

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس و علوم التربية

مذكرة بعنوان:

## الميول المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى متربي التكوين المهني

دراسة ميدانية بمركزي التكوين المهني بسيدي عمران بتقرت وسيدي عقبة ببسكرة

مذكرة مكتملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في شعبة علم النفس

تخصص: علم النفس المدرسي

إشراف الأستاذ:

أ.د. سعاد بن بردي

إعداد الطلبة:

أسماء ناجي .

كوثر مدني .

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
		رئيسا
سعاد بن بردي		مشرفا ومقررا
		مناقشا



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس و علوم التربية

مذكرة بعنوان:

## الميول المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى متربصي التكوين المهني

دراسة ميدانية بمركزي التكوين المهني بسيدي عمران بتقرت وسيدي عقبة ببسكرة

مذكرة مكتملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في شعبة علم النفس

تخصص: علم النفس المدرسي

إشراف الأستاذ:

أ.د. سعاد بن بردي

إعداد الطلبة:

أسماء ناجي .

كوثر مدني .

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
		رئيسا
سعاد بن بردي		مشرفا ومقررا
		مناقشا



# شكر وتقدير

نشكر الله على نعمه التي أنعم بها علينا أما بعد تحية تقدير وإحترام لكل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل المتواضع والذي نأمل أن يكون عملاً يستفيد منه الجميع.

شكراً للأستاذة المشرفة بن بردي سعاد على تعاونها معنا والتي كانت سنداً لنا في هذا العمل.

كما نتقدم بالشكر إلى كل من ساعدنا من بعيد أو قريب ونتوجه بالشكر لكل أفراد العينة على تعاونهم معنا.

## إهداء

يا من خلقت فأحسنك، ورزقت فأجزيت وعلمت فنفعت، اجعل هذا العمل  
خالصا لوجهك الكريم واجعله لقلبي ضياء ولبصري نورا وأكتبه في  
ميزان حسناتي وإرحم به أهلي أينما حلوا.

أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

والدي الأعزاء حبا وتقديرا

إلى إخوتي وأخواتي

إلى زوجي الكريم شفاه الله

إلى أبنائي الأعزاء

أهديكم هذا الانجاز المتواضع إلى كل الذين كانوا عوناً لنا في بحثنا  
هذا ونورا يضيء الظلمة التي كانت تقف في طريقنا وشكراً.

• مؤثر •

## إهداء

الحمد لله الذي أماننا على إتمام هذا العمل المتواضع ووفقتنا إلى  
انجازه.

أهدي هذا العمل إلى نفسي الطموحة المثابرة ...

إلى والداي الكريمين...

إلى زوجي سندي ورفيق دربي.....

إلى أولادي الاعزاء.....

• أسماء •



## ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين الميول المهنية والدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني ولمعرفة ذلك قمنا بإستخدام المنهج الوصفي السببي المقارن نظرا لملائمته لطبيعة الموضوع حيث قمنا بإستخدام أدوات جمع البيانات التي تمثلت في مقياس الميول المهنية المكون من ( 29 بنداً) ومقياس الدافعية للإنجاز المكون من (45 بنداً) على عينة مقدره ب60 متربصا.

وبعد جمع البيانات تم الاعتماد على برنامج التحليل الاحصائي بإستخدام الاساليب الاحصائية التالية في معالجة البيانات إختبار t.test حيث تم التوصل إلى النتائج التالية:

- لا توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الميول المهنية والدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في الميول المهنية لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس.

- توجد فروق دالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس.

**Abstract:**

The current study aimed to identify the relationship between professional interests and achievement motivation among vocational training trainees. To do so, we employed a descriptive, causal, comparative approach, given its suitability to the nature of the topic. Data collection tools included a 29-item Vocational Interest Scale and a 45-item Achievement Motivation Scale, based on a sample of 60 trainees.

After collecting the data, a statistical analysis program was used, using the following statistical methods: the t-test. The following results were obtained:

- There is no statistically significant correlation between professional interests and achievement motivation among vocational training trainees.
- There are no statistically significant differences in professional interests among vocational training trainees attributable to gender.
- There are statistically significant differences in achievement motivation among vocational training trainees attributable to gender.

## فهرس المحتويات

### الإهداء

### شكر وتقدير

أ	ملخص الدراسة باللغة العربية.....
ب	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية.....
ج	فهرس المحتويات .....
و	فهرس الجداول.....
01	مقدمة .....

### الجانب النظري

#### الفصل الأول: إشكالية الدراسة واعتباراتها

04	1- إشكالية الدراسة .....
07	2- فرضيات الدراسة .....
07	3- أهمية الدراسة.....
08	4- أهداف الدراسة.....
08	5- حدود الدراسة.....
08	6- التعاريف الاجرائية.....
09	7- الدراسات السابقة.....

8- الدراسات المتعلقة بالميل المهنية.....11

9- الدراسات المتعلقة بالدافعية للإنجاز.....13

### الفصل الثاني: الميل المهني

تمهيد ..... 16

1- تعريف الميل المهني ..... 17

2- تطور الميل المهني.....17

3- خصائص الميل المهني.....18

4- أهمية و أهداف الميل المهني ..... 19

5- قياس الميل المهني ..... 20

6- العوامل المؤثرة في الميل المهني.....22

خلاصة الفصل..... 25

### الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز

تمهيد ..... 27

1-تعريف الدافعية للإنجاز..... 28

2-أنواع الدافعية للإنجاز ..... 28

3-خصائص الدافعية للإنجاز ..... 29

4-مكونات الدافعية للإنجاز ..... 30

5-أهمية الدافعية للإنجاز ..... 30

6-قياس الدافعية للإنجاز.....31

7- قياس الدافعية للإنجاز.....32

8- العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز.....33

35..... خلاصة الفصل

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد ..... 37

1-منهج الدراسة ..... 37

2-الدراسة الاستطلاعية ..... 38

3-مجتمع وعينة الدراسة ..... 40

4-أداة الدراسة ..... 40

5-إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية ..... 48

6-الاساليب الاحصائية ..... 49

الخلاصة..... 50

الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات

تمهيد ..... 52

1-عرض و تحليل نتائج الفرضية الأولى . ..... 52

2-عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية..... 53

3-عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة ..... 54

4-تفسير ومناقشة نتائج الدراسة..... 55

60..... الاستنتاج العام لدراسة

63..... قائمة المراجع

70..... الملاحق

70 الملحق رقم (01): مقاييس الدراسة.....

71..... الملحق رقم (02): الأساليب الاحصائية

### فهرس الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
01	يوضح عدد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس	39
02	يوضح أبعاد مقياس الميول المهنية	41
03	يوضح مفتاح تصحيح مقياس الميول المهنية	42
04	يبين توزيع الفقرات الايجابية والسلبية لمقياس الدافعية للإنجاز	42
05	يوضح معامل ارتباط درجة البند بدرجة البعد الذي ينتمي إليه	43
06	يوضح معامل ارتباط درجة البند بدرجة البعد الذي ينتمي إليه	44
07	يوضح معامل ارتباط درجة البند بدرجة البعد الذي ينتمي إليه	44
08	يوضح ارتباط درجة البعد بالدرجة الكلية للمقياس	45
09	يوضح معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية وألفا كرونباخ	45
10	يوضح معامل ارتباط درجة البند بالدرجة الكلية للمقياس	46
11	يوضح معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية وألفا كرونباخ	48
12	يوضح قيمة معامل الارتباط بين الميول المهنية والدافعية للإنجاز	52
13	قيمة ودلالة الفروق في الميول المهنية تبعاً لمتغير الجنس	53
14	قيمة ودلالة الفروق في الدافعية للإنجاز تبعاً لمتغير الجنس	54

## مقدمة

يعد ميدان المهنة ذو أهمية كبيرة بالنسبة للفرد والمجتمع. فقديمًا قال الخليفة عمر بن الخطاب "أرى الرجل فيعجبني إذا قيل لا مهنة له سقط من عيني" وهذا يؤكد على دور المهنة في حياة الفرد، ولعل من أهم المشكلات التي تواجه الأفراد هي مشكلة إختيار نوع المهنة المناسبة والتي تتوافق مع خصائصه وقدراته الطبيعية وأحلامه وأهدافه في الحياة فالإختيار الناجح هو ذلك الإختيار الذي يتناسب مع الميول والقدرات والاستعدادات (جيلالي، 2018، ص196).

تبدأ في مرحلة مبكرة وتتداخل فيها عدة جوانب منها الدافعية للإنجاز والميول المهني له كلما كانت هناك دوافع قوية لدى الفرد لإختيار مهنة تناسبه كلما كانت ميوله المهنية أقوى ونظرًا لأهمية كل من الميول المهنية والدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني. تسعى الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين الميول المهنية و الدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني. وإستجابة لمتطلبات الموضوع تم تقسيم الدراسة على النحو التالي:

**الفصل الاول:** يتضمن تقديم موضوع الدراسة وبناء عليه تم طرح إشكالية الدراسة والفرضيات وأهمية الدراسة وأهدافها والتعاريف الاجرائية وحدود الدراسة والدراسات السابقة.

**الفصل الثاني:** تطرقنا فيه إلى الميول المهنية وذلك بتعريفها وتطورها وخصائصها وأهمية وأهداف الميول المهنية ثم قياسها والعوامل المؤثرة فيها.

**الفصل الثالث:** تطرقنا فيه إلى الدافعية للإنجاز مفهوم الدافعية ثم الدافعية للإنجاز وأنواع الدافعية للإنجاز ومكوناتها وأهميتها ثم قياس الدافعية للإنجاز وأخيرا العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز.

**الفصل الرابع:** تحت عنوان الاجراءات المنهجية للدراسة حيث يتم التعرف على المنهج المتبع والدراسة الاستطلاعية ومجتمع الدراسة وعينة الدراسة ومواصفاتها أداة الدراسة وإجراءات تطبيق الدراسة الاساسية وفي ختام الفصل الاساليب الاحصائية المستخدمة.

**الفصل الخامس:** بعنوان عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة ويتم عرض نتائج الدراسة في إطار الفرضيات.

وفي الاخير نقدم الاستنتاج العام للدراسة وبعد التوصيات والمقترحات التي توصي بها الدراسة وقائمة المراجع المعتمدة والملاحق

## الفصل الأول

### إشكالية الدراسة واعتباراتها

- 1- إشكالية الدراسة.
- 2- فرضيات الدراسة.
- 4- أهمية الدراسة
- 5- أهداف الدراسة.
- 6- التعاريف الإجرائية للدراسة.
- 7- الدراسات السابقة

## 1- إشكالية الدراسة:

أصبح إختيار المهنة المناسبة في الوقت الراهن من أهم القضايا التي يتفاعل معها التلميذ، وذلك لما تحمله هذه المهن من تأثيرات إيجابية وسلبية على حياته فقد تكون المهنة وسيلة بناء وتطور أو وسيلة هدم شخصية الفرد وربما المجتمع الذي يتعامل معه من خلال مهنته (العقون، 2021، ص14).

أقام هولاند عام 1959 نظريته في الشخصية المهنية تقوم على أن الميول المهنية هي أحد مظاهر الشخصية وأن وصف الميول المهنية لفرد ما هو في الوقت نفسه وصف لشخصيته (الخطيب، 2005، ص 54).

حيث تعد الميول المهنية من المواضيع الهامة التي شغلت أذهان الباحثين لاسيما في مجال التوجيه بإعتبارها هدفا في حد ذاتها حيث يبدأ الانسان في تخيل المهن التي يمكن أن يلتحق بها مستقبلا في مراحل مبكرة من حياتهم (كشيدة وبوکارطة، 2016، ص1). كما أشارت دراسة السيد عبد الحميد ودراسة نفيسة أحمد حسن (2011) على أهمية الميول المهنية بإعتبارها العامل الاساسي في إختيار المجال المهني (مشري، 2012، ص 18).

والتي يعرفها 'تروفسكي' على أنها إستعداد إنتقال الفرد إتجاه نشاط معين يدفعه إلى المشاركة فيه ويرتكز على حاجة عميقة وثابتة للفرد في نشاط معين وإلى الرغبة في تحسين المهارات والعادات الموجودة لديه (زروقي، 2008، ص 19).

إذ تمثل الميول المهنية سمة هامة من سمات الشخصية وترتبط إرتباطا وثيقا بالإقبال على نواحي النشاط في المجالات المختلفة كما تساهم مع غيرها من السمات كالاتجاهات والقيم والقدرات في تشكيل النضج المهني (علي وعلي، 2022، ص3).

كل هذا يعود بالنفع للفرد حيث عندما يكون في مكانه المناسب في العمل أو الوظيفة أو التخصص المناسب الذي إختاره وتناسب قدراته وإمكاناته تساهم بشكل كبير في إستقراره وتكيفه معها حتى يصل إلى النجاح وتحقيق أهدافه.

