



جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علوم التربية



النضج المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز
لدى المعلمين

دراسة ميدانية بولاية الوادي

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية

تخصص: إرشاد وتوجيه

إشراف:

د. عاتكة غرغوط

إعداد الطالبة:

فاطمة بالطاهر

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي -	د. أحمد جلول
مناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي -	د. سامية عدائكة
مشرفا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي -	د. عاتكة غرغوط

السنة الجامعية: 2017 / 2018

شكر وعرفان

قال الله تعالى : (وَإِذْ تَأْذِنُ رِبْكَمَ لِئِنَّ شَكْرْتُمْ لِأَزِيدَنَّكُمْ) (إبراهيم : 07)

وقال صلى الله عليه وسلم : (لا يشكر الله من لا يشكر الناس)

وانطلاقاً من هذا المبدأ التربوي الكريم، فإننا نشكر الله تعالى ظاهراً وباطناً، أولاً وآخراً على ما منى علينا به من إتمام هذا العمل، فله الفضل والمنة. وإنه ليسرني ويشرفني أن أوجه كلمة شكر وإن كانت لا تكفي فإنني أتقدم بأسمى عبارات الشكر إلى الدكتورة "عاتكة غرغوط" التي لم تبخل عليا بنصائحها المهمة وتوجيهاتها القيمة وأشكرها على سعة صدرها وتواضعها وكذا صبرها معي وكان لأسلوبها المتميز في متابعة عملي أكبر الأثر في المساعدة على ظهور هذا العمل بهذه الصورة، فجزاها الله خير ما يجزي به العاملين المخلصين.

وأتوجه بجزيل الشكر لجميع الأساتذة في قسم العلوم الاجتماعية وختاماً أوجه خالص الشكر لكل من سهوت - دون قصد - عن ذكره في طيات هذا الشكر ولكل من قدم لي المعونة أو التوجيه أو النصيحة، ولكل من ساهم بالقليل أو الكثير من قريب أو بعيد في الوقوف إلى جانبي حتى وصلت إلى إتمام هذا العمل بحمد الله وتوفيقه.

ملخص الدراسة العربية:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة التي تربط بها النضج المهني وبالدافعية للإنجاز لدى المعلمين، حيث تمت صياغة الإشكالية العامة على النحو الآتي: "هل توجد علاقة دالة إحصائية بين النضج المهني والدافعية للإنجاز لدى المعلمين؟"

وقد شملت عينة الدراسة 100 أستاذ وأستاذة، وتم تطبيق مقياسين: (النضج المهني لوصول الله بن حمدان، ودافعية الانجاز لعبد اللطيف محمد خليفة (2006)) حيث تم التأكد من صدق الأداتين بطريقة الاتساق الداخلي، وحساب معامل الثبات بطريقتي (ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية)، حيث تم معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS .

وبعد تطبيق الأدوات المستخدمة واستخلاص النتائج توصلنا إلى ما يلي:

- وجود علاقة ذات دالة إحصائية بين النضج المهني والدافعية للإنجاز لدى المعلمين.
- وجود فروق دالة إحصائية في النضج المهني لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس.
- وجود فروق دالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس.

Résumé de l'étude:

Cette étude visait à révéler la relation entre l'estime de soi et de motivation à la réussite chez les collectionneurs étudiants vallée, où cette étude a été appliquée à un échantillon de 100 étudiants, dont 56 hommes et 64 femmes, ont été sélectionnés de façon simple échantillon aléatoire de l'Université de Martyr Hama vallée Lakhdar, basée sur l'approche descriptive et analytique, et de recueillir des informations a été utilisé l'auto pour l'échelle Freeh Anzi de confiance (2000) et la mesure de la réalisation de motivation pour Abdul Latif Mohammed Khalifa (2006), où il a été constaté la véracité des outils d'une honnêteté manière structurelle (cohérence interne) et calculer le coefficient de fiabilité à ma façon (alpha Krumbach, à mi-parcours de détail) où les données à l'aide du traitement du programme statistique (SPSS)

Après avoir appliqué les outils utilisés et tiré des conclusions, nous avons atteint ce qui suit:

- L'existence d'une relation avec une fonction statistique entre la maturité professionnelle et la motivation de la réussite des enseignants de l'enseignement primaire.
- Il 'y a de différences statistiquement significatives dans la maturité professionnelle des enseignants du primaire en raison de la variable de genre.
- Il 'y a de différences statistiquement significatives dans la motivation pour la réussite parmi les enseignants de l'enseignement primaire en raison de la variable de genre.

فهرس الموضوعات

المحتويات

شكر وعرفان.....	3
ملخص الدراسة العربية:.....أ	4
ملخص الدراسة بالفرنسية:.....خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.	5
الجانب النظري:	
الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة.....	3
1- الإشكالية:.....	4
2- فرضيات الدراسة:.....	5
3- أهمية الدراسة:.....	5
4- أهداف الدراسة:.....	5
5- المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة:.....	5
6- الدراسات السابقة:.....	6
الفصل الثاني: النضج المهني.....	4
تمهيد:.....	12
1- مفهوم النضج:.....	12
2- مفهوم النضج المهني:.....	13
3- بعض المفاهيم المتعلقة بالنضج المهني:.....	13
4- أبعاد النضج المهني:.....	14
5- لعوامل المؤثرة في النضج المهني:.....	16
6- نظريات النضج المهني:.....	17
خلاصة الفصل.....	20
الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز.....	12
تمهيد:.....	22
1- الدافعية:.....	22
1-1 تعريف الدافعية:.....	22
2-1 أهمية الدافعية :.....	23
3-1 أنواع الدافعية :.....	23
4-1 خصائص الدافعية :.....	24
2- الدافعية للإنجاز:.....	25
1-2 تعريف الدافعية للإنجاز:.....	25

26	2-2 أنواع الدافعية للإنجاز:
27	3-2 النظريات المفسرة لدافعية الانجاز:
34	4-2 العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز:
36	5-2 صفات ذوي الدافعية للإنجاز:
37	خلاصة الفصل
	الجانب الميداني:
39	الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية
40	1- المنهج المتبع في الدراسة:
40	2- مجتمع الدراسة:
41	3- الدراسة الاستطلاعية:
42	1-3 أهداف الدراسة الاستطلاعية:
42	2-3 عينة التقنين:
43	3-3 أدوات جمع البيانات وخصائصها السيكمترية:
52	4- الدراسة الأساسية:
52	1-4 حدود الدراسة:
53	2-4 عينة الدراسة:
54	5- الأساليب الإحصائية المستعملة:
40	الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج ومناقشتها
56	تمهيد:
56	1- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:
57	2- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:
58	3- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:
60	خلاصة الفصل:
61	الخلاصة:
62	قائمة المصادر والمراجع :
67	الملاحق: ...

فهرس الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
01	يوضح دوجلاس ماك جرجر	30
02	يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس	41
03	يوضح خصائص عينة التقنين تبعا لمتغير الجنس.	42
04	يوضح أرقام بنود ابعاد مقياس النضج المهني	43
05	يوضح معاملات الثبات بطريقتي الاتساق الداخلي وجيتمان	43
06	يوضح معامل ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (معرفة الذات)	44
07	يوضح معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (الاستقلالية في عملية اختيار المهنة)	45
08	يوضح معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (الواقعية والمرونة في عملية اختيار المهنة)	45
09	يوضح معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (الاتجاه نحو العمل بشكل عام)	46
10	يوضح أرقام بنود أبعاد مقياس الدافعية للإنجاز	47
11	يوضح معامل الثبات بطريقتي الاتساق الداخلي	47
12	يوضح معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (الشعور بالمسؤولية)	48
13	يوضح معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (السعي نحو التفوق والطموح)	49
14	يوضح معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (المثابرة)	50
15	يوضح معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه	51

	(الشعور بأهمية الزمن)	
52	يوضح معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (التخطيط للمستقبل)	16
53	الجدول يوضح خصائص مجتمع الدراسة من حيث الجنس.	17
56	يوضح العلاقة بين النضج المهني والدافعية للإنجاز	18
57	قيمة ودلالة الفروق في النضج المهني لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس.	19
58	قيمة ودلالة الفروق في الدافعية للإنجاز لدى المعلمين تعزى لمتغير للجنس.	20

مقدمة:

تعد مهنة المستقبل مصدر اهتمام كل شخص من حيث التخصص واختياره من المرحلة الجامعية، ومنها نجد الفرد يختار مهنته المستقبلية، إذ يحب على الفرد أن يلم بكل ما يخص مهنة المستقبل، ويتحكم في ذلك مجموعة من الدوافع التي تجعل يحقق متطلبات حياته، وهذا حسب ميولاته وقدراته، واختياره إذ عليه الوصول إلى اختيار مهني سليم، يساعده على بناء مستقبله، ويكون هذا نابع من متطلبات الحياة وغيرها لتحقيق متطلباته، ليصل إلى الإشباع في حاجاته بقناعه تامة وتخطيط للتخلص من المصاعب التي ستواجهه في حياته، ونظرا لأهمية المهنة والمستقبل المهني، حاولنا من خلال هذه الدراسة عن العلاقة بين النضج المهني والدافعية للإنجاز لدى المعلمين، والتعرف على الفروق في النضج المهني والدافعية للإنجاز في الجنس.

وللإجابة على هذه التساؤلات اعتمدنا على خمسة فصول فتكونت هذه الدراسة من جانبين: الأول نظري ويشمل ثلاث فصول، أما الجانب الثاني ميداني يتكون من فصلين، وتم التعرض من خلال هذه الفصول ما يلي:

في الفصل من الجانب النظري تم تقديم موضوع الدراسة وتحديد إشكاليته وفرضياته وأهميته، والأهداف التي ترمي إليها، والتعريفات الإجرائية التي تحتويها الدراسة، وقد اعتمدنا على الدراسات السابقة التي تتحدث عن نفس الموضوع والتعقيب عن ها ته الدراسات.

أما الفصل الثاني فحاولنا من خلاله الإلمام بموضوع النضج المهني بواسطة مجموعة من العناصر، حيث تطرقنا إلى مفهوم النضج والنضج المهني وبعض المفاهيم المتعلقة به أبعاده والعوامل المؤثرة في النضج المهني وأخيرا نظريات النضج المهني. وقد تناولنا في الفصل الثالث الدافعية للإنجاز وتم التطرق إلى التطرق إلى تعريف الدافعية، أهميتها وأنواعها وخصائصها ومفهوم الدافعية للإنجاز وأخيرا العوامل المؤثرة في دافعية الانجاز.

أما بالنسبة للجانب الميداني فقد تم تقسيمه إلى فصلين: الفصل الأول تعرضنا فيه الإجراءات الدراسة الميدانية حيث تطرقنا فيه على المنهج المتبع في الدراسة ومجتمع الدراسة والدراسة الاستطلاعية وأهدافها وعينة التقنين ومجتمع الدراسة الأساسية، وأدوات جمع البيانات وخصائصها السيكمترية والأساليب الإحصائية. أما الفصل الثاني تم عرض وتحليل نتائج الفرضيات وتفسير ومناقشة النتائج لكل فرضية على حدا وأخيرا الخاتمة.

الجانِب النظري

الفصل الأول:

تقديم موضوع الدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- المفاهيم الإجرائية
- 6- الدراسات السابقة

1- الإشكالية:

تعد عملية التربية أهم طريقة لنقل مختلف الخبرات والمهارات العلمية والتراث العلمي والأخلاقي والفكري، حيث يتجه العديد من المربين و المهتمين بهذا الجانب التربوي إلى إفساح المجال أمام كل من لديه قدرات و إمكانيات وطاقات من شأنها أن تساعد في بناء وتطوير المجتمعات وذلك من خلال التعلم والالتحاق بمراكز التكوين أو الجامعة، حيث أن هذه التربية تنمي قدرات الأفراد الفطرية الموجودة فيهم منذ ميلادهم، وإتاحة مثل هذه الفرص للفرد تزيد من ملكاته ومواهبه وقدراته، فالتجارب التي يمر بها الفرد خلال حياته تنمي لديه خبرات، من شأنها أن تجعل مسيرته الحياتية أكثر أمانا و ثراء و اكتمالا في مختلف الميادين (الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية، السياسية... الخ). كما يعتبر اختيار مهنة المستقبل ونوع التعليم المناسب لها من أكثر الانشغالات التي تؤرق الطالب في المؤسسات التربوية الجزائرية، فالشيء الذي ينقصهم ربما هو نقص الوعي والإلمام بمتطلبات سوق العمل، بالتالي فإنه ينبغي توفير المعلومات الصحيحة حول عالم المهن قبل توجيههم إلى المؤسسات التي سوف يزاولون فيها العمل، فمثلا يجب على المعلم في مرحلة الابتدائي أن يكون ملم بكل ما يجب عليه القيام به أثناء عمله فهذا ما يطلق عليه بالنضج المهني يشير إلى مدى قدرة الفرد على معرفة ذاته، وتوفير المعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل، وأنه امتداد شخصية الفرد إلى عالم العمل يتبعه تطابق لاحق مع أنماط مهنية، وأهم محددات الاختيار المهني هي مقارنة الذات مع إدراك الفرد للمهنة، وهذا بالتالي يقود إلى اتخاذ القرار المهني السليم.

(السواط، 2008، 50)

فالنضج المهني يساعد الفرد على معرفة قدراته ، وتحقيق حاجياته والنجاح في عمله بإتقان، كما يحدد للفرد مدى نجاحه وفشله، لكون هذا الأخير ليس لديه دافعية إنجاز بسبب عدم تحقيق نضجه المهني وعدم وصوله للاكتفاء التام للمهنة. والدافعية للإنجاز هي نشاط يوجه الفرد نحو النجاح وتحقيق الرغبات والحاجات الشخصية لديه، ويعد النضج المهني الدافع الحقيقي نحو الإنجاز والنجاح بحيث يحدد النضج المهني مستوى دافعية الإنجاز لدى المعلمين داخل المؤسسات التربوية ومنه معرفة مستوى تحصيله للمعلومات حول عالم مهنته.

واستنادا على هذا كله تمثلت إشكالية الدراسة القائمة في مجموعة من التساؤلات وهي:

- هل توجد علاقة دالة إحصائيا بين النضج المهني ودافعية الانجاز؟
- هل توجد فروق دالة إحصائيا في النضج المهني لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق دالة إحصائيا في دافعية الانجاز لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس؟

2- فرضيات الدراسة:

وللإجابة عن هذه التساؤلات نصوغ الفرضيات التالية:

- توجد علاقة دالة إحصائيا بين النضج المهني ودافعية الانجاز لدى المعلمين.
- توجد فروق دالة إحصائيا في النضج المهني لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق دالة إحصائيا في دافعية الانجاز لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس.

3- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في تناولها لأحد الموضوعات الهامة في حياتنا اليومية في مستوى النضج المهني ودافعية الانجاز، اللذان يلعبان دورا هاما في تحديد مصير الفرد من الناحية النفسية والمادية والاجتماعية، حيث يجب اتخاذ القرار المهني السليم بحسب دافعيته أو حاجته وبحسب قدراته وميوله في اختيار المهنة المناسبة له.

