



جامعة نوى

كلية العلوم والآداب

قسم التربية والدراسات الانسانية

فاعلية برنامج إرشاد جمعي في تنمية دافعية الإنجاز لدى العاملين في دائرة تقنية المعلومات بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الشرقية

The Effectiveness of the Group counseling Program in Developing Achievement Motivation among the Employees in the Department of Information Technology in the General Directorate General of Education in North Sharqia

رسالة ماجستير مقدمة من :

إنعام بت محمد بن صالح المقيمية

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص الإرشاد النفسي

إشراف :

د.هدى أحمد الضوى (مشرفا رئيسيا)

أ.د عبد المجيد بنجلالي

د. محمد محمد العاصي

الفصل الأول

مدخل إلى الدراسة

– مقدمة

– مشكلة الدراسة وأسئلتها

– أهمية الدراسة

– أهداف الدراسة

– فرضية الدراسة

– حدود الدراسة

– مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

مدخل إلى الدراسة

المقدمة:

تعتبر دافعية الإنجاز مصدر الطاقة لدى العاملين حيث أنها عامل حيوي في بداية أي عمل أو تدريب وهي ضرورية للاستمرار فيه وزيادة الجهد في بيئة العمل، وهناك الكثير من البحوث التي أكدت على أن الدوافع لا تزيد الرغبة في العمل والإنتاج فحسب، بل أن الدافع القوي يؤدي إلى زيادة في تركيز الانتباه والتأخير في ظهور التعب (رشوان، ٢٠٠٦)، حيث تؤثر دوافع الأفراد في جميع نواحي سلوكهم، وتعلمهم وتفكيرهم، وخيالهم، وإبداعهم وأدائهم وأعمالهم وإدراكهم الحسي وسلوكهم الاجتماعي وحبهم للناس أو كرههم لهم وتعاونهم أو تنافسهم وتسامحهم مع الآخرين أو عدوانهم عليهم، كل ذلك بفعل دوافعهم التي تجعلهم يتصرفون في بعض المواقف على نحو ما، وأحيانا كثيرة يتصرفون بفعل دوافع لا شعورية ولا يكونون على وعي بها، ولذلك كانت معرفة الدوافع التي تؤثر على سلوك الإنسان في موقف معين من العوامل الهامة التي تساعد على فهم السلوك الذي يصدر منه في ذلك الموقف (الخيرى، ٢٠٠٨)، كما تعد الدوافع عاملا هاما في عملية توافق الفرد مع طبيعة عمله ومؤثرا أساسيا في صحته النفسية وفي شعوره بالرضى والتقبل والراحة النفسية، وهذا ما استندت عليه العديد من النظريات النفسية والاجتماعية والتي من بينها إنماء دافع الإنجاز (محروس، ٢٠١٠).

حيث يعرف ماكلياند (McClelland) دافعية الإنجاز بأنها نظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجهة أو المرتبطة بالسعي من أجل بلوغ مستوى الامتياز والتفوق (عياصرة، ٢٠٠٦)، كما أشار ماكلياند إلى الدور الذي يقوم به الدافع للإنجاز في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة، فالنمو الاقتصادي والتكنولوجي في أي مجتمع هو محصلة الدافع لدى أفراد هذا المجتمع ويرتبط ازدهار وهبوط النمو الاقتصادي والتكنولوجي بارتفاع وانخفاض الدافعية للإنجاز (الخيرى، ٢٠٠٨) ونظراً لأهمية دافعية الإنجاز في علم النفس بفروعه

المختلفة ولأهميته في تفسير السلوك الإنساني والتعرف على مساره وغاياته اعتبرها الكثير من علماء النفس المحركات الديناميكية للسلوك والمحددات الرئيسية له وتعد من العناصر الأساسية التي تؤثر في نشاط الفرد وضبطه وتوجيه سلوكه وأساس تصرفاته في المواقف المختلفة وتفاعله مع البيئة (الشريف، ٢٠٠٩).

حيث تمثل دافعية الإنجاز (Achievement Motivation) أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية، وقد برزت في السنوات الأخيرة كأحد المعالم المميزة للدراسة والبحث في مجال علم النفس الاجتماعي وعلم نفس الشخصية والأداء المعلمي لما فيه من أهمية بالغة في تفهم الكثير من المشكلات (الغامدي، ٢٠٠٠). ويرجع الاهتمام بدراسة الدافعية للإنجاز نظراً لأهميتها في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعملية ومنها المجال الإداري والأكاديمي، حيث يعد دافع الإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه، وكذا إدراكه للموقف فضلاً عن مساعدته في فهم وتفسير سلوكه وسلوك المحيطين به (خليفة، ٢٠٠٠).

وتركز الدراسة الحالية بشكل خاص على مساعدة العاملين في دائرة تقنية المعلومات على فهم سلوكه وسلوك الشخص المتفاعل معه من خلال ضبط أفكاره وانفعالاته كون تواصل العاملين قائم على الاتصال الغير مباشر (الكتابي) الذي يخلق نوعاً من الصعوبات أمام عملية الاتصال الفعالة، حيث يتم التواصل من خلال البريد الإلكتروني مع مختلف الأصناف البشرية في المؤسسة التربوية على اختلاف طبيعتهم التفاعلية، فالعالم يشهد تحولات وتغيرات كثيرة، في تركيب المجتمعات والمنظمات تمثلت بالتسارع التكنولوجي الهائل، والثورة المعلوماتية السريعة وهذه التغيرات لم تحدث نتيجة لزيادة رأس المال، أو استخدام التكنولوجيا في المنظمات فحسب، بل بالدرجة الأولى من خلال القوى البشرية العاملة في هذه المنظمات، فالعنصر البشري المؤهل هو أهم عناصر الإنتاج .

ولا يستطيع أحد أن ينكر الدور الإيجابي لاستخدام هذه التقنية في مجالات عديدة ومتنوعة، فقد قامت وزارة التربية والتعليم تماشياً مع التطور التكنولوجي واستخدام وسائله خلال المنظومة التعليمية في سلطنة عمان، من خلال اعتمادها بالبوابات التعليمية لتفعيل نظم المعلومات، وهي عبارة عن قاعدة بيانات إلكترونية، تهدف إلى توفير الوقت والجهد بأقل التكاليف في العمليات الإدارية المتعلقة بالمدرسة (العلوي، ٢٠٠٩). فعملية جمع المعلومات والحفاظ عليها وإدارتها

واستعادتها أصبحت من الأمور المهمة التي يجب الالتفات إليها في عصرنا الحاضر لكثرة المعلومات المطلوبة وتعددتها والحاجة الملحة إلى الرجوع إليها بشكل عاجل، فكان البريد الإلكتروني حلقة وصل في الميدان التربوي بين العاملين لنقل المعلومات .

ويمكن القول أن لكل تقدم مزاياه وعيوبه، والحياة الإلكترونية لا تخلو من الإيجابيات والسلبيات، إلا أن الخطر يكمن في أن تعمل النواحي السلبية على حجب النواحي الإيجابية، فالفرد في ظل ثورة المعلومات يواجه سيلا لا ينقطع من المعلومات يجاهد للتأكد من صحتها والتمييز بينها واختيار ما يناسبه من معلومات فهو إذن بلا قوة يشهد ثغرات سلبية في شخصيته كالاغتراب النفسي، والعزلة، وانخفاض مهارات التواصل، والتعرض لبعض المشكلات التي تبدو في صورة توتر وقلق وصرعات داخلية (عثمان، ٢٠٠١). لذا يجب أن يتميز العاملون بخصائص وصفات تساعدهم على النجاح في العمل مهما كانت الصعوبات والضغطات التي يمكن أن تواجههم نتيجة جمع المعلومات المتدفقة، والرقي في ممارسة هذه المهنة من خلال الشعور بالسعادة والارتياح والرضا عن العمل.

وبناء على ما تقدم نجد أن هناك حاجة إلى برامج إرشادية تعمل على تنمية دافعية الإنجاز لدى العاملين في دائرة تقنية المعلومات لتحسين الأداء وجودته من خلال ضبط الأفكار والانفعال وتعديل السلوك من خلال التخلص من النواحي السلبية التي تظهر نتيجة التواصل غير المباشر عبر وسائل الاتصالات الحديثة.

- مشكلة الدراسة:

إن أداء كل فرد يختلف عن الآخر من حيث بذل الجهد والمثابرة على الأداء ومستوى الاهتمام والطموح الذي يعطيه كل منهم للعمل الذي يؤديه ومدى ردة الفعل عند مواجهة ضغوط الثورة المعلوماتية والردود غير الواضحة من خلال التواصل غير مباشر "بالكتابة"، ومثل هذه الاختلافات تتعكس على كفاءة أداء العمل كفريق في مؤسسة تخدم المجتمع، وهذا الاختلاف في الأداء يرجع في الأصل إلى التفاوت في قوة دافعية الإنجاز لأداء العمل. فدافعية الإنجاز هي القوة المحركة لسلوك الفرد ليقدم بأريحية أفضل ما عنده من أداء ومهارات وبالتالي ينعكس ذلك على المجتمع بالرقى والتقدم.

وكون دائرة تقنية المعلومات من المؤسسات المهمة لنهضة المجتمع والدور الحيوي الذي تتبناه نتيجة الانفتاح الكبير على العالم، الناجم عن التوسع في التقنيات الحديثة والثورة المعلوماتية والعمل الدؤوب نحو التطور والنجاح الذي تسعى إليه السلطنة لمواجهة تدفق المعلومات السريع والحفاظ عليها للوصول إلى درجة الإتقان والجودة، ولكي تكون الإنسانية مؤهلة لاستقبال الآثار النفسية لما تصنع أيدينا من تكنولوجيا.

وبالتالي تأتي دراسة دافعية الإنجاز ومالها من أهمية ليس فقط في المجال النفسي ولكن أيضا في العديد من المجالات الأخرى كالمجال الاقتصادي والمجال الإداري والتربوي، إذ يؤكد العلماء على أن أي سلوك بشري لابد أن يكون وراءه دوافع كثيرة توجهه، فالدوافع هي الطاقات الكامنة في الكائن الحي تدفعه ليسلك سلوكا معينا في العالم الخارجي محددة له الهدف الذي يرمي إليه (زريق، ١٩٨٩)، ويعتبر مصطلح دافعية الإنجاز من المصطلحات التي زاد الاهتمام بها في الدراسات النفسية، وهي التي تؤثر في مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها (الحامد، ١٩٩٦)، وقد برزت هذه الدافعية في السنوات الأخيرة كأحد المعالم المميزة في الدراسة والبحث في ديناميات السلوك (الخيري، ٢٠٠٨).

وبما أن تقنية المعلومات إحدى ظواهر المجتمع نظراً لكونها نتاج تفاعل الإنسان مع مجتمعه لتختصر أبعاد الزمان والمكان وهي من لوازم تقدم النشاط البشري (العكرش، ١٩٩٣) من هنا جاءت فكرة الدراسة الحالية لتسهم بدور ولو بسيط يمس موضوعاً رئيسياً في تقدم المجتمع ومواكبة عصر التكنولوجيا من خلال السعي إلى تحسين دافعية الإنجاز لدى العاملين بدائرة تقنية المعلومات نظراً لأهمية دورهم في الميدان التربوي ولما يقدموه من خطط وبرامج تساعد على إنجاح العملية التعليمية التعلمية فإن من الواجب الاهتمام بهم وتوفير المناخ المناسب لهم، وكونها الفئة التي تتعرض لبعض الضغوطات والصراعات التي تسببها الثورة المعلوماتية السريعة والمتجددة، فاستخدام التكنولوجيا في المؤسسات يعتمد بالدرجة الأولى على القوى البشرية العاملة فيها، فالعنصر البشري المؤهل هو أهم عناصر الإنتاج، وكون الدراسة تقوم على الاهتمام بدافعية الإنجاز لواحد من منجزات الفكر السيكولوجي المعاصر، لتوجيههم إلى التفكير والسلوك الإنجازي، وتدريبهم على المهارات التي تميز الأفراد ذوي الدافعية العالية للإنجاز.

دافعية الإنجاز مكون أساسي في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته، وتوكيدها، حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه، وفيما يحققه من أهداف، وفي ما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل، ومستويات أعظم لوجوده الإنساني (خليفة، ٢٠٠٠)، وبالرغم من أن مفهوم دافعية الإنجاز مهم لأي مؤسسة فقد تناولته بعض البحوث والدراسات في العربية والإنجليزية، إلا أن هذا المفهوم مازال بعيداً عن دائرة الاهتمام في مجالات الدراسات والبحوث التي ربطت الاتجاه نحو استخدام التكنولوجيا والتواصل بها بمستوى الدافعية للإنجاز (على حد علم الباحثة)، لذلك فقد اتجهت الدراسة الحالية نحو إلقاء مزيد من الضوء على هذه الظاهرة نظرياً وتطبيقياً من خلال تصميم برنامج إرشادي لمساعدة العاملين بدائرة تقنية المعلومات، ومن هنا تبرز أهمية الدراسة الحالية لكونها أول دراسة في البيئة العمانية (على حد علم الباحثة) في هذا المجال، وكمحاولاً لسد الثغرة، وتعمل على تحقيق الأهداف المرجوة منها.

وبناء على ما تقدم ذكره تتلخص المشكلة في ظهور بعض النواحي السلبية التي طرأت من خلال تواصل العاملين عبر إحدى وسائل الاتصال التكنولوجي الغير مباشرة (الكتابية) من خلال خدمة البريد الإلكتروني، حيث تلمست الباحثة مشكلة الدراسة من خلال عملها في دائرة تقنية المعلومات لمدة خمس سنوات ومن هذه السمات السلبية: العزلة، وانخفاض مهارات التواصل، والتعرض لبعض المشكلات التي تبدو في صورة توتر وقلق وصراعات داخلية، ناتجة عنها بعض الأفكار غير العقلانية، والتي قد تؤثر بشكل واضح في انخفاض دافعية الإنجاز لدى العاملين بدائرة تقنية المعلومات لمواجهة تدفق المعلومات السريع والحفاظ عليها للوصول إلى درجة الإتقان والجودة، ولكي تكون الإنسانية مؤهلة لاستقبال الآثار النفسية لما تصنع أيدينا من تكنولوجيا، ومن هنا تبلورت لدى الباحثة فكرة إجراء هذه الدراسة والتي تتلخص مشكلتها في الافتقار إلى برامج إرشادية في تنمية دافعية الإنجاز لدى العاملين في دائرة تقنية المعلومات في شمال الشرقية.

وبالتالي تتحدد مشكلة الدراسة من خلال الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما مدى فاعلية برنامج إرشاد جمعي على تنمية دافعية الإنجاز لدى العاملين في دائرة تقنية المعلومات في الشرقية شمال؟ ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس الأسئلة الآتية:

- (١) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات دافعية الإنجاز ببعديه والدرجة الكلية للمجموعتين التجريبية والضابطة على القياس البعدي يعزى للبرنامج الإرشادي؟
- (٢) هل توجد فاعلية ذات دلالة إحصائية تعزى للبرنامج الإرشادي في التأثير على متوسطات درجات دافعية الإنجاز للمجموعة التجريبية وفق نتائج اختبارات القبلية والبعديّة؟

أهمية الدراسة: الأهمية النظرية:

تكتسب الدراسة الحالية في تنمية دافعية الإنجاز لدى العاملين في دائرة تقنية المعلومات بمحافظة شمال الشرقية أهميتها النظرية من خلال:

١. إثراء البحث العلمي وتسليط الضوء على متغير الإنجاز وبما أن الموارد البشرية لأي مجتمع من أهم العناصر الأساسية لإحداث التنمية الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية، يعد الدافع للإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه، وفي إدراكه للمواقف وتخطي المشكلات والتكيف مع ضغوط الثورة المعلوماتية. حيث يلعب دافع الإنجاز دوراً مهماً في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها.
٢. اهتمام علماء النفس اهتماماً كبيراً بدراسة دافع الإنجاز فربما إشباع دافع الإنجاز قد يؤدي إلى إشباع دوافع أخرى، فحصول الفرد على درجات مرتفعة ومكانة عالية في المجتمع قد تساعده على إشباع حاجته للأمن والانتماء والاستقرار النفسي.
٣. ندرة الدراسات التي تتعلق بتنمية دافعية الإنجاز في المؤسسات المواكبة للتقدم التكنولوجي في سلطنة عمان - حسب حدود علم الباحثة واطلاعها - لذلك تعد هذه الدراسة إضافة لما ساهم فيه الباحثون من دراسات في تنمية دافعية الإنجاز.
٤. تمهيد الطريق أمام إجراء العديد من الدراسات في هذا الموضوع بصورة علمية وشاملة والتي تضيف المزيد من المتغيرات المؤثرة في هذه الدراسة بما يساهم في تحقيق التراكم المعرفي والبحثي.

الأهمية التطبيقية:

تبرز الأهمية العملية لهذه الدراسة من خلال الاستفادة من البرنامج الإرشادي المطبق في هذه الدراسة من قبل المهتمين بالثورة المعلوماتية والتقدم التكنولوجي لمواكبة التطور السريع، من خلال وضع الخطط الإرشادية والوقائية المناسبة وتسهم في زيادة الإنتاج والابتكار من خلال تنمية الدافعية لدى العاملين بدائر تقنية المعلومات.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

1. بناء برنامج إرشاد جمعي لتنمية دافعية الإنجاز لدى العاملين في دائرة تقنية المعلومات.
2. تقصي فاعلية البرنامج الإرشادي في تنمية دافعية الإنجاز لدى العاملين في دائرة تقنية المعلومات.

فرضيات الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى اختبار الفرضيتين التاليتين:

- الفرضية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطي درجات دافعية الإنجاز ببعديه والدرجة الكلية للمجموعتين التجريبيية والضابطة على القياس البعدي يعزى للبرنامج الإرشاد الجمعي.
- الفرضية الثانية: توجد فاعلية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) يعزى للبرنامج الإرشادي في التأثير على متوسطات درجات دافعية الإنجاز للمجموعة التجريبيية وفق نتائج اختباراتها القبلية والبعديية .

حدود الدراسة :

حددت هذه الدراسة للتعرف على فاعلية برنامج إرشاد جمعي قائم على تنمية دافعية الإنجاز، وسيتم تقسيم حدود هذه الدراسة الى الآتي :-

الحدود المكانية: مركز الاستكشاف بولاية إبراء.

الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة خلال عام ٢٠١٣/٢٠١٤.

الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على العوامل بدائرة تقنية المعلومات .

أدوات الدراسة:

كما تتحدد نتائج هذه الدراسة بأدواتها المتمثلة في:

- مقياس دافعية الإنجاز من إعداد الباحثة الذى صمم من أجل أغراض هذه الدراسة، لذلك ستتحدد نتائج هذه الدراسة بمدى قدرة هذا المقياس على قياس ما وضع لأجله.
- برنامج الإرشاد الجمعي المستند على نظرية الاختيار والذي سيتم بناؤه من قبل الباحثة ولذلك ستتحدد نتائج هذه الدراسة بمدى قدرة هذا البرنامج على تحقيق أهدافه.

مصطلحات الدراسة:

ورد في هذه الدراسة العديد من المصطلحات، وفيما يلي تعريفها:

البرنامج الإرشادي:

يعرف البرنامج الإرشادي بأنه برنامج مخطط ومنظم في ضوء أسس علمية لتقديم الخدمات الإرشادية المباشرة وغير المباشرة للأفراد فردياً وجماعياً بهدف مساعدتهم في تحقيق النمو السوي والتوافق النفسي (زهران، ٢٠٠٢).

كما عرفه جازدا (Gazda,1984) بأنه: العملية الديناميكية الشخصية المتبادلة بين أعضاء المجموعة الإرشادية والمركزة على الأفكار الشعورية والسلوك وما يتصل بذلك من إجراءات علاجية مثل التنفس الانفعالي والثقة المتبادلة والاهتمام والتفاهم والتقبل والمساندة والتأييد المتبادل بين أعضاء المجموعة من أجل تحقيق النمو النفسي لهؤلاء الأعضاء ومساعدتهم في مواجهة مشكلاتهم (أبو أسعد، ٢٠١١).

وعلى ضوء ما سبق يمكن للباحثة ان تعرف البرنامج الإرشادي اجرائياً على أنه: عملية ديناميكية، تفاعلية بين المرشدة والمسترشديات -المجموعة التجريبية- في دائرة تقنية المعلومات، تعمل على تنمية دافعية الإنجاز كهدف مشترك منبثق من نظرية دافعية الإنجاز لميكلاند (McClelland theory)، تقدم في (١١) جلسة إرشادية تضم مجموعة من الفنيات والأساليب والإجراءات، والأنشطة المنظمة، والتي من خلالها تعمل على سعي المسترشديات نحو تحقيق الأهداف المتفق عليها منذ الجلسة الأولى من فهم الذات، والقدرة على التخلص من الأفكار والمعتقدات الغير منطقية، والقدرة على تحمل المسؤولية، القدرة على التخطيط لتحقيق الهدف، والقدرة على التميز والإلتقان، وتنتهي باستراتيجيات تقويم لمعرفة مدى التحقق من الأهداف المنجزة.

دافعية الإنجاز (Achievement Motivation):

حيث يعرف ماكلياند دافعية الإنجاز: بأنها نظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجهة أو المرتبطة بالسعي من أجل بلوغ مستوى الامتياز والتفوق (عياصرة، ٢٠٠٦).

كما عرفها هنري موراي (H . Murray) : هي التغلب على العقبات وتحقيق هدف صعب وزيادة تقدير الذات عن طريق الممارسة الناجحة للقدرات (أبو أسعد وعريبات، ٢٠٠٩).

وتقصد بها الباحثة إجرائياً مجموع الدرجات التي يحصل عليها العاملين بدائرة تقنية المعلومات بمحافظة شمال الشرقية على مقياس دافعية الإنجاز المستخدم في هذه الدراسة، حيث تعكس الدرجة العالية مستوى عالٍ من الدافعية للإنجاز بينما تعكس الدرجة المنخفضة مستوى منخفضاً من الدافعية للإنجاز.

دائرة تقنية المعلومات :

هي إحدى دوائر المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الشرقية وتختص بتقديم خدمات رقمية متعددة للمدارس في مجال الدعم الفني، ونظم المعلومات وتقنيات التعليم حيث تسهم هذه الدائرة في تحقيق أهداف استخدام وتوظيف تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية التعلمية ، ويتم التواصل وجمع البيانات من العاملين عبر البريد الإلكتروني.

أشار العكرش (١٩٩٣، ص١٣) عدة مصطلحات لمفهوم تقنية المعلومات منها:

هي الأنظمة العلمية والتقنية والهندسة والطرق الإدارية المستخدمة في التعامل مع المعلومات ومعالجتها، واستخدامها، والحاسبات وتفاعلها مع الإنسان والآلات، والأمور الاجتماعية والاقتصادية، والثقافية المرتبطة به.

الفصل الثاني

أولاً: الإطار النظري

ثانياً: الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

بعد التعرف على مشكلة الدراسة وأهميتها والهدف منها وصياغة أسئلتها، تناولت الباحثة في هذا الفصل الإطار النظري، وعرض لبعض الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع ومتغيرات الدراسة الحالية ومناقشتها.

- مفهوم الدافعية:

مما لا شك فيه أن لمكونات الدافعية موقعا رئيسيا ومهما في كل ما قدمه علم النفس حتى الآن من نظم وأنساق ونظريات نفسية وذلك لأننا مدفوعون بأن نسلك بطريقة معينة ونتصرف بطريقة خاصة لنحقق أهدافا معينة، ونحن نرجع هذه الظواهر السلوكية وتلك الرغبات إلى ما يسمى بالدوافع. ولقد توالت جهود كثيرة من العلماء في البحث عن موضوع الدافعية، وأثمر ذلك العديد من التعريفات والمفاهيم المتعلقة بها فقد عرفت الدافعية بأنها طاقة داخلية أو قوة ذهنية تساعد الشخص على تحقيق الأهداف ضمن السياقات المختلفة، العمل، البيت، العالم بأسره (قطامي، وشريم، وغرابية، والزعابي، ومطر، ووظا، ٢٠١٠)، كما عرفت الدافعية على أنها عملية أو سلسلة من العمليات، تعمل على إثارة السلوك الموجه نحو هدف، وصيانته والمحافظة عليه، وإيقافه في نهاية المطاف (Petri & Govern, 2004)، ويرى الخالدي (٢٠٠٩) أن الدافعية من الركائز المهمة في منهج الصحة النفسية وأنه أحد أهم عوامل التكوين النفسي للإنسان، والدافع في منظور الصحة النفسية هو غاية الإنسان الكامنة التي تدفعه لبذل النشاط من أجل تحقيقها، والدافع في منظور الإسلام هو الغاية، فالغاية هنا من خلقه، هي عبادة الله وحده.

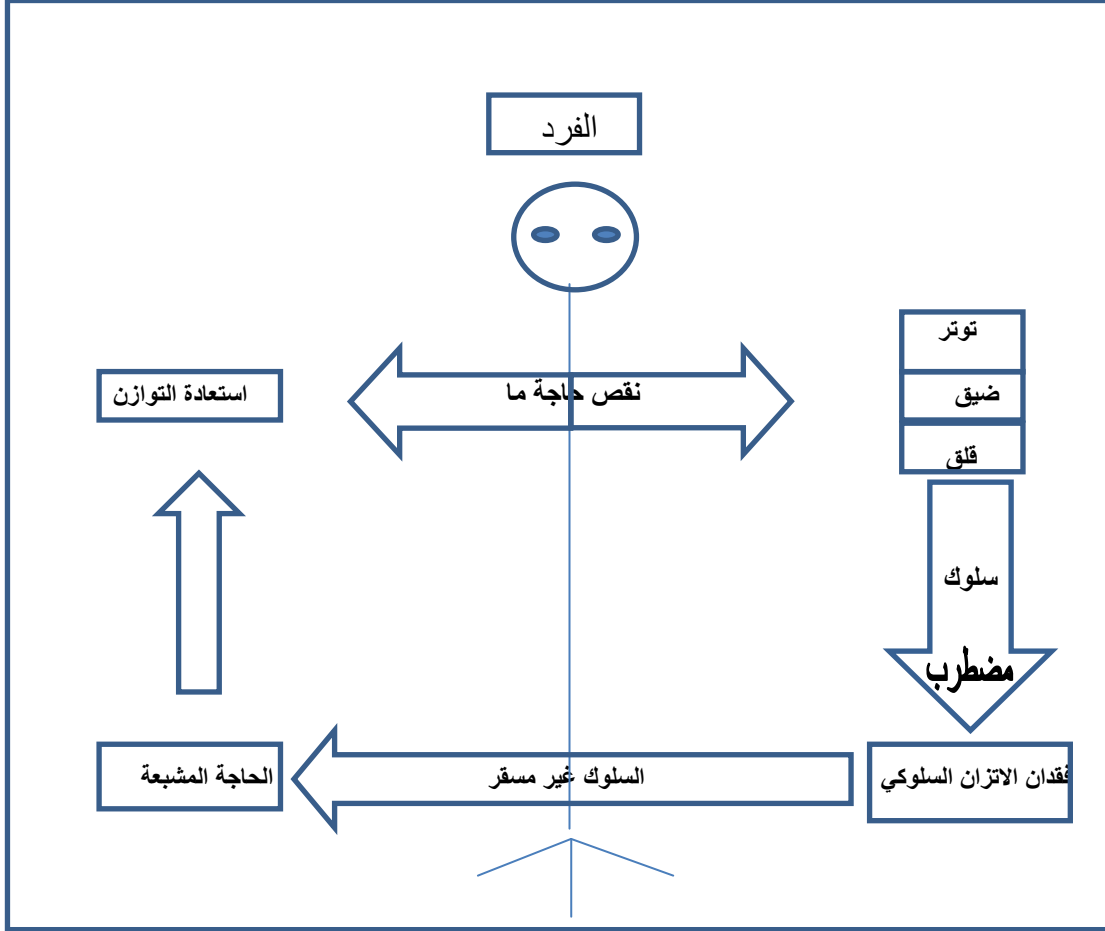
فموضوع الدافعية من الموضوعات الهامة والحيوية لكل من له صلة بقيادة أو توجيه الأفراد أو العمل من أجل إكسابهم مهارات ومعارف جديدة، فإن تعقيدات الحياة المتزايدة في عصرنا الراهن تقتضي ضرورة أن نغرس في نفوس الأفراد الإرادة والدافع إلى اكتساب المهارات المعرفية وغيرها

من المهارات، حيث عرفت الدافعية بأنها القوة الذاتية التي تحرك سلوك الفرد وتوجهه لتحقيق غاية معينة يشعر بالحاجة إليها أو بأهميتها العادية أو المعنوية بالنسبة له وتستثار هذه القوة المحركة بعوامل تتبع من الفرد نفسه (حاجاته، خصائصه، ميوله واهتماماته) أو من الفئة العادية أو النفسية المحيطة به (الأشياء، الأشخاص، الموضوعات، والأدوات) (الرواحي، ٢٠٠٨).

كما يشير مصطلح الدافعية إلى مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل تحقيق حاجاته وإعادة التوازن عندما يختل، وللدوافع ثلاث وظائف أساسية في السلوك: هي تحريكه وتنشيطه، وتوجيهه، والمحافظة على استدامته حتى تشبع الحاجة ويعود التوازن، كما يشير إلى حالة فسيولوجية - نفسية داخلية تحرك الفرد للقيام بسلوك معين في اتجاه معين لتحقيق هدف محدد، وإذا لم يتحقق هذا الهدف يشعر الإنسان بالضيق والتوتر حتى يحققه (بو حماسة، وعبد الرحيم، والشحومي، ٢٠٠٦).

لقد حاول بعض الباحثين مثل - اتكسون - التمييز بين مفهوم الدافع (Motive) ومفهوم الدافعية (Motivation) على أساس أن (الدافع) هو عبارة عن استعداد الفرد لبذل الجهود أو السعي في سبيل تحقيق أو إشباع هدف معين، أما في حالة دخول هذا الاستعداد أو الميل إلى حيز التحقيق الفعلي أو الصريح فإن ذلك يعني الدافعية باعتبارها عملية نشطة وعلى الرغم من محاولة البعض التمييز بين المفهومين فإنه لا يوجد حتى الآن ما يبرر مسألة الفصل بينهما (خليفة، ٢٠٠٠)، ويستخدم مفهوم الدافع كمرادف لمفهوم الدافعية وإن كانت الدافعية هي المفهوم الأكثر عمومية وبالتالي فإن المفهومين يقصدان شيئاً واحداً (غباري، ٢٠٠٨).

الشكل (١) دوران الحاجة في مسيرة السلوك الموجه نحو الهدف



بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية:

يرتبط مفهوم الدافعية بمفاهيم أخرى مثل (الحاجة، الباعث، الحافز) لذا كان لابد أن نميز بين هذه المفاهيم على النحو التالي:

- ١- مفهوم الحاجة: الأصل في الحاجة أنها حالة من النقص أو العوز أو الافتقار وتقترب بنوع من التوتر والقلق لا يلبث أن يزول متى قضيت الحاجة وزال النقص، سواء كان هذا النص ماديا أو معنويا، داخليا أو خارجيا (الخيري، ٢٠٠٨).

وعليه تبدو أهمية دافعية الإنجاز كمكون أساسي في تحقيق الإنسان لذاته، فقد اعتبر ماسلو في هرمه الشهير "هرم ماسلو للحاجات" بأن تحقيق الذات يعتبر في قمة الهرم كأرقى مستوى من الدافعية الإنسانية يسعى الإنسان إليه، فمن خلال ما ينجزه وما يحققه من أهداف وأسلوب حياة أفضل يسعى إليه، ومستويات أعظم لوجوده الإنساني الواعي، يمكنه أن يشعر بتحقيق ذاته (الشيايدي، ٢٠٠٥)

٢- مفهوم الحافز: يشير إلى العمليات الداخلية الدافعة التي تصحب بعض المعالجات الخاصة بمنبه معين وتؤدي بالتالي إلى إصدار السلوك. ويرادف البعض بين مفهوم الدافع ومفهوم الحافز الذي هو أقل عمومية من مفهوم الدافع حيث يستخدم مفهوم الدوافع للتعبير عن الحاجات البيولوجية والاجتماعية في حين يقتصر مفهوم الحافز للتعبير عن الحاجات البيولوجية فقط (خليفة، ٢٠٠٠)، وفسرها عثمان (٢٠٠٩) بأنها حالة من التوتر تجعل الإنسان في حالة من التهيؤ والاستعداد للاستجابة لجوانب معينة من البيئة.

٣- مفهوم الباعث: يمكن أن يكون نوعين هما:

- بواعث إيجابية تعمل على جذب الإنسان نحوها كما هي في حالة الإثابة والإطراء والمكافآت المادية أو المعنوية.

- بواعث سلبية وهي التي تحمل الفرد على تجنبها والابتعاد عنها لتتأفها مع القواعد والأعراف الاجتماعية التي تسبب اللوم والتقريع والعقاب (المياحي، ٢٠١٠).

وفي ضوء ذلك فإن الحاجة تنشأ لدى الشخص نتيجة حرمانه من شيء معين ويترتب على ذلك أن ينشأ الدافع الذي يعبئ طاقته ويوجه سلوكه من أجل الوصول إلى الباعث (الهدف).

- مفهوم دافعية الإنجاز (Achievement Motivation):

تمثل دافعية الإنجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية، وقد برزت في السنوات الأخيرة كأحد المعالم المميزة للدراسة والبحث في مجال علم النفس الاجتماعي وعلم نفس الشخصية (الغامدي، ٢٠٠٠)، ويرجع الاهتمام بدراسة الدافعية لأهميتها ليس فقط في مجال علم النفس ولكن في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعلمية. حيث يعد دافع الإنجاز عاملاً مهماً في

توجيه سلوك الفرد وتنشيطه، وكذلك إدراكه للمواقف فضلا عن مساعدته في فهم وتفسير سلوكه وسلوك المحيطين به، كما يعتبر دافع الإنجاز مكونا أساسيا في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته وتأكيدهما، وذلك من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف والتي تضمن نجاح العملية الإنتاجية المسيطرة من المنظمة (عثمان، ٢٠١٠).

ويرجع استخدام مصطلح الدافع للإنجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى "ألفرد أدلر Adler" الذي أشار إلى أن الحاجة للإنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة الذي عرض هذا المصطلح في ضوء تناوله مفهوم الطموح، وكذلك إلى "كورت ليفن Levin" الذي أشار لمصطلح الحاجة للإنجاز، وعلى الرغم من البدايات المبكرة لهذا المصطلح وقبل استخدام أدلر فإن الفضل يرجع إلى هنري موراي (H . Murray) في أنه أول من قدم مفهوم الحاجة للإنجاز بشكل دقيق بوصفه مكوناً مهماً من مكونات الشخصية (محروس، ٢٠١٠).

حيث عرف ماكيلاند دافعية الإنجاز على أنها نظام شبكي من التفكير والمشاعر والسلوك المرتبط بالسعي نحو الامتياز (أبو رياش، وعمور، والصافي، وشريف، ٢٠٠٦)، كما عرفها على أنها استعداد ثابت نسبي في شخصية الفرد تحدد مدى سعيه ومثابرتة في سبيل تحقيق النجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء (بني يونس، ٢٠٠٩)، وهي عبارة عن بناء افتراضي متعدد الأبعاد يوجه الفرد، ويدفعه إلى القيام بواجباته بدقة ونظام واستقلالية، والعمل على تخطي العقبات التي تصادفه، والتغلب عليها، مما يبث الثقة والطمأنينة في نفسه، بهدف بلوغ معايير الامتياز، وتحقيق الأهداف المستقبلية القريبة منها والبعيدة (غنيمات وعليمات، ٢٠١٢).

كما عرفها رشاد عبدالعزيز على أنها قدرة الفرد على تحقيق الأشياء التي يرى الآخرون أنها صعبة، والسيطرة على البيئة الفيزيائية والاجتماعية، والتحكم في الأفكار وحسن تناولها وتنظيمها، وسرعة الأداء، والاستقلالية، والتغلب على العقبات، وبلوغ معايير الامتياز، ومناصفة الآخرين والتفوق عليهم والاعتزاز بالذات بالممارسة الناجحة للقدرة (أحمد، ٢٠٠٨)، وعرفت دافعية الإنجاز على أنها التهيؤ الثابت النسبي في الشخصية بحيث تحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع معين من الإشباع وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز (المياحي، ٢٠١٠).

والباحثة تتبنى في دراستها الحالية تعريف ماكيلاند من بين تلك التعريفات السابقة لدافعية الإنجاز لكون هذا التعريف مختصر ويركز على الأشياء الأساسية لدى الفرد - تفكير، مشاعر، سلوك - في ضوء مستويات التفوق والإنجاز أو الرغبة في النجاح وتحسين أدائه وقدرته على تخطي العقبات التي تواجهه في طريقه.

- بعض النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز:

تناولت دافعية الإنجاز نظريات عديدة ومتنوعة تفاوتت تفسيراتها، تذكر الباحثة منها:

١) نظرية هنري موراي: H . Murray Theory 1938

يتصدر هنري موراي (H . Murray) علماء التنظير في دافعية الإنجاز، وقد استخدم مصطلح الحاجة للإنجاز (need for achievement) كأحد مكونات الشخصية في دراسته استكشافات في الشخصية (Exploration in personality) التي صدرت عام ١٩٣٨، والتي عرض فيها عدة حاجات نفسية كان من بينها الحاجة للإنجاز، وبذلك فتح موراي المجال أمام الباحثين لدراسة دافعية الإنجاز، حيث جاء بعد موراي ماكيلاند وزملاؤه al.McClelland. et ليسهموا في هذا المجال، حيث وضعوا مصطلح دافعية الإنجاز (Motivation Achievemen) بدلا عن الحاجة للإنجاز (المشرفي، ٢٠١٢)، والتي يقصد بها التغلب على العقبات وتحقيق هدف صعب وزيادة تقدير الذات عن طريق الممارسة الناجحة للقدرات (أبو أسعد وعربيات، ٢٠٠٩).

٢) نظرية ماكيلاند : McClelland theory 1967

إن هذه النظرية تشير إلى أن هناك ارتباطا بين الخبرات السابقة وما يحققه الفرد من إنجازات، فإذا كانت الخبرات الأولية إيجابية بالنسبة للفرد فإنه يميل للأداء و الانهماك في السلوكيات المنجزة، أما إذا حدث نوع من الفشل وتكونت بعض الخبرات السلبية فإن ذلك سوف ينشأ عنه دافع لتحاشي الفشل (محروس، ٢٠١٠). يعني أن الفرد مستعد للعمل وقادر عليه لرغبته في بلوغ مستويات عالية من الإنجاز والتفوق أو النجاح، وسعيه المستمر في تجاوز المواقف الصعبة أو محاولته التخفيف من تأثيرها عليه (المياحي، ٢٠١٠).

ويذكر ماكلياند أن الأفراد المنجزين مستعدون للتعلم بدرجة أسرع وإلى تبني مستويات مرتفعة من الطموح والميل إلى إدراك العالم من زوايا مختلفة ويفسر ذلك بخضوع الفرد للتدريب على الاستقلال. وقد اقترح ماكلياند هذه النظرية حيث يعتقد بأن العمل في المنظمة يوفر فرص الإثبات في ثلاث حاجات هي:

١- الحاجة إلى الإنجاز:

أي أن الأفراد الذين لديهم حاجة عالية إلى الإنجاز هم الذين يتفوقون ويتطلعون إلى الأعمال التي تتضمن نوعا من التحدي والصعوبة. فهم مدفوعون برغبة عارمة إلى التفوق في العمل وإلى حل المشكلات و إلى التميز في الأداء.

٢- الحاجة إلى السلطة:

أي الحاجة إلى توجيه نشاطات الآخرين، وضبطها إلى 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.

٣- الحاجة إلى الانتماء:

أي رغبة الفرد في أن يكون محبوبا، أو مقبولا لدى الآخرين، ويبدل هؤلاء جهدا لتكوين الصداقات والعلاقات الشخصية (الخيري، ٢٠٠٨).

٣) نظرية أتكينسون: 1969 Atkinson theory

اتسمت نظرية أتكينسون "Atkinson" في الدافعية للإنجاز بعدد من الملامح التي تميزها عن نظرية ماكلياند، ومن أهم هذه الملامح أن أتكينسون أكثر توجها معمليا وتركيزا على المعالجة التجريبية للمتغيرات، التي تختلف عن المتغيرات الاجتماعية المركبة لمواقف الحياة التي تناولها ماكلياند. كما تميز أتكينسون بأنه أسس نظريته في ضوء كل من نظرية الشخصية وعلم النفس التجريبي. وتقوم على أساس أن السلوك المرتبط بالإنجاز يتكون من عاملين:

أ- الرغبة في النجاح بدرجة تجعل الفرد يتجه نحو الهدف وتتولد هذه الرغبة نتيجة المتغيرات الثلاثة التالية:

- دافع النجاح: ويمثل مجرد الرغبة في القيام بعمل معين.
- ترجيح النجاح: ويمثل التنبؤ مستقبلاً بنتائج السلوك.
- القيمة الحافزة للنجاح: وتتمثل في المنبهات التي تجذب الفرد للعمل على تحقيق هدف معين

ب- الخوف من الفشل مما يجعل الفرد يبتعد عن الهدف نتيجة تجربة سابقة مرت به، وهذا يكون لمتغيرات ثلاثة هي:

- الدفاع إلى تجنب الفشل.

- احتمال الفشل.

- القيمة الحافزة للفشل .

كما أنه يرى بأن الفرد الذي لديه استعداد عالي للإنجاز لن يتمكن من تحقيق الإنجاز المطلوب ما لم تكن الظروف الموقفية المحيطة به مناسبة ومشجعة على ذلك (خليفة و عبدالله، ٢٠١١).

كما قام أتكسون بإلقاء الضوء على العوامل المحددة للإنجاز القائم على المخاطرة، وأشار إلى أن مخاطرة الإنجاز في عمل ما تحددها أربعة عوامل:

1- منها عاملان يتعلقان بخصال الفرد.

2- وعاملان يرتبطان بخصائص المهمة المراد إنجازها وذلك على النحو التالي:

- فيما يتعلق بخصال الفرد:

هناك على حد تعبير أتكسون نمطان من الأفراد يعملان بطريقة مختلفة في مجال التوجه نحو الإنجاز.

أ- النمط الأول : الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الحاجة للإنجاز بدرجة أكبر من الخوف من الفشل.

ب- النمط الثاني : الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الخوف من الفشل بالمقارنة بالحاجة للإنجاز.

ويتفاعل كل من مستوى الحاجة للإنجاز ومستوى الخوف أو القلق من الفشل كما في الجدول التالي:

الجدول (١) النمطان الأساسيان من الأفراد في الدافعية للإنجاز

النمط	مستوى الحاجة للإنجاز	مستوى القلق أو الفشل
الدافع للإنجاز والنجاح أكبر من الدافع لتحاشي الفشل.	مرتفع	منخفض
الدافع لتحاشي الفشل أكبر من الدافع للإنجاز والنجاح.	منخفض	مرتفع

وقد ركز علماء النفس في دراستهم لدافع الإنجاز على هذين النمطين المتقابلين أو المتناظرين فلا يوجد فرد يتمتع بنفس القدر من النمطين، فالأفراد المرتفعون في الحاجة للإنجاز يتوقع أن يظهروا الإنجاز الموجه نحو النشاط، وذلك لأن قلقهم من الفشل محدود للغاية، أما فيما يتعلق بالأفراد المنخفضين في الحاجة للإنجاز فيتوقع أن لا يوجد النشاط المنجز لديهم أو يوجد بدرجة محدودة، وذلك بسبب افتقارهم للحاجة للإنجاز وسيطرة الخوف من الفشل والقلق عليهم.

- خصائص المهمة:

بالإضافة إلى هذين العاملين للشخصية، هناك أيضا موقفان أو متغيران يتعلقان بالمهمة يجب أخذهما بالاعتبار وهما:

أ -العامل الأول : احتمالية النجاح وتشير إلى الصعوبة المدركة للمهمة وهي أحد محددات المخاطرة.

ب -العامل الثاني : الباعث للنجاح في المهمة يتأثر الأداء في مهمة ما بالباعث للنجاح في هذه المهمة، ويقصد بالباعث للنجاح الاهتمام الداخلي أو الذاتي لأي مهمة بالنسبة للشخص (عثمان، ٢٠١٠).

وتشير دراسات ماكلياند وأتكينسون - والتي استمرت أربعة عقود- إلى أن دافع الإنجاز يؤثر على العديد من سلوكيات الفرد ومن جاهزيتها وأهم السلوكيات ما يلي:

أ- الأداء المتميز: حيث يتفوق الأفراد من ذوي دافعية الإنجاز العالية على الأفراد من ذوي دافعية الإنجاز المنخفضة في أداء الأعمال سواء اتسمت هذه الأعمال بالسهولة أو الصعوبة.

ب- المثابرة: يتسم الأفراد من ذوي دافعية الإنجاز العالية بالمثابرة في أداء الأعمال ولا ينفذون أيديهم حتى الانتهاء منها مقابل ذوي دافعية الإنجاز المنخفضة نقل لديهم هذه المثابرة.

ت- الالتزام والتكامل: توجد علاقة ارتباطية قوية بين ارتفاع دافعية الإنجاز وبين الالتزام والتكامل في أداء الأعمال، حيث يتصفون بالأنانية وحب الفردية في أداء الأعمال بحيث يظهر انجازهم الشخصي واضحا (ربيع، ٢٠٠٩).

٤) نظرية العزو لواينر: Attribution Theory

صاغ برنارد واينر (1972-1986) Weiner نظرية العزو، وتعد هذه النظرية من النظريات المهمة في مجال دراسة الدافعية الإنسانية بوجه عام، والدافعية للإنجاز بوجه خاص وتهتم هذه النظرية بكيفية إدراك الشخص لأسباب سلوكه وسلوك الآخرين، وأشار إلى أن الأفراد يرجعون الأسباب إما إلى عوامل خارجية (بيئة) مثل الحظ وصعوبة العمل، أو على عوامل داخلية (تتعلق بهم) مثل الجهد والقدرة (زايد، ٢٠٠٣)، ويوضح العزو في ضوء مصادره كالتالي:

جدول (٢) مصادر العزو

غير ثابت	ثابت	الثبات / العزو
المجهود	القدرة	عزو داخلي
الحظ	صعوبة المهمة	عزو خارجي

حيث يمكن استخلاص الآتي من الجدول السابق:

تكون الدافعية مرتفعة حيث يعزو الإنسان نجاحه أو فشله إلى عوامل داخلية مثل القدرة والمجهود، وفي حالة القدرة يكون الإنسان أكثر ثباتاً عليها، أما المجهود فهو غير خاضع للثبات إلى حد ما.

- تكون الدافعية منخفضة حينما يعزو الإنسان نجاحه أو فشله إلى عوامل خارجية مثل: صعوبة المهمة والحظ، وفي حالة صعوبة المهمة يكون الإنسان أكثر ثباتاً عليها من اتجاهه إلى الحظ كسبب.

- تتناقص الدافعية عندما يعزو الإنسان فشله إلى عوامل تتصف بالثبات، مثل القدرة وصعوبة المهمة.

- تتزايد الدافعية عندما يعزو الإنسان فشله إلى عوامل لا تتصف بالثبات مثل: المجهود أو الحظ (الفرماوى، ٢٠٠٤).

أي تظهر المشكلة عندما يعزو الفرد فشله لخصائص ومميزات ثابتة غير خاضعة للضبط، مثل القدرة. فهذا الفرد قد يبدي سلوك اللامبالاة، لأنه معتاد على الفشل، ومحبط، وغير مدفوع، وقليل الفائدة، واللامبالاة هي رد فعل منطقي للفشل إذا اعتقد الفرد أن المسببات التي يعزوها لأسباب خارجية لا يمكن تغييرها، أي أنها ثابتة وليست تحت ضبطه وسيطرته (Zo, 2003). كما أشار واينر أن دافعية الإنجاز بمثابة استعداد الفرد لتحمل المسؤولية والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف

معينة، والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي قد تواجهه والشعور بأهمية الزمن، والتخطيط للمستقبل (بني يونس، ٢٠٠٩).

وأوضح "اتكنسون" أن مؤشرات الدافعية للإنجاز من حيث قوتها أو ضعفها تتمثل في الآتي:

١- محاولة الوصول للهدف، والإصرار عليه.

٢- التنافس مع الآخرين وما يعنيه ذلك من سرعة الوصول للهدف، وبذل الجهد.

٣- أن يتم ذلك وفقا لمعيار الامتياز أو الجودة في الأداء (الرواحي، ٢٠٠٨).

ومن هذا نلاحظ وجود عدة عوامل تؤثر في مستوى إنجاز الفرد أي أنها تساهم في رفع أو خفض مستوى الإنجاز لديه، وهذه العوامل كالتالي:

١- الثقافة السائدة: حيث أن هذه الثقافة بنظمها وأعرافها وتقاليدها ومؤسساتها هي التي تشكل سلوك الفرد بما يتناسب مع طبيعتها السائدة، فالثقافة التي تساعد على الإنجاز تحت على الالتزام بالأنظمة ودقة العمل واحترام الزمن ووفرة الإنتاج وتوفير الخدمات المطورة، أما الثقافة الأخرى التي لا تدعو إلى الإنجاز فينتشر فيها الفوضى وعدم احترام الزمن والشحة في الإنتاج والهدر في الموارد وتدهور الخدمات وعدم مجارة التطور.

٢ - الأسرة: تستطيع الأسرة التأثير على إنجاز أبنائها من خلال أساليبها المتبعة في التنشئة، إذ يشير ماكلياند إلى أن الدفء الوالدي والأب غير المسيطر بالإضافة إلى معايير الوالدين هي عوامل مؤثرة في إنجاز الفرد، حيث أن الأفراد الذين لديهم درجة عالية من الإنجاز كان آباؤهم يحثونهم على الإنجاز العالي باستمرار مع إحاطتهم بالدفء الوالدي وبيئة المناخ النفسي المستقر في البيت، بعكس الأفراد المنخفضي الإنجاز حيث كان المناخ لديهم يتسم بالسيطرة والتسلط من جانب الأب، كما أن المناخ الأسري الذي تسوده أجواء التوتر وعدم التفاهم قد يعرض الفرد للقلق والتوتر مما يؤدي إلى تعطيل العمليات العقلية التي يعتمد عليها الإنجاز.

٣ - المؤسسات التربوية: وهي التي يقع على عاتقها تحديث المجتمع، حيث أنها مسؤولة عن إعداد الموارد البشرية التي تسهم في عملية النمو الاقتصادي للمجتمع، وبالتالي فإن أي تدني أو نقص في كفاءة هذه المؤسسات سيقلل من فاعليتها في المجتمع.

٤ - الطبقة الاجتماعية: قسم الباحثون في ميدان الاقتصاد وعلم الاجتماع مستويات الطبقة الاجتماعية بناء على كمية الدخل للأسرة ومهنة الأب والأم والمستوى التعليمي لها ونوعية المسكن ومنطقته وعدد الغرف والتسهيلات الثقافية الموجودة في البيت ووسائل الراحة وعدد أفراد الأسرة، وقد أشارت عدة دراسات أن دافعية الإنجاز تتأثر بالطبقة الاجتماعية، حيث وجد أن الطبقة الميسورة الحال هي أكثر الطبقات توجهاً نحو الإنجاز وتحقيق النجاح والتفوق وبعكس ذلك الطبقة الدنيا والتي تركز على تحصيل الرزق (الخيرى، ٢٠٠٨).

كما أشار الغافري (٢٠٠٩) إلى الفروق بين الجنسين كعامل آخر يمكن أن يؤثر في مستوى إنجاز الفرد، حيث لا تزال نتائج البحوث حول الفروق بين الذكور والإناث في الدافعية للإنجاز غير متسقة وأن المجال في حاجة إلى بحوث أكثر من الثقافات المختلفة.

٥) نظرية ماسلو (هرم الحاجات) :

يرى أن لدى الإنسان عددا من الحاجات الفطرية وأن دافعية الإنجاز مكون أساسي في تحقيق الإنسان لذاته، وقد افترض أن حاجات الإنسان مرتبة ترتيبا هرميا على أساس قوتها، وهذه الحاجات هي:

١. الحاجات الفسيولوجية
٢. حاجات الأمن
٣. حاجات الانتماء والحب
٤. حاجات التقدير
٥. الرغبة في المعرفة والفهم
٦. الحاجات الجمالية
٧. تحقيق الذات (تتضمن شقين: احترام الذات كالثقة بالنفس والإنجاز، والتقدير من الآخرين: كالمكانة والشهرة والمركز)

على الرغم أن الحاجات العليا لا تتصل اتصالاً مباشراً بالبقاء، إلا أن إشباعها مرغوب بدرجة أكبر من إشباع الحاجات الدنيا، فإشباع الحاجات العليا يؤدي إلى سعادة أعمق، وراحة أكثر استقراراً (أبو أسعد وعربيات، ٢٠٠٩).

وتتوقف سعادة الفرد على مستوى الحاجات التي يستطيع اتباعها كما ترتبط الصحة النفسية بإشباع الحاجات العليا مثل الاستقلالية، التحدي، المسؤولية، الإنجاز (موسى، ٢٠٠٧).

٦) نظرية الحاجات ليمان بورتير (Lyman Portter)

قام بورتير بتكييف نظرية الحاجات لماسلو لخلق بيئة تعزز النمو في مؤسسة العمل، وقد حذف الحاجات الفسيولوجية في المستوى الأول من هرم ماسلو، لأنه يرى أن هذه الحاجات لا تشكل دافعاً للفرد، لأن إشباعها مضمون.