ما ينجزه المتربصون داخل مراكز التكوين المهني يعتمد بشكل عام على دافعية الانجاز لديهم، حيث يعد موضوع الدافعية للإنجاز أحد الامور المهمة في منظومة الدوافع الانسانية والتي إهتم بدراستها الدارسون في مجال علم النفس. وقد حظي الدافع للإنجاز بإهتمام أكبر في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعلمية كالمجال الاقتصادي والمجال الاداري والتربوي والاكاديمي ومجال التكوين المهني في مختلف مستوياته(شيخي، 2020،ص6).

فالدافع للإنجاز إذا يعد عاملا مهما في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه وتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وما يحققه من أهداف ما دامت الفرص التعليمية متاحة في جميع المستويات، ما أكدته دراسة لوكس( 1979) التي توصل إلى أن الدافعية للإنجاز الطاقة التي ترسم للكائن الحي أهدافه وغايته لتحقيق أحسن تكيف (أبو حويج، 2004، ص 143).

وأشار كيلانر إلى الدور الذي يقوم به الدافع للإنجاز في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات (قدوري، 2012، ص16).

وقام محمد رمضان (1987) بدراسة الدافعية للإنجاز توصل من خلالها إلى وجود فروق في الدافعية، كما أشار ماكيلاند إلى الدور الذي يقوم به الدافع للإنجاز في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والانشطة فالنمو الاجتماعي والدراسي هو محصلة الدافع القوي للفرد (بلحوت، 2018،ص5).

ولتحقيق هذه الخاصية لابد أن يكون الفرد محبا لتخصصه ودراسته ويصل إلى أعلى درجات الانجاز فيه وكلما كانت لديه دافعية كبيرة وقوية كلما وصل إلى درجة كبيرة من التقاني والاخلاص في تخصصه أو مجال العمل مستقبلا .

ويعتبر إهتمامنا بدافعية الاختيارات المهنية عامة ومرتبصي التكوين المهني خاصة من بين إتشغالات الدارسين في المجتمع حيث تتجلى قيمة هذا القطاع في أنه الواسطة الفعالة المتبعة لسير وتطوير الانظمة الاقتصادية فالتكوين المهني يحظى بإهتمام كبير كجزء من نظام التعليم العام للدولة (كشيدة وبوكارطة، 2016، ص1).

فالدافعية للإنجاز تعمل على حد كبير نحو النجاح الفردي في مهنته أو دراسته (غزال، 2008، ص4). ونلاحظ من خلال ما تم عرضه أنه لا توجد دراسات كافية إهتمت بدراسة الميول المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى مرتبصي التكوين المهني بالرغم من أهمية هذا الموضوع والفئة المدروسة إلا أنه تفتقر للدراسات والبحث وعدم الإهتمام بمجال التكوين المهني الذي يعد إحدى المجالات المهمة وعنصرا مهما وركنا ثابتا لا يمكن التخلي عنه. وفي هذا الصدد جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على هذه العلاقة ودراستها ومنه نطرح التساؤل التالي: هل توجد علاقة بين الميول المهنية والدافعية للإنجاز لدى مرتبصي التكوين المهني؟

## 2-فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة بين الميول المهنية والدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية بين الذكور والاناث.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز بين الذكور والاناث.

## 3-أهمية الدراسة:

### أولا: الأهمية النظرية:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في أهمية الموضوع الذي تتصدى له الدراسة حيث أنها تسعى لدراسة العلاقة بين الميول المهنية والدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني. أهمية العينة وهي متربصي التكوين المهني التي تعتبر من الفئات المهمشة وجب الاهتمام بهم ومراعاة إختياراتهم المهنية ودافعيتهم وهي من أهم الفئات المهمة مستقبلا التي تفيد المجتمع.

### ثانيا: الأهمية التطبيقية:

- إستطلاع الباحثين والدارسين حول التطرق إلى هذا الموضوع في دراساتهم المستقبلية.
- تساهم هذه الدراسة في إثراء المكتبات الجزائرية ببحث متواضع علميا وعمليا يمكن أن يكون كمرشد للطلبة المقبلين على إجراء البحث العلمي.
- تسليط الضوء على فئة المتربصين في مراكز التكوين المهني.
- تقديم بعض التوصيات والمقترحات في ضوء ما تسفر عليه الدراسة الحالية من نتائج. -
- إعتبار قطاع التكوين قطاع حساس نظرا لما يقدمه من مخرجات ذات جودة.

#### 4-أهداف الدراسة:

هدف الدراسة الحالية إلى التعرف على:

-معرفة الفروق بين الميول المهنية والدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني.

-التعرف على دلالة الفروق في الميول المهنية حسب متغير الجنس(إناث/ذكور).

-التعرف على دلالة الفروق في الدافعية للإنجاز حسب متغير الجنس(إناث/ذكور).

#### 5-حدود الدراسة:

5-1- الحدود الزمانية: طبقت بالدراسة الميدانية خلال الموسم الجامعي

2024/2025 في الفترة الممتدة من 5 ماي 2025 إلى 11 ماي 2025.

5-2- الحدود المكانية: تم إختيار عينة الدراسة الحالية في مركز التكوين المهني بسيدي

عمران وسيدي عقبة.

5-3- الحدود البشرية: تتحدد الدراسة الحالية في عينة متربصين التكوين المهني المقدر

حجمها ب 60 متربصا المتواجدين بمركزي التكوين المهني.

#### 6- التعاريف الاجرائية:

- الميول المهنية: تتبنى الطالبتان تعريف أوسكار السمات الشخصية للنجاح المهني

والشعوري بالرضا عن المهنة ويقاس في هذه الدراسة بالدرجة التي يتحصل عليها بعد

الاجابة على بنود مقياس الميول المهنية لوائل عياد الذي يضم 29 بندا مقسمة إلى 3 أبعاد

على التوالي الميول التحليلية، الاجتماعية، التقليدية.

- الدافعية للإنجاز: تتبنى الطالبتان تعريف جولان في حالة الفرد للتغلب على العقبات من

أجل السيطرة على التحديات الصعبة ويقاس في هذه الدراسة بالدرجة التي يتحصل عليها من

خلال مقياس الدافعية للإنجاز للكثاني والذي يضم 46 بندا مقسما إلى 26 فقرة إيجابية و 20 فقرة سلبية.

## 7-الدراسات السابقة:

### 7-1-الدراسات المتعلقة بالميل المهنية:

7-1-1- دراسة زبيدي عواطف ولقريد كريمة2014/2013:هدفت الدراسة إلى الكشف على العلاقة بين الميل المهنية وقلق المستقبل لدى طلبة الارشاد. ولقد إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي. على عينة بلغت 178 طالبا وطالبة. ولقد توصلت إلى أنه توجد علاقة بين الميل المهنية وقلق المستقبل لدى طلبة الارشاد(زبيدي ولقريد، 2014،ص1).

7-1-2- دراسة منصر كريمة 2018 / 2019: هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الميل المهنية ومستوى الطموح لدى طلبة سنة الثالثة علم النفس، وإستخدمت المنهج السببي المقارن، على عينة مكونة من 152 طالبا وطالبة. وتوصلت إلى النتيجة التالية لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الميل المهنية لدى طلبة علم النفس تعزى لمتغير الجنس(منصر، 2019،ص1).

7-1-3- دراسة ميسون سميرة2010/2011:هدفت الدراسة إلى الكشف عن الاساليب الدراسية وعلاقتها بالميل المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني. وإستخدمت المنهج الوصفي. على عينة من المتربصين عددها 78 متربصا، وتوصلت إلى أنه تختلف الميل المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني باختلاف الاسلوب المعرفي(ميسون، 2011،ص1)

## 7-2-دراسات المتعلقة بالدافعية للإنجاز:

7-2-1- دراسة شيخي سلسبيل 2020/2019:هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني من المستوى التأهيلي الثاني والثالث والرابع. ولقد إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي على عينة تكونت من 30 متربصا بطريقة عشوائية. وتوصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الدافعية للإنجاز بين مستويات التكوين المهني(شيخي، 2020،ص1).

7-2-2- دراسة بلعباسي خديجة2014/2013:هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين النضج المهني والدافعية للإنجاز للمتربصين بمركز التكوين المهني. وإستخدمت المنهج الوصفي على 66 متربصا. وتوصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني والدافعية للإنجاز لدى المتربصين(بلعباسي، 2014،ص1).

7-2-3-دراسة كشيده أنيسة وبوكارطة مفيدة 2016 /2015: هدفت الدراسة إلى كشف ومعرفة العلاقة بين دافعية الاختيار المهني وتقدير الذات لدى متربصي تكوين المهني. وإستخدمت الباحثات المنهج الوصفي المسحي على عينة بلغ عددها 100 متربصا ومتربصة. ولقد توصلت إلى النتائج توجد فروق دالة إحصائية في مستوى تقدير الذات والاختيار المهني هي علاقة إيجابية(كشيده وبوكارطة، 2016،ص1).

## **التعقيب على الدراسات السابقة:**

### **1- الدراسات المتعلقة بالميل المهنية:**

#### **أ- من حيث الهدف:**

هدفت دراسة زيبيدي ولقريد إلى الكشف على العلاقة بين الميل المهنية وقلق المستقبل لدى طلبة الارشاد.

بينما هدفت دراسة منصر إلى معرفة العلاقة بين الميل المهنية ومستوى الطموح لدى طلبة سنة ثالثة علم النفس.

ودراسة ميسون هدف إلى الكشف عن الاساليب الدراسية وعلاقتها بالميل المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني.

#### **ب- من حيث المنهج:**

استخدمت كل من دراسة زيبيدي ولقريد ودراسة ميسون المنهج الوصفي بينما دراسة منصر استخدمت المنهج السببي المقارن.

#### **ج- من حيث العينة:**

بلغ عدد العينة في دراسة زيبيدي ولقريد 178 طالبا وطالبة، بينما دراسة منصر بلغ عدد العينة 152 طالبا وطالبة.

ودراسة ميسون بلغت 78 متربصا.

#### د- من حيث النتائج:

توصلت دراسة زبيدي ولقريد إلى أنه توجد علاقة بين الميول المهنية وقلق المستقبل لدى طلبة الارشاد.

بينما توصلت دراسة منصر إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الميول المهنية لدى طلبة علم النفس تعزى المتغير الجنس.

ودراسة ميسون توصلت إلى أنه تختلف الميول المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني باختلاف الاسلوب المعرفي.

## 2-الدراسات المتعلقة بالدافعية للإنجاز:

### أ- من حيث الهدف:

هدفت دراسة شيخي إلى التعرف على درجة الدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني من المستوى التأهيلي والثالث والرابع.

بينما هدفت دراسة بالعباسي إلى التعرف على العلاقة بين النضج المهني والدافعية للإنجاز للمتربصين بمركز التكوين المهني.

وهدفت دراسة كشيده وبوكارطة إلى كشف ومعرفة العلاقة بين دافعية الاختيار المهني وتقدير الذات لدى متربصي التكوين المهني.

### ب- من حيث المنهج:

نلاحظ أن كل الدراسات إشتراك جميعها في إختيار المنهج الوصفي بإعتباره المنهج المناسب لدراساتهم.

ج- العينة: استخدمت دراسة شيخي 30 متربصا مختارة بطريقة عشوائية.

واستخدمت دراسة بالعباسي 66، متربصا ودراسة كشيده وبوكارطة بلغت العينة 100 متربصا.

#### د- من حيث النتائج:

توصلت دراسة شيخي إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الدافعية للإنجاز بين مستويات التكوين المهني.

وتوصلت دراسة بالعباسي إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني والدافعية للإنجاز لدى المتربصين.

و دراسة كشيدة وبوكرطة توصلت إلى أنه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى تقدير الذات والاختيار المهني هي علاقة إيجابية.

وتهدف الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين الميول المهنية والدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني وإستخدمت المنهج الوصفي..... والعينة عددها 60 متربصا.

وقد استفدنا من هذه الدراسات السابقة في صياغة الإشكالية وبناء الفرضيات واختيار أداة جمع المعلومات لدراستنا وتقديم بعض المراجع التي يمكن الاعتماد عليها في الأدب النظري لدراستنا.

# الفصل الثاني

## الميول المهني

### تمهيد

- 1- تعريف الميول المهنية .
- 2- تطور الميول المهنية .
- 3- خصائص الميول المهنية .
- 4- اهمية و اهداف الميول المهنية .
- 5- قياس الميول المهنية .
- 6- العوامل المؤثرة في الميول المهنية .

### خلاصة الفصل

## الفصل الثاني: الميول المهنية.

### تمهيد:

تعد الميول المهنية إحدى أهم الجوانب المكونة للشخصية والتي لها إسهامات كبيرة في تحديد الاختيارات الدراسية والمهنية للفرد وتساهم في تكوين الشخصية وتركيبها تركيباً سليماً خلال المسار الدراسي فهي ذات الأهمية البالغة التي تحتاج إلى إهتمام كبير من طرف المختصين في هذا المجال، وسنعرض في هذا الفصل تعريف الميول المهنية وتطورها وخصائصها وأهمية وأهداف الميول المهنية وقياس الميول المهنية والعوامل المؤثرة فيها.