لذا نجد أن هذه الدراسة تركز على أهمية أن يعرف الفرد ذاته وقدراته وأن يتعرف على جميع المهن المتاحة في بيئته، وأن يمتلك على المطابقة بينها للوصول إلى قرار مهني سليم.

4- أهداف الدراسة:

- معرفة العلاقة بين النضج المهني ودافعية الانجاز.
- معرفة الفروق في مستوى النضج المهني لدى المعلمين.
- معرفة الفروق في دافعية الانجاز لدى المعلمين.

5- المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

أ- **النضج المهني:** هو حالة سيكولوجية تتمثل في قدرة الفرد على اختيار مهنة المستقبل على أساس واقعي، كمعرفة الذات والمهن المتاحة له.

وهو مدى استجابة المعلمين لمقياس النضج المهني.

ب- **الدافعية للإنجاز:** هي قدرة الفرد في التغلب على العقبات الصعبة بشكل جيد وبسرعة، وذلك من أجل تحقيق أهدافه.

وهي مدى استجابة المعلمين لمقياس الدافعية للإنجاز.

6- الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات التي تناول الدافعية للإنجاز والنضج المهني مع متغيرات أخرى نذكر منها ما يلي:

6-1 التي تناولت الدافعية للإنجاز:

- **دراسة صلاح عبد السميع باشا (2000)** والتي هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين كل من الدافع للإنجاز وتقدير الذات والتحصيل الدراسي وكذلك التعرف على أهم الفروق بين الطلاب (علمي، أدبي) في مستوى الدافع للإنجاز (مرتفع، منخفض) ومستوى تقدير الذات والتخصص في التحصيل الدراسي، وتكونت عينة الدراسة من محافظة الإحساء بالسعودية، منهم (255) علمي (165) أدبي توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: وجود علاقة ارتباطية موجبة بين كل من الدافع للإنجاز وتقدير الذات والتحصيل الدراسي، ووجود فروق دالة إحصائية بين الطلاب (علمي، أدبي) في مستوى الدافع للإنجاز (مرتفع، منخفض) ومستوى تقدير الذات (مرتفع، منخفض) لصالح الطلاب في القسم العلمي، المرتفعين في الدافع للإنجاز وتقدير الذات، بالإضافة إلى وجود تفاعل دال إحصائي لتأثير كل من الدافع للإنجاز وتقدير الذات في التحصيل الدراسي، في حين لا يوجد تفاعل دال إحصائي لتأثير التخصص في التحصيل الدراسي. (الطيب ورشوان، 2006 : 218)

- **دراسة محمد محمود بني يونس (2005):** بعنوان "دافعية الانجاز وعلاقتها بكل من القلق الشخصي وأنماط السلوك لدى عينة من طلبة الجامعة الأردنية"

أجريت هذه الدراسة على عينة تتكون من 116 طالب وطالبة: 87 إناث و 29 ذكور. استخدم الباحث من خلال دراسته المقاييس التالية:

- مقياس ينموف لقياس دافعية الانجاز.

- قائمة سبيلبيرغر وزملائه لقياس القلق الشخصي.

- مقياس الفسفورس لقياس أنماط السلوك.

أظهرت النتائج ما يلي :

- عدم وجود علاقة ارتباط بين دافعية الانجاز والقلق الشخصي وأنماط السلوك.

- **دراسة أنور غانم يحي الطائي:(2006)**) الذي يهدف إلى التعرف على مستوى الثقة بالنفس لدى طلبة كلية التربية في جامعة الموصل بالعراق وعلاقتها بدافعية الإنجاز الدراسي، والتعرف على علاقة الثقة بالنفس وفقاً لمتغيرات (الجنس، الصف التخصص) تكونت العينة من (200) طالب وطالبة اختيروا بطريقة الطبقة العشوائية، وللتعرف على الثقة بالنفس أعد الباحث مقياساً لها. أما مقياس الدافعية للإنجاز، أعتمد على المقياس الذي أعده الباحث الطيف , حيث تم التحقق من صدق الأداتين عن طريق الصدق الظاهري وذلك بعرضه على خبراء, و تم حساب معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار, وتوصلت الدراسة إلى أن الطلبة يتمتعون بمستوى جيد من الثقة بالنفس, وكذلك وجود علاقة بين الثقة بالنفس ودافعية الإنجاز الدراسي, ولم تظهر فروق معنوية في الثقة بالنفس وفقاً للمتغيرات المذكورة سابقاً. (غانم، 2006: 294)

- **دراسة نوي الجمعي و صاهد فتحة: بعنوان " الضغط المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أستاذة التعليم الثانوي ببرج بوعريج" .**

تهدف الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغط المهني ودافعية الانجاز لدى هؤلاء المعلمين وكذلك العلاقة بين المتغيرين وطبيعتهما، تمت هذه الدراسة على عينة عددها 41أستاذ.

استخدم الباحث مقاسين هما:

- مقياس لقياس الضغط المهني ل: د. نجاح القبلان يهدف لقياس أهم مصادر وأعراض الضغط المهني.

- مقياس لقياس دافعية الانجاز وضعه د. زرق عبد الرحمان صالح الأزرق توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط بين الضغط المهني ودافعية الانجاز لدى أستاذة التعليم الثانوي. (نوي الجمعي، 2010: 116)

6-1 الدراسات التي تناولت النضج المهني:

- **دراسة دلال بنت محمد عطية الله الصبحي (2012):** التي أجريت على عينة تقدر ب: 566 طالب ثانوي بمكة المكرمة بغرض الكشف عن العلاقة بين الاستكشاف والبلورة والالتزام المهني وبين معتقدات الكفاية المهنية لدى عينة من طلاب وطالبات الصف الثالث

ثانوي وتوصلت إلى وجود علاقة دالة موجبة بين الاستكشاف والبلورة المهنية والالذان تتضمنان تحليل الفرد وتحليل المهن وبين مستوى الشعور بالالتزام المهني والذي يلي مباشرة الاختيار المهني - أي الالتزام بالقرار الذي اتخذه التلميذ فيما يخص مستقبله الدراسي والمهني- ودرجة معتقدات الكفاية المهنية.

(دلال الصبحي: 2012)

- دراسة بثينة بن ساسي، حياة الارقط، مريم لموشي (2015) بعنوان النضج المهني وعلاقته باتخاذ القرار لدى طلبة سنة ثانية جامعي بجامعة حمه لخضر الوادي: تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين النضج المهني واتخاذ القرار، وقد أجريت على عينة تقدر بـ: 100 طالب وطالبة مستوى سنة ثانية جامعي شعبة (تاريخ، علم الاجتماع) بجامعة حمه لخضر الوادي، حيث استخدم مقياسي النضج المهني لوصل الله بن عبد حمدان السواط واتخاذ القرار لأحلام عبايدية، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي للتحقق من الفرضيات حيث توصلت الى عدم وجود علاقة بين النضج المهني واتخاذ القرار حسب (الجنس، والتخصص)

(لزعر خيرة، 2015)

- التعقيب على الدراسات السابقة:

- من حيث الأهداف:

تباين أهداف الدراسات السابقة باختلاف المتغيرات التي تناولتها هذه الدراسات، حيث هدفت بعض الدراسات إلى التعرف على متغير النضج المهني وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى ومن بين هذه الدراسات: دراسة بثينة وآخرون (2015) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين النضج المهني واتخاذ القرار، وهدفت دراسة دلال (2012) للكشف عن علاقة بين الاستكشاف والبلورة والالتزام المهني ومعتقدات الكفاية المهنية.

وهدف بعض الدراسات إلى متغيرات معينة وعلاقتها بالدافعية للإنجاز، فمنها ما هدفت إلى التعرف على العلاقة بين دافعية الانجاز والقلق الشخصي وأنماط السلوك كدراسة بني يونس (2005)، وهدفت دراسة نوي (2010) الى التعرف على علاقة الضغط المهني ودافعية الانجاز، كما هدفت دراسة صلاح (2000) والتي تهدف طبيعة العلاقة بين الدافع للإنجاز وتقدير الذات والتحصيل الدراسي، كما هدفت دراسة غانم (2006) إلى مستوى الثقة بالنفس وعلاقتها بدافعية الانجاز الدراسي.

- من حيث العينة:

اختلفت الدراسات السابقة في نوعية العينة التي أجريت الدراسة عليها إلا أن معظم الدراسات كانت على الطلبة الجامعيين، ومن بين هذه الدراسات نجد: دراسة بن ساسي وآخرون (2015)، ودراسة بني يونس (2005)، ودراسة غانم (2006)، كما أجريت بعض الدراسات على طلبة المرحلة الثانوية كدراسة دلال (2010) ودراسة صلاح (2000)، أما عن دراسة نوي (2010)، أجريت على أساتذة التعليم الثانوي.

أما عينة الدراسة الحالية فأجريت على أساتذة التعليم الابتدائي بالوادي.

- من حيث المنهج:

نجد أن معظم الدراسات اعتمدت على المنهج الوصفي وهو المنهج المعتمد في الدراسة الحالية.

- من حيث الأدوات:

تناولت الدراسات السابقة أدوات من إعداد الباحثين وأخرى ليست من إعداد الباحثين فكل اعتمد على أداة تساعد على البحث في متغيرات دراسته حسب عينة كل دراسة.

- من حيث تقنيات الدراسة:

تناولت اغلب الدراسات السابقة معامل ارتباط بيرسون والذي يدلي بمقدار العلاقة بين متغيرين كميين، ونجد بعض الدراسات من أضافت أساليب أخرى كاختبار T لدالة الفروق، وجيثمان للتأكد من ثبات المقياس، ومعادلة سبيرمان وبراون للتأكد من صدق المقياس.

أما الدراسة الحالية فقد اتفقت مع الدراسات السابقة، حيث استعملت اختبار T ومعامل ألفا كرونباخ .

- من حيث النتائج:

كشفت الدراسات السابقة المتعلقة بالنضج المهني على عدم وجود علاقة بين النضج المهني واتخاذ القرار في دراسة بن ساسي وآخرون (2015)، أما دراسة دلال (2012) توصلت إلى وجود علاقة دالة موجبة بين الاستكشاف والبلورة المهنية والالتزام المهني وبين معتقدات الكفاية المهنية.

وقد توصلت أيضا بعض الدراسات المتعلقة بدافعية الانجاز وعلاقتها بالقلق الشخصي إلى عدم وجود علاقة ارتباط بين دافعية الانجاز والقلق الشخصي وأنماط السلوك حسب دراسة بني يونس(2005)، كما وصلت دراسة نوي(2010) إن هناك علاقة ارتباطية بين الضغط المهني ودافعية الانجاز، وكشفت دراسة صلاح(2000) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين كل من الدافع للإنجاز وتقدير الذات والتحصيل الدراسي، ودراسة غانم(2006) حيث وصلت إلى وجود علاقة بين الثقة بالنفس ودافعية الانجاز الدراسي.

الفصل الثاني:

النضج المهني

تمهيد

- 1- مفهوم النضج.
- 2- مفهوم النضج المهني.
- 3- بعض المفاهيم المتعلقة بالنضج المهني.
- 4- أبعاد النضج المهني.
- 5- العوامل المؤثرة في النضج المهني.
- 6- نظريات النضج المهني.

خلاصة الفصل

تمهيد:

لعملية الإرشاد المهني أثر بعيد في شخصية الفرد في حياته الحاضرة والمستقبلية، فهي عملية تعنيه في تحديد مستقبله وترسم له معالم النجاح أو الفشل والسعادة أو اليأس، والاعتدال أو الانحراف، والعمل أو البطالة، فالإرشاد المهني هو عملية مساعدة الفرد على اختيار مهنته، بما يتلاءم مع قدراته ومولاته، وظروفه الاجتماعية وجنسه، ومنه فعلى الفرد أن يكون لديه نضج مهني وان يجمع المعلومات والمعارف حول عالم المهن، وان يصل من خلالها إلى اتحاد قرار مهني سليم .

وعليه سيتم التطرق في هذا الفصل إلى مفهوم النضج والنضج المهني، وبعض المفاهيم المتعلقة بالنضج المهني، إضافة إلى أبعاده، والعوامل المؤثرة فيه، وأخيرا أهم نظريات النضج المهني.

1- مفهوم النضج:

ظهر الاهتمام بمفهوم النضج المهني في المجال التربوي وبصفة خاصة في ميدان التوجيه، حيث أصبح يعتبر هدفا رئيسيا لعمل المختصين في التوجيه المدرسي والمهني. يعتبر هذا المفهوم صعب التحديد نظرا لتعدد الجوانب في تعريفه، إذ هناك من يركز على النمو النفسي والاجتماعي أو النمو الفيزيولوجي أو النمو المعرفي لتحديد مستويات النضج. (ترزولت، 2008: 87، 89)

ويعرف على أنه: أحد المصطلحات التي استعارها علم النفس من علم البيولوجي شأنه شأن مصطلحي التوافق والتكيف.

والنضج في علم البيولوجي هو زيادة صبغيات إحدى الخلايا إلى الضعف قبل أن تنقسم إلى خليتين. ويستعمل المعنى في علم النفس ليشير إلى تغيرات داخلية تحدث للكائن ويظهر أثرها على سلوكه، على أن توقيت وكيفية هذا التغير محدد سلفا وحسب قوانين معينة، وهي تعمل بدرجة نسبية من الاستقلال عن عوامل التدريب والمران، أي أن أنماط السلوك المعتمدة على النضج سوف تحدث سواء توفرت للكائن عوامل التدريب والمران أم لم تتوفر. (كفافي، 2009: 49)

2- مفهوم النضج المهني:

للنضج المهني العديد من المفاهيم نذكر منها:

يعرفه سوبر (1996): بأنه استعداد وقدرة الفرد على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية واتخاذ قرارات مهنية مدروسة وملائمة لعمره.

(السواط، 2008: 49)

ويرى "هولاند": وهو من أصحاب الاتجاه الشخصي أن النضج المهني يشير إلى مدى قدرة الفرد على معرفة ذاته، وتوفر المعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل، وأنه امتداد شخصية الفرد إلى عالم العمل يتبعه تطابق لاحق مع أنماط مهنية، وأهم محددات الاختيار المهني هي مقارنة الذات مع إدراك الفرد للمهنة وهذا بالتالي يقود إلى اتخاذ القرار المهني السليم.

(السواط، 2008: 50)

ويمكن استخلاص أن النضج المهني هو الاختيار المرتبط بالوعي وإدراك الذات والمهنة وما تطلبه من اكتساب المعارف والكفاءات حول المهنة لاتخاذ قرار مهني سليم.

3- بعض المفاهيم المتعلقة بالنضج المهني:

هناك العديد من المفاهيم المرتبطة بالنضج المهني نذكر منها ما يلي:

1-3 الرضا المهني:

يعرف "مورس": الرضا بأنه وحدة متكونة من طموح الفرد والمقدار العائد من البيئة، وهو نتيجة تحقيق أعلى مستوى للرضا عندما يكون هذان العاملان في اتجاه واحد، وأن عدم الرضا يظهر عندما يكون العائد من البيئة أقل بكثير من مستوى حاجة الفرد.

(بن شعلال، 2010: 52)

2-3 الميول المهنية:

يرى "فراير" في دراسته لطبيعة الميول على أنها "من الناحية الذاتية عبارة عن وجدانيات الحب والكراهية نحو الأشياء، ووجدان السرور أو عدمه نحوها أما من الناحية الموضوعية فإنها تمثل الاستجابة الخارجية أو ردود الأفعال نحو الأشياء.

