



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة 8 ماي 1945 قالمة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس

مذكرة ماستر تخصص علم النفس الاجتماعي

## الاحترق النفسي و علاقته بدافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة

دراسة ميدانية بمركز التكفل النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا  
و مدرسة صغار الصم - قالمة -

تحت إشراف الأستاذ:

مشطر حسين

إعداد:

- براهيمية أميرة

- عزيزي مفيدة

السنة الجامعية: 2015-2016

## شكر و تقدير

الحمد لله الذي علم بالقلم، علم الإنسان ما لم يعلم،  
والصلاة والسلام على معلم البشر وعلى آله وأصحابه أجمعين.

أولاً و قبل كل شيء الحمد لمن تعجز ألسنتنا عن إيجاد  
العبارات المناسبة لشكره، إلى من سدّد خطايانا وأنار طريقنا، إلى  
من وهبنا الحياة، إلى من وفقنا وأعاننا، إلى من يجيب المضطر  
إذا دعاه، إلى رب العزة و الجلال.

ويسرنا أن نتقدم كذلك بالشكر الجزيل وفائق الاحترام إلى  
الأستاذ الفاضل "مشطر حسين" الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته  
ونصائحه القيمة طوال مراحل إنجازنا لهذا العمل.

كما نتقدم بالشكر الخالص إلى جميع أساتذة قسم العلوم  
الاجتماعية، وخاصة أساتذة قسم علم النفس.

و نشكر كل من قدم لنا المساعدة من قريب أو من بعيد،  
داخل الجامعة وخارجها.

## الفهرس:

- أ..... شكر وتقدير
- ب..... قائمة الجداول
- ث..... قائمة الأشكال
- ج..... قائمة الملاحق
- ح..... ملخص الدراسة
- مقدمة.

## الجانب النظري:

### الفصل الأول: إشكالية الدراسة.

1. الإشكالية:..... 5
2. فرضيات الدراسة..... 7
3. أهمية الدراسة..... 7
4. أهداف الدراسة..... 8
5. التعريف الإجرائي لمصطلحات البحث..... 8
6. الدراسات السابقة..... 9

### الفصل الثاني: الاحتراق النفسي

#### تمهيد

1. تعريف الاحتراق النفسي..... 19
2. أبعاد الاحتراق النفسي..... 20

3. علاقة الاحتراق النفسي ببعض المصطلحات ..... 21
4. أسباب الاحتراق النفسي..... 22
5. أعراض الاحتراق النفسي..... 25
6. مراحل الاحتراق النفسي..... 26
7. النماذج المفسرة للاحتراق النفسي:..... 28
8. مقاييس الاحتراق النفسي..... 35
9. كيفية التغلب على الاحتراق النفسي..... 37

خلاصة.

### الفصل الثالث: دافعية الإنجاز.

تمهيد.

1. الدافعية..... 43
- 1.1. تعريف الدافعية ..... 43
- 2.1. بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية..... 44
- 3.1. وظائف الدافعية..... 45
2. تعريف دافعية الإنجاز..... 47
3. نظريات دافعية الإنجاز..... 48
4. مكونات دافعية الانجاز..... 58
5. خصائص الأفراد ذوي الإنجاز العالي ..... 60
6. أنواع دافعية الإنجاز..... 61
7. قياس دافعية الإنجاز..... 62

8. العوامل المساعدة على تحسين دافعية المعلمين.....64

خلاصة.

#### الفصل الرابع : التربية الخاصة.

تمهيد.

1. تعريف التربية الخاصة.....70

2. مبادئ التربية الخاصة.....71

3. أهداف التربية الخاصة.....72

4. فئات التربية الخاصة.....74

5. معلم التربية الخاصة.....76

6. إعداد معلم التربية الخاصة.....77

7. مناهج التربية الخاصة.....80

8. أساليب التدريس في التربية الخاصة.....82

9. قضايا ومشكلات التربية الخاصة.....84

خلاصة.

### الجانب الميداني:

#### الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية.

تمهيد.

1. الدراسة الاستطلاعية.....92

1.1. مراحل اعداد أدوات الدراسة.....92

1.1.1.1	تقنية الشبكة الترابطية لبناء استبيان دافعية الانجاز لدى معلم التربية الخاصة.....	92
1.1.1.1.1	إجراء تطبيق تقنية الشبكة الترابطية.....	93
2.1.1.1.1	عرض نتائج تقنية الشبكة الترابطية.....	100
2.1	نتائج الدراسة الاستطلاعية.....	105
2	الدراسة الأساسية.....	109
1.2	منهج الدراسة.....	109
2.2	عينة الدراسة وخصائصها.....	109
3.2	الاطار الزمني والمكاني للدراسة.....	114
4.2	أدوات الدراسة.....	114
5.2	أساليب تحليل البيانات.....	116

### الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة.

1	عرض و تحليل النتائج حسب الفرضيات.....	120
1.1	عرض و تحليل نتائج الفرضية العامة.....	120
2.1	عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى.....	120
3.1	عرض و تحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية.....	121
4.1	عرض و تحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.....	122
5.1	عرض و تحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة.....	123
6.1	عرض و تحليل نتائج الفرضية الجزئية الخامسة.....	124
7.1	عرض و تحليل نتائج الفرضية الجزئية السادسة.....	125

126.....	2. مناقشة و تفسير النتائج حسب الفرضيات.....
126.....	1.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة.....
133.....	2.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى.....
134.....	3.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية.....
134.....	4.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.....
135.....	5.2. مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة.....
136.....	6.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الخامسة.....
136.....	7.2. مناقشة و تفسير نتائج الفرضية السادسة.....
137.....	توصيات.....
138.....	خاتمة.....
140.....	المراجع.....
	الملاحق.

فهرس الجـداول:

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
1	جدول يوضح آثار الاحتراق النفسي.	27
2	جدول يوضح عوامل نظرية فريدريك هيرزبيرغ "Fredrick Hertzberg".	48
3	جدول يوضح النمطان الأساسيان من الأفراد الذين يعملون في مجال التوجيه نحو الإنجاز.	49
4	جدول يوضح عناصر العزو و درجة ثباته وقابليته للتحكم.	55
5	جدول يوضح عينة الدراسة الاستطلاعية موزعين حسب المركز والمؤسسة.	94
6	جدول يوضح النتائج العامة للشبكة الترابطية مع حساب مؤشر القطبية والحيادية لدافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة.	100
7	جدول يوضح العبارات الإيجابية لاستجابات معلمي التربية الخاصة حول دافعية الإنجاز الموجودة فعلا.	102
8	جدول يوضح العبارات السالبة لاستجابات معلمي التربية الخاصة حول دافعية الإنجاز غير الموجودة.	103
9	جدول يوضح العبارات المتقاربة في الدلالة.	104
10	جدول يوضح النسبة المئوية لصدق البنود استبيان دافعية الإنجاز.	105
11	جدول يوضح عبارات استبيان دافعية الإنجاز قبل وبعد التعديل.	106
12	جدول يوضح العبارات التي تم إلغاؤها.	107
13	جدول يوضح معامل الثبات لاستبيان دافعية الإنجاز.	108
14	جدول يوضح توزيع معلمي التربية الخاصة حسب متغير الخبرة.	110

111	جدول يوضح توزيع معلمي التربية الخاصة حسب متغير نوع الإعاقة التي يعملون معها.	15
112	جدول يوضح توزيع معلمي التربية حسب متغير درجة الإعاقة التي يعملون معها.	16
120	جدول يوضح معامل ارتباط بيرسون بين مقياس الاحتراق النفسي واستبيان دافعية الإنجاز.	17
121	جدول يوضح قيمة "F" لدلالة الفروق بين متغير الخبرة في الاحتراق النفسي.	18
122	جدول يوضح قيمة "T" لدلالة الفروق بين متغير نوع الإعاقة في الاحتراق النفسي.	19
122	جدول يوضح قيمة "F" لدلالة الفروق بين متغير درجة الإعاقة في الاحتراق النفسي.	20
123	جدول يوضح قيمة "F" لدلالة الفروق بين متغير الخبرة في دافعية الإنجاز.	21
124	جدول يوضح قيمة "T" لدلالة الفروق بين متغير نوع الإعاقة في دافعية الإنجاز.	22
125	جدول يوضح قيمة "F" لدلالة الفروق بين متغير درجة الإعاقة في دافعية الإنجاز.	23
127	جدول يوضح نمط استجابة أفراد عينة الدراسة على بنود مقياس الاحتراق النفسي.	24
129	جدول يوضح نمط استجابة أفراد العينة على بنود استبيان دافعية الانجاز.	25

فهرس الأشكال: كال:

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
29	شكل يبين نموذج شيرنيس "Cherniss" للاحتراق النفسي.	1
31	شكل يبين نموذج شواب للاحتراق النفسي للمعلم و مصادره و مصاحباته.	2
33	شكل يبين مراحل الاستجابة للضغوط ومظاهرها في نموذج سيللي.	3
45	شكل يبين العلاقة بين المفاهيم الثلاثة: الحاجة والحافز والباعث.	4
53	شكل يبين هرم ماسلو "Maslow" للحاجات.	5
57	شكل يبين نظرية خصائص المهنة والدافعية إلى العمل.	6
74	شكل يبين تصنيف فئات التربية الخاصة.	7
95	شكل يبين المرحلة الأولى في تطبيق تقنية الشبكة الترابطية.	8
96	شكل يبين المرحلة الثانية في تطبيق تقنية الشبكة الترابطية.	9
97	شكل يبين المرحلة الثالثة في تطبيق تقنية الشبكة الترابطية.	10
98	شكل يبين المرحلة الرابعة في تطبيق تقنية الشبكة الترابطية.	11
111	شكل يبين النسبة المئوية لتوزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة.	12
112	شكل يبين النسبة المئوية لتوزيع أفراد العينة حسب متغير نوع الإعاقة.	13
113	شكل يبين النسبة المئوية لتوزيع أفراد العينة حسب متغير درجة الإعاقة.	14

قائمة الملاحق:

العنوان	رقم الملحق
مقياس الاحتراق النفسي.	1
استبيان دافعية الإنجاز.	2
حساب معامل الثبات و نتائج حسابات برنامج spss.	3

## ملخص الدراسة:

عنونت هذه الدراسة بـ "الاحتراق النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة".

وحددت مشكلتها في التساؤلات التالية:

1- هل توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين مقياس الاحتراق النفسي واستبيان دافعية الإنجاز.

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير (الخبرة، نوع الإعاقة، درجة الإعاقة).

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير (الخبرة، نوع الإعاقة، درجة الإعاقة).

و صيغت لها الفرضيات التالية:

### الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية سالبة بين مقياس الاحتراق النفسي واستبيان دافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة.

### الفرضيات الجزئية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع الإعاقة.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير درجة الإعاقة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع الإعاقة.

\_ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير درجة الإعاقة.

ولقد قسمت هذه الدراسة الى جانبين:

- جانب نظري يعالج المفاهيم الأساسية للدراسة و يحتوي على أربعة فصول: يتعلق الفصل الأول بإشكالية الدراسة، والفصل الثاني بالاحترق النفسي، والفصل الثالث بدافعية الإنجاز أما الفصل الرابع فقد خصص للتربية الخاصة.

- جانب ميداني والذي تضمن فصلين: الفصل الخامس مقسم إلى جزئين جزء خاص بالدراسة الاستطلاعية والآخر بالدراسة الأساسية أما الفصل السادس فكان لعرض وتحليل وتفسير النتائج.

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي وعلى عينة مكونة من 34 معلم في التربية الخاصة و العاملين في مركز التكفل النفسي و البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا ومدرسة تعليم صغار الصم بولاية قالمة.

وطبقت الأدوات التالية:

- مقياس الاحترق النفسي لرائدة حسن الحمر.

- استبيان دافعية الانجاز.

و بعد معالجة البيانات ببرنامج spss توصلنا الى النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الاحترق النفسي ودافعية الإنجاز عند مستوى دلالة 0.05.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة.

- توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاحترق النفسي لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع الاعاقة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحترق النفسي لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير درجة الاعاقة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع الإعاقة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير درجة الإعاقة.

## مقدمة:

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

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

وقد أثبتت الدراسات تأثير الاحتراق النفسي على الصحة النفسية للفرد عامة، وعلى معلمي التربية الخاصة بصفة اخص. مما جعل من هذا الموضوع محل دراسة وموضوع مناسب للقيام بها، وهذا لمعرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي ودافعية الإنجاز وما يتطلبه الأمر لإنجاح عمل هؤلاء المعلمين، وتحقيق فرص أفضل لهذه الفئة كون أن المعلمين العاملين في هذا المجال لم يحضوا بالأهمية الكافية والتقدير اللازم لما يقومون به.

هذا ما جعلنا نتساءل عن طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي ودافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة.

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

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

أما الفصل الثاني: فتناول موضوع الاحتراق النفسي: تعريفه، أبعاده، علاقته ببعض المصطلحات، أسبابه، أعراضه، مراحلها، النماذج المفسرة له، مقاييسه وكيفية التغلب عليه.

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

أما الفصل الرابع: فخصص للتربية الخاصة وتناولنا فيه تعريفها، مبادئها، أهدافها، فئاتها و بعدها تعرفنا على معلم التربية الخاصة و إعدادها، منهاج التربية الخاصة و أساليبها و كذا قضايا ومشكلات التربية الخاصة.

في حين تضمن الجانب الميداني فصلين:

الفصل الخامس خصص لإجراءات البحث حيث تضمن الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية بما تحتويه من المنهج المعتمد وأدوات الدراسة والعينة وخصائصها، أما الفصل السادس فخصص لعرض و تحليل نتائج الدراسة.

# الجانب النظري

## الفصل الأول: إشكالية الدراسة.

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

## 1. الإشكالية:

تعد التربية الخاصة من المهن ذات الطابع الإنساني وهي من أصعب المهن وذلك لكونها تتعامل مع فئات خاصة، فالأطفال ذوي الحاجات الخاصة يختلفون في جوانب عديدة عن الأطفال العاديين، من حيث قدراتهم العقلية، سماتهم الشخصية، ميولهم، دوافعهم واستعداداتهم. ولتحسين وضعية هؤلاء الأطفال وضعت مؤسسات ومراكز خاصة "مؤسسات ومراكز التربية الخاصة" لتكفل بهم عن طريق تنمية ما لدى هذه الفئة من إمكانيات إلى أقصى مستوى ممكن، وتوظيفها في المجال المناسب بما يساعدهم على إدراك ما لديهم من إمكانيات وقدرات للقيام بدور مناسب في المجتمع، الأمر الذي يحقق لهم إحساسهم بذواتهم وشعورهم بإنسانيتهم داخل مجتمعهم. ولتحقيق هذه التنمية لابد من توفير عمال مؤهلين في مجال التربية الخاصة. ويعتبر المربي أو المعلم الركيزة الأساسية في هذه العملية لأنه هو المسؤول عن تعليم وإكساب المهارات السلوكية والنمو المعرفي والنفسي والاجتماعي لهذه الفئة. وحتى يحقق ذلك هو مطالب بمضاعفة جهوده كونهم يحتاجون لوقت أطول وإلى تكرار وإلى فرص إضافية للتعلم من أجل اكسابهم المهارة، وفي ظل هذه الوضعية قد يجد المعلم نفسه غير قادر على المزيد من العطاء نظرا لاستنزاف طاقته والإحساس بعدم الكفاءة وسلبية أدائه كون أن قدرات بعض الأطفال منخفضة جدا، إضافة إلى حدة مشكلاتهم واختلافها. كل هذا يجعل المعلم محبط ليس لديه أي إحساس بالنجاح مما يولد لديه ضغوط والتي توصله إلى ما يعرف بالاحتراق النفسي وإن وقوع المعلم في دائرة الاحتراق النفسي من شأنه أن يؤثر على نجاح عملية التربية الخاصة حيث أنه قد يؤثر على دافعية الإنجاز لديه فيجعله غير قادر على إدخال المتعة على البرامج والأنشطة التي يقدمها كما أنه لا يستطيع ابتكار أي استراتيجية جديدة فالمعلم ذو الدافعية المنخفضة يفقد العملية التعليمية والتأهيلية أهميتها وقيمتها ويبعدها عن تحقيق الأهداف المنشودة على عكس المعلم ذو الدافعية العالية الذي يكون واقفا دائما مستعدا لإعطاء كل ما يملك من طاقة وجهد لعمله.

وقد انطلقت مشكلة الدراسة الحالية من خلال الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة والتي تناولت موضوع الاحتراق النفسي ودافعية الإنجاز 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 توافقه 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، ص 6).

وأشارت دراسة القريوتي إلى وجود فروق في درجة الاحتراق النفسي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية للمعلم وسنوات خبرته وكذلك وجود فروق تعزى لمتغير فئة الطلبة (سعيد الظفري و إبراهيم القريوتي، 2010، ص 177).

وأشارت دراسة زياد كامل وصائب كامل إلى عدم وجود فروق في الاحتراق النفسي بين معلمي الإعاقة الذهنية والسمعية والبصرية (زياد كامل وصائب كامل، 2014، ص 160).

و قد ألمح هوي جين إلى أن الاحتراق النفسي يحدث نتيجة اضطرابات بين طبيعة شخص العامل وطبيعة العمل الذي يعمل فيه وأنه يؤدي لضيق نفسي يظهر في شكل قلق، كآبة، وانخفاض الدافعية. وزيادة نسبة الغياب وقلة الإنتاج، فيمتد أثره إلى التلميذ فيتأثر بسلوك المعلم المحترق (عبد الله محمد إبراهيم عبد النبي، 2012، ص 5).

ومن هنا نطرح التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة ارتباطيه سالبة ذات دلالة إحصائية بين مقياس الاحتراق النفسي واستبيان دافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير (الخبرة، نوع الإعاقة، درجة الإعاقة)؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير (الخبرة، نوع الإعاقة، درجة الإعاقة)؟

## 2. فرضيات الدراسة:

### الفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطيه سالبة\* بين مقياس الاحتراق النفسي واستبيان دافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة.

### الفرضيات الجزئية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس الاحتراق النفسي لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع الإعاقة.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير درجة الإعاقة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع الإعاقة.

\_ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير درجة الإعاقة.

## 2. أهمية الدراسة:

\*العلاقة الارتباطية السالبة يعبر عنها بالعلاقة الارتباطية العكسية و في دراستنا تحمل الدلالات التالية:  
كلما زاد الاحتراق نقصت دافعية الانجاز.  
كلما نقص الاحتراق زادت دافعية الانجاز.  
و العكس صحيح، أنظر ص(21).

- تكمن أهمية الدراسة في أهمية متغيراتها وأهمية المجال الذي تتم فيه وهو معلمو التربية الخاصة وذلك بالاهتمام بأحد المشكلات والضغوط التي يتعرضون إليها.
- إثراء الجانب النظري لموضوع الاحتراق النفسي ودافعية الإنجاز لما لهما من تأثير على مستوى أداء معلمي التربية الخاصة عامة ومعلي الإعاقة الذهنية والسمعية خاصة.
- أخذ صورة عن التأثير الذي يوقعه الاحتراق النفسي على دافعية الإنجاز لمعلم التربية الخاصة وتأثيرهما على تنمية فئات التربية الخاصة وهذا كمحاولة لفتح المجال أمام أبحاث أخرى أكثر تخصص من أجل التخطيط لمساعدة كل العاملين في مجال رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة والوصول إلى حلول للتخفيف من ظاهرة الاحتراق النفسي وبالتالي تحقيق التنمية لهذه الفئة.

### 3. أهداف الدراسة:

- معرفة الفروق في الاحتراق النفسي لدى معلم التربية الخاصة وفقا لمتغير الخبرة، نوع الإعاقة ودرجة الإعاقة التي يعملون معها.
- معرفة الفروق في دافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة وفقا لمتغير الخبرة، نوع الإعاقة ودرجة الإعاقة التي يعملون معها.
- التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي ودافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة.

### 5. التعريف الإجرائي لمصطلحات البحث:

- **الاحتراق النفسي:** درجة استجابة أفراد العينة (معلم التربية الخاصة) على الأداة المستخدمة (مقياس الاحتراق النفسي) في الدراسة والذي يقاس بالدرجة الكلية المحصل عليها من طرف العينة.
- **دافعية الإنجاز:** هي سعي معلم التربية الخاصة وميله لتحقيق أهدافه ويقدر هذا بالدرجة التي يحصل عليها المعلم من خلال الإجابة على فقرات الاستبيان الذي يتم تبنيه.
- **التربية الخاصة:** هي مجمل الخدمات التي تقدم إلى فئات خاصة بقصد تمكينهم من التكيف النفسي والاجتماعي والمهني في الحياة، في جو تعليمي عادي، وفي مراكز متخصصة. وسنتناول في بحثنا الحالي فئات من تلاميذ ذوي الإعاقة الذهنية والسمعية.

- معلم التربية الخاصة: هو الشخص المتخصص (معلم أو مربي) في تقديم الخدمات والبرامج التعليمية والتربوية لفئات خاصة داخل مراكز ومؤسسات خاصة بالتكفل بهذه الفئات وسنخص بالدراسة في بحثنا هذا فئة المعلمين المتخصصين بالإعاقة السمعية والإعاقة الذهنية.

## 6. الدراسات السابقة:

### 1.6. الدراسات التي تناولت الاحتراق النفسي:

#### 1.1.6. الدراسات العربية:

##### 1.1.1.6. دراسة محمود دبابسة (1993):

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

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف 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 ولصالح المعلمين الذكور، ولمتغير سنوات الخبرة لصالح المعلمين ذوي الخبرة القصيرة، ولمتغير نوع الإعاقة لصالح المعلمين الذين يعملون مع الإعاقات الحركية، ولمتغير الدخل الشهري لصالح المعلمين من ذوي الدخل المرتفع (رائدة حسن الحمر، 2006، ص 45).

##### 2.1.1.6. دراسة زيدان السرطاوي (1997):

"الاحتراق النفسي و مصادره لدى معلمي التربية الخاصة".

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستويات ومصادر 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 وباستخدام مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي تبين أن مستوى الاحتراق النفسي كان معتدلاً على بعدي الشعور بالإنجاز والإجهاد الانفعالي في حين كان المستوى متدنياً بخصوص تبدل المشاعر، كما بينت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات المعلمين المتخصصين وغير المتخصصين في التربية الخاصة، على بعد الإجهاد الانفعالي وذلك لصالح المتخصصين في التربية الخاصة، ولم تكشف الدراسة عن وجود أية فروق دالة إحصائية وفق متغير التخصص ونمط الخدمة وذلك على بعد تبدل المشاعر، في حين كشفت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية وفق نفس المتغيرين على بعد نقص الشعور بالإنجاز وذلك لصالح المتخصصين في التربية الخاصة كما كشفت النتائج أيضاً عن وجود فروق دالة إحصائية على بعد الإجهاد الانفعالي لصالح المعلمين الجدد الذين كانوا أكثر الفئات احتراقاً مقارنة بذوي الخبرات المختلفة كما بينت 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).

### 3.1.1.6. 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 والمراكز والمؤسسات ذات العلاقة بمملكة البحرين لمعرفة هل هناك فروق دالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة والمعلمين العاديين في مستوى الاحتراق النفسي وقد تكونت عينة الدراسة من (84) معلماً بينهم (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 لغرض الدراسة (مقياس الاحتراق النفسي). وقبل استخدام هذا المقياس تأكدت الباحثة من صدق وثبات المقياس وقد كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة والمعلمين العاديين في مستوى الاحتراق النفسي لصالح معلمي التربية الخاصة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الاحتراق النفسي (رائدة حسن الحمر، 2006، ص 6).

### 2.1.6. دراسات أجنبية:

**1.2.1.6. دراسة مورجان و كريبيل "Morgan & krehbiel" (1975):**

"الحالة النفسية للمعلمين الذين يتعاملون مع الأطفال المضطربين عقليا والاحتراق النفسي".

هدفت الدراسة إلى معرفة الحالة النفسية للمعلمين الذين يتعاملون مع الأطفال المضطربين عقليا والاحتراق النفسي، وقد تم في هذه الدراسة فحص الحالة النفسية لـ 126 معلما من معلمي الأطفال المضطربين عقليا، وأسفرت النتائج أن المعلمين الذين لم يكونوا إنسانيين في مداخلهم التدريسية، هم الذين كانوا أكثر احتراقا وكانوا غير راضين ومحبطين، ومعتقدين أن احتياجاتهم يتم تجاهلها. كما أن المعلمين الأكثر احتراقا كانوا أكثر قلقا وتوترا وغضبا وعدوانية (سلوى محمد الحسن سيدي أحمد، 2015، ص 101).

**2.2.1.6. دراسة ساري "Sari" (2004):**

"مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي ومشرفي التربية الخاصة".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي والرضا المهني لدى معلمي ومشرفي التربية الخاصة، وقد أجريت الدراسة على عينة تتكون من 295 معلم ومشرف في التربية الخاصة في تركيا، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي واستبيان الرضا الوظيفي، وقد أشارت النتائج إلى وجود مستويات متوسطة من الاحتراق النفسي في بعدي تبدل الشعور ونقص الشعور بالإنجاز كما توصل الباحث إلى فروق دالة إحصائية في بعدي الإجهاد الانفعالي ونقص الشعور بالإنجاز لصالح الذكور، بينما كانت الفروق في بعد تبدل الشعور لصالح الإناث، وكانت درجة الرضا الوظيفي للإناث أكثر من الذكور، كما توصلت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في بعدي الإجهاد الانفعالي و تبدل الشعور لصالح المعلمين الأكثر خبرة تدريسية، بينما كانت الفروق في نقص الشعور بالإنجاز لصالح المعلمين الأقل خبرة تدريسية بينما كانت درجة الرضا الوظيفي أعلى لصالح المعلمين الأقل خبرة تدريسية (رامي طشطوش، 2013، ص 1734).

**3.2.1.6. دراسة بلاستيديو و اجاليوتيس "Platsidou & Argaliotis" (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 معلما ومعلمة من معلمي التربية الخاصة في المرحلة الابتدائية باليونان، وقد توصل الباحثان إلى وجود مستويات منخفضة من الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة في الأبعاد الثلاثة لمقياس ماسلاش، كما أشارت النتائج إلى:

- وجود علاقة سلبية ودالة إحصائيا بين مستويات الاحتراق ومستويات الرضا الوظيفي.

- عدم وجود علاقة دالة إحصائيا بين درجة الاحتراق والخبرة التدريسية.

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

## 2.6. الدراسات التي تناولت دافعية الإنجاز:

### 1.2.6. دراسات عربية:

#### 1.1.2.6. دراسة سهام إبراهيم كامل محمد (2013):

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

هدفت الدراسة إلى معرفة الصفحة النفسية لمعلمي التربية الخاصة في ضوء متغيرات 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 ثلاثون معلما ومعلمة للتربية الخاصة، تم اختيارهم من مؤسسات التربية الخاصة بمحافظة بني سويف بمصر، وقد توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- لا توجد فروق دالة إحصائيا 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 (سهام إبراهيم كامل محمد، 2013، ص 276).

## 2.1.2.6. دراسة نجم الدين فريق الداوودي (2012):

"مدى فاعلية برنامج تدريبي لزيادة دافعية المعلمين العاملين مع الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة في محافظة السليمانية 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 البعدي وقد أجريت الدراسة على عينة تتكون من سبعة وعشرون معلم منهم عشرة معلمين وسبعة عشرة معلمة وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- أثبت البرنامج التدريبي فعالية في تحسين الدافعية للمعلمين 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 العمل، الشعور بالإنجاز، تحمل المسؤولية، تقبل الآخرين)، أما فيما يتعلق ببعدي الدافعية المعنوية ودافعية الاستقلال توجد فروق لصالح دبلوم (نجم الدين فريق الداوودي، 2012، ص ص133-134).

## 2.2.6. دراسات أجنبية:

## 1.2.2.6. دراسة اندرسون وايبوانكي "Anderson et Aaoanica" (1984):

"الاحترق النفسي وعلاقته بالدافعية لدى المعلمين".

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

## 2.2.2.6. دراسة يوكي "Yuki" (1995):

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

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي من جهة ووضوح الهدف من الحياة ومستوى الدافعية من جهة أخرى وقد أجريت الدراسة على عينة بلغت 132 مشاركا من العاملين في خدمات الصحة النفسية في هونغ كونغ. كالأخصائيين والنفسيين ومرشدي الصحة النفسية والأطباء النفسيين والأخصائيين الاجتماعيين ومرضى الصحة النفسية ولقد توصل الباحث إلى نتائج تدل على علاقة إرتباطية قوية بين مستوى الاحتراق النفسي وكل من وضوح الهدف من الحياة ومستوى الدافعية وكشفت الدراسة أيضا بأن أعلى مستوى من الاحتراق النفسي كان بين مرضي الصحة النفسية في حين أن أدنى مستوى من الاحتراق النفسي كان بين الأطباء النفسيين (رائدة حسن الحمر، 2006، ص 39).

### 3.6. التعليق على الدراسات السابقة:

#### 1.3.6. الدراسات التي تناولت الاحتراق النفسي.

- من حيث الهدف:

- دراسة مورجان وكريبيل "Morgan & krehbiel" (1975): هدفت إلى معرفة الحالة النفسية والاحتراق النفسي.
- دراسة ساري "sari" (2004) هدفت إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي.
- هدفت دراسة كل من بلاستيديو واجاليوتيس "Platsidou & Argaliotis" ومحمود دباسة ورائدة حسن الحمر إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي.
- أما دراسة زيدان السرطاوي فهذه هدفت إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي ومصادره.

- العينة المستخدمة:

معظم هذه الدراسات اعتمدت في عينتها على معلمي التربية الخاصة فقط إلا دراسة ساري "sari" فقد أضاف إلى دراسته المشرقين 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 أن بعضها قام بتعديله وتقنيته حسب بيئة الدراسة.

### 2.3.6. الدراسات التي تناولت دافعية الإنجاز.

- من حيث الهدف:

- دراسة اندرسون وايوانيكى "Anderson et Aaoanica" هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الاحتراق النفسي والدافعية.

- دراسة يوكي "Yuki" هدفت إلى معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي من وجهة وضوح الهدف من الحياه ومن جهة الدافعية.

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

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

- العينة المستخدمة: اعتمدت دراسة يوكي "Yuki" على مجموعة من العاملين في خدمات الصحة النفسية أما دراسة اندرسون فقد اعتمدت على المعلمين العاديين أما دراسة نجم الدين وسهام ابراهيم فكانت على معلمي التربية الخاصة.

ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة لموضوعنا نتبين لنا أن معظم هذه الدراسات تتشابه مع أحد المتغيرين في دراستنا إلا دراسة يوكي "Yuki" واندرسون "Anderson" اللذين اشتركا مع دراستنا في كلا المتغيرين (علاقة الاحتراق النفسي بالدافعية) غير أنهما اختلفا عن دراستنا من حيث أنهما تناولوا موضوع الدافعية بصفة عامة بينما نحن خصصنا دافعية الإنجاز كما أنها اعتمدت على عينة من العاملين في خدمات الصحة والمعلمين العاديين أما دراستنا فكانت حول معلمي التربية الخاصة. كما لاحظنا من خلال هذه الدراسات أن معظمها اعتمد على أبعاد ماسلاش للاحتراق كمتغيرات للدراسة وعلى متغير الجنس بينما اعتمدت دراستنا على متغير الخبرة، نوع الإعاقة ودرجة الإعاقة، وهي مشابهة لدراسة دباسة في متغير الخبرة ونوع الإعاقة أما في متغيرات دافعية الإنجاز فقد اعتمدنا على نفس متغيرات الاحتراق والتي تشابهت مع دراسة سهام إبراهيم في متغير الخبرة.

ومن هذا يمكننا صياغة متغيرات دراستنا وفق المنهجية التالية:

المتغير المستقل: الاحتراق النفسي.

المتغير التابع: دافعية الإنجاز.

المتغيرات الوسيطة: الخبرة، نوع الإعاقة، درجة الإعاقة.

و من هذا كله أردنا أن نعرف الفروق في متغيرات الخبرة، نوع الإعاقة، درجة الإعاقة في كل من

الاحتراق النفسي و دافعية الإنجاز و كذلك من أجل معرفة العلاقة الارتباطية بين:

المتغير المستقل: الاحتراق النفسي.

المتغير التابع: دافعية الإنجاز.

## الفصل الثاني: الاحتراق النفسي

تمهيد.

1. تعريف الاحتراق النفسي.

2. أبعاد الاحتراق النفسي.

3. علاقة الاحتراق النفسي ببعض

المصطلحات.

4. أسباب الاحتراق النفسي.

5. أعراض الاحتراق النفسي.

6. مراحل الاحتراق النفسي.

7. نماذج مفسرة للاحتراق النفسي.

8. مقاييس الاحتراق النفسي.

9. كيفية التغلب على الاحتراق النفسي.

خلاصة.

## تمهيد

يعتبر مفهوم الاحتراق النفسي من المفاهيم الحديثة نسبياً وتعود بدايته مع هيربرت فرويد نبرج

"Herbert Freudenberg" في أوائل السبعينات (1974) للإشارة إلى مختلف الاستجابات الجسمية والانفعالية التي تحدث للإنسان نتيجة تعرضه لضغوط العمل التي يواجهها وخاصة الأفراد الذين يرهقون أنفسهم في تحقيق أهداف صعبة وسنحاول في هذا الفصل التعرف على ظاهرة الاحتراق النفسي، أبعاده، علاقة الاحتراق النفسي ببعض المصطلحات، أسبابه، أعراضه، مراحلها، أثاره، بعض النماذج المفسرة للاحتراق النفسي وكيفية التغلب عليه.

## 1. تعريف الاحتراق النفسي:

تعددت التعريفات التي تناولت موضوع الاحتراق النفسي ومن بينها:

- تعريف فرويد نبرج "Freudenberg" (1974): حالة من الإنهاك تحصل نتيجة للأعباء والمتطلبات الزائدة والمستمرة والملقاة على الأفراد على حساب طاقتهم وقوتهم (سماهر مسلم عباد أبو مسعود، 2010، ص15).

- تعريف بنييس وارونسون "Aronson ، Pines" (1983): حالة من الإجهاد الذهني والبدني والعصبي والعاطفي وهي حالة تحدث نتيجة للعمل مع الناس والتعامل معهم لفترات طويلة وفي أوضاع تتطلب بذل مجهودات عاطفية مضاعفة (عبد الله سحمي السبيعي، 2014، ص 12).

- تعريف كريس "Cherries" (1980): هو العملية التي ينسحب فيها المهني المعروف بالتزامه السابق بالعمل مع ارتباطه بعمله، نتيجة ضغوط العمل التي يعرض لها المهني أثناء أداء هذا العمل (أحمد محمد عوض بني أحمد، 2007، ص 14).

- تعريف ماسلاش "Maslach" (1991): هو فقدان الاهتمام بالأشخاص الموجودين في محيط العمل، حيث يحس الفرد بالإرهاق والاستنزاف العاطفي اللذين يجعلان هذا الفرد يفقد تعاطفه نحو العاملين (أحمد محمد عوض بني أحمد، 2007، ص14).

- تعريف مريم المبشر (1999): هو نتيجة مباشرة إما للتعرض لفترة طويلة من الزمن لظروف العمل أو الحياة الضاغطة التي ليست لها حل، ويمكن حدوثها لأي شخص في أي وقت كان (سلوى محمد الحسن سيد أحمد، 2015، ص16).

- تعريف البدوي (2000): عبارة عن ظاهرة نفسية يتعرض لها المهنيون نتيجة عدم قدرتهم على التكيف مع ضغوط العمل مما يؤدي إلى شعورهم بعدم القدرة على حل المشكلات وبالتالي فقدان الاهتمام بالعمل والشعور بالتوتر النفسي أثناء أدائه (عمار الفريحات، 2010، ص156).

- تعريف أسامة راتب (2001): حالة إنهاك للنواحي البدنية والذهنية التي تؤدي إلى مفهوم سلبي للشخص نحو نفسه أو ذاته إضافة إلى تكوين اتجاهات سلبية نحو العمل والحياة والناس الآخرين (رمزي رسمي جابر، دون سنة، ص25).

- تعريف كارتر "Carter" (2001): هو إعياء يصيب الجسم والعواطف والإتجاهات لدى المعلم حيث يبدأ بالشعور بعدم الارتياح وفقدان بهجة التعليم التي تبدأ بالتلاشي بشكل تدريجي من حياة المعلم (أحمد محمد عوض بني أحمد، 2007، ص14).

ومن هذه التعريفات يمكننا القول أن الاحتراق النفسي هو: "مجموعة من الأعراض المرضية النفسية والجسمية والمعرفية والاجتماعية الناجمة عن سلسلة من ردود الأفعال السلبية التي يبديها العامل كمحاولة منه للتعامل مع الضغوط التي تواجهه في عمله.

## 2. أبعاد الاحتراق النفسي:

اعتبر كل من ماسلاش وجاكسون "maslash & jackson" الاحتراق النفسي مفهوم يتكون من ثلاثة أبعاد:

**1.2. الإجهاد العاطفي "Exhaustion Emotional":** ويتمثل في فقدان إحساس العامل للثقة بالنفس والروح المعنوية وكذلك فقدانه الاهتمام والعناية بالمستفيدين من الخدمة، واستنزافه لكل طاقاته وإحساسه بأن مصادره العاطفية مستنزفة وهذا الشعور بالإجهاد العاطفي قد يواكبه إحساس بالإحباط حينما يشعر العامل أنه لم يعد قادر على الاستمرار في العطاء أو تأدية مسؤولياته نحو المستفيدين بنفس المستوى الذي كان يقدمه من قبل ومن الأعراض الشائعة للإحباط العاطفي شعور العامل بالرهبة والفرع حين التفكير بالذهاب إلى العمل صباح كل يوم، وتحدث حالة الإجهاد العاطفي هذه للعاملين في العادة بسبب المتطلبات النفسية والعاطفية المفرطة من الأفراد الذين يتلقون خدماتهم (سماهر مسلم عباد أبو مسعود، 2010، ص39).

