

University of Nizwa



جامعة نِزْوَى

كلية الآداب والعلوم

قسم التربية والدراسات الإنسانية

تأكيد الذات ودافعية الإنجاز لدى المشرفين التربويين

بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان

Self-assertion and Achievement Motivation for Supervisors
in Al Dhahira Governorate in Sultante of Oman

رسالة من الطالبة : خالصة بنت علي بن عبدالله الشندودي

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص الإرشاد النفسي

إشراف: الدكتورة هدى أحمد الضوى

المشرف الثالث: د/ كاظم محمد أحمد

المشرف الثاني : آمال محمد بدوي

٢٠١٤

University of Nizwa



جامعة نزوى

كلية الآداب والعلوم

قسم التربية والدراسات الإنسانية

تأكيد الذات ودافعية الإنجاز لدى المشرفين التربويين

بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان

Self-assertion and Achievement Motivation for Supervisors
in Al Dhahira Governorate in the Sultante of Oman

رسالة مقدمة من الطالبة : خالصة بنت علي بن عبدالله الشندودي

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص الإرشاد النفسي

إشراف: الدكتورة هدى أحمد الضوى

المشرف الثالث: د/ كاظم محمد أحمد

المشرف الثاني : آمال محمد بدوي

٢٠١٤

استمارة توقيع لجنة المناقشة بإجازة الرسالة

جامعة نزوى
University of Nizwa



جامعة نزوى
كلية العلوم والآداب
قسم التربية والدراسات الإنسانية
دراسات عليا/ ماجستير

استمارة توقيع لجنة المناقشة بإجازة الرسالة

اسم الطالبة: خالصة بنت علي بن عبدالله الشندودية

التخصص: الإرشاد النفسي

العام الجامعي: ٢٠١٤/٢٠١٥

- عنوان الرسالة : "تأكيد الذات ودافعية الإنجاز لدى المشرفين التربويين بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان"

- تاريخ المناقشة : ٢ مارس ٢٠١٥ م

توقيع لجنة المناقشة

اسم المناقش	التوقيع
د. محمد أحمد نقادي	
أ.د. مایسة محمد شکري	
أ.د. عبدالقوي سالم سعيد الزبيدي	

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"وما توفيقي إلا بالله عليه توكلت وإليه أنيب"

الإهداء

إلى من غرس في نفسي حب العلم والدين إلى روح أبي الطاهرة
إلى من كان بفضل دعائها المستمر أتممت هذه الرسالة إلي الغالية أمي
إلى من وقفت معي قلبا وقالبا.. أختي الغالية .. أم قيس
إلى من شاركتني طريقي في الرسالة وقدمت لي الكثير من الدعم المعنوي والفكري
أختي وصديقتيفاطمة الشكيلي
إلى الذين تحملوا معي أعباء الدراسة إلى..أبوعلي... وأبنائي...علي...فاطمة
..اليزيد.... الزهراء
إلى أختي الصغيرة التي أعطتني من وقتها الكثير أفنان

شكر و تقدير

الحمد لله حمد الشاكرين ، الحمد لله حمد الحامدين ، والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم ، الحمد لله على ما وهبني من طاقة وصبر ، ويسر لي السبل لإنجاز هذه الدراسة ، فلولا فضل الله وتوفيقه لما تحقق ذلك .

ويسعدني أن أقف وقفة إجلال وتقدير للدكتورة الفاضلة : هدى الضوى التي تكلمت بالإشراف على هذه الدراسة ومتابعتها متابعة دقيقة وتقديم كل ما لزم من نصح وإرشاد وتوجيه وإخراج ، وحرصها الشديد على أن يتم هذا العمل على أكمل وجه .

كما أتقدم بوافر شكري وتقديري إلى الدكتور / سيف العزري مشرف اللغة العربية بدائرة تنمية الموارد البشرية الذي أبدى الكثير من النصح والإرشاد والاقتراحات العلمية التي ساعدت على تعزيز هذه الرسالة .

كما يسرني أن أتقدم بالشكر الجليل إلى كل من وقف بجانبني ودعا لي بكل خير وأخص بالشكر الأستاذ / حكم الفارسي مدير دائرة الموارد البشرية بمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة . والشكر موصول للأستاذ / ذبيان الكلباني رئيس قسم العلوم الإنسانية بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة قسم الموارد البشرية.

الأستاذ / حمد مسعد المشرف الأول للمجال الأول قسم العلوم الانسانية بالموارد البشرية.... الذي يسر لي العمل لاستكمال رسالتي . وزملائي المشرفين التربويين (محمود اليحيائي ، ناصر الهنائي ، نصراء الكلباني ، سالمه المنور ، سليمة اليعقوبي، نعيمة الشهومي ، زوينة الشملي ، فاطمة الشكلي ، منى اليعقوبي) بالمجال الأول بتعاونهم الكبير معي .

عبدالحكيم الكلباني / طالب بجامعة السلطان قابوس .

الأستاذة / مريم المنذري باحث تربوي بوزارة التربية والتعليم .

فهرس المحتويات

المسلسل	المحتويات	رقم الصفحة
١	أعضاء لجنة المناقشة	ج
٢	الإهداء	هـ
٣	شكر وتقدير	و
٤	فهرس المحتويات	ز
٥	قائمة الجداول	ط_ ي
٦	قائمة الملاحق	ك
٧	ملخص الدراسة باللغة العربية	ل _ م
٨	الفصل الأول	١٠-١
٩	مقدمة الدراسة	٤-٢
١٠	مشكلة الدراسة	٧-٤
١١	أهمية الدراسة	٧
١٢	أهداف الدراسة	٨
١٣	حدود الدراسة	٨
١٤	مصطلحات الدراسة	١٠-٨
١٥	الفصل الثاني (الإطار النظري والدراسات السابقة)	١١
١٦	أولاً: الإطار النظري	١٢
١٧	١- تأكيد الذات	٢٦-١٢
١٨	٢- دافعية الإنجاز	٣٩-٢٧
١٩	ثانياً: الدراسات السابقة	٥٤-٤٠
٢٠	الفصل الثالث : الإجراءات المنهجية للدراسة	٥٥
٢١	منهج الدراسة	٥٦

٢٢	مجتمع الدراسة	٥٦
٢٣	عينة الدراسة	٥٧
٢٤	أدوات الدراسة	٥٨
٢٥	وصف المقاييس	٧١-٥٩
٢٦	إجراءات الدراسة	٧٢
٢٧	الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة	٧٣
٢٨	الفصل الرابع : نتائج الدراسة	٧٤
٢٩	أولا : نتائج التساؤل الأول	٨١-٧٥
٣٠	ثانيا : نتائج التساؤل الثاني	٨٥-٨٢
٣١	ثالثا: نتائج التساؤل الثالث	٩٢-٨٦
٣٢	رابعا: نتائج التساؤل الرابع	٩٨-٩٣
٣٣	خامسا: نتائج التساؤل الخامس	٩٨
٣٤	سادسا: نتائج التساؤل السادس	١٠٠-٩٩
٣٥	الفصل الخامس : مناقشة النتائج والتوصيات	١٠٣
٣٦	أولا : مناقشة النتائج	١١٧-١٠٣
٣٧	ثانيا : التوصيات	١١٨
٣٨	ثالثا: المقترحات	١١٩
٣٩	قائمة المراجع	١٢٠
٤٠	المراجع العربية	١٣٢-١٢١
٤١	المراجع الأجنبية	١٣٣-١٣٢
٤٢	الملاحق	١٥٦-١٣٤
٤٣	الملخص باللغة الانجليزية	A

قائمة الجداول

١٧-٢٠	ملامح الشخص المؤكد لذاته والشخص غير المؤكد لذاته	١
٥٧	توزيع العينة وفقا لمتغيري النوع وسنوات الخبرة	٢
٦١	العبارات المعدلة لمقياس تأكيد الذات وفقا لآراء لجنة المحكمين	٣
٦٢	جدول يبين ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية	٤
٦٣	حساب الثبات لمقياس تأكيد الذات بمعادلة ألفا كرونباخ	٥
٦٤	محاور مقياس تأكيد الذات	٦
٦٨	العبارات المعدلة لمقياس دافعية الإنجاز وفقا لآراء المحكمين	٧
٦٩	معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز وعبارات المقياس	٨
٧٠	معامل الثبات لمحاور مقياس دافعية الإنجاز من خلال معادلة كرونباخ	٩
٧١	محاور مقياس دافعية الإنجاز وأرقام العبارات في كل محور	١٠
٧٥	المعيار المعتمد في تفسير نتائج السؤال الأول للدراسة حسب المتوسط الحسابي	١١
٧٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تأكيد الذات بالنسبة لمحاور المقياس مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي	١٢
٧٧	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تأكيد الذات لمحور الجسارة في التفاعل الاجتماعي مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي	١٣
٧٩	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تأكيد الذات لمحور الاستقلال بالرأي مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي	١٤
٨٠	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تأكيد الذات لمحور قدرة التعبير عن المشاعر مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي	١٥
٨١	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تأكيد الذات لمحور الدفاع عن الحقوق مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي	١٦
٨٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-Test	١٧

	لمحاور مقياس تأكيد الذات	
١٨	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالنسبة لمتغير الخبرة لجميع محاور المقياس	٨٤
١٩	تحليل التباين الأحادي لمتغير الخبرة التدريسية لمحاور مقياس تأكيد الذات	٨٥
٢٠	المعيار المعتمد في تفسير نتائج السؤال الأول للدراسة حسب المتوسط الحسابي	٨٦
٢١	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى دافعية الإنجاز بالنسبة لمحاور المقياس مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي	٨٧
٢٢	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الإنجاز لمحور المثابرة مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي	٨٨
٢٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الإنجاز لمحور الشعور بالمسؤولية مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي	٨٩
٢٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الإنجاز لمحور الطموح مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي	٩٠
٢٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الانجاز لمحور ادارة الوقت مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي	٩١
٢٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الإنجاز لمحور المنافسة مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي	٩٢
٢٧	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-Test لمحاور مقياس دافعية الإنجاز	٩٤
٢٨	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الخبرة لجميع المحاور	٩٥
٢٩	تحليل التباين الأحادي لمتغير الخبرة التدريسية لمحاور مقياس دافعية الإنجاز	٩٦
٣٠	اختبار LSD للمقارنات البعدية لمتغير سنوات الخبرة لمحور المنافسة وللمجموع الكلي	٩٧
٣١	معامل ارتباط بيرسون بين محاور متغيري تأكيد الذات ودافعية الإنجاز	٩٨
٣٢	تباين الانحدار البسيط على مقياس تأكيد الذات ودافعية الإنجاز	٩٩

قائمة الملاحق

م	اسم الملحق	الصفحة
١	مقياس تأكيد الذات المرسل للمحكمين	١٣٦-١٤٠
٢	مقياس دافعية الإنجاز المرسل للمحكمين	١٤١-١٤٦
٣	أعضاء لجنة تحكيم مقياس تأكيد الذات ومقياس دافعية الإنجاز	١٤٧-١٤٨
٤	الصورة النهائية لمقياس تأكيد الذات ودافعية الإنجاز	١٤٩-١٥٦
٦	رسالة تسهيل مهمة صادرة من جامعة نزوى	١٥٧
٧	رسالة تسهيل مهمة صادرة من المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة	١٥٨
٨	الملخص باللغة الإنجليزية	A

ملخص الدراسة

تأكيد الذات ودافعية الإنجاز لدى المشرفين التربويين بمحافظة الظاهرة بسلطنة

عمان

إعداد : خالصة بنت علي بن عبدالله الشندودي

إشراف: د. هدى أحمد الضوى

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى دافعية الإنجاز وتأكيد الذات لدى المشرفين التربويين ودراسة العلاقة بين بعض المتغيرات (النوع _الخبرة) وكل من تأكيد الذات ودافعية الإنجاز والتوصل إلى العلاقة بين كل من دافعية الإنجاز وتأكيد الذات لدى المشرفين التربويين مع الكشف عن إمكانية التنبؤ بتأكيد الذات لدى المشرفين التربويين من خلال تأثير دافعية الإنجاز. وقد اشتمل مجتمع الدراسة على جميع مشرفي محافظة الظاهرة والبالغ عددهم (١١٩) مشرفاً ومشرفة وقد تم استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة .

كما تم تطوير أداتي الدراسة (مقياس تأكيد الذات لطريف شوقي (١٩٩٨) ومقياس دافعية الإنجاز لعبد اللطيف محمد خليفة (٢٠٠٠) .

وأظهرت نتائج الدراسة أن المستوى العام لمستوى تأكيد الذات ودافعية الإنجاز حسب استجابات أفراد العينة جاء مرتفعاً بشكل عام وجاء محور الجسارة في التفاعل الاجتماعي والدفاع عن الحقوق في (مقياس تأكيد الذات) أكثر ارتفاعاً لدى الذكور من الإناث .

أما بالنسبة لمستوى تأكيد الذات بين الذكور والإناث فليست هناك فروق دالة احصائياً بين الذكور والإناث ما عدا محوري الجسارة في التفاعل الاجتماعي والدفاع عن الحقوق حيث كانت هذه الفروق لصالح الذكور..أما بالنسبة لمستويات الخبرة الإشرافية فلا توجد فروق في جميع المحاور مما يدل على أن جميع أفراد العينة على اختلاف مستوياتهم في الخبرة التدريسية متقاربين في مستويات تأكيد الذات .أما فيما يتصل بمستوى دافعية الإنجاز فلا توجد فروق بين الذكور والإناث حيث تتساوى بينهم مستويات دافعية الإنجاز .

أما فيما يتصل بمستوى الخبرة الإشرافية في مستوى دافعية الإنجاز فإنه لا توجد فروق احصائية في مجال الشعور بالمسؤولية والمثابرة والطموح وإدارة الوقت أما في مجال المنافسة فقد وجدت فروق لصالح أصحاب الخبرة من (١-٥) سنوات كما تشير النتائج إلي اسهام درجات أفراد العينة على مقياس تأكيد الذات في التنبؤ بدرجاتهم على مقياس دافعية الإنجاز وهذه النتيجة دليل على وجود علاقة دالة ارتباطية بين تأكيد الذات ودافعية الإنجاز لذلك فإن اختيار الأفراد المناسبين للوظيفة والذين يتمتعون بتأكيد الذات عالي سيكون له أثر إيجابي على الوظيفة .

فصل الأول

الإطار العام للدراسة

مقدمة الدراسة

مشكلة الدراسة

أهمية الدراسة

أهداف الدراسة

حدود الدراسة

مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة الدراسة:

لا تستقيم حياة الفرد إلا بإدراكه لذاته ووضوح أهدافه ووسائل تحقيقها بالتفاعل المثمر مع أبناء مجتمعه فالشخص المؤكد لذاته يطور وسائل للاتصال تمكنه من الاحتفاظ باحترامه لذاته وتحقيق السعادة وإشباع الحاجات والدفاع عن حقوقه من غير إيذاء للآخرين أو التسلط عليهم .

إن اهتمام علماء النفس بمفهوم تأكيد الذات كان منذ عام ١٩٣٤ وقد دخل هذا المفهوم ميدان العلاج النفسي على يد المعالجين السلوكيين ، و كان من أهم أعلامهم ولبه (Wolpe) الذي أدخله ضمن فنياته العلاجية (فنية الاستجابة التوكيدية) ويعد ولبه (Wolpe) هو أول من اقترح مفهوم التوكيدية بدلا من الاستشارية لذلك نجد أن الكثير من العلماء تناول السلوك التأكيدي على أنه "القدرة على التعبير عن أي انفعال نحو المواقف والأشخاص بطريقة ملائمة اجتماعياً" (الصبان ، ٢٠١١).

وقد جاء وصف سمة التأكيدية لدى شوقي (١٩٩٨، ص ٥٩) "بأنها مهارات سلوكية لفظية وغير لفظية، ونوعية، وتوقعية، ومتعلمة، ذات فعالية نسبية تتضمن: تعبير الفرد عن مشاعره الإيجابية والتي هي (تقدير - ثناء) وسلبية والتي هي (غضب، واحتجاج) بصورة ملائمة ومقاومة للضغوط التي يمارسها الآخرون لإجباره على إتيان ما لا يرغبه أو الكشف عن فعل ما يرغبه والمبادرة بنفسه والاستمرار في إنهاء التفاعلات الاجتماعية والدفاع عن حقوقه ضد من يحاول انتهاكها، شريطة عدم انتهاك حقوق الآخرين". إن معظم أصحاب النظريات في علم النفس يميلون إلى الاتفاق بشكل عام على أن أنواع الخبرات المبكرة يمكن أن تقود إلى التأكيد بالذات أو عدم تأكيدها فإن الشعور يكون بالثقة والاطمئنان أو الشعور بالاكنتاب. ويعد تأكيد الذات وانعدامه أنماطا متعلمة من خلال الاستجابة لمواقف اجتماعية وليس خاصة تظهر في مرحلة المراهقة أو بداية سن الرشد صدفة .

والدافعية تمثل عاملاً هاماً يتفاعل مع قدرات الفرد ليؤثر على سلوك الأداء الذي يبديه الفرد في العمل وهي تمثل القوة التي تحرك وتستثير الفرد لكي يؤدي العمل أي قوة الحماس أو الرغبة للقيام بمهام العمل وهذه القوة تنعكس في كثافة الجهد الذي يبذله الفرد وفي درجة مثابرته واستمراره في الأداء وفي مدى تقدمه لأفضل ما عنده من قدرات ومهارات في العمل (شوشان ، ٢٠٠٩) .

كما تعد دراسة دافعية الإنجاز من الدراسات المهمة في العصر الحالي ، ليس فقط في المجال النفسي ولكن أيضاً في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعملية ، إذ يمثل الدافع للإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه، وفي إدراكه للموقف كما يعد الدافع للإنجاز مكوناً أساسياً في سعي الفرد نحو تحقيق ذاته وتأكيد لها من خلال ما ينجزه من أعمال ، وفيما يحققه من أهداف، وفيما يسعى إليه من سلوك في حياة أفضل ومستويات أعظم لوجوده الإنساني (خليفة ، ٢٠٠٠).

وتمثل دافعية الإنجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدافعية الإنسانية و التي اهتم بدارستها الباحثون في مجال علم النفس الاجتماعي، وبحوث الشخصية، وكذلك المهتمون في التحصيل الدراسي والأداء المعلمي في إطار علم النفس التربوي، هذا فضلاً عن علم النفس المهني ودراسة دوافع العمل وعوامل النمو الاقتصادي .

ولقد أخذت الدافعية اهتماماً كبيراً من جهود المهتمين في المجال التربوي منذ بداية هذا القرن وتناولها علماء النفس والاجتماع والتربية بالدراسة والبحث، وأعطى فرويد الدافعية وزناً كبيراً في نظريته لغريزة الجنس والعدوان، وأكد عليها فروم وماسلو في نظريتهما للحاجات .

ويرتبط مفهوم دافعية الإنجاز بأفكار موراي (Murray) في كتابه استكشاف الشخصية ١٩٣٨م ، أما بالنسبة للدراسات المنظمة في هذا المجال فقد ارتبطت بأعمال (ماكيلاند) حيث يعرف دافعية الإنجاز بأنها " الأداء في ضوء مستوى الامتياز أو مجرد الرغبة في النجاح" (موراي ، ١٩٨٠ ، ص ١٩٣) وتمثل النزعة مكوناً أساسياً في دافعية الانجاز، وتعد الرغبة في التفوق والامتياز والإتيان بأشياء ذات مستوى راق خاصية مميزة للشخصية ذات المستوى الرفيع في الإنجاز .

ويرى عدد من السيكولوجيين أن الدافعية ميل للعمل أو إنجاز هدف أو حالة خاصة. فالدافعية في نظرهم سيكولوجية ، وأنه يمكن للأفراد أن يكون دافعهم للإنجاز في مستوى مرتفع أو مستوى منخفض ،

وأن الدافع للإنجاز يمكن أن يطبق في النشاطات التي يمكن للفرد أن ينجح فيها أو يفشل (النابلسي ١٩٩٣م).

فالأفراد ذوو الدافعية العالية للإنجاز يمتازون بقدرتهم على وضع تصورات مستقبلية معقولة ومنطقية في إيجاد حلول للمشكلات التي يواجهونها والتي تمتاز بأنها متوسطة الصعوبة ويمكن تحقيقها ويقف خلف الدافعية المرتفعة التي تنم عن إنجاز عالي المستوى جملة من الأسباب والتصورات التي تحظى بها شخصية الفرد، ويشهد العالم المعاصر تغيرات كبيرة وجدية في مجالات الحرية الفردية والاجتماعية والتحول الديمقراطي وهناك مناداة عالمية ومحلية بضرورة إجراء إصلاحات في مجالات الحرية والديمقراطية وحتى تحقق هذه المهام نجاحها في المجتمع يفترض أن تبدأ هذه الحرية من داخل الفرد؛ وذلك لمعرفة قدرته على التعبير عن انفعالاته وعن نفسه في مواقف الحياة المختلفة (الغافري ، ٢٠٠٩) كما أن تأكيد الفرد لذاته أصبح مؤشراً دالاً على الشخصية السوية للفرد ، فالشخص التوكيدي هو الشخص الإيجابي في علاقاته الاجتماعية ، الجريء ، الواثق من نفسه، الذي يستطيع أن يناقش ويبدى رأيه ويدافع عن وجهة نظره وبمقدوره التعبير عن أفعاله ، وتعبيراته الانفعالية الإيجابية الدالة على الاستحسان والقبول (بني يونس ، ٢٠٠٥).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تحظى الدافعية للإنجاز بقدر كبير من اهتمام علماء النفس أكثر من أي دافع آخر ويرجع هذا الاهتمام لحد كبير إلى أن دافعية الإنجاز أصبحت مقترنة للأذهان بالجوانب المشرقة والبناءة من الشخصية الإنسانية؛ وذلك أن المنافسة من أجل بلوغ معايير التميز تمثل موضوعاً أساسياً في حياة الفرد وهذه المنافسة تؤدي دوراً مؤثراً في نمو وتقدم أي مجتمع .

والاهتمام بدراسة دافعية الإنجاز لا يقتصر على أهميتها في المجال النفسي ، بل يمتد إلي جميع الميادين التطبيقية والعملية ، كالمجال الاقتصادي والإداري والمجال التربوي والمجال الأكاديمي، حيث يعد الدافع للإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه ، وفي أدائه للمواقف، ويساعد في فهم وتفسير سلوك الفرد، وسلوك المحيطين به ، كذلك تعد الدافعية للإنجاز ذات أهمية بالغة للحفاظ على مستوى الأداء المطلوب أو تحسين هذا الأداء للأفضل ويشير ماكيلاند إلي دور الدافعية في رفع مستوى إنجاز

الفرد في المجالات المختلفة كما أن النمو المهني للعاملين في أي مؤسسة يعد بمثابة دافع للإنجاز (خليفة ٢٠٠٠)، كذلك الإنتاجية والجودة في المخرجات المختلفة لجوانب حياة الإنسان لا تتأثر بدافعية العاملين للإنجاز فحسب، بل أيضا بما يتوفر لديهم من سمات الشخصية. ومن أهم هذه السمات توكيد الذات حيث القدرة على التعبير عن الأفكار ، والمشاعر بطريقة مباشرة مع احترام الآخر وحاجاته وعدم المساس بحقوقه المادية ،أو المعنوية (عبد الحميد، ٢٠٠٣). وقد حدد أوزيل المشار إليه في (العلي، وسحلول ٢٠٠٦) وآخرون ثلاثة أبعاد لدافعية الإنجاز وهي :

١- البعد المعرفي ويشير إلي حالة انشغال الفرد بمهمة معينة لإشباع حاجاته المعرفية من خلال ما يكتشفه من معرفة جديدة يعد بحد ذاتها مكافأة له .

٢- بعد تكريس الذات وهي رغبة الفرد في مزيد من السمعة والمكانة نتيجة الأداء المتميز مما يشعر الفرد بكفاءته واحترامه لذاته .

٣- بعد الانتماء ويتجلى في الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين وتقديرهم مما يزيدهم في ثقته بنفسه.

ويمكن القول إذن أن تأكيد الذات ودافعية الإنجاز تعдан من المحددات المهمة للسلوك الإنساني بأشكاله المختلفة . كما أنها من المتطلبات المهمة في كثير من المهن ومنها مهنة الإشراف التربوي حيث يعد المشرف التربوي المظلة العريضة في حقل التربية والتعليم لما يحمله من أدوار ومسؤوليات متعددة تصب جميعها في بوتقة توكيد المخرجات التعليمية والتربوية من معلمين ومناهج وطلاب وتطوير دائم وشامل للمنظومة التعليمية لتواكب متطلبات العصر والمستقبل .

وتبرز أهمية المشرف التربوي بتعدد الوظائف المكلف بأدائها ، فهو مطالب بتقويم المعلمين والعمل على تدريبهم المستمر وبتنشيط البحث والإبداع والإنتاج التربوي بالإضافة إلى الاهتمام بالطالب من حيث قدراته ومستواه ومشكلاته وحاجاته (مصلح ، ٢٠١١م) . وغير ذلك يكلف المشرف التربوي بتقويم المناهج والكتب المدرسية ودراسة تقارير الكفاية ومتابعة الأداء المدرسي وأعمال المشاغل والدروس التربوية بالإضافة إلى الزيارات الإشرافية للمعلمين و أصبح المشرف التربوي اليوم حلقة الوصل بين السلطات التربوية والمعلم والطالب فهو يمثل الإدارة على ساحة العمل الميداني ويحرص على ما تم وضعه من

أهداف وسياسات ومناهج وما أقرته من توجيهات ،وهو مسؤول عن تحسين العملية التعليمية والتعلمية عن طريق تحسين أداء المعلم ، ومكلف بتنشيط حركة التطوير التربوي في المدارس التي يشرف عليها .

وانطلاقاً من هذه الأدوار التي يضطلع بها المشرف التربوي وإيماناً بفعالية التأثير الذي يحدثه في العمل التربوي ، ولتكون هذه الأدوار واقعا وملموسا ومؤثرا ينعكس في أداء المعلم وسلوكه واتجاهاته، كان حتماً على المشرف التربوي أن يتمتع بدافع عال للإنجاز ، ومستوى واضح من تأكيد الذات يتيح له فرصة التمايز والحضور الفردي آراء وأفكار وأداء . فقد ذكر موراى أنه لا بد للشخص المنجز أن يحصل على درجة مرتفعة من الإنجاز وأن يتغلب على العوائق ويتنافس ويتفوق على الآخرين مع بذل الجهود الشاقة المستمرة في سبيل إنجاز ما يقوم به (الفيفي، ٢٠٠٨) .

وهناك عدة دراسات أكدت على العلاقة ما بين تأكيد الذات ودافعية الإنجاز حيث أكدت دراسة (بنى اسماعيل، ١٩٩٧) على العلاقة بين دافعية الإنجاز وتأكيد الذات حيث يعد الدافع للإنجاز عاملاً أساسياً في سعي الفرد في تأكيد وتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه من أهداف وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل ومستويات أعظم لوجوده ، ويذكر (عبد الحميد، ٢٠٠٣) أن الإنتاجية سواء كانت اقتصادية أو خدمية لا تتأثر فقط بدافعية العاملين للإنجاز فحسب ، بل أيضاً بما يتوفر لديهم من سمات الشخصية ، ومن أهم هذه السمات تأكيد الذات حيث القدرة على التعبير عن الأفكار والآراء والمشاعر بطريقة مباشرة مع احترام الآخر وحاجاته وعدم المساس بحقوقه المادية والمعنوية .

كما أوصت دراسة (الخطيب، ١٩٩٦) إلى ضرورة عمل المزيد من الدراسات حول علاقة دافع الانجاز بتأكيد الذات لدى الذكور والإناث مما يدل على العلاقة الوثيقة بينهما .ويذكر (البراشدي ، ٢٠١٢) أنه بات من الضروري أن يمتلك المشرف التربوي كفايات تساعد على تحقيق أهدافه التربوية منها كفايات شخصية وكفايات إنسانية وكفايات فنية، وكفايات إدارية.

ونظراً لأن الإشراف التربوي وظيفة حديثة نسبياً في عمان وما تتطلبه هذه المهنة من قدرات ومهارات نوعية لم تتوفر لممارسيها الفترة الكافية لإتقانها ، ولم يتعرضوا للخبرات النوعية من دورات وتدريب يحقق متطلباتها.

بالإضافة إلى أن متغيري تأكيد الذات والدافعية للإنجاز من أهم المتغيرات المفضل توافرها لدى المشرف التربوي حتى يتمكن من القيام بأعباء وظيفته ، ومع عدم توفر دراسات اهتمت بدافعية العاملين

للإنجاز وعلاقتها بتوكيد الذات في حدود علم الباحثة جاءت هذه الدراسة لتحاول الإجابة عن هذه التساؤلات :

- ١- ما مستويات تأكيد الذات عند أفراد عينة البحث؟
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى تأكيد الذات تعزى لمتغيري النوع وسنوات الخبرة ؟
- ٣- ما مستويات دافعية الانجاز عند أفراد عينة البحث؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى دافعية الإنجاز تعزى لمتغير النوع وسنوات الخبرة؟
- ٥- هل هناك علاقة ارتباطية حول مستوى تأكيد الذات ومستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة؟
- ٦- ما مدى إسهام درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس تأكيد الذات في التنبؤ بدرجات مقياس دافعية الإنجاز؟

أهمية الدراسة :

ترجع أهمية الدراسة للأسباب الآتية :

- ١- تمثل هذه الدراسة إضافة إلى أدبيات الإشراف التربوي ، لاسيما أنها تعد من الدراسات الأولى من نوعها بالسلطنة على حد علم الباحثة. والقليلة على مستوى الوطن العربي في هذا المجال . فمن خلال مراجعة رسائل الماجستير عن تأكيد الذات وعلاقته بدافعية الإنجاز ، وجد أن معظم الدراسات كانت تركز على مفهوم الذات أو تقدير الذات ولم يتم التطرق إلى تأكيد الذات وإذا وجدت فإنها تختص فقط بتأكيد الذات ودافعية الإنجاز من خلال الناحية الأكاديمية والتحصيل الدراسي فقط زيادة على ذلك أن معظم عيناتها كانت من الطلبة .
- ٢- تأتي أهمية هذه الدراسة ، كوننا في عمان نولي جل الاهتمام بتنمية الثروة البشرية والعمل على تدريبها لتكون ثروة موجهة تتحلى بروح دافعية الإنجاز ومؤكدة لذاتها.

٣- توجيه انتباه المسؤولين المعنيين بالإشراف التربوي إلى ما يتطلبه العمل في الإشراف التربوي من إعداد خاص يصبح فيه المشرف التربوي قادرا على القيام بمتطلبات هذه المهنة لتكوين نظرة مختلفة عن البرامج المعدة والتي تقدم للمشرفين التربويين .

٤- أن تكون منطلقا لدارسات أخرى على اعتبار أن هذه الفئة هي فئة مؤثرة ويترتب على توفر هذه المتغيرات نتائج ملحوظة في المستوى التعليمي والتربوي.

أهداف الدراسة

- ١- الكشف عن مستوى الدافعية وتأكيد الذات لدى المشرفين التربويين .
- ٢- دراسة العلاقة بين بعض المتغيرات النوع- الخبرة، وكل من (تأكيد الذات ، ودافعية الإنجاز).
- ٣- التوصل إلى العلاقة بين كل من دافعية الإنجاز وتأكيد الذات لدى المشرفين التربويين.
- ٤- الكشف عن إمكانية التنبؤ بتأكيد الذات لدى المشرفين التربويين من خلال تأثير دافعية الإنجاز.

حدود الدراسة :

- الحدود البشرية : المشرفون التربويون من الذكور والإناث في محافظة الظاهرة .
- الحدود الزمانية : العام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣ م .
- الحدود المكانية : محافظة الظاهرة .
- الحدود الموضوعية: وتتمثل في دراسة تأكيد الذات ودافعية الإنجاز لدى المشرفين التربويين بمحافظة الظاهرة في ضوء بعض المتغيرات .

مصطلحات الدراسة :

ستتضمن هذه الدراسة المفاهيم والمصطلحات الآتية:

تأكيد الذات :

وقد ورد هذا المصطلح تحت مسميات عدة منها تأكيد الذات وتوكيد الذات والتأكيدية وسيعتمد البحث على مصطلح تأكيد الذات نظرا لكثرة شيوعه وتداوله. يعد التعريف الذي قدمه "ولبه" wolpe في الستينات من أوائل التعريفات حيث عرف تأكيد الذات بأنه " التعبير المناسب عن أي انفعال -عدا القلق- نحو شخص آخر ، وتشمل هذه الانفعالات التعبير عن مشاعر الصداقة ، والوجدان والمشاعر التي لا تؤذي الآخرين (الحو، ٢٠١٢م) . إلا أن المعالجين السلوكيين يعالجون هذا المفهوم بشكل أكثر اتساعا، فالشخص التأكيدي ليس فقط من يدرب نفسه على العدوان وإعطاء الأوامر والتحكم في الآخرين، بل هو يستطيع أن يعبر عن كثير من المشاعر كالصداقة والود والإعجاب والشكر وما شابه ذلك . وتتجلى خاصية تأكيد الذات في الدفاع عن الحقوق الشخصية الفردية المشروعة ، سواء في الأسرة أو في المدرسة والتصرف وفق مقتضيات الموقف ، بحيث يخرج الفرد من الموقف منتصرا دون الإخلال بحقوق الآخرين(سليمان، ٢٠٠٥) .

ويعرفه بدر بأنه مهارة الفرد في التعبير عن آرائه سواء كانت متفقة أو مختلفة مع الآخرين والإفصاح عن مشاعره الإيجابية (مدح) أو السلبية (غضب) حيالهم والدفاع عن حقوقه الخاصة والمبادأة والاستمرار في إنهاء التفاعلات الاجتماعية ومقاومة ضغوط الآخرين لإجباره على إتيان سلوك لا يرغبه (بدر، ٢٠٠٦م).

تعرف سامية القطان الوارد في (جعيس ، ١٩٩٣) : تأكيد الذات بأنه "تعبير الفرد عن تلقائيته في العلاقات العامة مع الآخرين أقوالا في اسئلة واجابات وفي حركات تعبيرية أفعال وتصرفات في غير تعارض مع القيم والمعايير السائدة " وهو ما تميل إليه الباحثة وتفضله عن غيره لشموليته واتفاقه مع المعايير السائدة .

التعريف الإجرائي لتأكيد الذات : هي الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس تأكيد الذات.

دافعية الإنجاز :

ويعرف جونسون وماكيلاند دافعية الإنجاز بأنها "الرغبة القوية في الإنجاز وعمل الأشياء على نحو جيد ومستمر" (محروس، ٢٠١٠م، ص ٣٩)

يعرف الزيان دافعية الإنجاز كما ورد في (الغافري، ٢٠٠٩م) بأنه "دافع مركب يتمثل في حرص الفرد على إنجاز المهام التي يراها الآخرون صعبة، والتغلب على العقبات والتفوق على الذات ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم".

وتعُرف دافعية الإنجاز بأنها " رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات وممارسة القوى والكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك (خليفة ، ٢٠٠٠م، ص ٩٠).

وقد ذكر (غباري ، ٢٠٠٨) تعريف دافع الإنجاز بأنه " الرغبة في القيام بعمل جيد والنجاح فيه وتتميز هذه الرغبة بالطموح والاستمتاع في مواقف المنافسة والرغبة الجامحة للعمل بشكل مستقل وفي مواجهة المشكلات وحلها".

من خلال هذه التعريفات نستطيع القول بأن دافعية الإنجاز هي: رغبة الفرد في الأداء الجيد وتحقيق النجاح مع المثابرة والطموح والميل للمنافسة في مواقف تتضمن مستويات من الامتياز والتفوق.

والتعريف الإجرائي لدافعية الإنجاز : هي الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس دافعية الإنجاز.

المشرفون التربويون

هم الأشخاص المؤهلون علمياً وتربوياً المعنيون في المؤسسات التربوية باعتبارهم قادة تربويين يتصلون بجماعة المعلمين ويشاركونهم ويتفاعلون معهم من أجل تنميتهم وتحسين أدائهم التعليمي.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري :

تستعرض الباحثة في هذا الفصل بعضاً مما تناولته الأدبيات في مجال تأكيد الذات ودافعية الإنجاز كإطار نظري كل على حده ، إضافة إلى عرض لبعض الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية ومتغيراتها ، ثم تتبعها بمناقشة تلك الدراسات وعرض أوجه الشبه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية

١ - تأكيد الذات :

يعتبر تأكيد الذات من المفاهيم النفسية التي أثارت جدلاً بين علماء النفس ، فمنهم من اعتبرها أسلوباً من أساليب الشخصية ، وقسم اعتبرها سمة من سمات الشخصية ، والبعض أقرنها بالسلوك الإيجابي فقط بينما قسم آخر أقرنها بالسلوك الإيجابي والسلبي معاً.