(مشري، 2002: 127)

3-3 الضغوط المهنية:

هي الضغوط الناتجة عن طبيعة الوظيفة التي يؤديها الفرد من مسؤولياتها وأعبائها وأهميتها وعلاقتها بالوظائف الأخرى، والدور الذي يلعبه صاحب الوظيفة وخصائص هذا

الدور. ومن أمثلة الضغوط المهنية ما يسود المنظمات من ضغوط تنظيمية ناجمة عن البيروقراطية، أو عدم المشاركة في صنع القرارات، وتعدد المستويات التنظيمية وغموض المستقبل الوظيفي، ومنها الضغوط الناتجة عن صراع الدور وغموضه، ومنها أيضا الضغوط المترتبة على ظروف العمل المادية. (فيله وعبد المجيد، 2005: 305)

3-4 قلق المستقبل المهني:

يعرف " الأنصاري " قلق المستقبل بأنه حالة انفعالية تتسم بالخشية وترقب وقوع الأذى وهو انفعال غير سار، وعدم راحة واستقرار مع إحساس بالتوتر وخوف دائم لا مبرر له من الناحية الموضوعية، ويتصل غالبا بالخوف من المستقبل والمجهول. (زبيدي ولقريد، 2014: 47)

3-5 التدريب المهني:

هو عملية تعلم وتعليم تمكن الفرد من إتقان مهنته والتكيف لظروف عمله والتكيف لظروف العمل لا يكفي له أن يكتسب المتدرب المهارات الفنية اللازمة لأداء عمله بل لابد له من اكتساب عادات اجتماعية واتجاهات نفسية جديدة أو التخلي عن عادات واتجاهات قديمة. فالتدريب المهني على الخراطة أو البرادة أو الكتابة على الآلة الكاتبة لا يقتصر على اكتساب مهارات حركية خاصة. (ربيع، 2010: 76)

3-6 الوعي المهني:

أما "كرتيس" فيعتبر الوعي المهني مؤشرا من مؤشرات النضج المهني حيث عرفه على أنه "مدى قدرة الفرد على التوفيق بين سوف العمل وبين حاجاته ورغباته" (دحري، 2014: 27-28)

وهنا نصل إلى أن النضج المهني مرتبط بمجموعة من المفاهيم منها الوعي المهني والتدريب المهني وقلق المستقبل المهني وغيرها من المصطلحات التي تكمل بعضها.

4- أبعاد النضج المهني:

تعتبر الأبعاد التي وضعها "كرايتس" وصفا ملائما لمستويات النضج المهني من وجهة نظر الكثير من الباحثين والعلماء. وتتمثل هذه الأبعاد فيما يلي:

1- الجانب الخاص بالاتجاهات: يحتوي هذا الجانب على خمسة أبعاد أساسية وهي:

1-1 الاندماج في التخصص: يقيس هذا البعد إلى أي مدى يعتبر الفرد نشطا في بناء اختياره المهني، ويظهر ذلك من خلال الأهمية التي يعطيها إلى عمله ومدى ميله نحو ممارسة النشاطات التي لها علاقة به. (ترزولت، 1997: 44)

1-2 اتخاذ القرار: يقيس هذا البعد إلى أي مدى يكون الفرد واثقا من قراره المهني.

(ترزولت، 1997: 35)

1-3 الاستقلالية: يقيس هذا البعد إلى أي مستوى يرتبط الفرد بغيره في اختيار مهنة ما، وتعتبر خاصية الاستقلالية من الخصائص السيكولوجية التي أثارت اهتمام الكثير من الباحثين في علم النفس نظرا لتأثيرها الكبير على الاختيارات المستقبلية للفرد.

(ترزولت، 1997: 24)

1-4 التوجيه: يقيس مدى اكتساب الفرد للاتجاهات اللازمة نحو العمل.

1-5 التوفيق: يقيس مدى التوفيق بين الواقع وسوق العمل وبين حاجياته ورغباته وهو ما أشار إليه Super بأن الفرد يكون ناجحا مهنيا عندما يكون واقعا في الانتقاء من الاختيارات المهنية المناسبة حسب مستوى قدرته وميوله ومستواه الاجتماعي.

(الخالدي، 2011: 29)

2- الجانب الخاص بالكفاءات: يقيس هذا الجانب مجموعة من المعارف ويتكون من الأبعاد

التالية:

1-2 تقدير الذات: ويقيس ها البعد مستوى تقدير الفرد لذاته، ويشير تقدير الذات إلى التقييم العام لدى الفرد وسماتها وخصائصها العقلية والاجتماعية والانفعالية والأخلاقية والجسمية، وينعكس هذا التقييم على ثقته بذاته، وشعوره نحوها وفكره عن مدى أهميتها وتوقعاته منها كما يبدو في مختلف مواقف الحياة. (المعاينة، 2007: 83)

1-2 اختيار الهدف: وهي أن يكون الفرد واعيا بسمات شخصيته وقدرته وميوله وبمتطلبات العمل حتى يصبح الفرد قادرا على اختيار مهني سليم. (الخالدي، 2011: 29)

2-2 الإعلام المهني: يقيس وفرة المعلومات عن المهن ومتطلباتها وظروفها وطرق الحصول على فرص العمل والنجاح فيها.

2-3 التخطيط: التخطيط هو الانشغال الذهني والاستعداد للمستقبل المهني، فالفرد الناضج مهنيا يكون متجه صوب المستقبل ويخطط له وينشغل بفعالية في التخطيط لحياته

2-4 حل المشاكل: ونقصد به قدرة الفرد على التعامل مع معطيات الكلية لصياغة وإيجاد البديل. (بكوش وآخرون، 2012: 42-43)

في إطار ما سبق يتضح لنا أن النضج المهني يتطور وينمو وفق مجموعة من الأبعاد التي تقسم وفق جانبين جانب خاص بالاتجاهات وجانب خاص بالكفاءات.

5- لعوامل المؤثرة في النضج المهني: أشار "سوبر" إلى عدد من العوامل التي تؤثر على النضج المهني للفرد كالتالي:

5-1 عوامل بيولوجية: تتمثل في عنصرين هما الذكاء والعمر، حيث تبين أن الأفراد الأكثر ذكاءً أقدر على التخطيط المهني، ومن خلال دراسات قام بها سوبر وجد أن النضج المهني يرتبط كثيرا بالذكاء.

5-2 العوامل البيئية: يتلازم النضج المهني بشكل إيجابي مع مستوى مهنة الوالدين ومع منهاج الدراسة ومقدار المثيرات البيئية (عوامل اجتماعية وثقافية ومهنية) وتماسك الأسرة، وتتمثل في:

5-3 العوامل الاجتماعية والثقافية: عوامل ذات تأثير كبير على نمو وتطور النضج المهني، لذلك يختلف الأفراد في مستويات النضج كلا حسب طبيعته وتأثير مختلف العوامل المرتبطة بمعايير الجماعة التي ينتمي إليها بقيمتها ومستوياته الاقتصادية والاجتماعية.

5-4 العوامل الدراسية: لها تأثير كبير على نمو وتطور النضج المهني للفرد فالبرنامج الدراسية تعتبر إحدى أهم العوامل التي تساعد التلميذ على الاطلاع على مختلف المواضيع المرتبطة بحياته، وبالتالي تنمية رغباته وميوله للبحث والتعلم وهذا بدوره يؤثر على تطور النضج المهني للفرد. (ترزولت، 1997: 37)

5-5 خدمات التوجيه: تؤثر خدمات التوجيه والأنشطة العلمية على التوجيه المهني لدى التلميذ وخاصة أن لم تؤدي دورها على أكمل وجه، وخاصة دور الإعلام الذي يساهم في تقديم نماذج معينة من التخصصات والمتاحة تمكن الفرد من التوسع في معارفه حول المهن الموجودة والمهن الجديدة، حيث أن الفرد لا يختار المهن التي لا يعرفها فاختياراته المهنية محدودة في إطار المهن المعروفة اجتماعيا. (بكوش وآخرون، 2012: 48)

5-6 مفهوم الذات: وجد أنه عندما يتناسب مفهوم الذات الشخصي مع مفهوم الذات المهني، يميل الناس لأن يكونوا أفضل في أعمالهم، أما الأفراد الذين لديهم وجهات نظر

غير متبلورة عن أنفسهم لديهم صعوبة في اختيار مهنتهم مقارنة بالأفراد الذين لديهم مفهوم ذات ايجابي منظم. (جودت، 1999: 37)

ونخلص مما سبق أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر في النضج المهني عوامل بيولوجية منها الذكاء والعمر، والعوامل المدرسية التي تساعد الفرد على التعرف بمختلف ميادين الحياة وما تطلبه لبناء ونمو نضجه المهني، ويدخل مفهوم الذات في العوامل من خلال فهم الفرد لذاته يستطيع أن يبني ذاته المهنية والتي تساعد على النجاح في اختياره المهني.

6- نظريات النضج المهني:

مع بداية الخمسينات ظهرت نظريات في النمو المهني وفي الاختيار المهني وأسهمت بشكل كبير جدا في حركة التوجيه المهني، ومن تلك النظريات نظرية سوبر ونظرية جنزبرغ ونظرية آرون حيث أن ظهور تلك النظريات أدى إلى استئثار اهتمام الباحثين بالتوجيه المهني وإجراء العديد من البحوث في هذا المجال، بعد ذلك ظهرت نظريات أخرى مثل نظرية هولاند ونظرية تايدمان وغيرها من النظريات: (حمادة وآخر، 2014: 27)

6-1 نظرية سوبر:

يعد دونالد سوبر من أحد البارزين في مجال النمو المهني، وينظر إليه على أنه عملية تتطلب التخطيط والاكتشاف، وخلال مرحلة الثانوية العامة والكلية، يكتشف الأفراد أدوارا متنوعة ونشاطات تعكس النضج ومفهوم الذات لديهم.

فالأطفال والمراهقين في مرحلة المراهقة الأولى يطورون مفهوم للذات واقعي ومفهوم حول العمل وطبيعته. (الضامن، 2005: 203)

وتمر عملية النمو المهني بعدة مراحل هي :

أ- مرحلة النمو:

وتبدأ من سن (الولادة_ 14 سنة) وتتصف هذه المرحلة بأن مفهوم الذات ينمو من خلال التعرف على الأشخاص المهمين في الأسرة والمدرسة، وهنا تسيطر الحاجات والخيالات والميول، وتصبح القدرات ذات أهمية كبيرة مع زيادة المشاركة الاجتماعية واختيار الواقع.

ب- مرحلة الاكتشاف:

وتبدأ من (15_24 سنة) وهنا تصبح الاختيارات المهنية أكثر تحديدا ولكنها لا تكون نهائية، وتتميز هذه المرحلة باختيار الذات ومحاولة لعب دور الاكتشاف المهني في المدرسة.

ت- مرحلة التأسيس:

وتبدأ من (25_44 سنة) وتتصف بحصول الفرد على عمل مناسب، ويتم خلال هذه المرحلة اكتساب الفرد خبرات ومهارات أساسية وتحسين الواقع المهني.

ث- مرحلة الاحتفاظ :

وتبدأ من (45_64 سنة) وهنا يحاول الفرد المحافظة على ما حققه أو اكتسبه من المهنة، ويميل نحو عدم تغيير المهنة لأنه حقق مكانة في العمل.

ج- مرحلة الانحدار:

ح- وهي مرحلة ما بعد (65 سنة) وهنا تضعف القدرات العقلية والجسمية وتتغير نشاطات العمل وبالنهاية يتوقف النشاط وتنتهي بالتقاعد . (السواط، 2008: 56)

6-2 نظرية هولاند:

تعتبر نظرية هولاند من النظريات التي انتهجت الاتجاه الشخصي في نظريات النمو المهني وهذا الاتجاه يركز على السمات الشخصية وأثرها في عملية القرار المهني حيث تعتبر هذه الأخيرة نتاج لتفاعل العامل الوراثي مع العوامل الثقافية والشخصية وخبرات الطفولة المبكرة. (حمادة وآخر، 2014: 32)

ويشير حجازي (2004) أن هولاند يرى بلورة الميول المهنية شرط أساسي للقيام

بالاختيار المهني، وتقترض نظريته بأنه يوجد لكل إنسان ميول مركزية، حيث أن مستوى التوافق بين هذه الميول والمهنة التي يختارها قد يحدد مدى الاكتفاء الذاتي للفرد. فإذا ما قام الشخص بالعمل في مهنة لا تلائم ميوله المركزية سوف يشعر بالإحباط وعدم الرضا الناتج عن عدم التوافق ، هذا والعكس هو الصحيح. ويؤكد هذا الدراسة التي أجراها "آو مفع

وتوماس أن الميول المهنية والأكاديمية التي يعبر عنها الأفراد بشكل مباشر تعكس إلى حد ما أنماط شخصيتهم المهنية، والتي قد لا يعي الفرد كل جوانبها. (العريزي، 2011 : 54-55)

6-3 نظرية جينزبيرغ :

يعد "جينزبيرغ" من أوائل من تحدث عن النضج المهني من منطلق تطور نمائي فقد وضع ثلاث مراحل يمر من خلالها الفرد أثناء نموه وتطوره المهني وهي:

1-3-6 الفترة الحاملة:

وتشمل مرحلة الطفولة حتى 11 سنة وتتصف هذه المرحلة بنقص الواقعية في التفصيلات المهنية، مع قرب نهاية هذه المرحلة فان اللعب يكون ذو توجه.

2-3-6 الفترة التجريبية:

وتشمل مرحلة المراهقة المبكرة من 11_17 سنة وهي عملية انتقالية تتميز بالإدراك التدريجي لمتطلبات العمل إدراك الاهتمامات، القدرات، مكافأة العمل، القيم.

3-3-6 الفترة العقلانية:

وتمتد من 17_23 سنة وهنا يقيم الفرد سلوكياته المهنية للوصول إلى تشكيل الأنماط المهنية. (بكوش وآخرون، 2012: 44)

4-6 نظرية آرون:

لقد تأثرت "آن رو" في نظريتها في الاختيار المهني في استخدام الطاقة النفسية التي يؤثر بها الأهل على أولادهم في خياراتهم، كما تأثرت بنظريتي الحاجات لـ"ماسلو" والتحليل النفسي "لفرويد" فنظريتها تقوم على أساس العلاقة بين خبرات الشخص في طفولته المبكرة واتجاهاته وقدراته وميوله من جهة ، وبين عوامل الشخصية التي تؤثر على الاختيار المهني للفرد من جهة أخرى.

وبهذا حددت لنظريتها ثلاثة أسس تمثلت في:

- 1- يتأثر الاختيار المهني بخبرات الطفولة المبكرة .
- 2- يسعى الأفراد إلى إشباع حاجاتهم من خلال المهن.
- 3- التكوين الجيني للفرد يؤثر على اختياره المهني وعلى مرتبة الحاجة عنده أو على التوجيه لقيمي الذي يتبناه لنفسه.

نخلص في الأخير إلى أن كلا من هذه النظريات سوبر وجنزبرغ، وآرون وهولند وتايدمان أسهمت بشكل كبير في حركة التوجيه المهني.