وأكدت على أن سلوك الأفراد يتجه دوماً إلى إشباع الحاجات الغير المشبعة، وأن إشباع حاجات الفرد يجب أن يرتبط بأدائه في العمل، وهذه الحاجات هي:

▪ الحاجات إلى تحقيق الذات، على العمل بأقصى طاقة، الشعور بالنجاح، إنجاز الأهداف كما تم تحديدها.

▪ الحاجة إلى الاستقلالية، السيطرة على موقف العمل، التأثير في المؤسسة، الشعور باحترام الذات، الاحترام من قبل الآخرين، الترقية، المكافأة .

▪ الانتساب للجماعة، الأصدقاء الجمعيات المهنية.

▪ الحاجة إلى الأمن، الأجور، خط التقاعد، العدل، التقييم (بني يونس، ٢٠٠٩).

٧) نظرية القدرة على رؤية الذات المستقبلية ودافعية الإنجاز (future possible self) يقول (Vasquez) أن أفكار الناس عن المستقبل قد تؤثر في مشاعرهم الحالية وفي دوافعهم وسلوكهم، والقدرة على تخيل المستقبل الذي يتمنى الفرد تحقيقه يمكن أن يؤدي إلى زيادة الدافعية والجهد للوصول إليه (أحمد، ٢٠٠٨).

كما ذكر (الحيدري، ١٤١٨هـ) من النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز ثلاث نظريات متداخلة هن:

١- نظرية مستوى الطموح Level of Aspiration Theory:

تتناول هذه النظرية الإنجاز الذي يتوقع الفرد أن يحققه في عمل معين، فالفرد يقيس نجاحه أو فشله فيما حققه في ضوء ما يطمح في الوصول إليه.

وتحاول هذه النظرية ان تجيب على سؤالين هما:

ما محددات مستوى الطموح ؟

ما ردود الفعل لتحقيق مستوى الطموح أو ترك تحقيقه ؟

أي أن النظرية تحاول أن تدرس الفرق بين الإنجاز الفعلي ومستوى الطموح الذي يطمح الفرد في الوصول إليه.

٢- نظرية التعارض Discrepancy Theory:

تنظر هذه النظرية إلى الدافعية إلى العمل في ضوء التعارض بين المستوى الفعلي للأداء والمستوى السابق تحديده لطبيعة هذا الأداء فكلما اقترب الفرد في أدائه الفعلي من المستوى المحدد زاد رضاه عن عمله ودافعيته لأدائه والعكس صحيح. ويوضح لوك (Lock) أن التعارض الذي يدركه الفرد بين أدائه الفعلي والمعياري أو المحدد سابقا هو الذي يؤثر على دافعية الفرد للعمل وليس التعارض الحقيقي، إذ أن درجة الدافعية تتحدد بالفارق بين ما يريده الفرد فعلا وبين ما يدركه ويحصل عليه.

٣- نظرية وضع الهدف Goal Setting Theory:

وهذه النظرية هي الترجمة العملية للنظريتين السابقتين، وإن كانت أقرب منهما إلى الواقع العملي التطبيقي لكونها أكثر قابلية للترجمة إلى برامج محددة قابلة للتطبيق، حيث تقوم هذه النظرية على فكرة مؤداها أن دافعية الافراد يحركها السعي لتحقيق أهداف وغايات تمثل نوايا لها منفعة أو قيمة لدى الفرد تعبر عن الأشياء التي يفضلها الفرد ويعتقد أنها تحقق رفاهيته وسعادته.

- أنواع دافعية الإنجاز :

هناك نوعين من الدافعية في الإنجاز وهما:

أ) دافعية الإنجاز الذاتية: وهي تتضمن تطبيق المعايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الإنجاز.

ب) دافعية الإنجاز الاجتماعية : وتتضمن تطبيق معايير التفوق الذي يعتمد على المقارنة الاجتماعية في الموقف، أي مقارنة أداء الفرد بالآخرين (الرواحي، ٢٠٠٨).

وتعتبر دافعية الإنجاز من حيث المنشأ ضمن الدوافع الاجتماعية التي يكسبها الفرد خلال مراحل حياته المختلفة من البيئة والإطار الحضاري الذي يعيش فيه، والتي تتأثر بالسياق النفسي الاجتماعي للفرد حيث يطلق عليها أحيانا " الدوافع السيكلوجية " (خليفة، ٢٠٠٠).

كما أشار ماكيلاند إلى اتجاهين متميزين عند وصفه لدافعية الإنجاز وذلك من خلال تفرقة بين محاولة الفرد للإنجاز من خلال التدعيم الاجتماعي أو الإثابة الفورية وبين أولئك الأفراد الذين ينجزون لتبنيهم الإنجاز على أنه قيمة فلا يحرصون على التدعيم الخارجي أو شهادة الناس لهم بالتفوق ولكنهم فقط يكونون أكثر حساسية للإشباع الذاتي والإحساس بالتفرد (رشوان، ٢٠٠٦).

- مكونات دافعية الانجاز :

هناك ثلاث مكونات على الأقل لدافع الإنجاز وهي :

- الحافز المعرفي : الذي يشير الى محاولة الفرد إشباع حاجاته لأن يعرف ويفهم، حيث فالمعرفة الجديدة تعين الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أكبر فإن ذلك يعد مكافأة له .

- توجيه الذات: وتمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة والصيت والمكانة التي يحرزها عن طريق أدائه المتميز والملتزم في الوقت نفسه بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها، بما يؤدي الى شعوره بكفايته واحترامه لذاته.

- دافع الانتماء بمعناه الواسع: الذي يتجلى في الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين، ويتحقق إشباعه من هذا التقبل بمعنى أن الفرد يستخدم نجاحه الأكاديمي بوصفه أداة للحصول على الاعتراف والتقدير من جانب أولئك الذين يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه (عثمان، ٢٠١٠).

- الخصائص المميزة للأفراد ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة:

يتصف الأفراد ذوو دافعية الإنجاز بصفات تميزهم عن غيرهم في جانب الدافعية، فهم أكثر ميلا للثقة بالنفس وإلى تفصيل المسؤولية الفردية، والحصول على درجات مدرسية جيدة، ويقاومون الضغط الاجتماعي الخارجي، ويتميزون بالطموح العالي (المشرفي، ٢٠١٢).

ويمكن تشخيص السمات الشخصية لذوي دافعية الإنجاز المرتفع في الصفات التالية: الثقة في النفس والاعتزاز بالذات، والاهتمام والالتزام بالمسؤولية، الحصول على درجات مرتفعة في الأداء الوظيفي، القيام بأنشطة ملحوظة سواء في العمل أو البيئة، مقاومة الضغوط الاجتماعية التي يتعرضون لها، التخطيط للمستقبل بحرص والاهتمام بوضع البدائل ودراستها، الشعور بسرعة مرور وانتهاء الوقت قبل أن ينجزوا ما لديهم، محاولة التعرف على نتائج أعمالهم بشكل مباشر منتظم، التحكم في الأفكار وتناولها وتنظيمها بشكل جيد، التغلب على العقبات (الهميمي، ٢٠٠٧).

كما يمتاز الأفراد ذوو الدافعية العالية للإنجاز بقدرتهم على وضع تصورات مستقبلية معقولة ومنطقية في تصوراتهم للمشكلات التي يواجهونها، والتي تمتاز بأنها متوسطة الصعوبة ويمكن تحقيقها (بو حمامة وآخرون، ٢٠٠٦).

ويؤكد قشقوش ومنصور (١٩٧٩) أن دافعية الإنجاز العالية تحفز أفرادها على مواجهة المشكلة والتصدي لها، ومحاولة حلها والتغلب على كل الصعوبات والعقبات التي تعترضهم. وأن هذه الفئة من الأفراد تعمل على أداء المهمات المعتدلة الصعوبة وهم مسرورون، ويبدون موجهين نحو العمل بهمة عالية، وعلى العكس من ذلك فإن منخفضي دافعية الإنجاز يتجنبون المشكلات، وسرعان ما يتوقفون عن حلها عندما يواجهون المصاعب (شواشرة ، ٢٠٠٧).

كما يصف (عثمان، ٢٠٠٩) ذوي الإنجاز المرتفع بتحمل المخاطرة المتوسطة، أي أن هناك إمكانية حساب احتمالات هذه المخاطرة، مما يعني ذوي الإنجاز المرتفع يفضلون الأعمال التي يعرفون كيف ومتى يقومون بها، حيث يرى أتكسون بأن احتمالات النجاح عندما تكون عالية لدى الفرد في المهمة التي يريد القيام بها فإن القلق المرتبط بالفشل والخوف من تلك المهمة يكون قليلاً، حتى تتلاشى احتمالات الفشل تقريباً، وفي حالة ضعف أو انخفاض احتمالات النجاح لدى الفرد في المهمة التي يريد القيام بها وبخاصة حين تكون المهمة صعبة جداً فإن الفشل يصبح مؤكداً، فدافعية الإنجاز تعود إلى ما يعتقد الفرد نحو الشيء المراد إنجازه، وعليه فإن البيئة لها دور كبير في دافعية الإنجاز كما أشار إلى ذلك عدد من الباحثين، فهي ترتبط بعدد من السمات داخل البيئة والتي من شأنها أن تعمل على تقوية دافعية الإنجاز لدى الفرد، كالمنافسة والجدية في العمل والسرعة في الأداء والاستقلالية والثقة بالنفس (المشرفي، ٢٠١٢).

فالأفراد المنجزين يميلون بصورة فطرية للرغبة في أنشطة العمل لاعتقادهم بأنهم يشتركون في الأنشطة بناء على إرادتهم الخاصة، أي بناء على أنهم يريدون الاشتراك بالفعل، وليس عن طريق فرض الاشتراك عليهم في أنشطة العمل (زايد، ٢٠٠٣).

- الخصائص المميزة للأفراد ذوي دافعية الإنجاز المنخفضة:

أن الأفراد ذوي دافعية الإنجاز المنخفضة يرفضون أداء الأعمال التي يشعرون أن قدراتهم على أدائها أقل من الآخرين أو التي تتطلب منهم جهوداً ومثابرة وتثبط هماتهم بسرعة عندما تواجههم عوائق حتى ولو كانت بسيطة ويستسلمون للفشل بسرعة عادة ويقبلون على الأعمال السهلة

المضمونة النجاح وكثيرا ما يقنعون أنفسهم بأن فشلهم كان نتيجة لأسباب خارجية خارجة عن إرادتهم فالنجاح من وجهة نظرهم حظ أو مصادفة وهم ليسوا من المحظوظين (الخيرى، ٢٠٠٨).

ومن هنا نلاحظ أن هناك فروقاً بين ذوي الدافعية الإنجاز المنخفضة والمرتفعة، أن ذوي الدافعية المرتفعة يكونون أكثر نجاحاً في العمل، ويحصلون على ترقيات في وظائفهم وعلى نجاحات في إدارة أعمالهم أكثر من ذوي الدافعية المنخفضة (علاونة، ٢٠٠٤).

وفي كل الأحوال فإن دافع الإنجاز ليس مطلقاً ولا يظهر بمستوى واحد عند الفرد في كل الأحوال ويرى بعض الباحثين بأن دافع الإنجاز يتضمن ثلاثة أبعاد هي: الطموح العام والتحمل والمثابرة على بذل الجهد، وقد توصل الشريبي إلى إحدى عشرة سمة تعبر عن الدافع للإنجاز، هي: الطموح، المثابرة، والاستقلال، والثقة بالنفس، والإتقان، والحيوية، والفتنة، والتفاؤل، والمكانة، والجرأة الاجتماعية. (بني يونس، ٢٠٠٩)

ولقد تبنت الباحثة في إعداد مقياس الدراسة على عاملين لقياس دافعية الإنجاز لدى العاملين في دائرة تقنية المعلومات بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الشرقية وهما:

١- عامل الطموح: يقصد به أن الفرد يقيس نجاحه أو فشله فيما حققه في ضوء ما يطمح في الوصول إليه وتحقيقه (الحيدري، ١٤١٨هـ)، وقد عرفه راجح: بأنه المستوى الذي يرغب الفرد في بلوغه أو يشعر أنه قادر على بلوغه، وهو يسعى لتحقيق أهدافه في الحياة وإنجاز أعماله اليومية (عبدالفتاح، ١٩٩٠). ويعد مستوى الطموح جزءاً مهماً وأساسياً في البناء النفسي للإنسان فهو يبلور ويعزز الاعتقادات التفاؤلية عند الفرد بكونه قادراً على التعامل مع أشكال مختلفة من الضغوط النفسية، وعلى الرغم من تنوع الدراسات التي تعرضت على نحو مباشر بين الطموح ودافعية الإنجاز كانت قليلة إلا أنها أوضحت نتائجها إلى وجود علاقة إيجابية بين مستوى الطموح ودافعية الإنجاز (سالم، وكوكو، وهارون، ٢٠١٢)

٢- عامل المثابرة: فهي سمة بالغة القيمة في الحياة الحديثة، وتعد من الموضوعات الأولى التي تناولها الكثير من الباحثين في مجال علم النفس وقد أشار إليها رينز: بأنها القدرة على استمرارية الطاقة، ونظر إليها هب: بوصفها فعل موجه لتحقيق هدف، أما فيتزر: فيرى أن النموذج العام

لموقف المثابرة هو الذى يواجه فيه الفرد مهمة صعبة جدا ولا يمكن حلها ولكنه يستمر في العمل في سبيل الحياة دون التقيد بوقت أو عدد المحاولات (إمام، ٢٠٠٧)، وكما يعرف بأن الأفراد من ذوي دافعية الإنجاز العالية يتسمون بالمثابرة في أداء الأعمال ولا ينفذون أيديهم حتى الانتهاء منها مقابل ذوي دافعية الإنجاز المنخفضة الذين تقل لديهم هذه المثابرة (ربيع، ٢٠٠٩).

- قياس الدافعية للإنجاز:

تصنف مقاييس دافعية الإنجاز إلى قسمين: الأولى مقاييس إسقاطية (مقياس الإنجاز لمكيلاندا، الاستبصار، التعبير عن طريق الرسم)، والثانية مقاييس موضوعية (استخبار الدافع للإنجاز، التوجة نحو الإنجاز، ومقياس راي - لن لدافع الإنجاز) (عثمان، ٢٠١٠).

-العاملين بدائرة تقنية المعلومات

في إطار سعي المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان لتجويد الأعمال التي تقوم بها وتحسينها والإسراع في تقديمها للمستفيدين منها، كان لا بد لهذه المؤسسات وتحت ضغط التغيير المستمر أن تعيد هندسة الهيكل الإداري وأجهزته، أو هندسة سبل إيصال البيانات والمعلومات إلى هؤلاء المستفيدين من خلال تقنية المعلومات، وبالأخص في المؤسسات التربوية لبناء علاقة فاعلة بين المدرسة ومختلف مؤسسات المجتمع الرسمية وغير الرسمية لاسيما الأسرة (الهنائي، ٢٠١١).

- مفهوم تقنية المعلومات

يشير الحسنية (٢٠٠٢) بأن المعلومات هي عبارة عن بيانات تم تحويلها وتشغيلها لتصبح لها قيمة، وبالتالي فإن "المعلومة تمثل معرفة لها معنى وتفيد في تحقيق الأهداف".

ويشير مصطفى (٢٠٠٢) إلى أن المعلومات هي "بيانات تمت معالجتها بأي من الطرق الحسابية أو المنطقية لتستخدم في اتخاذ قرارات فعالة ومؤثرة ويمكن استخدامها في مراحل تالية لإنتاج معلومات جديدة.

وقد أشار العكرش (١٩٩٣، ص ١٣) إلى عدة مصطلحات لمفهوم تقنية المعلومات منها:

- هي الأنظمة العلمية والتقنية والهندسة والطرق الإدارية المستخدمة في التعامل مع المعلومات ومعالجتها، واستخدامها، والحاسبات وتفاعلها مع الإنسان والآلات، والأمور الاجتماعية والاقتصادية، والثقافية المرتبطة به.

- وتعني تقنية المعلومات جمع المعلومات وتخزينها ومعالجتها وبحثها والاستفادة منها. وهي لا تقتصر على الأجهزة والبرامج بل تسلم بأهمية الإنسان والأهداف التي يضعها لهذه التقنية والقيم التي أملت هذه الاختبارات ومعايير التقويم المستخدمة لمعرفة ما إذا كان يتحكم فيها ويستفيد منها.

- مهام وواجبات تقنية المعلومات.

نتيجة للدور الكبير الذي تقوم به وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان والتي تمثل أحد أهم وأكبر قطاعات البنية التحتية الاستراتيجية كونها تخدم شريحة كبيرة من المجتمع وتشرف على عمليات التربية والتعليم التي تصب مخرجاتها لصالح المجتمع، كان لابد من إعادة لتقييم وتطوير نظم العمل القائمة حتى تتناسب مع المرحلة الرقمية القادمة خصوصا في ظل سعي حكومة السلطنة لتحقيق الحكومة الإلكترونية .

ومن أهم المهام والواجبات التي اقتصت بها دائرة تقنية المعلومات في سلطنة عمان الآتي:

١- تقديم الدعم الفني وإدارة خطط التدريب وإعداد دليل المستخدم لنظام التعليم الإلكتروني والمكتبة الإلكترونية.

٢- إنتاج وتوزيع المحتوى التعليمي الرقمي والمرئي والسمعي للمدارس ومتابعة توظيفها.

٣- الإشراف على مراكز مصادر التعلم ومتابعة أدائها.

٤- الإشراف على العاملين بمراكز مصادر التعلم ومتابعة تطوير أدائهم.

٥- وضع خطط الطوارئ لوظائف ومشاريع القسم.

٦- إدارة خطط التوعية والتدريب للمجتمع والمستفيدين من نظام البوابة التعليمية.

٧- تقديم الدعم الفني لمستخدمي الأجهزة المكتبية والمدرسية وملحقاتها.

- ٨- إدارة نظام البوابة التعليمية ومتابعة تطبيقه وتقديم الدعم الفني للمستخدمين منه.
- ٩- حفظ النسخ الاحتياطية للأنظمة والعمل على إعادة استعمالها عند الحاجة.
- ١٠- الإشراف الفني على برامج الإدارة المدرسية والجدول المدرسي والمكتبة المدرسية وتقديم الدعم الفني لمستخدميها.
- ١١- تقديم المقترحات لتحسين عمل الأجهزة والأنظمة وتدريب المستخدمين.
- ١٢- حفظ وتحديث كافة بيانات الأجهزة المكتبية والمدرسية وملحقاتها وبيانات توزيعها وفترات الضمان والشركات الموردة ومتابعة عمليات شرائها.
- ١٣- تقديم الرأي الفني حول جدوى توفير أو استبدال أو ترقية الأجهزة المكتبية والمدرسية وملحقاتها.
- ١٤- الإشراف الفني للشبكة المحلية واللاسلكية والعالمية وملحقاتها.
- ١٥- تنفيذ المعايير الأمنية للشبكة وحماية أجهزتها وملحقاتها.
- ١٦- التأكد من استمرارية تدفق البيانات على الشبكة على أسس منظمة.
- ١٧- حفظ وتحديث بيانات كافة بيانات أجهزة الشبكة السلكية واللاسلكية وملحقاتها وبيانات توزيعها وفترات الضمان والشركات الموردة ومتابعة عمليات شرائها.
- ١٨- إدارة نظام البريد الإلكتروني وأنظمة التواصل الداخلي.
- ١٩- الإشراف الفني لغرف الأجهزة المركزية وملحقاتها، وتنفيذ المعايير الأمنية لها.
- ٢٠- إدارة برامج حماية الشبكة من الفيروسات والاختراق.
- ٢١- الإشراف الفني لشبكة الاتصالات وأجهزتها وملحقاتها، وتقديم الدعم الفني لمستخدميها.
- ٢٢- الاشتراك في لجان الجرد السنوي ولجان البيع بالمزاد العلني.
- ٢٣- الإشراف على استلام الوسائل التعليمية والقيام بتوزيعها على المدارس ومتابعة توظيفها.
- ٢٤- إقامة الندوات والورش التدريبية في مجال الوسائل التعليمية.
- ٢٥- القيام بالجرد السنوي للوسائل التعليمية وإعداد دراسة باحتياجات المنطقة وتزويد المديرية العامة لتطوير المناهج بها .
- ٢٦- إعداد قوائم التوزيع للوسائل التعليمية حسب الآلية المعتمدة من المديرية العامة لتطوير المناهج (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٣).

و في ظل ثورة التكنولوجيا التي يشهدها العالم، ونتيجة لعمق هذا التطور وسرعته في مجال مجتمع المعلومات، ونتيجة لزيادة التعاملات اليومية وتعقد عمليات الإدارة، فقد اتجه تفكير القائمين لتصميم وبناء نظام معلومات يستخدم التقنيات الحديثة كالحاسبات الإلكترونية للتواصل بين أفراد المجتمع (عطاون، ٢٠١٢)، فالبريد الإلكتروني يعتبر أحد وسائل الأتصال، إذ يمكننا عن طريقها إرسال الرسائل و محاورة الآخرين وعرض أفكارنا وآرائنا والاطلاع على أفكار الآخرين وآرائهم، فهي وسيلة للتفاعل والتعامل بين الأشخاص والمؤسسات والهيئات المختلفة. وعند استخدام أي وسيلة اتصال، ينبغي الالتزام بمجموعة من الآداب والضوابط، أهمها كما يراها بخيت (٢٠٠٤):

- اتبع القواعد الأخلاقية التي تستخدمها في الحياة العادية، وتذكر دائما أن هناك شخص أو أشخاص يتلقون رسائلك وأفكارك وآرائك، وأنه ينبغي عليك احترامهم واحترام أفكارهم وآراءهم، وأن كل رسالة ترسلها عبر البريد الإلكتروني تعبر عن شخصيتك فاحرص على تقديم أفضل صورة عن نفسك.
- لا تكن عدائي، وكن مهذبا ولا تستخدم لغة بذيئة، ولا تكن مجادلا لمجرد المجادلة، ولا تفترض حصولك على جواب فوري على كل استفسار، فقد يكون الطرف الآخر مشغولاً.
- ذكر موضوع الرسالة، فقراءة موضوع الرسالة هي الطريقة الأسهل لتتبع الكم الهائل من الرسائل الإلكترونية.

ومن وجهة نظري أرى أن من الأخلاق والآداب العامة التي يجب أن يتحلى بها الفرد عند استخدام أي وسيلة اتصال وبالأخص العاملين على البريد الإلكتروني كوسيلة اتصال أساسية :

- ١- احترام الطرف الآخر: لاختلاف الأفكار والآراء بين المرسل والمستقبل وتجنب الإساءة إلى الآخرين أو جرح شعورهم.
- ٢- الالتزام بعدم الإضرار بالآخرين:
- طرح موضوع العمل المطلوب تنفيذه بصورة واضحة والكتابة بلغة سليمة وواضحة ومفهومة للطرف الآخر.
- التسامح تجاه ما يصدر عن الآخرين من أخطاء أو إساءات، وحسن الظن به.

ومن هنا كانت تقنية المعلومات لازمة من لوازم تقدم النشاط البشري حيث اختصرت أبعاد الزمان والمكان وصار العالم فيه قرية كونية يؤثر ما يحدث في أرجائها في بعض ويتأثر ببعضه، كما أصبحت تقنية المعلومات إحدى ظواهر المجتمع نظراً لكونها نتاج تفاعل الإنسان مع مجتمعه (العكرش، ١٩٩٣).

وإذا ما أخذنا التغيرات التقنية في وسائل الاتصال والمعلومات مثلاً كالبريد الإلكتروني، كونها حلقة الوصل بين العاملين في دائرة تقنية المعلومات فإننا نجد عدداً من الصفات والسلوكيات التي تميزه كالتالي :

١- الاتصال بالآخر: يتيح الاتصال بالبريد الإلكتروني الاتصال بالطرف الآخر بسرعة فائقة والتعامل معه بكل يسر عند توفر شبكة الأنترنت، ومن الممكن تسمية ذلك ازدياد " أهمية التواصل" بين البشر، ولكن في الوقت نفسه نلاحظ أن هذا الاتصال يبقى " كتابياً" وليس مباشراً. كما يلاحظ أن هذا الشكل من الاتصال يطغى على اتصال الفرد المباشر والحميم بالآخر مما يمكن له أن يجعله هامشياً وثانوياً، ومع ازدياد أهمية قيمة الاتصال كقيمة إنسانية وما يتبعها من تطور في مهارات اللغة والتفاهم والحوار بين الفرد والآخرين تبقى نوعية هذا الاتصال خاصة وغير مباشرة مما يمكن أن يساهم في عزلة الفرد عملياً وانطوائه، ما لم يحدث توازن وتوجيه لهذا النمط من الاتصال.

٢- الفردية والذاتية : تتميز تقنيات الاتصال عبر البريد الإلكتروني بأنها تنمي الفردية والذاتية، وهي تمنح المستخدم لها قدرات على التحكم بضغط الأزرار وبسرعة التنقل من موضوع إلى آخر كذلك من أشخاص إلى آخرين، وفقاً لمزاج الفرد وتفكيره وإرادته. حيث يكون معه بريد لأكثر من فرد إن لم يكن الجميع، ويمكن تداوله وارسال رسائل قد تكون تهجمية وفي ذلك اعتداد بالذات وإرضاء للفردية والنرجسية والانا، وهكذا يشعر الفرد ظاهرياً أنه مستقل وحر ويتصرف كما يريد مضخماً وهم الفردية والنرجسية ولكنه في نفس الوقت معرض للتدخل والاجتياح، ومن المتوقع أن يؤكد ذلك قيماً وصفات سلبية مثل القلق والحذر والشك وعدم الأمان (المالح، ٢٠١٣).

لذا نرى أن الفرد في ظل ثورة المعلومات يواجه سيلا لا ينقطع من المعلومات يجاهد للتأكد من صحتها والتمييز بينها واختيار ما يناسبه من معلومات فهو إذن بلا قوة وهو عبارة عن مكون من مكونات الاغتراب الذي يقصد به حالة معينة لعلاقة الإنسان بنفسه وبغيره من الناس وأن الإنسان يشعر بالعزلة لأنه قد انفصل عن الطبيعة وعن بقية البشر (عثمان، ٢٠٠١).

وهناك إجماع بين عديد من الدارسين والباحثين على أن تكنولوجيا الاتصال الحديثة، ومنها البريد الإلكتروني قد فتحت عصراً جديداً من عصور الاتصال والتفاعل بين البشر، وفي فترة المعلومات والمعارف التي تقدمها لمستخدميها، ولكن على الجانب الآخر هناك أيضاً مخاوف مشروعة من الآثار السلبية الجسدية والنفسية والاجتماعية والثقافية التي قد تحدثها، وقد أظهرت العديد من الدراسات أن الجلوس أمام الشبكة المعلوماتية لعدة ساعات في اليوم يصيب الشخص بأعراض تشبه نوعاً ما الإدمان الذي يسببه التعاطي الزائد عن الحد للمخدرات والكحوليات ومن تلك الأعراض النفسية والاجتماعية تشمل الوحدة، والإحباط، والاكتئاب، والقلق، والتأخر عن العمل، وحوث مشكلات زوجية وفقدان للعلاقات الأسرية الاجتماعية، مثل قضاء وقت كاف مع الأسرة والأصدقاء. والأعراض الجسدية تشمل التعب والخمول والأرق، والحرمان من النوم، وآلام الظهر والرقبة، والتهاب العينين، وهذا بالإضافة لمخاطر الإشعاعات الصادرة عن شاشات أجهزة الاتصال الحديثة، وأيضاً تأثير المجالات المغناطيسية الصادرة عن الدوائر الإلكترونية والكهربية (أحمد، ٢٠١٣).

ونظراً لأهمية دور العاملين في دائرة تقنية المعلومات في الميدان التربوي وما يقدموه من خطط وبرامج تساعد على إنجاح العملية التعليمية التعلمية فإن من الواجب الاهتمام بهم وتوفير المناخ المناسب وكونها الفئة التي تتعرض لبعض الضغوطات والصراعات التي تسببها الثورة المعلوماتية السريعة. حيث لا يمكننا اتهام التطور التقني بالمخاطر السلبية فالعلم وسيلة بيد الإنسان والمجتمع يمكن أن يستخدمه في سعادة البشر، ولا بد من التعامل مع الواقع والظروف المعاصرة دون الهرب إلى الأمام أو إلى الخلف، ويبدو أن هناك تحديات كبيرة تحتاج إلى دافعية إلى الإنجاز.

البرنامج الإرشادي الجمعي لتنمية دافعية الإنجاز:

تعد دافعية الإنجاز من المفاهيم النفسية التي أثارت جدلاً ونقاشاً بين علماء النفس وحظيت باهتماماتهم، إذ تصدت لها البحوث والدراسات لوصفها وتفسيرها، وأخذ كل باحث يعرفها من إطار عمله، ومن إطار النظرية التي يتبناها (بني يونس، ٢٠٠٩)، حيث يعتبر مصطلح دافعية الإنجاز من المصطلحات التي زاد الاهتمام بها في الدراسات النفسية، وهي التي تؤثر في مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها (الحامد، ١٩٩٦)، فهي مكون أساسي في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته وتوكيدها، حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه، كما تعتبر من العوامل الهامة في عملية توافق الفرد مع طبيعة عمله ومدى شعوره بالرضا والتقبل والراحة النفسية وعامل مهم في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه وإدراكه للموقف فضلاً عن مساعدته في فهم وتفسير سلوكه وسلوك المحيطين به وقد برزت هذه الدافعية في السنوات الأخيرة كأحد المعالم المميزة في الدراسة والبحث في ديناميات السلوك بل ويمكن اعتبار دافعية الإنجاز واحدة من منجزات الفكر السلوكي (الخيرى، ٢٠٠٨).

ويرى ماكيلاند أن دافع الإنجاز دافع مكتسب يرتبط إيجابياً بالاستقلال، ويمكن تنميته تجريبياً من خلال برامج تربوية وتعليمية. فقد أشارت نتائج دراسته إلى إمكانية تنمية دافعية الإنجاز تجريبياً، وأنه ينمي لدى الفرد السعي نحو الإتقان والتميز، والقدرة على تحمل المسؤولية، والقدرة على تحديد الهدف، والقدرة على استكشاف البيئة، والقدرة على التنافس مع الذات والآخرين، والقدرة على تعديل المسار، القدرة على التخطيط لتحقيق الهدف.

لذا استخدمت الباحثة برنامج الإرشاد الجمعي حيث يضم مجموعة من الإجراءات والتدريبات التي تدعم العاملين على المثابرة والطموح المستمر مستندة لمجموعة برامج في دافعية، فبقدر ما يرتبط دافع الإنجاز لدى العاملين في العمل بقدر ما يزيد دافعهم الإنجازي في المواقف الحياتية العامة.

حيث عرف البرنامج الإرشادي بأنه برنامج مخطط ومنظم في ضوء أسس علمية لتقديم الخدمات الإرشادية المباشرة وغير المباشرة للأفراد فردياً وجماعياً بهدف مساعدتهم في تحقيق النمو السوي والتوافق النفسي (زهران، ٢٠٠٢).

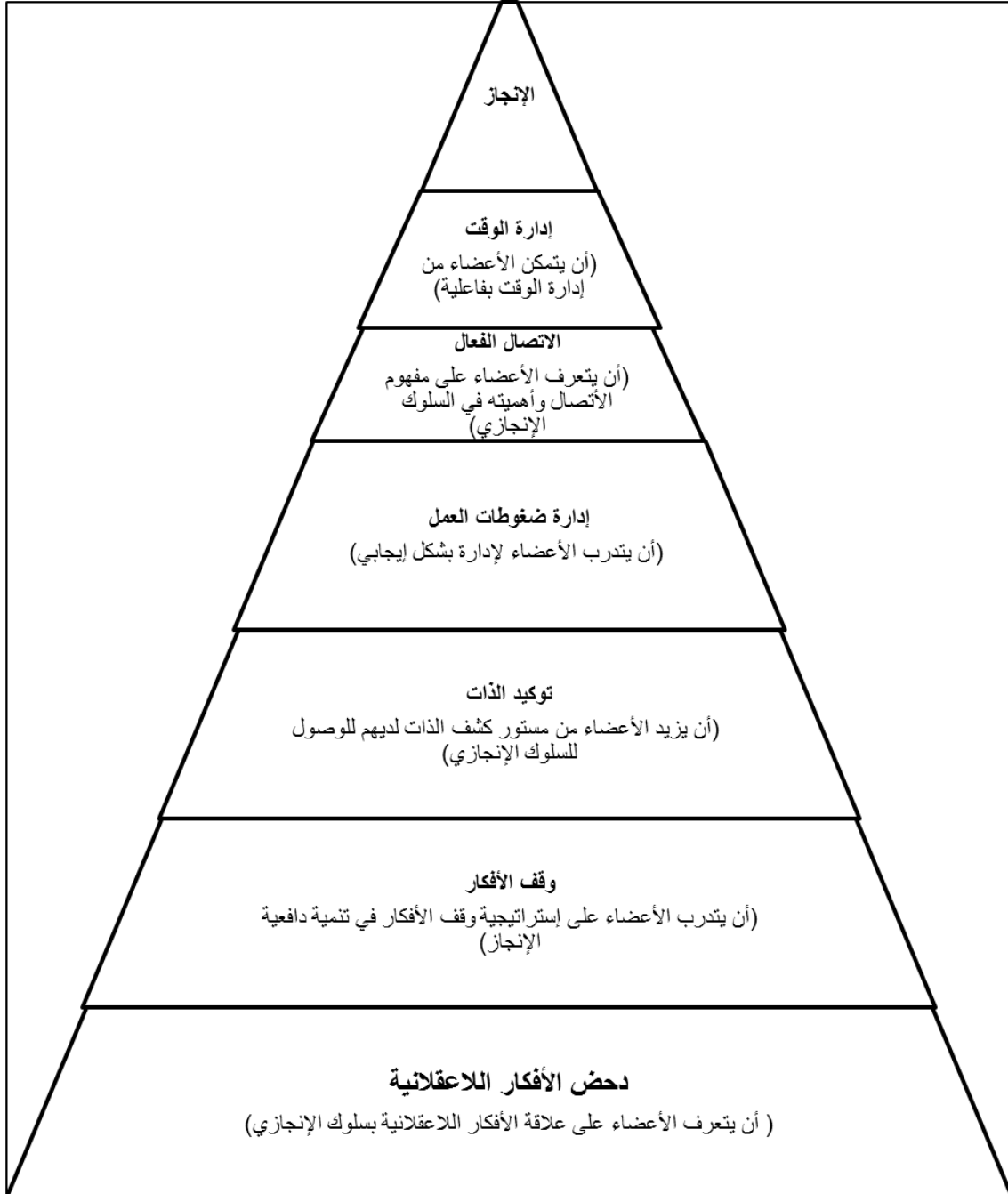
كما عرفه جازدا (Gazda) ١٩٨٤ بأنه: العملية الديناميكية الشخصية المتبادلة بين أعضاء المجموعة الإرشادية والمركزة على الأفكار الشعورية والسلوك وما يتصل بذلك من إجراءات علاجية مثل التنفس الانفعالي والثقة المتبادلة والاهتمام والتفاهم والتقبل والمساندة والتأييد المتبادل بين أعضاء المجموعة من أجل تحقيق النمو النفسي لهؤلاء الأعضاء ومساعدتهم في مواجهة مشكلاتهم (أبو أسعد، ٢٠١١).

وتستند الباحثة إلى بعض النظريات المرتبطة بدافعية الإنجاز حيث لا توجد نظرية واحدة جامعة ومائعة في تفسير الدافعية، بل توجد نظريات عديدة تختلف كل واحدة عن الأخرى في تفسير الدافعية لاختلاف الخلفية النظرية لعلماء النفس، وكلها انحصرت بصورة ثابتة بين اتجاهين فلسفتين هما: الاتجاه العقلاني والاتجاه اللاعقلاني (بني يونس، ٢٠٠٩).

فقد قامت الباحثة بتصوير هرم بلوغ الإنجاز من خلال الشكل التوضيحي الذي يستند عليه البرنامج التالي:

الشكل (٢)

بعض الأساليب المستخدمة في البرنامج لتنمية دافعية الإنجاز من تصميم الباحثة



ثانياً: الدراسات السابقة:

حرصاً من الباحثة على محاولة الاستفادة من الدراسات السابقة، حاولت تتبع الدراسات العربية والأجنبية حسب علمها، وما حصلت عليه من دراسات تناولت دافعية الإنجاز، وما يتعلق بها، وما يترتب عليها، باستخدام أوعية المعلومات البحثية المتوفرة، وأوعية المعلومات من المكتبات سواء داخل السلطنة أو خارجها، واستطاعت أن تحصل على البحوث والدراسات النظرية والميدانية، ورتبتها ترتيباً تنازلياً من الأحدث إلى الأجد، بغرض الاستفادة مما توصل إليه الآخرون .

• أولاً: دراسات تناولت دافعية الإنجاز :

١. دراسة فيرمر وزملائه (Vermer, et al., 2000) بعنوان " أثر كل من دافعية الإنجاز والنوع في سلوك حل المسائل الحسابية، لدى طلبة الصف السادس الابتدائي" قام الباحثون باختيار عينة مكونة من (١٦٠) طالبا وطالبة، تراوحت أعمارهم بين (١١-١٢) سنة ينتمون إلى طبقة اجتماعية متوسطة الدخل، خضع المشاركون اختبار القدرة المنطقية المجردة، وذلك من خلال فرعين معدلين لاختبار القدرة غير اللفظية، كما طبق عليهم مقياس دافعية الإنجاز واختبار حل المشكلات الذي تكون من (٦) مشكلات حساب و(٦) مشكلات تطبيق، تم بناء المشكلات في أزواج بحيث كانت العمليات الحسابية لكلا النوعين من المشكلات نفسها، لكن إحدى المشكلتين في الزوجين تقدم المسألة كعملية حسابية فيما المشكلة الأخرى تقدم موقفاً على المفحوص تحديد عملياته الحسابية ثم بعد ذلك إجراء هذه العمليات، لذلك فإن المعرفة الإجرائية المطلوبة لحل كلا النوعين من المشكلات هي ذاتها وقد أشارت نتائج الدراسة إلى ارتباط متغير دافعية الإنجاز بسلوك حل المشكلات بنوعيه الحسابي والتطبيقي. كما وجد تفاعل دال إحصائياً بين المتغيرين المستقلين (الدافعية والنوع) وارتباطهما بحل المشكلات، إذ أظهرت النتائج أن دافعية الإنجاز لدى الذكور كانت أعلى عن الإناث في حالة مشكلات التطبيق، في حين لم يكن أثر هناك للنوع في حالة المشكلات الحسابية.

٢. وقام الغافري (٢٠٠٠) بدراسة العلاقة بين دافعية الإنجاز والتحصيل الدراسي وعادات الاستذكار والاتجاهات نحو الدراسة لدى طلاب الصف العاشر الأساسي بسلطنة عمان وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) طالبا وطالبة. وقد استخدم الباحث في دراسته مقياس دافع

الإنتاج من إعداد كيو ١٩٩٧، ومقياس عادات الاستذكار والاتجاهات نحو الدراسة من إعداد جابر وسليمان الخضري الشيخ (١٩٧٨). وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية طردية بين دافعية الإنجاز وعادات الاستذكار، والاتجاهات نحو الدراسة.

٣. وفي دراسة لباتريسيا (Patricia)، فرانك (Frank) ، جاكلين (Jacqueline) وجين (Jane) (٢٠٠٤) بعنوان دور دافعية الإنجاز وآثارها على تحفيز استراتيجيات تحسين أداء العاملين بجامعة لورنس التكنولوجية في الولايات المتحدة الأمريكية، هدفت الدراسة إلى معرفة مدى أثر دافعية الإنجاز كاستراتيجية يستخدمها المدير في تحسين أداء العاملين. وتكونت العينة من مجموعة عاملين في كلية الإدارة حيث استخدم الباحثين مقياس الإنجاز ل جاكسون (١٩٨٩)، وأوضحت نتائج الدراسة اثر دافعية الإنجاز التي يكتسبها المدير كاستراتيجية في تحسين أداء العمل في تحسين أداء العاملين اللذين يحملون في شخصيتهم دافعية منخفضة او مرتفعة، فكل الفريقين يحتاجون لجهد من الأهمية كبناء احترام الذات.

٤. وفي دراسة الشيدي (٢٠٠٥) بعنوان الاعتماد والاستقلال عن المجال ودافعية الإنجاز والنوع وتأثيرها في التحصيل الدراسي لدى طلبة الصف الحادي عشر منطقة الباطنة (شمال) سلطنة عمان هدفت الدراسة إلى معرفة أثر كل من الأسلوب المعرفي (الاعتماد / الاستقلال عن المجال) ودافعية الإنجاز والجنس والتفاعلات بينها في التحصيل الدراسي لدى طلاب وطالبات طلبة الصف الحادي عشر بمنطقة الباطنة (شمال) في سلطنة عمان وتكونت عينة الدراسة من (٤٧٥) طالبا وطالبة من طلبة الصف الحادي عشر بمدارس منطقة شمال الباطنة التعليمية، منهم (٢٤٣) طالبا و (٢٣٢) طالبة، وتوصلت الدراسة إلى أن نسبة دافعية الإنجاز، كانت الفروق في التحصيل الدراسي دالة إحصائيا لصالح ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة من طلبة القسم الأدبي، ولم تظهر مثل هذه الفروق في التحصيل الدراسي أي دلالة إحصائية لصالح الإناث، مستخدم اختبار دافع الإنجاز للأطفال والراشدين للدكتور فاروق عبد الفتاح.

٥. وفي دراسة الشوكاني (١٤٢٦ هـ) عن العلاقة بين نمط مدير المدرسة القيادي حسب نموذج هرسى وبلاشارد وبين دافعية المعلمين للإنجاز بمدارس المرحلة الثانوية بمحافظة جدة حيث

استخدم المنهج الوصفي الارتباطي لكشف العلاقة بين متغيري الدراسة وتم استخدام استبانة قياس دافعية الإنجاز من قبل الباحث، وكانت العينة من جميع مديري مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة جدة ومعلميهم ولكبر حجم مجتمع المعلمين تم اختيار عينة ممثلة لهم بطريقة عشوائية، ومن نتائج الدراسة ما يلي: أوضحت الدراسة أن بعد الثقة بالنفس كان الأعلى بين أبعاد دافعية الإنجاز يليه بعد إدراك أهمية الزمن ثم بعد الاهتمام بالتنافس وتحقيق الامتياز فبعد الطموح فالمثابرة وأقلها بُعداً الشعور بالمسؤولية. كما توصلت الدراسة إلى أن دافعية الإنجاز للمعلمين أعلى في المدارس التي يكون فيها نمط مديريها القيادي.

٦. أما في دراسة أبو حجلة (٢٠٠٧) أثر نموذج تسريع تعليم العلوم على التحصيل ودافع الإنجاز ومفهوم الذات وقلق الاختبار لدى طلبة الصف السابع في محافظة قلقيلية، تم تطبيق أدوات الدراسة على عينة تكونت من (١٣٧) طالبا وطالبة من طلبة الصف السابع الأساسي في المدارس الحكومية، موزعين على أربع شعب في أربع مدارس مختلفة (مدرستان للذكور، ومدرستان للإناث) واختيرت شعبتان (شعبة للذكور وشعبة للإناث) بطريقة عشوائية تمثلان الشعبتين التجريبيتين، ودرستا باستخدام نموذج تسريع تعليم العلوم كطريقة تدريس وكل عدد أفرادها (٥٦) طالبا وطالبة، منهم (٣١) طالباً و (٢٥) طالبة، أما الشعبتين الأخرى، فقد درستا بطريقة التدريس التقليدية، وكان عدد أفرادها (٨١) طالبا وطالبة. منهم (٣٩) طالبا و(٤٢) طالبة. مستخدم مقياس دافع الإنجاز من إعداد الباحثة. ومن نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في التحصيل، ودافع الإنجاز، ومفهوم الذات، وقلق الاختبار لدى طلبة الصف السابع في مادة العلوم من برنامج تسريع التعليم تعزى إلى التفاعل بين طريقة التعليم و للجنس.

٧. و دراسة الخيري (٢٠٠٨) بعنوان الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسيين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والقنفذة حيث تكونت عينة الدراسة من (٩٨) مرشداً من المرشدين المدرسيين الذين يعملون بمدارس التعليم العام الحكومية، وفي الدراسة استخدم الباحث مقياس دافعية الإنجاز من إعداد منصور (١٩٨٦ م). وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج منها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات دافعية الإنجاز بين مرتفعي الرضا الوظيفي، ومنخفضي الرضا الوظيفي إلا في الأبعاد (المثابرة، الخوف من

الفشل، قلق بدء العمل) لصالح (مرتفعي الرضا الوظيفي)، و لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرشدين المدرسين من عينة الدراسة بمحافظة الليث والقنفذة في دافعية الإنجاز ترجع إلى متغير سنوات الخبرة إلا في الأبعاد التالية: المغامرة والثقة بالنفس، والمنافسة، والاستقلال، والدرجة الكلية، وكانت لصالح من ١ - إلى أقل من ٥ سنوات.

٨. وفي دراسة الغويل (٢٠٠٨) دافع الإنجاز وعلاقته بقلق الامتحان لدي طلبة جامعة ٧ أكتوبر بمدينة مصراته، استهدفت الدراسة الحالية معرفة نوع العلاقة بين الدافع للإنجاز وقلق الامتحان والفروق بين الجنسين وفق متغيرات التخصص والعمر ونحوها، ولتنفيذ خطوات هذا البحث أجرت الباحثة دراستها على (٢٥٩) طالب وطالبة بكليتي الآداب والعلوم بجامعة ٧ أكتوبر بمدينة مصراته وذلك بواقع (٥١) طالب و (٢٠٨) طالبة. وتحددت مشكلة البحث في معرفة نوع العلاقة بين الدافع للإنجاز وقلق الامتحان ومعرفة نوعية الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث علي المقاييس وفق متغير التخصص ونوع الكلية والنسب الدراسة والعمر. ولقد أكدت نتائج البحث على أن هناك علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين دافع الإنجاز وقلق الامتحان حيث تبين أنه كلما ارتفع مستوى قلق الامتحان انخفض الدافع للإنجاز، و وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات طلبة السنتين الأولى والرابعة على مقياس الدافع للإنجاز .

٩. و في دراسة أحمد (٢٠٠٨) التلكؤ الأكاديمي وعلاقته بالدافعية للإنجاز والرضا عن الدراسة لدى طلاب جامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية، من أهدافها التعرف على علاقة التلكؤ الأكاديمي ببعض المتغيرات النفسية (الرضا عن الدراسة والإنجاز الأكاديمي)، حيث أجريت الدراسة على عينة قوامها (٢٠٠) طالب بكليتي اللغة العربية وكلية الشريعة بجامعة الملك خالد، حيث تتراوح أعمارهم ما بين ١٧-٢١ سنة، مستخدماً أداة التلكؤ الأكاديمية للمصلحي والحسيني (٢٠٠٤)، ومقياس دافعية الإنجاز من إعداد الباحث. وفسر الباحث نتائجه على جود فروق إحصائية بين طلاب كلية اللغة العربية وكلية الشريعة في دافع الإنجاز باختلاف درجاتهم في التلكؤ الأكاديمي .

١٠. قام الغامدي (٢٠٠٩) بدراسة هدفت إلى معرفة الفروق في مفهوم الذات ودافعية الإنجاز بين المراهقين المحرومين من الأسرة والمراهقين غير المحرومين. وكذلك بين المراهقين المحرومين من الأسرة الذين يعرفون أسرهم، والمراهقين المحرومين من الأسرة الذين لا يعرفون أسرهم تتراوح أعمارهم بين (١٢-١٩) سنة. وقد بلغ العدد الكلي لعينة الدراسة (٢١٠) مقسمين إلى عينة من المراهقين المحرومين من الأسرة بلغ عددهم (١٠٥) مراهقاً، وعينة من المراهقين غير المحرومين من أسرهم وعددهم (١٠٥) مراهقاً. وطبق الباحث مقياس دافعية الإنجاز من إعداد منصور وهو يتكون من (١١) بنداً لقياس دافعية الإنجاز، وقد توصل الباحث إلى وجود فروق بين المراهقين المحرومين من الأسرة وغير المحرومين من الأسرة في المجموع الكلي لأبعاد دافعية الإنجاز، وفي أبعاد (المثابرة، المنافسة، القلق المرتبط بالمستقبل، الاستقلال) لصالح المراهقين غير المحرومين من الأسرة. ولم تسفر الدراسة عن وجود فروق جوهرية بين المراهقين المحرومين من الأسرة وبين الذين يعرفون أسرهم، والمراهقين المحرومين الذين لا يعرفون أسرهم، في مفهوم الذات الكلي وأبعاده الأربعة، وفي دافعية الإنجاز وعواملها الإحدى عشر.

١١. أما في دراسة هونغ ون لي Hung-Wen Le (2009) العلاقة بين الدافعية للإنجاز، والعقد النفسية في مواقف العمل تمثلت العينة من موظفي البنوك وهدفت الدراسة مدى تأثيرات دافعية الإنجاز، والعقد النفسية في مواقف العمل، حيث تم توزيع (١٠٠٠) استبيان لموظفي البنك ABC في تايوان، كان هناك ٣٤٠ عينة صالحة ومن بين النتائج التي حصل عليها الباحث إن دافع الإنجاز يؤثر بشكل كبير على العقد النفسية وبدورها العقد النفسية تؤثر بشكل كبير في موقف العمل. أي أن هناك علاقة بين العوامل المتصلة بدافعية الإنجاز والعقد النفسية، كما هنالك تأثير مباشر بين دافعية الإنجاز ومواقف العمل من خلال العقدة النفسية، كما أن لدافعية الإنجاز آثار كبيرة وإيجابية على مواقف العمل.

١٢. وفي دراسة لسنباطي، السيد مصطفى وعلي، عمر إسماعيل والعقباوي، أحلام عبد السميع (٢٠١٠) دافع الانجاز وعلاقته بمستوى قلق الاختبار ومستوى الثقة بالنفس لدى طلاب المرحلة الثانوية، هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين دافع الإنجاز وقلق الاختبار، وعلى طبيعة العلاقة بين دافع الإنجاز وقلق الاختبار والثقة بالنفس، واشتملت على

عينة عشوائية من (٦٠٠) طالب وطالبة من مدارس الثانوية العامة، وذلك بواقع (٣٠٠) طالب و (٣٠٠) طالبة، وتتراوح أعمارهم ما بين (١٧-١٩) عام حيث استخدم الباحثين اختبار الدافع للإنجاز للأطفال والراشدين من إعداد عبدالفتاح، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين دافع الإنجاز وقلق الاختبار، وبين دافع الإنجاز والثقة . كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في دافع الإنجاز لصالح الإناث.

١٣. و في دراسة عثمان (٢٠١٠) تمحورت الدراسة حول الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز، وتكمن أهميتها بدراسة دافعية الإنجاز لأعوان الحماية المدنية، وذلك لأن دافعية الإنجاز تعتبر عنصراً رئيسياً في أداء العامل لمهامه بأكثر فعالية، والمساهمة في مساعدة المسؤولين في مؤسسة الحماية المدنية للأخذ بالأسباب الناجحة التي تؤدي إلى استئثار وتنمية دافع الإنجاز لدى موظفيها وذلك لضمان نتائج المتوقعة من الأداء. ولقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي معتمدة على مقياس دافعية الإنجاز بالنسبة للمتغير الثاني لصاحبه نيموف. ر.س. والمترجم محمود بني يونس (٢٠٠٤)، حيث طبقت على عينة عشوائية تقدر ب(١٠٠) من أعوان الحماية المدنية. وتوصلت الدراسة إلى نتيجة وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية ودافع الإنجاز.

١٤. وكما هدفت دراسة المشرفي (٢٠١٢) إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين أبعاد الصلابة النفسية ودافعية الإنجاز وتحقيق الذات لدى عينة من طلبة التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان والتي تكونت من (٤٠٦) طلبة حسب النوع ذكور وإناث حيث استخدم الباحث مقياس دافعية الإنجاز من إعداده، واستخدام المنهج الوصفي التحليلي. وأسفرت النتائج عن وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الصلابة ودافعية الإنجاز و تحقيق الذات لدى أفراد العينة كما أوضحت وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الصلابة النفسية ككل ودافعية الإنجاز بأبعادها ودرجتها الكلية لدى أفراد العينة مما يؤكد إلى أن من لديه دافعية إنجاز أكبر لديه صلابة نفسية قوية ومرتزة.

• ثانياً: الدراسات التي تناولت برامج تجريبية في تنمية دافعية الإنجاز:

١- دراسة الأعسر (١٩٨٩) قامت الباحثة بإعداد برنامج لتنمية دافعية الإنجاز على (٩) طالبات من جامعة قطر، وأعد في (٨) جلسات أشارت النتائج أن هناك زيادة في دافع الإنجاز لدى المشاركات، فلقد توصلت الباحثة إلى وجود علاقة موجبة دالة بين دافعية الإنجاز ومستوى التحصيل، وأن دافع الإنجاز دافع متعلم يمكن تحسينه من خلال برامج التدريب المناسبة كالمحاضرة البسيطة وكتابة الأهداف وغيرها من الأساليب. كما اتضح من خلال الدراسة التتبعية لبعض الطالبات وجدت الباحثة أن المفاهيم الإنجازية ما زالت موجودة وتطبق في الحياة اليومية.