ويشير التطور التاريخي لمفهوم تأكيد الذات أن سالتزر (salter، 1948) من أوائل المهتمين بهذا المفهوم والذي يعتبر رائداً للبحث في هذا الموضوع خصوصاً بعد عرضه لما يسمى بالشخصية المستتارة والشخصية المثبطة. (الشهري ، ٢٠٠٥)

وأوضح سالتزر أن الاستتارة أساس الوجود ، وأن الطفل يولد وهو مزود بقبالية طبيعية للاستتارة وأن الشخص الاستتاري جرى ، مقدم يعبر عن مشاعره الخالية من القلق بصراحة ووضوح ، دون كف للحاجات والرغبات ، يحيا مناضلاً من أجل الحقيقة ، ممتلئاً ثقة بنفسه وبالحياة . وعلى الضد من الاستتاري وصف سالتزر الإنسان الكفي الذي يكف انفعالاته ، ولا يناضل من أجل الحقيقة ، يرضي الآخرين على حساب ذاته (حجازي، ٢٠١١) . ويطلق سالتزر على منهجه في العلاج اسم (العلاج بطريق الفعل المنعكس الشرطي) منطلقاً تماماً من مفاهيم نظرية (بافلوف) (التعلم الشرطي) . (ابراهيم ، ١٩٨٧).

وأيضاً كانت هناك محاولات مبكرة فيما يتعلق بالتدريب على المهارات الاجتماعية وتوكيد الذات من قبل هزبرج hersberg في منهجه العلاج النفسي والذي أطلق عليه اسم العلاج الإيجابي حيث لاحظ أن المرضى النفسيين يبالبغون في حماية أنفسهم ، ويعزفون عن العمل

بحجة التعب وهذا خطأ يزداد من حدة الأعراض المرضية، ويقترح لذلك أساليب علاجية الهدف منها : إزالة مخاوف المرضى من النشاط والجهد ، بمضاعفة النشاط والجهد ، ومن الأمثلة العلاجية : تكلفة المرضى الخجولين بأن يقابلوا الناس ويبادروا بالحديث معهم ، أما من يقدون الثقة بأنفسهم ، فكان تكليفهم بأعمال مثل : رفع صوت الحديث أو رفض نوع من الطعام ، أو مساومة الباعة . ولم يكن يطلب منهم ذلك بتسلط أو ضعف وإنما يعرضها على المرضى كهدف علاجي للتخلص من المشكلة (الشهري، ٢٠٠٥).

أما ولبي فقد استعمل تأكيد الذات كمصطلح فني للإشارة إلي التعبير الخارجي عن المشاعر الودية والعاطفية ، عدا مشاعر القلق بطريقة مباشرة وصريحة وملائمة .

يقصد ولبي (wolpe) بالسلوك التوكيدي : قدرة الفرد عن التعبير عن أي انفعال نحو الموقف والأشخاص عدا التعبير عن انفعال القلق ، وبذلك يخرج بتعريفه عن العدوانية ، لكنه يؤكد على موضوع القلق (بني يونس ، ٢٠٠٥).

ويعرف Bower كما ورد في عرافي (٢٠١٢، ص ٣٥) تأكيد الذات بأنها "القدرة على التعبير عن المشاعر وأن يختار الفرد ما سوف يفعله وأن يدافع عن حقوقه عندما تنتهك ، أو إظهار عدم الموافقة في عدم الموافقة في بعض المواقف عندما يعتقد إن ذلك هو الاختيار الصحيح "

ثم توالى تعريفات السلوك التوكيدي بعد ذلك وأصبح لمفهوم التوكيد شعبية في الثقافة الغربية سواء بين العامة أو المتخصصين فقد ظهرت تعريفات متعددة وكثيرة استخدمت في البحوث والتدريب ألا أنها كانت تقتصر إلى ذلك التعريف الجامع لهذا السلوك والذي يحدد مكوناته على نحو دقيق.

وقد مرت التعريفات المتعلقة بتوكيد الذات بثلاث مراحل :-

١. تعريفات مبكرة ركزت على جانب معين من السلوك التوكيدي مثل تعريفات

ولبي wolp في الستينات للسلوك التوكيدي... بأنه التعبير المناسب عن أي انفعال - عدا القلق - نحو شخص آخر ، وتشمل هذه الانفعالات التعبير عن مشاعر الصداقة ، والوجدان والمشاعر التي لا تؤذي الآخرين .

كما عرفه لاورانس (lowrence) بأنه تعبير الفرد عن آرائه ، وعدم موافقته على الآراء التي تتعارض معها

ويعرف أوكونور التوكيديه بأنها (القدرة على المبادأة والاستمرار في التفاعلات الاجتماعية) (شوقي، ١٩٩٨)

بينما عرفها ولمان wolman كما ورد في (عطى ، ٢٠٠٤ ، ص١٧) (هو كل التعبيرات المتفق عليها اجتماعيا للحقوق الشخصية من قبيل رفض الطلبات غير المعقولة والتعبير عن المشاعر الشخصية كالفرح والغضب)

ونلاحظ أن جميع هذه التعريفات هنا ركزت على جانب معين من السلوك دون غيره ولم تشمل على كل الجوانب الرئيسية للتوكيدية ، لذلك ظهرت تعريفات أخرى عالجت جانب القصور في التعريفات للتوكيدية.

٢- تعريفات شاملة لجميع جوانب التوكيدية

اتصفت هذه التعريفات بأنها أكثر شمولية حيث شملت جميع جوانب السلوك التوكيدي ومنها تعريف لازروس lazarus حيث نظر إليه على أنه حرية الفرد في التعبير الانفعالي وحرية في العمل وقد يكون في الاتجاه الإيجابي كالتعبير الانفعالي الدال على الاستحسان والتقبل وحب الاستطلاع والاهتمام والحب والود في المشاركة أو الاتجاه السلبي كالتعبير عن الأفعال والانفعالات الدالة على الرفض وعدم التقبل والغضب والألم والحزن والخوف(زيادة ، ٢٠١٢)

ويعرف هارتلي Hartely توكيد الذات بأنه التعبير عن المطالب والرغبات دون التعدي على حقوق الآخرين ، وبدون التنازل عن الحقوق المشروعة للشخص .

ويعرف توكيد الذات بأنه حرية التعبير عن مشاعر الحب والإعجاب والود مبتعدا عن العدوانية والقلق وكذلك الإيجابية في العلاقات الاجتماعية ، وبهذا تتحقق الشخصية السوية للشخص (عطار ، ٢٠٠٩) .

ويعرف (طريف شوقي ، ١٩٩٨ ، ص٥٩) تأكيد الذات عبارة عن ((مهارات سلوكية ، لفظية وغير لفظية ، نوعية موقفية متعلمة ، ذات فعالية نسبية ، تتضمن تعبير الفرد عن مشاعرة الإيجابية (تقدير _ثناء) والسلبية (غضب _احتجاج) بصورة ملائمة ، ومقاومة الضغوط التي يمارسها الآخرون لإجباره على إتيان ما لا يرغبه أو الكف عن ما لا يرغبه ، والمبادرة ، وإنهاء التفاعلات الاجتماعية ، والدفاع عن حقوقه ضد من يحاول انتهاكها شريطة عدم انتهاك حقوق الآخرين))

أما لينز-آدمز فقد اعتبر أن تأكيد الذات أسلوب أو وسيلة تعبير واضحة وأمينية عن الذات في الوقت الذي يحافظ فيه الفرد على حقوقه ويراعي حقوق الآخرين ، وهو سلوك يتيح للفرد أن يدافع عن آرائه ومعتقداته دون حق لا مبرر (بني يونس، ٢٠٠٥) وقد عرف (جاكوبوسكي وسكتور، 1937) الوارد في (الدحادحة ، ٢٠٠٨ ، ص٢١) تأكيد الذات (بأنه التعبير عن الذات حيث يدافع الفرد عن حقوقه الإنسانية الأساسية دون التعدي على حقوق الآخرين).

٣- تعريفات تكشف عن الخصائص الرئيسية على المستوى التصوري والإجرائي للتوكيد لم تكتفي هذه التعريفات ببيان السلوكيات النوعية في التوكيد بل اشتملت على جوانب أخرى لمفهوم التوكيد كالأبعاد الثقافية والاجتماعية والموقفية فالتعريف التصوري للتوكيد أكثر شمولاً ويتناول جوانب أكثر تنوعاً مثل تلك التي تتصل بمحدداته وكيفية ارتقائه ، على الرغم من أن هذه الجوانب تسهم في فهم طبيعته إلا أنها تخضع للقياس في حد ذاتها .

مما تقدم ومن خلال تعدد التعريفات الخاصة بتأكيد الذات فمن الملاحظ أن التعريفات تلتف جميعها حول مفهوم واحد وأن الاختلافات ترجع أحياناً إلى ارتقاء المفهوم عبر الزمن لذلك فإن الباحثة تعرف تأكيد الذات من وجهة نظرها بأنه (التعبير عما بداخلك من مشاعر وأفكار وانفعالات سواء كانت ايجابية كالتعبير عن الحب والاعجاب والصدقة أو سلبية كالرفض وعدم التقبل ، والاستياء ، مع مراعاة حقوق الآخرين و دون الضرر بهم) .

أبعاد السلوك التوكيدي:

لقد تناول العديد من الباحثين أبعاد توكيد الذات فأبعاد توكيد الذات تتضمن : القدرة على بدء ومواصلة وإنهاء الحديث مع الآخرين .

البعد غير اللفظي : هو من العناصر الأساسية لاكتمال السلوك التوكيدي وينقسم إلى قسمين عمليات فسيولوجية كالنبض وضغط الدم ومظاهر سلوكية مثل التقاء العينين والابتسامات

أما البعد اللفظي عبارة عن جوانب يتم استخراجها من خلال التحليل العاملي للبنود المقاييس التي من المفترض انها تقيس التوكيدية بطريقة التقرير اللفظي مثل التسليم بصحة الشئ والتقدير وعدم الإذعان (آل هاشم، ٢٠١٣).

ويرى الأرضي أن توكيد الذات يتضمن الأبعاد التالية : الرفض والثقة بالذات في العلاقات الشخصية ، والتعبير عن المشاعر الموجبة والسالبة ، والمبادأة في الاتصالات الاجتماعية ، والتفاعل في المواقف الاجتماعية ، والاستجابة للنقد، والاختلاف مع الآخرين (عطار ، ٢٠٠٩)

وقد وسع فوكويام وجرين فيلد (Fukuyam&Greenfield) من أبعاد السلوك التوكيدي ليشمل ستة عشر بعدا تتمثل بالدفاع عن النفس ، والتعبير عن المشاعر الايجابية ، والتعامل الجاري ، وإبداء المشاعر، وإطراء الآخرين ، والحساسية في مواقف التفاعل الاجتماعي ، والتقدم بطلب لصديق، والتقدم بطلبات صعبة ، وإظهار الضيق للجنس الآخر، والاختلاف وعدم الموافقة مع الوالدين ، والتعبير عن المشاعر السلبية ، والتعبير عن الجنس الآخر ، والتحدث أمام جماعة كبيرة العدد نسبيا ، والتقدم بطلب أمام عدد من الناس ، والتعامل مع الزميل / والزميلة في الفصل (بني يونس ، ٢٠٠٥) .

ويؤكد الشناوي في (الشهري ، ٢٠٠٥) أن الباحثين يختلفون في تعريف السلوك التوكيدي لكنهم يتفقون إلى حد كبير على مجموعة من الخصائص هي :

السلوك التوكيدي سلوك يتصل بالعلاقات الشخصية ويتضمن التعبير الصادق والمباشر عن الأفكار والمشاعر الشخصية .

السلوك التوكيدي سلوك ملائم من الناحية الاجتماعية .

عندما يسلك الشخص بطريقة توكيدية فإنه يأخذ في اعتباره مشاعر وحقوق الآخرين.

خصائص السلوك التوكيدي

- السلوك التوكيدي سلوك يتصل بالعلاقات الشخصية ويتضمن التعبير والصادق المباشر عن الأفكار والمشاعر.

- السلوك التوكيدي سلوك ملائم من الناحية الاجتماعية .

- عندما يسلك الشخص بطريقة توكيدية فإنه يأخذ في اعتباره مشاعر وحقوق الآخرين (الشناوي ، ١٩٩٨)

يعتبر السلوك التوكيدي وسط بين الإذعان للآخرين والتسلط عليهم وظلمهم فليس به خضوع وذلة ومهانة ، وبالمقابل ليس فيه تكبر وتجبر وهو يتوافق فيه السلوك الظاهر مع المشاعر والأفكار الداخلية مما يظهر من السلوك هو تعبير عما يبطن بداخله ، وهو مقبول شرعا وعقلا ، فلا يتعارض مع الشرع ولا مع ما تعارف عليه الناس ولا يتعارض مع العقل (الجهني ، ٢٠١١).

ويلخص (شوقي ، ١٩٩٨) ملامح الشخص المؤكد لذاته والشخص غير المؤكد لذاته

جدول رقم (١)

ملامح الشخص المؤكد لذاته والشخص غير المؤكد لذاته

المؤكد لذاته	غير المؤكد لذاته
١- يعبر ببساطة عن رأيه الذي يختلف عن الآخر.	١- يحتفظ برأيه لنفسه عندما يختلف عن الآخر تجنباً للمشاكل.
٢- يعتذر بلباقة لمن يطلب زيارته في وقت لا يناسبه ويدعوه إلى تحديد موعد آخر.	٢- يقبل فوراً بالزيارة مع ما قد يسببه ذلك من مشاكل.
٣- يطيل النظر إلى وجه من يتحدث إليه .	٣- يتجنب النظر إلى وجه من يتحدث إليه وينظر إلى أشياء أخرى .
٤- يسهل عليه مناقشة أو التعليق على	٤- إذا لديه تعليق في ندوة أو محاضرة عامة لا

	محاضر بارع في ندوة عامة .	يقوله خوفا من أن تتجه نظرات الآخرين إليه .
٥-	إذا اعتذر للأصدقاء ، عن حضور مناسبة ما وألحوا عليه يصر على رأيه الأول .	حين يرفض حضور مناسبة ما مع أصدقائه نظرا لارتباطه بموعد هام يغير رأيه حين يلحون عليه.
٦-	إذا شعر بأنه ارتكب خطأ في حق أحد يبادر بالاعتذار علنا إليه .	إذا ارتكب خطأ في حق أحد يكتفي بتأنيب نفسه على ذلك.
٧-	يفعل عادة ما يريد ولا يفعل ما لا يريد حتى لو أغضب ذلك الآخرين .	لا يفعل عادة ما يريد ، ويفعل ما لا يريد حتى لا يغضب الآخرين.
٨-	حين يقدم له شخص معروفا يشكره لفظيا بطريقة واضحة .	يكتفي بالابتسام أو توجيه تمتمات غير مسموعة وبصوت خفيض.
٩-	إذا طلب منه زميل إنجاز شيء ما فوق طاقته يعتذر موضحا مبررات ذلك.	يوافق على أداء ما يطلب منه من خدمات مع اعتقاده بعجزه عن ذلك حتى لا يغضب منه الآخرون .
١٠-	يعبر عن غضبه من تصرفات أحد الأقارب سواء بصورة لفظية أو غير لفظية .	حين يغضب من تصرف لأحد أقاربه ينفعل على المستوى الداخلي فقط ويحرص ألا يلاحظ قريبه ذلك.
١١-	يلفت نظر من يتصرف معه بطريقة غير لائقة إلى ضرورة تصحيح سلوكه مستقبلا .	حين يتصرف أحدهم معه على نحو غير لائق يكتفي بالامتناع من الداخل ، والنفور منه، ولا يخبره بذلك.
١٢-	ينهي مقابلة إذا شعر أنها استمرت أكثر من اللازم بطريقة لا تسبب حرجا للطرف الآخر.	ينتظر حتى ينهي الآخر اللقاء مع أن ذلك سيؤخره عن موعد هام.
١٣	يصر على إعلان اختلافه مع من يحاول فرض رأيه عليه .	يجاري من يفرض رأيه عليه ، ظاهريا ، مع عدم اقتناعه في قرارة نفسه بهذا الرأي.
١٤-	بمقدوره إن أراد ، أن يبدأ محادثة مع من يجلس بجانبه في قطار .	يحكم سلوكه في التفاعل مع الغرباء قاعدة (على الآخر ان يبدأ الحوار معي أولا لا أنا).
١٥-	إذا تحدث إليه موظف عام بطريقة غير لائقة يعترض على ذلك بل يشكوه	إذا تحدث إليه موظف عام بطريقة غير لائقة يكتفي بالضيق أو يصمت .

	لرئيسه.
١٦-	إذا شعر بأن رئيسه يحابي أحد الزملاء على حسابه يطالبه بتبرير ذلك التصرف .
١٧-	حين يطلب منه أحد القيام بعمل ما يصر على معرفة سبب ذلك أولا .
١٨	حين يطلب منه أحد القيام بعمل ما يصر على معرفة سبب ذلك أولا .
١٩-	أكثر قدرة على التحكم في توتره أثناء مواقف التفاعل مع الآخرين .
٢٠-	يدافع عن حقه بقوة ، حين ينتهكه أحد .
٢١-	يفرط في حقه في مواقف كثيرة تجنباً للمشكلات والصدام مع منتهكي حقه.
٢٢-	يتقدم من وقت لآخر بعبارات ودية حانية لأصدقائه تعبر عن مشاعره نحوهم.
٢٣-	ينبه الآخرين لأخطائهم في حقه حتى لا تتكرر .
٢٤-	يعجز عن تنبيه الآخرين إلى ما يرتكبونه من أخطاء في حقه حتى لا يفقداهم.
٢٥-	شعاره في الحياة: أن التعبير أولاً بأول عما في نفسه من مشاعر وآراء نحو الآخرين هو بوابة الصحة النفسية .
٢٦-	شعاره في الحياة : إن التعبير عما في نفسي من مشاعر وآراء نحو الآخرين يثير من المشاكل أكثر مما يحل .
٢٧-	إذا وجه إليه أحد الزملاء سؤالاً شخصياً جداً يذكره بأنه ليس من حقه توجيه مثل هذا السؤال .
٢٨-	يحاول أن يغير مجرى الحديث حين يوجه له أحد الزملاء سؤالاً شخصياً ، وإذا ألح عليه يشعر بالخجل من الرد .
٢٩-	لا يقترح على الأصدقاء موعد ومكان اللقاء القادم خشية أن يرفضوا اقتراحه .
٣٠-	يكون أول من يقترح على الأصدقاء في جلسة خاصة ، أين ، ومتى يذهبون المرة القادمة.
٣١-	إذا تلفظ أحد الزملاء بألفاظ غير لائقة يطلب الكف منه ذلك .
٣٢-	يقول في نفسه حين يتلفظ أحد الزملاء بألفاظ غير مهذبة بأن هذا الزميل قليل أدب.

المعوقات في تأكيد الذات

من الأمور التي قد تعيق تأكيد الفرد لذاته الأفكار اللاعقلانية المرتبطة بسلوك تأكيد الذات أن يكون الإنسان محبوبا ومقبولا من قبل الآخرين ، وأن يكون الفرد فعالا وأن ينجز بشكل كامل ما يقوم به وأن سعادة الإنسان تنتج عن الطريقة التي يعامله بها الآخرون ويستطيع الإنسان أن يكون أكثر سعادة إذا عمل أقل ما يمكن عمله واستمتع بحياته على النحو الذي يستطيعه (الدحاحه، ٢٠٠٨) .

ومن الأفكار اللاعقلانية أو غير الصحيحة التي يتبناها الفرد بالرغم من امتلاكه لمستوى مناسب من القدرات الفعلية والمعرفية ، إلا أنه قد يفشل في استثمار الفرص المتاحة وبالتالي فإنه قد يخفق في التعامل مع مواقف الحياة اليومية بسبب ما يتبناه من أفكار غير صحيحة يمكن إرجاعها إلي الخلط بين الحياء وتأكيد الذات المنخفضة ، فهو يعتقد أن تصرفه على نحو منخفض المستوى من التوكيدية هو سلوك مؤدب .

القلق من نتائج تأكيد الذات : قد يعوق القلق بشأن المواقف السلبية الفرد من تأكيد ذاته ، فهو يحجم عن تأكيد ذاته خوفا من نقد الآخرين له وعدم رضاهم عنه أو الخوف من رفض الآخرين له.

كما أن من ضمن الأمور التي تثير القلق من السلوك التوكيدي الخوف من انتقام الطرف الآخر .
ضعف الثقة بالنفس

إن ضعف الثقة بالنفس يولد الشعور بالنقص والدونية والخلج الزائد ولذلك يجد الفرد صعوبة في التعبير عن آرائه ومشاعره بحرية بدون خجل وبيتعد عن مواجهة الناس أو التحدث إليهم كما يولد عدم الشعور بالأمان الذي يعتبر سببا رئيسيا في فشل التواصل أو العلاقة مع الآخرين (حجازي، ٢٠١٢) .

صعوبة مواجهة المشكلات في العمل : تزايد ضغوط العمل وصعوبة مواجهتها ومن شأن عدم توكيد الفرد لذاته في العمل أن يؤدي إلي أن يصبح الفرد معرضا لضغوط أشد من زملائه من

قبيل أن يكلف بأعمال دون وجه حق يضاف إلي ذلك فشله في التعبير عن أفكاره ومشاعره وهذا من الأسباب الجلية لوصول كثير من الموظفين لما يسمى الاحتراق الوظيفي .(الحلو، ٢٠١٢)

أنماط التوكيدية

اتفق الباحثون على وجود عدة أنماط للتوكيدية ، تتفاوت في مدى فاعليتها ، تبعا للمدى الذي يمزج الفرد فيه توكيده باستجابات أخرى ، ذات طابع اعتذاري ، أو تبريري ، أو تفسيري، لكي تخفف من حدته ، وتجعله أكثر قبولا .

وتتمثل أبرز تلك الأنماط الواردة في (زقوت، ٢٠١١) :

التوكيدية الأولية :

حيث يعبر الفرد بشكل مباشر عن مشاعره وآرائه ، ويدافع عن حقوقه على نحو لا يتضمن استخدام مهارات اجتماعية أخرى مصاحبة للتوكيد كالعواطف والإقناع .

التوكيدية المتعاطفة :

هذا النمط من التوكيدية يتضمن عنصر ملطفا مما يجعلها مستساغة و يقلل من آثارها السلبية وهو نمط مطلوب في العلاقات التفاعلية لأنه يساعد الفرد المؤكد على أن يصبح أكثر قبولا من الآخرين .

التوكيدية التصاعدية :

حين يواجه الفرد موقفا ، يتطلب التصرف على نحو مؤكد بأنه يقوم أولا بإصدار استجابة مؤكدة بسيطة تكفي لتحقيق هدفه بأدنى انفعال ممكن وأقل قدرا من العواقب السلبية أيضا وفي حالة عدم استجابة الآخر له يصعد من تلك الاستجابة ويصبح أكثر حزما .

محددات السلوك التوكيدي

هناك متغيرات متعددة تمارس تأثيرا في تفسير السلوك التوكيدي _ وهذه المتغيرات تشمل عدة فئات تحتوي كلا منها على مجموعة من المتغيرات التي يجمعها عنصر معين وذلك من أجل الوصول إلى معرفة طبيعتها ودورها واقتراح فرج (١٩٩٨) أربعة محددات للسلوك التوكيدي وهي محددات خاصة بالفرد، ومحددات خاصة بالطرف الآخر، ومحددات خاصة بالسياق الثقافي الاجتماعي ، ومحددات خاصة بالسياق الثقافي والنوعي .

١- خصال الفرد :

تعتبر خصال الفرد أحد مكونات السياق التفاعلي الذي يحدث من خلاله السلوك التوكيدي والذي يحتوي بدوره على عدد من المتغيرات وهي:

(أ) متغيرات ديموغرافية

فالخصال العامة للفرد كنوعه ، عمره ، سلطته ، مستوى تعليمه ، حالته الاجتماعية والاقتصادية تسهم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في تحديد درجة السلوك التوكيدي.

فإذا أخذنا "النوع" وأثره في تشكيل طبيعة السلوك التوكيدي فإننا نجد أنه يلعب دورا مهما ، خصوصا في ثقافتنا العربية ، حيث يسهم في تحديد توقعات المجتمعات ومعاييرها لما هو مؤكد لدى كل من الذكور والإناث ، والتي تؤثر بدورها في إدراك الأفراد لسلوك كل نوع وتقويم لهذا السلوك.

ففي دراسة أجراها روز و ترين Rose&Tryon الوارد في (الشهري، ٢٠٠٥) على مبحثين وصفوا بعض السلوكيات مثل نقد المرأة لزوجها أمام الآخرين _على أنها عدائية حيث صدرت عن إناث ، أما حين قام بها ذكور بأدائها فقد رأوا أنها تعبر عن سلوك مؤكد للذات .

وفي دراسة أجراها هيس أدرك أن التعبير عن المشاعر السلبية هو استجابة منخفضة التوكيد بالنسبة للنساء وتكمن أهمية هذا الإدراك التقويمي في أن يجعل الفرد يمارس هذا الجانب من السلوك أو ذاك فالنساء اللاتي يدركن الاستجابة المؤكدة (التعبير عن المشاعر السلبية) على أنها عدوانية سيكون لديهن ميل متزايد لكف هذه الاستجابة حين تكون مطلوبة .

وكذلك فإن المجتمع يحدد طبيعة الجزاء _ المكافأة والعقاب_ الذي يواجه الممارسات التوكيدية، فبعض السلوكيات التي تتسم بانخفاض التوكيد تدعم حين تصدر من المرأة في حين تعتبر مشكلة حين يؤديها الرجال ، في المقابل فإن السلوك مرتفع التوكيد قد لا يكافأ حين يصدر عن المرأة بل قد يقاومه المجتمع (الشهري ، ٢٠٠٥) .

ويعتبر العمر أيضا وعاء للخبرات التي يكتسبها الفرد عبر المراحل الارتقائية المتتابعة ، كما أنه يشكل الإطار الزمني الذي يمارس ويتدرب فيه على المهارات التوكيدية في حالة وعيه بأثرها على تقدمه الشخصي وفعاليتها الاجتماعية ، فضلا عن أنه يضع الفرد في فئة نمطية تحدد أسلوب الآخرين في التعامل معه وتقييم سلوكياته مما يشجعه أو يكفه عن التصرف بطريقة مؤكدة . كالمراهقين مثلا لا يتسامح معهم المجتمع اذا تصرفوا بطريقة توكيدية ومستقلة ، في حين إذا انضم هذا الفرد في فئة الشيوخ يجعل المجتمع أكثر تسامحا معه.

(ب)- المتغيرات المزاجية :

تتمثل أكثر هذه المتغيرات ارتباطا وتأثيرا في التوكيد في كل من القلق العام والقلق الخاص حيث يأخذ الدور الذي يؤديه القلق في حدوث التوكيد أهمية تاريخية من خلال أعمال ولبه ونموذجه في الكف التبادلي حيث إن القلق المرتفع يؤدي إلي كف السلوك المؤكد ، وبالمثل فإن التوكيد المرتفع يقلل من القلق ، ويحدث ذلك من خلال مبدأ الكف التبادلي ، وهناك نوع آخر من القلق وهو القلق الاجتماعي ويعرفه Watson&Friend بأنه : "الشعور بالتوتر والنفور في المواقف الاجتماعية ، والخوف من التقييم السلبي من جانب الآخرين"

(ج)- المتغيرات المعرفية :

انتقلت بؤرة الاهتمام لفهم التوكيد من المتغيرات الوجدانية الفسيولوجية إلى المتغيرات المعرفية والتي تتوسط ما بين الموقف الذي يستثير الاستجابة المؤكدة وبين السلوك المؤكد وأن المسلمة الأساسية أن انخفاض التوكيد قد ينبع من قصور معرفي وليس من العجز عن أداء المهارات المناسبة.

ومن أبرز المتغيرات المعرفية التي تمت دراسة علاقتها بالسلوك التوكيدي : الحوار الداخلي
المعتقدات غير المنطقية ، وتوقع عواقب السلوك المؤكد ، ومفهوم الفرد عن ذاته (شوقي ،
١٩٩٨) .

٢- خصال الطرف الآخر :

قد تلعب خصال الطرف الآخر دورا في تشكيل السلوك التوكيدي للفرد ومن هذه المتغيرات:

- نوع الطرف الآخر : إدراك الفرد وتقييمه للسلوك التوكيدي لنوع الطرف الذي يصدر هذا السلوك من شأنه أن يوجه استجابة الفرد في المواقف التي يتفاعل معه فيها .
- سلطة الطرف الآخر : سلطة الطرف الآخر تمارس دورا مهما في تحديد السلوك التوكيدي للفرد خصوصا حين يكون الفرد الآخر ممن يتعامل معه بصورة مباشرة ومتكررة .

- الألفة بالطرف الآخر : طبيعة التفاعل بين الفرد والطرف الآخر والتاريخ السابق للتفاعل له دور مهم في تحديد السلوك التوكيدي مع الطرف الآخر حيث إن الألفة بالآخر ونوع العلاقة من حيث كونها سطحية أو عميقة وأيضا من حيث التفاعل هل هو مكثف أو منخفض كل ذلك من شأنه أن يسهم في تحديد السلوك التوكيدي (زقوت ، ٢٠١١) .

٣- خصائص موقف التفاعل: هناك العديد من المتغيرات التي تؤثر على مستوى السلوك التوكيدي في مواقف التفاعل حيث أنها تسهم في التأثير على ارتفاع وانخفاض مستوى السلوك التوكيدي فالمواقف الصعبة تؤدي إلى استجابة منخفضة التوكيد ، والمواقف السهلة تيسر صدور استجابة مرتفعة التوكيد.

ويرى (Bruch،١٩٨١) الوارد في (الشهري ، ٢٠٠٥) .

أن قدرة الشخص على الاستجابة المؤكدة قد تبين أنه بسبب صعوبة الموقف ، كما أن ضغط المواقف والمناسبة تشكل موقفا إما أن يكون مشجعا ومثيرا لتوكيد الأفراد فيها أو مثبطا لها كما أن لأهمية الموقف والحضور المكثف للآخرين في هذا الموقف تأثير في زيادة وانخفاض التوكيد (شوقي ، ١٩٩٨) .

٤ - الخصائص الثقافية للتفاعل

تتفاعل مكونات الثقافة وتتعدد وتمارس تأثيرا إجماليا على السلوك التوكيدي متمثلا في أنها مسؤولة عن الفروق في التعبير عن السلوك التوكيدي عبر النوع والعرق والدين وعن درجة تحمل السلوك المؤكد من الطرف الآخر فتمارس الثقافة دورها في تشكيل مستوى السلوك التوكيدي من خلال أطراف متعددة كالأسرة والمدرسة والجماعة المرجعية والمؤسسات الدينية والنظام السياسي.

النظرة الإسلامية للتوكيد:

السلوك التوكيدي سلوك مرغوب حث عليه الدين الإسلامي والحضارة الإسلامية كانت تمثل التوكيد روحا وأداء وتنتظر إليه بوصفه إحدى ركائز وممارسات دورها الإنساني ، حيث إن هذا المفهوم (السلوك التوكيدي) من شأنه أن يجعل الشخصية الإسلامية في أوج عطائها وفعاليتها وتأثيرها ، والرسول صلى الله عليه يقول ((المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف وفي كل خير)) (رواه مسلم)

وفي التراث الإسلامي العديد من المواقف الفعلية والقولية التي تدعم ايجابية هذا السلوك .

يقول الله تعالى ((وإن جاهدك على أن تشرك بالله ما ليس لك به علم فلا تطعهما وصاحبهما في الدنيا معروفا)) (لقمان : ١٥)

ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم ((لا طاعة لمخلوق في معصية الخالق)) رواه أحمد في المسند . فالإنسان المسلم الذي يراقب الله في أقواله وأفعاله يكون توكيديا إذا رفض الخضوع لأي مطلب ، مهما كانت نوعيته ومصدره .

وبناء على ذلك نجد أن الإسلام يشجع على ظهور الشخصية المؤكدة لذاتها حيث يحث الإسلام على الجهر بالحق وإظهار الاختلاف قال تعالى ((وإذا رأيت الذين يخوضون في آياتنا فأعرض عنهم حتى يخوضوا في حديث غيره)) (الأنعام _ ٦٨)

وهناك عدد من المبادئ التي تحكم سلوك المسلمين في الدولة الإسلامية من ذلك ما أعلنه الخليفة عمر بن الخطاب مخاطباً أبو موسى الأشعري حين ولاه القضاء قائلاً له "إن الحق قديم ومراجعة الحق خير من التماذي في الباطل " وهذا دليل على مراجعة الذات والاعتذار العلني بما يخدم الصالح العام والصالح الخاص . ولا يتمثل التوكيد فقط في دفاع الفرد عن حقوقه وحماية خصوصياته بل تحت الثقافة الإسلامية على إرساء دعائم مجتمع التراحم ويشجعهم على التعبير (فنسك، وآخرون ، ١٩٣٦) .

مفهوم الدافعية ودافعية الإنجاز:

إن دراسة الدافعية تعني أساسا بالإجابة عن التساؤلات الآتية: لماذا يتصرف الناس على نحو معين؟ لماذا يقدم الإنسان على سلوك معين؟ ولماذا نجد موظفين يكرسون جهودهم ووقتهم للعمل بينما يبذل آخرون أدنى مجهود ممكن؟ لماذا نجد موظفا راضيا عن عمله ويستمتع بينما نجد آخر مستاء ويكره عمله؟ لذلك نجد أن معظم الناس على استعداد لبذل المزيد من الجهد إذا ما واجهوا تحديات لتحقيق الإنجاز المنشود في مواجهة مثيرات تحفز لبذل المزيد من الجهد.

وتمثل دافعية الإنجاز أحد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية ، وقد برزت في السنوات الأخيرة كأحد المعالم المميزة للدراسة والبحث في ديناميات الشخصية والسلوك ، ويعد الدافع للإنجاز مكونا جوهريا في سعي الفرد تجاه تأكيد وتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وما يحققه من أهداف ، وما يسعى إليه من أسلوب ، حياة أفضل ، ومستويات أعظم لوجوده الإنساني . فالدافعية أذن تمثل عاملا هاما يتفاعل مع قدرات الفرد ليؤثر على سلوك الأداء الذي يبدیه الفرد في العمل ، وهي تمثل القوة التي تحرك وتستثير الفرد لكي يؤدي العمل ، فهذه القوة تنعكس في كثافة الجهد الذي يبذله الفرد في درجة مثابرته واستمراره في الأداء .(شوشان ، فرحاتي، ٢٠٠٩).

وقد فرض موضوع الدافعية نفسه على فكر الإنسان بوجه عام والمشتغلين في مجال علم النفس بوجه خاص ، وذلك لأننا على مستوى العامة أو المتخصصين نقوم بمحاولات مستمرة لتفسير تصرفاتنا وسلوكياتنا أو سلوكيات الآخرين وتصرفاتهم . إن الفرد العادي في حال اتصال دائم مع الآخرين يؤثر ويتأثر بتصرفاتهم أي أن استجابات الآخرين تمثل عنصرا مهما في تصرفه نحوهم ، أما على مستوى التخصص في علم النفس فنجد أن محور اهتمام علم النفس هو الفرد نفسه وضمن هذا المحور يهتم علماء النفس بشكل أدق بدراسة السلوك الإنساني في محاولة لفهمه وتفسيره وضمن هذا التفسير تفرض الدافعية نفسها على الدارسين (العمر، ٢٠٠٠) .

حيث تعد الدافعية من أوسع المحركات الداخلية للسلوك فهي تشمل في مفهومها الواسع جميع أسباب السلوك وبواعثه ومحركاته الداخلية التي تدفع الإنسان إلي عمل أو سلوك معين ، والاستمرار في هذا العمل أو السلوك مده من الزمن : حتى يتحقق الهدف المقصود للشخص (الفيفي، ٢٠٠٨) .

وبذلك غدا من المؤلف أن سلوك الفرد هو سلوك مدفوع ولا يوجد إنسان يخلو من الدافعية ويبقى الفرق بين فرد وآخر في مستوى الدافعية وليس في وجودها أو عدم وجودها ، وتتأثر الدوافع بمجموعة من المتغيرات النفسية كالحاجات والاهتمامات والميول ، وتلعب اتجاهات المتعلم دورا كبيرا في عملية التعلم والدوافع على حد سواء ، إلا أن الدافع الأهم الذي يتأثر ويؤثر في عملية التعلم هو الدافع للإنجاز (الصباح ، ١٩٩٧)

مفهوم الدافعية :

كلمة دافعية motivation لها جذورها في الكلمة اللاتينية movere والتي تعني يدفع أو تحرك في علم النفس ، حيث تشمل دراسة الدافعية على محاولة تحديد الأسباب أو العوامل المحددة للفعل أو السلوك .

وقد تبين للباحثة من خلال بحثها في مفهوم الدافعية أن هناك العديد من التعريفات التي قدمها الباحثون لهذا المفهوم.