خلاصة الفصل

إن للنضج المهني أهمية كبيرة في بناء القرار المهني السليم، وذلك من خلال التعريف وأبعاد النضج المهني والعوامل المؤثرة فيه، والنظريات المفسرة له فالشخص الذي لديه وعي وإدراك لذاته ومهنته وما تطلبه من معارف وكفاءات حول المهنة يكون لديه نضج مهني وهذا يساعده على اتخاذ القرارات السليمة نحو عالم المهن.

الفصل الثالث:

الدافعية للإنجاز

تمهيد

1- الدافعية

1-1 تعريف الدافعية

2-1 أهمية الدافعية

3-1 أنواع الدافعية

4-1 خصائص الدافعية

2- دافعية الانجاز

1-2 تعريف دافعية الانجاز

2-2 أنواع دافعية الانجاز

3-2 النظريات المفسرة لدافعية الانجاز

4-2 العوامل المؤثرة في دافعية الانجاز

5-2 صفات ذوي الدافعية للإنجاز

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر الدافعية للإنجاز القوى المحركة التي تدفع الفرد وتوجهه نحو هدف معين. فقد ساعدت على فهم سلوك الفرد والتنبؤ به، فهي تمثل محور موضوعنا لذا سنحاول التعرض لها بالتفصيل في هذا الفصل من حيث التعريف، والأنواع والنظريات المفسرة، إضافة إلى الأهمية .

1- الدافعية :

وسيتم التطرق لتعريفها لغة واصطلاحا فيما يلي:

1-1 تعريف الدافعية:

لغة :

الدافع يعني التحريك، واندفع يعني أسرع في السير، والدافع عند علماء النفس يعني كل ما يحرك السلوك الإنساني ومعظمه سلوك مدفوع يهدف إلى إشباع حاجات أو إلى تحقيق أهداف معينة. (المطيري، 2005: 75)

اصطلاحا :

للدافعية للعديد من التعارف نذكر منها:

تعرف بأنها حالة داخلية أو استعداد داخلي فطري أو كسب شعوري أو لا شعوري، عضوي أو نفسي يثير السلوك ذهنيا أو حركيا ويسهم في توجيهه إلى غاية شعورية أو لا شعورية (جاسم، 2004: 203)

تعريف أحمد عزت راجع 1970 يعرف الدوافع بأنها حالة داخلية جسمية أو نفسية تثير السلوك في ظروف معينة توصله حتى ينتهي إلى غاية معينة. (راجح، 1999: 78)
لقد اختلفت وتعددت التعاريف حول مفهوم الدافعية والدافع حيث أنها عبارة عن استعداد الفرد لبذل جهد معين أو السعي في سبيل تحقيق أو إشباع هدف معين وفي حالة دخول هذا الاستعداد أو الميل إلى حيز التحقيق الفعلي أو الانجاز الصريح فإن ذلك يعني الدافعية باعتبارها عملية نشطة في إطار التنفيذ.

على الرغم من محاولة بعض الدراسات التمييز بين المفهومين لدافع والدافعية فإنه لا يوجد الآن ما يبرر مسألة الفصل بين هما، ويبقى استخدام مفهوم الدافع كمرادف لمفهوم الدافعية وتشير إلى كلمة "دافعية" لها جذورها في اللغة اللاتينية في المصطلح والتي تعني يدفع أو يحرك علم النفس حيث تشتمل دراسة الدافعية على محاولة تحضير الأسباب أو العوامل المحددة للفعل أو السلوك. (عضوية ، 1996: 163)

بمعنى أن الدافعية حالة جسمية أو نفسية توجه سلوك الكائن الحي نحو هدف معين حيث تنخفض من خلاله حالة التوتر وإرجاع هذه الحالة إلى التوازن المؤقت . (الطيب ورشوان، 2006: 196)

يعرفها "لندري" "الدافعية بأنها مجموعة القوى التي تحرك السلوك وتوجهه نحو هدف من لأهداف. (الريماوي، 2006: 201)

إذا الدافعية هي تلك القوة التي تتبع من الفرد والتي تنشط وتحرك سلوك الفرد وتدفعه لتحقيق هدف من الأهداف محددة .

1-2 أهمية الدافعية :

تتفاعل الدافعية مع القدرات، بمعنى أن قوة الدافعية تحدد مدى استخدام الفرد لقدراته في أدائه للعمل، بقدر ما تزيد المستغل، من تلك القدرات في الأداء، أي أن حتى لو استطاعت المؤسسة الحصول على أفراد ممتازين يتمتعون بقدرات ومهارات عالية، وحتى لو عملت على تنمية هذه القدرات فإنها لا تستطيع أن تتأكد من أن أدائهم سيكون ملائماً بالمستوى المطلوب إلا بوجود قوة دافعة لدى الفرد لتحديد مدى استخدامه لقدراته . (العيساوي، 1998: 65)

1-3 أنواع الدافعية :

يتولى الإنسان توجيه سلوكه عن طريق حالات الدفع الداخلية، وهي عادة ما ترتبط بدوافع الجوع والعطش أو تفادي الأم وتسمى بالدوافع الأولية وتظهر نتيجة عدم الاتزان الفسيولوجي.

وهناك دوافع أخرى لا ترتبط بالحاجات العضوية للجسم، ولا تتدخل في الحالات عدم الاتزان ويشار إليها بالدوافع الثانوية والعامة . (القذافي، 1997: 117)

1-3-1 دوافع أولية غير متعلمة :

هي دوافع لا يتعلمها الإنسان لكونها فطرية، أو غريزية، المجموعة الأكبر من هذه الدوافع، وهي " دوافع البقاء " وذلك لأن إشباعها ضروري لبقاء الكائن حيا، وتشمل الحاجة للطعام والماء، الحاجة إلى الهواء، الحاجة إلى الاحتفاظ بحرارة الجسم، الحاجة إلى التخلص من التعب، ويشبع الإنسان هذه الحاجات بالطعام والتنفس، المأوى، النوم.

1-3-2 دوافع ثانوية مكتسبة :

هي الدوافع التي ينشأ فيها ولهذا نسميها أيضا بدوافع متعلمة، وهذه تختلف باختلاف الأفراد، كما تتغير للفرد الواحد.

1-3-3 دوافع مركبة :

الدوافع المركبة هي الدوافع التي تشترك في خصائص متعلمة وغير متعلمة، أي لها خصائص أولية وخصائص ثانوية، ويختلف العلماء على قائمة الدوافع المتعلمة والمركبة، وما هو متعلم أو مركب، لذلك سنتعامل معها هنا كمجموعة واحدة.

(البرنوطي و نايف، 2004: 351)

تتكون الدافعية من ثلاث أنواع وهي دوافع أولية غير متعلمة أو الفطرية والغريزية كالحاجة للنوم، الطعام، ودوافع متعلمة أو مكتسبة تختلف من شخص لآخر، وهناك المركبة والتي نجمع بين المتعلمة والفطرية.

1-4-4 خصائص الدافعية :

للدافعية خصائص مختلفة نذكر منها ما يلي:

1-4-1 الدافعية عملية معقدة التركيب :

تتبع الدافعية كمتغيرات داخلية في ذات الفرد الذي يتميز بطبيعة الجسمية والعقلية والنفسية الخاصة من جهة، ولاختلاف بيئته وتربيته وحاجاته من جهة أخرى.

(الحسينة، 1999: 33)

- لا يمكن رؤية الدافع للعمل بل يمكن استنباطه استنباطا.
- للإنسان حاجات أو توقعات متعددة، تتغير باستخدام وقد تتضارب معا .
- يشبع الأفراد حاجاتهم بطرق مختلفة، مما يزيد العملية تعقيدا .
- من النادر أن نجد دوافع وحاجات منفصلة، بل كثيرا ما تكون مجموعة دوافع وحاجات .

• إن السلوك الهادف لا يستطيع في جميع الأحوال حاجات الإنسان فكثيرا ما تحدث تحولات وعقبات مما يؤدي إلى حدوث سلوك آخر غير السلوك لإشباعي للحاجات.

1-4-2 الدافعية ظاهرة متميزة :

ما دامت الدافعية تمثل قوة داخلية تحرك السلوك وتوجهه عند الفرد وما دام كل إنسان يمتلك خصائص تميزه عن غيره فإن الدافعية تعدو ظاهرة متميزة.

1-4-3 الدافعية ذات توجه قصدي:

والمقصود بذلك أن كل إنسان أو عامل في مؤسسة عندما يقوم بعمل ما فإنه يقوم بذلك باختياريه، ومنة ثم تكون الدوافع التي دفعته ذات طابع قصدي .

1-4-4 لدوافع وجوه ومظاهر عدة :

إن الباحثين قد حللوا أوجه الدوافع ومظاهرها المختلفة، فمنهم من بحث في كيفية تحركها وتوازنها، وآخرون تناولوا كيفية توجيهها وجهة معينة، وفريق ثالث تناول العوامل التي تؤثر على ديمومتها أو كيفية إيقافها، ومن هنا نرى أن للدوافع مظاهر متعددة.

(شاوش، 2005: 48)

ونخلص إلى أن هناك عدة خصائص للدافعية منها أنها معقدة التركيب لأن الدافع يستتبط استنباطا ولا يمكن رؤيته، وهي أيضا ظاهرة متميزة لأن كل فرد يمتلك خصائص يتميز عن غيره، وأن الدافعية ذات طابع قصدي أي ان الدافع لديه طابع قصدي.

2- الدافعية للإنجاز:

تختلف تعاريف الدافعية للإنجاز ، وعليه سيتم التطرق إلى بعض التعاريف وهي

كالآتي:

1-2- تعريف الدافعية للإنجاز:

يرى عبد القادر طه بأنها " تشير الى رغبة الفرد وميله لا نجاز ما يعهد إليه من أعمال ومهام وواجبات بأحسن مستوى وأعلى ناحية ممكنة حتى يحوز رضا رؤسائه ومخدوميه

فتتفتح أمامه سبل زيادة الدخل ويسهل أمامه سبل الترقية والتقدم نحو ما يوجد لدى بعض العاملين والموظفين . (طه، 2003: 352)

ويتمثل دافع الانجاز " في الرغبة في القيام بعمل جيد والنجاح فيه وتتميز هذه الرغبة في الطموح والاستمتاع في مواقف المنافسة والرغبة الجامحة في العمل بشكل مستقل ، وفي مواجهة المشكلات وحلها ، وتفصيل المهمات التي تتطوي على مجازفة متوسطة بدل المهمات التي لا تتطوي على مجازفة قليلة أو مجازفة كبيرة جدا . (غباري وآخرون، 2008: 49)
يعرفها موري:

بأنها رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات وممارسة القوى والكفاح أو المجاهدة للأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك. (خليفة، 2000: 89)

وتعرف بأنها كفاح الفرد للمحافظة على مكانة عالية حسب قدراته في كل الأنشطة التي يمارسها، والتي حقق بها معايير التفوق على أقرانه، وحيث يكون القيام بهذه الأنشطة مرتبطا بالنجاح أو الفشل. (غباري وآخرون، 2008: 209)

وبعرفها جولد نسون (1984): على أنها حاجة الفرد الفعلية للتغلب على العقبات والنضال من أجل السيطرة على التحديات الصعبة، وهي الميل إلى وضع مستويات مرتفعة في الداء والسعي نحو تحقيقها والعمل بمواظبة شديدة ومستمرة ومثابرة مستمرة . (الأزرق، 2000: 112)

ويحدد الزيات : دافعية الانجاز في ضوء نظرية أتكينسون بأنها دافع مركب يوجه سلوك الفرد كي يكون ناجحا بالأنشطة التي تعتبر معايير الامتياز، والتي تكزن معايير النجاح والفشل فيها واضحة ومحددة . (رشوان، 2006: 200)

يعرف " فاروق عبد الفتاح : "دافعية الانجاز" بأنها الرغبة المستمرة للسعي إلى النجاح ، وانجاز أعمال صعبة والتغلب على العقبات بكفاءة وبأقل قدر ممكن من الجهد والوقت وبأفضل مستوى من الأداء. (سبوعي وآخرون، 2009: 99)

نستخلص أن الدافعية للإنجاز هي الرغبة المستمرة والسعي نحو تحقيق النجاح والتغلب على العقبات وتحمل المسؤولية والمثابرة في ضوء تحقيق الأهداف المعينة.

2-2- أنواع الدافعية للإنجاز:

ميز "فيروف" وعين من دوافع الانجاز هما دافع ذاتي ودافع اجتماعي:

2-2-1 دافع الانجاز الذاتي: ويقصد بها تطبيق المعايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الانجاز. (الفرخ، 2000: 177)

2-2-2 دافع الانجاز الاجتماعي: يخضع لمعايير يرسمها الآخرون ويقاس في ضوء هذه المعايير أي أنه يخضع لمعايير المجتمع ويبدأ هذا النوع من دافع الانجاز بالتكوين في سن المدرسة الابتدائية. (العبيدي، 2004: 331)

2-3 النظريات المفسرة لدافعية الانجاز:

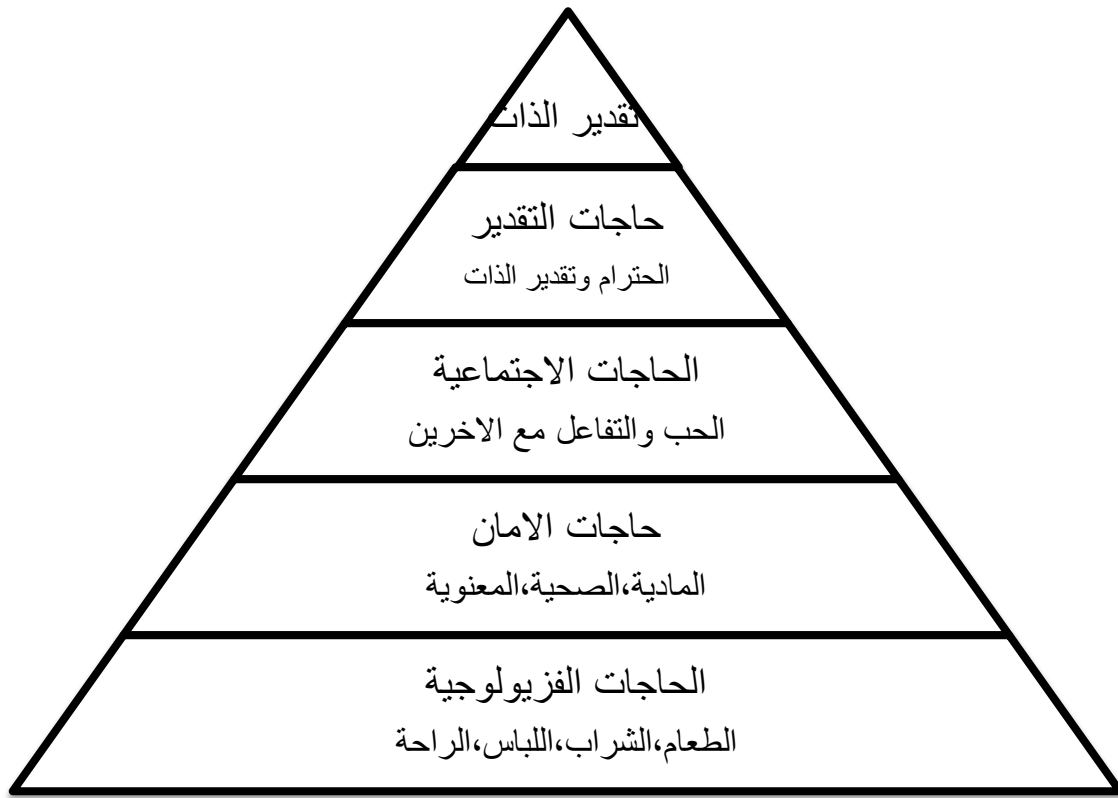
تعددت النظريات حسب كل باحث :

2-3-1 نظرية سلم الحاجة لما سلو:

تعد من أشهر النظريات التي ناقشت موضوع الدافعية، رغبة الفرد في سد حاجاته غير المشبعة، بناء على هذه النظرية، تعمل على توجيه سلوك هذه الحاجات تأخذ شكلا هرميا تمثل قاعدة الحاجة الفردية الأكثر إلحاحا وإن كانت أدنى السلم الهرمي من ناحية الأهمية والحاجات التي تليها في السلم لا يمكن استخدامها لدفع الأفراد وتوجيه سلوكهم ما لم تسد الحاجات بدرجة معقولة، في هذه الحالة لا بد من أخذ الاختلافات الفردية لدى الأفراد في الحسبان.

