



## الاحتراق النفسي لدى المدربين الرياضيين كظاهرة سيكولوجية، والأسس النظرية لبناء

### برنامج إرشادي وقائي

عبد المجيد المبروك عون منصور

- عضو هيئة التدريس - قسم علم الاجتماع- كلية التربية العجيلات -جامعة الزاوية

**Burnout among sports coaches as a psychological phenomenon, and the theoretical foundations for building a preventative guidance program**

**By: Abdulmajid Al-Mabrouk Aoun Mansour – Faculty Member – Department of Sociology – Faculty of Education, Al-Ajilat – University of Zawiya**

تاريخ الاستلام: 2025/11/22 - تاريخ المراجعة: 2025/11/27 - تاريخ القبول: 2025/11/30 - تاريخ النشر: 2025 /12/9

#### المستخلص:

**العنوان:** دراسة نظرية معمقة: الاحتراق النفسي لدى المدربين الرياضيين كظاهرة سيكولوجية، والأسس النظرية لبناء برنامج إرشادي وقائي.

تُعد مهنة التدريب الرياضي بيئة عالية الضغط، حيث يؤدي التراكم المزمن للمطالب المهنية (كضغط النتائج وعدم الاستقرار الوظيفي) إلى ارتفاع معدلات متلازمة الاحتراق النفسي لدى المدربين. تُسلط هذه الدراسة الضوء على هذه الظاهرة كبناء سيكولوجي ثلاثي الأبعاد (الإرهاق الانفعالي، تلبد المشاعر، انخفاض الإنجاز الشخصي)، مستندة في تحليلها إلى نموذج مطالب وموارد العمل (JD-R Model)، لتأصيل العوامل المسببة للاحتراق. وهدفت الدراسة إلى سد الفجوة النظرية في الأدبيات العربية من خلال تصميم إطار نظري متكامل لبرنامج إرشادي وقائي، قائم على منهج الإرشاد المتعدد الأساليب (Integrative Counseling). يقترح هذا الإطار دمج نظريتي: الإرشاد المعرفي السلوكي (CBT) لمعالجة الأفكار غير العقلانية المرتبطة بانخفاض الإنجاز الشخصي، واليقظة الذهنية (Mindfulness) لتعزيز التنظيم الانفعالي وخفض الإرهاق وتلبد المشاعر. وتؤكد الدراسة على أن البرنامج المقترح، في إطاره النظري، يمثل خطوة منهجية نحو تزويد المدربين بالمرونة النفسية اللازمة واستعادة الكفاءة الذاتية، مما يُوصى بتبنيه كمرجع نظري لتطوير برامج الدعم النفسي المستدامة في المؤسسات الرياضية.

#### Abstract:

**Title:** In-Depth Theoretical Study: Coach Burnout as a Psychological Phenomenon and the Theoretical Framework for Designing a Preventive Counseling Program.

The profession of sports coaching is a high-pressure environment where the chronic accumulation of occupational demands (such as pressure for results and job insecurity) leads to elevated rates of the **Burnout Syndrome** among coaches. This study illuminates this

phenomenon as a three-dimensional psychological construct (Emotional Exhaustion, Depersonalization, and Reduced Personal Accomplishment), grounding its analysis in the **Job Demands-Resources Model (JD-R Model)** to establish the etiological factors of burnout. The study aims to bridge the theoretical gap in Arabic literature by **designing a comprehensive theoretical framework for a preventive counseling program**, based on an **Integrative Counseling** approach. This framework proposes merging two key theories: **Cognitive Behavioral Therapy (CBT)** to address irrational cognitions linked to **Reduced Personal Accomplishment**, and **Mindfulness** to enhance emotional regulation and reduce **Emotional Exhaustion and Depersonalization**. The study confirms that the proposed program, in its theoretical capacity, represents a systematic step towards equipping coaches with necessary psychological resilience and restoring self-efficacy, making it highly recommended as a theoretical reference for developing sustainable psychological support programs within sports organizations.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والمنهجي للدراسة

### 1.1 المقدمة: المدرب الرياضي في البيئة عالية الضغط

#### 1.1.1 المدرب الرياضي: بين القيادة الفنية والإجهاد المهني

يُعد المدرب الرياضي أحد الأركان الأساسية في صرح الإنجاز الرياضي، متجاوزاً وظيفته الفنية إلى كونه قائداً تربوياً، ومُوجهاً نفسياً، ونموذجاً سلوكياً. وفي ظل التطورات المتسارعة التي تشهدها الرياضة الحديثة والدخول في حقبة الاحترافية، ازدادت حدة المطالب المهنية بشكل كبير. حيث يواجه المدرب مزيجاً معقداً من الضغوط: ضغط التنافسية الدائمة، والمحاسبة العلنية والفورية للنتائج، وتضارب الأدوار بين الإدارة واللاعبين والإعلام. هذه المطالب، إلى جانب غياب آليات الدعم النفسي الفعال في العديد من المؤسسات الرياضية، تُنشئ بيئة عمل مثالية لتطور الإجهاد المزمن، مما يضع الصحة النفسية للمدرب في موضع تهديد مباشر. هذا التحدي يبرر الحاجة الماسة لتحويل الاهتمام البحثي نحو فهم وتقليل هذا الاستنزاف المهني.

