

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي



قسم: العلوم الاجتماعية

كلية العلوم الاجتماعية الإنسانية

**اتجاهات مستشاري التوجيه نحو نظام التوجيه
المعتمد وعلاقته بدافعية الانجاز**

مذكرة مكملة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر
في علوم التربية تخصص ارشاد وتوجيه

إشراف الدكتور:

د. محمد رضا شنة

إعداد الطالبة:

نهلة مساك

أعضاء لجنة المناقشة

المؤسسة الأصلية	الصفة	الرتبة	الاستاذ
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	رئيسا	استاذ محاضر-ب	عمار حمامة
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	مشرفا ومقررا	استاذ محاضر-أ	محمد رضا شنة
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	عضو مناقشا	استاذ مساعد-أ	فارس أسعادي

السنة الجامعية: 2019/2018

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين، سيدنا محمد وعلى اله وصحبه
أجمعين وبعد.....

انطلاقاً من قوله تعالى " ومن شكر فإنما يشكر لنفسه " (النمل: آية 40)
واعترافاً بالفضل لأهله...

تتقدم بخالص الشكر والتقدير د . محمد رضا شنة . على ما حظينا به من
إشراف كريم وصبر جميل وتوجيه مفيد، ونصح سديد....
فقد منحنا من علمه وتجاربته وسديده رأيه، ودقة ملاحظاته،
ما جعل العصي سهلاً، والبعيد أقرب نوالاً.

وتتقدم بالشكر الجزيل إلى من قدم لنا يد العون في حقل الدراسة، وأخص بالذكر مدير
مركز التوجيه بولاية الولا دي لما ساعدونا به لإتمام رسالتنا وتطبيق أدوات الدراسة .
وتتقدم بالشكر لكل من ساهم برأي أو نصيحة أو مساعدة في هذه الدراسة فجزاء الله الجميع
خير الجزاء

< وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين >

ملخص الدراسة:

تناولت الدراسة الحالية موضوع "اتجاهات مستشاري التوجيه نحو النظام المعتمد وعلاقته بدافعية الانجاز" حيث انطلقت الدراسة من التساؤلات التالية:

1- هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين اتجاهات مستشاري التوجيه نحو النظام المعتمد ودافعية الانجاز ؟

2- هل هناك فروق في مستوى دافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة (أقل من 6 سنوات) (أكثر من 6 سنوات)؟

3- هل هناك فروق في مستوى دافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس؟ وللقيام بهذه الدراسة اعتمد على المنهج الوصفي الارتباطي حيث جمع المعلومات بعد بناء استبيان من طرف الباحثة، طبق على (55) مستشار ومستشارة، اختيرت بطريقة غير عشوائية قصدية .

وتم جمع المعلومات من الميدان بالاعتماد على استبيان الاتجاهات والدافعية للإنجاز، المعتمد من طرف الباحثة بعد الاطلاع على الدراسات السابقة.

كما تمت معالجة المعطيات المستمدة من الميدان بالاعتماد على الحزمة الاحصائية

للعلوم الاجتماعية **spss** اختبارات ألفا كرومباخ وسبيرمان، براون، جيتمان، معامل

الارتباط بيرسون، اختبار "ت" لدلالة الفروق . وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

❖ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين اتجاهات مستشاري التوجيه نحو النظام المعتمد وعلاقته بدافعية الإنجاز .

❖ لا توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة (اقل من 6 سنوات) (أكثر من 6 سنوات).

❖ لا توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس.

Abstract:

The current study dealt with the subject of "the orientations of the guidance counselors towards the adopted system and its relation to the motivation of achievement". The study started with the following questions:

- 1Is there a relationship of statistical significance between the directions of guidance counselors towards the system adopted and motivation achievement?
- 2Are there differences in the motivation level of achievement of guidance counselors in relation to the variable of experience (less than 6 years) (more than 6 years)?
- 3Are there differences in the level of motivation for achievement in guidance counselors due to gender variable?
- In order to carry out this study, a descriptive descriptive approach was adopted and the information was collected after a questionnaire was prepared by the researcher, applied to (55) advisors and consultants.

The information was collected from the field based on a questionnaire of trends and motivation for achievement, which was adopted by the researcher after reviewing the previous studies.

Data derived from the field were processed using the statistical package of social sciences. Spss Tests Alpha Kronbach, Spearman, Brown, Jitman, Pearson correlation coefficient, T test to indicate differences. The study found the following results:

- There is a significant statistical correlation between the direction of the guidance counselors towards the adopted system and its relation to the motivation of achievement.
- There are differences in the level of motivation for achievement of guidance counselors due to the variable of experience (less than 6 years) (more than 6 years).
- There are differences in the level of motivation for achievement of guidance counselors due to the gender variable.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	إهداء
	شكر وعرفان
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
01	مقدمة
	الجانب النظري
06	الفصل الاول: مشكلة الدراسة واعتباراتها
07	1. تحديد الإشكالية
10	2. فرضيات الدراسة
10	3. اهداف الدراسة
10	4. همية الدراسة
11	5. ضبط مفاهيم الدراسة
11	6. حدود الدراسة
11	7. بعض الدراسات السابقة
17	الفصل الثاني: الاتجاهات
18	تمهيد
19	1. مفهوم الاتجاه
19	2. علاقة مفهوم الاتجاه بغيره من المفاهيم الأخرى
21	3. نظريات تفسر تكوين الاتجاهات
24	4. أنواع الاتجاهات
25	5. خصائص الاتجاهات
25	6. وظائف الاتجاهات

26	7. مراحل وشروط الاتجاهات
27	8. طرق تعديل وتغيير الاتجاهات
28	9. أهمية اتجاه مستشار الارشاد والتوجيه نحو المهنة
31	خلاصة
32	الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز
33	تمهيد
34	اولا: الدافعية
34	1. مفهوم الدافعية
35	2. بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية
36	ثانيا: الدافعية للإنجاز
36	1. تعريف الدافعية للإنجاز
37	2. النظريات المفسرة لدافعية الانجاز
39	3. أنواع الدافعية للإنجاز
40	4. أهمية الدافعية للإنجاز
40	5. طرق قياس الدافعية للإنجاز
42	6. وظائف الدافعية.
43	7. خصائص ذوي دافعية الانجاز المتوقعة
45	خلاصة
	الجانب التطبيقي
47	الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
48	تمهيد
49	1. المنهج المتبع
49	2. الدراسة الاستطلاعية
49	1.2 أهداف الدراسة الاستطلاعية
49	2.2 عينة الدراسة الاستطلاعية
50	3.2 أداة جمع البيانات

51	4.2 نتائج الدراسة الاستطلاعية
55	3. الدراسة الاساسية
55	1.3 اجراءات الدراسة الاساسية
56	2.3 عينة الدراسة الاساسية
56	3.3 الاساليب الاحصائية المستخدمة
57	خلاصة الفصل
58	الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة
59	تمهيد
60	1. عرض نتائج الدراسة
60	1.1 عرض نتائج الفرضية الأولى
60	2.1 عرض نتائج الفرضية الثانية
61	3.1 عرض نتائج الفرضية الثالثة
61	2. مناقشة نتائج الدراسة
61	1.2 مناقشة نتائج الفرضية الأولى
65	2.2 مناقشة نتائج الفرضية الثانية
66	3.2 مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
68	الاستنتاج العام
69	اقتراحات الدراسة
70	قائمة المصادر والمراجع
74	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	يوضح أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية	50
2	يوضح مفتاح التصحيح المعتمد لإستبيان الاتجاهات	50
3	يوضح مفتاح التصحيح المعتمد لدافعية الانجاز	51
4	يوضح العبارات قبل التعديل وبعد التعديل	52
5	يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الاتجاهات	52
6	يوضح معاملات الثبات بطريقة الاتساق الداخلي والتجزئة النصفية لمقياس الاتجاهات	53
7	يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الدافعية للإنجاز	53
8	يوضح معاملات الثبات بطريقة الاتساق الداخلي والتجزئة النصفية لمقياس الدافعية للإنجاز	54
9	يمثل نسبة توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الخبرة	55
10	يمثل نسبة توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الجنس	55
11	يوضح قيمة ودلالة معامل الارتباط بيرسون بين الدافعية و الاتجاهات	60
12	يوضح دلالة الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة	60
13	يوضح دلالة الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس	61

مقدمة

مقدمة:

تسعى التربية إلى تحقيق جملة من الأهداف السامية ومنها تكوين الإنسان المتزن والمتكيف مع رغباته ودوافعه من جهة، وفي علاقته بغيره من جهة ثانية، وعلى إعتبار أن التوجيه المدرسي جزء لا يتجزء من التربية وأحد الوسائل في تحقيق أهدافها فإنه يلعب دورا أساسيا في ربط المؤسسة التربوية بالبيئة الاجتماعية، ويعمل على مساعدة المتعلم في رسم الخطط المستقبلية العلمية والمهنية وتحديد صورة حياته العامة وتمكينه من الإلتحاق بنوع الدراسة التي تتوافق مع إمكانياته وقدراته وميوله.

وقد تبنت الجزائر هذا الخيار في سياستها التربوية، وسعت كغيرها من الدول إلى إدخال برامج التوجيه والإرشاد في وزارتها ومعاهدها التدريبية وبرامجها المختلفة، كما أدخلت بعض الجماعات هذا التخصص في كلياتها التربوية مدفوعة بالنجاح الذي حققته الجامعات الأخرى في مجال التوجيه والإرشاد من أجل إعداد الكوادر الفنية التي تساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وهيات لذلك مراكز خاصة تؤطر القائمين بالخدمات الإرشادية ومتابعة العملية عن كثب، حتى تسير وفق البرامج والأهداف المسطرة.

ففي بداية التسعينات تم تعميم توظيف مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وأصبح من الضروري التفكير في كيفية تفعيل نشاطات مستشاري التوجيه ومصالح التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الميدان لتلبية المتطلبات العصرية التي يفرضها منطقاً القرن الجديد، لمواجهة مختلف التحديات التي أصبحت مستقبل المدرسة الجزائرية، وتظهر هنا أهمية دور مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بصفته الشخص المتخصص الذي يتولى القيام بمهام التوجيه والإرشاد بالمدرسة.

وقد تناولت هذه الدراسة " اتجاهات مستشاري التوجيه نحو النظام المعتمد وعلاقته بدافعية الانجاز " للكشف عن اتجاهات المستشارين ودافعية الانجاز نحو النظام المعتمد، ومن ثم الكشف عن أهم الصعوبات والمعوقات التي تعرفها والتي من شأنها أن تقلل أداء عملهم.

ونظر لكون مرحلة التعليم الثانوي حلقة أساسية وحاسمة في سلم التعليم لكونها تقع بين مرحلتين تعليميتين من جهة، وتصادف مرحلة المراهقة من جهة ثانية جاء الإهتمام بالتوجيه المدرسي أحد أهم مستلزمات العملية التعليمية التعلمية، و ذلك نظرا لما يقدمه من خدمات وقائية ونمائية، وعلاجية مختلفة، بإعتباره عملية مستمرة وبناءة ومخططة تهدف إلى مساعدة الفرد وتشجيعه لكي يعرف نفسه ويفهم ذاته، ويدرس شخصيته جسميا، عقليا، إنفعاليا، إجتماعيا، ويحدد مشكلته وحاجاته ويعرف الفرص المتاحة له وأن يحدد إختياراته وأن يتخذ قراراته لكي يصل إلى تحديد وتحقيق أهداف واضحة تكفل له تحقيق الصحة النفسية والسعادة مع نفسه، أو مع الآخرين في المجتمع والتوافق شخصيا وتربويا ومهنيا..

ولإنجاز هذه الدراسة قسمت الى جانبين رئيسيين الأول **نظري** والثاني **تطبيقي** .

حيث يحتوي الجانب النظري على **الفصل الأول التمهيدي**، تم التطرق فيه إشكالية الدراسة، أهدافها، أهميتها، والضبط الإجرائي لمتغيراتها، وحدودها وفي الأخير بعض الدراسات السابقة .

✓ **الفصل الثاني:** فصل الاتجاهات حيث تناول العناصر التالية: مفهوم: الاتجاه، علاقة مفهوم الاتجاه بغيره من المفاهيم الأخرى، أنواع الاتجاهات، خصائص الاتجاهات، وظائف الاتجاهات، مراحل وشروط الاتجاهات، طرق تعديل وتغيير الاتجاهات، نظريات تفسر تكوين الاتجاهات، أهمية اتجاه مستشار الارشاد والتوجيه نحو المهنة .

✓ **الفصل الثالث:** الدافعية للإنجاز : اولا الدافعية تضمن مفهوم الدافعية، بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية، وظائف الدافعية . ثانيا الدافعية للإنجاز تناولت العناصر التالية: تعريف الدافعية للإنجاز، أنواع الدافعية للإنجاز، أهمية الدافعية للإنجاز، طرق قياس الدافعية للإنجاز، نظريات المفسرة لدافعية للإنجاز، خصائص ذوي دافعية الانجاز المتوقعة.

أما الجانب التطبيقي فقد أدرج فيه فصلين، الفصل الأول تحت عنوان إجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، حيث احتوى على: المنهج المتبع في الدراسة والدراسة الاستطلاعية إجراءات العينة وأداة الدراسة والخصائص السيكو مترية للأداة، كذلك الدراسة الأساسية إجراءاتها، عينتها، وأساليبها الإحصائية.

والفصل الأخير تم فيه عرض نتائج الدراسة كما قمنا بتفسير نتائجها ووضعنا خلاصة لهذه الدراسة.

الجانِب النظري

الفصل الاول

مشكلة الدراسة واعتباراتها

- 1- تحديد الإشكالية
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- اهداف الدراسة
- 4- أهمية الدراسة
- 5- ضبط مفاهيم الدراسة
- 6- حدود الدراسة
- 7- بعض الدراسات السابقة

1-تحديد الإشكالية:

نظرا لتطور السريع الذي تشهده حياتنا المعاصرة في مختلف الميادين السياسية، الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية.....الخ، ازدادت وتنوعت حاجات الفرد مع صعوبة إشباعها، مما جعله يضاعف الجهد في العمل المستمر للوصول إلى حالة من الاستقرار الناتج عن عدد من المواقف والخبرات الضاغطة في حياته، ومن بينها المواقف والخبرات المهنية، أي التي تحدث داخل المؤسسات والتنظيمات المختلفة، والتي قد ترجع إلى المنظمة وطبيعة المهام التي يقوم بها الفرد، أو إلى الأشخاص الذين يحتكون به، أو ترجع إلى الفرد ونمط شخصيته.

ونظرا لحدثة الارشاد التربوي في المدارس ووجود العديد من المعوقات التي تحد من نجاح تطبيقه، التي تواجه المرشدين التربويين وتعيق أداءهم لأدوارهم على الوجه الأكمل لخدمة العملية التعليمية وتحد أيضا من جدوى الخدمات التعليمية التربوية والتعليمية التي تقدمها لهم المدرسة، وبالتالي السعي إلى تحسين الدور الفاعل للإرشاد التربوي في تحسين العملية التعليمية وتفعيل أداء المرشدين التربويين لتحقيق أهداف المدرسة التعليمية والتربوية وتوثيق الصلة بين المدرسة والمجتمع المحلي، من خلال توفير ظروف العمل التي تحفز المرشد التربوي للرفع من كفاءته وتوفير العوامل الدافعة لأداء عمله كما منتظر منه (البرديني، 2006، 8).

ويعد موضوع الدافعية للإنجاز من أهم الموضوعات التي حازت على اهتمام علماء النفس والتربية، وهي تمثل بذلك الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية، وقد برزت هذه الدافعية في السنوات الأخيرة وكأحد المعالم المميزة في الدراسة والبحث في ديناميات الشخصية والسلوك بل ويمكن اعتبار دافعية الإنجاز واحدة من منجزات الفكر السلوكي. وتكوين الاتجاهات نحو العمل يساهم في التنبؤ بالسلوك الأدائي الجديد ويزيد من دافعية الإنجاز لدى العاملين، ذلك أن الارتقاء بالعملية الإرشادية إلى أعلى مستويات يتطلب

أن تكون لدى القائمين بدافعية الإنجاز يطورون من خلاله البرامج الإرشادية ويحققون الأهداف المسطرة. (الخيري، 2008، 3)

وبذلك يعد الدافعية للإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه، وفي إدراكه للموقف، فضلاً عن مساعدته في فهم وتفسير سلوك الفرد، وسلوك المحيطين به، كما يعتبر مكوناً أساسياً في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته، وتوكيدها، حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه، وفيما يحققه من أهداف، وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل، ومستويات أعظم لوجوده الإنساني.

وقد أشار "ماكلياند" (1998) إلى الدور الذي يقوم به الدافع للإنجاز في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة، فالنمو الاقتصادي في أي مجتمع هو محصلة الدافع للإنجاز لدى أفراد هذا المجتمع، ويرتبط ازدهار وهبوط النمو الاقتصادي بارتفاع وانخفاض مستوى الدافعية للإنجاز. (خليفة، 2000، 16)

كما بينت نتائج البحوث في مجال الفروق بين ذوي دافعية الإنجاز المنخفضة والمرتفعة، أو ذوي الدافعية المرتفعة يكونون أكثر نجاحاً في المدرسة، ويحصلون على ترقيات في وظائفهم، وعلى نجاحات في إدارة أعمالهم أكثر من ذوي الدافعية المنخفضة، كذلك فإن ذوي الدافعية العالية يميلون إلى اختيار مهام متوسطة الصعوبة وفيها كثير من التحدي، ويتجنبون المهام السهلة جداً، ربما لارتفاع احتمالات الفشل فيها. (الشواشرة، 2007، 2)

وعدم تشجيعهم لأبنائهم للتعامل مع المرشد، وعدم أخذ رأي المرشد في صنع القرارات المتعلقة بعمله، قلة التسهيلات المقدمة له من مسؤولين وقلة تبادل الرأي والخبرة بين زملاء المهنة، الظروف الاقتصادية الصعبة التي يعيشها، عدم كفاية الراتب، وغياب التعزيز والإشراف والشعور بالإنجاز، تعدد المسؤولين في المدرسة، ضعف العلاقات الاجتماعية بين المرشد والهيئة الإدارية والتدريبية، التقليل من أهمية العملية الإرشادية من قبل المعلمين والمديرين، وجود النمط الإداري المتسلط مما يحد من فعالية المرشد، وهناك عوامل ذاتية

تتعلق بقدرات ومؤهلات العاملين التي تتجلى في عدم كفاية الإعداد والتدريب المهني، عدم إعطاء أهمية لهذا العمل من طرفهم، اقتصار الدورات التأهيلية على الدراسة النظرية، وإهمال النواحي التطبيقية في الإرشاد، والمكانة الاجتماعية، والعبء المتسلط بالفرد، وفرص الترقية للمستويات الأعلى، وعليه فإن كل هذه العوامل وغيرها ساهمت في تكوين اتجاهات لدى القائمين بالعملية الإرشادية وأثرت على دافعيتهم للإنجاز في تحقيق الأهداف.

فهو مطالب بحكم مهنته والمجتمع، أن تكون لديه دافعية دائمة نحو انجاز وظيفته وتقديم خدمات نافعة للفرد والمجتمع. وبين هذا وذاك من الظروف والمطالب الضاغطة، فالمستشار في الأول والأخير، إنسان له قدرات وإمكانات جسدية ونفسية محدودة وتتأثر حالته النفسية ودافعيته للعمل والعطاء سلبا وإيجابا بما يحيط به.