بمعنى أن مستوى الكفاية من الحاجة قد تختلف من شخص لآخر وقد يكون من وقت لآخر لدى نفس الشخص إذا ما برزت حاجات أخرى أو حدثت متغيرات جديدة:

والشكل الموالي يمثل أهم الحاجات التي تكلم عنها ما سلو:



الشكل: يمثل سلم الحاجة لما سلو:

2-1-3-1 الحاجات الفيزيولوجية : وتتمثل في الاحتياجات الأساسية للحياة كالطعام والشراب والهواء والجنس. (المشعان، 1994: 185)

2-1-3-2 الحاجات إلى الأمان : وهي الحاجة إلى الأشياء التي تضمن حماية الفرد ضد الأخطار، سوى الأخطار التي تهدد حياة الفرد أو الجانب النفسي لديه.

2-1-3-3 الحاجة إلى الاجتماع : الإنسان اجتماعي بطبعه ولدى كل فرد حاجة إلى التفاعل الاجتماعي مع الغير لبنى جنسه وإلى الحب والقبول من الغير والعضوية في جماعات مختلفة، أي أن الإنسان لا يستطيع العيش بمعزل عن الآخرين.

2-1-3-4 الحاجة إلى الاعتراف: وتعني حاجة الفرد إلى الشعور بأهمية لدى الغير وبمكانته مقارنة بأقرانه بالإضافة إلى استقلاليته عن غيره.

2-1-3-5 الحاجة لتحقيق الذات: هي حاجة الفرد لتحقيق أعلى وأعلى أهدافه في الحياة كما يمكننا تطبيق هذه النظرية على واقعنا العلمي الميداني من خلال إسقاط هذه الحاجات

على العاملين والقيام بدراسات لتحفيز العاملين و اكتشاف مستوى الإنجاز لديهم لإشباع حاجاتهم لتحقيق أهداف عالية للمنظمة وللعاملين. (باهي، 1998: 90)

2-3-2 نظرية دوجلاس ماك جرجر:

ركز دوجلاس على أهمية فهم العلاقة بين الدافعية والفلسفة الطبيعية البشرية، وقد بني نظريته على أن معظم المديرين يميلون إلى وضع افتراضات عن العاملين معهم و اختيارا لأسلوب المناسب لدفعهم من خلالها و بناءا على هذه الافتراضات فقد قسم وحدد لكلا منهما الملامح الرئيسية. يمكن للمديرين أن يستفيدوا X ، Y دوجلاس العاملين إلى مجموعتين من مبادئ المجموعتين في دفع العاملين من خلال تحليلهم لشخصية هؤلاء العاملين الذين تنطبق عليهم أفكار النظرية، والآخرين الذين تنطبق عليهم النظرية.

(الطجم والسواط، 2003: 123)

جدول رقم (01): يوضح دوجلاس ماك جرجر .

عناصر الاختلاف	نظرية الاتجاه التشاؤمي (X)	نظرية الاتجاه التفاؤلي (Y)
النظرة إلى العمل	العمل غير مريح بالنسبة لمعظم الأفراد وشعارهم (العمل لابد منه).	العمل شيء طبيعي مثل اللعب إذا كانت الظروف مناسبة.
القدرة على الابتكار	معظم الأفراد يفتقرون إلى القدرة على الابتكار في حل المشكلات و يميلون إلى الحلول التقليدية.	قدرة الابتكار موزعة على الأفراد توزيعاً طبيعياً ومعظمهم لديهم القدرة على الابتكار.
حجم العمل	معظم الأفراد يميلون إلى أداء الحد الأدنى من المطلوب إنجازه والذي يعينهم عند المساءلة عن عدم الانجاز.	معظم الأفراد يحاولون بذل أقصى ما في وسعهم لأداء أكبر حجم ممكن من العمل.
الطموح وتحمل المسؤولية	معظم الأفراد غير طموحين وليسوا على مستوى المسؤولية ودائماً يحتاجون إلى من يراقب عملهم في كل خطوة	معظم الأفراد يميلون إلى الرقابة الذاتية من أجل تحقيق الأهداف باعتبار أنهم جديرون بالثقة.
مستويات التحفيز	يركز التحفيز على مستوى الحاجات الفسيولوجية والأمن أي التحفيز المادي.	يركز التحفيز على مستوى الانتماء للمجموعة والتقدير وتحقيق
التوجيه	لابد من إشراف مباشر ودقيق لتحقيق الأهداف	يقوم الأفراد بتوجيه أنفسهم والالتزام مرتبط بشخصيتهم إذا تم تحفيزهم بشكل مناسب

2-3-3 نظرية رينوار:

تعد نظرية "رينوار" في دافعية الإنجاز المستقبلي امتدادا لنظرية "أتكسون" حيث تشترك معها في أن دافعية الإنجاز هي محصلة ميل إلى تحقيق النجاح والميل إلى تجنب الفشل ودافعية الإنجاز إنما هي استعداد ثابت نسبيا لدى الفرد. تفترض النظرية في أن الميل إلى إحراز النجاح في النشاط الحالي يحدد بواسطة مجموع مكونات الميل لإنجازه في كل خطوة بعد ذلك، حيث يقصد بدافعية الإنجاز المستقبلي تسلسل مجموعة من الخطوات والتي تشترط الأداء في المرحلة السابقة من أجل الأداء في المرحلة اللاحقة حتى يصل الفرد إلى نهاية خطواته بمعنى أن الفرد إذا كان أدائه مرتفعا في أعماله المستقبلية. (الطيب ورشوان، 2006: 205)

2-3-4 نظرية أتكسون:

وتسمى أيضا بنظرية التوقع - القيمة في الإنجاز - وهذا على أساس أن النجاح يتبعه الشعور بالفخر، والفشل يتبعه الشعور بالخجل كما تسمى أيضا بنظرية دافعية الإنجاز تركز نظرية أتكسون على نمط الدافعية المستثارة لدى الفرد الأكثر دقة ومستوى أدائه. ولذلك فإن دافع الإنجاز عند أتكسون من شقين أساسيين هما:

2-3-4-1 محددات الشخصية لدافعية الإنجاز: وهي استعدادات ثابتة نسبيا عند الفرد لا تكاد تتغير بتغير المواقف وتتمثل في دافع الإنجاز والدافع لتجنب الفشل.

2-3-4-2 المحددات البيئية لدافعية الإنجاز: ويعبر عنها باحتمالات النجاح أو الفشل وجاذبية قيمة الباحث الخارجي الموجب أو السالب.

وهذا يعني أن نتائج الإنجاز باختلاف الأفراد الشق الأول، ويكون الفرد الواحد باختلاف المواقف يرجع إلى الشق الثاني، ومنه يصبح دافع النجاح ودافع تجنب الفشل هما المحددات الأساسية لدافعية الإنجاز.

ويمكن استنتاج معادلة النجاح التالية:

الميل لإحراز النجاح TS.

دوافع النجاح MS.

احتمالات النجاح PS.

قيمة الباحث للنجاح IS.

هو وظيفة الاستعداد الثابت الفطري، كما أننا نستنتج معادلة الميل حيث أن تجنب الفشل وما تتضمنه من تفاعلات على النحو التالي:

$$IF = TAF \times PAF \times MAF$$

حيث أن:

الميل إلى تجنب الفشل TAF.

دافع تجنب الفشل MAF.

احتمالات الفشل PAF.

قيمة بواعث تجنب الفشل IF.

إذا فالمحصلة النهائية لدافعية الإنجاز هي:

$$TA = (MAF \times PAF \times IF) - (MS \times PS \times IS)$$

(الزيات، 2004: 472)

ولقد أضاف أتكسون البواعث الخارجية التي يمكن أن تستثير دافعية الإنجاز لدى الفرد لهذا أصبحت المعادلة على النحو التالي

$$TA = (MAF \times PAF \times IF) - (MS \times PS \times IS) + \text{Extrinsic Motives}$$

وبصورة مشابهة يمكن أن تنقص احتمالية تقدير النجاح كلما زادت صعوبة المهمة وقوة.

ويمكن لهذا التقدير أن يكون ثابتا مثلا بين قيمة الباعث للنجاح أي أن: IS الدافع (1 -).

$$PS = IS$$

*في نظرية دافعية الإنجاز يتضح ما إذا كان باستطاعة الفرد الوصول إلى هدفه وذلك بالاعتماد على المتغيرات التالية :

- الحاجة الأساسية للفرد لإنجاز درجة من الامتياز أو أن يصبح مندمجا في نشاط هدف جدير بالاهتمام.

- كيف أن شخص معين أو محتمل هو الذي سيكون ناجحا.

- كيف أن الجاذبية تحقق بلوغ الهدف بمعنى أن درجة الارتياح وإشباع الفرد سوف تكون

جديرة بإنجاز الهدف. (زايد، 2003: 193)

2-3-5 نظرية ماكيلاند:

إن لكل فرد لديه ثلاث حاجات أساسية، (حاجة الإنجاز، الحاجة إلى القوة والسيطرة والحاجة إلى الاجتماع)، هذه الحاجات توجد بدرجات متفاوتة لدى الأفراد لكن لدى فرد يكون أحدهما هو الأقوى والموجه لسلوك هذا الفرد.

2-3-5-1 الحاجة للإنجاز : من وجهة نظر ماكيلاند رضاء الأفراد الذين لديهم حاجة إلى الإنجاز يكمن في تحقيق ما يلي:

- مستوياتهم الاقتصادية جيدة.

- الدخل المادي في حد ذاته لا يمثل دافع قوي لهم إذا ما قورن برغبتهم في الإنجاز.

- يضعون لأنفسهم أهدافا ليست خيالية بل قابلة لتحقيق.

- يحاول هؤلاء الأفراد دائما تفادي المخاطر التي قد تكون على حساب العمل.

- يفضل الشخص من هذه الفئة العمل باستقلالية لينسب لهم النجاح أو الإخفاق كما يرغب

في مواجهة المشاكل الطارئة لحلها فضلا عن تركها لظروف. (أبو تيجة، 2000: 275)

يرى ماكيلاند أنه بإمكان تصميم تدريبية لتطوير وتنمية روح الحاجة للإنجاز لدى الأفراد لدى من الممكن إحداث تغيير في الدول الأقل تقدما بالتأكيد على أهمية وترغيب الأفراد في تلك المجتمعات في الإنجاز، يعتقد ماكيلاند كذلك أن نظام التعليم في الدولة يعكس وجود أو عدم وجود الأفراد الذين لديهم حاجة للإنجاز.

2-3-5-2 الحاجة إلى السلطة : فتشير هذه إلى الفرد في السيطرة والتحكم بالآخرين وتحمل المسؤوليات أو المهام المتحدية، فهو أي فرد يمتلك القدرة على قيادة الآخرين والسيطرة عليهم. (شاوش، 2000: 57)

وتظهر هذه الحاجة من خلال رغبة الفرد في فرض آرائه على الآخرين أو إقناعهم بما يريد فعله وسعيه الدائم لإظهار جوانب قوته من خلال إلحاق الإيجابيات سلوكية وإظهار ضعف ، الآخرين وسلبياتهم. (شاوش، 2000: 57)

2-3-5-3 الحاجة إلى الانتماء : أي رغبة الفرد في أن يكون محبوبا أو مقبول لدى الآخرين ويبذل هؤلاء جهدا لتكوين العلاقات الشخصية.

وذكر خليفة أن "كرومان" أوضح أن تصوره له أهمية كبيرة لسببين:

- **السبب الأول :** أنه قدم لنا أساسا نظرية يمكن من خلاله مناقشة وتفسير نمو الدافعية للإنجاز لدى بعض الأفراد و انخفاضها لدى البعض الآخر.
- **السبب الثاني :** يتمثل في استخدام "ماكيلاند" لفروض تجريبية أساسية لفهم وتفسير ازدهار وهبوط النمو الاقتصادي في علاقته بالحاجة للإنجاز في بعض المجتمعات (جلاب، 2011: 234)

2-4 العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز:

يتوقع أن الأشخاص الذين لديهم دافعية الانجاز عالية يكون إدراكهم للأشياء التي يؤدونها أو التي يطمحون للوصول إليها واضحة، وذلك راجع إلى تدخل عدة عوامل وهي :

2-4-1 التحدي البيئي:

يذهب "ماكيلاند" إلى القول بأن عملية قياس الدافعية للإنجاز تقوم على أساس طريقة تحدي الأفراد واستشارتهم لحثهم على الانجاز، ويذهب أيضا إلى أن الناس يظهرون خاصية الدافعية العالية والنشطة إلى الانجاز عندما يعاملون بطريقة غير عادية أو يكونون ضحايا للتعصب الاجتماعي، حيث أنهم في تلك الحالة يلجئون للإنجاز حتى يعوضوا الوضع الدوني الذي فرض عليهم، وتعتمد الاستجابة لمثل هذا التحدي كما يرى "ماكيلاند" على المستوى الأولي لدافعية الانجاز عند الجماعة، فإذا كانت الدافعية عالية تكون الاستجابة قوية ، أما إذا كانت الدافعية منخفضة فتتميل استجابة الجماعة إلى أن تكون نوعا من الانسحاب والتراجع وتبعا لهذا الفرض فإن درجة التحدي تحدد قوة الاستجابة، وذلك إذا ظلت دافعية الانجاز في مستوى عال، فإذا كان التحدي من البيئة معتدلة تكون الاستجابة قوية جدا بينما إذا كان التحدي البيئي كبير جدا أو صغير جدا فان الاستجابة تكون أقل بعض الشيء، وذلك على نحو ما ذهب إليه المؤرخ الانجليزي "ارنولد توينبي".

وبهذا تعد درجة التحدي البيئي عاملا أساسيا للتأثير في درجة دافعية الانجاز التي يستشيرها التحدي، غير أن فاعليتها تتأثر كثير من المستويات الأولية لدافعية الانجاز، إذ تستجيب بعض الجماعات في بلد ما أكثر قوة والبعض الآخر أقل قوة لنفس التحدي، فالفرق في الاستجابة هذا سبب المستوى الأول لدافعية الانجاز عند كل جماعة.