#### 1.1.2 تأصيل مفهوم الاحتراق النفسي وأبعاده الثلاثة

يُعرف الاحتراق النفسي بأنه متلازمة استجابة للإجهاد المهني المزمن، وقد قام بتأصيله علمياً كل من كريستينا ماسلاش وزملاؤها، حيث حددوا نموذجها الأكثر شيوعاً كبناء ثلاثي الأبعاد متفاعل:

1. الإرهاق الانفعالي: وهو البعد المحوري، ويمثل الشعور بالاستنزاف الكلي للموارد العاطفية والجسدية، وفقدان القدرة على الاستجابة لمتطلبات العمل بكفاءة وحيوية.

2. **تبدل المشاعر:** وهو استجابة دفاعية تُعبر عن تحول المدرب نحو السلبية واللامبالاة تجاه اللاعبين أو الإدارة، والتعامل معهم بفتور أو تجريد، مما يضر بجودة التفاعلات العلائقية.

3. **انخفاض الشعور بالإنجاز الشخصي:** وهو التقليل من قيمة الإنجازات والجهود المبذولة، والشعور بعدم الكفاءة المهنية، مما يضعف الثقة في القدرة على التأثير الإيجابي.

إن تحليل هذه الأبعاد هو أساس لفهم الأعراض وتصميم التدخلات الوقائية والعلاجية المناسبة.

### 1.1.3 خصوصية الاحتراق في البيئة الرياضية وضرورة التدخل النظري

تكمن خصوصية الاحتراق لدى المدرب في ارتباطه الوثيق بعامل **الخطر الوظيفي** المرتفع، والتعرض المتواصل للتقييم العام المباشر. إن إصابة المدرب بهذه المتلازمة لا تعني فقط تدهور صحته الذاتية، بل تمتد لتُضعف من قدرته على التحفيز والقيادة الحكيمة، مما يهدد الأداء العام للفريق. لذا، فإن الدراسة النظرية المتعمقة لهذا الموضوع تُصبح ضرورية لوضع إطار نظري شامل يبرر ويؤصل الحاجة إلى بناء برامج إرشادية نفسية وقائية وفعالة تستهدف زيادة **المرونة النفسية** لديهم.

### 1.2 مشكلة الدراسة وأهدافها

#### مشكلة الدراسة

تتبع مشكلة الدراسة من التناقض بين حجم الضغوط المهنية التي تواجه المدرب الرياضي وبين النقص الواضح في الأطر النظرية العربية التي تتناول تصميم وتأصيل برامج إرشادية نفسية متخصصة للوقاية من الاحتراق النفسي لديهم. لذا، فإن المشكلة تتمثل في البحث عن الأساس العلمي المتين والمنهجي لبناء برنامج إرشادي فعال. وتتمحور المشكلة حول التساؤل الجوهرى التالي: **ما هي الأسس النظرية والمكونات المنهجية لبرنامج إرشادي نفسي مقترح، قائم على النظريات المعرفية السلوكية والتكيف، يمكن أن يسهم نظرياً في خفض مستويات الاحتراق النفسي لدى المدربين الرياضيين؟**

#### أهداف الدراسة

1. الكشف عن الأسس النظرية والمفاهيمية لظاهرة الاحتراق النفسي وعلاقتها بمهنة التدريب الرياضي.
2. تأصيل وتحليل العوامل النظرية المسببة للاحتراق لدى المدربين وفقاً لنموذج مطالب وموارد العمل.
3. تصميم وتقديم إطار نظري متكامل لبرنامج إرشادي نفسي، قائم على دمج النظريات المعرفية السلوكية وتقنيات الذهن الواعي، يُتوقع له أن يسهم في خفض مستويات الاحتراق النفسي.

### 1.3 أهمية الدراسة ومنهجها

#### أهمية الدراسة

- **الأهمية النظرية:** إثراء المكتبة العربية في علم النفس الرياضي بمرجع نظري متعمق يجمع بين تحليل الظاهرة (الاحتراق) وتقديم نموذج وقائي إرشادي مؤصل.
- **الأهمية التطبيقية (النواة النظرية):** توفير خطة عمل نظرية متكاملة (تصميم البرنامج) كدليل مرجعي يمكن للمختصين النفسيين استخدامه كنواة لبناء وتطبيق برامجهم الإرشادية الميدانية مستقبلاً.