**2.2. تلبد المشاعر "Dehumanizatio"** (فقدان العنصر الإنساني أو الشخصي في التعامل): يتمثل في نزوعهم نحو تجريد الصفة الشخصية عن المستفيدين الذين يتعاملون معهم سواء كان هؤلاء المستفيدين من داخل المنظمة أو من خارجها، ويعني فقدان العنصر الإنساني أو الشخصي في التعامل أي معاملة الأفراد كأشياء و ليس كبشر، وفي هذه الحالة يتصف العامل بالقسوة والتشاؤم وكثرة الانتقاد وتوجيه اللوم لزملائه في العمل وللمستفيدين وللمنظمة ككل، كما يتسم العامل في هذه الحالة بالبرود وعدم المبالاة والشعور السلبي نحو المستفيدين من الخدمة وقلة العناية بهم وفي الواقع أن تجريد الصفة الشخصية عن المستفيدين قد يقلل من احتمال تأرجح الإجهاد العاطفي الذي يشعر به العامل والذي قد

يؤثر على أداء العمل وبالتالي يستخدم كوسيلة دفاعية للتقليل من الشعور بالإحباط والذنب الناتجين عن العمل (سماهر مسلم عباد أبو سعود، 2010، ص40).

**3.2. شعور النقص بالإنجاز "Reduced Feeling of Accomplishment":** ويمثل هذا البعد شعور العامل بعدم الكفاءة وفقدان كل من الإنجاز والإنتاجية في العمل (أدم غازي العتيبي، 2003، ص353)، فالعامل هنا ينتابه شعور بتدني الإنجاز الشخصي الذي يتسم بالميل نحو تقويم الذات تقويماً سلبياً، وشعور الأفراد من خلاله بالفشل وكذلك تدني إحساسهم بالكفاءة في العمل والإنجاز الناجح لأعمالهم أو تفاعلهم مع الآخرين، ويحدث ذلك عندما يشعر العامل بفقدان الالتزام الشخصي في علاقات العمل، وتتمثل أعراض هذا البعد في مشاعر العامل الذي تقع باستمرار في عقوبات تأديبية من رئيسه، أو كما لو كان الفرد في سفينة تغرق بوسط البحر وتتلاطمها الأمواج في كل اتجاه، ولم يحظ هذا العنصر إلا بالقليل من الاهتمام بين الباحثين، ولكن الدراسات المتعلقة بالافتقار إلى الدوافع في أداء العمل تبين أن الحالات التي تخفق فيها محاولات الأفراد باستمرار في تقديم نتائج إيجابية تؤدي إلى ظهور أعراض للتوتر والاكتئاب، وعندما يعتقد الأفراد أنه لن تكون لجهودهم نتيجة فعالة فإنهم يتخلون عن تلك المحاولات (سماهر مسلم عباد أبو سعود، 2010، صص 39-40).

### 3. علاقة الاحتراق النفسي ببعض المصطلحات:

#### 1.3. الاحتراق النفسي والتعب:

التعب هو حالة عامة تنشأ من عمل أو نشاط سابق حركياً كان أم عقلياً (أشرف محمد عبد الغني، 2001، ص220)، يلاحظ أن الاحتراق النفسي ليس هو التعب أو التوتر المؤقت مع أن وجود هذا الشعور ربما يكون علامة مبكرة له، فقد يشكل التعب أو التوتر المؤقت العلامات المبدئية لهذه الظاهرة إلا أن ذلك ليس كافياً للدلالة عليها فالاحتراق النفسي يتصف بحالة من الثبات النسبي لهذه المتغيرات (سلوى محمد الحسن سيد أحمد، 2015، ص26).

#### 2.3. الاحتراق النفسي والقلق النفسي:

القلق هو شعور عام غامض غير سار مصحوب بالخوف والتوتر وبعض الإحساسات الجسمية كزيادة ضغط الدم وتوتر العضلات وخفقان القلب (محمد جاسم العبيدي، 2009، ص241).

وقد ترتبط أعراض القلق بمظاهر الاحتراق النفسي، والذي من مظاهره فقدان الاهتمام بالآخرين والسخرية منهم، والشك في قيمة الحياة والعلاقات الاجتماعية، إلا أن الشعور بالقلق قد يتكون لدى الفرد منذ مرحلة الطفولة بعكس الاحتراق النفسي فهو مرتبط بالأداء الوظيفي أو المهني ويكون الفرد في مرحلة الرشد ويمكن القول أن العلاقة بين القلق النفسي والاحتراق النفسي هي علاقة دائرية أي علاقة سبب ونتيجة (عبد الله سحمي السبيعي، 2014، ص21).

### 3.3. الاحتراق النفسي والإجهاد النفسي:

الإجهاد النفسي هو التعب النفسي أو الجسدي الذي ينجم عن الحوادث المزعجة أو غير المرضية في مكان العمل (أحمد عبد مطيع الشحانية، 2010، ص21).

وإذا اعتبرنا الإجهاد النفسي قريبا من الإجهاد الانفعالي فإنه يمثل أحد مكونات الاحتراق النفسي كما يعتبر عرضا من أعراضه العديدة (نشوة كرم عمار أبو بكر دردير، 2007، ص32).

### 4.3. الاحتراق النفسي والضغط النفسي:

الضغط النفسي هو حالة من الإجهاد النفسي والبدني تنتج عن الأحداث المزعجة أو المواقف المحبطة وتصاحبها انفعالات غير سارة مثل التوتر، الإحباط، الغضب (فاطمة عبد الرحيم النوايسة، 2013، ص35).

ويعتبر الاحتراق النفسي النتيجة الحتمية لارتفاع معدلات الضغوط النفسية المصحوبة بعوامل تنظيمية وشخصية معينة (زيد بن محمد البتال، 2000، ص6).

## 4. أسباب الاحتراق النفسي:

إن حدوث ظاهرة الاحتراق النفسي تتوقف على مجموعة من العوامل والتي تتمثل في الجوانب الثلاثة التالية:

### 1.4. عوامل خاصة بالجانب الفردي: هناك شبه اتفاق بين الباحثين على أن :

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

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

- الاعتقادات والقيم وشخصية العامل حيث أن العامل ضعيف الثقة في النفس وغير حازم في تعامله مع الآخرين والذي يكون غير صبور وغير متسامح وسرعان ما يغضب وشديد التعرض للإحباط من جراء أي عقبات تقف أمامه وتحول دون تقدمه يكون أكثر عرضة للاحتراق النفسي (أمل فلاح فهد العملاق، 2008، ص28)، وقد لاحظ الباحثون أن نمط التفكير الذي يتبناه العامل المستمد من معتقداته وقيمه الخاصة يؤثر على طريقة تعامله مع الضغوط التي تواجهه في محيط عمله، وقد أشار روتر "Rotter" إلى وجود نمطين أساسيين من أنماط التفكير يعتمد عليهما الأشخاص في التعامل مع الأشياء من حولهم:

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

- أشخاص ذو تحكم خارجي: الأشخاص هنا يميلون إلى عدم الرضا والسلبية والخضوع إلى الظروف الخارجية باعتبارها قدر محتوم، يميلون إلى الانطواء وعدم قدرتهم على مواجهة الضغوط وهذه الفئة أكثر عرضة للاحتراق النفسي.

#### 2.4. عوامل خاصة بالجانب الاجتماعي:

- تزايد الاعتماد من طرف أفراد المجتمع على المؤسسات الاجتماعية الأمر الذي يساهم في زيادة العبء الوظيفي الذي يكون سببا في تقديم خدمات أقل من المستوى المطلوب، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى شعور الموظف بالإحباط وبالتالي زيادة الضغوط ومن ثم الوقوع في الاحتراق النفسي (أحمد محمد عوض بني أحمد، 2007، ص16).

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

- أن التلاميذ على استعداد تام للتعاون مع المعلم و يكون له التقدير والاحترام.

- أن عمل التدريس يتصف بالإثارة والتنوع.

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

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

### 3.4. العوامل الخاصة بالجانب الوظيفي:

وقد حدد ماسلاش ولينر "Leiner & Maslash" مجموعة من العوامل التنظيمية التي تؤدي إلى الاحتراق لدى الموظفين والعاملين في بعض الشركات والمؤسسات والهيئات على النحو التالي:

- ضغط العمل : يشعر الموظف بأن لديه أعمال كثيرة تنتظره وعليه تحقيقها في مدة قصيرة جداً ومن خلال مصادر شحيحة ومحدودة وهذا يشكل ضغطاً كبيراً ومن ثم يوقعه في دائرة الاحتراق.

- محدودية صلاحيات العمل: إن أحد المؤشرات التي تؤدي إلى الاحتراق النفسي هو عدم وجود صلاحيات لاتخاذ القرار لحل مشكلات العمل وتأتي هذه الوضعيات من خلال وجود سياسات وأنظمة صارمة لا تعطي مساحة من حرية التصرف والإجراء المناسب من قبل الموظف (وضاح محمد، 2009، بدون صفحة).

- قلة التعزيز الإيجابي: المهنيون يأتون إلى أعمالهم متوقعين الكثير فهم يريدون زملاء مساندين وعملاء يقرون بالجميل وعملاً مشوقاً مثيراً.

- نقص العلاقات الاجتماعية : انغلاق على الذات وانعزال العامل بسبب طبيعة العمل التي تفرض قلة التواصل بين العمال ونقص النشاطات الترويحية الخاصة بالعمال.

- سوء التسيير وعدم الإنصاف: عدم مراعاة خصوصيات وقدرات العمال بحيث يكلف العامل بمهام تفوق إمكانياته مما يعرضه إلى عقوبات في حالة الخطأ أو عدم الإنجاز.

- صراع القيم: الموظف أحياناً يكون أمام خيارات صعبة فقد يتطلب منه عمله القيام بأشياء صعبة لا تكون متوافقة مع قيمه ومبادئه فمثلاً الحارس في السجن قد يضطر إلى استخدام العنف الجسدي وهو ليس ضمن القيم التي نشأ عليها (علي حمدي، 2008، ص ص 183-184).

## 5. أعراض الاحتراق النفسي:

يقسم الاحتراق النفسي إلى مجموعة من الأعراض والتي تتمثل في:

### 1.5. الأعراض الجسمية وتتمثل في:

- الإجهاد أو الاستنزاف.
- تشنج العضلات.
- الآلام البدنية.
- ارتفاع ضغط الدم.
- تناول الأدوية والكحول.
- أمراض القلب والصحة العقلية (معن محمود أحمد عياصرة، 2008، ص102).
- ارتفاع مستوى الكورتيزول (هرمون التوتر) عند الاستيقاظ في الصباح (شيلي تابلور، 2008، ص508).

### 2.5. الأعراض النفسية العاطفية:

- الإحباط واليأس.
- العجز والاكتئاب والحزن .
- تبلد اتجاه العمل.
- الاستئثار والغضب دون سبب محدد (جمعة سيد يوسف، 2007، ص38).

### 3.5. الأعراض الاجتماعية:

- اتجاهات سلبية نحو الزملاء.
- الانعزال والميل إليه.
- الانسحاب من الجماعة (نشوة كرم عمار أبو بكر دردير، 2007، ص34).

#### 4.5. الأعراض العقلية المعرفية:

- نقص القدرة على التركيز.
- اضطراب التفكير.
- ضعف القدرة على التذكر.
- ضعف القدرة على حل المشكلات.
- ضعف القدرة على اتخاذ القرار (سماهر مسلم عياد أبو مسعود، 2010، ص 44).
- يؤكد "ولاين" والمشار إليه في (أحمد محمد عوض بني أحمد، 2007، ص 18) بأنه يمكن أن نستدل على وجود الاحتراق النفسي بواسطة ثلاث مؤشرات أو أعراض بارزة هي:
- شعور الفرد بالإرهاك الجسمي والنفسي مما يؤدي إلى شعور الفرد بفقدان الطاقة النفسية أو المعنوية وضعف الحيوية والنشاط وبالتالي إلى فقدان الشعور بتقدير الذات.
- الاتجاه السلبي نحو العمل والفئة التي يقدم لها الخدمة.
- النظرة السلبية للذات والإحساس باليأس والعجز والفشل.

#### 6. مراحل الاحتراق النفسي:

- يرى ماتيسون وانفاسيفيش "Matteson & Invacivique" أن ظاهرة الاحتراق النفسي لا تحدث فجأة وإنما تتضمن المراحل التالية:
- مرحلة الاستغراق "Involment": وفيها يكون مستوى الرضا عن العمل مرتفعاً ولكن إذا حدث عدم اتساق بين ما هو متوقع وما يحدث في الواقع يبدأ مستوى الرضا في الانخفاض.
  - مرحلة التبلد "Stagnation": هذه المرحلة تنمو ببطء وينخفض فيها مستوى الرضا عن العمل تدريجياً وتقل الكفاءة وينخفض مستوى الأداء في العمل، ويشعر الفرد باعتلال صحته البدنية وينقل اهتمامه إلى مظاهر أخرى في الحياة، كالهوايات والاتصالات الاجتماعية وذلك لشغل أوقات فراغه (سلوى محمد الحسن سيد أحمد، 2015، ص 22).

- مرحلة الانفصال "Detachment": وفيها يدرك الفرد ما حدث، ويبدأ في الانسحاب النفسي، واعتلال الصحة البدنية والنفسية مع ارتفاع مستوى الإجهاد النفسي.
- المرحلة الحرجة "Juncture": وهي أقصى مرحلة في سلسلة الاحتراق وفيها تزداد الأعراض الجسدية والنفسية سوءا وخطرا ويحتل تفكير الفرد نتيجة شكوك الذات، ويصل الفرد إلى مرحلة الاجتياح أو الانفجار ويفكر الفرد في ترك العمل وقد يفكر في الانتحار (سماهر مسلم عباد أبو مسعود، 2010، ص 45).
- أما عن إيدوش و برودسكي "Edduish & Brodsky" فيريان أن ما يعرف بظاهرة الاحتراق تعود إلى معوقات العمل، والتي تمر من خلال أربعة مراحل هي:
- مرحلة الحماس: وتتمثل في زيادة جهد المعلم وأماله وتوقعاته لاعتقاده أن العمل يعده بالحصول على كل ما يريد من خلال العمل.
- مرحلة الركود والجمود: وهنا يقوم المعلم بعمله ولكن جهده وحماسه يقل كثيرا.
- مرحلة الإحباط: وهنا يحاول المعلم أن يناقش مع نفسه جدوى العمل وفائدته وخاصة أن الطلبة لا يستجيبون، والإدارة البيروقراطية والأهل لا يهتمون والراتب سيء....، لذلك يصبح العمل تهديدا للمعلم.
- مرحلة اللامبالاة: وفي هذه المرحلة يصبح المعلم لا يبالي ولا يهتم بعمله ولا بالإدارة وحتى بنفسه، ويعاني من اضطرابات نفسية وجسمية (سنابل أمين صالح جرار، 2011، ص 27).
- ومن خلال هذه المراحل يمكننا أن نحدد آثار الاحتراق النفسي في الجدول الآتي حيث يحرص (علي حمدي، 2008، ص 184) هذه الآثار في مايلي:

الرقم	آثار الاحتراق النفسي
1	تقليل الإحساس بالمسؤولية.
2	تمتاز العلاقة مع العميل بالبعد النفسي.
3	استنفاد الطاقة النفسية.
4	التخلي عن المثاليات وزيادة السلبية في الشخص.
5	لوم الآخرين في حالة الفشل.
6	نقص الفعالية الخاصة بالأداء.
7	كثرة التغيب عن العمل وعدم الاستقرار الوظيفي.

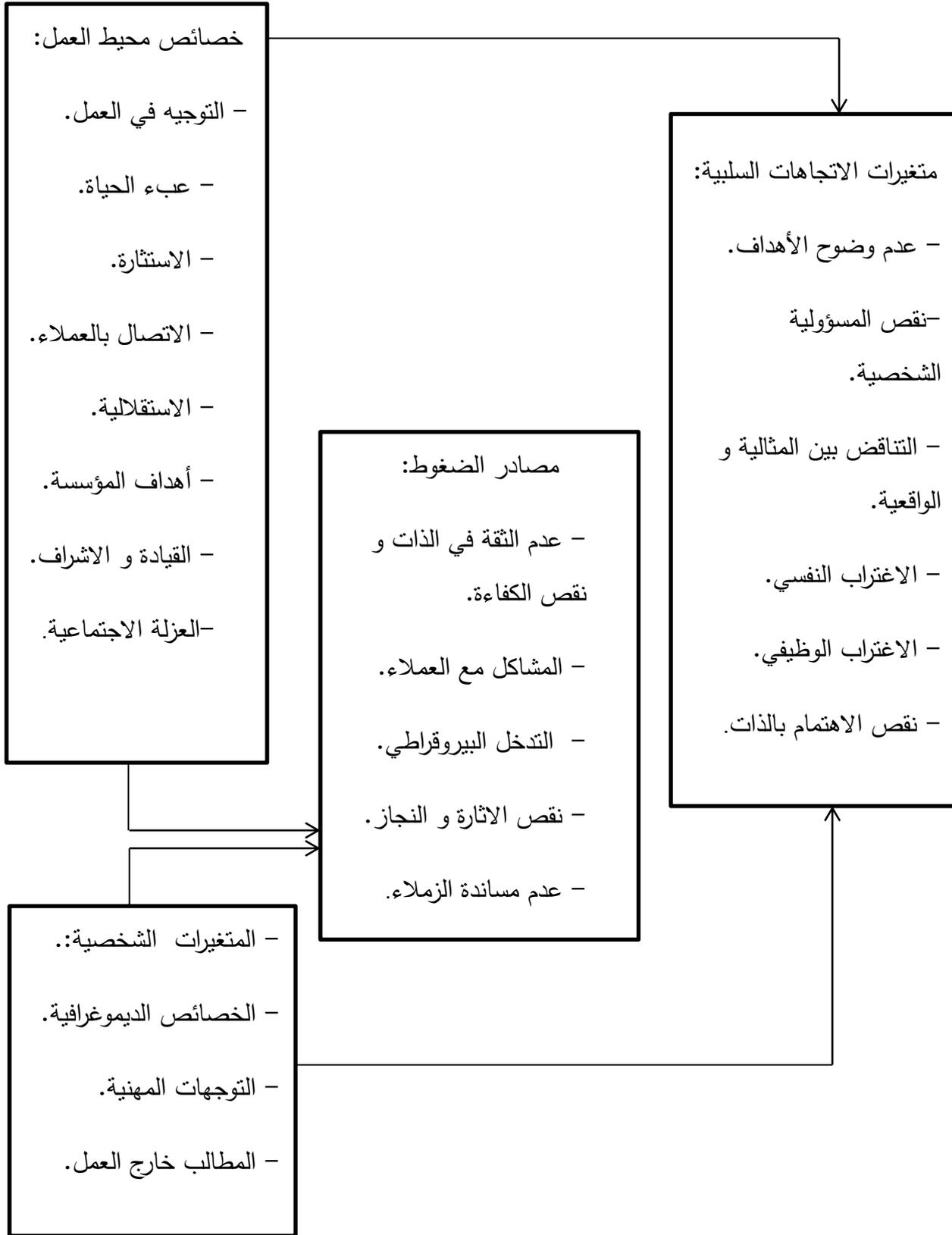
جدول رقم (1) يوضح آثار الاحتراق النفسي.

## 7. النماذج المفسرة للاحتراق النفسي:

## 1.7. نموذج تشيرنس (cherniss) للاحتراق النفسي:

قدم تشيرنس "Cherniss" (1985) النموذج الشامل للاحتراق النفسي وقد قابل مع معاونيه ثمانية وعشرون مهنيًا مبتدئًا يعملون في أربعة مجالات هي مجال الصحة، مجال القانون، مجال التمريض في المستشفيات العامة ومجال التدريس في المدارس الثانوية، وتم مقابلة كل المفحوصين عدة مرات خلال فترة تتراوح من سنة إلى سنتين (سماهر مسلم عباد أبو مسعود، 2010، ص21) و يبين الشكل التالي نموذج تشيرنس:

شكل رقم (1) يبين نموذج تشيرنيس "cherniss" للاحتراق النفسي.



ويشير هذا النموذج إلى العوامل المؤدية إلى حدوث الاحتراق النفسي حيث تناول خصائص بيئة العمل واعتبارها من العوامل المؤدية للإحساس بالضغط المهنية، وبالتالي حدوث الاحتراق كما أشار إلى مصادر هذه الضغوط وتشمل نقص الكفاءة وعدم الثقة بالنفس والمشكلات مع الطلاب ونقص الدعم الاجتماعي وأن العامل المؤثر في الإحساس بهذه الضغوط هو شخصية المعلم بداية من خصائصه الديموغرافية إلى أفكاره وتوجهاته عن المهنة، كما أشار إلى أن خصائص بيئة العمل عندما يتعامل معها الفرد لأول مرة فإنها تؤثر عليه فيكون أساليب لمواجهة مشكلات بيئة العمل عن طريق الأساليب غير الفعالة وهنا تظهر الاتجاهات السلبية من عدم وضوح أهداف العمل، التناقض بين المثالية والواقع والاعتزاز النفسي والوظيفي ونقص المسؤولية الشخصية والتي تؤدي بالمعلم إلى الاحتراق النفسي (نشوة كرم عمار أبو بكر دردير، 2007، ص 39).

## 2.7. نموذج شواب للاحتراق النفسي للمعلمين (1986):

قدم شواب "Schwab" وزملاءه عام 1986 بعد إجرائهم بعض الدراسات، وقد أشاروا إلى أن البحوث الامبريقية الأولى في هذا المجال اهتمت بدراسة كل من المتغيرات الخاصة بالمؤسسة التعليمية (المدرسة) والمتغيرات الشخصية للمعلم كلا مستقلا عن الآخر في علاقته بالاحتراق النفسي بدون النظر إلى المتغيرات معا والتي تشكل أفضل المنبات بحدوثه (عبد الله سمحي السبيعي، 2014، ص 24).

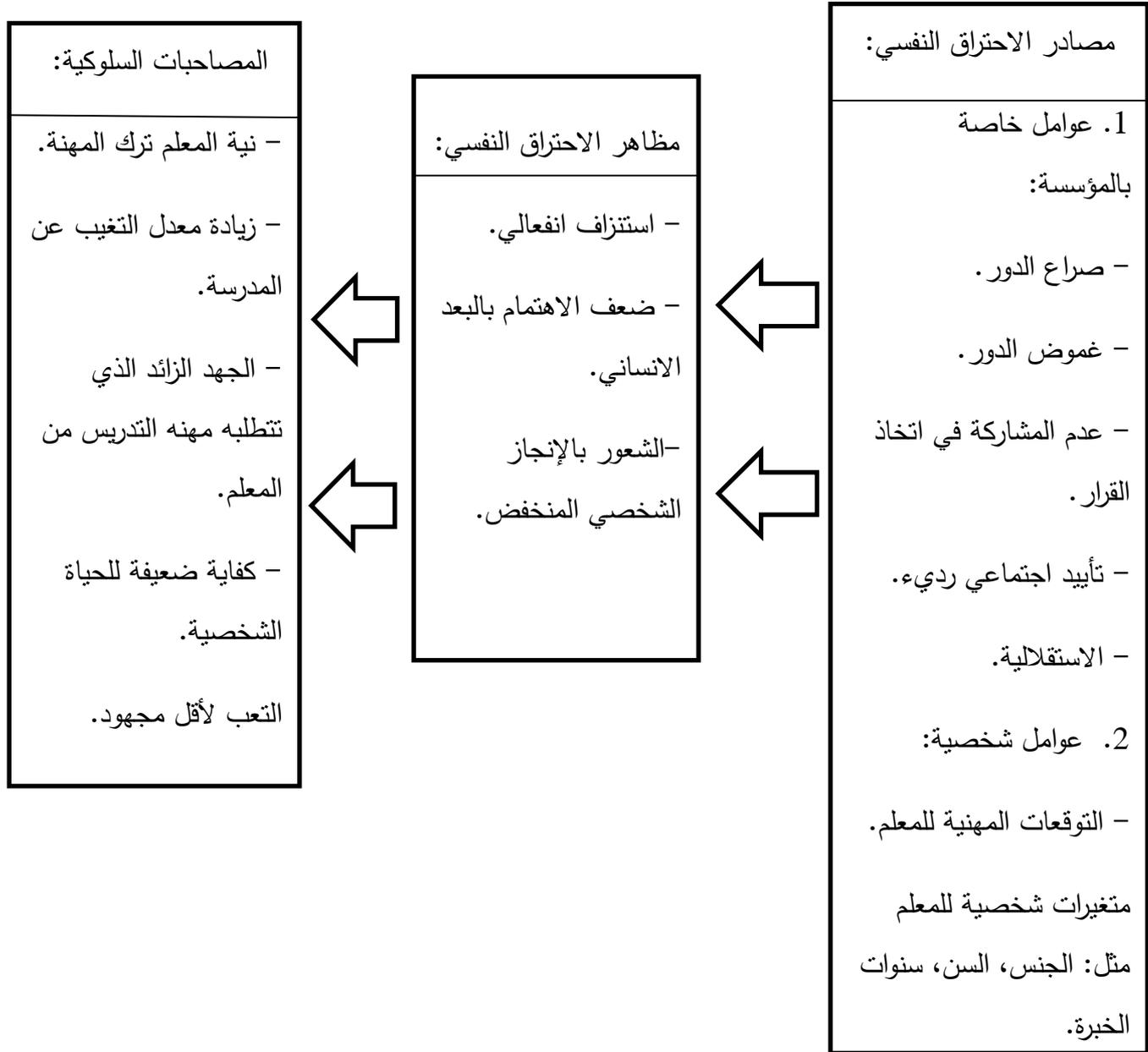
حيث يشير هذا النموذج إلى نوعين من مصادر الاحتراق النفسي هما:

-عوامل ترتبط بالمدرسة (المؤسسة) ذاتها.

-عوامل ترتبط بالمعلم (متغيرات شخصية ونفسية).

والشكل التالي يوضح هذا النموذج:

شكل رقم (2) يبين نموذج شواب للاحتراق النفسي للمعلم و مصادره و مصاحباته.



و على الرغم من أن النموذج قد أشار إلى الاحتراق النفسي من جوانب متعددة، وهي مصادره وأبعاده ومصاحباته السلوكية، إلا أنه قد أغفل بعض المصادر التي تؤدي إلى حدوثه والمتعلقة بالمدرسة نفسها مثل الضغوط المهنية بما فيها من ظروف الراحة والعمل ومدى مناسبة المرتبات للجهد المبذول والتعامل مع الزملاء والتلاميذ والظروف الفيزيائية وكثافة الفصول ومناسبة المناهج لمستوى إعداد المعلم (نشوة كرم عمار أبو بكر دردير، 2007، ص37).

## 3.7. نموذج زملة التكيف العام لهانز سيلبي "Hans Selye" :

قدم سيلبي "Selye" نظريته عام 1956، ثم أعاد صياغتها عام 1976 وفيها قرر أن التعرض المتكرر للاحتراق يترتب عليه تأثيرات سلبية على حياة الفرد حيث يفرض الاحتراق النفسي على الفرد متطلبات قد تكون فسيولوجية أو اجتماعية أو نفسية أو تجمع بينها جميعا ورغم أن الاستجابة لتلك الضغوط قد تبدو ناجحة فإن حشد الفرد لطاقاته لمواجهة تلك الاحتراقات قد يدفع ثمنها في شكل أعراض نفسية وفسيولوجية.

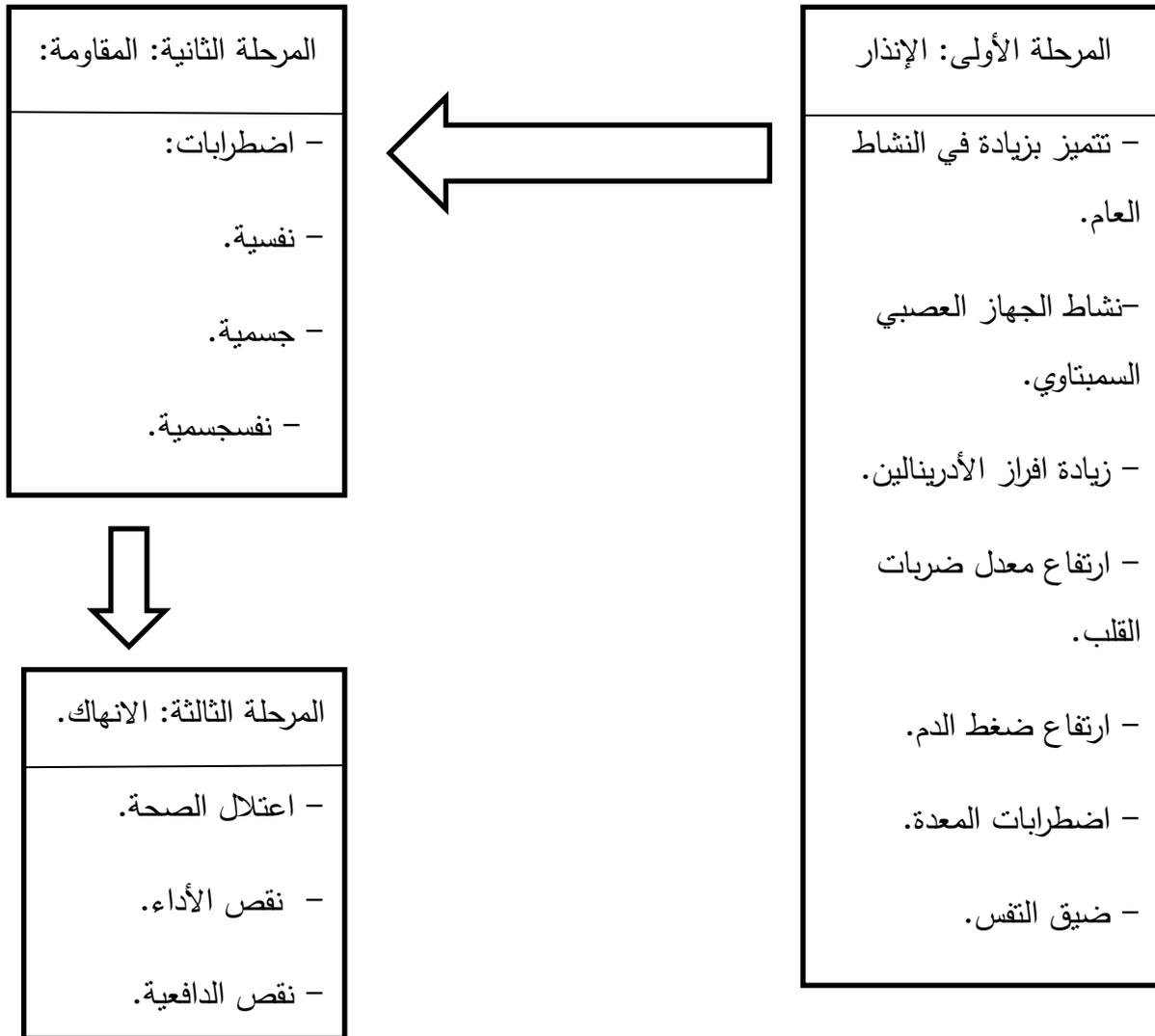
وتمر زملة التكيف بثلاث مراحل هي :

-المرحلة الأولى: مرحلة رد فعل الإنذار بالخطر: وتعد استجابة أولية للخطر وفيها يميز الجسم مواقف الخطر ويستعد لمواجهةها، ويصاحبها بعض التغيرات الفسيولوجية مثل زيادة نبضات القلب، وسرعة التنفس وتوتر النسيج العضلي.

-المرحلة الثانية: مرحلة المقاومة: يلاحظ في هذه المرحلة وجود بعض الحيل الدفاعية لمواجهة الضغوط وعندما لا تستطيع الحيل إعادة التوازن للجسم، نتيجة الضغوط المستمرة، تظهر علامات الاستنزاف والتعب الشديدين.

-المرحلة الثالثة: مرحلة الإنهاك: عندما تفشل أساليب المواجهة وتدهور المقاومة مع استمرار الضغوط يحدث الإنهاك وقد تظهر بعض الاضطرابات النفسية. وفيما يلي شكل يبين مراحل الاستجابة للضغوط ومظاهرها في نموذج سيلبي :

شكل رقم (3) يبين مراحل الاستجابة للضغوط و مظاهرها في نموذج سيلبي.



يشير هذا النموذج إلى أن مرحلة الإنهاك ناتجة عن الضغوط المستمرة، كما أن الأعراض التي أشار إليها النموذج والناتجة عن العجز عن مواجهة الضغوط تقترب كثيرا من أعراض الاحتراق النفسي والتي أطلق عليها سيلبي في نموذج "الإنهاك" (نشوة كرم عمار أبو بكر دردير، 2007، ص ص 44-45).

## 4.7. نموذج العلاقات البنائية :

يقدم هذا النموذج وصفا للعلاقات المتبادلة بين أبعاد الاحترق النفسي الإنجاز الشخصي، مشاعر الإجهاد من حيث تأثير كل منها على الآخر فيشير إلى أن أبعاد الإنجاز الشخصي يؤثر على الإجهاد الانفعالي، بمعنى أنه كلما ارتفع إنجاز الفرد قل إحساسه بالإجهاد، وكذلك إحساسه بتبلد المشاعر، هذا من جانب ومن جانب آخر يوضح النموذج تأثير استراتيجيات المواجهة على الاحترق النفسي والتي صنفنا إلى استراتيجيات فعالة وأخرى غير فعالة، ووضح ارتباط استراتيجيات المواجهة الفعالة بالإنجاز الشخصي بينما ارتبطت الاستراتيجيات غير الفعالة بمشاعر الإجهاد، بمعنى أن هناك نوع من العلاقات المتبادلة بين استراتيجيات المواجهة بنوعها وبين الاحترق النفسي وكذلك بين أبعاد الاحترق النفسي ببعضها البعض وهما بعدي تبلد المشاعر والإجهاد الانفعالي وبين البعد الثالث للاحتراق والذي يدل ارتفاعه على انخفاض الاحترق النفسي، بينما يدل انخفاضه على ارتفاع الاحترق النفسي وهو بعد الإنجاز الشخصي (سماهر مسلم عباد أبو مسعود، 2010، ص27).

## 5.7. النموذج المعرفي الوجداني لسميث "Smith":

يتكون هذا النموذج من: مكون موقفي، مكون التقدير المعرفي، مكون فسيولوجي، مكون سلوكي، وتتفاعل هذه المكونات الأربعة لتصف خبرة الفرد مع الاحترق النفسي، ويمثل المكون الموقفي في بيئة الفرد التي تحدد المتطلبات المفروضة عليه، وهناك العديد من العوامل البيئية والتي تعد من مصادر الضغوط مثل المستويات المنخفضة للنجاح، متطلبات العمل، زيادة العبء الوظيفي، ورغم أن المكون الموقفي يؤثر بدرجة كبيرة في الضغوط فإن التقييم المعرفي للموقف وقدرة الفرد على التوافق مع الموقف هي التي تحدد مستوى الضغوط التي يشعر بها الفرد، وفي هذا المكون الثاني (التقدير المعرفي) تحدث الاستجابة غير المناسبة للضغوط وعندها يدرك الفرد أن متطلبات العمل تفوق إمكانياته للاستجابة لهذه المتطلبات ولفترة طويلة من الزمن ينتج عن ذلك بعض المدركات السلبية التي ترتبط بالاحترق النفسي مثل تدني الإنجاز، فقدان معنى النشاط، وإذا شعر الفرد على ضوء تقييمه المعرفي للموقف بأن هناك نوعا من التهديد فإن الجسم يستجيب استجابات فسيولوجية تساعد الفرد على تناول الموقف، وتشمل الاستجابات المصاحبة لإدراك الفرد للتهديد والتوتر والقلق والمرض وعند استمرار هذه الأعراض لفترات طويلة يكون لها تأثيرا منهكا على الفرد وهذا يمثل المكون الفسيولوجي للاحتراق النفسي.

وأخيراً بناءً على التقييم المعرفي للموقف والاستجابات الفسيولوجية يقوم الفرد باستجابات سلوكية تشمل كيفية أداء المهمة وسلوكيات التوافق، ويعد جمود السلوك والانسحاب من النشاط من أكثر الاستجابات السلوكية شيوعاً، ويتضح من هذا النموذج أن كل مكون من المكونات الأربعة يتأثر بشخصية الفرد ودوافعه (أمل فلاح فهد الهملان، 2008، ص35).

### 6.7. نظرية الاحتراق النفسي ذات الأساس الاجتماعي النفسي لجوزيف بلاس "Joseph Plass":

تقدم هذه النظرية نموذجاً نفسياً اجتماعياً للاحتراق النفسي للمعلم، والذي يؤكد على أهمية متغيرات أداء العمل ودورات تفاعل المعلم والطالب وقد استمدت هذه النظرية إطارها من نظرية دافعية الأداء للمعلم، وقد أشارت النظرية إلى أن هناك علاقة ديناميكية موجودة بين المعلمين والطلاب وأن هذه العلاقة هامة لفهم الأبعاد الرئيسية لأداء المعلم من منظور نظرية الدافعية، ونجد أن نقص الوضوح في فهم الاحتراق النفسي للمعلم يرتبط جزئياً بحقيقة أن الدراسات السابقة لم تميز بين استجابات المعلمين طويلة وقصيرة المدى للاحتراق النفسي (سلوى محمد الحسن سيد أحمد، 2015، ص35).