2-4-2 القيم الدينية للوالدين:

من المعروف أن أساليب تنشئة الطفل داخل الأسرة تتأثر إلى حد كبير بقيم الوالدين التي تمثلها أراهم الدينية، وبالتالي فإنها "أي قيم الوالدين" تمارس تأثير غير مباشر على مستوى دافعية الانجاز عند الأبناء.

2-4-3 الأسرة:

تتخذ الأسرة أشكالاً لا متباينة في الثقافات المختلفة، فقد تكون الأشكال الأسرية التي يكون فيها أحد الوالدين غائبا عن الأسرة ويعيش الابن مع أحدهما أكثر الأشكال الأسرية تأثيراً في الانجاز.

وقد تأكد هذا التفسير في الدراسات العديدة التي أجراها "ماكلياند" في الولايات المتحدة الأمريكية وفي العديد من بلدان العالم، حيث أن الأبناء يكونون دائماً ذوي دافعية منخفضة للإنجاز إذا ما تعرضت أسرهم إلى التفكك بسبب الطلاق أو وفاة أحد الوالدين أو غياب أحدهما، غير أنه باختلاف جاءت نتائج دراسات ماكلياند عكسية، حيث أوضحت دراساته عن المجتمع التركي أن أباء الأسرة التركية يتسمون بالمتسلط والجمود في تنشئة أبنائهم، حيث لا تنمو لدى الطفل دافعية عالية للإنجاز، لأن والده المتسلط يتسبب في جعله معتمد على نفسه للغاية، وينمي أبعاد الطفل في تركية عن تأثير والديه دافعيته للإنجاز مادام الفصل بينهما لا ينم مبكراً جداً لدرجة تجعله يتمسك كثيراً بأمه.

وقد يلعب ترتيب الطفل في الأسرة دافعية عالية للإنجاز لأنه يمكن للوالدين أن يهيئاه ويوجهاه لمستويات عالية طالما يمكنهما أن يولياه اهتماماً ولرعاية أكثر، وأن يكونا أكثر حناناً وعطفاً مع طفل واحد عنه مع أطفال عديدين.

(الزليتي، 2008: 183)

نخلص أنه من بين العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز تتأثر بعدة عوامل منها التحدي البيئي وهو العامل أساسياً للتأثير في درجة دافعية الانجاز التي يستشيرها التحدي، وهناك أيضاً عوامل أسرية نجد في الأسرة الأب المتسلط الذي نجد أبنائه لديهم دافعية للإنجاز قوية ويجعلهم يتحملون مسؤولية أنفسهم، وأن الحالة الأسرية تؤثر على دافعية أبنائهم.

2-5 صفات ذوي الدافعية للإنجاز:

يتميز ذوي الدافعية للإنجاز المرتفع بعدة خصائص من بينها:

- يفضلون العمل على مهام تتحدى قدراتهم وبحيث تكون هذه المهام واعدة بالنجاح ولا يقبلون بمهام يكون النجاح فيها مؤكدا أو مستحيلا.
 - يفضلون المهام التي يقارن فيها أدائهم بأداء غيرهم، كما يختارون مهام وأعمال أو مهن أكثر واقعية، ولديهم قدرة أكبر على إحداث تزاوج جيد بين قدراتهم والمهام التي يختارونها.
 - يفضلون اختيار مهام يكون لديهم قدر من الاستبصار بالنتائج المتوقعة من العمل عليها وكم الوقت والجهد المطلوب لها.
 - يكونون أكثر اهتماما باكتشاف البيئة المحيطة بهم فهم أكثر اهتماما بالسفر وأكثر اهتماما بتجربة أشياء جديدة، حيث أنهم يبحثون عن فرص جديدة للاستفادة منها وتجربة مهاراتهم وتحقيق أهدافهم في الإتقان.
 - يوصفون بأنهم مستقلون ولهم قيم نابعة من داخلهم ويميلون لان ينجزوا أعمالهم جيدا رغبة في الإنجاز لذاته وليس لمجرد إرضاء الناس، وعليه فهم يتميزون باستقلال الشخصية وتفردهم عن غيرهم.
- (علوطي، 2007: 2008)

خلاصة الفصل

ونستخلص أن الأفراد ذوي الدافعية للإنجاز ليسوا كأقرانهم العاديين، ونميز فيهم الاستقلال بالشخصية، وأنهم يتميزون بقوة التحدي، و يقومون بأعمالهم رغبة في الانجاز وليس لإرضاء الآخرين.

الجانِب المِيداني

الفصل الرابع:

إجراءات الدراسة الميدانية

- 1- المنهج المتبع في الدراسة
- 2- مجتمع الدراسة
- 3- الدراسة الاستطلاعية
- 3-1 أهداف الدراسة الاستطلاعية
- 3-2 عينة التقنين
- 3-3 أدوات جمع البيانات وخصائصها السيكمترية
- 4- الدراسة الأساسية
- 4-1 حدود الدراسة
- 4-2 عينة الدراسة
- 5- الأساليب الإحصائية المستعملة

1- المنهج المتبع في الدراسة:

- **تعريف المنهج :** هو الطريق المؤدي إلى الكشف عن حقيقة بواسطة مجموعة من القواعد، لتحديد العمليات والوصول الى نتيجة محددة.

(فوزي، 2007: 76)

ويعرف المنهج على انه الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة بواسطة مجموعة من القواعد لتحديد العمليات للوصول إلى نتيجة معلومة، والمنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشاكل لاستكشاف الحقيقة والمنهاج أو طرق البحث عن الحقيقة تختلف باختلاف طبيعة المواضيع ولهذا توجد عدة أنواع من المناهج العلمية (بوحوش والذنيبات، 1995: 45)

المنهج الوصفي: هو مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتمادا على الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها كافيا ودقيقا، لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعليمات عن الظاهرة أو موضوع البحث.

(الرشيدي، 2002، ص21)

وقد اعتمدت في دراستنا هذه على المنهج الوصفي الارتباطي باعتباره مناسباً والذي نعتد فيه على وصف وتحليل الظاهرة بدقة وموضوعية.

2- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين على مستوى بلدية الوادي، حيث بلغ عددهم 1341 معلم ومعلمة، حيث قدر عدد الذكور ب: 321 و 1020 إناث والجدول الآتي يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس:

جدول رقم (02): يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس

النسبة	التكرار	المؤشرات
		الجنس
%23.93	321	ذكور
%76.06	1020	إناث
%100	1341	المجموع

يتضح من الجدول رقم (02) أن مجتمع الدراسة يتكون من (1341) معلم ومعلمة موزعين عبر ابتدائيات ولاية الوادي مقسمين إلى: (321) ذكور بنسبة (%) و (1020) إناث بنسبة (%).

3- الدراسة الاستطلاعية:

نقوم بهذه الدراسة للتعرف على الظروف التي سيتم فيها إجراء البحث والصعوبات التي ربما تواجه الباحث.

وهي دراسة مبدئية للتعرف على الظاهرة التي يسعى الباحث لدراستها من بغرض توفير الفهم الدقيق لدراسة المطلوب بالفعل، وتنتج الدراسة الاستكشافية التي يمكن استخدام أي وسيلة من الوسائل المعتمدة بطريقة أكثر واقعية، كما تمكنهم من اختيار أكثر الوسائل الملائمة لصلاحية دراستها، إلى جانب تحديد الأسئلة التي تتطلب اهتماما وتركيزا أكبر وفحوصات فعلية وقد ترشده أيضا إلى الصعوبات الكامنة والنقاط الخفية. (دوبدار:1999: 206)

3-1 أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- وتهدف هذه الدراسة إلى:
- التعرف على الظاهرة المدروسة وجمع البيانات عنها.
 - التدريب الأولي للتعرف على الميدان.
 - التأكد من الخصائص السيكومترية للأداة المستخدمة.
 - التعرف على عقبات التي تواجهني خلال إجراء دراستي.
 - توضيح المفاهيم والمصطلحات العلمية.
 - التعرف على الفروض التي يمكن إخضاعها للتحقق العلمي.

3-2 عينة التقنين:

تتكون هذه العينة من 30 معلم ومعلمة عبر المدارس الابتدائية بالوادي والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم (03): يوضح خصائص عينة التقنين تبعا لمتغير الجنس.

النسبة	التكرار	المؤشرات الجنس
20 %	6	ذكر
80 %	24	أنثى
100 %	30	المجموع

نلاحظ أن مجموع العينة 30 معلم ومعلمة، حيث أن عدد الذكور بنسبة 20 % أما نسبة الإناث فقد وصلت النسبة إلى 80 %.

3-3 أدوات جمع البيانات وخصائصها السيكمترية

3-3-1 مقياس النضج المهني: تم الاعتماد على مقياس النضج المهني لوصول الله بن عبد الله حمدان السواط.، ويحتوي هذا المقياس على 4 أبعاد، وفيما يلي الأبعاد وأرقام البنود التي تقيسها وهي:

جدول رقم (04): يوضح أرقام بنود ابعاد مقياس النضج المهني

أرقام البنود	البعد
1، 9، 13، 16، 19، 23	معرفة الذات
2، 4، 10، 14، 17، 20، 24	الاستقلالية في عملية اختيار المهنة
5، 7، 11، 18، 21	الواقعية والمرونة في اختيار المهنة
3، 6، 8، 12، 15، 22	الاتجاه نحو العمل بشكل عام

يجاب على هاته البنود ضمن أربعة بدائل هي: موفق بشدة، موافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق بشدة.

3-3-1-1 ثبات المقياس: لقد تم حساب معامل ثبات المقياس بطريقتين الأولى ألفا كرومباخ والثانية التجزئة النصفية على عينة قوامها (70) فردا تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وفيما يلي عرض للنتائج وهي:

جدول رقم (05): يوضح معاملات الثبات بطريقتي الاتساق الداخلي وجيتمان

التجزئة النصفية		α لكرومباخ
جيتمان	سبيرمان وبراون	0.67
0.75	0.75	

يتضح من الجدول السابق ان قيمة معامل α لكرومباخ تقدر بـ 0.67، والتجزئة النصفية بمعادلة جيتمان وسبيرمان وبراون 0.75، ومنه نستطيع القول ان المقياس يتمتع بدرجات مقبولة من الثبات.

3-3-1-2 صدق المقياس: تم حساب الصدق بطريقة الاتساق الداخلي.

حيث تم حساب الارتباطات بين بنود المقياس ودرجات الأبعاد ، و بين البنود بعضها ببعض، وكذلك الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وقد استخدم هذا الإجراء للدلالة على صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

جدول (06): يوضح معامل ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (معرفة الذات)

البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.70	0.01
9	0.12	غ د
13	0.29	غ د
16	0.47	0.01
19	0.39	0.05
23	0.33	غ د

يتضح من الجدول رقم(06) أنّ قيم ارتباط بنود الأبعاد المكونة للمقياس بالدرجة الكلية للبند الذي تنتمي إليه (معرفة الذات) دالة إحصائياً بمعنى أنها تقيس نفس الخاصية، حيث تراوحت ما بين (0.70 و 0.33) ، ومعظم هذه القيم دالة عند(0.01) في حين الأخرى دالة عند (0.05)، حيث تم حذف البند رقم (09)، (13)، (23) لأنها غير دالة.

**جدول (07): يوضح معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه
(الاستقلالية في عملية اختيار المهنة)**

البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
2	0.31	غ د
4	0.45	0.05
10	0.29	غ د
14	0.59	0.01
17	0.48	0.05
20	0.40	0.05
24	0.54	0.01

يتضح من الجدول رقم (07) أن قيم ارتباط بنود الأبعاد المكونة للمقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه (الاستقلالية في عملية اختيار المهنة) دالة إحصائياً بمعنى أنها تقيس نفس الخاصية، حيث تراوحت ما بين (0.29 و 0.59) ، ومعظم هذه القيم دالة عند (0.01) في حين الأخرى دالة عند (0.05)، حيث تم حذف البند رقم (02) و (10).

**جدول رقم (08): يوضح معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه
(الواقعية والمرونة في عملية اختيار المهنة)**

البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
5	0.59	0.01
7	0.53	0.01
11	0.52	0.01
18	0.023	غ د
21	0.45	0.05

يتضح من الجدول رقم(08) أنّ قيم ارتباط بنود الأبعاد المكونة للمقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه (الاستقلالية في عملية اختيار المهنة) دالة إحصائياً بمعنى أنها تقيس نفس الخاصية، حيث تراوحت ما بين (0.23 و 0.59) ، ومعظم هذه القيم دالة عند (0.01) في حين الأخرى دالة عند (0.05)، حيث تم حذف البند رقم (18) لأنه غير دال.

**جدول رقم (09): يوضح معاملات ارتباط البند بالبعد الذي تنتمي إليه
(الاتجاه نحو العمل بشكل عام)**

البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
3	0.14	غ د
6	0.60	0.01
8	0.21	غ د
12	0.29	غ د
15	0.29	غ د
22	0.60	0.01

يتضح من الجدول رقم(09) أنّ قيم ارتباط بنود الأبعاد المكونة للمقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه (الاتجاه نحو العمل بشكل عام) دالة إحصائياً بمعنى أنها تقيس نفس الخاصية، حيث تراوحت ما بين (0.14 و 0.60) ، ومعظم هذه القيم دالة عند (0.01)، حيث تم حذف البند رقم (08) و (12) و (15) لأنه غير دال.

3-3-2 مقياس الدافعية للإنجاز:

أعد هذا المقياس السيكولوجي المصري بجامعة القاهرة، عبد اللطيف محمد خليفة عام 2006، ويتكون الاستفتاء من 50 بندا تقيس الدافعية الى الانجاز ضمن خمسة أبعاد تقيس كل بعد عشر بنود، وفيما يلي الأبعاد وأرقام البنود التي تقيسها وهي:

جدول رقم (10): يوضح أرقام بنود أبعاد مقياس الدافعية للإنجاز.

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

يجاب عنها بأسلوب تقريرى ضمن أربعة بدائل هي: لا، قليلا، متوسطا، كثيرا.

3-3-2-1 ثبات المقياس:

تم استخراج معاملات ثبات الاختبار بطريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلة جتمان سييرمان وبراون، والاتساق الداخلى باستخدام معادلة α لكرونباخ، وفيما يلي عرض للنتائج:

جدول رقم (11): يوضح معامل الثبات بطريقتي الاتساق الداخلى

التجزئة النصفية		α كرومباخ
جيتمان	سييرمان وبراون	0.87
0.83	0.83	

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل α لكرنباخ تقدر بـ 0.87، والتجزئة النصفية بمعادلة جيتمان 0.83، ومنه نستطيع القول ان المقياس يتمتع بدرجات عالية من الثبات.

3-2-2-3 صدق المقياس: تم حساب معامل الصدق بطريقة الاتساق الداخلي من خلال الحساب ببرنامج SPSS تحصلنا على الآتي:

جدول رقم (12): يوضح معاملات ارتباط البند بالبند الذي ينتمي إليه (الشعور بالمسؤولية)

البعد	معامل ارتباط	مستوى الدلالة
01	0.41	0.05
06	0.61	0.01
11	0.57	0.01
16	0.34	غ د
21	0.45	0.05
26	0.43	0.05
31	0.36	0.05
36	0.60	0.01
41	0.48	0.01
46	0.60	0.01

يتضح من الجدول رقم (12) أن قيم ارتباط بنود الأبعاد المكونة للمقياس بالدرجة الكلية للبند الذي تنتمي إليه دالة إحصائية حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين البنود والبعد الذي تنتمي إليه (الشعور بالمسؤولية) بين (0.34 و 0.61)، وكل هذه القيم دالة عند (0.01)، والأخرى دالة إحصائية عند (0.05)، باستثناء البند رقم (16) غير دال إحصائياً، وبالتالي يتم حذفه.