فقد ذكر (غباري ، ٢٠٠٨ ، ص١٦) إلى أن الدافعية هي "حالة استثارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلي تحقيق هدف معين "

ويشير (بني يونس ، ٢٠٠٧ ، ص١٦) إلى أن الدافعية هي "قوة ذاتية تعمل على تحريك السلوك وتوجيهه نحو تحقيق هدف معين حيث تحافظ هذه القوة الذاتية على ديمومة السلوك واستمراريته مادامت الحاجة قائمة "

وترى الباحثة أن الدافعية هي جاهزية الفرد لتحقيق عدد من الأهداف التي يسعى إليها في حياته ويظهر ذلك من خلال حماس الفرد وتفانيه في العمل بغية الوصول إلي تأكيد وتحقيق ذاته.

تصنيف الدوافع :

درج العلماء بغض النظر عن التسمية التي يطلقونها على الدوافع إلى تقسيمها إلى قسمين رئيسيين هما الدوافع الأولية و الدوافع الثانوية أو الدوافع البيولوجية والدوافع النفسية .

أما الدوافع البيولوجية فيقع ضمنها تلك الدوافع التي تعرف لها أسس بيولوجية واضحة كالجوع والعطش والجنس والأمومة (أبو جادو، ٢٠٠٥) .

الدوافع الثانوية : وتتمثل في دوافع النمو الانساني وتكامل الشخصية الإنسانية حيث يتم تعلمها من خلال الإطار الثقافي السائد ، فإن أساليب التعبير عنها وإشباعها تختلف باختلاف الإطار الثقافي للفرد ومستوى تعليمه ونسبة ذكائه ، ويمكن تقسيمها إلى : دوافع داخلية فردية وتمثل أهم الأسس الدافعة للنشاط الذاتي التلقائي للفرد ، وتقف خلف إنجازاته الأكاديمية أو المهنية العامة . ويندرج تحت هذه الدوافع دافع حب الاستطلاع ، ودافع الكفاءة أو المنافسة competence ودافع الإنجاز Achievement .

وهناك الدوافع الخارجية الاجتماعية " Extrinsic social motives "

ومنها الدوافع المركبة التي تعبر عن نفسها في شتى المواقف الإنسانية ، وهي خارجية كونها تخضع لبواعث وحوافز تنشأ خارج الفرد وهي اجتماعية لأنها متعلمة ومكتسبة من خلال التفاعل مع المجتمع ومن أهمها دافع أو حاجة الانتماء " Need for affiliation " (الحجازين ، ٢٠٠٢)

وأشارت (الفيفي، ٢٠٠٨) إلى تصنيف الدوافع في ثلاث فئات :

دوافع البقاء stay motivated : وهي التي تقوم على ضرورة فسيولوجية أو قد تؤثر بصورة مباشرة على بقاء الكائن الحي مثل الجوع والعطش الاحساس بالتعب .

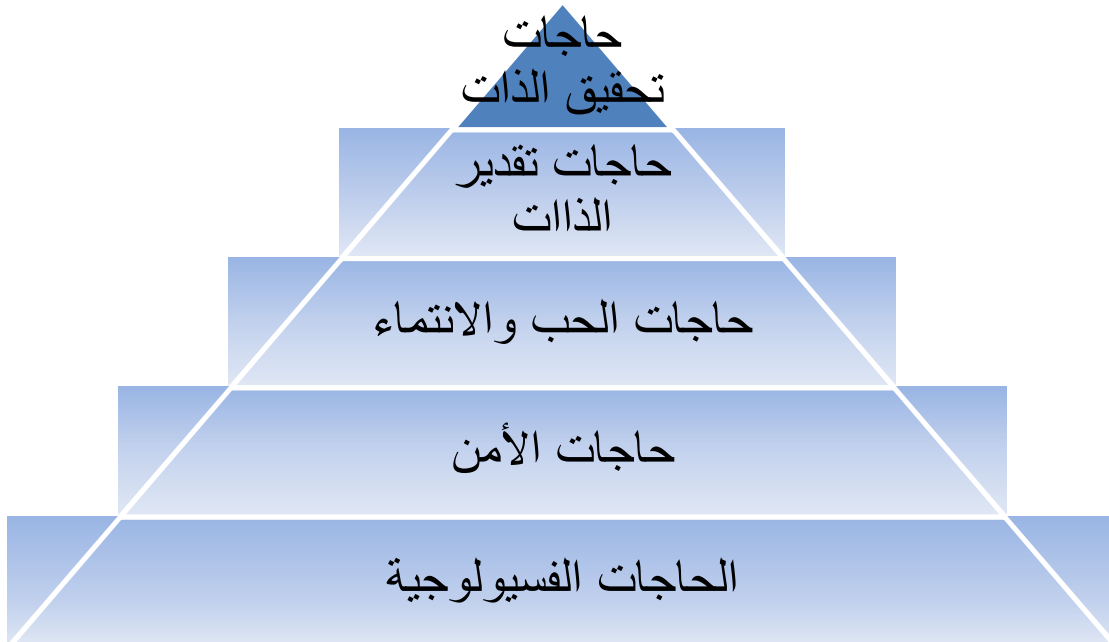
الدوافع الاجتماعية social motives: هي التي تتطلب وجود أو مشاركة الفرد الآخر في التعبير عنها أو استثارتهما : ومنها دوافع التوالد ، والسيطرة و العدوان .

دوافع الذات : self motivated :وهي التي تسهم في المحافظة على صورة مفهوم الذات أو الأنا ، كما تطور نموه لدى الفرد ومنها : الحاجة إلى الإنجاز ، والحاجة إلى الاتساق في الفكر والعمل .

ويعرف ماسلو الدافعية بأنها خاصية ثابتة ومستمرة ومتغيرة ومركبة وعامة تمارس تأثيرا في كل أحوال الكائن الحي (خليفة ، ٢٠٠٠) .

ويرى ماسلو أن الدوافع والحاجات لدى الإنسان تنمو على نحو هرمي حيث تتوقف دافعية الأفراد للسعي نحو تحقيق الحاجات في المستوى الأعلى على مدى إشباع الحاجات في المستوى الأدنى ويؤكد ماسلو على الإرادة الحرة والحرية الشخصية للأفراد في اتخاذ القرارات والسعي نحو النمو الشخصي وإشباع حاجاتهم وفقا لسلم هرمي تترتب فيه الحاجات حسب أولويتها.

وقد صنف ماسلو الحاجات في مجموعتين هما : الحاجات الأساسية وتتمثل بالحاجات الفسيولوجية الضرورية لبقاء واستمرار الكائن الحي مثل الطعام والشراب والهواء والمسكن والجنس، والحاجات النفسية والاجتماعية وهي ما تسمى بالحاجات النمائية مثل حاجات الأمن والسلامة والانتماء والمعرفة والتقدير والحاجات الجمالية وتحقيق الذات (الزغلول ، ٢٠٠٦) .



الترج الهرمي للحاجات طبقا لنظرية ماسلو

وعلى الرغم من أن الدافع للإنجاز لا يوجد مباشرة في مدرج ماسلو فإنه يقع ضمن حاجات تقدير الذات . حيث تعد دافعية الانجاز مكونا أساسيا في سعي الفرد بتأكيد وتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه ، وفيما يحققه من أهداف وفيما يسعى اليه من أساليب تضمن له حياة أفضل (خليفة، ٢٠٠٠)

وترى الباحثة بأن دافعية الإنجاز عند ماسلو تتمثل في الحاجات العليا للهيم حيث يعد الإنجاز دافعا كبيرا لدى الفرد للوصول إلى تأكيد ذاته كما أكدت دراسات ماكيلاند إذ يرى أن رجال الأعمال الناجحين يعملون من أجل إشباع دافع الإنجاز لديهم ، وهم يعتبرون أن ما يحققونه من أرباح مادية هي رمز لمستوى دافعية الانجاز .

دافعية الإنجاز achievement motivation

أن أكثر الدوافع ارتباطا بتحقيق وتأكيد الذات دافعية الإنجاز حيث لاقت اهتماما بالغاً لدى كثير من الباحثين ، ويتصدر هنري موراي H.murray سنة ١٩٣٩ علماء التنظير في دافعية الإنجاز حيث رأى أن الحاجة للإنجاز تشكل أحد الدوافع المهمة لدى الإنسان وهو أول من قدم هذا المفهوم بشكل دقيق بوصفه مكونا مهما من مكونات الشخصية.(بركات، حسن، ٢٠١١م)

تعريفات دافعية الانجاز:

جاء في لسان العرب لابن منظور أن الإنجاز يعني الإتمام . فيقول أحدهم نجزت الحاجة إذا قضيت وأتمت (ابن منظور ، لسان العرب ، ص٤١٣) .

ويعرف المصطلح في علم النفس : بأنه الرغبة في الأداء الجيد ، وتحقيق النجاح ، وهو هدف ذاتي ينشط ويوجه السلوك.(الشناوي ، ١٩٩٥ ، ص١٠٩). وفي علم النفس التربوي يشير المصطلح إلى مستوى محدد من الحذق والكفاءة في ميدان العمل الأكاديمي أو المدرسي بصفة عامة (البريدي، ٢٠١١) .

التراث السيكلوجي لتعريفات دافعية الإنجاز :

أن تعريف دافعية الإنجاز اختلف من باحث إلى آخر فأخذ كل باحث يعرفه من إطار عمله ومن خلال إطار النظرية التي يتبناها .

حيث عرفها موراي بأنها (رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات ، وممارسة القوى والسيطرة والسعي للقيام بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك وتحقيق مستويات عالية من التفوق والمنافسة مع الآخرين) .

بينما يعرف ماكلياند وزملاؤه دافعية الإنجاز بأنها تشير (إلى استعداد ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق وبلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء) (الشيادي، ٢٠٠٥، ص٢٤)

كما عرف "جولدنسون" الدافعية بأنها تشير إلى حاجة لدى الفرد للتغلب على العقبات والنضال من أجل السيطرة على التحديات الصعبة. (خليفة، ٢٠٠٠)

ويرى اتكنستون (أن النشاط الإنجازي يستهدف إرضاء حاجتين متعارضتين عند الفرد هما الحاجة إلى النجاح والحاجة إلى تجنب الفشل)

وتعرفها المزروع كما ورد في (العتيبي ٢٠١٢، ص٢٨٧) الرغبة في النجاح والفوز وتحقيق قصب السبق على الآخرين وإتمام الأعمال على أكمل وجه مرض من الوقت المحدد ، بحيث تعود هذه الأعمال على الفرد بالشعور بالرضا عن الذات وتزيد من ثقته بنفسه.

نظريات دافعية الانجاز

يعتبر الاتجاه التقليدي هو بداية التنظير في دافعية الإنجاز ،ويرى هذا الاتجاه أن دافع الإنجاز هو مكون أحادي البعد ومن أصحاب هذا الاتجاه هنري موراي، ماكلياند، أتكنتون .

نظرية ماكيلاند:

يقوم تصور ماكيلاند للدافعية للإنجاز في ضوء تفسير لحالة السعادة أو المتعة بالحاجة للإنجاز وتشير النظرية ببساطة إلى أنه في ظل ظروف ملائمة سوف يقوم الأفراد بعمل المهام

والسلوكيات التي دعمت من قبل . فإذا كان موقف المنافسة - مثلاً - هادياً لتدعيم الكفاءة والإنجاز، فإن الفرد سوف يعمل بأقصى طاقته ويتفانى في هذا الموقف (الفيفي ، ٢٠٠٨).

وأشار ماكيلاند في عام ١٩٥٣ إلى أن دافعية الإنجاز تتشكل من مكونين أساسيين هما :

الأمل في النجاح hop of succes ويقصد به التوقع الواضح للنجاح وتحقيق الهدف أو إحرازه.

الخوف من الفشل fear of failure ويعني التوقع الواضح للإحباط ويشير إلى هذين المكونين هما اللذان يتحكمان في سلوك الفرد من خلال سعيه من أجل تحقيق النجاح ويصف ماكيلاند دافع الإنجاز بأنه يتمثل في الرغبة بعمل جيد والنجاح في ذلك العمل ، وهذه الرغبة تتميز بالطموح والاستمتاع في مواقف المنافسة والرغبة الجامحة للعمل بشكل مستقل ، وفي مهاجمة المشكلات وحلها ، وتقضيل المهمات التي لا تتطوي على مجازفة قليلة أو مجازفة قليلة جداً. (أحمد، جاسم، ٢٠١٢) .

وقد اقترح ماكيلاند كما ورد في (الخيرى ، ٢٠٠٨) هذه النظرية حيث يعتقد بأن العمل في المنظمة يوفر فرص الاشباع في ثلاث حاجات هي :

الحاجة إلى الإنجاز :

أي أن الأفراد الذين لديهم حاجة إلى الإنجاز هم الذين يتوقون ويتطلعون إلى الأعمال التي تتضمن نوعاً من التحدي والصعوبة ، فهم مدفوعون برغبة عارمة إلى التفوق في العمل وحل المشكلات وإلى التميز في الأداء.

الحاجة إلى السلطة :

أي الحاجة إلى توجيه نشاطات الآخرين وضبطها وإلى أن يكون الفرد صاحب نفوذ فالأفراد الذين يتمتعون بقدر كبير من الحاجة إلى السلطة والمكانة مدفوعون إلى الحصول على النفوذ والمكانة أكثر من اهتمامهم بحل المشكلات أو تحقيق أهداف معينة خاصة بالعمل .

الحاجة إلى الانتماء :

أي رغبة الفرد في أن يكون محبوبا أو مقبولا لدى الآخرين ، ويبذل هؤلاء جهدا لتكوين الصداقات والعلاقات الشخصية .

وقد بين ماكيلاند وجود علاقة بين المستوى المرتفع لدافعية الإنجاز وبعض مظاهر السلوك مثل المبادأة ، وتحمل المسؤولية والمثابرة ، ومباشرة الأعمال والمهام التي تتحدى القدرات والإمكانات وتحقيق أهدافها . (العساف،السعود، ٢٠٠٧)

نظرية اتكنسون

اختلفت بعض ملامح نظرية اتكنسون عن نظرية ماكيلاند بأنها أكثر توجها نحو الدراسات العملية وأكثر تركيزا على المعالجة التجريبية للمتغيرات والتي تختلف عن المتغيرات الاجتماعية والمواكبة لمواقف الحياة التي تناولها ماكيلاند وأسس اتكنستون نظريته في ضوء معطيات كل من نظريات الشخصية وعلم النفس التجريبي (الحنيطي، ٢٠١٢) .

ويحدد "ليوتين وسترنجر " المبادئ الأساسية لنظرية "اتكنسون " في الدافعية على النحو التالي :
كما ورد في(البريدي ، ٢٠١١) .

أ. يتمتع جميع الأفراد بمعين هائل من الطاقة الكامنة ولكل فرد من الحاجات والدوافع الأساسية والتي تعد بمثابة صمامات تتدفق من خلالها هذه الطاقة .

ب. يختلف الأفراد فيما بينهم من حيث القوة النسبية لهذه الدوافع المختلفة ، أو من حيث درجة الاستعداد لها .

ج. إن ما يتصف به الموقف من خصائص معينة إنما يستثير دوافع مختلفة كي يفتح منافذ مختلفة للطاقة .

د. إذ كانت الدوافع المختلفة موجهة نحو أنواع مختلفة من الإشباع فإن النموذج الذي ينتج من استثارة دافع من الدوافع وانطلاق طاقته يتجدد بهذه الدوافع.

هـ. إذا تغيرت طبيعة الحقائق الموقفية والمثيرات فإن دوافع مختلفة تستثار ويتمخض عنها تنشيط نماذج محددة مختلفة في السلوك .

من خلال ذلك نجد أن اتكنستون لا ينكر دور البواعث الخارجية في نجاح الفرد أو فشله في أنشطته الموجه نحو الإنجاز وبالتالي فهو يعطي أهمية للبيئة التي يعيش فيها الفرد وما فيها من بواعث خارجية ويرى أن الميل للتحقيق النجاح هو ميل دافعي متعلم وأن الفرد يضع في اعتباره نظرة المجتمع له . (وقيع الله ، ٢٠٠٨)

النظريات المعرفية التي تفسر دافعية الانجاز

نظرية العزو : "attribution theory"

يرى واينر (weiner) أن الفرد عندما ينجح أو يفشل في مهمة ما فإنه يعزو نجاحه أو فشله إلى أحد أربعة أسباب هي : القدرة ، وصعوبة المهمة ، والحظ ، والجهد . ويقترح واينر أن هذه الأسباب لها ثلاث خصائص : فقد تكون هذه الأسباب داخلية كالقدرة والجهد ، أو خارجية كصعوبة المهمة والحظ ، وقد تكون ثابتة كصعوبة المهمة أو غير ثابتة كالحظ ، وقد تدرك على أنه لا يمكن السيطرة عليها (الحجازين، ٢٠٠٢) .

والافتراض الرئيسي الذي تقوم عليه نظرية العزو هو أن الناس سوف يحاولون المحافظة على صورة إيجابية للذات لذلك فإنهم عندما يعملون بشكل جيد فهم يعزون نجاحهم لقدراتهم الذاتية وجهودهم الشخصية . أما عندما يفشلون أو يعملون بشكل رديء، فهم يعتقدون أن فشلهم يعود لعوامل خارجة عن إرادتهم وسيطرتهم (الطراونة، ٢٠٠٥) .

ولقد صنف وينر الأسباب التي يعزو إليها الطالب نجاحه أو فشله إلى ثلاثة أبعاد:-

١- مركز التحكم : ويشير إلى وجود نوعين من الإعزات .

الإعزات الداخلية: وتشتمل على جميع الأسباب الداخلية مثل الحالات الانفعالية وسمات الشخصية والاتجاهات والقدرات ، فالطلاب ذوي دافعية الإنجاز العالية يعزون أسباب نجاحهم إلى جهدهم ، ومقدرتهم ويعزون أسباب فشلهم إلى قلة الجهد أما الأشخاص ذوي خصائص دافعية الإنجاز المنخفضة فإنهم يعزون أسباب نجاحهم إلى عوامل خارجية ويعزون أسباب فشلهم إلى ضعف قدراتهم أن الأفراد الذين يتمتعون بمركز تحكم داخلي هم الأفراد الذين حققوا مستويات عالية على مقياس دافعية الإنجاز . الإعزات الخارجية: وتتمثل في الضغوط الخارجية والظروف الاقتصادية (البريدي ، ٢٠١١) .

١. استقرار مركز التحكم (الثبات - عدم الثبات).

ويقصد بها أن الأسباب قد تكون ثابتة مثل القواعد والقوانين وقد تكون غير ثابتة كالظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بالفرد ، وينطبق نفس الأمر على الأسباب الداخلية قد تكون ثابتة مثل القدرة أو غير ثابتة مثل الجهد.

٢. القدرة على التحكم .

يرى وينر أن هناك بعض الأسباب التي تدركها والتي تخضع للتحكم فمثلا السبب الداخلي غير الثابت كالمجهود يمكن التحكم فيه بالزيادة والنقصان بينما بعض الأسباب لا يمكن التحكم فيها فمثلا السبب الداخلي الثابت كالقدرة لا يمكن التحكم فيها. (المعولي ، ٢٠٠٤) ويرى وينر بأن اختلاف العزو السببي بالنسبة للأسباب الداخلية والخارجية والثبات أو عدم الثبات يؤدي إلى ارتفاع أو انخفاض في دافعية الإنجاز فالأفراد ذو دافعية الإنجاز العالية يعزون أسباب نجاحهم أو فشلهم إلى العوامل الداخلية ، أما الأفراد ذو دافعية الإنجاز المنخفضة فإنهم يعزون أسباب نجاحهم أو فشلهم للأسباب غير الثابتة (البريدي، ٢٠١١).

نظرية الكفاية الذاتية self-efficacy Theory

يرى باندورا (١٩٨٦) أن الأفراد يمتلكون نظاما ذاتيا يمكنهم من تجريب وقياس ضبطهم الذاتي لأفكارهم ومشاعرهم وأفعالهم . وأن هذا النظام يتضمن مكونات معرفية وأخرى انفعالية وقدرات للترميز والتعلم من الآخرين ، ويرسم باندورا لوحه للسلوك الإنساني والدافعية تكون فيه معتقدات الأفراد عن أنفسهم عناصر مفتاحية في ممارسة الضبط الذاتي والوصول إلى الكفاءة الذاتية.

واعتبر باندورا أن التأمل الذاتي هو من أكثر القدرات الإنسانية تقدرا ، لأن من خلاله يقيم الناس أداءاتهم اللاحقة ويغيرونها . وتتضمن هذه التقييمات الكفاءة الذاتية والتي هي معتقدات الفرد بشأن قدراته على تنظيم وتنفيذ مجموعة إجراءات لإدارة المواقف المتوقعة. (صبري، ٢٠٠٥)

إن توقع الفرد بأنه سوف ينجح أو أنه سوف يفشل يدل على طبيعة معتقدات الفرد حول كفاءته وتأكيده لذاته ، وهذه المعتقدات ترجع مباشرة إلى طبيعة الحوار الذهني الداخلي والمتمثل بالإجابة على السؤال التالي الذي يطرحه الفرد على نفسه عند التعرض لمهمة ما : هل أستطيع القيام بتلك المهمة ؟ وبشكل عام ، إذا أجاب الفرد على هذا السؤال إيجابا فإنه ينجز المهام بشكل أفضل وتكون لديه دافعية عالية نحو اختيار مهام تتطلب على تحديات أكبر (الطراونة، ٢٠٠٥)

من خلال العرض السابق لنظريات دافعية الإنجاز نجد أنها تشترك جميعها في اعتبارها لرغبة الفرد وعزيمته في تحقيق النجاح والوصول إليه مع ما يصاحبه من جهود مضنية وسعي جاد من أجل التفوق والامتياز ، ويتأثر سعي الفرد بعدة متغيرات منها تحديد الهدف كما يرى ماكيلاند وقوة الدوافع كما يرى اتكنسون وبالتوقعات حول الكفاية الذاتية.

إذا دافعية الإنجاز بحسب هذه النظريات هي رغبة الفرد في تحقيق الانجاز والنجاح والتفوق والوصول إلى مستوى من الرضا والاعتقان .

وحدد "هرمانز" hermans مظاهر الدافع للإنجاز في عشرة جوانب هي: مستوى الطموح ، وسلوك تقبل المخاطرة ، والحراك الاجتماعي ، والمثابرة ، وتوتر العمل أو المهمة ، وإدراك الزمن ، والتوجه للمستقبل ، واختيار الرفيق ، وسلوك التعرف ، وسلوك الإنجاز (خليفة ، ٢٠٠٠)

خصائص الفرد المنجز

وأشارت الفيقي (٢٠٠٨) إلى خصائص الفرد المنجز كما ذكره موراي :

- ١- يحصل على درجة مرتفعة في الدافعية للإنجاز .
- ٢- ينجز أشياء صعبة .
- ٣- يتغلب على العوائق مهما كانت ويتنافس ويتفوق على الآخرين .
- ٤- يبذل الجهود الشاقة المستمرة في سبيل إنجاز ما يقوم به .
- ٥- يملك العزم والتصميم على الفوز في المنافسة .
- ٦- يعمل بمفرده نحو تحقيق هدف بعيد سام .
- ٧- يجاهد في سبيل التغلب على الضجر والتعب ، يتصف الأفراد ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة بصفات تميزهم عن غيرهم في جانب الدافعية. فهم أكثر ميلا للثقة بالنفس وإلى تفضيل المسؤولية الفردية ، ويقاومون الضغط الاجتماعي الخارجي ، ويتميزون بالطموح العالي ومن أهم الخصائص التي يتميزون بها كما ورد في الشيادي (٢٠٠٥).
- ٨- يهتمون بالامتنياز من أجل الامتنياز ذاته وليس ما يترتب عليه من فوائد ، والرغبة في السيطرة على المصير بدلا من ترك الأمور للقدر والمصادفة .
- ٩- الاهتمام بالأهداف المستقبلية البعيدة المدى أكثر من غيرهم، حيث أنهم يتمتعون بمنظور مستقبلي أوسع.

١٠- يميلون إلى اختيار مهام متوسطة الصعوبة وفيها تحد ، ويتجنبون المهام السهلة جدا لعدم توافر عنصر التحدي فيها .

١١- لديهم رغبة قوية في الحصول على تغذية راجعة حول أدائهم وبناء على ذلك، فإنهم يفضلون المهام والوظائف التي تبنى فيها المكافآت على الإنجاز الفردي (الترتوري، ٢٠٠٦) .

١٢- عندما يدخلون في مواقف تستدعي الاختيار فإنهم عادة يختارون المهام التي يكون النجاح فيها مضمونا (الفيفي ، ٢٠٠٨) .

١٣- الحراك الاجتماعي ، ويتطلب التحرك إلى أعلى في المكانة الاجتماعية حراكا جغرافيا باعتباره أحد خصائص الحاجة العالية للإنجاز ، وإذا كان ذوو الحاجة العالية للإنجاز أكثر رغبة في السفر ، فقد يكونوا أكثر رغبة في ترك أنفسهم مع متطلبات التقدم الاجتماعي (الزعبير، ٢٠١٢) .

١٤- يفضلون مصارعة المشكلة أكثر من طلب المساعدة والعون لحلها (المومني، ٢٠٠٥) .

يرى الخيري (٢٠٠٨) أن الأفراد ذوي دافعية الإنجاز المنخفضة لا يتوقعون النجاح في أي عمل يقومون به ويتجنبون الأقدام على الإنجاز خشية الفشل ، ويرفضون أداء الأعمال التي يشعرون أن قدراتهم على أدائها أقل من الآخرين ، وتثبط همتهم بسرعة عندما تواجههم عوائق حتى وإن كانت بسيطة ويستميلون للفشل بسرعة ولا يعاودون المحاولة ليأسهم من النجاح ويقبلون على الأعمال السهلة المضمونة النجاح ويضعون لأنفسهم أهدافا سهلة بسيطة لا تكلف جهدا ولا مشقة ، ولا يسعون إلي تحسين مستواهم في أي مجال من المجالات وكثيرا ما يقنعون أنفسهم بأن فشلهم كان لأسباب خارجة عن إرادتهم فالنجاح في نظرهم حظ أو مصادفة وهم ليسوا محظوظين .

ثانيا : الدراسات السابقة

يعرض هذا الجزء الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات البحث الحالي بالدراسة ، وذلك بعد اطلاع الباحثة على الأدب النظري - في حدود إمكانياتها- من الرسائل والأطروحات الجامعية والمجلات والدوريات العلمية ، ومحركات البحث في الإنترنت ، وجدت الباحثة أن هناك ثمة ندرة في بحوث الدافعية للإنجاز وبحوث تأكيد الذات لدى العاملين في المهن المختلفة حيث تتركز معظم البحوث حول الدافعية للإنجاز الأكاديمي لدى الطلبة ، وليس هناك في حدود ما أتتج لها من دراسات من اهتم بعلاقة الدافعية للإنجاز لدى العاملين بتوكيد الذات و يشير متشنسكي muchinsky الذي ورد في(عبد الحميد ، ٢٠٠٣ص٤) . إلى أن الشخصية لم تحظ باهتمام كاف من قبل الباحثين في مجال علم النفس الصناعي والتنظيمي ، وأن متغير الشخصية الذي حظي باهتمامهم هو الإخلاص للعمل . ولذلك عند البحث في التراث - حسب إمكانيات الباحثة - وجدت أن توكيد الذات لم يحظ حتى الآن بالدراسات الكافية بالمقارنة بالمواضيع الأخرى ذات الصلة بالذات مثل مفهوم الذات، تحقيق الذات ، تقدير الذات ، فاعلية الذات ، لذلك سيقنصر عرضي على البحوث التي تناولت الدافعية للإنجاز وعلاقتها ببعض المتغيرات ذات الصلة بدرجة أو بأخرى بتوكيد الذات أو بعض المتغيرات الديموجرافية .

سيتم عرض الدراسات بناء على أهداف الدراسة إلي محورين أساسيين هما:

١. الدراسات التي تناولت تأكيد الذات .

٢. الدراسات التي تناولت دافعية الإنجاز.

الدراسات التي تناولت تأكيد الذات:

رغم أهمية موضوع الدراسة - وفي ضوء مراجعتي للدراسات السابقة لموضوع الدراسة - ثمة ندرة في بحوث تأكيد الذات لدى العاملين حيث تتركز معظم البحوث حول تأكيد الذات لدى فئة الأطفال والطلبة وليس هناك في حدود ما أتتج لي من دراسات من اهتم بدراسة تأكيد الذات

ودافعية الإنجاز لدى العاملين . لذلك سأعرض هنا ما تيسر لي من دراسات في تأكيد الذات لدى العاملين وسأتطرق بعض الشيء لعرض الدراسات الخاصة بفئة الطلبة .

قامت **الخليفي (١٩٩٢)** بدراسة بعنوان (العلاقة بين التوكيدية وبعض متغيرات الشخصية لدى بعض شرائح الشباب في المجتمع القطري) هدفت الباحثة من هذه الدراسة إلى التعرف على خصائص السلوك التوكيدي لدى الإناث والذكور من طلاب وطالبات السنتين الأولى والرابعة بجامعة قطر ، وعلاقة هذا السلوك ببعض سمات الشخصية لدى أفراد العينة ، وضعت الباحثة ثلاث تساؤلات مؤداها : ما خصائص السلوك التوكيدي لدى أفراد عينة البحث بعد تقسيمها إلي شرائح تبعا لمحورين (هما الجنس ، والتعليم الجامعي (نهاية مرحلة التعليم الجامعي ، بداية التعليم الجامعي) ما مدى العلاقة بين السلوك التوكيدي وسمات الشخصية (التوافق ، الأكتئاب ، وجهة الضبط) لدى أفراد عينة البحث ؟ ما أوجه التشابه والاختلاف في العلاقة بين السلوك التوكيدي وسمات الشخصية لدى أفراد عينة البحث ؟ للتحقق من هذه التساؤلات استخدمت الباحثة مقياس السلوك التوكيدي من إعداد الباحثة ، مقياس روتر للتوافق ومقياس وجهة الضبط من إعداد صفاء الأعسر .وقد بلغ حجم عينة البحث العشوائية (٩٧) طالبا تراوحت أعمارهم ما بين (١٧-٣٠) عاما وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين السلوك ووجهة الضبط لدى أفراد العينة ، توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاكتئاب والسلوك التوكيدي لدى كل أفراد العينة .

وأجرى ألنز (Alaniz, 1997) دراسة هدفت إلى دراسة تأكيد الذات، الإصرار، التغيير والوعي بالتغيير لدى عينة من الطلبة البيض في المرحلة الجامعية في الولايات المتحدة الأمريكية اعتمادا على ميلادهم وجنسهم. لتحقيق هذا الهدف استخدمت الدراسة مقياس اختبار خارطة المهارات الشخصية لكل طالب وقد بلغ عدد المتطوعين تسعين متطوعا من قسم علم النفس بجامعة تكساس الأمريكية وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ضعيفة جدا بين تأكيد الذات والإصرار والوعي بالتغيير لدى عينة الدراسة إضافة إلى أن هذه العلاقة الضعيفة غير دالة إحصائيا، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في تأكيد الذات باختلاف جنسهم. في حين أجرى السيد (١٩٩٩) دراسة هدفت إلى الكشف عن دور التدريب على السلوك التوكيدي في تنمية مستوى فعالية القيادة تكونت عينة الدراسة من مجموعتين بلغ عدد أفراد المجموعة التجريبية (١٤) مشرفا وعدد أفراد المجموعة الضابطة (١٣) من مشرفي

الإسكان الطلابي بجامعة الملك سعود بالرياض نتج عن الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في المجموعة التجريبية على درجات التطبيق (قبل تطبيق برنامج التدريب على السلوك التوكيدي وبع التطبيق مباشرة) على مقياس فعالية القيادة ، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في المجموعة التجريبية على درجات التطبيق (بعد تطبيق برنامج التدريب على السلوك التوكيدي وبعد مضي شهر من التطبيق على مقياس فعالية القيادة).

وهدفت دراسة العمودي (٢٠٠١) إلى بحث العلاقة بين التوافق الزوجي وتوكيد الذات وارتباطه ببعض المتغيرات تكونت عينة الدراسة من ٤٤٠ زوجا وزوجة في مدينة الطائف ومكة وجدة ، استخدم الباحث مقياس التوافق الزوجي وتوكيد الذات في الحياة الزوجية ، إعداد طريف شوقي فرج ومحمد حسن عبدالله (١٩٩٩) النتائج : لا توجد فروق بين التوافق الزوجي وتوكيد الذات لدى عينة الدراسة .

أما دراسة بارينز (parnes,2003) فقد هدفت إلى معرفة دور السلوك المؤكد للذات والفاعلية الذاتية في الكفاءة الاجتماعية والإرهاق النفسي لدى الأمريكيان من أصل أفريقي وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (٢٠٩) من الطلبة الأمريكيان من أصل أفريقي وتوصلت الدراسة إلى أن الضغوط النفسية يمكن أن تتنبأ بالكفاءة الاجتماعية وتوكيد الذات . كما بينت نتائج الدراسة أن الضغوط النفسية وما ينجم عنها من قلق ، ورهاب اجتماعي ، واكتئاب وحالات احباط لا تجتمع مع السلوك المؤكد للذات ، ومع الكفاءة الاجتماعية للفرد.

وأجرت الصبان (٢٠٠١) دراسة بعنوان (الاتجاه نحو الزواج المبكر لدى بعض طالبات كلية التربية بجهة وعلاقته بتأكيد الذات والتخصص العلمي) هدفت الدراسة إلى تحديد الأسباب التي تكمن وراء تخطي سن الزواج المبكر لدى طالبات كلية التربية ودراسة العلاقة بين الاتجاه نحو الزواج المبكر وتأكيد الذات والفروق في الاتجاه نحو الزواج المبكر في التخصص العلمي ، تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) طالبة ممن تجاوزت أعمارهن العشرين عاما وهن غير متزوجات ، استخدمت الباحثة مقياس الاتجاه نحو الزواج المبكر من إعداد الباحثة ومقياس تأكيد الذات من إعداد محمد الظاهر الطيب أظهرت الدراسة عدم وجود علاقة ارتباطية دالة بين درجة الاتجاه نحو الزواج المبكر ودرجة تأكيد الذات لدى طالبات كلية التربية .

في حين أجرى بني يونس (٢٠٠٥) دراسة بعنوان (علاقة الاتزان الانفعالي بمستويات تأكيد الذات عند عينة من طلبة الجامعة الأردنية) حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن كل

مستويات الاتزان الانفعالي ومستويات تأكيد الذات وإيجاد العلاقة بينهما ولذلك اختيرت عينة عرضية بلغت (١٣٤) طالبا وطالبة من الجامعة الأردنية، استعمل مقياس الاتزان الانفعالي ومقياس وولي wolpe وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي بأن هناك اختلافا دال احصائيا في مستوى الاتزان الانفعالي يعزى إلي متغير الجنس ، بينما هناك اختلاف دال احصائيا في مستوى تأكيد الذات يعزى إلى متغير الجنس ، وذلك لصالح الذكور في كليهما .

وفي دراسة قامت بها **فائقة بدر (٢٠٠٦)** بعنوان (وجهة الضبط وتوكيد الذات دراسة مقارنة بين طلاب الجامعة المقيمين في المملكة العربية السعودية وخارجها) حيث هدفت دراستها إلى التعرف على الفروق بين الذكور والإناث في وجهة الضبط وتوكيد الذات وكذلك الفروق بين الطلبة والطالبات من الدارسين داخل وخارج البيئة السعودية وعلاقة وجهة الضبط الداخلي والخارجي بمستوى التوكيدية طبقت الباحثة مقياس توكيد الذات لغريب عبد الفتاح ومقياس وجهة الضبط (الداخلي -الخارجي) لعلاء كنفاني على ٢٠٠ طالب وطالبة خارج المملكة العربية السعودية ودخلها وأسفرت النتائج عن : أن الإناث يملن إلى وجهة الضبط الخارجية بالمقارنة بالذكور، رغم أن كليهما يميل إليهما وتوجد فروق دالة إحصائية على مقياس توكيد الذات بين الذكور والإناث لصالح الذكور في البيئة السعودية، أنه كلما مال الفرد نحو وجهة الضبط الخارجية قل توكيد الذات لديه ، وتوجد فروق دالة إحصائية بين الطلاب والطالبات الذين يدرسون داخل البيئة السعودية وأقرانهم الذين يدرسون خارجها في توكيد الذات لصالح الذين يدرسون في الخارج . توجد فروق دالة إحصائية على مقياس توكيد الذات بين الذكور والإناث لصالح الذكور في البيئة السعودية، توجد فروق دالة إحصائية بين الطلاب والطالبات الذين يدرسون داخل البيئة السعودية وأقرانهم الذين يدرسون خارجها في توكيد الذات لصالح الذين يدرسون في الخارج .

وأجرى الرجيب (٢٠٠٧) بدراسة هدفت إلى فحص العلاقة بين عوامل مهارات التوكيدية المختلفة وأساليب التنشئة الوالدية في جانب كل من الأب والأم لدى الذكور والإناث وتكونت عينة الدراسة من (٣٢٠) مبحوثا ، (١٠٧ من الذكور ، ٢١٣ من الإناث) في المدى العمري من ١٥ وحتى ٤٩ سنة وقد بلغ متوسط عمر العينة ٢٣,٩٢ سنة بانحراف معياري قدره ٧,٢٤ واستخدم الباحث مقياس مهارات توكيد الذات (طريف شوقي ، ١٩٩٨) مقياس التنشئة الاجتماعية (زين العابدين ، درويش ١٩٨٩) . وجاءت نتائج الدراسة كالتالي تسهم المساواة في

مقابل التفرقة والتسامح في مقابل التشدد والقسوة من جانب الأم واتجاه الشورى في مقابل التسلط من جانب الأب في التنبؤ بعامل الأنصاف وتقدير الآخرين.