وقد أشار بلاس "Plass" في نظريته إلى أن الاحتراق النفسي لا يحدث دفعة واحدة ولكنه يبدأ بصورة تدريجية عبر فترات زمنية ممتدة، وترتبط غالباً بتعرض المعلمين للضغوط المهنية لفترة زمنية طويلة ولهذا فإن الاحتراق النفسي للمعلمين يشير إلى التآكل التدريجي للكفاءات الفنية وال نفسية والاجتماعية أو أنه نهاية الاستنزاف الحقيقي للكفاءات المهنية الهامة ونقص القدرة على الأداء الفعال مع الطلاب (نشوة كرم عمار أبو بكر دردير، 2007، ص40).

## 8. مقاييس الاحتراق النفسي:

### 1.8. مقياس الاحتراق النفسي لفرويدنبرج "Freudenberg":

يهدف إلى قياس مستوى الاحتراق النفسي ويتكون من 18 عبارة، تتم الإجابة عليها من خلال مقياس يتراوح بين عدم الانطباق إلى الانطباق التام وذلك على متصل يتراوح من صفر إلى خمسة، وتشير الدرجة التي يحصل عليها الفرد إلى مستوى الاحتراق النفسي ويقسم الأفراد كالتالي :

- من 0 إلى 25: إن الفرد بحالة جيدة.

- من 26 إلى 35: بداية الإحساس بالضغط.

- من 36 إلى 50: بداية الإصابة بالاحتراق النفسي.

- من 51 إلى 65: الفرد محترق نفسياً.

- من 65 فأكثر: وضع الخطر.

من أمثلة المقياس:

- هل تتعب بسهولة.

- هل تعمل بجد و لكن إنجازك منخفض (سماهر مسلم عياد أبو مسعود، 2010، ص 48).

## 2.8. مقياس ماسلاش "Maslash":

أعدت ماسلاش وسوزان جاكسون "Maslash & Susan Jackson" هذا المقياس عام

(1981) ويتكون من ثلاث أبعاد:

- إجهاد انفعالي.

- تبلد المشاعر.

- نقص الإنجاز الشخصي.

وهو يتمتع بخصائص سيكو مترية جيدة ويتكون من 22 عبارة يجاب عنها من خلال بعدين :  
الأول بعد التكرار ويعني عدد مرات تكرار إحساس الفرد بالشعور الذي تدل عليه العبارة التي يقرأها وذلك على متصل (من 1 إلى 6) والبعد الثاني بعد الشدة ويعني درجة قوة شدة الإحساس ويجاب عنها من خلال متصل (من 1 إلى 7) ويعتبر الاحتراق النفسي منخفضاً، إذا حصل الفرد على درجات منخفضة على البعدين الأول والثاني، ودرجة مرتفعة على البعد الثالث ويكون الاحتراق النفسي متوسطاً عندما يحصل الفرد على درجات متوسطة في الأبعاد الثلاثة بينما يكون الاحتراق النفسي مرتفعاً إذا حصل الفرد على درجات مرتفعة على البعدين الأول والثاني ومنخفضة على البعد الثالث.

أمثلة من عبارات المقياس:

- أشعر أن طاقتي مستنزفة مع نهاية اليوم الدراسي.

- أشعر بالإحباط بسبب ممارستي لمهنة التدريس (نشوة كرم عمار أبو بكر دردير، 2007، ص 46).

### 3.8. مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين لسيدمان وزاجر "Seidman & Zager":

يتكون من 21 عبارة موزعة على أربعة أبعاد فرعية تقيس عدم الرضا المهني وانخفاض المساندة الإدارية كما يدركها المعلم والضغوط المهنية والاتجاه السلبي نحو التلاميذ (نشوة كرم عمار أبو بكر دردير، 2007، ص 47) وتتم الإجابة على عبارات المقياس من خلال خمسة مستويات تمثل البدائل التالية: (لا تنطبق إطلاقاً، لا تنطبق كثيراً، تنطبق، تنطبق إلى حد ما، تنطبق بدرجة كبيرة، تنطبق تماماً)، وقد قام عادل عبد الله محمد بترجمته إلى اللغة العربية عام 1999.

### 4.8. مقياس بوتير "Potter" للاحتراق النفسي:

يهدف إلى قياس مستوى الاحتراق النفسي ويتكون من 20 عبارة، يتم الإجابة عليها من خلال مقياس متدرج من 1-5 يمثل البدائل التالية على الترتيب (نادراً، أحياناً، غالباً، كثيراً، عادة) وتشير الدرجة التي يحصل عليها الفرد إلى مستوى الاحتراق النفسي لديه ويقسم الأفراد كالاتي:

(20- 40) أنت على ما يرام ولا خوف عليك.

(41-60) لا بأس عليك طالما اتخذت الاحتياطات الوقائية اللازمة.

(61-80) أنت مرشح للإصابة بالاحتراق النفسي.

(81-100) أنت تعاني من الاحتراق النفسي.

أمثلة من عبارات المقياس:- أشعر بالتعب حتى وان أخذت قسطاً كافياً من النوم.

- أشعر غالباً بعدم الرضا والقناعة (سليمان بن علي بن محمد بن راشد الحاتمي، 2014، ص 19).

### 9. كيفية التغلب على الاحتراق النفسي:

يقترح باين "Paine" أنه لكي نكون أكثر دقة وجدية في التعامل مع مشكلات الاحتراق النفسي يجب أن نضع استراتيجيات على عدة أصعدة ونلخصها في أربع مواقع هامة للتدخل:

- الفرد: هذه التدخلات تهدف إلى تعزيز ودعم القوى والقدرات الفردية للتعامل مع الضغوط الناشئة عن العمل.
- العلاقات الشخصية: وتهدف المحاولات في هذا المستوى إلى تعزيز ودعم العلاقات بين الأفراد وكذلك آليات العمل الجماعي سواء لتخفيف وطأة الضغوط النفسية أو لدعم القدرات الفردية للتعامل مع هذه الضغوط.
- أماكن العمل: وهذا يشتمل على إعادة هيكلة ظروف بيئة العمل مما يهدف إلى الحد من الضغوط النفسية أو التخلص منها تماما.
- المنظمات: وهذا يشتمل على التغييرات في السياسات والإجراءات التي تهدف إلى التفاعل مع العوامل التنظيمية التي تتسبب بالإصابة بالاحتراق النفسي.
- إن كل شخص له رأيه الخاص في كيفية التفاعل مع الضغوط النفسية ومع الاحتراق النفسي، كل حسب معتقداته.

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

- استراتيجيات التفاعل الداخلية: تعتبر استراتيجيات التفاعل الداخلية للفرد هي أكثر الاستراتيجيات تأثيرا وذلك لأنها تزرع الثقة في نفس الفرد وقدرته على مكافحة الاحتراق النفسي، فالفرد يحتاج إلى بعض المساعدات مثل الدعم الاجتماعي والحياة الاجتماعية المشتركة سواء في العمل أو فيما يختص بالروابط الأسرية، حيث أن أنظمة الدعم الاجتماعي لها أبلغ الأثر في تقديم العون والمساعدة للعامل المصاب بالاحتراق النفسي، وقد أظهرت نتائج العديد من الدراسات أهمية الدعم الاجتماعي سواء من أفراد الأسرة أو الأصدقاء أو الزملاء في العمل في مساعدة العاملين للتفاعل أكثر و مكافحة الاحتراق النفسي.
- استراتيجيات التفاعل التنظيمية: وتشمل هذه الاستراتيجيات تقديم التعليمات والتدريبات المستمرة ومراعاة التنوع في المهام وتحديد ساعات العمل و تأكيد على الوقت وتخفيف أعباء العمل وتقديم ظروف عمل ملائمة ومناسبة وتحديد أهداف يمكن تحقيقها.
- استراتيجيات سلوكية: يمكن التركيز على الإدراك السلوكي النفسي للحد من الاحتراق النفسي مثل: التدريب على الاسترخاء والتغذية الاسترجاعية الحيوية وممارسة اليوغا والتمتع بقدر كاف من الإجازات وقد أثبت بانشر "bachler" في دراسته الخاصة بتأثير إجازات العمل أنه لتخفيض الاحتراق النفسي لا بد

للأفراد من الحصول على إجازات خاصة تعطيهم الاستعداد للتنافس وتساعدهم على التعامل مع ملثقي الخدمة بصورة أفضل.

بالإضافة إلى أهمية استخدام تقنيات العلاج بالموسيقى في تخفيف أعراض الاحتراق النفسي (أمل فلاح فهد الهملان، 2008، ص ص 40 - 41).

وتوضح (نشوة كرم عمار أبو بكر دردير، 2007، ص 45) عدد من الخطوات التي يمكن للفرد اتخاذها للتعامل مع الاحتراق النفسي ومحاولة التغلب عليه منها:

- فهم الشخص لعمله وكذلك أساليبه في الاستجابة للضغوط، لأن فهم الفرد لاستجاباته بشكل كامل سوف يساعده على التعرف على أنماط السلوك غير الفعالة وبالتالي محاولة تغييرها.
- إعادة فحص الفرد لقيمه وأهدافه وأولوياته، فالأهداف غير الواقعية (المثالية) للوظائف والأداء ستعرض الفرد للإحباط والارتباك أو بمعنى آخر التأكد من قابلية أهدافنا للتنفيذ.
- تقسيم الحياة إلى مجالات: العمل، المنزل، الحياة الاجتماعية، والتركيز قدر الإمكان على كل مجال نعيشه، وأن لا نسمح لضغوط مكان أن تؤثر على مكان آخر.

## خلاصة:

يعتبر الاحتراق النفسي نتيجة حتمية للضغوط المهنية وهو يعتبر ظاهرة سلبية تؤثر على الفرد في حياته الخاصة وحياته المهنية، كما أنها تؤثر على نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها، وبالتالي في تطوير المجتمعات.

## الفصل الثالث: الدافعية.

تمهيد.

1. الدافعية:

1.1. تعريف الدافعية

2.1. بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية

3.1. وظائف الدافعية

2. تعريف دافعية الانجاز

3. النظريات المفسرة لدافعية الانجاز

5. مكونات دافعية الانجاز.

6. خصائص الأفراد ذوي الانجاز العالي

7. أنواع دافعية الانجاز

8. قياس دافعية الانجاز

9. العوامل المساعدة في تحسين دافعية

المعلمين.

خلاصة.

## تمهيد:

يعتبر موضوع الدافعية من أهم المواضيع في علم النفس وذلك لأهميتها ليس فقط في علم النفس، ولكن في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعلمية، كالمجال الاقتصادي والمجال الإداري والمجال الأكاديمي والمجال التنظيمي، وتعتبر الدافعية القوة المحركة التي تدفع الفرد وتوجه سلوكه نحو هدف معين ويعد دافع الانجاز عاملا هاما في توجيه السلوك وتنشيطه كما أنه يعتبر مكونا أساسيا ومهما في سعي الفرد لتحقيق ذاته وذلك من خلال ما يستطيع انجازه وما يحققه من أهداف والتي تضمن نجاحه ونجاح المنظمة التي يعمل بها وسنحاول في هذا الفصل التعرف على مفهوم الدافعية وبعض المفاهيم المرتبطة بها ووظائفها وكذلك مفهوم دافعية الإنجاز ومكوناتها وخصائص الأفراد ذوي الإنجاز العالي وأنواع دافعية الإنجاز والنظريات المفسرة لها وطرق قياسها وكذلك العوامل التي تساعد في تحسينها لدى المعلمين.

**1. الدافعية:****1.1. تعريف الدافعية:**

- **لغة:** من الفعل الثلاثي دفع أي يحرك الشيء من مكانه إلى مكان آخر وفي اتجاه معين (محمد محمود بني يونس، 2007، ص 14).

**- اصطلاحاً:**

حظي مفهوم الدافعية باهتمام كبير من طرف علماء النفس وبالتالي نجد اختلاف في تفسير مفهوم الدافعية وذلك بحسب التوجه والإطار النظري لكل باحث:

- **تعريف يونغ (Young):** الدافعية عبارة عن حالة استثارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص 68).

- **تعريف ماكلياند (Maclelland):** الدافع هو إعادة التكامل وتجدد النشاط الناتج عن التغيير

في الموقف الوجداني.

- **تعريف فيبر (waber):** الدافعية هي استعداد شخصي ثابت نسبي قد يكون له أساس فطري، ولكنه نتاج أو محصلة عمليات التعلم المبكرة، للاقتراب نحو المنبهات أو الابتعاد عنها (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص 69).

- **تعريف آلان بروفبيان (Alan Borvbaan):** الدافعية هي مجموعة من الآليات البيولوجية

التي تسمح بدفع السلوك وتوجيهه (بلحاج فروجة، 2011، ص 127).

- **تعريف عدس ونوف:** الدافعية عبارة عن الحالات الداخلية أو الخارجية للإنسان التي تحرك

السلوك وتوجهه نحو هدف أو غرض معين وتحافظ على استمراريته حتى يتحقق ذلك الهدف (على أحمد عبد الرحمن عياصرة، 2006، ص 89).

- **تعريف شفي:** المبادأة الذاتية والإصرار على استكمال الواجبات والأعمال والمعاناة من أجل

الوصول إلى مستوى أفضل (عبد اللطيف بن حسين فرج، 2005، ص 13).

كما نستخدم كلمة دافعية لوصف الحافز أو الحاجة أو الرغبة في عمل شيء، ويمكن تطبيق الدافعية على السلوك في كثير من المواقف المختلفة (لوكاند هاريدي، ت محمود عوض الله سالم، 2010، ص102).

ومن هذه التعاريف نجد أن :

الدافعية هي مفهوم يشير إلى قوة داخلية تستثير حماس الفرد وتحرك وتنشط سلوكه وتوجهه لتحقيق هدف أو غاية معينة يشعر بالحاجة إليها وتستثار هذه القوة المحركة بعوامل تتبع من الفرد نفسه أو من البيئة المحيطة به.

### 2.1. بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية:

يتداخل مفهوم الدافعية مع عدة مفاهيم ترتبط بها منها الحاجة، الحافز، الباعث، القيمة، الانفعال، العادة.

**1.2.1. الحاجة:** هي ما يشبع الدافع إشباعاً مرحلياً وذلك إذا سلمنا أن دوافع الإنسان في نشاط دائم، فالطعام هو الحاجة عندما يكون الجوع هو الدافع، والتفوق هو الحاجة عندما يكون الدافع تحقيق الذات والإنجاز (فؤاد البهي السيد، 1999، ص44).

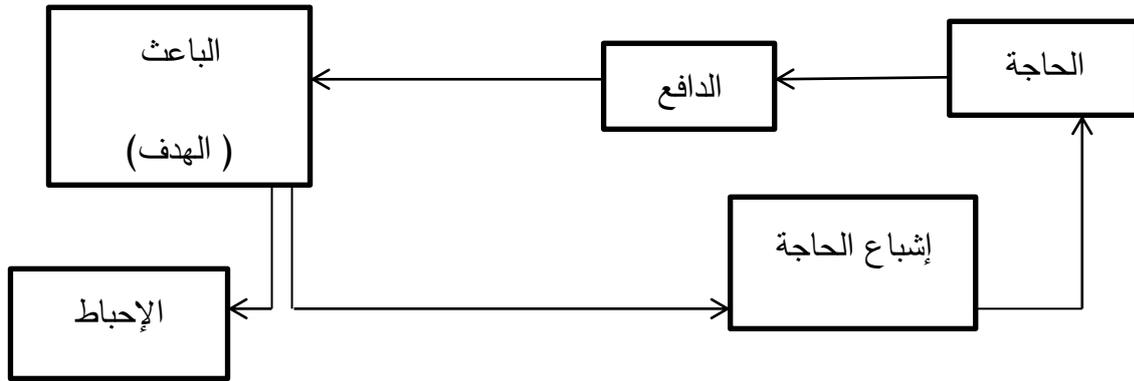
**2.2.1. الحافز:** قوة داخل الكائن تحفزه على القيام بسلوك معين مسببة له توتر حتى يحقق السلوك هدفه فيهدأ الكائن الحي عند ذاك (فرج عبد القادر طه وآخرون، 1989، ص174).

كما يعرف على أنه الإمكانية المتاحة التي توفرها البيئة المحيطة بالفرد والتي يمكنه الحصول عليها واستخدامها لتحريك الدوافع نحو سلوك معين (ناصر محمد العديلي، 1993، ص92).

**3.2.1. الباعث:** شيء خارج الذات يستثير الدافع ويستحثه للحصول عليه (فرج عبد القادر طه وآخرون، 1989، ص80).

ومن خلال هذا يمكن القول أن الحاجة تنشأ لدى الكائن الحي نتيجة حرمانه من شيء معين ويترتب على ذلك أن ينشأ الدافع الذي يوجه سلوكه من أجل الوصول إلى الباعث (الهدف)، وذلك كما هو موضح في الشكل التالي:

شكل رقم (4) يبين العلاقة بين المفاهيم الثلاثة: الحاجة والحافز والباعث.



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

فالقيمة تجعل الفرد يشعر بوجود عمل شيء ما، أما الدافع فيجعل الشخص يريد شيئاً ما لا يتصف بالوجوب في أكثر الأحيان (سعيد عثمان، طارق كمال، 2010، ص 222).

**5.2.1. 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 الفرماوي، 2004، ص 14).

**6.2.1. العادة:** تشير إلى قوة الميول السلوكية التي ترتقي وتنمو نتيجة عمليات التدعيم وتتركز على الإمكانات السلوكية، أما الدافع فيرتكز على الدرجة الفعلية لمقدار الطاقة التي تنطوي عليها العادة (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص 78).

### 3.1. 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، ص 279). فالدافعية تعمل على تعبئة الطاقة لدى الفرد وتحفيزه نحو الهدف، وتستمر هذه الطاقة معبأة إلى أن يشبع الفرد حاجته أو يحقق

هدفه، وعلى أساس أن الدافعية في شكلها العام ماهي إلا صورة من صور الاستثارة فقد اتضح أن تعبئة الكائن بدرجة شديدة قد تؤدي إلى تثنته، ولهذا فإن زيادة الدافعية فوق حد أمثل يعوق الأداء أكثر مما يبسر، فقد تبين أن العلاقة بين الدافعية العامة والأداء تأخذ شكل مقلوب حرف "U"، بمعنى تميز ذوي الأداء المرتفع بدرجة متوسطة من الدافعية. وبوجه عام فإن المستوى المتوسط من الدافعية، أو الاستثارة الانفعالية هو أفضل المستويات التي يكون الفرد خلالها على درجة ملائمة من اليقظة والتنبه للقيام بأعماله ونشاطاته (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 أوضحه ميلر (Miler) 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 بعد ذلك لتحقيق الهدف (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص ص 75 - 76).

ج- المحافظة على استمرارية السلوك: طالما بقي الانسان 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 (غرم الله بن عبد الرزاق بن صالح الغامدي، 2009، ص 116) 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: تستخدم في تشخيص العديد من الاضطرابات السلوكية والنفسية.

ج- تعد الدوافع بمثابة مصدر للمعلومات عن إمكانية الوصول إلى الهدف: أي أن الدافعية تزداد بالإقتراب من الهدف.

## 2. تعريف دافعية الإنجاز:

تتعدد تعريف العلماء لدافعية الإنجاز ومن بين هذه التعاريف نجد:

- **تعريف موراي (Murray):** الحاجة للإنجاز هي رغبة الفرد وميله للتغلب على العقبات لأداء شيء صعب بأقل قدر من الوقت مستخدماً ما لديه من قوة ومثابرة واستقلالية وتتوافق هذه الحاجة بدرجة مرتفعة لدى من يكافحون ليكونوا في المقدمة، ومن يحققون المستحيل ومن يلتزمون معياراً مرتفعاً جداً لأدائهم أولئك الذين يضعون الإنجاز هدفاً شخصياً لهم (ادوارد موراي، ت أحمد عبد العزيز سلامة، 1988، ص235).

- **تعريف ماكلييلاند (MacIellan):** دافعية الإنجاز هي الأداء في ضوء مستوى محدد للامتياز والتفوق وهي حاجة الفرد للقيام بمهامه على وجه أفضل مما انجز من قبل بكفاءة وسرعة وأقل جهد وبأفضل نتيجة (ادوارد موراي، ت أحمد عبد العزيز سلامة، 1988، ص193).

- **تعريف الكنائي:** دافعية الإنجاز هي سعي الفرد لتركيز الجهد والانتباه والمثابرة عند القيام بالأعمال الصعبة والتغلب على العقبات بكفاءة في أسرع وقت وبأقل جهد وبأفضل نتيجة والرغبة المستمرة في النجاح لتحقيق مستوى طموح مرتفع والنضال والمنافسة من أجل بلوغ معايير الإمتياز (مجدي أحمد محمد عبد الله، 2013، ص 236).

- **تعريف سالم:** الرغبة والسعي للتغلب على الصعوبات والعوائق من أجل تحقيق النجاح في الأداء (إبراهيم جابر السيد، 2014، ص9).

ومن خلال هذه التعاريف نجد أن: دافعية الإنجاز هي الرغبة بالقيام بعمل جيد والنجاح فيه والتغلب على العقبات والمشكلات التي تواجهه بأقل جهد وأسرع وقت وأفضل نتيجة وكذلك التفوق على الآخرين في مختلف المجالات التنافسية وتحقيق قيمة راقية وعالية في مجالات الإنتاج والإبداع.

### 3. نظريات دافعية الإنجاز:

#### 1.3. نظرية فريدريك هيرزبيرغ (Frederick Hertz berg):

يرى هيرزبيرغ (Hertz berg) أن وجود الرضا المهني وعدمه جانبان مستقلان عن بعضهما البعض، فلقد توصل في نظريته إلى أن وجود مجموعة من العوامل تؤدي إلى تحقيق الرضا المهني، وأطلق عليها المحفزات وتكون مرتبطة بمحتوى العمل، وأن غياب بعض العوامل الأخرى تؤدي إلى ظهور مشاعر عدم الرضا المهني وهي مرتبطة بمحيط العمل وأطلق عليها اسم عوامل البقاء أو السلامة. (رونالدي ريجيو، ت فارس حلمي، 1999، ص238) والجدول التالي يوضح هذه العوامل:

عوامل التحفيز « Motivation »	عوامل البقاء (السلامة) « Hygienes »
المسؤولية – الترقية	سياسة الشركة والادارة
الانجاز والتحصيل	الاشراف
الاحترام والتقدير	العلاقات الشخصية
محتوى العمل	ظروف العمل
التقدم في مجال الوظيفة	الاجر

#### جدول رقم (2) يوضح عوامل نظرية فريدريك هيرزبيرغ "Frederick Hertzberg"

يشير هيرزبيرغ Hertzberg في هذه النظرية إلى الأسلوب الذي يستطيع المديرون بواسطته المحافظة على العاملين لديهم، فعليهم أولاً إزالة عدم الرضا المهني عن طريق توفير عوامل البقاء والسلامة، بعبارة أخرى لابد من أن يحصل العمال على تعويض مناسب ومعاملة حسنة وأن يكون هناك اطمئنان على المستقبل الوظيفي ويؤكد على أن توفير هذه العوامل سيحول دون ظهور مشاعر عدم الرضا والاستياء من العاملين، وسيؤدي إلى رفع مستوى دافعيتهم إلى العمل، وإذ ما أرادت الإدارة من العاملين بذل جهد أكبر في العمل، فلا بد من توفير عوامل التحفيز، كمنح العاملين قدراً من المسؤولية وعلاوة على ذلك توفير فرص التقدير والترقية أمامهم (رونالدي ريجيو، ت فارس حلمي، 1999، ص239).

بالرغم من أن هذه النظرية لم تحظ بالتأييد العلمي لأنه لم يستطع أحد التوصل إلى نتائجها إلا أنها ساعدت على إيجاد طريقة لزيادة دافعية العاملين بواسطة عملية اسمها إثراء الوظيفة أو العمل ويشمل هذا البرنامج على:

- زيادة المسؤولية المرتبطة بالوظيفة مع زيادة إحساس العاملين بالحرية والاستقلال.
- تنظيم العمل بطريقة تسمح للعاملين بأنماط الواجب ضمن وسطهم.
- التغذية الراجعة أي تعريف العاملين بنتائج أعمالهم أولاً بأول كي يستطيعوا تحسين أداءهم.
- تشجيع العاملين على التعلم أو التدريب عن طريق اختيار واجبات إضافية أكثر صعوبة ولتحسين خبراتهم في مجال الواجبات التي يؤديونها حالياً (رونالدي ريجيو، ت فارس حلمي، 1999، ص240).

### 2.3. نظرية اتكسون (Atkinson) التوقع-القيمة:

أسس اتكسون (Atkinson) نظريته في ضوء كل من نظرية الشخصية وعلم النفس التجريبي ووضع نظرية الإنجاز في إطار منحنى (التوقع-القيمة) وافترض دور الصراع بين الحاجة للإنجاز والخوف من الفشل، كما قام بإلقاء الضوء على العوامل المحددة للإنجاز القائم على المخاطرة وأشار إلى أن مخاطرة الانجاز في العمل تحددها أربع عوامل: منها عاملان يتعلقان بخصال الفرد وعاملان يرتبطان بخصائص المهنة أو العمل المراد إنجازه وهي على النحو الآتي :

**1.2.3. عوامل متعلقة بخصال الفرد:** هناك نمطان من الافراد الذين يعملون في مجال التوجيه نحو الإنجاز هما:

- أ- النمط الأول : أفراد يتسمون بارتفاع الحاجة إلى الإنجاز أكبر من الخوف من الفشل.
- ب- النمط الثاني: الأفراد الذين يتسمون بارتفاع الخوف من الفشل بالمقارنة بالحاجة للإنجاز (عزم الله بن عبد الرزاق بن صالح الغامدي، 2009، ص111).

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

مرتفع	منخفض	الدافع لتحاشي الفشل أكبر من الدافع للإنجاز والنجاح.
-------	-------	---

جدول رقم (3) يوضح النمطان الأساسيان من الأفراد الذين يعملون في مجال التوجيه نحو الإنجاز.

### 2.2.3. عوامل متعلقة بخصائص المهمة: هناك موقفان أو متغيرات يتعلقان بالمهمة وهما:

- أ- العامل الأول: احتمالية النجاح وتشير إلى الصعوبة المدركة للمهمة وهي إحدى محددات المخاطرة.
- ب- العامل 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، حيث يفترض أن هذا الباعث يكون مرتفعا عندما تتزايد صعوبة المهمة.
- ولقد لخص اتكسون (Atkinson) العلاقة بين العوامل المحددة للدافعية للإنجاز بالمعادلات الرياضية كما يلي:

- **الميل لتحقيق النجاح (MS) TENDENCY FOR SUCCESS**: وتشير إلى دافعية الدخول

أو البدء في موقف الإنجاز ويتحدد هذا الميل بثلاثة عوامل هي:

أ - الدافع لبلوغ النجاح "Motive to Achievesuccess".

ب- احتمالية النجاح "Probability of success".

ج- قيمة الباعث على النجاح في أداء مهمة ما "The incentive value of success"،

و بالتالي 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 "Tendency to avoid failure"**: إن الأفراد الموجهين بدافع الميل إلى تحاشي الفشل يدخلون الموقف ولديهم مشاعر القلق والخوف من الفشل وهذا الميل يؤثر سلبا على الدخول في موقف الإنجاز وعلى أداء الفرد في هذه المواقف وهو نتيجة ثلاث عوامل هي:

أ- الدافع إلى تفادي الفشل ("Motive to avoid failure") (MAF).

ب- احتمالية أو توقع الفشل ("Probability of failure") (PF).

ج- قيمة الباعث للفشل ("Incentive of failure") (if).

وعليه فإن تفادي الفشل هو نتيجة لتفاعل العوامل الثلاثة السابقة وقد عبر عن ذلك بالمعادلة الآتية:

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

ولحساب دافعية الإنجاز بوجه عام نطبق العلاقة التالية:

الميل نحو موقف الإنجاز = 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 وأن تجرأ على القيام بها فإنما يعزي فشله إلى صعوبتها (مجدي أحمد محمد عبدالله، 2013، ص244).

### 3.3. نظرية الإنجاز لمكلياند (Maclelland):

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 فلرس حلمي، 1999، ص 232).

الحاجات الرئيسية حسب هذه النظرية هي:

- الحاجة إلى التحصيل والإنجاز: إن الأفراد الذين لديهم حاجة عالية للإنجاز هم الذين يتوقعون وبتطلعون إلى الأعمال التي تتضمن نوعاً من التحدي والصعوبة، فهم مدفوعون برغبة عارمة في التفوق في العمل وإلى حل المشكلات 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 الى القوة يرون في المنظمة فرصة للوصول إلى المركز وامتلاك السلطة وممارسة الرقابة والتأثير على الآخرين (على أحمد عبد الرحمن عياصرة، 2005، ص106).

- **الحاجة إلى الانتماء:** وتعنى هذه الحاجة رغبة الفرد في أن يكون محبوبا ومقبولا لدى الآخرين، ويبدل 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 ظروف العمل التي تتضمن التعاون أكثر من تفضيلهم للعمل الذي يقوم على أساس التنافس (أحمد على الفرماوي، 2004، ص48).

وتهتم هذه النظرية بالفروق الفردية في هذه الحاجات الرئيسية أكثر من اهتمامها بأي شيء، ويرى أن لكل فرد حاجة واحدة أو أكثر طاغية على ما عاداها من الحاجات.

إن الأفراد ذو الحاجات المرتفعة للإنجاز يميلون إلى العمل بدرجة كبيرة في بعض المواقف مقارنة بالأفراد المنخفضين في هذه الحاجة وأهم هذه المواقف هي:

أ- مواقف المخاطرة المتوسطة: تقل مشاعر الإنجاز في حالات المخاطرة المحدودة أو الضعيفة كما يحتمل أن لا يحدث الإنجاز في حالات المخاطرة الكبيرة.

ب- المواقف التي تتوفر فيها المعرفة بالنتائج أو العائد من الأداء: حيث أنه مع ارتفاع الدافع للإنجاز يرغب الشخص في معرفة إمكانياته.

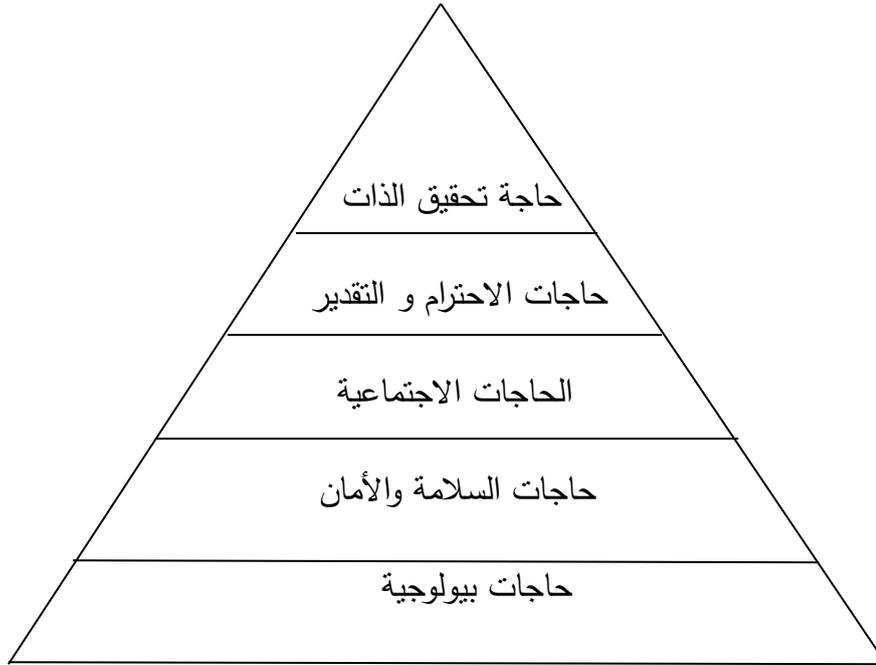
ج- المواقف التي يكون فيها الفرد مسؤولاً عن أدائه: ومنطق ذلك هو أن الشخص الموجه نحو الإنجاز يرغب في تأكيد مسؤولياته عن العمل (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000 ، ص110).

### 4.3. نظرية ماسلو (Maslow) هرم الحاجات:

يرى ماسلو (Maslow) أن هناك عدد من الحاجات المتباينة والتي تؤدي دورا أساسيا في دافعية الإنسان، وإنه من الممكن تصنيف هذه الدوافع على شكل هرم إلى 5 مستويات وهي ترتب حاجات

الإنسان حسب أهميتها فتبدأ بالأساسية أي الحاجات البيولوجية (الطعام ؟، المأوى،....) إلى المستوى الأعلى حاجات تحقيق الذات (حسين فايد، 2005، ص196).

### شكل رقم (5) يبين هرم ماسلو (Maslow) للحاجات.



إن بيئة العمل والعمل ذاته يلبين الكثير من الحاجات الإنسانية التي ذكرها ماسلو (Maslow) فالمرتب يفي بالحاجات البيولوجية وحاجات السلامة والأمان (منزل)، وإن كانت الحياة مهددة بالخطر وغير آمنة (مرتب غير موجود، رصيد فارغ،.....) هنا تصبح الحاجات الأخرى غير ذات أهمية (حسين أبو ريش، 2007، ص459)، ثم إن النجاح في العمل وتكوين العلاقات الاجتماعية الحسنة يؤدي إلى تحقيق حاجات التقدير والاحترام، وتحقيق الذات. حتى يتمكن الفرد من تحقيق حاجات تحقيق الذات لا بد أن يكون قد حقق الحاجات الخمسة وأشبعها (أحمد فلاح العلوان، 2009، ص 308)، حيث أن الفرد يكون لديه دافع للنمو في هذه المرحلة أكثر من دافع إشباع الحاجات.

**5.3. نظرية الدرفير (Alderver) (1972):** من المداخل الحديثة للدافعية والتي تسعى إلى تأسيس (الحاجات الإنسانية في أوضاع تنظيمية) نظرية الدرفير (Alderver) وهي تلخص هرم ماسلو (Maslow) إلى ثلاث فئات : الحاجة الى البقاء، الحاجة إلى الانتماء، التطور.

- **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 ماسلو (Maslow).

- **حاجات الانتماء:** وتشمل كل الحاجات الخاصة في العلاقات الشخصية مع الآخرين في ميدان العمل ويتوقف هذا النوع من الحاجات علي عملية تبادل المشاريع مع الآخرين للحصول علي الرضا وتمائل هذه الفئة حاجات الأمن والحاجات الاجتماعية وبعض حاجات تقدير الذات عند ماسلو (Maslow).

- **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 وتشابه حاجات تأكيد الذات وبعض حاجات تقدير الذات والاحترام لهذه الفئة.

أما الفروق بين نظرية الدرفير (Alderfer) ونظرية (Maslow) تكمن في أن (Alderfer) لا يأبه بفكرة الهرمية في ترتيب الحاجات وتلبيتها فقد ينتقل الفرد من مستوى إلي مستوى أدنى في الهرم بعد أن تحقق جهوده في تلبية حاجات المستوى الأعلى (رونالدي ريجيو، ت فارس حلمي، 1999، ص232).

وتقوم هذه النظرية علي 3 طروح أساسية تتمثل في :

1- كلما انخفضت درجت إشباع أي حاجة من تلك الحاجات زادت الرغبة فيها "أي إشباع الحاجة"  
2- كلما تم إشباع حاجات في المستوي الأدنى اتجهت الرغبة إلى طلب حاجات المستويات العليا " أي اشتداد الرغبة". فكلما تم إشباع حاجات البقاء للفرد العامل كالأجر مثلا اشتدت الرغبة في حاجات الانتماء.

3- كلما قلت درجة إشباع المستويات العليا اتجهت الرغبة إلي إشباع حاجات المستويات الدنيا (أي الإحباط والفشل في إشباع الحاجة) (رونالدي ريجيو، ت فارس حلمي، 1999، ص239).

### 6.3. نظرية العزو لـ واينر (Weiner):

تهدف هذه النظرية إلى توضيح تأثير الدوافع على خبرات النجاح والفشل وشرح السلوك والتنبؤ في مجالات الإنجاز حيث

توجه النظرية بالدرجة الأولى إلى فهم كيف يعزل الأفراد أسباب نجاحهم وفشلهم وكيف يؤثر تعليلهم هذا على دافعهم للإنجاز فيما بعد.

يعتقد واينر (Weiner) أنه إذا تم تحفيزنا نحو الإنجاز فإننا سوف نميل إلى عزو أدائنا إلى عدة عناصر تشكل العناصر الرئيسية للعزو وطبيعته من حيث مركز ذلك العزو ودرجة ثباته وقابليته للتحكم (ثائر أحمد غباري، 2008، ص 78).

عزو النجاح او 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 (4) يوضح عناصر العزو ودرجة ثباته وقابليته للتحكم.

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

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

### 7.3. نظرية خصائص المهنة لـ هكمان وأولدهام "Hackman et Oldham" (1976):

تؤكد نظرية خصائص المهنة على دور بعض جوانب الوظيفة أو المهنة في التأثير على دافعية العمل وتذكر أنه حتى يتسنى للعامل الشعور بأن 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 skillvariety**: ينظر العاملون إلى الوظائف أو المهن التي يتطلب أدائها قدرات أو مهارات متباينة أو متعددة على أنها مهن ذات معنى وتثير مشاعر التحدي.

- **هوية الواجب Taskidentity (تكامل الواجب)**: ويعني بها إلى أي حد تسمح المهنة بإنجاز واجب معين من بدايته إلى نهايته، فالعمال بحاجة إلى أن يرو ما أنتجته جهودهم.