جدول رقم(13): يوضح معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه
(السعي نحو التفوق والطموح)

البعد	معامل ارتباط البند بالبعد	مستوى الدلالة
02	0.10	غ د
07	0.63	0.01
12	0.38	0.05
17	0.42	0.05
22	0.56	0.01
27	0.45	0.05
32	0.65	0.01
37	0.29	غ د
42	0.73	0.01
47	0.60	0.01

يتضح من الجدول رقم(13) أنّ قيم ارتباط بنود الأبعاد المكونة للمقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائية حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين البنود والبعد الذي تنتمي إليه (السعي نحو التفوق والطموح) بين (0.10 و 0.73) ، وكل هذه القيم دالة عند(0.01)، والأخرى دالة إحصائية عند(0.05)، باستثناء البند رقم(02) و(37)غير دال إحصائياً، وعليه يتم حذفها.

جدول رقم(14): يوضح معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه (المثابرة)

البعد	معامل ارتباط البند بالبعد	مستوى الدلالة
03	0.61	0.01
08	0.32	غ د
13	0.39	0.05
18	0.22	غ د
23	0.43	0.05
28	0.67	0.01
33	0.34	غ د
38	0.49	0.01
43	0.68	0.01
48	0.58	0.01

يتضح من الجدول رقم(14) أنّ قيم ارتباط بنود الأبعاد المكونة للمقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين البنود والبعد الذي تنتمي إليه (المثابرة) بين (0.22 و 0.68)، وكل هذه القيم دالة عند (0.01)، والأخرى دالة إحصائياً عند (0.05)، باستثناء البند رقم (02) و (37) غير دال إحصائياً، وبالتالي يتم حذفها.

**جدول رقم(15): يوضح معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه
(الشعور بأهمية الزمن)**

البعد	معامل الارتباط بالبند بالبعد	مستوى الدلالة
04	0.54	0.01
09	0.74	0.01
14	0.43	0.05
19	0.43	0.05
24	0.60	0.01
29	0.56	0.01
34	0.34	غ د
39	0.51	0.01
44	0.56	0.01
49	0.58	0.01

يتضح من الجدول رقم(15) أنّ قيم ارتباط بنود الأبعاد المكونة للمقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين البنود والبعد الذي تنتمي إليه (الشعور بأهمية الزمن) بين (0.34 و 0.74)، وكل هذه القيم دالة عند(0.01)، والأخرى دالة إحصائياً عند(0.05) باستثناء البند رقم (34) غير دال إحصائياً، وعليه يتم حذفها.

**جدول رقم(16): يوضح معاملات ارتباط البند بالبعد الذي ينتمي إليه
(التخطيط للمستقبل)**

البعد	معامل ارتباط البند بالبعد	مستوى الدلالة
05	0.68	0.01
10	0.61	0.01
15	0.53	0.01
20	0.007	غ د
25	0.49	0.01
30	0.36	غ د
35	0.51	0.01
40	0.53	0.01
45	0.41	0.05
50	0.44	0.05

يتضح من الجدول رقم(16) أنّ قيم ارتباط بنود الأبعاد المكونة للمقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائية حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين البنود والبعد الذي تنتمي إليه (التخطيط للمستقبل) بين (0.007 و 0.68)، وكل هذه القيم دالة عند(0.01)، والأخرى دالة إحصائية عند(0.05)، باستثناء البند رقم (20) و(30) غير دال إحصائياً، وعليه يتم حذفها.

4- الدراسة الأساسية:

ويتم فيها تحديد الحدود الزمانية والمكانية وتحديد العينة.

4-1 حدود الدراسة:

أ- الحدود المكانية: ينتمي مجتمع الدراسة أو عينة الدراسة إلى المدارس الابتدائية لولاية الوادي، بالضبط ابتدائية بلدية الوادي وبلدية جامعة.

ب- الحدود الزمانية: تمتد الدراسة الاستطلاعية ما بين شهري فيفري و مارس من السنة الدراسية 2017/2018.

4-2 عينة الدراسة:

يعد موضوع اختيار العينة من بين أهم الموضوعات التي يجب القيام بها عند إجراء البحث، وتطبيق اختباره، حتى تؤدي العينة الدور المطلوب منها يجب أن تمثل نفس خصائص المجتمع الأصلي، فهي جزء منه وبها يمكن دراسة الكل بدراسة الجزء بشرط أن تكون العينة ممثلة للمجتمع المأخوذة منه.

حيث تم توزيع (120) استبيان على العينة لكن تم استرجاع (100)، وكان الاختيار بطريقة عشوائية بسيطة. إذا تم اختيار أفراد العينة بشكل عشوائي بحيث يعطي لكل فرد من المجتمع نفس الفرصة التي تعطى لغيره عند الاختيار، وهنا يكون لكل فرد من المجتمع فرص متكافئة في الاختبار مثله مثل غيره من المجتمع.

جدول رقم (17): الجدول يوضح خصائص مجتمع الدراسة من حيث الجنس.

الجنس	العدد	النسبة
ذكر	21	21%
أنثى	79	79%
المجموع	100	100%

يوضح الجدول السابق العينة المستخدمة في الدراسة حيث يقدر عدد المعلمين بـ: 70، منهم 21 ذكور و 79 إناث.

5- الأساليب الإحصائية المستعملة:

بعد جمع المعطيات قمنا بتحليل البيانات ومعالجتها، وذلك باستخدام أساليب إحصائية تتوافق مع منهج الدراسة وفروضها حتى نصل إلى مناقشتها ومن بين هذه الأساليب:

- ألفا كرونباخ .
- سبيرمان وبراون.
- معامل الارتباط بيرسون، لمعرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- معامل "ت" لحساب الفروق بين متغيرات الدراسة.

الفصل الخامس:

عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

تمهيد

- 1- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
- 2- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
- 3- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد تطبيق الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية وتفرغ نتائج كل من مقياس النضج المهني والدافعية للإنجاز، تم تفرغ البيانات وتحليلها إحصائياً للإجابة على التساؤلات والتحقق من فرضيات الدراسة المقدمة سابقاً وعليه سيتم التطرق في هذا الفصل إلى عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتحصل عليها.

1- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

الفرضية الأولى تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني والدافعية للإنجاز لدى المعلمين.

جدول رقم (18): يوضح العلاقة بين النضج المهني والدافعية للإنجاز

معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
0.44	0.01	النضج المهني
		الدافعية للإنجاز
		دالة

حيث تقدر بـ: (0.44) وهذا يعني وجود علاقة طردية بين النضج المهني والدافعية للإنجاز لدى المعلمين.

ومنه نصل إلى أن الفرضية محققة، ويمكن أن نفسر ذلك بأن النضج المهني له دور كبير في اختيار الفرد للمهنة التي تناسبه، والتي تتناسب قدراته وميولاته مما تساعد الفرد على معرفة ذاته تجعل منه فرداً قادراً على القيام بمهام مرتبطة بحياته المهنية واتخاذ قرارات مهنية مدروسة، إذ أنه يجب أن تكون هناك قوة نفسية تمكنه من الصمود أمام الصعوبات التي تواجهه أثناء القيام بالعمل، وهنا تعد الدافعية للإنجاز المحرك الذي يدفع بالفرد لتحقيق أهدافه، فنجد الفرد يتولى توجيه سلوكه حسب حاجته وبحسب قدراته وميولاته، ونصل إلى أن الدافعية للإنجاز تعتبر قوة دافعة للنضج المهني، وبهذا فالعلاقة بين النضج المهني والدافعية للإنجاز علاقة طردية.

فقد دعمت دراستي بدراسة نوي الجمعي وصاهد حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغط المهني ودافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي، حيث توصلت هذه الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية بين النضج المهني ودافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي.

2- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

توجد فروق دالة إحصائية في النضج المهني لدى المعلمين تعزى للجنس.

جدول رقم(19): قيمة ودلالة الفروق في النضج المهني لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس.

المؤشرات المتغيرات	ذكور			إناث			قيمة T	مستوى الدلالة
	ن	م	ع	ن	م	ع		
النضج المهني	15	73.6	6.44	55	73.36	4.91	0.15	غير دالة

يتضح لي من خلال الجدول السابق أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في النضج المهني بين الذكور والإناث، حيث نجد أن متوسط الذكور (73.6) ومتوسط الإناث (73.36). حيث بلغت قيمة T (0.15) وهي قيمة غير دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وبالتالي فالفرضية الثانية لم تتحقق وذلك لعدم وجود فروق بين الذكور والإناث في نضجهم المهني.

تنص الفرضية الثانية على أنه "توجد فروق دالة إحصائية في النضج المهني لدى المعلمين تعزى للجنس"، على الجدول رقم(19) نجد أن قيمة T تقدر بـ : (0.15) وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) مما يعني عدم تحقق الفرضية وعليه نقبل الفرضية القائلة أنه "لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في النضج المهني، ونفسر ذلك بأنه لا يمكننا التمييز بين الإناث والذكور في النضج المهني، حيث نجد أن الإناث والذكور متساوين وذلك يعود إلى التطور الفكري في الحياة، حيث أصبح للإناث

حق اختيار مهنهم على حسب مولاتهم ورغباتهم، ولديها حق اختيار العمل المناسب لها مثلها مثل الذكر، وهذا ما توصلت إليه دراسة خيرة لزعر (2015) والتي تهدف إلى الكشف عن العلاقة بين النضج المهني واتخاذ القرار لدى طلبة سنة ثانية جامعي بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، من حيث الجنس حيث وصلت إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في النضج المهني حسب الجنس، لكن هذه النتيجة غير ثابتة وخاصة إذا اختلفت العينة أو المكان أو الزمان.

3- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في الدافعية للإنجاز لدى المعلمين.

جدول رقم (20): قيمة ودلالة الفروق في الدافعية للإنجاز لدى المعلمين تعزى لمتغير للجنس.

المؤشرات المتغيرات	ذكور			إناث			قيمة T	مستوى الدلالة
	ن	م	ع	ن	م	ع		
الدافعية للإنجاز	15	173.33	16.89	55	171.6	14.02	0.40	غير دالة

من خلال الجدول (20) يتضح لنا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الدافعية للإنجاز حيث نجد المتوسط عند الذكور يساوي (173.33)، أما متوسط الإناث (171.6) حيث بلغت قيمة T (0.40) وهي غير دالة عند مستوى دلالة (0.05)، ومنه نرفض وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث ونقبل الفرضية التي تقول "بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الدافعية للإنجاز". نصت الفرضية الثالثة على أنه "توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في الدافعية للإنجاز لدى المعلمين".

وقد تبين من خلال الجدول (20) حيث نجد قيمة T لدلالة الفروق تساوي (0.40) وهي قيمة غير دالة عند مستوى دلالة (0.05) ، ومنه فإن الفرضية غير محققة، فنقبل الفرضية القائلة " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الدافعية للإنجاز"، ونفسر هذا بأنه لا يمكننا التمييز بين الجنسين وها ما يصعب علينا وجود الاختلاف بين الذكور والإناث في الدافعية للإنجاز ، حيث نجد أن ما سلو تطرق إلى هذا من خلال نظرية سلم الحاجة لديه، حيث يرى أن الأفراد يتفقون مع بعضهم من ناحية الدوافع الفيزيولوجية كالحاجة إلى الأكل أو الشرب أو غيرها من الحاجات الضرورية والتي لا يمكن الاستغناء عنها، والاشتراك في الحاجات الاجتماعية فالإنسان بطبعه اجتماعي فهو لا يستطيع العيش بمعزل عن الآخرين وهو بحاجة لغيره من بني جنسه، ومنه نلاحظ أنه لا تظهر فروق في الدافعية للإنجاز بين الذكور والإناث، وهذا ما أكدته دراسة غانم(2006) التي درست مستوى الثقة بالنفس وعلاقتها بالدافعية للإنجاز الدراسي لدى طلبة كلية التربية بجامعة الموصل بالعراق والتعرف على الثقة بالنفس وفقا لمتغيرات (الجنس، الصف، التخصص)، حيث توصلت هذه الدراسة إلى عدم ظهور فروق في الدافعية للإنجاز وفق متغير الجنس.

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى عرض وتفسير ومناقشة النتائج الموصول إليها من خلال الطرق الإحصائية والأدوات المستعملة في هذه الدراسة، وكان ذلك بالرجوع إلى الإطار النظري والدراسات السابقة وفي إطار الهدف الرئيسي للدراسة ومعرفة العلاقة بين النضج المهني والدافعية للإنجاز المعلمين، حيث أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني والدافعية للإنجاز.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في النضج المهني تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس.

الخلاصة:

للنضج المهني أهمية كبيرة بالنسبة للفرد باعتباره هو المحفز والمساعد على تحقيق درجات من الإشباع، وما يدفع الفرد بالاستمرار ومواصلة أعماله وإتقانها هذا ما يوفر له ويطور له الشعور بالارتياح اتجاه عمله، فيعتبر هو القاعدة الأساسية التي تساعد على تحقيق حاجاته وحل المشاكل، حيث أن للنمو المهني دور هام في بناء المستقبل المهني والتخطيط له منذ الالتحاق بالجامعة.

إذ تعد أيضا الدافعية للإنجاز هي المحرك الرئيسي للفرد، كما جاء في دراستنا حيث احتوت دراستنا على عينة من المعلمين، من أجل معرفة العلاقة بين النضج المهني والدافعية للإنجاز، ودراسة الفروق بين الإناث والذكور.

وتوصلنا من خلال هذه الدراسة إلى وجود علاقة بين النضج المهني والدافعية للإنجاز، وأنه لا توجد فروق في النضج المهني تعزى لمتغير الجنس، ولا توجد فروق في الدافعية للإنجاز لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس.

ونخلص في الأخير أن النضج المهني مهم في حياة الفرد ليصبح قادر على اختيار العمل أو المهنة التي تتناسب مع قدراته وميولاته، ويكون قادر على اختيار مهني سليم وهذا ما يجعل لديه دافعية عالية تساعد على تفادي الصعوبات التي تواجهه أثناء عمله.

كانت هذه أهم النتائج التي توصلنا إليها ولكنها تبقى نسبية في حدود العينة والأدوات ومكان وزمان دراستها، ولهذا نام لان يقوم باحثون آخرون بتناول هذا الموضوع من زاوية أخرى لم نتطرق إليها وذلك من اجل الوصول إلى نتائج جيدة تخدم البحث العلمي.