وقامت المغراوي وآخرون (٢٠٠٨) بدراسة بعنوان (العلاقة بين المهنة وبعض سمات الشخصية لدى الأطباء والمدرسين بشعبية مصراته) هل توجد فروق احصائية في الجمود الفكري بين الذكور والإناث (العينة الكلية)، وأبعاد السلوك التوكيدي بين الأطباء والمدرسين (العينة الكلية) وأبعاد السلوك التوكيدي بين الذكور والإناث (العينة الكلية) واشتملت العينة على (٧١) من الأطباء والمعلمين وكان من نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق احصائية رغم أن متوسط المدرسين كان أعلى من متوسط الأطباء ألا أن الفرق بينهما غير دال احصائيا وفي أبعاد السلوك التوكيدي كانت النتيجة أن متوسط الذكور أعلى من متوسط الإناث .

وقد استهدفت دراسة **عطار (٢٠٠٩)** بعنوان (العنف وعلاقته بتوكيد الذات والأمن النفسي لدى تلميذات المرحلة المتوسطة من السعوديات وغير السعوديات) التعرف على نسبة انتشار العنف لدى تلميذات المرحلة المتوسطة بالمملكة العربية السعودية ، والتعرف على الفروق بين التلميذات السعوديات وغير السعوديات في (السلوك العنيف - توكيد الذات _الأمن النفسي) وعلى العلاقة بينهما ، وتكونت عينة الدراسة من تلميذات المرحلة المتوسطة السعوديات وغير السعوديات حيث بلغت عينة السعوديات ٤٠ وغير السعوديات ٢٥ تلميذه من جنسيات عربية مختلفة ، وكان متوسط أعمارهن ١٣,١ حيث طبق عليهن مقاييس السلوك العنيف ، وتوكيد الذات ، الأمن النفسي ، وقد أسفرت الدراسة عن ارتفاع نسبة السلوك العنيف بين طالبات المرحلة المتوسطة . ووجود فروق بين السعوديات والمغتربات في السلوك العنيف لصالح السعوديات ووجود فروق بين السعوديات والمغتربات في الشعور بالأمن النفسي لصالح السعوديات وفي توكيد الذات لصالح المغتربات ، كما أسفرت الدراسة عن وجود ارتباط بين السلوك العنيف والأمن النفسي أو توكيد الذات سواء عند السعوديات أو المغتربات.

وأجرى جاي (Guy,1999) دراسة وتهدف بشكل خاص على دراسة تأكيد وتقدير الذات للمعلمين وعلاقتها بمجموعة من المتغيرات في مقدمتها الرضا الوظيفي، الجنس، العرق ، نوع عقد العمل بالإضافة إلى عدد سنوات الخبرة. كما أن هذه الدراسة قد تناولت مفهوم تقدير الذات، طرائق التدريس، الإدارة الصفية كمحاور فرعية تستخدم لتوضيح مفهوم تأكيد الذات لدى

المعلمين. تكونت عينة الدراسة من ١٢٠ معلما من مدارس شمال كاليفورنيا الحكومية لفصل الخريف من عام ٢٠٠٩ وقد استخدمت الدراسة مقياس الكفاءة الذاتية للمعلمين للتوصل إلى مستوى الكفاءة الذاتية لدى عينة الدراسة. النتائج أشارت إلى علاقة جنس المعلمين بالكفاءة الذاتية للمعلمين بينما لا يوجد أية علاقة ببقية المتغيرات الأخرى، كما دلت الدراسة على وجود تفاعل بين خبرة المعلمين التدريسية وكفاءتهم الذاتية .

وأجرى أحمد (٢٠١٢) وتهدف الدراسة إلى الكشف عن أشكال العنف الأسري الموجه ضد المرأة من الأزواج سواء كان بدنيا أو لفظيا أو عدائيا وفحص العلاقة بين هذه الأشكال من العنف وتوكيد الذات في العلاقات الزوجية على عينة مكونة من ٣٣٠ من الأزواج وقد تم تحليل النتائج إحصائيا وأظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية سلبية بين ارتفاع الدرجات على توكيد الذات (كابذاء الأعجاب - ضبط النفس - المصارحة - الاعتذار العلني - الدفاع عن الحقوق الخاصة) لدى الأزواج والعنف الأسري الموجه ضد زوجاتهم كذلك أشارت إلى أن الدرجة المنخفضة في توكيد الذات لدى الرجال ترتبط إيجابيا بالعنف الأسري كما أشارت النتائج في هذا الإطار إلي أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين مهارات التوكيد السلبية كتوجيه النقد واطهار الغضب وفرط العتاب وبين العنف الأسري الموجه ضد المرأة .

الدراسات المتعلقة بدافعية الإنجاز :

هدفت دراسة هيربرت (1983) Hebert إلى التوصل إلى فعالية الإشراف الفعال لدى المشرف التربوي وعلاقته بدافعية المعلمين نحو المهنة كما هدفت إلى دراسة علاقة هذه الدافعية بالرضا الوظيفي للمشرفين. استخدمت الدراسة أداتين لقياس دافعية المشرفين وكذلك لقياس الرضا الوظيفي لديهم وتوصلت الدراسة إلى العلاقة القوية بين الرضا الوظيفي للمشرف التربوي وكذلك دافعية المشرفين نحو المهنة، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين دافعية المشرفين وخبرتهم التدريسية وكذلك جنسهم.

قام عبدالفتاح دويدار (١٩٩١) بدراسة بعنوان (العوامل المحددة لدافعية الإنجاز في ضوء بعض المتغيرات لدى الموظفين والموظفات في المجتمع المصري دراسة عاملية مقارنة هدفت إلى الكشف عن الفروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز وعلاقة الدافعية ببعض المتغيرات الديموغرافية والنفسية ومنها (توكيد الذات) وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (٢٦٣) موظفا و(٢٧٢) موظفة من العاملين بمؤسسات مختلفة ومن نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة بين الجنسين في الدافعية للإنجاز في حين يزداد توكيد الذات لدى الموظفين عنه لدى الموظفات وارتبط الدافع للإنجاز سلبا بكل من القلق والاكتئاب والعصابية ، في حين ارتبط بصورة موجبة بكل من القيم الدينية والضبط الداخلي ، أما بالنسبة لعلاقة دافع الإنجاز بتوكيد الذات فثمة ارتباط موجب وقوي بينهما لدى الموظفات ، في حين كان الارتباط ضعيفا في عينة الموظفين ولم تتضمن الدراسة تفسيراً لهذه النتيجة .

بينما قام النابلسي ١٩٩٣ "بدراسة مقياس دافعية الإنجاز : مقدمة نظرية وخصائص سيكومترية على عينة فلسطينية.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مفهوم الدافع للإنجاز وبناء مقياس لقياسه . ومن ثم تقنين هذا المقياس على عينة فلسطينية . أعد الباحث مقياساً لقياس الدافع للإنجاز يتكون من ٢٨ عبارة ويشتمل على بعدين أساسيين : التوجه نحو العمل والتوجه نحو النجاح . وقد أجرى الباحث دراستين للتأكد من صدق وثبات المقياس ففي الدراسة الأولى طبق المقياس على عينة تتكون من ٧٠ طالبا وطالبة من الطلبة الجامعيين . وتم حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه وتراوح قيم معامل الارتباط بين ٠,٢٠٠ ، ٠,٦٦٩ . كما قام الباحث بحساب معامل ألفا كرونباخ لبعدي الاختبار وبلغت معاملات الاتساق الداخلي ٠,٧٥ لتوجه العمل ٠,٧١ ، لتوجه النجاح . وفي الدراسة الثانية تم تطبيق المقياس على ٦٠ طالبا جامعيًا من طلبة كلية التربية لجمع مزيد من البيانات عن صدق وثبات الاختبار . ولحساب الثبات استخدم الباحث طريقة إعادة الاختبار على نفس العينة بفارق زمني قدره اسبوع وقد بلغت معامل الارتباط بين التطبيقين ٠,٨٢ ، لتوجه العمل ٠,٧٨ ، لتوجه النجاح . كما قام الباحث بحساب صدق المحك وذلك بحساب الارتباط بين المقياس ومحكات الصدق (تقدير الرفاق ، وتقدير

الذات ، تقدير الأساتذة ، الإنجاز الحقيقي، التحصيل الدراسي) وقد أظهرت النتائج أن الارتباطات دالة بين المقياس ومحكات الصدق .

بينما جاءت دراسة الخطيب ١٩٩٦م عن " دافعية الإنجاز وعلاقته بتأكيد الذات والتخصص والتحصيل الدراسي لدى طالبات كلية اعداد المعلمات بمحافظة جدة"

حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين متغير الدافع للإنجاز ومتغير تأكيد الذات خاصة عندما وجدت الباحثة أن هناك قصورا بحثيا في تناول هذين المتغيرين .

ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق أداتي قياس أحدهما لقياس الدافع للإنجاز والآخر لقياس تأكيد الذات على عينة مكونة من (٥٨٩) طالبة من طالبات كلية إعداد المعلمات بمحافظة جدة ، وقد كشفت النتائج باستخدام معامل ارتباط بيرسون أنه توجد فروق دالة احصائيا في درجات دافع الإنجاز لدى مستويات الإنجاز الثلاث بينما لا توجد فروق دالة احصائيا بين مستويات الإنجاز الثلاث في متغيرات تأكيد الذات لدى عينة البحث الأصلية وان هناك فروقا دالة إحصائية في درجات الدافع إلى الإنجاز بين الطالبات ذوات التخصصات الثلاث.

في دراسته قام Pennington (١٩٩٧) بدراسة العلاقة بين سلوك مديري المدارس ودافعتهم وقد استخدم في دراسته مقياسين: الأول كان مقياس ولاية مينيسوتا لتحديد دافعية المعلمين أما الثانية فكانت مقياس سلوك مديري المدارس في العمل والذي يعد انعكاسا لإيمانهم بذواتهم . النتائج أشارت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية المعلمين وسلوك مديري المدارس. لم تكن هناك فروق بين المعلمين في دافعتهم تعود لجنسهم أو عمرهم.

وتناولت دراسة الصغير ١٩٩٨ "دافعية الإنجاز لدى زراع القصيم بالمنطقة الوسطى بالمملكة العربية السعودية " هدفت الدراسة إلى تقصي العلاقة بين الخصائص الثقافية والزراعية والديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية لزراع القصيم بالمنطقة الوسطى بالمملكة العربية السعودية ، ومستوى دافعية الإنجاز لديهم . وتم تطبيق أدوات البحث عن طريق المقابلة الشخصية واستمارة المقابلة التي تم تصميمها للحصول على البيانات التي تطلبها المشكلة البحثية لهذه الدراسة على عينة ممثلة لزراع القصيم قوامها ١٩٢ مزارعا . ولقد دلت نتائج هذه الدراسة على تباين مستوى دافعية الإنجاز لدى الزراع باختلاف خصائصهم الثقافية والزراعية والديموغرافية

والاجتماعية والاقتصادية ، وقد أظهرت نتائج الدراسة أيضا أن لكل من حجم الحيازة الزراعية والمستوى الاقتصادي تأثيرا على مستوى دافعية الانجاز ولكن اتجاه العلاقة كان سالبا . وأظهرت نتائج الدراسة أيضا أن ليس لكل من متغير السن ومتغير كثافة حجم الأسرة أي تأثير يذكر على مستوى دافعية الانجاز لدى الزراع.

وقام العمر ٢٠٠٠ بدراسة " علاقة الدافعية نحو العمل ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية لدى الموظفين في دولة الكويت" حيث هدفت هذه الدراسة باستكشاف مستوى دافعية العمل لدى الموظفين في القطاع الحكومي ومقارنته بدافعية الموظفين في القطاعات الخاصة والمؤسسات شبه الحكومية ، إضافة إلي تعرف أثر متغيرات كل من الجنس وسنوات الخبرة والمسميات الوظيفية وطبيعة المهنة على دافعية الموظف نحو العمل استخدمت الدراسة نحو ٢٦٠٠ موظفا كعينة الدراسة . لقد بينت النتائج بأن دافعية الموظفين كانت متوسطة المستوى بغض النظر عن قطاعاتهم الوظيفية . وقد تفوق الموظفون في القطاع الخاص عن الموظفين في القطاع الحكومي في مستوى الدافعية في الوقت الذي توسطت المؤسسات الحكومية بين القطاع الخاص والقطاع الحكومي . لقد أظهرت الدراسة بأن مستوى الدافعية لدى الذكور أعلى منها لدى الاناث في حين لم تظهر أي فروق دالة بين الموظفين الإداريين والفنيين . كما بينت الدراسة أن دافعية الموظفين ترتفع مع زيادة سنوات الخبرة وكذلك مع ارتفاع المرتب والمسميات الوظيفية . وتناولت دراسة الشرجبي ٢٠٠٢م " دافعية الإنجاز لدى عمال اليمن وعلاقتها ببعض المتغيرات هدفت الدراسة إلي قياس الدافعية للإنجاز لدى عمال المصانع في اليمن والكشف عن علاقاتها ببعض المتغيرات والتعرف على ترتيب الحاجات لدى العمال تبعا لتأثيرها على الدافعية للإنجاز . ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث ببناء مقياس لدافعية الانجاز كأداة لجمع البيانات وقام الباحث بتطبيق المقياس على عينة مكونة من (٢٠٠) عامل من عمال المصانع . وفي ضوء ما استعان فيه الباحث من الوسائل والأساليب الإحصائية توصل إلى أنه لا توجد فروق احصائية ذات دلالة معنوية في الدافعية للإنجاز لدى العاملين من الجنسين كما بينت النتائج أنه توجد علاقة ايجابية بين متغير الدافعية للإنجاز ومتغير المؤهل التعليمي.

وهدف دراسة **عبد الحميد ٢٠٠٣** " إلى الكشف عن مستوى الدافعية للإنجاز لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية بدولة الامارات العربية المتحدة وعلاقته بكل من توكيد الذات

والعمر لدى الجنسين والتعرف على طبيعة الفروق في مستوى الدافعية بين الموظفين من حيث الجنس والجنسية ومستوى الأجر والتعليم والحالة الزوجية . استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي ،ولتحقيق أهداف الدراسة إلى الكشف عن مستوى الدافعية للإنجاز لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية بدولة الامارات العربية المتحدة وعلاقته بكل من تأكيد الذات والعمر لدى الجنسين والتعرف على طبيعة الفروق في مستوى الدافعية بين الموظفين من حيث الجنس والجنسية ومستوى الأجر والتعليم والحالة الزوجية . استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي ،ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث مقياسين أحدهما يختص بالدافعية للإنجاز والآخر بتأكيد الذات ، على عينة مكونة من ١٧٨ موظفا و ٦٢ موظفه ،وقد كشفت نتائج الدراسة باستخدام معامل ارتباط بيرسون عن وجود ارتباط إيجابي بين تأكيد الذات والدافعية للإنجاز لدى العاملين من الجنسين ، كذلك لا توجد علاقة ارتباطية بين العمر والدافعية للإنجاز لدى العاملين من الجنسين .

وتناولت دراسة الرشود ٢٠٠٧ "التفاؤل والتشاؤم وعلاقتهما بالدافعية للإنجاز لدى عينة من طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية "وهي الدراسة وصفية ارتباطية استخدم فيها مقياس التفاؤل والتشاؤم للأنصاري(١٩٩٨) . ومقياس الدافعية للإنجاز لموسى (١٩٨٦) على عينة حجمها ٥٠٢ طالب وطالبة من جامعة الامام محمد بن سعود ، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

وجود ارتباط موجب دال إحصائيا بين درجات التفاؤل ودرجات الدافعية للإنجاز ووجود ارتباط سالب ودال احصائيا بين درجات التشاؤم ودرجات الدافعية للإنجاز

وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التفاؤل لصالح الذكور كما توجد فروق بين طلاب المستوى الدراسي الأول والثامن لصالح المستوى الثامن

لا توجد فروق بين الطلاب المتزوجين وغير المتزوجين في التشاؤم لصالح الطلاب غير المتزوجين ، أما فيما يتعلق بالدافعية للإنجاز فقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق في الدافعية لصالح الطلاب غير المتزوجين ، توجد فروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز لصالح الذكور .

وجاءت دراسة الفيفي ٢٠٠٨ لبحث المهارات الإدارية لسيدات الأعمال السعوديات وعلاقتها بدافعية الإنجاز. هدفت الدراسة إلى توضيح العلاقة بين كل من المهارات الإدارية ودافعية الإنجاز لسيدات الأعمال ، ودور الأسرة في دعم سيدات الأعمال وتأثير كل منهما على المهارات الإدارية ودافعية الإنجاز ، بالإضافة إلى الكشف عن الفروق في كل من المهارات الإدارية ، ودافعية الإنجاز ، ودور الأسرة في دعم سيدات الأعمال وفقا لبعض متغيرات الدراسة اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وكانت أدوات البحث عبارة عن استمارة استقصاء من اعداد الباحثة اشتملت على البيانات العامة للأسرة ، والبيانات الخاصة بسيدة الأعمال ، واستبيان المهارات الادارية واستبيان دافعية الإنجاز. وبلغت عينة البحث الأساسية (٢٧٢) سيدة أعمال وأسفرت نتائج البحث عن : ١- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين سيدات الأعمال في المهارات الإدارية ودافعية الإنجاز ، ٢- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين بعض متغيرات الدراسة وكل من المهارات الإدارية وأبعاد دافعية الإنجاز والمشكلات التي تواجه سيدات الأعمال ودور الأسرة في دعم سيدات الأعمال ٣- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين بعض المهارات الإدارية وأبعاد دافعية الإنجاز لديهن .

وأجرى الخيري ٢٠٠٨ " الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام. حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى المرشدين المدرسين من محافظة الليث والقنفذة وكذلك التحقق من وجود فروق بين المرشدين المدرسين في كل من الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز ترجع إلى مكان العمل وسنوات الخبرة والراتب. تكونت عينة الدراسة من ٩٨ مرشدا من المرشدين المدرسين الذين يعملون بمدارس التعليم العام الحكومية بمراحله الثلاث (الابتدائي ، المتوسط ، الثانوي) للبنين من محافظة القنفذة والليث استخدم الباحث في هذه الدراسة مقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الإنجاز طبق الباحث الأسلوب الإحصائي معامل ارتباط بيرسون واختبار (ت) تحليل التباين الاتحادي توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج منها توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي ودرجات دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة ، كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات دافعية الإنجاز بين مرتقي الرضا الوظيفي ، ومنخفضي الرضا الوظيفي.

وكان من ضمن أهداف دراسة **Aljabr (2009)** نوع السلوك الإشرافي للمشرف التربوي وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين و دافعيّتهم نحو المهنة وكذلك مستواهم في التدريس. بلغت عينة الدراسة ٦٣٤ مشرفاً من خمس محافظات تعليمية وقد استخدمت الدراسة مقياساً لقياس دافعية المعلمين نحو المهنة وكذلك رضاهم الوظيفي وعلاقة ذلك بسلوك مشرفهم الإشرافي. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين سلوك المشرف الإشرافي ومستوى تدريسهم للمادة. كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين رضا المعلمين الوظيفي ودافعيّتهم وبين السلوك الإشرافي للمشرفين.

وأجرى **محمد (٢٠١٠)** دراسة هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة جامعة امدرمان الإسلامية وعلاقتها بدافعية الإنجاز في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية (النوع ، الدرجة العلمية ، سنوات الخبرة) . وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها تتباين مستويات الرضا الوظيفي لدى أساتذة جامعة امدرمان الإسلامية بين رضا كبير في بعد قيمة العمل المهني ومكانته الاجتماعية وعدم الرضا بدرجة قليلة في كل من بيئة العمل ، وكفاءة النظام التعليمي بالكلية ، والعلاقات الاجتماعية مع زملاء العمل ، وجود علاقة ارتباط طردي دالة إحصائياً بين الدرجات على مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية على مقياس دافعية الإنجاز .

وأجرت **الجبور (٢٠١٢)** دراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة المشرفين التربويين لأنماط الشخصية وعلاقتها بدافعية الإنجاز تكونت العينة من (٢٧٢) معلماً ومعلمة وأظهرت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين أنماط الشخصية للمشرفين التربويين ودافعية الإنجاز كما بينت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي في بعد التخطيط للمستقبل ولصالح الإناث ، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في بعد الطموح والمثابرة ولصالح المؤهل العلمي الدكتوراه ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة وجاء مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء الموقر من وجهة نظرهم بدرجة مرتفعة . وأجرى **(الفلاحي، والعاني ٢٠١٣)** دراسة هدف منها إلى التعرف على نمط الشخصية (أ، ب) لدى أعضاء هيئة التدريس

الجامعي ، والتعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي من ذوي نمط الشخصية (أ ، ب) والتعرف على العلاقة بين نمطي الشخصية (أ، ب) ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي في كليات جامعة الأنبار إلى نمط الشخصية (أ) وارتفاع مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي ، عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي من ذوي نمطي الشخصية (أ، ب) وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة معنوية بين نمط الشخصية (أ) ودافعية الإنجاز وكذلك وجود علاقة ارتباطية سالبة بين نمط الشخصية (ب) ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي ولكنها غير دالة معنوية .

دراسة (Jugivic ، 2012) تناولت هذه الدراسة علاقة الدافعية بالاتجاهات نحو التدريس لدى مجموعة من المعلمين في دولة كرواتيا . شارك في الدراسة ما يقرب من ٣٤٧ من المعلمين المتدربين قبل الالتحاق بالخدمة من ثلاث جامعات. استخدمت الدراسة مقياس خاص لقياس دافعية المعلمين بعد إجراء التحليل العاملي عليه ليصبح مكونا من خمس متغيرات. النتائج أشارت إلى أن الاتجاهات نحو التدريس تعد من العوامل المؤثرة في دافعية المعلمين نحو المهنة كما أن الاتجاهات الشخصية الداخلية أفضل في التنبؤ بهذه الدافعية من الاتجاهات الشخصية الخارجية وأشارت النتائج كذلك على أن الاتجاهات نحو العمل والدافعية تعد عوامل مؤثرة في الرضا الوظيفي وتقدير المهنة لدى عينة الدراسة.

التعليق على الدراسات

١- من حيث الموضوع :

تناولت الدراسات السابقة عدة أبعاد تتعلق بدافعية الإنجاز من حيث المفهوم والنظريات الخاصة بدافعية الإنجاز ، كما تناولت خصائص الفرد المنجز ، وخصائص الأفراد ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة وحاولت بعض الدراسات بناء برنامج إرشادي لتنمية دافعية الإنجاز لدى عينة من طلاب المدارس كما تناولت الدراسات المعنية بتوكيد الذات بمعرفة

دور التوكيدية أو السلوك المؤكد للذات في الفاعلية الذاتية ودوره أيضا في تنمية دافعية الإنجاز .

٢ - من حيث العينة :

إن معظم الدراسات السابقة قد استخدمت عينات بشرية مختلفة منها ما تناول الموظفين والعمال وهي دراسات (الفيفي، ٢٠٠٨) و(دراسة الشرحبي، ٢٠٠٢) (دراسة الصغير ١٩٩٨) و (دراسة عبد الحميد، ٢٠٠٣)

ومن الدراسات التي تناولت جانب المعلمين والمديرين والمرشدين (دراسة الخطيب ١٩٩٦) و (دراسة الخيري، ٢٠٠٨) ، وبطبيعة الحال فإن الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات المتعلقة بالمعلمين والمديرين لكون المشرفين التربويين هم في الأساس معلمين ،

ومن الدراسات من تناول الطلاب بمختلف المراحل الدراسية المختلفة وهذه الدراسات هي فائقة بدر (٢٠٠٦) ودراسة الخطيب (١٩٩٦).

١- من حيث الأدوات

استخدم الباحثون في الدراسات السابقة أدوات متنوعة من المقاييس والدراسة الحالية اتفقت مع هذه الدراسات باستخدامها مقياس توكيد الذات لطريف شوقي ، ومقياس دافعية الإنجاز لخليفة ، وقد راعت الباحثة عند اختيار هذين المقياسين مناسبتها للبيئة العمالية وموضوع الدراسة بما يجيب عن تساؤلاتهما من حيث عينة التطبيق .

٢- من حيث المنهج :

تناولت الدراسات السابقة مناهج متعددة وفقا لاحتياجات ومتطلبات البحث كالمنهج الإمبريقي والمنهج التجريبي ، والمنهج شبه التجريبي ، والمنهج الوصفي الارتباطي ، وتتفق هذه الدراسة من حيث المنهج مع عدد من الدراسات السابقة منها على سبيل المثال لا الحصر ، دراسة الخطيب ، (١٩٩٦)، دراسة عبد الحميد (٢٠٠٣)، الجهني (٢٠١١) دراسة آل هاشم (٢٠١٣) .

٣- من حيث النتائج:

جاءت نتائج هذه الدراسة متفقة مع نتائج دراسة: عبد الحميد (٢٠٠٥) ودراسة بدر (٢٠٠٦) بأن تأكيد الذات أعلى عند الذكور منه إلى الإناث بينما اختلفت مع دراسة الحلو (٢٠١٢) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث من حيث مستوى تأكيد الذات واتفقت أيضا هذه الدراسة مع دراسة العمر (٢٠٠٠) من حيث مستوى الدافعية لدى الذكور أعلى منها لدى الإناث

مدى استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة :

استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في عدة جوانب تمثلت في إسهام هذه الدراسة في تحديد مشكلة الدراسة وأهميتها ، تحديد المفاهيم ، بالإضافة إلى المساعدة على تحديد نوع العينة، تحديد الأدوات (المقاييس المستخدمة) وطريقة التطبيق ، وتحديد المعالجات الإحصائية التي يتم استخدامها في الدراسة الحالية .

وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة فيما يلي :

من حيث مجتمع الدراسة : ركزت هذه الدراسة بشكل أساسي على تأكيد الذات في علاقتها بدافعية الإنجاز لدى المشرفين والمشرفات في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان في ضوء متغيرات النوع ، والخبرة .

و تتم هذه الدراسة في المجتمع العماني حيث يتميز بخصوصية ثقافية عن المجتمعات التي تم دراسة نفس المشكلة فيها. حيث لم تجد الباحثة دراسات أخرى أجريت في المجتمع العربي والعُماني وخاصة لفئة المشرفين والمشرفات ، وهذا ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة حيث أنها أول دراسة في حدود علم الباحثة واطلاعها تبحث في العلاقة بين تأكيد الذات ودافعية الإنجاز لدى المشرفين التربويين في سلطنة عمان.

من حيث المجال الزمني : تتم الدراسة في وقت برزت فيه آليات وصور تأكيد الذات من خلال الثورات العربية على بعض الأوضاع والأنظمة الحاكمة .

الفصل الثالث

(منهجية الدراسة وإجراءاته)

أولا : منهجية الدراسة

ثانيا : مجتمع الدراسة

ثالثا : أدوات الدراسة

رابعا : الأساليب الإحصائية

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة

يتناول هذا الفصل وصفا لمنهج مجتمع الدراسة وعينتها، كما يتناول وصفا لأدوات الدراسة وإجراءات التحقق من صدقها وثباتها بالإضافة الى إجراءات تطبيق الدراسة الحالية ، وكذلك الأساليب الإحصائية المستخدمة للإجابة عن أسئلتها.

منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي والذي يقوم على جمع البيانات من خلال أدوات الدراسة وتحليلها ومن ثم التوصل الى النتائج .

ويعتبر المنهج الوصفي الارتباطي من أكثر أساليب البحث العلمي استخداما خاصة في مجال العلوم الإنسانية ويمكن بواسطته معرفة ما إذا كان ثمة علاقة بين متغيرين أو أكثر ومن ثم معرفة درجة اتجاه تلك العلاقة .(ملحم، ٢٠٠٢).

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفين التربويين الذين يعملون بالمديرية العامة للتربية والتعليم في محافظة الظاهرة والبالغ عددهم (١١٩) مشرفا ومشرفة حسب إحصائيات قسم الإحصاء والمؤشرات التربوية التابع للمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة للعام الدراسي ٢٠١٢-٢٠١٣م.

عينة الدراسة :

طبقت الباحثة أدواتي الدراسة على مجتمع الدراسة بالكامل والمكون من المشرفين والمشرفات التربويين الذين يعملون بدائرة تنمية الموارد البشرية بمحافظة الظاهرة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي (٢٠١٢-٢٠١٣) ولم تحصل الباحثة إلا على عدد (١٠١) استبانة كانت المحصلة النهائية لعينة الدراسة حيث شكلت العينة ما نسبته (٨٤,٨٧%) من مجتمع الدراسة.

وقد راعت الباحثة في اختيارها للعينة بأن تشمل كلا الجنسين (ذكور - وإناث) وذلك لأن متغير النوع هو أحد المتغيرات الهامة والأساسية في الدراسة ويوضح الجدول رقم (١) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيري الجنس والخبرة.

جدول (٢)

توزيع العينة وفقاً لمتغيري النوع وسنوات الخبرة

المتغير	مستوى المتغير	العدد	النسبة	المجموع
النوع	ذكور	٦٤	٦٣,٤%	١٠١
	إناث	٣٧	٣٦,٦%	
الخبرة	١-٥ سنة	٢٥	٢٤,٨%	
	٦-١٠ سنة	٣٢	٣١,٧%	
	١٠ سنة فأكثر	٤٤	٤٣,٦%	

أدوات الدراسة

أولا : مقياس تأكيد الذات

بالرجوع إلي الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة والاطلاع على مقاييس تأكيد الذات استقرت الباحثة على مقياس طريف شوقي فرج (١٩٩٨) حيث وجدت الباحثة أن هذا المقياس هو الأنسب لدراساتها ، كما أنه يتميز بدرجة عالية من الصدق والثبات ، حيث يتكون المقياس من (٢١) بعد في (٨١) عبارة ولكن الباحثة لم تأخذ المقياس كما هو بل قامت بانتقاء بعض الأبعاد التي تتناسب مع طبيعة دراستها وعينتها وطبيعة المجتمع العماني وتم دمج بعض الأبعاد المتشابهة لأغراض المعالجة الإحصائية ، وبالتالي جاء المقياس الذي تم استخدامه في الدراسة الحالية مكون من (٤) أبعاد في (٤٠) عبارة مستخرجين من مقياس تأكيد الذات لطريف شوقي.

ثبات المقياس الأصلي

قام معد المقياس (فرج، ١٩٩٨) بحساب معامل ثبات المقياس على عينة مكونة من ٦٠ فردا نصفهم من الذكور والنصف الآخر من الإناث حيث طبق عليهم المقياس مرتين بفاصل زمني اسبوعين ، وقدرت نسبة الاتفاق بين إجابة الفرد في التطبيق الأول والثاني بين (٥٥,٠ - ٥٩,٠) وهي معاملات ثبات مقبولة (فرج ، ١٩٩٨ : ١٣٢ ، ١٣٣)

صدق التكوين للمقياس

اختبر فرج (معد مقياس تأكيد الذات) صدق التكوين للمقياس من خلال دراسة العلاقة بين تأكيد الذات وبعض المتغيرات مثل القلق والحوار الداخلي والنوع ومدى اتساق هذه العلاقة مع

التوقعات المستمدة من الأطر النظرية للمقياس ، فبالنسبة للقلق أشارت نتائج دراسة أجريت على ٤٠٠ ذكر و ٤٠٠ أنثى تم تقسيمهم إلى مرتفعي ومنخفضي القلق ،وقد أشارت النتائج إلى أن ذوي القلق المنخفض كانوا أكثر توكيدا من ذوي القلق المرتفع ، وتشير النتائج الخاصة بمتغير الحوار الداخلي السلبي والإيجابي على العينة نفسها إلى أن ذوي الحوار السلبي الداخلي المرتفع كانوا أقل توكيدا من ذوي الحوار الداخلي السلبي المنخفض ، والعكس صحيح بالنسبة للحوار الداخلي الإيجابي، وفيما يتعلق بمتغير النوع قارن فرج بين مجموعة من الطلاب (٧٥) طالبا ومجموعة من الطالبات (٧٥) طالبة تبين أن الذكور أعلى توكيدا من الإناث بفارق قيمته (ت=٢,٨) وهو دال عند مستوى (٠,٠٠١) بالنسبة للتوكيد العام إلا أن النتائج كشفت عن فروق نوعية بينهما في عدد من المهارات الفرعية لتوكيد الذات كما بينت المقارنة بين مجموعة من الموظفين (ن=٧٥) والموظفات (ن=٧٥) وجود فروق نوعية بينهما في عدد من المهارات الفرعية لتوكيد الذات ،كما يشير طريف شوقي إلى التحليل العاملي لبيانات المقياس المستمدة من العينة الرئيسية للدراسة وهي ٨٠٠ مفردة من الطلبة والطالبات والموظفين والموظفات - يكشف عن الصدق العاملي للمقياس (فرج ، ١٩٩٨ : ١٣٤-١٣٥).

الصدق والثبات لمقياس تأكيد الذات في الدراسة الحالية :

(١) صدق مقاييس الدراسة:

بالاطلاع على كتب التراث التي في متناول يد الباحثة ومن خلال استقرائها لواقع ومعطيات البيئة والثقافة التي نبعت منها الباحثة وتعيش فيها ، في ضوء كل ذلك تم تعديل العبارات والأداة الأصلية حيث حذف المكرر والمتشابه من المقياس الأصلي واستبعدت بعض البنود غير

الملائمة لطبيعة العينة واستقرت البنود على (٤٠) عبارة وعرض في صورته بعد التطوير على المحكمين.

(أ) - صدق المحكمين

تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (١٧) محكما من أساتذة علم النفس والصحة النفسية بجامعة نزوى وجامعة السلطان قابوس وجامعة صحار ملحق (٣) ١٤٦ حيث طلب منهم إبداء آراءهم وملاحظاتهم حول مدى ملائمة فقرات المقياسين من حيث :

- مدى ودقة وسلامة الصياغة اللغوية .
 - مدى مناسبة الفقرات للمجال الذي تتدرج تحته .
 - فقرات يمكن إضافتها أو حذفها أو تعديلها في كل مجال .
 - أي اقتراحات أو ملحوظات أخرى يرونها مناسبة
 - . وفي ضوء ذلك تم حصر آراء المحكمين والأخذ بإجماع (٨٠%) مما اتفقوا عليه
- وتم تعديل العبارات الآتية وفقا لآراء المحكمين كما يتضح بالجدول رقم (٣):

جدول (٣)

العبارات المعدلة لمقياس تأكيد الذات وفقا لآراء لجنة المحكمين .

العبارات قبل التعديل	العبارات بعد التعديل
لا أتردد في إبداء رأيي بصراحة لفكرة جديدة أمام رؤسائي	أبدي رأيي بكل صراحة لأية فكرة جديدة ودون تردد.
لا أقبل رأي الآخرين إلا بعد مناقشته والاعتناع به.	أقبل رأي الآخرين بعد مناقشته.
لا اتخذ أي قرار قبل معرفة المعلومات المرتبطة به	أعرف على كل المعلومات المرتبطة بأي قرار قبل اتخاذه.
لا أشعر بالمضايقة عندما تنتقد آرائي من قبل الآخرين	أشعر بالمضايقة عندما تنتقد آرائي من قبل الآخرين.
لا أتهرب من لقاء شخص لا أرغب لمقابلته بل أعذر عن لقائه أو أصارحه بأن ظروفه لا تسمح	أقدم اعتذاري عند لقاء أي شخص لا أرغب في مقابلته.

وقد تم تعديل العبارات النافية حتى لا تحدث لبسا في ذهن العينة وبالتالي تحولت كل عبارات

المقياس لعبارات ايجابية في الجدول رقم (٣).