- **أهمية الواجب Task significance**: ويعني بها إلى أي مدى تؤثر الوظيفة في الآخرين سواء داخل المؤسسة مثل الزملاء أو خارجها مثل المستهلكين.

- **الاستقلالية Autonomy**: ويعني بها إلى أي حد تعطي الوظيفة للعامل الحرية في تقرير توقيت إنجاز الواجبات المرتبطة بعمله وكيفية إنجازها.

- **معرفة النتائج Feed Back**: ويعني بها إلى أي حد توفر الوظيفة للفرد فرصة الحصول على معلومات مباشرة، ودقيقة عن مستوى أدائه.

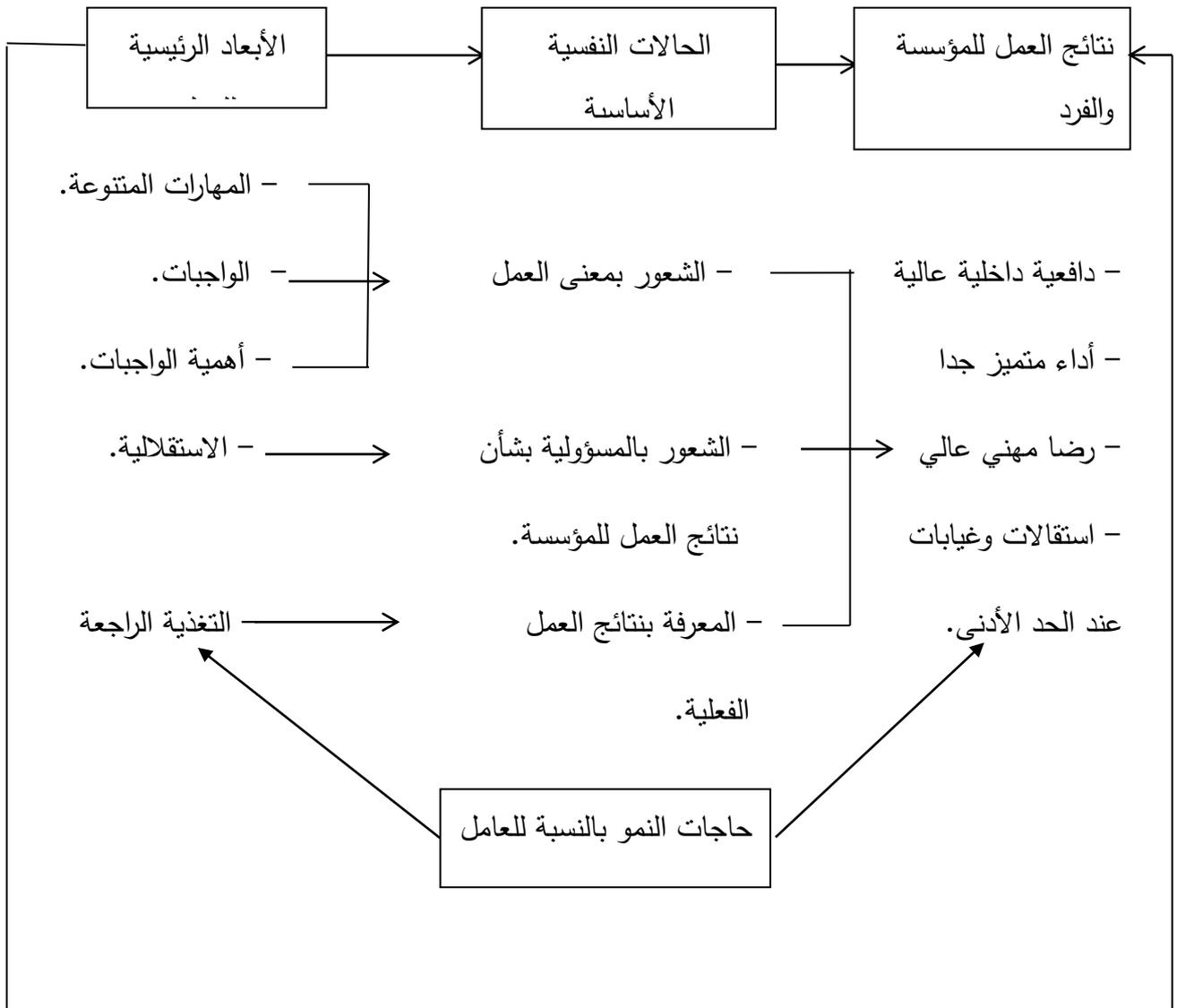
ويبدو أن العوامل الثلاثة الأولى: تنوع المهارات، هوية الواجب وأهميته تؤثر في معنى العمل أما جانب الاستقلالية فيؤثر في الشعور بالمسؤولية وأخيرا فإن التغذية الراجعة هي معرفة نتائج ما يبذله الفرد من مجهود (رونالدي ريجيو، ت فارس حلمي، 1999، ص243)، وتتنظر هذه النظرية أن صفات المهنة

الخمس الرئيسية يمكن تقديرها، وتحويلها إلى درجة واحدة للدافعية المحتملة عن طريق استخدام المعادلة التالية:

$$\frac{\text{الدافعية المحتملة} = \text{تنوع المهارات} + \text{هوية الواجب} + \text{أهمية الواجب} \times \text{الاستقلالية} \times \text{التغذية الراجعة}}{3}$$

والشكل التالي يبين نظرية خصائص المهنة:

شكل رقم (6) يبين نظرية خصائص المهنة والدافعية إلى العمل.



## 4. مكونات دافعية الانجاز:

- يحدد أوزيل (OZIL) ثلاث مكونات لدافعية الإنجاز:

أ- الحافز المعرفي: وهي تعبر عن محاولة الفرد للإشباع حاجاته عن طريق المعرفة، الفهم حيث ان هذه المعرفة الجديدة تساعد الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أعلى وتعد مكافأة له (عثمان مريم، 2010، ص 71).

ب- 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، ص 239).

ج- دافع الانتماء: ويتمثل في سعي الفرد للحصول على الاعتراف والتقدير باستخدام نجاحه الأكاديمي ومختلف الأداءات التي يقوم بها (عثمان مريم، 2010، ص 71).

- أما عمران (1970) فيرى أن دافع الإنجاز يتكون من :

أ- البعد الشخصي: ويتمثل في محاولة الفرد تحقيق ذاته من خلال الإنجاز حيث يرى الفرد أن في الإنجاز متعة في حد ذاته ويتميز الأفراد من أصحاب هذا المستوى العالي في هذا البعد بارتفاع مستوى كل من الطموح والتحمل والمثابرة.

ب- البعد الاجتماعي: ويقصد به رغبة الفرد في المنافسة و التفوق على جميع المنافسين كما يتضمن هذا البعد الميل إلى التعاون مع الآخرين من أجل تحقيق هدف بعيد المنال.

ج- بعد المستوى العالي والإنجاز: ويقصد به أن الفرد ذو المستوى العالي في الإنجاز يهدف إلى المستوى الجيد والممتاز في كل ما يقوم به من عمل (عثمان مريم، 2010، ص 77).

- أما جيلفورد (Guilford) فقد أنتهى إلى وجود ثلاث مكونات :

أ- الطموح.

ب- التحمل.

ج- المثابرة (عفاف وسطاني، 2010، ص 60).

- أما ميشيل (Michel) فقد توصل الى أن الدافعية للإنجاز تتكون من:

- أ- عامل الإنجاز الأكاديمي والافتقار.
- ب- عامل تحقيق رغبة الإنجاز.
- ج- عامل الدافع للإنجاز غير الأكاديمي.
- د- عامل الرضا عن الذات.
- هـ - عامل الضغط الخارجي للإنجاز (عفاف وسطاني، 2010، ص60).
- أما هرمانس (Hermans) فيرى أن مكونات دافعية الإنجاز هي:
- أ- مستوى الطموح.
- ب- سلوك تقبل المخاطرة.
- ج- الحركة الاجتماعية والمثابرة.
- د- توتر في المهمة أو العمل.
- ك - إدراك الزمن.
- هـ - التوجه للمستقبل.
- و- اختيار الرفيق.
- ي- سلوك الاختيار (عفاف وسطاني، 2010، ص61).
- أما محمود عبد القادر فقد قام بتحديد دافع الإنجاز من خلال أربع مكونات:
- أ- الطموح.
- ب- المثابرة.
- ج- بذل الجهد.
- د- التحمل من أجل الوصول إلى الهدف (عثمان مريم، 2010، ص76).

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

### 5. خصائص الأفراد ذوي الإنجاز العالي:

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

-درجة المخاطرة: وتكون عند هذا الشخص معتدلة إلى حد كبير حيث لا يتميزون بمخاطرة مرتفعة أو منخفضة بل تكون معتدلة.

-ارتفاع المثابرة والطموح وشدة الانهماك في أداء المهام من أجل اتمامها على الوجه الأكمل بحيث يستمر الأفراد ذو الإنجاز العالي لفترات طويلة في العمل ومحاولة التغلب على العقبات التي تواجهه.

-الثقة العالية بالنفس: حيث يميلون للشك في آراء الأفراد الآخرين ويلتزمون بأرائهم حتى ولو كانوا لا يملكون معرفة جيدة بالموضوع.

-الميل إلى المهن الغير الروتينية والتي تتميز بتغيرات دائمة وتحديات مستمرة.

-التفاني في العمل بحيث لا يرضون ببذل جهد أقل من أقصى جهد لديهم ولا يتركون العمل في منتصفه. (عفاف وسطاني، 2010، ص62).

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

-الاهتمام بالأهداف المستقبلية بعيدة المدى.

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

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

## 6. أنواع دافعية الإنجاز:

ميز فيروف ( VIRUV ) بين نوعين من دوافع الإنجاز هما:

**1.6. دافع الإنجاز الذاتي:** ويقصد بها تطبيق المعايير الشخصية أو الداخلية في مواقف الإنجاز (حمدي علي الفرماوي، 2004، ص17).

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

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

**2.6. دافع الإنجاز الاجتماعي:** هي دوافع خارجية كونها 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 و تولي 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 (بن يوسف أمال، 2008، ص طط).

## 7. قياس دافعية الإنجاز:

تصنف مقاييس دافعية الإنجاز إلى قسمين: مقاييس إسقاطيه ومقاييس موضوعية.

**1.7. المقاييس الإسقاطيه:** يطلب من المبحوث في هذا النوع من الاختبارات أن يستجيب إلى منبه غامض، ليكتشف الباحث من هذه الاستجابة نوع الدوافع التي توجد 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).

**1.1.7. مقياس تفهم الموضوع TAT:**

يرجع الفضل إلى هنري موراي (Henry Murray) في إعداد هذا الاختبار ويتضمن هذا الاختبار صوراً تعرض على المبحوث ثم يطلب منهم ان يكتبوا قصصاً في خمس دقائق مسترشدين بعدة أسئلة والصور تضع خصيصاً لنواحي افكار الإنجاز بعد ذلك تقدم القصص ويتم تقويمها بحسب مضمون الانجاز (مجدي أحمد محمد عبد الله، 2013، ص 242).

**2.1.7. مقياس ماكلياند "Maclellan" للإنجاز:**

قام ماكلياند (Maclellan) وزملائه بوضع اختبار لقياس الدافعية للإنجاز ويتكون هذا الاختبار من مجموعة من الصور تم اشتقاق بعضها من اختبار تفهم الموضوع لموراي (Murray) أما البعض الآخر فقد قام Maclellan بتصميمه خصيصاً 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 لكل 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؟

ثم يقوم المبحوث بالإجابة على هذه الاسئلة الأربعة بالنسبة لكل صورة ويستكمل 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).

### 3.1.7. مقاييس الاستبصار لفرنش (french):

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

### 4.1.7. مقاييس التعبير عن الرسم:

صم هذا الاختبار لقياس دافعية الإنجاز عند الأطفال لأنه وجد أن اختبار ماكلياند (Maclellan) و زملائه وكذا اختبار فرنش (french) للاستبصار صعبة بالنسبة للأطفال الصغار، وقد تضمن نظام التقدير الذي وضعه ارونسون (Aronson). لتصحيح اختبار الرسم خصائص معينة كالخطوط والحيز والأشكال وذلك للتمييز بين المبحوثين ذوي الدرجات المختلفة لدافع الإنجاز (رشاد علي عبد العزيز موسى، 1994، ص23).

### 2.7. المقاييس الموضوعية:

يعد استخدام هذا النوع من الاختبارات من أكثر الطرق شيوعا في قياس الدافعية ويعطي المبحوثين بمقتضاها عددا من الاسئلة ليحيبوا عليها من خلال الاختبار بين بدائل مثل "نعم"، "لا"، أو الاختيار من عدة بدائل، وتسمى هذه الاختبارات بالمقاييس الموضوعية لأنها لا تسمح للقائم بالدراسة أن يتدخل ذاتيا في تصحيح الاجابات (عفاف وسطاني، 2010، ص80). ومن بين هذه المقاييس نجد:

**1.2.7. مقياس واينر (Wiener):** وهو مقياس معد لقياس دافعية الإنجاز لدى الاطفال والمراهقين وقد اشتمت عباراته من نظرية اتكنسون (Atkinson)، (عفاف وسطاني، 2010، ص80).

### 2.2.7. اختبار دافع الانجاز لهرمانس (Hermans):

قام هرمانس (Hermans) ببناء اختباره بعيدا عن نظرية اتكنسون (Atkinson) وتم بناءها على أساس مجموعة من المظاهر هي :

- مستوى الطموح.
- سلوك تقبل المخاطرة.
- المثابرة.
- توتر العمل.
- ادراك الزمن.
- التوجه نحو المستقبل.
- اختيار الرفيق.
- سلوك التعرف.
- سلوك الانجاز.

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

### 3.2.7. مقياس دافع الانجاز لراي-لن (Ray-Lan):

وضع هذا الاختبار لن (Lan) ويتكون من أربعة عشرة بنداً ويجب عنها على أساس ثلاثة بدائل هي (نعم، غير متأكد، لا)، وقام بتعديله راي (Ray) 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، ص ص 70 - 71) نقلاً عن عوامل هيرزبرغ "Herzberg" في الدافعية من أجل تحسين دافعية المعلمين وفيما يلي عرض لهذه العوامل:

**1.8. التحصيل Achievement:** وهي الشعور بالإنجاز والنجاح في أداء المهمة أو النشاط، ويمكن زيادة شعور المعلمون بالإنجاز بالأمر التالية:

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

## 2.8. الاعتراف Recognition: وهي معرفة الإدارة بمساهمة المعلم في العمل:

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

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

- مساعدة التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة.
- مراقبة المعلمين الجدد.
- الاشتراك في فريق مراجعة المنهاج.

## 4.8. المسؤولية Responsibility: عندما يشعر المعلم أنه مسؤول ومحاسب عن عمله يزداد رضاه

الوظيفي ويمكن زيادة المسؤولية كما يلي:

- زيادة استقلالية المعلم في الصف والقرارات المتعلقة بذلك.
- إعطاء المعلم مساحة للإبداع.
- تحديد القرارات التي يمكن أن يتخذها المعلم شخصيا والقرارات التي يجب أن تشترك بها الإدارة.
- الطلب من معلمين خاصين للعمل كمشرفين في حال غياب المشرف أو المدير.
- الطلب من المعلمين الخبراء تقديم نماذج للتعليم أمام المعلمين الجدد.

## 5.8. النمو والتطور: كل شخص يجب أن ينمو ويتطور مهنيا في وظيفته ويجب توفير فرص النمو

والتطور للمعلم وذلك من خلال ما يلي:

- تشجيع المعلمين للاشتراك في برامج التدريب المحلية أو المركزية أو الوظيفية.
- توفير المصادر الحديثة التربوية في مكتبة المدرسة وتشجيع المعلمين لقراءتها والقراءة حول وظيفتهم أو تخصصهم.
- إعلام المعلمين عن الدراسات الحديثة التي تنطبق عليهم.

## خلاصة:

فالدافعية إذا تمثل عاملاً هاماً يؤثر على سلوك الأداء الذي يبديه الفرد في العمل وهي تمثل القوة التي تحرك وتحفز وتستثير الفرد لكي يؤدي عمله بأحسن طريقة ممكنة ويظهر دافع الإنجاز لدى كل شخص بدرجة معينة وكلما كان دافع الإنجاز قوياً 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. إعداد معلم التربية الخاصة.
7. مناهج التربية الخاصة.
8. أساليب التدريس في التربية الخاصة.
9. قضايا ومشكلات التربية الخاصة.

خلاصة.

## تمهيد:

تعتبر التربية الخاصة أحد أشكال التعليم المقدم لمن لا يحصلون عليه أو محتمل أن لا يحصلوا عليه من خلال أنظمة التعليم العادية المتاحة بهدف الوصول بهم إلى مستويات تعليمية واجتماعية ملائمة لسنهم، وسنحاول في هذا الفصل تقديم مفهوم للتربية الخاصة والفئات التي تتكفل بها وأهم المبادئ التي تستند عليها وكذلك الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها وسنتحدث عن معلم التربية الخاصة وإعداده وكذا المناهج المعتمد عليها في التربية الخاصة وأساليب التدريس التي تعتمد عليها وبعض القضايا والمشكلات التي تواجهها.

**1. تعريف التربية الخاصة:**

إن مفهوم التربية الخاصة من المفاهيم المهمة التي تعددت حولها التعاريف بحيث أصبح من المفاهيم المتداولة كثيرا نظرا للتطورات التي حققها ومن بين هذه التعريفات نجد :

- **تعريف عادل منصور محمود صالح:** هي نمط تربوي يقدم في مراكز متخصصة للأفراد المحتاجين إلى بيئة خاصة لأغراض تعليمية، حيث لا تتلاءم البيئة المنزلية أو المدرسية التقليدية مع الاحتياجات الخاصة المعقدة والمتعددة ويحتاجون إلى خدمات تربوية متخصصة إلى جانب الخدمات الصحية والعلاجية للأطفال الغير متوافقين دراسيا (وليد السيد، 2006، ص28).

- **تعريف عبد الغفار:** هي مجموع الخدمات المنظمة الهادفة التي تقدم إلى الطفل الغير اعتيادي أو الشاذ (وهو ما يشد على الاعتياديين فيتفوق عليهم أو يقصر دونهم ) وذلك لتوفير ظروف مناسبة له لكي ينمو نموا سليما يؤدي إلى تحقيق الذات (قحطان أحمد الظاهر، 2008، ص28).

- **تعريف فاروق الروسان:** هي عبارة عن 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).

- **تعريف فاروق الصادق:** هي جزء من الحركة التربوية السائدة من المجتمع والموجهة إلى الأطفال غير العاديين الذين يحتاجون إلى خدمات تعليمية خاصة تمكنهم من تحقيق نموهم وتأكيد ذواتهم وتحقيق أكبر قدر ممكن من استثمار إمكاناتهم المعرفية والاجتماعية والانفعالية والمهنية طوال حياتهم ولصالح المجتمع (سلوى محمد الحسن، 2015، ص47).

- **تعريف هيلهان و كوفمان (Hallahan; Kauffman):** هي ذلك النوع من التعليم الذي يتم تصميمه خصيصا لإشباع تلك الحاجات غير العادية لطفل يعرف بأنه غير عادي أو لديه إستثناء معين فردي أو مزدوج (تعدد الإعاقات) وقد يتطلب ذلك اللجوء إلى مواد ووسائل خاصة، واستراتيجيات تدريس معينة أو أجهزة وخدمات معينة (زياد كامل الالا وآخرون، دون سنة، ص23).

- تعريف راضي الوقفي: هي التعليم المخطط خصيصا لتلبية الحاجات الفردية للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة أو هي مجموعة من الأساليب الفردية المصممة لتلبية حاجات وقدرات الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة (راضي وقفي، 2004، ص15).

- كما تعرف على أنها مهنة لها أدواتها وتقنياتها وجهودها البحثية الخاصة التي تسعى إلى تلبية الحاجات التعليمية للأطفال والراشدين من ذوي الحاجات الخاصة وتقييمها (مصطفى نوري القمش، خليل عبد الرحمن معاينة، 2011، ص31).

ومن خلال هذه التعريفات يمكننا القول أن التربية الخاصة هي:

مجموعة من البرامج المعدة خصيصا لفئات خاصة من المجتمع والمقدمة في مراكز خاصة بهم بهدف تنمية قدراتهم وتحقيق ذواتهم وتحقيق التكيف لهم وجعلهم يقترنون من الأفراد العاديين ولا يحسون بالاختلاف معهم.

## 2. مبادئ التربية الخاصة:

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

أ- 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 أكاديميا (في المواد الدراسية) أو اجتماعيا.

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

- تحديد مستوى الأداء الحالي.

- تحديد الأهداف طويلة المدى.

- تحديد الأهداف قصيرة المدى.

- تحديد معايير الأداء الناجح.

- تحديد المواد والأدوات اللازمة.

- تحديد موعد البدء في تنفيذ البرنامج وموعد الانتهاء منه (عبد الحافظ سلامة، 2003، ص23).

ج - إن توفير الخدمات التربوية الخاصة للأطفال المعوقين يتطلب قيام فريق متعدد 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 علم النفس والمرشد، وأخصائي التربية الرياضية وأخصائي العلاج النطقي والأطباء والمرضات وأخصائي العمل الاجتماعي.

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

هـ - 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 ويمكن تقديم هذا النوع من الخدمات إما في المراكز المتخصصة أو في البيت (تيسير مفلح كوافحة، 2007، ص74).

### 3. أهداف التربية الخاصة:

تحدد أهداف التربية الخاصة في ثلاث نقاط اساسية :

**1.3 تحقيق الكفاءة الشخصية:** وتعني مساعدة الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة على الحياة الاستقلالية والتوجيه الذاتي والاعتماد على النفس وتمكنهم من تصريف أموالهم وشؤونهم الشخصية والعناية الذاتية بدرجة تتناسب وظروفهم الخاصة بحيث لا يكونون عالة على الآخرين وذلك بتنمية إمكانياتهم الشخصية واستعداداتهم العقلية والجسمية والوجدانية والعقلية (سعيد محمد السعيد وآخرون، 2006، ص15).

**2.3 تحقيق المكانة الاجتماعية:** حيث يتم تدريب الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة على بعض المهارات اللازمة حتى يتمكن من التكيف مع مجتمعه وخاصة فيما يتعلق بالعادات والتقاليد الاجتماعية (تيسير مفلح كوافحة، عمر فواز عبد العزيز، 2010، ص18).

**3.3. تحقيق الكفاءة المهنية:** وتعني إعطاء الفرص المتكافئة لذوي الاحتياجات الخاصة في التربية والتعليم والتأهيل القيام بواجبات الحياة اليومية والاعتماد على النفس في كسب مقومات الحياة عن طريق ممارسة بعض الحرف المهنية وذلك حسب قدراتهم وإمكانياتهم (وليد السيد أحمد خليفة، مراد علي عيسى، 2006، ص33).

وتتدرج تحت هذه الأهداف مجموعة من الأهداف الفرعية والتي تحدث عنها تيسير مفلح كوافحة وعمر فواز عبد العزيز وتتمثل في:

أ- التعرف على فئة الاطفال الغير العاديين ويتم ذلك بواسطة أدوات القياس والتشخيص المناسبة لكل فئة من هذه الاعاقات.

ب- إعداد البرامج التعليمية التي تتناسب مع فئات التربية الخاصة.

ج- اختيار طرق التدريس المناسبة لكل فئة من هذه الفئات ولكل حالة من الحالات وذلك عن طريق الخطة التربوية الفردية.

د- إعداد الوسائل التعليمية والتكنولوجية الخاصة لكل فئة من فئات التربية الخاصة حيث نجد أن كل فئة من هذه الفئات تحتاج الى وسائل تختلف عن الفئة الاخرى فالمكفوفين مثلا يحتاجون إلى جهاز الابتكون "Op tacon" بينما لا تحتاج لهذا الجهاز الاعاقات الاخرى وهكذا.

ن- إعداد برامج الوقاية من الإعاقة بشكل عام والعمل قدر المستطاع على تقليل حدوث الإعاقة عن طريق إعداد البرامج الخاصة بذلك.

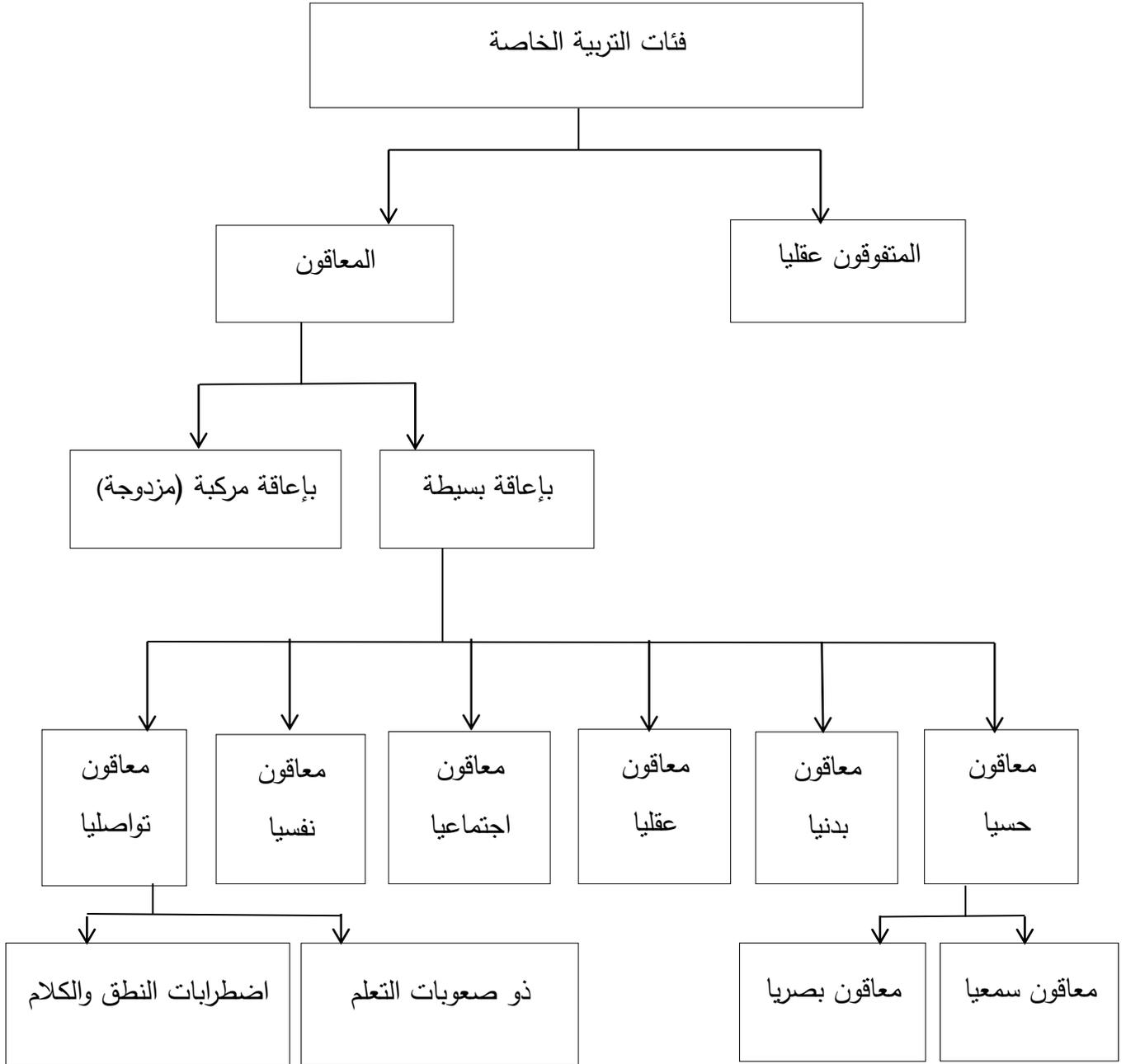
هـ- مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب وذلك بحسن توجيههم ومساعدتهم على النمو وفق قدراتهم واستعداداتهم وميولهم.

و- تهيئة وسائل البحث العلمي للاستفادة من قدرات الموهوبين وتوجيهها وإتاحة الفرص أمامهم في مجال نبوغهم.

ي- العناية بالمتخلفين دراسيا والعمل على تطوير إمكاناتهم وقدراتهم ووضع برامج خاصة وفق حاجاتهم.

#### 4. فئات التربية الخاصة:

شكل رقم (7) يبين تصنيفات التربية الخاصة.



من خلال المخطط و حسب سعيد محمد السعيد يمكن القول أن فئات التربية الخاصة تتمثل في:

#### 1.4 المتفوقون عقليا "The Mentally Gifted": هم الأفراد الذين يتصفون بقدراتهم المتميزة في

الأداء العقلي أو التحصيل أو القيادة الاجتماعية أو الابداع أو التميز في الفنون الأدائية والبصرية وغيرها

إلى مستوى معين ينال به تقدير جماعته، مما يتطلب توفير برامج وخدمات لا توفرها المدارس العادية (جمال محمد الخطيب، منى صبحي الحديدي، 2009، ص14).

#### 2.4. المعاقون "The Handicapped": وتشمل:

1.2.4.1. معاقون بإعاقة بسيطة "The simple handicapped": و هم الأفراد الذين يعانون من إعاقة واحدة فقط و هي تضم:

1.1.2.4.1. 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 تشمل:

أ- المعاقون بصريا "The Visually Impaired": وهم أفراد فقدوا بصرهم كلياً أو جزئياً (ضعف بصري) مما يحد من قدرتهم على استخدام حاسة البصر بشكل جيد في التعلم والأداء في الحياة اليومية (جمال محمد الخطيب، منى صبحي الحديدي، 2009، ص14).

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

2.1.2.4.2. المعاقون جسدياً (بدنياً) "The physical Impaired": وهم الأفراد الذين تكون عندهم أنواع مختلفة من العجز أو الاضطراب الجسدي أو الصحي مما يحد من قدرتهم على استخدام أجسامهم بشكل طبيعي أو التنقل بشكل مستقل (جمال محمد الخطيب، منى صبحي الحديدي، 2009، ص13).

3.1.2.4.3. المعاقون عقلياً "The Mantally Retarded": هم الأفراد الذين يعانون نقص جوهري في الأداء الوظيفي الراهن، يتصفون بأداء ذهني وظيفي دون المتوسط يكون متزامناً 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 يحيى، ماجدة السيد عبيد، 2005، ص15).

4.1.2.4.4. المعاقون اجتماعياً والمضطربون سلوكياً "The Behaviorally & Emotionally

Disturba": وهم أولئك الأفراد الذين يستجيبون بشكل واضح ومزمن لبيئتهم باستجابات غير مقبولة

اجتماعيا أو يستجيبون بطرق غير مناسبة والذين يمكن تعليمهم سلوكيات اجتماعية وشخصية مقبولة (مصطفى نوري القمش، خليل عبد الرحمن معاينة، 2011، ص212).

**5.1.2.4. المعاقون نفسيا:** وهم أفراد يعانون من مرض نفسي أو اضطراب نفسي كالفوبيا، الشيزوفرينيا.....الخ.

**6.1.2.4. المعاقون تواصليا "The Communication Handicapped":** وهم أفراد يعانون من إعاقات أو خلل يؤثر سلبا على عملية الكلام الطبيعية أو اللغة أو السمع (مصطفى نوري القمش، خليل عبد الرحمن معاينة، 2011، ص249).

**2.2.4. معاقون بإعاقة مركبة "The Multi Handicapped":** 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. معلم التربية الخاصة:

هو ذلك المعلم المعد إعدادا خاصا لكي يتعامل مع الأطفال غير العاديين من حيث إعداد المناهج وأساليب التدريس الخاصة بهم وكذلك توظيف أساليب تعديل السلوك مع تلك الفئة الخاصة (عدنان ناصر الحازمي، 2007، ص 302)، وهناك مجموعة من الكفايات التي يجب على معلم التربية الخاصة امتلاكها وإتقانها من بينها:

أ- الكفايات الشخصية : هي مجموعة من الخبرات والقدرات العقلية والجسمية والانفعالية التي يمتلكها المعلم، مما يمكنه من تقبل الأطفال واحتمال تصرفاتهم غير المرغوبة وتتضمن هذه الكفاية مجموعة من الخصائص التي يجب أن تتوفر في معلم التربية الخاصة والتي تتمثل في:

- التمتع باتجاهات ايجابية نحو مهنة التدريس.

- التمتع بوضوح الصوت وسلامة النطق.

- التحلي بالصبر والبشاشة والسماحة.

- القدرة على تحمل الضغوط.

- التمتع بالحيوية والحماس .

- التمتع بالقدرات الابداعية (خولة أحمد يحي، 2006، ص413).

ب- كفايات القياس والتشخيص:

- كفايات القياس: مجموعة المهارات والمعارف التي تمكن المعلم من قياس الجوانب العقلية والتربوية للطفل وذلك من خلال طرق جمع البيانات المختلفة وذلك لتحليل هذه البيانات والوقوف على جوانب القوة والضعف للطفل .

- كفايات التشخيص: مجموعة من خبرات تعليمية تمكن المعلم من الحكم على الطفل اعتمادا على معلومات القياس (خولة أحمد يحي، 2006، ص413).

ج- كفايات إعداد الخطة التربوية الفردية: مجموعة كفايات تجعل المعلم قادرا على بناء المنهج التربوي للطفل وتشمل وضع الأهداف وتحضير واستيعاب وتطبيق مكونات الخطة التربوية.

د- كفايات الاتصال بالأهل: هي قدرة المعلم على التفاعل والمشاركة الايجابية مع الأهل والمحيطين بهدف مساعدة الطفل (خولة أحمد يحي، 2006، ص413).

ويعتمد هذا الاتصال على عدة جوانب يجب على المعلم أخذها بعين الاعتبار عند الاتصال بأولياء أمور الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة ومن بين هذه العوامل نجد:

- اتصال مخطط يشعر من خلاله ولي الأمر بضرورة زيارة المركز للتعرف على برامج المركز او من خلال زيارة الطفل في المنزل أو من خلال الرد على الخطابات التي يرسلها أولياء الأمور.

- قيام المعلم بدور الأخصائي الاجتماعي في تعامله مع الأسرة وفق رد فعلها تجاه طفلها ذي الحاجة الخاصة سواء كان متسما بالغضب أو متسما بالشفقة والحزن أو متسما بالعزوف عن الحديث عن مشكلة ابنه (سلوى محمد الحسن سيد احمد، 2015، ص65).

## 6. إعداد معلم التربية الخاصة:

يعد إعداد المعلم الجيد من أهم العناصر في رفع الكفاءة التعليمية سواء على مستوى التربية العامة أو الخاصة، فالمعلم هو الأساس في إحداث التطوير الملائم في جوانب العملية التعليمية وعليه فقد

أصبحت عملية إعداد المعلم وتدريبه أمراً هاماً من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من العملية التعليمية والتربوية، وإن إعداد معلم التربية الخاصة يعتمد على برامج وهذه البرامج تحوي عنصرين رئيسيين هما:

**1.6.1. التدريب قبل الخدمة:** يشمل على دراسة مسافات مختلفة في التربية الخاصة منها ما هو عام مثل مدخل إلى التربية الخاصة ومناهج وأساليب تدريس المعوقين ومنها ما هو خاص مثل: أساليب تدريس الصم، التقويم التربوي \_النفسي للمعوقين بصرياً،.....إلا أنه هناك إجماع في مجال التربية حول أن التدريب قبل الخدمة لا يضمن نجاح المتدرب (المعلم) في مهنته مستقبلاً، كما أنه يوجد فجوة بين ما هو نظري(ما يدرس) وما هو تطبيقي( ما يمارس)، الأمر الذي خلق لدى المعلمين انهماك ورغبة في التوقف عن التدريس بسبب إحساسهم بالعجز واستنفاد طاقتهم، وهذا ما لوحظ في الآونة الأخيرة حيث انتشرت هذه الظاهرة واحتلت مكانة بارزة، الأمر الذي يقودنا نحو عدم فاعلية الإعداد قبل الخدمة كأحد العوامل الأساسية وراء هذه الظاهرة (جمال الخطيب، منى الحديدي، 2009، ص27).

كما أن التدريب قبل الخدمة يرتبط بمشكلات عدة منها:

**1.1.6.1. مشكلات ذات علاقة بالمتدربين:** حيث أن كثير من المتدربين يفتقدون إلى الخبرة مع الأشخاص المعاقين وإلى الحد الأدنى من المعلومات الأساسية حول مواضيع مختلفة مثل البحث التربوي والقياس ونمو وتعديل السلوك، ويمكن التغلب على هذه المشكلة بتحديد معايير معينة لاختيار الطلبة الذين يلتحقون ببرامج إعداد معلمي التربية الخاصة، فلا بد من اختيار الأشخاص الذين يتوفر لديهم استعداد شخصي وقدرات لازمة للعمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.

**2.1.6.2. مشكلات ذات علاقة بالبرنامج التدريبي:** لما كانت برامج إعداد معلمي التربية الخاصة تنشأ لخدمة فئة خاصة من فئات المجتمع فإن المنطق يدعو إلى التعرف على هذه الفئة بغية الوصول إليها، وذلك يبرز مبررات البرامج التدريبية ويساعد في توفير فرص التدريب العملي للطلبة، كذلك يجب تزويد البرنامج بالمعدات والأدوات الضرورية للتدريب مثل مكتبة تشمل المراجع العلمية ذات العلاقة بالتربية الخاصة، ومن ناحية أخرى البرنامج التدريبي الفعال هو الذي يتبنى فلسفة واضحة ويتوخى تحقيق أهداف واضحة، كذلك هو يوظف التقويم الموضوعي والمنظم لتحديد جوانب القصور في عملية إعداد المتدربين بغية التغلب عليها وتصميم الاستراتيجيات اللازمة لتطويرها (جمال الخطيب، منى الحديدي، 2009، ص29).