## 1-تعريف الميول المهنية:

هي مجموعة إستجابات القبول التي تتعلق بنشاط مهني معين يتخذه الفرد لكسب رزقه والشخص الذي تتوفر لديه الميول الفنية لا يتوقف عن حد قضاء وقت فراغه في التذوق الفني وممارسته بل يتعدى إلى إحتراف هذه المهنة ليكسب منها رزقه ( عزت، 2014،ص113).

وعرفه أوسكار بأنه السمات الشخصية ذات الدلالة بالنسبة للنجاح المهني والشعور والرضا عن المهنة وهذه السمات تظهر في إختبارات الميول المهنية وإختبارات القيم (الحارثي،1992،ص15).

كما يعرف على أنه نزعة سلوكية عامة لدى الفرد تجعله ينجذب نحو فئة معينة من فئات النشاط وفي نفس السياق يرى سترونج أن الفرد يميل إلى ما يحب وحين يشعر بالانجذاب نحوه (العزة وجودة، 1999، ص 12).

لقد تعدد تعاريف الميول المهنية ومن خلال التعريفات المتعددة نجد التعريف الآتي: الميول المهنية هي شعور الفرد تجاه نشاطات معينة وتفضيلها وهي أمور مكتسبة ومجموعة من الاستجابات والمشاركة في النشاطات والمثابرة بهدف النجاح والشعور بالرضا عن المهنة.

## 2- تطور الميول المهنية:

لقد كان ثبات الميول المهنية موضع إهتمام الكثير من الباحثين والدارسين لما له من أهمية كبيرة في تقدير قوة التنبؤ الذي تسبقه مقاييس الميول عن مهنة المستقبل، وقد أجريت دراسات عديدة لإثبات ذلك أهمها دراسة سترونج الذي قام بمقارنة ميول الرجال في سن أعمارهم خمسة عشر والخامسة والعشرين والخامسة والثلاثين والخامسة والخمسين وتوصل إلى أن الفروق بين ميول الافراد في الاعمار المختلفة كانت قليلة وهناك العديد من العوامل تمارس ضغطها على الافراد فتعوقهم عن صياغة إختبارات مدروسة إضافة إلى التغييرات التي يعرفها العصر في شتى المجالات وعلى كل الاصعدة تفرض على أن الفرد يحصل

على وسائل واسراتيجيات تساعده على التكيف مع الاوضاع الجديدة على الصعيد الشخصي والمهني وهناك عاملان أساسيان يؤثران في نوع الميول ودرجة قوتها هما العوامل الذاتية والعوامل البيئية، وتنمو الميول من خلال إنخراط الفرد في نشاطات وخبرات مختلفة يقوم بعملية تحليل المعلومات التي يستقبلها من هذه النشاطات وهذا التحليل يقود إلى بلورة هذا الميل من خلال تحديد القدرات المدركة للنجاح المتوقع عن الاداء في نشاط معين والرضاء المتوقع عن الانخراط في النشاط (المسعود وطنوس، 2015، ص 46 48).

تنشأ وتنمو وتتطور الميول المهنية عن طريق الخبرة التي يمر بها الفرد في الاسرة وفي المجتمع وتتكون الميول المهنية من خلال مراحل حياته مرحلة الطفولة والمراهقة والرشد .

### 3- خصائص الميول المهنية:

- إن الميل تعبير عن الرضا ولكنه ليس بالضرورة دليلا على الكفاية فالميل إلى لعب كرة القدم لا يدل على المهارة في إتقانها.

- إن الميل أحد مظاهر الشخصية المتعددة وليس ظاهرة سيكولوجية منفصلة.

- إن الميول المتوفرة لدى الانسان لا تدل دلالة أكيدة على حدود شيء في الماضي ولا تمكن من التنبؤ بدقة عن النجاح في المستقبل (حسني، 2005، ص 95).

- الميول قابلة للقياس والتقويم إما من خلال الاستجابة اللفظية للأفراد المفحوصين أو من خلال ملاحظة أوجه السلوك والنشاطات العلمية التي يقوم بها الافراد.

- الميول المهنية نزعة شخصية سلوكية لدى الفرد للإنجذاب نحو نشاط معين من الانشطة العقلية المختلفة.

- إن الميول المهنية تحقق ذاتية الفرد وبالتالي فإن نقص الميول لدى الفرد قد تؤدي إلى اضطرابات صحية أو عقلية (عياد، 2011، ص 20).

نضيف على الخصائص السابقة بعض الخصائص الاخرى منها:

-الميول المهنية قابلة للقياس والتدقيق.

-الميول تختلف من شخص لآخر حسب رغبة كل فرد في مهنة معينة أو اتجاهات --  
الميول تتنوع وتتعدد ويقل تنوعها كلما تقدم الانسان في العمر .

-كلما تكون ميول الفرد المهنية برغبته وإختياره الشخصي كلما إزداد حبه للعمل والرغبة في  
الاداء الجيد.

#### 4- أهمية وأهداف الميول المهنية:

-إن للميول المهنية أهمية كبيرة في مجال إختيار المهن والاعداد لها والنجاح فيها وأن الفرد  
قد يكتسب ميلا إيجابيا نحو بعض أساليب النشاط دون البعض الاخر نتيجة للخبرات  
المختلفة التي يمر بها في حينه وقد أصبح من الواضح أنه لا يوجد عامل واحد مسؤول عن  
النمو المهني بل أن هناك تفاعل بين مختلف العوامل التي يعد الميل عاملا هاما بينها.

-تلعب ميول الافراد دورا كبيرا في توجيه حياتهم وتظهر أهميتها بوضوح في تعليمهم وفي  
أنواع النشاط الذي ينشغلون به في أوقات فراغهم ( عز، 2014، ص 77 78).

-تستعمل الميول لإختيار الموظفين الذين يلتحقون بمهن معينة كما تستعمل لأغراض  
تصنيف حسب المجموعات المهنية المتوفرة وتساعد في رسم البرامج التدريبية لهم مما  
يمكنهم من الاستمرار في المهن التي يلتحقون بها.

- تعتبر أداة إتصال ما بين المرشد النفسي والطالب فكثير من الطلاب يشعرون بالراحة  
التامة عندما يحصلون على معلومات عن أنفسهم بحيث مدخلا للسؤال والمناقشة. --  
تساعد الناس على فهم رضاهم الوظيفي وبالتالي تقودهم إلى تغيير وظائفهم إلى الوظائف  
التي تطابق ميولهم أو التي لها علاقة قريبة الشبة مع ميولهم.

- عمل الاحصاءات اللازمة بناء على مقاييس مثل معرفة عدد الاشخاص الذين لهم ميول  
عملية وعدد الاشخاص الذين لديهم ميول فنية ( العقون، 2021، ص 40 41).

تتمثل أهمية الميول المهنية أيضا في: توضح ما إذا كان الفرد يميل للعمل في المهنة التي يتقدم إليها ميلاً كافياً يجعله يستمر فيها . توضح ما إذا كان الفرد سيجد نفسه بين زملائه في العمل مشابهين له في العمل والميل تقيد لاقتراح مجالات أخرى غير المهنة التي قد لا يكون له ميل فيها.

#### 5- قياس الميول المهنية:

لقد بدأت المحاولات لقياس على يد ثرونديك وتقسّم الميول المهنية بإستخدام وسائل مختلفة منها المقننة وغير المقننة فيما يخص الوسائل غير المقننة:

- الملاحظة.
- المقابلة .
- سلاّم التقدير.
- إختبارات المعرفة.
- إختبارات الصور .
- طريقة التفضيل.

الوسائل المقننة:

- **مقياس هولاند:** يقوم على أساس أن الميول المهنية هي أحد مظاهر الشخصية كل شخص ينتمي إلى نمط من الانماط التي تفرضها النظرية وهذه الانماط تتمثل في واقعي، فنان، تحليلي، إجتماعي، تجاري، وتقليدي.

- **مقياس كيودر:** يقيس كيودر الاهتمامات في المستويات التعليمية التي تبدأ بالإعدادية وما بعدها وصولاً لمرحلة الرشد وهي تتناول الجوانب الاتية الاهتمامات التخصصية الاهتمامات الوظيفية أو المهنية.

أما مسح كيودر للإهتمامات المهنية فقد صمم وفق محك واقعي حيث يستخدم مجموعة مرجعية عامة وتحسب الإهتمامات للفرد من صورة معامل إرتباط بين درجتين على كل مقياس مهني وبين نمط إهتمامات مجموعة مهنية ويستخدم الحاسب الالكتروني وليس التصحيح اليدوي.

- **مقياس سترونج:** الصورة الاصلية لهذا الاختبار في أصله الاجنبي يتكون من 399 عنصر مجمعة في ثمانية أجزاء وفي الاجزاء الاولى يضع المبحوث دائرة حول أحد الاحرف التالية:

- ما يحب .
- محايد .
- مؤيد .

كل واحد من هذه الاجزاء الباقية من الاختيار يطلب من المفحوص أن يرتب أنشطة خاصة حسب تفضيله لها ويقارن ميله مع أزواج من العناصر على أن يقدر مميزاته وقدراته وخصائصه الحالية .

- **مقياس مينووتسا:** يستعمل هذا المقياس لمقارنة ميول الافراد أولئك الذين يعملون في مهن خاصة وقد ساهم هذا المقياس في ميول الراغبين في الاشتغال بالحرف المهنية المختلفة وميول الدارسين كمرحة ما قبل الجامعة أو ميول الملتحقين بالمدارس الصناعية ومراكز التدريب المهنية ويحتوي المقياس على 21 مهنة من المهنة المتواضعة.

- **إختبار جيل فورد وأخرون:** يتكون هذا الاختبار مثل 360 عنصر محدد يحدد المفحوص فيه إذا كان يعتبر كل واحد كهواية أو مهنة أو هواية ومهنة لا يرغب فيه إطلاقا ويفحص هذا الاختبار تسعة ميول هي الميل الفني، الميل العلمي، الميل الخلوي، الميل القيادي، الميل الاجتماعي، الميل اللغوي، الميل المكتبي(تماسيني وبكي، 2021/ 2022، ص48).

إن قياس الميول المهنية لا تعتبر عملية سهلة ولا يمكن أن يستخدمها أي شخص بل تتطلب شخص دقيق ومؤهل لقياسها وتعددت مقاييس وأساليب قياسها ووجب وضعها مقننة لأجل قياسها وتحديدها.

**6-العوامل المؤثرة في الميول المهنية:** تتأثر ميول الافراد في نوعها و درجة قوتها بالعوامل التالية:

**-العوامل الذاتية:** تشمل الصفات الوراثية ودرجة الذكاء وخصائصه العقلية والجسمية سواء كان ذكرا أو أنثى وسنه ومرحلة النمو التي يمر بها وحالته الانفعالية وسماته الشخصية وقد أشار العزة إلى أن الوراثة أكثر أهمية في تحديد الميول وفي نفس الوقت لا ننسى أن الافراد يعيشون في نفس البيئة مما له نفس الاثر على إكتساب هذه الميول. كما تختلف ميول البنات عن ميول الذكور في المراهقة فيميل الولد إلى الهوايات الميكانيكية والعلمية وقراءة الاخبار العالمية والمحلية والسياسية وكذلك إلى قصص البطولة والمغامرات أي أن الاهتمام الاكبر ينعكس في المسائل المالية والمهنية في حين أن الاناث يملن إلى الفن والادب والموسيقى والاعمال الكتابية والتدريس كما ينعكس إهتمام البنات الاكبر على أمور جوانب الشخصية (عياد، 2011، ص24).

- **الميل المهني:** وفيما يتعلق بالميل المهني فقد وجد أن الاناث أكثر من الرجال ميلا للأعمال الفنية التي تتم داخل المكاتب والمصانع، في حين أن الرجال لا يفضلون المهن التي تتطلب المخاطرة والمجهود العضلي المستمر والمهن الميكانيكية.

- **الرضا عن المهنة:** من أهم العوامل في الميول المهنية هو الرضا عن المهنة التي ينتمي إليها فالميل نحو مهنة ما يرتبط إرتباطا قويا بمدى الرضا عن هذه المهنة فالناس يكونون أكثر سعادة في الاعمال الاكثر تنوعا والتي تتيح لهم الاستقلالية وكذلك عندما يؤمن بأهمية وقيمة العمل وأن قيمة الفرد يحكم عليه من خلال عمله كما أن النجاح يولد متعة أكبر في

أداء العمل ودافعا للمضي فيه ويؤدي النجاح في العمل إلى الانجاز وهذا يؤدي إلى الاستمتاع بالعمل والاندماج فيه.

- **العوامل الاسرية:** لا يستطيع الفرد أن يعيش بمعزل عن محيطه واما يحيط به ويبدأ تأثير هذا المحيط في الفرد منذ ولادته من خلال عملية التنشئة الاجتماعية تنمو خصائص الفرد ويكتسب من محيطه الاسري سلوكات واتجاهات وقيم معينة يستمر تأثيرها طوال حياته وبالتالي تؤثر على مهنتهم مستقبلا (ميسون، 2011، ص 17 18).