(ب) الاتساق الداخلي : من خلال معامل الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس

حيث قامت الباحثة بأخذ عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) مشرفا ومشرفة من خارج العينة

الأصلية للدراسة وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمقياس وعبارات

المقياس، ويوضح الجدول رقم (٤) معامل ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس

جدول رقم (٤)

يبين ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس

الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
**٠,٥٤٤	٢٧	**٠,٥٩٩	١٤	**٠,٧٠٨	١
**٠,٧١٢	٢٨	**٠,٦٢٦	١٥	**٠,٤٩٧	٢
**٠,٥٧٢	٢٩	**٠,٦٨٨	١٦	**٠,٦٤٣	٣
**٠,٧٦٥	٣٠	**٠,٧١٤	١٧	**٠,٥٨٦	٤
**٠,٥٠٤	٣١	*٠,٤٣١	١٨	**٠,٦٥٠	٥
**٠,٥٧١	٣٢	**٠,٦٤٦	١٩	**٠,٥١٠	٦
**٠,٥٢١	٣٣	*٠,٤٢٠	٢٠	**٠,٦٩٤	٧
**٠,٥٨٣	٣٤	**٠,٥٣٧	٢١	**٠,٦٨١	٨
**٠,٧١٠	٣٥	**٠,٦٢٣	٢٢	**٠,٥٣٦	٩
**٠,٧٩١	٣٦	**٠,٦٤٠	٢٣	**٠,٦٧٠	١٠
**٠,٧٣٤	٣٧	*٠,٤٤٠	٢٤	**٠,٦٩٤	١١
**٠,٧١٤	٣٨	**٠,٨٠٨	٢٥	**٠,٧١٥	١٢
**٠,٦٨٩	٣٩	**٠,٥٨٧	٢٦	*٠,٤٦٢	١٣
				**٠,٦٦٩	٤٠

** دالة عند ٠,٠١

* دالة عند ٠,٠٥

يتبين من الجدول رقم (٤) أن جميع قيم ارتباطات فقرات مقياس تأكيد الذات مع الدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً مما يؤكد أنها تشترك معا في قياس درجة تأكيد الذات لدى أفراد العينة في ضوء الإطار النظري الذي بني المقياس على أساسه.

(٢) الثبات

للتحقق من ثبات مقياس تأكيد الذات قامت الباحثة بحساب الثبات لمجالات المقياس وللمجموع الكلي وذلك بأخذ عينة مكونة من (٣٠) مشرفا ومشرفة من محافظة مسقط من غير مجتمع الدراسة الحالية باستخدام معادلة ألفا- كرونباخ Alpha Cronbach والجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥)

حساب الثبات لمقياس تأكيد الذات بمعادلة ألفا كرونباخ

المجال	عدد العبارات	قيمة ألفا
قدرة التعبير عن المشاعر	١٠	٠,٨٤٨
الجسارة في التفاعل الاجتماعي	١٠	٠,٨٨٢
الدفاع عن الحقوق	١٠	٠,٨٧٢
الاستقلال بالرأي	١٠	٠,٨٦٩
المجموع الكلي	٤٠	٠,٩٥٧

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الثبات بالنسبة لمجالات المقياس وللمجموع الكلي حيث تراوحت بين (٠,٩٥) و (٠,٨٦٩) مما يجعل المقياس صالحا للتطبيق في التجربة الأساسية للدراسة.

وقد جاء المقياس في صورته المطورة وبعد إجراءات الثبات والصدق في أربعة أبعاد تضمن كل بعد عشر عبارات حيث يظهر الجدول رقم (٦) محاور المقياس وأرقام العبارات في كل محور

الجدول (٦)

محاور مقياس تأكيد الذات

المحاور	أرقام العبارات
قدرة التعبير عن المشاعر	٣٧-٢٧-٢٦-٢٥-١٥-١٤-١٣-٣-٢-١
الجسارة في التفاعل الاجتماعي	٣٨-٣٠-٢٩-٢٨-١٨-١٧-١٦-٦-٥-٤
الدفاع عن الحقوق	٣٩-٣٣-٣٢-٣١-٢١-٢٠-١٩-٩-٨-٧
الاستقلال بالرأي	٤٠-٣٦-٣٥-٣٤-٢٤-٢٣-٢٢-١٢-١١-١٠

وتكون الاستجابة لفقرات المقياس بأسلوب (ليكرت) الخماسي للتعبير عن درجة الموافقة حيث

يشير الوزن (٥) إلى (تنطبق تماما) ويشير الوزن (٤) إلى (تنطبق دائما) ويشير الوزن (٣) إلى

(تنطبق أحيانا) ويشير الوزن (٢) إلى تنطبق قليلا ويشير الوزن (١) لا تنطبق أبدا .

ويتم حساب درجة الاستجابة للمقياس من (٢٠٠-٤٠) حيث تعبر الدرجة (٢٠٠) الحد الأعلى

لمستوى تأكيد الذات لدى المشرفين التربويين وتعبر الدرجة (٤٠) عن الحد الأدنى لتأكيد الذات

لدى المشرفين التربويين.

ثانيا: مقياس الدافعية للإنجاز

بعد الاطلاع على المراجع والأدبيات السابقة المرتبطة بموضوع الدافعية للإنجاز والاطلاع على مختلف المقاييس والأساليب التي استخدمها الباحثون في دراساتهم لقياس دافعية الإنجاز ، وبعد دراسة عدد من المقاييس لدافعية الإنجاز اعتمدت الباحثة على مقياس دافعية الإنجاز لعبد اللطيف خليفة(٢٠٠٠) . حيث وجدت الباحثة أن مقياس خليفة هو الأنسب لهذه الدراسة كما أنه يتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات وقد استخدم في العديد من الدراسات .

و يتكون مقياس خليفة (٢٠٠٠) من خمسة أبعاد هي : الشعور بالمسؤولية ، السعي نحو التفوق لتحقيق مستوى طموح مرتفع ، المثابرة، الشعور بأهمية الزمن ، التخطيط للمستقبل. واشتمل المقياس على ٥٠ بندا خصصت عشرة بنود لكل مكون أو مقياس فرعي.

تقدير وثبات وصدق المقياس.

تم تقدير ثبات المقياس بوجه عام بطريقة الاختبار - وإعادة الاختبار - بفاصل زمني يتراوح بين ١٠-١٥ يوما وذلك لدى عينتين من الطلاب : -

الأولى : عينة مصرية قوامها ٣٥ طالبا وطالبة .

الثانية: عينة سودانية قوامها ٢٢ طالبا وطالبة .

وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين مرتي التطبيق سواء بالنسبة للدرجة الكلية على

المقياس بوجه عام أو الدرجة الكلية لكل مقياس من المقاييس الفرعية، واتضح أن معامل ثبات

المقياس بوجه عام لدى العينة المصرية بلغ (٠,٨١) ومعامل الثبات لدى العينة السودانية بلغ (٠,٧٦) مما يعني أن المقياس يتمتع بدرجة جيدة من الثقة.

صدق المقياس:

كذلك تم تقدير صدق المقياس المستخدم في دراسة عبداللطيف خليفة بثلاث طرق هي :

الطريقة الأولى : طريقة الاتساق الداخلي

وتسمى بطريقة التكامل المتبادل وهي تعني أن مجموع استجابات المبحوث على الأسئلة التي تتناول جوانب مختلفة لمجال واحد تلتقي فيما بينها على تكوين صورة متكاملة خالية من التناقضات الداخلية واتضح من هذه النتائج أن جميع معاملات الارتباط بين المقاييس الفرعية والمقياس العام دالة احصائيا في كل من العينتين المصرية والسودانية ويعد هذا مؤشرا للاتساق الداخلي للمقياس وصدقه في قياس الظاهرة موضع البحث .

الطريقة الثانية : الصدق العاملي .

يستخدم للحصول على تقدير كمي لصدق المقياس في شكل معامل احصائي وهو تشبع المقياس على العامل الذي يقيس مجال معين وقد أسفر التحليل العاملي من الدرجة الأولى عن انتظام لهذه المكونات الخمسة في عامل واحد سواء لدى العينة المصرية أو العينة السودانية واستوعبت هذا العامل

(٣٢%) من التباين لدى العينة المصرية و (٤١,١) لدى العينة السودانية وتتسق هذه النتائج

مع الإطار النظري الذي حكم تصميم المقياس المستخدم .

الطريقة الثالثة :- صدق التمايز الطرفي

ويشير هذا النوع من الصدق إلى كفاية المقياس المستخدم وقدرته على التمييز بين المجموعات المختلفة وقد كشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في درجات الدافعية للإنجاز بين قوى التحصيل المرتفع والمنخفض لصالح ذوي التحصيل المرتفع.

ثانيا : الصدق والثبات لمقياس دافعية الإنجاز في الدراسة الحالية:

(١) صدق مقاييس الدراسة

(أ) صدق المحكمين

تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (١٤) محكما من أساتذة علم النفس والصحة النفسية بجامعة نزوى وجامعة السلطان قابوس وجامعة صحار ملحق رقم (٣) وقد طلب من هؤلاء المحكمين إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مدى ملائمة فقرات المقياس من حيث :

- مدى ودقة وسلامة الصياغة اللغوية .
- مدى مناسبة الفقرات للمجال الذي تندرج تحته .
- فقرات يمكن إضافتها أو حذفها أو تعديلها في كل مجال .
- أي اقتراحات أو ملحوظات أخرى يرونها مناسبة .

وفي ضوء آراء المحكمين تم الأخذ بإجماع (٨٠%) مما اتفقوا عليه

وأشار المحكمون إلى مجموعة من الاقتراحات تم تعديل المقياس في ضوءها حيث تم استبدال بعد التخطيط للمستقبل ببعيد المنافسة لتلائم طبيعة الدراسة والعينة ، وتم حذف (٣) عبارات لتكرارها ، وتم الاتفاق بشكل كامل على (٤٢) عبارة بينما تم تعديل صياغة (٥) عبارات كما هو موضح في الجدول رقم (٧).

جدول (٧)

العبارات المعدلة لمقياس دافعية الإنجاز وفقا لآراء المحكمين

العبارات المعدلة	العبارات قبل التعديل
أحرص على المثابرة المتواصلة لتنفيذ أي مهمة توكل إلي.	المثابرة شيء هام في أدائي لأي عمل من الأعمال .
أنافس زملائي في العمل حبا للتفوق.	أحب منافسة الآخرين باستمرار في مجال عملي وأشعر بالفخر والتفوق.
أحرص على الانتهاء من الأعمال الموكلة إلي بالوقت المحدد.	عندما أبدأ في عمل ما من الضروري الانتهاء منه .

(ب) الاتساق الداخلي : من خلال ارتباط بيرسون.

قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة على عينة مكونة من (٣٠) مشرفا ومشرفة من خارج عينة الدراسة حيث تم حساب معامل الارتباط لفقرات المقياس والمجموع الكلي للمقياس وهذا ما يوضحه الجدول رقم (٨)

الجدول رقم (٨)

معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لمقياس دافعية الانجاز وعبارات المقياس

الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة
*٠,٤٧٦	٣١	*٠,٤٠٠	١٦	*٠,٣٩١	١
**٠,٥٣١	٣٢	**٠,٦٧٧	١٧	*٠,٤٠٧	٢
**٠,٦٢٥	٣٣	**٠,٧٤٩	١٨	*٠,٤٦٨	٣
*٠,٤١١	٣٤	**٠,٦٧٥	١٩	*٠,٤٢٧	٤
*٠,٤٦٥	٣٥	**٠,٥٤٢	٢٠	*٠,٤٥٦	٥
*٠,٥١٨	٣٦	**٠,٤٨٨	٢١	*٠,٤٤٢	٦
*٠,٤٣٣	٣٧	**٠,٥٩١	٢٢	*٠,٤٤٠	٧
*٠,٤١٠	٣٨	**٠,٦٦٦	٢٣	**٠,٦٠٤	٨
*٠,٥٠٦	٣٩	٠,٣٥٢	٢٤	*٠,٥٨٨	٩
*٠,٥٩٩	٤٠	**٠,٦٣٥	٢٥	**٠,٦٢٤	١٠
*٠,٥٨١	٤١	**٠,٦٣٥	٢٦	**٠,٥٥٧	١١
**٠,٦٦٦	٤٢	**٠,٦٧٠	٢٧	**٠,٦٦٤	١٢
*٠,٤٦٤	٤٣	*٠,٤٤٦	٢٨	*٠,٤٢٧	١٣
*٠,٤٦٢	٤٤	*٠,٦٩٩	٢٩	**٠,٥٦٣	١٤
*٠,٤٤٤	٤٥	*٠,٦٥٢	٣٠	٠*,٤٢٢	١٥
				**٠,٦٧٩	٤٦

يتبين من الجدول رقم (٨) أن جميع قيم ارتباطات فقرات مقياس دافعية الإنجاز مع الدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً مما يؤكد أنها تشترك معا في قياس درجة دافعية الإنجاز لدى أفراد العينة في ضوء الإطار النظري الذي بني المقياس على أساسه.

٢ - الثبات

للتحقق من ثبات المقياس قامت الباحثة بحساب الثبات لمجالات المقياس ككل بمعادلة ألفا-كرونباخ Alpha Cronbach، والجدول رقم (٩) يوضح معامل ثبات المقياس.

جدول (٩)

معامل الثبات لمحاور مقياس دافعية الإنجاز من خلال معادلة كرونباخ

المحاور	عدد العبارات	قيمة ألفا
الشعور بالمسؤولية	١٠	٠,٦٩٦
المثابرة	١٠	٠,٦٩٨
الطموح	٩	٠,٦٤٦
إدارة الوقت	٩	٠,٧٤٠
المنافسة	٩	٠,٦٦٨
المجموع الكلي	٤٧	٠,٩٠٢

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الثبات بالنسبة لمجالات المقياس والمجموع الكلي قد

تراوحت بين (٠,٦٤٦ ، ٠,٩٠٢) وتعد هذه المعاملات جيدة مما يجعل المقياس صالحا

للتطبيق في الدراسة الأساسية للدارسة.

المقياس في صورته النهائية

تكون المقياس من خمسة محاور واشتمل على ٤٧ بندا جميعها كانت في الاتجاه الإيجابي.

واشتمل المقياس على خمسة محاور كما يوضح الجدول رقم (١٠) .

جدول (١٠)

محاور مقياس دافعية الإنجاز وأرقام العبارات في كل محور

المحاور	أرقام العبارات في كل محور
الشعور بالمسؤولية	١-٢-١١-١٢-٢١-٢٢-٣١-٣٢-٤١-٤٢
المثابرة	٣-٤-١٣-١٤-٢٣-٢٤-٣٣-٣٤-٤٣-٤٤
الطموح	٥-٦-١٥-١٦-٢٥-٢٦-٣٥-٣٦-٤٥
إدارة الوقت	٧-٨-١٧-١٨-٢٧-٢٨-٣٧-٣٨-٤٦
المنافسة	٩-١٠-١٩-٢٠-٢٩-٣٠-٣٩-٤٠-٤٧

طريقة تصحيح المقياس

وتكون الاستجابة لفقرات المقياس بأسلوب (ليكرت) الخماسي للتعبير عن درجة الموافقة حيث يشير الوزن (٥) إلى (تنطبق تماما) ويشير الوزن (٤) إلى (تنطبق دائما) ويشير الوزن (٣) إلى (تنطبق أحيانا) ويشير الوزن (٢) إلى تنطبق قليلا ويشير الوزن (١) لا تنطبق أبدا .

ويتم حساب درجة الاستجابة للمقياس من (٤٧-٢٣٥) حيث تعبر الدرجة (٢٣٥) الحد الأعلى لمستوى دافعية الإنجاز لدى المشرفين التربويين وتعبر الدرجة (٤٧) عن الحد الأدنى لدافعية الإنجاز لدى المشرفين التربويين.

إجراءات الدراسة:

- الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الاهتمام بموضوع تأكيد الذات ودافعية الإنجاز .
- إعداد المقاييس التي سوف تستخدم في الدراسة ، مقياس توكيد الذات ، مقياس دافعية الإنجاز .
- حساب صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة .
- قامت الباحثة بتوزيع أداة الدراسة على المشرفين التربويين داخل مكاتبهم في دائرة تنمية الموارد البشرية وشرحت لهم الأهداف العلمية للدراسة وأهميتها ولقد أعطي المشرفين والمشرفات الوقت الكافي للإجابة وقد تم استلام كل أداة يدا بيد بعد التأكد من ملء البيانات، وتم معالجتها إحصائيا عن طريق استخراج معاملات الارتباط بين تأكيد الذات ودافعية الإنجاز .
- تقديم التوصيات والمقترحات والتطبيقات التربوية التي أسفرت عنها نتائج الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- ١- استخدام معامل الفا كرونباخ Cronbach alpha للتأكد من ثبات المقياس
- ٢- اختبار (T-Test) لمعرفة دلالة الفروق بين أبعاد تأكيد الذات ودافعية الإنجاز لدى المشرفين التربويين بمحافظة الظاهر بسلطنة عمان، ودلالة متغير النوع في تأكيد الذات
- ٣- معامل ارتباط بيرسون للتعرف على معاملات الارتباط بين أبعاد تأكيد الذات ومقياس دافعية الإنجاز .
- ٤- تحليل التباين الأحادي (One way Anova) لدلالة متغير الخبرة لدى المشرفين التربويين في تأكيد الذات ودافعية الإنجاز .
- ٥- الانحدار البسيط لمعرفة مدى إمكانية تتبؤ درجات تأكيد الذات بدافعية الإنجاز لدى المشرفين التربويين.
- ٦- تم استخدام اختبار LSD للتعرف على مصدر الفروق لمتغير سنوات الخبرة .

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

- ١- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
- ٢- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
- ٣- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
- ٤- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
- ٥- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس
- ٦- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال السادس

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة والتي هدفت إلى التعرف إلى تأكيد الذات ودافعية الإنجاز لدى المشرفين التربويين بمحافظة الظاهرة بسلطنة عمان.

أولاً : عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما مستويات تأكيد الذات لدى أفراد عينة الدراسة ؟

من أجل الإجابة على هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة مستوى دافعية تأكيد الذات لدى أفراد عينة الدراسة كما تم استخدام المعيار الآتي لتفسير نتائج هذا السؤال.

جدول (١١)

المعيار المعتمد في تفسير نتائج السؤال الأول للدراسة حسب المتوسط الحسابي

المتوسط الحسابي	مستوى تأكيد الذات
٥٠٠-٤,٢٠	مرتفع جداً
٤,١٩ – ٣,٤٠	مرتفع
٣,٣٩ – ٢,٦٠	متوسط
٢,٥٩ – ١,٨٠	منخفض
١,٧٩-١,٠٠	منخفض جداً

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالنسبة لمحاور مقياس تأكيد الذات

حيث يظهر الجدول رقم (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تأكيد الذات بالنسبة لمحاور المقياس مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي.

جدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تأكيد الذات بالنسبة لمحاور المقياس مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

م	محاور مقياس تأكيد الذات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى تأكيد الذات
١	الجسارة في التفاعل الاجتماعي	٣.٩٤	٤٣٨.	مرتفع
٢	الاستقلال بالرأي	٣.٩٠	٤٧٧.	مرتفع
٣	القدرة في التعبير عن المشاعر	٣.٧٥	٥٠٣.	مرتفع
٤	الدفاع عن الحقوق	٣.٥٩	٦٣٩.	مرتفع
	المجموع الكلي	٣.٧٩	٤٥٣.	مرتفع

يتضح من خلال الجدول السابق أن مستويات تأكيد الذات بالنسبة لمحاور المقياس وكذلك

للمجموع الكلي كانت ضمن المستوى المرتفع حيث تراوح المتوسط الحسابي بين

(٣,٩٤) و(٣,٥٩) وجاء محور الجسارة في التفاعل الاجتماعي كأعلى المتوسطات الحسابية يليه

محور الاستقلال بالرأي ثم محور القدرة في التعبير عن المشاعر وجاء في المرتبة الأخيرة محور الدفاع عن الحقوق.

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالنسبة لمحور الجسارة في التفاعل الاجتماعي

حيث يظهر الجدول (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تأكيد الذات

لمحور الجسارة في التفاعل الاجتماعي مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي .

جدول (١٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تأكيد الذات لمحور الجسارة في التفاعل

الاجتماعي مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى تأكيد الذات
١	أتقدم بالشكر لكل من يقدم لي نصحا أو معروفا بطريقة لفظية واضحة	4.584	.5342	مرتفع جدا
٢	أعتذر عن أي خطأ ارتكبته في حق أي زميل لي	4.455	.6859	مرتفع جدا
٣	أتوجه بالشكر إلى موظف أدى واجبه بأمانة أمام جمهور المتعاملين	4.356	.7821	مرتفع جدا
٤	أصر على معرفة نوع العمل حينما يطلب مني أحدهم مني القيام به	4.297	.8191	مرتفع جدا
٥	أتقدم من وقت لآخر بعبارات ودية وحانية لأصدقائي أعبر فيها عن مشاعري نحوهم	3.970	.8655	مرتفع
٦	أقوم بضبط انفعالاتي في أثناء التفاعل مع الآخرين	3.881	.9411	مرتفع
٧	أبادر في الاقتراح على الآخرين في المكان الذي نود الذهاب إليه	3.871	.8679	مرتفع
٨	ألفت نظر من يتصرف معي بطريقة غير لائقة بأنني غير راض عن هذا السلوك ويحبذ تصحيحه مستقبلا	3.723	1.0012	مرتفع
٩	أعتذر لأصدقائي عند الحاحهم على حضور مناسبة معينة	3.426	.9418	مرتفع
١٠	أصر على فعل ما أريد ولو لم يرض ذلك الآخرين.	2.861	1.1578	متوسط

يتضح من خلال الجدول السابق أن مستويات تأكيد الذات بالنسبة لعبارات محور الجسارة في التفاعل الاجتماعي قد تراوح بين المستوى المرتفع جدا والمرتفع والمتوسط حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (4.584) و(2.861) حيث نالت عبارة " أتقدم بالشكر لكل من يقدم لي نصحا أو معروفا بطريقة لفظية واضحة " أعلى المتوسطات الحسابية بمستوى مرتفع جدا بينما أخذت عبارة " أصر على فعل ما أريد ولو لم يرض ذلك الآخرين أدنى المتوسطات الحسابية مقارنة بعبارات هذا المحور حيث أخذت مستوى متوسط.

جدول ١٤

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تأكيد الذات لمحور الاستقلال بالراي مرتبة

تنازليا حسب المتوسط الحسابي .

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى تأكيد الذات
١	أقبل رأي الآخرين بعد مناقشته والافتناع به.	4.356	.6258	مرتفع جدا
٢	أدافع عن وجهة نظري إذا كنت مقتنعا بأنها صائبة.	4.238	.8264	مرتفع جدا
٣	أقبل مناقشة آرائي من قبل الزملاء الآخرين.	4.238	.7092	مرتفع جدا
٤	أبدي رأيي بكل صراحة لأية فكرة جديدة ودون تردد.	4.158	.7174	مرتفع
٥	أؤمن بأنه ليس عليك ان تقنع الناس برأيك ولكن عليك ان تقول ما تعتقد أنه حق.	4.109	.8474	مرتفع
٦	أعرف على كل المعلومات المرتبطة بأي قرار قبل اتخاذه.	4.020	.7998	مرتفع
٧	تمسك برأيي في المناقشات ما دام صحيحا.	3.762	1.0502	مرتفع
٨	أستطيع إبلاغ رئيسي في العمل بعدم اتفاقي معه في رأي له في حل مشكلة معينة.	3.634	.9135	مرتفع
٩	أنفذ ما أقتنع به ولا أهتم بمعارضة الآخرين لي.	3.366	1.1552	متوسط
١٠	أشعر بالمضايقة عندما تنتقد آرائي من قبل الآخرين.	3.129	1.0924	متوسط

يتضح من خلال الجدول السابق أن مستويات تأكيد الذات بالنسبة لعبارات محور الاستقلال

بالرأي قد تراوح بين المستوى المرتفع جدا والمرتفع والمتوسط حيث تراوح المتوسط الحسابي بين

(4.356) و (3.129) حيث نالت عبارة " أقبل رأي الآخرين بعد مناقشته والافتناع به " أعلى

المتوسطات الحسابية بمستوى مرتفع جدا بينما أخذت عبارة " أشعر بالمضايقة عندما تنتقد

آرائي من قبل الآخرين "أدنى المتوسطات الحسابية مقارنة بعبارات هذا المحور حيث أخذت

مستوى متوسط.

٢- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالنسبة لمحور قدرة التعبير عن المشاعر

حيث يظهر الجدول رقم (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تأكيد الذات

لمحور قدرة التعبير عن المشاعر مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي .

جدول (١٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تأكيد الذات لمحور قدرة التعبير عن

المشاعر مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى تأكيد الذات
١	أحرص على النظر في عيون الشخص عند السلام عليه	3.980	.9693	مرتفع
٢	أعترف بخطئي دون الشعور بانخفاض احترامي لصديقي	3.970	.9215	مرتفع
٣	أنزعج من زميل حقق مصالح معارفه على حسابي	3.931	1.1159	مرتفع
٤	أعبر ببساطة عن الآراء التي اختلف فيها مع الآخرين	3.911	.8955	مرتفع
٥	أوجه اللوم حين يفشي صديقي سرا ائتمنته عليه	3.871	1.0832	مرتفع
٦	أقول بشكل مباشر ما أريد قوله للآخرين	3.851	.9422	مرتفع
٧	أعبر شيئا فشيئا عما يدور في نفسي من مشاعر وأفكار	3.772	.7859	مرتفع
٨	أبدي اعجابي بزي يرتديه أحد الزملاء من نفس جنسي	3.624	1.1032	مرتفع
٩	أعتذر بلباقة لمن يطلب زيارتي في وقت لا يناسبني وأدعوه إلى تحديد موعد آخر	3.366	1.1465	متوسط
١٠	أعبر عن غضبي من تصرفات أحد الأقارب سواء بصورة لفظية أو غير لفظية	3.297	1.0540	متوسط

يتضح من خلال الجدول السابق أن مستويات تأكيد الذات بالنسبة لعبارات محور القدرة في

التعبير عن المشاعر قد تراوح بين المستوى المرتفع والمتوسط حيث تراوح المتوسط الحسابي

بين (3.980) و (3.297) حيث نالت عبارة " أحرص على النظر في عيون الشخص عند السلام عليه "

أعلى المتوسطات الحسابية بمستوى مرتفع بينما أخذت عبارة " أعبر عن غضبي من تصرفات أحد الأقارب سواء بصورة لفظية أو غير لفظية "أدنى المتوسطات الحسابية مقارنة بعبارات هذا المحور حيث أخذت مستوى متوسط.

جدول (١٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تأكيد الذات لمحور الدفاع عن الحقوق
مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى تأكيد الذات
١	أتقبل النقد البناء وأحاول الاستفادة منه في تصحيح مسار سلوكي	4.287	.7789	مرتفع جدا
٢	أدافع عن حقي بقوة حين ينتهك من قبل الآخرين.	3.990	.8774	مرتفع
٣	أنبه الآخرين لخطئهم في حقي حتى لا يتكرر.	3.752	.9424	مرتفع
٤	أطلب من زملائي الكف عن التلطف بالألفاظ غير اللائقة.	3.733	1.0853	مرتفع
٥	أعتذر عن إنجاز أي عمل يكون فوق قدراتي وطاقاتي.	3.594	1.0409	مرتفع
٦	أصر على إعلان اختلافي مع من يحاول فرض رأيه علي.	3.495	1.0259	مرتفع
٧	أطالب رئيسي بتعليل أي سلوك يكون فيه محاباة للآخرين إن كان ذلك السلوك على حساب عملي.	3.347	1.1085	متوسط
٨	أبدي غضبي لزميل يريد أن يسلب مني حقوقي.	3.317	1.0856	متوسط
٩	أذكر زملائي عند توجيههم الأسئلة والتي قد تكون شخصية بأن هذا ليس من حقهم.	3.297	1.1004	متوسط
١٠	أقدم اعتذاري عند لقاء أي شخص لا أرغب في مقابلته.	3.109	1.1481	متوسط

يتضح من خلال الجدول السابق أن مستويات تأكيد الذات بالنسبة لعبارات محور الدفاع عن

الحقوق قد تراوح بين المستوى المرتفع جدا والمرتفع والمتوسط حيث تراوح المتوسط الحسابي

بين (4.287) و(3.109) حيث نالت عبارة " أتقبل النقد البناء وأحاول الاستفادة منه في تصحيح مسار

سلوكي " أعلى المتوسطات الحسابية بمستوى مرتفع جدا بينما أخذت عبارة " أقدم اعتذاري عند لقاء

أي شخص لا أرغب في مقابلته "أدنى المتوسطات الحسابية مقارنة بعبارات هذا المحور حيث أخذت مستوى متوسط.

ثانياً: عرض نتائج السؤال الثاني :

والذي ينص على التالي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين مستوى

تأكيد الذات تعزى لمتغيري النوع وسنوات الخبرة ؟

من أجل الإجابة على هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

واختبار T-Test لمتغير النوع ، واختبار تحليل التباين الاحادي ONE WAY ANOVA

لمتغير الخبرة التدريسية.

١- بالنسبة لمتغير النوع :-

الجدول رقم (١٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-TEST لمحاور مقياس تأكيد

الذات

المحاور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
القدرة عن التعبير عن المشاعر	ذكر	64	3.7766	.50982	99	.501	.618	غير داله
	أنثى	37	3.7243	.49688				
الجساسة في التفاعل الاجتماعي	ذكر	64	4.0094	.42002	99	2.045	*.043	داله لصالح الذكور
	أنثى	37	3.8270	.45132				
الدفاع عن الحقوق	ذكر	64	3.7672	.58664	99	3.865	*.000	داله لصالح الذكور
	أنثى	37	3.2892	.61949				
الاستقلال بالرأي	ذكر	64	3.9500	.44650	99	1.362	.176	غير داله
	أنثى	37	3.8162	.52255				
المجموع الكلي	ذكر	64	3.8758	.42961	99	2.306	*.023	داله لصالح الذكور
	أنثى	37	3.6642	.46906				

*داله عند مستوى $\alpha \leq 0.05$

يلاحظ من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq$

(0.05) بين الذكور والاناث في محوري القدرة على التعبير عن المشاعر والاستقلال بالرأي

بينما كانت هنالك فروقا داله إحصائيا في محوري الجساسة في التفاعل الاجتماعي والدفاع عن

الحقوق وكذلك في المجموع الكلي حيث كانت هذه الفروق لصالح الذكور وهذا معناه أن الذكور

أكثر جساسةً في التفاعل الاجتماعي وأكثر دفاعاً عن الحقوق من الإناث.

٢- بالنسبة لمتغير الخبرة التدريسية

حيث يوضح الجدول رقم (١٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير

الخبرة كما يوضح الجدول رقم (١٩) اختبار تحليل التباين الاحادي لمتغير الخبرة

التدريسية لمحاو مقياس تأكيد الذات .

جدول رقم (١٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالنسبة لمتغير الخبرة لجميع محاور المقياس

المحاور	مستويات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
القدرة في التعبير عن المشاعر	1-5	٢٥	3.740	.46547
	10-5	٣٢	3.687	.49887
	اكتر من 10	٤٤	3.818	.53015
الجسارة في التفاعل الاجتماعي	1-5	٢٥	3.996	.44673
	10 -5	٣٢	3.815	.36730
	اكتر من 10	٤٤	4.004	.47001
الدفاع عن الحقوق	1-5	٢٥	3.632	.61558
	10-5	٣٢	3.478	.53626
	اكتر من 10	٤٤	3.652	.71901
الاستقلال بالرأي	1-5	٢٥	4.020	.40415
	10-5	٣٢	3.737	.42025
	اكتر من 10	٤٤	3.952	.53024
المجموع الكلي	1-5	٢٥	3.847	.41604
	1-5	٣٢	3.679	.39367
	اكتر من 10	٤٤	3.856	.50530

يلاحظ من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لمستويات الخبرة في أغلب محاور الاداة متفاوتة ، ومن أجل التأكد من أن هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي كما يوضحه جدول رقم (١٩)

جدول رقم (١٩)

تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في تأكيد الذات وفقا لمتغير الخبرة التدريسية

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
القدرة في التعبير عن المشاعر	بين المجموعات	.326	2	.163	.640	.530
	داخل المجموعات	25.000	98	.255		
	المجموع الكلي	25.327	100			
الجسارة في التفاعل الاجتماعي	بين المجموعات	.756	2	.378	2.006	.140
	داخل المجموعات	18.471	98	.188		
	المجموع الكلي	19.227	100			
الدفاع عن الحقوق	بين المجموعات	.615	2	.307	.749	.476
	داخل المجموعات	40.239	98	.411		
	المجموع الكلي	40.854	100			
الاستقلال بالراي	بين المجموعات	1.325	2	.663	3.022	.053
	داخل المجموعات	21.485	98	.219		
	المجموع الكلي	22.810	100			
المجموع الكلي	بين المجموعات	.660	2	.330	1.622	.203
	داخل المجموعات	19.938	98	.203		
	المجموع الكلي	20.598	100			

يلاحظ من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستويات الخبرة التدريسية في جميع المحاور وهذا معناه ان جميع افراد عينة الدراسة على اختلاف مستوياتهم في الخبرة التدريسية متقاربين في مستويات تأكيد الذات.

ثالثاً : عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

والذي نص على الآتي:

ما مستويات دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة ؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة مستوى

دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة كما تم استخدام المعيار الآتي لتفسير نتائج هذا السؤال

كما يوضحه الجدول (٢٠)

جدول (٢٠)

المعيار المعتمد في تفسير نتائج السؤال الأول للدراسة حسب المتوسط الحسابي

المتوسط الحسابي	مستوى دافعية الإنجاز
٥٠٠-٤,٢٠	مرتفع جداً
٤,١٩ – ٣,٤٠	مرتفع
٣,٣٩ – ٢,٦٠	متوسط
٢,٥٩ – ١,٨٠	منخفض
١,٧٩-١,٠٠	منخفض جداً

١- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالنسبة لمحاور مقياس دافعية الإنجاز

حيث يظهر الجدول رقم (٢١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى

دافعية الإنجاز بالنسبة لمحاور المقياس مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

جدول (٢١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى دافعية الإنجاز بالنسبة لمحاور

المقياس مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

م	محاور مقياس دافعية الإنجاز	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإنجاز
١	المثابرة	٤,١٧٦٢	٠.٤٣٧٣	مرتفع
٢	الشعور بالمسؤولية	٤,١٢٢٨	٠.٣٩٧٩	مرتفع
٣	الطموح	٤,١٠٢٣	٠.٧٥٢٣	مرتفع
٤	إدارة الوقت	٣,٩٣٧٣	٠.٤٨٦٤	مرتفع
٥	المنافسة	٣,٧٥٨٠	٠.٦٠٢٩	مرتفع
	المجموع الكلي	٤,٠٢٤٩	٠.٤٢٦٥	مرتفع

يتضح من خلال الجدول السابق أن مستويات دافعية الإنجاز بالنسبة لمحاور المقياس وكذلك

للمجموع الكلي كانت ضمن المستوى المرتفع حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (٤,١٧٦٢)

و(٣,٧٥٨٠) حيث حصل محور المثابرة أعلى المتوسطات الحسابية ثم تبعه محور الشعور

بالمسؤولية ثم الطموح ثم محور إدارة الوقت وجاء في المرتبة الأخيرة محور المنافسة، أي أن

جميع أبعاد دافعية الإنجاز جاءت مرتفعة ، وهذا يدل على أن مشرفي ومشرفات محافظة الظاهرة

لديهم دافعية إنجاز عالية لأداء العمل التربوي في الميدان كما يبين الجدول رقم ١٧ أن المتوسط

الحسابي الكلي لمقياس دافعية الإنجاز (٤,٠٢٤٩) وهي درجة مرتفعة.

-المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالنسبة لمحور المثابرة .

حيث يظهر الجدول رقم (٢٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الانجاز

لمحور المثابرة مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

جدول (٢٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الإنجاز لمحور المثابرة مرتبة تنازليا حسب

المتوسط الحسابي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الانجاز
١	أحرص على المثابرة المتواصلة لتنفيذ أى مهمة توكل إلي.	4.525	.6418	مرتفع جدا
٢	أبذل المزيد من الجهد حتى أصل إلى ما أريد.	4.426	.6978	مرتفع جدا
٣	أشعر بالسعادة عندما أفكر في إيجاد حل لمشكلة كبيرة.	4.376	.7855	مرتفع جدا
٤	أحب عملي رغم ما يواجهني فيه من عقبات ومتاعب.	4.317	.7201	مرتفع جدا
٥	أحرص على الانتهاء من الأعمال الموكلة إلي بالوقت المحدد.	4.267	.7056	مرتفع جدا
٦	أعتبر النجاح نتيجة نهائية لمثابرة الفرد وتواصله في الأداء.	4.079	.9559	مرتفع
٧	أصر على إيجاد حل للمشكلات التي التي تواجهني مهما احتاجت من وقت.	4.069	.6965	مرتفع
٨	أشعر أن الاستمرار في بذل الجهد لحل المشكلات الصعبة ما هو إلا استثمار للوقت.	4.040	.7864	مرتفع
٩	أشعر بالرضا عند مواصلة العمل لفترة طويلة في حل المشكلات التي تواجهني.	4.010	.8774	مرتفع
١٠	أبذل قصارى جهدي لأكون في مركز الصدارة بين الآخرين في مجال عملي.	3.653	.8993	مرتفع

يتضح من خلال الجدول السابق أن مستويات دافعية الانجاز بالنسبة لعبارات محور المثابرة قد

تراوح بين المستوى المرتفع جدا والمرتفع حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (4.525)

و(3.653) حيث نالت عبارة " أحرص على المثابرة المتواصلة لتنفيذ أى مهمة توكل إلي "

أعلى المتوسطات الحسابية بمستوى مرتفع جدا بينما-المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالنسبة لمحور المثابرة .

-المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الإنجاز لمحور الشعور بالمسؤولية

حيث يظهر الجدول رقم (٢٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الإنجاز

لمحور الشعور بالمسؤولية مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي.

