur manquante | Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes. |
| | Observations utilisées | Les statistiques associées à chaque paire de variables sont basées sur l'ensemble des observations contenant des données valides pour cette paire. |
| Syntaxe | | CORRELATIONS /VARIABLES=احتراق دافعية /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. |
| Ressources | Temps de processeur | 00:00:00,00 |
| | Temps écoulé | 00:00:00,11 |

[Jeu_de_données3]

Corrélations

| | | احتراق | دافعية |
|--------|------------------------|--------|--------|
| احتراق | Corrélation de Pearson | 1 | ,245 |
| | Sig. (bilatérale) | | ,027 |
| | N | 26 | 26 |
| دافعية | Corrélation de Pearson | ,245 | 1 |
| | Sig. (bilatérale) | ,027 | |
| | N | 26 | 26 |

T-TEST

/TESTVAL=150

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=دافعية

/CRITERIA=CI (.95) .

Test T

| Remarques | | |
|--------------------------------|--|--|
| Sortie obtenue | | 29-SEP-2022 09:31:01 |
| Commentaires | | |
| Entrée | Jeu de données actif | Jeu_de_données3 |
| | Filtre | <sans> |
| | Pondération | <sans> |
| | Fichier scindé | <sans> |
| | N de lignes dans le fichier de travail | 26 |
| Gestion des valeurs manquantes | Définition de la valeur manquante | Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes. |
| | Observations utilisées | Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse. |
| Syntaxe | | T-TEST /TESTVAL=150 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=دافعية /CRITERIA=CI(.95). |
| Ressources | Temps de processeur | 00:00:00,00 |
| | Temps écoulé | 00:00:00,03 |

Statistiques sur échantillon uniques

| | N | Moyenne | Ecart type | Moyenne erreur standard |
|--------|----|----------|------------|-------------------------|
| دافعية | 26 | 127,3462 | 25,36603 | 4,97469 |

| | t | ddl | Sig. (bilatéral) | Intervalle de confiance de la différence à 95 % | |
|--------|--------|-----|------------------|---|-----------|
| | | | | Inférieur | Supérieur |
| دافعية | -5,497 | 25 | ,000 | 17,1006 | 37,5917 |

DESCRIPTIVES VARIABLES=b1 b2 b3 احتراق
/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Descriptives

Remarques

| | | |
|--------------------------------|--|---|
| Sortie obtenue | | 29-SEP-2022 09:31:40 |
| Commentaires | | |
| Entrée | Jeu de données actif | Jeu_de_données3 |
| | Filtre | <sans> |
| | Pondération | <sans> |
| | Fichier scindé | <sans> |
| | N de lignes dans le fichier de travail | 26 |
| Gestion des valeurs manquantes | Définition de la valeur manquante | Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes. |
| | Observations utilisées | Toutes les données non manquantes sont utilisées. |
| Syntaxe | | DESCRIPTIVES VARIABLES=b1 b2 b3 احتراق /STATISTICS=MEAN STDDEV. |
| Ressources | Temps de processeur | 00:00:00,02 |

| | |
|--------------|-------------|
| Temps écoulé | 00:00:00,02 |
|--------------|-------------|

Statistiques descriptives

| | N | Moyenne | Ecart type |
|------------------|----|---------|------------|
| b1 | 26 | 25,3069 | 12,94345 |
| b2 | 26 | 19,1092 | 5,51412 |
| b3 | 26 | 34,0200 | 9,84456 |
| احتراق | 26 | 99,3462 | 18,19438 |
| N valide (liste) | 26 | | |