- **العوامل المدرسية:** وهي العامل البيئي بعد الاسرة من ناحية تأثر الفرد بها فهي المكان الذي ينتمي إليه الفرد في مرحلة مبكرة من حياته حيث تساهم المدرسة في دائرة المؤثرات على شخصية الفرد ففيها المدرسون والاقربان وغيرهم تؤثر المدرسة تأثيرا أساسيا في نمو الميول حيث تبقى هذه الميول ثابتة في الحياه اللاحقة بحيث نجد للكثيرون في المدرسة فرصا لإستعراض وممارسة عينة واسعة من المهن الاكاديمية والمهن التطبيقية الاخرى ويقررون أيا من هذه المهن يرغبون الاستمرار بها في حياتهم العملية بعد إنهاء سنوات الدراسة (محمد، 2010، ص50).

- **تأثير المجتمع:** يتأثر الفرد تأثيرا كبيرا بثقافة المجتمع الذي يعيش فيه فالمجتمع يسهم اسهامات كبيرة في بناء شخصية الفرد في كثير من نواحي حياته الاجتماعية والسياسية والثقافية، وذلك بإحتكاك الفرد المباشر وغير المباشر بما يحيط به في مجتمعه. والمقصود بالمجتمع هنا هو ثقافة المجتمع وافكاره حيث يلعب المجتمع دورا لا بأس به في توجيه الميول والاهتمامات لدى الافراد وقد يتمثل هذا الدور عند الطلبة في تأكيد المجتمع على بعض التخصصات الاخرى والتي تدفع أعدادا كبيرة من الطلبة للانجذاب نحو تلك المواد العلمية والرغبة في دراستها سواء الأساسية منها أو التطبيقية المهنية وكذلك العادات والتقاليد والمثل السائد في المجتمع والطابع الثقافي الذي يميز الجماعة والمجتمع الذي ينتمي إليه الفرد والعصر الذي يعيش فيه (عياد، 2011، ص 25).

إن العوامل المؤثرة في الميول المهنية منها العوامل الذاتية والصفات الوراثية وخصائص الفرد والميل المهني والرضا عن المهنة وتأثير المجتمع وعوامل أسرية وعوامل مدرسية والتخصصات المتوفرة.

## خلاصة

وخلص القول نصل إلى أن الميول المهنية تعد جزءا هاما من بناء الشخصية وترتبط إرتباطا وثيقا بإقبال الفرد على نشاط معين دون غيره من الانشطة كما تساعده على إكتشاف نفسه ومعرفة عالم المهن وما يتطلبه من قدرات وما يقدمه من فرص عمل.

# الفصل الثالث

## الدافعية للإنجاز

### تمهيد

- 1- تعريف الدافعية .
  - 2- تعريف الدافعية للإنجاز .
  - 3- أنواع الدافعية للإنجاز .
  - 4- خصائص الدافعية للإنجاز .
  - 5- مكونات الدافعية للإنجاز .
  - 6- أهمية الدافعية للإنجاز .
  - 7- قياس الدافعية للإنجاز .
  - 8- العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز .
- خلاصة الفصل .

## الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز

### تمهيد:

أولى الباحثين إهتمام خاص بموضوع الدافعية للإنجاز التي تشير إلى حالة داخلية تنتج عن حاجة ما تعمل هذه الحاجة على تنشيط أو إستثارة السلوك الموجه عادة نحو تحقيق الهدف إذ تصنف دراسة الدافعية ضمن الميادين المثيرة للإهتمام وأكثرها تعقيدا في مختلف المجالات وسنتطرق في هذا الفصل إلى موضوع الدافعية للإنجاز تحت عناصر تعريف الدافعية والدافعية للإنجاز وأنواع الدافعية للإنجاز وخصائصها ومكونات الدافعية للإنجاز وأهمية الدافعية للإنجاز وقياس الدافعية للإنجاز والعوامل المؤثرة فيها.

## 1-تعريف الدافعية:

إن كلمة دافعية *motivatio* لها جذور في الكلمة اللاتينية *motivere* التي يدفع أو يحرك *to move* في علم النفس حيث تشمل دراسة الدافعية على محاولة تحديد الاسباب أو العوامل المحددة للفعل أو السلوك (خليفة، 2000، ص 68).

تعريف شالي بأن الدافعية هي الرغبة التي تسبق الفعل أو السلوك وتمهده وأطلق عليها إسم القوة الدافعة أو المثيرة الدافعة (بني يونس، 2015، ص 16) .

يستخدم مفهوم الدافع لوصف ما يستحث الفرد ويوجه نشاطه، كما يستخدم بشكل عام لتفسير ما يدور داخل الفرد ولا يمكن ملاحظته بصورة مباشرة، وإنما يمكن استنتاجه والاستدلال عليه كديناميات تحرك سلوك الفرد وتوجهه، فالدافع يجمع بين وظيفتي استثارة السلوك وتوجيهه (باهي وشلبي، 1998، ص 15).

تعرف الدافعية بأنها طاقة كامنة في الكائن الحي تعمل على استثارته ليسلك سلوكا معينا في العالم الخارجي، ويتم ذلك عن طريق اختيار الاستجابة المفيدة وظيفيا له في عملية تكيفية مع بيئته الخارجية ووضع هذه الاستجابة في مكان الأسبقية على غيرها من الاستجابات المحتملة مما ينتج عنه إشباع حاجة معينة أو الحصول على هدف معين (زايد، 2003، ص 250).

و تستخدم الدافعية لوصف ما يستحدث داخل الفرد ويوجه بشكل عام لتفسير ما يدور داخله.

## 2-تعريف الدافعية للإنجاز:

مفهوم الحاجة إلى الإنجاز من المفاهيم المحورية التي تنتمي إلى التنظيم الانفعالي في الشخصية يكون ناجحا في الأنشطة التي تعتبر معايير الامتياز في الأنشطة التي تكون محددات أو معايير النجاح أو الفشل فيها واضحة (بالعباسي، 2013/ 2014، ص 33).

تعريف جولانديسون: الدافعية للإنجاز بأنها تشير إلى حالة الفرد للتغلب على العقبات من أجل السيطرة على التحديات الصعبة وهي أيضا الميل إلى وضع مستويات مرتفعة في الأداء السمعي نحو تحقيقه والعمل بمواظبة شديدة ومثابرة مستمرة.

كما يعرف الدافع للإنجاز بأنه إهتمام مستمر للوصول إلى حالة من تحقيق الهدف ناشئة عن حافز طبيعي وهو إهتمام يشحن ويوجه ويختار السلوك.

إستعداد الفرد للسعي في سبيل تحقيق التفوق والاقتراب من النجاح والرغبة في الاداء الجيد.

## 3-أنواع الدافعية للإنجاز: ميز فيرون بين نوعين من الدافعية للإنجاز هما:

3-1-دافع الانجاز الذاتي: تنبع من داخل الفرد وذلك بالاعتماد على خبرته السابقة حيث يجد لذة في الانجاز والوصول إلى الهدف فيرسم لنفسه من خلال ذلك أهداف جديدة بإمكانه بلوغها (الفرخ وتيم، 2000، ص 17).

3-2-دافع الانجاز الاجتماعي: وضع لمعايير ومقاييس المجتمع ويبدأ بالتكوين في سن المدرسة الابتدائية حيث يندمج الدافع عن الذات والاجتماعي ليشكل دافع الانجاز متكامل ينمو مع تقدم السن وكذلك الاحساس بالثقة والاستفادة من الخبرات الناجحة للأقران (الشماع، 1971، ص 14).

تجدر الإشارة إلى أن التمييز بين هذه الأنواع في دافعية الإنجاز التي تختلف من فرد الآخر، الدافعية للإنجاز تركز على الانجازات المستقبلية والنجاح في المستقبل.

#### 4- خصائص الدافعية للإنجاز:

من خصائص الدافعية للإنجاز ما يلي:

- عملية عقلية غير معرفية.
  - عملية إفتراضية وليست معرفية بأساليب وأدوات مختلفة.
  - عملية إجرائية أي أنها قابلة للقياس والتجريب.
  - واحدة من حيث أنواعها عند كافة البشر لكنها تختلف من شخص إلى آخر بشدتها و درجتها (بني يونس، 2007، ص24) .
  - تنتمي لدى الفرد السعي نحو الاتقان والتميز.
  - القدرة على تحمل المسؤولية.
  - القدرة على التخطيط لتحقيق الهدف.
  - القدرة على تعديل المسار (أبو أسعد، 2013، ص233).
- يتضح بأن الأشخاص الذين تكون لديهم دافعية للإنجاز يتميزون بجملة من الخصائص والصفات التي تميزهم عن غيرهم، من خلال قدرتهم على التخطيط للمهام ومراقبتها وتقويمها، وهذا ما يظهر في مثابرتهم في حل المشكلات.

**5- مكونات الدافعية للإنجاز:** يحدد أوزبل مكونات الدافعية للإنجاز في ثلاث معطيات وهي:

**5-1- الحافز المعرفي:** يعبر عنه بسعي الفرد لإشباع حاجته من الفهم وحل المشكلات والخبرة لأنها تعينه على تحسين الاداء بكفاءة عالية.

5-2-تكريس الذات: أي رغبة الفرد في الوصول إلى الشهرة والمكانة والمركز الاجتماعي عن طريق أدائه المميز والملتزم بالتقاليد الاكاديمية المعترف بها.

5-3-دافع الانتماء: يتمثل في سعي الفرد للحصول على الاعتراف والتقدير باستخدام نجاحه الاكاديمي ومختلف الاداء ويأتي هنا دور الوالدين كمصدر أول لإشباع حاجات دافع الانتماء ثم دور الاطراف المختلفة التي يتعامل معها الفرد ويعتمد عليها في تكوين شخصيته ومن بينهم المؤسسات التعليمية المختلفة(عويضة، 1996، ص64).

هناك مكونات أخرى للدافعية للإنجاز منها: المكانة بين الأفراد - المكانة بين الخبراء - التملك - الاستقلالية - التنافسية - الاهتمام بالامتياز.

## 6-أهمية الدافعية للإنجاز:

يؤكد رامي محمود بأن الدافعية المرتفعة للإنجاز تكسب الافراد المثابرة والكفاءة في أشكال مختلفة من الاداء ويصبح لديهم مفهوم مرتفع عن ذواتهم فهم كثيرو الحركة وراغبون في التطور والنمو لديهم قدرة أكبر على تحمل الضغوط ومقاومتها.

ويضيف أنها تظهر في كونها تنمي العديد من الخصائص لدى الفرد ومنها السعي نحو الاتقان والتميز والقدرة على تحديد الهدف والقدرة على إستكشاف البيئة والقدرة على تحمل المسؤولية القدرة على التعامل مع الذات والقدرة على تعديل المسار والتخطيط الجيد(اليوسف، 2018، ص361).

أن الدافعية للإنجاز خاصة وسمة يتصف بها جميع الأفراد على اختلاف أعمارهم ومستوياتهم وميولهم ولها أهمية كبيرة في تفسير السلوك ومواجهة الصعوبات التي تواجه الفرد والمجتمع والعمل على تطوره.

## 7-قياس الدافعية للإنجاز:

7-1- مقياس الانجاز لميكليلاند وزملاؤه: أعد إختبار لقياس الدافعية للإنجاز مكون من أربعة صور تم توليد بعضها من إختبار تفهم الموضوع كما صمم البعض الآخر لقياس الدافع للإنجاز ويرتبط هذا الاختبار بالتخيل الابتكاري.

7-2- مقياس التعبير عن طريق الرسم لأورنسون: صمم هذا المقياس لقياس دافعية الانجاز عند الاطفال لأنه وجد أن إختبار ميكليلاند وزملائه وكذا إختبار فرنس للإستبصار وقد تضمن نظام التقدير الذي وضعه أورانس لتصحيح إختبار الرسم فئات أو خصائص معينة الخطوط والحيز والاشكال وذلك للتمييز بين المفحوصين ذوي الاحتياجات الخاصة.

7-3- إستخبار الدافع للإنجاز لهرمانس: حاول هرمانس بناء إختبار الدافع بعيدا عن نظرية إتكسون وذلك بعد حصر جميع المظاهر المتعلقة بهذا التكوين وقد إنتقى منها الأكثر شيوعية على أساس ما أكدته البحوث السابقة وهي مستوى الطموح السلوك المرتبط بقبول المخاطرة المثابرة إدراك الزمن.

7-4- مقياس التوجيه نحو الانجاز أيزينك ويلسون: ضمن إستخبار يتضمن سبعة مقاييس فرعية تقيس المزاج التجريبي بالمثالي ويتكون من 30 بندا يجاب عنها بنعم غير متأكد لا.

7-5- مقياس رايلن للدافع للإنجاز: وضع هذا المقياس في 1960 وطوره في السبعينات تكون من 14 سؤال يجاب عنها بنعم غير متأكد لا وللتحكم في درجة الايجاب تم عكس مفتاح تقدير الدرجات في نصف عدد العبارات والدرجة القصوى هي 42 وللمقياس ثباته يزيد عن 70 (العيداني ومبروكي، 2023 / 2022، ص 39 41).

تعددت أساليب قياس الدافعية للإنجاز تزيد من قدرة الشخص على ضبط نفسه في العمل وحل مختلف المشاكل التي تواجهه وتمكنه من وضع الخطط المحكمة للوصول إلى الحلول.