#### منهج الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي**، حيث يتم استعراض وتحليل وتقييم الأطر والنماذج النظرية المتخصصة في علم النفس الإرشادي وعلم النفس الرياضي، بهدف استخلاص الأسس المعرفية اللازمة لبناء وتأسيس البرنامج الإرشادي.

### 2.1 النماذج النظرية المفسرة للاحتراق النفسي

#### 2.1.1 النموذج التبادلي للاحتراق النفسي

يُعد نموذج كريستينا ماسلاش وزملائها الإطار النظري الأكثر قبولاً لتفسير متلازمة الاحتراق النفسي، حيث ينظر إليه كبناء ثلاثي الأبعاد متفاعل يحدث كاستجابة للإجهاد المزمن في سياق العمل. إن فهم هذا النموذج ضروري لتحليل كيفية تطور الاحتراق لدى المدربين الرياضيين (1):

1. **الإرهاق الانفعالي:** يُمثل هذا البعد جوهر المتلازمة، وهو أولى المراحل وأكثرها وضوحاً. نظرياً، يُفسّر الإرهاق الانفعالي على أنه نتاج الاستنزاف المستمر للموارد النفسية والطاقة العاطفية نتيجة لتراكم المطالب المهنية دون وجود فرص كافية للاستشفاء والتعويض. في مهنة التدريب، ينجم هذا الإرهاق عن الالتزام طويل الأمد بتقديم الدعم الانفعالي للاعبين وتحمل ضغط الإدارة، مما يجعل المدرب يشعر بأنه "فارغ" عاطفياً.

2. **تبدل المشاعر:** يُعد هذا البعد آلية دفاعية انفعالية يقوم بها المدرب لحماية نفسه من الاستنزاف المتفاقم. نظرياً، يتحول المدرب إلى التعامل مع الآخرين بأسلوب متجرد، قاسٍ، أو ساخر، ويخلق مسافة نفسية بينه وبين المستفيدين من خدمته (اللاعبين)، كاستجابة وقائية لا وعية لمنع المزيد من النفقات العاطفية. هذا التبدل يُفسر فقدان التعاطف المهني الذي يُعد ضرورياً لعمل المدرب كقائد تربوي.

3. انخفاض الشعور بالإنجاز الشخصي: يُمثل هذا البعد التقييم السلبي للذات والكفاءة المهنية. لا يحدث هذا الانخفاض بسبب نقص حقيقي في المهارة، بل كنتيجة للإجهاد المزمن الذي يضعف قدرة المدرب على رؤية عمله بفعالية. يفقد المدرب الإحساس بالسيطرة على النتائج ويُقلل من أهمية جهوده، ويشعر باليأس من تحقيق إنجازات ذات مغزى.

إن هذا التفاعل بين المكونات الثلاثة يوضح أن الاحتراق ليس مجرد تعب، بل هو تحول هيكلي في علاقة المدرب بعمله وذاته.

## 2.1.2 نموذج مطالب وموارد العمل

يُقدم نموذج مطالب وموارد العمل إطاراً تحليلياً متطوراً لفهم العلاقة السببية بين خصائص العمل وظاهرة الاحتراق النفسي. يفترض هذا النموذج أن كل مهنة تحتوي على فئتين من الخصائص (2):

- **مطالب العمل:** وهي الجوانب الجسدية والنفسية والاجتماعية في العمل التي تتطلب جهداً متواصلاً ومستمراً (مثل: عبء العمل، ضغط الوقت، تضارب الأدوار، الضغوط الانفعالية). نظرياً، ترتبط هذه المطالب بمسار الضغط الذي يؤدي إلى الإرهاق الانفعالي.
- **موارد العمل:** وهي الجوانب التي تُساعد المدرب في تحقيق أهدافه، والحد من مطالب العمل، وتحفيز النمو الشخصي (مثل: الدعم الإداري، الحكم الذاتي في اتخاذ القرارات، فرص التدريب والتطوير، التغذية الراجعة الإيجابية). نظرياً، ترتبط هذه الموارد بمسار التحفيز الذي يؤدي إلى الوقاية من انخفاض الإنجاز الشخصي والتبذل.

تطبيق النموذج على مهنة التدريب الرياضي:

الفئة	أمثلة تطبيقية على المدرب الرياضي
مطالب العمل (المؤدية للاحتراق)	ضغط الفوز في كل مباراة، غموض الدور (بين المربي والمحترف)، الصراع بين توقعات الإدارة واللاعبين، ساعات العمل غير المنتظمة.
موارد العمل (المقاومة للاحتراق)	الدعم الاجتماعي من الإدارة والزملاء، الحكم الذاتي في اختيار التشكيلة والخطط، التغذية الراجعة الإيجابية والاعتراف بالإنجاز، المرونة النفسية الشخصية.