قائمة المراجع والمصادر

1. أحمد عزت راجح (1999). أصول علم النفس. ط 7. مصر. دار الكتاب العربي للنشر.
2. الأزرق، عبد الرحمان صالح (2000). علم النفس التربوي للمعلمين. ط 1. لبنان. دار الفكر العربي.
3. أسعد ، أحمد ، لمياء، الهواري (2008). التوجيه التربوي والمهني. د ط عمان. دار الشروق. أبو
4. باهي، مصطفى حسين أمينة، إبراهيم شلبي (1998). الدافعية ونظريات وتطبيقات. د ط. دب. مركز الكتاب للنشر.
5. البرنوطي، سعاد نايف (2004). إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد، ط2. عمان. دار وائل للطباعة والنشر.
6. بوحوش، عمر والذنيبات، محمد محمود (1995). مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث. ديوان المطبوعات الجامعية: الجزائر.
7. ترزولت، عمروني حورية (2008). اثر برنامج تربية الاختيارات على الخاصيات السيكولوجية الدالة على بناء وتحقيق المشاريع الدراسية والمهنية. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة الجزائر: الجزائر.
8. ترزولت، حورية (1997). مشاريع التكوين المهني المتبعة من طرف المتربصين، دراسة المؤشرات السيكولوجية وأهميتها في بناء وتحقيق هذه المشاريع. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الجزائر: الجزائر.
9. أبو تيجة ، نادر أحمد (2000). إدارة الموارد البشرية. د ط. الأردن. دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
10. ثائر أحمد غباري (2008). الدافعية، النظرية والتطبيق. ط 1. الأردن. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
11. جاسم (2004). علم النفس التربوي وتطبيقاته. ط 2 . عمان. دار الثقافة للنشر والتوزيع.

12. جاسم، (2004). علم النفس التربوي وتطبيقاته. ط 2. عمان. دار الثقافة للنشر والتوزيع.
13. جلاب، إحسان دهش (2011). إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيرات. د ط. مصر. دار صفاء للنشر والتوزيع.
14. الحسينة، محمد إبراهيم (1999). السلوك الإداري والتنظيمي والعلوم السلوكية. ط 1. الأردن.
15. خليفة، عبد اللطيف محمد (2000). الدافعية للإنجاز. د ط. مصر. دار غريب للطباعة والنشر .
16. دويدار، عبد الفتاح (1999). مناهج البحث في علم النفس. ط 2. مصر. دار المعرفة.
17. الرشدي، بشير صالح (2000). مناهج البحث التربوي رؤية تطبيقية مبسطة. ط 1. الكويت. دار الحديث.
18. رمضان، محمد (1997). العلوم السلوكية في مجال الإدارة الإنتاج. د ط. مصر. العسكرية المكتب.
19. الريماوي، محمد عودة (2006). علم النفس العام. ط 2. الأردن. دار الميسرة عمان.
20. زايد، نبيل محمد (2003). الدافعية والتعلم. ط 2. مصر. مكتبة النهضة المصرية..
21. الزيات فتحي (2004). سيكولوجيا التعليم بين المنظور الارتباطي والمنظور المعرفي. ط 2. مصر. دار النشر للجامعات.
22. سبوعي آمال، بلعربي مريم، سبوعي مريم (2002). دافعية الانجاز لدى معلمات الطور التحضيري. شهادة تقني سامي. مركز التكوين المهني والتمهين بالدبيلة: الوادي.
23. سبوعي آمال، وبلعربي مريم، سبوعي مريم (2009). دافعية الانجاز لدى معلمات الطور التحضيري. شهادة تقني سامي. مركز التكوين المهني والتمهين بالدبيلة. الوادي.
24. سهيلة علوطي، (2007-2008). العلاقة بين تقدير الذات والدافعية للإنجاز لدى الطالب الجامعي رسالة ما جيستير. دراسة ميدانية على طلبة الثانية جامعة جيجل. الجزائر.

25. شاوش، محمد نجيب (2000). إدارة الموارد البشرية. د ط. الأردن. دار شروق للنشر والتوزيع.
26. شاويش، مصطفى نجيب (2005). إدارة الموارد البشرية، د ط. عمان. دار الشروق.
27. بن شعلال، عبد الوهاب (2010). أثر الرضا المهني وتقدير الذات على الدافعية للإنجاز عند معلمي التعليم الابتدائي. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الجزائر: الجزائر.
28. الصبحي دلال بنت محمد عطية الله (2012). الاستكشاف والبلورة والالتزام المهني لدى عينة من الطلاب وطالبات الصف الثالث من المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة: جامعة أم القرى.
29. الطجم، عبد الله والسواط طارق (2003). السلوك التنظيمي. ط 4. السعودية. دار حافظ للنشر والتوزيع.
30. الطيب، عصام علي ورشوان ربيع عبده، (2006). علم النفس المعرفي (الذاكرة وتشفير المعلومات). ط 2. مصر. عالم الكتب للنشر والتوزيع.
31. عبد الرحمان العساوي (2000). القياس والتجريب في علم النفس والتربية. د ط. بيروت. دار النهضة العربية.
32. العزيزي، سيف بن سالم بن خلفان (2011). فاعلية برنامج ارشادي جمعي يستندان لنظريتي هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الأساسي. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نزوى.
33. عطاء الله، فؤاد الخالدي وآخرون (2011). الارشاد المهني للمدارس والجامعات، ط 1، د ب. دار صفاء،
34. عطوي ، جودت (2000). أساليب البحث العلمي. ط 2. عمان. دار الثقافة للنشر.
35. عويضة، كامل محمد (1996). علم النفس الصناعي. د ط. لبنان. دار العلمية بيروت.
36. غباري وآخرون (2008). علم النفس العام. ط 2. عمان. مكتب المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

37. فرج عبد القادر طه (2003). موسوعة علم النفس والتحليل النفسي. ط 2. مصر. دار الغريب للطباعة والنشر، القاهرة.
38. فوزي، عبد الخالق (2007). طرق البحث العلمي. المفاهيم والمنهجيات. د ط. مصر. مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية.
39. فيلة، فاروق عبده والسيد، عبد المجيد (2005). السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية. ط 2. عمان، دار المسيرة.
40. كاملة الفرخ، عبد الجابر تيم (2000). مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي. ط 1. عمان. دار صفاء للنشر والتوزيع.
41. كفاي، علاء الدين (2009). علم النفس الارتقائي سيكولوجيا الطفولة والمراهقة. ط 1. الاردن. دار الفكر.
42. محمد فتحي فرج الزليتي (2008). أساليب التنشئة الاجتماعية الأسرية ودوافع الانجاز الدراسية. إصدار مجلس الثقافة العامة. ليبيا.
43. مشري، سلاف (2002). علاقة اختيارات التلاميذ الدراسية بميولهم المهنية في ظل التوجيه المدرسي في الجزائر. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة ورقلة: الجزائر.
44. المشعان، عودة سلطان (1994). علم النفس الصناعي. ط 2. عمان. مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
45. المطيري معصومة سهيل، (2005). الصحة النفسية مفهومها اضطراباتها. ط 1. عمان. مكتبة الفلاح.
46. المعايطه. خليل عبد الرحمان (2007). علم النفس الاجتماعي. ط 2. عمان دار الفكر.
47. منسي، محمود عبد الحليم منسي (2003). مناهج البحث العلمي في المجالات التربوية والنفسية. د ط. د ب. دار المعرفة الجامعية.
48. نوي الجمعي، صاهد فتيحة (2010). الضغط المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم المهني، رسالة دكتوراه، مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة دفاتر المخبر (دورة علمية محكمة)، العدد السابع، جامعة محمد خيضر، بسكرة: الجزائر.

49. وصل الله عبد الله حمدان سواط (2008). فاعلية برنامج ارشادي معرفي سلوكي في تحسين مستوى النضج المهني ونظرياته. دار الشروق: عمان.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة حمه لخضر

استمارة دراسة

مقياس النضج المهني

في إطار انجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر حول النضج المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى المعلمين، نضع بين يديك هذا الاستبيان الذي يحتوي على 24 عبارة، نرجو منك أن تقرأ كلا منها بحرص وأن تفكر فيما إذا تنطبق عليك أم لا.

حاول من فضلك أن تكون دقيقا في إجابتك، وأن تحدد مدى انطباق كل عبارة عليك وذلك بوضع علامة (×) أمام العبارة في الخانة التي ترى أنها هي الأكثر انطباقا عليك. إذا كنت توافق على هذه العبارة ضع (×) أمام البديل "موافق بشدة" وهكذا...

غير موافق بشدة	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق بشدة	العبارة	
				×	سوف اختار أي مهنة طالما دخلها المادي مناسب.	01

ملاحظة: وأرجو منك الإجابة على جميع العبارات مادامت تعبر عن رأيك فعلا، فلا يوجد إجابة خاطئة وأخرى صحيحة، كما نعلمك ن إجابتك ستحظى بالسرية التامة والهدف منها البحث العلمي فقط.

البيانات الشخصية:

السن:..... الجنس:.....

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	سوف أختار أي مهنة طالما دخلها المادي مناسب.					
02	يصعب علي اختيار العمل المناسب لي بسبب كثرة الآراء التي اسمعها.					
03	اشعر بعدم أهمية اختيار أي مهنة لأن جميع المهن متعبة.					
04	اخطط للالتحاق بالعمل الذي تقترحه عليا أسرتي.					
05	يوجد مهنة واحدة لكل شخص.					
06	العمل ممل وغير ممتع.					
07	اضطر أحيانا لاختيار مهنة لا تناسب قدراتي وميولي.					
08	العمل بحد ذاته غير مهم المهم هو الدخل المادي.					
09	أفضل أن أجرب مهنا مختلفة قبل أن أقوم باختيار المهنة المناسبة.					
10	اختار مهنتي تبعا لاختيار أصدقائي لمهنتهم.					
11	عندما أرغب مهنة معينة يصعب علي تغيير هذا الاختيار.					
12	العمل يحقق لي مكانة بين الناس.					

					أرى أن الصدفة هي التي تحدد اختياري لمهنة المستقبل.	13
					يضايقني أن يفرض علي والدي نوع المهنة التي سوف اعمل بها.	14
					أعلم أن كل إنسان سوف يلتحق بعمل ولكنني غير متحمس للعمل.	15
					اهتم بمعرفة المهن التي تناسب قدراتي.	16
					اشعر بالحيرة والتردد عند اختيار مهنة المستقبل.	17
					عليك أن ترضى في كثير من الأحيان بعمل أقل مما كنت تطمح إليه.	18
					اختر المهنة التي تناسب ميولي ثم اخطط للالتحاق بها.	19
					اختر المهنة المناسبة التي تحسن الوضع المادي لأسرتي.	20
					أصر على المهنة التي أطمح في الوصول إليها مهما كلف الأمر.	21
					أشعر بالإحباط من اختيار المهنة المناسبة نظرا لارتفاع نسبة البطالة.	22
					أرى أن المهنة التي تمنحني الشهرة هي الأفضل.	23
					أرى بأن الآباء هم الذين يجب أن يختاروا المهن المناسبة لأبنائهم.	24

مقياس الدافعية للإنجاز

فيما يلي مجموعة من العبارات تعكس مشاعر وأنماط سلوكية عامة، نرجو منك ان تقرأ كلا منها

بحرص، وان تفكر فيما إذا تنطبق عليك أم لا.

حاول من فضلك أن تكون دقيقا في إجابتك، وان تحدد مدى انطباق كل عبارة عليك، وذلك بوضع

علامة (x) أمام العبارة في الخانة التي ترى أنها هي الأكثر انطباقا عليك، واعلم أن ما تدلي به من إجابات،

يعد إسهاما طيبا في البحث العلمي.

الرقم	العبارة	لا	قليلا	متوسطا	كثيرا
01	أفضل القيام بما أكلف به من أعمال على أكمل وجه.				
02	اشعر أن التفوق هدف في حد ذاته.				
03	ابذل جهدا كبيرا حتى أصل إلى ما أريد.				
04	احرص على تأدية الأعمال في مواعيدها				
05	أفكر في المستقبل أكثر مما أفكر في الماضي والحاضر.				
06	أحب أداء الأعمال التي تتسم بالتحدي والصعوبة.				
07	من الضروري أن احصل على أعلى التقديرات وأحسن النتائج.				
08	المثابرة شيء هام في أداء أي عمل من الأعمال.				
09	احدد ما افعله وفق جدول زمني.				
10	أفكر في انجازات المستقبل.				
11	أكون حساسا جدا إذا فشلت في أداء عمل ما.				
12	أحب الأعمال التي تتطلب المزيد من التفكير.				
13	عندما ابدأ في عمل ما أجد انه من الضروري الانتهاء منه.				
14	احرص على الالتزام بالمواعيد التي ارتبط بها مع الآخرين.				
15	اشعر أن التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتقادي الوقوع في المشكلات.				
16	أرى أن العمل الجدي هو أهم شيء في الحياة.				
17	اشعر بالسعادة عند معرفة الأشياء الجديدة.				
18	عندما افشل في عمل ما ابقي أحاول حتى أتقنه.				

19	عندما احدد مواعيد للعمل أتخلى عن مشاغل وظروف أخرى.			
20	من الضروري الإعداد والتخطيط المسبق لما سنقوم به من أعمال.			
21	الترم بالدقة في أداء أي عمل من الأعمال.			
22	أحاول دائما الاطلاع والقراءة.			
23	اشعر بالسعادة عندما أفكر في حل مشكلة ما لفترات طويلة.			
24	المحافظة على المواعيد شيء له الأولوية بالنسبة لي.			
25	أتجنب الفشل في أعمالي لأنني اخطط لها قبل البدء فيها.			
26	أتضايق إذا أنجزت شيئا ما بطريقة رديئة.			
27	اشعر أن ما تعلمته لا يكفي لإشباع رغباتي في المعرفة.			
28	أتقانى في حل المشكلات الصعبة مهما تطلبت من وقت.			
29	عندما احدد موعدا فإنني احضر في الوقت بالضبط.			
30	أفضل التفكير في انجازات بعيدة المدى.			
31	أعطي اهتماما وتركيزا عاليا للأعمال التي أقوم بها.			
32	أسعى باستمرار لتحسين مستوى أدائي.			
33	إن الاستمرار في بذل الجهد لإنجاز الأعمال شيء مهم للغاية.			
34	أتعامل مع الوقت بجدية تامة.			
35	أتجنب الاهتمام بالماضي وما فيه من أحداث.			
36	أفضل الأعمال التي تحتاج إلى جهود كبيرة.			
37	أرى أن البحث باستمرار عن المعرفة الجديدة هو السبيل إلى تطويري.			
38	المثابرة وبذل الجهد هما انسب الطرق لحل المشكلات الصعبة.			
39	انظم أعمالي وفق توزيعي للوقت.			
40	يزعجني الأشخاص الذين لا يهتمون بالمستقبل.			
41	أداء الواجبات والأعمال له قيمة كبيرة عندي.			
42	استزيد من المعلومات والمعارف باستمرار.			
43	اشعر بالرضا عند بذل الجهد لفترة طويلة.			
44	يزعجني أن يتأخر احد عن مواعده معي.			
45	اشعر بالسعادة عندما اخطط للأعمال التي انوي القيام بها.			
46	أحب قضاء وقت الفراغ في القيام ببعض المهام لتنمية مهاراتي وقدراتي.			
47	استمتع بالموضوعات والأعمال التي تتطلب ابتكار حلول جديدة.			
48	أفضل التفكير بجدية لساعات طويلة.			

				أُتجنب زيارة احد إلا بموعد سابق.	49
				التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتوفير الوقت والجهد.	50