٢- دراسة الغامدي (٢٠٠٠) مدى فاعلية برنامج إرشادي في تنمية دافعية الإنجاز صعوبات التعلم الأكاديمي بالمرحلة الابتدائية بمحافظة جدة، والتي هدفت إلى اختبار فاعلية البرنامج من خلال طرق وأساليب التوجيه والإرشاد بما يساعدهم على تنمية قدراتهم ومهاراتهم الأكاديمية ومساعدتهم على الاستبصار بسلوكهم والوعي بمشكلاتهم، ومحاولة تعديل السلوكيات المختلفة وتصحيح الممارسات الخاطئة التي تنتج عنها صعوبات التعلم. حيث استخدم الباحث تصميمًا تجريبيًا بقياس قبلي وآخر بعدي (تجريبية وضابطة) لعينة تكونت من (٦٠) طالبًا من ذوي صعوبات التعلم من الصفوف العليا بالمرحلة الابتدائية، تتراوح أعمارهم بين (١١-١٢) سنة، ومستخدمًا مقياس صعوبات التعلم واختبار المصفوفات المتتابعة ومقياس الدافعية الإنجاز من إعداد الباحث، ومن نتائج الدراسة كالتالي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات التطبيق البعدي لدى أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس دافعية الإنجاز، يعود ذلك الأثر الذي أحدثه المتغير المستقل (البرنامج الإرشادي) في المجموعة التجريبية، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات التطبيق البعدي والقبلي لدى أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس دافعية الإنجاز ولصالح التطبيق البعدي، يدعم صحة الفرض الثاني ويؤكد على فاعلية البرنامج الإرشادي، وتشير نتائج استجابات المعلمين على استمارة تقويم أداء الطلاب الأكاديمي بعد تطبيق البرنامج الإرشادي على أفراد المجموعة التجريبية، إلى تمثلهم دافع الإنجاز واكتسابهم السلوك الإنجازي، وتعديل بعض

السلوكيات والممارسات الدراسية الخاطئة، أدت إلى تحسين ملحوظ ونمو مستمر في مستواهم الأكاديمي.

٣- دراسة السيد (٢٠٠٧) بعنوان فاعلية برنامج إرشادي لخدمة الفرد في رفع مستوى دافعية الإنجاز لعينة من طلبة المرحلة الثانوية، تهدف هذه الدراسة لتصميم برنامج إرشادي من منظور خدمة الفرد الجماعية لرفع مستوى دافعية الإنجاز لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية، وتكونت العينة من (٣٧٥) طالب وطالبة مقسمين إلى مجموعتين التجريبية (٤٠) ذكور وإناث، والضابطة (٤٠) ذكور وإناث، وتضمنت أداة الدراسة اختبار الذكاء من إعداد صالح، واختبار الدافع للإنجاز من إعداد عبدالفتاح، وجاءت من أهم النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات دافعية الإنجاز لصالح المجموعة التجريبية.

٤- دراسة شواشرة، (٢٠٠٧) فاعلية برنامج في الإرشاد التربوي في استثارة دافعية الإنجاز لدى طالب يعاني من تدني الدافعية في التحصيل الدراسي (دراسة حالة) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير برنامج إرشادي في استثارة دافعية الإنجاز لدى طالب يعاني من تدني الدافعية في التحصيل الدراسي، حيث تمت مراقبته وتوثيق الملاحظات حول مواقفه ومعارفه واتجاهاته ، ومفهومه الذاتي، واختبار قدراته خلال فصل دراسي كامل كان يتلقى فيه برنامجا إرشاديا تربويا لزيادة دافعية الإنجاز، واقتصرت عينة الدراسة الحالية على طالب واحد تم اختياره في بداية الفصل الثاني للعام الدراسي ٢٠٠٥/٢٠٠٦ عندما كان طالبا في الصف العاشر الأساسي في مدرسة الهاشمية الثانوية في مديرية تربية محافظة عجلون، وقد حول إلى المرشد التربوي في المدرسة نظرا لما يعانيه من تدني في تحصيله الأكاديمي في معظم المساقات الدراسية. وشملت الدراسة الأدوات التالية: مقياس دافعية الإنجاز للريماوي، اختبار القدرة على حل المشكلات، اختبار سرعة التفكير، اختبارات تحصيلية تكوينية في مختلف المساقات الدراسية لمتابعة تقدم الحالة، وتقييم استجابة الطالب صاحب الحالة للبرنامج الإرشادي، وتضمن البرنامج الإرشادي التربوي: ثلاثة محاور: التكنيكات الإرشادية والأنشطة الموجهة للطلاب نفسه، لقاءات الأهل (الأب والأم)، لقاءات أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية والمرشد التربوي في المدرسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك تحسنا ملموسا قد طرأ على دافعية الإنجاز لدى الطالب، كما أن هناك بعض التقدم في مستوى سرعة التفكير والقدرة على حل المشكلات

الاجتماعية، وهذان مؤشران إضافيان على تحسن دافعية الإنجاز، إذ أشارت الدراسات إلى أن هناك ارتباطاً دالاً بينهما.

٥- دراسة عبدالرحيم (٢٠٠٩) بعنوان فاعلية برنامج تدريبي لتنمية دافعية الإنجاز وأثره على التحصيل والتوافق الدراسي لدى عينة من طلاب الصف الأول إعدادي، وتم تطبيق الدراسة على عينة عددها (٢٨) طالب وطالبة، مستخدماً مقياس دافعية الإنجاز من إعداد يحيى (٢٠٠٧)، حيث تم تقسيمهم بطريقة عشوائية إلى مجموعتين متجانستين. وتم تطبيق البرنامج لمدة شهر ونصف بواقع جلستين أسبوعياً حيث عدد الجلسات (١١) جلسة محتوية على مجموعة من الأنشطة المتنوعة ما بين حركية - قصصية - فنية هادفاً:

- تعليم التلاميذ خصائص الأفراد ذوي الدافعية العالية للإنجاز بما يساعدهم على أن يصبحوا أشخاصاً منجزين.

- تعلم التلاميذ كيف يضعوا هدفاً واقعياً وتدريبهم على وضع خطة لتحقيق هذا الهدف.

- تدريب التلاميذ على تقييم أدائهم نحو إنجاز أهدافهم.

ويتضح من الدراسة فروقاً دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد المجموعة التدريبية في القياسين القبلي والبعدي على جميع أبعاد مقياس دافعية الإنجاز، مما يدل على تحسين درجات أفراد المجموعة التجريبية بعد تعرضهم لجلسات البرنامج.

٦- هدفت دراسة القبالي (٢٠٠٩) إلى تعرف فاعلية برنامج إثرائي قائم على الألعاب الذكية في تطوير مهارات حل المشكلات والدافعية للإنجاز لدى الطلبة المتفوقين في السعودية، وتكون مجتمع الدراسة من (٣٢) طالباً موزعين إلى مجموعتين التجريبية وتكونت من (١٦) طالباً، والضابطة (١٦) طالباً، مستخدماً أدوات الدراسة مقياس مهارات حل المشكلات، ومقياس الدافعية للإنجاز من إعداد الباحث. حيث استند البرنامج إلى النظرية المعرفية، مكون من (٢٠) جلسة تدريبية طبق على المجموعة التجريبية، حيث أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود فروق إحصائية تعزى إلى البرنامج ولصالح المجموعة التجريبية.

٧- وفي دراسة البريدي (٢٠١١) بعنوان فاعلية برنامج إرشادي لتحسين دافعية الإنجاز لدى طالبات الملاحظة الأكاديمية في جامعة نزوى هدفت الباحثة من الدراسة إلى بناء برنامج إرشادي لتحسين دافعية الإنجاز لدى طالبات الملاحظة الأكاديمية في جامعة نزوى كما هدفت إلى الكشف العلاقة بين دافعية الإنجاز والقلق، وبين دافعية الإنجاز وسلوك نمط (أ). وتكونت عينة الدراسة الأساسية من (١٨) طالبة وتم تقسيم هذه العينة إلى مجموعتين بالطريقة القصدية، مجموعة تجريبية قوامها (٩) طالبات خضعت للبرنامج الإرشادي ومجموعة ضابطة قوامها (٩) طالبات لم تتلقَ أي نوع من المعالجة. واستخدمت الباحثة عدة أدوات للدراسة وهي: مقياس دافعية الإنجاز من إعداد الباحثة، ومقياس القلق لكريم (٢٠٠٦)، ومقياس سلوك نمط (أ) لكريم (٢٠٠٦).

حيث استند البرنامج على نظرية الإرشاد العقلاني السلوكي، وتكون البرنامج من ١٢ جلسة إرشادية بواقع جلستين في الأسبوع، وقد دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في دافعية الإنجاز و القلق وفي سلوك نمط (أ) على المقياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية، إضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات المجموعة التجريبية في المتغيرات الثلاثة على القياسين القبلي البعدي والمتابعة.

٨- وفي دراسة الهلول (٢٠١١) بعنوان أثر استخدام البرمجة اللغوية العصبية في تنمية دافعية إنجاز المعلم الفلسطيني، قسمت العينة إلى مجموعة تجريبية (٣٤) معلم ومعلمة ومجموعة ضابطة (٣٤) معلم ومعلمة بمرحلة التعليم الأساسي بغزة. استخدم الباحث اختبار الدافع للإنجاز من إعداد هيرمانز للراشدين تعريب الفتاح ١٩٩١، وبرنامج تدريبي من إعداد الباحثة، أسفرت نتائج الدراسة عن وجود دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي والبعدي لصالح التطبيق البعدي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية ومتوسط درجات المجموعة الضابطة في التطبيقين القبلي والبعدي والتتابعي لصالح المجموعة التجريبية على مقياس دافعية الإنجاز.

٩- دراسة خيرى (٢٠١١) بعنوان أثر برنامج تدريبي قرائى فى مهارات الاستذكار ودافعية الإنجاز الأكاديمى وما وراء الفهم القرائى لدى تلاميذ الصف السادس الابتدائى، ومن نتائج الدراسة وجود أثر إيجابى دال للبرنامج التدريبي القرائى فى مهارة تنظيم الوقت للمذاكرة، والمداومة على الاستذكار، ومراجعة المادة الدراسية، ودافعية الإنجاز الأكاديمى لصالح القياس البعدي، مستخدم أساليب العملية الإرشادية والفنيات الأساسية التى تحقق الهدف من الدراسة كتتنظيم الوقت وكتابة الخطة.

١٠- فى دراسة غنيمات وعليمات (٢٠١٢) بعنوان أثر استخدام برنامج إرشاد جمعي للتدريب على المهارات الدراسية فى تحسين مستوى التحصيل الدراسي والدافعية، هدفت الدراسة إلى إعداد برنامج إرشاد جمعي للتدريب على المهارات الدراسية المناسبة، واستقصاء فاعلية هذا البرنامج فى تحسين دافعية الإنجاز والتحصيل الدراسي والمهارات الدراسية لدى طالبات السنة الأولى، وتألقت عينة الدراسة من (٢٨) طالبة وقد قسمت عينة عشوائيا إلى قسمين متساويين، يمثل القسم الأول منها أفراد المجموعة الضابطة (١٤) طالبة، فيما تمثل طالبات القسم الثانى أفراد المجموعة التجريبية بعدد (١٤) طالبة، وعملت الباحثة على تدريب طالبات المجموعة التجريبية على البرنامج التدريبي الذى استغرق (١٢) جلسة، مدة كل منها ساعة واحد، فى حين لم يتلق أفراد المجموعة الضابطة أى تدريب. ولقد استخدمت الباحثة مقياس الدافعية للإنجاز المصمم من قبل عمر الفاروق (٢٠٠٢)، والذى قامت الباحثة بتطويره وتعديله ليناسب العينة. وقد أظهرت نتائج تحليل التغيرات للقياس القبلي والبعدي على متغير مستوى الدافعية وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين، كما أشارت النتائج على فاعلية البرنامج التدريبي فى تحسين مستوى دافعية الإنجاز لأفراد المجموعة التجريبية.

ثالثاً : التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال ما تم استعراضه من الدراسات السابقة العربية والأجنبية، استخلصت الباحثة مجموعة من المؤشرات التي يمكن تصنيفها في ضوء ما تقدم على النحو التالي:

المقياس المستخدم في الدراسات :

الملاحظ أن أغلب الدراسات العربية اختلفت في استخدام مقياس دافعية الإنجاز ففي دراسة الغامدي(٢٠٠٠)، ودراسة الخيري(٢٠٠٨) من إعداد منصور، كما استخدم السيد(٢٠٠٧)، والشيدي (٢٠٠٥)، والسنباطي(٢٠١٠)، والهلول(٢٠١١) مقياس دافع الإنجاز للأطفال والراشدين لعبد الفتاح، أما في دراسة شوشرة(٢٠٠٧) فاستخدمت مقياس دافع الإنجاز للريماوي، و الغافري(٢٠٠٩) من إعداد كيو، وعبدالرحيم(٢٠٠٩) من إعداد يحيى، وفي دراسة غنيمات وعليمات(٢٠١٢) من إعداد عمر الفاروق.

ومن الباحثين من أعد مقياسه بناء على دراسات ومقاييس وتوصيات ليتناسب مع خصائص وسمات العينة المراد قياس دافعية الإنجاز لها بما يتناسب مع البيئة كدراسة الشوكاني (١٤٢٦هـ)، والغامدي(٢٠٠٠)، أبوحجلة (٢٠٠٧)، وأحمد(٢٠٠٨)، والقبالي(٢٠٠٩)، والمشرفي(٢٠١٢)، والبريدي(٢٠١١) وهذا ما سارت عليه الباحثة حيث كان المقياس المستخدم في الدراسة من إعدادها، وبذلك اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في إعداد مقياس دافعية الإنجاز.

مستويات دافعية الإنجاز لدى العينات :

لا يوجد من بين الدراسات السابقة التي توفرت للباحث أي دراسة تناولت دافعية الإنجاز لدى العاملين بتقنية المعلومات، أو ارتباط دافعية الإنجاز بالتكنولوجيا، أو الثورة المعلوماتية إذ أن هذه الدراسات تناولت دافعية الإنجاز لدى عينات مختلفة تمثلت بالطلاب بمختلف المراحل الدراسية فيما يتعلق بدافعية الإنجاز وهذه الدراسات: فيرمر وزملائه(٢٠٠٠)، الغامدي(٢٠٠٠)، الغافري(٢٠٠٠)، الشيدي(٢٠٠٥)، أبو حجلة(٢٠٠٧)، الغافري(٢٠٠٩)، السنباطي(٢٠١٠)، البريدي(٢٠١١)، خيرري(٢٠١١)، المشرفي(٢٠١٢).

ومن الدراسات من تناول جانب العاملين في الحقل التربوي كالمعلمين هي: أرنزوش (١٩٩٧)، وفي دراسة الشوكاني (١٤٢٦ هـ)، والمرشد المدرسي كدراسة الخيري(٢٠٠٨)، والهلول(٢٠١١). أما في دراسة هونغ ون لي (٢٠٠٩) فكانت عينته من موظفي البنوك، وفي دراسة لباتريسيا (Patricia)، فرانك (Frank) ، جاكلين (Jacqueline) وجين (Jane) (٢٠٠٤) العاملين في كلية الادارة بجامعة لورنس التكنولوجية، وفي دراسة عثمان(٢٠١٠) المسئولين في مؤسسة الحماية المدنية.

أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة في البرامج الإرشادية:

اتفقت الدراسة الحالية مع كل من دراسة الأعسر (١٩٨٩)، ودراسة القبالي(٢٠٠٩)، ودراسة الغامدي (٢٠٠٠)، والبريدي(٢٠١١) ، ودراسة غنيمات، وعليمات (٢٠١٢)، والشوكاني(١٤٢٦هـ)، أبوحجلة (٢٠٠٧)، وأحمد(٢٠٠٨)، والمشرفي(٢٠١٢) في إعداد وتطوير مقياس دافعية الإنجاز من إعداد الباحثة ليناسب العينة.

كما اتفقت الباحثة مع معظم الدراسات في بعض الأساليب المستخدمة في البرنامج كتقدير الذات، وحل المشكلات، وإدارة الوقت، وكتابة الأهداف، واعداد الخطة الإنجازية مع كل من دراسة الأعسر (١٩٨٩)، ودراسة الغامدي(٢٠٠٠)، والشوكاني(١٤٢٦ هـ)، والقبالي(٢٠٠٩)، ودراسة لباتريسيا (Patricia)، فرانك (Frank) ، جاكلين (Jacqueline) وجين (Jane) (٢٠٠٤)، ودراسة خيري(٢٠١١)، وبعض الألعاب الإنجازية والقصصية كدراسة عبدالرحيم (٢٠٠٩)، وتنفيد الأفكار اللاعقلانية كدراسة البريدي (٢٠١١)، والتقنيات الإرشادية والأنشطة كدراسة شواشرة (٢٠٠٧)، إلا أنها اختلفت في بعض الأساليب المستخدمة كتركيز الانتباه وخطوات المذاكرة لرفع التحصيل الدراسي وغيرها حسب خصائص العينة حيث تمثلت عينة الطلاب كدراسة غنيمات وعليمات، (٢٠١٢)، ودراسة السيد (٢٠٠٧).

وتأتي الدراسة الحالية مرتبطة بالدراسات السابقة كونها تسعى لدراسة دافعية الإنجاز إلا أن الدراسة الحالية ركزت على العاملين في دائرة تقنية المعلومات في زمن الثورة المعلوماتية والجيل التقني، وهذا ما لم تتطرق إليه كثير من الدراسات السابقة ولذلك من المتوقع أن تكون نتائج الدراسة الحالية إضافة لرصيد الدراسات السابقة.

وبطبيعة الحال فإن الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات المتعلقة بالموظفين والعمال في الحقل المدرسي لكون العاملين بتقنية المعلومات هم في الأساس موظفين في الحقل التربوي ، إلا أن المتغيرات الشخصية في الدراسة الحالية لم تتفق إلا مع المتغيرات الشخصية في دراسة آرانزوش ودراسة هونغ ون لي، ودراسة لباتريسيا (Patricia)، فرانك (Frank) ، جاكلين (Jacqueline) وجين (Jane) (٢٠٠٤)، وفي دراسة عثمان (٢٠١٠) نوعا ما ، واختلفت مع المتغيرات الشخصية في الدراسات السابقة، مما يجعل هذه الدراسة الحالية تتكامل مع الدراسات السابقة في إثراء الميدان التربوي والأكاديمي بكل ما هو مفيد لتحسين العملية التربوية .

الفصل الثالث

منهج وإجراءات الدراسة

- منهج الدراسة.
- مجتمع الدراسة.
- عينة الدراسة.
- متغيرات الدراسة
- أدوات الدراسة.
- مقياس دافعية الإنجاز.
- البرنامج الإرشادي.
- المعالجات الإحصائية.

الفصل الثالث

المنهجية والإجراءات

تتناول الباحثة في هذا الفصل منهجية الدراسة الحالية وإجراءاتها متضمنة التعريف بمجتمع الدراسة وعينتها، ووصف أدوات الدراسة، وكيفية إعدادها، وطرق التحقق من صدقها وثباتها، وإجراءات تطبيقها، انتهاءً بأساليب المعالجة الإحصائية.

• منهج الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج شبه التجريبي، والذي لا يقتصر فقط على وصف الوضع الراهن للظاهرة بل يتعداه إلى تدخل واضح ومقصود من الباحثة بهدف إعادة تشكيل واقع الظاهرة من خلال استخدام إجراءات وتغييرات معينة ومن ثم ملاحظة النتائج وتحليلها وتفسيرها (عليان وغنيم، ٢٠٠٨) واعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج شبه التجريبي بتصميم المجموعتين: التجريبية والضابطة، بقصد التعرف على مدى فاعلية البرنامج الإرشادي الجمعي المنطلق من نظرية دافعية الإنجاز في تنمية دافعية الإنجاز لدى المجموعة التجريبية مقارنة بالمجموعة الضابطة، وقد تم إجراء القياس القبلي والبعدي على المتغير التابع، واختبار فرضيات الدراسة، وفحص دلالات الفروق الإحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة، فيما يتعلق بارتفاع مستوى دافعية الإنجاز على القياس البعدي، باستخدام اختبار مان وتي (Man-Whitney U Test)، وذلك بسبب صغر حجم العينة وتجنباً لافتراض طبيعة التوزيع، كما تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للمجموعتين التجريبية والضابطة، وقد تم تطبيق برنامج الإرشاد الجمعي خلال شهر وأسبوع والجدول (٣) يوضح التصميم التجريبي للدراسة:

جدول (٣)

التصميم التجريبي للدراسة

O2	X	O1	G	R
قياس بعدي	البرنامج الإرشادي	قياس قبلي	المجموعة	توزيع عشوائي
O2	X	O1	G	R
	توجد معالجة		التجريبية	
O2	-	O1	G	R
	لا توجد معالجة		الضابطة	

عينة الدراسة

تألفت عينة الدراسة من جميع العاملات في دائرة تقنية المعلومات للعام الدراسي (٢٠١٣-٢٠١٤) في الشرقية شمال، والبالغ عددهن (١٤) عاملة، وقد تم توزيع العينة بالطريقة العشوائية البسيطة إلى مجموعتين متساويتين، المجموعة التجريبية وتضم (٧) عاملات، والمجموعة الضابطة وتضم أيضا (٧) عاملات، حيث تلقت المجموعة التجريبية البرنامج، بينما لم تتلق المجموعة الضابطة أي نوع من أنواع المعالجة.

متغيرات الدراسة

- المتغير المستقل: برنامج الإرشاد الجمعي.
- المتغير التابع: دافعية الإنجاز.

أدوات الدراسة وإجراءات تطويرها وتطبيقها

أولاً: مقياس دافعية الإنجاز

قامت الباحثة بإعداد أداة الدراسة (الاستبانة) وتطويرها بنفسها بعد الاطلاع على التراث النفسي لدافعية الإنجاز، والمتمثل في أدبيات الإرشاد النفسي، وعلم النفس، والدراسات السابقة، والبحوث المتعلقة بموضوع الدراسة، وأيضاً القياس والتقويم، و مراجعة التعاريف والمفاهيم، وأيضاً بعض المقاييس النفسية ذات الصلة بمتغير دافعية الإنجاز على مقياس دافعية الإنجاز من إعداد صفاء الأعسر (١٩٨٣) الذي أعدته في دراستهما بالبيئة القطرية وتتنوع فقراته على عدة محاور منها: توجه نحو العمل، خوف، مثابرة، استقلال، احترام الذات، توجه نحو المستقبل، منافسة (الهيمني، ٢٠٠٠)، ومقياس دافعية الإنجاز من إعداد منصور (١٩٨٦)، وقد أعده على البيئة السعودية ويتكون المقياس من (٥٥) عبارة مقسمة على (١١) مقياساً فرعياً لدافعية الإنجاز بواقع خمس عبارات لكل بعد نتجت عن التحليل العاملي لمجموعة كبيرة من العناصر التي جمعت من العديد من الدراسات السابقة حول موضوع الدافعية وضمت أبعاد المثابرة ، قلق بدء العمل ، الاستقلال (الخيرى، ٢٠٠٨).

بالإضافة إلى ما سبق وبعد النظر في الإطار النظري لأدبيات الدراسات السابقة والنواحي الإحصائية، وما تضمنه الميدان من واقع ملموس لحال العاملين في الدائرة وبعد دراسة أوضاعهم، قامت الباحثة بتطوير مقياس دافعية الإنجاز وفيما يلي الإجراءات التي اتبعتها الباحثة في خروج المقياس بصورته النهائية وتطبيقه في الدراسة الحالية:

١- خطوات تطوير المقياس

بعد الاطلاع على التراث النفسي لدافعية الإنجاز كما ذكرت الباحثة سابقاً، لتحديد مضمونها والاستفادة منها في تطوير مقياس الدراسة، درست الباحثة محتوى كل بعد من أبعاد المقياس، وحذفت المكرر منها، وقورنت فقرات كل بعد ببعضها الذي تنتمي إليه لبيان التداخل فيما بينها، ومدى ارتباط تلك الفقرات ببعضها منطقياً، وإمكانية تحويل بعضها لبعدها آخر حسب مضامين أبعادها، كما أضافت الباحثة بعض العبارات التي لاحظتها من خلال مجتمع الدراسة، وبذلك أمكن

استخلاص فقرات كل بعد من أبعاد المقياس بصورته المبدئية المقترحة لقياسه، والبالغ عددها (٣٠) مفردة، منها (١٥) مفردات في بعد المثابرة، و(١٥) في بعد الطموح.

ويمكن تلخيص خطوات تطوير المقياس كالتالي:

- تم دراسة الصورة الأولية من مقياس الأعسر (١٩٨٣) لدافعية الإنجاز، و مقياس دافعية الإنجاز من إعداد منصور (١٩٨٦) ملحق (٣، ٤)

- بعد ذلك قامت الباحثة بصياغة مبدئية للمقياس، وحذف بعض البنود، وإعادة الصياغة لبنود أخرى بما يتلاءم مع العينة في صورته الأولى ملحق (٥).

- ثم عرضت الصورة الأولية من المقياس على متخصصين في مجالات الإرشاد النفسي والقياس، وذلك بهدف الاستفادة من خبرتهم و آرائهم وملاحظاتهم على المقياس، وإجراء التعديلات اللازمة، وقد طلب منهم الحكم على صلاحية الاستبانة بشكل عام، وصلاحية كل فقرة بالنسبة للبعد الذي وضعت لقياسه.

- بعد ذلك قامت الباحثة بصياغة ثانية للمقياس من خلال تقسيم الأبعاد، وإعادة الصياغة لبنود أخرى بما يتلاءم مع العينة في صورته الثانية في ملحق (٦).

- ثم عرضت الاستبانة على مجموعة من المختصين في مجالات علم النفس والإرشاد النفسي والقياس والتقويم، لتحكيم الاستبانة ملحق (٧).

- وبناء على توصيات المحكمين قامت الباحثة بصياغة ثالثة للمقياس من خلال تقسيم الأبعاد، وحذف بعض البنود، وإعادة الصياغة لعشر عبارات بما يتلاءم مع العينة ملحق (٨)، ومنها:

العبارات السابقة	بعد التعديل
١- أثق بنفسي وأشعر أن بإمكانني أن أعمل أشياء ناجحة	١- أثق في قدرتي على تنفيذ الأعمال التي يعهد بها إلي تنفيذها
٢- أميل أن أطبق خطوات العمل كما يطبقها زملائي	٢- أحب أن أؤدي أعمالتي أفضل من زملائي
٣- أفتنح بما هو مقسوم لي وأرضي به	٣- أني مفتنح بما هو مقسم لي وأرضي به

- ثم عرضت الاستبانة على مجموعة من المختصين في مجالات علم النفس والإرشاد النفسي والقياس والتقويم، لتحكيم الاستبانة في صورته الأخيرة ملحق (٩) .

- في ضوء تحكيم المختصين تم الإبقاء على الفقرات التي أجمع عليها (٩٠%) على الأقل من المحكمين، وبهذا فقد تم التأكد من صدق الأداة بأسلوب اتفاق المحكمين، وأصبحت الصورة النهائية للمقياس مكونة من (٣٠) فقرة موزعة على بعدين.

٢- استخراج ثبات وصدق المقياس

نظرا للتعديلات التي قامت فيها الباحثة في فقرات المقياس بما يتناسب مع موضوع الدراسة ولإجراءات التطوير، وزيادة في الحرص وتوخي الدقة والموضوعية العلمية في صياغة فقرات المقياس وأبعاده في صورته المبدئية، قامت الباحثة بإجراء دلالات صدق وثبات جديدة للمقياس المطور فالتأكد من الصدق الظاهري للأداة، والتحقق من دقتها، ارتأت الباحثة عرض المقياس بتعليماته وفقراته في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص للاستفادة من مقترحاتهم وخبراتهم، حيث قامت الباحثة بعرضه على (١٨) محكما، ملحق (١٠) قائمة بأسماء هؤلاء المحكمين، وقد طلب منهم التفضل بإبداء الرأي حول تعليمات المقياس، وحول العبارات ومدى صلاحيتها ووضوحها وسلامتها لغويا، وانتمائها للبعد الذي تدرج فيه، وقد أخذت الباحثة بآراء المحكمين بنسبة اتفاق (٩٠%).

أما بالنسبة لحساب ثبات المقياس في الدراسة الحالية، فقد تم تطبيقها على عينة استطلاعية بلغ قوامها (٣٠) عاملة، وبعد تصحيح الاستجابات، استخدمت الباحثة عدة طرق لمعرفة ثبات المقياس.

أولاً: تم حساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، حيث بلغت قيمتها (٠.٨١٢) وهي جيدة الثبات.

ثانياً: التحقق من ثبات المفردات في المقياس بعد حذف المفردة (Cronbach's Alpha if Item Deleted)، يوضحها الجدول (٤) التالي:

جدول (٤)

ثبات العبارات بعد حذف المفردة

رقم العبارة	الثبات بعد حذف العبارة	رقم العبارة	الثبات بعد حذف العبارة	رقم العبارة	الثبات بعد حذف العبارة
١	٠.٨٢٣	١١	٠.٨٠٠	٢١	٠.٨٠٧
٢	٠.٨٠٦	١٢	٠.٨١٦	٢٢	٠.٨١٠
٣	٠.٨١٤	١٣	٠.٨٠١	٢٣	٠.٨٠٨
٤	٠.٨٠٠	١٤	٠.٨٢٦	٢٤	٠.٨٢٣
٥	٠.٨٠٤	١٥	٠.٨٠٦	٢٥	٠.٨٩٢
٦	٠.٨١٠	١٦	٠.٨٠١	٢٦	٠.٨١٥
٧	٠.٨١٠	١٧	٠.٨٠١	٢٧	٠.٨١٤
٨	٠.٧٨٨	١٨	٠.٨٠٢	٢٨	٠.٨٢٦
٩	٠.٨٢٥	١٩	٠.٨٠٠	٢٩	٠.٨١٧
١٠	٠.٨٠٩	٢٠	٠.٨٠٢	٣٠	٠.٨١٠

نلاحظ من خلال بيانات الجدول (٤) بأن أقل قيمة كانت (٠.٨٠٠)، وأعلىها (٠.٨٩٢)، وهي قيمة عالية تدل على أن المقياس قد احتفظ بقوته بالرغم من حذف المفردة.

ثالثاً: التجزئة النصفية باستخدام اختبار جاتمان (Guttman Split-Half Coefficient) حيث بلغت قيمته (٠.٨٦٣). يتبين من ذلك أن ثبات المقياس كان جيداً ومناسباً لإجراء هذه الدراسة.

٣- وصف المقياس في صورته النهائية

اقتصر المقياس في صورته النهائية على (٣٠) مفردة، موزعة على بعدي دافعية الإنجاز وهما بعد المثابرة، وبعد الطموح ، ويمكن وصفها كالتالي:

١- بعد المثابرة: تكون من (١٥) مفردة، تقيس مدى قدرة الفرد على الاستمرارية في العمل لتحقيق هدف ما.

٢- بعد الطموح: تكون من (١٥) مفردات، تقيس المستوى الذي يرغب الفرد بلوغه وهو يسعى لتحقيق أهدافه في الحياة وإنجاز أعماله اليومية.

جدول (٥)

يوضح توزيع مفردات المقياس على البعدين

البعدي	المثابرة	الطموح
رقم الفقرة	١،٣، ٤،٦، ٨، ٩، ١١، ١٥،	٢، ٥، ٧، ١٠، ١٢، ١٣، ١٤،
	١٦، ١٧، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٥،	١٨، ١٩، ٢٣، ٢٤، ٢٧، ٢٨،
	٢٦،	٢٩، ٣٠،

كما احتوت هذه المفردات بالتساوي على (١٥) عبارة إيجابية، (١٥) عبارة سلبية، حيث كانت العبارات ذات الأرقام (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٦، ٢٠، ٢١، ٢٦، ٢٩، ٣٠) إيجابية، في حين كانت العبارات ذات الأرقام (٦، ٧، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٧، ٢٨) سلبية.

٤- تصحيح المقياس في الدراسة الحالية

صنفت الاستجابات حسب سلم التقدير ل- ليكرت (Likert) الخماسي ، فكان سلم التقدير لاستجابة العينة النوعي تتدرج في الفئات التالية: (موافق بشدة، موافق، غير متأكد، معارض،

معارض بشدة)، التي تقيس الأداء - الألفاظ والمصطلحات- الدالة على وجود السمة، حيث يعتبر هذا السلم شائعاً في الأمور النفسية والتربوية وهذا السلم يتدرج من (١-٥) .

ويمكن توضيح ما يقابل سلم التقدير كماً كالتالي: موافق بشدة يقابله كماً العدد (٥)، و موافق يقابله كماً العدد (٤)، وغير متأكد يقابله كماً العدد (٣)، و معارض يقابله كماً العدد (٢)، ومعارض بشدة يقابله كماً العدد (١)، وتم تحويل الاستجابات النوعية على المقياس إلى المقادير الكمية حسب الترتيب السابق للعبارات الموجبة، بينما العبارات السالبة تم عكس التقدير الكمي حسب التسلسل التالي:

موافق بشدة يقابله كماً العدد (١)، وموافق يقابله كماً العدد (٢)، وغير متأكد يقابله كماً العدد (٣)، و معارض يقابله كماً العدد (٤)، ومعارض بشدة يقابله كماً العدد (٥).

ثانياً: برنامج الإرشاد الجمعي (Group Counseling Program)

يقوم البرنامج الإرشادي في هذه الدراسة على الأسس النظرية، والتطبيقية لنظرية دافعية الإنجاز تقدم لعينة من العاملات بدائرة تقنية المعلومات، وتقوم فلسفة النظرية على مدى سعي الفرد لبلوغ مستوى الامتياز والتفوق اتجاه تحقيق ذاته وتأكيداها، والوصول إلى مستوى أفضل من الأداء المهني وذلك وفق نظام شبكي من التفكير والمشاعر والسلوك.

وفيما يلي الإجراءات التي اتبعتها الباحثة لخروج البرنامج الإرشادي بصورته النهائية وتطبيقه في الدراسة الحالية:

١- خطوات بناء البرنامج الإرشادي وتطبيقه حتى ظهر البرنامج الإرشادي بصورته النهائية،

فإن الباحثة اتبعت سلسلة من الخطوات المترابطة والمدروسة لبناء البرنامج الإرشادي تمثل

في الآتي:

- الاطلاع على الأدبيات التربوية العربية والأجنبية والدراسات السابقة التي تناولت تنمية دافعية الإنجاز سواء تضمنت برامج أم لم تتضمن، لتكوين خلفية نظرية مناسبة لموضوع الدراسة وإعداد البرنامج.

- الاطلاع على مجموعة من البرامج الإرشادية المستندة إلى نظرية دافعية الإنجاز.

- وضع تصور لمراحل تطبيق البرنامج الإرشادي والفترة الزمنية لتنفيذ جلساته وموضوعاتها.

- وضع مخطط للجلسة الواحدة وخطوات تنفيذها.

- تصميم الأنشطة والأساليب الإرشادية وفقا لنظرية دافعية الإنجاز لكل جلسة.

- إعداد الصورة النهائية للبرنامج على ضوء آراء المحكمين وملاحظاتهم.

- تم التحقق من تكافؤ المجموعتين في درجات دافعية الإنجاز وذلك بتطبيق القياس القبلي قبل البدء بالبرنامج، وتم حساب الفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة باستخدام اختبار مان وتي (Man-Whitney U Test) ، كما تم تطبيق البرنامج الإرشادي وفقا لتسلسل مراحلها، والفترة الزمنية لتنفيذ جلساته.

٢- التحقق من صدق البرنامج الإرشادي

وحتى تتأكد الباحثة من صدق محتوى البرنامج وصلاحيته، قامت بتوزيعه على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإرشاد النفسي وعلم النفس التربوي من أساتذة كل من جامعة السلطان قابوس و جامعة نزوى، وكلية مزون والملحق (٥) يوضح قائمة بأسماء لجنة تحكيم البرنامج حيث بلغ عددهم (١٦) بين محكم ومحكمة، طلب منهم تحكيم البرنامج من حيث ملائمة البرنامج للهدف الذي وضع من أجله، وملائمة عدد الجلسات الإرشادية وتسلسلها، ومدتها الزمنية، ومناسبة الأساليب والفنيات المستخدمة، ومناسبة محاور البرنامج لتحقيق الهدف منه، وإضافة أية ملاحظات أو مقترحات أو تعديلات يرونها مناسبة.

وبناء على الملاحظات والآراء التي أبدتها أعضاء لجنة التحكيم قامت الباحثة بزيادة الأنشطة التدريبية لكل جلسة، وأخذت الباحثة نسبة اتفاق لا تقل عن (٩٠%)، بين آراء المحكمين لإجراء

التغيرات اللازمة، حيث إن الأغلبية أبدى مدى توافق الأساليب المستخدمة في برنامج دافعية الإنجاز ومدى توافق البرنامج مع الأداة المستخدمة لقياس الدراسة ملحق (١١).

٣- وصف محتوى البرنامج الإرشادي

أولاً: الهدف العام للبرنامج الإرشادي

تعد دافعية الإنجاز من المفاهيم النفسية التي أثارت جدلاً ونقاشاً بين علماء النفس وحظيت باهتماماتهم، إذ تصدت لها البحوث والدراسات لوصفها وتفسيرها، وأخذ كل باحث يعرفها من إطار عمله. حيث لا توجد نظرية واحدة جامعة ومانعة في تفسير الدافعية، بل توجد نظريات عديدة تختلف كل واحدة عن الأخرى في تفسير الدافعية لاختلاف الخلفية النظرية لعلماء النفس، وكلها انحصرت بصورة ثابتة بين اتجاهين فلسفتين هما: الاتجاه العقلاني والاتجاه اللاعقلاني (بني يونس، ٢٠٠٩). لذا يحاول البرنامج الإرشادي في هذه الدراسة تحقيق هدفين مهمين هما:

١. الهدف الأول: هو هدف إرشادي الغرض منه تنمية دافعية الإنجاز لدى المجموعة التجريبية المستهدفة في هذه الدراسة، وذلك من خلال تحسين مستوى المثابرة، في فهم وتوجيه سلوك الفرد والمحيطين به، وفي إدراكه للمواقف وتخطي المشكلات والتكيف مع ضغوط العمل الناتجة من الثورة المعلوماتية، وذلك بإكسابها بعض المهارات والأساليب العلاجية المنبثقة من نظرية دافعية الإنجاز.

٢. الهدف الثاني: هدف وقائي الغرض منه إكساب المجموعة التجريبية الفنيات والأساليب الإرشادية التي تمكنهن التعامل مع الأحداث المستجدة لثورة المعلوماتية والتقدم التكنولوجي لمواكبة التطور السريع بصورة إيجابية من خلال تحسين مستوى الطموح الذي يسهم بدوره في زيادة الإنتاج والابتكار.

ثانياً: خطة العمل بالبرنامج الإرشادي

باستعراض أبعاد دافعية الإنجاز المتمثل في البعدين المثابرة والطموح، فإن الباحثة اقترحت في الدراسة الحالية أن تكون أساليب وفنيات التدخل في البرنامج الإرشادي حسب ما هو موضح في الجدول (٦)، وذلك لتحقيق الأهداف العامة للبرنامج الإرشادي من خلال المزوجة بين مفردات

مقياس دافعية الإنجاز ببعديه لأفراد العينة، وبين الأساليب والفنيات العلاجية المستخدمة في البرنامج الإرشادي الجمعي كما يرى ماكيلاند أن دافع الإنجاز دافع مكتسب يرتبط إيجابيا بالاستقلال، ويمكن تنميته تجريبيا من خلال برامج تربية وتعليمية. فقد أشارت نتائج دراسته إلى إمكانية تنمية دافعية الإنجاز تجريبيا، وأنه ينمي لدى الفرد السعي نحو الإتقان والتميز، والقدرة على تحمل المسؤولية، والقدرة على تحديد الهدف، والقدرة على استكشاف البيئة، والقدرة على التنافس مع الذات والآخرين، والقدرة على تعديل المسار، والقدرة على التخطيط لتحقيق الهدف. لذا استخدمت الباحثة برنامج الإرشاد الجمعي حيث يضم مجموعة من الإجراءات والتدريبات التي تدعم العاملين على المثابرة والطموح المستمر يوضحها الجدول (٦) أدناه:

جدول (٦)

دافعية الإنجاز بكل بعد و الأساليب والفنيات العلاجية المستخدمة في البرنامج الإرشادي الجمعي

ابعاد دافعية الإنجاز	الأساليب والفنيات المستخدمة
بعد المثابرة	الاسترخاء- وقف الأفكار- كشف الذات- دحض الأفكار اللاعقلانية- اختبار الأسقاط - حل المشكلات - الواجبات المنزلية.
بعد الطموح	المحاضرة البسيطة- الحوار والمناقشة - مهارة إدارة الوقت- مهارة الاتصال الفعال - إدارة ضغط العمل - المقابلة - كتابة الأهداف - اختبار الأسقاط - الواجبات المنزلية .

وأستند البرنامج الإرشادي في طريقته لتنمية دافعية الإنجاز على الآتي:

- ١- الاستراتيجيات المباشرة لتنمية دافعية الإنجاز وهي:
 - تدريب المجموعة التجريبية على اكتشاف نمط شخصيتهن لزيادة الوعي بذواتهن وانسجام المجموعة لمناقشة آمالهن ومخاوفهن المستقبلية من خلال كتابتهن خطيا في الجلسة الثانية
- ملحق (١-١٩).

- مساعدة أعضاء المجموعة التجريبية على تنمية دافعية الإنجاز من خلال التعرف عليها
- كنظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجهة أو المرتبطة بالسعي من أجل بلوغ مستوى الامتياز والتفوق في الجلسة الثالثة ملحق (١٦).
- تدريب المجموعة التجريبية على كشف الذات لديهن من خلال نافذة جوهاري للوصول للسلوك الإنجازي في الجلسة الرابعة ملحق (١٦).
- تدريب المجموعة التجريبية على تبني اتجاهات موجبة من الأفكار والمشاعر، وتغيير الطريقة السلبية والأعراض الناتجة عنها والآثار المترتبة عليها، للتكيف مع ضغوط العمل في الجلسة الإرشادية الخامسة والسادسة ملحق (١٦).

٢- الاستراتيجيات غير المباشرة لتنمية دافعية الإنجاز وهي:

- تدريب المجموعة التجريبية على الاسترخاء. لأن ذلك يحقق للفرد التخفيف من حدة الضغوط الواقعة عليها نتيجة الثورة المعلوماتية وتقبل مجتمع التكنولوجيا السريع، من خلال التواصل الفعال والإحساس بمشاركة الآخرين أو التعاطف معهم باختلاف شخصياتهم في الجلسة الثانية والتاسعة ملحق (١٦).
- تقديم الحلول أو المساعدة (التعزيز)، وإعطاء الفرد الثقة بالنفس والقدرة على مواجهة الأحداث من بداية الجلسات الإرشادية ملحق (١٦).
- تدريب المجموعة التجريبية على التخيل لتبني اتجاهات موجبة من الأفكار والمشاعر لتحقيق السلوك الإنجازي، في الجلسة الإرشادية السادسة ملحق (١٦).
- تدريب المجموعة التجريبية على أداء أحد المقاييس (التقرير الذاتي "المقابلة") حيث تهدف زيادة مستوى ذات الفرد على المواجهة والتعبير عن مشاعره وأفكاره، في الجلسة الإرشادية السادسة ملحق (١٦).
- تدريب المجموعة التجريبية على تغيير طريقة إدراكها أو فهمها للأحداث، بتوضيح أنواعها وماهيتها، وهذا يفيد المجموعة في تقبل التوتر الناجم عنها، ومحاولة التكيف بطريقة إيجابية صحية

معها، وتنمية اتجاهات موجبة نحو مصادرها، والتخفيف من حدة مشاعر الإحساس بالذنب وانخفاض قيمة الذات من بداية الجلسات الإرشادية.

- تدريب المجموعة التجريبية على أداء الاختبار الإسقاطي - يذكر موري أن الشخص من خلال الأساليب الإسقاطية يستطيع أن يفسر أي موقف ويكشف عن نفسه وحاجاته، ورغباته، وآماله ومخاوفه بالقدر نفسه الذي يتحدث به عن الظاهرة التي يتركز انتباهه فيها (خويلد، ٢٠٠٥) - لتعبر عما يجول في انفسهن من أفكار ومشاعر، في الجلسة الإرشادية الثانية والرابعة والسابعة والثامنة ملحق (١٦).

- تدريب المجموعة التجريبية على مهارة حل المشكلات وكتابة الأهداف لإدارة ضغوطات العمل بشكل إيجابي في الجلسة الإرشادية الثامنة ملحق (١٦).

- تدريب المجموعة التجريبية على الاتصال الفعال في السلوك الإنجازي في الجلسة التاسعة ملحق (١٦).

- تدريب المجموعة التجريبية إدارة الوقت والتميز بين مجال العمل والحياة الشخصية في الجلسة الإرشادية العاشرة ملحق (١٦).

٤- خطوات العملية الإرشادية للبرنامج الإرشادي الجمعي

وتتلخص الخطوات العامة لتطبيق الإرشاد لتنمية دافعية الإنجاز في البرنامج الإرشادي المستخدم في هذه الدراسة في أربع خطوات حسب ما جاء في كتاب علم النفس الإرشادي لأبوسعد (٢٠١١) كالتالي:

١. الخطوة الأولى: تسعى المرشدة إلى بناء علاقة مهنية مع المجموعة التجريبية.
٢. الخطوة الثانية: مساعدة المرشدة للمجموعة التجريبية على التعرف على مفهوم دافعية الإنجاز وعرضها، وتحديد الأفكار والمشاعر المرتبطة بها والسلوك الناتج منها.
٣. الخطوة الثالثة: تسعى المرشدة مع المجموعة التجريبية على إكسابهن المهارات والفنيات اللازمة لتحقيق السلوك الإنجازي .

٤. الخطوة الرابعة: تتعاون فيها المرشدة مع المجموعة التجريبية على إقامة تغذية راجعة وتقيم ما تم إنجازه .

٥- مخطط الجلسة الإرشادية:

عرف الإرشاد الجمعي بأنه : عملية ديناميكية ذات علاقة شخصية متبادلة بين المشتركين في العمل الإرشادي تكونت نتيجة المشاعر والسلوكيات الصادرة من كل فرد في المجموعة (أبوسعد، ٢٠١١) ،ولذا فإن مخطط كل جلسة من جلسات برنامج الإرشاد الجمعي المستخدم في الدراسة الحالية يتكون من:

- عنوان الجلسة.
- تاريخ تنفيذ الجلسة، ومدتها.
- الهدف العام للجلسة، والأهداف الخاصة والفترة اللازمة لتحقيقها.
- الأساليب الإرشادية المستخدمة في الجلسة لتحقيق أهدافها.
- الأدوات المستخدمة المساعدة لتحقيق أهداف الجلسة.
- إجراءات التنفيذ وتحتوي على مجموعة من الأنشطة والممارسات للأساليب الإرشادية، والواجب البيئي.
- تقييم الجلسة.

٦- خطوات الجلسة الإرشادية :

بما أن الجلسة الإرشادية عبارة عن لقاء مهني هادف، يتم فيه إقامة علاقة إرشادية بين المرشد والمسترشد في جو نفسي آمن يساعد المسترشد ويشجعه على التعبير عن أفكاره بحرية فيما يتعلق بمشكلاته (الزعيبي، ٢٠٠٢). فإن كل جلسة من جلسات هذا البرنامج الإرشادي بشكل عام تحتوي على:

- بدء الجلسة بالترحيب بأعضاء المجموعة الإرشادية.
- التمهيد للجلسة و مناقشة الواجب البيتي إن وجد، وتقديم التغذية الراجعة.
- مناقشة الموضوع والهدف من الجلسة، وممارسة الأساليب والأنشطة الإرشادية المختلفة.
- إنهاء الجلسة بتلخيصها، وتقديم الواجب البيتي.
- تقييم الجلسة.

٧- مراحل البرنامج الإرشادي

يمر البرنامج الإرشادي في هذه الدراسة بأربع مراحل هي مرحلة البدء، ومرحلة الانتقال، ومرحلة البناء، ومرحلة الإنهاء، إضافة إلى مرحلة ما قبل البرنامج (التمهيدية)، والجدول (٧) يوضح هذه المراحل وأهداف الجلسات التي تغطيها كل مرحلة.

جدول (٧)

مراحل وأهداف الجلسات التي تغطيها كل مرحلة

رقم الجلسات	الأهداف	مراحل البرنامج
—	<ul style="list-style-type: none"> - أخذ الموافقة من المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الشرقية ملحق (١٥). - مقابلة مدير دائرة تقنية المعلومات لتوضيح الهدف من الدراسة، وإجراءات تطبيقها، وشروطها. - تحديد عينة الدراسة، وتطبيق مقياس دافعية الإنجاز. تحديد (١٤) عاملة ممن حصلن على درجة متوسطة ومنخفضة على المقياس، وتوزيعهن بالطريقة العشوائية البسيطة إلى مجموعتين، تجريبية وضابطة. 	مرحلة ما قبل البرنامج (التمهيدية)

<p>الجلسة التمهيدية</p>	<p>- الاتفاق مع المجموعة التجريبية حول مكان ووقت تنفيذ البرنامج. - إجراء قياس قبلي، وتطبيق اختبار مان وتني (Man-Whitney U Test) لعينتين مستقلتين، لتحقق شرط التكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة. - تهيئة أعضاء المجموعة التجريبية والضابطة للمشاركة في الدراسة. - أخذ الموافقة الشفهية المبدئية من أعضاء المجموعة التجريبية للمشاركة في البرنامج الإرشادي. - الاتفاق النهائي مع أعضاء المجموعة الإرشادية على الجدول الزمني لتطبيق البرنامج الإرشادي.</p>	
<p>الجلسة (١)</p>	<p>- بناء العلاقة الإرشادية. - التعريف بالهدف العام للبرنامج. - التعريف بالإرشاد الجمعي. - الاتفاق على شروط البرنامج .</p>	<p>مرحلة البدء</p>
<p>الجلسة (٢-٣)</p>	<p>- التعرف على دافعية الإنجاز وأهميته في الأفكار والمشاعر والسلوك. - التعرف على نمط الشخصية (استكشاف الذات).</p>	<p>مرحلة الانتقال</p>
<p>الجلسة (٤ - ٩)</p>	<p>- تنمية الاتجاه الإيجابي لدى العاملين نحو التعلم ومواكبة الثورة المعلوماتية. - زيادة قدرة العاملين على المثابرة وبذل الجهد. - تحقيق مستوى أفضل من الأداء المهني.</p>	<p>مرحلة البناء (العلاج)</p>
<p>الجلسة (١٠)</p>	<p>- إنهاء البرنامج الإرشادي.</p>	<p>مرحلة الإنهاء</p>

كما توضح الباحثة الفترة الزمنية لتنفيذ جلسات البرنامج الإرشادي وموضوعها كالتالي:

جدول (٨)

الفترة الزمنية لتنفيذ البرنامج الإرشادي

رقم الجلسة وعنوانها	اليوم والتاريخ	الموضوع	الأهداف	المدة الزمنية بالدقيقة
جلسة ما قبل البرنامج (الجلسة التمهيدية)	الأحد ٢٠١٣/٣/٣١	تهيئة عينة الدراسة للمشاركة في البرنامج الإرشادي	١- تهيئة عينة الدراسة للمشاركة في البدء بتنفيذ مراحل البرنامج. ٢- أن تتفق المرشدة مع المجموعة التجريبية على مكان وزمان تطبيق جلسات البرنامج الإرشادي.	(٣٠) دقيقة.
الجلسة الأولى (بناء الثقة وخفض المقاومة)	الأربعاء ٢٠١٣/٤/٣	التعريف بالبرنامج وتحديد المسؤوليات	١- أن تتعرف العضوات بعضهن على بعض بطريقة ودية ومناسبة. ٢- أن تتعرف العضوات على أهداف البرنامج ومحتويات أساليبه.	(٩٠) دقيقة.
الجلسة الثانية (كسر الجليد)	الأحد ٢٠١٣/٤/٧	إقامة علاقة إرشادية مهنية بين المرشدة والمجموعة التجريبية	١- زيادة وعي العضوات بذواتهن من خلال اكتشاف نمط شخصيتهن. ٢- أن تناقش العضوات آمالهن ومخاوفهن المستقبلية من خلال كتابتهن خطيا.	(٩٠) دقيقة.
الجلسة الثالثة (تنمية دافعية الإنجاز)	الأربعاء ٢٠١٣/٤/١٠	مساعدة أعضاء المجموعة الإرشادية على تنمية دافعية الإنجاز	١- أن تتعرف العضوات على تنمية دافعية الإنجاز. ٢. أن تشعر العضوات بأهمية دافعية الإنجاز. ٣. أن تتدرب العضوات على تنمية دافعية الإنجاز.	(٩٠) دقيقة.