وباعتبار العملية الإرشادية أحد الوظائف المهنية في ميدان التربية والتعليم، والذي يحتاج إلى مستشارين يتمتعون باتجاهات إيجابية ودافعية مرتفعة في الإنجاز ليقوموا بأعمالهم في أحسن حال، وكانت هناك عوامل تؤثر على اتجاهاتهم وعلى دافعيتهم للإنجاز، ووجود حاجة لمعرفة نوع هذه الاتجاهات والدافعية للإنجاز والفروق الجنسية، انطلاقا مما سبق جاءت هذه الدراسة لتجيب على التساؤلات التالية:

- هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات مستشاري التوجيه نحو النظام المعتمد وعلاقته بدافعية الإنجاز ؟
- هل هناك فروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة (أقل من 6 سنوات) (أكثر من 6 سنوات) ؟
- هل هناك فروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس؟

2- فرضيات الدراسة:

- ❖ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات مستشاري التوجيه نحو النظام المعتمد وعلاقته بدافعية الإنجاز .
- ❖ توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة (أقل من 6 سنوات) (أكثر من 6 سنوات) .
- ❖ توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس.

3- أهداف الدراسة:

- ✓ معرفة العلاقة بين اتجاهات المستشارين نحو النظام المعتمد وعلاقته بدافعية الإنجاز
- ✓ معرفة الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة.
- ✓ معرفة الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس.

4- أهمية الدراسة:

- تلقي الضوء على موضوع حساس ألا وهو الاتجاهات نحو العملية الإرشادية لدى إطارات فاعلة في المجتمع، وذلك قصد التنبؤ بمستوى الأداء لمهمة الإرشاد في الوسط المدرسي.
- تقييم ما حصلنا عليه من معلومات في الجانب النظري والنزول إلى الميدان وفق منهج علمي منظم.
- معرفة ما إذا كانت الدافعية للإنجاز تختلف باختلاف بعض المتغيرات الجنس، الخبرة .
- تقديم المقترحات التي تسهم في محاولة التغلب على المعوقات التي تواجه المستشارين أثناء أداء العمل الإرشادي مما يتبعه من تأثير سلبي على اتجاهاتهم نحو ذلك العمل.

5- حدود الدراسة:

5-1- حدود مكانية: مركز التوجيه بالوادي .

5-2- الحدود البشرية: مستشارين .

5-3- الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة خلال الفترة من 2019/02/25 الى

2019/03/28

6- ضبط مفاهيم الدراسة.

6-1- الضبط الاجرائي:

6-1-1- الاتجاهات :

إستجابة تقييمية بالموافقة أو المعارضة سواء للأشياء أو الأشخاص، بمكوناتها المعرفية الوجدانية، السلوكية.

6-1-2 الدافعية للإنجاز:

هو ذلك الطموح الذي يدفع الفرد للمثابرة من أجل بذل الجهد، من خلال سلوكيات إنجازية مهنية تدل على إقباله على العمل، رغم وجود توترات داخله.

7- بعض الدراسات السابقة

7-1 دراسة لجون اندروز (1967) بعنوان " العلاقة بين دافعية الانجاز والبيئة

الاجتماعية والإدارية في المؤسسة"

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين دافعية الانجاز والبيئة الاجتماعية والإدارية في المؤسسة، ولقد تكونت عينة الدراسة من بعض الإداريين العاملين بشركتين بالمكسيك الأولى: أمريكية حققت أعلى النتائج، في حين الثانية كانت مكسيكية شهدت تدهورا مستمرا رئيسيا يديرها بدكتاتورية وقد استعمل الباحث في دراسته اختبار تفهم الموضوع كأداة لجمع البيانات. حيث توصل الباحث إلى مايلي:

- تفوق الإداريين والرؤساء العاملون في الشركة التالية على نظائهم في الشركة الأولى من حيث شدة الحاجة إلى القوة.

- تفوق الإداريين العاملين في الشركة الأولى على نظائهم في الشركة الثانية من حيث الحاجة إلى الانجاز .

7-2 دراسة روي (Roy،1980) :

بعنوان: " العلاقة بين الصفات الشخصية واتجاهات المرشدين نحو عملهم وفعاليتهم الإرشادية"، تكونت عينة الدراسة من (32) مرشداً و (69) مسترشداً، هدفت هذه الدراسة إلى بحث العلاقة بين الشخصية واتجاهات المرشدين نحو عملهم وفعاليتهم الإرشادية بإحدى الولايات الأمريكية، وقد أظهرت نتائج الدراسة بأن المرشدين الأكثر فعالية هم أكثر اهتمامات بخبرات وشعور الآخرين وهم الأكثر تقبلاً للذات والأكثر تسامحاً ومرونة مع الآخرين، ومن حيث الاتجاهات كان المرشدون ذو الفعالية الإرشادية العالية أكثر رضا وقناعة في عملهم وأنفسهم .

7-3 دراسة بنس (Pince،1982) بعنوان:

" تقييم اتجاهات المرشدين نحو عملهم"، شملت العينة (185) مرشداً، هدفت هذه الدراسة إلى تحديد فيما إذا كان هناك اتفاق عام في اتجاهات المرشدين نحو عملهم، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن المرشدين عبروا عن اتجاهات إيجابية أكثر من السلبية نحو العمل، وأن المرشدين الذين أعمارهم فوق الخمسين عبروا عن أقل مواقف إيجابية اتجاه العمل، لكن المرشدين الذين تتراوح أعمارهم من 31 إلى 40 سنة أبدوا اتجاهات إيجابية أكثر. (عوض، 2003، 66)

7-4 فاروق عبد الفتاح (1986) بعنوان " علاقة الدافع للإنجاز بالجنسين والمستوى

الدراسي لطلاب الجامعة في المملكة العربية السعودية " حيث أسفرت نتائجها على وجود فروق دالة إحصائية بين الطلاب والطالبات في دافع الإنجاز لصالح الطلاب، أما وجد أن مستوى الدافع للإنجاز لدى الطلاب لا يتزايد بتقدم المستوى الدراسي بينما يتزايد لدى الطالبات بتقدمهن الدراسي (تزايداً دالاً) سمير عبد الله، مصطفى.(آردي، 2003، 122)

5-7 دراسة الديلمي (1988): بعنوان: "اتجاه المرشدين التربويين نحو عملهم في محافظة الكرخ والرصافة في العراق"، تكونت عينة الدراسة من (167) مرشدا ومرشدة، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اتجاه المرشدين نحو عملهم، والتعرف على مدى تغير هذه الاتجاهات بتغيير النوع، وتوصل الباحث إلى النتائج التالية:

المرشدون أكثر إيجابية نحو العمل من المرشدات، ما يتعلق بمواقف المبحوثين من خلال استجاباتهم عن مضامين الفقرات السلبية، فقد أشارت عن نسبة عالية من استجابات الرفض لمضامين العديد من الفقرات السلبية في الاستبانة، ويعتبر الرفض موقفاً إيجابياً لصالح اتجاه المرشدين موضوع البحث، كما أشارت النتائج إلى أن هناك نسبة من المبحوثين كانت اتجاهاتهم سلبية نحو عملهم، وقد استنتج الباحث أن هناك ثمة عنصر كانت موضع استياء كل من المرشدين والمرشدات، وعناصر أخرى كانت موضع رضا الفريقين على السواء، وأن هناك حاجة لتحديد واضح لمفهوم دور المرشد التربوي وعمله، والمرشدون التربويين أظهروا استجابات إيجابية نحو، العمل أكثر من المرشدات. (عوض، 68.2004)

6-7 موسى وصلاح أبو ناهية" (1988) بعنوان "الفروق بين الجنسين في الدافع للإنجاز" بفقد آشفت نتائجها عدم وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث في الدافعية للإنجاز، وذلك لأن الفرص التعليمية والعلمية والمهنية أصبحت الآن متاحة لكل من الجنسين وتغيرت النظرة الوالدية التي تفاضل بين الذكور والإناث، فكلاهما أصبح يلقي نفس المعاملة والرعاية والاهتمام في غرس مفاهيم الإستقلالية والإعتماد على النفس والإنجاز، أما الإنجاز،) أما وجدت الدراسة ارتباطاً دالاً وسالب بين وجهة الضبط الخارجية والتحصيل الدراسي عند الجنسين.

7-7 دراسة محمد إبراهيم السفاسفة (2002)

بعنوان: "اتجاهات المرشدين التربويين في بعض المدارس الأردنية نحو عملهم"، على عينة تكونت من (128) مرشدا ومرشدة في المدارس الحكومية في إقليم الجنوب في الأردن، حيث

هدفت الدراسة إلى الكشف عن اتجاهات المرشدين التربويين نحو عملهم الإرشادي في المدرسة، وهل تختلف هذه المتغيرات باختلاف جنسهم، والتخصص والخبرة والتفاعل بينهما، وأشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات المرشدين التربويين تعزى لمتغير التخصص على المقياس ككل وكذلك على الأبعاد الفرعية المكونة للمقياس، ولصالح تخصص الإرشاد والصحة النفسية، في حين لم تظهر النتائج فروقاً دالة إحصائية في اتجاهات المرشدين التربويين تعزى لمتغيري الجنس والخبرة والتفاعل بينهما، إلا في بعد العلاقات الاجتماعية، إذ أظهرت النتائج فروقاً دالة إحصائية في اتجاهات المرشدين التربويين لصالح المرشدين الذكور في تخصص الإرشاد والصحة. (السفاسفة، 2002)

7-8 دراسة جمعة أولاد حيمودة (2005)

بعنوان " : الاتجاه نحو المهنة وعلاقته بالتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني "على عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وقد أسفرت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

رفض الفرضية الأولى التي تنص على وجود فروق في الاتجاه نحو المهنة لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني حسب جنسهم.

رفض الفرضية الثانية التي تنص على وجود فروق في الاتجاه نحو المهنة لدى عينة الدراسة حسب الأقدمية (قدامى، جدد).

رفض الفرضية الثالثة التي تنص على وجود فروق في الاتجاه نحو المهنة لدى عينة الدراسة حسب تخصصاتهم المدروسة (علم النفس المدرسي، تخصصات أخرى) رفض الفرضية الرابعة التي تنص على وجود فروق في التوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني حسب جنسهم.

رفض الفرضية الخامسة التي تنص على وجود فروق في التوافق المهني لدى عينة الدراسة حسب الأقدمية.

رفض الفرضية السادسة التي تنص على وجود فروق في التوافق المهني لدى عينة

الدراسة حسب تخصصاتهم المدروسة.

وقد أسفرت النتائج كذلك على قبول الفرضية العامة التي تنص على وجود علاقة

بين الاتجاه نحو المهنة وعلاقته بالتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي

والمهني . (جمعة أولاد حيمودة، 2005)

7-9 دراسة محمد محمود بني يونس (2005) :

بعنوان "دافعية الانجاز وعلاقتها بكل من القلق الشخصي وأنماط السلوك لدى عينة من

طلبة الجامعة الأردنية". أجريت 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 على عدم وجود علاقة ارتباط بين دافعية الانجاز والقلق الشخصي وأنماط

السلوك

التعقيب على الدراسات التي تناولت الاتجاهات :

اجتمعت الدراسات السابقة ، دراسة محمد ابراهيم السفاسفة (2002)، دراسة جمعة أولاد

حيمودة (2005)، دراسة روي (1980)، دراسة بنس (1982). عن ان اتجاهات المرشدين

كانت ايجابية وذات فعالية ارشادية عالية وأكثر قناعة من طرف المرشدين في عملهم

وأنفسهم باختلاف عدد العينة . حيث دراسة بنس (1980) و دراسة روي (1980) كانت

نتائجهم أن المرشدين الأكثر فعالية هم أكثر اهتمامات بخبرات وشعور الآخرين وهم اكثر

تقبلا لذات وأكثر تسامحا ومرونة مع الآخرين.

ودراسة بنس (1982) أن المرشدين الذين اعمارهم فوق الخمسين عبروا عن أقل مواقف

ايجابية اتجاه العمل. لكن المرشدين الاقل من خمسين سنة أبدوا اتجاهات ايجابية أكثر

دراسة جمعة أولاد حيمود (2005)، انه عدم وجود فروق في الاتجاه نحو المهنة لدى

مستشاري التوجيه المدرسي والمهني حسب جنسهم وخبرتهم والاقدمية وتخصص ،واختلفت

دراسة محمد ابراهيم السفاسفة (2002) على وجود فروق بين المرشدين التربويين تعزى

لمتغير التخصص وانفقت على عدم وجود فروث في اتجاهات المرشدين التربويين تعزى لمتغير الجنس والخبرة.

التعقيب على الدراسات التي تناولت دافعية الإنجاز:

كما بينت الدراسات السابقة، دراسة فاروق عبد الفتاح (1986) على انه توجد فروق بين الطلاب والطلبات في دافع للإنجاز لصالح الطلاب ودراسة موسى وصلاح أبو ناهية (1988) على عدم وجود فروق جوهرية بين الذكور والاناث في الدافعية للإنجاز باختلاف العينة، اما دراسة محمد محمود بنى يونس (2005) توصلت الى عدم وجود علاقة بين الدافعية للإنجاز و القلق الشخصي وانماط السلوك، ودراسة لجون اندروز (1967) تهدف الى توضيح العلاقة بين الدافعية للإنجاز و البيئة الاجتماعية والادارية في المؤسسة الا انه لم يحدد عدد العينة.

الفصل الثاني

الاتجاهات

تمهيد

- 1- مفهوم الاتجاه .
- 2- علاقة مفهوم الاتجاه بغيره من المفاهيم الأخرى .
- 3- نظريات تفسر تكوين الاتجاهات
- 4- أنواع الاتجاهات .
- 5- خصائص الاتجاهات .
- 6- وظائف الاتجاهات .
- 7- مراحل وشروط الاتجاهات .
- 8- طرق تعديل وتغيير الاتجاهات .
- 9- أهمية اتجاه مستشار الارشاد والتوجيه نحو المهنة.

خلاصة

تمهيد:

يحتل موضوع الاتجاهات النفسية مكانة وأهمية في ميادين علم النفس عامة، كما تؤدي الاتجاهات دورا مهما في استجابات الفرد المختلفة للمثيرات المتباينة التي يعترض لها في حياته اليومية، وقد تكون تلك الإستجابات لمثيرات ايجابية أو سلبية بناءا على تقبله أو رفضه لتلك المثيرات. فلكل فرد من اتجاهات متعددة توجه سلوكه نحو مواقف أو قضايا أو مهن معينة، ويتوقف تمسك الأفراد باتجاهاتهم السيكولوجية على مدى ما يؤمنون به ومدى رؤيتهم الذاتية، وفي هذا الفصل سوف نتطرق الى بعض المفاهيم حول الاتجاه وعلاقته بغيره من المفاهيم الأخرى وأنواع وخصائص ووظائف الاتجاهات ولأيضا مراحل وشروط تكوين الاتجاهات وطرق تعديل وتغيير الاتجاهات مرورا الى نظريات تفسر تكوين الاتجاهات وأهمية اتجاه مستشار الارشاد والتوجيه نحو المهنة.

1- مفهوم الاتجاه:

❖ الاتجاه لغة:

ترجع كلمة الاتجاه تاريخيا الى أصلين: الاول مشتق من أصل اللاتيني "Aptus" يشير الى معنى اللياقة وكان أول من استخدمه (هريت سبنسر). أما الثاني فيرتبط باستخدام كلمة "Posture" والتي تعني وضع الجسم عند التصوير، ثم تطور استخدام هذا المصطلح وأصبح يشير إلى الوضع المناسب للجسم للقيام بأعمال معينة. (حجاب، 2003، 259)

❖ الاتجاه إصطلاحا:

الاتجاه النفسي استعداد وجداني مكتسب، ثابت نسبيا يميل بالفرد الى موضوعات معينة فيجعله يقبل عليها ويحبذها أو يرحب بها ويحبها، أو يميل به عنها فيجعله يعرض عنها أو يرفضها أو يتكرها. (راجع، 1967، 95)

وهي عبارة عن تنظيم ذهني وعصبي للفرد، أو استعداد للاستجابة للمواقف أو الأفراد أو الأشياء أو الأفكار بطريقة معينة، وهي أيضا توجه وتتحكم في استجابات الفرد المختلفة. (أحمد عمر، 2010، 317)

يمثل الاتجاه الاتساق والاتفاق بين استجابات الفرد للمثيرات الاجتماعية مما يسمح بالتنبؤ باستجابات الفرد لبعض المثيرات.

2- علاقة مفهوم الاتجاه بغيره من المفاهيم الأخرى:

2-1- الميول: تعكس الميول المتمثلة في السلوك ما يجذب الفرد أو يبعد اهتمامه عن أنشطة معينة، أي ان الميول تعبر تفضيلات الفرد للقيام بأنشطة دون سواها، في حين أن الاتجاهات لا تقتصر على المشاعر، حيث أنها تتضمن أحكاما قيمة، أي استجابات القبول أو الرفض. (علام، 2000، 519)

2-2- الاتجاه والسلوك: قد حاول علماء النفس الاجتماعي بيان العلاقة بين الاتجاه والسلوك، وقد تبين أن الاتجاهات لها أثر على سلوك الفرد، ف الاتجاه الموجب يؤدي إلى

إقبال الفرد نحو شئ معين، في حين أن الاتجاه السالب يؤدي إلى أحجام الفرد وابتعاده عن موضوع معين . (عوض، 2003، 14)

2-3- **الاعتقاد:** الاعتقاد حسب "كرتشفيلد" هو تنظيم مستقر وثابت للإدراكات والمعارف حول بعض جوانب العالم السيكولوجي للشخص، أو هو نمط المعاني الذي يضيفها الفرد على أحد الأشياء، أما الاتجاه فهو استعداد لتقييم الموضوعات بالترفضيل أو عدم التفضيل. (عكاشة، 2002، 123)

2-4- **الآراء:** هناك أوجه تشابه بين الآراء و الاتجاهات، غير أن مفهوم الرأي يشير عادة إلى الإقتراع، حيث يطلب من الفرد التعبير عن مشاعر التفضيل تجاه كل فقرة على حدة، وليس على مجموعة متجانسة من فقرات استبيان أو مقياس معين، والآراء تتضمن مشاعر أقل مما تتضمنه الاتجاهات، وأقل منها موضوعية، وتعتمد بدرجة أكبر على الحقائق أو المعلومات لدى الفرد فيما يتعلق بالموضوع الذي يقترح عليه، كما أن الآراء لفضية، بينما الاتجاهات تتوسط أحيانا بعمليات غير لفظية أو لا شعورية، وأي أن الآراء تنعكس في استجابات لفظية بينما الاتجاهات تعد استعدادات سابقة . (علام، 2000، 519)

2-5- **القيمة:** يقول المعاينة " تعتبر الاتجاهات والقيم حالات مكتسبة وعلى الرغم من أنه يمكن النظر إلى كل من الاتجاهات والقيم على أنهما حالات من حالات الدافعية لها خصائص تحديد ما هو متوقع وما هو مرغوب فمن المؤلف دراسة كل منهما على أنهما يختلفان عن بعضهما البعض.

كما يعرض المعاينة أهم الفروق بينهما وهي:

- أن الأفراد لديهم اتجاهات تفوق في عددها القيم الموجودة عندهم.
- تتميز القيم عن الاتجاهات من ناحية الصلة بالثقافة، إذا أن الثقافة عادة يكون لهم قيم معينة ولا يقال أن لها اتجاهات نفسية.
- لما كانت الاتجاهات تتجمع في شكل تكتلات فإن القيم هي النواة التي تتجمع حولها هذه الاتجاهات لتوجيه السلوك على مدى طويل للبلوغ إلى هدف له جاذبية .