وقد اقترح بلاك هرست نموذجا يمكن الاستفادة منه في تطوير برامج إعداد معلمي التربية الخاصة في الوطن العربي ويتكون من سبعة عناصر وهي:

أ- تبني فلسفة واضحة في التربية الخاصة.

ب- تحديد الوظائف والأدوار المطلوب القيام بها.

ج- تحديد المهارات والقدرات اللازمة.

د- تحديد الأهداف وترتيبها حسب الأهمية.

هـ- تحديد المحتوى والمصادر المتوافرة.

و- تنفيذ البرامج.

ي- تقييم البرنامج وتعديله باستمرار.

### 3.1.6. مشكلات ذات علاقة بالمدرسين:

إن المواد التي تتضمنها برامج التدريب لن تكون ذات فائدة إن لم يكن القائمون على تدريسها مدربون ذوي كفاية مهنية، وخبرة واسعة مع المعوقين، إضافة إلى امتلاكهم المعرفة الجيدة بخصائصهم وأساليب تدريسهم، وعموما فإن مهمة التدريب هذه ليست مسؤولية المعلمين فحسب، بل تشترك فيها تخصصات مختلفة ذات علاقة (تخصصات طبية، عمل اجتماعي،.....الخ) (جمال الخطيب، منى الحديدي، 2009، ص30).

**2.6. التدريب أثناء الخدمة:** ويقصد بالتدريب أثناء الخدمة أي تدريب يتلقاه المعلم أثناء عمله، (هشام يعقوب مريزق، 2008، ص 176)، وإن هذا النوع من التدريب يشكل وسيلة يعتمد عليها كثيرا لتنمية وتطوير المهارات التدريسية للمعلمين ولإبقائهم على إطلاع ومعرفة بالتطورات التربوية والتجديدات، فهو حاجة ملحة وذات أولوية لكافة فئات معلمي التربية الخاصة لأنها مهنة حديثة العهد نسبيا ودائمة التغيير (جمال الخطيب، منى الحديدي، 2009، ص ص 30-31).

**7. مناهج التربية الخاصة:****1.7. تعريف المنهج في التربية الخاصة :**

هو جملة إجراءات تهدف إلى تنظيم النشاطات التربوية، وهذه الإجراءات تحدد ماذا سيعلم (المحتوى)، وكيف سيعلم (الأساليب)، (جمال الخطيب، منى الحديدي، 2009، ص 50)، وبشكل عام تتمثل مجالات التربية الخاصة التي يجب أن يتضمنها هذا المنهج بثلاث محاور:

- المجالات النمائية وتشتمل على المهارات الحركية الكبيرة والدقيقة، المهارات اللغوية التعبيرية، المهارات الاجتماعية الانفعالية، المهارات المعرفية الإدراكية (انتباه، تمييز، تصنيف، تحليل، ادراك)، مهارات العناية بالذات.

- مجالات المهارات المحددة.

- مجالات الإثراء والتدعيم (جمال الخطيب، منى الحديدي، 2009، ص 51).

**2.7. مصادر مناهج التربية الخاصة: وهذه المصادر هي:**

**1.2.7. حاجات المجتمع الآنية:** عند وضع الأهداف للتلاميذ يجب أن ندرس الشريحة الاجتماعية التي أتى منها ويتوقع أن يرجع إليها، فممارسة ما لا يستطيع الطفل نقله إلى البيئة التي يعيشها لا يفيدته ويجعل أمر التعميم أمر صعب.

**2.2.7. حاجات المتعلم واهتماماته:** يتم تقويم اهتمامات المتعلم وقدراته وحاجاته وخبراته ونمطه التعليمي، وطبيعة شخصيته عن طريق استخدام اختبارات مختلفة، ومقابلات، تقارير، ملاحظات، وقوائم تقدير كل هذه العوامل وغيرها تؤثر على المنهج من حيث التصميم والأهداف (جمال الخطيب، منى الحديدي، 2009، ص 65).

**3.2.7. المحتويات أو الموضوعات:** عند الحديث في المحتويات أو الموضوعات يجب أن نتذكر أن ثمة تكاملاً بين الموضوعات الأكاديمية ويتصف المنهج التكاملية بالتدريب على المهارات الأكاديمية الأساسية كالقراءة والحساب، شمولية الأهداف المعرفية والاجتماعية.

كما يدفع المنهج بطبعه المعلمين إلى تحمل المسؤولية، توجيه موضوعات التدريس نحو حاجات المتعلم، وتوجيه موضوعات التدريس نحو الخبرات التي يعيشها الطفل، كما يجعل المعلمين على وعي لما يلاحظونه من استجابات، ولما يعطونه من تغذية راجعة تناسب جهود الطفل في التعامل مع المشاكل والحلول، كما يساعد في تعميم الخدمات والمهارات .

### 3.7. خطوات اعداد منهج ذوي الحاجات الخاصة:

يرى (جمال الخطيب، منى الحديدي، 2009، ص 67، ص 68)، أن هناك مجموعة من الخطوات التي يجب احترامها لوضع منهج خاص بذوي الاحتياجات الخاصة وتتمثل هذه الخطوات في:

**1.3.7. اختيار الأهداف وتحديدها:** عند اختيار الأهداف العامة (السنوية) هناك بعض الأسئلة التي يجب عنها المعلم أو فريق العمل للتأكد من محتوى المنهج وهذه الاسئلة هي:

- هل تتوافق الأهداف مع الفلسفة العامة في تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة؟

- هل تلبى الأهداف رغبات وحاجات الطالب في المجتمع المعاصر؟

- هل تعتبر الأهداف التي تم اختيارها ذات قيمة عالية للتلميذ؟

### 2.3.7. التقويم التربوي: يجب المعلم على الأسئلة التالية للتعرف إلى فائدة التقويم التربوي:

- هل يعكس المنهج تفهما لخصائص الطفل وقدراته؟

- هل تمت صياغة الأهداف على منهج تحليل المهارات (من العام إلى الخاص ومن البسيط إلى المعقد ومن الملموس إلى المجرد)؟

### 3.3.7. الأهداف التعليمية الفردية: وللتأكد من صحة الأهداف التعليمية الفردية يجب المعلم على ما يلي:

- هل الأهداف التعليمية واضحة ومحددة؟

- هل الأداء المطلوب واضح و ظاهر؟

- هل أساليب القياس محددة؟

- هل معايير النجاح أو المستويات المقبولة واضحة؟

- هل الأهداف متناسبة مع الأهداف العامة للمنهج؟

**4.3.7. النشاطات التعليمية:** يقيم المعلم فعالية النشاطات التعليمية عن طريق الإجابة عن الأسئلة التالية:

- هل تتناسب النشاطات التعليمية الأهداف والمحتوى؟

- هل النشاطات التعليمية ذات علاقة بالأهداف؟

- هل يمكن تنفيذ تلك النشاطات في الصف؟

- هل تتناسب النشاطات التعليمية وحاجات المعوق وقدراته؟

- هل توفر النشاطات خبرات مناسبة حقيقية ونشطة لطالب؟

**5.3.7. تقويم فاعلية البرنامج:** وللتحقق من الأساليب التقويمية ومعرفة مدى ملائمتها فإن الإجابة على الأسئلة التالية تسهل الأمر على المعلم :

- هل تتناسب أساليب القياس والأهداف؟

- ما أنواع الاختبارات المستخدمة وما مدى صلاحيتها؟

## 8. أساليب التدريس في التربية الخاصة:

### 1.8. تعريف أساليب التدريس:

أساليب التدريس ويقصد بها مجموعة النشاطات التي يقوم بها المعلم في موقف تعليمي لمساعدة الطلبة في الوصول إلى الأهداف التربوية المحددة، ولكي تتجح عملية التدريس لابد للمعلم أن يوفر الامكانيات والوسائل وأن يستخدمها بطرق وأساليب مختلفة لتحقيق أهدافه وعليه إن يتأكد من مدى صلاحية طريقته وأساليبه وأدواته ووسائله ومدى ارتباطها بالأهداف التي يسعى إلى تحقيقها (عبد الحافظ سلامة، 2003، ص21).

**2.8. متغيرات اختيار أساليب التدريس:**

وإن اختيار أساليب التدريس في فئة التربية الخاصة تكون وفق ثلاث متغيرات وتتمثل في:

**1.2.8. فئة الإعاقة "Type of handicap":** إن الأساليب والأدوات التي يتم توظيفها في العملية التعليمية تختلف من فئة لأخرى، فعلى سبيل المثال الأطفال المكفوفين لا يتم استخدام القراء العادية معهم، كما أن من يعانون إعاقات جسمية شديدة لا يمكننا ان نتوقع منهم المشاركة في البرامج الرياضية التقليدية، وليس من المناسب تعليم الطلاب المتخلفين عقليا بطرائق جماعية تقليدية (جمال الخطيب، منى الحديدي، 2009، ص88).

**2.2.8. شدة الإعاقة "Severity of handicap":** إن اختيار الأساليب التدريسية بالنسبة لشدة الإعاقة له أهمية لا تقل عن أهمية المتغير الأول (فئة الإعاقة) فلا نتوقع مثلا أن يكون الأسلوب المستخدم مع طالب يعاني من إعاقة شديدة جدا كالأسلوب المستخدم مع طالب يعاني إعاقة بسيطة، فكلما زادت شدة الإعاقة زادت حاجة الطالب إلى وضع تربوي خاص والبدائل التدريسية محدودة.

**3.2.8. العمر الزمني:** إن الأساليب المرجوة من المنهاج تتحدد في ضوء الحاجات والمهام النمائية لكل مرحلة العمرية، فبرامج الأطفال مثلا تركز على المنحى النمائي في حين أن برامج الطلاب تركز على مهارات أكاديمية، شخصية واجتماعية أساسية (جمال الخطيب، منى الحديدي، 2009، ص88).

**3.8. بعض طرق تدريس ذوي الحاجات الخاصة:**

وفيما يلي يوضح عبد الحافظ سلامة مجموعة من الأساليب والطرق التي يمكن الاعتماد عليها في تدريس فئة ذوي الاحتياجات الخاصة ومن هذه الأساليب:

**1.3.8. الطريقة الإلقائية:** وهي تعتبر من أبسط أساليب التدريس ووصفت بأنها أسلوب لنقل المعلومات من مذكرة المعلم إلى دفاتر الطلاب وهي من الطرق التقليدية وهناك مجموعة من الخطوات التي يجب أن يتبعها المعلم إذا أراد لمحاضرتة النجاح وتحقيق الأهداف المرجوة وتتمثل في:

- الإعداد السابق للمحاضرة.

- تحديد الأهداف التربوية الأساسية.

- دراسة التلاميذ.

- إعطاء الأمثلة التوضيحية.

- تمثيل الموقف.

**2.3.8. الطريقة الحوارية:** تقوم هذه الطريقة على أسلوب المناقشة الجماعية وذلك عن طريق قيام المعلم بلفت انتباه التلاميذ حول موضوع معين قد يكون أي موضوع ومناقشته أو عن طريق طرحه لمجموعة من الأسئلة التي يمكن أن تستثير التلاميذ حول هذا الموضوع بطريقة المعلم وأسلوبه الخاص.

**3.3.8. الطريقة الفردية:** تعتبر هذه الطريقة أسلوب من أساليب التعليم الفردي بحيث يتيح لكل تلميذ بأن يعمل بشكل مستقل ويتعلم بالطريقة التي تناسبه والسرعة التي تتسجم مع قدراته حيث يراعي هذا الأسلوب ظاهرة الفروق الفردية.

**4.3.8. الطريقة الجماعية:** تعتمد على أسلوب التعليم الجمعي الذي يقوم على جمع التلاميذ من فئة عمرية واحدة في فصل دراسي واحد بحيث يقوم بتدريسهم معلم أو أكثر، لكن ما يعيب هذه الطريقة هو أن المعلم لا يراعي فيها الفروق الفردية بين الطلبة من ميول، حاجات، قدرات،...

## 9. قضايا ومشكلات التربية الخاصة:

إن التطور الواضح في جوانب التربية الخاصة المختلفة والمتعلقة بظهور التعريفات المحددة لفئات التربية الخاصة ولأسباب ظهورها وأدوات التشخيص والقياس والبرامج التربوية وظهور القوانين والتشريعات وبرامج الوقاية أدى إلى ظهور العديد من القضايا والمشكلات المتعلقة بتلك الجوانب، ويعود سبب ظهور تلك القضايا إلى تعدد الجهات العلمية والطبية والاجتماعية التي ساهمت في تطور ميدان التربية الخاصة ومن ثم تعدد المواقف حيال تلك التطورات بين مؤيد و معارض، بناء على الدراسات والأبحاث التي تؤيد نتائجها أو تعارض تلك التطورات في ميدان التربية الخاصة، وسميت قضايا ومشكلات لأنها تحمل في طياتها مواقف متباينة ومن هذه القضايا والمشكلات والتي أوضحها (فاروق الروسان، 2009) نجد:

**1.9. قضية الدمج الأكاديمي والاجتماعي:** تعتبر قضية الدمج الأكاديمي والاجتماعي لفئات الأطفال غير العاديين، من أكثر القضايا إثارة للجدل في أوساط التربية الخاصة وذلك نظرا لتباين الآراء بين مؤيد ومعارض لبرامج الدمج الأكاديمية، وخاصة في السنوات العشرين الأخيرة. وقد ظهرت هذه القضية بشكل

واضح في التربية الخاصة نتيجة لانتقادات التي وجهت إلى برامج التربية الخاصة النهارية حيث أدت تلك الانتقادات التي خلاصتها عزل الطفل غير العادي عن الأطفال العاديين، إلى ظهور أشكال متعددة من الدمج:

- الدمج الأكاديمي: يتضمن وضع الأطفال غير العاديين مع الأطفال العاديين بشكل مؤقت أو دائم في المدرسة العادية، مما يعمل على توفير فرص أفضل للتفاعل الأكاديمي والاجتماعي.

- الدمج الاجتماعي: ويقصد به دمج الأفراد غير العاديين في الحياة الاجتماعية العادية وتبدو عملية الدمج هذه في مظهرين رئيسيين الأول هو الدمج في مجال العمل وتوفير الفرص المهنية المناسبة للأفراد غير العاديين للعمل كأفراد منتجين في المجتمع وقبول ذلك اجتماعيا، ويعرف هذا المفهوم باسم الدمج في مجال العمل، أما المظهر الثاني لهذا المفهوم فيبدو في دمج الأفراد غير العاديين في الحياة الاجتماعية العادية مع الأفراد العاديين وهو ما يسمى بالدمج في مجال السكن والإقامة، وخاصة بعد تأهيل الأفراد غير العاديين مهنيا واجتماعيا للعيش بشكل مستقل في الأحياء السكنية والتجمعات السكنية العادية وتقبل ذلك لدى الأفراد العاديين.

**2.9. قضية تسمية وتصنيف الأطفال غير العاديين:** تعتبر قضية تسمية وتصنيف الأطفال غير العاديين من القضايا التي أثارت جدلا كبيرا بين المختصين والآباء والأمهات والأفراد غير العاديين أنفسهم، نظرا لما تثير هذه القضية من اتجاهات وردود أفعال متباينة بين مؤيد لموضوع تسمية وتصنيف الأطفال غير العاديين، وبين معارض لذلك، لكل مبرراته وأهدافه، وقد ارتبطت قضية تسمية وتصنيف الأطفال غير العاديين بقضية أخرى هي قضية الاتجاهات نحو الأطفال غير العاديين، إذ يترتب على تسمية وتصنيف الأطفال غير العاديين مواقف تعبر عن اتجاهات إيجابية أو سلبية نحو الأطفال غير العاديين، ولكل منها مظاهرها الإيجابية أو السلبية، وبسبب ذلك ظهرت بعض المصطلحات التي تعبر عن فئات الأطفال غير العاديين مثل مصطلح الأفراد المعوقين أو مصطلح غير العاديين أو مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة.

**3.9. قضية الحقوق والتشريعات:** ظهرت الحقوق والتشريعات الخاصة بالمعاقين بسبب الاتجاهات الإيجابية التي تنادي بضرورة إصدار تشريعات خاصة بالمعوقين، في حين رأى البعض الآخر أن إصدار مثل هذه التشريعات هو انتقاص من حقوق الأفراد العاديين التربوية والاجتماعية ويعكس موقف المناهضين لمثل هذه الحقوق والتشريعات عددا من الاتجاهات السلبية نحو مثل هذه الفئة من الأفراد التي

كانت ومازالت تنادي بضرورة عزل هؤلاء الأفراد في مراكز الإقامة الكاملة، وحرمانهم من الفرص التربوية والاجتماعية وكذلك حرمانهم من فرص العمل لعدد من المبررات أهمها الأداء المتدني لهؤلاء الأفراد في ميادين العمل المختلفة، وضرورة توفير فرص العمل للأفراد العاديين أولاً وقبل توفيرها للأفراد غير العاديين. ولهذه الأسباب والمبررات لم تظهر في كثير من دول العالم أية قوانين أو تشريعات خاصة بالأفراد غير العاديين، في حين ظهرت في بعض دول العالم الأخرى والتي تعكس مواقف الدول ذات الاتجاهات الايجابية من الأفراد غير العاديين .

**4.9. قضية القياس و التشخيص:** هدفت أدوات قياس وتشخيص الأطفال غير العاديين إلى تحديد كل فئة من فئات التربية الخاصة من حيث مظاهر قوتها و ضعفها، والتعبير عن ذلك بطريقة رقمية وكمية تمكن صاحب القرار من اتخاذ قراره أو حكمه بتشخيص حالة كل طفل على حدى وتصنيفه، ومن ثم تحويله إلى المكان المناسب، ومن هنا تأتي أهمية عملية القياس والتشخيص للأطفال غير العاديين كما تأتي أهمية توفر أدوات القياس والتشخيص المناسب لكل فئة، إذ يترتب على نتائج عملية القياس والتشخيص اتخاذ أحكام وقرارات ذات تأثير المباشر وغير المباشر مع الطفل نفسه وعلى الآباء والأمهات ذوي العلاقة وعلى إدارة المدرسة، والتي قد تترك آثار سلبية واتجاهات سلبية على الطفل نفسه وعلى ذويه فعلى سبيل المثال تعتبر عملية الحكم على طفل بأنه معاق بمثابة وصمة تلاحق الطفل طوال حياته، كما تترك آثار سلبية على ذويه ومن هنا تظهر خطورة عملية القياس والتشخيص وبناء على ذلك اختلفت الآراء حول قضية القياس والتشخيص.

فهناك من أيد استخدامها وهناك من عارض ذلك، وتبدو وجهة نظر المؤيدين لها في الأهداف المتوقعة من استخدام هذه الاختبارات في الحكم على أداء التلاميذ وتحديد موقعهم على منحنى التوزيع الطبيعي للقدرات التي تقيسها تلك الاختبارات، ومن ثم تصنيفهم وتحديد المكان المناسب لهم وكذلك من أجل إعداد البرامج التربوية الفردية المناسبة لهم. كما ترى أن البديل لتلك الاختبارات غير متوفر، أما المعارضين لاستخدام مثل هذه الأساليب يرجعون ذلك إلى صعوبة استخدامها وإساءة الاختيار واستخدامها في غير الأغراض التي وضعت من أجلها واستخدامها من قبل أشخاص غير مؤهلين لذلك وغيرها من الأسباب.

**5.9. قضايا ومشكلات إدارة وتنظيم برامج التربية الخاصة: وتشمل عدة مشكلات أهمها:**

- قضية نقص الكوادر المؤهلة.
- قضية برامج إعداد العاملين في التربية الخاصة أثناء الخدمة.
- قضية إعداد وبناء مناهج التربية الخاصة.
- قضية تحديث الوسائل التعليمية.
- قضية برامج التأهيل المهني.

## خلاصة:

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

الجانب الميداني

## الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية .

تمهيد.

### 1. الدراسة الاستطلاعية.

#### 1.1. مراحل إعداد أدوات الدراسة.

##### 1.1.1. تقنية الشبكة الترابطية لبناء استبيان

دافعية الانجاز لدى معلم التربية الخاصة.

##### 1.1.1.1. إجراء تطبيق تقنية الشبكة الترابطية.

##### 2.1.1.1. عرض نتائج تقنية الشبكة الترابطية.

#### 2.1. نتائج الدراسة الاستطلاعية.

##### 2. الدراسة الأساسية:

#### 1.2. منهج الدراسة.

#### 2.2. عينة الدراسة وخصائصها.

#### 3.2. الإطار الزمني والمكاني للدراسة.

#### 4.2. أدوات الدراسة.

#### 5.2 أساليب تحليل البيانات.

خلاصة.

## تمهيد:

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

1. الدراسة الاستطلاعية:

2. الدراسة الأساسية.

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

## 1. الدراسة الاستطلاعية:

تتضمن الدراسة الاستطلاعية تطبيق إجراءات الدراسة في عينات أولية ليست جزءاً من العينة الرئيسية ولكنها تنتمي إلى نفس المجتمع الذي تنتمي إليه العينة الرئيسية. (عبد الله زيد الكيلاني، 2004، ص19). وتهدف إلى:

- التعرف المبدئي على مجتمع الدراسة من أجل ضبط فرضيات الدراسة وضبط العينة النهائية للدراسة الأساسية فيما بعد.
- إعداد الأدوات البحثية في صورتها الأولية والتعديلات المدخلة عليها وتجهيزها في صورتها النهائية وحساب شروطها السيكو مترية وإعدادها للتطبيق النهائي في الدراسة الأساسية.

### 1.1. مراحل إعداد الأدوات الدراسة:

#### 1.1.1. تقنية الشبكة الترابطية لبناء استبيان الدافعية للإنجاز لدى معلم التربية الخاصة:

تقنية الشبكة الترابطية le réseau d'association من التقنيات المستخدمة في تحديد بنية ومضامين الحقل الدلالي le champ sémantique وحساب مؤشرات القطبية والحيادية indice de polarisation et indice de neutralité ويتألف الحقل الدلالي من المعنى التصريحي ومجموع المعاني الإيحائية، كما أنه يتحدد بالاستعمالات التي توظف بها (مشطر حسين، 2015، ص 158).

وما يلاحظ على هذه التقنية (الشبكة الترابطية) أنها تعمل على تحديد المفاهيم المرتبطة بموضوع معين وفي بحثنا هذا يتعلق الأمر:

أولاً: بالتعرف على دافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة، انطلاقاً من الدلالات (عبارات، استجابات) التي يعطيها معلمي التربية الخاصة في التعبير عنها.

ثانياً: حساب مؤشر القطبية والحيادية المرتبطة بالدلالات التي يستعملها معلمي التربية الخاصة للتعبير عن دافعتهم للإنجاز مع فئات التربية الخاصة، وفق المعادلات التالية:

#### أ- حساب مؤشر القطبية: indice de polarisation

$$\text{مؤشر القطبية (IP)} = \frac{\text{عدد العبارات الموجبة} - \text{عدد العبارات السالبة}}{\text{العدد الإجمالي للعبارات}}$$

يتراوح مؤشر القطبية (IP) بين (-1) و (+1)

إذا كان (IP) ينتمي إلى المجال  $[-1, -0.5]$  يمكن تشفيرها 1 وهي تدل على أن معظم العبارات ذات إحياء سلبي.

إذا كان (IP) ينتمي إلى المجال  $[-0.4, +0.4]$  يمكن تشفيرها 2 وهي تدل على أن معظم العبارات الموجبة والسالبة متقاربة.

إذا كان (IP) ينتمي إلى المجال  $[+0.4, +1]$  يمكن تشفيرها 3 وهي تدل على أن معظم العبارات ذات إحياء إيجابي.

ب- حساب مؤشر الحيادية: **indice de neutralité**

$$\text{مؤشر الحيادية (IN)} = \frac{\text{عدد العبارات المحايدة} - (\text{عدد العبارات الموجبة} + \text{عدد العبارات السالبة})}{\text{العدد الإجمالي للعبارات}}$$

يتراوح مؤشر الحيادية (IN) بين  $(-1)$  و  $(+1)$

إذا كان (IN) ينتمي إلى المجال  $[-1, -0.5]$  يمكن تشفيرها 1 وهي تدل على أن القليل من الكلمات ذات إحياء محايد (حياد ضعيف).

إذا كان (IN) ينتمي إلى المجال  $[-0.4, +0.4]$  يمكن تشفيرها 2.

وهي تدل على أن الكلمات أو العبارات المحايدة تميل إلى التساوي مع مجموع الكلمات الإيجابية والكلمات السلبية معا (حياد متوسط).

إذا كان (IN) ينتمي إلى المجال  $[+0.4, +1]$  يمكن تشفيرها 3 وهي تدل على أن معظم الكلمات ذات إحياء محايد (حياد مرتفع).

ثالثا: بناء الاستبيان الخاص بدافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة.

#### 1.1.1.1 إجراء تطبيق تقنية الشبكة الترابطية:

العينة: يعتبر أخذ عينة استطلاعية خطوة أولى مهمة جدا من أجل معرفة استجابات أفرادها دون الحاجة الى اللجوء إلى التعميم وتجميع بيانات كافية عن نمط استجاباتهم، فيفينا في بناء استبيان نستطيع التأكد

من شروطه السيكومترية فيما بعد، وقد طبقنا هذه التقنية (الشبكة الترابطية) على عينة عرضية مكونة من 08 معلمين موزعين على مركز التكفل النفسي والبيداغوجي للأطفال المتخلفين ذهنيا ومؤسسة تعليم صغار الصم بولاية قلمة.

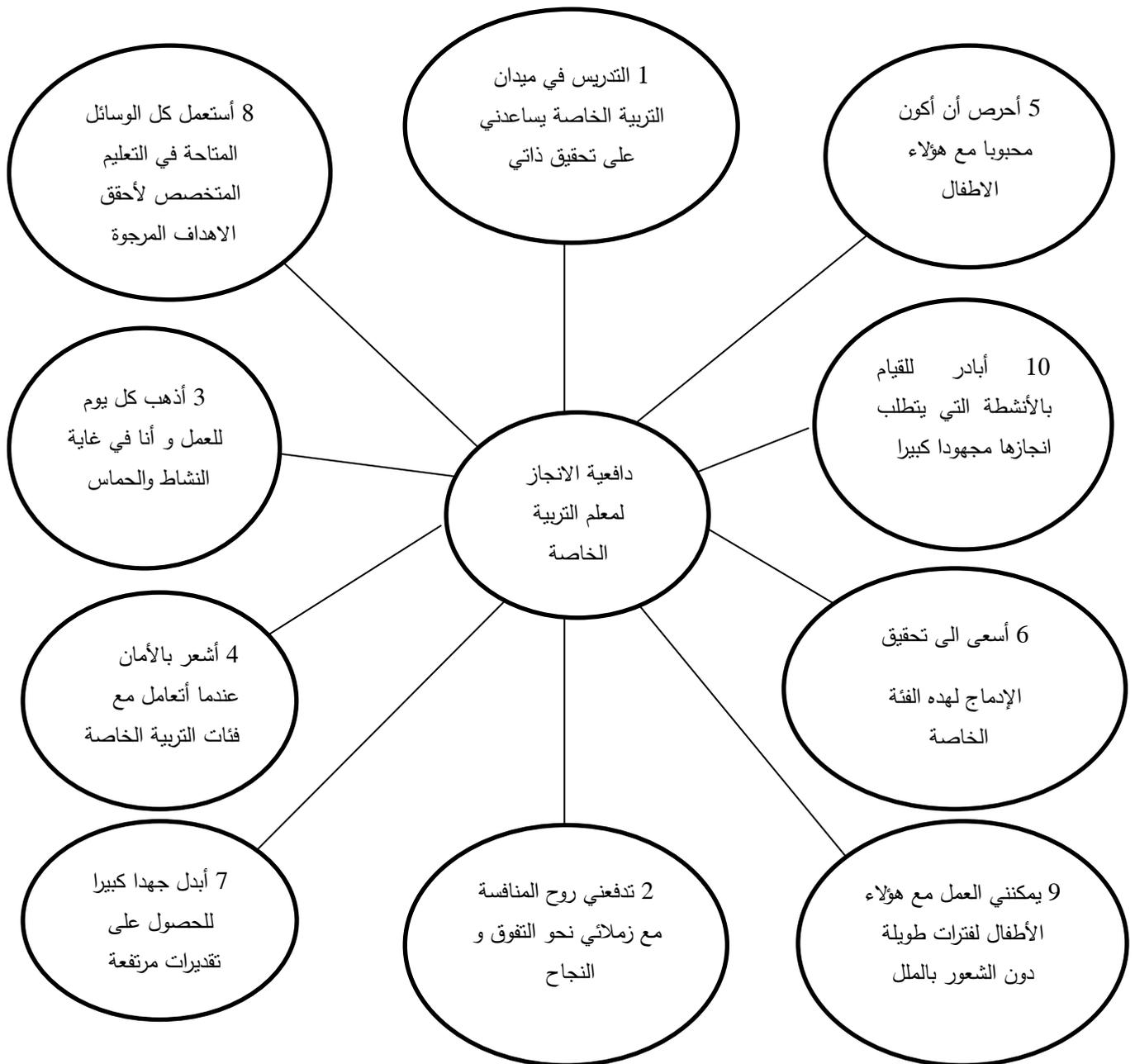
عدد المعلمين	المركز أو المدرسة
04	مركز التكفل النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا.
04	مدرسة صغار الصم.
08	المجموع

جدول رقم (5) يوضح عينة الدراسة الاستطلاعية موزعين حسب المركز أو المؤسسة.

مثال توضيحي: معلم التربية الخاصة رقم -1-

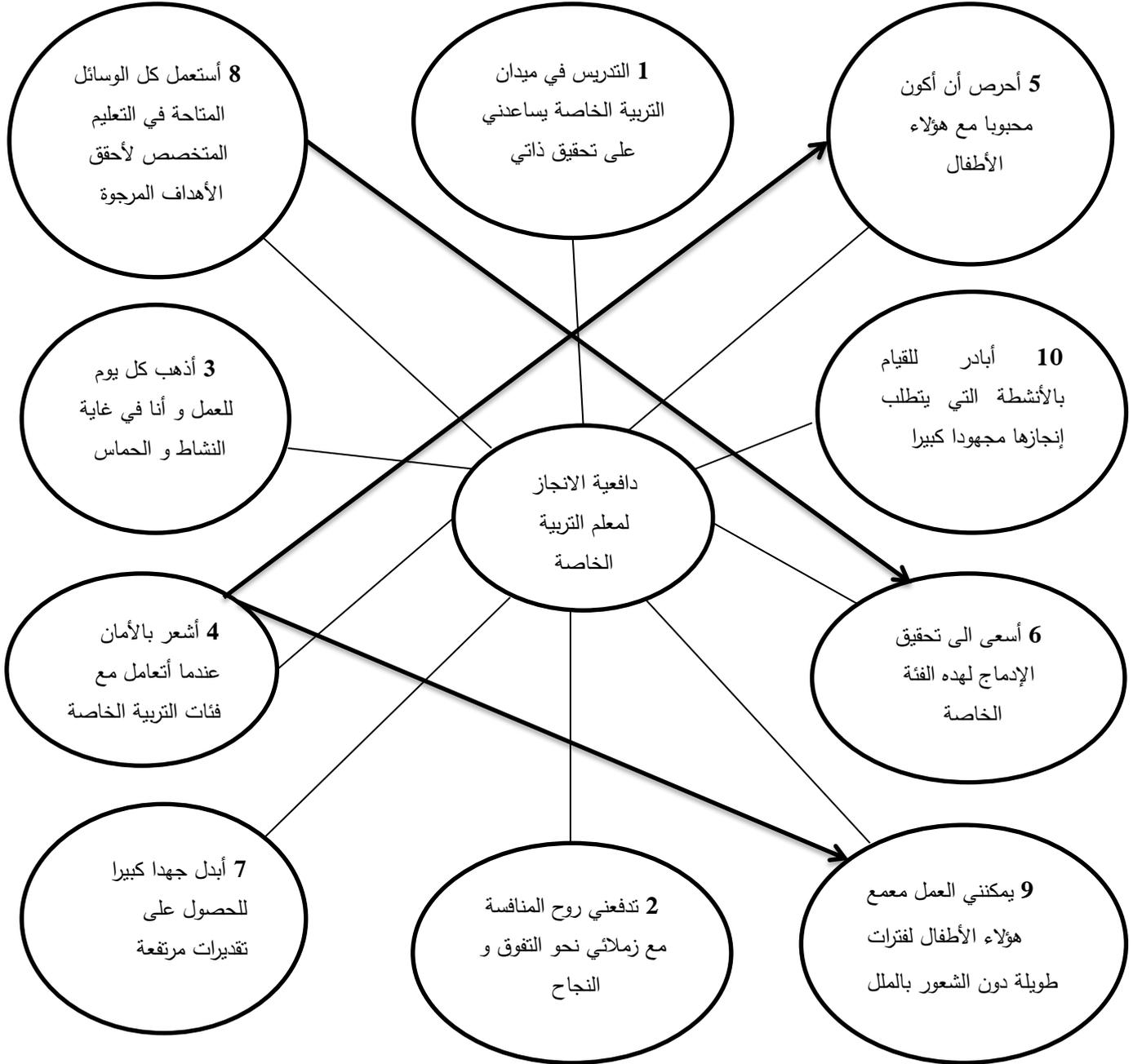
المرحلة الأولى: طلبنا من كل معلم تربية خاصة من مجموع عينة الدراسة الاستطلاعية إعطائنا العبارات والكلمات التي ترد إلى ذهنه عند سماعه للكلمة، -المثير- "دافعية الإنجاز لمعلم التربية الخاصة"-، الموضوعة في مركز الورقة مع ترتيبها حسب أسبقيتها في الذهن، حيث يجب الإشارة إلى أن العبارة تبين دافعية الإنجاز لدى المعلم مع ذوي الاحتياجات الخاصة والرقم هو ترتيبها حسب أسبقيتها في الذهن، والشكل التالي يبين مثال حقيقي لهذا الإجراء.

شكل رقم (8) يبين المرحلة الأولى في تطبيق تقنية الشبكة الترابطية.



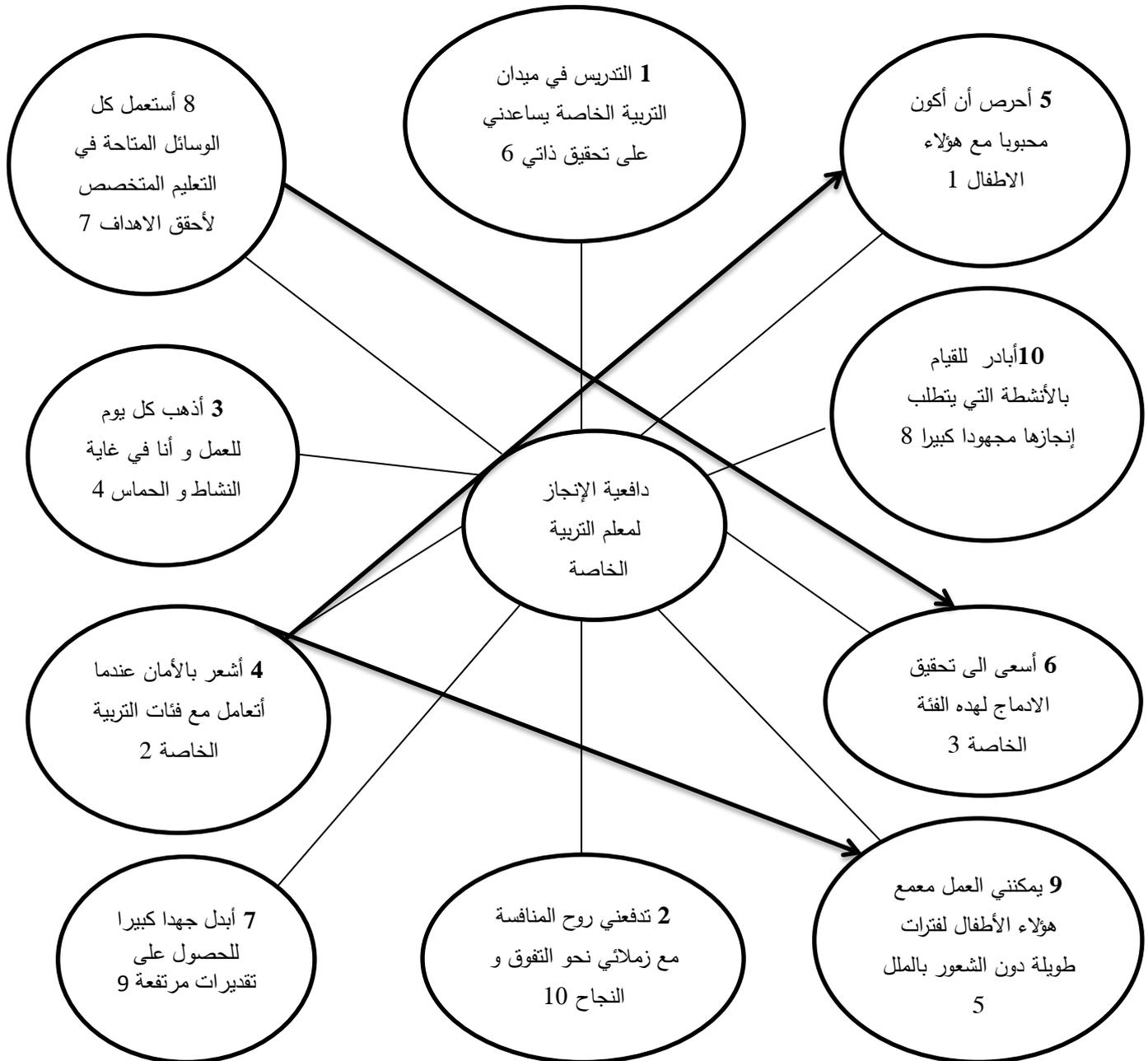
المرحلة الثانية: نطلب من كل معلم التربية الخاصة وضع ارتباطات بين الكلمات باستعمال أسهم في الشبكة الترابطية التي كونها.