يُفسر JD-R الاحتراق في التدريب بأنه ناتج عن اختلال التوازن المزمن حيث تتفوق المطالب (مثل ضغط الفوز) على الموارد المتاحة (مثل الدعم الإداري والحكم الذاتي)، مما يؤدي إلى استنزاف المدرب.

## 2.2 الاحتراق النفسي في السياق الرياضي: الأسباب والآثار

### 2.2.1 مصادر الضغط الفريدة في بيئة التدريب

تُعد بيئة العمل الرياضية فريدة في توليد الضغوط، مما يضع المدرب في مواجهة مصادر ضغط مختلفة عن تلك التي يواجهها الرياضي نفسه، أو المهن الأخرى:

1. **ضغط التقييم المستمر وعدم الاستقرار الوظيفي:** مهنة التدريب هي من المهن القليلة التي يُقاس فيها الأداء علناً وبشكل فوري عبر نتائج المباريات الأسبوعية. هذا التقييم العالي المخاطر يُترجم مباشرة إلى عدم استقرار وظيفي، حيث تكون الإقالة أو الاستبدال قراراً إدارياً فورياً بناءً على سلسلة من النتائج السلبية، مما يُشكل ضغطاً وجودياً ومادياً مزمناً. (3)

2. **الضغوط العلائقية وتضارب الأدوار:** يُواجه المدرب ضغوطاً ناجمة عن الحاجة إلى بناء والحفاظ على علاقات متناقضة:

**مع اللاعبين:** يجب أن يكون المدرب حازماً (سلطة) ومتعاطفاً (مربياً)، مما يخلق تضارباً انفعالياً يؤدي إلى الإرهاق.

**مع الإدارة:** يجب أن يُلبى توقعات الأداء العالية مقابل الموارد المحدودة أحياناً، مما يخلق ضغطاً لتحقيق المعجزات.

**مع الجمهور والإعلام:** التعرض الدائم للنقد العام والتضخيم الإعلامي للنتائج السلبية.

3. **المسؤولية المشتركة:** يقع على عاتق المدرب مسؤولية أداء الآخرين (اللاعبين)، وهو لا يستطيع التحكم في الأداء الفردي للاعبين بنسبة 100%. هذا الشعور بالمسؤولية عن متغيرات خارجة عن السيطرة يُفاقم من الشعور بالعجز وانخفاض الإنجاز الشخصي (4).

### 2.2.2 الآثار النفسية والوظيفية للاحتراق على المدرب

يمتد تأثير الاحتراق النفسي ليتجاوز الإحساس بالتعب ليصل إلى الجوانب المعرفية والسلوكية والوظيفية للمدرب:

- **الآثار المعرفية:** يُعاني المدرب من ضعف في التركيز والانتباه، وتدهور في الذاكرة العاملة اللازمة لاستدعاء الخطط التكتيكية المعقدة. يصبح المدرب أكثر عرضة للتشوهات المعرفية مثل التعميم المفرط (تعميم خسارة واحدة على كفاءته كلها) والتفكير الكارثي، مما يعيق عملية صنع القرار الرشيد.

• الآثار الانفعالية والنفسية: يتفاقم الشعور بالقلق والتوتر المزمن، وقد يتطور الأمر إلى أعراض الاكتئاب السريري. كما تزداد مستويات العدوانية الانفعالية في التفاعل مع الآخرين، وهو ما يُعد مظهراً لتبدل المشاعر.

• الآثار الوظيفية والسلوكية: يتراجع جودة التخطيط للمدى الطويل، ويصبح المدرب يركز على الحلول السريعة بدلاً من التنمية المستدامة. يظهر السلوكيات التدريبية السلبية مثل الصراخ المفرط، أو الانسحاب من المسؤولية، أو الغياب المتكرر عن العمل، مما يقلل من الدافعية الذاتية للمدرب ويضر بمصداقيته. (5)

### 2.2.3 العلاقة بين الاحتراق النفسي ونمط القيادة التدريبية

يُشكل الاحتراق النفسي تهديداً مباشراً لنمط القيادة الذي يتبناه المدرب، حيث تؤدي أبعاد الاحتراق إلى تحولات سلبية في تفاعلاته مع اللاعبين:

• تأثير الإرهاق وتبدل المشاعر: عندما يكون المدرب مُرهقاً انفعالياً ومُتبدل المشاعر، فإنه يميل إلى التحول نحو النمط الأوتوقراطي (الاستبدادي) أو النمط اللامبالي.