8-العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز:

**8-1- الرؤية إلى المستقبل:** تمثل الاهداف المسطرة هو طموحات الفرد وغاياته وعنصرا هاما في زيادة الدافعية للإنجاز حيث أنها مصدر الطاقة والتشجيع للإنجاز وممارسة الانشطة التي تحقق هذه الاهداف.

**8-2- التوقع للهدف:** ليس الهدف وحده يوجه الدافع للإنجاز ولكن نوع ومستوى التوقع في الفرد الذي لديه قناعات بتوقع إيجابي لتحقيق الهدف سوف يبذل المزيد من الجهد إما إذا كان لديه توقع سلبي فإن ذلك يؤثر على إنخفاض درجة الانجاز عنده لذلك من الاهمية مساعدة الفرد على التقييم الواقعي لمستوى الهدف.

**8-3- خبرات النجاح:** الخبرات السابقة الايجابية التي يحقق فيها الفرد النجاح والرضا في أي نشاط إلى زيادة الاستعداد والرغبة والاستمرار في ممارسة هذا النشاط مما يتيح فرصة أفضل وذلك نتيجة لتحقيق هذه الاهداف فنجاح الفرد في مهنته يعتبر حافز السلوك اللاحق.

**8-4- التقدم الاجتماعي:** وتتأثر الدافعية للإنجاز بحاجة الفرد إلى الاستحسان والقبول الاجتماعي من الاشخاص المهمين بالنسبة له مثل الاسرة، المعلم، الادارة، وجماعة الرفاق وبالتالي فإن توقعات هؤلاء نحو الاهداف المطلوبة من الفرد تحقيقه تتمثل دافعا قويا للسعي نحو الامتياز والتفوق.

**8-5- الحاجة إلى تجنب الفشل و النجاح:** هناك نمطان شائعان يؤثران في السلوك الايجابي والانجاز للفرد وكلاهما يؤدي إلى زيادة القلق.

**8-6- تقدير الذات:** يعتبر مفهوم الفرد لنفسه وما مدى إعتقاده وثقته وإستعداداه وهو يطلق عليه تقدير الذات التي تعتبر أحد العوامل الهامة التي تؤثر على السلوك لإنجاز الفرد من حيث الاختبار أو نوعيه الاداء.

8-7- الحاجة للإنجاز: يمكن أن يميز السلوك الايجابي للفرد بدرجة عالية نحو موقف معين مقارنة بموقف آخر ويوثق ذلك على قيمة الحافز الذي يحصل عليه في ضوء احتمال الفشل ومستوى الحاجة للإنجاز (سيد، 2008، ص 76).

ومنه نجد أن هناك عدة عوامل تؤثر في الدافعية للإنجاز وكلها مرتبطة بالفرد نفسه وطموحاته ونجاحه في مهمته.

## خلاصة:

من خلال هذا الفصل الذي تناولنا فيه الدافعية للإنجاز فقد تبين أننا مدفوعون بصفة مباشرة للقيام بنشاط معين من أجل الوصول إلى الأهداف المرجو الوصول إليها والتحقق وأن السلوك المدفوع هو العامل الذي يحفزه إلى العمل والجد والمثابرة وتجنب الفشل.

## الفصل الرابع

# الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

### تمهيد

- 1- منهج الدراسة .
- 2- الدراسة الاستطلاعية .
- 3- مجتمع وعينة الدراسة .
- 4- أداة الدراسة .
- 5- إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية .
- 6- الأساليب الإحصائية .

الاستنتاج العام للدراسة

## الجانب الميداني

### تمهيد

من الضروري في أي بحث ميداني أن يقف الباحث على مجموعة من الاجراءات المنهجية. فالبحث العلمي يحتاج إلى الربط بين ما هو نظري وبين ما هو ميداني على إعتبار أن الميداني هو المحك الذي نختبر فيه ما تم التطرق إليه في الدراسة النظرية وسنعرض في هذا الفصل الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والملاح العامة من خلال منهج الدراسة والدراسة الاستطلاعية ثم مجتمع وعينة الدراسة والأداة المستخدمة في الدراسة وعرض خصائصها السيكومترية وإجراءات تطبيق الدراسة الاساسية وأخيرا الاساليب الاحصائية المناسبة.

### 1- منهج الدراسة

المنهج هو عبارة عن أسلوب من أساليب والتنظيم الفعالة لمجموعة من الافكار المتنوعة والهادفة للكشف عن حقيقة تشكل هذه الظاهرة (العيداني ومبروكي، 2022، ص63).

يعد إختيار المنهج خطوة أساسية في أي بحث علمي فنظرا لطبيعة الدراسة التي تتمحور حول الميول المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني فإن المنهج الملائم لها هو المنهج الوصفي بأسلوبيه الارتباطي و السببي المقارن.

المنهج الوصفي هو الطريق لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع المعلومات المقننة على المشكلات وتصنيفها وإخضاعها للدراسة (شفيق، 1985، ص 80)

ويعرف المنهج الوصفي السببي المقارن على أنه ذلك النوع الذي يحاول فيه الباحث تحديد أسباب الفروق القائمة في حالة أو سلوك مجموعة من الافراد ( أبو علام، 2004، ص 233).

## 2- الدراسة الاستطلاعية:

إن القصد من الدراسة الاستطلاعية هو تلك المحاولة البحثية الميدانية التي يقوم بها الباحث في شكل إنجاز مصغر للبحث من أجل إستطلاع ميدانه وإكتشاف السبيل الذي سيسلكه في مرحلة الدراسة الاساسية وهي خطوة بحثية تمهيدية في البحث العلمي ( بن مرسللي، 2005، ص 105).

## 2-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

-ضبط عدد المجتمع الاصلي.

- التأكد من مدى وضوح ومناسبة أداة الدراسة لأفراد العينة الاساسية.

-التدريب على كيفية تطبيق الاداة في الدراسة الاساسية.

- التعرف على مدى صدق وثبات الاداة المستخدمة في الدراسة الاستطلاعية.

ولتحقيق هذه الدراسة تم إجراء الدراسة الاستطلاعية بمركز التكوين المهني.

## 2-2- عينة الدراسة الاستطلاعية:

شملت عينة الدراسة الاستطلاعية على 30 متربصا ومتربصة من التكوين المهني بسيدي عمران وهي عينة عشوائية عدد الذكور 9 والاناث 21

## جدول رقم (01): يوضح عدد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس

عدد المتربصين	ذكور	إناث	المجموع
	09	21	30

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد المتربصين الذكور بلغ 09 وعدد المتربصين الاناث بلغ 21 وكان مجموعهم 30.

### 2-3- إجراءات الدراسة الاستطلاعية

لقد تم إجراء الدراسة الاستطلاعية من خلال الذهاب إلى مركز التكوين المهني بسيدي عمران ومركز التكوين المهني بسيدي عقبة للمتربصين للإجابة على مقاييس الدراسة وقمنا بتطبيقها عليهم مع مستشارة التوجه المتواجدة بالمركز وأجابوا عليها كان عددهم 30 متربصا 09 ذكور و 21 إناث في مدة 3 أيام يوم 17 أبريل 2025 وإستلمناه في 22 أبريل 2025 كانت بمثابة دراسة أولية على عينة البحث ثم قمنا بجمع المقاييس.

### 2-4- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

تم من خلال إجراء الدراسة الاستطلاعية:

- ✓ تحقيق التعرف جيدا على ميدان الدراسة.
- ✓ تحديد عدد أفراد العينة الاساسية المناسبة.
- ✓ التأكد من الخصائص السيكومترية للمقاييس.

### 3- مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة هو جميع أفراد أو مشاهدات أو أحداث أو أشياء موضوع البحث وهو ما يطلق عليه بالمجتمع الأصلي للدراسة أو هو جميع الافراد والاشياء أو العناصر التي لها خصائص واحدة يمكن ملاحظتها (منصر، 2019/2018، ص128).

إشتمل مجتمع الدراسة على متربصي التكوين المهني البالغ عددهم 250 متربصا ومتربصة للموسم التكويني 2025/2024. وبسيدي عقبة بلغ عددهم 200 متربصا.

العينة هي عبارة عن نموذج يشمل جانبا أو جزءا من وحدات المجتمع الأصلي المعني بالدراسة تكون ممثلة له بحيث تحمل صفاته المشتركة وهذا النموذج أو الجزء يغني الباحث عن دراسة كل مفردات المجتمع الأصلي في حالة صعوبة إستحالة دراسة كل تلك المفردات) (قنديلجي، 1999، ص 137).

تكونت عينة الدراسة من 60 متربصا ومتربصة بمركز التكوين المهني والمختارة بالطريقة العشوائية البسيطة.

وتعرف العينة العشوائية على أنها العينة التي يكون فيها أفراد المجتمع الأصلي معروفين ومحددتين ويشترط فيها توفر الفرص المتكافئة لكل فرد من أفراد المجتمع لأن يكون ضمن العينة المختارة (عبيدات دوقان، 2008، ص100).

### 4- أداة الدراسة

تعتبر عملية جمع البيانات لأغراض التقييم والبحث العلمي من المراحل الهامة التي تحتاج إلى عناية خاصة من قبل الباحث، حيث أن طرق البحث المختلفة يجب أن تتضمن الوسائل والاساليب والادوات التي تستخدم لجمع البيانات كذلك طرق تبويبها وتفسيرها (ملحم، 2002، ص246)

لقد تم إستخدام أداة الاستبيان وإعتمدنا على مقياسين الميول المهنية والدافعية للإنجاز.

الاستبيان هو مجموعة من الاسئلة التي يطرحها الباحث على المبحوثين وفق توقعاته للموضوع من أجل الحصول على إجاباتهم حول ذلك الموضوع (عقيل، 1999، ص 148).

وهو من أدوات المنهجية الأكثر إستخداما وشيوعا في البحوث العلمية لجمع البيانات (زراقي، 2008، ص 27).

#### 4-1-مقياس الميول المهنية:

##### 4-1-1-وصف المقياس:

لقد اعتمدنا على مقياس الميول المهنية لوائل عياد الذي يحتوي على (29) عبارة ويحتوي على ثلاث أبعاد الميول التحليلية - الاجتماعية - التقليدية) وهي موضحة في الجدول التالي:

#### جدول رقم (02): يوضح أبعاد مقياس الميول المهنية

الرقم	البعد	عدد العبارات
1	الميول التحليلية	28.24.21.17.13.9.5.1
2	الميول الاجتماعية	29.26.25.22.19.18.15.14.11.10.7.6.3.2
3	الميول التقليدية	27.23.20.16.12.8.4
	عدد العبارات	29

#### 4-2-1-مفتاح تصحيح المقياس :

تم الاعتماد على مفتاح التصحيح الموضح في الجدول التالي:

جدول رقم (03): يوضح مفتاح تصحيح مقياس الميول المهنية

أميل	محايد	لا أميل
3	2	1

جميع الفقرات ايجابية، وتتراوح درجات المقياس بين (29) (87) درجة وعليه تكون أعلى درجة على المقياس بين (87) درجة، وأدنى درجة هي (29)

#### 4-2-2-مقياس الدافعية للإنجاز:

تم تصميم مقياس الدافعية للإنجاز الذي طوره كل من باسم السامرائي وشوكت الهيازعي المأخوذ من مقياس الكتاني (1979) قام الباحثان بفحص مقياس الكتاني فحصا دقيقا توصلوا إلى مقياس مكون من 46 فقرة منها 26 فقرة إيجابية و 20 فقرة سلبية تصاحبها أربعة إستجابات على النحو التالي: موافق بشدة، موافق، لا أدري، لا أوافق.

جدول رقم (04): يبين توزيع الفقرات الايجابية والسلبية لمقياس الدافعية للإنجاز

الفقرات	العدد
العبارات الايجابية	26
العبارات السلبية	20
المجموع	46

#### 4-3-1- الخصائص السيكومترية للمقياس:

##### 1\_ مقياس الميول المهنية:

الصدق:

لقد تم الاعتماد في حساب صدق المقياس لهذه الدراسة على طريقة الاتساق الداخلي أي ارتباط درجة البند بدرجة البعد الذي ينتمي إليه وارتباط درجة البعد بالدرجة الكلية للمقياس والجداول الآتية توضح ذلك:

جدول رقم (05): يوضح معامل ارتباط درجة البند بدرجة البعد الذي ينتمي إليه (الميول التحليلية)

الرقم	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الرقم	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.66	0.01	17	0.39	0.01
5	0.56	0.01	21	0.65	0.01
9	0.46	0.01	24	0.70	0.01
13	0.46	0.01	28	0.45	0.01

يتبين من خلال الجدول رقم (05) أن معاملات الارتباط بين درجة البند ودرجة البعد الذي ينتمي إليه (الميول التحليلية) تراوحت ما بين (0.39 - 0.70) وهي كلها دالة عند مستوى الدلالة 0.01.