الجلسة الرابعة (كشف الذات)	الأحد ٤/١٤/٢٠١٣	كشف الذات للوصول للسلوك الإنجازي	١- أن تتعرف العضوات على معنى كشف الذات. ٢- أن تمارس العضوات تمرين كشف الذات الخاص بنافذة جوهاري ٣- أن تعبر العضوات عن أنفسهن بهدف زيادة مستوى التفاعل والوعي .	(٩٠) دقيقة
الجلسة الخامسة (دحض الأفكار اللاعقلانية)	الأربعاء ٤/١٧/٢٠١٣	علاقة الأفكار اللاعقلانية بسلوك الإنجازي	١- أن تتعرف العضوات على مفهوم الأفكار اللاعقلانية . ٢- أن تناقش العضوات الأسباب التي تجعل هذه الفكرة لاعقلانية وكذلك النتائج التابعة لها. ٣- أن تتدرب العضوات على دحض الفكرة اللاعقلانية للوصول إلى السلوك الإنجازي.	(٩٠) دقيقة
الجلسة السادسة (أثر استراتيجية وقف الأفكار في تنمية دافعية الإنجاز)	الأحد ٤/٢١/٢٠١٣	استراتيجية وقف الأفكار في تنمية دافعية الإنجاز	١- أن تتعرف العضوات على استراتيجية وقف الأفكار وأهميتها. ٢. أن تتدرب العضوات على تخيل الفكرة وقطعها واستبدالها. ٣. أن تتدرب العضوات على التشكيل المعرفي من الافتراضات التقليدية إلى الحقوق المشروعة.	(٩٠) دقيقة
الجلسة السابعة و الثامنة (إدارة ضغوط العمل)	الأربعاء-الأحد ٢٤-٢٨/٤/٢٠١٣	إدارة ضغوطات العمل بشكل إيجابي	١- أن تتعرف العضوات على ضغط العمل. ٢- أن تمتلك العضوات قدرة السيطرة على ضغوطات العمل من خلال حل المشكلات. ٣- أن تستجيب العضوات بفعالية مع مصادر ضغط العمل من خلال الخطة الإنجازية.	(١٨٠) دقيقة

الجلسة التاسعة (الاتصال و السلوك الإنجازي)	الأربعاء ١/٥/٢٠١٣	دور الاتصال الفعال في السلوك الإنجازي	١- أن تتعرف العضوات على دور الاتصال في تنمية دافعية الإنجاز . ٢- أن تتعرف العضوات على معوقات الاتصال غير المباشر "الكتابي" وعلاقته بتنمية دافعية الإنجاز .	(٩٠) دقيقة
الجلسة العاشرة (مهارة إدارة الوقت)	الأحد ٥/٥/٢٠١٣	إدارة الوقت بفاعلية	١- أن تتعرف العضوات على أهمية إدارة الوقت في السلوك الإنجازي. ٢- أن تتدرب العضوات على إدارة الأولويات . ٣- أن تتعرف العضوات على بعض مبددات الوقت وكيفية التعامل معها.	(٩٠) دقيقة
الجلسة الحادي عشر (الجلسة الختامية)	الأربعاء ٨/٥/٢٠١٣	الانتهاء من البرنامج، وإجراء القياس البعدي	١- أن تعبر العضوات عن مدى الاستفادة من جلسات البرنامج . ٢- أن تجيب العضوات على مقياس تنمية دافعية الإنجاز بصدق .	(٦٠) دقيقة

- وسائل تقييم البرنامج :

راعت الباحثة في تصميم هذا البرنامج الإرشادي وفي تطبيقه أن يكون التقييم عملية مستمرة في كل جلسات ونشاطات البرنامج الإرشادي، ولهذا الغرض تنوعت الأساليب التي استخدمتها الباحثة في التقييم، فمنها ما كان من قبل المجموعة التجريبية من خلال بطاقات التقييم التي كانت الباحثة توزعها عليهن في نهاية كل جلسة، والتي مثلت التغذية الراجعة المباشرة منهن للباحثة، كما في الملحق (١٨)، أو من خلال الملاحظة الذاتية من قبل الباحثة أثناء سير الجلسة الإرشادية والتي احتوت على التغذية الراجعة بطريقة مباشرة وغير مباشرة من قبل المجموعة نفسها، وكذلك من خلال استمارة التقييم الختامية للبرنامج الإرشادي الذي وزعته الباحثة على المجموعة التجريبية في نهاية البرنامج تحديدا في الجلسة الختامية لتحديد انطباع المجموعة عن البرنامج بموضوعية ومصداقية يوضحه ملحق (٢-١٩).

مع تعذر القيام بمقياس متابعة وذلك لانتهاء الفصل الثاني، ورافقتها إجازة الموظفين لعدة شهور، كما تم تغيير في بعض مهام العمل، وكإجراء أخلاقي تجاه العينة الضابطة بهدف تقديم خدمه إرشادية لهم تم تقديم ورقة عمل بعنوان دافعية الإنجاز تم ذكر النقاط المطروحة في ملحق (١٧-٤)، حيث تم تبادل النقاش مع المجموعة التجريبية وأهم الأساليب التي تم اكتسابها.

-المعالجة الإحصائية.

بعد جمع البيانات وتصحيحها، قامت الباحثة بإدخالها في ذاكرة الحاسوب، وتم معالجة البيانات الخام باستخدام الرزمة الإحصائية المحوسبة للعلوم الاجتماعية (SPSS-18)، للتحقق من مدى فاعلية البرنامج الإرشادي المستخدم في الدراسة، وكانت المعالجات الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة كالتالي:

١. التجزئة النصفية باستخدام اختبار جاتمان (Guttman Split-Half Coefficient)، ومعامل الاتساق الداخلي "كرونباخ ألفا" (Cronbach's Alpha) لحساب معامل ثبات المقياس المطبق في الدراسة الحالية.

٢. كما تم اختبار ثبات المفردات في المقياس بعد حذف المفردة (Cronbach's Alpha if Item Deleted) وذلك للتأكد من ثبات المفردات.

٣. المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجات المجموعتين التجريبية والضابطة لدافعية الإنجاز على القياس القبلي، والبعدي.

٤. اختبار مان وتني (Man-Whitney U Test) اللامعلمي، للتحقق من دلالة الفروق الإحصائية بين درجات دافعية الإنجاز للمجموعتين التجريبية والضابطة على القياس القبلي، والبعدي.

٥. اختبار ويلكسون (Wilcoxon Signed Ranks Test)، للتحقق من دلالة الفروق الإحصائية بين درجات دافعية الإنجاز للمجموعة التجريبية على القياس القبلي، والبعدي.

الصعوبات التي واجهت الباحثة:

- تعذر القيام بمقياس متابعة وذلك لانتهاء الفصل الثاني، ورافقتها إجازة الموظفين لعدة شهور، كما تم تغيير في بعض مهام العمل نتيجة الاعتصامات التي حدثت على مستوى السلطنة.
- تم استبعاد العاملين الذكور في دائرة تقنية المعلومات من البرنامج نظرا لما تقضيه البيئة العمانية.
- تعذر إقامة برنامج خاص للذكور بمفردهم مراعاة لظروف العمل.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى بناء برنامج إرشاد جمعي في دافعية الإنجاز، وتقصي فاعليته في تنمية دافعية الإنجاز لدى عينة من العاملات في دائرة تقنية المعلومات، وللتحقق من شرط التكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة في درجات دافعية الإنجاز على القياس القبلي (قبل تطبيق البرنامج الإرشادي)، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات دافعية الإنجاز للمجموعتين التجريبية والضابطة، وللتحقق من دلالة الفروق في متوسطات درجات دافعية الإنجاز للمجموعتين، استخدمت الباحثة اختبار مان وتني (Man-Whitney U Test) اللامعلمي، موضحة نتائج مخرجات الاختبارات في الجدول (٩) كالتالي:

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجموعة التجريبية والضابطة، واختبار مان وتني (Man-Whitney U Test) في القياس القبلي للبرنامج الإرشادي

البعد	التجريبية (ن = ٧)		الضابطة (ن = ٧)		قيمة Z	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
المثابرة	٣.٦١٠	٠.١٥٨	٣.٢٧٦	٠.٤١٤	٠.١٩٧	٠.٧٩٧
الطموح	٢.١٤٠	٠.١٢٦	٢.١٩٣	٠.١٤٩	٠.٢٥٨	٠.٨٤٦
الأداء الكلي	٢.٨٧٥	٠.٠٥٢٦	٢.٧٣٥	٠.١٦٣	١.٣٥١	٠.١٧٧

يتبين من الجدول (٩) أن المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لدرجات دافعية الإنجاز للمجموعتين التجريبية والضابطة متقاربة جدا في أبعاد المقياس، مما لم يكن له تأثير على الدرجة

الكلية للمجموعتين حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجموعة التجريبية (٢.٨٧٥) درجة، وللمجموعة الضابطة (٢.٧٣٥) درجة وهي درجة قريبة جدا من درجة المجموعة التجريبية، وبلغ الانحراف المعياري للمجموعة التجريبية (٠.٠٥٢٦) درجة، وللمجموعة الضابطة (٠.١٦٣) درجة وهي درجة قريبة جدا من درجة المجموعة التجريبية .

وباستخدام اختبار مان وتني (Man-Whitney U Test) اللامعلمي، تبين من الجدول (٩) أن مستوى الدلالة للأداء الكلي بلغ (٠.١٧٧)، وهو أكبر من (٠.٠٥) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات دافعية الإنجاز لدى المجموعتين التجريبية والضابطة عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$ ، وهذا يشير إلى تكافؤ المجموعتين في مستوى درجات دافعية الإنجاز قبل تطبيق البرنامج الإرشادي.

**** النتائج المرتبطة باختبار فرضيتنا الدراسة:**

***الفرضية الأولى:**

١- الفرضية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطي درجات دافعية الإنجاز ببعديه والدرجة الكلية للمجموعتين التجريبية والضابطة على القياس البعدي يعزى للبرنامج الإرشاد الجمعي .

وللتحقق من صحة هذه الفرضية، قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وإجراء اختبار مان وتني (Man-Whitney U Test) لمعرفة اتجاه الفروق ودلالاتها، موضحة نتائج مخرجات الاختبارات في الجدول (١٠) كالتالي:

جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجموعة التجريبية والضابطة

واختبار مان وتني (Man-Whitney U Test) في القياس البعدي للبرنامج الإرشادي

البعدي	التجريبية (ن = ٧)		الضابطة (ن = ٧)		قيمة Z	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
المثابرة	٤.٤٤٨	٠.١٢٥٩	٣.٣٤٣	٠.٣٧٢	٣.١٥١	*٠.٠٠٠٢
الطموح	٤.١٩١	٠.٢٠٥٢	٢.١٦٣	٠.١٣٣	٣.١٥١	*٠.٠٠٠٢
الأداء الكلي	٤.٣١٩	٠.٠٩٧٩	٢.٧٥٢	٠.١٥٣	٣.١٤٨	*٠.٠٠٠٢

حيث يلاحظ من الجدول (١٠) أن المتوسط الحسابي لأفراد العينة التجريبية على القياس البعدي قد بلغ (٤.٤٤٨) وانحراف معياري قدره (٠.١٢٥٩) على البعد الأول (المثابرة)، وبلغ متوسط البعد الثاني (الطموح) (٤.١٩١) وانحرافه المعياري (٠.٢٠٥٢)، أما المتوسط الحسابي لأفراد العينة الضابطة على القياس البعدي قد بلغ (٣.٣٤٣) وانحراف معياري قدره (٠.٣٧٢) على البعد الأول (المثابرة)، وبلغ متوسط البعد الثاني (الطموح) (٢.١٦٣) وانحرافه المعياري (٠.١٣٣)، مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات دافعية الإنجاز ببعديه للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في القياس البعدي للبرنامج الإرشادي والدرجة الكلية للمقياس، حيث يتضح من الجدول قيمة "Z" للأداء الكلي بلغ (٣.١٤٨) بمستوى دلالة إحصائية بلغت قيمتها *٠.٠٠٠٢ (لجميع الأبعاد بالإضافة إلى الأداء الكلي، وهي أقل من (٠.٠٥) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية واضحة بين متوسطات درجات دافعية الإنجاز للمجموعتين التجريبية والضابطة عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بعد تطبيق البرنامج الإرشادي، حيث ارتفعت متوسطات درجات أبعاد دافعية الإنجاز للمجموعة التجريبية التي خضعت للبرنامج الإرشادي مع الدرجة الكلية، مقارنة بالمجموعة الضابطة التي لم تخضع للبرنامج الإرشادي، وهذا مؤشر على فاعلية البرنامج الإرشادي في مرحلته الأولى.

الفرضية الثانية:

١- توجد فاعلية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى للبرنامج الإرشادي في التأثير على متوسطات درجات دافعية الإنجاز للمجموعة التجريبية وفق نتائج اختبارات القبلية والبعديّة.

ولاختبار صحة هذه الفرضية تم أولاً حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة للدرجة الكلية على مقياس دافعية الإنجاز ولكل بعد من أبعاده على كل من القياسين القبلي والبعدي، والجدول (١١) يوضح ذلك.

جدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات دافعية الإنجاز لدى أفراد المجموعة التجريبية على القياسين القبلي والبعدي

القياس البعدي		القياس القبلي		البعد
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠.١٢٥٩	٤.٤٤٨	٠.١٥٨	٣.٦١٠	المثابرة
٠.٢٠٥٢	٤.١٩١	٠.١٢٦	٢.١٤٠	الطموح
٠.٠٩٧٩	٤.٣١٩	٠.٠٥٢٦	٢.٨٧٥	الأداء الكلي

يتضح من معطيات الجدول (١١)، أن المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس دافعية الإنجاز ولكل بعد من أبعاده على القياس البعدي أكبر وبدرجة واضحة، فعلى القياس القبلي للبعد الأول (المثابرة) جاءت قيمة المتوسط الحسابي (٣.٦١٠)،

والإنحراف المعياري (٠.١٥٨)، مقارنة بنتائج القياس البعدي التي جاءت قيمة المتوسط الحسابي فيه (٤.٤٤٨)، والانحراف المعياري (٠.١٢٥٩)، وجاءت نتائج القياس القبلي للبعد الثاني (الطموح) للمتوسط الحسابي (٢.١٤٠) والانحراف المعياري بقيمة (٠.١٢٦)، بينما جاءت نتائج القياس البعدي للمتوسط الحسابي (٤.١٩١)، والانحراف المعياري بقيمة (٠.٢٠٥٢).

وللتأكد من صحة هذه الفرضية قامت الباحثة بإجراء اختبار ويلكسون (Wilcoxon Signed Ranks Test) لمعرفة اتجاه الفروق ودلالاتها، للمجموعة التجريبية على القياس القبلي والبعدي للبرنامج الإرشادي، يوضحه الجدول (١٢) كالتالي:

جدول (١٢)

مخرجات اختبار ويلكسون

على القياس القبلي والبعدي للبرنامج الإرشادي

مخرجات اختبار ويلكسون	اختبار ويلكسون بين القياس القبلي والبعدي للبرنامج الإرشادي في المجموعة التجريبية
قيمة Z	-٣.٣٠٣
مستوى الدلالة	* ٠.٠٠١

يلاحظ من الجدول أن قيمة " Z " بلغت (-٣.٣٠٣) في اختبار ويلكسون بمستوى دلالة إحصائية (٠.٠٠١) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات دافعية الإنجاز للمجموعة التجريبية في قياسها القبلي والبعدي عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)، كما أن هذا مؤشر على أن هنالك فاعلية ذات دلالة إحصائية تعزى للبرنامج الإرشادي في التأثير على متوسطات درجات دافعية الإنجاز للمجموعة التجريبية وفق نتائج اختبارات القبلي والبعدي.

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

بعد عرض نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، نتناول الباحثة في

هذا الفصل مناقشة النتائج وتفسيرها، وذكر الأسباب التي أدت إلى ظهورها، ومن ثم عرض التوصيات والمقترحات التي خلصت إليها الدراسة الحالية كالتالي:

أولاً: مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها

قامت الباحثة في هذا الفصل بمناقشة نتائج الدراسة انطلاقاً من الأدب النظري والدراسات السابقة والواقع المعاش كالتالي:

أ- مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

- الفرضية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطي درجات دافعية الإنجاز ببعديه والدرجة الكلية للمجموعتين التجريبية والضابطة على القياس البعدي يعزى للبرنامج الإرشاد الجمعي .

عند تقصي فاعلية برنامج دافعية الإنجاز تبين أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد المجموعة التجريبية ودرجات المجموعة الضابطة لصالح أفراد المجموعة التجريبية ولصالح القياس البعدي للمجموعة التجريبية وذلك على مقياس دافعية الإنجاز .

وعند تفسير هذه النتائج سوف يتم استعراض محتوى البرنامج وما تتضمنه من خبرات ومعارف وسلوكيات ومشاعر التي اكتسبتها المجموعة التجريبية في برنامج تنمية دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة بعد التحقق من شرط التكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة على القياس القبلي، ولقد أشارت نتائج الدراسة من خلال الإجابة على الفرضية الأولى إلى ارتفاع درجات دافعية الإنجاز للمجموعة التجريبية التي خضعت للبرنامج الإرشادي، مقارنة بالمجموعة الضابطة التي لم تتلق أي نوع من أنواع المعالجة على القياس البعدي، مما يدل على فاعلية البرنامج الإرشادي القائم على

نظريات دافعية الإنجاز في تنمية دافعية الإنجاز لدى العاملات في دائرة تقنية المعلومات، وترجع هذه النتائج في رأي الباحثة إلى أن العاملات قد أبدین الرغبة القوية والاستعداد للمشاركة في البرنامج الإرشادي لتنمية دافعية الإنجاز ومالها من أثر في الأفكار والمشاعر والسلوك، ولشعورهن أن البرنامج الإرشادي قد لامس حاجة من حاجاتهن. الأمر الذي أتاح للباحثة ممارسة الجلسات بطريقة تتسم بالإيجابية حيث لوحظ مدى تفاعلهن واندماجهن في الجلسات وتشوقهن لمزيد من المعلومات حول موضوع دافعية الإنجاز، وهذا يتضح جليا من خلال استجاباتهن على بطاقات التقييم التي وزعت عليهن بعد الانتهاء من كل جلسة ملحق (١٨)، كما أن البرنامج الإرشادي- عبر فنياته- كان له دورٌ مهمٌ في تبصير المجموعة التجريبية بهدف برنامج الإنجاز تدور حول حقيقة أساسية وهي أن هناك خصائص معرفية وانفعالية وسلوكية تميز ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة، وأن هذه الخصائص يمكن تعليمها والتدريب عليها للسعي نحو الإتقان في العمل والتميز كهدف شخصي وحتى نكون مؤهلين لاستقبال الآثار النفسية التي تضعها التكنولوجيا.

ومنه استخدمت الباحثة أثناء التدريب على البرنامج أنشطة متنوعة وفنيات مختلفة تضافرت مع بعضها البعض لإكساب العضوات في هذا البرنامج أساليب من التفكير والمشاعر والسلوك التي تميز الأفراد ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة ففي الجلسة الأولى كانت معظم الأفكار والمشاعر التي طرحت مشتركة بين الجميع بما يشعرنه في العمل من الروتين الممل، وفقدان الرغبة أحيانا في العمل، والخوف من الفشل لكل ما هو جديد، ولعدم وجود الحوافز المادية والمعنوية، وعدم تقدير العمل من الرئيس، ولعدم قدرتهن على الإبداع نتيجة لعدم توافق متطلبات العمل مع ما يطمحن إليه، وليس لديهن مهارة تنظيم الوقت، وعدم رغبتهن بالاختلاط في العمل .

ومن خلال الجلسة الثالثة تم التعرف على دافعية الإنجاز وأبعادها، والخصائص المميزة للأفراد ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة ملحق شرائح بور بوينت ملحق (١٧-٤)، حيث أكدت العضوات أن الفرد المدفوع بدافع ذاتي أكثر استمراراً وثباتاً وقوة؛ لأنه يحقق لنفسه إشباعاً ذاتياً ومن ثم تؤثر الدافعية على مستوى الأداء للفرد يفوق تأثير الدوافع الخارجية، وبعد مشاهدة مقطع ملحق (١٧-٥) الذي كان له أثرٌ على مشاعرهن، حيث شعرت العضوات بأنهن قادرات على الإنجاز بعد ما يحددن أهدافهن ويتخلصن من أفكارهن السلبية التي ترسخت فيهن بما حكمه عليهن الواقع على حد قولهن، وكان تجاوبهن نهاية الجلسة في محاولتهن الجديدة لتبني الأفكار الجديدة : منهن من شعرن بأنهن

قدرات على تحقيق ما يسعين إليه بكل مثابرة، وإحداهن علقت أريد أن أحقق ما أطمح له، والأخرى قالت: اليوم شعرت بذاتي.

وفي الجلسة الرابعة التي كانت تهدف إلى أن يزيد العضوات من مستوى كشف الذات لديهن للوصول للسلوك الإنجازي استخدمت الباحثة الاختيارات الإسقاطية التي عكست مشاعر وأفكار العضوات في العمل ومن التعليقات كالتالي (كثرة الأعمال تشتت فكري، قرارات رئيس العمل كثيرة فوق طاقتي، الضغوطات تبدأ بقرارات من هم أعلى في التسلسل الوظيفي وتكون فوق كاهلنا كمنفذين، أصبح واقعنا والنظرة السلبية تنغرس في عقولنا)، بعدها تم ممارسة تمرين كشف الذات الخاص بنافذة جوهاري حيث شعرت العضوات بتبصر لبعض الحركات في المنطقة العمياء كعدم توافق ملامح الوجه مع الموقف والمشاعر والأفكار التي ظهرت في لعب الدور وتم تبصيرها من خلال العضوات. ومن خلال المقابلة بعنوان (أنت مشهورة) ملحق (١٧-١١) زادت مقدرة العضوات على المواجهة والتعبير عن المشاعر وزيادة مستوى ذاتها، وتبرز أهمية هذه التمارين في إيجاد شخصية مؤكدة للذات مفعمة بحب الإنجاز، قادرة على التعبير عن المشاعر بكل أريحيه، و إكساب الثقة بالنفس والاعتزاز بالذات والالتزام بالمسئولية، ومن خلال فنية النمذجة قامت الباحثة بسرد قصص عن شخصيات واقعية وتاريخية تتمتع بدافعية مرتفعة لتتخذها العضوات نماذج في حياتهن جلسة رقم (٥ و٤) وملحق (٧-١٧).

وتكمن أهمية التفكير الإنجازي كونه من أهم عناصر دافعية الإنجاز لما له من أثر في المشاعر والسلوك الإنجازي، والتحكم بالأفكار من خلال تدريب العضوات على تفنيد ودحض الأفكار اللاعقلانية والمتمثل بالسلسلة العلاجية لعملية العلاج العقلاني الانفعالي لأليس ملحق (١٧-١٣) في الجلسة السادسة للوصول إلى آثار منطقية عقلانية مقبولة لينعكس بالتالي على مشاعر جديدة مقبولة ومريحة للذات وللآخرين، وكتدريب على العملية تم أخذ الفكرة (بعض الزملاء سيئون يجب عقابهم) وتم دحضها من قبل العضوة صاحبة الفكرة التي كانت تؤمن بالفكرة على أنها منطقية ومصرة عليها نتيجة شعورها بالألم وكان ذلك واضح في حديثها المصاحب ببكاء، وبعد قيامها بخطوات تفنيد ودحض الفكرة وبمساندة العضوات على الدحض تغيرت مشاعرها حيث شعرت بشيء من الأمان والراحة، وبعدها تم إعطاء التغذية الراجعة من قبل المجموعة.

كما تدرّبت العضوات على تدريب قطع الفكرة واستبدالها في الجلسة السابعة ملحق (١٧ - ١٥)، لتشمل استبدال الفكرة الوسواسية بفكرة حيادية طبيعية وغير وسواسية، من خلال تطوير بعض الجمل الإيجابية المؤكدة للذات، أو التخيلات للتواصل الفعال مع الآخرين كون البريد الإلكتروني قناة اتصال غير مباشرة يمكن أن تكون قناة اتصال معيقة تنقصها شروط الاتصال الفعال، ومن خلال التواصل تحدث كثير من الأفكار السلبية بين الطرفين و في الجلسة السادسة تم التدريب على تخيل الفكرة وقطعها واستبدالها بالعبارات التي سجلتها العضوات (أنا قلق حول ما سيقوله الناس عني إذا رفضت تنفيذ ما يطلبونه، سأكون غير جيّد إذا قلت له لا، من الأفضل الاحتفاظ بأرائي لنفسي، أخجل عندما أطلب المساعدة من أحد في تنفيذ مهمة ما في إحدى الأنظمة إذا نسيت الطريقة، إذا قام أحد بالاعتداء عليّ فالأفضل السكوت متجنباً للمشاكل) وأوضحت العضوات مدى أثر العبارات الذاتية السلبية على سلوكهن في العمل وشعورهن بالقلق والضيق، من أعراض معرفية "كلام الذات، اليأس، "أعراض عاطفية" كالغضب، عصبية، حزن، "أعراض سلوكية" الانطواء، تجنب الآخرين، صعوبة في بداية العمل، فقدان الرغبة للقيام بالعمل، "جسدية" الشعور بالتعب ونقص الشهية"، تشجعت إحدى العضوات للقيام بالتدريب ثم شعرت بأريحية، و قالت: أشعر كأن لم يكن في عقلي أي فكرة ! كما استخدمت العضوات هذا التدريب في حياتهن اليومية حيث سردت المواقف في الجلسة القادمة قائلات : (حدثت مشكلة أرقت منامي فاستخدمت تمرين وقف الفكرة بالاستغفار، طبقت مع زوجي استبدال الفكرة فشعرنا بالراحة والاطمئنان، استخدمت وقف الأفكار لأنني كنت خائفة من الموت واستبدالها بحسن الخاتمة).

فمن خلال التفكير الإيجابية والمشاعر الإيجابية وما يرفقه من سلوك إيجابي منجز وهذا ما نلاحظه من استجابات العضوات في الجلسة التاسعة تم التعرف على ماهية الاتصال الفعال المؤدي إلى السلوك الإنجازي وما الأعراض المصاحبة من خلال قناة الاتصال الغير فعالة المستخدمة في دائرة تقنية المعلومات "البريد الإلكتروني" والمعوقات المصاحبة ومن خلال تدريب ملحق (١٧-٢٤) استنتجت العضوات الآلية المناسبة للتخلص من الأعراض والمعوقات ولتبقى القناة المستخدمة فاعلة عدة نقاط منها :

١- احترام الطرف الثاني بما يبثه من مشاعر وأفكار بسبب الظروف التي قد تمنعه من تنفيذ عمله، والرد عليه بصورة مهذبة مهما عدائية رده على أن يتم مشاركته للوصول للهدف.

٢- يمكن استخدام الهاتف كوسيلة أخرى لتوضيح تنفيذ الأعمال إن استصعب فهم المطلوب عبر البريد.

٣- التسامح تجاه ما يصدره الآخرين من أخطاء في الردود وحسن الظن فيهم.

٤- استغلال وقت المناسبات الاجتماعية والدينية والوطنية للتواصل مع المنفذين لأشعارهم بمدى تواصلنا لا يتوقف فقط في الأوامر والتعليمات.

٥- أن تكون الرسالة واضحة من حيث التعليمات المراد تطبيقها موضحة بالصور مع اختلاف الألوان وعدم الاعتماد على اللون الأسود أو الأزرق.

٦- في حال وصول معوق من الرئيس يجب مخاطبه وجها لوجه .

٧- تحفيز المنفذين للأعمال بكلمات تشجيعي'.

٨- محاولة أخذ استراحة بعد إنهاء مجموعة من الأعمال لتغيير الحالة المزاجية لتخفيف من ضغط العمل.

خلال الجلسة السابعة والثامنة بعنوان إدارة ضغوط العمل اتضح من حديث العضوات شعورهن بالضغط يرجع لعدة أسباب يذكرن منها: أحيانا تصدر تصرفات من رئيس العمل تشعرنا بالنقص في الأعمال رغم قيامنا بالأعمال على أكمل وجه وبما أن أعمالنا مرتبطة بالمدارس أحيانا يكون العطل سبب آخر لا دخل له في عملنا كضعف الشبكة العنكبوتية، ألا ان شكوى القائمين على المدارس يتهمونا بالتقصير مع رئيس العمل، أو أحيانا نكلف بأعمال لم نحصل على الخبرة والتدريب الكافي، أو لأننا لا نستطيع تنظيم وقتنا بسبب الأعمال المطالبين بإنهائها رغم كثرتها، أو أحيانا نشعر بالملل والروتين المتبع في العمل فلا شيء جديد، كما أن بيئة العمل غير مناسبة من حيث الفوضى في المكاتب، مما يشعرنا أحيانا بشيء من التشاؤم وعدم الرضا، والرغبة في الغياب، وانخفاض دافعية الإنجاز في العمل، ومن خلال المقياس والاختبار الإسقاطي كانت تلك الضغوط واضحة، كما لعب البرنامج عبر أساليبه العلاجية الدور الفاعل في طرق التكيف مع ضغوطات العمل والتصرف بإيجابية خلال المواقف الضاغطة فقد تم تدريب العضوات على مهارة حل المشكلات ملحق (١٧-٢٠)، وتمارين الاسترخاء العضلي ملحق(١٧-٢١)، للسيطرة على ضغوط العمل لديهن.

ومن خلال تمرين الخطة الإنجازية ملحق (١٧-٢٢) تمكنت العاملات من تحديد الأهداف التي يقرن بقدرتهن على إنجازها حيث تم صياغة أهداف واضحة تتناسب مع استعداداتهم وجهودهم، وبالتالي يساعدهم على تحديد الاستراتيجيات المناسبة التي يجب اتباعها أثناء محاولة تحقيق الأهداف، وكانت التجربة جميلة بنسبة لهن و الردود إيجابية حيث علقت إحدى العضوات الآن صرت أشعر بأن لي حياةً جديدة في العمل.

مما أضفى البرنامج لدى العضوات الرغبة الأكيدة في الاستفادة من البرنامج وتطبيقه، وهذا واضح من خلال حرصهن على أداء الواجب المنزلي ملحق (١٩)، ولا يغفل عن البال ما للأختبارات الأسقاطية من دور فاعل في تفرغ الشحنات السلبية والإحساس بالراحة، فقد أتاح لهن التعبير بحرية عن انفعالاتهن و بصرهن بأساليبهن في مواجهة الصراعات العميقة الكامنة لديهن، وكان هذا واضحا من خلال استجابة المشاركات للتدريبات جلسة رقم (٦٣) وملحق (١٩).

كما هدفت الجلسة العاشرة إلى إكساب العضوات إدارة الوقت لأهميته في السلوك الإنجازي من خلال التدريب على مهارة إدارة الأولويات، و كيفية التعامل مع بعض مبددات الوقت، واستخدم نموذج تسجيل الوقت والمهام كواجب بيئي.

كذلك فإن وجود المجموعة التجريبية مع بعضهن في جلسات البرنامج الجماعية أثرت في التسريع من تغيير طريقة التفكير والمشاعر والسلوك، من خلال ما أتاحه لهن البرنامج، وفرص للحوار والمناقشة والتنفيس وتكوين علاقات قوية مع بعضهن البعض مما ساعد على القدرة على تفهم المواقف ومواجهة المشكلات، والتماسك والشعور بالأمان، وزيادة الوعي لديهن ومحاولة التغلب على الصعوبات والعقبات التي تعترضهم، ومن هنا أنتت النتائج لتبشر بفاعلية البرنامج الإرشادي في تنمية دافعية الإنجاز بما حواه من أساليب وبما تميزت به المجموعة التجريبية من إحساس صادق بالحاجة إلى تنمية دافعية الإنجاز من خلال التواصل الجيد مع الطرف الآخر والتتبه للممارسات غير الصائبة، والحفاظ على حقوقه وأفكاره وحقوق الآخرين دون النظر إلى مصلحته الشخصية التي تصل به لمرحلة العدوانية وكيفية القضاء على الأفكار السلبية بالتفكير الإيجابي، والحرص على تطبيق الأساليب التكيفية السليمة في مواجهة ضغوط التكنولوجيا المتسارعة والثورة المعلوماتية المتدفقة .

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج العديد من الدراسات السابقة التي هدفت إلى بناء برنامج إرشادي وتقصي فاعليته، ويتضح من الجدول (١٠) أن البرنامج لازال يحتفظ بقوته من خلال الدرجة الكلية لمتوسطات درجات دافعية الإنجاز للمجموعتين التجريبية والضابطة، حيث بلغ متوسط المجموعة التجريبية (٤.٣١٩) درجة، بانحراف معياري (٠.٠٩٧٩) درجة، بينما بلغ مجموع متوسطات المجموعة الضابطة (٢.٧٥٢) درجة، بانحراف معياري (٠.١٥٣) درجة، ومن خلال قيمة (Z) التي بلغت (٣.١٤٨) بمستوى دلالة (*٠.٠٠٢) اتضح أن لهذه الفروق دلالة إحصائية بين

المجموعتين، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المتعارف عليها (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية حيث استفادت المجموعة التجريبية التي خضعت للبرنامج الإرشادي من بقاء أثر التعلم، في حين لم تتلقى عضوات المجموعة الضابطة أي تدريب مما أشارت النتائج على فاعلية البرنامج التدريبي في تحسين مستوى دافعية الإنجاز لأفراد المجموعة التجريبية، وهذا بخصوص الأداء الكلي للمجموعتين.

وأما إذا خضنا في بعدي المقياس، فإننا نجد البعد الأول المتمثل في بعد المثابرة للمجموعتين التجريبية والضابطة من خلال الجدول (10) حيث بلغ متوسط المجموعة التجريبية لبعد المثابرة (4.448) درجة، بينما بلغ متوسط المجموعة الضابطة لبعد المثابرة (3.343) درجة مما يتضح أن المجموعة التجريبية تميزت ببعد المثابرة لصالحها لما تلقت من أساليب وفنيات اتصف من خلالها العضوات على خصائص ذوى دافعية مرتفعة، وهذا ما أكدته الغامدي (2000) فمن خلال كشف الذات واستبصار الأعضاء بسلوكهم كفنيات للمثابرة، أظهرت نتائج دراسته ارتباط خطي موجب بين دافعية الإنجاز والمثابرة.

ويتضح الاختلاف الكبير لبعد الطموح للمجموعتين حيث بلغ متوسط المجموعة التجريبية لبعد الطموح (4.191) درجة، بينما بلغ متوسط المجموعة الضابطة لبعد الطموح (2.163) درجة يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في هذا البعد، كما تعتبر هذه النتيجة معقولة إذا ما فسرت بنتائج دراسات سابقة كدراسة خيرى (2011) وجدت فروقاً بين المجموعة التجريبية والضابطة لصالح المجموعة التجريبية لبعدين المثابرة والطموح، وفي دراسة قشقوش (1979) أوضحت نتائجهم وجود علاقة إيجابية بين مستوى الطموح ودافعية الإنجاز، مما يؤيد نتائج الدراسة الحالية بارتفاع متوسطات البعدين لدى المجموعة التجريبية على حد سواء، وهذا دليل على أن للبرنامج دور في تنمية دافعية الإنجاز للمجموعة التجريبية وبقاء أثره، حيث استفادت المجموعة من الأساليب والفنيات المستخدمة في البرنامج.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كل من الأعسر (١٩٨٩) إلى أن هناك زيادة في دافعية الإنجاز بعد البرنامج التدريبي، حيث وجدت الباحثة أن المفاهيم الإنجازية مازالت موجودة وتطبق في الحياة اليومية، وفي دراسة عبدالرحيم (٢٠٠٩) كانت النتائج تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات التطبيق البعدي لدى أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في المتغير التابع ولصالح المجموعة التجريبية، ويعود الأثر الذي أحدثه البرنامج الإرشادي في المجموعة التجريبية، وفي دراسة السيد (٢٠٠٧) توصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات دافعية الإنجاز على المقياس البعدي يعزى للمجموعة التجريبية نتيجة تعرضهم لفيئات دافعية الإنجاز، كما أن دراسة رجب (٢٠٠٩) اوضحت على تحسن أفراد المجموعة التجريبية بعد تعرضهم لجلسات البرنامج وما يحتويه من خبرات ومعارف وسلوكيات ومشاعر اكتسبتها المجموعة، مما يؤكد على فاعلية البرنامج الإرشادي في المجموعة التجريبية.

ب- مناقشة الفرضية الثانية:

- الفرضية الثانية: توجد فاعلية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) تعزى للبرنامج الإرشادي في التأثير على متوسطات درجات دافعية الإنجاز للمجموعة التجريبية وفق نتائج اختبارات القبلية والبعديّة.

بالنسبة للنتيجة التي توصلت إليها الدراسة والتي عبر عنها الجدول (١١) والتي تفيد بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات القياس القبلي والبعدي بالنسبة للقبلي لدافعية الإنجاز، فإن الدراسة تعزو هذه الفروق لفاعلية البرنامج الإرشادي وفتياته حيث نجح البرنامج في إمداد المجموعة التجريبية باستراتيجيات معرفية وانفعالية وسلوكية استخدمتها المجموعة لتنمية دافعية الإنجاز، فقد تعلم أفراد المجموعة دحض الأفكار الغير عقلانية وكيفية وقف الأفكار السلبية جلسة رقم (٧،٦،٥) والتي لها علاقة قوية بالانفعال والسلوك وبالتالي لها تأثير سلبي على التواصل الفعال عبر البريد الإلكتروني مما يؤثر على البعدين، كما أن أسلوب حل المشكلات ملحق (١٧-٢٠)، وتمرين الخطة الإنجازية ملحق (١٧-٢٢) واكتساب مهارة إدارة الوقت في الجلسة (٩) كان له الأثر في مواجهة الضغوط بطريقة إيجابية مخففة حدة القلق والحذر والشك وعدم الأمان

والاغتراب المتسبب نتيجة تدفق المعلومات المتسارع، وترى الباحثة أن نتيجة الفرضية جاءت ملبية لدراسة الخيري(٢٠١٠)، حيث يرى الباحث أن النتيجة منطقية ومقنعة إذا تحقق لدى الفرد الارتياح النفسي نتيجة الأفكار الإيجابية أصبح راضياً عن عمله وأصبحت لديه دافعية قوية للإنجاز ليزيد من مستوى الإنتاج.

كما أوضحت دراسة عبدالعزيز(٢٠٠٤) بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات القياس القبلي والبعدي يعزى للبرنامج الإرشادي حيث أن دافعية الإنجاز ببعديها الطموح والمثابرة كان له الأثر على تنمية دافعية الإنجاز لدى المتأخرين دراسياً، وفي دراسة البريدي (٢٠١١) أوضحت نتائج دراستها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات المجموعة التجريبية على القياس القبلي والبعدي لدافعية الإنجاز مستنده لنظرية الإرشاد العقلاني السلوكي، وفي دراسة الهلول (٢٠١١) اسفرت نتائج دراسته بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية في القياس القبلي والبعدي يعزى للبرنامج الإرشادي.

ومنه نلاحظ من الجدول (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحسين مستوى دافعية الإنجاز بين العلامات قبل البرنامج وبعده. حيث إن الملاحظ من الجدول أن قيمة " Z بلغت (-٣.٣٠٣) في اختبار ويلكسون بمستوى دلالة معنوية (٠.٠٠٠١) وهي قيمة أقل من (٠.٠٥) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات دافعية الإنجاز للمجموعة التجريبية في قياسها القبلي والبعدي عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)، كما أن هذا مؤشر على أن هنالك فاعلية ذات دلالة معنوية تعزى للبرنامج الإرشادي في التأثير على متوسطات درجات دافعية الإنجاز للمجموعة التجريبية وفق نتائج اختبارات القبلية والبعدي.

- ثانياً: التوصيات :

في ضوء نتائج الدراسة والدراسات السابقة والإطار النظري انبثق عن هذه الدراسة التوصيات والمقترحات الآتية:

- حث المسؤولين في أي مؤسسة بأهمية دافعية الإنجاز بشكل عام وفي أي مؤسسة تقنية بشكل خاص، واعتبارها إحدى الموضوعات الهامة التي تسهم في تحسين أداء العمل في ظل الثورة المعلوماتية.
- إعداد برامج إرشادية بهدف تطوير مهارات العاملين ليدفعهم إلى المزيد من الإنجاز.
- تعزيز نمط الاتصال الشفهي من خلال تشجيع حرية الاتصال في جميع الاتجاهات والأنشطة اللامنهجية من ندوات علمية وثقافية وزيارات ميدانية ورحلات ترفيهية.
- العمل على حل المشكلات النفسية والاجتماعية للعاملين إذا وجدت، حتى يكونوا أكثر إنجازاً وإبداعاً.
- التشجيع على إجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلمية المتعلقة بدافعية الإنجاز، لأنها وراء كل تميز ونجاح.

- ثالثاً: الدراسات والبحوث المقترحة :

من خلال ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية، وما توصلت إليه من توصيات تقترح الباحثة وإجراء البحوث التالية:

- دراسة تتحدث عن فاعلية برنامج إرشاد جمعي لتنمية دافعية الإنجاز للعاملين بقسم تقنية التعلم.

- دراسة تتحدث عن فاعلية برنامج إرشاد جمعي لاستثارة دافعية إنجاز الطلاب بالتعلم الإلكتروني.

- دراسة تتحدث عن فاعلية برنامج إرشاد جمعي لدافعية الإنجاز للعاملين في المؤسسات الحكومية الإلكترونية.

المراجع والمصادر

- المراجع والمصادر العربية
- المراجع والمصادر الأجنبية

- المراجع:

-
- أولاً: المراجع والمصادر العربية:
 - القرآن الكريم.
 - الأعرس، صفاء. (١٩٨٩). برنامج لتنمية دافعية الإنجاز لدى التلاميذ والطلاب القطريين في مختلف مراحل التعليم. مركز البحوث التربوية. قطر. ٢٤ (٢)، ١٦٥-٣٠٣.
 - أبو أسعد، أحمد عبداللطيف. (٢٠١١). العملية الإرشادية. عمان: دار الميسرة.
 - أبو أسعد، أحمد، وعريبات، أحمد. (٢٠٠٩). نظريات الإرشاد النفسي والتربوي. عمان: دار الميسرة.
 - أبو حجلة، أمل أحمد شريف. (٢٠٠٧). أثر نموذج تسريع تعليم العلوم على التحصيل ودافع الإنجاز ومفهوم الذات وقلق الاختبار لدى طلبة الصف السابع في محافظة قلقيلية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا. جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
 - أبو رياش، حسين وعمور، أميمة والصابي، عبد الحكيم وشريف، سليم. (٢٠٠٦). الدافعية والذكاء العاطفي، عمان: دار الفكر.
 - أبو كاشف، جمال محمد. (١٩٩٩). مفهوم الذات وعلاقته بالميول المهنية والدافعية للإنجاز لدى طلبة كليات المجتمع المتوسطة في محافظات غزة. رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الصحة النفسية، كلية التربية الحكومية بغزة.
 - أحمد، عطيه محمد سيد. (٢٠٠٨). التلكؤ الأكاديمي وعلاقته بالدافعية للإنجاز والرضا عن الدراسة لدى طلاب جامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقازيق، الزقازيق.

- أحمد، نهلة أمين. (٢٠١٣). الآثار السلبية الجسدية والنفسية والاجتماعية والثقافية لتكنولوجيا الاتصال الحديثة. مجلة الحرية النفسية (٨). تم استرجاعه في ٢٠١٣/١٠/٣٠ م على الرابط

[<http://www.efttoday.com/magdetailsub.php?page=115&pageid=&pagesub>

=126]

- أمام، إلهامي عبدالعزيز. (٢٠١٣). علاقة المثابرة بالتحصيل الدراسي لدى الطالبات في ضوء إدراكهن لأساليب التنشئة الاجتماعية. رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس، القاهرة.
- بخيت، السيد. (٢٠٠٤). الأنترنت. العين: دار الكتاب الجامعي.
- البرعاوي، أنور علي و السحار، ختام اسماعيل. (٢٠١٢). اتجاهات طلبة كلية التعليم التقني نحو استخدام التقنيات الحديثة وعلاقتها بالدافعية للإنجاز: "دراسة إمبريقية"، قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- البريدي، فاطمة بنت أحمد بن عامر. (٢٠١١). فاعلية برنامج إرشادي لتحسين دافعية الإنجاز لدى طالبات الملاحظة الأكاديمية في جامعة نزوى. كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، نزوى.
- بني يونس، محمد محمود. (٢٠٠٩). سيكولوجيا الدافعية و الانفعالات، عمان: دار الميسرة للطباعة والنشر.
- بو حمامة، جيلالي وعبد الرحيم، أنور رياض والشحومي، عبدالله. (٢٠٠٦). علم نفس التعلم والتعليم، الكويت: الأهلية للنشر والتوزيع.
- التلمساني، المقري. (١٩٩٨). نفح الطيب من غصن الأندلس الرطيب، بيروت: دار صادر.

- الحامد، محمد معجب. (١٩٩٦). قياس دافعية الإنجاز الدراسي على البيئة السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- حسن، علي حسن. (١٩٩٧). سيكولوجية الإنجاز الخصائص المعرفية والمزاجية للشخصية الإنجازية، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.
- الحسنية، سليم إبراهيم. (٢٠٠٢). نظم المعلومات الإدارية ط٢، عمان: الوراق للنشر والتوزيع.
- الحيدري، نجاه أفرح. (١٤١٨هـ). العمل التربوي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى طالبات الصف الثالث المتوسط بمدينة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة.
- الخالدي، أديب محمد. (٢٠٠٩). الصحة النفسية، ط٣، العراق: مطبعة وائل.
- خليفة، عبد اللطيف محمد. (٢٠٠٠). الدافعية للإنجاز. القاهرة : دار غريب للنشر والتوزيع.
- خليفة، عبداللطيف محمد وعبدالله، معتز سيد. (٢٠١١). الدوافع والانفعالات. الرياض: دار الزهراء.
- خويلد، أسماء. (٢٠٠٥). الدافعية للإنجاز في ظل التوجيه المدرسي بالجزائر. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم علم النفس، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ورقلة.
- الخيري، حسن بن حسين. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسيين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والقنفذة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة.

- خيرى، داليا عبد الوهاب. (٢٠١١). أثر برنامج تدريبي قرائي في مهارات الاستذكار ودافعية الإنجاز الأكاديمي وما وراء الفهم القرائي لدى تلاميذ الصف السادس. دراسات تربوية ونفسية. جامعة الزقازيق، الزقازيق.
- الدحادحة، باسم محمد علي. (٢٠١٠). الدليل العملي في الإرشاد والعلاج النفسي: تمارين في خفض القلق والاكتئاب والضغط النفسي. ط١. العين: مكتبة الفلاح.
- الدحادحة، باسم محمد علي. (٢٠١٢). الدليل العملي في الإرشاد والعلاج النفسي: تمارين في خفض القلق والاكتئاب والضغط النفسي. ط٦. العين: مكتبة الفلاح.
- ربيع، محمد شحاته. (٢٠٠٩). المرجع في علم النفس التجريبي. عمان: دار المسرة.
- رشوان، ربيع عبده أحمد. (٢٠٠٦). التعليم المنظم ذاتيا وتوجهات أهداف الإنجاز. القاهرة: عالم الكتب.
- الرواحي، زيانة بنت ياسر بن خميس. (٢٠٠٨). مدى توافر خصائص المدرسة الفعالة في وجهة نظر المعلمين وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى الطلاب. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس التربوي، معهد البحوث والدراسات العربية بالقاهرة، جامعة الدول العربية.
- زايد، نبيل محمد. (١٤٢٣ هـ). الدافعية والانفعال، القاهرة: مكتبة النهضة.
- زايد، نبيل محمد. (٢٠٠٣). الدافعية والتعلم، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.
- زريق، معروف. (١٩٨٩). علم النفس الإسلامي، القاهرة: دار المعرفة.
- الزعبي، أحمد محمد. (٢٠٠٢). الإرشاد النفسي: نظرياته واتجاهات مجالاته. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
- زهران، حامد عبد السلام. (٢٠٠٢م). التوجيه والإرشاد النفسي، القاهرة: عالم الكتب.

- سالم، هبة الله وكوكو قمبيل، كبشور وهارون خليفة، عمر. (٢٠١٢). علاقة دافعية الإنجاز بموضوع الضبط ومستوى الطموح والتحصيل الدراسي لدى طلاب مؤسسات التعليم العالي بالسودان. المجلة العربية لتطوير التفوق. السودان، ٤ (٣)، ٨١-٩٦.
- السنباطي، السيد مصطفى وعلي، عمر إسماعيل والعقباوي، أحلام عبد السميع. (٢٠١٠). دافع الإنجاز وعلاقته بكل من قلق الامتحان والثقة بالنفس لدى طلاب المرحلة الثانوية. مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، الزقازيق.
- السيد، علاء الدين. (٢٠٠٧). فاعلية برنامج إرشادي لخدمة الفرد في رفع مستوى دافعية الإنجاز لعينة من طلبة المرحلة الثانوية: دراسة تجريبية. رسالة ماجستير، معهد الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس، القاهرة.
- الشريف، بندر عبدالله. (٢٠٠٩). كيف تنمي الدافعية عند ابنك. القاهرة: إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
- شواشرة، عاطف حسن. (٢٠٠٧). فاعلية برنامج في الإرشاد التربوي في استثارة دافعية الإنجاز لدى طالب يعاني من تدني الدافعية في التحصيل الدراسي: (دراسة حالة). كلية الدراسات التربوية، الجامعة العربية المفتوحة، الأردن.
- الشوكاني، عبدالله بن ناصر. (١٤٢٦ هـ). العلاقة بين نمط مدير المدرسة القيادي حسب نموذج هرسلي وبيلاشارد وبين دافعية المعلمين للإنجاز. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة.
- الشيايدي، محفوظ بن سليمان بن مبارك. (٢٠٠٥). الاعتماد / الاستقلال عن المجال ودافعية الإنجاز والجنس وتأثيرها في التحصيل الدراسي لدى طلبه الصف الحادي عشر بمنطقة الباطنة (شمال) بسلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، مسقط.

- طبشي، بلخير بن الأخضر. (٢٠٠٧). الاتجاه نحو مهنة التدريس وعلاقته بالدافعية الإنجاز. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التربوي، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، قسم علم النفس وعلوم التربية، ورقلة.
- عبدالرحيم ، ولاء رجب. (٢٠٠٩). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية دافعية الإنجاز وأثره على التحصيل والتوافق الدارسين لدى عينة من طلاب الصف الأول الإعدادي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.
- عبد الفتاح، كاميليا. (١٩٩٠). دراسات سيكولوجية في مستوى الطموح والشخصية. القاهرة: نهضة مصر.
- العبري، فهد مطلق. (٢٠٠٨). فن إدارة الذات. القاهرة: زهراء الشرق.
- عثمان، فاروق السيد. (٢٠٠١). القلق وإدارة الضغوط النفسية. القاهرة: دار الفكر العربي.
- عثمان، مريم. (٢٠١٠). الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الأخوة منتوري، قسطينية.
- عطاون، جدي لطفي ابراهيم. (٢٠١٢). تحليل واقع نظم المعلومات الإدارية ودورها في صناعة القرار في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية. إدارة الأعمال كلية الدراسات الخليل، فلسطين.
- العكرش، عبد الرحمن بن حمد. (١٩٩٣). أسس تقنية المعلومات، الرياض: مكتبة فهد الوطنية.
- علاونة، شفيق. (٢٠٠٤). الدافعية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- العلوي، بدرية بنت علي. (٢٠٠٩). تحليل درجة فاعلية استخدام البوابة التعليمية الإلكترونية في تحقيق الجودة الشاملة بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة مسقط،

- بسلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري.
- عليان، ربحي، وغنيم، عثمان. (٢٠١١). أساليب البحث العلمي: الأسس النظرية والتطبيق العملي ط٢. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- عياصرة، علي أحمد عبد الرحمن، وحجازين، هشام عدنان موسى. (٢٠٠٦). القرارات القيادية في الإدارة التربوية. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- عياصرة، علي، والعناتي، ختام. (٢٠٠٧). الاتصال المؤسسي في الفكر التربوي، عمان : دار الحامد للنشر والتوزيع.
- الغافري، بدر بن سعيد بن ساعد. (٢٠٠٩). العلاقة بين دافعية الإنجاز والتحصيل الدراسي وعادات الاستذكار والاتجاهات نحو الدراسة لدى طلاب الصف العاشر الأساسي بسلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس التربوي، معهد البحوث والدراسات العربية بالقاهرة، جامعة الدول العربية.
- الغامدي، عبد الله بن محمد. (٢٠٠٠). الفروق في مفهوم الذات ودافعية الإنجاز لدى عينة من المراهقين المحرومين من الأسرة وغير المحرومين في محافظة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- الغامدي، ناجي بن عبدالله بن سعيد. (٢٠٠٠). مدى فاعلية برنامج ارشادي في تنمية دافعية الانجاز لذوي صعوبات التعلم الاكاديمي بالمرحلة الابتدائية بمحافظة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- غباري، ثائر أحمد. (٢٠٠٨). الدافعية النظرية والتطبيق. عمان: دار الميسرة.
- الغويل، زينب إبراهيم. (٢٠٠٨). دافع الإنجاز وعلاقته بقلق الامتحان لدي طلبة جامعة ٧ أكتوبر بمدينة مصرات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ٧ أكتوبر كلية الآداب / مصراتة - قسم علم النفس.