**النمط الأوتوقراطي:** يستخدمه المدرب كآلية للسيطرة السريعة على بيئة العمل وتقليل الحاجة إلى الدخول في نقاشات أو دعم انفعالي مع اللاعبين، مما يخدم آلية التبدل. هذا النمط يُقلل من الدافعية الداخلية للاعبين ويُغذي الاحتراق لديهم أيضاً.

**النمط اللامبالي:** ينتج عن الإرهاق الشديد وفقدان الشعور بالإنجاز، حيث ينسحب المدرب من اتخاذ القرارات الحيوية ويترك المسؤولية للاعبين أو المساعدين، مما يُفقد الفريق التوجيه الضروري ويهدد التماسك الجماعي. (6)

تأثير انخفاض الإنجاز: عندما يشعر المدرب بعدم الكفاءة، فإنه يميل إلى تجنب المواقف التي تتطلب تقييم الأداء، ويُصبح أقل استعداداً لتقديم التغذية الراجعة البناءة أو الابتكار في الخطط، مما يؤثر سلباً على نمو اللاعبين.

### الفصل الثالث: الأسس النظرية لبناء البرنامج الإرشادي الوقائي

#### 3.1 مرتكزات البرنامج الإرشادي المقترح: الإطار النظري المدمج

يُصمم البرنامج الإرشادي المقترح على أساس الإرشاد المتعدد الأساليب، حيث يُدمج بين الأسس المعرفية والسلوكية والذهنية، لضمان معالجة الاحتراق على المستويات المعرفية، الانفعالية، والسلوكية.

### 3.1.1 الأساس المعرفي السلوكي

يُعد CBT هو الأنسب لمعالجة الاحتراق لأنه يستهدف الجانب الإدراكي الذي يفاقم الضغط. يركز التدخل على مبدأ أن الاستجابات الانفعالية السلبية والاحتراق ليست ناتجة عن الحدث (الخسارة)، بل عن التفسير المعرفي لذلك الحدث (الأفكار غير العقلانية).

- **تأصيل تقنيات إعادة الهيكلة المعرفية:** يتم تأصيل هذه التقنية نظرياً كآلية لمساعدة المدرب على تحديد الأفكار التلقائية السلبية (مثل: "إذا لم نفز، فإن مسيرتي المهنية انتهت") وتحديدها بأسئلة منطقية لإثبات عدم عقلانيتها، واستبدالها بأفكار أكثر توازناً ("الخسارة جزء من اللعبة، والتقييم يجب أن يشمل الجهد والتحسين"). هذا يُمكن المدرب من التحكم في إدراكه لضغوط العمل، مما يقلل من انخفاض الإنجاز الشخصي.

- **آلية حل المشكلات السلوكية:** يتم تزويد المدربين بمهارات تنظيمية وسلوكية لتقليل غموض الدور وزيادة الشعور بالسيطرة، مما يقلل من المطالب المسببة للإجهاد. (7)

### 3.1.2 الأساس الذهني الواعي

يُستخدم الذهن الواعي (اليقظة الذهنية) كأداة قوية لتعزيز التكيف المرتكز على الانفعال ، وهو أساسي لمعالجة الإرهاق الانفعالي وتبذل المشاعر.

- **آلية خفض الاجترار:** نظرياً، يساعد الذهن الواعي المدرب على ملاحظة الأفكار المتعلقة بالفشل الماضي أو القلق المستقبلي (الاجترار) دون إصدار أحكام عليها أو الانخراط فيها. هذا الفصل الإدراكي يوقف تسريب الطاقة الذهنية ويُعزز من استعادة العافية النفسية.

- **تعزيز التنظيم الانفعالي:** يُمكن الذهن الواعي المدرب من أخذ "وقفة واعية" بين المؤثر الضاغط (نقد الإدارة) والاستجابة الانفعالية (الغضب أو الانسحاب)، مما يمنحه القدرة على الرد بهدوء وحكمة، وهذا يخفف من حدة التبدل الانفعالي (8).

### 3.2 المحاور المنهجية للبرنامج الإرشادي

يُبنى البرنامج الإرشادي على محاور نظرية تضمن المعالجة المتكاملة والوقائية لأبعاد الاحتراق.

#### 3.2.1 المحور الأول: استراتيجيات إدارة الإرهاق الانفعالي والتعافي

- **الهدف النظري:** خفض الإحساس بالاستنزاف الجسدي والنفسي عبر استعادة الموارد الحيوية.
- **المحتوى المؤصل:** يتم التأصيل النظري لتقنيات الاسترخاء العضلي المتقدم كآلية لخفض التوتر الفسيولوجي المتمثل في الشد العضلي. كما يتم شرح مبدأ التنفس الواعي كطريقة للتحكم في



استجابة "الكر والفر" العصبية. وتُناقش نظرية إدارة الطاقة بدلاً من مجرد إدارة الوقت، مع التركيز على أهمية استعادة الطاقة عبر فترات الراحة القصيرة والنوعية (9).