جدول (٢٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الإنجاز لمحور الشعور

بالمسؤولية مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإنجاز
١	أرى بأن كل شخص يكون مسئولاً عن أفعاله.	4.604	5671.	مرتفع جدا
٢	أهتم بعملتي وأخلص فيه في سبيل تحقيق أهدافي.	4.574	6220.	مرتفع جدا
٣	أحب تأدية الأعمال التي تتطلب مني قدراً كبيراً من المسؤولية.	4.436	6390.	مرتفع جدا
٤	ألتزم الدقة في أدائي لأي عمل يدفعني للإنجاز.	4.327	6018.	مرتفع جدا
٥	أثق بنفسني بأنني قادر على تأدية ما يعتبره الآخرون صعباً من أعمال.	4.198	6785.	مرتفع
٦	أراجع أدائي إذا قمت بشيء بطريقة رديئة.	4.129	9237.	مرتفع
٧	أواجه مواقف فشلي بشجاعة كي أستفيد من أخطائي.	4.059	7186.	مرتفع
٨	أوجه اهتمامي وتركيزي للأعمال التي تحتاج إلي جهود كبيرة.	4.020	7613.	مرتفع
٩	أملأ وقت الفراغ عندي في القيام بالمهام والمهارات التي تنمي قدراتي ومهاراتي في العمل.	3.545	9542.	مرتفع
١٠	أهتم بشكل واضح عندما أكلف بتحمل مسؤولية عمل ما.	3.337	1.2351	متوسط

يتضح من خلال الجدول السابق أن مستويات دافعية الإنجاز بالنسبة لعبارات محور الشعور

بالمسؤولية قد تراوح بين المستوى المرتفع جدا والمرتفع والمتوسط حيث تراوح المتوسط الحسابي

بين (4.604) و (3.337) حيث نالت عبارة " أرى بأن كل شخص يكون مسئولاً عن أدائه" أعلى المتوسطات الحسابية بمستوى مرتفع جداً بينما أخذت عبارة " أهتم بشكل واضح عندما أكلف بتحمل مسؤولية عمل ما " أدنى المتوسطات الحسابية مقارنة بعبارات هذا المحور حيث أخذت مستوى متوسط.

٤- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالنسبة لمحور الطموح.

حيث يظهر الجدول رقم (٢٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الإنجاز لمحور الطموح مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

جدول (٢٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الإنجاز لمحور الطموح مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإنجاز
١	أسعى للتميز في عملي حتى تتحقق آمالي وتطلعاتي.	4.743	5.1101	مرتفع جداً
٢	أطمح في الوصول إلي معرفة واكتشاف أشياء جديدة في أثناء تأديتي لعملي.	4.416	.6522	مرتفع جداً
٣	أعتبر أن التفوق غاية في حد ذاته لإنجاز أعمالي.	4.257	.8204	مرتفع جداً
٤	أسعى دوماً للبحث عن المعرفة الجديدة.	4.198	.7877	مرتفع
٥	أمتلك الاستعداد لتغيير رأيي وموقفي إذا كان ذلك في صالح العمل.	4.178	.7266	مرتفع
٦	أستمتع بالموضوعات والأعمال التي تتطلب ابتكار حلول جديدة.	4.079	.7574	مرتفع
٧	أضع لنفسني مستوى عالياً من الأهداف وأحاول الوصول إليها.	3.950	.8047	مرتفع
٨	أفضل العمل الذي يتطلب جرأة لأحقق النجاح.	3.752	.8415	مرتفع
٩	أسعى لصداقة الشخصيات البارزة كي تكون قدوة لي.	3.347	1.0718	متوسط

يتضح من خلال الجدول السابق أن مستويات دافعية الإنجاز بالنسبة لعبارات محور الطموح قد تراوح بين المستوى المرتفع جداً والمرتفع والمتوسط حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (4.743) و (٣,٣٤٧) حيث نالت عبارة " أسعى للتميز في عملي حتى تتحقق آمالي وتطلعاتي". أعلى المتوسطات الحسابية بمستوى مرتفع جداً بينما أخذت عبارة " أسعى لصداقة الشخصيات البارزة

كي تكون قدوة لي" ادنى المتوسطات الحسابية مقارنة بعبارات هذا المحور حيث أخذت مستوى متوسط.

٥- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالنسبة لمحور ادارة الوقت.

حيث يظهر الجدول رقم (٢٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الانجاز لمحور إدارة الوقت مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

جدول (٢٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الانجاز لمحور ادارة الوقت مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الانجاز
١	أحترم المواعيد المحددة للانتهاء من واجباتي المسندة إلي.	4.337	.6368	مرتفع جدا
٢	أتعامل مع الوقت بجدية تامة.	4.178	.7127	مرتفع
٣	أحرص على تأدية الواجبات في مواعيدها المحددة.	4.139	.7353	مرتفع
٤	أبدي انزعاجا من عدم التزام الآخرين بالمواعيد المحددة لإنجاز المطلوب منهم.	4.109	.8933	مرتفع
٥	ينتابني القلق والانعاج حين أشعر بأنني أبدد وقتي.	4.099	.8063	مرتفع
٦	أتجنب أية أمور أخرى قد تعيق إنجاز عملي في الوقت المحدد.	3.931	.6672	مرتفع
٧	استثمر وقتي كاملا لإنجاز واجباتي.	3.614	.9589	مرتفع
٨	أحدد ما سأفعله في جدول زمني مسبق.	3.545	.8663	مرتفع
٩	أستطيع تأدية أكثر من عمل في وقت واحد.	3.485	.9655	مرتفع

يتضح من خلال الجدول السابق أن مستويات دافعية الانجاز بالنسبة لعبارات محور

ادارة الوقت قد تراوح بين المستوى المرتفع جدا والمرتفع حيث تراوح المتوسط الحسابي بين

(4.337) و (3.485) حيث نالت عبارة " أحترم المواعيد المحددة للانتهاء من واجباتي المسندة

إلي" أعلى المتوسطات الحسابية بمستوى مرتفع جدا بينما أخذت عبارة " أستطيع تأدية أكثر من

عمل في وقت واحد." أدنى المتوسطات الحسابية مقارنة بعبارات هذا المحور حيث أخذت مستوى مرتفع.

٧- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالنسبة لمحور المنافسة

حيث يظهر الجدول رقم (٢٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الإنجاز لمحور المنافسة مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي.

جدول (٢٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الإنجاز لمحور المنافسة مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإنجاز
١	أفضل العمل مع الذين يتيحون لي المجال لإبراز مهاراتي وقدراتي.	4.465	.7009	مرتفع جدا
٢	أحرص على تحقيق نتائج أفضل فيما أقوم به من أعمال.	4.366	.6438	مرتفع جدا
٣	أحافظ على المراكز التي وصلت إليها في مستوى أدائي لعملي.	4.030	.8180	مرتفع
٤	أزداد إصرارا على تأدية واجباتي كلما وجدتها صعبة.	4.020	.7613	مرتفع
٥	أزداد متعة في عملي عندما يشتد التنافس مع الآخرين.	3.772	1.0381	مرتفع
٦	أشعر بروح المنافسة في كل أعمالي وأنشطتي.	3.752	.8878	مرتفع
٧	أفضل إنجاز الأعمال التي يراها زملائي صعبة.	3.594	.9075	مرتفع
٨	أشعر بالفخر وتأكيد الذات عندما أتفوق على زملائي في العمل.	3.376	1.2795	متوسط
٩	أنافس زملائي في العمل حبا للتفوق عليهم.	2.446	1.2528	منخفض

يتضح من خلال الجدول السابق ان مستويات دافعية الإنجاز بالنسبة لعبارات محور

المنافسة قد تراوح بين المستوى المرتفع جدا والمنخفض حيث تراوح المتوسط الحسابي بين

(٤,٤٦٥) و(٢,٤٤٦) حيث نالت عبارة " أفضل العمل مع الذين يتيحون لي المجال لإبراز مهاراتي وقدراتي " أعلى المتوسطات الحسابية بمستوى مرتفع جدا بينما أخذت عبارة " أنافس زملائي في العمل حبا للتفوق عليهم "أدنى المتوسطات الحسابية مقارنة بعبارات هذا المحور حيث أخذت مستوى منخفض.

رابعاً: عرض نتائج السؤال الرابع

والذي ينص على التالي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإنجاز تعزى لمتغيري النوع وسنوات الخبرة ؟

من أجل الإجابة على هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-Test لمتغير النوع واختبار تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA لمتغير الخبرة التدريسية.

١- بالنسبة لمتغير النوع

يوضح الجدول رقم (٢٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-TEST لمحاور مقياس دافعية الإنجاز

جدول رقم (٢٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-TEST لمحاور مقياس دافعية

الإنجاز

المحاور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
الشعور بالمسؤولية	ذكور	64	4.1547	.39678	٩٩	1.061	.291	غير داله
	اناث	37	4.0676	.39934				
المثابرة	ذكور	64	4.2281	.42181	٩٩	1.580	.117	غير داله
	اناث	37	4.0865	.45471				
الطموح	ذكور	64	4.2066	.82197	٩٩	1.854	.067	غير داله
	اناث	37	3.9219	.58082				
ادارة الوقت	ذكور	64	3.9913	.49899	٩٩	1.477	.143	غير داله
	اناث	37	3.8438	.45546				
المنافسة	ذكور	64	3.8194	.62054	٩٩	1.389	.169	غير داله
	اناث	37	3.6517	.56362				
المجموع الكلي	ذكور	64	4.0848	.41379	٩٩	1.880	.063	غير داله
	إناث	37	3.9212	.43384				

يلاحظ من الجدول السابق وجود تقارب في المتوسطات الحسابية بين الذكور والاناث في جميع

محاور مقياس دافعية الإنجاز وهذا ما أكدته اختبارات بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الذكور والاناث في جميع محاور المقياس وهذا يعني أن عينة

الدراسة من الذكور والاناث تتساوى بينهم مستويات دافعية الإنجاز .

٢ - بالنسبة لمتغير الخبرة التدريسية .

٣- حيث يوضح الجدول رقم (٢٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما يوضح

الجدول رقم (٢٩) تحليل التباين الاحادي بالنسبة لمتغير الخبرة التدريسية لجميع محاور

مقياس دافعية الانجاز .

الجدول رقم (٢٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الخبرة لجميع المحاور

المحاور	مستويات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الشعور بالمسؤولية	1-5	٢٥	4.2600	4.2600
	6-10	٣٢	4.0188	4.0188
	اكثر من 10	٤٤	4.1205	4.1205
المثابرة	1-5	٢٥	4.2800	4.2800
	6-10	٣٢	4.0281	4.0281
	اكثر من 10	٤٤	4.2250	4.2250
الطموح	1-5	٢٥	4.1867	4.1867
	6-10	٣٢	3.9271	3.9271
	اكثر من 10	٤٤	4.1818	4.1818
ادارة الوقت	1-5	٢٥	4.0978	4.0978
	6-10	٣٢	3.8646	3.8646
	اكثر من 10	٤٤	3.8990	3.8990
المنافسة	1-5	٢٥	3.8933	3.8933
	6-10	٣٢	3.5243	3.5243
	اكثر من 10	٤٤	3.8510	3.8510
الكلي	1-5	٢٥	4.1489	4.1489
	6-10	٣٢	3.8790	3.8790
	اكثر من 10	٤٤	4.0604	4.0604

يلاحظ من خلال الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لمستويات الخبرة في

أغلب محاور الأداة متفاوتة . ومن أجل التأكد من أن هذه الفروق ذات دلالة

إحصائية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي من خلال جدول رقم (٢٩)

جدول رقم (٢٩)

تحليل التباين الأحادي للفروق من دافعية الإنجاز وفقا لمتغير الخبرة التدريسية

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الشعور بالمسؤولية	بين المجموعات	.817	2	.409	2.666	.075
	داخل المجموعات	15.020	98	.153		
	المجموع الكلي	15.838	100			
المثابرة	بين المجموعات	1.076	2	.538	2.921	.059
	داخل المجموعات	18.047	98	.184		
	المجموع الكلي	19.123	100			
الطموح	بين المجموعات	1.439	2	.719	1.278	.283
	داخل المجموعات	55.171	98	.563		
	المجموع الكلي	56.609	100			
ادارة الوقت	بين المجموعات	.878	2	.439	1.887	.157
	داخل المجموعات	22.787	98	.233		
	المجموع الكلي	23.665	100			
المنافسة	بين المجموعات	2.586	2	1.293	3.753	*.027
	داخل المجموعات	33.769	98	.345		
	المجموع الكلي	36.355	100			
الكلي	بين المجموعات	1.121	2	.561	3.220	*.044
	داخل المجموعات	17.069	98	.174		
	المجموع الكلي	18.190	100			

*داله عند مستوى $\alpha \leq 0.05$

يلاحظ من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستويات الخبرة التدريسية في جميع المحاور ما عدا محور المنافسة وكذلك في المجموع الكلي فقد كانت هنالك فروق دالة إحصائية ومن أجل معرفة مصدر الفروق تم استخدام اختبار LSD للمقارنات البعدية حيث يظهر الجدول رقم (٣٠) ذلك.

جدول رقم (٣٠)

اختبار LSD للمقارنات البعدية لمتغير سنوات الخبرة

لمحور المنافسة وللمجموع الكلي

المحاور	مستويات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	1-5	6-10	أكثر من 10
المنافسة	5-1	٢٥	*3.8933	-	-	-
	10-6	٣٢	3.5243	*0,021		*0,018
	أكثر من 10	٤٤	3.8510	-	-	-
المجموع الكلي	1-5	٢٥	*4.1489	-	-	-
	10-6	٣٢	3.8790	*0,017	-	-
	أكثر من 10	٤٤	4.0604	-	-	-

*داله عند مستوى $\alpha \leq 0.05$

يتضح من خلال الجدول السابق أن الفروق الإحصائية بالنسبة لمتغير الخبرة في محور المنافسة بين مستوى الخبرة من (10-6) من جهة وبين (5-1) و(أكثر

من ١٠ سنوات) من جهة أخرى لصالح الخبرة من (5-1). وبالنسبة للمجموع الكلي كانت الفروق بين أصحاب الخبرة من (5-1) من جهة وأصحاب الخبرة من (6-10) من جهة أخرى وكانت الفروق لصالح أصحاب الخبرة من (5-1). وهذا معناه أن أصحاب الخبرة من (5-1) يتصفون بالمنافسة أكثر من أصحاب الخبرة من (6-10) وأصحاب الخبرة لأكثر من ١٠ سنوات .

خامساً : نتائج السؤال الخامس

والذي ينص على التالي "هل هناك ارتباط بين متغير تأكيد الذات ومتغير دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة؟

من أجل الاجابة على هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على جميع محاور مقياسي تأكيد الذات ودافعية الانجاز ويتضح ذلك من خلال جدول رقم (٣١)

جدول رقم (٣١)

معامل ارتباط بيرسون بين محاور متغيري تأكيد الذات ودافعية الإنجاز

دافعية الإنجاز						تأكيد الذات
المجموع الكلي	المنافسة	ادارة الوقت	الطموح	المثابرة	الشعور بالمسؤولية	
** ,415	** ,459	** ,313	*,300	** ,396	** ,358	
** ,420	** ,416	*,247	** ,308	** ,357	** ,360	
** ,325	** ,343	*,246	*,211	*,262	*,253	
** ,369	** ,331	*,201	*,255	** ,342	** ,377	
القدرة في التعبير عن المشاعر الجسارة في التفاعل الاجتماعي الدفاع عن الحقوق الاستقلال بالرأي						

** ,428	** ,436	** ,286	** ,369	** ,378	** ,803	المجموع الكلي	
---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------------	--

**دالة عند مستوى $\alpha \leq 0.01$ *دالة عند مستوى $\alpha \leq 0.05$

يتضح من خلال الجدول السابق ان هنالك ارتباطا طرديا ودالا إحصائياً بين مستوى تأكيد الذات ومستوى دافعية الانجاز في جميع محاور المقياسين.

سادسا: نتائج السؤال السادس

والذي نص على التالي " ما مدى إسهام درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس تأكيد الذات في التنبؤ بدرجات مقياس دافعية الانجاز؟

لاختبار مدى إسهام درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس تأكيد الذات في التنبؤ بدرجات مقياس دافعية الانجاز تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، حيث يوضح الجدول (٣٢) ذلك.

جدول رقم (٣٢)

نتائج تحليل تباین الانحدار الخطي البسيط بين درجات أفراد العينة على مقياس تأكيد الذات على

مقياس دافعية الإنجاز

قيمة الارتباط	معامل التحديد	قيمة ت	مستوى الدلالة
R	مربع R		
٠,٤٢٨	٠,١٨٣	٤,٧١٤	*٠,٠٠٠

داله عند مستوى $\alpha \leq 0.05$

يتضح من خلال الجدول السابق أن قيمة مستوى الدلالة قد بلغت (٠,٠٠٠) وهي أقل من (٠,٠٥) مما يشير إلى وجود دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq ٠,٠١)$ لإسهام درجات أفراد العينة على مقياس تأكيد الذات في التنبؤ بدرجات على مقياس دافعية الانجاز وكذلك يتضح من خلال الجدول السابق أن المتغير المستقل وهو مقياس تأكيد الذات يفسر ما نسبته (١٨,٣%) من التباين الحاصل في المتغير التابع وهو دافعية الإنجاز.

الفصل الخامس

أولا : مناقشة النتائج

ثانيا: التوصيات والمقترحات

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات والمقترحات

سوف يتناول هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها، كما سيشمل تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات المنبثقة من نتائج الدراسة، وسيتم مناقشة نتائج الدراسة وفقاً لأسئلتها كما يلي:

١- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

بالرجوع إلى النتائج الموضحة بالجدول رقم (١٢) وذلك للإجابة على السؤال الأول: ما مستويات تأكيد الذات لدى أفراد عينة الدراسة ؟

يتضح أن مستويات تأكيد الذات بالنسبة لمحاور المقياس وكذلك للمجموع الكلي كانت ضمن المستوى المرتفع حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (3.9426) و (3.5921) وبهذه النتيجة يمكن القول أن عينة الدراسة بصورة عامة تتمتع بمستوى مرتفع في تأكيد الذات وقد يعزى حصول المجموع الكلي لمقياس تأكيد الذات على هذا التقدير إلى اتصاف المشرفين التربويين بسمات شخصية جعلت منهم يمتلكون مستوى مرتفع في تأكيد الذات وقد ساعدهم في ذلك امتلاكهم لخبرات علمية ومعرفية نتيجة ممارستهم العملية في الحقل التربوي، كما أن مستوى التعليم الذي يمتلكه أفراد العينة قد يكون له أثر إيجابي في حصولهم على تقدير مستوى مرتفع لتأكيد الذات، كما قد يكون للعوامل المتعلقة ببيئة العمل دور في تأكيد ذات المشرف التربوي فتقديم الدورات والبرامج التدريبية التي تعني بتتمية مهارات الذات والقدرات المعرفية والعملية، يعطيهم الثقة والقدرة والتمكن من ممارسة مهامهم الوظيفية بثقة عالية بالنفس والقدرة على توجيه

المعلمين وإرشادهم بموضوعية تامة ، كما أن طبيعة هذه الوظيفة تتطلب من المشرف التربوي أن يتصف بصفات ومهارات تأكيد الذات فهو يحتك ويتعامل مع المعلمين ومديري المدارس ويتوقعون منه أن يكون نموذجا وقدوة في تعامله وأداء عمله، لذا فعليه أن يعبر بحرية وصدق وأمانة، ويتعدون عن السلوك الاستثنائي والذي ينطوي على العدوانية اللاسوية التي تدمر الذات والعلاقة مع الآخرين، كما أن طبيعة عمل المشرف تتضمن العديد من الأخطاء والنقد والتعبير عن الأفكار وتحتوي على العلاقات الاجتماعية وتتضمن مواقف الإصرار والمقاومة ورفض مطالب الآخرين غير المقبولة، كل هذه الأمور وغيرها إذا لم يحسن المشرف التعامل معها ولم ينل ثقة المعلمين فسيواجه صعوبة في تأدية مهام عمله، وبالإضافة إلى الأسباب السابقة فقد يميل المشرف إلى تأكيد ذاته بدافع الحاجة إلى التقدير والاعتراف وإحراز المكانة وإبراز شخصيته وهذه الحاجة تدفعه إلى تأكيد ذاته. وهو ما أشار إليه حجاوي (٢٠٠٤) أن الشخص التوكيدي يقول بصدق ما يقصده ، وما يريده وما يشعر به بطريقة مباشرة ، ويتواصل بمهارة ، ومزاج معتدل .

ويتضح من الجدول رقم (١٢) أن المحور المتعلق بالجسارة في التفاعل الاجتماعي حصل على أعلى المتوسطات الحسابية في هذا المقياس (3.9426) وبتقدير مستوى مرتفع وقد يبرر ذلك لكون طبيعة عمل المشرف التربوي يتطلب منه الاحتكاك والتعامل مع المعلمين المكلف بالإشراف عليهم، وقد تختلف وجهة نظر المشرف التربوي مع بعض المعلمين أو قد يحاول البعض فرض رأيه وأسلوبه على المشرف، وحتى يتمكن المشرف التربوي من التعامل مع كل فرد من المعلمين حسب تكوين شخصيته، كان لابد من امتلاكه القدرة والجرأة على مواجهة الآخرين والاختلاف معهم وطلب تفسيرات حول الأمور الغامضة، وقد تعزى هذه النتيجة للصلاحيات الممنوحة للمشرف التربوي كونه له حق محاسبة المعلم والاطلاع على أعماله وتقويمها .

كما يتبين من الجدول رقم (١٢) أن المحور المتعلق بالدفاع عن الحقوق نال أدنى المتوسطات الحسابية في مقياس تأكيد الذات (3.5921) مقارنة بالمحاور الأخرى في المقياس رغم انه حصل على تقدير مستوى مرتفع وقد تعزى هذه النتيجة الى أن المشرف التربوي قد يتغاضى في بعض المواقف عن مشاعره السلبية تجاه تجاوزات بعض المعلمين في سبيل

امتصاص غضب الطرف الآخر وتوتره، وعدم الدخول معهم في مشاحنات قد يترتب عليها مشكلات يصعب حلها، وقد تعزى هذه النتيجة إلى ضعف امتلاك بعض المشرفين التربويين لمهارات الدفاع عن حقوقهم، والحاجة إلى مزيد من الدورات والبرامج التدريبية التي تنمي هذه المهارة لديهم.

وسيتم مناقشة أبرز نتائج فقرات كل مجال من مجالات مقياس تأكيد الذات كل على حده كما يلي:

أ- مناقشة الفقرات المتعلقة بالمحور الأول (الجسارة في التفاعل الاجتماعي):

يتضح من خلال الجدول رقم (١٣) أن مستويات تأكيد الذات بالنسبة لعبارات محور الجسارة في التفاعل الاجتماعي قد تراوح بين المستوى المرتفع جدا والمرتفع والمتوسط حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (4.584) و (2.861) ويتبين أن العبارة " أقدم بالشكر لكل من يقدم لي نصحا أو معروفا بطريقة لفظية واضحة " نالت أعلى المتوسطات الحسابية (4.584) بمستوى مرتفع جدا وقد يعزى ذلك إلى ثقة المشرفين بأنفسهم وأن تقديم النصيحة لهم بطريقة لائقة لن يقلل أو ينقص من ذاتهم، كما أن عمل ذلك يعبر عن مدى قدرة المشرف في كسب ثقة الآخرين به واستمالتهم إليه، وتأكيد للعلاقات الاجتماعية السوية، كما يتضح من الجدول رقم (١٣) أن العبارة " أعتذر عن أي خطأ ارتكبته في حق أي زميل لي " نالت أيضا على أعلى المتوسطات الحسابية (4.455) وب تقدير مستوى مرتفع جدا وقد تعزى هذه النتيجة إلى وعي المشرف التربوي بذاته والمراقبة والتحليل النقدي لها، كما أن معالجة أي تصرف أو عمل يؤدي إلى الاضرار بالطرف الآخر من خلال تقديم الاعتذار سوف يقوي العلاقة معه ويفرض احترامه عليه.

ويلاحظ من الجدول أن العبارة " أصر على فعل ما أريد ولو لم يرض ذلك الآخرين " نالت أدنى المتوسطات الحسابية (2.861) مقارنة بعبارات هذا المحور حيث أخذت مستوى متوسط، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المشرفين التربويين يواجهون بعض الصعاب في تعاملهم مع المعلمين ويقابلون أحيانا بالرفض ولكنهم يعبرون عن اتجاهاتهم بحرية وصدق وأمانة ولكن دون

أن يكون ذلك على حساب الآخرين، مع الأخذ في الاعتبار المرونة والموازنة في ردة الفعل تجاه الطرف الآخر.

د - مناقشة الفقرات المتعلقة بالمحور الثاني (الاستقلال بالرأي):

بالرجوع الى الجدول رقم (١٤) يتضح أن مستويات تأكيد الذات في هذا المحور قد تراوحت بين المستوى المرتفع جدا والمرتفع والمتوسط، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (4.356) و (3.129)، وقد نالت العبارة " أنقبل رأي الآخرين بعد مناقشته والاعتناع به " أعلى المتوسطات الحسابية (4.356) بمستوى مرتفع جدا وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المشرف له شخصيته وكيانه المستقل وليس هو تابع أو إمعة إذا أحسن الناس أحسن وان أسأؤوا أيضا أساء، ويتضح من الجدول رقم (١٤) أن العبارة " أدافع عن وجهة نظري إذا كنت مقتنعا بأنها صائبة " نالت أيضا أعلى المتوسطات الحسابية (4.238) في هذا المحور وبتقدير مستوى مرتفع جدا وقد يعزى ذلك لامتلاك المشرف لمهارات الإقناع والتي تعتبر من المهارات الضرورية للمشرف التربوي حتى يستطيع إقناع المعلمين بوجهة نظره ويتقبلونها عن قناعة ورضا، كما قد تعزى هذه النتيجة الى اعتداد المشرف بذاته وعدم رضاه بمجارية التيار والمجاملات التي لا تخدم مصلحة العمل.

ويلاحظ من الجدول رقم (١٤) أن العبارة " أشعر بالمضايقة عندما تنتقد آرائي من قبل الآخرين " نالت أدنى المتوسطات الحسابية (3.129) وبتقدير مستوى متوسط ويعزو الباحث هذا إلى إدراك المشرف التربوي بأن انتقاد الرأي والرأي الآخر هي مسألة صحية، كما إن التعصب للرأي دون وجه حق يقود المشرف إلى مشادات مع الآخرين والى ضعف في علاقاته الإنسانية والاجتماعية معهم.

ب - مناقشة الفقرات المتعلقة بالمحور الثالث (قدرة التعبير عن المشاعر):

بالرجوع الى الجدول رقم (١٥) يتضح أن مستويات تأكيد الذات بالنسبة لعبارات محور القدرة في التعبير عن المشاعر قد تراوح بين المستوى المرتفع والمتوسط حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (3.980) و(3.297)، ويتضح أن العبارة " أحرص على النظر في عيون الشخص عند السلام عليه " نالت على أعلى المتوسطات الحسابية (3.980) بمستوى مرتفع وقد تعزى هذه النتيجة الى إدراك المشرفين التربويين أن هذا الفعل يشعر الاشخاص بأهميتهم واحترامهم وتقديرهم كما يعكس مدى لباقة وحسن تعامل المشرف مع الاخرين، ويتبين من الجدول السابق أن العبارة " أعترف بخطئي دون الشعور بانخفاض احترامي لصديقي " حصلت أيضا على أعلى المتوسطات الحسابية (3.970) في هذا المحور وبتقدير مستوى مرتفع وقد تعزى هذه النتيجة إلى إدراك المشرف بان الاعتراف بالخطأ فضيلة وهذا الاعتراف يزيد من ثقة الصديق وهو مؤشر يدل على ثقة المشرف بنفسه.

ويتضح من الجدول رقم (١٥) أن العبارة " أعبر عن غضبي من تصرفات أحد الأقارب سواء بصورة لفظية أو غير لفظية " حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية (3.297) في هذا المحور وبتقدير مستوى متوسط وقد تعزى هذه النتيجة إلى قدرة المشرف في التحكم بغضبه بدرجة متوسطة بحيث لا يبالغ في ردة الفعل والتي قد تزيد من حدة الخلاف ولا تعالج المشكلة وفي المقابل لا يكون هناك فتور أو رد فعل ضعيف يوحي للأقارب بضعف الشخصية وربما يقود ذلك الى الاستغلال وسوء التصرف.

ج- مناقشة الفقرات المتعلقة بالمحور الرابع (الدفاع عن الحقوق):

يتبين من خلال الجدول رقم (١٦) أن مستويات تأكيد الذات بالنسبة لعبارات محور الدفاع عن الحقوق قد تراوح بين المستوى المرتفع جدا والمرتفع والمتوسط حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (4.287) و(3.109) وتكشف نتائج الجدول رقم (١٦) أن العبارة " أتقبل النقد البناء وأحاول الاستفادة منه في تصحيح مسار سلوكي " حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية (4.287) بمستوى مرتفع جدا وقد يعزى ذلك أن المشرفين التربويين يتمتعون بشخصية مرنة ويدركون بأنهم معرضون للأخطاء وأن تصحيحها والاستفادة منها يشكل لهم رصيда من الخبرة العملية، كما أن التعصب للرأي الشخصي دون وجه حق وعدم تقبل الرأي الآخر سيترتب

عليه سوء العلاقة بين المشرف التربوي والمعلمين، ويتضح من الجدول رقم (١٦) أن العبارة " أدافع عن حقي بقوة حين ينتهك من قبل الآخرين" نالت أيضا أعلى المتوسطات الحسابية (3.990) في هذا المحور وبتقدير مستوى متوسط وقد يبرهن هذا على قوة شخصية المشرف التربوي وعدم الاستهانة بقدراته وإمكاناته وهذا يدفع الآخرين وخاصة المعلمين إلى أن يحسبوا حسابهم عند تعاملهم معه.

كما يتبين من الجدول رقم (١٦) أن العبارة " أقدم اعتذاري عند لقاء أي شخص لا أرغب في مقابلته" حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية (3.109) وبمستوى متوسط في تأكيد الذات وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المشرفين التربويين يعبرون عن مشاعرهم واتجاهاتهم بصدق ولكن قد يجبرون أحيانا من قبل مسؤوليهم على مقابلة بعض الأشخاص بحكم طبيعة عملهم لذا فإن عليهم تقبل ذلك الوضع.

٢- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

والذي ينص على التالي: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ في درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس تأكيد الذات تعزى لمتغيري النوع والخبرة؟

أ- بالنسبة لمتغير النوع.

بالرجوع إلى الجدول رقم (١٧) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الذكور والإناث في محوري القدرة في التعبير عن المشاعر والاستقلال بالرأي وقد يعزى ذلك إلى أن المشرفين التربويين والمشرفات التربويات يمارسون نفس الأدوار ويخضعون لإجراءات عمل موحدة باعتبار أنهم يعملون في بيئة تعليمية واحدة، ويتضح من الجدول رقم (١٧) أن هنالك فروقا دالة إحصائية في محوري الجساسة في التفاعل الاجتماعي والدفاع عن الحقوق وكذلك في المجموع الكلي حيث كانت هذه الفروق لصالح الذكور أي أن مستوى تأكيد الذات أكثر ارتفاعاً لدى الذكور من الإناث بصورة عامة وفي المجالين، وقد يبرر ذلك بأن التوقعات الاجتماعية والأطر الثقافية للمجتمع تعمل على تشجيع الذكور على ممارسة مهارات تأكيد الذات أكثر من الإناث وهذا يقلل من جساسة المشرفة وجراءتها، كما أن الأنثى قد

تتسم أدوارها الأنثوية في مجتمعاتنا بالخضوع والتبعية والضعف والطاعة والخجل والسلبية والاعتماد على الآخرين بينما تعظم ثقافة الذكور وترسم له ملامح شخصية من خلال تشجيع لقيم الاستقلالية والصلابة والسيطرة والجرأة والقوة والسلطة مما ينعكس ذلك على إدراك كل نوع لذاته، وربما لأن المرأة قد تقلل من تأكيد الذات لديها بسبب الضغوط والتوقعات الاجتماعية بالنظر إلى ممارستها لسلوك تأكيد الذات على أنه غير محبذ اجتماعيا، وتوقعاتها للعواقب السلبية التي قد يترتب على ممارستها لذلك السلوك مما يدفعها إلى خفض ممارستها للسلوك التأكيدي للذات جاءت هذه الدراسة منسجمة مع الدراسات السابقة والإطار النظري ، من أن هناك فروقا بين الذكور والإناث في مستويات تأكيد الذات ولصالح الذكور (شوقي، ١٩٩٨، القطان ، ١٩٨١) وأن سبب هذا يعزى إلى قيم واتجاهات المجتمع الذي يعطي حرية أكثر للذكور إذا ما قورن بالإناث في التعبير عن ذاتهم . واتفقت أيضا مع نتيجة (عطى، ٢٠٠٤) أن هناك فروقا دالة إحصائيا بين الذكور والإناث لصالح الذكور ، وأكدت بدر في دراستها أن توكيد الذات يرتبط بالثقافة السائدة وطريقة التنشئة الأسرية.

ب- متغير الخبرة

بالرجوع إلى الجدول رقم (١٨) يتضح عدم وجود فروق داله إحصائياً عند مستوى الدلالة) $\alpha \leq 0.05$ بالنسبة لمستوى تأكيد الذات يعود لمتغير سنوات الخبرة، وقد تبرر هذه النتيجة بأنه رغم أهمية الخبرة في اكتساب مهارات تأكيد الذات إلا أنها ليست بتلك الدرجة من الأهمية نتيجة لوجود عوامل أخرى أهم مثل العوامل الشخصية للفرد ودورها في تشكل تأكيد الذات أو قد يكون بسبب تشابه ظروف بيئة العمل كون أن جميع أصحاب الخبرة يعملون في بيئة مقاربة لذا فهم يتعرضون لنفس التجارب والبرامج التدريبية وهم جميعا يتعاملون مع فئة المعلمين ، كما أن جميع المشرفين التربويين لديهم خبرة في مجال عملهم كونهم كانوا جميعا يشغلون وظيفة معلم.

٣- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

والذي نص على التالي " ما مستويات دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة ؟

وبالرجوع الى الجدول رقم (٢٠) يتضح أن مستويات دافعية الإنجاز بالنسبة لمحاور المقياس وكذلك للمجموع الكلي كانت ضمن المستوى المرتفع حيث تراوح المتوسط الحسابي

بين (4.1762) و (3.7580) ويتضح أن محور المثابرة أخذ أعلى المتوسطات الحسابية بعد ذلك جاء محور الشعور بالمسؤولية ثم الطموح ثم محور إدارة الوقت وجاء في المرتبة الأخيرة محور المنافسة، ويتضح أن المستوى الكلي لمقياس دافعية الإنجاز لعينة الدراسة كان مرتفعاً ، لذا يمكن القول أن عينة الدراسة بصفة عامة تتمتع بمستويات إنجاز مرتفعة وقد تعزى هذه النتيجة إلى عوامل مصدرها الضبط الداخلي للمشرفين التربويين فهم يمتلكون قدرات ومهارات شخصية تدفعهم للإنجاز في العمل وقد تم اختيارهم لهذه الوظيفة لأنهم يمثلون أفضل العناصر الموجودة في الحقل التربوي وهم يتمتعون بقدرات شخصية ومعرفية كبيرة ربما تفوق أقرانهم من المعلمين، كما أن لديهم الرغبة الداخلية في إثبات جدارتهم وتفوقهم والإجادة في العمل، كما أن الدافعية للإنجاز في العمل هو تعبير صادق للإيمان بالله تعالى وتطبيق تعاليم الإسلام في إلتقان العمل وأداء الامانة على أكمل وجه. ويذكر اتكنسون الذي ورد في إبراهيم (٢٠٠٢م) أن بعض الدراسات تؤكد أن أصحاب الدافع القوي للإنجاز طموحون مثابرون يستمتعون في مواقف المنافسة ، لديهم الرغبة الأكيدة للعمل بشكل مستقل ويبذلون أقصى جهدهم في مواجهة المشكلات وحلولها ، ورغم ذلك فإنهم لا يعجزون عن التعاون والعمل الجماعي ويتعلمون الاستجابات الصحيحة بصورة أسرع وأحسن بالمقارنة مع ذوي الدافع المنخفض للإنجاز.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة وقيع الله (٢٠٠٨) والتي أوضحت أن المعلمين يتميزون بدافعية إنجاز قوية ، ويتميزون بمستوى عال من الطموح الذي يدفعهم إلى الإنجاز في المهنة ، مثابرون يرغبون في النجاح والتفوق المهني عن طريق بذل الجهد والمثابرة، والقدرة على الإبداع والإنجاز كما قد يكون للعوامل الخارجية والتي تتصل بالمجتمع وبيئة العمل دور في رفع مستوى دافعية الإنجاز لدى المشرف التربوي كونه يقوم بالعديد من المهام مثل متابعة المعلمين وتدريبهم وما يتصل بالمنهج الدراسي والتقويم والتحصيل الدراسي..، كما إن احساس المشرف بقيمة عمله ودوره في تحسين أداء المعلمين ورفع مستوى التحصيل الدراسي للطلاب ورفع مستوى العملية التعليمية بصورة عامة يعطي المشرف الحماس والرغبة والمثابرة والدافعية في الانجاز، وقد تعزى هذه النتيجة إلى إن وزارة التربية والتعليم توفر الإمكانيات اللازمة لعمل المشرف التربوي مثل توفير وسائل النقل وإعطاء المشرف مساحة من الحرية في العمل لنهجتهم به، وتشجيعهم بتقديم الحوافز المادية والمعنوية، وتقديم الدورات التدريبية ومشغل وحلقات العمل

التي تثري المشرف التربوي وجميع هذه العوامل يمكن أن تشكل دافعا للإنجاز للمشرف التربوي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (محمد ٢٠١٠) والتي توصلت الى أن دافعية الإنجاز تصبح هي العامل المحدد الرئيسي للأداء الوظيفي ويصبح على المؤسسة أن تركز جهودها لتحقيق دافعية عالية لدى موظفيها لزيادة رضاهم ، كما اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (العساف، السعود، ٢٠٠٧)

في أن دافعية الإنجاز كانت مرتفعة لدى المعلمين . واختلفت نتيجة الدراسة مع (العياصرة، ٢٠٠٣) .