جدول رقم (06): يوضح معامل ارتباط درجة البند بدرجة البعد الذي ينتمي إليه (الميل الاجتماعي)

الرقم	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الرقم	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
2	0.60	0.01	15	0.78	0.01
3	0.53	0.01	18	0.81	0.01
6	0.52	0.01	19	0.60	0.01
7	0.64	0.01	22	0.52	0.01
10	0.50	0.01	25	0.64	0.01
11	0.42	0.01	26	0.65	0.01
14	0.61	0.01	29	0.55	0.01

يتبين من خلال الجدول رقم (06) أن معاملات الارتباط بين درجة البند ودرجة البعد الذي ينتمي إليه (الميل الاجتماعي) تراوحت ما بين (0.42 - 0.81) وهي كلها دالة عند مستوى الدلالة 0.01.

جدول رقم (07): يوضح معامل ارتباط درجة البند بدرجة البعد الذي ينتمي إليه (الميل التقليدية)

الرقم	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الرقم	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
4	0.42	0.01	20	0.73	0.01
8	0.70	0.01	23	0.68	0.01
12	0.62	0.01	27	0.61	0.01
16	0.57	0.01	/	/	/

يتبين من خلال الجدول رقم (07) أن معاملات الارتباط بين درجة البند ودرجة البعد الذي ينتمي إليه (الميل التقليدية) تراوحت ما بين (0.42 - 0.73) وهي كلها دالة عند مستوى الدلالة 0.01.

جدول رقم (08): يوضح ارتباط درجة البعد بالدرجة الكلية للمقياس

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	البعد
0.01	0.81	الميول التحليلية
0.01	0.72	الميول الاجتماعية
0.01	0.84	الميول التقليدية

نلاحظ من الجدول رقم (08) أن الأبعاد المكونة للمقياس ترتبط بالدرجة الكلية ارتباطاً دالاً يمتد ما بين (0.72 و0.84)، وسجل أعلى معامل ارتباط بين بعد الميول التقليدية والدرجة الكلية بواقع (0.84)، وأخر بعد الميول الاجتماعية يقدر ارتباطه مع الدرجة الكلية (0.72) وهي قيم دالة عند مستوى 0.01، وفي ذلك دلالة على أن الأبعاد متسقة مع الدرجة الكلية للمقياس، أي أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين الأبعاد والمقياس ككل، مما يدل على صدق المقياس في اتساقه الداخلي.

ومعنى ذلك أن المقياس يتمتع بدرجة مقبولة من الصدق، فهذه المعاملات مرتفعة بالقدر الذي يسمح لنا بقبولها واعتبار المقياس صادقاً.

**ثبات المقياس:**

لقد تم حساب معامل ثبات المقياس بطريقتين الأولى ألفا كرونباخ والثانية التجزئة النصفية، وفيما يلي الجدول رقم (09) يوضح معاملات ثبات القائمة المستخدمة:

**جدول رقم (09): يوضح معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية وألفا كرونباخ**

التجزئة النصفية		ألفا كرونباخ	عدد البنود	معامل الثبات المتغير
جيتمان	سبيرمان براون			
0.81	0.81	0.88	8	الميول التحليلية
		0.89	14	الميول الاجتماعية
		0.87	7	الميول التقليدية
		0.91	29	الميول المهنية

يتضح من الجدول رقم (09) الخاص بمعاملات الثبات للمقياس المستخدم في هذه الدراسة أن هذه المعاملات تراوحت ما بين (0.81 و 0.91) بعد الاعتماد على معامل جيتمان وسبيرمان براون في طريقة التجزئة النصفية، وألفا كرونباخ، وهذا يعني أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

ومعنى ذلك أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات فهذه المعاملات مرتفعة بالقدر الذي يسمح لنا بقبولها واعتبار المقياس ثابت.

## 2- مقياس الدافعية للإنجاز

الصدق:

لقد تم الاعتماد في حساب صدق المقياس لهذه الدراسة على طريقة الإتساق الداخلي، أي ارتباط درجة البند بالدرجة الكلية للمقياس والجدول رقم (10) يوضح ذلك:

**جدول رقم (10): يوضح معامل إرتباط درجة البند بالدرجة الكلية للمقياس**

رقم البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.66	0.01	24	0.47	0.01
02	0.42	0.01	25	0.74	0.01
03	0.45	0.01	26	0.57	0.01
04	0.35	0.01	27	0.65	0.01
05	0.32	0.05	28	0.57	0.01
06	0.64	0.01	29	0.34	0.01
07	0.58	0.01	30	0.72	0.01
08	0.57	0.01	31	0.73	0.01
09	0.57	0.01	32	0.77	0.01
10	0.75	0.01	33	0.53	0.01
11	0.64	0.01	34	0.51	0.01

0.01	0.82	<b>35</b>	0.01	0.62	<b>12</b>
غير دال	0.24	<b>36</b>	0.05	0.28	<b>13</b>
0.01	0.62	<b>37</b>	0.05	0.26	<b>14</b>
0.01	0.48	<b>38</b>	0.01	0.35	<b>15</b>
0.01	0.49	<b>39</b>	0.01	0.47	<b>16</b>
0.01	0.60	<b>40</b>	0.01	0.44	<b>17</b>
0.05	0.29	<b>41</b>	0.01	0.68	<b>18</b>
0.01	0.47	<b>42</b>	0.01	0.37	<b>19</b>
0.01	0.40	<b>43</b>	0.01	0.55	<b>20</b>
0.01	0.47	<b>44</b>	0.01	0.61	<b>21</b>
0.01	0.52	<b>45</b>	0.01	0.63	<b>23</b>
0.01	0.49	<b>46</b>	0.01	0.54	<b>24</b>

يتبين من خلال الجدول رقم (10) أن معاملات الارتباط بين درجة البند والدرجة الكلية للمقياس تراوحت ما بين (0.26 - 0.82) وهي معظمها دالة عند مستوى الدلالة 0.01، والباقي دالة عند 0.05، أما البند رقم 36 فهو غير دال وبالتالي يتم حذفه.

ومعنى ذلك أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق فهذه المعاملات مرتفعة بالقدر الذي يسمح لنا بقبولها واعتبار المقياس صادق.

## الثبات:

لقد تم حساب معامل ثبات المقياس بطريقتين الأولى ألفا كرونباخ والثانية التجزئة النصفية على عينة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وفيما يلي الجدول رقم (11) يوضح معاملات ثبات القائمة المستخدمة:

جدول رقم (11): يوضح معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية وألفا كرونباخ

التجزئة النصفية		ألفا كرونباخ	معامل الثبات
سبيرمان براون	جيتمان		المتغير
0.88	0.88	0.90	الدافعية للإنجاز

يتضح من الجدول رقم (11) الخاص بمعاملات الثبات لمقياس الدافعية للإنجاز المستخدم في هذه الدراسة أن هذه المعاملات تراوحت ما بين (0.88 و 0.90) بعد الاعتماد على معامل جيتمان وسبيرمان براون في طريقة التجزئة النصفية، وألفا كرونباخ، وهذا يعني أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

ومعنى ذلك أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات فهذه المعاملات مرتفعة بالقدر الذي يسمح لنا بقبولها واعتبار المقياس ثابت.

## 5- إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية

بعد التأكد من صلاحية المقاييس المستخدمة في الدراسة أخذنا التصريح بإجراء الدراسة الأساسية ذهبنا إلى مركز التكوين المهني بسيدي عمران وزعنا الاستبيانات على المتربصين يوم 5 ماي 2025 وأخذناه يوم 11 ماي 2025 وكانت مدة التطبيق الاستبيانات أسبوع وواجهتنا بعض العراقيل وهي ذهاب المتربصين إلى إجراء إمتحانات المراسلة وإضطررنا لإعطائهم الاستبيانات وأخذناها بعد أسبوع.

## 6-الاساليب الاحصائية

إهتم الاحصاء بالطرق العلمية لجمع البيانات وتصنيفها وعرضها وجدوليا أو بيانيا، كذلك دراسة العلاقة بين ظاهرتين أو أكثر وذلك للوصول إلى النتائج والقرارات ( بشيشي، 2015 /2016، ص 2).

تعد الاساليب الاحصائية أحد الدعائم الأساسية التي تقوم عليها الطرق العلمية في بحوثها ( ناصري ودرابين، 2018 /2019، ص 26).

ولقد قمنا بإستخدام الاساليب الاحصائية التالية:

إختبار ت t. test

-معامل الارتباط بيرسون

## خلاصة

في هذا الفصل إعتدنا في الدراسة على المنهج الوصفي وعينة ومجتمع الدراسة وكذلك طريقة إختيارها كما تم التعرف على الدراسة الاستطلاعية وكافة مجرياتها ونتائجها والتعرف على أدوات الدراسة التي أستخدمت في جمع البيانات والتي تمثلت في مقياس الميول المهنية ومقياس الدافعية للإنجاز وتم التأكد من صدقهم وثباتهم وعرض إجراءات تطبيق الدراسة الاساسية. و لكل بحث علمي أساليب إحصائية لأبد للباحث من تفسيرها وعرضها وتحليلها.

## الفصل الخامس

### عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج

### الدراسة في ضوء الفرضيات

#### تمهيد

- 1- عرض و تحليل نتائج الفرضية الأولى .
- 2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية.
- 3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة .
- 4- تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

الاستنتاج العام للدراسة

## الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج

### تمهيد

يتضمن هذا الفصل عرض نتائج الدراسة من خلال عرضها وتحليلها وتفسيرها عبر الجداول الإحصائية بالتعليق عليها، كما تم مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات المطروحة وتضمن هذا الفصل النتيجة العامة التي تجيب عن التساؤل الرئيسي للدراسة الحالية والتي تحددت بعد التأكد من صحة أو خطأ الفرضية.

### 1- عرض و تحليل نتائج الفرضية الأولى:

بغرض معالجة الفرضية الأولى التي تنص على: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الميول المهنية والدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني، وللتحقق من ذلك قمنا بتطبيق معامل الارتباط بيرسون والجدول التالي يوضح ذلك:

#### جدول رقم (12): يوضح قيمة معامل الارتباط بين الميول المهنية والدافعية للإنجاز

المؤشرات المتغيرة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة	القرار
الميول المهنية	60	70.89	7.57	-0.153	0.242	غير دال
الدافعية للإنجاز		125.05	11.93			

من خلال الجدول رقم (12) يتضح أن قيمة معامل الارتباط بين الميول المهنية والدافعية للإنجاز مقدرة ب: (-0.153) وهي قيمة غير دالة إحصائياً حيث أن مستوى الدلالة يقدر ب (0.242) وهو أكبر من مستوى الدلالة 0.01 وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية، ومنه نستطيع القول أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الميول المهنية والدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني.

## 2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

بغرض معالجة الفرضية الثانية للدراسة والتي تنص على أنه: توجد فروق دالة إحصائياً في الميول المهنية لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلا الفئتين ثم طبقنا عليها إختبار T.Test والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم(13): قيمة ودلالة الفروق في الميول المهنية تبعاً لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة ت	مستوى الدلالة	قيمة F	إناث			ذكور			الميول المهنية
				ع	م	ن	ع	م	ن	
0.794	0.263	0.35	0.86	8.14	70.94	39	6.59	71.47	19	

من النتائج الموضحة في الجدول رقم (13) نجد أن قيمة T تقدر ب: 0.263 وهي قيمة غير دالة إحصائياً حيث أن مستوى الدلالة 0.794 وهو أكبر من 0.05 وهذا مما يسمح لنا القول بأنه: لا توجد فروق دالة إحصائياً في الميول المهنية لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس.

### 3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

بغرض معالجة الفرضية الثالثة للدراسة والتي تنص على أنه: توجد فروق دالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلا الفئتين ثم طبقنا عليها إختبار T.Test والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (14): قيمة ودلالة الفروق في الدافعية للإنجاز تبعاً لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة ت	مستوى الدلالة	قيمة F	إناث			ذكور			الدافعية للإنجاز
				ع	م	ن	ع	م	ن	
0.009	2.71	0.003	9.91	8.89	127.33	39	14.91	118.84	19	

من النتائج الموضحة في الجدول رقم (14) نجد أن قيمة T تقدر ب: 2.712 وهي قيمة دالة إحصائياً حيث أن مستوى الدلالة 0.009 وهو أصغر من 0.01 وهذا مما يسمح لنا القول بأنه توجد فروق دالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس. وهذا يرجع للفروق بين الذكور والإناث، حيث نرى المتوسط الحسابي لدى الذكور يقدر ب: 118.84، والانحراف المعياري يقدر ب: 14.91، بينما نرى المتوسط الحسابي لدى الإناث يقدر ب: 127.33، والانحراف المعياري يقدر ب: 8.89، بعد المقارنة وجدنا أن الفروق لصالح الإناث.

#### 4- تفسير ومناقشة نتائج الدراسة:

#### 4-1- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الاولى:

تنص الفرضية على ما يلي: توجد علاقة بين الميول المهنية والدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني من خلال عرض النتيجة الموضحة في الجدول رقم (14) تبين أن مقیمة معامل الارتباط بين الميول المهنية والدافعية للإنجاز دال بينما مستوى الدلالة كان أكبر من مستوى الدلالة المطلوب والذي هو (0.01).

وهنا الفرضية لم تتحقق نرفضها ونقبل الفرض البديل وهي لا توجد علاقة إرتباطية بين الميول المهنية والدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني.