### 3.2.2 المحور الثاني: إعادة بناء الكفاءة الذاتية وتحدي الأفكار السلبية (خفض الإنجاز)

- **الهدف النظري:** استبدال الأفكار المسببة للاحتراق بمعتقدات مُعززة للكفاءة الذاتية.
- **المحتوى المؤصل:** يتم تأصيل تقنية إعادة الهيكلة المعرفية عبر تحليل الأفكار التلقائية المتعلقة بالنتائج، مثل "التفكير الأبيض والأسود" (الفوز المطلق أو الفشل المطلق). يتم التركيز على مفهوم **الإسناد السببي التكيفي**، حيث يتعلم المدرب نظرياً كيف يربط الإخفاقات بعوامل مؤقتة وقابلة للتعديل (مثل سوء تنفيذ التكتيك) بدلاً من ربطها بنقص دائم في قدراته الذاتية. وهذا يعزز الشعور **بالكفاءة الذاتية** (10).

### 3.2.3 المحور الثالث: تطوير مهارات التواصل والحزم (معالجة تلبد المشاعر)

- **الهدف النظري:** إعادة بناء جودة العلاقات المهنية وتحديد الحدود الانفعالية للمدرب.
- **المحتوى المؤصل:** يتضمن التحليل النظري لمفهوم **الحزم** وتطبيقاته في التفاعل مع الإدارة واللاعبين. الحزم يُعتبر آلية وقائية ضد التلبد لأنه يمكّن المدرب من التعبير عن احتياجاته وحدود عمله دون الشعور بالذنب، مما يقلل من الاستنزاف العاطفي. كما يتم تأصيل مفهوم **التعاطف المهني** وكيفية الحفاظ على التفاعل الإيجابي مع اللاعبين دون الانغماس العاطفي المفرط الذي يؤدي إلى الإرهاق (11).

## الفصل الرابع: الدراسات السابقة واستخلاص الإطار المرجعي

### 4.1 الاستعراض النقدي للدراسات السابقة في الاحتراق

#### 4.1.1 دراسات التحليل والتشخيص

تناولت العديد من الدراسات العالمية والعربية ظاهرة الاحتراق النفسي لدى المدربين بهدف تحديد مستوياتها وتأثير المتغيرات الديمغرافية عليها، معتمدة بشكل أساسي على مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي (MBI). وقد كشفت هذه الدراسات عن أن الاحتراق ظاهرة واسعة الانتشار بين المدربين، وخاصة في الرياضات التنافسية (12).

أكدت الدراسات الأجنبية (مثل دراسات Goodger وزملاؤه، و Dale و Weinberg) أن المستويات التنافسية العليا تُعد بيئة أكثر خطورة، حيث يرتفع فيها بعد الإرهاق الانفعالي بشكل خاص نتيجة لارتفاع ضغط النتائج والمحاسبة المالية. كما أشارت نتائج عديدة إلى أن المدربين الذكور قد يظهرون مستويات

أعلى من تبلد المشاعر كآلية دفاعية للتعامل مع المطالب الصارمة للذكورية في البيئة الرياضية، حيث يُنظر إلى التعبير عن الإرهاق كعلامة ضعف (13).

وفيما يتعلق بالعوامل المرتبطة، كان الدعم الإداري هو المتغير الأكثر تأثيراً؛ فكلما كان الدعم الاجتماعي والتنظيمي (كالشعور بالعدالة والاعتراف) منخفضاً، كلما ارتفعت درجات الاحتراق، مما يتماشى تماماً مع المكونات النظرية لنموذج المطالب والموارد. (14)

أما الدراسات العربية، فعلى الرغم من ندرتها مقارنة بالدراسات الغربية، فقد أكدت على وجود ارتباط وثيق بين سنوات الخبرة وبعض أبعاد الاحتراق؛ حيث قد يُظهر المدربون الأحداث خبرة مستويات أعلى من الإرهاق، بينما يميل المدربون ذوو الخبرة الطويلة إلى ارتفاع تبلد المشاعر كنتيجة للتعرض المزمن للمطالب المجهدة. (15)

#### 4.1.2 دراسات الفاعلية والتدخل الإرشادي

تُعد مراجعة دراسات الفاعلية أمراً حيوياً لتبرير الأساس النظري للبرنامج المقترح. وقد ركزت الأبحاث على استخدام تقنيات إرشادية متنوعة لخفض الإجهاد في المهن عالية الضغط (كالمعلمين والعاملين الصحيين)، والتي يمكن استخلاص آلياتها وتطبيقها نظرياً على المدربين.