- الاتجاهات أكثر عرضة للتعبير بينما القيم الأساسية أكثر ثباتا واستقرار واستمرارا.
(المعاينة، 189,2000)

الفرق بين القيم و الاتجاهات هو الفرق بين العام (القيمة) والخاص (الاتجاه) حيث يمثل القيم محددات اتجاهات الفرد، فالقيم تجريدات، أو تعميمات تتضح أو تكشف عن نفسها من خلال تعبير الأفراد عن اتجاهاتهم نحو موضوعات محددة، فاتجاه الفرد نحو مبنى ضخم مثلا قد يتأثر بالدرجة التي توجد بها قيمة الجمال عند هذا الفرد، بمعنى أن مفهوم القيمة أعم وأشمل من مفهوم: الاتجاه. وأن القيم تقدم المضمون للاتجاهات فالقيم ينقصها موضوع محدد تنصب عليه، بعكس الغتجاه الذي يرتبط دائما بموضوع محدد . فإذا كان لدى الفرد الآخر من الاتجاهات، فإن لديه العشرات فقط من القيم، لأن القيمة تشمل مجموعة من الاتجاهات المرتبطة فيما بينها . (عطوة، 1994,92)

3- نظريات تفسر تكوين الاتجاهات:

هناك مجموعة من النظريات حاولت أن تفسر كيفية تكوين الاتجاهات النفسية الاجتماعية، وتتمثل أبرز هذه الأطر المرجعية المفسرة لها في:

3-1 نظرية التحليل النفسي:

تؤكد هذه النظرية على أن لاتجاهات الفرد دورا حيويا، في تكوين الأنا، وهذه الأخيرة تمر بمراحل متغيرة منذ الطفولة، وتمتد لمرحلة البلوغ، وتتأثر في ذلك بمحصلة الاتجاهات التي يكونها الفرد، نتيجة لخفض توتراته، أو عدم خفضها، وأن الاتجاه نحو الأشياء والموضوعات يتحدد انطلاقا من دور هذه الأشياء في خفض التوتر الناشئ عن الصراع الداخلي، بين متطلبات الهو الغريزية، وبين الأعراف والمعايير، والقيم الاجتماعية (الأنا الأعلى) ف الاتجاه الإيجابي يتكون نحو المواضيع التي أعاققت أو منعت.

إذن فالموقف الفرويدي يرى أن الاتجاهات السلبية ضد الأفراد من الجماعات الأخرى، تعد شكلا من النرجسية للجماعة المرجعية، فيحاول الفرد قمع مشاعر الكراهية ضد جماعته ويبلور مشاعر الانتماء لها، فيما سماه بالروابط الليبيدية مع جماعته، مما يجعله يكون

اتجاهها سلبيا نحو جماعات أخرى .يؤخذ على نظرية التحليل النفسي تركيزها المبالغ، واهتمامها الشديد بخبرات الطفولة والحياة اللاشعورية، ودورها في تكوين الاتجاهات وكذا تعديلها، وهذا ما يترجم صعوبة تغيير الاتجاهات.

3-2 النظرية السلوكية:

تفسر هذه الأخيرة تكوين الاتجاهات وحتى تغييرها، من خلال المبادئ المستمدة من نظريات التعلم، سواء نظريات الارتباط الشرطي، أو نظريات التعزيز، ف الاتجاهات هي عادات متعلمة من البيئة وفق قوانين الارتباط وإشباع الحاجات، وقد استخلص روزنو من تجارب إشراقية، أن الاتجاه يمكن تكوينه، وتعديله باستخدام التعزيز اللفظي وقد أكد العالم الأمريكي سكرنر، أن تعلم الاتجاهات يعتمد أساسا على مبدأ التعزيز، وبذلك فإن الاتجاهات التي يتم تعزيزها، يزيد احتمال حدوثها، أكثر من الاتجاهات التي لا يتم تعزيزها.

ولذلك يتطلب تغيير هذا الاتجاه السلبي إلى اتجاه إيجابي، نحو بعض الموضوعات بحذف المعززات التي أدت إلى تكوينه، واستبدالها بمعززات هادفة، ومنه يظهر لنا أن الاتجاه الإيجابي أو السلبي عبارة عن خبرة متعلمة نتيجة ربطها بمثير مفرح أو محزن أو مغضب، ومنه يتم تعلم الاتجاهات من خلال هذا لقد ركزت النظرية السلوكية في تعلم الاتجاهات على المثير والاستجابة، وبذلك أهملت إحدى أهم المكونات الأساسية في الاتجاه، وهو الجانب المعرفي، لأن الخبرات السابقة والمعارف، قد تساعدنا في تكوين بعض الاتجاهات، ولا يقتصر ذلك على التعزيز أو العقاب، أو الاقتران بمثيرات متكررة.

3-3 النظرية المعرفية:

فنظرية الاتساق المعرفي لروزنبرج وإيسلون، تذهب إلى القول بأن الاتجاه حالة وجدانية مع أو ضد موضوع أو فئة من الموضوعات، ذات بنية نفسية منطقية، وأنه إذا حدث تغيير في أحد المكونات أو العناصر فإن ذلك سيؤدي بالضرورة إلى التغيير في الآخر، وعليه فالتغيير في المكون الوجداني سيؤدي إلى التغيير في المكون المعرفي، والعكس صحيح،

فهذا الاتساق الموجود بين هذين المكونين هو أساس ثبات الاتجاه وأي خلل سيؤدي إلى تغييره بسهولة.

فعند إعادة تنظيم معلومة حول موضوع: الاتجاه، وإعادة تنظيم البنى المعرفية المرتبطة به، في ضوء المعلومات المستجدة حوله، يمكن تغيير الاتجاه بعد ذلك، ويسير تكوين الاتجاه حسب هذه النظرية، ضمن مراحل، بداية بتحديد الاتجاهات المراد تكوينها أو تعديلها، ثم تزويد الأفراد بالتغذية الراجعة حول الاتجاه المستهدف، ثم إبراز التناقض حول محاسن الاتجاه المرغوب فيه، مساوئ: الاتجاه غير المرغوب فيه، من خلال الأسئلة والمناقشة، وأخيرا التعزيز للاتجاه المرغوب فيه.

ومنه فإن اتجاهات الفرد هي عبارة عن صورة ذهنية مخزونة لدى الفرد على شكل خبرات مدمجة في بنائه المعرفي، وبذلك فإن الاتجاهات أبنية معرفية مخزونة في ذاكرة الفرد، فالاتجاهات السلبية نحو شيء قد تكون اتجاهات خاطئة طورها الفرد بصورة خاطفة.

إن الاتجاه حسب هذه النظرية، عبارة عن معلومات مخزنة سابقا، ضمن بناء معرفي معين، وهذا النظام يتميز بالمرونة، فإذا اكتسب الفرد معلومات جديدة، وحدث عدم الاتساق أعاد تنظيمها، مما يجعله ذلك يعدل أو يغير اتجاهه، أو يكون اتجاها جديدا.

3-4 نظرية التعلم الاجتماعي:

يؤكد علماء هذا الاتجاه ومنهم باندورا، ووالترز، على أن الاتجاهات متعلمة، وأن تعلمها هذا يتم من خلال نموذج اجتماعي، ومن المحاكاة، فالطفل يحاكي سلوك والديه، ويعتبرهما النموذج الذي يتوحد معه في مراحل العمر المبكرة وقد فسر ألبرت باندورا عملية تكوين الاتجاهات، وفقا لعملية التعلم بالملاحظة، فعند ملاحظة شخص يثاب على سلوكه، فمن المحتمل جدا أن نكرر سلوكه، أما إذا عوقب على سلوكه، فإن الاحتمال الأكبر أن لا نقوم بتكراره أو تقليده، كما ويركز باندورا على دور الأسرة وجماعة الأقران، ووسائل الإعلام في تكوين الاتجاهات، من خلال ما تقدمه من مواقف اجتماعية، ويعتبر تعليم الاتجاهات عن

طريق القدوة، والمحاكاة والتقليد، من أهم الاستراتيجيات المستخدمة في تكوين وتعديل وتغيير الاتجاهات .

4- أنواع الاتجاهات :

تعددت تقسيمات الاتجاهات وأنواعها إلى عدة أنواع نذكر منها ما يلي:

4-1 الاتجاهات الجماعية والفردية:

إن الاتجاهات الجماعية هي تلك الاتجاهات التي يشترك فيها عدد كبير من أفراد المجتمع مثل إعجاب الناس بالبطولة أو إعجاب الشعب بقائده أو زعيمه، أما الاتجاهات الفردية فهي الاتجاهات التي تميز فرد عن آخر مثل إعجاب فرد بزميل له أو إعجاب شخص بشيء معين. (منسي، 2009، 210)

4-2 الاتجاهات القوية والضعيفة:

الاتجاهات القوية هي الاتجاهات التي تبقى قوية على مر الزمن نتيجة لتمسك الفرد بها لقيمتها بالنسبة له، حيث أن الاتجاه القوي أكثر ثباتًا واستمرارًا يصعب تغييره نسبيًا، أما الاتجاهات الضعيفة فهي من السهل التخلي عنها وقبولها للتحويل والتغير تحت وطأة الظروف والشدائد. (حامد، 2000، 173)

4-3 الاتجاهات الموجبة والسالبة:

إن الاتجاهات الموجبة هي التي تجنح بالفرد نحو موضوع ما، كإتجاهات الحب والتحييز والإحترام والتأييد، أما الاتجاهات السالبة هي التي تجنح بالفرد بعيدا عن موضوع آخر، كإتجاهات النفور والكره أو الإزدراء أو الرفض والمعارضة. (الرحو، 2005، 81)

4-4 الاتجاهات العامة والخاصة:

يركز الاتجاه العام على موضوعات عامة، وهي التي لها صفة العمومية وتنتشر وتشيع بين أفراد المجتمع مثل الاتجاه نحو الاشتراكية الديمقراطية كمبدأ لتحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية أو الاتجاه نحو المبدأ القائل أن الوقاية خير من العلاج، بينما الاتجاه الخاص هو الذي يكون محدودا نحو موضوع نوعي، وينصب على جزء من تفاصيل الموضوع أو

المدرک دون الأجزاء الأخرى، وهي التي تنصب على النواحي الذاتية الفردية مثل الاتجاه نحو الزواج، أو الأعياد والمناسبات القومية. (الغريايوي، 2007، 13)

5- خصائص الاتجاهات:

الاتجاهات مكتسبة ومتعلمة تتضمن دائماً علاقة بين الفرد وموضوع من موضوعات البيئة
يمثل:

- الاتجاه الاتساق والاتفاق بين استجابات الفرد للمثيرات الاجتماعية مما يسمح بالتنبؤ باستجابات الفرد لبعض المثيرات .
- الاتجاه يقع بين طرفين متقابلين (موجب وسالب) وتغلب عليه الذاتية أكثر من الموضوعية من حيث محتواه ومضمونه المعرفي .
- الاتجاهات تتميز بالثبات والاستقرار النسبي ولكن من الممكن تغييرها .
- الاتجاهات قد تكون قوية على مر الزمن وتقاوم التغيير والتعديل إذا كانت ذات قيمة كبيرة في تكوين معتقدات الفرد وشخصيته. (منسي، 1991، 209)

6- وظائف الاتجاهات :

تؤدي الاتجاهات عدداً من الوظائف على المستوى الشخصي والاجتماعي، بحيث تمكن الفرد من معالجة الأوضاع الحياتية المختلفة على نحو مثمر وفعال، وأهم هذه الوظائف كما أشار إليها نشواتي:

- **وظيفة منفعية:** تشير هذه الوظيفة إلى مساعدة الفرد على إنجاز أهداف معينة، تمكنه من التكيف مع الجماعة التي يعيش معها، لأنه يشكل اتجاهات مشابهة لاتجاهات الأشخاص الهامين في بيئته، والأمر الذي يساعده على التكيف مع الأوضاع الحياتية المختلفة والنجاح فيها، وذلك بإظهار اتجاهات تبين تقبله لمعايير الجماعة وولاءه لها.
- **وظيفة تنظيمية واقتصادية:** يستجيب الفرد طبقاً للاتجاهات التي يتبناها إلى فئات من الأشخاص أو الأفكار أو الحوادث أو الأشياء أو الأوضاع، وذلك باستخدام بعض القواعد البسيطة المنظمة التي تحدد سلوكه حيال هذه الفئات، دون ضرورة اللجوء إلى معرفة جميع

المعلومات الخاصة بالموضوعات أو المبادئ السلوكية التي تمكنه من الاستجابة للمثيرات البيئية المتباينة على نحو ثابت ومتسق، وتحول دون ضياعه في متاهات الخبرات الجزئية.

■ **وظيفة تعبيرية:** توفر الاتجاهات للفرد فرص للتعبير عن الذات، وتحديد هوية معينة في الحياة المجتمعية، وتسمح له بالاستجابة للمثيرات البيئية على نحو نشط وفعال، الأمر الذي يضيف على حياته معنى هاماً، ويجنبه حالة الانعزال أو اللامبالاة.

■ **وظيفة دفاعية:** تشير الدلائل إلى أن اتجاهات الفرد ترتبط بحاجاته ودوافعه الشخصية أكثر من ارتباطها بالخصائص الموضوعية أو الواقعية لموضوعات الاتجاهات، لذلك قد يلجأ الفرد أحياناً إلى تكوين اتجاهات معينة لتبرير بعض صراعاته الداخلية أو فشله حيال أوضاع معينة للاحتفاظ بكرامته وثقته بنفسه، أي أنه يستخدم هذه الاتجاهات للدفاع عن ذاته. (احمد، 2003، 15، 16)

7-مراحل وشروط تكوين الاتجاهات :

7-1 مراحل تكوين الاتجاهات :

إن عملية تكون الاتجاهات النفسية تمر بثلاث مراحل هامة وهي:

• المرحلة الإدراكية المعرفية:

يدرك فيها الفرد مثيرات البيئة وتُصرف بموجبها، فيُكسب خبرات ومعلومات تكون بمثابة إطار معرف له .

• المرحلة التقويمية:

يعتبر الإطار المعرف المتضمن للخبرات والمعلومات التي اكتسبها الفرد من بيئته عامل أساس ساعده على التفاعل مع مثيرات البيئة، بالإضافة إلى أحاسيسه ومشاعره .

• المرحلة التقديرية:

وتتجلى فالاهتمام بوصف القيمة المراد استخدامها، وبتمام قبول القيمة صبح ثبات السلوك واستمرار الاستجابة للمثير مؤشرا على حدوث وتمام هذه المرحلة، بمعنى آخر المرحلة

التقديرية تتمثل في إصدار الحكم النهائي الذي تخذله الفرد نحو علاقته بهذه المثيرات سواء من الناحية الإيجابية أو السلبية. (عبد الرحمان، 1998، 361)

8- طرق تعديل وتغيير الاتجاهات :

إن عملية تعديل الاتجاهات في علم النفس أشبه ما تكون بعملية تغيير الدم في الطب، فرغم أن الاتجاهات تتميز بالثبات النسبي ولها صفة الاستمرار النسبي إلا أنها قابلة للتغيير، ولقد خطى علم النفس الاجتماعي خطوات كبيرة في قياس الاتجاهات وتغييرها. (حامد، 2000، 200)

ومن المؤثرات والعوامل التي تجعل تغيير الاتجاه سهلاً ما يلي:

- ✓ ضعف الاتجاه وعدم رسوخه .
 - ✓ وجود اتجاهات متوازية أو متساوية في قوتها بحيث يمكن ترجيح أحدهما على باقي الاتجاهات .
 - ✓ توزيع الرأي بين اتجاهات مختلفة.
 - ✓ عدم تبلور ووضوح اتجاه الفرد أساساً نحو موضوع: الاتجاه.
 - ✓ عدم وجود مؤثرات مضادة.
 - ✓ وجود خيارات مباشرة تتصل بموضوع الاتجاه.
 - ✓ سطحية أو هامشية الاتجاه مثل الاتجاهات التي تتكون في الجماعات الثانوية كالأندية والنقابات والأحزاب السياسية... الخ . (حامد، 2000، 201)
 - إلا أنه هناك ثلاث متغيرات تتحكم في عملية تغيير الاتجاهات وهي:
 - 1 - خصائص الأشخاص القائمين على تغيير الاتجاهات (المرسل أو مصدر الرسالة) .
 - 2 - الاتصال ذاته أي ما يستخدم من أساليب وطرق في تغيير الاتجاهات (محتوى أو مضمون الرسالة) .
 - 3 -الأشخاص الذين يراد تغيير اتجاههم (المستقبل أو المتلقي)
- (أرونسون وآخرون، 1999، 247)

وهناك عدد من الطرق التي يمكن من خلالها تعديل الاتجاهات وهي:

1- تعريف الأفراد ببعض الخبرات المباشرة (الاتصال المباشر بالموضوع) فيقال أن الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه قد يؤدي إلى تغيير اتجاه الفرد نحوه ولعل السبب في ذلك يرجع إلي أن اتصال بالموضوع اتصالاً مباشراً يسمح له أن يتعرف على الموضوع من جوانب جديدة، فمثلاً قد يكون لدى الطفل العادي اتجاه سالب نحو زميله المتخلف عقلياً نحو الخروج معه في رحلات ولكن هذا الطالب إذ احدث وتعرض لخبرة مباشرة بالخروج مع الطفل المتخلف عقلياً لزيارة الأهرامات مثلاً فقد يؤدي ذلك إلى تغيير اتجاهه نحو اصطحاب هؤلاء الأطفال إلى الرحلات فيقبل عليها.

2- تزويد الأفراد بالمعارف والمعلومات عن موضوع الاتجاه ولقد دلت الكثير من الدراسات على أن مجرد تعريف الفرد لنوع من أنواع المعرفة يكفي أحياناً لتعديل اتجاهاته بما يتماشى مع مضمون هذه المعلومات، فالتلاميذ الذين لديهم اتجاهات سالبة نحو المتخلفين عقلياً يمكن تغيير اتجاهاتهم عن طريق تزويدهم بمعلومات صحيحة وخاصة عن تلك الفئة.