وربما هذا راجع إلى أن المتربص لم يجد مهنته أو تخصصه التي تناسبه وتناسب قدراته لكي يكون قادرا على مواجهة صعوبات الدراسة أو يبذل جهده في الدراسة.

وبالرجوع إلى الفصل النظري نجد أن الرضا عن المهنة من أهم العوامل في الميول المهنية فيكون الفرد أكثر سعادة في مهنته وهذا يتنافى مع النتيجة المتحصل عليها. فالدافعية للإنجاز كانت الميل إلى وضع مستويات مرتفعة نحو تحقيق العمل بمواظبة شديدة ومثابرة مستمرة، لأنه كلما زاد المتربص في دافعية الانجاز زاد عنده الميول المهني والرضا عن تخصصه المهني وتحقيق التوافق معه.

كذلك راجع إلى نقص تدريب المهني للمتربصين في أداء أعمالهم.

وربما تكون راجعة إلى مجال التكوين المهني في حد ذاته حيث ينعكس على أداء المتربص داخله حيث يسعى التكوين المهني إلى مساعدة المتربص على فهم ذاته وإمكانياته وإن لم يحقق ذلك فسوف لا نجد ميول مهنية ثابتة لدى المتربصين ولا نجد دافعية الانجاز قوية لديهم.

وأيضاً قد نجده راجع إلى عدم رضا المتربص عن مهنته فيرى بأنه لم يختارها عن قناعة فلم تعد لديه دافعية كبيرة لدراستها والتوافق فيها.

وقد أشارت نتائج دراسة العنزي أحمد لهليم (2010) إلى وجود علاقة دالة إحصائية وموجبة حقيقية بين أبعاد الميول المهنية والدافع للإنجاز.

هذا يدل على أن هناك أثر لما يرغب ويميل إليه المتربص من بيئات مهنية مما تحفزه وتشجعه على التعلم وكل فرد يصلح للعمل في أي مهنة تناسبه على أساس ما لديه من سمات ودور الدافعية في عمليات التعلم وفي توجيه السلوك الفرد حيث يعتبر الفرد المنجز مدفوعاً دفعاً حقيقياً لتحقيق هذا التوافق.

ويضيف عياد أنه كلما كان شعور الفرد بالميل أقوى كلما كان المجهود مبذول أكثر وكان إسهامه أقوى لتقبل الأفكار وتعلم مهارات جديدة متعلقة بالميول المهنية.

ولقد إنفقت دراستنا مع دراسة مشري (2002) التي أسفرت على وجود علاقة ضعيفة بين إختيارات الطلاب وميولهم المهنية.

وإنفقت أيضاً مع دراسة كنيوة وبو مسجد (2018) التي أسفرت نتائج دراستهم إلى توجد فروق في مستوى قلق المستقبل المهني والميول المهنية نسبة مرتفعة جداً.

ولقد تعارضت دراستنا مع دراسة ميسون سميرة (2011) التي توصلت إلى أنه تختلف الميول المهنية لدى مؤسسات التكوين المهني باختلاف الأسلوب المعرفي.

وتعارضت أيضاً مع دراسة كشيدة أنيسة (2016) التي توصلت إلى أنه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى تقدير الذات والاختيار المهني في الدافعية للإنجاز هي علاقة إيجابية.

وتعارضت مع دراسة شيخي سلسبيل (2020) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الدافعية للإنجاز والميول المهنية بين مستويات التكوين المهني.

#### 4-2- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على توجد فروق دالة إحصائية في الميول المهنية لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس.

حيث مستوى الدلالة كان أكبر من مستوى الدلالة أكبر من 0.05 وقيمة (T) غير دالة إحصائياً وهذا ما نتج عنه عدم تحقق الفرضية وتوصلت إلى: لا توجد فروق دالة إحصائياً في الميول المهنية تعزى لمتغير الجنس.

فالمهنة هي جوهر الحياة فنجد عدم وجود فروق قد تكون راجعة إلى أن المهنة مهمة للرجل ولا تكون مهمة بكثرة لدى المرأة فالمهنة في الوقت الحالي مع تطور المجتمعات أصبحت مطلباً ضرورياً لكل من الذكور والإناث لعدة أسباب ويمكن أن ترجع إلى وجود فروقات شخصية بين الناس وتكون هذه الفروقات عوامل مسؤولة عن النمو المهني للفرد فهي تنشأ منذ الصغر ويمكن أن تنمو أو تطفو.

وإتفقت هذه النتيجة مع دراسة عياد (2011) التي أسفرت نتائجها على لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الميول المهنية.

كذلك نجد أنه لا توجد فروق وذلك لأن المهنة أصبحت مطلوبة لكل من الجنسين وبعد إنتهاء الدراسة كل فرد يذهب للبحث عن مهنة تناسبه وتتاسب تخصصه وقدراته. وإتفقت مع دراسة كشيده وبوكارطة (2016) التي توصلت إلى لا توجد فروق دالة إحصائياً بين الجنسين في الاختيار المهني

وإتفقت أيضاً مع دراسة العقون سوسن (2020) التي أسفرت نتائجها على أنها غير دالة إحصائياً وترجع إلى تلاشي وإندثار بعض القيم التي تقيد إختيار التلاميذ لمهنتهم. وإتفقت أيضاً مع دراسة قوجيل زهرة (2011) التي توصلت إلى أنها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتربصين والمتربصات في الأسلوب المعرفي في الميول المهنية.

ولقد تنافت مع دراسة قويدر حاج إسماعيل (2019) التي توصلت إلى أنه توجد فروق في الميول المهنية لدى المتربصين بجامعة غرداية تبعا لتفاعل متغير الجنس. وإختلفت مع

دراسة حلمي فريز فاطمة (1990) التي توصلت إلى أنه توجد إختلافات بين البنين والبنات في الاساليب المعرفية في الميول المهنية.

#### 4-3- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (00) وجدنا أن قيمة (T) المقدرة ب 2.712 قيمة دالة إحصائيا ومستوى الدلالة أصغر من 0.01 وهذا ما نص على: وجود فروق دالة إحصائيا في الدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس وكانت النتيجة لصالح الاناث.

وهذا راجع إلى التفتح والتطور الحاصل في المجتمع حيث أصبحت المرأة أيضا تبحث عن العمل أو الدراسة الملائمة لها وأيضا راجع إلى تعدد المهن والتخصصات الموجهة للإناث أكثر من الذكور.

ففي مجال التكوين المهني يوفر تخصصات مطلوبة للإناث تكون أكثر طلبا من الذكور، بحيث تكون لهن دافعية أكبر من الذكور ويمكن تفسيرها بأن الذكور تقل دافعتهم بسبب قلة الوظائف وعدم توفير المناصب المناسبة لهم.

تكون لدى الاناث دافعية الانجاز نسبة كبيرة حيث تنتهي دراستهم في التكوين المهني ويذهب للبحث عن مهنة مناسبة كذلك يحقق التوافق والرضا مع التخصص كما أن الاناث تقل مسؤوليتهم الاجتماعية عن الذكور.

وبتسليط النتيجة إلى الواقع نجد أن الاناث في الوقت الحاضر هن من ينتظر منهم النجاح والتفوق الدراسي عكس الذكور وأصبحن أكثر إندفاعا ورغبة في تحقيق التفوق والنجاح ليس فقط في المجال الاسري بل حتى في مجالات الدراسة والعمل في المجتمع وأصبح أكثر ثقة بقدرتها في تحقيق النجاح في شتى المجالات.

ويدعم هذا الباحث قدوري خليفة (2012) هذا التفسير في دراسته أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى العينة تعزى لمتغير الجنس لصالح الاناث.

وإتفقت أيضا مع دراسة الفرماوي (1990) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مرتفعي ومنخفضي الذات والقدرة على ضبط الذات والاستقلال في الانجاز حسب الجنس.

وإتفقت أيضا مع دراسة مجاهد كريمة (2018) التي أظهرت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية والدافع للإنجاز لدى الذكور والاناث.

ولقد تعارضت النتيجة مع دراسات منها دراسة بلحوت مريم (2018) التي أسفرت على عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متغيرات مجتمع الدراسة من الذكور أو الاناث في درجة دافعيتهم للإنجاز.

وتعارضت أيضا مع دراسة جعفر صباح (2010) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس وتعارضت أيضا مع دراسة حسن (1989) التي ترى نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الانجاز لصالح الذكور.

## الاستنتاج العام للدراسة:

جاءت هذه الدراسة بعنوان الميول المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني، على عينة من المتربصين بلغ عددها (50) متربصا. وبعد تطبيق أداة الاستبيان توصلت الدراسة إلى:

- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الميول المهنية والدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني.

\_ لا توجد فروق دالة إحصائية في الميول المهنية لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس.

\_ توجد فروق دالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس.

و نلخص أن موضوع الميول المهنية والدافعية للإنجاز من أهم المواضيع المهمة في مجال العلوم الاجتماعية وجب الاهتمام بالميول المهنية للفرد لكي يتحقق التوافق في تخصصه أو في مهنته وكذا الدافعية للإنجاز باعتبارها المحرك الأساسي الذي يقف وراء الفرد في مثابته على تحقيق الاختيار الأنسب الذي يتماشى مع قدراته.

وفي الأخير نرجو من هذه الدراسة ولو بجزء إثراء البحث العلمي وما يتعلق بالميول المهنية والدافعية للإنجاز التي يمكن على أساسهم التطرق إلى دراسات أخرى مكمله ومن خلال عرضنا للدراسة بشقيها النظري والتطبيقي نوصي بالتوصيات والمقترحات التالية:

- الاهتمام بمجال التكوين المهني لما ينتجه من شباب وكفاءات عالية.

- الاهتمام برغبات وميول المتربصين والتصحيح المستمر لمعلوماتهم المتعلقة بالمجالات المهنية واختياراتهم وفقا لميولاتهم وطموحاتهم.

- إعادة النظر في الآفاق المهنية لبعض التخصصات المهنية.

- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث حول متغير الميول المهنية.
- وجوب توفير برامج إرشادية وأخرى تدريبية لرفع درجة الدافعية للإنجاز لدى المتربصين.
- تنمية الدافعية للإنجاز لدى المتربصين من أجل الوصول إلى القرارات المناسبة في إختيارهم.
- إجراء دراسات تستهدف التعرف على الدافعية للإنجاز.

قائمة

المراجع

## قائمة المراجع

- أبو أسعد أحمد عبد اللطيف.(2013). علم النفس الشخصية ط2. عالم الكتب الدينية.
- أبو حويج مروان.(2006). علم النفس التربوي. دط. دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- أبو علام رجاء محمود.(2004). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. ط4. دار النشر للجامعات. القاهرة.
- بالعباسي خديجة. 2014. النضج المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى المتربصين بمركز تكوين المهني والتمهين. مذكرة ماستر غير منشورة. جامعة غرداية.
- باهي مصطفى حسين وشلبي أمينة إبراهيم.(1998). الدافعية نظريات وتطبيقات. دط. مركز الكتاب للنشر والتوزيع. مصر.
- بشيشي وليد. 2016. مطبوعة في مقياس الاحصاء موجهة لطلبة السنة الاولى جذع مشترك. كلية العلوم الاجتماعية والانسانية. جامعة 8ماي 1945 قالمة.
- بلحوت مريم. 2018. الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى معلمي الابتدائي. مذكرة ماستر غير منشورة. جامعة يحيى فارس المدية.
- بن مرسللي أحمد.(2005). مناهج البحث في علوم الاعلام والاتصال. ط2. دار المسيرة للنشر والتوزيع. عمان.
- بن يونس محمد محمود.(2007). سيكولوجية الدافعية والانفعالات. ط1. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- بني يونس محمد محمود.(2015). سيكولوجية الدافعية والانفعالات. ط2. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

بيرة إشراق وشيباني الزهرة. 2023. مستوى الدافعية للإنجاز وعلاقتها بالموهبة الدراسية لدى تلاميذ التعليم المتوسط. مذكرة ماستر غير منشورة. جامعة حمه لخضر الوادي.

تماسيني صالح وبكي عبد الغني. 2022. علاقة أنماط التفكير بالميول المهنية لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي. مذكرة ماستر غير منشورة. جامعة حمه لخضر الوادي.

جيلالي سراج. 2018. الميول المهنية وعلاقتها بالتخصص الدراسي. دراسات نفسية وتربوية. مجلد 11. العدد (1). ص 193 / 240.

الحارثي راشد. (1992). دور البرامج الدراسية بكلية التقنية في تنمية الميول المهنية لدى طلاب الكلية بمدينة جدة . رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى السعودية.

حسني سعد . (2005) . دليل المرشد التربوي في المدرسة . ط1 . دار الثقافة.

الخطيب صالح أحمد. 2005. الميول المهنية لطلاب المرحلة الثانوية بدولة الامارات المتحدة وعلاقتها بكل من التحصيل والتخصص الدراسي. إتحاد الجمعيات العربية للتربية وعلم النفس. المجلد 1. العدد (2). ص 2 / 44.

خليفة محمد عبد اللطيف. (2000). الدافعية للإنجاز. دط. دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع.