1. فاعلية التدريب على المهارات المعرفية: أثبتت الدراسات التي طبقت الإرشاد المعرفي السلوكي (CBT) أن التدريب على إعادة الهيكلة المعرفية كان فعالاً للغاية في مساعدة الأفراد على مقاومة الإجهاد. نظرياً، تعود فاعلية CBT لقدرتها على تحديد التعميم المفرط والتفكير الكارثي، وهي تشوهات معرفية تزيد من الإحساس بانخفاض الإنجاز الشخصي.

2. فاعلية اليقظة الذهنية: أظهرت دراسات Kabat-Zinn وآخرين أن برامج التدريب على الذهن الواعي فعالة بشكل خاص في خفض الإجهاد المرتكز على الانفعالات، عبر تقليل الاجترار العقلي وزيادة القدرة على التنظيم الانفعالي. هذه الآليات هي العلاج النظري المباشر للإرهاق الانفعالي وتبلد المشاعر (16).

الفجوة النظرية المحددة: يتضح أن أغلب الدراسات التي تناولت المدربين ركزت على التشخيص المسحي، بينما بقيت الدراسات التي تقدم نموذجاً تكاملياً يجمع بين القوة المعرفية لـ CBT والقوة الانفعالية، والمصمم خصيصاً لاستهداف الأبعاد الثلاثة للاحتراق لدى المدربين، هي فجوة منهجية واضحة، وهو ما يسعى البحث الحالي لتأصيله نظرياً.

## 4.2 استخلاص المرجعية النظرية وصياغة التوصيات

### 4.2.1 المرجعية النظرية للبرنامج المقترح

بناءً على التحليل النقدي للدراسات السابقة والأطر النظرية، يتم صياغة المرجعية النظرية للبرنامج الإرشادي المقترح على النحو التالي (17):

إن الإطار النظري المقترح هو نموذج متكامل للوقاية يستمد قوته من الدمج الاستراتيجي لنظريتين أساسيتين:

البعد المستهدف في الاحتراق	آلية عملها الأساسية	النظرية المدمجة
انخفاض الإنجاز الشخصي	التحكم في الإدراك: إعادة هيكلة الأفكار غير العقلانية حول الفشل والأداء.	الإرشاد المعرفي السلوكي (CBT)
الإرهاق الانفعالي وتبدل المشاعر	التحكم في الانفعال: زيادة الوعي اللحظي وتقليل الاجترار والردود الانفعالية.	اليقظة الذهنية (Mindfulness)

يُعد هذا الدمج هو الأساس النظري الأمثل لمعالجة الاحتراق في البيئة الرياضية؛ لأن المدرب لا يحتاج فقط إلى تغيير سلوكه (وهو ما توفره CBT)، بل يحتاج أيضاً إلى تغيير علاقته الداخلية بالضغط والانفعالات (وهو ما توفره اليقظة الذهنية). هذا النموذج النظري يُشكل خطوة منهجية لسد الفجوة المتعلقة بتقديم حلول متكاملة بدلاً من التدخلات الجزئية.

### 4.2.2 الاستنتاجات النظرية والتوصيات

#### أ. الاستنتاجات النظرية

1. الطبيعة المتعددة الأبعاد للظاهرة: يؤكد التحليل النظري أن الاحتراق النفسي لدى المدربين ليس مجرد إجهاد عابر، بل هو ظاهرة متعددة الأبعاد تتطلب تدخلاً نظرياً مُركباً يستهدف المكونات المعرفية والانفعالية والسلوكية في آن واحد.
2. أولوية التدخل الوقائي: يُعد البرنامج الإرشادي المقترح، في إطاره النظري، خطوة منهجية نحو تحويل الاهتمام من التشخيص المتأخر إلى الوقاية المبكرة، وذلك بتزويد المدربين بالموارد النفسية اللازمة قبل أن تتفوق المطالب المهنية عليهم.
3. الحاجة للمرجعية العربية: تُظهر المراجعة النظرية حاجة ماسة لسد النقص في المرجعية العربية التي تضع أطراً نظرية لبرامج دعم نفسي متكاملة ومصممة خصيصاً للمدربين.

## ب. التوصيات والمقترحات البحثية

1. دعوة المؤسسات الرياضية لتبني الإطار النظري: يُوصى بأن تتبنى الاتحادات الرياضية والأندية الكبرى هذا الإطار النظري المقترح كنواة تصميمية لإنشاء وحدات للدعم النفسي للمدربين، مع التركيز على المهارات المعرفية والذهنية كأدوات أساسية لمقاومة الضغط.
2. توجيه الباحثين نحو الدراسات التجريبية المستقبلية: يُوصى الباحثون في علم النفس الرياضي بضرورة الانتقال من الدراسات المسحية إلى الدراسات التجريبية الطولية التي تختبر الفاعلية الميدانية لهذا الإطار النظري المتكامل على عينات واسعة من المدربين، وقياس مدى استدامة أثره.
3. إثراء الدراسات النظرية المستقبلية: يُوصى بإجراء المزيد من الدراسات النظرية التي تركز على متغيرات وقائية أخرى، مثل العلاقة بين الأخلاقيات المهنية والمرونة النفسية وبين الاحتراق، لفهم كيفية تحصين المدرب داخلياً ضد ضغوط المهنة.