3- تزويد الأفراد بنماذج بشرية صالحة لكي يتقمصوا شخصياتهم ويمتصوا منها الاتجاهات الموجبة والقيم وأساليب السلوك، ومن هنا فإن تعديل اتجاهات التلميذ العادي نحو زميله المتخلف عقلياً يمكن أن يتم بأن نجعله يشاهد فيلماً يتضمن تسليم جوائز من أحد المسؤولين إلى التلاميذ المتخلفين عقلياً بناءً على تفوقهم الرياضي مثلاً وبالتالي يؤدي هذا إلى تعديل اتجاه التلميذ العادي نحو زميله المتخلف عقلياً وينظر له نظرة تقدير واحترام. (أحمد، 1973، 2001)

9- أهمية اتجاه مستشار التوجيه والإرشاد نحو المهنة:

تتطلب أخلاقية المهنة أساساً من وجود اتجاه إيجابي نحو المهنة، فلا يمكن الاطمئنان إلى تشكل هذه الأخلاقية من دون وجود هذا الاتجاه. وباعتبار مهنة الإرشاد محورا أساسيا في العملية التربوية فهي تتطلب هذا النوع من: الاتجاه، لذا لا يمكن مطالبة الشخص المعني بالعمل الإرشادي بالالتزام بأخلاقية المهنة ما لم يكن له موقف إيجابي من هذه المهنة، فمهام

الإرشاد معقدة ومركبة حيث تتداخل الحياة المهنية لأصحابها مع حياتهم الخاصة، فالمستشار ينخرط بكامل شخصيته في العملية التعليمية، ولا يمكنه أن يعلق خصائصه النفسية والاجتماعية والعقلية والتاريخية خارج إطار عمله باعتبار أن التأثير الذي يمارسه المستشار، لا يرجع فقط إلى ما يعرفه، بل إلى ما هو عليه وما يحمله من قناعات وتوجهات أيضا، فأمام تعدد مهام العملية الإرشادية لابد من توفر شروط موضوعية وأخرى ذاتية للقيام بهذه المهام، فالموضوعية منها ترتبط بالأوضاع المادية والمعنوية للمهنة، أما الذاتية المرتبطة بالمستشار ذاته تتعلق بمدى اكتساب المعارف والمهارات، وبالقدرة على حل المشاكل والقابلية للتكيف مع مختلف المواقف والوضعية التعليمية بفهم المسترشد والقدرة على النظر إلى الوضعية التعليمية نظرة شمولية، وتوفير تكوين يسمح بإمكانية التعامل مع مبادئ الإرشاد من جهة، والقابلية للتطور والتجديد، والتعاون مع الزملاء من جهة أخرى، ومتابعة المتعلمين وفهمهم ومساعدتهم على فهم الصعوبات التي تواجههم.

إن هذه الشروط التي يمكن اعتبارها جزء من مكونات أخلاقية مهنة التوجيه والإرشاد لا يمكن أن تتوفر من دون وجود اتجاه إيجابي نحو المهنة. وهكذا فقد أكد

"هانون" على حب العمل كشرط ضروري لخلق الاستعداد وروح المسؤولية في ممارسة المهام. وقد اعتبر "دوترانس" أن حب المهنة هو أهم شرط وليس فقط وجود ضمير مهني، مرتكز على اعتبار ممارسة المهام من باب الواجب. (الرحو، 2005، 120)

ولما كانت العملية الإرشادية تركز بشكل كبير على العلاقات، فإن هذا التركيز هو ما يسمح لاتجاهات المستشار، بأن تحل أهمية كبرى في مجال محددات العمل الإرشادي. لذا فاتجاهات المستشار توجد على رأس عوامل نجاحه في مهمته، كما أن تغير الاتجاهات لدى المستشار نحو الأفضل يؤدي إلى تحسين الأداء، ويسير الباحثين إلى مجالات عديدة تعبر عن الاتجاه وهي:

✓ الموقف من المكانة الاجتماعية لمهنة التدريس .

✓ الموقف من الخصائص الشخصية التي تتطلبها المهنة .

✓الموقف من القدرات المهنية .

✓الموقف من مستقبل المهنة وما تحققه من إشباعات مادية .

✓الموقف من طبيعة وظروف العمل.

✓الموقف من مكانة مهنة التدريس وأجورها .

✓الموقف من الصفات الشخصية للمدرسين .

✓الموقف من العلاقات مع الزملاء في المهنة .

فالالاتجاه الإيجابي للمستشار نحو عمله يعبر عن إدراكه لما يقدمه العمل من إشباع لحاجاته وتحقيق وتقدير لذاته، ما يرفع إنتاجيته وكفاءته في العمل. وهو بذلك يدفع بالفرد إلى القيام بالمهام بكل ارتياح واقتناع، ويسخر في ذلك كل الإمكانيات المعرفية والمهارية في سبيل إنجاح عمله والخروج بمردود أحسن. والاتجاه السلبي نحو مهنة الإرشاد وعدم الرضا عنها، يمكن أن يؤدي إلى الرفع من الدرجة العدوانية والانزواء والإحساس بالإحباط، وهي ردود فعل عصبية تؤثر سلبا على ممارسة هذا العملية الإرشادية وبالتالي تؤدي إلى نتائج سلبية.

فممارسة أية مهنة من دود وجود اتجاه إيجابي نحوها غالبا ما يخلف الانحراف

النفسي الذي هو ظاهرة نفسية تتميز بعدم الرضا على الذات وطغيان التشاؤم، فإذا كانت مختلف المهن لا يتم النجاح فيها إن وجد مثل هذا: الاتجاه، فإن مهنة الإرشاد تبقى أكثر إلحاحية على ضرورة توفر اتجاه إيجابي منها، نظرا لطابعها وخصوصيتها، فهي مهنة تركز على علاقات تفاعلية قوية تستلزم الرضا والرغبة في العمل، كما أنها تركز على إعطاء النموذج وتميرير مجموعة من عمليات، إضافة إلى أن العملية الإرشادية هي عملية وجدانية تتأثر بالمواقف والعواطف والتمثالات .

خلاصة الفصل:

من خلال ما ورد حول الاتجاهات يتبين ان الاتجاه أكثر من مفهوم وذلك يرجع إلى اهتمام كل فئة من العلماء والباحثين بزوايا معينة من زوايا الاتجاه والانجاء هو عبارة عن وجهة نظر يكونها الفرد في محاولته للتأقلم مع البيئة المحيطة به، وأن تفسير السلوك يرتبط جزئياً بالتعرف على اتجاهات الأفراد، فالأفراد قد يحملون العديد من الأفكار والمشاعر نحو موضوع: الاتجاه، ولكن الذي يحدث هو أن هذه الأفكار والمشاعر وردود الفعل المختلفة نحو هذا الموضوع تظل في تغير دائم طوال الوقت، ولا تقف عند حد ثابت، لذا فإن المهمة الأولى والأساسية في قياس الاتجاه هي محاولة فك هذا الترابط وتبسيط هذا التعقيد، وفي إطار ذلك صممت مقاييس للاتجاهات التي تشير إلى مدى ما يشعر به الفرد تجاه شئ ما، من حيث كون هذا الشعور بالإيجاب أو السلب.

الفصل الثالث

الدافعية للإنجاز

تمهيد

أولاً: الدافعية

1- مفهوم الدافعية.

2- بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية.

ثانياً: الدافعية للإنجاز

1- تعريف الدافعية للإنجاز.

2- النظريات المفسرة لدافعية الانجاز.

3- أنواع الدافعية للإنجاز.

4- أهمية الدافعية للإنجاز.

5- طرق قياس الدافعية للإنجاز.

6- وظائف الدافعية.

7- خصائص ذوي دافعية الانجاز المتوقعة.

خلاصة

تمهيد:

يسعى كل فرد لتحقيق إنجاز ما، يحقق من خلاله ذاته، وقد يستطيع الوصول إلى هدفه، وقد لا يتمكن من ذلك، ويرجع نجاحه أو فشله لمستوى أو درجة دافعيته للإنجاز، وتمثل الدافعية للإنجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية، والتي اهتم بدراستها الباحثون في شتى المجالات التربوية والمهنية،... الخ. وهي تعد مكون جوهريا في سعي الفرد اتجاه تحقيق ذاته، حيث يشعر الإنسان بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف، وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل، ومستويات أعظم لوجوده الإنساني الواعي.

اولا: الدافعية

1- مفهوم الدافعية:

اهتم العديد من الباحثين بمفهوم الدافعية، وذلك من خلال اهتمامهم الواضح بمحاولة معرفة الأسباب التي تمكن وراء مشاركة الأفراد أو عدم مشاركتهم في الأنشطة المختلفة. فقد أشارت العديد من التعريفات إلى أن أنه على الرغم من تساوي بعض الأفراد في دافعتهم لأداء الأنشطة المختلفة، ألا أن الأسباب الكامنة وراء هذه الدافعية تختلف اختلافا كبيرا من فرد لآخر.

وتجدر الإشارة في هذه النقطة إلى أن بعض الباحثين، مثل (atkinson 1964) حاولوا التمييز بين مفهوم الدافعية "motive" ومفهوم الدافعية "motivation" بحيث اعتبروا أن الدفاع عبارة عن استعداد الفرد لبذل الجهد أو السعي في سبيل تحقيق أو إشباع هدف معين، في حين أن دخول هذا الاستعداد أو ميل إلى حيز التحقيق الفعلي أو الصريح يسمى بالدافعية، أي أن الدافعية عملية منشطة . وعلى الرغم من هذه المحاولات، فإنه لا يوجد حتى الآن ما يبرر مسألة التمييز بين لمصطلحين، حيث يستخدم معظم المختصين في هذا المجال مفهوم الدوافع كمرادف لمفهوم الدافعية. (الزويد، 1993، 57)

الدافعية هي قوة ذاتية تحرك سلوك الفرد وتوجيهه لتحقيق غاية معينة، مما يجعله يشعر بالحاجة إليها، ويستشعر أهميتها المادية أو المعنوية.

- ❖ الدافعية مثير داخلي يحرك سلوك الفرد ويوجهه للوصول إلى هدف معين.
- ❖ الدافعية هي رغبة داخل الفرد تدفعه الي الأداء أو التصرف بطريقة ما.
- ❖ الدافعية هي القوة التي الأفراد لأداء أعمالهم، فالأفراد الذين يمتلكون دافعية عالية يحاولون الوصول إلى أقصى حد من الأداء تسمح به طاقاتهم، بينما ينخفض مستوى الأداء عند الأفراد الذين يمتلكون دافعية منخفضة. (الزعي، 2003)

❖ الدافعية هي حاجة تستدعي استجابات فسيولوجية وسيكولوجية داخل الفرد، تجعله يندفع إلى القيام بأنواع معينة من السلوك في اتجاه معين، وتهدف إلى خفض حالات التوتر لدى الكائن الحي وتخليصه من حالة عدم التوازن . (قطامي 2005)

❖ الدافعية هي القوة المحركة والموجهة لنشاط الفرد نحو تحقيق أهدافه.

❖ الدافعية حسب "A.H.maslow" هي خاصية ثنائية، مستمرة، متغيرة، مركبة، وعامة تمارس في كل أحوال الكائن الحي .

❖ أما الدافعية حسب "HEbb" فإنها أثر لحدثين هامين هما: الوظيفة المعرفية التي توجه السلوك، ووظيفة التيقظ أو الاستشارة التي تمد الفرد بالطاقة .

❖ الدافعية حسب (Maclelland) هي إعادة التكامل وتجدد النشاط، الناتج عن التغيير في الموقف الوجداني.(خليفة، 2000، 67)

وقد تباينت هذه التعريفات واختلفت، فمنها من ركزت على الدافعية الداخلية ، ومنها ما كان اهتمامها الأكبر بالدافعية الخارجية.

الدافعية هي حالات داخلية وخارجية تحرك سلوك الفرد وتوجهه نحو تحقيق هدف أو غرض معين، وتحافظ على استمراره حتى يتحقق ذلك الهدف .

2- بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية:

• **الحاجة:** هي حالة من النقص والافتقار أو الاضطراب النفسي او الجسمي ان لم تلق إشباعا أثارة لدى الفرد نوعا من التوتر والقلق لا يلبث ان يزول متى ما أشبعت أو قضيت الحاجة وتتفاوت الحاجات في درجة الحاحها وفق أهميتها النسبية وموقعها في سلم الإشباع.(المشعان، 1994، 184)

• **الحافز:** هو دافع داخلي فطري لا يتضمن معنى الشعور ولا يفيد التحكم الإرادي والذين يستخدمون كلمة الغريزة حافزا يدفع الى أنواع معينة من السلوك تؤدي الى اهداف معينة حتى ولو لم يعلم بها الفرد فالحافز قريب من كلمة الالحاح والضرورة.

• **الباعث:** و دافع خارجي يؤثر على الدوافع الداخلية، فالجوع حاجة اي دافع داخلي يختص بالنواحي البيولوجية، اما الطعام فهو باعث اي دافع خارجي يثير الجوع كذلك أنواع الثواب والعقاب بواعث خارجية تثير الدوافع والحاجات الداخلية. (كامل، 54، 2000)

الهدف: تعتبر الاهداف من بين المفاهيم المرتبطة بالدافعية بحيث انه عند تحقيق الاهداف يتمكن الكائن الحي من إعادة التوازن النفسي والجسمي ويقلل من الحوافز فمثلا عند كسب الاصدقاء فإن ذلك سيؤدي الى تحقيق التوازن والتقليل من الحوافز المتماثلة كحوافز الانتماء فالهدف إذا هو النتيجة المعروفة والمباشرة لأداء مقصود من أجل إشباع حاجة تحقيق الذات. وجاء ذكرنا لهذه المفاهيم لأنها مرتبطة بالدافعية ولها علاقة، حيث ان الفرد يشعر بحاجة لشيء ما تجعله يستجيب لها ويلحق ما يسعى إليه.

تعليق على الالفاظ الاثر العنف الاختلاف.

ثانيا: الدافعية للإنجاز

1- تعريف الدافعية للإنجاز:

✓ يعرف ابو العزائم جمال (1988) الدافع للإنجاز على انه "إهتمام مستمر للوصول إلى حالة من تحقيق الهدف ناشئة عن حافز طبيعي، وهو إهتمام يشحن ويوجه ويختار السلوك " (علاء، 200 ص 214)

✓ كما يعرف "محمد جاسم العبيدي (1998) الدافعية للإنجاز على انها "مقدار الرغبة والنزوع في بذل جهد لاداء الواجبات المهمات الدراسية بصورة جيدة ". (جاسم، 2004 ، ص 303)

✓ اما "محي الدين احمد حسين (1588) يعرفها على انها "سعي الفرد لتركيز الجهد والانتباه وإستمرارية النشاط والمثابرة عند القيام بالاعمال الصعبة والتغلب على العقبات بكفاءة في اسرع وقت، واقل جهد والرغبة المستمرة في النجاح لتحقيق مستوى وطموح مرتفع (العدد 66، 2002 ص 14).

✓ ويعرفها أيضا " عبد الغفار (1984) بأنها " تهئية ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مجرى سعي الفرد ومثابرتة في الاشباع وذلك في المواقف التي تتضمن تقويم الأداء في ضوء محدد للامتياز وبقاس بالاختيار المستخدم في الدراسة" (محمد جاسم، 2004، 303)

✓ وحسب هذه التعاريف ورغم تعددها الا ان الباحثين يتفقون على ان الدافعية في منبع للطاقة الداخلية في توجيه سلوك الفرد، وهذا السلوك يتسم بالاستمرارية والنشاط المثابر من اجل تحقيق هدف معين .

نرى أن الدافعية هي القوة التي تدفع الفرد لأن يقوم بسلوك من اجل إشباع وتحقيق حاجة أو هدف، كما أنها تعتبر شكلا من اشكال الاستشارة الملحة التي تخلق نوعا من النشاط أو الفعالية.

2- النظرية المفسرة لدافعية الإنجاز: سنحاول في هذا العصر عرض مجموعة من

النظريات التي تناولت مفهوم دافعية الإنجاز نذكرها على النحو التالي:

2-1- **النظرية المعرفية:** ترى النظرية المعرفية أن هناك تفسيرات معرفية تسلم افتراض مفاده أن الكائن البشري مخلوق عاقل يتمتع بإرادة حرة تمكنه من اتخاذ قرارات واعية على النحو الذي يرغب فيه، لذلك تؤكد هذه التفسيرات على مفاهيم أكثر ارتباطا بمتوسطات مركزية كالقصد والنية والتوقع، لأن النشاط العقلي للفرد يزوده بدافعية دافعة متأصلة وتشير إلى النشاط السلوكي كفاية في ذاته وليس كوسيلة . فظاهرة حب الاستطلاع مثلا هي نوع من الدافعية الذاتية يمكن تصورها على الشكل قصد يرجى إلى تأمين معلومات حول موضوع أو حادث أو فكرة عبر سلوك إستكشافي وبهذا المعنى يمكن اعتبار حب الاستطلاع دافعا إنسانيا ذاتيا وأساسيا. (مقاق، 2007، 29)

2-2- **نظرية سكينر:** لقد فسر الدافعية على أساس المنعكس الشرطي انطلاقا من التجارب التي قام بها على الحيوان . ويرى "skinner" بأن الأفراد يولدون صفحة بيضاء، وتجارب الحياة والأحداث التي تقع في محيط الفرد والتي يسجلها الفرد في ذاكرته شيئا فشيئا وتتحول إلى مثيرات تؤدي به على القيام بسلوكات على نحو معين ولذا فمن منظور هذه

النظرية دافعية التعلم والإنجاز لدى التلميذ تستثار وترتفع بواسطة المحفزات والمكافآت عن طريق حثهم على مواصلة النجاح الذي يحرزونه على المستوى الأنشطة التعليمية، ويكون هذا التحفيز بمنح نقاط جيدة لهم وهدايا تشجيعية .

2-3- نظرية التحليل النفسي: وتعود نظرية التحليل النفسي في أصولها إلى فرويد الذي تحدث عن اللاشعور والكبت عند تفسيره لسلوك السوي والغير سوي حيث يرى أن معظم أنواع السلوك الإنساني مدفوعين بحافزين هما الجنس والعدوان وهو يؤكد على أهمية تفاعل هاذين الحافزين مع خبرات الطفولة المبكرة وأثرها في تحديد العديد من جوانب السلوك الإنساني . يتبين لنا من خلال نظرية التحليل النفسي أنها تمدنا بتفسيرات لتطور السلوك الإنساني وآلياته التي تساعد المعلم على فهم المزيد عن سلوك تلاميذه وتمكنه من تحقيق تواصل أكثر فاعلية معهم مما يؤدي إلى تحقيق تعلم أفضل. (العرفاوي، 2003، 83، 84)

2-4- نظرية ماكلياند: يقوم تصور "ماكلياند" للدافعية للإنجاز في ضوء تفسيره لحالة السعادة أو المتعة بالحاجة للإنجاز فقد أثار "ماكلياند" وآخرون 1953 إلى أن هناك ارتباطا بين الهدايا السابقة والأحداث الإيجابية وما يحققه الفرد . فإذا كانت المواقف الأولية ايجابية بالنسبة للفرد، فإنه يميل للأداة والإنهاك في السلوكيات المنجزة، أما إذا حدث نوع من الفشل وتكونت بعض الخبرات السلبية فإن ذلك سوف ينشأ عنه دافع لتحاشي الفشل. ونظرية "ماكلياند" ببساطة تشير إلى أنه في ظل ظروف ملائمة سوف يقوم الأفراد بعمل المهام والسلوكات التي دعمت من قبل، فإذا كان موقف المنافسة مثلا هدايا لتدعيم الكفاح والإنجاز، فإن الفرد سوف يعمل بأقصى طاقته ويتنافى في هذا الموقف، وقد أوضح "كورمان " 1974 أن تصور "ماكلياند" في الدافعية للإنجاز له أهمية كبيرة لسببين

السبب الأول: أنه قدم لنا أساسا نظريا يمكن من خلاله منافسة وتفسير نمو الدافعية للإنجاز لدى بعض الأفراد وانخفاضها لدى البعض الآخر حيث تمثل مخرجات أو نتائج الإنجاز أهمية كبيرة من حيث أثرها الايجابي أو السلبي على الأفراد، فإذا كان العائد ايجابيا ارتفعت

الدافعية، أما إذا كان سلبيا انخفضت الدافعية، ومثلها التصور قد أمكن من خلاله قياس دافعية الأفراد للإنجاز والتنبؤ بالأفراد يؤدون بشكل جيد في مواقف للإنجاز مقارنة بغيرهم. **السبب الثاني:** ويتمثل في استخدام "ماكلياند" لفروض تجريبية أساسية لفهم وتفسير ازدهار وهبوط النمو الاقتصادي في علاقته بالحاجة للإنجاز في بعض المجتمعات. (خليفة، 2000، 109)

2-5 - نظرية التنافر المعرفي: تمثل نظرية التنافر المعرفي التي قدمها "ليون فستنجر" امتداد لمنحي التوقع - القيمة والتي تفترض أن لكل منا عناصر معرفية تتضمن معرفة بذاته (ما نحب وما نكره، أهدافنا وأشكال سلوكنا) ونعرفة الطريقة التي يسير بها العالم من حولنا فإذا ما تنافر عنصر من هذه العناصر مع عنصر آخر بحيث يقضي وجود أحدهما منطقيا غياب الآخر، حدث التوتر الذي يملئ على الفرد ضرورة التخلص منه. (خويلد، 2005، 51)

من خلال النظريات السابقة ترى النظرية المعرفية أن الفرد مخلوق عاقل يتمتع بإرادة حرة تمكن من اتخاذ قرارات واعية على النحو الذي يرغب فيه ، حيث اتفقت مع نظرية التنافر المعرفي تنص أن لكل فرد عناصر معرفية تتضمن معرفته بذاته (ما يحب، وما يكره) ، واختلفت نظرية ماكلياند أن الفرد إذا كانت مواقفه الأولية ايجابية فإنه يمثل للأداة و الانهاك في السلوكيات المنجزة اما اذا حدث نوع من الفشل وتكونت بعض الخبرات السلبية فإن ذلك سوف ينشأ عنه دافع لتحاشي الفشل ، ويقول سكينر في نظريته أن الفرد يولد صفحة بيضاء وتجارب الحياة و الاحداث يسجلها في ذاكرته شيئا فشيئا و تتحول الى مثيرات تؤدي به للقيام بسلوكات على نحو معين . حيث ترى نظرية التحليل النفسي أن معظم أنواع سلوك الفرد مدفوعين بحافزين هما الجنس و العدوان .