- غنيمات، خولة عبدالرحيم، و علميات، عبير راشد. (٢٠١٢). أثر استخدام برنامج إرشاد جمعي للتدريب على المهارات الدراسية في تحسين مستوى التحصيل الدراسي والدافعية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٠، (٢)، ٢٣-٥١.
- الفرماوى، حمدى علي. (٢٠٠٤). دافعية الإنسان بين النظريات المبكرة والاتجاهات المعاصرة. القاهرة: دار الفكر العربي.
- الفرماوى، حمدى علي. (٢٠٠٩). علم النفس المعرفي: الأساليب المعرفية بين النظرية والتطبيق. القاهرة: دار الصفاء.
- القبالي، يحيى أحمد. (٢٠٠٩). فاعلية برنامج إثرائي قائم على الألعاب الذكية في تطوير مهارات حل المشكلات والدافعية للإنجاز لدى الطلبة المتفوقين في السعودية. استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في التربية الخاصة. جامعة عمان العربية للدراسات العليا، كلية الدراسات التربوية العليا، الأردن.
- قشقوش، إبراهيم، ومنصور، طلعت. (١٩٧٩). دافعية الإنجاز وقياسها. القاهرة: الأنجلو المصرية.
- قطامي، يوسف وقطامي، نايفة وشريم، رغدة وغرايبة، عايش والزعابي، رفعة ومطر، جيهان وظاظا، حيدر. (٢٠١٠). علم النفس التربوي. عمان: وائل.
- الكلاب، مريد. (٢٠١٢). أكتشف شخصيتك. مصر: الراية للنشر والتوزيع.
- المالح، حسان. (٢٠١٣). العولمة ملاحظات نفسية. تم استرجاعه في ٣٠/١٠/٢٠١٣ م على الرابط
[<http://www.arabmedmag.com/general/ageneralinfo10.htm>]
- محروس، منال محمد. (٢٠١٠). استخدام تكنيك لعب الدور وتنمية دافعية الإنجاز. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

- المشرفي، راشد بن سالم. (٢٠١٢). الصلابة النفسية وعلاقتها بدافعية الإنجاز وتحقيق الذات لدى عينة من طلبة التعليم ما بعد الأساسي في السلطنة. رسالة ماجستير غير منشورة، معهد البحوث والدراسات العربية جامعة الدول العربية، القاهرة.
- مصطفى، سمير إسماعيل. (٢٠٠٢). تحليل النظم - منظومة الإدارة بالمعلومات - مقدمة في منهجيات التحليل والتصميم، القاهرة: دار النشر.
- موسى، محمد عبداللطيف. (٢٠٠٧). الدافعية للتدريب الإداري في ضوء التحديات العالمية والمحلية. الهرم: الدار العالمية.
- المياحي، جعفر عبد كاسم. (٢٠١٠). دوافع السلوك. عمان: دار كنوز العالمية للنشر والتوزيع.
- وزارة التربية والتعليم. (٢٠١٣). المهام والواجبات التي اختصت بها دائرة تقنية المعلومات في سلطنة عمان. تم استرجاعه في ٣٠/١٠/٢٠١٣م على الرابط [www. moe.gov.om]
- الهلول، اسماعيل. (٢٠١١). أثر استخدام البرمجة اللغوية العصبية في تنمية دافعية إنجاز المعلم الفلسطيني. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، القدس.
- الهنائي، خالصة بنت ناصر بن محمد. (٢٠١١). واقع توظيف البوابة التعليمية في الإدارة المدرسية في سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، نزوى.
- الهيميمي، بدر بن عبدالله. (٢٠٠٧). بعض أساليب المحادثة الوالدية كما يدركها الأبناء وعلاقتها بالدافعية للإنجاز والتفكير الابتكاري والتحصيل الدراسي لدى عينة من طلاب الصف العاشر بسلطنة عمان. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الدول العربية، مصر.

ثانياً: المراجع والمصادر الأجنبية:

- Wen Lee, Hung. (2009). **THE RELATIONSHIP AMONG ACHIEVEMENT MOTIVATION, PSYCHOLOGICAL CONTRACT AND WORK ATTITUDES**. National Chiayi University: Taiwan.
- Patricia Ann Castelli, Frank Castronova, Jacqueline Stavros, & Jane Galloway Seiling. (2004). **Leaders and Followers: The Role of Achievement Motives and Their Effects on Motivating Strategies for Enhancing Performance**. Lawrence Technological University, USA
- Petri, H., & Govern, J .(2004). **Motivation: Theory ,Research and Applications**. Wadsworth: Australia.
- Vermeer, Harriet J., Boekaerts, Monique., & Seegers, Gerard. (2000). **Motivational and Gender Differences: sixth Grade Students' Mathematical Problem solving Behavior**. *Journal of Educational psychology*, 92, (2) , 300–313.
- Zo, C .(2003). **Creativity at Work**. The American Psychological Association: USA.

الملاحق

ملحق (١)

أعضاء لجنة تحكيم مقياس دافعية الإنجاز في صورته الأولى

م	اسم المحكم	الدرجة العلمية	التخصص الدقيق	مكان العمل	القسم
١	أحمد حسن	دكتوراه	علم نفس تربوي	جامعة السلطان قابوس	علم النفس
٢	عبد القوي سالم الزبيدي	أستاذ	علم نفس تربوي	جامعة السلطان قابوس	علم النفس
٣	علي محمد إبراهيم	أستاذ مشارك	مناهج البحث والتقييم	جامعة السلطان قابوس	علم النفس
٤	محمد لطفي السقاق	أستاذ مساعد	إرشاد نفسي لذوي الاحتياجات الخاصة	جامعة عمران "اليمن"	الإرشاد التربوي والنفسي

أعضاء لجنة تحكيم مقياس دافعية الإنجاز في صورته الثانية

م	اسم المحكم	الدرجة العلمية	التخصص الدقيق	مكان العمل	القسم
١	أمجد محمد هياجنة	أستاذ مساعد	الإرشاد النفسي	جامعة نزوى	التربية والدراسات الإنسانية
٢	آمال محمد بدوي	دكتوراه	تربية الطفل	جامعة نزوى	التربية والدراسات الإنسانية
٣	باسم الدحادحة	دكتوراه	الإرشاد النفسي	جامعة نزوى	التربية والدراسات الإنسانية
٤	عبد القوي سالم الزبيدي	أستاذ	علم نفس تربوي	جامعة السلطان قابوس	علم النفس
٥	عصام عبدالمجيد اللواتي	دكتوراه	علم نفس تربوي	كلية مزون	التجارة وعلم النفس
٦	محمد محمد العاص	دكتوراه	الإرشاد النفسي	جامعة نزوى	التربية والدراسات الإنسانية

ملحق (٢)

أعضاء لجنة تحكيم مقياس دافعية الإنجاز النهائي

م	اسم المحكم	الدرجة العلمية	التخصص الدقيق	مكان العمل	القسم
١	سميرة حميد الهاشمية	دكتوراه	إرشاد وتوجيه	جامعة السلطان قابوس	مركز الإرشاد الطلابي
٢	عائشة عجوه	دكتوراه	إرشاد نفسي وتربوي	جامعة السلطان قابوس	مركز الإرشاد الطلابي
٣	عبدالفتاح خواجه	دكتوراه	إرشاد نفسي	جامعة السلطان قابوس	مركز الإرشاد الطلابي
٤	علي محمد ابراهيم	أستاذ مشارك	مناهج البحث والتقييم	جامعة السلطان قابوس	علم النفس
٥	علي مهدي كاظم	أستاذ مشارك	قياس وتقييم	جامعة السلطان قابوس	علم النفس
٦	محمد نقادي	دكتوراه	قياس وتقييم	جامعة نزوى	التربية والدراسات الإنسانية
٧	مصطفى الحاروني	أستاذ	علم النفس التربوي	جامعة السلطان قابوس	علم النفس
٨	مها عبدالمجيد	أستاذ مساعد	علم النفس	جامعة السلطان قابوس	مركز الإرشاد الطلابي
٩	يوسف ابو شندي	أستاذ مساعد	قياس وتقييم	جامعة السلطان قابوس	علم النفس

ملحق (٣)
قبل تعديل مقياس دافعية الإنجاز
مقياس الأعرس (١٩٨٩)

م	العبارة	الرأي			
		موافق بشدة	موافق	غير متأكد	معارض بشدة
١	أشعر بدافع أو ميل قوي تجاه عمل ما عندما يكون هذا العمل من النوع الصعب .				
٢	أنا أكثر نشاطاً من معظم الأفراد الآخرين .				
٣	أفضل أن أعمل بمفردي .				
٤	كثيراً ما أجد نفسي أتحدث في صيغة المستقبل .				
٥	كثيراً ما استمر في مواصلة عمل ما حتى لو بدا هذا العمل ميئوساً منه .				
٦	أفضل أن تكون امتحاناتي من نمط امتحانات الاختيار من متعدد بدلاً من أن تكون من نمط امتحانات المقال .				
٧	أشعر أن ضمان مستقبلي واحترامي لذاتي يعتمد على تحقيقي لعمل ما له قيمة .				
٨	أفضل أن أشارك في الأعمال التي تتطلب نوعاً من المهارة أكثر من الألعاب التي تعتمد على الحظ .				
٩	أضع لِنفسي أهدافاً كثيرة وأسعى في سبيل تحقيقها .				
١٠	أشعر أن الحصول على تقدير ممتاز في المقررات عملية سهلة بالنسبة لي .				

م	العبارة	الرأي			
		موافق بشدة	موافق	غير متأكد	معارض بشدة
١١	استمتع بالاسترخاء استمتعا كاملا عقب نجاحي في إكمال عمل ما له قيمة .				
١٢	أشعر أنني أكثر قدرة من الآخرين على النجاح فيما يسند إلي من أعمال .				
١٣	أفضل أن أجلس لمشاهدة المباريات الرياضية في التلفزيون من أن أمارس الرياضة بنفسى .				
١٤	أشعر بالحزن إذا فشلت في عمل ما أكثر من شعوري بالفرح إذا نجحت فيه .				
١٥	أثناء الامتحان وبعد أن أمضى وقتا طويلا في التفكير في سؤال ما فإننى أفضل أن انتقل إلى سؤال أسهل منه .				
١٦	أفضل أن أعمل في الأمور الصعبة مع غيري عن أن أعمل بمفردي .				
١٧	اهتم بالمستقبل أكثر من اهتمامى بالحاضر .				
١٨	أشعر بالحاجة إلى فترات راحة قصيرة عقب انتهائى من الأداء الناجح لمرحلة ما من مراحل عمل كبير أقوم به .				
١٩	أعمل بجد واجتهاد في أي عمل يسند إلى حتى أصل فيه إلى نتائج ترضيني .				
٢٠	عندما أقوم بعمل ما ، فإننى أحب أو أوصله إلى				

م.م	العبارة	الرأي			
		موافق بشدة	موافق	غير متأكد	معارض بشدة
	نهائيه.				
٢١	اعتبر نفسي متفتحاً لأيّة أفكار أو معتقدات جديدة.				
٢٢	يهمني أن أصل إلى حل للمشكلة التي تصادفني مهما استغرق ذلك من الوقت .				
٢٣	عندما اشترك في الألعاب التي تتطلب نوعاً من المهارات وأجد أن الظروف تتحول في غير صالحني فأبني أشعر بدافعية قوية لبذل أقصى طاقتي .				
٢٤	أشعر إنني اشترك بإيجابية في الأنشطة التي تقام بالمدرسة خارج نطاق المقررات الدراسية .				
٢٥	إذا لم يكن الإنسان مهتماً بالتطلع إلى الأفضل فقد أنتهى أمره .				
٢٦	لا أفضل الأعمال غير المنتهية تزعجني حتى أنتهي منها.				
٢٧	اعتبر نفسي في غاية الاهتمام بعنصر الوقت .				
٢٨	إذا عجزت عن إنجاز عمل ما فأبني أفضل أن أحاول إنجاز عملاً أسهل عن أن استمر في العمل الصعب .				
٢٩	كثيراً ما أجد نفسي إلى حد ما حالياً في الإعداد للمستقبل				

م	العبارة	الرأي			
		موافق بشدة	موافق	غير متأكد	معارض بشدة
٣٠	استمتع بإنجاز أعمال كثيرة وبسيطة أكثر من إنجاز أعمال قليلة وصعبة .				
٣١	نادراً ما أطلب معونة فرد آخر عندما أعمل في حل مشكلة ما .				
٣٢	إن السهل على الإنسان أن يكون لديه أهداف بعيدة المدى واضحة تماماً في ذهنه .				
٣٣	كثيراً ما أجعل الأمور السهلة أكثر صعوبة لكي استمتع بها أكثر .				
٣٤	تستهويني الأعمال أو المشكلات بالغة الصعوبة أكثر مما تستهويني الأعمال متوسطة الصعوبة .				
٣٥	أشعر إنني مضطر عادة لمعرفة ما يتطلبه الموقف للإنجاز .				
٣٦	عادة ما اتجه في المدرسة نحو تفضيل المقررات التي تتيح لي فرصة السير بمفردي في الدراسة				
٣٧	عادة ما أخطط نشاطاتي تجاه تحقيق أهداف للمستقبل .				
٣٨	أفضل قراءة الكتاب الجيد على مشاهدة فيلم سينمائي جيد .				

م	العبارة	الرأي			
		موافق بشدة	موافق	غير متأكد	معارض بشدة
٣٩	أعمل في المشكلات التي اعتقد إنني أستطيع حلها مدة أطول من المشكلات التي يكاد حلها يكون مستحيلاً .				
٤٠	أرى أن جهود الجماعة تستطيع أن تتجز الأعمال بصورة أفضل مما تستطيعه جهود الفرد .				
٤١	أقبل مواجهة الفشل في الأعمال الصعبة بدلا من النجاح في الأعمال التي لا تتطلب أي جهد .				
٤٢	أشعر أن أفضل شيء يمكن أن تقدمه الحياة للإنسان هي فرصة يستطيع من خلالها أن يقدم إنجازا عظيماً .				
٤٣	أبذل جهدي في العمل عادة كي أتجنب الإحساس بالإرتباك والخجل الذي يصاحب الفشل .				
٤٤	بعد الاشتراك في المباريات الرياضية ، أجد من السهل بالنسبة لي أن أتقبل الهزيمة طالما أنني قد لعبت لعباً جيداً .				
٤٥	يشجعني النجاح في عمل ما على محاولة القيام بعمل أكثر صعوبة .				
٤٦	أشعر أنني أستطيع النجاح في أي عمل أحاوله .				
٤٧	استمتع بوجودي ضمن مجموعة من الأفراد في نفس مستوى قدراتي .				

م	العبارة	الرأي			
		موافق بشدة	موافق	غير متأكد	معارض بشدة
٤٨	أجد من الضروري أن استكمل العمل الذي بدأت به.				
٤٩	استمتعت بمحاولة حل المشكلات التي يعتبرها بعض الناس مستحيلة .				
٥٠	بعد أن انتهى بنجاح من عمل ما ، أحب أن أستريح بعض الوقت قبل محاولة القيام بعمل آخر .				
٥١	كثيراً ما أحاول القيام بعمل ما أصعب بعد أن أفشل في عمل سهل .				
٥٢	أعرف حدود ما لدي من قدرات وإمكانات .				
٥٣	استمتعت بالعمل مثلما استمتعت باللعب .				
٥٤	أسعى دائماً بجد لأحقق إنجازاً معيناً .				
٥٥	أن طموح الإنسان هو الذي يجعل ذهنه يعمل بكامل طاقته .				

ملحق (٤)

قبل تعديل مقياس دافعية الإنجاز

منصور (١٩٨٦)

م	الع ثارة	تنطبق تماماً	تنطبق كثيراً	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق قليلاً	نادراً ما تنطبق
١	المكافآت المالية تشجعي على بذل أقصى جهودي أكثر من غيرها .					
٢	استمتع بمحاولة حل المشاكل التي يعتبرها البعض مستحيلة .					
٣	لا يهدأ لي بال حتى أتم ما بين يدي من واجبات .					
٤	أشترك بشكل فعال في أنشطة المدرسة .					
٥	أميل لأن أفعل ما يفعله أغلب الناس .					
٦	لا يسهل علي اتخاذ أي قرار إلا بعد الحصول على نصيحة الآخرين .					
٧	بعد أن أتم أحد أعمالي بنجاح أحب أن أسترخي قليلاً قبل أن أبدأ في غيرها .					
٨	لا أحب أن أستسلم أبداً مهما بدا العمل صعباً .					
١٠	تتجه اهتماماتي ونشاطاتي عامة نحو أهداف أود أن تتحقق في المستقبل .					
١١	منحي والدي (وليا أمري) قدراً كافياً من الاستقلال منذ صغري .					
١٢	أفخر بأعمالي في المدرسة والمتزل .					
١٣	أنا على استعداد للتطوع فيما يراه الآخرون عملاً صعباً .					
١٤	أحرص دائماً على عدم ضياع دقيقة من وقتي دون فائدة .					
١٥	أفضل أن يكون زملاء عملي من الخبراء لا من الأصدقاء .					
١٦	عندما أواجه أعمال أو مهام جديدة تتضخم لدي احتمالات الفشل فأضعف جهودي .					
١٧	أفضل عدم القيام بالمشروعات والمهام الصعبة إلا إذا كان معي آخرون .					
١٨	غالباً ما أعد حقيبة ملاسي قبل السفر بعدة أيام .					
١٩	أثق بنفسي وأشعر أن بإمكانني أن أعمل أشياء ناجحة .					

					٢٠ عندما أواجه مواقف أو مباريات تتطلب مهارة - أجدني مدفوعاً نحو بذل أقصى جهودي .
					٢١ تنصب اهتماماتي على ما سأحققه في مستقبل حياتي .
					٢٢ لا أدع أحداً يضغط علي أو يستحثني على عمل شيء أرى أنني يجب ألا أقوم به .
					٢٣ الشهرة هدفي الأساسي من أي عمل .
					٢٤ أفضل الأمور التي تتضمن شيئاً من المغامرة والمخاطرة على الأمور العادية.
					٢٥ يهمني جداً أن أتم أي شيء بدأته .
					٢٦ استفدت كثيراً من النشاط التدريبي .
					٢٧ أفضل أن أغير رأئي إذا اختلف مع رأي الأغلبية .
					٢٨ استمتع بوجودي مع أفراد يتساوون معي في قدراتهم .
					٢٩ أقضي وقتاً طويلاً في التفكير والتنظيم قبل أن أبدأ في مشروع ما .
					٣٠ أشعر أن بإمكانني أن أنجح في أي شيء إذا ما حاولت ذلك .
					٣١ أحب أن أنافس زملائي وأصدقائي وأن أؤدي الأشياء أفضل منهم .
					٣٢ كثيراً ما أجد نفسي مهتم بالمستقبل دون الاستمتاع بالحاضر .
					٣٣ أتحمل مسؤولية أعمالي عادة وبشجاعة .
					٣٤ أحول دائماً أن استمتع بالحاضر تاركاً المستقبل للظروف .
					٣٥ المشكلات الصعبة تستهوي أكثر من المشكلات متوسطة الصعوبة .
					٣٦ أستمر في عمل الشيء ولو استغرق اتمامه وقتاً طويلاً .
					٣٧ أفضل قراءة كتاب جيد على مشاهدة التلفاز وسماع المذياع .
					٣٨ أبذل جهوداً أكثر مما ينبغي في أي عمل أقوم به خوفاً من الفشل .
					٣٩ أسأل أصدقائي عن رأيهم قبل أن أقرر ما سأفعله .

					٤٠ احتاج لفترات قصيرة من الراحة كلما أتملت جزءاً من أعمالي بنجاح .
					٤١ يزداد حماسي ونشاطي عندما أشعر أنني أواجه مهمة صعبة .
					٤٢ استمتع بأن أكون مبتكراً أو صانعاً للأشياء الجديدة .
					٤٣ غالباً ما أجد نفسي أتحدث عن المستقبل .
					٤٤ نادراً ما أطلب مساعدة الآخرين عندما أعمل على حل مشكلة ما .
					٤٥ أفضل العمل براتب طيب على العمل براتب أقل ولو كان العمل متعباً .
					٤٦ عدد الأعمال التي أنجح فيها أضعاف ما أفشل فيه .
					٤٧ أكره أن أتخلى عن أي عمل أقوم به قبل أن أمته .
					٤٨ في صغري - كان والداي (وليا أمري) يكافئاني بالعناق ومظاهر الحب المختلفة كلما أحسنت عمل شيء ما .
					٤٩ أحرص على أن أكون دقيقاً في مواعيدي .
					٥٠ أفضل محاولة حل مشكلة سهلة على الاستمرار في محاولة حل مشكلة صعبة.
					٥١ العمل الجماعي يؤدي إلى نتائج أفضل من العمل الفردي .
					٥٢ أتمتع بشجاعة في الكثير من المواقف .
					٥٣ أستمتع بتقديم التقارير أو مناقشة الخطط والأمور الهامة أمام زملائي .
					٥٤ سأعمل فترات أطول في الأعمال والأمور التي أعتقد أن بإمكانني تحقيقها .
					٥٥ يعتبرني أصدقاؤني شخصاً معتاداً بنفسه .

ملحق (٥)

التعديل الأولي للمقياس الذي قدم للجنة التحكيم

وفيه المقياس بصورته الأولية

الفاضل/ الدكتور المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،، وبعد

الموضوع: تحكيم مقياس تنمية دافعية الإنجاز

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: " فاعلية برنامج إرشاد جمعي في تنمية دافعية الإنجاز لدى العاملين في دائرة تقنية المعلومات بمديرية التربية والتعليم بمحافظة شمال الشرقية"

بين أيديكم مقياس من إعداد الباحثة، ويتكون المقياس من (٣٠) فقرة. وستتم طريقة الإجابة على المقياس باختبار (المستجيب) واحدة من البدائل الخمسة الآتية: (موافق بشدة، موافق، غير متأكد، معارض، معارض بشدة) التي تعبر عن خصائص الشخصية في كل فقرة من فقرات المقياس، ولغايات التصحيح وقد أعطيت عند التصحيح الأوزان (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي.

علما بأن الباحثة قد تبنت تعريف دافعية الإنجاز تعريف حامد (١٩٩٦) بأنها الحافز للسعي إلى النجاح وتحقيق نهاية مرغوبة أو الدافع للتغلب على العوائق أو الانتهاء بسرعة من أداء الأعمال على خير وجه. كونه مختصر ويركز على الأشياء الأساسية لدى الفرد في ضوء مستويات التفوق والإنجاز أو الرغبة في النجاح وتحسين أدائه وقدرته على تخطي العقبات التي تواجهه في طريقه.

ويتكون مجتمع الدراسة من العاملين في دائرة تقنية المعلومات بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الشرقية. وتهدف الدراسة إلى تنمية الاتجاه الإيجابي لدى العاملين نحو التعلم ومواكبة تدفق الثورة المعلوماتية السريعة، وزيادة قدرة العاملين على المثابرة وبذل الجهد وتحمل المسؤولية، وتحقيق مستوى أفضل من الأداء المهني من خلال اتصالهم الغير مباشر (البريد الإلكتروني) في الحقل التربوي.

وتحريا للدقة، والموضوعية تود الباحثة أن تستقصي دلالات صدق وثبات للمقياس، لكي يصبح ملائماً على عينة الدراسة الحالية، ونظرا لما تتمتعون به من خبرة علمية، ومكانة فقد تم اختياركم كأحد أعضاء لجنة تحكيم هذا المقياس. لذا يرجى التكرم بالاطلاع على المقياس، وإبداء رأيكم، وملاحظاتكم من حيث وضوح الصياغة اللغوية للفقرات، ومدى ملائمتها للبيئة العمالية، ووضوح ورقة التعليمات، إضافة إلى إي ملاحظات، أو تعديلات، أو مقترحات ترونها مناسبة.

ختاماً لا يسع الباحثة إلا أن تشكركم على جهودكم الخيرة، ووقتكم الثمين الذي ستبذلونه في تحكيم هذا المقياس.

يرجى التكرم بتعبئة البيانات الآتية:

اسم المحكم..... الدرجة العلمية.....

التخصص الدقيق..... مكان العمل.....

القسم..... التوقيع.....

الباحثة/ إنعام بنت محمد بن صالح المقيمية

المشرفة/ الدكتورة هدى أحمد الضوى

مقياس دافعية الإنجاز

أولاً: تعليمات

عزيزي / عزيزتي....

صمم هذا المقياس كوسيلة للتعرف على بعض العوامل الشخصية التي تساعد أو تعرف الفرد في إنجاز عمله ، ويوجد أمام كل عبارة خمس خانات تتضمن : (موافق بشدة)، (موافق)، (غير متأكد)، (معارض)، (معارض بشدة) ، المرجو منك أن تقرأ كل هذه العبارات قراءة جيدة ، ثم تبدي رأيك فيها بحيث:

١. تضع علامة (x) تحت خانة (موافق بشدة) إذا وجدت أن المعنى المتضمن في العبارة ينطبق عليك إلى درجة كبيرة أو توافق عليه تماماً.
٢. تضع علامة (x) تحت خانة (موافق) إذا وجدت أن المعنى المتضمن في العبارة ينطبق على حالتك في كثير من بصفة عامة.
٣. تضع علامة (x) تحت خانة (معارض بشدة) إذا وجدت المعنى المتضمن في العبارة لا ينطبق على حالتك إطلاقاً إذ لا توافق عليه بصفة عامة.
٤. تضع علامة (x) تحت خانة (معارض) إذا وجدت أن المعنى المتضمن في العبارة لا ينطبق على حالتك في كثير من الأحيان أو لا توافق عليه بصفة عامة.
٥. أما إذا قرأت العبارة ولم تستطع أن تحدد موقفك بشأنها أي تستطيع أن توافق أو تعارض عليها فيمكنك في هذه الحالة أن تضع علامة (x) تحت خانة (غير متأكد).
٦. المطلوب منك إذن أن تضع علامة واحدة في واحدة من الخانات الخمس الموجودة أمام كل عبارة ولاحظ أنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة تعتبر صحيحة طالما أنها تعبر حقيقة عن وجهة نظرك.

وذلك علي النحو التالي:

طريقة التصحيح :

معارض بشدة	معارض	غير متأكد	موافق	موافق بشدة	تصحيح الدرجات
١	٢	٣	٤	٥	تصحيح الدرجات

البيانات سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي

م	العبارة	الرأي			
		موافق بشدة	موافق	غير متأكد	معارض بشدة
١	أميل إلى الاستقرار في عملي والبقاء فيه ولا أتطلع لآخر أرقى منه				
٢	لا يهدأ أي بال حتى أتم ما بين يدي من أعمال				
٣	بعد أن أتم أحد أعمال بنجاح أحب أن استرخي قليلا قبل أن أبدأ في غيرها				
٤	أثق في قدرتي على تنفيذ الأعمال التي يعهد بها إلي تنفيذها				
٥	أستمر في العمل الذي عزفت على تنفيذه مهما كانت العقبات التي تعترضه				
٦	حينما أقوم بعمل ما أتوقع أن تكون نتائجه مطابقة لما توقعته				
٧	إذا قمت بعمل ولم تظهر نتائجه بسرعة أتركه وأنقل إلى عمل آخر				
٨	أفنع دائما بما هو مقسوم لي وأرضى به				
٩	أتجنب القيام بمهمة (دورة) خشية الفشل فيها				
١٠	أضجر وأكف عن الاستمرار في العمل إذا لم تظهر نتائجه				
١١	ينتابني اليأس إذا سارت أمور العمل عكس ما أتوقع نتيجته				
١٢	يصيبني التعب والملل من مواصلة الأعمال وتتبعها				
١٣	أفضل أن أعمل في الأمور الصعبة مع غيري عن أعمل بمفردتي				
١٤	أترك الأعمال التي يحتاج جهد ووقت في إتمامها				
١٥	لا أفضل الأعمال غير منهية تزعجني حتى أنتهي منها				
١٦	أعتبر نفسي في غاية الاهتمام بعنصر الوقت دون فائدة				
١٧	أستمتع بإنجاز أعمال كثيرة وبسيطة أكثر من إنجاز أعمال قليلة وصعبة				
١٨	أرى أن جهود الجماعة تستطيع أن تنجز العمل بصورة أفضل مما تستطيع جهود الفرد				
١٩	أسأل أصدقائي عن رأيهم قبل أن أقرر ما سأفعل				
٢٠	أحب أن أناقش زملائي في العمل وأن أؤدي الأشياء أفضل منهم				
٢١	المكافآت المالية تشجعني على بذل أقصى جهودي في العمل				
٢٢	أتفاخر بأعمالي في العمل والمنزل				
٢٣	أثق بنفسي وأشعر أن بإمكانني أن أعمل أشياء ناجحة				
٢٤	أستمتع بمحاولة حل المشاكل التي يعتبرها البعض مستحيلة				
٢٥	لا أحب أن أستسلم أبدا مهما بدأ العمل صعبا				
٢٦	عندما أواجه أعمال أو مهام جديدة تنتضخ لدي احتمالات الفشل فأضعف جهودي				
٢٧	أميل لأن أطبق خطوات العمل كما يطبقها زملائي (أميل لأن أفعل ما يفعله أغلب الناس)				
٢٨	تنصب اهتماماتي على ما سأحققه في مستقبل العمل				
٢٩	المنصب في العمل هدفي الأساسي من العمل				
٣٠	لا أدع أحد يضغط علي عمل شيء أرى أنني يجب ألا أقوم به				
٣١	أبذل جهودا أكثر مما ينبغي في العمل خوفا من الفشل				
٣٢	أفضل قراءة كتاب جيد على مشاهدة المواقع في النت				
٣٣	أستغرق في عملي ولو استغرق إتمامه وقتا طويلا				

					أحاول دائما أن أستمتع بالحاضر تاركا المستقبل للظروف	٣٤
					أتحمل مسئولية أعمالي عادة وبشجاعة	٣٥
					أشعر أن بإمكانني أن أنجح في أي شيء إذا ما حاولت ذلك	٣٦
					أفضل أن أغير رأيي إذا اختلف مع رأي الأغلبية	٣٧
					استفيد كثيرا من الدورة المقامة في مجال عملي (٢٦) منصور	٣٨
					في اجتماعات العمل تتشبت أفكار في أشياء أخرى	٣٩
					يعجبني الزميل الذي ينجز في عمله في وقته	٤٠
					أحتاج لفترات قصيرة من الراحة كلما أتممت جزءا من أعمالي بنجاح	٤١
					نادرا ما أطلب مساعدة الآخرين عندما أعمل على حل مشكلة ما	٤٢
					أحرص على أن أكون دقيقا في مواعيد الحضور والانصراف	٤٣
					أفضل محاولة حل مشكلة سهلة على الاستمرار في محاولة حل مشكلة صعبة	٤٤
					غالبا ما أجد نفسي أتحدث عن المستقبل	٤٥
					يعتبرني زملائي شخصا معتدا بنفسه	٤٦
					كان والدي في صغري يكافئني بالعناق إذا أنجزت أمر ما بنجاح	٤٧
					أفضل العمل براتب مرتفع على العمل براتب أقل ولو كان العمل متعبا	٤٨
					أشعر بأني شخص منجز في عمله	٤٩
					العمل الجماعي يؤدي إلى نتائج من العمل الفردي	٥٠
					يستحسن ان أدع الأمور تجري في أعنتها وأن أبيت خالي البال	٥١
					ليس هناك ما يدعو إلى التنافس في العمل	٥٢
					ينبغي أن أضع أهدافا متجددة وأن لا أقتنع بما وصلت إليه من مكانه في العمل	٥٣
					ينبغي أن لا أعاود القيام بعمل سبق أن فشلت فيه.	٥٤
					يولد الألسان ومستقبله مقدرٌ ومحددٌ، وما عليه إلا أن يتقبل مصيره كما هو وأن لا يحاول تغييره.	٥٥

ملحق (٦)

التعديل الثاني للمقياس الذي قدم للجنة التحكيم

ثانياً: فقرات المقياس

١- المثابرة

المقترحة	مناسبة للبيئة العمانية غير مناسبة	صلاحية الصياغة		الانتماء للسمة		العبارات	م
		غير صالحة	صالحة	غير منتمية	منتمية		
						أحرص على إتمام أعمالتي المحددة في وقتها	١
						أخذ قسطاً من الراحة بعد إتمام أعمالتي بنجاح	٢
						أستمر في العمل الذي عزمته على تنفيذه مهما كانت العقبات التي تعترضه	٣
						إذا قمت بعمل ولم تظهر نتائجه بسرعة أتركه وانتقل إلى عمل آخر	٤
						استمتع بإنجاز الأعمال الكثيرة أكثر من إنجاز أعمال قليلة	٥
						أحب أن أؤدي أعمالتي أفضل من زملائي	٦
						عندما أواجه أعمالاً لمهام جديدة تتضخم لدي احتمالات الفشل فأضعاف جهودي	٧
						أشعر بالتعب والملل من مواصلة الأعمال وتتبعها	٨

						أفضل قراءة كتاب جيد على مشاهدة المواقع في الشبكة العالمية	٩
						أستغرق في عملي ولو استغرق إتمامه وقتا طويلا	١٠
						أعتقد أن هناك حل مثالي لكل مشكلة لا يبد من الوصول إليها	١١
						حضور (دورة) ليست لها علاقة بالعمل مضيعة للوقت.	١٢
						أعتبر نفسي في غاية الاهتمام بعنصر الوقت	١٣
						أفضل تأجيل العمل الغير ضروري إلى الغد	١٤
						أتواصل مع زملائي في تنفيذ الأعمال عبر البريد الإلكتروني	١٥

-الملاحظات

.....
.....

٢- الطموح

المقترحة	مناسبة للبيئة العمانية غير مناسبة	صلاحية الصياغة		الانتماء للسمة		العبارات	م
		غير صالحة	صالحة	غير منتمية	منتمية		
						أفضل الاستقرار في عملي ولا أنتطلع لآخر	١
						أثق في قدرتي على تنفيذ الأعمال التي يعهد بها إلي تنفيذها	٢
						عندما أقوم بعمل ما أتوقع أن تكون نتائجه مطابقة لما توقعته	٣
						أني مقتنع بما هو مقسم لي وارضى به	٤
						أتجنب القيام بعمل (دورة) خشية الفشل فيها	٥
						أتفاخر بالأعمال التي أقوم بها فالببيت والعمل	٦
						ليس هناك ما يدعو إلى التنافس في الوقت الحاضر	٧
						إذا أديت عملي جيدا كالآخرين فهذا يعني أنني ناجح	٨
						أفضل أداء المهام الصعبة مع غيري على أن أؤديها بمفردي	٩

						تزيد دافعتي عندما يتحدث شخص عن تصرفي بشكل إيجابي	١٠
						أجد نفسي مهتماً بالحديث عن المستقبل	١١
						أطمح في مواصلة دراستي العليا	١٢
						الحوافز المادية تدفعني للعمل ولو كان العمل متعباً	١٣
						ينتابني الضيق إذا سارت نتيجة عملي عكس ما أتوقعه	١٤
						أشعر بقلق كما لو كنت في حاجة إلى شيء ما ولكنني لا أعلم ما هو	١٥

** الملاحظات :

.....

.....

ملحق (٧)

التعديل الثالث للمقياس الذي قدم للجنة التحكيم

ثانياً: فقرات المقياس

(١- المثابرة : . فعل موجه لتحقيق هدف (إمام، ٢٠٠٧)

م	العبارات	الانتماء للسمه		صلاحية الصياغة		مناسبة للبيئة العمانية غير مناسبة	المقترحة
		منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة		
١	أحرص على إتمام أعمالي المحددة في وقتها						
٢	أخذ قسطاً من الراحة بعد إتمام أعمالي بنجاح						
٣	استمر في العمل الذي عازمت على تنفيذه مهما كانت العقبات التي تعترضه						
٤	إذا قمت بعمل ولم تظهر نتائجه بسرعة أتركه وأنتقل إلى عمل آخر						
٥	أستمتع بإنجاز الأعمال الكثيرة أكثر من إنجاز أعمال قليلة						
٦	أحب أن أؤدي أعمالي أفضل من زملائي						
٧	عندما أواجه أعمالاً لمهام جديدة تتضخم لدي احتمالات الفشل فأضعف جهودي						
٨	أشعر بالتعب من مواصلة الأعمال وتتبعها						
٩	أفضل قراءة كتاب جيد على مشاهدة المواقع في الشبكة العالمية						

						١٠	استغرق في عملي ولو أحتاج إتمامه وقتا طويلا
						١١	أعتقد أن هناك حل مثالي لكل مشكلة لا بد من الوصول إليها
						١٢	حضور (برنامج) ليست لها علاقة بالعمل مضية للوقت.
						١٣	أعتبر نفسي في غاية الاهتمام بعضر الوقت
						١٤	أفضل تأجيل العمل غير ضروري إلى الغد
						١٥	أتواصل مع زملائي في تنفيذ الأعمال عبر البريد الإلكتروني

** الملاحظات

٢-الطموح: يقصد به أن الفرد يقيس نجاحه أو فشله فيما حققه في ضوء ما يطمح في

الوصول إليه وتحقيقه (الحيدري، ١٤١٨هـ)

م	العبارات	الانتماء للسمة		صلاحية الصياغة		مناسبة البيئة العمانية غير مناسبة	المقترحة
		منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة		
١	أفضل الاستقرار في عملي ولا أتطلع لآخر						
٢	أثق في قدرتي على تنفيذ الأعمال التي يعهد بها إلي تنفيذها						
٣	عندما أقوم بعمل ما أتوقع أن تكون نتائجه مطابقة لما توقعته						
٤	أني مقتنع بما هو مقسم لي وارضى به						

						٥	أتجنب القيام بعمل (دورة) خشية الفشل فيها
						٦	أتفاخر بالأعمال التي أقوم بها فالبيت والعمل
						٧	ليس هناك ما يدعو إلى التنافس في الوقت الحاضر
						٨	إذا أديت عملي جيدا كالآخرين فهذا يعني أنني ناجح
						٩	أفضل أداء المهام الصعبة مع غيري على أن أؤديها بمفردتي
						١٠	تزيد دافعتي عندما يتحدث شخص عن تصرفي بشكل إيجابي
						١١	أجد نفسي مهتماً بالحديث عن المستقبل
						١٢	أطمح في مواصلة دراستي العليا
						١٣	الحوافز المادية تدفعني للعمل ولو كان العمل متعبا
						١٤	ينتابني الضيق إذا سارت نتيجة عملي عكس ما أتوقعه
						١٥	أشعر بقلق كما لو كنت في حاجة إلى شيء ما ولكنني لا أعلم ما هو

ملحق (٨)

فقرات مقياس دافعية الإنجاز التي تم تعديلها

العبارة السابقة	بعد التعديل
٢- أثق بنفسي وأشعر أن بإمكانني أن أعمل أشياء ناجحة	٤- أثق في قدرتي على تنفيذ الأعمال التي يعهد بها إلي تنفيذها
٥- أميل أن أطبق خطوات العمل كما يطبقها زملائي	٢- أحب أن أؤدي أعمال أفضل من زملائي
٦- وأكف عن الاستمرار في العمل إذا لم تظهر نتائجه	٣- إذا قمت بعمل ولم تظهر نتائجه بسرعة أتركه وانتقل إلى عمل آخر
٧- أفتنح بما هو مقسوم لي وأرضي به	٤- أفتنح بما هو مقسم لي وأرضي به
٨- لا أجد نفسي مهتماً بالحديث عن المستقبل	٥- أجد نفسي مهتماً بالحديث عن المستقبل
٩- بعد أن أتم أحد أعمال بنجاح أحب أن أسترخي قليلاً قبل أن أبدأ في غيرها	٦- أخذ قسط من الراحة بعد إتمام أعمال بنجاح
١٠- أفضل قراءة كتاب جيد على مشاهدة المواقع في النت	٧- أفضل قراءة كتاب جيد على مشاهدة المواقع في الشبكة العالمية
١١- أبذل جهوداً أكثر مما ينبغي في العمل خوفاً من الفشل	٨- يتم حذفها مكررة مع (عندما أواجه أعمال أو مهام جديدة تتضخم لدي احتمالات الفشل فأضعاف جهودي)
١٢- في كثير من الأحيان لا أستطيع أن أفهم لماذا يتصرف الناس بالطريقة التي يتصرفون بها	٩- يتم حذفها (غير منتمة)
١٠- أفكر في أشياء سيئة لا يمكن التحدث عنها	١٠- يتم حذفها (غير منتمة)
١١- أشعر بالرضى عن طريقة تعامل مع الآخرين	١١- يتم حذفها (غير منتمة)
١٢- يولد الإنسان ومستقبله محددٌ، وعليه أن يتقبل مصيره ولا يحاول تغييره	١٢- يتم حذفها (غير منتمة)
١٣- أشعر بالتعب والملل من مواصلة الأعمال وتتبعها	١٣- أشعر بالملل من مواصلة الأعمال وتتبعها
١٤- أستغرق في عملي ولو استغرق إتمامه وقتاً طويلاً	١٤- أستغرق في عملي ولو احتاج إتمامه وقتاً طويلاً
١٥- حضور (دورة) ليست لها علاقة بالعمل مضیعة للوقت	١٥- حضور (برنامج) ليست له علاقة بالعمل مضیعة للوقت

ملحق (٩)

المقياس في صورته النهائية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

زملائي / زميلاتي ..

المنتسبين إلى دائرة تقنية المعلومات بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الشرقية

بعد التحية

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان " فاعلية برنامج إرشاد جمعي في تنمية دافعية الإنجاز لدى العاملين في دائرة تقنية المعلومات بمديرية التربية والتعليم بمحافظة شمال الشرقية". وتهدف الدراسة إلى تنمية الاتجاه الإيجابي لدى العاملين نحو التعلم ومواكبة تدفق الثورة المعلوماتية السريعة، وزيادة قدرة العاملين على المثابرة وبذل الجهد وتحمل المسؤولية ، وتحقيق مستوى أفضل من الأداء المهني في الحقل التربوي، وذلك من خلال إجاباتك على العبارات التالية .

فأرجوا منك قراءة العبارات قراءة جيدة ومن ثم إبداء رأيك فيها مع التأكيد على أن هذه المعلومات ستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي ، وستبقى في سرية تامة.

ختاما لا يسع الباحثة إلا أن تشكركم على تعاونكم .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحثة : إنعام بنت محمد المقيمية

اشراف الدكتوراة : هدى أحمد الضاوي

أولاً: البيانات الشخصية :

يرجى التفضل بتعبئة البيانات الشخصية المذكورة أدناه:

- النوع الاجتماعي : ذكر أنثى
- البريد الإلكتروني :

ثانياً: فقرات المقياس

م	العبارات	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	معارض	معارض بشدة
١	أحرص على اتمام أعمالي المحددة في وقتها					
٢	أثق في قدرتي على تنفيذ الأعمال التي يعهد بها إلي تنفيذها					
٣	أخذ قسطاً من الراحة بعد إتمام أعمالي بنجاح					
٤	أستمر في العمل الذي عزمتم على تنفيذه مهما كانت العقبات التي تعترضه					
٥	عندما أقوم بعمل ما أتوقع أن تكون نتائجه مطابقة لما أتوقعه					
٦	إذا قمت بعمل ولم تظهر نتائجه بسرعة أتركه وانتقل إلى عمل آخر					
٧	إذا أديت عملي كالأخريين فهذا يعني أنني ناجح					
٨	استمتع بإنجاز الأعمال الكثيرة أكثر من الأعمال القليلة					
٩	أحب أن أؤدي أعمالي أفضل من زملائي					
١٠	أشعر بالفخر تجاه الأعمال التي أقوم بها في البيت والعمل					
١١	عندما أواجه أعمال لمهام جديدة تتضخم لدي احتمالات الفشل فأضعف جهودي					
١٢	أفضل أداء المهام الصعبة مع غيري على أن أؤديها بمفردي					
١٣	أفضل الاستقرار في عملي ولا أتطلع لآخر					

					أنا منقبل للأمر الواقع ولا يمكن أن أغيره	١٤
					أشعر بالملل من مواصلة الأعمال وتتبعها	١٥
					أفضل قراءة كتاب جيد على تصفح المواقع في الشبكة العالمية	١٦
					حضور (برنامج) ليس له علاقة بالعمل مضبغة للوقت	١٧
					ليس هناك ما يدعوني إلى التنافس في الوقت الحاضر	١٨
					تقل دافعتي عندما يتحدث شخص عن تصرفي بشكل سلبي	١٩
					أعتبر نفسي ممن يقدرون قيمة الوقت	٢٠
					أستمر في أداء عملي ولو أحتاج وقتاً طويلاً لإتمامه	٢١
					أعتقد أن هناك حل مثالي لكل مشكلة لا بد من الوصول إليه	٢٢
					ينتابني الضيق إذا سارت نتيجة عملي عكس ما أتوقعه	٢٣
					أتجنب تقديم البرامج التدريبية خشية الفشل فيها	٢٤
					أفضل تأجيل العمل غير الضروري إلى الغد	٢٥
					أتواصل مع زملائي في تنفيذ الأعمال عبر البريد الإلكتروني	٢٦
					الحوافز المادية تدفعني للعمل ولو كان العمل متعباً	٢٧
					أشعر بقلق كما لو كنت في حاجة إلى شيء ما ولكنني لا أعلم ما هو	٢٨
					أتطلع إلى مواصلة دراستي العليا	٢٩
					أجد نفسي مهتماً بالحديث عن المستقبل	٣٠

ملحق (١٠)

أعضاء لجنة تحكيم البرنامج الإرشادي

م	اسم المحكم	الدرجة العلمية	التخصص الدقيق	مكان العمل	القسم
١	آمال محمد بدوي	دكتوراه	تربية الطفل	جامعة نزوى	التربية والدراسات الإنسانية
٢	إبراهيم الحارثي	دكتوراه	علم نفس تربوي	جامعة السلطان قابوس	علم النفس
٣	أمجد محمد هياجنة	أستاذ مساعد	الإرشاد النفسي	جامعة نزوى	التربية والدراسات الإنسانية
٤	باسم الدحادحة	دكتوراه	الإرشاد النفسي	جامعة نزوى	التربية والدراسات الإنسانية
٥	سميرة حميد الهاشمية	دكتوراه	إرشاد وتوجيه	جامعة السلطان قابوس	مركز الإرشاد الطلابي
٦	عائشة عجوه	دكتوراه	إرشاد نفسي وتربوي	جامعة السلطان قابوس	مركز الإرشاد الطلابي
٧	عبدالرزاق فاضل	أستاذ	تربية خاصة	جامعة نزوى	التربية والدراسات الإنسانية
٨	عبدالفتاح خواجه	دكتوراه	إرشاد نفسي	جامعة السلطان قابوس	مركز الإرشاد الطلابي
٩	عبد القوي سالم الزبيدي	أستاذ	علم نفس تربوي	جامعة السلطان قابوس	علم النفس
١٠	عصام عبدالمجيد اللواتي	دكتوراه	علم نفس تربوي	كلية مزون	التجارة وعلم النفس
١١	مصطفى الحاروني	أستاذ	علم النفس التربوي	جامعة السلطان قابوس	علم النفس
١٢	مها عبدالمجيد	أستاذ مساعد	علم النفس	جامعة السلطان قابوس	مركز الإرشاد الطلابي
١٣	يوسف ابو شندي	أستاذ مساعد	قياس وتقويم	جامعة السلطان قابوس	علم النفس

ملحق (١١)

البرنامج الإرشادي الذي قدم للجنة التحكيم

بسم الله الرحمن الرحيم

وبه نستعين

الفاضل/ الدكتور المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،، وبعد

الموضوع: تحكيم مقياس تنمية دافعية الإنجاز

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: " فاعلية برنامج إرشاد جمعي في تنمية دافعية الإنجاز لدى العاملين في دائرة تقنية المعلومات بمديرية التربية والتعليم بمحافظة شمال الشرقية"، وذلك كأحد متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية/إرشاد نفسي. ولأغراض تحقيق أهداف هذه الدراسة تقوم الباحثة ببناء برنامج إرشاد جمعي لتنمية دافعية الإنجاز، ويسرها أن تضع بين أيديكم المحاور الرئيسية لبناء البرنامج، علما أن هذا البرنامج سيتألف في صورته الأولى من (عشرة جلسات) بواقع جلستين في أسبوع، تتراوح مدتها الزمنية (٦٠-١٨٠) دقيقة، وفقا لطبيعة كل جلسة على مجموعة من الأنشطة، والإجراءات، والأساليب الإرشادية المقترحة. ونظرا لما تتمتعون به من خبرة علمية، ومكانة فقد تم اختياركم كأحد أعضاء لجنة تحكيم هذا البرنامج. لذا يرجى التكرم بالاطلاع عليه، وإبداء رأيكم، وملاحظاتكم حول:

الهدف العام للبرنامج.

عدد الجلسات الإرشادية، وترتيبها.

المدة الزمنية لكل جلسة.

الأساليب الإرشادية، والفنيات المقترحة.

محتوى كل جلسة.

وحبذا إبداء ما ترونه مناسبا من اقتراحات للوصول إلى نتائج مرضية تسهم في إثراء الدراسة.

ختاما لا يسع الباحثة إلا أن تشكركم على جهودكم الخيرة، ووقتكم الثمين الذي ستنزلونه في تحكيم هذا المقياس.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يرجى التكرم بتعبئة البيانات الآتية:

اسم المحكم.....
الدرجة العلمية.....
التخصص الدقيق.....
مكان العمل.....
القسم.....
التوقيع.....

الباحثة/ إنعام بنت محمد بن صالح المقيمية.

المشرفة/ الدكتورة هدى أحمد الضوى

استمارة تحكيم برنامج إرشاد جمعي في تنمية دافعية الإنجاز لدى العاملين في دائرة تقنية المعلومات بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الشرقية

المقترحات	الحكم		الموضوع
	مناسب	غير مناسب	
			عنوان البرنامج
			أهداف البرنامج
			عدد جلسات البرنامج
			ترتيب جلسات البرنامج
			الأساليب الإرشادية
			الأدوات المستخدمة في تنفيذ الأساليب الإرشادية
			المهارات التي سيتم تدريب المجموعة الإرشادية عليها
			الإطار النظري للبرنامج

أي تعديلات أو مقترحات ترونها مناسبة:

.....

المقترحات والتعديلات التي ترونها مناسبة	إجراءات ومحتوى الجلسة		مناسبة الأدوات المستخدمة		مناسبة الأساليب والفنيات الإرشادية		أهداف الجلسة		مناسبة المدة الزمنية		مناسبة عنوان		البرنامج
	مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	عدد الجلسات
													الجلسة التمهيدية
													الجلسة الأولى
													الجلسة الثانية
													الجلسة الثالثة
													الجلسة الرابعة
													الجلسة الخامسة
													الجلسة السادسة
													الجلسة السابعة
													الجلسة الثامنة
													الجلسة التاسعة



														الجلسة العاشرة (الجلسة الختامية)
													- ١	جلسة
													- ٢	تقترحون
													- ٣	بإضافتها

التعليق إن وجد :

.....
.....

ملحق (١٢)

لمن يهمه الأمر

University of Nizwa Registration & Records		جامعة نزوى عمادة القبول والتسجيل
Students ID: 12317046 Date: 21 th November 2012		
<u>To whom it may Concern</u>		
<p>This is to certify that the student Ms. ANAM MOHAMMED SALEH AL MUQAIMI with student Id (12317046) is an enrolled student at University in major Psychological Guidance at College of Arts and Sciences, since the Academic semester Fall 2010/2011.</p> <p>Ms. ANAM who is presently pursuing his study in Academic program in Major Psychological Guidance is expected to graduate in Master Degree from University during Academic semester Fall 2013/2014 after completion of all the requirement for his major and securing a Accumulative Grade Point of 3.00 on scale of 4.00.</p> <p>This letter has been issued upon students' personal request. For any enquiries do not hesitate to contact me.</p>		
Thanks and Regards,		
Badria Hamed Al Ruqishi Assistant Registrar		
		Issued By: Fatma Al Salmi

Initial Campus at Birkat Al Mouz, P.O. Box 33, Postal Code 616,
Nizwa, Sultanate of Oman.
Tel. : 25446218-25446255, Fax :25443400

Email address: info@unizwa.edu.om
Website : www.unizwa.edu.om

الحرم المبدئي ص.ب : ٣٣ ، الرمز البريدي : ٦١٦
بركة الموز - مدينة نزوى - سلطنة عمان
هاتف : ٢٥٤٤٦٢١٨ - ٢٥٤٤٦٢٥٥ ، فاكس : ٢٥٤٤٣٤٠٠

ملحق (١٣)

الرسالة التي وجهها مستشار رئيس جامعة السلطان قابوس للشؤون الأكاديمية
لمديرة مركز الإرشاد الطلابي بالتعاون مع الباحثة للسماح بتوزيع أدوات الدراسة
للتحكيم من قبل بعض المختصين في مركز الإرشاد الطلابي بالجامعة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Sultan Qaboos University
OFFICE OF THE ADVISOR
FOR ACADEMIC AFFAIRS



جامعة السلطان قابوس
مكتب المستشار
للشؤون الأكاديمية

المحترم

الدكتور/ سعيد بن سليمان الظفري
مدير مركز الإرشاد الطلابي

تحية طيبة .. وبعد،،

الموضوع: تحكيم مقياس رسالة الماجستير

يرجى التكرم بالإيعاز للمختصين لديكم بمساعدة الباحثة/ أنعام بنت محمد
المقيمي، طالبة دراسات عليا (ماجستير) من جامعة نزوى، في تحكيم مقياس الاستبانة
والبرنامج الإرشادي الخاصة بدراستها وهي بعنوان:

" تنمية دافعية الإنجاز لدى العاملين في دائرة تقنية المعلومات بمحافظة شمال
الشرقية "

شاكرين لكم تعاونكم ،،

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،



د. طاهر بن عبدالرحمن باعمر
مستشار رئيس الجامعة للشؤون الأكاديمية



التاريخ: ١٦ ربيع الآخر ١٤٣٤ هـ

الموافق: ٢٧ فبراير ٢٠١٣ م

ملحق (١٤)

الرسالة التي وجهها مستشار رئيس جامعة السلطان قابوس للشؤون الأكاديمية
لعميدة كلية التربية بالتعاون مع الباحثة للسماح بتوزيع أدوات الدراسة
للتحكيم من قبل بعض المختصين في كلية التربية بقسم علم النفس بالجامعة

بنسالة الله اعلم

Sultan Qaboos University
OFFICE OF THE ADVISOR
FOR ACADEMIC AFFAIRS

جامعة السلطان قابوس
مكتب المستشار
للشؤون الأكاديمية

المحترمة

المكرمة الدكتورة/ ثوية بنت أحمد البرواني
عميدة كلية التربية

تحية طيبة .. وبعد،،

الموضوع: تحكيم مقياس رسالة الماجستير

يرجى التكرم بالإيعاز للمختصين لديكم بقسم علم النفس بمساعدة الباحثة/
أنعام بنت محمد المقيمي، طالبة دراسات عليا (ماجستير) من جامعة نزوى، في
تحكيم مقياس الاستبانة الخاصة بدراساتها وهي بعنوان:

" تنمية دافعية الإنجاز لدى العاملين في دائرة تقنية المعلومات بمحافظة شمال
الشرقية "

شاكرين لكم تعاونكم ،،

وتفضلوا بقبول فائق الإحترام والتقدير،،،

د. طاهر بن عبدالرحمن باعمر
مستشار رئيس الجامعة للشؤون الأكاديمية

التاريخ: ٢٦ صفر ١٤٣٤ هـ
الموافق: ٩ يناير ٢٠١٣ م

ملحق (١٥)

رسالة تسهيل مهمة باحث لتطبيق أدوات الدراسة في المنطقة التعليمية

الفاضل/ مدير عام المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الشرقية
شمال المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد ،،،

الموضوع: تسهيل مهمة باحثة

أود إفادتكم بأن الفاضلة/ إنعام بنت محمد بن صالح المقيمية، طالبة دراسات عليا ماجستير بجامعة نزوى، تخصص إرشاد نفسي ، تقوم بإجراء دراسة حول (فاعلية برنامج إرشاد جمعي في تنمية دافعية الإنجاز لدى العاملين في دائرة تقنية المعلومات بمديرية التربية والتعليم بمحافظة شمال الشرقية)، وترغب المذكورة في تطبيق أداة الدراسة على عينة من الموظفين بمديرتكم.