وتعزو الباحثة حصول المحور المتعلق بالمتابعة كما يتضح ذلك في الجدول رقم (٢١) على أعلى المتوسطات الحسابية (٤,١٧) وبدرجة تقدير مستوى دافعية مرتفع الى شعور المشرفين التربويين بأن طبيعة عملهم بصفتهم مشرفين تربويين تحتم عليهم مواجهة بعض العقبات والصعوبات أثناء تأديتهم لمهام عملهم وخيارهم المفضل هو مواجهة تلك العقبات والتغلب عليها، وهذا يضيف على عملهم طابع الحماس والدافعية ويشعروهم بالسعادة والرضا الذاتي عن أدائهم، ويتفق ذلك مع الإطار النظري لخصائص الشخصيات ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة وتتفق هذه النتيجة أيضا مع دراسة الفلاحي والعاني (٢٠١٣م) التي توصلت إلي أن ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة يتميزون بالرغبة القوية في النجاح في جميع المواقف ويعملون لساعات طويلة ويرغبون في القيام بالعديد من الأعمال في آن واحد .

كما قد يعزى حصول المحور المتعلق بالمنافسة على أدنى المتوسطات الحسابية (٣,٧٥) مقارنة بالمحاور الأخرى رغم أنه حصل على درجة تقدير مستوى دافعية مرتفع الى أن المنافسة في العمل رغم أهميتها ودورها في إثارة الدافعية للعمل والإنجاز وعدم الاكتفاء بالمستوى الراهن والتطلع الى الآخرين الذين يتمتعون بهذه الصفة والدخول معهم في منافسة لأهداف تخدم مصلحة العمل وتأكيد الذات، إلا أن المبالغة في المنافسة وخروجها عن الإطار المقبول قد تؤدي الى نتائج عكسية مثل إثارة نوع من توتر العلاقة بين الزملاء وضعف التعاون بينهم.

وفيما يلي سيتم مناقشة أبرز نتائج فقرات كل مجال من مجالات مقياس دافعية الإنجاز

كل على حده كما يلي:

أ- مناقشة الفقرات المتعلقة بالمحور الثاني (الماثبة):

يتبين من الجدول رقم (٢٢) أن مستويات دافعية الإنجاز بالنسبة لعبارات محور الماثبة قد تراوح بين المستوى المرتفع جدا والمرتفع حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (4.525) و(3.653) ويتضح أن العبارة " أحرص على الماثبة المتواصلة لتنفيذ أي مهمة توكل إلي " نالت على أعلى المتوسطات الحسابية (4.525) بمستوى مرتفع جدا وقد يبرر ذلك بأن المشرف التربوي يمتلك النفس الطويل في إنجاز مهام عمله، كما أن طبيعة عمله والتي تتطلب منه متابعة المعلمين ومستوى التحصيل الدراسي للطلاب وعمليات التقويم واقامة المشاغل والورش التدريبية وغير ذلك من الأعمال التي تتطلب منه الصبر والاستمرارية في المتابعة ولاسيما فقد يواجه المشرف التربوي تدمير بعض المعلمين وعدم الترحيب به وهذا يدفعه إلى بذل المزيد من الجهد والتحمل لتحقيق أهدافه، ويتضح ذلك أيضا من خلال العبارة " أبذل المزيد من الجهد حتى أصل إلى ما أريد " والتي نالت أيضا أعلى المتوسطات الحسابية في هذا المحور (4.426) وبمستوى تقدير مرتفع جدا.

كما يتضح من الجدول رقم (٢٢) أن العبارة " أبذل قصارى جهدي لأكون في مركز الصدارة بين الآخرين في مجال عملي " نالت على أدنى المتوسطات الحسابية (3.653) مقارنة بعبارات هذا المحور حيث أخذت مستوى مرتفع، وقد يكون ذلك لرغبة المشرف التربوي في الظهور بمستوى متميز في أداء عمله والتفوق على الآخرين ولكن دون أن يكون ذلك على حساب الآخرين أو على حساب مصلحة العمل.

ب- مناقشة الفقرات المتعلقة بالمحور الأول (الشعور بالمسؤولية):

بالرجوع الى الجدول رقم (٢٣) يتضح أن مستويات دافعية الإنجاز بالنسبة لعبارات محور الشعور بالمسؤولية قد تراوح بين المستوى المرتفع جدا والمرتفع والمتوسط حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (٤,٦٠٤) و(٣,٣٣٧) ويتضح أن العبارة " أرى بأن كل شخص يكون مسئولا عن أدائه " نالت على أعلى المتوسطات الحسابية (٤,٦٠٤) بمستوى مرتفع جدا وقد يعزى ذلك الى إدراك المشرفين التربويين بأنهم يتحملون نتائج عملهم، وأنهم مسئولون مسئولية مباشرة عن

أدائهم، ويجب عليهم أن يكونوا في محل الثقة التي منحت لهم وعليهم الالتزام والجدية في أداء ما يكلفون به من أعمال، وبذل الجهد في تنفيذ أعمالهم والدقة والتفاني في الأداء، كما أن تكرار الأخطاء دون الاستفادة منها ومحاولة التطوير يعطي صورة سلبية عن أداء المشرف التربوي وهذه العوامل تشكل للمشرف التربوي دافع قوي، كما يتضح من الجدول السابق أن العبارة " أهتم بعملتي وأخلص فيه في سبيل تحقيق أهدافي " قد نالت أيضا أعلى المتوسطات الحسابية (4.574) وبدرجة تقدير مرتفع جدا وقد يكون ذلك بسبب اقتناع المشرف بوظيفته وأهمية الدور الذي يقوم به في خدمة العملية التعليمية التعلمية وهذا يدفعه إلى بذل المزيد من الجهد والإنجاز في العمل، كما أن الاهتمام بالعمل والإخلاص فيه يساعد المشرف التربوي في تحقيق أهدافه مثل الترقية لوظيفة أعلى. وتتفق هذه النتيجة مع الإطار النظري الذي وضعه موراي (murry) الذي يرى أن الشخص الذي يكافح للإنجاز عادة ما يكون معتمدا على نفسه وتتم أعماله بسرعة ، كما يمكنه ذلك من التغلب على العقبات والصعاب ليس فقط للحصول على أهدافه ، بل تعني عنده أيضا التفوق والتميز عن الآخرين (بركات، حسن، ٢٠١١)

ويلاحظ من الجدول رقم (٢٣) أن العبارة " أهتم بشكل واضح عندما أكلف بتحمل مسؤولية عمل ما " نالت أدنى المتوسطات الحسابية (3.337) مقارنة بعبارات هذا المحور حيث أخذت مستوى متوسط ، وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى رغبة المشرفين التربويين في العمل وعدم التهرب من المسؤولية وتنفيذ المهام التي تسند إليهم دون تذمر، وفي حال وجود نسبة من القلق لدى المشرف التربوي في الحدود الطبيعية يكون ناتجا عن الشعور بالحرص والاهتمام بإنجاز العمل على أكمل وجه والخوف من التقصير فيه أو عدم إكماله بالصورة المطلوبة المتوقعة منهم.

ج- مناقشة الفقرات المتعلقة بالمحور الثالث (الطموح):

بالرجوع الى الجدول رقم (٢٤) يتضح أن مستويات دافعية الإنجاز بالنسبة لعبارات محور الطموح قد تراوح بين المستوى المرتفع جدا والمرتفع والمتوسط حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (4.743) و (3.347) ويتبين أن العبارة " أسعى للتميز في عملي حتى تتحقق آمالي وتطلعاتي " نالت أعلى المتوسطات الحسابية (4.743) بمستوى مرتفع جدا وقد يعزى ذلك إلى أن المشرفين التربويين يتميزون بامتلاكهم طموحا عاليا فهم حتى يصلوا إلى وظيفة مشرف تربوي قد مروا بوظيفة معلم ووظيفة معلم أول وجاء ترشيحهم للعمل في الإشراف التربوي من بين أقرانهم

نتيجة لتميزهم في عملهم وهذا الطموح استمر معهم، وهم يدركون بأن تحقيق التميز في العمل سوف يشبع رغبتهم ويكون في المقدمة عندما تحين أي فرصة للترقية لوظيفة أخرى أو للترشح للفرص التي توفرها الوزارة للمشرفين التربويين مثل المنح الدراسية ، وحضور المؤتمرات والندوات الخارجية..

ويلاحظ من الجدول السابق أن العبارة " أطمح في الوصول إلى معرفة واكتشاف أشياء جديدة أثناء تأديتي لعملي " قد حصلت أيضا على أعلى المتوسطات الحسابية في هذا المحور (4.416) وبتقدير مستوى مرتفع جدا وقد تعزى هذه النتيجة الى أن طبيعة عمل المشرف التربوي، تلزمه بأن يكون على دراية وإلمام بجميع ما يخص إطار عمله وهو يشكل المرجع الأساسي للمعلمين في كل ما يخص المنهج الدراسي، وهذا يدفع المشرف لأن يكون أكثر خبرة ودراية بالعملية التعليمية التعلمية والإلمام بجميع المستجدات التربوية حتى يتمكن من تقديم تلك الخبرات للمعلمين ويكون على استعداد تام لما قد يواجهه من مواقف وأسئلة في الميدان التربوي.

كما يتضح من الجدول رقم (٢٤) أن العبارة " أسعى لصداقة الشخصيات البارزة كي تكون قدوة لي" قد حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية في هذا المحور (3.347) وبتقدير مستوى متوسط وقد يبرر ذلك لثقة المشرف بنفسه وقدراته وإمكاناته العلمية والعملية لذا فهو ليس بحاجة إلى تكون صداقات بهدف تحقيق مصالح معينة. واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (الجبور ٢٠١٢، (الطموح والمثابرة).

د-مناقشة الفقرات المتعلقة بالمحور الرابع (إدارة الوقت):

بالرجوع الى الجدول رقم (٢٥) يتضح أن مستويات دافعية الإنجاز بالنسبة لعبارات محور ادارة الوقت قد تراوح بين المستوى المرتفع جدا والمرتفع حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (4.337) و(3.485) ونالت العبارة " أحترم المواعيد المحددة لانتهاء من واجباتي المسندة إلي" أعلى المتوسطات الحسابية (4.337) بمستوى مرتفع جدا وقد يعزى ذلك إلى إدراك المشرف التربوي لأهمية إدارة الوقت كما أن احترام المواعيد يعبر عن شخصية الفرد وجديته في العمل واحترامه للأفراد الآخرين وهذا مما أوصى به الدين الإسلامي عند تعامل الفرد مع الآخرين، كما

إن المشرف التربوي يمثل قدوة للمعلمين فالتزامه بالوقت وحرصه عليه يعطي صورة وانطباع حسن عن المعلم ويتضح أيضا مدى اهتمام المشرف التربوي بالوقت من خلال العبارة "أتعامل مع الوقت بجدية تامة" والتي نالت أيضا على أعلى المتوسطات الحسابية في هذا المحور (4.178) وبتقدير مستوى مرتفع .

ويلاحظ من الجدول رقم (٢٥) ان العبارة " أستطيع تأدية أكثر من عمل في وقت واحد." حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية (3.485) مقارنة بعبارات هذا المحور حيث حصلت على مستوى مرتفع، وقد يعلل ذلك أن تأدية أكثر من عمل في نفس الوقت يؤدي الى عدم التركيز والى تشتت الذهن وعدم دقة العمل وإتقانه، حيث لم يجعل الله سبحانه وتعالى لرجل قلبين في جوفه.

هـ-مناقشة الفقرات المتعلقة بالمحور الخامس (المنافسة):

يتبين من خلال الجدول رقم (٢٦) أن مستويات دافعية الإنجاز بالنسبة لعبارات محور المنافسة قد تراوح بين المستوى المرتفع جدا والمنخفض حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (4.465) و(2.446) ويتضح أن العبارة " أفضل العمل مع الذين يتيحون لي المجال لإبراز مهاراتي وقدراتي " نالت أعلى المتوسطات الحسابية (4.465) بمستوى مرتفع جدا وقد يكون سبب ذلك لشعور المشرف التربوي بالراحة وتقدير العمل الذي يقوم به والمساندة والتشجيع الذي يدفعه إلى بذل المزيد من الإنجاز، كما أن العمل ضمن فريق استبدادي سوف يقلص من دور المشرف ويشعره بالقلق والاضطراب، ويتضح من الجدول رقم (٢٦) أن العبارة " أحرص على تحقيق نتائج أفضل فيما أقوم به من أعمال." حصلت أيضا على أعلى المتوسطات الحسابية في هذا المحور (4.366) وبتقدير مستوى مرتفع جدا وقد يعزى ذلك لحرص المشرف على التقدم في مجال العمل والإجادة فيه وعدم الاكتفاء بالمستوى الراهن والتطلع إلي تحقيق نتائج أفضل وهذا يشكل دافعا قويا للمشرف التربوي ويعزز من دوره ونظرة الآخرين اليه.

ويلاحظ من الجدول رقم (٢٦) أن العبارة " أنافس زملائي في العمل حبا للتفوق عليهم " حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية (2.446) وبمستوى منخفض في دافعية الإنجاز وقد تعزى هذه النتيجة إلى ان المشرف التربوي يدرك بان التركيز على انجاز العمل لأجل منافسة

الزملاء سوف يشكل ضغطا وقلقا لديه، كما إن هذا التصرف يؤثر في بيئة العمل لأنه يخلق نوعا من الحساسية بين الزملاء وعدم التعاون بينهم وهذه البيئة تكون غير محفزة أو دافعية للإنجاز ، اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الحنيطي، ٢٠١٢) حيث جاء بعد المنافسة في المرتبة قبل الأخيرة.

٤- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

والذي ينص على التالي: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس دافعية الانجاز تعزى لمتغيري النوع والخبرة؟

أ- بالنسبة لمتغير النوع.

بالرجوع إلى الجدول رقم (٢٧) يتضح عدم وجود فروق داله إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بالنسبة لمستوى دافعية الإنجاز بين الذكور والإناث، وقد يبرر ذلك لتشابه ظروف وبيئة العمل فالجميع يعمل في وزارة التربية والتعليم وهم يعملون ضمن خطة موحدة ، وتقدم لهم نفس البرامج التدريبية وورش العمل، كما أنهم يعملون بنفس الأنظمة والقوانين المنظمة للعمل، وقد تم اختيار كلا الجنسين لهذه الوظيفة بعد اجتيازهم لاشتراطات ومواصفات موحدة. وتوافق هذا مع نتائج دراسة (شوشان، فرحاتي، ٢٠٠٨) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الذكور والإناث في دافعية الإنجاز.

ب- متغير الخبرة

بالرجوع الى الجدول رقم (٢٩) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستويات الخبرة الإشرافية في المحاور المتعلقة بالشعور بالمسؤولية ، المثابرة ، الطموح، إدارة الوقت ، وتعزو الباحثة عدم وجود الفروق في هذه المحاور إلى التشابه في المهام الوظيفة لجميع أصحاب الخبرة ومرورهم بنفس برامج التأهيل والتدريب في

عملية الإشراف، كما إن الدافعية للإنجاز ترتبط في الغالب بالدوافع الداخلية للفرد أو المحفزات الخارجية والتي قد يكون تأثيرها أكبر من الخبرة. وتوافقت هذه النتائج مع دراسة (خليفة، ٢٠٠٠)

كما يتضح من الجدول رقم (٣٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين مستويات الخبرة التدريسية في محور المنافسة والمجموع الكلي ولصالح أصحاب الخبرة من (١-٥) سنوات وتعلل الباحثة ذلك إلى أن أصحاب الخبرة الأدنى لديهم الحماس والرغبة في إثبات جدارتهم وتفوقهم وأنهم ليسوا أقل مستوى في تقديم الخدمة الإشرافية للفئة المستهدفة مقارنة بزملائهم الذين يسبقونهم خبرة في هذا المجال. اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (العساف، سعود، ٢٠٠٧) حيث أظهرت هذه الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات الأفراد لدى المعلمين تعزى لمتغيري الدراسة (النوع الاجتماعي، والخبرة التعليمية) .

خامسا :مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

والذي ينص على التالي "هل هناك ارتباط دالة إحصائية بين مستويات تأكيد الذات ومستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة؟ وبالرجوع إلى الجدول رقم (٣١) يتضح أن هنالك ارتباطا طرديا ايجابيا ودالا احصائيا بين مستوى تأكيد الذات ومستوى دافعية الإنجاز في جميع محاور المقياسين، وقد تعزى هذه النتيجة إلى تمتع أفراد عينة الدراسة بمستوى مرتفع في تأكيد الذات ساعد على امتلاكهم لمستوى مرتفع من دافع الإنجاز، فكلما زاد إدراك المشرف التربوي لذاته ومشاعره واتجاهاته وزادت قدرته على التعبير الملائم عن أي انفعال نحو المواقف والأشخاص، كلما زادت دافعية في الإنجاز وسعيه ومثابرته في تحقيق النجاح ويتضح ذلك من خلال تصرفات وسلوكيات وأفعال يمارسها المشرف في تنفيذ مهام عمله، كما إن النجاح في الأداء وإنجاز العمل يرفع من تأكيد الذات بدرجة أكبر ويزداد ذلك عندما تكون الصعوبات أكبر، بالإضافة إلى ذلك فإن التوكيد المرتفع يُمكّن المشرف لتربوي من إقامة علاقات أكثر وضوحاً ورسوخاً مع المعلمين، وزملائه، ويجعله أكثر قدرة على التعبير عن وجهات نظره، وقدرة أكبر في التأثير على الآخرين وهذا يمنحه دافعية أكبر في انجاز العمل . واتفقت هذه النتيجة مع

دراسة (شوقي ، ٢٠٠٠ ، الدويدار، ١٩٩١، شوقي، ١٩٩٨) والتي توصلت إلى أن هناك ثمة ارتباط إيجابي بين تأكيد الذات والدافعية للإنجاز لدى العاملين من الجنسين .

سادسا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس:

والذي نص على التالي " ما مدى إسهام درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس تأكيد الذات في التنبؤ بدرجات مقياس دافعية الانجاز؟ وبالرجوع إلى الجدول رقم (٣١) يتضح أن قيمة مستوى الدلالة بلغت (٠,٠٠٠) وهي أقل من (٠,٠٥) مما يشير إلى وجود دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإسهام درجات أفراد العينة على مقياس تأكيد الذات في التنبؤ بدرجاتهم على مقياس دافعية الانجاز حيث يتضح أن المتغير المستقل (مقياس تأكيد الذات) يفسر ما نسبته (١٨,٣%) من التباين الحاصل في المتغير التابع (دافعية الإنجاز) وهذه النتيجة تؤكد النتائج التي تم التوصل إليها في السؤال الخامس والذي يشير إلى وجود علاقة دالة ارتباطية بين تأكيد الذات ودافعية الإنجاز، وبذا يمكن القول إن اختيار الأفراد المناسبين للوظيفة والذين يتمتعون بتأكيد ذات عال سيكون له أثر إيجابي في دافعتهم إلى الإنجاز، كما أن الاهتمام بتنمية قدرات تأكيد الذات لدى الموظفين من خلال تنفيذ دورات وبرامج تدريبية تعني بتأكيد الذات سيضعف من دافعتهم في إنجاز المهام الموكلة إليهم، وسيكون له مردود إيجابي من الناحية الاقتصادية والاجتماعية بصورة خاصة.

٣-التوصيات :

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، تم استخلاص العديد من التوصيات في هذا المجال كما يلي:

١- ضرورة قيام وزارة التربية والتعليم بالاهتمام بمهارات تأكيد الذات والدافع للإنجاز وتنميتها لدى الموظفين بشكل عام والمشرفين التربويين بشكل خاص وذلك من خلال تنفيذ البرامج التدريبية وورش العمل المتخصصة.

٢- ضرورة قيام وزارة التربية بتهيئة بيئة العمل ومنح الصلاحيات اللازمة بما يُمكن المشرفين التربويين والعاملين في الوزارة من ممارسة أدوارهم ومهامهم الوظيفية بصورة تساعدهم على تأكيد الذات وإثارة دافعية الإنجاز لديهم .

٣- ضرورة اهتمام المشرف التربوي بتنمية قدراته الشخصية من خلال التدريب والإقناع الذاتي على مهارات تأكيد الذات والدافعية للإنجاز .

٤- تشجيع المشرفات التربويات على ممارسة سلوك تأكيد الذات دون تردد أو قلق من ردة فعل المجتمع، وبما يضمن عدم خدش كرامة ومكانة المشرفة التربوية.

٥- وضع معايير لاختيار المشرفين وذلك بالتأكيد على الكفايات الشخصية.

٦- توفير الفرص الكافية للالتحاق بالدورات التدريبية والدراسات العليا في مجال الإرشاد.

٧- تهيئة البيئة المناسبة للمشرفين وذلك لرفع مستوى الإنجاز لديهم .

٣- المقترحات:

في ضوء نتائج الدراسة فإن الباحثة تقترح إجراء البحوث التالية:

١- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية من وجهات نظر أخرى كمديري المدارس والمعلمين، وفي بيئات تعليمية أخرى.

٢- إجراء دراسة لمعرفة مستوى تأكيد الذات وعلاقتها بمتغيرات أخرى مثل القلق، التحصيل الدراسي، الرضاء الوظيفي، النجاح في الحياة..

٣- عمل برنامج مقترح لتنمية مهارات تأكيد الذات لدى عينات مختلفة من المعلمين والمشرفين التربويين والإداريين ومديري المدارس.

٤- عمل برنامج مقترح لتنمية مهارات الدافعية للإنجاز لدى عينات مختلفة من المعلمين والمشرفين التربويين والإداريين ومديري المدارس.

قائمة المراجع

المراجع العربية

المصادر

- ١- القرآن الكريم
- ٢- صحيح مسلم

المراجع

- أحمد ، كاظم علي ؛ وجاسم ، خالد أحمد . (٢٠١٢) . ادارة الجودة الشاملة وعلاقتها بدافع الإنجاز الدراسي لدى طلبة الجامعة . مجلة سر من رأى ، المجلد ٨ العدد (٣١) ص ١ - ٤٠ .
- أحمد ، ممدوح صابر .(٢٠١٢). أشكال العنف الأسري الموجه ضد المرأة وعلاقته ببعض مهارات توكيد الذات في العلاقات الزوجية . المجلة الدولية التربوية المتخصصة المجلد (١)، العدد (٨) ، ص ٤٣٣-٤٣٥ .
- أل هاشم ، شريفة قاسم .(٢٠١٣). تأكيد الذات وعلاقته بالسلوك العدواني لدى طلبة التعليم ما بعد الأساسي في ضوء بعض المتغيرات بمحافظة مسقط . رسالة ماجستير غير منشورة ، عمان ، نزوى .
- بدر، فائقة محمد . (٢٠٠٦). وجهة الضبط وتوكيد الذات : دراسة مقارنة بين طلاب الجامعة المقيمين في المملكة العربية السعودية وخارجها . دراسات عربية في علم النفس، المجلد الخامس ، العدد (٦) ، ص ١٤-١٦ .

البراشدي ، حميد حمد سالم . (٢٠١٢) . الكفايات اللازمة للمشرف التربوي في سلطنة عمان في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة . رسالة ماجستير، كلية العلوم والآداب قسم التربية والدراسات الإنسانية ، جامعة نزوى ، سلطنة عمان .

إبراهيم ، أماني بابكر. (٢٠٠٢م) . سمة التدين وعلاقتها بمفهوم الذات والدافع للإنجاز لدى طلاب وطالبات المرحلة الثانوية بولاية غرب كردفان . رسالة ماجستير ، كلية التربية جامعة امدرمان الإسلامية ، السودان .

إبراهيم ، عبد الستار . (١٩٧٨) . العلاج النفسي الحديث . الكويت : المجلس الوطني للثقافة والآداب والفنون .

بركات ، حسن ؛ وزيد ، بركات ؛ وكفاح ، حسن . (٢٠١١) . الكفايات التعليمية لدى المعلمين وممارستهم لها وعلاقتها بالدافعية للإنجاز. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات مجلد ١ العدد (٢٤) ص ٤٨-٥٠

ابن منظور، معجم لسان العرب ، القاهرة : دار المعارف.

بني يونس ، محمد . (٢٠٠٥) . علاقة الاتزان الانفعالي بمستويات تأكيد الذات عند عينة من طلبة رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، الأردن .

أبو جادو، صالح محمد . (٢٠٠٥) . علم النفس التربوي، عمان : دار المسيرة.

الترتوري ، محمد (٢٠٠٦). دافعية الإنجاز ، مجلة الثقافة النفسية المتخصصة المجلد ٢٩ العدد (٧٣) بيروت، لبنان .

الجبور، آمال ضيف الله محمد . (٢٠١٢) . أنماط الشخصية لدى المشرفين التربويين وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء الموقر. رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم التربوية ، جامعة آل البيت ، عمان ، الأردن .

الجهني ، عبد الرحمن بن عيد. (٢٠١١) . المهارات الاجتماعية وعلاقتها بالسلوك التوكيدي والصلابة النفسية لدى طلبة المرحلة الثانوية. مجلة جامعة أم القرى ، العدد ٢٠٨-٢٠٧ (١) ص

حجازي، أحمد توفيق . (٢٠١١). التوكيدي الواصل بنفسه عاليا ومحقق لذاته في عصر لا مكان فيه لغير التوكيديين . عمان : دار كنوز المعرفة.

الحجازين، بشير شاهين الحجازين . (٢٠٠٢) . تحري شكل العلاقة بين القلق ودافعية الانجاز والتحصيل لدى طلبة الصف الأول الثانوي في مدارس لواء القصر ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة مؤته ، عمان .

حجاوي، عبدالكريم . (٢٠٠٤) . موسوعة الطب النفسي . عمان : دار أسامة للنشر والتوزيع.

الحلو، محمد وفائي . (٢٠١٢) . فاعلية تطبيق برنامج ارشادي في فنيات العقل والجسم لزيادة

التوكيدية لدى طلبة المرحلة الثانوية بمحافظة غزة . رسالة ماجستير غير منشورة ،
الجامعة الإسلامية ، غزة.

الحنيطي، أحمد سليمان . (٢٠١٢). البيئة التنظيمية السائدة في مدارس التربية والتعليم في
محافظة جرش وعلاقتها بدافعية انجاز المعلمين . رسالة ماجستير ، جامعة آل البيت
عمان .

السيد ، زياد هاشم ابراهيم (١٩٩٩) . دور التدريب على السلوك التوكيدي في تنمية فعالية
القيادة . رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، السعودية .

عبد الدايم ، خالد ؛ ونصار، عبدالسلام .(٢٠١٢). استخدام بيئات التعلم الإلكتروني وعلاقته
بدافعية الإنجاز لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة في منطقة شمال غزة التعليمية
المجلة الفلسطينية للتعلم المفتوح . ٣ المجلد ٣ العدد (٦) ص ١٨٤ - ١٨٥

الغافري ، بدر سعيد ساعد .(٢٠٠٩). العلاقة بين دافعية الإنجاز والتحصيل الدراسي وعادات
الاستذكار والاتجاهات نحو الدراسة لدى طلاب الصف العاشر الأساسي بسلطنة عمان
رسالة ماجستير ، جامعة السلطان قابوس ، مسقط .

الخطيب ، سميرة محمد عمر. (١٩٩٦) . دافع الانجاز وعلاقته بتأكيد الذات والتخصص
والتحصيل الدراسي لدى طالبات كلية اعداد المعلمات بمحافظة جدة . رسالة ماجستير
غير منشورة ، جدة ، المملكة العربية السعودية.

خليفة ، عبداللطيف محمد (٢٠٠٠) . الدافعية للإنجاز . القاهرة : دار غريب للنشر .

الخليفي ، مريم عيسى (١٩٩٢) . العلاقة بين التوكيدية وبعض متغيرات الشخصية لدى بعض شرائح الشباب في المجتمع . رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية البنات ، جامعة عين شمس ، مصر .

الخيرى ، حسن حسين عطاس . (٢٠٠٨) . الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى عينة من المرشدين المدرسيين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والقنفذة . رسالة ماجستير غير منشورة جامعة أم القرى ، مكة المكرمة.

الدحاحه ، باسم محمد علي . (٢٠٠٨) . فعالية برنامج ارشاد جمعي في تنفيذ الأفكار اللاعقلانية وتأکید الذات في خفض مستوى الاكتئاب وتحسين مفهوم الذات لدى الطلبة المكتئبين . مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والنفسية. العدد ٢ المجلد (١) ص ٨- ١٢.

دويدار ، عبد الفتاح . (١٩٩١). العوامل المحددة لدافعية الإنجاز في ضوء بعض المتغيرات لدى الموظفين والموظفات في المجتمع المصري . بحث مقدم إلي المؤتمر السابع لعلم النفس في مصر المجلة المصرية للدراسات النفسية ، ص ٤٩-٧٣، القاهرة مكتبة الأنجلو المصرية.

الرجيب ، يوسف علي (٢٠٠٧). مهارات توكید الذات وعلاقتها بأساليب التنشئة الوالدية . مجلة دراسات الطفولة ، المجلد (١٠) العدد ٣٣

الرشود ، ندى راشد محمد . (٢٠٠٧) . التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى عينة من طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الإمام محمد بن سعود ، الرياض .

الزعبير، إبراهيم عبدالله عبدالرحمن . (٢٠١٢) . الجودة الشاملة وعلاقتها بالإنجاز، رسالة ماجستير، مجلة كلية التربية ، المجلد الأول العدد (٣٦) ص ٣١-٣٢ .

الزغلول ، عماد عبد الرحيم .(٢٠٠٦) . مقدمة في علم النفس التربوي . ط (١) ، العين : دار الكتاب الجامعي .

زقوت ، ماجدة أحمد . (٢٠١١) . هوية الذات وعلاقتها بالتوكيدية والوحدة النفسية لدى مجهولي النسب . رسالة ماجستير غير منشورة ، غزة.

زيادة ، أحمد رشيد عبد الرحيم . (٢٠١٢) . تحقيق الذات بين النظرية والتطبيق ، الأردن : دار الوراق للنشر والتوزيع .

سالم، هبة الله ؛ وقمبيل، كبشور كوكو؛ والخليفة ، عمر هارون . (٢٠١٢) . علاقة دافعية الإنجاز بموضع الضبط ومستوى الطموح والتحصيل الدراسي لدى مؤسسات التعليم العالي بالسودان . المجلة العربية لتطوير التفوق، المجلد ٣ العدد (٤) ص ٨٢-٩١ .

سليمان ، سناء محمد . (٢٠٠٥) . تحسين مفهوم الذات تنمية الوعي بالذات والنجاح في شتى مجالات الحياة . القاهرة : عالم الكتب للنشر والتوزيع.

الشرجبي ، مراد عبد الغني أحمد نعمان . (٢٠٠٢) . دافعية الإنجاز لدى عمال اليمن

وعلاقتها ببعض المتغيرات رسالة ماجستير غير منشورة ، صنعاء ، اليمن.

الشناوي ، محمد محروس وعبدالرحمن ، محمد (١٩٩٨). العلاج السلوكي الحديث :

أسسه وتطبيقاته ، القاهرة ، دار قباء .

الشناوي ، زيدان عبد المنعم . (١٩٩٥) . إدراك الطلاب للقبول / الرفض الوالدي وعلاقته

بدافعية الإنجاز لدى طلاب كلية المعلمين بالجوف . المجلة التربوية ، مجلس النشر

العلمي ١٠ (٣٧) ١٠٦ - ١٠٨ .

الشهري ، يزيد بن محمد . (٢٠٠٥). السلوك التوكيدي لدى مدمني أربعة انماط من
المخدرات دراسة مقارنة بين مدمني المخدرات المنومين بمجمع الأمل للصحة النفسية .
رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض .

شوشان ، عمار (٢٠٠٩) . النمط القيادي لمديري الثانويات وعلاقته بدافعية
الإنجاز لدى الأساتذة ، رسالة ماجستير ، جامعة الحاج خضر ، بانه ، الجزائر .

شوقي ، طريف شوقي فرج (١٩٩٨) . توكيد الذات مدخل لتنمية الكفاءة الشخصية . القاهرة :
دار غريب.

الصبان ، انتصار سالم (٢٠٠١) . الاتجاه نحو الزواج المبكر لدى بعض طالبات كلية التربية
بجدة وعلاقته بتأكيد الذات . بحث نشر في المؤتمر السنوي الثامن لمركز الإرشاد
النفسي _ جامعة عين شمس، ٤-٦ نوفمبر ٢٠٠١.

صبري ، مصطفى عبدالرحمن .(٢٠٠٥) . فاعلية برنامج تعليمي _ تعليمي في تعليم التفاؤل وتنمية الدافعية المعرفية ودافعية الانجاز لدى طلبة الصف السادس في مدارس شمال عمان وجنوب عمان التابعة لوكالة غوث الدولية في الأردن . رسالة دكتوراة غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان .

الصفتي ، مصطفى محمد . (١٩٩٤) . دراسة للفروق في السلوك العدواني وعلاقته بتأكيد الذات لدى عينة من تلاميذ وتلميذات المرحلة الإعدادية بدولة الامارات العربية رسالة ماجستير، كلية التربية ، جامعة الاسكندرية .

الصغير ، صالح بن محمد الصغير . (١٩٩٨) . دافعية الإنجاز لدى زراع القصيم بالمنطقة الوسطى بالمملكة العربية السعودية رسالة ماجستير غير منشورة. مركز بحوث كلية الآداب ، جامعة الملك سعود الرياض .

الطراونة، نايف سالم .(٢٠٠٥). أثر برنامج ارشاد جمعي عقلائي -انفعالي معرفي في تحسين مستوى فعالية الذات المدركة ودافعية الانجاز والمعدل التراكمي لدى طلبة جامعة مؤتة ذوى التحصيل المتدني ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة مؤتة ، الأردن.

عبد الحميد ، إبراهيم شوقي . (٢٠٠٣) . الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية . المجلة العربية للإدارة المجلد ٣ العدد(١) ص٢-٥ ، الإمارات، العين .

عبدالخالق، أحمد؛ والنيال ، مايسه أجمد .(١٩٩١) الدافع للإنجاز وعلاقته بالقلق والانبساط ،
دراسات نفسية ،المجلد الأول العدد (٤) ص ٦٣٧- ٦٥٣ .

العنبي، نوف محماس المقاطي . (٢٠١٢) . سجل قصاصات مقترح قائم على الويب
scrapbook لتنمية دافعية الإنجاز والتحصيل الدراسي لدى طالبات المرحلة الثانوية
رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك عبد العزيز ، الرياض .

العمودي ، ياسر محمد عبدالرحمن (٢٠٠١). التوافق الزوجي وعلاقته بتوكيد الذات
وارتباطه. ببعض المتغيرات لدى المتزوجين بمنطقة مكة المكرمة .رسالة ماجستير
غير منشورة ، جامعة أم القرى ، الرياض .

عرافي ، أحمد محمد .(٢٠١٣م) .أساليب مواجهة الضغوط وعلاقتها بتأكيد الذات لدى طلاب
المرحلة الثانوية في محافظة مهد الذهب . رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم
القرى ، مكة المكرمة .

العساف ، ليلي ؛ والسعود ، راتب .(٢٠٠٧)" العلاقة بين سلطة مديري المدارس الثانوية
العامة في الأردن كما يراها المعلمون ودافعية الإنجاز لديهم واختلاف هذه العلاقة
 باختلاف النوع الاجتماعي والخبرة للمعلمين . المجلة الأردنية في العلوم التربوية
المجلد ٣ العدد(١) ص ٧٢-٧٤ .

عطار ، اقبال أحمد عطار .(٢٠٠٩) . العنف وعلاقته بتوكيد الذات والأمن النفسي لدى

تلميذات المرحلة المتوسطة من السعوديات وغير السعوديات . مجلة العلوم والآداب الإنسانية . جامعة المنصورة ، ١ (١٣) .