3- أنواع دافعية الانجاز:

ميز فيروف بين نوعين من دوافع الانجاز هما الدافع الذاتي والدافع الاجتماعي.

3-1 - دافع الانجاز الذاتي:

ذكر ان محرك لهذا الدافع ينبع من داخل الفرد ويخضع لمقياس شخصية يحددها الفرد لنفسية، معتمدا على خبراته في سن مبكر حيث يجد لذة في الانجاز والوصول الى الهدف فيرسم لنفسه اهداف يحاول تجاوزها .

3-2 - دافع الانجاز الاجتماعي: يخضع لمعايير يرسمها لآخرون ويقاس في ضوء هذه المعايير اي انه يخضع لمقاييس المجتمع، ويبدأ هذا النوع من الدافع الانجاز بالتكوين في سنه المدرسة الابتدائية.

و يتقدم السن ويندمج النوعان الذاتي والاجتماعي في دوافع انجاز واحد، وهنا نبرز حاجة الفرد لتكوين هذا الدافع لكي يشعر بالثقة في سن مبكرة بالإضافة الى حاجته لكسب خبرات ناجحة ليقارن بها تعبيره من أقرانه.(جاسم، 2004، 331)

4- أهمية الدافعية للإنجاز :

تلعب دافعية الانجاز جورا هاما في رفع مستوى أداء الفرد و انتاجيته في مختلف المجالات والانشطة التي يواجهها، وهذا ما أكده " ماكلياند " حيث يرى أن مستوى دافعية الانجاز في أي مجتمع هو حسيطة الطريقة التي ينشأ بها التلاميذ في هذا المجتمع ، وهكذا تتجلى أهمية الدافعية للإنجاز ليس فقط بالنسبة للفرد وتحصيله الدراسي ، وانما ايضا بالنسبة لمجتمع الذي يعيش فيه الفرد . (سهل ، 2009، 77)

5- طرق قياس دافعية الانجاز:

تبين ان المقاييس التي استخدمت في قياس الدافعية للإنجاز تنقسم الى فئتين:

• الفئة الاولى: المقاييس الإسقاطية

• الفئة الثانية: المقاييس الموضوعية

الفئة الاولى: المقاييس الإسقاطية

تقوم هذه المقاييس على فكرة بسيطة مؤيدها إلى ان الاشكال والمواقف الفارغة تدفع الشخص إلى تكميلها او توضيحها فإذا كان من الصعب إستكمالها من خلال العناصر التي تحتوي

عليها، فإن العوامل اللاشعورية تنشط لإستكمالها وبذلك يتضح لنا جانب اللاشعوري في الشخص، ولكلمة الإسقاط تعني في التحليل النفسي ميل الفرد إلي نسبة عيوبه وأخطائه ورغباته المكبوتة إلى غيره من الناس والأشياء إلى ان علماء النفس وضعوا لها مفاهيم أخرى منها تأويل سلوك الغير على أساس خبرتنا الشخصية الشعورية وتأويل ما ندركه من مدركات عارضة على اساس الحالة النفسية الشعورية والاشعورية. (مقدم، 2003، 231)

ومن بين الإختيارات الإسقاطية التي وضعها الباحثون لقياس ما وضع لقياسه نجد اختصار تفهم موضوع (T,A,T) الذي اعدده "موريس" عام (1938)، اما البعض الآخر فقام "ماكيلاند" بتصميمه لقياس الدافع للإنجاز .

وفي هذا الإختيار يتم عرض كل صورة من صور على الشاشة لمدة عشرين ثانية أمام المبحوث، ثم يطلب البحث من المبحوث بعد العرض كتابة قصة تعطي أربعة أسئلة بالنسبة لكل صورة والاسئلة هي:

1- ماذا يحدث؟ من هم الاشخاص؟

2- مالذي ادى إلى هذا الموقف؟

3- ما محور التفكير؟ وما المطلوب عمله؟ ومن الذي يقوم بهذا العمل؟

ثم يقوم المبحوث بالاضافة على هذه الاسئلة الاربعة بالنسبة لكل صورة ويستكمل هناصر القصة الواحدة في مدة لا تزيد عن أربع دقائق، ويستغرق اجراء الامتحان كله في حالة استخدام الصور الأربع حوالي 20 دقيقة.

ويرتبط هذا الاختبار اساسا بالتخيل الابداعي ويتم تحليل القصص أو نواتج الخيال لنوع معين من المحتوى في ضوء ما يمكن أن يشير إلى الدافع للإنجاز. (خليفة، 2000، 97)

وبرغم من هذا فإن عدة الباحثين انتقدوا هذه الأساليب الإسقاطية فهناك من إعتبر بأنها لا تقيس دافع الانجاز بل تصف انفعالات المبحوث، بالاضافة الى أنها تتسم بالذاتية وتستغرق وقت طويل في عملية تصحيح النتيجة لهذا الفكر الباحثون في طرق أخرى تقيس دافع الانجاز.

الفئة الثانية: المقاييس الموضوعية

قام الباحثون بإعداد المقاييس الموضوعية لقياس الدافع للإنجاز مثل مقياس تقدير الذاتي في تصميم الأدوات التي وضعوها لقياسه فقام كل من و"ينز" و"ككولا" (1970) بإعداد مقياس لقياس الدافع للإنجاز لدى الأطفال كما قام "كوستلو" (1967) بوضع مقياس الدافع للإنجاز لدى الطالب الأمريكي. (فشفوس وطلعت، 1979، 94)

6- وظائف الدافعية:

يشير بعض الباحثين إلى أن الدافعية تحقق أربع وظائف رئيسية، هي:

6-1 استشارة السلوك:

وتسمى كذلك بالوظيفة التنشيطية "energizing function" أو الوظيفة التحريكية، فالدافعية هي التي تحث الإنسان على القيام بسلوك معين، مع أنها قد لا يكون السبب في حدوث ذلك السلوك، وقد أكد العديد من علماء النفس أن المستوى المتوسط من الدافعية (الاستثارة)، وهو أفضل مستوى يمكن للفرد تحقيق نتائج إيجابية من خلاله، ويرجع سبب ذلك إلى المستوى المنخفض من الدافعية يؤدي في العادة إلى الملل وعدم الاهتمام، أما المستوى المرتفع عن الحد المعقول فيؤدي إلى ارتفاع القلق والتوتر، ولذا فإن الارتفاع والانخفاض المفرطين للدافعية يعتبران عاملين سلبيين في تأثيرهما على السلوك الإنساني.

6-2 التأثير على التوقعات:

تؤثر الدافعية في نوعية التوقعات التي يضيفها الناس على أفعالهم ونشاطاتهم، وبالتالي فإنهما تؤثر في مستويات الطموح التي يتميز بها كل فرد منهم عن الآخر، والتوقعات بالطبع على علاقة وثيقة بخبرات النجاح والفشل التي يتعرض لها الإنسان خلال ماضي حياته .

6-3 توجيه السلوك:

تؤثر الدافعية في توجيه سلوك الأفراد نحو المعلومات المهمة، والتي يتوجب عليهم الاهتمام بها ومعالجتها، كما تدلهم على الطريقة المناسبة لفعل ذلك، لذا فإن الطلبة الذين لديهم دافعية عالية للتعلم، ينتبهون الى معلمهم أكثر من زملائهم ذوي دافعية التعلم المتدنية، ذلك أن الانتباه مسألة ضرورية جدا لإدخال المعلومات إلى الذاكرتين " قصيرة المدى وطويلة المدى " على حد سواء، كما هؤلاء الطلبة يكونون عادة " أكثر ميلا إلى طلب المساعدة من الآخرين، نظرا لكونهم أكثر جدية في محاولة فهم المادة الدراسية وتحويلها إلى مادة ذات معنى، بدلا من التعامل معها سطحيًا، او حفظها حفظا أليًا.

6-4 تحسين الأداء:

وبناء على ما تقدم من وظائف، فإن الدافعية تؤدي إلى حصول الإنسان على أداء جيد في جميع أعماله وإنجازاته، نظرا لارتفاع مستوى طموحه، فمن الملاحظ في هذا المجال التعليم على سبيل المثال: أن الطلبة المدفوعين للتعلم هم أكثر الطلاب تحصيلًا وأفضلهم أداءًا. (خليفة، 2000، 78)

7- خصائص ذوي دافعية الانجاز المرتفعة:

يتميز الأفراد ذوي دافعية الانجاز المرتفعة بالخصائص التالية:

- الثقة في النفس والاعتزاز بالذات.
- التخطيط للمستقبل بحرص والاهتمام بوضع البدائل ودراساتها.
- التغلب عن العقبات .
- الاهتمام بالتفوق من أجل التفوق ذاته وليس من أجل العائد منه أو من الفائدة التي تترتب عليه .
- الاهتمام والالتزام بالمسؤولية .
- مناقشة الآخرين ومحاولة التفوق عليهم.
- السهولة في وضع الأهداف وتحديدها والتخطيط لها.

▪ مقاومة الضغوط الاجتماعية التي قد يتعرضون لها .القدرة على توليد حلول جديدة للمشكلات.

▪ الاقدام على المهام المرتبطة بالنجاح.

▪ الثقة في القدرات والمهارات العالية.

▪ مواصلة الجهد والسعي عندما تكون المهام صعبة.

▪ العمل بقدر كبير من الحماس للاعتقاد بأن النتائج تتحقق في ضوء الجهد المبذول.

(مرزوق. 2012. 34)

خلاصة الفصل:

نستخلص من خلال ما سبق ان الدافعية هي المحرك والمنشط والموجه للسلوك من أجل تحقيق هدف ما، كما يعتبر الدافعية للإنجاز مكونا أساسيا في أي نشاط يقوم به الفرد، ويرتبط ذلك بالفاعلية والآثار الناجمة عنه من خلال تطوير أسباب نموه بشكل يؤدي الى المثابرة الدائمة والإبداع، وأن دراسة الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي أمر هام ذلك أن طبيعة عمله يتطلب قدرات ومهارات عالية، وكذا دافعية قوية في سبل انجاز البرامج الارشادية في المدرسة يتوقف على مدى الفاعلية والقدرة الإنجازية والمثابرة في سبيل تحقيق أهداف المرجوة.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع

الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

1-المنهج المتبع.

2-الدراسة الاستطلاعية.

2-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية.

2-2- عينة الدراسة الاستطلاعية.

2-3- أداة جمع البيانات.

2-4- نتائج الدراسة الاستطلاعية.

3-الدراسة الاساسية .

3-1- اجراءات الدراسة الاساسية .

3-2- عينة الدراسة الاساسية .

3-3- الاساليب الاحصائية المستخدمة .

خلاصة الفصل .

تمهيد:

يسعى كل باحث من خلال دراسته إلى إيجاد حل للإشكال الذي طرحه، حيث يتم الإجابة عليه من خلال إثبات أو نفي الفرضيات التي تم صياغتها كإجابات مؤقتة على تساؤلات الدراسة وذلك بإخضاعها للدراسة العلمية عن طريق اختبار الفروض ميدانياً، ولكي يتسنى ذلك على الباحث اعتماد منهج معين يلاءم طبيعة الموضوع، ومنه يتم تحديد أدوات الدراسة وكذلك الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة المتغيرات، وهذا ما سنتعرف عليه من خلال هذا الفصل.

1- المنهج المتبع:

تتعدد مناهج البحث باختلاف الظاهرة المدروسة، ولذلك فاختيار المنهج الانسب يعتبر أساس البحث، ونقصد بالمنهج أسلوب التفكير والعمل، ويعتمده الباحث لتنظيم افكاره وتحليلها فبالتالي الوصول الى نتائج معقولة حول ظاهرة موضوع الدراسة .

والمنهج الانسب الذي يتوافق مع طبيعة الموضوع ونوعية الدراسة هو المنهج الوصفي الارتباطي الذي يعرفه "بشير صالح" على انه المنهج الذي يمكننا من معرفة ان كان هناك علاقة بين متغيرين أو اكثر ومن ثم معرفة درجة تلك العلاقة . (الرشيدي، 2000، 67)

2-الدراسة الاستطلاعية:

الدراسة الاستطلاعية الخطوة التي تسبق الاستقرار نهائيا على خطة الدراسة بفضل القيام بدراسة استطلاعية على عدد محدد من الافراد ومن خلال الدراسة الاستطلاعية يستطيع الباحث التعرف على أي مشكلات يمكن ان تظهر قبل القيام بالدراسة الاصلية، كما تسمح لنا الدراسة الاستطلاعية بمعرفة مدى صلاحية أدوات البحث من حيث خصائصها السيكمترية لثباتها وصدقها، والوقوف على مدى القصور فيها بهدف تعديلها إذا وجب الأمر ذلك .

2-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية :

- ✓ معرفة المشكلات التي يمكن ان تواجه أثناء تطبيق الدراسة الأساسية .
- ✓ تحديد مجتمع الدراسة وعينتها .
- ✓ التأكد من الخصائص السيكمترية للاستبيان.
- ✓ التأكد من قبول اورفض الفرضيات الأساسية.

2-2- عينة الدراسة الاستطلاعية:

حيث تعرف العينة بأنها نموذجاً يشمل جانبا أو جزءا من وحدات المجتمع الأصلي المعني بالبحث، وتكون ممثلة له، بحيث تحمل صفاته المشتركة، وهذا النموذج أو الجزء يغني الباحث عن دراسة كل وحدات ومفردات المجتمع الأصلي خاصة في حالة صعوبة أو

استحالة دراسة كل تلك الوحدات، ويتم اختيار العينة عادة وفق أسس وأساليب علمية متعارف عليها. تتكون عينة الدراسة الاستطلاعية من (30) مستشار ومستشارة، تم اختيارهم غير بطريقة عشوائية قصدية.

جدول (01): يوضح أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية.

الأفراد	العدد	النسبة المئوية
إناث	18	60%
ذكور	12	40%
المجموع	30	100 %

2-3- أداة جمع البيانات:

ان الأداة التي قمنا بالاعتماد عليها في دراستنا وهو الاستبيان (وهو قائمة تحتوي على مجموعة أسئلة يستخدمها الباحث لبناء أسئلة وتوجيهها الى المجيب حيث يقوم بنفسه بتوجيه الاسئلة،) (محمد مزيان، 2002، 113)

ويتكون الاستبيان الاول من (19) بند في الاتجاهات، يحتوى على ثلاث بدائل (دائما، ابدا، أحيانا)، حيث اعطينا للبدائل الإيجابية: البديل الأول دائما درجة واحدة، درجتين للبديل الثاني أبدا، ثلاث درجات للبديل الثالث أحيانا، وكل البنود كانت ايجابية، وفي النهاية يتم جمع الدرجات في درجة واحدة تعبر عن درجة الكلية .

جدول (02) يوضح مفتاح التصحيح المعتمد لاستبيان اتجاهات مستشاري التوجيه.

البدائل	دائما	أبدا	أحيانا
الدرجة	1	2	3

الاستبيان الثاني: يتكون من (25) بند في الدافعية للإنجاز، يحتوى على ثلاث بدائل (أحيانا، دائما، ابدا) حيث اعطينا للبدائل الايجابية: البديل الاول أحيانا ثلاث درجات، البديل الثاني دائما درجتين، ودرجة واحدة للبديل الثالث أبدا، وبالنسبة للبنود السالبة فكانت

البديل الاول دائما ثلاث درجات، البديل الثاني درجتين، البديل الثالث درجة واحدة، وفي النهاية يتم جمع الدرجات في درجة واحدة تعبر عن الدرجة الكلية .

يوضح جدول (03): يوضح مفتاح التصحيح المعتمد لاسنتيان الدافعية للإنجاز

البدا	دائما	أحيانا	البدا
3	2	1	الدرجة

2-4- نتائج الدراسة الإستطلاعية:

الخصائص السيكومترية لأداة جمع البيانات:

- صدق الاستبيان:

هو مدى صلاحية الاختبار وصحته في القياس ما يعلن أنه يقيسه، فبدلنا صدق الاختبار إذا عن أمرين أساسيين هما: ما الذي يقيسه الاختبار ؟ وكيف ينجح في قياسه ؟ وليس لذلك علاقة باسم الاختبار بل بمضمونه . (إسماعيل، 2014، 46)

- صدق المحكمين: يعد بناء الاستبيان الاول الذي يتضمن (19) بند والاستبيان

الثاني الذي يحتوى على (25) بند، تم عرضهما على مجموعة من الأساتذة لهم خبرة ودراية في البحث العلمي بلغ عددهم (10) من تخصصات مختلفة، وتم استرجاع (7) استمارات وكان الغرض من هذا معرفة ما يلي:

- مدى ملائمة صياغة البنود .
- مدى ملائمة كتابة الفقرات وترتيبها.
- مدى ملائمة البدائل .
- أي ملاحظات واقتراحات خاصة بالمقياس .

وكانت ملاحظات المحكمين تنص أنه يجب تعديل بعض البنود من حيث الصياغة اللغوية .

جدول (04): يوضح العبارات قبل التعديل وبعد تعديل .

قبل التعديل	وبعد التعديل
أميل الى تطوير قنوات التواصل الاجتماعي والتربوي داخل المؤسسة التربوية وخارجها.	أميل الى تطوير قنوات التواصل الاجتماعي والتربوي داخل المؤسسة الثانوية وخارجها.
أفشل في أدائي للأعمال التي لا يسبقها استعداد.	أفشل في أدائي للأعمال التي لا يسبقها تحضير.
أجد صعوبة في تحسين أدائي.	أجد صعوبة في تطوير أدائي.

- الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) لمقياس الاتجاهات :

بعد تحديد درجات أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية قمنا بترتيب درجات العينة الاستطلاعية ترتيبا تصاعديا حسب الدرجة الكلية للمقياس، ثم ميزنا مجموعتين من افراد العينة البالغة (30) فردا، المجموعة العليا تكونت من (10) فردا وآخر دنيا تكونت من (10) فردا والعدد 10 يمثل تقريبا 27 بالمئة من العينة الاستطلاعية، بعد ذلك تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمستويين، ثم حساب قيمة ت للتعرف على دلالة الفروق بين المجموعتين الدنيا والعليا، والجدول يوضح ذلك:

جدول (05): يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الاتجاهات .

المجموعتين	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبارات	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
المجموعة العليا	10	1.75	0.09	8.54	0.01	0.000
المجموعة الدنيا	10	1.25	0.15			

يظهر من خلال الجدول السابق نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الدافعية للإنجاز حيث أن قيمة ت المحسوبة تساوي 8.54 وبما أن مستوى الدلالة 0.000 وهو اصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.01) فإن المقياس دال إحصائيا.

جدول رقم (06): يوضح معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية.

التجزئة النصفية	
سبيرمان وبراون	جيتمان
0.57	0.57

و يتضح من خلال الجدول رقم () الخاص بمعاملات الثبات لمقياس المستخدم في هذه الدراسة أن هذه المعاملات تراوحت ما بين 0.19 و 0.57 بعد الإعتماد على معامل جيتمان وسبيرمان براون في طريقة التجزئة النصفية، وهذا يعني أن المقياس ثباته:

✓ حسب سبيرمان براون ثبات متوسط

✓ حسب جيتمان ثبات متوسط

- **الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) لمقياس الدافعية للإنجاز :**

بعد تحديد درجات أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية قمنا بترتيب درجات العينة الاستطلاعية ترتيبا تصاعديا حسب الدرجة الكلية للمقياس، ثم ميزنا مجموعتين من افراد العينة البالغة (30) فردا، المجموعة العليا تكونت من (10) فردا وآخر دنيا تكونت من (10) فردا والعدد 10 يمثل تقريبا 27 بالمئة من العينة الاستطلاعية، بعد ذلك تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمستويين، ثم حساب قيمة ت للتعرف على دلالة الفروق بين المجموعتين الدنيا والعليا، والجدول يوضح ذلك:

جدول (07): يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الدافعية للإنجاز .

المجموعتين	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار ت	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
المجموعة العليا	10	2.61	1.58	10.19	0.01	0.000
المجموعة الدنيا	10	1.55	2.31			

يظهر من خلال الجدول السابق نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الدافعية للإنجاز حيث أن قيمة ت المحسوبة تساوي 10.19 وبما أن مستوى الدلالة 0.000 وهو اصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.01) فإن المقياس دال إحصائياً.

- ثبات لمقياس الدافعية للإنجاز .

يعتبر الثبات أحد الشروط الأساسية التي يجب أن تتوفر في الأدوات ونعني بذلك أن الاداة يجب ان تعطينا نفس الدرجات في المرات المختلفة التي نستخدمها لها لنفس الشخص الذي يقدر له السمة او الخاصية لموضوع القياس او تكون هي نفسها طالما أننا نستخدم نفس الظروف في للقياس، فثبات في الواقع يمثل دقة القياس او الاختبار وتقدير الثبات أمر ضروري مع كل اختبار.

- التناسق الداخلي للبند (ألفا كرونباخ):

تم استخراج معاملات ثبات الاختبار بطريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلة جيتمان وسبيرمان براون، والاتساق الداخلي α لكرونباخ، وفيما يلي عرض النتائج الآتية:

جدول رقم (08): يوضح معاملات الثبات بطريقة الاتساق الداخلي والتجزئة النصفية.

التجزئة النصفية		ألفا كرونباخ
جيتمان	سبيرمان وبراون	
0.50	0.50	0.60

و يتضح من خلال الجدول رقم (06) الخاص بمعاملات الثبات لمقياس المستخدم في هذه الدراسة أن هذه المعاملات تراوحت ما بين 0.60 و 0.50 بعد الإعتماد على معامل جيتمان وسبيرمان براون في طريقة التجزئة النصفية، ألفا كرونباخ، وهذا يعني أن المقياس ثباته:

- ✓ حسب ألفا كرونباخ ثبات مرتفع
- ✓ حسب سبيرمان براون ثبات متوسط
- ✓ حسب جيتمان ثبات متوسط

3- الدراسة الاساسية:

بعد ما تم التطرق الى اهم اجراءات الدراسة الاستطلاعية سيتم التطرق الى اجراءات الدراسة الاساسية، وعينتها، وكذا الاساليب الاحصائية المعتمدة .

3-1- اجراءات الدراسة الاساسية:

بعد القيام بالدراسة الاستطلاعية والوقوف على نتائجها تم تحديد فترة اجراء الدراسة الاساسية والتي امتدت من 25 / 02 / 2019 الى 28 / 03 / 2019، حيث تم اختيار عينة الدراسة الموزعين على مستشارين في مركز التوجيه بالوادي، المقدر عندهم بـ (55) مستشار ومستشارة .

جدول (09): يمثل نسبة توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الخبرة.

الجنس	العدد	النسبة المئوية
أقل من 6 سنوات	36	65%
أكثر من 6 سنوات	19	34%
المجموع	55	100 %

جدول (10): يمثل نسبة توزيع أفراد العينة الأساسية حسب الجنس.

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	17	31 %
أنثى	38	69 %
المجموع	55	100 %

مكان اجراء الدراسة:

تم اجراء دراستنا على مستشارين بمركز التوجيه بولاية الوادي .

3-2- عينة الدراسة الأساسية:

تم اختيار عينة الدراسة الأساسية من مركز التوجيه مدينة الوادي، وتكونت الدراسة من (55) مستشار ومستشارة، وقد تم اختيار هذه العينة بطريقة غير عشوائية قصدية. تعرف العينة غير العشوائية القصدية: بأنها يقوم الباحث باختيارها طبقاً للغرض الذي يستهدف تحقيقه من خلال البحث، ويتم اختيارها على أساس توفر صفات محددة في مفردات العينة تكون هي الصفات التي تتصف بها مفردات المجتمع محل البحث (ربحي، عثمان، 2000، 137)

3-3- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

إن الأساليب الإحصائية هي أحد الدعائم الرئيسية التي تقوم عليها الطريقة العلمية في بحثها في العلوم الاجتماعية، وقد تم الاعتماد في معالجة نتائج الدراسة الأساسية على الأساليب الإحصائية وبالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية الخاصة بالعلوم الاجتماعية "SPSS" لحساب الخصائص السيكومترية للدراسة (الصدق، الثبات) والمتوسط الحسابي واختبار (ت) وسبيرمان، براون، جيتمان، معامل الارتباط بيرسون، اختبار "ت" لدلالة الفروق .

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل الى اهم الاجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية ابتداء من المنهج المتبع كإطار عام للدراسة، ثم التطرق الى اجراءات الدراسة الاستطلاعية وما تعكسه من فوائد تمهد لإجراء الدراسة الاساسية، ومن ثم تحديد الاساليب الاحصائية المستخدمة التي تتماشى وطبيعة الموضوع في معالجة البيانات المتحصل عليها.

الفصل الخامس

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

1- عرض نتائج الدراسة

1-1- عرض نتائج الفرضية الأولى

1-2- عرض نتائج الفرضية الثانية

1-3- عرض نتائج الفرضية الثالثة

2- مناقشة نتائج الدراسة

2-1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى

2-2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية

2-3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

خلاصة الدراسة

اقتراحات الدراسة

قائمة المصادر و المراجع

الملاحق

تمهيد:

نعرض في هذا الفصل النتائج التي تم التوصل إليها بعد إجراءات الدراسة الأساسية بناء على المعالجة الإحصائية التي استخدمت، حيث يتم في هذه المرحلة البحثية تفريغ البيانات في جداول ثم عرضها ومناقشة النتائج المتحصل عليها (الجانب النظري والدراسات السابقة) لموضوع الدراسة .

1- عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

1-1- عرض نتائج الفرضية الأولى:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين اتجاهات مستشاري التوجيه نحو النظام المعتمد وعلاقته بدافعية الإنجاز .

جدول (11): يوضح قيمة ودلالة معامل الارتباط بيرسون بين الاتجاهات و الدافعية للإنجاز .

المتغيرات	ن	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة	دلالة الارتباط
الدافعية للإنجاز	55	0.30	0.05	دالة
الاتجاهات				

نلاحظ من خلال النتيجة المدونة بالجدول أعلاه أن قيمة معامل ($r=0.3$) وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.05 وبناء على ذلك أثبتت نتائج التحليل وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين الدافعية واتجاهات المستشارين نحو النظام المعتمد.

1-2- عرض نتائج الفرضية الثانية:

توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة (أقل من 6 سنوات) (أكثر من 6 سنوات) .

جدول رقم (12): لدلالة الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه

تعزى لمتغير الخبرة .

عينة أقل من 6 سنوات	عينة أكثر من 6 سنوات	ت" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة		
					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
49.19	45.63	1.80	53	غير دالة	7.23	6.78

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي في العينة الأقل من 6 سنوات يساوي 49.19 والانحراف المعياري لنفس الفئة يساوي 6.78، العينة الثانية أكثر من 6 سنوات المتوسط الحسابي يساوي 45.63 والانحراف المعياري يساوي 7.23

أن قيمة (ت = 1.80) وهي قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة.

1-3- عرض نتائج الفرضية الثالثة:

توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس.

جدول (13): دلالة الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه

تعزى لمتغير الجنس .

مستوى الدلالة	درجة الحرية	ت" المحسوبة	عينة الاناث: 38		عينة الذكور: 17	
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
غير دالة	53	2.30	6.89	46.05	6.09	50.52

يتضح من خلال الجدول اعلاه أن المتوسط الحسابي في عينة الذكور يساوي 50.52 بانحراف معياري قدره 6.09، والمتوسط الحسابي في عينة الذكور يساوي 46.05 بانحراف معياري قدره 6.89 ونلاحظ أن قيمة (ت = 2.30) وهي قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس .

2- مناقشة نتائج الدراسة.

2-1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تم التوصل بعد حساب معامل الارتباط إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (30.12) بين اتجاهات مستشاري التوجيه ودافعيتهم للإنجاز،

وهذه النتيجة تدل على أن الاتجاهات لا تؤثر بشكل كبير على الدافعية عند مستشاري التوجيه، وحسب النتائج المستمدة من الميدان اتضح أن اتجاهات مستشاري التوجيه نحو النظام المعتمد قوية وإيجابية (30.12)، كذلك الأمر بالنسبة لدافعتهم للإنجاز (36.27) فكل من الخاصية أو السمة تتواجد بمستويين مرتفعين لكن تبقى العلاقة ضعيفة.

هناك من المستشارين من يعطى أهمية للعملية الإرشادية ومنهم من له مستوى مرتفع في الأداء لأسباب قد تكون لديه شخصية قوية وضمير منهى وارتفاع روح المبادرات وتحمل المسؤوليات، أو مهنية كالتكوين أو التدريب المتواصل، وجود الأفراد الداعمة من الأسرة المدرسية (المدير، الأساتذة، التلاميذ) والأولياء والمجتمع المحلي ونظرتهم الى مهامه التي قد يعتبروها أساسية بالمقارنة مع مهام أطراف أخرى، الى جانب عوامل أخرى تعود الى توفر البنية المادية التحتية ووضوح المهام التي لا يغلب عليها طابع ميداني، مما أدت تقديم تسهيلات وتوفير المناخ الصحي لأداء المستشار لمهامه كما يعتقد ويتصور، ويترجم وضوح التصور والاجراءات والمهام المنوطة بالمستشار والتي ينص عليها النظام المعتمد من وزارة التربية ومنه ف الاتجاهات جاءت قوية ايجابية نتيجة لتفاعل هذه السمة مع خصائص وعوامل بشكل ايجابي، من بين هذه العوامل وضوح الدور لدى مستشار التوجيه أي المهام العملية الإرشادية في الواقع لا يكتنفها الغموض حيث يمارس مستشار التوجيه مهامه في بيئة أقل ما يقال عنها صحية ومتعددة المتغيرات سواء تعلق الأمر بالجانب الإداري حيث نجد مستشار التوجيه أن العمل الي يقوم به لا يغلب الطابع الإداري الروتيني بل يقوم بالكشف عن الحالات في الميدان، كذلك متابعة المسار البيداغوجي للتلميذ ضف الى ذلك البرامج المسطرة من قبل السلطات المعنية توضح من خلالها نشاطات الموسم الدراسي والأهداف المراد الوصول إليها كذلك الاجتماعات الدورية لمستشاري التوجيه من أجل تبادل الخبرات وطرح مناقشة المشكلات والصعوبات التي قد تعترض المستشار أثناء مهامه.

كذلك ادراك الشخص لقيمتة عمله نتيجة اتقانه للعمل يجعله يتفوق في مجال معين من مهمات مستشار التوجيه المتمثلة في التوجيه، الاعلام، الارشاد النفسي والتربوي، البحوث التربوية، المتابعة، التقييم والتقويم، ...).

من أهم العوامل التي ساهمت في تغيير الاتجاهات، تزويد الأفراد بالمعارف والمعلومات عن موضوع الاتجاه ولقد دلت الكثير من الدراسات على أن الحصول على المعرفة يكفي أحيانا لتعديل اتجاهاته بما يتمشى مع مضمون هذه المعلومات، اي الاتصال بالمستشارين عن طريق (ندوات، أيام تحسيسية، معارض...)، فهي مهنة تركز على علاقات تفاعلية قوية تستلزم الرضاء والرغبة في الانجاز.

فالاتجاهات هي عادات متعلمة من البيئة وفق قوانين الارتباط واشباع الحاجات، وأن الاتجاه يمكن تكوينه وتعديله باستخدام التعزيز اللفظي، فتعلم الاتجاهات يعتمد على مبدأ التعزيز، جاءت به النظرية السلوكية وعليه فالتغيير في المكون الوجداني سيؤدي الى التغيير في المكون المعرفي، والعكس صحيح، فهذا الاتساق الموجود بين هذين المكونين هو أساس ثبات: الاتجاه، وجهة نظر النظرية المعرفية . ويعتبر تعليم الاتجاهات عن طريق القدوة، والمحاكاة والتقليد، ومن أهم الاستراتيجيات المستخدمة في تكوين وتعديل وتغيير الاتجاهات (نظرية التعلم الاجتماعي).

فالاتجاه الايجابي للمستشار نحو عمله يعبر عن ادراكه لما يقدمه العمل من اشباع لحاجاته وتحقيق وتقدير لذاته، ما يرفع انتاجيته وكفاءته في الانجاز . وهو بذلك يدفع بالفرد الى القيام بالمهام بكل ارتياح واقتناع، ويسخر في ذلك كل الامكانيات المعرفية والمهارية في سبيل انجاح عمله والخروج بمرود أحسن.

نلاحظ ارتفاع الدافعية للإنجاز و الاتجاهات قوية ووجود علاقة ارتباطية ضعيفة بينهما فارتفاع الدافعية للإنجاز لا يؤثر على قوة الاتجاهات فهناك عوامل اخرى ادت الى ارتفاع الدافعية للإنجاز منها الحاجة وهي حالة من النقص او الافتقار او الاضطراب النفسي او الجسمي، لم يلقى اشباعا أثار لدى الفرد نوعا من التوتر والقلق لا يزول الا متى اشبعت

او قضيت الحاجة، حيث أن يشعر بحاجة لشيء ما تجعله يستجيب لها وللوصول الى ما يسعى اليه، فالهدف يمكن الفرد من اعادة التوازن النفسي والجسمي فمثلا عند كسب الاصدقاء فإن ذلك سيؤدي الى تحقيق التوازن، وهو النتيجة المعروفة والمباشرة لأداء مقصود من أجل إشباع حاجة تحقيق الذات، ومن ضمن تلك العوامل الحافز وهو دافع فطري لا يتضمن معنى الشعور ولا يفيد التحكم الإداري والذين يستخدمون كلمة الغريزة حافزا يدفع الى أنواع معينة من السلوك تؤدي الى أهداف معينة حتى ولو لم يعلم بها المستشار فالحافز قريب لكلمة الالاحاح، وان نظام الحوافز في العمل هو ما يدفع مستشاري التوجيه والسعي نحو التفوق والطموح وهذه الحالة قد يكون مادي أو معنوي لكي يشبع رغباته في الانجاز والعمل، وعكس الحافز هو الباعث دافع خارجي يؤثر على الدوافع الداخلية، (فالجوع حاجة أي دافع داخلي يختص بالنواحي البيولوجية، اما الطعام فهو باعث أي دافع خارجي يثير الجوع) .

بحيث أن الدافع للإنجاز في العمل يتأثر بميول مستشاري التوجيه نحو المثابة والابداع في انجاز عملهم والسعي نحو تحقيق هذا الهدف والذي يمثل رغبته وحاجة يسعون الى اشباعها، أي تنشأ الدافعية للإنجاز للمستشار بسبب عدة عوامل يرجع بعضها الى الفرد نفسه التي تشمل التنشئة الاجتماعية، التنشئة الوالدية، العوامل الثقافية والاقتصادية والدينية والعوامل الشخصية. أما البعض الآخر فيرتبط ببيئة الانجاز (الأداء) أي العوامل الخاصة بالبيئة الانجازية المتظمة طبيعة العمل، القيادة، العوامل الطبيعية، العمل والمثابة ومستوى الطموح . فمن منظور نظرية "سكينر" أن دافعية الانجاز لدى المستشارين تستثار وترتفع بواسطة المحفزات والمكافآت ويكون هذا التحفيز بمنح شهادات، الترقيات، الشكر ...

فإن الدافعية تؤدي الى حصول الانسان على أداء جيد في جميع أعماله وانجازاته، نظرا لارتفاع مستوى طموحه، فالأفراد اللذين يمتلكون دافعية عالية يحاولون الوصول إلى أقصى حد من الأداء تسمح به طاقاتهم بينما ينخفض مستوى الاداء عند الافراد اللذين يمتلكون دافعية منخفضة.

فوجود علاقة ضعيفة يعود الى أن الاتجاهات إستعداد وجداني مكتسب، ثابت نسبيا يميل بالفرد الى موضوعات معينة فيجعله يقبل عليها أو يحبذها أو يحبها، ولكن الدافعية لديه تكون مرتفعة بحكم الشعور بالمسؤولية والسعي نحو التفوق لتحقيق مستوى طموح مرتفع.

2-2- مناقشة الفرضية الثانية:

توجد فروق في مستوى الدافعية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة . ومن خلال النتائج المتحصل اليها ليتضح لنا انه لا يوجد فروق في مستوى الدافعية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة ،أي مدة العمل لم تحدث فارقا، و سنوات العمل ليس لها تأثير واضح تم التوصل إليه من خلال معالجة المعطيات المستمدة من الميدان، يعني هذا أنه هنالك عوامل ومتغيرات غير عامل الأقدمية تتفاعل فيما بينها وتؤثر على دافعيته الانجاز لدى مستشاري التوجيه. فنجد مثلا وضوح مهام مستشار التوجيه يجعل هذا الأخير يؤدي عمله دون أخطاء ولا عوائق تعترض على أداء مهامه بشكل سلس وواضح، أي يرتفع مستوى أدائه داخل المؤسسة وإذا كانت المهام واضحة فهي لا تتطلب خبرة كبيرة ومهارات عالية لأدائها.