زايد نبيل محمد. (2003). الدافعية والتعلم. ط1. مكتبة النهضة المصرية للنشر والتوزيع. مصر.

زراقي رشيد. (2008). تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. دط. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.

زروقي توفيق. (2008). النظام التربوي في الجزائر، محاكاة نقدية لواقع التوجيه المدرسي. دط. ديوان المطبوعات الجامعية.

زبيدي عواطف ولقريد كريمة. 2014. الميول المهنية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى طلبة الارشاد. مذكرة ماستر غير منشورة. جامعة غرداية. الجزائر.

سيد نوال. 2008. الضغط النفسي وتأثيره على الدافعية للإنجاز لدى التلاميذ المقبلين على إمتحان البكالوريا. مذكرة. ماجستير غير منشورة. جامعة الجزائر3.

شفيق محمد. (1985). البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث العلمية. دط. المطبعة المصرية. الاسكندرية.

الشماع نعيمة. 1971. الشخصية. دط. المنظمة العربية للتربية والثقافة. . 23-الفرخ  
كاملة وتيم عبد الجبار. (1999). مبادئ التوجيه والارشاد النفسي. ط1. صفاء للنشر والتوزيع.

شيخي سلسبيل. 2020. درجة الدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني من المستويات 23.4. مذكرة ماستر غير منشورة. جامعة بوضياف محمد المسيلة.  
عبيدات دوقان. (2008). منهجية البحث العلمي. دط. دار وائل للنشر. عمان.

عز إيمان. 2014. العلاقة بين السمات الشخصية والميول المهنية لدى عينة من طلبة التعليم الثانوي. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية. المجلد 30. العدد(6). ص 67 87.

عزة جودت عبد الهادي. (2014). التوجيه المهني ونظرياته. ط2. دار الثقافة.

العزة سعيد وجودة عبد الهادي. (1999). التوجيه المهني ونظرياته. دط مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع.

العقون سوسن. 2021 . الميول المهنية حسب نظرية هولاندا لدى تلاميذ السنة الاولى ثانوي المنتقلين أليا في ظل جائحة كورونا. مذكرة ماستر غير منشورة. جامعة حمه لخضر الوادي.

عقيل حسين عقيل.(1999). فلسفة مناهج البحث العلمي. دط. مكتبة مديولي. مصر.

علي محمد وعلي خيرية. 2022. الذكاء الشخصي وعلاقته بالمهارات الاجتماعية والميول المهنية لدى عينة من طالبات المرحلة الثانوية بقسميها العلمي والادبي. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى السعودية.

عويضة كامل محمد.(1996). مشكلة الطفل. ط1. دار الكتب العلمية

عياد وائل محمود. 2011. الميول المهنية والقيم وعلاقتها بتصورات المستقبل لدى طلبة كلية مجتمع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الازهر فلسطين .

العيداني عبد السلام ومبروكي ياسين. 2023. الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية. مذكرة ماستر غير منشورة. جامعة يحي فارس المدية.

غزال نعيمة. 2008. علاقة التفاؤل بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي. مذكرة ماستر غير منشورة. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

قدوري خليفة. 2012. الرضا عن التوجيه المدرسي وعلاقته بدافعية الانجاز. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة مولود معمري تيزي وزو.

قنديلجي عامر إبراهيم.(1999). البحث العلمي وإستخدام مصادر المعلومات. دط. دار اليازوري العلمية. عمان.

كشيدة أنيسة وبوکارطة مفيدة. 2016. دافعية الاختيار المهني وعلاقته بتقدير الذات لدى متربصين التكوين المهني. مذكرة ماستر غير منشورة. جامعة يحي فارس المدية.

محمد شحاتة ربيع.(2010). علم النفس الصناعي والمهني. ط1. دار المسيرة.

المسعود هالة فاروق وطنوس عادل جورج. 2015. تقنين قائمة التوصيلات المهنية لجون

هولاند للبيئة الاردنية. مجلة دراسات العلوم التربوية. المجلد 42. عدد(1). 107 /85.

مشري سلاف. 2012. الاختيار الدراسي كمصدر للضغط النفسي وعلاقته بتشكيل هوية

الانا وإستراتيجيات التعلم المنظم ذاتيا في ظل التوجيه الجامعي في الجزائر. رسالة دكتوراة

غير منشورة. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

ملحم سامي محمد (2002). مناهج البحث في التربية وعلم النفس. ط2. دار المسيرة.

عمان.

منصر كريمة. 2019. علاقة الميول المهنية بمستوى الطموح لدى طلبة السنة الثالثة ليسانس

بقسم العلوم الاجتماعية. مذكرة ماستر غير منشورة. جامعة الوادي.

ميسون سميرة. 2011. الاساليب المعرفية وعلاقتها بالميول المهنية لدى متربصي مؤسسات

التكوين المهني. رسالة دكتوراة غير منشورة. جامعة الاخوة منتوري قسنطينة.

ناصرى سمية ودريبين سارة. 2019. العنف المدرسي وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى

تلاميذ السنة الثالثة ابتدائي. مذكرة ليسانس غير منشورة. جامعة أكلي محمد الحاج البويرة.

اليوسف رامي محمود. 2018. الدافعية للإنجاز لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعة

الاردنية. دراسات العلوم التربوية. المجلد 4. العدد(2).

الملاحق

## الملحق رقم 01 : مقاييس الدراسة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية

السلام عليكم،

في إطار إعداد رسالة الماجستير في علم النفس المدرسي بعنوان : الميول المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى متربصي التكوين المهني.

استبيانين خاصين بقياس الميول المهنية والدافعية للإنجاز .

الرجاء التكرم بقراءة عبارات هذا الاستبيان ثم تحديد ما تراه يتوافق مع وجهة نظرك بوضع علامة (×) في الخانة المناسبة. ولكم منا خالص الشكر على تعاونكم ، وأتمنى لكم دوام التوفيق ونفيدكم أنما تدلون به من إجابات تستخدم في أغراض البحث العلمي ولن يطلع عليه سوى الباحثين فقط .

الجنس:

-ذكر:.....

-أنثى:.....

## الاستبيان الاول: إستبيان الميول المهنية لعياد وائل 2011

الرقم	العبارات	أميل	محايد	لا أميل
1	أفضل الأعمال التي فيها تحد لقدراتي العقلية.			
2	أميل للعمل الذي يسمح لي بالتفاوض مع الآخرين.			
3	أفضل العمل ضمن مجموعة أو فريق.			
4	أفضل الأعمال التي تتماشى مع القانون.			
5	استمتع بالعمل الذي يتطلب أساليب تفكير جديدة.			
6	أميل إلى المهن التي تهتم بمساعدة الآخرين.			
7	أميل إلى مناقشة الآخرين.			
8	أفضل العمل المكتبي ذا الساعات الثابتة.			
9	أميل للعمل المعتمد على الأدلة والبراهين.			
10	أميل للعمل الذي يحسن من واقع المجتمع.			
11	أتقن مهارة التحدث التي تحتاج إلى جهود عقلية			
12	أميل للعمل في برنامج محدد.			
13	استمتع بجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها.			
14	أميل للعمل الذي يلبي حاجات الآخرين.			
15	أميل للعمل الذي أستطيع من خلاله حل مشاكل الآخرين.			
16	أفضل مواقف العمل الروتينية.			
17	أفضل التفكير في حلول للمشاكل قبل التعامل معها			
18	أتميز بمهارات الاتصال والتواصل مع الآخرين.			
19	أميل لأن أكون قائدا لمجموعة من الناس			
20	أفضل أن أكون مسؤولا عن تفاصيل العمل.			
21	أميل إلى الموضوعات التي تتطلب القدرة على التنظيم والفهم.			
22	أستطيع أن اشرف على أنشطة اجتماعية.			
23	أميل للعمل في مكان ثابت طوال اليوم.			
24	اهتم بالبحث عن علل الأشياء وعلاقاتها.			
25	أستطيع تدريب وتعليم الآخرين.			
26	أفضل صنع القرارات التي تؤثر على الآخرين.			
27	أستطيع أن أنجز الكثير من الأعمال المكتبية في وقت قصير.			

				28	أفضل المهن القائمة على التفكير العلمي.
				29	أستطيع إدارة المناقشة الجماعية

### الاستبيان الثاني: إستبيان الدافعية للإنجاز للكتاني 1979

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	لا أدرى	لا أوافق
1	أنا قادر على حل ما يصعب على المتربصين الآخرين حله				
2	لا أترك وقت فراغ يفوتني دون أن أستغله في الدراسة				
3	أجتهد في دروسي لأكون شخصا يحترمه الناس .				
4	لدي القدرة على مواجهة صعوبات الدراسة والتغلب عليها ...				
5	أسعى لأكون دائما في مستوى المتربصين المتفوقين في دراستهم				
6	يؤلمني الحصول على درجة في الامتحان أقل مما كنت أتوقع				
7	تعودت على تنظيم أوقات مراجعتي لدروسي منذ بداية حياتي الدراسية				
8	أبذل جهدي في الدراسة لكي أشرف عائلتي				
9	أحافظ على كتبي وأوراقتي وأرتبها بشكل جيد				
10	أنا مجد في أغلب شؤون حياتي ...				
11	إن ما أشرحه من موضوعات دراسية يثير اهتمام زملائي المتربصين.				
12	رغم مشكلاتي العائلية فإني استمر في الدراسة				
13	أحاسب نفسي دائما لما أنجزته اليوم وما سوف أنجزه في اليوم التالي.				
14	يؤلمني عدم رضا الأساتذة عن تحصيلي الدراسي .				
15	أسرتي تهتم بمتابعة دروسي.				
16	أنا دائم التفكير في مستقبلي الدراسي				
17	أختار أصدقائي من المتربصين المجدين				
18	أحب الاطلاع على ما يجري من تطور علمي وثقافي .				
19	عندما أحصل على درجة منخفضة أدرس بجد لأحصل على درجة عالية في الامتحان المقبل .				
20	عندما لا أفهم موضوعا دراسيا معينا أحاول بذل جهدي لفهمه .				
21	شعوري بالحاجة لتطوير نفسي يدفعني إلى الجد والمثابرة في الدروس .				

				لا يهمني ما أبدله من وقت وجهد إن كان ذلك يساعدني في النجاح	22
				أحب النشاط والعمل داخل حجرة الدراسة وخارجها	23
				أركز باهتمام على شرح الأستاذ أثناء الدرس	24
				أناقش الأساتذة حول درجاتي التي أحصل عليها في دروسهم	25
				أتهياً قبل وقت الامتحان لفترة طويلة قصد إحراز نجاح أفضل	26
				أحب التكوين المهني عندما لا يكون فيه امتحانات ووجبات منزلية	27
				أجلس في القاعة هادنا دون أن أرفع يدي لكي لا يطلب مني الأساتذة الإجابة عن الأسئلة	28
				أشعر بالخوف والارتباك عندما يكون لدي امتحان	29
				استمتع بالوقت الطويل الذي أقضيه في أحاديث عامة على أصدقائي .	30
				علاقاتي مع أصدقائي أهم عندي من الدراسة .	31
				من الصعب علي أن أركز على الموضوع الذي أريد أن أدرسه	32
				أشعر أن زملائي لا يحترمون أراني وأفكاري	33
				علاقاتي العاطفية مع أفراد الجنس الآخر تبعدني عن الدراسة	34
				أشعر أنني لا أستطيع النجاح في كثير من الدروس	35
				الرياضة والنشاطات الأخرى أهم عندي في الدراسة	36
				غالبا ما أدخل قاعة الدراسة دون أن أحضر واجبات ذلك اليوم	37
				أشعر بالراحة عندما تتعطل الدراسة الأمر ما	38
				فشلي في مرحلة دراسية سابقة يجعلني غير راغب في مواصلة الدراسة	39
				أشعر أن الدراسة مسؤولية كبيرة لا أستطيع تحملها	40
				المهن الحرة أفضل عندي من مواصلة الدراسة.	41
				يصيبني الملل من قراءة الكتب والمراجع المقررة .	42
				نادرا ما أطلب مساعدة أحد عندما أنصرف إلى أي موضوع دراسي	43
				لا أهتم بمقارنتي درجاتي الامتحانية بدرجات المترشحين الآخرين	44
				جو التكوين المهني لا يشجعني على الدراسة	45

## الاساليب الاحصائية :

### Correlations

		المبول	الدافعية
المبول	Pearson Correlation	1	-.153-
	Sig. (2-tailed)		.242
	N	60	60
الدافعية	Pearson Correlation	-.153-	1
	Sig. (2-tailed)	.242	
	N	60	60

### Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المبول	ذكر	19	71.4737	6.59434	1.51285
	انثى	39	70.9487	8.14328	1.30397
الدافعية	ذكر	19	118.8421	14.91928	3.42272
	انثى	39	127.3333	8.89214	1.42388

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
المبول	Equal variances assumed	.868	.356	.244	56	.808	.5
	Equal variances not assumed			.263	43.347	.794	.5
الدافعية	Equal variances assumed	9.912	.003	-2.712-	56	.009	-8.4
	Equal variances not assumed			-2.291-	24.423	.031	-8.4