عطى ، ثريا السيد عطى . (٢٠٠٤) . عقوق الوالدين وعلاقته بالقيم الخلقية وتأکید الذات لدى الأبناء . مجلة كلية التربية ١ المجلد الأول العدد (٢٨) ص ١٧-١٨ .

العلي ، سطلول ، نصر محمد ، محمد عبدالله (٢٠٠٦) م . " العلاقة بين فاعلية الذات ودافعية الإنجاز وأثرهما في التحصيل الأكاديمي لدى طلبة الثانوية العامة في مدينة صنعاء " مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية ، المجلد (١) العدد ١٨ ص ٧٩ - ٩٦ .

العمر ، بدر عمر . (٢٠٠٠م) . علاقة الدافعية نحو العمل ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية في دولة الكويت . مجلة مركز البحوث التربوية ، جامعة قطر ، العدد (١٧) ص ٧٩-١٠٤ .

عياصرة ، علي أحمد (٢٠٠٣) . " الأنماط القيادية لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو مهنتهم كمعلمين في وزارة التربية والتعليم في الأردن " أطروحة دكتوراه ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، الأردن .

الفلاحي ، حسن حمود ابراهيم ؛ والعاني ، زهراء طارق بتال (٢٠١٣) نمط الشخصية (أ)، (ب) ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي ، جامعة الأنبار ، مجلة البحوث التربوية النفسية ، العدد (٣٧) ص ٣٢٣-٣٢٦ .

فنسنك ، (١٩٣٦) . المعجم المفهرس لألفاظ الحديث النبوي ، لندن : مطبعة بريل .

الفيفي ، سميرة أحمد حسن العبدلي .(٢٠٠٨). المهارات الإدارية لسيدات الأعمال السعوديات وعلاقتها بدافعية الإنجاز. رسالة دكتوراه ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة.

محروس ، منال محمد. (٢٠١٠). استخدام تكنيك لعب الدور وديناميكية دافعية الإنجاز. الإسكندرية : المكتب الجامعي الحديث .

محمد ، حنان نور الدين .(٢٠١٠م). الرضا وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة أم درمان الإسلامية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية ، رسالة ماجستير. غير منشورة، كلية الدراسات العليا ، أم درمان .

محمود ، عبدالله جاد .(٢٠٠٦) . السلوك التوكيدي كمتغير وسيط في علاقة الضغوط النفسية لكل من الاكتئاب والعدوان. بحث مقدم إلي المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية النوعية في جامعة المنصورة ، (١٢-١٣) إبريل .

مصلح ، إيمان علي . (٢٠١١) . تطوير اختيار المشرفين التربويين في ضوء تجارب بعض الدول . رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية ، غزة.

المعولي ، محفوظه حمود .(٢٠٠٤). مركز التحكم لدى طلبة الصف الحادي عشر بسلطنة عمان وبعض المتغيرات المحددة له، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة السلطان قابوس، مسقط .

ملحم ، سامي محمد .(٢٠٠٢). " مناهج البحث في التربية وعلم النفس " بيروت : دار المسيرة
٢٠٠٢ م .

المغراوي ، زهرة ؛ السنوسي، سلوى ؛ التريكي ،منى . (٢٠٠٨) . العلاقة بين المهنة وبعض
سمات الشخصية لدى الأطباء والمدرسين بشعبية مصراته ، موقع الصفاء للصحة
النفسية <http://www.elssafa.com>

موراي ، إدوارد .(١٩٨٨). الدافعية والانفعال .(ترجمة أحمد عبدالعزيز سلامة) القاهرة : .
دار الشروق .

النابلسي ، نظام سبع . (١٩٩٣) . مقياس دافعية الإنجاز : مقدمة نظرية وخصائص سيكومترية
على عينة فلسطينية . مجلة التقويم والقياس النفسي والتربوي ، العدد(١) ص ٣٨-٤٠ .

وقيع الله ، رحاب علي محمد .(٢٠٠٨) . الرضا المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي.
مرحلة الأساس . رسالة ماجستير، جامعة أم درمان الإسلامية ، كلية الدراسات العليا
أم درمان .

المراجع الأجنبية

- Alaniz, R (1997). Self-esteem and change orientation among Hispanic college students according to birth order and gender. PH.D theses , university of Texas A&M – Kingsville.
- Aljabri, S (2009) supervisory behavior and its relationship with teachers' teaching performance , work motivation, job satisfaction in Oman. Unpublished PH.D theses , university sains Malaysia.
- Guy, T (2010). Addressing South Carolina's secondary level teacher attrition problem: examining teachers' self-efficacy, attitudes, and assertions
- Jugivic and others (2012) Motivation and personality of preserved University of Zagreb Ph.D thesis, University of South Carolina
- Hebert, E. (1983). A Study of Effective and Ineffective Supervisory Behavior in Special Education. Ph.D thesis, Loyola University of Chicago, abstract from: Proquest file: Dissertation Abstracts International, 8307475 .

Pennington, P. (1997). Principal leadership and teacher motivation in secondary schools. Ed.D thesis, Tennessee State University.

Parnes, peter w .(2003) The roles of assertiveness and generalized self-efficacy in the relationship between social efficiency and psychological distress among African-American, PhD Dal, B64 06

الملاحق

ملحق رقم (١)

مقياس تأكيد الذات المرسل للمحكمين

الفاضل الأستاذ الدكتور المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،، وبعد

الموضوع: تحكيم مقياس تأكيد الذات

أرجو شاكرة التكرم بالاطلاع على المقياس المرفق وهو مقياس تأكيد الذات من إعداد (طريف شوقي ١٩٩٨) وتطوير الباحثة .

والذي يعرف إجرائيا بأنه : الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس تأكيد الذات، وقد وضع أمام كل فقرة خمسة بدائل تمثل الحالة التي تنطبق على المفحوص كما يلي:-

م	تنطبق علي دائما	تنطبق علي كثيرا	تنطبق علي إلى حد المتوسط	تنطبق علي إلى حد قليل	لا تنطبق علي أبدا
١	٥	٤	٣	٢	١

ونظرا لما تتمتعون به من خبرة علمية ،تود الباحثة الاستفادة من آرائكم القيمة للحكم على الفقرات التي جمعت من بعض المقاييس والأدبيات النظرية السابقة لغرض بيان مدى صلاحيتها ووضوحها ، وإمكانية تعديلها إذا كنتم ترون ذلك ضروريا أو إضافة فقرات أخرى ترونها مناسبة ، أو نقلها من مجال آخر ،أو أي ملاحظة أخرى.

طالبة ماجستير : خالصة بنت علي بن عبدالله الشندودية

بيانات المحكم /

الاسم :

مكان العمل

الدرجة العلمية

المسمى الوظيفي

مقياس تأكيد الذات

يعرف تأكيد الذات .هو قدرة الفرد على التعبير الملائم عن أي انفعال نحو المواقف والأشخاص فيما عدا التعبير عن انفعال القلق.

المجال الأول في تأكيد الذات : مجال قدرة التعبير عن المشاعر

ويعرف بأنه...:السهولة والتلقائية في الإفصاح عما يدور في النفس وما يعترضه من مواقف بلا تردد و تكلف.

م	الفقرات	وضوح الفقرة		الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		التعديلات إن وجدت
		واضحة	غير واضحة	تتنمي	لا تتنمي	دقيقة	غير دقيقة	
١	أعبر ببساطة عن الآراء التي اختلف فيها مع الآخرين.							
٢	أعتذر بلباقة لمن يطلب زيارتي في وقت لا يناسبني وأدعوه إلى تحديد موعد آخر.							
٣	أحرص على النظر في عيون الشخص عند السلام عليه.							
٤	أنزعج من زميل حقق مصالح معارفه على حسابي.							
٥	أعبر شيئاً فشيئاً عما يدور في نفسي من مشاعر وأفكار .							
٦	أوجه اللوم حين يفشي صديقي سرا ائتمنته عليه.							
٧	أعترف بخطئي دون الشعور بانخفاض احترامي له.							
٨	أبدي إعجابي بزي يرتديه أحد الزملاء من نفس جنسي.							
٩	أعبر عن غضبي من تصرفات أحد الأقارب سواء بصورة لفظية أو غير لفظية.							
١٠	أقول بشكل مباشر ما أريد قوله للآخرين							

المجال الثاني مجال الجسارة في التفاعل الاجتماعي

ويعرف بأنه: القدرة على مواجهة الآخرين والاختلاف معهم وطلب تفسيرات حول ما يغمض على الفرد من حديثهم.

م	الفقرات	صلاحية الفقرة		الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		التعديلات إن وجدت
		صالح	غير صالح	ينتمي	لا ينتمي	واضحة	غير واضحة	
١	أعتذر لأصدقائي عند الحاحهم على حضور مناسبة معينة .							
٢	أعتذر عن أي خطأ ارتكبته في حق أي زميل لي.							
٣	أصر على فعل ما أريد ولو لم يرض ذلك الآخرين.							
٤	أتقدم بالشكر لكل من يقدم لي نصحا أو معروفا بطريقة لفظية واضحة.							
٥	أتوجه بالشكر إلى موظف أدى واجبه بأمانة أمام جمهور المتعاملين.							
٦	ألفت نظر من يتصرف معي بطريقة غير لائقة بأنني غير راض عن هذا السلوك ويحبذ تصحيحه مستقبلا .							
٧	أبادر في الاقتراح على الآخرين في المكان الذي نود الذهاب إليه.							
٨	أتقدم من وقت لآخر بعبارات ودية وحانية لأصدقائي أعبر فيها عن مشاعري نحوهم.							
٩	أصر على معرفة نوع العمل حينما يطلب مني احدهم مني القيام به .							
١٠	أقوم بضبط انفعالاتي في أثناء التفاعل مع الآخرين.							

....

المجال الثالث في تأكيد الذات : مجال الدفاع عن الحقوق

ويعرف بأنه : يشير مضمون هذا العامل إلى استعداد الفرد للتعبير عن المشاعر ذات الطابع السلبي في مواقف المواجهة لحماية حقوقه من انتهاكات الآخرين.

م	الفقرات	وضوح الفقرة		الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		التعديلات إن وجدت
		واضحة	غير واضحة	تتنمي	لا تتنمي	دقيقة	غير دقيقة	
١	أدافع عن حقي بقوة حين ينتهك من قبل الآخرين.							
٢	أطالب رئيسي بتعليل أى سلوك يكون فيه محاسبة للآخرين إن كان ذلك السلوك على حساب عملي.							
٣	أبدي غضبي لزميل يريد أن يسلب مني حقوقي.							
٤	أنبه الآخرين لخطئهم في حقي حتى لا يتكرر.							
٥	اعتذر عن إنجاز أى عمل يكون فوق قدراتي وطاقاتي.							
٦	أذكر زملائي عند توجيههم الأسئلة قد تكون شخصية بأن هذا ليس من حقهم .							
٧	أطلب من زملائي الكف عن التلطف بالألفاظ غير اللائقة							
٨	أصر على إعلان اختلافي مع من يحاول فرض رأيه علي.							
٩	لا أتهرب من لقاء شخص لا أرب لمقابلته بل أعتذر عن لقائه أو أصارحه بأن ظروفه لا تسمح.							
١٠	أقبل النقد البناء وأحاول الاستفادة منه في تصحيح مسار سلوكي.							

المجال الرابع في تأكيد الذات : الاستقلال بالرأي

ويعرف بأنه:- القدرة على تكوين رأي خاص والتمسك به والدفاع عنه .

م	الفقرات	وضوح الفقرة		الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		التعديلات إن وجدت
		واضحة	غير واضحة	تتنمي	لا تنتمي	دقيقة	غير دقيقة	
١	لا أتردد في إبداء رأيي بصراحة لفكرة جديدة أمام رؤسائي.							
٢	لا أقبل رأي الآخرين إلا بعد مناقشته والافتناع به.							
٣	لا أتخذ أي قرار قبل معرفة المعلومات المرتبطة به .							
٤	أتمسك برأيي في المناقشات طالما كان صحيحا .							
٥	أقبل مناقشة رأيي من قبل الزملاء الآخرين.							
٦	لا أشعر بالمضايقة عندما تنتقد رأيي من قبل الآخرين							
	أستطيع إبلاغ رئيسي في العمل بعدم اتفاقي معه في رأي له في حل مشكلة معينة.							
	أؤمن بأنه ليس عليك أن تقنع الناس برأيك ولكن عليك أن تقول ما تعتقد أنه حق.							
	أدافع عن وجهة نظري إذا كنت مقتنعا بأنها صائبة .							
١٠	أنفذ ما اقتنع به ولا أهتم بمعارضة الآخرين لي.							

ملحق رقم (٢)

مقياس دافعية الإنجاز المرسل للمحكمين

الفاضل الأستاذ الدكتور المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،، وبعد

الموضوع :تحكيم مقياس دافعية الإنجاز

أرجو شاكرة التكرم بالاطلاع على المقياس المرفق وهو دافعية الإنجاز من اعداد (محمد خليفة ٢٠٠٠) وتطوير الباحثة .

والذي يعرف إجرائيا بأنه : الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس دافعية الإنجاز الذي أعدته الباحثة وقد وضع أمام كل فقرة خمسة بدائل تمثل الحالة التي تنطبق على المفحوص كما يلي:-

م	تنطبق دائما	لا تنطبق كثيرا	تنطبق إلى حد المتوسط	تنطبق إلى حد قليل	لا تنطبق أبدا
١	٥	٤	٣	٢	١

ونظرا لما تتمتعون به من خبرة علمية ،تود الباحثة الاستفادة من آرائكم القيمة للحكم على الفقرات لبيان مدى صلاحيتها ووضوحها ، وإمكانية تعديلها إذا كنتم ترون ذلك ضروريا أو إضافة فقرات أخرى ترونها مناسبة ، أو نقلها من مجال آخر ،أو أي ملاحظة أخرى.

طالبة ماجستير : خالصة بنت علي بن عبدالله الشندودية

بيانات المحكم

الاسم :

الدرجة العلمية

مكان العمل :

المسمى الوظيفي :

مقياس دافعية الإنجاز

يعرف مفهوم دافعية الإنجاز:- بأنه المفهوم الذي يشير الي استعداد ثابت نسبيا في الشخصية ويحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق وبلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء

المجال الأول في دافعية الإنجاز : مجال الشعور بالمسؤولية

..يشير إلي الالتزام والجدية في أداء ما يكلف به الفرد من أعمال على أكمل وجه ،وبذل المزيد من الجهد والانتباه لتحقيق ذلك. ، حيث الدقة والتفاني في العمل والقيام ببعض الأعمال والمهام التي من شأنها تنمية مهارات الفرد

م	الفقرات	وضوح الفقرة		الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		التعديلات إن وجدت
		واضحة	غير واضحة	تتنمي	لا تتنمي	دقيقة	غير دقيقة	
١	أحب تأدية الأعمال التي تتطلب مني قدرا كبيرا من المسؤولية.							
٢	أهتم بعملتي وأخلص فيه في سبيل تحقيق أهدافي.							
٣	أواجه مواقف فشلي بشجاعة كي أستفيد من أخطائي.							
٤	ألتزم بالدقة في أدائي لأي عمل يدفعني للإنجاز.							
٥	أراجع أدائي إذا قمت بشيء بطريقة رديئة.							
٦	أوجه اهتمامي وتركيزي للأعمال التي تحتاج إلي جهود كبيرة.							
٧	أرى بأن كل شخص يكون مسؤولا عن أدائه.							
٨	أثق بنفسي بأنني قادر على تأدية ما يعتبره الآخرون صعبا من اعمال							
٩	أملأ وقت الفراغ عندي في القيام بالمهام والمهارات التي تنمي قدراتي ومهاراتي في العمل.							
١٠	أقلق بشكل واضح عند أكلف بتحمل مسؤولية عمل ما.							

المجال الثاني: مجال المثابرة:

ويشير إلي ذلك السعي نحو بذل الجهد للتغلب على العقبات التي قد تواجه الشخص في أدائه لبعض الأعمال والسعي نحو حل المشكلات الصعبة مهما استغرقت من وقت ومجهود والاستعداد لمواجهة الفشل

م	الفقرات	وضوح الفقرة		الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		التعديلات إن وجدت
		واضحة	غير واضحة	تتنمي	لا تتنمي	دقيقة	غير دقيقة	
١	أبذل المزيد من الجهد حتى أصل إلي ما أريد .							
٢	المثابرة شئ هام في أدائي لأي عمل من الأعمال.							
٣	عندما أبدأ في عمل من الضروري الانتهاء منه.							
٤	أصر على إيجاد حل للمشكلات التي تواجهني مهما احتاجت من وقت .							
٥	أشعر أن الاستمرار في بذل الجهد لحل المشكلات الصعبة ما هو إلا استثمار للوقت.							
٦	أبذل قصارى جهدي لأكون في مركز الصدارة بين الآخرين في مجال عملي							
٧	أشعر بالرضا عند مواصلة العمل لفترة طويلة في حل المشكلات التي تواجهني.							
٨	أشعر بالسعادة عندما أفكر في إيجاد حل لمشكلة كبيرة.							
٩	أعتبر النجاح نتيجة نهائية لمثابرة الفرد وتواصله في الأداء.							
١٠	أحب عملي برغم ما يواجهني فيه من عقبات ومتاعب.							

المجال الثالث : الطموح :

ويشير إلي بذل الجهد للوصول إلى أعلى التقديرات والرغبة في الإطلاع ومعرفة كل ما هو جديد وابتكار حلول جديدة للمشكلات والسعي لتحسين مستوى الأداء وتفضيل الأعمال الصعبة التي تتطلب المزيد من التفكير والبحث.....

م	الفقرات	وضوح الفقرة		الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		التعديلات إن وجدت
		واضحة	غير واضحة	تنتمي	لا تنتمي	دقيقة	غير دقيقة	
١	أعتبر أن التفوق غايتي في حد ذاته لإنجاز أعمالي.							
٢	أطمح في الوصول إلي معرفة واكتشاف أشياء جديدة في اثناء تأديتي لعملي.							
٣	أسعى دوما للبحث عن المعرفة الجديدة.							
٤	أستمتع بالموضوعات والأعمال التي تتطلب ابتكار حلول جديدة.							
٥	أضع لنفسى مستوى عاليا من الأهداف وأحاول الوصول إليها.							
٦	أفضل العمل الذي يتطلب جرأة لأحقق النجاح.							
٧	أسعى للتميز في عملي حتى تتحقق آمالي وتطلعاتي .							
٨	أسعى لصداقة الشخصيات البارزة كي تكون قدوة لي .							
٩	أمتلك الاستعداد لتغيير رأيي وموقفي إذا كان ذلك في صالح العمل.							

المجال الرابع : إدارة الوقت :

ويشير إلى الالتزام بجدول زمني لكل ما يفعله الفرد سواء فيما يتعلق بأدائه لبعض الأعمال أو في زيارته وعلاقاته بالآخرين.

م	الفقرات	وضوح الفقرة		الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		التعديلات إن وجدت
		واضحة	غير واضحة	تتنمي	لا تتنمي	دقيقة	غير دقيقة	
١	أحرص على تأدية الواجبات في مواعيدها المحددة.							
٢	أحدد ما سأفعله في جدول زمني مسبق.							
٣	أحترم المواعيد المحددة للانتهاء من واجباتي المأكولة إلي.							
٤	أتعامل مع الوقت بجدية تامة.							
٥	أتجنب أية أمور أخرى قد تعيق إنجاز عملي في الوقت المحدد.							
٦	أبدي انزعاجا من عدم التزام الآخرين بالمواعيد المحددة لإنجاز المطلوب منهم.							
٧	استثمر وقتي كاملا لإنجاز واجباتي							
٨	ينتابني القلق والانعاج حين أشعر بأنني أبدد وقتي .							
٩	أستطيع تأدية أكثر من عمل في وقت واحد.							

المجال الخامس : المنافسة :

الحرص على التقدم في مجال العمل وعدم الاكتفاء بالمستوى الراهن ، والتطلع إلى الآخرين الذين يتمتعون بهذه الصفة والدخول معهم في منافسة لأهداف أبعد وأسمى .

م	الفقرات	وضوح الفقرة		الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		التعديلات إن وجدت
		واضحة	غير واضحة	تتنمي	لا تتنمي	دقيقة	غير دقيقة	
١	أحب منافسة الآخرين باستمرار في مجال عملي وأشعر بالفخر والتفوق.							
٢	أحافظ على المراكز التي وصلت إليها في مستوى أدائي لعملي.							
٣	أشعر بالفخر وتأکید الذات عندما أتفوق على زملائي في العمل.							
٤	أحرص على تحقيق نتائج أفضل فيما أقوم به من أعمال.							
٥	أزداد إصرارا على تأدية واجباتي كلما وجدت صعوبة.							
٦	أزداد متعة في عملي عندما يشتد التنافس مع الآخرين.							
٧	أشعر بروح المنافسة في كل عمالي وأنشطتي.							
٨	أفضل إنجاز الأعمال التي يراها زملائي صعبة.							
٩	أفضل العمل مع الذين يتيحون لي المجال لإبراز مهاراتي وقدارتي.							

ملحق (٣)

أعضاء لجنة التحكيم مقياس تأكيد الذات ومقياس دافعية الإنجاز

قائمة بأسماء المحكمين لأداة الدراسة (الاستبانة) لموضوع دراسة تأكيد الذات ودافعية الإنجاز لدى المشرفين التربويين بمحافظة الظاهرة

اسم المحكم	جهة العمل	التخصص
الدكتور أمجد الهياجنة	جامعة نزوى	إرشاد نفسي
الدكتور حسين بن سعيد الحارثي	جامعة نزوى	علم نفس تربوي
د . عبد الرزاق فاضل القيسي	جامعة نزوى	التربية الخاصة
د . عواطف السامرائي	جامعة نزوى	علم نفس تربوية وإرشاد نفسي
د . باسم الدحادحة	جامعة نزوى	إرشاد نفسي وتربوي
د . سميرة بنت حميد بن سعيد الهاشمية	جامعة السلطان قابوس	إرشاد نفسي
د . سيف بن ناصر بن سعيد المعمرى	جامعة السلطان قابوس	مناهج وطرق تدريس
د . عائشة محمد عجوة	جامعة السلطان قابوس	إرشاد وتوجيه
د . عبد الفتاح خواجه	جامعة السلطان قابوس	الفلسفة والإرشاد النفسي والتربوي
د . ريا بنت سالم بن بدر المنذرية	جامعة السلطان قابوس	تربية وعلوم انسانية
الدكتور رحمة بنت عبدالله الهاشمية	المركز التخصصي بوزارة التربية والتعليم	تربية وعلوم انسانية
د. أحمد يحيى السيد	المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة	تربية وعلوم انسانية
الدكتور راشد بن سيف	المديرية العامة للتربية	تربية وعلوم انسانية

	والتعليم بمنطقة الظاهرة	العزري
مناهج واشراف تربوي	المديرية العامة للتربية والتعليم بمنطقة الظاهرة	د . سالم بن حمود بن ناصر الجابري
علم نفس تربوي	المديرية العامة للتنمية الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم	د .سالم بن ناصر الكحالي
تربية وطرق تدريس	المديرية العامة للتنمية الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم	د.محمد أحمد العقلة
الخدمة الاجتماعية	جامعة السلطان قابوس	د. منال فاروق سيد علي

ملحق (٤)

الصورة النهائية لمقياس دافعية الإنجاز وتأکید الذات المستخدم
في الدراسة الحالية .

جامعة نزوى
كلية العلوم والآداب
قسم التربية والدراسات الإنسانية
الدراسات العليا / ماجستير تربية
تخصص/ ارشاد نفسي

قائمة وصف المقياس

مقدم من
خالصة بنت علي بن عبدالله الشندودي

٢٠١٣

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي المشرف التربوية : المحترم

أختي المشرفة التربوية : المحترمة

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان تأكيد الذات ودافعية الإنجاز للمشرفين التربويين بمحافضة الظاهرة . ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة ببناء الاستبانة التي بين أيديكم . لذا يرجى التكرم بقراءة فقرات الاستبانة بعناية والاجابة عليها بكل موضوعية ودقة وذلك باختيار إحدى بدائل الإجابة التالية:

لا تنطبق دائماً	تنطبق قليلا	تنطبق أحيانا	تنطبق دائماً	تنطبق تمام
--------------------	-------------	--------------	--------------	------------

وذلك بالقيام بوضع اشارة () أمام الإجابة التي تنطبق عليكم ، علما بأن هذه المعلومات التي تدلون بها لن تستخدم إلا لأغراض هذا البحث العلمي .

مع شكري وتقديري لحسن تعاونكم

خالصة بنت علي بن عبدالله الشندودي

معلومات عامة :

الجنس:

الاسم :-.....

عدد سنوات الخبرة: _

التخصص:-.....

المقياس رقم (١)

م	الفقرات	تنطبق تماما	تنطبق دائما	تنطبق أحيانا	تنطبق قليلا	لا تنطبق أبدا
1	أعبر ببساطة عن الآراء التي اختلف فيها مع الآخرين					
2	أعتذر بلباقة لمن يطلب زيارتي في وقت لا يناسبني وأدعوه إلي تحديد موعد آخر					
3	أحرص على النظر في عيون الشخص عند السلام عليه.					
4	أعتذر لأصدقائي عند الحاحهم علي حضور مناسبة معينة .					
5	أعتذر عن أي خطأ ارتكبته في حق أي زميل لي.					
6	أصر على فعل ما أريد ولو لم يرض ذلك الآخرين .					
7	أدافع عن حقي بقوة حين ينتهك من قبل الآخرين					
8	أطالب رئيسي بتعليل أي سلوك يكون فيه محاباة للآخرين إن كان ذلك السلوك على حساب عملي .					
9	أبدي غضبي لزميل يريد أن يسلب مني حقوقي					
10	أبدي رأي بكل صراحة لأية فكرة جديدة ودون تردد.					
11	أقبل رأي الآخرين بعد مناقشته والاقتناع به .					
12	أعرف على كل المعلومات المرتبطة بأي قرار قبل اتخاذه.					
13	أنزعج من زميل حقق مصالح معارفه على حسابي.					
14	أعبر شيئا فشيئا عما يدور في نفسي من مشاعر وأفكار.					
١٥	أوجه اللوم حين يفشي صديقي سرا انتمنته عليه.					
16	أقدم بالشكر لكل من يقدم لي					

					نصحا أو معروفا بطريقة لفظية واضحة.	
				17	أتوجه بالشكر إلى موظف أدى واجبه بأمانه أمام جمهور المتعاملين	
				١٨	ألفت نظر من يتصرف معي بطريقة غير لائقة بأنني غير راض عن هذا السلوك ويحبذ تصحيحه مستقبلا .	
				19	انبه الآخرين لخطئهم في حقى حتى لا يتكرر.	
				20	أعتذر عن انجاز أي عمل يكون فوق قدراتي وطاقاتي.	
				21	أذكر زملائي عند توجيهم الأسئلة والتي قد تكون شخصية بأن هذا ليس من حقهم.	
				22	أتمسك برأيي في المناقشات ما دام صحيحا .	
				23	أتقبل مناقشة رأيي من قبل الزملاء الآخرين .	
				24	أشعر بالمضايقة عندما تنتقد رأيي من قبل الآخرين .	
				25	أعترف بخطئي دون الشعور بانخفاض احترامي لصديقي	
				26	أبدي إعجابي بزي يرتديه أحد الزملاء من نفس جنسي.	
				27	أعبر عن غضبي من تصرفات أحد الأقارب سواء بصورة لفظية أو غير لفظية .	
				28	أبادر في الاقتراح على الآخرين في المكان الذي نود الذهاب إليه .	
				29	أنقدم من وقت لآخر بعبارات ودية وحانية لأصدقائي أعبر فيها عن مشاعري نحوهم .	
				30	أصر على معرفة نوع العمل حينما يطلب أحدهم مني القيام به .	
				31	أطلب من زملائي الكف عن التلطف بالألفاظ غير اللائقة .	
				32	أصر على إعلان اختلافي مع من يحاول فرض رأيه علي.	

					أقدم اعتذارى عند لقاء أي شخص لا أرغب في مقابلته .	33
					أستطيع إبلاغ رئيسي في العمل بعدم اتفاقي معه في رأي له في حل مشكلة معينة.	34
					أؤمن بأنه ليس عليك أن تقنع الناس برأيك ولكن عليك أن تقول ما تعتقد انه حق .	35
					أدافع عن وجهة نظري إذا كنت مقتنعا بأنه صائبة	36
					أقول بشكل مباشر ما أريد قوله للآخرين .	37
					أقوم بضبط انفعالاتي أثناء التفاعل مع الآخرين.	38
					أقبل النقد البناء وأحاول الاستفادة منه في تصحيح مسار سلوكي.	39
					أنفذ ما أقتنع به ولا أهتم بمعارضة الآخرين لي	40

المقياس رقم (٢)

م	الفقرات	تتطبق تماما	تتطبق دائما	تتطبق أحيانا	تتطبق قليلا	لا تتطبق أبدا
1	أحب تأدية الأعمال التي تتطلب قدرا كبيرا من المسؤولية.					
2	أهتم بعلمي وأخلص فيه في سبيل تحقيق أهدافي					
3	أبذل المزيد من الجهد حتى أصل ما أريد					
4	أحرص على المثابرة المتواصلة لتنفيذ أي نهضة توكل إلي .					
5	أعتبر التفوق غاية في حد ذاته لإنجاز أعمالي .					
6	أطمح في الوصول إلي معرفة واكتشاف أشياء جديدة في أثناء تأديتي لعلمي.					
7	أحرص على تأدية الواجبات في مواعيدها المحددة					
8	أحدد ما سأفعله في جدول زمني مسبق.					
9	أنافس زملائي في العمل حبا للتفوق عليهم .					
10	أحافظ على المراكز التي وصلت إليها في مستوى أدائي لعلمي.					
11	أواجه مواقف فشلي بشجاعة كي أستفيد من أخطائي.					
12	الترم الدقة في أدائي لأي عمل يدفعني للإنجاز.					
13	أحرص على الانتهاء من الأعمال الموكلة إلي بالوقت المحدد					
14	أصر على إيجاد حل للمشكلات التي تواجهني مهما احتاجت من وقت.					
15	أسعى دوما للبحث عن المعرفة الجديدة .					

16	استمتع بالموضوعات والأعمال التي تتطلب ابتكار حلول جديدة .				
17	أحترم المواعيد المحددة للانتهاء من واجباتي المسندة إلي				
18	أتعمل مع الوقت بجدية تامة.				
19	أشعر بالفخر وتأکید الذات عندما أتفوق على زملائي في العمل .				
20	أحرص على تحقيق نتائج أفضل فيما أقوم به من أعمال.				
21	أراجع أدائي إذا قمت بشئ بطريقة رديئة .				
22	أوجه اهتمامي وتركيزي للأعمال التي تحتاج جهود كبيرة.				
23	أشعر أن الاستمرار في بذل الجهد لحل المشكلات الصعبة ما هو إلا استثمار للوقت.				
24	أبذل قصارى جهدي لأكون في مركز الصدارة بين الآخرين في مجال عملي.				
25	أضع لنفسي مستوى عاليا من الأهداف وأحاول الوصول إليها.				
26	أفضل العمل الذي يتطلب جراً لأحقق النجاح.				
27	أتجنب أية أمور أخرى قد تعيق إنجاز عملي في الوقت المحدد.				
28	أبدي انزعاجا من عدم التزام الآخرين بالمواعيد المحددة لإنجاز المطلوب منهم .				
29	أزداد أصرا على تأدية واجباتي كلما وجدتها صعبة.				
30	أزداد متعة في عملي عندما يشهد التنافس مع الآخرين .				
31	أرى بأن كل شخص يكون مسئولا عن أدائه .				
32	أثق بنفسي بأنني قادر على				

					تأدية ما يعتبره الآخرون صعبا من أعمال .
				33	أشعر بالرضا عند مواصلة العمل لفترة طويلة في حل المشكلات التي تواجهني .
				34	أشعر بالسعادة عندما أفكر في إيجاد حل لمشكلة كبيرة .
				35	أسعى للتميز في عملي حتى تتحقق آمالي وتطلعاتي.
				36	أسعى لصداقة الشخصيات البارزة كي تكون قدوة لي
				37	أستثمر وقتي كاملا لإنجاز واجباتي .
				38	ينتابني القلق والانزعاج حين أشعر بأنني أبدد وقتي .
				39	أشعر بروح المنافسة في كل أعمالي وأنشطتي .
				40	أفضل إنجاز الأعمال التي يراها زملائي صعبة .
				41	أملأ وقت الفراغ عندي في القيام بالمهام والمهارات التي تنمي قدراتي ومهاراتي في العمل .
				42	أقلق بشكل واضح عندما أكلف بتحمل مسؤولية عمل ما .
				43	أعتبر النجاح نتيجة نهائية لمثابرة الفرد وتواصله في الأداء.
				44	أحب عملي برغم ما يواجهني فيه من عقبات ومتاعب .
				45	أمتلك الاستعداد لتغيير رأيي وموقفي إذا كان ذلك في صالح العمل.
				46	أستطيع تأدية أكثر من عمل في وقت واحد.
				47	أفضل العمل مع الذين يتيحون لي المجال لإبراز مهاراتي وقدراتي.



الموافق: 26 يناير 2015م

لمن يهمه الأمر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

الموضوع: تسهيل مهمة باحث

تقوم الطالبة/ خالصة بنت علي بن عبدالله الشندودي، طالبة ماجستير تخصص الإرشاد النفسي ورقمها الجامعي (08832451) بإعداد بحث بعنوان: "تأكيد الذات ودافعية الانجاز لدى المشرفين التربويين بمحافظة الباطنة في سلطنة عمان" ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير، ولتطبيق دراستها تحتاج إلى الاطلاع على العديد من المصادر الأولية والمراجع والإحصائيات المتعلقة بدراساتها وتطبيق الاستبانة التي أعدتها؛ لذا نرجو تسهيل مهمتها البحثية. شاكرين ومقدرين لكم حسن تعاونكم معنا.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام،،،

د/ محمود خالد جاسم
مساعد العميد للدراسات العليا
والبحث العلمي

أ.د/ سامر جميل رضوان
رئيس قسم التربية والدراسات الإنسانية

١٥٦

الموضوع: تسهيل مهمة باحث

أود إفادتكم بأن الفاضلة / خالصة بنت علي بن عبد الله الشندودية، طالبة دراسات عليا، ماجستير بجامعة نزوى، تخصص إرشاد نفسي، تقوم بإجراء دراسة حول (تأكيد الذات ودافعية الإنجاز لدى المشرفين التربويين بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان)، وترغب المذكورة في تطبيق أداة الدراسة على عينة من المشرفين التربويين بمديرتكم.

عليه المرجو التكرم بتسهيل مهمة الباحثة في تطبيق أداة الدراسة وذلك وفق الإجراءات المعمول بها لديكم، وفي حالة وجود أي استفسار يمكن للمعنيين لديكم الاتصال بالباحثة مباشرة على هاتف رقم (٩٩٣٤٤٣٤٨).

شاكرين لكم حسن تعاونكم،،،

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام،،،

د. أحمد بن محمد الهنائي

مستشار معالي الوزارة للعلاقات التربوية الدولية

المكلف بالقيام بأعمال مدير المكتب الفني للدراسات والتطوير

Abstract

Self-Assertion and Achievement Motivation for Supervisors in Al Dhahira Governorate in the Sultanate of Oman

Prepared by: Khalsa Ali Abdullah Alshandoudi

Supervised by : Dr. Huda Ahmed Dawy

The present study aimed to study the level of Self-Assertion and Achievement Motivation among the educational supervisors in Al-Dahira province. It also studied the relationship between Self-Assertion and Achievement Motivation, and the effect differences under some variables (gender & experience). The study sample contained 119 supervisors in AL-Dahira province. The study used a descriptive approach were two investigating tools have been developed: Self-assertion Scale by shawki (1998) and the Achievement Motivation scale by khalifa (2000).

The findings of the study have shown that the overall level of Self-Assertion and Achievement Motivation of the study sample was high in general,. The axis of boldness in social interaction and rights defense in (Self-Assertion Scale) was higher among males than females .

On the other hand, regarding Self-assertion Scale, there was no statistically significant differences at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) between males and females in the pivotal ability to express feelings and independence opinion between males and females. However, there are statistically significant differences in the pivotal boldness in social interaction and right defense, where males exceeded females by .023.

Studying levels of supervisory experience, it was found that there were no statistically significant differences at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) in all levels, indicating that all members of the study sample, at all levels of expertise in teaching close together in Self-Assertion. Taking into account the level of Achievement Motivation , both males and females showed equal motivation towards achievement level.

With respect to the level of supervisory experience in the level of Achievement Motivation , there was no statistical differences in the sense of responsibility and perseverance, ambition and time management, however the field of competition has found statistically significant differences at($\alpha \leq 0.05$) for supervisors having(1-5) years of experience .

From the study findings, it is clear that there is a proportional positive correlation between the level of Self-Assertion and the level of Achievement Motivation. From this result it can be understood that the selection of suitable individuals with high Self-Assertion for jobs, who will have a positive impact on their job performance.