يمكن ان يرجع السبب في عدم الاختلاف أنهم يتعرضون كلاهما لنفس مشكلات الإعداد والتدريب وكذلك ظروف العمل، كذلك كلاهما قد تلقى التأهيل الدراسي نفسه والتدريب نفسه على أيدي المدربين والمحاضرين أنفسهم وبالتالي فإن المفاهيم والمبادئ والقوانين والإجراءات الإرشادية واحدة.

كما يمكن أن يكون السبب أن قانون العمل الإرشادي والميثاق الأخلاقي نفسه يطبق من طرف المستشار بغض النظر عن مدة العمل والخبرات المتوفرة لديه. كذلك طبيعة الظروف التي يمر بها كل مستشار التوجيه بغض النظر عن سنوات عمله حيث يتعرضون لنفس الشروط والظروف الفيزيائية والتنظيمية السائدة داخل المؤسسة، مثلا قد يتعرض كل من القدامى والجدد العمال لصراع الدور، كما يتعرض لكثرة أو قلة العمل، سواء كانت كمية

كأن يطلب من العمال القيام بمهام أكثر مما يستطيع في ظرف زمن محدد أو كيفية، بحيث يعتقد أنه لا يملك المهارات الكافية والقدرة التي تمكنه من القيام بعمل ما.

ومن الخصائص السلوكية الشخصية الانجازية في العمل، المهام أي الافراد ذوي الدافع القوي للإنجاز يميلون الى القيام بالمهام التي تثير دافعيتهم للإنجاز، فيبدلون بذلك جهدا أكثر في محاولة الانجاز وتحقيق مستويات عالية من الأداء رغم ما يتعرضهم من محاولات فاشلة، الرضاء على الأداء والجهد المبذول والمثابرة، الطموح، والتغذية الراجعة، قيمة الوقت، الثقة في النفس والاعتزاز بالذات، التخطيط للمستقبل بحرص والاهتمام بوضع البدائل ودراستها، التغلب عن العقبات، الاهتمام بالتفوق من أجل التفوق ذاته وليس من أجل العائد منه أو من الفائدة التي تترتب عليه، الاهتمام والالتزام بالمسؤولية، مناقشة الآخرين ومحاولة التفوق عليهم، السهولة في وضع الأهداف وتحديدها والتخطيط لها، مقاومة الضغوط الاجتماعية التي قد يتعرضون لها . القدرة على توليد حلول جديدة للمشكلات، الاقدام على المهام المرتبطة بالنجاح، الثقة في القدرات والمهارات العالية، مواصلة الجهد والسعي عندما تكون المهام صعبة، العمل بقدر كبير من الحماس للاعتقاد بأن النتائج تتحقق في ضوء الجهد المبذول. فتعكس على أدائه بالإيجاب سواء كان المستشار لديه باع طويل في المسار المهني حديثا في مهمته ما عليه الا التقيد بالتعليمات والقيام بالإجراءات أو العمليات التي تنص عليها نصوص تنظيمية أي لا يحتاج ذلك الى خبرة طويلة وتبصر في أداء مهامه.

2-3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

من خلال نتائج الفرضية الثالثة التي تنص على وجود فروق في مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الجنس، قيمة (ت2.30) تعبر عن عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية، وهذا يدل على أن خصائص الجنسين لم تحدث فارقا في الدافعية، حيث تغير سلم القيم الاجتماعية التي كانت تفرق بين الاناث والذكور حيث سادت

نضرة حديثة لتفعيل دور المرأة وتحولها في كافة المجالات التي كانت بعيدة عنها من قبل
فوجد اليوم المهندسة، القاضية، الصحافية، المستشارة ...

وقد يرجع ذلك الى اصرار الاناث على الانجاز الى تغيير الوضع الاجتماعي للمرأة
بين الماضي والحاضر حيث لم تعد طموحات المرأة آمالها محصورة في المجال الأسري،
بل اتسعت تطلعاتها إلى مجالات الحياة الأخرى ومن بين الدراسة والمهنة، وكذلك وعي
الأولياء بأهمية التعلم والعمل في تحسين المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة والمجتمع
وعدم التفريق بين الاناث والذكور، يصبح ذلك العمل بالنسبة للمرشدين يمثل لهم متعة تزيد
من مستوى النمو المهني لديهم وتزيد من رغبتهم في انجاز عملهم على أكمل وجه مهما
كانت مهمته مع ضرورة الحفاظ على مبادئ التربية الصحية والتزام الزمن في انجاز عملهم
من أجل تحقيق نتائج ايجابية في عملهم من ناحية واشباع رغباتهم في الانجاز والعمل
بتقاني واخلاص من ناحية اخرى.

من خلال ما تم عرضه يتضح أن عمل مستشار التوجيه لا يتطلب فروقا في السمات
والخصائص بين الجنسين، أي وضوح الدور والاجراءات والمراحل واحدة لا تتطلب خبرات
طويلة ولا تعتبر مسائل معقدة تحتاج الى أنماط مختلفة من التفكير ومستويات مهارية عالية
كابتكار والتحليل المعمق بل تحتاج إلى المثابرة وتقاني في العمل والإجتهاد والالتزام في
العمل، أي الالتزام التنظيمي من أجل تنفيذ برامج معدة مسبقا وتحقيق الاهداف المسطرة التي
تعود بالفائدة على كافة أطراف الأسرة التربوية.

وتتفق نتائج هذه الفرضية مع دراسة فاروق عبد الفتاح (1986) التي توصلت نتائجها
إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الإناث والذكور في دافع الإنجاز لدى
المستشارين نحو العملية الارشادية، ودراسة موسى وصلاح أبو ناهية (1988) التي
أظهرت أيضا عدم وجود فروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز

الاستنتاج العام:

بعد اختبار موضوع الدراسة تم مراجعة الموروث الأدبي من أجل تحديد أكثر للموضوع على النحو التالي: "اتجاهات مستشاري التوجيه نحو النظام المعتمد وعلاقته بدافعية الانجاز" ولغرض الوصول إلى أهداف هذه الدراسة تم الانطلاق من التساؤلات التالية: - هل توجد علاقة ارتباطية بين الاتجاهات و الدافعية للانجاز لدى مستشاري التوجيه.

- هل توجد فروق في مستوى الدافعية للانجاز تعزي لمتغير الخبرة .

- هل توجد فروق في مستوى الدافعية للانجاز تعزي لمتغير الخبرة .

وبعد ذلك تم تحديد التعريف الاجرائي لمتغير البحث ثم توثيق بعض الدراسات السابقة و ما نُظر حول الموضوع كمعلومات ذات صلة مباشرة، ثم الشروع في إجراء هذه الدراسة في الميدان بداية بالدراسة الاستطلاعية و حيثياتها واختبار أداة جمع البيانات من حيث خصائصها السيكو مترية تمهيداً لإجراء الدراسة الأساسية، التي أجريت على عينة قوامها (55) مستشار و مستشارة ، اختيرت قصدية بأسلوب غير عشوائية. بعد ذلك تمت معالجة المعطيات المستمدة من الميدان بالاعتماد على الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث تم التوصل إلى النتائج التالية:

- تحققت الفرضية الأولى المتعلقة بوجود علاقة ارتباطية موجبة بين الاتجاهات والدافعية للانجاز لدى مستشاري التوجيه الا أن هذه العلاقة موجبة ضعيفة .

- لا توجد فروق في مستوى الدافعية للانجاز تعزي لمتغير الخبرة.

- لا توجد فروق في مستوى الدافعية للانجاز تعزي لمتغير الجنس .

الاقتراحات:

انطلاقاً من النتائج المتوصل اليها إرتأينا الا أن نقدم جملة من الاقتراحات في هذا

الموضوع و التي تتعلق بالجانب النظري و التطبيقي .

- إجراء المزيد من الدراسات حول اتجاهات مستشاري التوجيه و إضافة الى موضوع الدافعية لما لها من أهمية لأداء العملية الارشادية.
- اجراء دراسات حول علاقة الاتجاهات بالدافعية لدى مستشاري التوجيه و بمناهج مختلفة
- اجراء دراسات عن فاعلية البرامج الارشادية فيرفع مستوى الدافعية للإنجاز ويعدل الاتجاهات وطبيعتها.
- الاهتمام بتدريب مستشاري التوجيه على كيفية المساندة والمساعدة المعنوية والنفسية والمزيد من البرامج والادوات التي تسهم في كفاءة مستشاري التوجيه.
- التنسيق المتكامل مع أطراف العملية التربوية والمرشد النفسي.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

القرآن الكريم

- البرديني، أحمد اسماعيل (2006). واقع الإرشاد التربوي في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية لمحافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية. الجامعة الإسلامية، غزة.
- بن عطى، الخيري حسين (2008). الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين لمراحل التعليم العام بمحافظة الليث، القنطرة، رسالة ماجستير منشورة، المملكة العربية السعودية .
- جمعة، حيمود أولاد (2005). الاتجاه نحو المهنة وعلاقته بالتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني. رسالة ماجستير غير منشورة: جامعة ورقلة.
- خليفة، عبد اللطيف محمد (2000). دافعية للإنجاز. دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع. القاهرة.
- خويلد، أسماء (2005). الدافعية للإنجاز في ظل التوجيه المدرسي بالجزائر . (رسالة ماجستير: غير منشورة) . جامعة ورقلة.
- الرحو، جنان سعد (2005). أساسيات علم النفس .بيروت لبنان: الدار العربية للعلوم.
- الزعبي، أحمد محمد (2003). التربية الخاصة للموهوبين والمتفوقين وسبل رعايتهم وإرشادهم . دمشق: دار الفكر.
- زهران، حامد عبد السلام (2000): علم النفس الاجتماعي . القاهرة: مصر . عالم الكتب ط1
- السفاسفة، محمد إبراهيم (2003) . اتجاهات المرشدين التربويين في بعض
- المدارس الأردنية نحو عملهم، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، العدد6 ، الأردن

- سهل، فريد (2009). أثر التوجيه المدرسي على الدافعية للإنجاز وتقدير الذات لدى تلاميذ الثانوية . (رسالة ماجستير في علوم التربية: غير منشورة) جامعة الجزائر .
- شعراوي، علاء محمود (2000). أثر التغذية الراجعة الشفهية على الدافع للإنجاز لدى طلاب الصف الأول والثاني العدد الثالث والاربعون . 49.
- صحراوي، وافية (2002) . قيم العمل ودافعية للإنجاز لدى إدارات المؤسسات الجزائرية. جامعة الجزائر .
- العرفاوي، ذهبية (2008). أثر التوجيه المدرسي على الدافعية للإنجاز للشعب العلمية والأدبية . مذكرة ماجستير: غير منشورة .جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر .
- عكاشة، محمود فتحي (2002). الصحة النفسية . الاسكندرية: مطابع الجمهورية.
- علام، صلاح الدين محمود (2000) " أقياس والتقويم التربوي النفسي . دار الفكر العربي . ط1. القاهرة .
- عليان، رحي مصطفى، غنيم، عثمان محمد (2000) . مناهد وأساليب البحث العلمي . الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع، (ط.1)
- عوض، أحمد محمد (2007). الاختراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس . دار حامد للنشر والتوزيع: الاردن .
- عوض، أحمد محمود (2003). اتجاهات مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة نحو الإرشاد التربوي وعلاقتها بأداء المرشد التربوي . رسالة ماجستير .
- عوض، أحمد محمد (2004) . اتجاهات مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة نحو الإرشاد التربوي وعلاقتها بأداء المرشد التربوي . رسالة ماجستير منشورة: فلسطين .
- العوي مرزوق بن أحمد عبد المحسن، (2012) انظغوط النفسية المدرسية وعلاقتها بالإنجاز الأكاديمي ومستوى الصحة النفسية لدى عينة من طلاب الثانوية بمحافظة الليث .رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى: السعودية .

- الغريباوي، محمد عبد العزيز (2007). *الاتجاهات النفسية* . عمان الاردن: مكتبة المجتمع الغربي. دار مبادين للنشر والتوزيع .
- فشفسوس، إبراهيم طلعت منصور (1979). *الدافعية للإنجاز وقياسها* . مكتبة الانجلو المصريين. القاهرة .
- القطامي نايفة، الرفاعي عالية (2005). *نمو الطفل ورعايته*. القاهرة . دار الشروق. ط 02.
- كامل، احمد سهير (2000). *التوجيه والارشاد النفسي*. الازارطة . مركز الاسكندرية للكتاب .مجلة كلية التربية العدد السادس والستون .
- محمد علي، أبو جادو صالح (2004). *سيكولوجية التنشئة الاجتماعية*. عمان: دار المسيرة. ط 04 .
- محمد، جاسم محمد (2004). *علم النفس التربوي وتطبيقاته*. دار الثقافة للنشر والتوزيع: الاردن. المدارس الأردنية نحو عملهم. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات. العدد 6. الأردن
- مسني، محمود (2009). *علم النفس التربوي للمعلمين* . دار المعرفة الجامعية . الاسكندرية.
- المعايطه، خليل عبد الله (2000). *الإعلام التربوي تأصيله وتحصيله* .دار الفكر: الاردن . ط 1.
- مفاق، كمال (2007). *علاقة التحفيز بدافعية الإنجاز عند لاعبي القسم الوطني الأول لكرة القدم الجزائرية* . (رسالة ماجستير: غير منشورة) .جامعة الجزائر
- مقدم، عبد الحفيظ (2003). *الإحصاء والقياس النفسي والتربوي*. ديوان المطبوعات الجامعية: بن عكنون الجزائر .

الملاحق

ملحق رقم (01): يوضح درجة العلمية وتخصص للأساتذة المحكمين:

الاسم واللقب	التخصص	الدرجة العلمية
ليلي خنيش	علم النفس المدرسي	دكتورا
عمار حمامة	علم النفس العمل والتنظيم	أستاذ مساعد (أ)
مصطفى منصور	علوم التربية	دكتورا
عبد الرزاق بالموشي	علوم التربية	أستاذ محاضر (ب)
أحمد جلول	علم النفس المدرسي	استاذ محاضر (أ)
عبد اللطيف قنوعة	علم النفس التربوي	ماجستير
زواري احمد خليفة	علم النفس المدرسي	دكتورا

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم العلوم الاجتماعية

استبيان موجه للتحكيم

الاسم واللقب:

التخصص:

الدرجة العلمية:

استاذي الفاضل / استاذتي الفاضلة

تحية طيبة وبعد ...

في اطار انجاز مذكرة تخرج للحصول على شهادة الماستر في علوم التربية تخصص ارشاد وتوجيه والموسومة ب: اتجاهات مستشاري التوجيه نحو نظام التوجيه المعتمد وعلاقته بدافعية الانجاز .

نضع بين ايديكم استبيان للاطلاع على بنوده قصد الاشارة الى الملاحظات والتعديلات التي ترونها مناسبة وضرورية من حيث القياس والسلامة اللغوية .

التعريف الاجرائي لـ: الاتجاه:

الاتجاه تكوين فرضي يشير الى توجه ثابت أو تنظيم مستقر الى حد ما لمشاعر الفرد ومعارفه واستعداده للقيام بأعمال معينة نحو موضوع من الموضوعات المختلفة عيانية كانت أو مجردة ويتمثل في درجات من القبول والرفض لهذا الموضوع يمكن التعبير عنه لفظيا أو ادائيا .

التعريف الاجرائي لمكونات: الاتجاه:

✓ الاتجاه السلوكي: هو عبارة عن مجموعة التعبيرات والاستجابات الواضحة التي يقدمها الفرد في موقف ما بعد إدراكه ومعرفته وانفعاله في هذا الموقف .

ويشير إلى السلوكيات التي يقوم بها الفرد وتتعلق بموضوع الاتجاه، فيشمل السلوك الظاهر للفرد الموجه نحو موضوع الاتجاه

- ✓ **الاتجاه المعرفي:** وهو ما يتعلق بتوفر معلومات وخبرة وثقافة لدى الفرد تساعد على تكوين معارف ومعتقدات يتبناها اتجاه الشيء أو الحدث، وتكون تلك المعتقدات من الأفكار والمعرفة والمشاهدات والتفسير المنطقي للعلاقات بينها .
- ✓ **الاتجاه الوجداني:** يتألف من تقويمات الفرد (مشاعره، استجاباته العاطفية) الإيجابية أو السلبية نحو شيء ما أو شخص ما .

وينقسم الاستبيان الى قسمين:

أ - المعلومات الشخصية:

الجنس: ذكر () أنثى ()

ب - بنود الاستبيان:

• خيارات الاجابة

أبدا	دائما	أحيانا
------	-------	--------

العبارة	القياس		الصياغة	
	يقيس	لا يقيس	ملائمة	غير ملائمة
✓ الاتجاه السلوكي				
1				أضع برنامج سنويا للنشاطات
2				أقوم بشرح البرنامج لمدير المؤسسة التربوية
3				أسلم نسخة من برنامج النشاطات للاعلام
4				ألتزم باعداد وثيقة البرمجة الاسبوعية للنشاطات
5				اعد تقارير ثلاثية حول النشاطات بالمؤسسة
6				أشارك في مجالس الاقسام بصفة استشارية
7				أقوم باعدا الخطط الاعلامية للمدرسين عبر قنوات متعددة
✓ الاتجاه المعرفي				
8				ابحث باستمرار على صيغة تمكن من تبادل المعلومات مع مختلف المراكز عبر الولايات
9				يجب توسيع دائرة اعلام المتدربين لتمكينهم من بناء مشروعهم المدرسي والمهني
10				من المهم لمدير مركز التوجيه أن يقوم بعملية الاشراف على المستشارين
11				يجب على مدير المؤسسة أن يشرف اداريا على مستشاري التوجيه
12				من اهتماماته اعداد المشاريع في مؤسسات فيما يتعلق بمجال اختصاصه
13				التعرف على التلاميذ وطموحاتهم

14	الضروري تفعيل خلية الاعلام والتوثيق بالمؤسسات التابعة للمقاطعة				
✓ الاتجاه الوجداني					
15	أميل الى تطوير قنوات التواصل الاجتماعي والتربوي داخل المؤسسة التربوي وخارجها				
16	أرغب في التكوين المستمر في ميدان التقويم				
17	ارغب في استخدام برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية لتحليل وتقويم نتائج الامتحانات				
18	يسعدني مساعدة التلاميذ لبناء مشاريعهم الشخصية المهنية				
19	أحب مساعدة التلاميذ على معرفة ذاته وادراك قدراته الجديدة				

• التعريف الاجرائي لدافعية الانجاز:

هي تلك القوة النفسية الداخلة التي يدفع الفرد للمثابرة من أجل بذل الجهد من خلال سلوكات مهنية تدل على اقباله على العمل رغم مايمليه العمل من التزامات وارغامات وتعدد المهام الواجب أدائها على الوجه المطلوب .

❖ **سلوك الإنجاز:** هو سلوك يترجم دافعية مستشار التوجيه الى وقائع ملموسة تتعلق

بأداء مهامه مثل: تنظيم العمل، إنجاز العمل في وقته وترتيب الواجبات.

❖ **المثابرة في بذل الجهد:** كل سلوك يدل على أن المستشار يبذل جهدا في العمل،

وفي تصحيح أخطاءه، كحل المشكلات المهنية وعدم التهرب منها، محاولة

تحسين أدائه، متابعة العمل بعد خطأ صدر منه وإعتراف به.... إلخ.

❖ **الإقبال على العمل:** كل سلوك يصدر من المستشار يدل على رغبته في أداء عمله

اليومي بحماسة.

❖ **التوتر في العمل:** تأثر الأداء المهني المستشار بالمشاكل المهنية العلائقية

اليومية.