عليه المرجو التكرم بتسهيل مهمة الباحثة وذلك وفق الإجراءات المعمول بها لديكم، وفي حالة وجود أي استفسار يمكن للمعنيين لديكم الاتصال بالباحثة مباشرة على هاتف رقم (٩٢١١٨٨٣٣).

شاكرين لكم تعاونكم الدائم.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

د. أحمد بن محمد الهناتي

مستشار الوزارة للعلاقات التربوية الدولية

المكلف بالقيام بأعمال مدير المكتب الفني للدراسات والتطوير

ملحق (١٦)
جلسات البرنامج الإرشادي الجمعي

جلسة ما قبل البرنامج الإرشادي

(الجلسة التمهيدية)

اليوم : الأحد التاريخ: ٢٠١٣/٣/٣١ مدة الجلسة: (٣٠) دقيقة

- الهدف العام من الجلسة التمهيدية : تهيئة عينة الدراسة للمشاركة في البرنامج الإرشادي
- الأهداف الخاصة للجلسة الإرشادية:

١- تهيئة عينة الدراسة للمشاركة في البدء بتنفيذ مراحل البرنامج.
٢- أن تتفق المرشدة مع المجموعة التجريبية على مكان وزمان تطبيق جلسات البرنامج الإرشادي.

- الأساليب الإرشادية: المناقشة والحوار، المحاضرة المبسطة، التلخيص.
- إجراءات التنفيذ:

١-الهدف الأول: تهيئة عينة الدراسة للمشاركة في البدء بتنفيذ مراحل البرنامج.

- المدة الزمنية: (١٥) دقيقة.

رحبت المرشدة بالعضوات شديد الترحيب وشكرتهن على الحضور في الوقت المحدد ومبادرتهن الطيبة، ثم عرفت بنفسها أنها طالبة ماجستير تربية تخصص إرشاد نفسي في جامعة نزوى، وترغب في تعاونهن لتقديم برنامج تنمية دافعية الإنجاز، وأوضحت المرشدة بأنهن يمثلن عينة الدراسة، ومن واقع التدرج حسب تقسيم ليكرت في درجة المتوسط وما فوق المتوسط، سيتم تحديد من هي التي ستشارك في البرنامج بعد موافقتها، حيث قامت بإدخال الدرجات على برنامج (SPSS) ليتم توزيع العينة بشكل عشوائي إلى مجموعتين متكافئتين، وهنا قامت المرشدة باستخدام الحوار والمناقشة لتحديد أيا منها ضابطة وأياها تجريبية. بعدها قامت المرشدة بشكر العينة الضابطة متمنية لهن التوفيق واللقاء بهن في نهاية البرنامج لتطبيق المقياس البعدي.

الهدف الثاني: أن تتفق المرشدة مع المجموعة التجريبية على مكان وزمان تطبيق جلسات البرنامج الإرشادي.

- المدة الزمنية: (١٥) دقيقة.

قامت المرشدة بالاتفاق مع المجموعة التجريبية على زمان ومكان تطبيق البرنامج الإرشادي، فاتفقن على أن يتم الحجز في مركز الاستكشاف في ابراء التابع لدائرة تقنية المعلومات وسيكون بإذن الله للبرنامج إحدى عشر جلسة، في كل أسبوع يومي (الأحد و الأربعاء)، ومدة كل جلسة تتراوح ساعة ونصف، والمدة الزمنية التي سيستغرقها البرنامج هي شهر و أسبوعين .

ثم أنهت المرشدة الجلسة بتلخيصها بعد سرد أهدافها، وشكرتهن المرشدة على تعاونهن، و ودعتهن بابتسامة متفائلة بحضورهن في الجلسة القادمة.

الجلسة الأولى بناء الثقة وخفض المقاومة

اليوم : الأربعاء التاريخ: ٢٠١٣/٤/٣ مدة الجلسة: (٩٠) دقيقة.

- الهدف العام من الجلسة : التعرف بالبرنامج وتحديد المسؤوليات.
- الأهداف الخاصة للجلسة الإرشادية:

- ١- أن تتعرف العضوات على بعضهم بطريقة ودية ومناسبة.
 - ٢- أن تتعرف العضوات على أهداف البرنامج ومحتويات أساليبه.
- الأساليب الإرشادية: المناقشة والحوار، المحاضرة المبسطة.
 - الأدوات: بطاقة عقد اتفاق إرشادي بين المرشدة والمجموعة الإرشادية ملحق (١٧-١).
 - إجراءات التنفيذ:

١- أن تتعرف العضوات على بعضهم بطريقة ودية ومناسبة.

- المدة الزمنية: (١٥) دقيقة.

بعد إلقاء التحية رحبت المرشدة بالعضوات، وشكرت حضورهن ورحبتهن في الاستفادة من البرنامج، بعدها تقوم المرشدة بتمرين بسيط يهدف هذا التمرين إلى زيادة أسس التواصل بين العضوات من خلال تعارفهن ليطفئ جو من الأريحية ويخفف من حدة التوتر بينهن، وتطلب المرشدة من كل عضوة أن تقابل العضوة التي بجانبها وتسألها عن هواياتها وتطلعاتها، وتستمر الأولى بطرح هذا السؤال حتى تصل إلى الإشباع أو الحصول على المعلومات الكافية، ثم تعكس الدور بحيث تبدأ العضوة الأخرى بطرح نفس السؤال وبنفس الإجراء، حينها شعرن بالأريحية في الحديث والراحة وبانت على وجوهن الابتسامة .

الهدف الثاني: أن تتعرف العضوات على أهداف البرنامج ومحتويات أساليبه.

المدة الزمنية: (٧٥) دقيقة.

تابعت المرشدة مع العينة التجريبية بتمريناً يهدف إلى تصحيح بعض التوقعات الخاطئة عن البرنامج تطرح المرشدة السؤال التالي عليهن، ما الذي تتوقعن أن تحصلن عليه بعد الانتهاء من البرنامج؟

بعد أن يمر السؤال على جميع العضوات بدأت الإجابات كتالي: بما أن البرنامج عن الدافعية في الإنجاز أكيد سيقوم بتحفيزنا، ولكن كعادة أي محاضرة نسمع ونشعر برغبة بتغير و ننصدم بالواقع فننسى كل ما سمعناه !!، وبادرت الأخرى بقولها: لقد كانت معي طموحات في العمل لكنها اختفت بسبب الضغط فيه، وبما أن حديثنا سيكون عن الإنجاز اريد أن أحقق ما تمنيت إنجازة،

والكل بادر بنفس الحديث وقالت إحداهن: أخاف أن أفرح بالبرنامج وبعدها أرجع مثل ماكنت صفرًا!! ثم قامت المرشدة بتعزيز الإجابات الصحيحة وبالمقابل تقوم بتصحيح الإجابات الخاطئة، وتقوم بعرض الأهداف المتوقعة من البرنامج الإرشادي بأن أهداف هذا البرنامج تتمثل بما يلي:

- أن تتعرف العضوات أهمية دافعية الانجاز من حيث أنها تؤثر في جميع نواحي مشاعرها وتفكيرها، وسلوكها الذي يجعلها تتصرف في بعض المواقف على نحو ما .
- أن تمارس العضوات كشف الذات والسلوك التأكيدي بهدف زيادة مستوى احترامها لذاتها وللآخرين.

- أن تتدرب العضوات على إدارة ضغوط العمل بشكل إيجابي .
- أن تتمكن العضوات من التفريق بين الأفكار العقلانية والغير العقلانية وتوضح هنا المرشدة بأمثلة مبسطة معنى تلك الأفكار.
- أن تتدرب العضوات على استراتيجية وقف الأفكار في تنمية دافعية الإنجاز.
- أن تتعلم العضوات مهارات الاتصال مع الآخرين ورفض الطلب والقول بطريقة مقبولة.
- أن تتعلم العضوات مهارة إدارة الوقت.

ومن خلال عرض المرشدة أهداف البرنامج مع إعطاء توضيح مبسط وجدت في وجوه الاطمئنان والرغبة في تحقيق الأهداف، ثم تفتح باب النقاش وتساءل أن كان لدى إحدى العضوات أي استفسار عن البرنامج الإرشادي، وما هي النتائج التي تتوقعها كل عضوة من البرنامج، وهل توجد مخاوف من الاشتراك في البرنامج؟ أبدن الأريحية وبأن الأهداف لمست فيهن الكثير ويتمنين تحقيقها مع شعور البعض على عدم قدرتها في تحقيقها.

وأخيرا وضحت المرشدة للعضوات بأن أي عمل جماعي يجب أن تحكمه معايير وشروط وقوانين يجب الالتزام بها، ومن هنا فإن من المهم التوقيع على عقد الاتفاق ومناقشته مع العضوات، بحيث يتم إضافة شروط ترى الجماعة بأهميتها وحذف ما يرونها غير مناسب، وتوزع المرشدة العقد ملحق (١٧-١) على العضوات وذلك على نسختين نسخة يحتفظ بها المرشد والنسخة لكل عضوة. لم يبدين اي اعتراض عن القوانين عدا ما لفت انتباههن عبارة السرية فأوضحت المرشدة قائلة: سيكون بيننا حديث ودي وشيء من الأريحية وستعبرن عما تشعرن به بدون حواجز، لذا أتمنى كل ما يدور بيننا لا يجوز نقله خارج الجماعة، فلنكن أمناء محافظين على العهد، وبه ازدادت ثقتهن بالجماعة.

شكرت المرشدة العضوات على تجاوبهن الفعال، وأن أي مخاوف تتناهن أمر طبيعي وبإذن الله في الجلسة النهائية ستتغير تلك المشاعر والأفكار وتستطعن تحقيق ما تستعين إليه. شكرتهن المرشدة على تعاونهن، و ودعتهن بابتسامة متفائلة بحضورهن في الجلسة القادمة.

الجلسة الثانية

كسر الجليد

اليوم : الأحد التاريخ: ٢٠١٣/٤/٧ مدة الجلسة : (٩٠) دقيقة.

- الهدف العام من الجلسة : إقامة علاقة إرشادية مهنية بين المرشدة والمجموعة التجريبية.
 - الأهداف الخاصة للجلسة الإرشادية:
 - ١- زيادة وعي العضوات بذواتهن من خلال اكتشاف نمط شخصيتهن.
 - ٢- أن تتناقش العضوات آمالهن ومخاوفهن المستقبلية من خلال كتابتهن خطياً.
 - الأساليب الإرشادية: المناقشة والحوار، المحاضرة المبسطة، التعزيز الإيجابي، عصف ذهني.
 - الأدوات: جهاز حاسوب، جهاز عرض(بروكسيما) ،شرائح بور بوينت، أوراق بيضاء، اختبار نمط الشخصية ملحق (١٧ - ٢)، بطاقة كيف أرى نفسي (١٩-١)، بطاقة مشاهدة مقطع ملحق (٣-١٧)، بطاقة تقييم بعد الجلسة (١) ملحق (١٨-١).
 - إجراءات التنفيذ:

الهدف الأول: زيادة وعي العضوات بذواتهن من خلال اكتشاف نمط شخصيتهن.
المدة الزمنية: (٤٥) دقيقة.

ترحب المرشدة بالعضوات في يوم جديد وتناقش معهن كيف كان انطباعهن عن الجلسة السابقة ومدى الأثر فيهن، فردت إحداهن (عادي لم يتغير شي!)، وردت احداهن عندي شوق لتغيير لأن في داخلنا أحلام دفنت، قالت لهن المرشدة ستجدن في كل يوم تغيير ملحوظ وسنغرس لبعضكن مشاعر وأفكار جديد إيجابية وسنحقق ما نطمح له بكل دافعية لننجزه، و سنجعل ما كان حتماً إلى حقيقة بإذن الله ورد الجميع هامساً بإذن الله.

ثم سردت لهن "موقفاً مفاجئاً" من الحياة اليومية (دخل عليك رئيس القسم وطلب منك تقديم برنامج غدا بدل زميلك الذي اعتذر لظرف ما) وسألتهن على أثره كيف تواجهين الموقف إذا كنت أنت صاحبة الموقف؟ طبعاً اختلفت الردود كتالي: (منهن من قالت: بكرة مستحيل، وأخرى ردت بنصدم وبسكت وما برد بعدين بقوله لا، وأخرى إذا كان سهل وأعرفه ممكن بس بعدني بتردد، وأخرى ما أعرف ما أتخيل الموقف، وأخرى بقوله يشوف حد ثاني، وأخرى بقول ان شاء الله وبروح البيت أحاول أحضر أخاف أتفشل)

بعدها سمعت ردهن قالت المرشدة ماذا نستنتج من هذا الموقف؟ قالت احداهن كل واحدة وشخصيتها فأكملت المرشدة حديثها: نعم إن لكل فرد من الناس له شخصية معينة في التفاعل والاستجابة للمؤثرات الداخلية والخارجية وبالتالي لكي نعي تصرفاتنا وتصرفات الآخرين يجب التعرف على شخصيتنا وشخصيتهم لتحقيق الألفة والانسجام معهم والتأثير الإيجابي فيهم، فهل منكن من تعرف نمط شخصيتها؟

فكانت الردود تتم عن عدم درايتهن، لذا قامت المرشدة بتوزيع اختبار نمط الشخصية ملحق (١٧) - (٢) من هذا التمرين أوضحت للعضوات إمكانية التعرف على شخصيتهن وقدرتهن و نقاط القوة التي يمتلكنها وحاجتها في التغلب على نقاط الضعف، وبعد أن انهين التمرين وحصلت كل واحدة على نوع شخصيتها وتحليلها على أن تضع إشارة (√) أمام الصفة التي تشعر أنها تمتلكها و (O) التي يمكن أن تستبعد أنها فيها .

ثم طلبت منهن المرشدة على ذكر بعض الصفات التي أشرن عليها (√) ومدى توافقهن فيها حتى أن بعض العضوات وافقن على شخصيات زميلاتهن، أما (O) فقد اعترضن لعدم وجودها ولكن من خلال نقاش الجماعة كانت العضوة قد استطاعت أن تعي بأن هذه الصفة قد كانت معها سابقا واختفت أو ضعيفة تتمنى أن تقويها أو سلبية تتمنى محيها.

سألتهن المرشدة أسئلة مثل: من العضوة التي يمكن أن تتوافق مع نمط شخصيتك؟ ومن التي تترين بأنها تختلف معك أكثر؟ وكيف يمكن أن تتعامل معها؟ وكيف ساهم التمرين في الألفة بين العضوات، وبعد الإنهاء تقوم المرشدة بالتغذية الراجعة لتعرف على مدى تحقق الأهداف المتوقعة، حيث انسجمت المجموعة الإرشادية وزادت بينهن الألفة بعد أن شعرن مدى تقارب الشخصيات والمختلفات كيف يمكن أن تتفهمها وتتعامل معها بما تملكها من صفات قد تتعارض مع صفاتها. ثم شكرتهن المرشدة على تعاونهن في تحقيق هذا التمرين وكما أسعدها انسجام المجموعة.

- الهدف الثاني: أن يناقش العضوات آمالهن ومخاوفهن المهنية من خلال كتابتها خطيا.

- المدة الزمنية (٤٥)

تقوم المرشدة بشرح التمرين الأخير في هذه الجلسة وهو بعنوان كيف أرى نفسي وكيف أرغب أن أكون؟ والذي يهدف إلى زيادة مستوى استبصار الفرد بحاجاته .

حيث تقوم المرشدة بتوزيع بطاقة بيضاء على كل عضوة بطاقة "كيف أرى نفسي" (١٩-١)، وتطلب منهن أن يقمن بطي تلك الورقة إلى نصفين متساويين، ثم تطلب منهن أن يقمن بالتعبير عن الوضع الحالي لهن في العمل بحيث تعكس الحالة النفسية، سواء كان هذا التعبير بالرسم الكاريكاتيري أو الكتابة، أو القصة أو غيرها، وجعلت لهن من الوقت (١٠ د) عبرت كل منهن ما يخالج مشاعرهما بعد أن هيئتهن، حيث اعترضت إحداهن على عدم استطاعتها التعبير فقالت لها

المرشدة: استعرضي أمامك موقفاً من العمل وكيف كانت المشاعر والأفكار التي راودتك في تلك الساعة .

بعد انتهاء المدة الزمنية طلبت من العضوات الاستماع إلى تعبير كل عضوة والانتباه إلى ما ستحدث به، فكانت معظم الأفكار والمشاعر التي طرحت مشتركة بين الجميع بما يشعرنه في العمل من الروتين الممل، وفقدان الرغبة أحياناً في العمل، والخوف من الفشل لكل ما هو جديد، ولعدم وجود الحوافز المادية والمعنوية، وعدم تقدير العمل من الرئيس، ولعدم قدرتهن على الإبداع نتيجة لعدم توافق متطلبات العمل مع ما يطمحن إليه، وليس لديهن مهارة تنظيم الوقت، وعدم رغبتهم بالاختلاط في العمل .

تفهمت المرشدة حديثهن وبادلتهن المشاعر متفهمة لرغباتهن وطلبت منهن أن يضعن الورقة على الكرسي مقلوبة ويقفن ليشاهدن هذا المقطع بعنوان "أن الآن ليصبح الحلم حقيقة" مدته (٤ د) والذي يحمل في معانيه حب المثابرة والعزيمة على التغيير لبلوغ التميز والإنجاز، ثم وزعت عليهن ورقة مشاهدة مقطع ملحق (١٧ - ٣) ثم طلبت منهن التحدث عن كيف كان شعورهن وهن يشاهدن المقطع، فمنهن من شعر برغبة في البكاء عن سنوات ضاعت ومنهن من انتابها رغبة الصراخ لتقول : أين كنت؟؟!! ومنهن شعرت بأن المقطع نبش عن أحلام ماضية وعمر ضاع وكأنه يتحدث عنها...

استدركت المرشدة تلك المشاعر وقالت نحن لن نرغب أن نعيش كعادي الذي تروي حكايته انه ولد عادياً....ولد في يوم عادي..من أب وأم عاديين..وتربى تربية عادية..وعاش طفولة عادية.....وتخرج من الثانوية بمعدل عادي...ودخل جامعة عادية وتخصص تخصص عادي..وتخرج وتزوج من امرأة عادية...وأنجب أولاداً عاديين..ورباهم تربية عادية...وعاش طفلة حياته حياة عادية....ومات مودة عادية وشيع في جنازة عادية ..وشيعه أناس عاديون...وقالوا: رحم الله عادي بن عادي فلقد كان رجلاً.....عادياً

إذن أن لنا أن نتغير ونسعى بكل مثابرة لتحقيق ما نطمح له، ونزرع في أنفسنا الدافعية المستمرة حتى لا نكن مجرد إنسان عادي لم يسطر له التاريخ أي إنجاز، كل ما عليك الآن أن تكتبي على النصف الآخر من الورقة بالتعبير عن الوضع النفسي في العمل الذي ترغبين أن تصبحي عليه، وذلك إما بالرسم أو الكتابة أو القصة، وعرضت كل عضوة تلك الطموحات والأمال على الأخريات وعززت بعضهن بعضاً، فلقد ظهرت بعض الدافعية على السطح فقد عبرن بأن لديهن رغبة في إكمال الدراسة، وتحقيق ما كن يطمحن له من أحلام، وأن تكن لديهن خطة واضحة والوقت الكافي لتحقيق، وتطوير من ذاتهن من خلال اكتساب مهارات جديدة، الرغبة في اكساب الثقة، التقدير بما تقوم به من عمل، والتجديد في العمل من خلال إقامة الورشة التدريبية لتجديد

الأفكار بما هو جديد، والتخلص من بعض السلبيات كسرعة الغضب وكثرة الأفكار السلبية ونقلها إلى البيت والعكس مما يشعرها بالضيق والقلق وعدم التركيز ،بعد أن عبرن عن مشاعرهن وتفاعلهن الذي يوحى لوعي ورقي ورغبة في التغيير وبعد التغذية الراجعة عززتھن المرشدة بقولها: سنتمسك بطموحنا وسننابر معن لتحقيق ما نسع لإنجازه.

الواجب البيتي: كثيرا ما نستمع إلى قصص جميلة نتمنى أن نكون أبطالاً أو أشخاصاً مهمين فيها.... اكتب قصة قصيرة على أن تكون أنت أحد شخصياتها ، مع وضع عنوان لها من اختيارك.

الجلسة الثالثة

دافعية الإنجاز

اليوم : الأربعاء التاريخ: ٢٠١٣/٤/١٠ مدة الجلسة : (٩٠) دقيقة.

• الهدف العام من الجلسة: أن تتم مساعدة العضوات المجموعة الإرشادية على تنمية دافعية الانجاز .

○ الأهداف الخاصة للجلسة الإرشادية:

١- أن تتعرف العضوات على تنمية دافعية الانجاز .

٢- أن تشعر العضوات بأهمية دافعية الإنجاز .

٣- أن تتدرب العضوات على تنمية دافعية الانجاز .

○ الأساليب الإرشادية: التعزيز، التغذية الراجعة، المناقشة والحوار، القصة.

○ الأدوات: جهاز حاسوب، جهاز عرض(بروكسيما)، شاشة عرض، شرائح بور بوينت ملحق

(١٧-٤)، مقطع فيديو "قالوا عنهم فاشلين فأصبحوا من المنجزين" ، بطاقة مشاهدة مقطع

ملحق (١٧-٥)، بطاقات الكلمات المضيفة ملحق (١٧-٦)، قصة "الحاكم الحاجب

المنصور ملحق (١٧-٧)، بطاقة تقييم بعد الجلسة (٢) ملحق(١٨-٢) .

○ إجراءات التنفيذ:

-الهدف الأول: ان تتعرف العضوات على تنمية دافعية الانجاز .

-المدة الزمنية: (٤٠) دقيقة.

استقبلت المرشدة عضوات المجموعة الإرشادية ورحبت بهن، وشكرتهن على تجاوبهن الفعال في الجلسات السابقة، وتم عرض ملخص لها، ومناقشة الواجب البيتي، فأتضح مدى تفاعل المجموعة فمن خلال الواجب الذي كان منسجماً مع شخصية العضوة و طموحاتها فأحدهن كتبت قصتها على أنها أصيبت بعمى وقامت إحدى العوائل بالاهتمام بها فواصلت دراستها إلى أن تخرجت وقاموا بعلاجها فأبصرت، فأوضحت المرشدة بأن لك أهدافاً ترغبين في تحقيقها إلا أنها تحتاج إلى من يبصرها حيث أن العضوة ليست لديها الثقة بنفسها وكثيرة الحساسية وشجعته المرشدة على أن من خلال برنامجنا ستحقق الإنجاز فرجعت البسمة لمحيائها وبكل تفاعل قالت بإذن الله .

ثم قامت المرشدة بعرض محوسب يوضح مدى تعريف دافعية الإنجاز وأهميتها، والذي ينمي تقدير الذات لديهن بشكل إيجابي، فدارت المناقشة بين المرشدة والعضوات حول معنى دافع الإنجاز الذي

هو مكون اساسي في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته، وتوكيدها، حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه، وفيما يحققه من أهداف. وكيف أن الدافعية الذاتية من أهم أسس النشاط الذاتي الثقافي للفرد وهي تقف خلف إنجازاته الأكاديمية أو المهنية، ثم أكملت المرشدة بعرض الشرائح ملحق (١٧-٤) التي تضم عدة نقاط منها :

التعرف على دافعية الإنجاز وأبعادها، والخصائص المميزة للأفراد ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة مع مناقشة المواضيع المطروحة و ذكر أي إضافات يتم اقتراحها سواء في التعريف أو الصفات واستنباط صفات الأشخاص منخفضي الدافعية وكيفيه التغلب عليها، حيث أكدت العضوات أن الفرد المدفوع بدافع ذاتي أكثر استمراراً وثباتاً وقوة لأنه يحقق لنفسه إشباعاً ذاتياً ومن ثم تأثير الدافعية على مستوى الأداء للفرد يفوق تأثيراً لدوافع الخارجية، لذا يجب أن تبني أفكاراً إيجابية حتى تنجز أعمالها، شكرتهن المرشدة على تجاوبهن بعدها قامت بعرض مقاطع فيديو عن بعض الأفراد الذين انجزوا في حياتهم بعنوان "قالوا عنهم فاشلين فأصبحوا من المنجزين"، بعد أن تم توزيع بطاقة مشاهدة مقطع ملحق (١٧-٥) و مناقشة المجموعة عن انطباعهن من خلال حديثهن منهن من علق (لا يأس مع الحياة، لا بد من مثابرة، أحس أن أفكاري منتشنة يجب أن اكون أفضل مما عليه، أريد أن أكون إنسانة غير عادية)، حيث شعرت العضوات بأنهن قادرات على الإنجاز بعد ما حددن اهدافهن وتخلصن من أفكارهن السلبية التي ترسخت فيهن بما حكمه عليهن الواقع على حد قولهن .

بعدها طلبت منهن المرشدة رسم كف يديها لتعزيز على ورقة بيضاء و تكتب كل عضوة أي إنجاز في حياتها حققته فهي زوجة وأم قبل أن تكون عاملة لتبين لهن أنهن بالفعل منجزات وسيحققن ما يطمحن إليه في العمل. مما جعلهن يتحفرن وكتبن بعض الإنجازات التي حققنها في حياتهن وعبرن عن مشاعرهن فيه.

- الهدف الثاني: أن تشعر العضوات بأهمية دافعية الانجاز.

- المدة الزمنية: (٢٠) دقيقة.

قامت المرشدة باستقبال ضيفة كشخصية ناجحة ذاتياً لم تنتظر تكريماً من الآخرين لكي تتجح القت عليهن كلمات ومواقف من الحياة فلكي تصل إلى القمة بما تطمح لابد أن تكون هناك دافعية ذاتية مغلفة بالمثابرة والإصرار لبلوغ الإنجاز، وتحدثت بأهمية الإنجاز لتبني أفكاراً جديدة حيث أن دافعية الإنجاز عبارة عن أفكار ومشاعر تتحول لسلوك مرتبط بالسعي نحو الامتياز، بعد أن أنهت الضيفة كلماتها سألتهن المرشدة عن مدى شعورهن، فقد لاحظت مدى استحسانهن وتجاوبهن فقد كانت محاولتهن جيدة لتبني الأفكار الجديدة : منهن من شعرت بأنها قادرة على

تحقيق ما تسعى إليه بكل مثابرة، وإحداهن علقت أريد أن أحقق ما أطمح له ، والأخرى قالت: اليوم شعرت بذاتي .

الهدف الثالث: أن تتدرب العضوات على تنمية دافعية الانجاز .

المدة الزمنية: (٣٠) دقيقة.

قامت المرشدة بعمل تمرين مبسط يوضح معنى الإنجاز ومدى استشهاده وذلك من خلال تقسيم الأعضاء إلى مجموعتين متنافستين تتيح فرصة للعضوات للتدرب على السلوك الإنجازي. يتم توزيع بطاقات الكلمات المضيفة ملحق (١٧-٦)، تقوم المجموعة برصد أكبر عدد من الجمل الإيجابية، وبعد انتهاء الوقت يتم مكافأة المجموعة الفائزة وعليها تقوم المجموعة بوصف شعورها وأهمية الإنجاز وجمال الشعور به. كون دافعية الإنجاز كأبي دافع انفعالي ذات مضمون معرفي أدائي يتضمن التنافس مع الذات، والتنافس مع الآخرين على، والمثابرة للوصول للهدف المنشود بكل طموح أي أن الدافع للإنجاز وحدة من التفكير والانفعال والسلوك تتجه لتحقيق هدف معين، عبرت عنه العضوات بالفرح وحب التنافس الشريف، فسألت المرشدة المجموعة الفائزة عن شعورها، اجابت: كنا خائفين في البداية نحاول التركيز والسرعة وشعرنا بحب التنافس وكوننا الفائزين فنحن منجزين.

شكرتهن المرشدة على تعبيرهن الصادق وتمنت للمجموعات الأخرى الفوز في المرات التنافسية الأخرى، قامت المرشدة بسؤال للعضوات هل من الممكن أن يصبح شخص من حمال إلى حاكم بلاد! فأجبن :استحالة!! فقامت المرشدة بسرد قصة من حياة الناجحين أحدهم من التاريخ هذه القصة حدثت بالأندلس عندما كانت بأيدي المسلمين. من حمال إلى حاكم الأندلس قصة "الحاكم الحاجب المنصور ملحق (١٧-٧).

ومنها تغيرت المشاعر وبعض الأفكار لديهن معلقات سبحان الله من حال إلى حال بالعزيمة والإصرار وحب الإنجاز، وتنتهي الجلسة بكلمات تعزيزية من كل عضو تضم بين جنباتها حب في دافعية الإنجاز.

الواجب البيتي:

أشار ماكيلاند أن ممارسة الإنجاز على مستوى الخيالي يدعم الإنجاز على مستوى أداء الفرد ، لذا طلبت المرشدة من أعضاء المجموعة الإرشادية الآتي " أريد من كل واحد أن تفكر وهي على السرير قبل النوم في "كيف استطاع هؤلاء الأشخاص تحقيق حلمهم ؟" وما هو الحلم الذي ترغب في تحقيقه في حياتك بشكل عام ؟ وما هي العقبات التي تقف أمام ما تريد تحقيقه ، وذلك لحين لقائنا في الجلسة القادمة.

الجلسة الرابعة

كشف الذات

يوم : الأحد التاريخ: ٢٠١٣/٤/١٤ مدة الجلسة : (٩٠) دقيقة

• **الهدف العام من الجلسة:** أن تزيد العضوات من مستوى كشف الذات لديهم للوصول للسلوك الأنجزي.

١- الأهداف الخاصة للجلسة الإرشادية:

٢- أن تتعرف العضوات معنى كشف الذات.

٣- أن تمارس العضوات تمرين كشف الذات الخاص بنافذة جوهاري.

٤- أن تعبر العضوات عن أنفسهن بهدف زيادة مستوى التفاعل والوعي .

○ **الأساليب الإرشادية:** المناقشة والحوار، التعزيز، التغذية الراجعة، لعب الدور، التعزيز الإيجابي، القصة.

○ **الأدوات:** بطاقة صور "اختبار اسقاطي" ملحق (١٧-٨)، لعبة المتاهة ملحق (١٧-٩)،

قلم ولوح سيورة، ورقة لكل عضو "تضم نافذة جوهاري لكشف الذات" ملحق (١٧-١٠)،

مقاييس تقرير ذاتي (أنت مشهورة) ملحق (١٧-١١)، كرسي. ، بطاقة تقييم بعد الجلسة

(٣) ملحق (١٧-٣)

○ **إجراءات التنفيذ:**

- الهدف الأول: أن تتعرف العضوات معنى كشف الذات.

-المدة الزمنية: (٣٠) دقيقة.

بعد أن تقوم المرشدة باستقبال الأعضاء ومرحبة لهم بتحية تبعث لهم الاطمئنان وحب الإنجاز ، ومناقشة الواجب البيتي، وملاحظة مدى تأثيره، وتوضح المرشدة قائلة : من خلال جلساتنا السابقة تحدثنا عن أفكارنا بكل أريحية وبكل مودة عبرنا عن مشاعرنا تعرفنا على شخصياتنا وما نحمل من صفات فيها وتطرقنا لدافعية الإنجاز كههدف نسعى إلى تحقيقه ومن جلستنا في هذا اليوم سنتعرف أن لكل إنجاز لابد من اكتشاف الذات فمن خلال معرفة الفرد بذاته يستطيع التعبير عن آراءه ومشاعره بصدق وتلقائية، وأن يكون لديه وعي لنقاط القوة والضعف لديه وبه يتميز بالسلوك الإنجزي، ثم تكمل المرشدة حديثها قائلة: سأقوم بعرض أربع صور ملحق (١٧-٨) مدة كل صورة دقيقة على أن تقوم كل منكن بكتابة قصة قصيرة على أن تجيب من خلالها (من هم الأشخاص ؟ وماذا يحدث بينهم؟ ما لذي أدى إلى هذا الموقف ؟ وما هو محور التفكير؟ و ما لمطلوب عمله ؟

(وبعدها يتم التعرف على تعليق كل عضوة (١٩-٢)، ومن ضمن التعليقات التي عكست مشاعر وأفكار العضوات كتالي (كثرة الأعمال تشتت فكري، قرارات رئيس العمل كثيرة فوق طاقتي، الضغوطات تبدأ بقرارات من هم أعلى في التسلسل الوظيفي وتكون فوق كاهلنا كمنفذين، أصبح واقعنا والنظرة السلبية تنغرس في عقولنا) بعد هذه التعليقات شكرتهن المرشدة على تعبيرهن عن مشاعرهن بصدق، ومنه اتضح لنا مدى الترابط بين الفكرة والمشاعر، فهل منكن من تستطيع أن تحدثني عن ذاتها؟ لم تجد المرشدة إجابة فسردت لهن موقفاً من التاريخ قائلة: اجتاز عمر رضي الله عنه بصبيان يلعبون، فهربوا إلا عبد الله بن الزبير. فقال له عمر: لِمَ لم تفر مع أصحابك؟؟ قال لم يكن لي جُرم فأفر منك ولا كان الطريق ضيقاً فأوسع لك!!!!. ما هو تعليقك على الموقف؟ لماذا هرب الصبية ولم يهرب عبدالله، فكان من جوابهن: دلالة على شجاعة عبدالله، ثقته بنفسه، قدرة على مواجهة الآخرين، وهروب الصبية خوفاً من عمر لان المجتمع غرس فيهم قوة وصرامة عمر، مثلنا صرنا نطلب رضاء الرئيس دون أن نشعر برضا الذات!! لأننا غير واثقين من أنفسنا نخاف أن نعمل عملاً ويحاسبنا عليه !!

شكرتهن على تعليقيهن ومدى تفهمهن للموضوع وكم هو مهم أن نشعر بالثقة والرضا بما نتجزه مهما كانت الظروف الخارجية وما تحمله من ضغوط وإحباطات .

تتابع المرشدة بتمرين آخر من خلاله تستدل العضوة قدرتها على مفاوضة الطرف الآخر مع الأخذ بعين الاعتبار حقوقها وحقوقه، وذلك بتقسيم كل اثنين من الأعضاء للقيام بالتمرين التالي وذلك من خلال إعطاء كل فريق لعبة المتاهة ملحق (١٧-٩)، حيث يصعب على الفرد اكتشاف ذاته بكل ما تحويه من مهارات وطموحات ما لم تكن لديه في الأساس الثقة في شخصيته وفي قدراته وفي الآخرين، فمن خلال اللعبة لا بد أن يكون الهدف واضحاً واستبصار في اتخاذ القرار لاختيار المسار الصحيح مع تحمل المسؤولية ووجود التغذية الراجعة كما تتضمن التنافس مع الذات والتنافس مع الآخرين. عند الانتهاء تقوم بنقاش عضوات المجموعة التي أنهت الأول من خلال طرح الأسئلة التالية: ما شعورك بالإنجاز؟ (حلو) هل كنت واثقة بأنك ستنتهي اللعبة في وقتها؟ (ما فكرنا) ما معنى الثقة؟ (أن أكون قوية)؟ سألت العضوة التي كانت ممسكة القلم وتقوم بالحل هل كنتي تشعرين بأنك غير واثقة من زميلتك في الحل؟ (أولاً في البداية شككت بس لأنني حاولت أخط وحدي مرتين وكان خطأ فتبعته كلامها) متى نثق بالآخرين؟ (إذا فشلت) بعدها تفتح المرشدة باب النقاش للعضوات وتستمع لتعليقاتهن، ويستنتجن معها بأن موضوع الثقة يتعلق بقدرة الفرد على التعبير عن نفسه وتقبلها ودعمها بالإضافة إلى الانفتاح والتعبير عن المشاعر والأفكار والمشاركة في مشاعر وخبرات الآخرين سواء كانت إيجابية كثناء والأعجاب، أو سلبية كالغضب والانعراج، ومنها تدعمين ذاتك.

تدعم المرشدة النقاش بسرد مواقف من قصص الأنبياء وكيف كانت ثقتهم بربهم كبيرة بعد أن تقبلوا ذاتهم وكانوا مؤكدين لها. كثقة نوح بربه "وَأَصْنَعِ الْفُلْكَ بِأَعْيُنِنَا وَوَحْيِنَا وَلَا تُخَاطِبْنِي فِي الَّذِينَ ظَلَمُوا إِنَّهُمْ مُعْرِضُونَ (٣٧) وَيَصْنَعِ الْفُلْكَ وَكُلَّمَا مَرَّ عَلَيْهِ مَلَأَ مِنْ قَوْمِهِ سَخِرُوا مِنْهُ قَالَ إِنْ تَسْخَرُونَ مِنِّي فَإِنِّي أَسْخَرُ مِنْكُمْ كَمَا تَسْخَرُونَ (٣٨)"سورة هود، كما تهدف إلى مدى قدرة الفرد على التحكم في مشاعره بشكل إيجابي مهما كانت الظروف بالعالم الخارجي .

- الهدف الثاني: أن يمارس الأعضاء تمرين كشف الذات الخاص بنافاذة جوهاري.
- المدة الزمنية: (٣٠) دقيقة.

تطلب المرشدة من العضوات أن تتبرع إحداهن في استرجاع موقف من الذاكرة حدث لها في العمل وكيف كانت ردة فعلها من خلال لعب الدور بعد أن تشرح للعضوات تطبيق نافذة جوهاري ملحق (١٧-١٠) - وهي نموذج اتصال يمكن استخدامها لتحسين التفاهم بين الأفراد داخل فريق أو مجموعة - على اللوح السبوري حيث تشرح المرشدة الهدف من هذا التمرين والتمثل في زيادة مستوى وعي وكشف الفرد عن ذاته الأمر الذي سينعكس على مستوى ثقة الفرد بالأعضاء .
اتضح من خلال لعب الدور لعضويتين متطوعتين تم تبصيرها لبعض الحركات في المنطقة العمياء كعدم توافق ملامح الوجه مع الموقف والمشاعر والأفكار التي ظهرت، و تم تبصيرهن وتعزيزهن من قبل المجموعة.

- الهدف الثالث: أن تعبر العضوات عن أنفسهن بهدف زيادة مستوى التفاعل والوعي .
- المدة الزمنية: (٣٠) دقيقة.

ثم تنتقل المرشدة إلى تحقيق الهدف الثالث التعبير من خلال المقابلة بعنوان (أنت مشهورة) ملحق (١٧-١١)، وهي أحد مقاييس التقرير الذاتي، و الهدف من هذا التمرين وهو زيادة مقدرة الفرد على المواجهة والتعبير عن المشاعر وزيادة مستوى الذات لأن ذلك سوف يزيد من مستوى ثقة الفرد بنفسه ويزيد مستوى ثقة الفرد بالآخرين وزيادة مستوى ثقة الآخرين به كما تبرز أهمية هذا التمرين في إيجاد شخصية مؤكدة للذات مفعمة بحب الإنجاز، فالمواضيع التي يفضل الكشف عنها هي التي تسبب الإزعاج وعدم التكيف وهي الأحداث التي مازالت بارزة في حياة الفرد ولم يتوصل إلى تسوية بشأنها وهي المواضيع التي لم يكتمل العمل بها حتى الآن.

خطوات النشاط:

يوضع كرسي في مكان يراه الجميع ثم تطلب المرشدة في البداية احدى المتطوعات من العضوات لنقوم معها بالمقابلة. تقوم المرشدة بشرح اللعبة، فالمتطوعة شخصية تريد المشاهدين أن يعرفوا عنها أكبر قدر من المعلومات الشخصية، ونحن الآن في استديو التلفزيون، وسنجري معها مقابلة تلفزيونية، أما ما تبقى من العضوات فهم ضيوف موجودون في غرفة التسجيل، يشاهدون المقابلة، لكن لا يحق لهم إصدار أي صوت أو التدخل في سير المقابلة أو إجابات الشخصية إلا حين يطلب منهم طرح أسئلة على الشخصية، والمتطوعة في المقابلة هو الشخص ذاته، لكن بعد أن حدثت معه بعض التجارب التي أدت إلى أن يصبح شخصية مشهورة، وله الحق في عدم الإجابة عن أي سؤال إن رغب ذلك.

وبعد أن أنهى التمرين فتح باب النقاش والإجابة على أسئلة التمرين مع ملاحظة احترام عدم إجابة أو رفض البعض عن الإجابة لبعض الفقرات ليتعرف على مدى الشعور الذي أحست به المتطوعة أثناء المقابلة؟ هل من المهم أن نعرف عن أنفسنا كل ذلك؟ وهل معرفة الشخص لنفسه تسهل على الآخرين معرفة صفاته وطباعه، مما يجعل التعامل بين الطرفين أسهل وأوضح، كيف ترى ذلك؟ حيث شعرت العضوة بموقف غريبة واكتشفت بأنها لا تعرف عن نفسها بشكل كافي كأهدافها في الحياة كما استطاعت من خلال المقابلة معرفة ما تحب وما لا تحب أحيانا تكره نفسها ومتى تشعر بسعادة فقد شعرت بذاتها أكثر من خلال المقابلة، ثم قامت المجموعة على تعزيزها بكلمات تشجيعية وذكر الصفات الإيجابية التي تتمتع بها مع تجنب ذكر أي صفة سلبية على أن يرين بعين النحلة لا بعين الذبابة .

قبل ان تنهي المرشدة الجلسة تحدثن قائلة: على الفرد ألا ينسى أن الإنجاز عبارة عن جبال شاهقة من لا يحب صعودها فإنه يعيش في حفر الحياة كإنسان عادي، وكل من يريد الصعود والتميز وبلوغ الطموح بأن يستمتع ويثابر في عملية الصعود رغم صعوبتها ومن هنا يجب عليك أن تقرري أين ستكونين أما في حفرة قاع أو قمة جبل.

يجب أن تعرفي و تكسبي ذاتك بعد أن تعرفتي عليها معززة جواب القوة فيك ومحاولة التغلب على نقاط الضعف وعيشي على تحقيق حلمك، ختاماً أودعكن بقصة قصيرة ومن قصص التاريخ من استطاع أن يحقق حلماً عجز المسلمون عنه عبر قرون عن طريق قوة التصور فقد كان كل يوم يأخذ فرسه عندما كان في العاشرة من عمره ويركض ويخوض به البحر ويتخيل أنه يعبر البحر ليصل إلى القسطنطينية ويفتحها إلى أن يتعب الفرس فيعود ولكن خياله يستمر في حلمه إلى أن حققه يوماً ما انه محمد الفاتح، تمنياتي لكن بدوام الإنجاز.

الواجب البيتي:

اكتب خمس عبارات أو أعمال يمكن لشخص في العمل أن يقولها لك ، أو يعملها اتجاهك بحيث يكون لها أثر طيب في نفسك.

مثلا: عبارة : أخبرني أن عملي كان جيدا.

عمل: ابتسم عندما تراني.

.....
.....

أكملي القصة التالية بحيث تحدي فيه :

الحلم

كيف يمكن أن أصل إليه .

الأشخاص الذين سيساعدونني.

أنا فتاة رائعة لدي الكثير من الأحلام لكن الظروف الواقعية منعتني من التحقيق لكن ما زالت تلك

الأحلام تراودني، انطلقت بكل عزيمة وإصرار على تحقيق حلمي

.....
.....

الجلسة الخامسة دحض الأفكار اللاعقلانية

يوم : الأربعاء التاريخ: ٢٠١٣/٤/١٧ مدة الجلسة : (٩٠) دقيقة

• الهدف العام من الجلسة: أن تتعرف العضوات على علاقة الأفكار اللاعقلانية بسلوك الأنجزي .

○ الأهداف الخاصة للجلسة الإرشادية:

١- أن تتعرف العضوات على مفهوم الأفكار اللاعقلانية .

٢- أن تناقش العضوات الأسباب التي تجعل هذه الفكرة لاعقلانية وكذلك النتائج التابعة لها.

٣- أن تتدرب العضوات على دحض الفكرة اللاعقلانية للوصول إلى السلوك الإنجزي.

○ الأساليب الإرشادية: المناقشة والحوار، التعزيز، التغذية الراجعة، المناقشة والحوار، التعزيز الإيجابي، المجادلة العامة.

○ الأدوات: جهاز حاسوب، جهاز عرض (بروكسيما)، شاشة عرض، شرائح بور بوينت

ملحق (١٧ - ١٢)، الخطوات العامة لعملية العلاج العقلاني الانفعالي صورة عن

التمرين لكل عضو ملحق (١٧ - ١٣) لأليس، بطاقة تقييم بعد الجلسة (٤) ملحق (١٨ -

(٤)

○ إجراءات التنفيذ:

- الهدف الأول: أن يتعرف الأعضاء على مفهوم الأفكار اللاعقلانية .

- المدة الزمنية: (٣٠) دقيقة

تبدأ المرشدة بالترحيب الأصيل بالعضوات، وتشكرهن على التزامهن بالحضور والحفاظ على الوقت ثم تسألهن ما الجديد الذي اضافته لهن المقابلة "أنت مشهورة"، ثم تكمل قولها بأن اليوم جلستنا مهمة ستجعلنا أكثر شهرة وراحة لذواتنا من خلال التعرف على أفكارنا بعد أن تعرفنا على ذواتنا وتخلينا الذات التي نتمناها من خلال الواجب والذي عبرت فيه برغبتك نحو التميز والإنجاز، سنقوم اليوم بدحض أي فكرة تؤدي إلى شعورنا بتدني دافعية الإنجاز ومن هذه الأفكار الغير منطقية" اللاعقلانية" ملحق (١٧ - ١٢)، وتوضح أن هذه الفكرة اللاعقلانية لا يمكن تحقيقها، وإذا اجتهد الفرد في سبيل الوصول إليها فقد يفقد استقلاله ويصبح أقل شعوراً بالأمان وأكثر عرضة للإحباط.

وبعد أن تشرح المرشدة مفهوم الفكرة اللاعقلانية، تدير نقاشاً حول الفكرة اللاعقلانية مثال (يجب أن يكون الفرد على درجة عالية من الكفاءة والإنجاز في كل جوانب الممكنة حتى يعتبر نفسه مستحقاً للتقدير) و ذلك بطرح الأسئلة التالية:

✘ لماذا هذه الفكرة لا عقلانية.

✘ كيف تؤدي هذه الفكرة إلى الاضطرابات النفسية والاكنتاب وسوء التكيف.

✘ إذا تمسك الفرد بهذه الفكرة كيف ستكون سلوكياته ومشاعره المستقبلية.

تم الاستنتاج منها بأنها صعبة التحقيق، فالفرد الذي يسعى لتحقيق هذه الفكرة سوف يشعر دائماً بالإحباط والفشل وخيبة الأمل وضعف الثقة بالنفس وتدني قيمة الذات لأن هناك اختلافاً بين الأفراد فيما يتمتعون به من قدرات وكفاءات، وكل فرد من المفترض أن يحاول الإنجاز حسب قدراته . ثم وجهت المرشدة سؤالاً للعضوات: ما الأمور في رأيكن التي قد تجعل تفكير الإنسان غير عقلاي في رأيكن؟ يجبن لا نعلم، قد يكون بسبب ضغط العمل، الوسواس، خبرات سابقة، تتابع المرشدة معهن لتحقيق الهدف الثاني.

- الهدف الثاني: أن يناقش الأعضاء الأسباب التي تجعل هذه الفكرة لاعقلانية وكذلك النتائج التابعة لها.

- المدة الزمنية: (٣٠) دقيقة

تطلب المرشدة من احدى العضوات أن تجلس في كرسي أمام العضوات وطلبت منها أن تأخذ نفساً عميقاً وتغلق عينيها، وتذكر موقفاً أزعجها في العمل أصبحت متضايقاً بعد مرور ثانية لحظت تغير ملامح العضوة فتحت عينيها سكنت لبرهة حيث لحظ الجميع تغير مشاعرها، وطلبت منها المرشدة أن تعرض لنا الفكرة حيث كانت تدور فكرتها على (أن بعض الزملاء سيئون يجب عقابهم) فشكرتها المرشدة على تعاونها وفتحت باب المناقشة مع العضوات ما رأيهم في الفكرة، ولماذا هي غير منطقية، ومعرفة النتائج المترتبة عليها ومساعدتهم على اكتشاف جوانب الخطأ فيها، وليتضح معهم أن الأفكار الغير منطقية هي السبب في إحساس الفرد بشدة الضغط وليست مواقف الأحداث. وبعدها قامت المرشدة بعرض مخطط سير هذه العملية العلاجية التي سنتبها بشكل عام الخطوات العامة لعملية العلاج العقلاني الانفعالي لأليس، وربطها بالموقف لذا يجب أن تحكم في أفكارك ومشاعرك لكي تتحكم في سلوكك .

-الهدف الثالث: أن يتدرب الأعضاء على نموذج تنفيذ الفكرة اللاعقلانية للوصول إلى السلوك الإنجازي .

- المدة الزمنية: (٣٠) دقيقة

بدأت المرشدة بتوضيح نموذج "أليس" التحليلي لتدرب على نموذج تنفيذ الأفكار اللاعقلانية. توزع المرشدة هذا النموذج على أعضاء الجماعة، حيث تشرح خطوات تنفيذ ودحض الأفكار اللاعقلانية والمتمثل بالسلسلة العلاجية لعملية العلاج العقلاني الانفعالي لأليس ملحق (١٧ - ١٣)، ثم توضح المرشدة من خلال هذا النموذج الفكرة اللاعقلانية ثم النتائج المترتبة عليه، وتناقش المرشدة الأساليب المستخدمة في تنفيذ تلك الفكرة اللاعقلانية للوصول إلى آثار منطقية عقلانية مقبولة لينعكس بالتالي على مشاعر جديدة مقبولة ومريحة للذات وللآخرين.

وكتدريب على العملية تم أخذ الفكرة بعض الزملاء سيئون يجب عقابهم وتم دحضها من قبل العضوة صاحبة الفكرة التي كانت تؤمن بالفكرة على أنها منطقية ومصرة عليها نتيجة شعورها بالألم وكان ذلك واضحاً في حديثها المصاحب ببكاء، وبعد قيامها بخطوات تنفيذ ودحض الفكرة وبمساندة العضوات على الدحض تغيرت مشاعرها حيث شعرت بشيء من الأمان والراحة، وبعدها تم إعطاء التغذية الراجعة من قبل المجموعة.

الواجب البيتي ملحق (١٩-٣) :

بعد أن يتمكن الأعضاء من التفريق بين الأفكار العقلانية والأفكار الغير عقلانية والقدرة على دحض الفكرة اللاعقلانية تقوم المرشدة اعتماداً على النموذج (اختر فكرة من الأفكار المطروحة الغير عقلانية مازالت تراودك و لها أثر سلبي في حياتك المهنية)، ادحض تلك الفكرة للوصول إلى آثار منطقية عقلانية، وتنتهي المرشدة الجلسة مذكرة اياهن بموعد الجلسة القادمة.

الجلسة السادسة

أثر استراتيجية وقف الأفكار في تنمية دافعية الإنجاز

يوم : الأحد التاريخ: ٢٠١٣/٤/٢١ مدة الجلسة : (٩٠) دقيقة

- الهدف العام من الجلسة: أن تتدرب العضوات على استراتيجية وقف الأفكار في تنمية دافعية الإنجاز.

○ الأهداف الخاصة للجلسة الإرشادية:

- ١- تعريف العضوات على استراتيجية وقف الأفكار وأهميتها.
- ٢- أن تتدرب العضوات على تخيل الفكرة وقطعها واستبدالها.
- ٣- أن تتدرب العضوات على التشكيل المعرفي من الافتراضات التقليدية إلى الحقوق المشروعة.