## قائمة المراجع

## أولاً: الأصول النظرية للاحتراق النفسي ونماذج

1. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52(1), 397-422. (المرجع الأساسي لنموذج ماسلاش والتعريف). (الحديث بالظاهرة).
2. Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). Maslach Burnout Inventory Manual (3rd ed.). Consulting Psychologists Press. (المرجع الخاص بأداة). (ونماذج الأبعاد الثلاثة MBI القياس).
3. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86(3), 499-512. (المرجع الأساسي لنموذج مطالب وموارد العمل). (JD-R Model).
4. Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), Handbook of occupational health psychology (pp. 245-264). American Psychological Association. (مرجع نظري موسع في تحليل الاحتراق المهني).

## ثانياً: الإرشاد المعرفي السلوكي والذهن الواعي

5. Beck, A. T., Rush, A. J., Shaw, B. F., & Emery, G. (1979). Cognitive Therapy of Depression. Guilford Press. (المرجع المؤسس لأسس العلاج المعرفي السلوكي). (وتطبيقاته على التشوهات المعرفية).

6. **Kabat-Zinn, J.** (1990). Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness. Delta. (المرجع المؤسس لبرنامج خفض الضغط). (وأسسه النظرية (MBSR) المرتكز على اليقظة الذهنية).
7. **Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G.** (2012). Acceptance and commitment therapy: The process and practice of mindful change (2nd ed.). Guilford Press. (مرجع نظري في استخدام اليقظة الذهنية كاستراتيجية تكيف).
8. **Davis, M., Eshelman, E. R., & McKay, M.** (2008). The relaxation & stress reduction workbook (6th ed.). New Harbinger Publications. (مرجع تطبيقي لتقنيات). (الاسترخاء المتقدمة وإدارة الإرهاق الانفعالي).

#### ثالثاً: علم النفس الرياضي والاحتراق لدى المدربين

9. **Goodger, K., Gorely, T., Harwood, C., & Lavalley, D.** (2007). The sport burnout literature: A systematic review. The Sport Psychologist, 21(4), 450-471. (مراجعة منهجية مهمة لأدبيات الاحتراق في السياق الرياضي).
10. **Dale, G. A., & Weinberg, R. S.** (1990). The relationship between coach burnout and coaching behavior. The Sport Psychologist, 4(1), 1-13. (دراسة تربط). (بين احتراق المدرب وتأثيره على سلوكه وقيادته التدريبية).
11. **Vealey, R. S.** (2009). Coaching for the inner edge. Fitness Information Technology. (مرجع شامل في سيكولوجية التدريب والقيادة الفعالة).
12. **Gross, M. D., & Zizzi, S. J.** (2006). The relationship between emotional intelligence and burnout in high school coaches. International Journal of Sports Science & Coaching, 1(2), 173-181. (دراسة تركز على الموارد الداخلية للمدربين في مواجهة). (الاحتراق).

#### رابعاً: المراجع العربية المتخصصة والدراسات ذات الصلة

13. **العناني، حنان عبد الحميد.** (2016). الإرشاد النفسي وتطبيقاته في المجال الرياضي . دار الفكر للنشر والتوزيع). مرجع في تطبيق الإرشاد النفسي على الفئات الرياضية).
14. **رضوان، سامر أحمد.** (2017). علم النفس الرياضي: الأسس النظرية والتطبيقية . دار المسيرة للنشر والتوزيع). مرجع عربي شامل في أسس علم النفس الرياضي).

15. عبد الفتاح، أبو العلا أحمد. (2003). الإعداد النفسي للرياضيين. دار الفكر العربي .  
(مرجع في آليات الإعداد النفسي وأهمية الدور النفسي للمدرب.)
16. عطية، محمد محمود حسن. (2019). فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي لخفض الاحتراق النفسي لدى المدربين. مجلة التربية البدنية والرياضية، 24. 115-140، (4)مثال لدراسة عربية تطبق الإطار النظري المعرفي السلوكي على المدربين.)
17. الحموري، أريج عبد الله. (2022). المرونة النفسية وعلاقتها باستراتيجيات التكيف لدى المدربين الرياضيين. مجلة العلوم الرياضية، 30. 55-70، (1)دراسة نظرية وعلاقة تركيز على المتغيرات الوقائية.