شكل رقم (9) يبين المرحلة الثانية في تطبيق تقنية الشبكة الترابطية.



**المرحلة الثالثة:** نطلب منه النظر إلى الشبكة الترابطية التي كونها، ثم يقوم بترتيب الكلمات ترتيباً تفضيلياً حسب أهميتها وذلك بوضع الرقم (1) مع العبارة الأكثر أهمية ثم التدرج في الترتيب للعبارة نزولاً حسب أهميتها فالرقم (2) للعبارة التي تأتي في الأهمية بعد الأولى وهكذا، ويجب الإشارة بأن الرقم الأول في بداية العبارة والغليظ هو رقم الأسبقية في ورود الكلمة للذهن أما الرقم الثاني في آخر العبارة والرقم هو رقم التدرج في التفضيل.

شكل رقم (10) يبين المرحلة الثالثة في تطبيق تقنية الشبكة الترابطية.



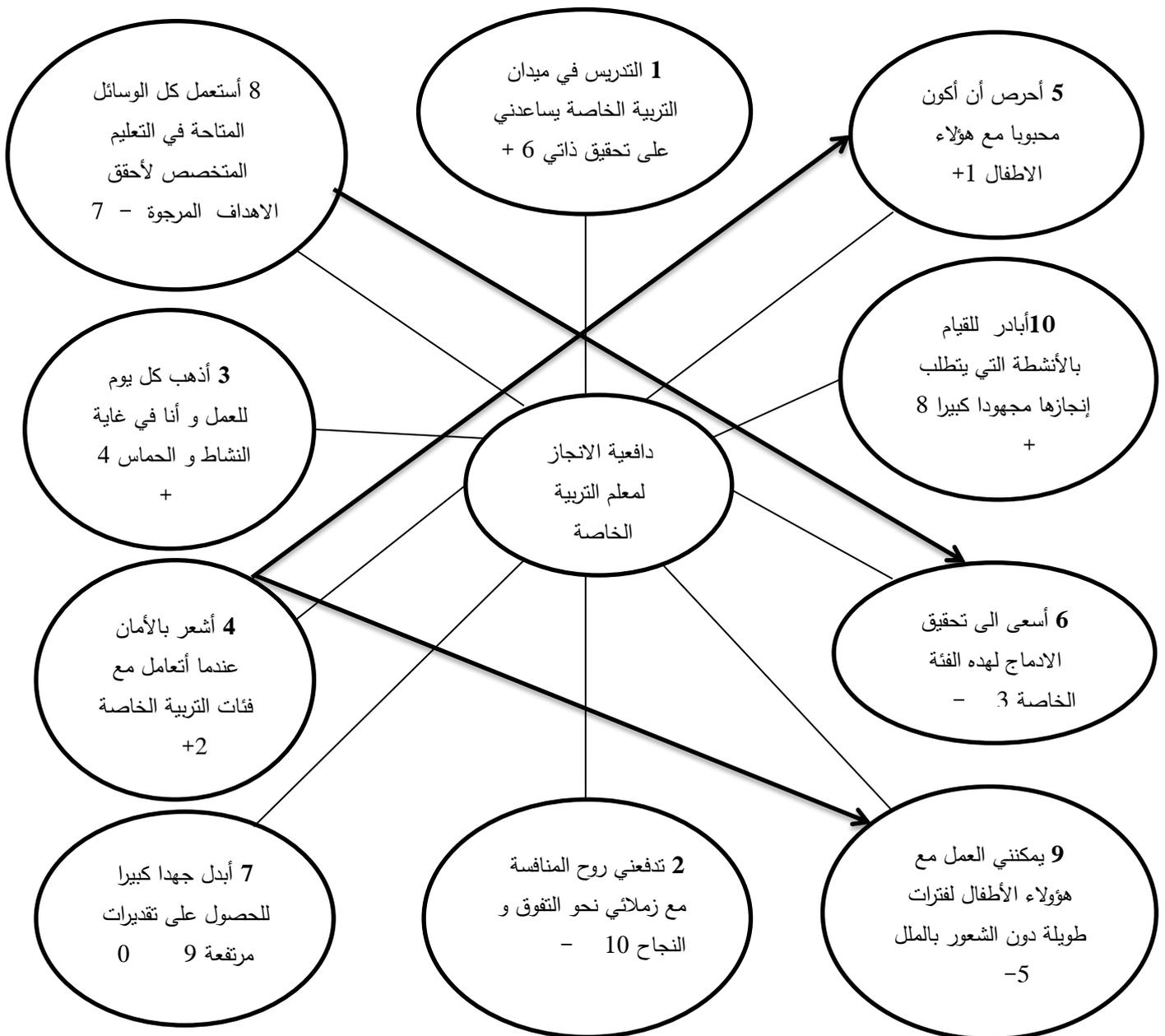
**المرحلة الرابعة:** نطلب من المعلم أن يعود إلى العبارات التي قام بكتابتها وإعطاء كل عبارة:

إشارة (+) إذا كانت دلالتها إيجابية (دافعية الإنجاز الموجودة فعلا )

إشارة (-) إذا كانت دلالتها سالبة (دافعية الإنجاز غير الموجودة)

ويتم هذا حسب الدلالة التي يعطيها هو للعبارات، كما يجب الإشارة الى أن وضع هذه الرموز من أجل التصنيف فقط ولا تحمل أي إحياءات.

شكل رقم (11) يوضح المرحلة الرابعة في تطبيق تقنية الشبكة الترابطية.



ثم بعد ذلك نقوم بحساب مؤشر القطبية والحيادية للعبارة المتداعية:

حساب مؤشر القطبية للمعلم - 1 -

$$\text{مؤشر القطبية (IP)} = \frac{\text{عدد العبارات الموجبة} - \text{عدد العبارات السالبة}}{\text{العدد الإجمالي للعبارة}}$$

$$\text{عدد العبارات الموجبة} = 5$$

$$\text{عدد العبارات السالبة} = 4$$

$$\text{العدد الكلي للعبارة} = 10$$

$$\text{و منه مؤشر القطبية} = \frac{4 - 5}{10}$$

$$\text{(IP)} = 0.1$$

(IP) ينتمي إلى المجال [ -0.40، +0.40 ] ويمكن تشفيرها 2

وهي تدل أن الكلمات الموجبة والسالبة متقاربة.

حساب مؤشر الحيادية للمعلم - 1 -

$$\text{مؤشر الحيادية (IN)} = \frac{\text{عدد العبارات المحايدة} - (\text{عدد العبارات الموجبة} + \text{عدد العبارات السالبة})}{\text{العدد الإجمالي للعبارة}}$$

$$\text{عدد العبارات الموجبة} = 5$$

$$\text{عدد العبارات السالبة} = 4$$

$$\text{عدد العبارات المحايدة} = 1$$

$$\text{العدد الإجمالي للعبارة} = 10$$

$$\text{(IN)} = \frac{(4+5) - 1}{10}$$

$$\text{(IN)} = 0.8 -$$

(IN) ينتمي إلى المجال [ -1، -0.5 ] ويمكن تشفيرها 1

وهي تدل على أن القليل من العبارات ذات إحياء محايد (حياد ضعيف).

ثم نقوم بحساب مؤشر القطبية والحيادية لكل أفراد العينة والجدول رقم (6) يوضح ذلك.

### 2.1.1.1. عرض نتائج تقنية الشبكة الترابطية:

معلم التربة الخاصة	العدد الكلي للعبارات المتداوية	عدد العبارات الإيجابية (+)	عدد العبارات السلبية (-)	عدد العبارات المحايدة (0)	مؤشر القطبية	مؤشر الحيادية
1	10	5	4	1	0.1	-0.8
2	9	5	4	0	0.11	-1
3	8	5	2	1	0.37	-0.75
4	8	4	4	0	0	-1
5	8	5	3	0	0.25	-1
6	7	3	3	1	0	-0.71
7	7	2	4	1	-0.28	-0.71
8	7	3	3	1	0	-0.71
المجموع	64	32	27	5		

جدول رقم (6) يوضح النتائج العامة للشبكة الترابطية مع حساب مؤشر القطبية والحيادية

لدافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة.

بتطبيق تقنية الشبكة الترابطية على أفراد العينة الاستطلاعية وحساب كلا من:

مؤشر القطبية "IP"

مؤشر الحيادية "IN"

وانطلاقاً من حساب العدد الكلي للعبارات المتداعية (المصرح بها) لكل فرد من أفراد العينة الاستطلاعية وعدد العبارات الإيجابية (+) وعدد العبارات السلبية (-) ثم عدد العبارات الحيادية (0)، ثم تحويل البيانات الكيفية إلى بيانات كمية لفهم أوضح لمعنى دافعية الإنجاز.

من الجدول رقم (6) الخاص بنتائج العامة للشبكة الترابطية نجد أن مؤشر القطبية يتأرجح بين [-0.28، 0.37] والذي ينتمي إلى المجال [-0.40، +0.40] وهي تدل على أن معظم العبارات الموجبة والسالبة متقاربة من حيث دلالتها ومعانيها، وتمثلت هذه العبارات في:

أشعر بالأمان عندما أتعامل مع فئات التربية الخاصة، أسعى لتحقيق الإدماج لهذه الفئة الخاصة، أستعمل كل الوسائل المتاحة في التعليم المتخصص لأحقق الأهداف المسطرة في التربية الخاصة، أحرص أن أكون محبوباً مع هؤلاء الأطفال، التدريس في ميدان التربية الخاصة يساعدي على تحقيقي ذاتي، أعتز بكوني معلماً في التربية الخاصة، أنجز أعمالي بشكل أفضل من زملائي، أرغب في تنمية قدرات الأطفال ذوي الحاجات الخاصة، أحب مدح زملائي للعمل الذي أنجزه مع هذه الفئة وخاصة الأعمال التي تتعلق بالحفلات، حماسي للعمل يقل بعد فترة من الزمن، أتجنب غالباً القيام بالمهام والمسؤوليات الصعبة في عملي، أقوم بأعمال روتينية في عملي مع هذه الفئة الخاصة، نجاحي في العمل مع هذه الفئة يشعرنني بالاستقرار والأمن، أشعر أن الاجتماعات والندوات التي تقام في مؤسسات ومراكز التربية الخاصة ذات أهمية، أحتاج لبذل جهد مضاعف كمعلم في التربية الخاصة، أشعر بأنني شخص يكتفي بالقليل من الآمال والطموحات في العمل مع فئات التربية الخاصة، أسعى إلى تحقيق أهداف عملي في فترة زمنية مناسبة، أشعر بالتعب بعد فترة وجيزة من بداية اليوم الدراسي في مؤسسات أو مراكز التربية الخاصة، أترك مهام عملي التي تحتاج إلى جهد كبير، أتشوق لرؤية وتعليم هؤلاء الأطفال بعد العطل، أسعى إلى بناء علاقات جيدة مع زملائي ورؤسائي في العمل، أشعر بأنني مجتهد ومثابر في عملي في التربية الخاصة، أسعى لاستكمال دراستي الأكاديمية بشكل متخصص في التربية الخاصة، تعاون أولياء أطفال ذوي الاحتياجات الخاصة معي يجعلني أبذل جهداً أكبر، المعاملة الحسنة بين فريق العمل تجعلني أحسن أدائي، أذهب كل يوم للمركز وأنا في غاية النشاط والحماس، تدفعني روح المنافسة مع زملائي نحو التفوق والنجاح، أبادر للقيام بالأنشطة التي يتطلب إنجازها مجهوداً كبيراً، أظن أن مهنتي تقابل باحترام من قبل الآخرين، أحاول دائماً إدخال تعديلات على البرامج الخاصة بهذه الفئة، يمكنني العمل مع هؤلاء الأطفال لفترات طويلة دون الشعور بالملل، أستطيع العمل مع هؤلاء الأطفال طوال اليوم دون

تعب، أفكر في تغيير عملي كمعلم في التربية الخاصة، أشعر برغبة في الانسحاب من العمل مع الأطفال ذوي الإعاقات الشديدة، أحاول القراءة والاطلاع على كل ما يخص التعليم في التربية الخاصة، أتحمّل كل الصعاب حتى أحقق النجاح المنشود في عملي، أرغب في أن أكون معلماً متميزاً في التربية الخاصة، أواجه أي مشكلة في العمل دون ملل، عملي مع فئات التربية الخاصة يمثل لي عبئاً ثقيلاً.

هل يوجد اختلاف في نمط استجابات معلمي التربية الخاصة حول دافعية الإنجاز لهم الموجودة وغير الموجودة.

إن الجدول التالي يوضح عينة من نمط استجابات المعلمين لدافعية الإنجاز الموجودة فعلاً وهي تحمل المعاني الإيجابية .

الرقم	العبرة
1	أشعر بالأمان عندما أتعامل مع هذه الفئة الخاصة.
2	أحب مدح زملائي لي في العمل الذي أنجزه مع فئات التربية الخاصة خاصة الأعمال التي أقوم بها في الحفلات.
3	أتجنب غالباً القيام بالمهام والمسؤوليات الصعبة في عملي.
4	أسعى إلى تحقيق الإدماج لفئات التربية الخاصة.
5	أحتاج لبذل جهد مضاعف لتعليم فئة التربية الخاصة.
6	مهارتي في مجال تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة تساعدني في الوصول إلى التفوق.
7	أسعى لاستكمال دراستي الأكاديمية بشكل متخصص في التربية الخاصة.
8	تعاون أولياء الأطفال ذوي الحاجات الخاصة معي يجعلني أبذل جهداً أكبر.

جدول رقم (7) يوضح العبارات الإيجابية لاستجابات معلمي التربية الخاصة حول دافعية الإنجاز

#### الموجودة فعلاً

وقد كانت استجابات عينة من معلمي التربية الخاصة لدافعية الانجاز غير موجودة فعليا والتي

أخذت الدلالة السالبة وهي ممثلة في الجدول التالي:

الرقم	العبارة
1	تدفعني روح المنافسة مع زملائي نحو التفوق والنجاح*
2	أظن أن مهنتي تقابل باحترام من قبل الآخرين.
3	أتحمل كل الصعاب حتى أحقق النجاح المنشود في عملي.
4	عملي مع فئات التربية الخاصة يمثل لي عبئا ثقيلا.
5	أشعر برغبة في الانسحاب من العمل مع الأطفال ذوي الإعاقة الشديدة.
6	أواجه أي مشكلة في العمل دون ملل.
7	يمكنني العمل مع هؤلاء الأطفال لفترات طويلة دون الشعور بالملل.
8	أحاول استغلال أوقات فراغي لإعداد برامج خاصة لفئات التربية الخاصة.

جدول رقم (8) يوضح العبارات السلبية لاستجابات معلمي التربية الخاصة حول دافعية الإنجاز غير الموجودة.

بمعنى آخر أن من أصل 64 عبارة متداعية من أفراد العينة الاستطلاعية بلغت نسبة العبارات التي تمثل مؤشر القطبية بدلالاته الإيجابية ودلالاته السلبية من استجابات معلمي التربية الخاصة لدافعية الإنجاز الموجودة فعلا، وغير الموجودة بنسبة 92.19%، بمجموع 32 عبارة تتمحور غالبيتها في مؤشرات تدل على دافعية موجودة لدى معلم التربية الخاصة و27 عبارة تؤكد على دافعية سلبية غير موجودة فعليا.

في حين نجد أن مؤشر الحيادية يتأرجح بين [-0.71، 1-] والذي ينتمي غالبا إلى المجال [-1، -0.5] أي أن القليل من العبارات المتداعية من طرف معلمي التربية الخاصة ذات حياد ضعيف، بمعنى أنهم لا يعرفون أين يتم تصنيفها هل ضمن الدوافع الموجودة فعليا أو دوافع غير موجودة فعليا.

بلغت نسبة العبارات المحايدة التي صرح بها معلم التربية الخاصة 7.81% بمجموع 5 عبارات تتمثل في: أعمل جاهدا من أجل الحصول على مكافأة مادية، أبدل جهدا للحصول على ترقية، أو من بأن الحظ أهم عوامل الحصول على ترقية، أسعى للحصول على رضا مديري في العمل، أبدل جهدا كبيرا للحصول على تقديرات مرتفعة.

\* رغم أن تصنيف هذه العبارات تم على أساس أنها سلبية، دافعية إنجاز غير موجودة، إلا أنها مصاغة بطريقة في بعض الأحيان محايدة و في أحيان أخرى إيجابية.

ملاحظة: لا بد من الإشارة إلى أن بعض استجابات معلمي التربية الخاصة على تقنية الشبكة الترابطية تكون مكررة لنفس العبارة حرفياً، وفي أحيان أخرى تكون العبارات فيها إضافات للعبارة الأصلية أو تدل على معاني متقاربة وتحمل نفس الدلالة والجدول التالي مثال توضيحي لاستجابات لمعلمي التربية الخاصة لعبارة تمثل دافعية للإنجاز موجودة وعبارة أخرى تمثل دافعية للإنجاز غير الموجودة.

دافعية الإنجاز	العبارة	عدد تكرارها	المعاني المقاربة لها في الدلالة.
دافعية الإنجاز الموجودة	حب الفئة وحب التعامل معها	4	- أسعد بحياتي عندما أكون مع الأطفال ذوي الحاجات الخاصة. - أحرص أن أكون محبوباً مع هؤلاء الأطفال. - أحب التعامل مع هؤلاء الأطفال. - العمل في مجال التربية الخاصة يسعدني.
دافعية الإنجاز الغير موجودة	تعديل برامج التربية الخاصة	3	- أحاول دائماً إدخال تعديلات على البرامج الخاصة بهذه الفئة. - أقوم بإدخال تعديلات على برامج التربية الخاصة حسب ما يناسب درجة إعاقة الفئة التي أعمل معها. - أحاول استغلال أوقات فراغي لتعديل البرامج الخاصة لفئات التربية الخاصة.

جدول رقم (9) يوضح العبارات المتقاربة في الدلالة.

إن النتائج المحصل عليها من تطبيق تقنية الشبكة الترابطية وحساب مؤشر القطبية ومؤشر الحيادية كان لها دور أساسي في التحديد الأولي لبنود استبيان البحث الخاص بدافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة وبناءه في شكله النهائي ومن ثم احتساب شروطه السيكمترية.

## 2.1. نتائج الدراسة الاستطلاعية:

### - حساب الخصائص السيكومترية لاستبيان دافعية الإنجاز:

1-الصدق: ونعني به أن يكون الاختبار أو المقياس قادرا على قياس ما أعد لقياسه فقط ولقياس

الصدق يوجد عدة أساليب ومن بين هذه الأساليب والتي قمنا باستخدامها:

أ- صدق المحتوى أو المضمون: بعد تفحص جميع بنود وعبارات الاستبيان من حيث صلتها بالصفة المراد قياسها وبما أن هذا الاستبيان معد من مجموع استجابات معلمي التربية الخاصة على تقنية الشبكة الترابطية فإن العبارات تعبر بصدق شكلا ومضمونا عن دافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة.

ب- صدق المحكمين: للتحقق من صدق أداة الدراسة والتأكد من أنها تخدم أهداف الدراسة تم عرضها على 6 أساتذة\* من قسم علم النفس لكونهم مختصين ويمكنهم الحكم على ما إذا كانت هذه العبارات الموضوعية تقيس فعلا ما أعدت لقياسه ولقد تم حساب صدق الاستبيان بالمعادلة التالية:

$$\text{صدق المحكمين} = \frac{\text{عدد الاتفاقات}}{\text{عدد المحكمين}} \times 100$$

والنتائج موضحة في الجدول التالي:

النسبة ب %	البنود
%100	1،2،3،4،6،8،11،12،13،15،18،19،21،22،23،24،25،26،27،28،29،30،31،32،33،34،35،36،37،38،39،40،41،43،44.
%83.33	5،10،14،16،17،20،42.
%66.67	7،9.

جدول رقم (10) يوضح النسبة المئوية لصدق البنود استبيان دافعية الإنجاز.

يتضح من الجدول رقم (10) أن جميع عبارات أو بنود الاستبيان تم الموافقة عليها من طرف

أغلبية الأساتذة.

\* الأساتذة المحكمين: أ. بهتان عبد القادر، أ. بوتنفوشات حميدة، أ. بورصاص فاطمة الزهراء، د. حرقاس قرابيرية وسيلة، أ.مكناسي محمد، أ. هامل أميرة.

وتوجد مجموعة من العبارات التي تمت الموافقة عليها مع إعطاء ملاحظات تتمثل في تجنب الجمل المركبة وتبسيط اللغة وإعادة الصياغة لبعض الجمل وقد تم الأخذ بكل هذه الملاحظات والجدول التالي يوضح ذلك:

رقم العبارة	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
1	أشعر بالأمان عندما أتعامل مع فئات التربية الخاصة.	أشعر بالراحة عندما أتعامل مع الفئات التي تحتاج التربية الخاصة.
4	أحرص أن أكون محبوبا مع هؤلاء الأطفال.	أحرص أن أكون محبوبا من طرف الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.
5	التدريس في ميدان التربية الخاصة يساعدي على تحقيقي ذاتي.	التدريس في ميدان التربية الخاصة يساعدي على إثبات ذاتي.
6	أعتر بكوني معلما في التربية الخاصة.	أعتر بانتمائي إلى سلك معلمي التربية الخاصة.
9	أحب مدح زملائي للعمل الذي أنجزه مع هذه الفئة وخاصة الأعمال التي تتعلق بالحفلات.	أحب مدح زملائي للعمل الذي أنجزه مع هذه الفئة الخاصة.
12	أقوم بأعمال روتينية في عملي مع هذه الفئة الخاصة.	يغلب على عملي مع فئات التربية الخاصة الطابع الروتيني.
17	أسعى إلى تحقيق أهداف عملي في فترة زمنية مناسبة.	أستغرق الوقت اللازم لتحقيق أهداف عملي.
20	أتشوق لرؤية و تعليم هؤلاء الأطفال بعد العطل.	أتشوق لملاقة هؤلاء الأطفال بعد العطل.
25	المعاملة الحسنة بين فريق العمل تجعلني أحسن أدائي.	المعاملة الحسنة بين أعضاء فريق العمل تجعلني أحسن من أدائي.
28	أبادر للقيام بالأنشطة التي يتطلب إنجازها مجهودا كبيرا	أقبل على الأنشطة التي يتطلب إنجازها مجهودا كبيرا.
30	أحاول دائما إدخال تعديلات على البرامج الخاصة بهذه الفئة.	أحاول دائما إدخال تعديلات تحسن من البرامج الخاصة بهذه الفئة.

39	عملي مع فئات التربية الخاصة يمثل لي عبئا ثقيلًا.	أعتبر عملي مع فئات التربية الخاصة عبئا ثقيلًا.
40	أعمل جاهدا من أجل الحصول على مكافئة مادية.	أعمل جاهدا لأجل الاستفادة من مكافئة مادية في المهام التي أقوم بها.
42	أومن بأن الحظ أهم عوامل الحصول على ترقيات.	أعتقد بأن الحظ أهم عامل للاستفادة من الترقيات.
43	أسعى للحصول على رضا مديري في العمل.	أسعى إلى الحصول على رضا مسؤولي في العمل.

**جدول رقم (11) يوضح عبارات استبيان دافعية الإنجاز قبل وبعد التعديل.**

كما قد أشار الأساتذة المحكمين إلى بعض العبارات التي تحمل نفس المعنى أو الدلالة والتي قد تم إلغاؤها وهي موضحة في الجدول التالي:

رقم العبارة	العبارة	الملاحظة
01	-أشعر بالأمان عندما أتعامل مع فئات التربية الخاصة.	العبارتان متشابهتان وتحملان نفس المعنى وعليه تم إلغاء العبارة رقم (13).
13	- نجاحي في العمل مع هذه الفئة يشعرنى بالاستقرار والأمن.	
03	-استعمل كل الوسائل المتاحة في التعليم المتخصص لأحقق الأهداف المسطرة في التربية الخاصة.	العبارتان متشابهتان وتحملان نفس المعنى وعليه تم إلغاء العبارة رقم (08).
08	- أرغب في تنمية قدرات الأطفال ذوي الحاجات الخاصة.	
11	- أتجنب غالبا القيام بالمهام والمسؤوليات الصعبة في عملي.	العبارتان متشابهتان وتحملان نفس المعنى وعليه تم إلغاء العبارة رقم (19).
19	-أترك مهام عملي التي تحتاج إلى جهد كبير.	

21	-أسعى إلى بناء علاقات جيدة مع زملائي ورؤسائي في العمل.	العبارتان متشابهتان وتحملان نفس المعنى وعليه تم إلغاء العبارة رقم (21).
25	- المعاملة الحسنة بين فريق العمل تجعلني أحسن أدائي.	
33	-أفكر في تغيير عملي كمعلم في التربية الخاصة.	العبارتان متشابهتان وعليه تم إلغاء العبارة رقم (34).
34	- أشعر برغبة في الانسحاب من العمل مع الأطفال ذوي الاعاقة الشديدة.	
36	-أتحمل كل الصعاب حتى أحقق النجاح المنشود في عملي.	العبارتان متشابهتان وعليه تم إلغاء العبارة رقم (36).
38	- أواجه أي مشكلة في العمل دون ملل.	

جدول رقم (12) يوضح العبارات التي تم إلغاؤها.

## 2. الثبات:

تم حساب ثبات الاستبيان بطريقة التجزئة النصفية على عينة تكونت من 10 معلمين، 05 بمركز التكفل النفسي والبيداغوجي بالأطفال المعاقين ذهنياً، و05 بمدرسة صغار الصم. ولقد تم حساب معامل الثبات ب معامل بيرسون و تم تصحيحه بمعادلة سبيرمان. والجدول التالي يوضح ذلك:

معامل الثبات	قبل التصحيح	بعد التصحيح
استبيان دافعية الإنجاز	0.87	0.93

جدول رقم (13) يوضح معامل الثبات لاستبيان دافعية الانجاز.

يتضح من خلال الجدول رقم (13) أن قيمة معامل الثبات بمعادلة بيرسون كان 0.87 وبعد تصحيحه بمعادلة سبيرمان قدر ب 0.93.

وهذا يدل على أن معامل ثبات الاستبيان مرتفع و بالتالي هو صالح للتطبيق.

**2. الدراسة الأساسية:****1.2. منهج الدراسة:**

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

وبحكم طبيعة الموضوع الذي نحن بصدد دراسته فإنه يتطلب منا استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يرتبط بوصف ظاهرة ما بقصد وصفها وصفا دقيقا وتفسيرها تفسيراً علمياً والمنهج الوصفي تندرج تحته كل البحوث التي تصف الظواهر كما هي في الواقع وتوضح العلاقة بين المتغيرات.

فالمنهج الوصفي التحليلي يعرف بأنه الطريقة المنظمة لدراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد أو أوضاع، بهدف اكتشاف حقائق جديدة أو التأكد من صحة حقائق قديمة، وأثارها والعلاقات التي تتصل بها وتفسيرها والكشف عن الجوانب التي تحكمها (إسماعيل شعباني، 2005، ص 41، ص 40)، وتتمثل خطوات المنهج الوصفي التحليلي في ما يلي:

- فحص الموقف الإشكالي.
- ومن ثم تحديد المشكلة ووضع الفروض.
- واختيار المفحوصين.
- وبلي ذلك اختيار أساليب جمع البيانات وإعدادها.
- وتقنين أساليب جمع البيانات.
- وأخيرا وصف النتائج وتحليلها وتفسيرها (مشطر حسين، 2015، ص 184).

**2.2. عينة الدراسة وخصائصها:****- عينة الدراسة:**

العينة هي تمثيل للمجتمع الأصلي وتحقق أغراض البحث وتغني الباحث عن مشقات دراسة المجتمع الأصلي (ذوقان عبيدات وآخرون، 2004، ص 100).

**- كيفية اختيار العينة:**

يعبر مجتمع البحث عن جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث بمعنى أنه جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث وبحكم أن مجتمع دراستنا هذه قليل فقد تم الأخذ بأسلوب العينة المسحية والتي يعرفها طاهر حسو الزبياري بأنها طريقة لتجميع معلومات شاملة حول جوانب الظاهرة المدروسة من جميع وحدات البحث سواء كانت أفراداً أو جماعات (طاهر حسو الزبياري، 2011، ص 68).

و قد شملت دراستنا جميع المعلمين المتواجدين مركز التكفل النفسي والبيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنياً ومدرسة صغار الصم)، وقد بلغ عددهم 34 معلم ومعلمة.

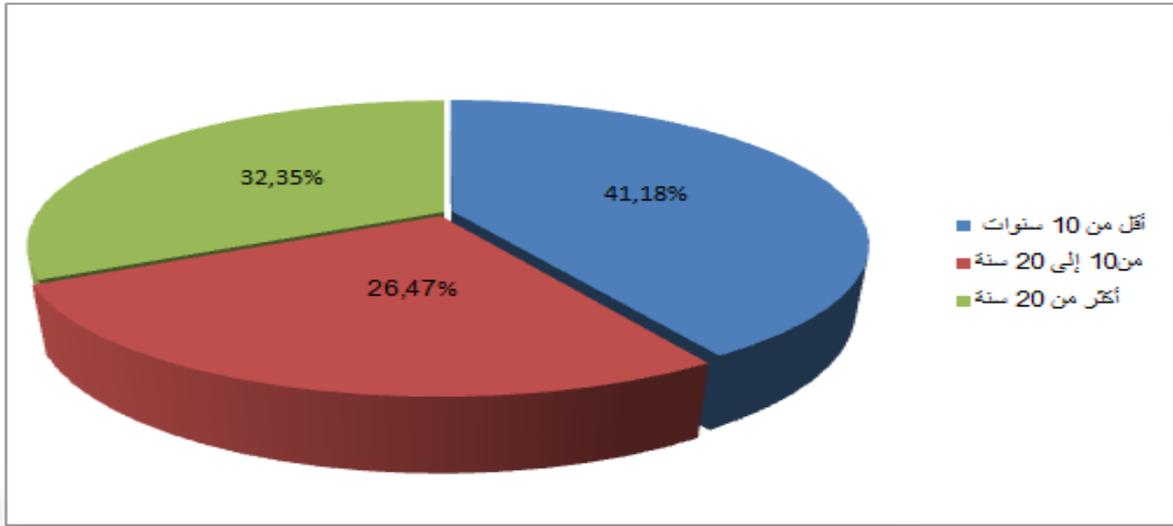
**- خصائص العينة:****1- الخبرة:**

النسبة ب %	العدد	الخبرة
41.18 %	14	أقل من 10 سنوات
26.47 %	09	من 10 إلى 20 سنة
32.35 %	11	أكثر من 20 سنة
100 %	34	المجموع

جدول رقم (14) يوضح توزيع معلمي التربية الخاصة حسب متغير الخبرة.

والشكل التالي يبين النسبة المئوية لتوزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة.

شكل رقم (12) يبين النسبة المئوية لتوزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة.



- التعليق:

من خلال الجدول رقم (14) والشكل رقم (12) يتضح أن عدد أفراد العينة حسب متغير الخبرة يتوزع بين المعلمين العاملين لفترة أقل من 10 سنوات بنسبة 41,18% أي 14 معلم والمعلمين العاملين لفترة تتراوح من 10 إلى 20 سنة ممثلين بنسبة 26,47% والتي تمثل 9 معلمين أما المعلمين العاملين لفترة أكثر من 20 سنة بنسبة 32,35% ما يعادل 11 معلم، وعليه نستنتج أن متغير الخبرة موجود أكثر عند الفئة الأقل من 10 سنوات وربما يعود ذلك إلى أن مركز الإعاقة الذهنية ومؤسسة صغار الصم يتبعان لوكالة التنمية الاجتماعية (ADS) والتي تتبع في السنوات الأخيرة سياسة الدمج المهني للشباب.

## 2- نوع الإعاقة:

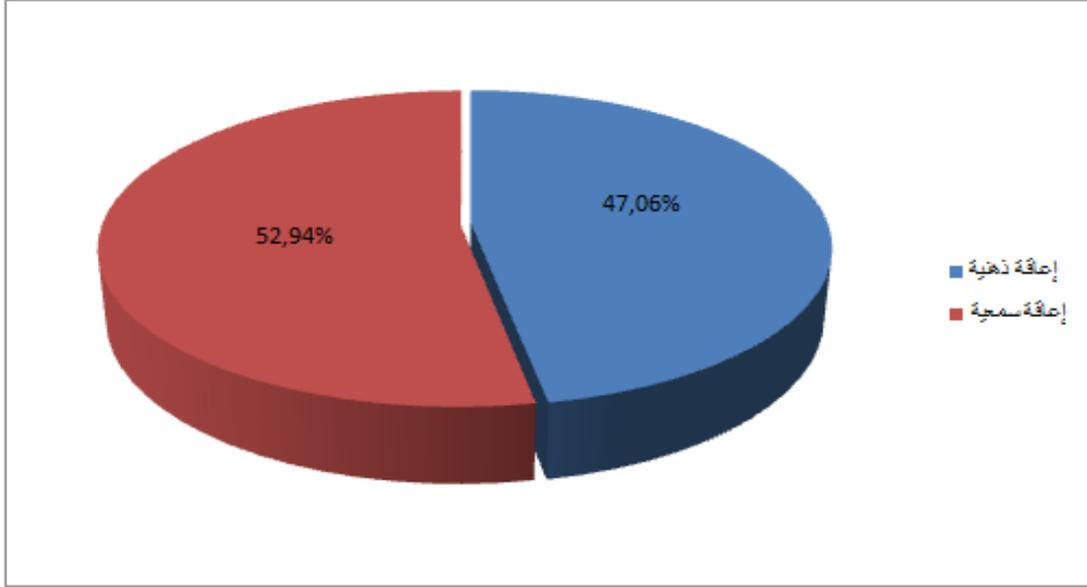
النسبة بـ %	العدد	نوع الإعاقة
47,06%	16	إعاقة ذهنية*
52,94%	18	إعاقة سمعية†
100%	34	المجموع

جدول رقم (15) يوضح توزيع معلمي التربية الخاصة حسب متغير نوع الإعاقة.

\* تتمثل في انخفاض الأداء الوظيفي العقلي للفرد نتيجة تأخر، نموه العقلي أو توقف و عدم اكتماله، و هذا الانخفاض يتلزم مع قصور في سلوكه التكيفي . وتضم الإعاقة الذهنية الأطفال المصابين بـ التوحد التخلف العقلي،...  
 † تتمثل في انحراف في السمع يحد من قدرة الفرد على التواصل السمعي ، اللفظي، و تعتمد الإعاقة السمعية على مقدار الخسارة السمعية و الذي يتراوح بين المتوسط والخفيف و الشديد.

و الشكل التالي يوضح النسبة المئوية لتوزيع أفراد العينة حسب متغير نوع الإعاقة.

شكل رقم (13) يبين النسبة المئوية لتوزيع أفراد العينة حسب متغير نوع الإعاقة.



- التعليق:

من خلال الجدول رقم (15) والشكل رقم (13) يتضح أن عدد معلمي الإعاقة الذهنية ومعلمي الإعاقة السمعية متقارب، حيث بلغ عدد معلمي الإعاقة الذهنية 16 معلم ومعلمة والتي تمثل نسبة 47,06%، أما معلمي الإعاقة السمعية فقد بلغ عددهم 18 معلم والتي تمثل نسبة 52,94%، ومنه نستنتج أن معلمي الإعاقة السمعية أكثر وربما يعود ذلك إلى أن المعلمين موزعين حسب المواد فالقسم الواحد قد يدرسه أكثر من معلم.

### 3- درجة الإعاقة:

درجة الإعاقة	العدد	النسبة بـ %
خفيفة*	9	26,47%
متوسطة†	11	32,36%
شديدة‡	14	41,17%

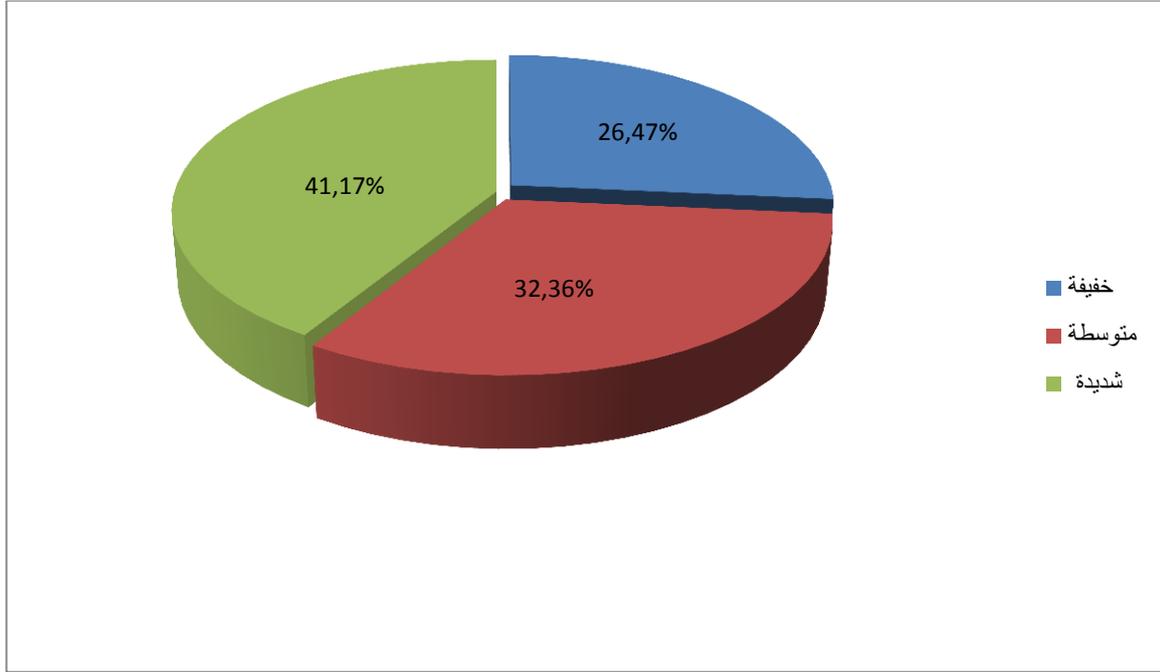
\* من 55 إلى 70 درجة في الإعاقة الذهنية ومن 20 إلى 40 ديسيبال في الإعاقة السمعية.  
 † من 55 إلى 35 درجة في الإعاقة الذهنية ومن 40 إلى 70 ديسيبال في الإعاقة السمعية.  
 ‡ أقل من 35 درجة في الإعاقة الذهنية. و من 70 إلى 90 ديسيبال في الإعاقة السمعية.