- الأساليب الإرشادية: المناقشة والحوار، التغذية الراجعة، لعب الدور، التعزيز الإيجابي.
- الأدوات: جهاز حاسوب، جهاز عرض (بروكسيما)، شاشة عرض، شرائح بور بوينت ملحق (١٧ - ١٤)، ورقة وقلم، بطاقة تدريب على قطع الفكرة واستبدالها ملحق (١٧ - ١٥)، الافتراضات التقليدية والحقوق المشروعة ملحق (١٧-١٦)، بطاقة تقييم بعد الجلسة ملحق (١٨ - ٥)

○ إجراءات التنفيذ:

- الهدف الأول: تعريف العضوات على استراتيجية وقف الأفكار وأهميتها
 - المدة الزمنية: (٤٥) دقيقة
- بعد ان تستقبل المرشدة العضوات وتحييهم بتحية أهل الجنان وتحدث عن أهمية الإنجاز وما يحمله من مثابرة وطموح، تناقش معهم الواجب البيئي والتأكيد على أثر الفكرة في المشاعر والسلوك وأهميه دحضها، وتبدأ جلسة اليوم بسؤال للمناقشة في رأيك هل توجد أساليب آخر يمكن من خلالها تفنيد الفكرة اللاعقلانية؟ من غير استراتيجية دحض الأفكار، لم تلق المرشدة أي جواب، ويتم استعراض شرائح بوربوينت ملحق (١٤ - ١٧) وتقوم بعرض موقف مصور يوضح مدى تأثير الفكرة بالمشاعر والسلوك، ثم تطلب المرشدة من العضوات أن تضع قائمة بالأفكار التي تنير الضغط النفسي في العمل لديها - تجعل حالها كحال الموقف المصور - من خلال الورقة المعطاة والتي تشمل المنثيرات الضاغطة والأفكار اللاعقلانية، والتي أصبحت عادةً ومن الصعب إيقافها، وبعد الانتهاء من كتابة الأفكار، تقوم المرشدة بمساعدة العضوات لتسأل نفسها الأسئلة التالية: هل الفكرة غير عقلانية؟ هل الفكرة نتيجة غير متوقعة أو غير معتادة؟ هل الفكرة وسيلة دفاعية؟

هل من الصعب ضبط الفكرة؟ هل تؤثر الفكرة على قدرتي على التركيز وما أنا بحاجة للقيام به؟ هل تسبب لي الكثير من عدم الراحة؟ هل أرغب أن أكون أكثر سعادة واطمئناناً وأكثر استرخاء بدون هذه الأفكار؟ كانت إجاباتهن (نعم)، وهي التي تسبب لهن التوتر والضغط ولا يرغبن في تلك الأفكار أن تعود لهن.

تعمل المرشدة على مناقشة أعضاء المجموعة بالعبارات التي سجلنها (أنا قلق حول ما سيقوله الناس عني إذا رفضت تنفيذ ما يطلبونه، سأكون غير جيدة إذا قلت له (لا)، من الأفضل الاحتفاظ بآرائني نفسي، أخجل عندما أطلب المساعدة من أحد، إذا قام أحد بالاعتداء عليّ فالأفضل السكوت متجنبه المشاكل) وأوضحت العضوات مدى أثر العبارات الذاتية السلبية على سلوكهن في العمل وشعورهن بالقلق والضيق، استدرجتهن المرشدة قائلة: هل لكن انت تذكرن تلك الآثار؟ كانت الردود ضمن ما تم تصنيفه من أعراض معرفية" كلوم الذات، اليأس، "أعراض عاطفية" كالغضب، عصبية، حزن، "أعراض سلوكية" الانطواء، تجنب الآخرين، صعوبة في بداية العمل، فقدان الرغبة للقيام بالعمل، "جسدية" الشعور بالتعب ونقص الشهية"، بعد تعاطف المرشدة وما تعانیه المجموعة أكملت الحديث قائلة: يمكننا اليوم استخدام استراتيجية وقف التفكير للتخلص من المخاوف المرضية والسلوكيات الوسواسية والأفعال القهرية، والأفكار الوسواسية المتعلقة بالفشل. لوقف تلك الأفكار عندما يكون السلوك المشكّل معرفي بشكل أساسي أكثر من كونه سلوكاً ظاهراً، مع شعوره بالألم والضجر وعدم الارتياح الأمر الذي يقود إلى حاله من عدم الاستقرار. أبدأت العضوات حاجتهن لتلك الاستراتيجية ثم دخلت معهن المرشدة لتحقيق الهدف الثاني.

الهدف الثاني: تدريب تخيل الفكرة وقطعها واستبدالها.

المدة الزمنية: (٤٥) دقيقة

اليوم بإذن الله سنتدرب على تخيل الفكرة وقطعها واستبدالها، أريد متطوعة لديها فكرة سلبية تراودها كثيراً وتريد أن تتخلص منها، تقدمت إحدى العضوات وطلبت منها المرشدة الجلوس على كرسي أمام العضوات وأخذت تنفس عميق، قالت لها: أغلقي عينيك ثم تخيلي الموقف أو الفكرة المثيرة للتوتر كما تحدث على حقيقتها بالواقع، حاولي أن تكوني طبيعية كما لو كنت تفكرين بالسلوك الوسواسي بالفعل، بعد مرور ثمانية ظهر في ملامحها شيء من الحزن اقتربت منها وقلت لها قفي، فتحت عينها متعجبة، قلت لها اكلمي تخيلك ونفس الحركة كررت معها المرشدة، بعدها قالت العضوة: أحس أن الفكرة بدأت تتلاشها، طلبت منها أخذ نفس عميق في أثناء ذلك يمكنك أن تقطع تلك الفكرة الوسواسية التي تثير بنفسك من خلال قطع الفكرة قائلاً: قف. استغفر الله، قامت بتجربة وبنفسها قطعتها، ثم سألتها كيف تشعرين الآن قالت بأريحية، وكأن لم يكن في عقلي أي فكرة، شكرتها المرشدة وطلبت من العضوات القيام بتدريب على قطع الفكرة واستبدالها ملحق (١٧-١٥)،

لتنشمل استبدال الفكرة الوسواسية بفكرة حيادية طبيعية وغير وسواسية، من خلال تطوير بعض الجمل الإيجابية المؤكدة للذات، أو التخيلات. وعندما تنهي المرشدة طرح الاستراتيجيات تقوم بالتغذية الراجعة والتعزيز الإيجابي للعضوات .

- الهدف الثالث: أن يتدرب على التشكيل المعرفي من الافتراضات التقليدية إلى الحقوق المشروعة.

- المدة الزمنية: (٤٥) دقيقة

تقوم المرشدة بتقسيم الأعضاء لمجموعتين و بإعطائهن ورقة مكتوب فيها بعض الافتراضات الغير منطقية ملحق (١٧ - ١٦) (دون أن توضح أنها غير منطقية)، وتطلب المرشدة من المجموعتين قائلة: اقرآن بتمعن مجموعة الافتراضات التالية، قرّر فيما إذا كنت تؤمن بهذا الافتراض أو لا وفيما إذا كان هذا الافتراض غير منطقي في رأيك ما هو الحق المشروع . بعد الانتهاء تقوم المجموعتين مع المرشدة بمناقشة الافتراضات.

أتضح أن بعض المجموعات أن أكثر العبارات مشروعة واتفقن على أن العبارة التالية صحيحة (يتوجب عليك دائما أن تكون منطقياً وثابتاً) تم مناقشة العبارة والوقوف على بعض المواقف الحياتية واتضح بعده أن للفرد الحق في تغيير آرائه وأن يكون مرناً ليحل مشكلاته. قامت المرشدة بعرض العبارات الخاطئة والحق المشروع لها لتؤكد على ضرورة إبقاء الافتراضات والحقوق السابقة في الذهن، وتضيف قائلة: إنّ الاتصال التأكيدي يعتمد على الافتراض الذي يقول بأن الشخص أفضل حكم على أفكاره ورغباته وتصرفاته، أنت المحامي الأفضل في التعبير عن موافك المختلفة، وبسبب أنك فريد فإنّ هناك الكثير من المواقف والأوقات التي تختلف فيها مع أناس آخرين ذوي أهميّة في حياتك، وبالتالي فإنّ لك الحق في التعبير عن موافك وأن تناقش وتتفاوض على اختلافاتك مع الآخرين. تقوم المرشدة بسؤال الأعضاء عن ردود أفعالهم عمّا تمّ في جلسة اليوم كتغذية راجعة. لتأكد بأن ذوي الدافعية المنجزة تفكيرهم وسلوكهم يدفعهم نحو المثابرة لتحقيق ما يطمحون له.

الواجب البيئي : ملحق(١٩-٤)

اذكر قائمة من الإيجابيات والسلبيات والموازنة بينهم :

إيجابيات التجديد في العمل

سلبيات الروتين في العمل

الجلسة السابعة إدارة ضغوط العمل (١)

يوم : الأربعاء التاريخ: ٢٤/٤/٢٠١٣ مدة الجلسة : (٩٠) دقيقة

- الهدف العام من الجلسة: أن تتدرب العضوات على إدارة ضغوطات العمل بشكل إيجابي.
- الأهداف الخاصة للجلسة الإرشادية:
 - ١- أن تتعرف العضوات على مفهوم وأعراض ضغط العمل.
 - ٢- أن تتعرف العضوات على مدى تعرضها لضغط العمل.
 - الأساليب الإرشادية: المناقشة والحوار، التعزيز، التغذية الراجعة، عصف ذهني.
 - الأدوات: جهاز حاسوب، جهاز عرض (بروكسيما)، شاشة عرض، شرائح بور بوينت ملحق (١٧ - ١٧)، ورقة لكل عضو " مقياس ضغط العمل" ملحق (١٧ - ١٨)، بطاقة صور "كاختبار اسقاطي" ملحق (١٧ - ١٩).
 - إجراءات التنفيذ:

- الهدف الأول : أن تتعرف العضوة على ضغط العمل.
- المدة الزمنية: (٣٠) دقيقة.

ترحب المرشدة بالعضوات ليوم جديد وتصبح عليهن بكلمات إيجابية تبت فيهن دافعية الإنجاز ، وتناقش معهن عن الجلسة السابقة والبنية المعرفية الجديدة من الإيجابية وتأثيرها على حياتهن؟ كانت رودهن رائعة حيث قمن بتطبيق الدحض ووقف الفكرة واستبدالها في حياتهن اليومية كتالية) حدثت مشكلة أرقت منامي فاستخدمت تمرين وقف الفكرة بالاستغفار، طبقت مع زوجي استبدال الفكرة فشعرنا بالراحة والاطمئنان، استخدمت وقف الأفكار لاني كنت خائفة من الموت واستبدالها بالتفكير في حسن الخاتمة) وأكملت المرشدة شاكرة تجاوبهن وعبرت عن مدى سعادتها بتطبيق التمارين، أما اليوم سنتحدث في جلستنا عن إدارة ضغط العمل وتم عرض شرائح بور بوينت ملحق (١٧ - ١٧)، فبراكين ماذا يعني ضغط العمل؟ وماذا هي أعراضه، فيجبن:

(الضغط شعور ما يجعلنا لا نقوم بالعمل على أكمل وجه وقد ترجع الأسباب لعدة أسباب أحيانا تصدر تصرفات من رئيس العمل تشعرا بالنقص في الأعمال رغم قيامنا بالأعمال على أكمل وجه وبما أن أعمالنا مرتبطة بالمدارس أحيانا يكون العطل سبب آخر لا دخل له في عملنا إلا أن شكوى القائمين على المدارس يتهمونا بالنقصير مع رئيس العمل، أو أحيانا نكلف بأعمال لم

نحصل على الخبرة والتدريب الكافي، أو لأننا لا نستطيع تنظيم وقتنا بسبب الأعمال المطالبين بإنهائها رغم كثرتها، أو أحيانا نشعر بالملل والروتين المتبع في العمل فلا شيء جديد، كما أن بيئة العمل غير مناسبة من حيث الفوضى في المكاتب، مما يشعرون أحيانا بشيء من التشاؤم وعدم الرضا، والرغبة في الغياب، و انخفاض دافعية الإنجاز في العمل).

-الهدف الثاني : أن تتعرف العضوة على مدى تعرضها لضغط العمل.
- المدة الزمنية: (٣٠) دقيقة.

تدعمهن المرشدة قائلة: إذن هناك عدة عوامل وراء شعورنا بالضغوط بالعمل المؤثر في الحالة النفسية والذهنية والجسمية، سأقوم الآن بعرض ثلاث صور عبر جهاز العرض موضحاً رسوم بطاقة صور "كاختبار اسقاطي" ملحق (١٧ - ١٩) وتطلب من العضوات التعليق عليهن بحيث تعبر كل عضوة عما يجول في نفسها من أفكار ومشاعر في ورقة خارجية مع ذكر الاسم عليها، حيث يهدف التمرين إلى اكتشاف الفرد عن نفسه في العمل .

تقوم المرشدة بتجميع الأوراق، وتوزيع تمرين قياس ضغط العمل ملحق (١٧ - ١٨) لتعرف كل عضوة على درجة الضغط لديها في العمل حيث علقت احدى العضوات وهي تحل المقياس(من خلال أشعر أنني وقفت مع نفسي وفهمت شعوري في العمل وأصبح لدي وضوحاً في ماذا أريد!) دعمتها المرشدة بنهاية البرنامج ستتضح لديك المعالم أكثر، بعدها تقوم المرشدة بفتح باب النقاش والتغذية الراجعة والتعزيز الإيجابي وقراءة ما تم كتابته في التعليق عن الصور من أفكار ومشاعر ومدى ارتباطها بدرجة التي حصل عليها من خلال تمرين قياس الضغط في العمل .

ومنه يلاحظ مدى ارتباط شخصية العضوة وضغطها على الأسقاط في الصورة حيث من بين الصور كانت صورة (٣) كان التعليق عليها (الرئيس مرتاح ويشرب شاي والموظف ضاغط على نفسه يعمل - الموظف الكسول حاط فوق رجل وما مهتم في عمله والآخر مهتم لا يحب تأجيل العمل - شخص مرتاح ويرقى والآخر يتعب ويكدح لا ترقية ولا منصب)، طلبت منهم المرشدة أن يرو هذه الصورة من جديد لكن بعين النحلة، فالبدائية قالوا مستحيل قالت لهم ادحضوها وغيروا من الفكرة وبعد عدة ثواني قالت إحداهن(هذا الشخص منظم أنجز أعماله في وقتها والآن يكافئ نفسه) شكرتها المرشدة وحصلت على هدية وطلبت من العضوات تشجيعها، فتبسمن وقالن : سنعيد التعليقات مرة أخرى!

الجلسة الثامنة إدارة ضغوط العمل (٢)

يوم : الأحد التاريخ: ٢٠١٣/٤/٢٨ مدة الجلسة : (٩٠) دقيقة

• الهدف العام من الجلسة: أن تتدرب العضوات على إدارة ضغوطات العمل بشكل إيجابي.

• الأهداف الخاصة للجلسة الإرشادية:

- ١- أن تمتلك العضوات قدرة السيطرة على ضغوطات العمل من خلال حل المشكلات.
- ٢- أن تستجيب العضوات بفاعلية مع مصادر ضغط العمل من خلال الخطة الإنجازية.

○ الأساليب الإرشادية: المناقشة والحوار، التعزيز، التغذية الراجعة، عصف ذهني، الاسترخاء العضلي.

○ الأدوات: أسلوب حل المشكلات ملحق (١٧-٢٠)، تمرين الاسترخاء العضلي ملحق (١٧-٢١)، تمرين الخطة الإنجازية ملحق (١٧-٢٢)، بطاقة تقييم الجلسة (٦، ٧) ملحق (١٨ - ٦).

○ إجراءات التنفيذ:

- الهدف الأول : أن تمتلك العضوات القدرة على سيطرة ضغوطات العمل من خلال حل المشكلات.

- المدة الزمنية: (٣٠) دقيقة.

بعد أن تم التعرف على معنى الضغوط والأفكار والمشاعر المسببة له من وجه نظر العضوات تقوم المرشدة بتقسيم العضوات مجموعتين لتحديد مصادر الضغط وكيف يمكن التغلب عليها من وجه نظرها وبعد أن انتهيتن من التمرين وحددتن مصادر الضغط وكيفيه يمكن التغلب عليها، سنتطرق لمهارة تعتبر من الأساليب العلاجية للضغوط وهي أسلوب حل المشكلات ملحق (١٧-٢٠) فهل منكن من تعرف هذه المهارة و معنى المشكلة ؟ لا، سمعنا عنها لكن لا نناقها، وتفسرها المرشدة قائلة: تعريف المشكلة عن الفرق بين وضعك الحالي وبين أهدافك أو بين ما تعرف وما تريد. أي هي موقف بشكل عائق أمام الفرد ويمنعه من تحقيق أهدافه ويسبب له حالة من الاختلال وعدم التوازن.

مهارة حل المشكلات هو إدارة المشكلة بطريقة تحقق الأهداف الموضوعة لمعالجتها بنجاح، ومراحل وخطوات حلها من وجه نظرك: تحديد المشكلة، تحليل المشكلة ومعرفة أسبابها، اقتراح

الحلول والبدائل ودراستها، اختيار الحل المناسب، والعوامل المؤثرة في تنمية مهارة الفرد على حل المشكلات، واتباع الحل الجماعي في حل المشكلات.

بعدها قامت العضوات مجموعة ثنائية واستخدام مهارة حل المشكلات لتغلب على تلك الضغوطات التي تم تحديدها سابقاً، وكانت التجربة جميلة بنسبة لهن و الردود إيجابية .

كما أوضحت المرشدة أن هناك طريقاً آخر للتخلص من ضغط العمل وما يسببه من توتر وذلك من خلال تمرين الاسترخاء العضلي ملحق(١٧-٢١)، حيث تقوم المرشدة بتدريب المجموعة الإرشادية عليه، وفي نهاية التغذية الراجعة كان تجاوب المجموعة بشكل كبير حيث اوضحت العضوات مدى اسهام مهارة حل المشكلات والاسترخاء العضلي في السيطرة على ضغوط العمل لديهن ، حيث علقت إحدى العضوات الآن صرت أشعر بأن لي حياة جديدة في العمل.

- الهدف الثاني: أن يستجيب العضوات بفاعلية مع مصادر ضغط العمل من خلال الخطة الإنجازية.

- المدة الزمنية: (٣٠) دقيقة

وتتابع المرشدة مع الأعضاء وبعد أن تم التعرف على الأنماط الرئيسية والمتكررة لديهم كمصادر لضغط العمل، يمكنك أن تبدأ بتشكيل خطة أكثر فاعلية للاستجابة ربما يمكنك أن تتجنب بعض تلك الاستجابات، وربما يمكنك أن تهبيئ نفسك أفضل وتستعد لمواجهةها إذا حدثت لهذه الضغوطات بشكل أمثل وبطريقة صحية وإيجابية يمكنه التكيف مع البيئة المحيطة من خلال لعبة "كيف ذاتك".

الموقف: جاء رئيس عملك وطلب منك عمل ما يريده الآن وكان بين يديك عمل مطلوب تسليمه اليوم . كيف تكيفي ذاتك في هذا الموقف؟

وكانت استجابة العضوات ...

(اطلب من رئيسك في العمل كمصدر ضغط خارجي أن يمهلني كتوكيد ذاتي، إذا أصر لأن الموضوع مهم أغير أفكارني بتذكيري الإيجابيات والقدرات التي أتميز بها، استرخي) شكرتهن على إجابتهن وأضاف المرشدة كنقطة أخرى وهي كتحديد الأهداف المراد إنجازها في العمل .

حيث تقوم المرشدة بتنمية الجانب الفكري المعرفي الخاص بدافعية الإنجاز من خلال مساعدة العضوات على تحقيق أهدافهن، فالأهداف تحفز الناس ليتصرفوا من أجل خفض التناقض بين " ما هم عليه الآن" و " ماذا يريدون أن يصبحوا" فتحدد الهدف عادة ما يكون ذا فائدة عظيمة للفرد. حيث تقوم كل عضوة بتحديد الهدف الذي تسعى لتحقيقه بحيث يكون خاضعاً للتقييم في ضوء عناصر الخطة الإنجازية ملحق(١٧ - ٢٢)، والتي تشمل: (الشعور بالحاجة لتحقيق هدف ما،

استشعار النجاح في حالة تحقيق الهدف، الخوف من الفشل، استشعار الفشل في حالة عدم تحقيق الهدف، الأمل في النجاح، تحديد العوائق الذاتية التي تحول دون تحقيق الهدف، تحديد العوائق البيئية التي تحول دون تحقيق الهدف، الإجراءات المحددة التي يتخذها الفرد دون تحقيق الهدف، مصادر طلب المساعدة لتحقيق الهدف، تحقيق الهدف الإنجازي) فبقدر ما تلزم العضوة نفسها بتحديد أهدافها المرتبطة بدافع جديد، بقدر ما يصبح هذا الدافع ذا تأثير على تفكيرها وسلوكها في المستقبل.

تقوم المرشدة بتدريب العضوات على خطة كتابة الهدف بشكل واضح ويسهل تحقيقه من خلال تحديد هدف مشترك للعضوات فخرن (الطموح لإكمال الدراسة العليا)، تم مناقشة الهدف بشكل جماعي ومنه دحضت أفكار وتعزيز من قبل العضوات بعضهن بعض، عززتهن المرشدة الأعضاء وشكرتهن على تجاوبهن وجهودهن المبذولة في إنجاح جلسة اليوم متمنية لهن دوام الصحة الجسمية والنفسية.

الجلسة التاسعة

الاتصال و السلوك الإنجازي

يوم : الأحد التاريخ: ٢٠١٣/٥/١ مدة الجلسة : (٩٠) دقيقة

- الهدف العام من الجلسة: التعرف على دور الاتصال الفعال في السلوك الإنجازي.
 - الأهداف الخاصة للجلسة الإرشادية:
 - ١- أن تتعرف العضوات على دور الاتصال في تنمية دافعية الإنجاز .
 - ٢- أن تتعرف العضوات على معوقات الاتصال غير المباشر "الكتابي" وعلاقته بتنمية دافعية الإنجاز.
 - الأساليب الإرشادية: المناقشة والحوار، المحاضرة المبسطة، التعزيز الإيجابي.
 - الأدوات: صورة الاتصال الفعال ملحق (١٧ - ٢٣)، بطاقة تمرين " معوقات الاتصال" ملحق (١٧ - ٢٤)، أقلام، اللوح السبوري، بطاقة تقييم الجلسة (٨) ملحق (١٨ - ٧).
 - إجراءات التنفيذ:
 - الهدف الأول: أن تتعرف العضوات على دور الاتصال في تنمية دافعية الإنجاز .
 - المدة الزمنية: (٤٥) دقيقة
- ترحب المرشدة في بداية الجلسة بالعضوات وتشكرهن على الحضور في الوقت المحدد وتبدأ حديثها بمناقشة الواجب والتعرف على الإيجابيات الجديدة المكتسبة من أفكار ومشاعر وسلوك من خلال تغيير الأفكار السلبية .
- تطلب المرشدة من العضوات أن يقفن في صفين متقابلين للقيام بلعبة توضح المرشدة للأعضاء طريقة اللعبة وذلك أن يقوم العضو برمي الكرة لأي شخص في الصف المقابل، وعلى العضو الذي تلقاها أن يقوم برميها لعضو آخر في الصف المقابل.
- على كل عضو في هذه اللعبة أن يتلقى ويرمي الكرة.
- عندما تنتهي الدورة الأولى للكرة بين الأعضاء، تقوم المرشدة بإعادة رمي الكرة الأولى ثم يدخل كرة ثانية وكرة ثالثة وهكذا حتى يصبح هناك عدد كبير من الكرات يتلقفها الأعضاء في نفس الوقت.
- بعد الانتهاء من الوقت، تناور المرشدة الأعضاء عن انطباعاتهم عن هذه اللعبة من خلال الأسئلة التالية وتقوم بتدوين إجابات كل سؤال على اللوح السبوري:
١. ما علاقة هذه اللعبة بمفهوم الاتصال؟
 ٢. هل واجهتكم صعوبات في تلقي الكرات (الكرة الأولى، دخول الكرات الأخرى)؟

٣. ما الأسباب التي أدت إلى هذه الصعوبات؟

٤. ما شعورك وأنت تتزايد عندك الكرات؟

من خلال الحوار مع العضوات لاحظن أن اللعبة تحتاج لتركيز كحال الرسائل المرسلة عبر البريد حيث ترسل مجموعة من الاستفسارات أو الأوامر التي تحتاج لتركيز التي قد تخلق نوعاً من التشتت والإحباط والضيق، فأحياناً تكون العضوة مشغولة في عمل مكلف من قبل الرئيس وتم الآن وصول رسالة عبر البريد استفسار أو عمل ما يتطلب الرد، ثم يرن الهاتف من إحدى زميلات العمل تحتاج إنهاء موضوع معين مما يثير في نفسها العصبية والانزعاج.

فطرحنا إحدى العضوات مثلاً قالت: في إحدى المرات طلبت مني إحدى الزميلات عبر البريد الإلكتروني عمل صلاحية في البوابة وبعد الانتهاء لم أغلق نافذة الصفحة من الموقع وفي نفس الوقت أرسلت أخرى تطلب نفس الصلاحية ففتحت نافذة الزميلة الأولى المنتهية واخبرتها بأن تم العمل إلا ان الثانية تقول لم تفتح الصلاحية معي وهي تقول لها لقد قمت بالعمل وبعد مرور ساعات العمل وعند إغلاق الجهاز لاحظت بأن الاسم مختلف ولم تعطي الثانية حقها، فشعرت بتأنيب الضمير وفي البيت قمت بعمل اللازم.

من خلال هذا الحوار تؤكد المرشدة على دور وأهمية الاتصال الفعال كسلوك إنجازي، قائلة: وبعد أن تعرفنا على مفهوم الاتصال الذي يتم من خلاله نقل رسالة من شخص (المرسل) إلى شخص آخر (المستقبل) بحيث يتم فهمهما بشكل صحيح من قبل المستقبل. وكون الاتصال بين العاملين غير مباشر "كتابي" كان لا بد أن يكون له وقفه، فمن خلال الصورة الموضحة ملحق (١٧-٢٣) توضح بأن عناصر عملية الاتصال الأساسية هي: الشخص المرسل الذي يقوم بإرسال الرسالة (رمي الكرة)، الشخص المستقبل الذي يستقبل الرسالة (استقبال الكرة)، الرسالة (الكرة الأولى، الكرة الثانية.....)، ولأن البريد الإلكتروني وسيلة للاتصال المباشرة والغير فعالة في العمل متضمنة اتصالاً هابطاً (من السلطة العليا متضمنة قرارات وأوامر وتعليمات وتوجيهات) واتصال صاعد (من المستويات الدنيا متضمنة النشاطات والقرارات وأداء الأفراد موجه للسلطة العليا) أي حلقة الوصل مرة تكون من المستويات العليا ومرة تكون من المستويات الدنيا ماذا تلاحظن على أنفسكن؟ بالاتفاق: متذبذبين ومتشككين فإلى الآن لا يوجد تصور واضح عن الأعمال التي نقوم بها وأصبح البريد الإلكتروني حلقة وصل للقيام بالأعمال وأحياناً لانعرف من نخاطب غير نقوم بأرسال الأعمال للتنفيذ ويأتينا الرد مخالف عما نطلبه، أو برودة فعل غير ما نتوقع، وأضافت أخرى أحياناً أقوم بإرسال رسالة عدائية مطابقاً لردّها فالتواصل عبر البريد الإلكتروني مجرد ضغط أزرار !

كما أن الجلوس امام شاشة الحاسوب لعدة ساعات في اليوم يشعرا بأعراض جسدية كالتعب والحمول والكسل وآلام الرقبة والظهر، هذا بالإضافة إلى المخاطر الإشعاعية الصادرة منه، والشعور بأعراض نفسية واجتماعية كالأحباط والقلق والعزلة.

تتابع المرشدة الحديث قائلة : بعد هذه الملاحظات عن الاتصال في العمل والأعراض المصاحبة له والذي يوحي ضعف السلوك المنجز، في تصورك هل توجد شروط للاتصال الغير مباشر حتى يكون فعالاً و يتحقق السلوك المنجز؟ يجيب بعد برهة من التفكير يجب التركيز على المرسل مع طلبه والانتباه له على أن تكون الرسائل المرسله واضحة ومباشرة ومفهومة، يمكن إرفاق ملف توضيحي أو استخدام وسيلة اتصال أخرى كالهاتف، كما يمكن تطبيق برنامج يساعد على مخاطبة الطرف الآخر كإظهار الصورة أو الصوت في الحاسوب، ومنه يمكن استخدام اتصال فعال من خلال البريد الالكتروني.

شكرتهن المرشدة على تفاعلهم ومشاركتهم بشكل فعال وطرح أفكار يمكن من خلالها أن يكون الاتصال الالكتروني فعالاً في تنمية الدافعية لإنجاز الأعمال.

الهدف الثاني: أن تتعرف العضوات على معوقات الاتصال الغير مباشر " الكتابي" وعلاقته بتنمية دافعية الإنجاز.

المدة الزمنية: (٤٥) دقيقة

بعد تعرفنا على دور الاتصال في تنمية دافعية الإنجاز وأن الاتصال عبر البريد الإلكتروني هي الوسيلة أو القناة الأساسية يمكن من خلالها إنجاز العمل، وكون القناة تنقصها شروط الاتصال الفعال بما فيه التقاء الشخصين بنفس الزمن والمكان، ولا تحمل اية مشاعر بين الطرفين فإن الكثير من المضامين لا يتم قبولها وترفض وتسبب الازعاج والأعراض التي ذكرت سابقا الأمر الذي ينعكس على الاحترام بين الطرفين في الحقوق واحترام المشاعر .

في اعتقادكن ما المعوقات الأخرى التي يمكن أن تؤثر على نقل الرسالة والتي يمكن أن تؤثر في السلوك الإنجازي؟ يجيب كون الرسالة مرسله عبر البريد الالكتروني من رئيس إلى منفذ شخص لا أعرف عنه الكثير ومعظم الرسائل تكون فيها أوامر يضعف التواصل لأي لا أعرف مشاعر الطرف الثاني أو ظروفه وبالتالي عندما أقوم بمتابعة العمل، والتواصل مع المنفذة لعدم الانتهاء من العمل قد ترد بتهمج، وتشتكي من الظروف المحيطة بالمدرسة ومنها ضعف النت، مما يشعرا بعدم الثقة وأحيانا نتصرف بعدوانية رغبة في الانتهاء من العمل.

بادلتهن المرشدة المشاعر وقالت: بما أن هناك معوقات قد تعرقل فاعلية الاتصال من خلال القناة المستخدمة بينك وبين المنفذين كما طرحتموهن، كيف إذا أعترضك رسالة غير واضحة تحمل في معناها إحدى المعوقات الموضحة من أحد كرئيس العمل كونه هو الملقى وأنت المنفذة، كيف سيكون تواصلك معه عبر البريد الإلكتروني (الاتصال الغير مباشر) ملحق (١٧-٢٤):

ظهرت بعض إجابات العضوات مع اختلاف نوع المعوق، واستوقفتني إحدى العضوات تذكر موقف من المعوقات قائلة: طلب منها الرئيس (كوعظ وتفسير أخلاقي) عدم إرسال رسالة إلى المنفذين قبل ما ترسل إليه ليطلع عليها ويصححها ثم يطلب منها أن ترسلها تقول العضوة: جعلني أشعر بعدم الثقة في قدرتي على صياغة الرسالة وأشعرتني بالنقص، في بداية الأمر كنت أقوم بالإرسال لأنه طلب من الرئيس إلا أنني كرهت هذا الوضع ولم أتواصل معه بعدها.

بادلتهن المرشدة الشعور في تلك المعوقات ومدى علاقتها بتنمية دافعية الإنجاز ولكي نصل لوضع آلية للوصول إلى الاتصال الفعال عبر البريد الإلكتروني ما رأيكن ما الآلية المناسبة. بعد الحوار والمناقشة مع العضوات والمرشدة وبعد التغذية الراجعة يمكن أن تكون الآلية من عدة نقاط منها :

٩- احترام الطرف الثاني بما يبثه من مشاعر وأفكار بسبب الظروف التي قد تمنعه من تنفيذ عمله والرد عليه بصورة مهذبة مهما عدائية رده على يتم مشاركته للوصول للهدف.

١٠- يمكن استخدام الهاتف كوسيلة أخرى لتوضيح تنفيذ الأعمال إن استصعب فهم المطلوب عبر البريد.

١١- التسامح تجاه ما يصدره الآخرين من أخطاء في الردود وحسن الظن فيهم.

١٢- استغلال وقت المناسبات الاجتماعية والدينية والوطنية للتواصل مع المنفذين لإشعارهم بمدى تواصلنا لا يتوقف فقط في الأوامر والتعليمات.

١٣- أن تكون الرسالة واضحة من حيث التعليمات المراد تطبيقها موضحة بالصور مع اختلاف الألوان وعدم الاعتماد على اللون الأسود أو الأزرق.

١٤- في حال وصول معوق من الرئيس يجب مخاطبته وجه بوجه .

١٥- تحفيز المنفذين للأعمال بكلمات تشجيعية.

١٦- محاولة أخذ استراحة بعد إنهاء مجموعة من الأعمال لتغيير المزاجية والتخفيف من ضغط العمل.

شكرتهن المرشدة على التفاعل وطرح الأفكار الرائعة، وقالت كون هذه الأفكار التي تم طرحها توحى بمدى أهمية الاتصال في إنجاز الأعمال وكيف يمكن وضع آلية يتم من خلالها جعل البريد الإلكتروني وسيلة اتصال فعالة .

الجلسة العاشرة

مهارة إدارة الوقت

يوم : الأحد التاريخ: ٢٠١٣/٥/٥ مدة الجلسة : (٩٠) دقيقة

- الهدف العام من الجلسة: أن تتمكن العضوات من إدارة الوقت بفاعلية .

○ الأهداف الخاصة للجلسة الإرشادية:

١- أن تتعرف العضوات على أهمية إدارة الوقت في السلوك الإنجازي.

٢- أن تتدرب العضوات على إدارة الأولويات .

٣- أن تتعرف العضوات على بعض مبددات الوقت وكيفية التعامل معها.

- الأساليب الإرشادية: المناقشة والحوار، المحاضرة المبسطة، التعزيز الإيجابي.

الأدوات: بطاقة تمرين لكل عضو " مقياس الكفاءة في إدارة الوقت" ملحق (١٧ - ٢٥)، أقلام، اللوح السبوري، بطاقة جدول التنظيم الأسبوعي ملحق (١٧ - ٢٦)، بطاقة تقييم الجلسة(٩) ملحق (١٨ - ٨).

○ إجراءات التنفيذ:

- الهدف الأول: أن يتعرف الأعضاء على مهارة إدارة الوقت وأهميتها في السلوك الإنجازي .
- المدة الزمنية: (٢٠) دقيقة

بعد استقبال العضوات ليوم جديد تحدثنا فيه عن مدى تطبيق التمارين السابقة، ولقد ابدین سعادتهن عند اكتساب تلك المهارات، قالت المرشدة سنبدأ جلسة اليوم بفكرة هل راودتك يوماً ما وقلت بأنك لا تمتلك الوقت الكافي؟ ولماذا راودتك؟ الجميع جاوب بنعم والسبب أحياناً ضغط العمل ولا أستطيع إنجاز أعمالي في وقتها، أو يمر علي الوقت بطيئاً لا دافعية لدي لإنجاز العمل فلا أحس بقيمته. تتابع معهم المرشدة قائلة: إن الوقت الذي تمتلكه يمتلكه غيرك بنفس المقدار، فلديك نفس الأربع وعشرون ساعة لكننا قد لا نمتلك المهارات المطلوبة لإدارة الوقت المتاح مما نشعر بالإحباط لعدم قدرتنا على إنجاز الأعمال الهامة، ومن خلال حديثك يتضح أن من سوء استخدام الوقت تظهر في سلوكيات كتالي: أما إهدار الوقت "إضاعة الوقت فيما لا يفيد"، أو عدم الاستفادة الفعالة "ويتمثل في استخدام الوقت ببطء أو الكسل في استخدامها"، أو التسويف "تأجيل العمل إلى وقت لاحق"، وبما أن قيمة إدارة الوقت ليست التحكم في الوقت بحد ذاته، ولكن في الطرق التي يمكنك من خلالها استخدام الوقت للارتقاء بحياتك وتحسين وضعك.

فهل تدركن أهمية الوقت وفوائده إدارته؟ أجبين أكيد للوقت أهمية وسيسألنا الله عنه لكن نفقد مهارة استغلاله، فأحياناً نشعر بالكسل وعدم الرغبة في العمل فنتفاجأ بتراكم الأعمال فنشعر بتأنيب

- الضمير لعدم استغلال الوقت، تتابع المرشدة حسنا سنكتسب اليوم بإذن الله في جلستنا مهارة إدارة الوقت وسنلاحظ أن للوقت عدة فوائد منها:
- ١- إجهاد أقل من خلال التحكم في الوقت .
 - ٢- التوازن ما بين العمل والحياة الشخصية.
 - ٣-زيادة مستوى الإنتاجية .
 - ٤-النجاح في تحقيق الأهداف.

- الهدف الثاني: أن تتدرب العضوات على مهارة إدارة الأولويات.

-المدة الزمنية: (٤٠) دقيقة.

تقوم المرشدة بتوزيع مقياس الكفاءة في إدارة الوقت لكل عضو يستنتج من خلاله مدى كفاءته في إدارة الوقت على أن يجيب على الاستبيان بكل دقة وصراحة، وتقوم بجمع النقاط التي حصلت عليها. مع التوضيح من خلال السبورة النتائج كالتالي:

٦ - ١٠ مخطط سيء

لابد من تعلم المهارات اللازمة للتخطيط الجيد ولعل الخطوة الأولى شراء هذا الكتاب الذي بين يديك

١١ - ١٥ مخطط تحت المتوسط

لديك مبادئ تخطيط الوقت لكن مازال أمامك الكثير لمعرفة التوظيف الأمثل لهذه المبادئ والاستفادة من وقتك والتخلص من الضغوط

١٦ - ٢٠ مخطط متوسط الفعالية

تخطيطك لا بأس به لكن أنت بحاجة إلى ترتيب الأولويات وتفاذي بعض المستجدات التي قد تفسد تخطيطك

٢١ - ٢٥ مخطط فوق المتوسط

تخطيطك جيد حاول مراجعته بصفة دورية للتأكد من أن كل شيء على ما يرام

- ٣٠ مخطط متميز كل ما عليك هو السير قدما في تحقيق أهدافك

لوحظ بعد أن سجل كل عضو مدى كفاءته في إدارة الوقت من خلال المقياس أن العضوات يقعن بين (١٧ - ٢٥) وهذا ما سنركز عليه من ترتيب الأولويات، وتوضح المرشدة قائلة: بما أن وظيفتكم تمضي بصورة دورية نمطية وروتينية، وأن مهامها معينة لا تهبط عليكم إلا في أيام معينه من الأسبوع لا بد أن تستغل الوقت بكل ما هو مفيد، ويفتح باب الحوار لطرح أفكار جديدة ليستغل الوقت بكفاءة لتنتمي فيهم روح الطموح والإنجاز. ثم تقوم المرشدة بتوضيح على السبورة نشاط

مهارة إدارة الأولويات من خلال مصفوفة إدارة الوقت لتدريب على استخدام الوقت بكفاءة واضحة بنود المصفوفة: هام وعاجل (يجب)، هام وغير عاجل (ينبغي)، غير هام وغير عاجل (لا يجب عمله)، غير هام وعاجل (ضائع)، ثم وجهت سؤالاً للعضوات ما هو في رأيكن أهم مربع؟ ولماذا؟ الكل جاوب هام وعاجل عدا وحده من العضوات مبررات أجابتهن بأن يجب إنهاء العمل فهو هام وعاجل، أما العضوة الوحيدة فقالت عملي مهم ولكن لا يتطلب العجلة في إنجازه، ثم سألتهم المرشدة لو جميع الأعمال عاجلة ومهم كيف سيكون شعوركن، قالنا: سنضغط على أنفسنا لإنهاء العمل وإذا لم ننتهي سيأنبنا ضميرنا، تعاطفت المرشدة معهن وقالت لهذا نحتاج لإدارة الوقت بشكل صحيح وأكثر فائدة حسب ترتيب الأولويات.

تطلب المرشدة من العضوات التدريب على المصفوفة من خلال الخطوات التالية :

١- لاحظ تاريخ اليوم وسجل من ثلاثة إلى ستة أهداف لليوم تتعلق بالمهام التي يتعين عليك إنجازها.

سجل كل الأعمال والأنشطة التي تقوم بها أثناء اليوم مهما كانت ضالة ذلك النشاط.

سجل الوقت الذي أمضيته في كل بند من بنود العمل.

حدد أولوية كل بند على حدة وذلك بناء على كونه

بالتعاون مع الأعضاء يتم طرح مجموعة من الأعمال وترتيبها على الجدول للتغذية الراجعة، وتنتهي المرشدة حديثها بعبارة (أنه لا مستقبل لفرد أو لأمة لا يؤرقها الوعي بالوقت إن لم تضع نفسها على أول طريق هذا الوعي)

- الهدف الثالث: أن يتعرف الأعضاء على بعض مبددات الوقت و كيفية التعامل معها.

-المدة الزمنية: (٣٠) دقيقة

تبدأ المرشد حديثها قائلة: قد تعترضنا بعض الأمور عند متابعة أعمالنا وهي ما تعرف بمبددات الوقت هل لكن أن تذكرنها مع استنتاج الكيفية المناسبة للتعامل معها؟ وبمساعدة المرشدة تم تحديد منها:

☒ المقاطعات التليفونية، الحلول: سد الطريق عن المقاطعات و عليك عدم افتراض مشروعيتها

بالحجب، هناك طرق ذكية لحجب المكالمات بدلا من عدم الرد، سوف اتصال بك

الساعة (١)، سوف أقوم بالرد عبر البريد الإلكتروني.

✘ محاولة أداء الكثير من الأعمال لإرضاء الرئيس أو لشعورهم بعدم الأمن لإثبات جدارتنا، لذا عليك أن تتعلم كيف تقول (لا) للرئيس، أو تأجيل ما يطلب مني إن كان غير مهم الآن إنجازه.

✘ الزوار المفاجئون: يمكن أن تتعامل مع سؤالهم إن كانت إجابته سريعة، إن كان يحتاج لوقت حدد موعداً آخراً لهم، اقترح شخصاً آخراً للتحدث معهم، شجعهم على الخروج بحلول من عندهم من خلال اعطائهم جهاز حاسوب ليقوم بالعمل تحت إشرافي.

✘ التفويض غير الفعال: يمكن إسناد لغيري أن يقوم بهذا العمل ، وعلي أن أختار الشخص الملائم حتى يقدم له التعليمات الواضحة.

✘ انعدام التنظيم " الفوضى " الشخصية، الحلول: احتفظ بمكتبك نظيفاً، استخدم نظاماً متكاملًا بعيداً عن قصاصات الورق هنا وهناك، استخدم المواد المساعدة الإلكترونية (المدونة).

✘ عدم الانضباط الذاتي، حيث تكمن المشكلة في نقص الوعي والإحساس بالمنفعة أو نقص الوعي الذاتي ويمكن لك أن تغرس في نفسك القوة والشدة، حدد مواعيد نهائية لاستكمال الأعمال، كافئ نفسك، اتخذ لنفسك نموذجاً تحثذي به.

✘ من الخطوات الجيدة لتحقيق اتصال أفضل من خلال البريد الإلكتروني والحفاظ على الوقت:

✓ وضح غرضك من الرسالة.

✓ اختر القناة المناسبة للاتصال (رسالة، مكالمة، حضور شخصي).

✓ امنح الرسالة أكبر قدر من الوضوح .

✓ وضح كلماتك قدر الإمكان

✓ لا تفترض أبداً أنك على نفس موجة الشخص الذي تعمل معه.

✓ تجنب المبالغة والتهويل

✓ انصت للنقاط الهامة وتجاهل التفاهات

✓ اسأل الأسئلة المناسبة

✓ خطط مسبقاً، العمل خلال فترة غيابك ومن ينوب عنك .

بعد العرض والمناقشة وإعطاء التغذية الراجعة المناسبة، تم توزيع الواجب البيتي، شاكرة تعاونهن وتفاعلهن الإيجابي.

الواجب البيتي

قيّم كيف تقضي وقتك ؟

استخدم النموذج التالي لتسجيل الوقت والمهام التي تقوم بها كل يوم من السبت حتى يوم الجمعة، وذلك ساعة بساعة.

الساعة	السبت	الأحد	الاثنين	الثلاثاء	الأربعاء	الخميس	الجمعة
٥-٤ صباحاً							
٦-٥							
٧-٦							
٨-٧							
٩-٨							
١٠-٩							
١١-١٠							
١٢-١١							
٢-١ مساءً							
٣-٢							
٤-٣							
٥-٤							
٦-٥							
٧-٦							
٨-٧							
٩-٨							
١٠-٩							
١١-١٠							

الجلسة الحادية عشر (الجلسة الختامية)

يوم : الأربعاء التاريخ: ٢٠١٣/٥/٨ مدة الجلسة : (٦٠) دقيقة

- الهدف العام: الانتهاء من البرنامج، وإجراء القياس البعدي.
 - الأهداف الخاصة للجلسة الإرشادية:
 - ١- أن يعبر الأعضاء عن مدى الاستفادة من جلسات البرنامج .
 - ٢- أن يجيب الأعضاء على مقياس تنمية دافعية الإنجاز بصدق .
 - الأساليب الإرشادية: التغذية الراجعة، التعزيز الإيجابي، الحوار والمناقشة.
 - الأدوات: استمارة التقييم الختامي للبرنامج الإرشادي ملحق (١٧ - ٢٦)، مقياس تنمية دافعية الإنجاز ملحق (١٧-٢٧)
 - إجراءات التنفيذ:

- الهدف الأول: أن يعبر الأعضاء عن مدى الاستفادة من جلسات البرنامج .

- الفترة الزمنية: (٣٠) دقيقة .

شكرت المرشدة العضوات على الجهود التي بذلنها من أجل إنجاز البرنامج، وأعربت لهن عن سعادتها في إنجاز جلسات البرنامج بكل مثابرة وطموح لتحقيق الإنجاز في العمل، كما ناقشت الواجب البيتي، و لخصت ما تم الحديث عنه في الجلسات، السابقة بشكل سريع، بغرض الانتهاء من الأعمال غير المنتهية التي برزت في الجلسات السابقة، ثم قامت المرشدة بتوزيع استمارة التقييم الختامي للبرنامج الإرشادي عليهن ملحق (١٧ - ٢٦)، وبعد تدوين استجاباتهم قامت بمناقشة الأعضاء عن الصعوبات التي واجهتهم أثناء تنفيذ البرنامج وكيفية التغلب عليها.

الهدف الثاني: أن يعبر الأعضاء عن مدى الاستفادة من جلسات البرنامج .

الفترة الزمنية: (٣٠) دقيقة .

كما وزعت المرشدة مقياس تنمية دافعية الإنجاز ملحق (١٧-٢٧)، بغرض إجراء القياس البعدي للمجموعة التجريبية والضابطة، وأخذت منهم استجاباتهم على المقياس، وطلبت من العضوات أن يحرصن على تطبيق الأساليب التي تعلمنها في البرنامج، حتى تنمي لديهم دافعية الإنجاز بشكل مستمر وفي جميع جوانب الحياة، وبعد ذلك قامت المرشدة بتوديعهن، وإعطائهن كتب كهديّة تذكارية .

ملحق (١٧)
بطاقات التدريب في البرنامج الإرشادي

ملحق (١٧ - ١)

بطاقة عقد اتفاق إرشادي بين المرشدة وعضوات المجموعة الإرشادية (الدحاحة:٢٠٠٨)

الاسم: العمر:

البرنامج: الوقت:

يهدف هذا العقد إلى تنظيم عمل الجماعة وقد تم الاتفاق بين عضوات الجماعة والمرشدة على ضرورة الالتزام بالشروط التالية:

١. حضور الجلسات في المواعيد المحددة.
٢. الانتباه لما تقوله العضوات واحترام آرائهن.
٣. المشاركة في النشاطات وتشجيع العضوات على المشاركة.
٤. الإصغاء الفعال والاهتمام بمشكلات العضوات.
٥. الاحترام المتبادل.
٦. أن نتعامل بمنتهى الثقة والصدق والصرحة التي نعمل من أجلها.
٧. الحفاظ على السرية التامة لما يقال في الجلسات.
٨. أية شروط أخرى:
- أ.
- ب.

أوافق أنا العضوة ----- على ما تم الاتفاق عليه مع عضوات الجماعة والمرشدة حسب هذا العقد.

نسخة العضوة توقيع العضوة

نسخة للمرشدة توقيع المرشدة

ملحق (٢-١٧)

اختبار أنماط الشخصية MBDI (الكلاب، ٢٠١٢)

اختبار عالمي لمعرفة تفاصيل شخصيتك... أرجو التركيز واختيار ما يناسبك لتبين نمط شخصيتك.

الاختبار الأول :

١- أنا أميل إلى أن أكون أكثر نشاطاً عندما:

أ - أكون مع الآخرين.

ب - أفكر في نفسي.

2- عندما أكون في نشاطات اجتماعية، فإن نشاطي وحيويتي تزداد:

أ - في نهاية اللقاءات، وقد أكون آخر شخص يغادر.

ب - في بداية اللقاء ثم أشعر بالتعب وأود الذهاب للمنزل للراحة.

3- أي العبارات أقرب إليك:

أ - أفضل الذهاب مع الأصدقاء إلى مكان به الكثير من الأشخاص مع فرصة للتفاعل معهم مثل الأندية أو الحفلات.

ب - أفضل الجلوس في البيت وأن أقوم بعمل شيء خاص لوحدي مثل مشاهدة فيديو أو التلفاز أو تناول وجبة عشاء معاً.

4- عندما أكون مع الأصدقاء فأنا:

أ - أتكلم كثيراً.

ب - أكون منصتاً ومتحفظاً حتى أشعر بالراحة معهم، وعندها أبدأ بالحديث معهم.

5- المكان الذي تعرفت فيه على أغلبية أصدقائي هو:

أ - في الخارج عندما كنت أقوم بإنجاز بعض الأعمال، مثل الحفلات أو الأندية أو العمل والنشاطات الترويحية وغيرها، أو عندما يقدمني الآخرون لهم.

ب - عن طريق بعض النشاطات الخاصة مثل الإعلانات أو التلفاز في اللقاءات الخاصة عندما يقدمني أصحابي الحميمين أو أفراد عائلتي لهم.

6- لدي:

أ - الكثير من المعارف والأصدقاء الخصوصيين - وأحياناً القليل منهم. -

ب - القليل من الأصدقاء الخصوصيين.

7- أصدقائي يقولون عني أنني:

أ - كثير الكلام وقليلاً ما أجلس صامتاً.

ب - قليل الكلام وأميل للاستماع لهم.

الإجابات معظمها أ >>-- ضح حرف E

الإجابات ب >>-- ضح حرف A

الاختبار الثاني :

١- أنا أجمع المعلومات أفضل عن طريق:

أ - خيالي وتوقعاتي لما يمكن أن يكون.

ب - إحساسي بالواقع وبالمكان الحالي والزمن الحاضر.

٢- أنا أتق أكثر :

أ - بالحدس وفهم معاني الأمور .

ب - بالملاحظة الدقيقة والمباشرة للأشياء والتجارب العملية الواقعية.

٣- عندما أقوم مع أصدقائي، فأنا أفضل أ أتحدث عن:

أ - المستقبل وكيفية ابتكار الأشياء وتطويرها واحتمالات الحياة. مثال : أتكلم عن الاختراعات العلمية الحديثة أو عن أفضل الطرق للتعبير عن مشاعري وأحاسيسي.

ب - الأمور الواقعية والمادية والعملية - الزمن الحاضر والمكان الحالي - . مثال : قد أتكلم عن تفاصيل رحلة جميلة قمت بها أو تفاصيل ملابس أو طعان أو غيره.

٤- أنا من الأشخاص الذين يفضلون أن يفهموا:

أ - الصورة الكلية أولاً.

ب - التفاصيل أولاً.

٥- أنا من الأشخاص الذين يفضلون:

أ - العيش في عالم من الخيال والأحلام بدلاً من الواقع.

ب - التركيز على واقع الأشياء بدلاً من تخيلها.

٦- أنا في العادة:

أ - أبالغ كثيراً في وصف الأشياء.

ب - لا أميل للمبالغة أوترك الأمور تسير على طبيعتها.

٧- عندما أقوم بعمل علاقة مع الآخرين ، فأنا أعتقد أنه:

أ - هناك مكان للتطوير وللتحسين دائما.

ب - إذا لم يكن هناك خلل في العلاقة، فلا داعي للإصلاح.

الإجابات معظمها أ >>-- ضح حرف N

الإجابات معظمها ب >>-- ضح حرف S

الاختبار الثالث :

- ١- أنا أتخذ قراراتي عن طريق:
- أ - قلبي أساساً - ما أحب أو أكره - وأحياناً مع استخدام القليل من المنطق.
- ب - عقلي أساساً وأحياناً مع ما أحب أو أكره.
- ٢- أنا شديد الملاحظة للأمور التالية:
- أ - عندما يحتاج الآخرون للدعم وللتعاطف.
- ب - عندما يكون الآخرون غير منطقيين.
- ٣- عندما أقوم بقطع العلاقة مع شخص ما ، فأنا:
- أ - أترك لمشاعري العنان وأجد قطع العلاقة صعباً.
- ب - عندما أقرر ذلك، فأنا أقطع العلاقة بدون تردد رغم أن ذلك قد يضايقني.
- ٤- عندما أكون في علاقة مع شخص آخر، فأنا أقدر:
- أ - التوافق العاطفي والقدرة على التعبير عن المشاعر والأحاسيس بحاجة الطرف الآخر.
- ب - التوافق العقلي والقدرة على التواصل الفطري والنقاش بصورة منطقية ومنتزعة.
- ٥- عندما أختلف مع صديقي ، فأنا:
- أ - أقوم بكل ما أستطيع حتى لا أخرج مشاعره،وقد لا أقول شيئاً إذا كان ذلك سوف يؤذيه.
- ب - أعبر عن رأيي فيه بصراحة وبطريقة مباشرة لأن الحق حق.
- ٦- الناس الذين يعرفونني يصفونني بأنني:
- أ - حساس ودافئ المشاعر .
- ب - منطقي وصريح في كلامي.
- ٧- أنا أرى أن غالبية خلافي ونقاشي مع الآخرين يحدث:
- أ - بصورة ودية.
- ب - إذا كان هناك سبب منطقي لها.