- ❖ **الطموح:** يظهر من خلال رغبة المستشار الوصول إلى مرتبة علمية ومهنية راقية، لتحسين أدائه الإنجازي المهني الدائم، ونستدل عليه من خلال:
- ✓ الرغبة في التخصص.
 - ✓ رغبة في النجاح.
 - ✓ الرغبة في الوصول لرتبة مهنية أعلى.
 - ✓ لديه صورة جيدة للمستقبل.

رقم البعد	القياس				العبـارات
	الصياغة	لا يقيس	لا يقيس	لا يقيس	
	غير ملائمة	ملائمة	غير ملائمة	ملائمة	
الدافعية للإنجاز					
✓ سلوك الانجاز					
1	أحس ان عملي ينقصه النظام				
2	أؤجل عمل اليوم الى الغد				
3	أحب أن اكمل عملي بسرعة				
4	أترجع عن انجاز ما قمت به				
5	قلما أنجح في انجازاتي اليومية				
✓ المثابرة في بذل الجهد					
6	أحاول معالجة الحالات الصعبة التي تصادفني				
7	أحدد ما أفعله في جدول زمني				
8	أجد صعوبة لمتابعة العمل عد الفشل				
9	لا يهمني أن افشل في إعداد عمل ما				
10	أجد صعوبة في تحسين أدائي				

✓ الاقبال على العمل				
11	أجد صعوبة في النهوض باكرا لممارسة العمل			
12	أجد صعوبة في العمل			
13	أجد صعوبة في لأداء العمل			
14	أفشل في أدائي للأعمال التي لا يسبقها استعداد			
15	أخشى الوقوع في أخطأ عند انجازاتي لعملي			
✓ التوتر في العمل				
16	أرغب في عمل شئ أتسلى به			
17	لدى مشاكل داخل العمل توترني			
18	لا اتقبل نصائح زملائي في العمل			
19	أشعر أن الاستمرار في بذل الجهد لحل المشكلات الصعبة مضيعة للوقت			
20	لا أستشير زملائي في الحالات الصعبة التي تصادفني			
✓ الطموح				
21	ليس لدى ميل للتكوين في تخصص معين			
22	لا أرغب في مناصب مهنية هامة			
23	ليس لدى مشاريع مهنية أخرى			
24	استمتع بالموضوعات والأعمال التي تتطلب ابتكار وحلول جديدة			
25	لدى صورة غير واضحة لمستقبلي			

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم العلوم الاجتماعية

استبيان موجه لمستشاري التوجيه

في اطار انجاز مذكرة التخرج بعنوان: "اتجاهات مستشاري التوجيه نحو نظام التوجيه المعتمد وعلاقته بدافعية الانجاز" اليك اخي المستشار (ة) استبيان يقيس اتجاهات حول خدمات الارشاد التربوي.

المطلوب منك التعاون معنا بالإجابة على عبارات الاستبيان في الخانة التي تراها مناسبة، ونحطكم علما ان اجابتكم ستحظى بسرية تامة خدمة للبحث العلمي .

البيانات الأولية: أملئ الفراغات بدقة وعناية

- الجنس: أنثى () ذكر ()
- الخبرة:
- التخصص:

التعليمة: يجب الاجابة على الجميع البنود دوك ترك اي خانة فارغة .

❖ استبيان الاتجاهات

رقم البعد	العبارات	دائما	أبدا	أحيانا
1	أضع برنامج سنويا للنشاطات			
2	أبحث باستمرار على صيغة تمكن من تبادل المعلومات مع مختلف المراكز عبر الولايات ...			
3	أميل الى تطوير قنوات التواصل الاجتماعي والتربوي داخل المؤسسة الثانوية وخارجها			

4	أقوم بشرح البرنامج لمدير المؤسسة التربوية		
5	يجب توسيع دائرة اعلام المتدربين لتمكنهم من بناء مشروعهم المدرسي والمهني		
6	أرغب في التكوين المستمر في ميدان التقويم		
7	أسلم نسخة من برنامج النشاطات للاعلام		
8	من المهم لمدير مركز التوجيه أن يقوم بعملية الاشراف على المستشارين		
9	أرغب في استخدام برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية لتحليل وتقويم نتائج الامتحانات		
10	ألتزم بإعداد وثيقة البرمجة الاسبوعية للنشاطات		
11	يجب على مدير المؤسسة أن يشرف اداريا على مستشاري التوجيه		
12	يسعدني مساعدة التلاميذ لبناء مشاريعهم الشخصية والمهنية		
13	اعد تقارير ثلاثية حول النشاطات بالمؤسسة		
14	اهتم بإعداد مشاريع في مؤسسات فيما يتعلق بمجال اختصاصه		
15	أحب مساعدة التلاميذ على معرفة ذاته وادراك قدراته الجديدة		
16	أشارك في مجالس الاقسام بصفة استشارية		
17	التعرف على التلاميذ وطموحاتهم		
18	أقوم بإعداد الخطط الاعلامية للمتمدرسين عبر قنوات متعددة		
19	الضروري تفعيل خلية الاعلام والتوثيق بالمؤسسات التابعة للمقاطعة		

❖ استبيان الدافعية للإنجاز

رقم البعد	العبـارات	أحياناً	دائماً	أبداً
1	احس ان عملي ينقصه النظام			
2	احاول معالجة الحالات الصعبة التي تصادفني			
3	اجد صعوبة في النهوض باكرا لممارسة العمل			
4	أرغب في عمل شئ اتسلى به			
5	ليس لدي ميل للتكوين في تخصص معين			
6	أؤجل عمل اليوم الى الغد			
7	أحدد ما أفعله في جدول زمني			
8	أجد صعوبة في العمل			
9	لدي مشاكل داخل العمل توترني			
10	لا أرغب في مناصب مهنية هامة			
11	أحب ان أكمل عملي بسرعة			
12	أجد صعوبة لمتابعة العمل بعد الفشل			
13	أجد صعوبة في أداء العمل			
14	لا أتقبل نصائح زملائي في العمل			
15	ليس لدي مشاريع مهنية أخرى			
16	أترجع عن انجاز ما قمت به			
17	لا يهمني أن افشل في اعداد عمل ما			
18	أفشل في أدائي للاعمال التي لا يسبقها تحضير			
19	اشعر ان الاستمرار في بذل الجهد لحل المشكلات الصعبة مضيعة للوقت			
20	استمتع بالموضوعات والاعمال التي تتطلب ابتكار وحلول جديدة			
21	قلما أنجح في انجازاتي اليومية			

22	أجد صعوبة في تطوير أدائي		
23	أخشى الوقوع في أخطاء عند انجازاتي لعملي		
24	لا استشير زملائي في الحالات الصعبة التي تصادفني		
25	لدي صورة غير واضحة لمستقبلي		

لحق رقم (4)

صدق الاتجاهات

Group Statistics					
	الجموعة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الكلية	دنيا	10	1.2579	.09431	.02982
	عليا	10	1.7579	.15925	.05036

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Differe nce	Std. Error Differe nce	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
الكليات Equal variances assumed	3.167	.092	-8.543	18	.000	-.50000	.05853	-.62297	-.37703
الكليات Equal variances not assumed			-8.543	14.622	.000	-.50000	.05853	-.62503	-.37497

ثبات الاتجاهات

	N	%
Cases Valid	29	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	29	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

eliability Statistics

N of Items		
Total N of Items		19
Correlation Between Forms		.403
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.574
	Unequal Length	.575
Guttman Split-Half Coefficient		.573

a. The items are: 1, 2, 3, 2, 2, 2, 3, 2, 2, 3.

b. The items are: 2, 2, 1, 1, 1, 2, 2, 3, 2.

Summary Item Statistics

		Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Inter-Item Correlations	Part 1	.036	-.383	.474	.857	-1.237	.037	10 ^a
	Part 2	.111	-.307	.556	.864	-1.810	.029	9 ^b
	Both Parts	.073	-.383	.579	.962	-1.512	.037	19

a. The items are: 1, 2, 3, 2, 2, 2, 3, 2, 2, 3.

b. The items are: 2, 2, 1, 1, 1, 2, 2, 3, 2.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	27.17	17.148	.292	.587	.464
2	26.10	19.953	-.219	.697	.561
3	26.55	16.756	.169	.477	.485
2	26.59	20.108	-.234	.621	.574
2	27.03	16.677	.311	.830	.456
2	26.48	15.401	.373	.711	.431
3	27.07	15.924	.507	.854	.422
2	27.14	18.052	.132	.740	.491
2	26.38	18.244	.000	.609	.523
3	27.21	18.027	.155	.593	.488
2	26.90	17.453	.167	.649	.484
2	27.24	17.618	.437	.876	.464
1	27.03	18.606	-.015	.705	.518
1	26.69	17.365	.117	.425	.496
1	27.34	18.520	.297	.755	.488
2	27.00	15.786	.469	.737	.422
2	27.28	18.207	.275	.793	.482
3	26.83	17.576	.128	.561	.492
2	26.79	16.099	.313	.616	.449

صدق الدافعية للإنجاز

Group Statistics

	المجموعة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الكلية	دنيا	10	1.5520	.10633	.03363
	عليا	10	2.1680	.15866	.05017

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	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الكلية	Equal variances assumed	1.564	.227	-10.199	18	.000	-.61600	.06040	-.74289	-.48911
	Equal variances not assumed			-10.199	15.728	.000	-.61600	.06040	-.74422	-.48778

ثبات الدافعية للإنجاز

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	78.4
	Excluded ^a	8	21.6
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.608
		N of Items	13 ^a
	Part 2	Value	.496
		N of Items	12 ^b
Total N of Items			25
Correlation Between Forms			.340
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.508
	Unequal Length		.508
	Guttman Split-Half Coefficient		.503

a. The items are: 2, 2, 1, 3, 3, 3, 1, 2, 2, 2, 2, 1, 1.

b. The items are: 1, 2, 2, 2, 2, 2, 2, 2, 2, 2, 1, 2.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2	44.38	45.315	.348	.641
2	44.55	52.399	-.208	.680
1	44.59	47.251	.220	.656
3	43.86	50.480	.008	.672
3	44.93	47.995	.195	.658
3	44.48	46.330	.279	.649
1	44.66	52.520	-.197	.684
2	44.17	45.505	.366	.640
2	44.31	45.079	.387	.637
2	44.52	42.973	.589	.616
2	44.83	49.219	.197	.658
1	44.10	46.382	.305	.647
1	44.52	45.473	.375	.639
2	45.03	47.820	.274	.651
2	44.86	43.837	.601	.619
2	44.76	45.547	.371	.640
2	44.38	51.530	-.098	.688
2	44.21	50.599	-.024	.679
2	44.79	48.884	.123	.665
2	44.59	50.823	.010	.668
2	44.45	43.399	.577	.618
2	44.52	43.044	.555	.618
2	44.72	56.993	-.497	.719
1	44.93	49.924	.051	.670
2	44.79	44.670	.494	.629

نصوص تنظيم المهام
منشور رقم : 219 / 1241 / 91 بتاريخ : 18/9/1991 تعيين مستشاري التوجيه في الثانويات
قرار رقم : 827 بتاريخ : 13/10/1991 يحدد مهام المستشارين والمستشارين الرئيسيين في التوجيه المدرسي والمهني ونشاطاتهم في المؤسسات التعليمية بالثانويات
منشور رقم : 269 / 1241 / 91 بتاريخ : 24/12/1991 تنظيم عمل مستشاري التوجيه الملحقين بالثانويات
منشور رقم : 321 / 124 / 92 بتاريخ : 18/10/1992 تعيين مستشاري التوجيه في الثانويات
برقية رقم : 866 بتاريخ : 15/5/1993 التذكير بمحتوى القرار الوزاري 871 بتاريخ 13-11-1991
منشور رقم : 245 بتاريخ : 4/12/1993 إجراءات تنظيمية لنشاط مستشاري التوجيه في الثانويات
منشور رقم : 249 / م.ت.إ. / 93 بتاريخ : 5/12/1993 توجيهات حول كيفية بناء البرنامج السنوي لنشاطات مراكز التوجيه
منشور رقم : 263 / م.ت. / 93 بتاريخ : 26/12/1993 التذكير ببعض الإجراءات الخاصة بتنظيم العمل بمراكز التوجيه المدرسي
منشور رقم : 214 / 6.2.0 / 98 بتاريخ : 10/3/1998 تنصيب أو إعادة تنشيط خلايا التوثيق والإعلام
منشور رقم : 327 / 6.0.0 / 00 بتاريخ : 15/11/2000 تعليمات خاصة بتنفيذ البرنامج التقديري للنشاطات
منشور رقم : 344 / 0.0.3 / 11 بتاريخ : 3/4/2011 التذكير بمهام مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية
منشور رقم : 349 / 0.0.3 / 12 بتاريخ : 20/5/2012 إعلام تلاميذ السنة الرابعة متوسط وإعداد القوائم الأولية للراغبين منهم في الالتحاق بالثانوية الجديدة القبة
منشور رقم : 432 / 0.0.3 / 12 بتاريخ : 3/10/2012 البرنامج التقديري الموحد لنشاط مراكز التوجيه المدرسي والمهني
منشور رقم : 76 / 0.0.5 / 2013 بتاريخ : 2/4/2013 التكفل ببرمجة دورات تكوينية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي

نصوص التكفل والمرافقة

منشور رقم : 24 / م.ت.م / 94 بتاريخ : 29/1/1994
تنظيم التعليم المكيف

منشور رقم : 1061 / و.ت / م.د. بتاريخ : 8/10/1996
التكفل بالتلاميذ ذوي الاحتياجات التربوية الخاصة

منشور رقم : 137 / 182 / 2005 بتاريخ : 3/10/2005
التكفل بالتلاميذ المقبولين في السنة الأولى من التعليم المتوسط بعد تنظيم الدورة
الاستدراكية سبتمبر 2005

منشور رقم : 526 / و.ت.و / أ.ع بتاريخ : 20/11/2006
التكفل بتلاميذ السنة الثالثة ثانوي

منشور رقم : 96 / و.ت.و / أ.خ.و بتاريخ : 10/3/2009
محاربة العنف في الوسط المدرسي

منشور رقم : 202 / 0.0.2 / 10 بتاريخ : 15/6/2010
إعادة تنظيم التعليم المكيف

منشور رقم : 771 / و.ت.و / أ.ع / 10 بتاريخ : 21/10/2010
التكفل بالتلاميذ المعوقين في الوسط المدرسي

منشور رقم : 1881/م.ع.ب/2012 بتاريخ : 11/12/2012
التصدي لظاهرة العقاب البدني والعنف اللفظي تجاه التلاميذ

منشور رقم : 44 / م.ع.ب / 2013 بتاريخ : 21/1/2013
التكفل بتلاميذ أقسام البكالوريا

نصوص التقويم

منشور رقم : 1011 / أ.ع / و.ت / 98 بتاريخ : 12/8/1998
التقويم البيداغوجي في المنظومة التربوية

منشور رقم : 253 / 6.0.0 / 00 بتاريخ : 5/9/2000
إعادة تنظيم التقويم المستمر في النظام التربوي

منشور رقم : 37 / 6.0.0 / 01 بتاريخ : 11/4/2001
تقويم تطبيق المناشير رقم: 250، 251 و 253

منشور رقم : 2039/ و.ت.و/أ.ع بتاريخ : 13/3/2005
إصلاح نظام التقويم التربوي

منشور رقم : 26 / 6.0.0 / 05 بتاريخ : 15/3/2005
إجراءات تقويم أعمال التلاميذ وتنظيمه

منشور رقم : 42 / 2005 بتاريخ : 27/3/2005
توضيحات بشأن تطبيق أحكام المناشير الخاصة بالتقويم التربوي

منشور رقم : 128 / 6.0.0 / 06 بتاريخ : 2/9/2006
تعديلات خاصة بعمليات تقويم أعمال التلاميذ

منشور رقم : 192 / و.ت.و / أ.خ.و بتاريخ : 9/7/2007
دراسة نتائج الامتحانات الرسمية في النظام التربوي

منشور رقم : 62 / و.ت.و / ر.د بتاريخ : 31/1/2013
تنظيم عملية التقويم المرحلي الإلزامي

نصوص المتابعة

منشور رقم : 510 / 1241 / 92 بتاريخ : 4/2/1992
تنصيب استبيان الاهتمامات والتقرير الثلاثي لنشاطات التوجيه في الثانوية

منشور رقم : 16 / 1996 بتاريخ : 3/9/1996
الاستدراك والدعم

منشور رقم : 319 بتاريخ : 22/1/1997
تنظيم الاستدراك والدعم في التعليم الثانوي

منشور رقم : 02 / 1998 بتاريخ : 17/1/1998
متابعة وتقييم عملية الاستدراك والدعم

منشور رقم : 53 / 118 / 1998 بتاريخ : 27/10/1998
حصص الاستدراك والدعم

منشور رقم : 884 بتاريخ : 10/9/2003
المعالجة التربوية والاستدراك

منشور رقم : 01 / 2004 بتاريخ : 13/11/2004
متابعة تنفيذ البرامج التعليمية في الأقسام المقبلة على الامتحانات الرسمية

منشور رقم : 104 / 0.0.3 / 2010 بتاريخ : 21/7/2010
إجراء فحوص لتقييم المكتسبات القبلية لتلاميذ السنة الأولى ثانوي

منشور رقم : 444 / 0.0.3 / 11 بتاريخ : 24/8/2011
إجراء فحوص لتقييم المكتسبات القبلية للتلاميذ الجدد في السنة الأولى ثانوي

منشور رقم : 265 / 0.0.3 / 12 بتاريخ : 11/3/2012
تنظيم حصص الدعم لفائدة تلاميذ السنة الثالثة ثانوي

منشور رقم : 328 / 0.0.3 / 13 بتاريخ : 31/7/2013
التقويم التشخيصي ودعم المكتسبات القبلية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية

مديرية التعليم ما بعد الأساسي
والتكنولوجيا.

الجزائر في 4 ماي 1991

الى

السادة: مديري التربية
«للاعلام والمتابعة»

السادة: مديري مراكز التوجيه المدرسي
والمهني

مديرية التوجيه والتقويم

رقم: 91/124/73

«للتطبيق»

— بولايات المنطقة 3 —

الموضوع: اجراءات خاصة بتوجيه التلاميذ في الجدوع المشتركة
المستحدثة في السنة 1 ثانوي.

المرجع: المنشور رقم 96/م. ت. م. ا. ع. ت/ 91 بتاريخ 1991/4/3.

ان المنشور الوزاري المشار اليه في المرجع أعلاه يتضمن انشاء جذوع مشتركة
في السنة 1 ثانوي تعويضا للشعب والتخصصات التقليدية، وينتج عن ذلك ضرورة
ادخال اجراءات جديدة في كيفية توجيه تلاميذ السنة 9 أساسي المقبولين في السنة
1 ثانوي في الجدوع المشتركة المستحدثة.

نوافيكم فيما يلي ببعض الاجراءات التي ستساعدكم في استغلال بطاقة التلميذ
للقبول والتوجيه:

1 — باب الرغبات: نذكركم بضرورة احترام رغبات التلاميذ الممتازين.
وينبغي أن تكون ترجمة الرغبات الموضوعية في جدول البطاقة كما يلي:

الجدوع المشتركة	الفروع السابقة المناسبة لها
جدع مشترك «علوم انسانية»	— الآداب، تقني التسيير
جدع مشترك «علوم تكنولوجية» «صيغة أ»	— تقني صناعي — هندسة مدنية — تقني رياضيات
جدع مشترك «علوم تكنولوجية» «صيغة ب»	— رياضيات — علوم — علوم اسلامية — بيوكيمياء