المجموع	34	100
---------	----	-----

جدول رقم (16) يوضح توزيع معلمي التربية الخاصة حسب متغير درجة الإعاقة.

و الشكل التالي يبين النسبة المئوية لتوزيع أفراد حسب متغير درجة الإعاقة.

شكل رقم (14) يبين النسبة المئوية لتوزيع أفراد العينة حسب متغير درجة الإعاقة.



- التعليق :

من خلال الجدول رقم (16) والشكل رقم (14) يتضح أن عدد المعلمين يتوزع بطريقة متقاربة حسب درجة الإعاقة التي يتعاملون معها حيث يبلغ عدد معلمي الإعاقة الخفيفة 10 معلمين بنسبة 26,47% أما معلمي الإعاقة المتوسطة فيبلغ عددهم 11 معلم والممثلة بنسبة 32,36%، أما معلمي الإعاقة الشديدة فبلغ 14 معلم أي ما يماثل نسبة 41.17% ومنه نستنتج أن أفراد عينة معلمي الإعاقة الشديدة أكثر من حيث العدد من معلمي الإعاقة المتوسطة والخفيفة وذلك قد يكون راجع إلى أن المركز والمؤسسة يستقبلان حالات الإعاقة الشديدة أكثر من الحالات الأخرى.

**3.2. الإطار الزمني والمكاني للدراسة.****1.3.2. الإطار المكاني:**

نظرا لكون الدراسة الحالية تبحث عن العلاقة بين الاحتراق النفسي ودافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة فقد شمل مجال دراستنا المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا، ومدرسة صغار الصم.

**2.3.2. الإطار الزمني:**

طبقت الدراسة الأساسية خلال شهر أبريل 2016، وبالتحديد ابتداء من 2016/04/04 إلى غاية 2016/04/17.

**4.2. أدوات الدراسة:** وهي مجموعة الوسائل والأساليب والإجراءات التي يعتمد عليها الباحث في جمع المعلومات الخاصة ببحثه وهي متنوعة ويحدد استخدامها بناء على احتياجات البحث العلمي وبراعة الباحث وكفاءته في تحسين استخدام الوسيلة أو الأداة (صلاح الدين شروخ، 2003، ص 24).

ولقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على مقياس الاحتراق النفسي لرائدة حسن الحمر، واستبيان دافعية الإنجاز.

**1.4.2. مقياس الاحتراق النفسي :** صمم هذا المقياس من طرف رائدة حسن الحمر وقد استعانت في صياغة العديد من بنودها على مقياس ماسلاش الذي استخدم في كثير من الدراسات التي أجريت في الاحتراق النفسي ولقد حصل المقياس على درجة ثبات تقدر بـ 0,79، ويحتوي المقياس على 22 بند.

**تعليمية المقياس:**

تحتوي على تعليمات تتضمن التحية والتعريف بهدف المقياس وعدد عباراته وطريقة الإجابة على فقراته، كما يحتوي على البيانات الشخصية الخاصة بالمعلم والمرتبطة بفرضيات الدراسة وأكدنا على سرية المعلومات، كما طلبنا منهم أي المعلمين قراءة عباراته جيدا واختيار العبارة المعبرة عنهم بصدق حيث أن الإجابة تكون موزعة على ثلاث بدائل: دائما، أحيانا، أبدا، وفي الأخير قدمنا شكر مسبق لهم.

- طريقة التصحيح :

توزعت أوزان بدائل فقرات مقياس الاحتراق النفسي من درجة واحد إلى ثلاث درجات في العبارات السلبية ومن ثلاث درجات إلى درجة واحدة في العبارات الإيجابية، وجمع الدرجات المتحصل عليها ككل يتم الحصول على الدرجة الكلية للفرد.

2.4.2. استبيان دافعية الإنجاز:

- التعريف بالاستبيان : هو عبارة عن نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد المعنيين بالدراسة من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف يتم تنفيذ الاستبيان إما عن طريق المقابلة الشخصية أو ترسل عن طريق البريد (رشيد زرووتي، 2004، ص108).

وفي هذا الصدد تم تصميم استبيان لقياس دافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة وذلك اعتماداً على تقنية الشبكة الترابطية والتي قمنا بتوضيحها في الدراسة الاستطلاعية.

- التعريف باستبيان دافعية الانجاز لدى معلم التربية الخاصة:

هو استبيان يهدف إلى قياس دافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة، تم بناءه من الواقع الفعلي للمعلمين فهو واقع من ممارستهم ولقد تكون في صورته الأولية من 44 عبارة وبعد عرضه على المحكمين أصبح يتكون من 38 عبارة في صورته النهائية، تتكون فقرات هذا الاستبيان من:

- عبارات مصاغة بطريقة إيجابية وذلك لكون دافعية الإنجاز تعبر عن موضوع إيجابي.
- عبارات كاشفة لتزييف الإجابة: والمعمول بها في العديد من الاختبارات النفسية ومن هذه الاختبارات اختبار \* MMPI وتتمثل هذه العبارات في العبارات رقم (9)، (10)، (11)، (15)، (22)، (24)، (29)، (33)، (36).

تنقسم بدائل الاجابة على بنود الاستبيان إلى 03 بدائل هي:

دائماً، أحياناً، أبداً.

\* قائمة مينيسوتا متعددة الأوجه 1976.

- التعليمات:

يحتوي استبيان دافعية الانجاز لدى معلم التربية الخاصة على تعليمات تتضمن التحية والتعريف بهدف الاستبيان وعدد عباراته وطريقة الإجابة على فقراته، كما يحتوي على البيانات الشخصية الخاصة بالمعلم والمرتبطة بفرضيات الدراسة وأكدنا على سرية المعلومات وفي الأخير قدمنا شكر مسبق لهم.

- طريقة التصحيح:

توزعت أوزان بدائل فقرات استبيان دافعية الإنجاز من ثلاث درجات إلى درجة واحدة، ويتم الحصول على الدرجة الكلية للفرد على الاستبيان بعد جمع الدرجات المحصل عليها في جميع الفقرات.

**5.2. أساليب تحليل البيانات:**

بعد جمع البيانات حول المتغيرات المراد قياسها والحصول على المعلومات اللازمة تم عرضها ومعالجتها باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية والتي تتمثل في:

**1.5.2. النسبة المئوية%: لحساب صدق بنود استبيان دافعية الإنجاز.**

$$\text{صدق البند} = \frac{\text{عدد الاتفاقات}}{\text{عدد المحكمين}} \times 100$$

**2.5.2. معامل بيرسون و سبيرمان :** لحساب معامل ثبات استبيان دافعية الإنجاز.

$$r = \frac{N\sum X.Y - \sum X.\sum Y}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}} \quad \text{- معامل بيرسون (r) :}$$

$$R = \frac{2r}{1+r} \quad \text{- معامل سبيرمان (R):}$$

وللإجابة على التساؤلات المطروحة في الإشكالية وللتحقق من الفرضيات المقترحة استخدمنا برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) حيث تم من خلاله:

**3.5.2. حساب معامل الارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة : الاحتراق النفسي ودافعية الإنجاز.**

**4.5.2. حساب مقاييس النزعة المركزية والتشتت: حيث يسمح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري**

بتحديد المتغير الذي تكون لصالحه الفروق.

**5.5.2. اختبار t.test:** لتحديد الفروق بين المتوسطات حسب متغير نوع الإعاقة في الاحتراق النفس وفي دافعية الانجاز.

**6.5.2. تحليل التباين الأحادي anova:** لاختبار الفرضيات المتعلقة بمدى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين أفراد العينة ترتبط بالخصائص الشخصية التي تحتوي على أكثر من مجموعتين و تتمثل في الخبرة ودرجة الإعاقة.

## خلاصة:

بعد القيام بالدراسة الأساسية وتطبيق كل من مقياس الاحتراق النفسي واستبيان دافعية الإنجاز على معلمي التربية الخاصة المتواجدين بمركز التكفل النفسي والبيداغوجي للأطفال معاقين ذهنيا ومدرسة صغار الصم وجمع البيانات الخاصة بالفرضيات ومعالجتها إحصائيا نقوم بعرض وتفسير والمناقشة لتأكد من صحة الفرضيات أو عدمها.

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج  
الدراسة:

1. عرض و تحليل النتائج حسب الفرضيات.

1.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة.

2.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى.

3.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية.

4.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.

5.1. عرض و تحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة.

6.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الخامسة.

7.1. عرض وتحليل نتائج لفرضية الجزئية السادسة.

2. مناقشة وتفسير النتائج حسب الفرضيات.

1.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة.

2.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى.

3.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية.

4.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.

5.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة.

6.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الخامسة.

7.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية السادسة.

## 1. عرض وتحليل النتائج حسب الفرضيات:

### 1.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة: والتي كان مفادها:

"توجد علاقة ارتباطيه سالبة بين مقياس الاحتراق النفسي واستبيان دافعية للإنجاز لدى معلم التربية الخاصة".

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون "R" بين متغيرات الدراسة والجدول التالي يوضح ذلك.

متغيرات الدراسة	عدد أفراد العينة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الاحتراق النفسي	34	-0.399	0.05
دافعية الإنجاز	34		دال

جدول رقم (17) يوضح معامل ارتباط بيرسون بين مقياس الاحتراق النفسي واستبيان دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة.

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (17) اتضح أنه توجد علاقة ارتباطيه سالبة بين متغير الاحتراق النفسي ومتغير دافعية الإنجاز عند مستوى دلالة 0.05 وقد بلغ معامل الارتباط القيمة -0.399 وهذا يدل على أن هذا الارتباط سالب وبالتالي الفرضية محققة.

### 2.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى: والتي كان مفادها:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة":

وللتحقق من هذا الفرض تم حساب قيمة "F" باستخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA والجدول التالي يوضح نتيجة هذا الاختبار.

\* قيمة "F" تدل على التحليل العملي لما يكون عدد المتغيرات أو المؤثرات المحسوبة أكثر من 2.

مستوى الدلالة	F	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	الأساليب الإحصائية الخبرة
0.057	3.144	0.28054	1.48381	14	أقل من 10 سنوات
غير دال		0.16120	1.5142	09	من 10 الى 20 سنة
		0.15493	1.69421	11	أكثر من 20 سنة

جدول رقم (18) يوضح قيمة "F" لدلالة الفروق بين متغير الخبرة في الاحتراق النفسي.

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (18) نلاحظ أن قيمة ( $F=3.144$ ) ومستوى دلالة ( $\alpha = 0.057$ ) وهذه القيمة أكبر من مستوى الدلالة المقترح ( $\alpha = 0.05$ )، وهذا ما يمكننا القول بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة الذين نقل خبرتهم عن 10 سنوات والذين تتراوح مدة خبرتهم ما بين 10 و 20 سنة والذين تكون خبرتهم أكثر من 20 سنة. وبالتالي الفرضية غير محققة.

ومن خلال الجدول رقم (18) نلاحظ أن المتوسط الحسابي للفئة الأولى أي معلمي التربية الخاصة الذين نقل مدة خبرتهم عن 10 سنوات بلغ 1.4838 بانحراف معياري (0.28054) أما الفئة الثانية والتي تمثل معلمي التربية الخاصة الذين تتراوح خبرتهم ما بين 10 و 20 سنة فقد بلغ المتوسط الحسابي (1.5142) بانحراف معياري (0.16120) في حين بلغ المتوسط الحسابي للفئة الأخيرة أي فئة المعلمين ذوي الخبرة الأكثر من 20 سنة (1.6942) بانحراف معياري (0.15493)، وإن هذا التقارب بين المتوسطات الحسابية للفئات الثلاث هو ما يفسر غياب الفروق بينهم.

### 3.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية: والتي كان مفادها:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع الإعاقة":

للتحقق من هذه الفرضية تم حساب Test T pour échantillons indépendants لحساب

الفروق بين متغيرات نوع الإعاقة والجدول التالي يوضح ذلك:

مستوى الدلالة	T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	أساليب إحصائية نوع الإعاقة
0.04	3.150	0.24279	1.6776	16	إعاقة ذهنية
دال		0.16566	1.4553	18	إعاقة سمعية

جدول رقم (19) يوضح قيمة "T" لدلالة الفروق بين متغير نوع الإعاقة في الاحتراق النفسي.

من خلال الجدول رقم (19) نلاحظ أن قيمة ( $t=3.081$ ) ومستوى دلالة ( $\alpha = 0.005$ ) وهي أقل من مستوى الدلالة المقترح ( $\alpha = 0.05$ ) وهذا يجعلنا نقول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع الإعاقة، ومنه الفرضية محققة.

وبالعودة إلى الجدول رقم (19) نجد أن المتوسط الحسابي لمعلمي الإعاقة الذهنية بلغ (1.6776) بانحراف معياري (0.24279) أما معلمي الإعاقة السمعية فقد بلغ متوسطهم الحسابي (1.4553) بانحراف معياري قدره (0.16566) وهذا يدل على أن الفروق وفق متغير نوع الإعاقة هي لصالح معلمي الإعاقة الذهنية وبالتالي هم عرضة للاحتراق أكثر من معلمي الإعاقة السمعية.

#### 4.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: والتي كان مفادها:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير درجة الإعاقة".

وللتحقق من هذا الفرض تم حساب قيمة "F" باستخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA والجدول

التالي يوضح ذلك:

مستوى الدلالة	F	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	أساليب إحصائية درجة الإعاقة
0.000	12.918	0.12889	1.3247	9	خفيفة
دال		0.13124	1.5621	11	متوسطة

		0.22532	1.17078	14	شديدة
--	--	---------	---------	----	-------

جدول رقم (20) يوضح قيمة "F" لدلالة الفروق بين متغير درجة الإعاقة في الاحتراق النفسي.

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (20) يتضح أن قيمة ( $F = 12.918$ ) ومستوى دلالة ( $\alpha = 0.000$ ) وهذه القيمة أصغر من مستوى الدلالة المقترح ( $\alpha = 0.05$ ) وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير درجة الإعاقة ومنه الفرضية محققة.

ونلاحظ من خلال الجدول رقم (20) أن المتوسط الحسابي لمعلمي الإعاقة الخفيفة قدر بـ (1.3247) بانحراف معياري (0.12889) أما متوسط معلمي الإعاقة المتوسطة فقد بلغ (1.5621) بانحراف معياري (0.13124) في حين بلغ متوسط معلمي الإعاقة الشديدة (1.17078) بانحراف معياري قدره (0.22532) وهذا يدل على أن الفروق وفق هذا المتغير هي لصالح معلمي الإعاقة الشديدة يليها معلمي الإعاقة المتوسطة ثم معلمي الإعاقة الخفيفة أي أن معلمي الإعاقة الشديدة أكثر عرضة للاحتراق وتنقص حدته بانخفاض حدة الإعاقة.

#### 5.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة: والتي كان مفادها:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة":

للتحقق من هذا الفرض تم حساب قيمة "F" باستخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA والجدول التالي يوضح ذلك:

مستوى الدلالة	F	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	الأساليب الإحصائية الخبرة
دال	3.558	0.16063	2.2575	14	أقل من 10 سنوات
		0.19955	2.1842	09	من 10 إلى 20 سنة
		0.20010	2.0598	11	أكثر من 20 سنة

جدول رقم (21) يوضح قيمة "F" لدلالة الفروق بين متغير الخبرة في دافعية الانجاز.

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (21) يتضح أن قيمة ( $F=3.558$ ) ومستوى دلالاته ( $\alpha = 0.041$ ) وهذه القيمة أصغر من قيمة مستوى الدلالة المقترح ( $\alpha = 0.05$ ) وهذا يدل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة وفق متغير الخبرة ومنه الفرضية محققة. وبملاحظة الجدول رقم (21) يتضح أن المتوسط الحسابي للفئة الأقل من 10 سنوات قدر بـ (2.2575) بانحراف معياري (0.16063) وقدر متوسط الفئة الثانية أي ذوي الخبرة من 10 الى 20 بـ (2.1842) بانحراف معياري (0.19955) أما الفئة الثالثة والتي تمثل ذوي الخبرة الأقل من 20 سنة فقد قدر المتوسط الحسابي بـ (2.0598) وبانحراف معياري (0.20010).

ومن هذا يتضح لنا أن الفروق ذات الدلالة الإحصائية تعزى لمتغير ذوي الخبرة الأقل من 10 سنوات يليها ذوي الخبرة من 10 الى 20 سنة ثم ذوي الخبرة الأكثر من 20 سنة أي أن الدافعية تتخفض مع مرور الزمن.

#### 6.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الخامسة: والتي كان مفادها:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع الإعاقة":

للتحقق من هذه الفرضية تم حساب Test T pour échantillons indépendants لحساب الفروق بين متغيرات نوع الإعاقة والجدول التالي يوضح ذلك:

نوع الإعاقة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	مستوى الدلالة
إعاقة ذهنية	16	2.0855	0.192708	2.678	0.012
إعاقة سمعية	18	2.2529	0.17177		

جدول رقم (22) يوضح قيمة "T" لدلالة الفروق بين متغير نوع الإعاقة في دافعية الانجاز.

من خلال الجدول رقم (22) نلاحظ أن قيمة ( $T=2.684$ ) ومستوى الدلالة ( $\alpha = 0.012$ ) وهي أصغر من مستوى الدلالة المقترح ( $\alpha = 0.05$ ) ومن هذا يمكننا القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع الإعاقة ومنه الفرضية محققة.

ونلاحظ من خلال الجدول رقم(22) أن المتوسط الحسابي لمعلمي الإعاقة الذهنية يقدر بـ (2.0855) بانحراف معياري (0.19278) في حين قدر المتوسط الحسابي لمعلمي الإعاقة السمعية بـ (2.2529) وانحراف معياري قدره (0.17177).

من خلال هذا يتضح أن الفروق ذات الدلالة الإحصائية تعزى لمعلمي الإعاقة السمعية وبالتالي هم أكثر دافعية للإنجاز مقارنة بمعلمي الإعاقة الذهنية.

### 7.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية السادسة: والتي كان مفادها:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير درجة الإعاقة".

وللتحقق من هذا الفرض تم حساب قيمة "F" باستخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA والجدول التالي يوضح ذلك.

مستوى الدلالة	F	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	الأساليب الإحصائية درجة الإعاقة
0.139	2.105	0.17229	2.2865	9	خفيفة
غير دال		0.13286	2.1292	11	متوسطة
		0.23654	2.1372	14	شديدة

جدول رقم(23) يوضح قيمة "F" لدلالة الفروق بين متغير درجة الإعاقة في دافعية الإنجاز.

من خلال ملاحظة بيانات الجدول رقم (23) يتضح أن قيمة (F=2.105) ومستوى دلالة (α = 0.139) وهذه القيمة أكبر من مستوى الدلالة المقترح (α = 0.05) وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير درجة الإعاقة ومنه الفرضية غير محققة.

كما نلاحظ من خلال هذا الجدول أن المتوسط الحسابي لمعلمي الإعاقة الخفيفة قدر بـ (2.2865) بانحراف معياري (0.17229) أما المتوسط الحسابي لمعلمي الإعاقة المتوسطة فقد قدر بـ (2.1292) بانحراف معياري (0.13286) أما معلمي الإعاقة الشديدة فقد قدر متوسطهم الحسابي بـ (2.1372) بانحراف معياري (0.23654).

## 2. مناقشة وتفسير النتائج حسب الفرضيات:

### 1.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة: والتي كان مفادها:

"توجد علاقة ارتباطيه سالبة بين مقياس الاحتراق النفسي واستبيان دافعية للإنجاز لدى معلم التربية الخاصة".

من خلال الجدول رقم (17) والذي يوضح العلاقة بين متغيرات الدراسة اتضح أنه فعلا توجد علاقة ارتباطيه سالبة بين الاحتراق النفسي ودافعية الإنجاز عند مستوى دلالة 0.05، أي أنه كلما زاد الاحتراق النفسي لدى معلم التربية الخاصة كلما قلت دافعيته للإنجاز والعكس أي كلما نقص الاحتراق النفسي زادت دافعية الإنجاز لديه، وربما يعود ذلك إلى أن معلمي التربية الخاصة عندما يبدؤون بالعمل مع هذه الفئة الخاصة يحملون معهم طموحات كبيرة لها، حيث أن مشاعر الحب تكون مسيطرة في البداية ولكن التعامل مع هذه الفئة لمدة طويلة قد يشعروهم بالإحباط والفشل وعدم الكفاية والفاعلية نتيجة لعدم تمكنهم من تحقيق أهدافهم.

كما أن العمل في هذه المؤسسات يكون برواتب ضعيفة مقارنة بالجهد الذي يبذلونه ودون وجود نظام للحوافز والترقيات فإذا كانت الأجور ضعيفة، ولا يوجد مجال للترقية وكذلك قلة فرص تحقيق الأهداف برغم من الجهد المضاعف كل هذا يولد الإحباط والشعور بالقلق، الإجهاد التام، الإحساس بالتعب والإنهاك الجسدي وكذلك الإحساس بعدم القدرة على اتخاذ القرار وهذا يجعل المعلم يحاول إيجاد أساليب للتهرب من مهامه، وبهذا يكون قد تعرض للاحتراق النفسي ويصبح غير قادر على أداء مهامه وبالتالي تنخفض دافعيته فهو لا يجد أي محفزات تدفعه للإنجاز ولا يجد استجابة جيدة من هؤلاء الأطفال لتجعله يزيد من دافعيته، أو تخفض من احتراقه ومنه يمكننا القول أنه توجد علاقة سلبية بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز فالفرد الذي يحترق نفسيا لا يمكنه العطاء حتى ولو حاول ذلك فطاقته تكون مستنزفة واتجاهاته سلبية نحو ذاته وبالتالي لا يمكن أن تكون لديه أي دافعية للعمل.

ومن أجل التوضيح أكثر نورد استجابات أفراد العينة على مقياس الاحتراق النفسي ومقياس دافعية

الإنجاز في الجدولين التاليين:

رقم العبارة	العبارات	أبدا		أحيانا		دائما		المتوسط الحسابي
		ك	%	ك	%	ك	%	
01	أشعر بأنني منهك بسبب ممارستي لهذه المهنة.	6	17.6	20	58.8	8	23.5	1.94
02	أشعر بأنه من الصعب أن اهدأ وأحس بالاسترخاء بعد يوم أقوم فيه بالعمل.	5	14.7	17	50	12	35.3	1.79
03	أشعر بالإرهاق المستمر عندما استيقظ من نومي واعرّف أن علي مواجهة يوم جديد.	6	17.6	16	47.1	12	35.3	1.82
04	باستطاعتي فهم مشاعر الأطفال نحو الأشياء بكل سهولة.	1	2.9	16	47.1	17	50	1.53
05	أشعر بأنني أتعامل مع بعض الأطفال وكأنهم أشياء لا بشر.			4	11.8	30	88.2	1.12
06	ان التعامل مع الأطفال طول اليوم الدراسي يسبب لي الإجهاد والتعب.	8	23.5	20	58.8	6	17.6	2.06
07	أتعامل بفاعلية عالية مع مشكلات الأطفال.	1	2.9	18	52.9	15	44.1	1.59
08	أشعر بالضغط النفسي بسبب ممارستي لهذه المهنة.	7	20.6	12	35.3	15	44.1	1.76
09	أشعر أنني أؤثر ايجابيا في حياة كثير من الناس من خلال ممارستي لهذه المهنة.	3	8.8	22	64.7	9	26.5	1.82
10	أشعر أنني أصبحت أكثر قسوة مع الناس بعد التحاقني بمهنتي.	2	5.9	1	2.9	31	91.2	1.15
11	إنني قلق لأن هذه الوظيفة تحجر عواطفني.	1	2.9	3	8.8	30	88.2	1.15

12	أشعر بالحيوية والنشاط.							1.59	41.2	14	58.8	20
13	أشعر بالإحباط بسبب ممارستي لمهنة التدريس.	1	2.9	12				1.41	61.8	21	35.3	12
14	أشعر بانني أعمل في هذه المهنة بإجهاد كبير.	11	32.4	18				2.21	11.8	4	52.9	18
15	لا أكثرث لما يحدث مع الأطفال من مشكلات.			7				1.21	79.7	27	20.6	7
16	إن التعامل المباشر مع الأطفال يسبب لي ضغوطا نفسية شديدة.	1	2.9	13				1.45	55.9	19	38.2	13
17	أستطيع بكل سهولة أن أخلق جوا نفسيا مريحا مع الأطفال.			9				1.26	73.5	25	26.5	9
18	أحس بالراحة عندما أتعامل مع الأطفال بود.	1	2.9	3				1.15	88.2	30	8.8	3
19	لقد أنجزت أشياء كثيرة ذات قيمة وأهمية في هذه المهنة.	2	5.9	16				1.59	47.1	16	47.1	16
20	أعتقد أن الضغوطات التي تواجهني في عملي هي سبب ما أعانيه.	6	17.6	10				1.65	52.9	18	29.4	10
21	أتعامل بهدوء مع المشكلات الانفعالية للأطفال أثناء ممارستي لهذه المهنة.	2	5.9	12				1.47	58.8	20	35.3	12
22	باستطاعتي فهم مشاعر الأطفال نحو الأشياء بكل سهولة.	1	2.9	19				1.62	41.2	14	55.9	19

جدول رقم (24) يوضح نمط استجابة أفراد عينة الدراسة على بنود مقياس الاحتراق النفسي.

من خلال الجدول رقم (24) نلاحظ نمط استجابة أفراد العينة على مقياس الاحتراق النفسي والذي كانت أكبر نسبة استجابة على البديل أبدا والتي تراوحت بين 11.8% و 91.2% وتراوحت نسبة الاستجابة على البديل أحيانا بين 2.9% و 64.7% أما البديل دائما فكانت الاستجابة عليه تتراوح بين 2.9% و 32%. وهي أصغر نسبة في استجابات أفراد العينة.

وهذا الأمر طبيعي لأن الاحتراق النفسي مفهوم سلبي والأفراد دائما يملون للإجابة بطريقة يتقبلها المجتمع ويفضلها وربما هذا لأن الأفراد يظنون أن إجاباتهم بطريقة مخالفة قد تضر بنظرة المجتمع لهم، والأمر غير الطبيعي في هذه الاستجابات هو إجابة بعض أفراد العينة على نفس البند بطريقة مختلفة وهو ما نلاحظه في العبارتين رقم (4) و(22) واللذان أخذنا نسبتيين مختلفتين برغم من أنهما يمثلان نفس العبارة وهي (باستطاعتي فهم مشاعر الأطفال نحو الأشياء بكل سهولة) حيث حصلت العبارة رقم (4) على نسبة 47.1% في البديل أحيانا ونسبة 50% على البديل أبدا بينما حصلت العبارة رقم (22) على نسبة 55.9% في البديل أحيانا و 41.2% في البديل أبدا أما البديل دائما فكانت نسبته متساوية وكان فرد واحد الذي أجاب عليه ويعود هذا الاختلاف في الإجابة على نفس البعد في أن أفراد العينة مترددون في اختيار نوع الإجابة التي تعبر عنهم فعلا.

أما بخصوص دافعية الانجاز فسنوضحها في الجدول التالي:

رقم العبارة	العبارات	دائما		أحيانا		أبدا		المتوسط الحسابي
		ك	ب	ك	ب	ك	ب	
			%		%		%	
01	أشعر بالراحة عندما أتعامل مع الفئات التي تحتاج التربية الخاصة.			13	38.2	21	61.8	2.62
02	أسعى لتحقيق الإدماج لهذه الفئة الخاصة.	30	88.2	1	2.9	3	8.8	2.79

2.79	5.9	2	8.8	3	85.3	29	03	أستعمل كل الوسائل المتاحة في التعليم المتخصص لأحقق الأهداف المسطرة في التربية الخاصة.
2.94			5.9	2	94.1	32	04	أحرص أن أكون محبوبا من طرف هؤلاء الأطفال.
1.97	32.4	11	38.2	13	29.4	10	05	التدريس في ميدان التربية الخاصة يساعدي على إثبات ذاتي.
2.50	5.9	2	38.2	13	55.9	19	06	اعتز بانتمائي إلى سلك معلمي التربية الخاصة.
1.94	23.5	8	58.8	20	17.6	6	07	أنجز أعمالي بشكل أفضل من زملائي.
2.24	11.8	4	52.9	18	35.3	12	08	أحب مدح زملائي للعمل الذي أنجزه مع هذه الفئة الخاصة.
2.09	11.8	4	67.6	23	20.6	7	09	حماسي للعمل ينخفض بعد فترة من الزمن.
1.65	44.1	15	47.1	16	8.8	3	10	أتجنب غالبا القيام بالمهام والمسؤوليات الصعبة في عملي.
1.85	29.4	10	55.9	09	14.7	5	11	يغلب على عملي مع فئات التربية الخاصة الطابع الروتيني.
2.21	20.6	7	38.2	13	41.2	14	12	أشعر أن الاجتماعات والندوات التي تقام في مؤسسات ومراكز التربية الخاصة ذات أهمية.
2.53	8.8	3	29.4	10	61.6	21	13	تدفعني روح المنافسة مع زملائي نحو التفوق والنجاح.

14	أستغرق الوقت اللازم لتحقيق أهداف عملي.	25	73.5	14.7	17	50	20.6	2	5.9	2.68
15	أشعر بالتعب بعد فترة وجيزة من بداية اليوم الدراسي في مؤسسات أو مراكز التربية الخاصة.	5	14.7	17	50	50	20.6	12	35.3	1.79
16	أتشوق لملاقة هؤلاء الأطفال بعد العطل.	20	41.2	13	17	38.2	20.6	1	2.9	2.56
17	أشعر بأني مجتهد ومثابر في عملي في التربية الخاصة.	17	50	17	50	50	20.6			2.50
18	أسعى لاستكمال دراستي الأكاديمية بشكل متخصص في التربية الخاصة.	17	50	11	17	32.4	20.6	6	17.6	2.32
19	تعاون أولياء أطفال ذوي الاحتياجات الخاصة معي يجعلني أبذل جهدا أكبر.	20	58.8	7	7	20.6	20.6	7	20.6	2.38
20	المعاملة الحسنة بين أعضاء فريق العمل تجعلني أحسن من أدائي.	23	67.6	7	7	20.6	20.6	4	11.8	2.56
21	أذهب كل يوم للمركز وأنا في غاية النشاط والحماس.	11	32.4	20	20	58.8	20.6	3	8.8	2.24
22	أحتاج لبذل جهد مضاعف كمعلم في التربية الخاصة.	1	2.9	13	13	38.2	20.6	20	58.8	1.44
23	أقبل على الأنشطة التي يتطلب إنجازها مجهودا كبيرا.	16	47.1	12	12	35.3	20.6	6	17.6	2.29
24	أشعر بأني شخص يكتفي بالقليل من الآمال والطموحات في العمل مع فئات التربية الخاصة.	5	14.7	14	14	41.2	20.6	15	44.1	1.71
25	أظن أن مهنتي تقابل باحترام من قبل الآخرين.	3	8.8	18	18	52.9	20.6	13	38.2	1.71

1.82	1.82	35.3	12	47.1	16	17.6	6	26	أحاول دائما إدخال تعديلات تحسن من البرامج الخاصة بهذه الفئة.
1.88	1.88	23.5	8	64.7	22	11.8	4	27	أستطيع العمل مع هؤلاء الأطفال طوال اليوم دون تعب.
2.00	2.00	14.7	5	70.6	24	14.7	5	28	يمكنني العمل مع هؤلاء الأطفال لفترات طويلة دون الشعور بالملل.
2.12	2.12	32.4	11	23.5	8	44.1	15	29	أفكر في تغيير عملي كمعلم في التربية الخاصة.
2.29	2.29	14.7	5	41.2	14	44.1	15	30	أحاول الاطلاع والقراءة على كل ما يخص التعليم في التربية الخاصة.
2.15	2.15	17.6	6	50	17	32.4	11	31	أتحمل كل الصعاب حتى أحقق النجاح المنشود في عملي.
2.35	2.35	11.8	4	41.2	14	47.1	16	32	أرغب في أن أكون معلما متميزا في التربية الخاصة.
1.97	1.97	23.5	8	55.9	19	20.6	7	33	اعتبر عملي مع فئات التربية الخاصة عبئا ثقيلا.
2.12	2.12	29.4	10	29.4	10	41.2	14	34	أبذل جهدا للحصول على ترقيات.
1.76	1.76	50	17	23.5	8	26.5	9	35	أعمل جاهدا لأجل الاستفادة من مكافأة مادية في المهام التي أقوم بها.
1.79	1.79	41.2	14	38.2	13	20.6	7	36	أعتقد بأن الحظ أهم عامل للاستفادة من الترقيات.
1.97	1.97	35.3	12	32.4	11	32.4	11	37	أسعى إلى الحصول على رضا مسؤولي في العمل.

2.09	29.4	10	32.4	11	38.2	13	أبدل جهدا كبيرا للحصول على تقديرات مرتفعة.	38
------	------	----	------	----	------	----	--	----

### جدول رقم (25) يوضح نمط استجابة أفراد العينة على بنود استبيان دافعية الانجاز.

من خلال الجدول رقم (25) إتضح أن استجابات أفراد العينة كانت على الترتيب على البدائل حيث كانت نسبة الاستجابة على البديل دائما تحمل أكبر نسبة والتي تتراوح بين 2.9% و 94.1% يليه البديل أحيانا بنسبة تتراوح بين 2.9% و 70.6% ثم البديل دائما بنسبة تتراوح بين 2.9% و 61.8%

وهذا متوقع لأن دافعية الإنجاز مفهوم إيجابيا كما أن معظم عبارات المقياس هي عبارات إيجابية أما بالنسبة للعبارات الكاشفة للكذب فقد كان معظمها على البديل أحيانا والذي تراوحت نسبته بين 23.5% و 67.6% أما البديل دائما فكان يتراوح بين 8.8% و 61.6% وحصل البديل أبدا على نسبة تتراوح بين 8.8% و 44.1% فمعظم أفراد العينة كانت إجابتها بين دائما وأحيانا وإذا ما لاحظنا العبارة رقم (22) والتي تقول أحتاج إلى بذل جهد مضاعف كمعلم في التربية الخاصة نجد أن أغلب الاستجابات كانت حول البديل أبدا بنسبة 58.8% ثم البديل أحيانا بنسبة 38.2% ثم دائما بنسبة 2.9% وهي إجابة مقبولة اجتماعيا لكنها لا تنطبق على واقع العمل مع هذه الفئة والتي تحتاج فعلا إلى جهد مضاعف.

فبالرغم من بعض الإجابات الزائفة للمعلمين والمتناقضة في بعض الأحيان إلا أنه اتضح وجود ارتباط سالب بين الاحتراق النفسي ودافعية الإنجاز عند مستوى دلالة 0.05 وربما كان هذا الارتباط أقوى لو أن أفراد العينة أجابوا بصدق تام.

### 2.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى: والتي كان مفادها:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبر".

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (18) والذي يبين الفروق في متغير الخبرة اتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق تعزى لهذا المتغير أي أن المدة التي يقضيها معلمو التربية الخاصة لا تؤثر على مستوى الاحتراق النفسي لديهم سلبا أو إيجابا وربما يعود ذلك إلى تشابه الظروف التنظيمية والإدارية للعمل فمعلمو التربية الخاصة يتعرضون إلى نفس ضغوط العمل والتي لا تتغير مع مرور الزمن كما أن الصلاحيات المعطاة لهم موحدة حيث لا توجد أفضلية في الصلاحيات

لذوي الخبرة المرتفعة أو المنخفضة فالكامل يعامل بطريقة واحدة كما أنهم جميعاً يعملون لتحقيق أهداف موحدة وهم كذلك يتعاملون جميعاً مع فئات خاصة من المجتمع وكذلك تلقى معظمهم نفس التكوين العلمي.

وأن هذه النتيجة تتنافى مع دراسة محمود دبابسة (1993) والذي توصل إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المعلمين ذوي الخبرة القصيرة.

### 3.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية: والتي كان مفادها:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع الإعاقة".

من خلال الجدول رقم (19) والذي يبين أنه توجد فروق دالة إحصائية في استجابة أفراد العينة في الاحتراق النفسي لصالح معلمي الإعاقة الذهنية، أي أن معلمي الإعاقة الذهنية عرضة للاحتراق أكثر من معلمي الإعاقة السمعية، وهذا ربما راجع إلى أن فئة المعاقين عقلياً هي من أكثر فئات التربية الخاصة تعقيداً والعمل مع هذه الفئة أكثر مشقة من العمل مع فئة الإعاقة السمعية، بالإضافة إلى تباين هذه الخصائص عند التلاميذ المعوقين ذهنياً أنفسهم من حيث النوع والشدة، فضعف الذاكرة والتشتت وبطء التقدم وظهور السلوكيات غير التكيفية والتغيرات الانفعالية المفاجئة جميعها خصائص تتطلب وقتاً وجهداً مضاعفاً لأجل التعامل معها، لتشكل في النهاية مصدراً من مصادر الضغوط المهنية التي تؤدي للاحتراق النفسي لدى العاملين مع هذه الفئة.

### 4.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: والتي كان مفادها:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير درجة الإعاقة".

من خلال الجدول رقم (20) اتضح أن توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة في الاحتراق النفسي لصالح معلمي الإعاقة الشديدة أي أن معلمي الإعاقة الشديدة أكثر عرضة للاحتراق النفسي يليه معلمي الإعاقة المتوسطة ثم معلمي الإعاقة الخفيفة. وهذا يدل على أنه كلما انخفضت درجة الإعاقة كلما زادت حدة الاحتراق النفسي فمعلمو الإعاقة الشديدة نجد أنهم أكثر احتراقاً من معلمي الإعاقة

المتوسطة ومعلمي الإعاقة المتوسطة أكثر احتراقاً من معلمي الإعاقة الخفيفة وربما يعود ذلك إلى أن الفئة المتوسطة والخفيفة هي فئات قابلة للتعلم أو قريبة منه جداً كما أنهم يعانون من قصور متوسط، كما أن نموهم اللغوي يكون أحسن من فئة الإعاقة الشديدة التي يكون نموهم اللغوي فيها بطيء جداً في الإعاقة الذهنية ومنعدم في الإعاقة السمعية، إلا أنهم يستبدلون اللغة العادية بلغة الإشارة والتي من شأنها هي أيضاً أن تترك المعلم إن لم يكن متقناً لها وخاصة أن التكوين الذي يتلقاه المعلمون يكون عام فالكل يتلقى تكوين موحد دون تخصيص في نوع الإعاقة التي يتعاملون معها. كما أن فئة الإعاقة الشديدة تكون أكثر عدوانية لعدم القدرة على التكيف كما يمكن أن يكون السبب هو فشل المعلم في تحقيق الدمج لهذه الفئة والتي تعتبر أهم أهداف التربية الخاصة، فإذا كان من الصعب دمج ذوي الإعاقة الخفيفة والمتوسطة فكيف سيتم دمج ذوي الإعاقة الشديدة، وهذا يجعله يتوقع الفشل قبل المحاولة في الدمج وتطوير هذه الفئة فكل هذه الخصائص والظروف المحيطة تفرض على المعلم بذل جهد أكثر من مضاعف وهذا الجهد قد يكون دون نتيجة خاصة عند توقع الفشل وكل هذا قد يجعله يعاني من الاحتراق أكثر من غيره من معلمي الإعاقة المتوسطة والخفيفة.

## 5.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة: والتي كان مفادها:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة".

من خلال الجدول رقم (21) يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة على استبيان دافعية الإنجاز لصالح المعلمين الأقل خبرة من 10 سنوات أي أن دافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة تنخفض مع مرور الزمن، وربما يعود ذلك إلى أن المعلمين ذوي الخبرة الأقل من 10 سنوات هم معلمين مازالوا في مرحلة الشباب والعطاء، فهم يتوقعون الكثير من أنفسهم ومن المنظمة التي ينتمون إليها فهم يتوقعون الاعتراف والتقدير والمكافأة والتقدم والتحدي، ولكن مع مرور الوقت ينصدمون بالواقع والذي يكون مخالفاً لتوقعاتهم فيجعلهم غير راضين على عملهم فهم هنا يصبحون أكثر واقعية فتتخفف طموحاتهم ويصبحون غير قادرين على العطاء، وبالإضافة إلى هذه العوامل نجد كذلك طبيعة الفئة التي يتعامل معها فهي تزيد من إحباطه فهو لا يستطيع الوصول معها إلى أي درجة من التفوق فكل هذا يجعله غير قادر على بذل أي مجهود وبالتالي تنقص دافعيته مع مرور الزمن.

وهذه النتيجة مخالفة لنتيجة دراسة سهام إبراهيم كامل محمد والتي مفادها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة معلمي التربية الخاصة على مقياس دافعية الإنجاز تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

## 6.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الخامسة: والتي كان مفادها:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع الإعاقة".

من خلال الجدول رقم (22) يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة في دافعية الإنجاز لصالح معلمي الإعاقة السمعية، وربما يعود ذلك إلى أن أنظمة التعليم الخاصة بهم شبيهة إلى حد ما بأنظمة التعليم العادي حيث يتم فيه تقييم أداء التلاميذ وفق نتائج الدراسة وهذا يجعلهم لديهم معرفة بنتائج العمل الفعلية، وهي متوافقة مع نظرية خصائص المهنة التي تقول بأن المعرفة بنتائج العمل تؤدي إلى زيادة الدافعية بينما نجد أن معلم الإعاقة الذهنية لا تكون لديه معلومات كافية حول نتائج عملهم خاصة المعرفية، وذلك لأن تلاميذ الإعاقة الذهنية يتميزون بذاكرة ضعيفة فهم لا يتذكرون الأشياء بسهولة كما أن ذاكرتهم قصيرة المدى، فما يتذكرونه الآن قد ينسونه بعد مدة قصيرة. كما أن معلمي الإعاقة الذهنية بحاجة إلى التكرار والذي من شأنه أن يولد الإحباط لدى المعلم وبالتالي ينقص من دافعيته.

## 7.2. مناقشة و تفسير نتائج الفرضية السادسة: والتي كان مفادها:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير درجة الإعاقة".

من خلال الجدول رقم (23) اتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة في دافعية الإنجاز تعزى لمتغير درجة الإعاقة، أي أن درجات الإعاقة لا تؤثر في دافعية الإنجاز فالمعلم تكون له تقريبا نفس الدافعية سواء تعامل مع إعاقات خفيفة أو متوسطة أو شديدة. وربما يعود ذلك إلى أن هذه الإعاقات تمثل فئات خاصة وتحتاج إلى معاملة خاصة دون تحديد لدرجة الإعاقة فكل فئة تحتاج إلى جهد كبير ومضاعف وإلى صبر مهما كانت درجة الإعاقة التي يتعاملون معها.

## توصيات:

- للعمل على إزالة بعض العقبات التي تؤثر على معلمي التربية الخاصة، وزيادة دافعية الإنجاز لديهم، فإنه يجب ما يلي:
- ضرورة التدريب المهني والإعداد النفسي للمعلم.
  - ضرورة عقد دورات تدريبية للمعلمين بصفة مستمرة لإطلاعهم على كل جديد في مجال التربية الخاصة مما قد يخفف من تلك الأعباء الواقعة عليهم نظرا لما قد يكسبونه من مهارة في التعامل مع هذه الحالات.
  - تصميم الأدوات لرصد التغيير في نمو الأطفال ومدى التقدم نحو تحقيق الأهداف.
  - تبني ظروف وأساليب جديدة لإعداد معلمي التربية الخاصة وإعداد معلمين مختصين بكل فئة.
  - عدم تحميل المعلمين مسؤوليات تفوق قدراتهم الحقيقية لتجنب شعورهم بالعجز ونقص الشعور بالإنجاز.
  - ضرورة عقد لقاءات دورية للمعلمين مع أولياء أمور الأطفال ذوي الحاجات الخاصة وذلك لمناقشة مشكلات أطفالهم مما قد يساعد المعلمين في علاج تلك المشاكل.
  - السماح للمعلمين بإبداء آراءهم حول أنماط التسيير المتعلقة بوضع البرامج الخاصة بالتلاميذ.
  - عقد دورات تدريبية للمعلمين لتوضيح أثر الاحتراق النفسي في نتائج العمل.
  - تدريب كوادر مهنية متخصصة تكون قادرة على تقديم الاستشارات اللازمة للتصدي لضغوط العمل والاحتراق النفسي.
  - تحسين مناخ العمل من خلال توفير فرص للتريقات والمكافأة وفرص التقدم وتوضيح الحقوق والواجبات والمهام والتوقعات لتجنب النزاعات والصراعات المختلفة بين العاملين.
  - العمل على زيادة دافعية الإنجاز من خلال العوامل المساعدة على تحسين دافعية المعلمين.

## خاتمة:

يتعرض معلمي الإعاقة الذهنية والسمعية إلى العديد من العوائق التي تؤثر على عملهم ولقد حاولنا في هذا البحث التعرف إلى أحد هذه العوائق والمتمثلة في الاحتراق النفسي كما حاولنا معرفة العلاقة بينه وبين دافعية الإنجاز وكذلك إلى معرفة تأثير كل من الخبرة ( أقل من 10 سنوات، بين 10 و 20 سنة، أكثر من 20 سنة)، نوع الإعاقة (ذهنية، سمعية) ودرجة الإعاقة (خفيفة، متوسطة، شديدة) على الاحتراق النفسي ودافعية الإنجاز. ولقد توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى:

- وجود علاقة ارتباطية سالبة بين مقياس الاحتراق النفسي و استبيان دافعية الإنجاز عند مستوى دلالة 0.05.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع الإعاقة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير درجة الإعاقة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع الإعاقة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير درجة الإعاقة.

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

المراجع

## قائمة المراجع:

### الكتب:

1. أحمد دوقة وآخرون: "سيكولوجية الدافعية للتعلم في التعليم ما قبل التدرج"، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011، الجزائر.
2. أحمد عبد مطيع الشحانية: "التكيف مع الضغوط النفسية"، دار الحامد، 2010، الأردن.
3. أحمد فلاح علوان: "علم النفس التربوي تطوير المتعلمين"، 2009، دار الحامد، الأردن.
4. أحمد محمد عوض بني احمد: "الاحتراق النفسي و المناخ التنظيمي في المدارس"، دار الحامد، 2007، الأردن.
5. أشرف محمد عبد الغني: "علم النفس الصناعي أسسه و تطبيقاته"، المكتب الجامعي الحديث، 2001، الإسكندرية.
6. أمل البكري: "دراسات حديثة في علم النفس المدرسي"، دار المعتز، 2013، الأردن.
7. إبراهيم جابر السيد: "علم النفس الاجتماعي"، دار التعليم الجامعي، 2014، الإسكندرية.
8. ادوارد موراي، ت أحمد عبد العزيز سلامة: "الدافعية و الانفعال"، 1988، دار الشروق، القاهرة.
9. إسماعيل شعباني: "منهجية البحث في العلوم الاجتماعية"، المعهد الوطني للتجارة، 2005، الجزائر.
10. تيسير مفلح كوافحة: "علم النفس التربوي و تطبيقاته في مجال التربية الخاصة"، دار المسيرة، 2007، الأردن.
11. تيسير مفلح كوافحة، عمر فواز عبد العزيز: "مقدمة في التربية الخاصة"، دار المسيرة، ط4، 2010، عمان.
12. ثائر احمد غباري: "الدافعية النظرية و التطبيق"، دار المسيرة، 2008، الأردن.
13. جمال محمد الخطيب، منى صبحي الحديدي: "المدخل إلى التربية الخاصة"، دار الفكر، 2009، الأردن.
14. جمال الخطيب، منى الحديدي: "مناهج و أساليب التدريب في التربية الخاصة"، دار الفكر، 2009، الأردن.

15. جمعة سيد يوسف: "إدارة الضغوط"، مركز تطوير الدراسات و البحوث في العلوم الهندسية"، 2007، القاهرة.
16. حسين أبو رياش، زهرية عبد الحق: "علم النفس التربوي"، دار المسيرة ، 2007، الأردن .
17. حسين فايد: "علم النفس العام رؤية معاصرة"، مؤسسة حوريس الدولية، 2005، مصر.
18. حمدي علي الفرماوي: " دافعية الإنسان بين النظريات المبكرة والاتجاهات المعاصرة"، دار الفكر العربي، 2004، القاهرة.
19. خولة أحمد يحي: " البرامج التربوية للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة "، دار المسيرة، 2006، الأردن.
20. خولة أحمد يحي، ماجدة السيد عبيد: " الإعاقة العقلية"، دار وائل، 2005، الأردن.
21. ذوقان عبيدات و آخرون: " البحث العلمي مفهومه وادواته واساليبه"، دار الفكر، 2004، عمان.
22. راضي الوقفي: "أساسات التربية الخاصة"، جهينة، 2004، الأردن.
23. رانيا عدنان: "علم النفس المدرسي"، دار البداية، 2009، الأردن.
24. رشاد علي عبد العزيز موسى: " علم النفس الدافعي"، دار النهضة العربية، 1994، القاهرة.
25. رشيد زرودي: "منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية"، دار الكتاب الحديث، 2004، الجزائر .
26. رونالدي ريجيو، ت فارس حلمي: " المدخل إلى علم النفس الصناعي و التنظيمي"، الشروق، 1999، الأردن.
27. زياد كامل الالا و آخرون: "أساسات التربية"، دار المسيرة، الأردن.
28. زيد بن محمد البنال: "الاحترق النفسي لدى معلمي و معلمات التربية الخاصة"، سلسلة إصدارات أكاديمية التربية الخاصة ، 2000 ، السعودية .
29. سعيد عثمان، طارق كمال: " علم النفس الاجتماعي"، مؤسسة شباب الجامعة، 2010، الإسكندرية.
30. سعيد محمد السعيد و آخرون: " برامج التربية الخاصة ومناهجها بين الفكر والتطبيق والتطوير"، عالم الكتب، 2006 ، مصر.

31. شيلي تايلور، ت- وسام درويش بيك، فوزي شاكرا داود: " علم النفس الصحي"، دار حامد، 2008، عمان .
32. صلاح الدين شروخ: " منهجية البحث العلمي للجامعيين"، دار العلوم للنشر و التوزيع، 2003، الجزائر .
33. طاهر حسو الزبياري: "أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع"، المؤسسة الجامعية للدراسات، 2011، بيروت.
34. عبد الحافظ سلامة، سمير أبو مغلي: "المناهج و الأساليب في التربية الخاصة"، اليازوري، 2003، الأردن.
35. عبد اللطيف بن حسين فرج: "طرق التدريس في القرن الواحد والعشرين"، دار المسيرة، 2005، الأردن.
36. عبد اللطيف محمد خليفة: "الدافعية للإنجاز"، دار الغريب ، 2000، مصر.
37. عبد الله زيد الكيلاني: " دليل الرسائل و الاطروحات الجامعية"، دار المسيرة، 2004، الأردن.
38. عدنان ناصر الحازمي: "الإعاقة العقلية - دليل المعلمين و أولياء الأمور-" ، 2007، الأردن.
39. عصام النمر: " القياس و التقويم في التربية الخاصة"، اليازوري، 2008، الأردن.
40. علي أحمد عبد الرحمن عياصرة: "القيادة و الدافعية في الادارة التربوية"، دار الغريب، 2000، مصر.
41. علي حمدي: " سيكولوجية الاتصال و ضغوط العمل"، دار الكتاب الحديث، 2008، القاهرة، مصر.
42. غازي عناية: "منهجية اعداد البحث العلمي"، دار المنهج، 2007، عمان .
43. فاروق الروسان: " قضايا و مشكلات في التربية الخاصة"، دار الفكر ، 2013، الأردن.
44. فاطمة عبد الرحيم النوايسة: "الضغوط و الأزمات النفسية وأساليب المساندة"، دار المنهاج، 2013، الأردن.
45. فؤاد البهي السيد، سعيد عبد الرحمن: "علم النفس الاجتماعي رؤية معاصرة"، دار الفكر العربي ، 1999، مصر.
46. قحطان أحمد الطاهر: " مدخل إلى التربية الخاصة"، دار الفكر، الأردن.

47. لوكاند هاريدى: " بطيئو التعلم خصائصهم النفسية و التعليمية"، دار الفكر، 2010، الأردن.
48. مجدي محمد أحمد عبد الله: "علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق"، دار المعرفة الجامعية، 2013، مصر .
49. محمد جاسم العبيدي : " علم النفس الإكلينيكي"، دار الثقافة، 2009، الأردن.
50. محمد محمود بن يونس: " سيكولوجية الدافعية و الانفعالات"، دار المسيرة، 2007، الأردن.
51. مصطفى نوري القمش: " الإعاقات المتعددة"، دار المسيرة، 2001، الأردن.
52. مصطفى نوري القمش، خليل عبد الرحمن معاينة: "سيكولوجية الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة"، دار المسيرة، 2011، الأردن.
53. معن محمود أحمد العياصرة: "الإشراف التربوي و القيادة التربوية وعلاقتها بالاحترق النفسي"، دار الحامد، 2008، الأردن .
54. ناصر محمد العديلي: " إدارة السلوك التنظيمي"، المملكة العربية السعودية، 1993.
55. هشام يعقوب مريزيق: " النظرية و التطبيق في الإشراف التربوي"، دار الربية، 2008، الأردن.
56. وليد السيد احمد خليفة، مراد علي عيسى: " الاتجاهات الحديثة في مجال التربية الخاصة"، دار الوفاء لنديا الطباعة و النشر، 2006، مصر.

#### القاموس:

- فرج عبد القادر طه و آخرون : "معجم علم النفس و التحليل النفسي"، دار النهضة العربية، 1989، بيروت.

#### المجلات:

1. ادم غازي العتيبي: " الاحترق الوظيفي لدى العاملين من قطاع الخدمة المدنية الكويتي وعلاقته بنمط الشخصية (أ) و الرغبة في ترك العمل"، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلس النشر العلمي، العدد2، 2000، الكويت .
2. رامي طشطوش و آخرون : " ظاهرة الاحترق النفسي و الرضا الوظيفي و العلاقة بينهما لدى معلم غرف المصادر في الاردن"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، العلوم الإنسانية، المجلد 27(8)، جامعة اليرموك، 2013، الأردن .

3. رمزي رسمي جابر: "مستويات الاحتراق النفسي لدى حكام الألعاب الجماعية في فلسطين"، مجلة علوم التربية الرياضية، العدد7، دون سنة، العراق.
4. سعيد الظفري و إبراهيم القريوتي: " الاحتراق النفسي لدى معلمات التلاميذ ذوي صعوبات التعلم في سلطنة عمان"، المجلة الأردنية، في العلوم التربوية، مجلد6، العدد 3، 2010، الأردن.
5. زياد كامل و صائب كامل: " الاحتراق النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في منطقة القسيم في ضوء بعض المتغيرات"، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، مجلد 3، العدد 8، 2014.
6. عمار الفريحات: "مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة عجلون"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، 2010، فلسطين.

#### الرسائل الجامعية :

1. أمل فلاح فهد الهملان: "الاحتراق النفسي والمساندة الاجتماعية وعلاقتها باتجاه العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر"، للحصول على درجة ماجستير في التربية، تخصص صحة نفسية، جامعة الزقازيق، 2008، مصر.
2. بن يوسف أمال: "العلاقة بين استراتيجيات التعلم و الدافعية للتعلم و أثرهما على التحصيل الدراسي"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التربية، جامعة الجزائر، 2008، الجزائر.
3. بلحاج فروجة: " التوافق النفسي الاجتماعي وعلاقته بالدافعية للتعلم لدى المراهق المتمدرس في التعليم الثانوي"، تخصص علم النفس و علوم التربية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة مولود معمري، 2011، تيزي وزو، الجزائر.
4. رائدة حسن الحمر: "دراسة مستوى الاحتراق النفسي لمعلمي التربية الخاصة مقارنة بالمعلمين العاديين في مملكة البحرين"، مشروع تخرج ضمن متطلبات بكالوريوس علم النفس التربوي -فئات خاصة -، كلية التربية قسم علم النفس، جامعة البحرين، 2006، البحرين.

5. سلوى محمد الحسن سيد أحمد: "الاحتراق النفسي لدى معلمات التلاميذ ذوي الإعاقة العقلية العاملات مراكز التربية الخاصة بمدينة أم درمان"، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في الارشاد النفسي و التربوي، جامعة السودان، 2015، السودان.
6. سليمان بن علي بن محمد بن راشد الحاتمي: " الاحتراق النفسي وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات لدى العاملين العمانيين في محافظة الظاهرة" ، استكمال لنيل درجة ماجستير في التربية، تخصص إرشاد نفسي ، جامعة نزوي، 2014، سلطنة عمان.
7. سماهر مسلم عياد أبو مسعود: " ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين بوزارة التربية و التعليم العالي بقطاع غزة"، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الاسلامية، 2010 ، غزة.
8. سنابل أمين جرار: " الجدية في العمل و علاقتها بالاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظة شمال الضفة الغربية"، جامعة النجاح الوطنية، مذكرة لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية، 2011، فلسطين.
9. سهام إبراهيم كامل محمد: " الصفحة النفسية لمعلمي التربية الخاصة في ضوء متغيرات الدافعية التخصص الخبرة " لنيل درجة دكتوراه في التربية، جامعة القاهرة، 2013 ، مصر.
10. عبد الله سحمي السبيعي: "الاحتراق النفسي و علاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة الرياض"، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاجتماعية و الإدارية، قسم علم النفس، 2014، الرياض.
11. عثمان مريم: " الضغوط المهنية و علاقتها بدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية"، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري، 2010، قسنطينة .
12. غرم الله بن عبد الرزاق بن صالح الغامدي : "التفكير العقلاني و التفكير اللاعقلاني و مفهوم الذات و دافعية الانجاز لدى عيّنة من المراهقين المتفوقين دراسيا والعاديين بمدينة مكة المكرمة"، دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس، تخصص إرشاد نفسي، كلية التربية، جامعة أم القرى ، 2009، مكة المكرمة.

13. عفاف وسطاني : "دافعية الانجاز لدى فريق العمل وعلاقتها بالنمط القيادي السائد لمدير مؤسسة تعليمية"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة التربوية، قسم علم النفس و علوم التربية و الأطفونيا، 2010، سطيف.
14. قدوري خليفة: "الرضا عن التوجيه الدراسي وعلاقته بدافعية للإنجاز لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس المدرسي، جامعة مولود معمري، 2012، تيزي وزو.
15. مشطر حسين: "الوظيفة الاجتماعية للمدرسة و شروط كفايتها التدريسية في ضوء معايير الجودة التعليمية"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التربية، جامعة الحاج لخضر، 2015، باتنة .
16. نشوة كرم عمار أبو بكر دردير: "الاحتراق النفسي للمعلمين ذوي النمط (أ، ب) و علاقته بأساليب مواجهة المشكلات"، مذكرة للحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص صحة نفسية، جامعة الفيوم، 2007، القاهرة.
17. وضاح محمد: "الاحتراق النفسي لدى العاملين في العلاقات العامة"، بحث مقدم لنيل الدبلوم في العلاقات العامة، الاكاديمية السورية الدولية ، 2009، دمشق.

الملاحق

ملحق رقم (1): مقياس الاحتراق النفسي

جامعة 8ماي 1945

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

السنة ثانية ماستر علم النفس الاجتماعي

قسم علم النفس

عنوان الدراسة

" الاحتراق النفسي و علاقته بدافعية الانجاز لدى معلم التربية الخاصة"

دراسة ميدانية بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المتخلفين ذهنيا

و مدرسة تعليم صغار الصم -قائمة-

مقياس " الاحتراق النفسي"

التعليمة:

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

في إطار التحضير لنيل شهادة ماستر في علم النفس الاجتماعي نظام LMD، نضع بين يديكم هذا المقياس الذي يتكون من 22 عبارة و المعد خصيصا لقياس " الاحتراق النفسي" و الذي استخدم مسبقا من طرف رائدة حسن الحمر في مراكز و مؤسسات التربية الخاصة و التربية العادية بمملكة البحرين. ونأمل تعاونكم معنا بالإجابة الصريحة الواضحة وذلك بوضع علامة (x) أمام الاجابة التي ترى أنها مناسبة لك مع العلم أنه لا توجد اجابة صحيحة و أخرى خاطئة .

و نعلمكم بأن المعلومات سوف تعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

شكرا مسبقا على تعاونكم معنا

بيانات شخصية:

- 1 - الخبرة المهنية:
- أقل من 10 سنوات
- من 10 إلى 20 سنة
- أكثر من 20 سنة
- 2- نوع الإعاقة التي تعمل معها :
- الإعاقة الذهنية
- الإعاقة السمعية
- 3- درجة الإعاقة التي تعمل معها
- إعاقة خفيفة
- إعاقة متوسطة
- إعاقة شديدة

مقياس الاحتراق النفسي لـ"رائدة حسن الحمر"

رقم العبارة	العبارات	دائماً	أحياناً	أبداً
01	أشعر بانني منهك بسبب ممارستي لهذه المهنة.			
02	أشعر بانه من الصعب ان اهدا و احس بالاسترخاء بعد يوم اقوم فيه بالعمل.			
03	أشعر بالإرهاق المستمر عندما استيقظ من نومي و اعرف ان علي مواجهة يوم جديد.			
04	باستطاعتي فهم مشاعر الاطفال نحو الاشياء بكل سهولة.			
05	أشعر بأني اتعامل مع بعض الأطفال و كأنهم أشياء لا بشر.			
06	إن التعامل مع الاطفال طول اليوم الدراسي يسبب لي الإجهاد و التعب.			
07	أتعامل بفاعلية عالية مع مشكلات الاطفال .			
08	أشعر بالضغط النفسي بسبب ممارستي لهذه المهنة.			
09	أشعر اني اؤثر ايجابيا في حياة كثير من الناس من خلال ممارستي لهذه المهنة.			
10	أشعر أنني أصبحت أكثر قسوة مع الناس بعد إلتحاقني بمهنتي .			
11	إنني قلق لأن هذه الوظيفة تحجر عواظي .			
12	أشعر بالحيوية و النشاط.			
13	أشعر بالإحباط بسبب ممارستي لمهنة التدريس.			
14	أشعر بانني أعمل في هذه المهنة بإجهد كبير.			
15	لا أكرث لما يحدث مع الأطفال من مشكلات.			
16	إن التعامل المباشر مع الأطفال يسبب لي ضغوطا نفسية شديدة.			
17	أستطيع بكل سهولة أن أخلق جوا نفسيا مريحا مع الأطفال.			

			أحس بالراحة عندما أتعامل مع الأطفال بود.	18
			لقد أنجزت اشياء كثيرة ذات قيمة وأهمية في هذه المهنة.	19
			أعتقد أن الضغوطات التي تواجهني في عملي هي سبب ما اعانيه.	20
			أتعامل بهدوء مع المشكلات الانفعالية للأطفال أثناء ممارستي لهذه المهنة.	21
			باستطاعتي فهم مشاعر الاطفال نحو الأشياء بكل سهولة.	22

ملحق رقم (2): استبيان دافعية الإنجاز.

جامعة 8ماي 1945

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

السنة ثانية ماستر علم النفس

قسم علم النفس

الاجتماعي

عنوان الدراسة

" الاحتراق النفسي و علاقته بدافعية الانجاز لدى معلم التربية الخاصة"

دراسة ميدانية بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المتخلفين ذهنيا

و مدرسة تعليم صغار الصم -قالمة-

استبيان دافعية الانجاز لدى معلم التربية الخاصة

التعليمة:

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

في اطار التحضير لنيل شهادة ماستر في علم النفس الاجتماعي نظام LMD، نضع بين يديكم هذا الاستبيان الذي يتكون من 38 عبارة و المعدة خصيصا لقياس " دافعية الانجاز". ونأمل تعاونكم معنا بالإجابة الصريحة الواضحة و ذلك بوضع علامة (x) امام الاجابة التي ترى أنها مناسبة لك مع العلم انه لا توجد اجابة صحيحة و اخرى خاطئة .

و نعلمكم بان المعلومات سوف تعامل بسرية تامة ولن تستخدم الا لأغراض البحث العلمي .

شكرا مسبقا على تعاونكم معنا

الحالة:

بيانات شخصية:

1- الخبرة المهنية: أقل من 10 سنوات

من 10 إلى 20 سنة

أكثر من 20 سنة

2- نوع الإعاقة التي تعمل معها : الإعاقة الذهنية

الإعاقة السمعية

3- درجة الإعاقة التي تعمل معها: إعاقة خفيفة

إعاقة متوسطة

إعاقة شديدة

## استبيان دافعية الانجاز لدى معلم التربية الخاصة

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

			18	أسعى لاستكمال دراستي الأكاديمية بشكل متخصص في التربية الخاصة.
			19	تعاون أولياء أطفال ذوي الاحتياجات الخاصة معي يجعلني أبذل جهدا أكبر.
			20	المعاملة الحسنة بين أعضاء فريق العمل تجعلني أحسن من أدائي.
			21	أذهب كل يوم للمركز وأنا في غاية النشاط و الحماس.
			22	أحتاج لبذل جهد مضاعف كمعلم في التربية الخاصة.
			23	أقبل على الأنشطة التي يتطلب إنجازها مجهودا كبيرا.
			24	أشعر بأني شخص يكتفي بالقليل من الآمال و الطموحات في العمل مع فئات التربية الخاصة.
			25	أظن أن مهنتي تقابل باحترام من قبل الآخرين.
			26	أحاول دائما ادخال تعديلات تحسن من البرامج الخاصة بهذه الفئة.
			27	أستطيع العمل مع هؤلاء الأطفال طوال اليوم دون تعب.
			28	يمكنني العمل مع هؤلاء الأطفال لفترات طويلة دون الشعور بالملل.
			29	أفكر في تغيير عملي كمعلم في التربية الخاصة.
			30	أحاول الاطلاع والقراءة على كل ما يخص التعليم في التربية الخاصة.
			31	أتحمل كل الصعاب حتى أحقق النجاح المنشود في عملي.
			32	أرغب في أن أكون معلما متميزا في التربية الخاصة.
			33	أعتبر عملي مع فئات التربية الخاصة عبئا ثقيلًا.
			34	أبذل جهدا للحصول على ترقية.
			35	أعمل جاهدا لأجل الاستفادة من مكافأة مادية في المهام التي أقوم بها.
			36	أعتقد بأن الحظ أهم عامل للاستفادة من الترقيات.
			37	أسعى إلى الحصول على رضا مسؤولي في العمل.
			38	أبذل جهدا كبيرا للحصول على تقديرات مرتفعة.

ملحق رقم (3): حساب معامل الثبات و نتائج حسابات برنامج spss.

46	46	41	41	51	$\Sigma^*y$
40	42	38	37	46	$\Sigma x^{\dagger}$
1	3	2	1	3	38
2	3	1	1	3	37
1	3	3	3	2	36
3	3	1	1	3	35
2	3	1	2	3	34
1	1	1	1	3	33
3	3	3	3	3	32
2	3	2	2	3	31
3	2	2	2	2	30
1	1	1	1	1	29
2	3	2	2	2	28
2	2	1	2	2	27
3	2	2	2	2	26
3	3	2	2	3	25
2	1	3	2	3	24
2	2	3	1	1	23
3	1	2	2	1	22
2	2	2	3	2	21
3	2	1	2	3	20
2	3	2	2	3	19
3	3	3	1	3	18
2	3	3	2	2	17
2	3	2	2	3	16
2	1	2	2	3	15
3	3	2	3	3	14
3	2	3	3	3	13
2	2	2	2	3	12
1	1	2	2	2	11
2	2	2	2	2	10
2	2	3	2	2	9
3	1	2	1	3	8
2	3	2	2	2	7
2	3	2	3	3	6
2	3	2	2	3	5
3	3	2	3	3	4
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2
1	1	2	3	2	1
5	4	3	2	1	العبارات

\*مجموع العبارات الفردية.  
†مجموع العبارات الزوجية.

451	34	48	48	49	47
423	36	43	46	45	48
	1	3	3	3	3
	2	3	3	3	2
	2	1	3	2	2
	1	1	2	2	1
	2	3	2	2	1
	2	1	1	2	2
	1	2	3	3	3
	1	3	3	2	3
	2	1	3	3	3
	2	1	1	3	2
	1	3	2	2	2
	1	3	2	2	2
	2	3	2	2	2
	2	3	3	2	3
	1		2	2	2
	1	3	3	3	1
	1	1	1	3	2
	2	3	3	3	2
	2	3	3	3	3
	2	3	3	3	3
	1	3	1	3	3
	2	3	3	3	3
	2	3	3	3	3
	2	1	2	2	2
	3	3	3		
	2	2	3	1	2
	2	1	2	1	1
	1	3	3	3	3
	2	2	3	3	3
	2	3	3	3	2
	2	3	3	3	2
	3	3	3	3	3
	3	3	3	3	2
	3	3	2	3	3
	2	2	2	1	2
10	9	8	7	6	

X.Y	$y^2$	$x^2$	$(y)\Sigma$	$(x)\Sigma$	الأفراد
2346	2601	2116	51	46	1
1517	1681	1369	41	37	2
1558	1681	1444	41	38	3
1932	2116	1764	46	42	4
1748	2116	1444	46	38	5
1974	2209	1764	47	42	6
2205	2401	2025	49	45	7
2208	2304	2116	48	46	8
2064	2304	1849	48	43	9
1224	1156	1296	34	36	10
18776	20569	17187	451	413	$\Sigma$

$$r = \frac{N\Sigma X.Y - \Sigma X.\Sigma Y}{\sqrt{[N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

معامل بيرسون:

$$r = \frac{(10)(18776) - (413)(451)}{\sqrt{[10(17187) - (413)^2][10(20569) - (451)^2]}}$$

$$r = \frac{187760 - 186263}{\sqrt{(1301)(2289)}}$$

$$r = \frac{1497}{\sqrt{2977989}}$$

$$r = 0.87$$

$$R = \frac{2r}{1+r}$$

التصحيح بمعامل سبيرمان:

$$R = \frac{2(0.87)}{1 + 0.87}$$

$$R = \frac{1.74}{1.87}$$

$$R = 0.93$$

## نتائج برنامج spss

### معامل الارتباط:

#### Corrélations

	الاحترق	دافعية
Corrélation de Pearson	1	-,399 <sup>*</sup>
الاحترق Sig. (bilatérale)		,019
N	34	34
Corrélation de Pearson	-,399 <sup>*</sup>	1
دافعية Sig. (bilatérale)	,019	
N	34	34

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

### المتوسطات الحسابية لمتغيرات الاحتراق النفسي:

#### Tableau de bord

### الخبرة:

M1

الخبرة المهنية	Moyenne	N	Ecart-type
سنوات 10 من أقل	1,4838	14	,28054
سنة 20 إلى 10 من	1,5142	9	,16120
سنة 20 من أكثر	1,6942	11	,15493
Total	1,5599	34	,23156

### نوع الإعاقة

#### Statistiques de groupe

نوع الإعاقة	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
الذهنية الإعاقة	16	1,6776	,24279	,06070
السمعية الإعاقة	18	1,4553	,16566	,03905

### درجة الإعاقة

M1

معها تتعامل التي الإعاقة درجة	Moyenne	N	Ecart-type
خفيفة اعاقاة	1,3247	9	,12889
متوسطة اعاقاة	1,5641	11	,13124
شديدة اعاقاة	1,7078	14	,22532
Total	1,5599	34	,23156

قيمة "F" لدلالة الفروق في متغير الخبرة في الاحتراق النفسي

M1

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	,298	2	,149	3,144	,057
Intra-groupes	1,471	31	,047		
Total	1,770	33			

قيمة "T" لدلالة الفروق بين متغير نوع الإعاقة في الاحتراق النفسي

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
								Inférieure	Supérieure
M1 Hypothèse de variances égales	,331	,569	3,150	32	,004	,22236	,07059	,07857	,36615
Hypothèse de variances inégales			3,081	26,047	,005	,22236	,07217	,07402	,37069

قيمة "F" لدلالة الفروق في متغير درجة الإعاقة في الاحتراق النفسي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	,804	2	,402	12,918	,000
Intra-groupes	,965	31	,031		
Total	1,770	33			

المتوسطات الحسابية لمتغيرات دافعية الإنجاز.

الخبرة:

Tableau de bord

M1

المهنية الخبرة	Moyenne	N	Ecart-type
سنوات 10 من أقل	2,2575	14	,16063
سنة 20 إلى 10 من	2,1842	9	,19955
سنة 20 من أكثر	2,0598	11	,20010
Total	2,1741	34	,19821

نوع الإعاقة:

Tableau de bord

M1

الإعاقة نوع	Moyenne	N	Ecart-type
الذهنية الإعاقة	2,0855	16	,19278
السمعية الإعاقة	2,2529	18	,17177
Total	2,1741	34	,19821

درجة الإعاقة:

Tableau de bord

معها تعمل التي الإعاقة درجة	Moyenne	N	Ecart-type
خفيفة إعاقة	2,2865	9	,17229
متوسطة إعاقة	2,1292	11	,13286
شديدة إعاقة	2,1372	14	,23654
Total	2,1741	34	,19821

قيمة " F " لدلالة الفروق في متغير الخبرة في دافعية الإنجاز.

ANOVA à 1 facteur

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	,242	2	,121	3,558	,041
Intra-groupes	1,054	31	,034		
Total	1,296	33			

قيمة " T " لدلالة الفروق بين متغير نوع الإعاقة في دافعية الإنجاز.

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
								Inférieure	Supérieure
M1 Hypothèse de variances égales	,169	,684	-2,678	32	,012	-,16740	,06251	-,29472	-,04008
M1 Hypothèse de variances inégales			-2,659	30,318	,012	-,16740	,06294	-,29589	-,03891

قيمة " F " لدلالة الفروق في متغير درجة الإعاقة:

ANOVA à 1 facteur

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	,155	2	,078	2,105	,139
Intra-groupes	1,141	31	,037		
Total	1,296	33			