الإجابات معظمها أ -->> ضح حرف F

الإجابات معظمها ب -->> ضح حرف T

الاختبار الرابع :

- ١- إذا كان لدي مال ووقت وقام صديق يدعوني للسفر معه، فأنا في العادة:
أ - أقوم بالتأكد من جدول أعماله أولاً.
ب - أحزم حقائبي فوراً وأسافر معه بدون تفكير.
- ٢- عندما أذهب للقاء صديقي، فأنا:
أ - أتضايق كثيراً إذا تأخر عن الموعد.
ب - لا أشغل بالي كثيراً لأنني أتأخر في العادة عليه.
- ٣- أنا أفضل:
أ - أن أعرف مسبقاً بتفاصيل اللقاء - أين سوف أذهب، ومن سوف يكون هناك ، والمدة التي سأقضيها هناك وماذا سوف ألبس الخ. -
ب - أترك الأمور تسير على طبيعتها وبدون تخطيط مسبق.
- ٤- أنا أفضل أن يكون مجرى حياتي بناء على:
أ - جدول مواعيد وتنظيم مسبق.
ب - التلقائية والعفوية.
- ٥- أكثر الأمور التي تحدث لي أنني:
أ - أحضر في الموعد والآخرين يتأخرون.
ب - أحضر متأخراً والآخرين حضروا في الموعد.
- ٦- أنا من الأشخاص الذين يفضلون أن:
أ - أحسم أمري وأصل إلى قرارات محددة.
ب - أترك خياراتي مفتوحة وأن أجمع المعلومات.
- ٧- أنا من الأشخاص الذين يفضلون أن:
أ - يستمروا في العمل حتى إتمامه.
ب - الاستمتاع بعمل أكثر من شيء في الوقت نفسه.

الإجابات معظمها أ >>-- ضح حرف J

الإجابات معظمها ب >>-- ضح حرف P

أنماط الشخصيات:

هناك ستة عشر تقسيماً يمكن من خلالها احتواء كل الاحتمالات الممكنة لأنواع الشخصيات التي قد يكون عليها كل منا. وعلى وقع كل احتمال يمكن أن تتمثل لنا صفات الشخصية وطبائعها ومواطن القوة والضعف فيها... ومن شأن كل هذه البيانات أن ترشدنا لأنسب التوجهات التي يجدر بنا أن ننظر بها لكل نوع من تلك الشخصيات

النتائج

1- أخصائي العلاقات العامة (ENFJ)

منفتح .. حدسي .. مشاعري .. حكم

صفاته:

- ◆ لديه قدرة عجيبة على فهم الآخرين وقيادتهم
- ◆ أهم شيء في حياته هو علاقته بالآخرين... يهتم جداً بهم ويكلامهم ويفهم الناس جيداً
- ◆ يستطيع بسهولة قراءة الآخرين ويؤثر فيهم بالتالي بسهولة أيضاً. يستطيع أن يقود مجموعة أثناء النقاش بكل سهولة بغض النظر عن نوعية من أمامه من الناس
- ◆ لديه مشاعر فطرية فياضة ومتأججة... رقيق ومرهف الحس، لا يضابق أحداً أو يجرحه
- ◆ سريع الاستجابة للثناء والمدح، وأيضاً النقد ويأخذ النقد بصورة شخصية... وأحياناً يسبب نفور الناس منه
- ◆ يساعد الآخرين في الوصول إلى ذواتهم... يذكر لك حقائق عن نفسك قد لا تعرفها أنت، ويذكر لك كيف تستخدمها
- ◆ سمعته طيبة مع الجميع لا يتقاتل مع أحد... طاهر وطيب القلب. سلامه رقيق ولا تكاد تحس بيده عندما يصادفك
- ◆ يساعد الآخرين ويدعمهم ويطورهم ويوظف قدراتهم... قائد ملهم وتابع مخلص أيضاً
- ◆ مميز ومشهور... خصوصاً في المسائل النفسية
- ◆ مبدع قوي وذو بصيرة ثاقبة... نظرتة مستقبلية ومثالي
- ◆ محاضر ممتاز خصوصاً فيما يتعلق بالاستشارات النفسية والعلاقات اليومية

الملهم (ENFP)

منفتح .. حدسي .. مشاعري .. تلقائي

صفاته :

- ◆ شعاره في الحياة: كل شيء ممكن. يعتقد أنه يستطيع أن يفعل أي شيء، وهذا صحيح إلى حد كبير
- ◆ علاقته طيبة مع الناس فهو لا يستطيع العيش بدون الناس. يحس بالملل والاكنتاب إذا جلس وحيداً
- ◆ عنده قدرة عجيبة على رؤية الاحتمالات والتنبؤ بالمستقبل
- ◆ مبدع ولديه مليون بديل ومليون احتمال ويستطيع وصفها كلها بدقة متناهية
- ◆ عنده حس راقي ويفهم الناس بطريقة عجيبة. صاحب مشاعر دافئة رقيق القلب... ولا يتقاتل مع أحد
- ◆ يفهم تعقيدات النفس البشرية بمنتهى البساطة، وأيضاً يفهم تعقيدات النظريات العلمية بمنتهى البساطة... لكنه يميل إلى الجانب الإنساني أكثر

- ◆ قدرته عالية على التأقلم والتلقائية والليونة والاستجابة لأي طارئ جديد
- ◆ حماسي جداً وحماسه مُعدي... سرعان ما ينتشر ليصيب الآخرين
- ◆ صاحب روح عالية، متطلع ومبدع... صاحب خيال واسع وعبقري

- ❖ منطقي خصوصاً فيما يتعلق بالناس
- ❖ شرطه الوحيد للتعامل مع المشكلات: هو أن تحوز على اهتمامه، وأما ما لا يتفاعل معه فتق تماماً أنه لا يفهمه
- ❖ كلمة السر في التعامل معه: أن تسأله ماذا يمكن أن نفعل في...؟
- ❖ سريع الوصول إلى الحلول... وعلى استعداد دائم لمساعدة أي شخص يطلب مساعدته
- ❖ حياته اليومية مع الناس... ولا يستطيع العيش بدونهم
- ❖ لديه القدرة على صنع المستحيل في ثوان معدودة... عبقرى في اختراع الأفكار والبدائل
- ❖ يضع أسباب منطقية لأي شيء يريده... وأسبابه وجيهة للاعتذار
- ❖ لا يحضر لأي موضوع بل يرتجل دائماً
- ❖ يحب أن يقبل الناس عمله وأن يثنوا عليه... فكل ما يطلبه هو كلمة حلوة
- ❖ سريع الكلام والحركة والمشى... وطاقته جبارة
- ❖ يفهم الإشارة لكي يفهم ما تريد... وكثرة كلامك قاتلة بالنسبة له
- ❖ من السهولة قيادته والتعامل معه

٢- قائد ملهم (ENTJ)

منفتح .. حدسي .. مفكر .. حكم

صفاته:

- ❖ علاقاته عريضة مع الناس... له بصمات ساحرة على من حوله
- ❖ صاحب قدرات هائلة... مبدع عبقرى وملهم
- ❖ قدرته عجيبة على تخيل المستقبل... ثم تنفيذ ما يتخيله على أرض الواقع
- ❖ قوته في تفكيره... فهو منطقي عقلائي، ومنظم
- ❖ تتقد مواهبه كمدير تنفيذي وكقائد ميداني
- ❖ يستمتع بالتحدي إلى أقصى درجة
- ❖ لسان حاله دائماً: كل شيء على ما يرام... كل شيء تحت سيطرتي
- ❖ كل شيء عنده يحتاج إلى إدارة وقيادة إلى أن يحقق الأهداف المرجوة منه
- ❖ صريح جداً... يقول ما يعتقد بصراحة ولا يقصد بذلك الإهانة... لكنه يرى أن هذا هو الحق والعدل
- ❖ حاسم صارم وقوي... لا يؤجل ولا يسوف
- ❖ يقود الجميع، والكل يلهث خلفه لسرعته... قيادي في أي مكان وفي أي نشاط... يطور من حوله ويفهمهم
- ❖ عبقريته في الإدارة... يفهم دقائق الأمور وينظمها
- ❖ لديه مهارة عجيبة... في أي عمل يتطلب التفكير والتحليل المنطقي
- ❖ سريع الوصول للحلول، وحلوله منطقية ومرتبطة
- ❖ الإثارة والتحدي وصنع المستقبل... هي حياته
- ❖ قدرته عجيبة على مخاطبة الجماهير
- ❖ اهتماماته متعددة. يحب أن يضيف معلومة جديدة لخبرته كل يوم وبالتالي فهو دائماً في تطور مستمر
- ❖ يقرأ كثيراً وفي أي موضوع
- ❖ يجلس مع الجميع... الصغير والكبير، الغنى والفقير... ويخرج منهم بالحكمة
- ❖ لديه ميل فطرى للقيادة والتنظيم والنقاط الخلل ومحاولة إصلاحه

❖ يصنع النظريات من خياله ويطبقها في الواقع العملي

❖ هو رجل بأمة كاملة... - وحده -

٣- المبدع (ENTP)

منفتح .. حدسي .. مفكر .. تلقائي

صفاته:

- ❖ علاقته بالناس عريضة... ويستمد طاقته من التفاعل مع الناس
- ❖ مبدع من الطراز الأول... يتكلم في أكثر من موضوع في وقت واحد
- ❖ تلقائي... سريع الكلام. يتكيف مع أي وضع وتفكيره منطقي
- ❖ يجيد عمل أشياء كثيرة ويربط بينها جميعاً بخيط واحد وبسهولة
- ❖ حاذق مبدع، ماهر ولماح... ذكي للغاية، يرتجل ولا يحضر لأي موضوع
- ❖ يستمتع بوجوده مع الآخرين... ويستمتع الآخرون بوجوده بينهم
- ❖ يستمتع بالنقاش المنطقي وقدرته فائقة في الحديث والإقناع
- ❖ واسع الحيلة ولديه حلول كثيرة خصوصاً في المشاكل الجديدة والصعبة
- ❖ يكره الروتين والنظام لأنه يقيد حركته
- ❖ يتحرك من أمر مثير إلى أمر مثير آخر بسرعة وكفاءة
- ❖ لديه الأسباب المنطقية المقنعة لأداء أي عمل يريد
- ❖ يرى العلاقات والارتباطات بين الأشياء - الكليات - ، وينظر للعالم من حوله نظرة عامة... يبحث عن الفرص المتاحة والبدائل الممكنة والاحتمالات المتعددة
- ❖ يتنبأ بالأشياء ولديه رؤية مستقبلية واضحة
- ❖ لديه قدرة كبيرة على أن يفهم كيف يعمل النظام بالتفصيل وبالترتيب خطوة بخطوة... ويفهم أيضاً التداخلات بين الخطوات

❖ يحب المغامرة والتحدي ولديه قدرات إبداعية هائلة

٤- مقدم العناية للآخرين (ES FJ)

منفتح .. حسي .. مشاعري... حكم

صفاته:

- ❖ مشاعره فياضة وقلبه رحيم... يتفاعل مع الناس، شعبي يحس بمعاناة الناس
- ❖ صاحب ضمير حي وله نظرة صائبة... همه أن يساعد الناس في كل مكان
- ❖ يحتاج إلى الانسجام مع من حوله، وإذا وجد في مجموعة لا ينسجم معها فإنه يتضايق ولا يستطيع أن يعبر عن نفسه
- ❖ لا يحب أن يضايق أحداً أبداً، ولديه قدرة عجيبة على صنع هذا الانسجام والتناسق
- ❖ قدرته مذهلة على ربط الناس بعضهم ببعض وصنع الانسجام فيما بينهم
- ❖ دائماً مشغول بعمل الخير للناس ويعمل بشكل أفضل إذا قدره الآخرون وشجعوه
- ❖ حازم صارم، ينظم الأمور وينظم الناس لكي ينجزوا الأهداف في الوقت المحدد
- ❖ صاحب ولاء شديد ووفاء نادر حتى في أحلك الظروف
- ❖ يهتم بكل الأمور الصغيرة والكبيرة
- ❖ يتوقع من الآخرين أن يكونوا مثله
- ❖ يحب الثبات ويكره التغيير... يحب أن يحس بالأمان وثابت على مبادئه دائماً

- ❖ اجتماعي منطلق... أصحابه أكثر... يألف الناس ويألفونه، موجود في المناسبات دائماً... يهتم بأهله القريبين جداً وأيضاً بجيرانه... يقدر ظروف الآخرين
- ❖ لا يطلب أكثر من كلمة تثناء أو شكر من الآخرين على ما قدمه لهم
- ❖ حسن المظهر... أنيق ولبق
- ❖ يتأقلم مع النظام الإداري والروتين
- ❖ يحب التعامل مع الجانب الإنساني... ويبتعد عن الأمور المادية

٥- المنجز للعمل (ESFP)

منفتح..حسي..مشاعري.. تلقائي

صفاته:

- ❖ علاقات عريضة مع الآخرين... تلقائي مرح ويتأقلم مع الناس
- ❖ واقعي بحت يثق بالتجربة ولا يحب التغيير
- ❖ إحساس مرهف... قلبه طيب لين ومرن
- ❖ ودود ومرح... يستمتع بأي شيء في الحياة، واقعي ويتقبل الوضع كما هو
- ❖ يبحث عن الإنجاز في العمل والنتيجة الواقعية
- ❖ لا يحب الخيال ولكن يحب ما يراه بعينه ويحسه بحواسه
- ❖ ماهر في الأوضاع التي تتطلب بديهية
- ❖ يدخل المرح والسرور في نفوس الآخرين... ومجلسه لا يمل أبداً
- ❖ عنده القدرة على أن يرى الجمال في الواقع من حوله
- ❖ خبرته عريضة في الحياة... عملي وواقعي
- ❖ يتذكر الوقائع... ولا يحب النظريات
- ❖ يحب اللعب والتفاني... يحب الرياضة والمرح واللعب... وصاحب نكتة
- ❖ شخص يحب الحياة ويستمتع باللحظة الحالية... مليء بالحيوية
- ❖ يستمتع بأي شيء في الحياة من حوله... ذوقه عالي ويرى الجمال في ما حوله
- ❖ النظام الإداري يضايقه - يكره الروتين - لأنه يحب الحرية ويرفض أن تتحكم القوانين في حياته
- ❖ يستمتع بما يعمله - صاحب مزاج عالي جداً -
- ❖ قليل الفوضى... لأن الفوضى تقلل من المتعة عنده
- ❖ يحب الآخرين... كريم متفائل دافئ المشاعر وعطوف
- ❖ يتعلم بالممارسة العملية... وليس بالقراءة والمحاضرات - يتعلم بيده -
- ❖ واقعي... يرى الحقائق ويراقب الأحداث والأوضاع من حوله
- ❖ يتخذ القرار من خلال قيمه الشخصية ومبادئه هو لا غير
- ❖ رسول السلام بين المتخاصمين
- ❖ لديه مهارة في تحريك الناس للتعامل مع المشاكل بإيجابية

٦- الحارس (ESTJ)

منفتح.. حسي.. مفكر.. محكم

صفاته:

- ❖ قوي منفتح على الآخرين... يتفاعل مع الناس دائماً
- ❖ واقعي لا يحب الخيال... يحب النظرة الواقعية - أرى بعيني لأصدق -
- ❖ مفكر عقلاني... منطقي وجاف المشاعر نسبياً
- ❖ يحلل الواقع ويزنه بصورة منطقية
- ❖ صارم وحازم في قراراته وسريع في اتخاذ القرار... واضح وصريح ولا يهاب شيئاً
- ❖ ينظم الأمور ويدير النشاطات بصورة رائعة... الحارس الأمين
- ❖ بعد ٣ ثوان يقرر هل يكمل معك الحوار أم لا... ولي سمعك عليك أن تقول ما يريد به بسرعة وفي ٣ كلمات
- ❖ مشغول دائماً وعملي جداً... ليس لديه وقت ليضيعه في توافه الأمور
- ❖ يتعامل مع الحقائق المادية ويرفض العواطف ولا يضع فيها وقته
- ❖ لديه ميل فطري للقيادة وهو جدير فعلاً بالقيادة
- ❖ لديها اهتمام قليل بالنظريات والخيال
- ❖ يحب أن يتعلم المهارة التي يحتاجها فعلاً في حياته
- ❖ يبدو أحياناً أنه يسيطر على الناس - ديكتاتوري -
- ❖ مهارة كبيرة في إدارة العمل... ويحسم الأمور بكفاءة
- ❖ يتحرك بسرعة لتطبيق القرارات المتفق عليها ولا يثنيه عن عزمه شيء مهما كان
- ❖ يهتم بالتفاصيل... ولديه قدرة كبيرة على تطبيق ذلك
- ❖ لا يبالي بالمواضيع غير المفيدة ولا يضع فيها وقته
- ❖ مدير جيد... ينظر نظرة منطقية وغير عاطفية... واضح - ليس عنده لف ولا دوران -
- ❖ ينظم الأوضاع من حوله ويرتبها... صاحب حجة حاضرة ومقنع
- ❖ يتوقع من الآخرين أن يكونوا مثله... يتعب جداً إذا كان من حوله مهملين وغير منظمين
- ❖ الناس يرونه جافاً ويحب السيطرة على الآخرين وإجبارهم على أن يكونوا مثله
- ❖ يقدر الكفاءة والتميز... - في تلاميذه -
- ❖ موضوعي للغاية في فهم وحل المشكلات
- ❖ لا يصبر طويلاً على الفوضى والتسيب والإهمال... منطقي يرفض أنصاف الحلول
- ❖ نادراً ما يأخذ الأمور بصفة شخصية... ويقدر الكفاءة فقط دون غيرها
- ❖ يستطيع أن يعمل لوحده... الناس يستمدون قوتهم منه... ولسان حاله: أنا لا أحتاجكم بل أنتم الذين تحتاجون إليّ
- ❖ صاحب ضمير حي... ويمكن الاعتماد عليه لأبعد الحدود
- ❖ يتكلم بطلاقة وواثق جداً من كلامه... عنده قدرة عجيبة على تأكيد وجهة نظره
- ❖ كن قليل الكلام معه... وكن مرتباً ومنظماً في كلامك
- ❖ كن حازماً وصارماً في التعامل مع هذه الشخصية... لأنه سوف يقدر ذلك منك إذا كنت على حق

٧- الفاعل (ESTP)

منفتح .. حسي .. مفكر .. مشاعري

صفاته:

- ❖ علاقاته عريضة مع الناس... يستمد طاقته وحيويته من التعامل مع الآخرين
- ❖ واقعي صاحب تجربة عملية.... ويعيش اللحظة الحالية
- ❖ الخيال ليس له معنى عنده مادام ليس منه فائدة... لسان حاله أرى بعيني وأحس بحواسي -
- ❖ منطقي وعقلاني... مرن متكيف مع الأوضاع الجديدة
- ❖ مرح وثقائي... لا للملل في الحياة وفي العلاقة مع الآخرين
- ❖ لديه مهارة طبيعية في حل المشاكل... ويستمتع بحلها
- ❖ يجمع بين المشاكل... ويربط بينها ويقرأ ما بين السطور... ثم يحلها بشكل منطقي
- ❖ يجمع بين المتناقضات ويوفق بينها بلا تناقض
- ❖ يفضل الإثارة والحركة... مجازف ويستمتع بما هو أت... يفضل الأمور الرياضية والأشياء اليدوية
- ❖ يستطيع أن يرى دقائق الأمور ويلفت للتفاصيل وتثير اهتمامه
- ❖ صاحب نوق فني عالي... يحب الهدوء والصوت الخافت والرائحة الحلوة والمنظر الجميل
- ❖ يبحث عن النتائج ويحب أن يراها
- ❖ لديه قدرة عالية على التحمل والتأقلم مع الواقع كما هو
- ❖ عنده مهارات يدوية... وصاحب حرفة
- ❖ يكره الشرح ويفضل المختصر المفيد، ثم بعد أن يسمع يعطيك اقتراح في كلمتين... يكره الجدل والنقاش
- ❖ لديه لطافة وسماحة ورقه ولذلك يميل للناس للتعامل معه والتقرب إليه... وأيضاً لأنه مرح ويحب اللعب
- ❖ لديه طاقة جبارة وقدرة فائقة على حل المشكلات
- ❖ لا يحب الروتين والقوانين... ولكنه يفضل الحرية
- ❖ لديه قدرة عجيبة على جعل الصعب سهلاً
- ❖ عبقرى ومخترع
- ❖ لديه رغبة قوية في الحياة... ويحب أن يستمتع بالحياة ومباهاجها

٨- الحامي (INFJ)

متحفظ .. حدسي .. مشاعري.. حكم

صفاته:

- ❖ محافظ... يفكر أولاً ثم يتفاعل مع الحدث
- ❖ لا يبدأ الكلام ولكنه يرد عليه... غامض وقليل الكلام... علاقاته محدودة، يميل للهدوء وللجلوس وحيداً
- ❖ صاحب حس راقى... يشعر بالناس ويفضل أن يخدم الآخرين
- ❖ يحمي الناس من الوقوع في الخطأ
- ❖ يحقق النجاح عن طريق الإصرار والثبات على المبدأ... ومبادئه ثابتة وواضحة
- ❖ أفكاره من فهمه وليست تقليداً لأحد... عنده خصوصية في شخصيته - غير مقلد -
- ❖ يحب أن يعمل ما ينبغي عمله... - المفروض أن نعمل كذا -

- ❖ يضع كل جزء من اهتمامه في العمل
- ❖ قوى للغاية وصاحب ضمير حي
- ❖ يحترمه الناس لصلابة مبادئه ولوضوح الرؤية لديه
- ❖ صاحب مهارة في تقييم أي موقف وخصوصاً فيما يتعلق بالناس
- ❖ يستطيع أن يفهم ما في داخل نفسك... وهو متأكد من قدراته هذه
- ❖ يفهم الأشياء المعقدة بكل وضوح... خصوصاً ما يتعلق بالإنفس البشرية
- ❖ مؤمن بمبادئه... ويثق في إيمانه هذا جداً
- ❖ الحدس والإلهام من أهم قدراته
- ❖ عنده قدرة كبيرة على تحفيز الناس في العمل
- ❖ لا يحب التفاصيل... ولكن يفضل الصورة العامة للأمر
- ❖ ولاؤه كبير لأصدقائه ولعمله... والتزامه عميق بمبادئه وعقيدته
- ❖ عنده نظرة مستقبلية... وبصيرته نافذة... خياله خصب
- ❖ القياس والتشبيهات والأمثلة كثيرة في حياته
- ❖ حساس عاطفي... طيب القلب

٩- المثالي (INFP)

متحفظ... حدسي .. مشاعري .. تلقائي

صفاته:

- ❖ غامض ومحافظ... كتوم وهادئ...علاقاته محدودة... ولا يبادر الكلام
- ❖ صاحب الهام وخيال... عمق في التفكير الإبداعي ولكن في داخل نفسه
- ❖ صاحب قلب رقيق لأبعد الحدود وهذه هي مشكلته مع الآخرين... لأنهم دائماً ما يقللون من قدراته ويطنونونه ضعيفاً...
- ❖ ولكنه ليس ضعيفاً، بل يفضل ألا يضايق أحداً... قوى جداً ولكن داخل نفسه
- ❖ يفهم الناس... ويفهم تعقيدات النفس البشرية جيداً
- ❖ لديه قدرة عالية جداً على المرونة والتكيف
- ❖ مثالي في رؤيته وتصرفاته وحياته... لا يضايق أحداً ولا يتقاتل مع أحد
- ❖ يراقب الأوضاع من حوله في هدوء
- ❖ صاحب ولاء ووفاء عالي جداً... دافئ المشاعر... وذو قلب رحيم
- ❖ يحب الناس في داخله ويحمل في داخله مبادئ وقيم عالية، والناس لا يحملون مثل هذه المحبة... وهذه المبادئ توقعه في صراع مع نفسه ومع الناس لأنهم يتصرفون عكس ما يتوقع
- ❖ متكيف مرن... هادئ ولكنه فضولي جداً... سريع في الوصول إلى الاحتمالات
- ❖ لا يميل إلى القيادة بل إلى الإتياع... يفضل أن يكون مع الجماعة - في رأيه -
- ❖ عميق التفكير داخل نفسه... وشديد التركيز فيما يفكر فيه
- ❖ يلاحظ الفروق الدقيقة بين كلام الناس وأفعالهم... ويقيم الناس تقييماً صائباً ودقيقاً
- ❖ يتحمل أكثر من طاقته... ويتكيف مع كل الضغوط
- ❖ يميل إلى الشعر والأدب... وعلوم الإنسان... والنفس البشرية
- ❖ لديه طاقة جبارة للتركيز في العمل... ولكن داخل نفسه - يعمل بصفة مستمرة -
- ❖ محافظ... لا يتحدث كثيراً عن خصوصياته وأموره الشخصية

❖ يقدر وبشدة العلاقات مع الناس... ولا يحب العلاقات السطحية

❖ يحب تبادل المنفعة - ساعدني وأساعدك -

❖ ١٠-العالم (INTJ)

متحفظ .. حدسي .. مفكر .. حكم

صفاته:

❖ محافظ، علاقاته قليلة... يستمع أكثر مما يتكلم ولا يبادر بالكلام

❖ صاحب رؤية إبداعية... يثق بالإلهام .. يرى المستقبل ولديه نظرة بعيدة المدى

❖ يقدر المنطق والعقلانية... يفهم الارتباطات بين الأمور والعلاقات بينها

❖ يقدر وبشدة المهارة والإتقان، والإبداع والمكانة الاجتماعية... ويكره الإهمال والتسيب

❖ أفكاره وآراؤه تتبع من داخله ولا يقلد أحداً... يتميز بالاستقلالية عن الآخرين

❖ أفكاره دائماً متطورة ويحب الحديث عنها

❖ لديه قوة في تنظيم العمل... في دقة عجيبة

❖ ناقد بطبعه... يرى الخلل ويسعى لإصلاحه

❖ لديه عزيمة قوية... ولديه مستوى عال من الكفاءة والإتقان

❖ يجد من يفاهم معه قليلون

❖ رؤيته جلية للاحتتمالات المستقبلية... وهو ناجح في إنزالها على أرض الواقع وتنفيذها بصورة دقيقة

❖ يستمتع بالتحديات الفكرية المعقدة والمتشابكة لأنه يستطيع استخدام قدرته على التفكير والإبداع

❖ يضع تصوراً كاملاً للخطة المستقبلية... صاحب مهارة عالية في التخطيط بعيد المدى

❖ يقدر المعرفة والعلم في نفسه وعند الناس

❖ يتوقع من الآخرين الكفاءة... ويتضابق من التسيب والإهمال

❖ يكره الغموض ويحب الوضوح

❖ يثق في نظريته للأمور وحكمه عليها

❖ قدرته عالية على اتخاذ القرارات الصعبة

❖ يقيم ويدرس كل شيء بعين ناقدة لإصلاح الخلل

❖ هادئ الوجه والمعاني... وكذلك هو في تفاعله مع الأمور

❖ حازم حاسم... وواثق من نفسه

❖ يميل إلى أن يسمع ولا يبدأ الكلام... يفكر بعمق داخل نفسه

❖ واضح المعالم في حياته... خط سيره واضح

❖ عقلاني ومحايدين في نقده من أجل إصلاح الخطأ... إيجابي

❖ يكره الروتين والنظام البيروقراطي... لأن ذلك يقيد قدراته الإبداعية ولا يستطيع أن يعبر عن نفسه

❖ ١١-المفكر (INTP)

متحفظ .. حدسي .. مفكر .. تلقائي

صفاته:

❖ عبقرى من الطراز الأول... وحلال المشاكل بطريقة عبقرية إلى أبعد الحدود

❖ من أفضل الناس في التخطيط الاستراتيجي

❖ محافظ بطبعه قليل الأصدقاء... من أهم أمور حياته الاستقلالية... ولا يحب التدخل في أموره الخاصة

- ❖ صاحب خيال وإبداع ورؤية مستقبلية
- ❖ النقطة الأساسية فيه... أنه مفكر من الطراز الأول
- ❖ هادئ في حياته... قليل الكلام عن أسراره الشخصية
- ❖ متعته ملاحقة النظريات العلمية... وتحليلها والتفكير فيها
- ❖ يحل المشاكل عن طريق المنطق والعقلانية والتحليل العلمي المنهجي
- ❖ يهتم بالأفكار وليس التعامل مع الناس... لا يحب المنتديات والمجتمعات المفتوحة
- ❖ واضح مع نفسه... ويعرف ما يريد جيداً
- ❖ غير غامض... واضح الملامح في حياته
- ❖ يعشق الإتقان والكفاءة... ويكره الإهمال والتسيب
- ❖ يتوقع من الناس أن يكونوا مثله
- ❖ ناقد لكل شيء تقريباً، ويبحث عن إصلاح الأخطاء... مستقل بذاته، ولا يعتمد على أحد - يعيش لوحده - فضولي ويهتم بالجديد دائماً
- ❖ يتفاعل مع الأحداث ويتفجر حيوية ونشاطاً
- ❖ لديه رؤية منطقية قوية... بحيث يصل إلى لب الموضوع وأساس المشكلة
- ❖ قدرته فائقة على حل المشكلات الصعبة بصورة عبقرية ومحايدة ومختصرة... بطريقة منهجية وعقلانية
- ❖ يسأل أسئلة قوية وصعبة... لأنه يتحدى نفسه قبل أن يتحدأك
- ❖ نقاشاته فكرية من الطراز الأول... سريع البديهة وحاضر الفكرة
- ❖ لديه ميل طبيعي لبناء نظام منطقي وعقلاني لتفسير الأحداث
- ❖ يكره بشدة الروتين... ويحس أنه في سجن
- ❖ يفضل قول الحقيقة... ويكره اللف والدوران
- ❖ يفضل عدم السيطرة على الآخرين... وعدم فرض وجهة نظره عليهم
- ❖ هادئ محافظ قليل الكلام... إلا في المواضيع التي تخصه ويهتم بها
- ❖ يرفض أن يتدخل أحد في أموره الشخصية بدون إذنه... يضع حدوداً لتعامله مع الآخرين

١٢- المربى (ISFJ)

متحفظ .. حسي .. مشاعري .. حكم

صفاته:

- ❖ لا يمكن الاستغناء عنه... لا في البيت ولا في العمل ولا في أي مكان
- ❖ كلمتي عهدتي وأهم من أي قانون... والكرم عنده أسطوري
- ❖ خدمة الآخرين قبل المصلحة الشخصية... إحساسه بالمسؤولية فطري من داخله
- ❖ محافظ قليل الكلام، عميق الفكرة داخل نفسه... عملي مرتب ويحب التفاصيل
- ❖ أهم مميزاته أنه واقعي... يعيش الواقع بحواسه ولا يحب الخيال
- ❖ حازم صارم وصاحب قرار... يميل أن يكون في موقع القيادة
- ❖ ودود عطوف وصاحب ولاء... ضميره حي بصورة فطرية
- ❖ إذا قال نفذ ما قال مهما كان... يمكن الاعتماد عليه إلى أقصى درجة

- ❖ يعمل بلا كلل ولا ملل، يتحمل الألم والضغط... يقدر مشاكل الآخرين وأحاسيسهم
- ❖ يهتم بالجميع... صغيرهم وكبيرهم، غنيهم و فقيرهم... بمشاعرهم وتفاصيل حياتهم
- ❖ عنصر ثبات في أي مكان يوجد فيه... لا يتغير ولا يتلون، واضح ومستقيم
- ❖ لا يهتم بالأمر العلمية الفنية... يهتم بالتفاصيل الدقيقة المادية والإنسانية مثل نبرة الصوت وتعبير الوجه وحركة الجسم
- ❖ يحب الدين والأصول والثبات في الأمور... يحب المبادئ والقيم بشكل كبير
- ❖ عنده خزينة كبيرة من المعلومات والخبرات العريضة
- ❖ متواضع هادئ الطباع... صلب من الداخل وقوي
- ❖ ملتزم بواجباته خصوصاً في الدين والتقاليد... وبطريقة علمية ودقيقة ومفصلة
- ❖ يحب أن يتعلم وأن يعلم
- ❖ لديه آراء واعتقادات قوية... لأنها مبنية على أساس متين من المبادئ والقيم الثابتة والصلبة
- ❖ لديه وفرة من الخبرات... ولكن في داخل نفسه وسوف تعرفها فقط إذا سألته
- ❖ يحترم نظام العمل المتعارف عليه - الرئيس رئيس، والمرؤوس مرؤوس - ... لأن هذا هو المنطق في رأيه
- ❖ يحترم النظام الإداري... ويحترم القيادات
- ❖ يفضل الثبات ولا يحب التغيير. إلا إذا كان من وراءه فائدة له وللآخرين، أو إذا كان التغيير أكثر كفاءة من النظام

السابق

- ❖ يتعامل مع الناس من كل فئاتهم... وبرغم ذلك فهو لا يصدق أي كلام يقال له
- ❖ قوته في أن يعرف... هل الذي أمامه صادق أم كاذب... وفي ثوان، وقد لا يظهر ذلك لك ولكنه يعرف - لا يخدعه أحد ويعرف أعماق الناس

١٣-الفنان (ISFP)

متحفظ ..حسي .. مشاعري .. تلقائي

صفاته:

- ❖ محافظ يعيش في عالمه الداخلي... يفضل التركيز والهدوء والسكينة
- ❖ لا يبادر بالكلام ويستمتع أكثر مما يتكلم
- ❖ يفضل التفاصيل... ويحب أن يلمس الأشياء بيديه
- ❖ صاحب قلب رقيق المشاعر إلى أبعد حد... مرهف الحس خجول بطبعه... يجلس صامتاً في زاوية لوحده
- ❖ الآخرين يقللون من شأنه ويستخفون به ولا يعرفون مواهبه... يعتقدون أنه ضعيف وهذا غير صحيح
- ❖ يتكيف مع الواقع... مرن تلقائي وعفوي
- ❖ لا يحب السيطرة على الناس... لا يحب أن يكون في موقع القيادة، ولا أن يكون مع القائد
- ❖ يرى الجمال في الواقع... ويدركه بحواسه في كل شيء حوله
- ❖ لا يفتعل مشكلة مع أحد... يتنازل عن حقه من أجل أن يتجنب الخلاف مع الآخرين
- ❖ لطيف المعشر وطيب القلب... متواضع جداً رغم قدراته العالية ويرضى بالقليل
- ❖ عنده ولاء عظيم... تابع مخلص ووفي
- ❖ ينجز الأعمال بهدوء... وتروي وعدم استعجال
- ❖ يستمتع باللحظة الحالية التي يعيشها... ولا يفضل أن يستنزف طاقته... حسي وواقعي
- ❖ يستمتع بالاسترخاء... ويحب الهدوء... قليل الحركة والنشاط
- ❖ دمه خفيف ومرح... ولكن في هدوء

- ❖ يحب أن يسمع كلمة طيبة من الآخرين... يفهم الناس ويشعر بهم
- ❖ إحساس عميق بالالتزام بواجباته تجاه الآخرين
- ❖ حس عميق بالمبادئ والقيم... عفيف أمين... لا يسأل شيئاً من أحد
- ❖ يفضل أن يضيفي السعادة على الآخرين في العمل... ولكن في هدوء
- ❖ يكره الروتين... فهو قاتل بالنسبة له
- ❖ يمكن الثقة فيه لأنه لا يخون أبداً
- ❖ مراقب للأوضاع وللواقع من حوله... خصوصاً فيما يتعلق بمصلحة الناس
- ❖ عملي ولا يحب الخيال... يركز على الحقائق الملموسة
- ❖ لديه ميل فطري نحو المشاعر... ميل طبيعي لرؤية الجمال في الطبيعة من حوله
- ❖ ذو قدرة كبيرة على الاحتمال

١٤- المؤدى للواجب (ISTJ)

متحفظ .. حسي .. مفكر .. حكم

صفاته:

- ❖ يظلمه الكثير... لأنهم لا يعرفونه حق المعرفة ويعتقدون أنه معقد
- ❖ محافظ كتوم وهادئ... يستمع أكثر مما يتكلم، ولا يبادر بالكلام... وعموماً كلامه قليل جداً
- ❖ واقعي حسي... يرى الواقع بحواسه ويعيش اللحظة الحالية
- ❖ يفضل تفاصيل التفاصيل... والإتقان هام عنده... يتعامل مع الأرقام والحقائق بسهولة
- ❖ عادل منصف، محايد صارم... حاسم وجاد جداً... المرح في حياته قليل جداً
- ❖ حياته منظمة إلى أبعد حد... هادئ يركز بشدة وبدقة في عمله
- ❖ يقصد ما يقول، ويقول ما يقصد... واضح إلى أبعد الحدود
- ❖ أي مؤسسة تعتمد أساساً على هذا الإنسان... لأنه صارم في تطبيق خطة العمل مهما كانت، ولأنه ثابت قوي للغاية
- ❖ عنده كلمة شرف، فإذا قال يلتزم بكلامه مهما حدث
- ❖ يفضل أن ينظم الأمور من حوله
- ❖ أهل للمسئولية... من الطراز الأول
- ❖ قوته في التزامه بمبادئه، وإحساسه بمسئوليته... ولاؤه صلب لا يتزعزع
- ❖ مخلص جداً يقوم بالمهام الموكلة إليه على أكمل وجه... وبطاقة مستمرة وبلا كلل
- ❖ يستطيع مواجهة المعترضين بكل قوة وصلابة... ولا يهاب أحداً
- ❖ يفضل أن يعمل لوحده... ولكن أيضاً يعمل ضمن فريق عمل
- ❖ يقيم الناس على نتائج أعمالهم... وليس على مكانتهم وأشخاصهم
- ❖ واقعي... عملي... ومنظم للغاية
- ❖ عاقل جداً ومتزن... مستقل في رأيه ولا يقلد الآخرين
- ❖ لا يميل للمرح... ويلتزم بالأصول والنظام والترتيب والقانون... يلتزم بالمواعيد
- ❖ قوته في صلابته... وهذا ما يكرهه الناس فيه
- ❖ متين متماسك... ولا تشبه المشاكل

١٥- صاحب المهارات اليدوية (ISTP)

متحفظ .. حسي .. مفكر .. تلقائي

صفاته

- ❖ هادئ جداً ومحافظ، لا يبادر بالكلام... عميق التفكير داخل نفسه
- ❖ يتناقش بأقل جهد وأقل عدد من الكلمات
- ❖ يراقب الواقع... يعيش اللحظة
- ❖ لديه قدرة فائقة على التفكير... مرن وتلقائي... متكيف مع الأحداث
- ❖ يشاهد الأحداث من حوله بكل برود... لكنه يقرأ ما بين السطور
- ❖ لا يتكلم عن نفسه... غامض وصارم
- ❖ عقله يعمل كالمبيوتر في الدقة والاستمرارية
- ❖ محايد وموضوعي... منصف عادل، عقلاني ومنهجي
- ❖ أحياناً يكون مرح بشكل غير متوقع
- ❖ ممتاز في استنباط أصل المشكلة وتحليلها بشكل منهجي... ثم يعطيك خطة منظمة لحل المشكلة
- ❖ يهتم بالسبب والنتيجة... يهتم بالأمور المادية والمهارات اليدوية
- ❖ لديه مهارات فائقة في مراقبة الأحداث من حوله
- ❖ قدرة كبيرة على التحرك لحل المشكلة بمنتهى الكفاءة... ولكن بأقل جهد ممكن
- ❖ لا يحب النظريات ولا الخيال فهو عملي لأبعد الحدود... يكره الروتين والنظام الذي يقيد الحركة
- ❖ يستمتع بالتحدي خصوصاً المشاكل المعقدة والكبيرة... ويستمتع أيضاً بحلها
- ❖ تغلب عليه المصلحة الذاتية الشخصية... بدون أنانية ولكن بعقلانية
- ❖ يتحمل الظروف... ويتعامل مع أنماط مختلفة من البشر... ويؤمن بالمساواة بين الناس
- ❖ يغضب من الناس عندما يضيعون وقته... ويكون شديداً صارماً معهم
- ❖ يعشق الاستقلالية في حياته... ولا يحب أن يتطفل عليه أحد
- ❖ يقرر حياته بنفسه... قراره ملكه فقط
- ❖ كثير النقد بطبعه... نقده موضوعي وليس شخصي - لا يتأثر بالأشخاص
- ❖ قوته في عقله... نبيه ذكي... لمام ولا يخدعه أحد
- ❖ مفتاح شخصيته في أن تسأله بصورة منطقية عقلانية
- ❖ كلامه عقلاني... جاف محايد، ولكن لا يقصد أن يجرح أحداً
- ❖ يثق في التجربة... أصحابه قليلون..

ملحق (١٧-٣)

بطاقة مشاهدة مقطع " أن الآن ليصبح الحلم حقيقة"

بطاقة مشاهدة مقطع

- كيف كان شعورك وأنت تشاهدين وتستمعين المقطع:

.....
.....

- ما الأفكار التي راودتك خلال مشاهدة المقطع:

.....
.....

ملحق (١٧-٤)

شرائح بور بوينت "دافعية الإنجاز"



برنامج تنمية دافعية الإنجاز

تقديم المرشدة : إنعام بنت محمد المقيمة

Camtasia Studio

دافعية الإنجاز

- حيث يعرف منظومة دافعية الإنجاز بأنها نظام شملي من العلاقات المعرفية والانفعالية المعقدة أو المترابطة بالشخص من أجل بلوغ مستوى الاعتراف والتفوق.



الخصائص المميزة للأفراد ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة

- الثقة في النفس والإعتماد على الذات.
- الإهتمام بالتفوق من أجل التفوق ذاته وليس من أجل المكافأة أو الثواب التي تترافق عليه.
- مقاومة الضغوط الاجتماعية التي يتعرضون لها.
- التخطيط للمسلك بحرص و الإهتمام بوضع الدائل وبراسمها.
- الشعور بسرعة مرور وانتهاء الوقت قبل ان يتجاوزوا مآلتهم.
- معارضة التعريف على نتائج أعمالهم بشكل صاغر معتقد.
- التمسك في الأفكار وتكرارها وتطبيقها بشكل جيد.



ابعاد الإنجاز

- **عامل الطموح**: بأنه المستوى الذي يرغب الفرد في بلوغه أو يشعر أنه قادر على بلوغه ، وهو يسعى لتحقيق أهدافه في الحياة وإنجاز أعماله اليومية .
- **عامل المقارنة** : - بأنها القدرة على استمرارية الطاقة - ووصفت بفعل موجه لتحقيق هدف



مشاهدة



ألا تأملوا عليهم فاشفقوا من الضعفين



بطاقة مشاهدة مقطع "قالوا عنهم فاشلين فأصبحوا منجزين"

بطاقة مشاهدة مقطع

▪ كيف كان شعورك وأنت تشاهدين وتستمعين المقطع:

.....
.....

▪ ما الأفكار التي راودتك خلال مشاهدة المقطع:

.....
.....

ملحق (١٧-٦)

بطاقات الكلمات المضيفة

نموذجا	لا	تعتبر	نفسك	للكمال
--------	----	-------	------	--------

.....

الى	الآخرين	ان	استمع	ذلك	على	نقد	بنفسك	يؤثر	دون
-----	---------	----	-------	-----	-----	-----	-------	------	-----

.....

صورتك	إيجابية	لذاتية	عزز	بآراء
-------	---------	--------	-----	-------

.....

التوازن	العمل	حافظ	بين	و المرح	على
---------	-------	------	-----	---------	-----

.....

هناك	عندها	تلك	ليس	اقتنعنا	حدود	التي	سوى	بوجودها	يقف
------	-------	-----	-----	---------	------	------	-----	---------	-----

.....

هو	استغلال	من	في	ضيعة	الناجح	غيره	الوقت	أحسن	حين
----	---------	----	----	------	--------	------	-------	------	-----

.....

من حمال إلى حاكم الأندلس قصة "الحاكم الحاجب المنصور" (التلمساني، ١٩٩٨)

كان هناك حمالي يحمل أمتعة الناس من السوق إلى بيوتهم بواسطة حمار له وكان كل يوم على تلك الحالة يعمل في حمل أمتعة الناس وفي إحدى الأيام وبعد تعب الدوام سأل صاحبنا أصحابه ماذا يتمنى كل واحد منكم ان يكون في المستقبل؟

لم يجبه احد منهم والسبب أنهم كانوا متعبين ولم يكن عندهم الاستعداد على الإجابة عن السؤال فقال لهم : أما أنا فأتمنى أن أكون حاكم للأندلس .. فأجابوه باستغراب .. حاكم للأندلس !!
فقال: نعم

فقال لصاحبه الذي عن يمينه: ماذا تتمنى أن أصنع لك لو أصبحت أنا حاكم للأندلس؟
قال :إذا أصبحت أنت حاكم للأندلس أريدك أن تضعني على ظهر حماري وتجعل ظهري للخلف وتجعل جنودك يضربونني بالعصي ويقولون هذا الكذاب هذا الكذاب!
فقال صاحبنا الحمالي :حسنا

وسأل صاحبه الذي عن يساره :ماذا تتمنى أنت؟ قال: أنا أتمنى إذا أصبحت أنت حاكم للأندلس أن تعطيني قصراً كبير وحصاناً أبيضاً وجواري حسان وبدأ صاحبنا يعدد أمانيه.
وتمر الأيام ويبدأ صاحبنا بوضع يده على الخطوة الصحيحة عندما التحق بالجيش وأصبح القائد.. لن أطيل في هذا الجانب الذي يهمني أن صاحبنا استطاع أن يحقق حلمه ويحكم الأندلس بل هو الحاكم الذي توسعت فيه أرض الأندلس إلى أكبر سعه وحققت على يديه الفتوحات ووسعت المساجد إنه الحاكم الحاجب المنصور وبعد مرور الأيام والسنين أمر الحاجب المنصور وزيره أن يبحث عن أصحابه فوجدهم في السوق كل منهم يعمل في نقل الأمتعة بحماره كما كان

فلما حضروا للحاجب المنصور قال لصاحبه الأول الذي كان عن يمينه: ماذا كنت تتمنى في أيامنا الغابرة؟! فقال أنا .. أنا انما كانت أحاديث ولت وانتهت !! فقال :لا لم تنتهي فقال :هو ذاك فقال لوزيره :اجعله على حماره وفعل به كما أراد

وقال لصاحبه الثاني: ماذا تمنيت؟ فقال: الجواري الحسان وأن تعطيني قصراً وسط بستاناً وحصاناً أبيضاً فقال: لوزيره أعطوه ما أراد

فسأل الوزير الحاكم الحاجب المنصور: كأنك قسيت على صاحبك الأول بقدر ما عطفت وأكرمت الثاني؟!
فقال ليعلم أن الله على كل شيء قدير

ملحق (٨-١٧)

بطاقة صور (اختبار اسقاطي)



ملحق (٩-١٧)

لعبة المتاهة



ملحق (١٧-١٠)
نافذة جوهاري لكشف الذات (عياصرة، ٢٠٠٧)

	غير معروفة للذات	معروفة للذات
	(٢) المنطقة (العمياء)	(١) المنطقة (العامة)
معروفة للآخرين	-١	-١
	-٢	-٢
	(٤) المنطقة (المجهولة)	(٣) المنطقة (الخاصة)
غير معروفة للآخرين	-١	-١
	-٢	-٢

ملحق (١٧-١١)

مقياس تقرير ذاتي "أنت مشهورة" (من تصميم الباحثة)

- ماهي نقاط القوة والضعف التي تمتلكها؟
- هل تكرهين نفسك، لماذا؟
- هل تشعرين انك إنسانة محبوبة؟
- ما الشيء الذي يغضبك في العمل؟
- ما الإنجاز الذي تود تحقيقه عندما تكبرين والذي ستكون فخورة به إذا ما انجزته؟
- متى تشعرين بالغضب والتوتر؟
- من هم الذين تحبهم؟
- ما هو أهم قرار اتخذته في حياتك؟
- ما هي هواياتك؟
- ما هي أحلامك؟
- ما هي السعادة برأيك؟
- ما شعورك الآن في العمل؟
- ما هي توقعاتك للمستقبل؟
- ما الحدث الذي مر عليك في العمل وشعرت به بعجز وقلة كفاءة؟
- من هو قوتك في الحياة؟ كيف يمكن ان تصبحي مثله؟
- ما هو الشيء الذي تتمنى تغييره في ماضيك؟

ملحق (١٧-١٢)

عرض "دحض الأفكار اللاعقلانية" (من تصميم الباحثة)

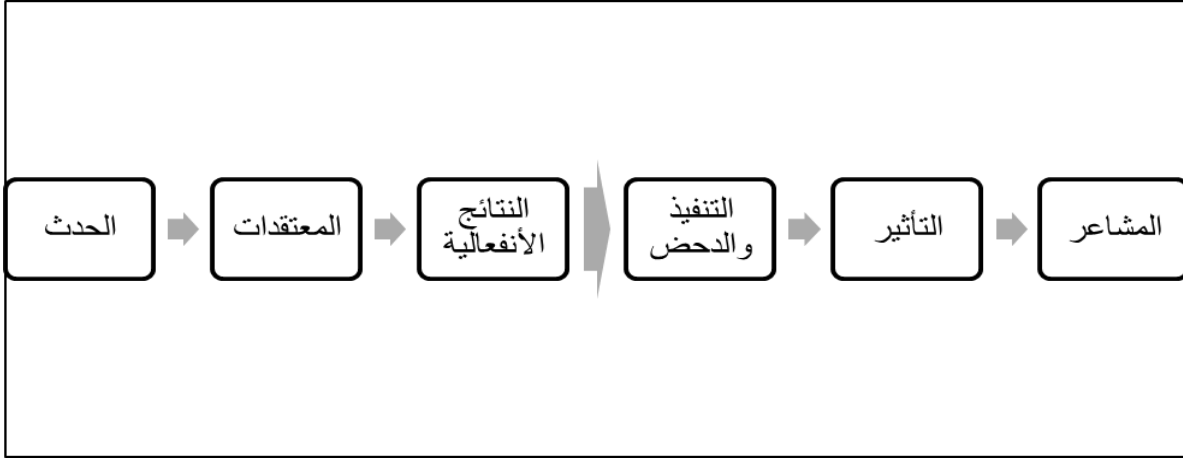


تدريب : أدحض الأفكار اللاعقلانية...

- ظروف العمل مفيدة لسعادتي وتسبب لي التعاسة.
- من المصيبة أن لا تكون الأمور كما أريد في العمل.
- بعض الزملاء غير مباشرين في العمل لذا يجب عقابهم .
- يجب أن أكون منجزة في جميع الأعمال لأكون ذا قيمة بين الناس.
- أفضل تجنب المشاكل في العمل وذلك أحسن من مواجهتها.
- لابد أن أكون محبوبة من قبل الجميع.

ملحق (١٧-١٣)

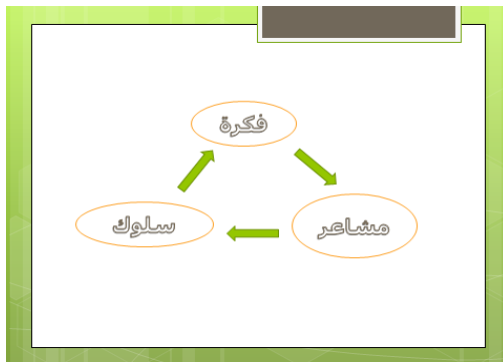
الخطوات العامة لعملية العلاج العقلاني الانفعالي لأليس (أبو أسعد، ٢٠١١)



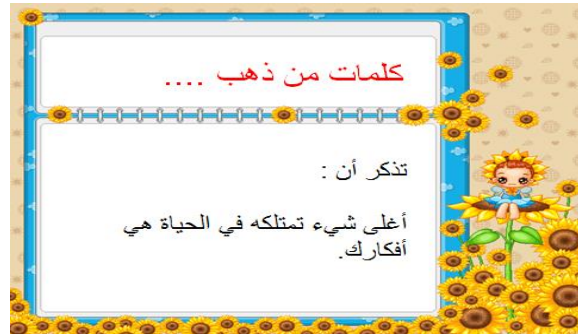
ملحق (١٧-١٤)

عرض "دحض الأفكار الأ عقلانية" (من تصميم الباحثة)

أفكار....



- | غير منطقية | منطقية |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• يجب احترام وجهات نظر الآخرين خصوصاً إذا كانوا في مركز سلطة، احتفظ بأرائك المختلفة لنفسك انظر فقط وتعلم.• يجب أن تكون مرناً ومتقلماً للآخرين أسبابهم الخاصة في التصرف، أنه من سوء الأدب استجوابهم.• من الميحب ارتكاب الأخطاء، يجب أن تتصرف بشكل مناسب على الدوام وفي كل مناسبة.• يجب أن لا تقاطع الآخرين، طرحة لأسئلة يثبت مدى خيالك. | <ul style="list-style-type: none">• لك الحق في أن تكون لديك آرائك ومعتقداتك الخاصة.• لك الحق أن تخرج على معاملة غير منطقية أو أي نقد.• لك الحق أن ترتكب الأخطاء.• لك الحق في المقاطعة بنظام، وأن تسأل من أجل التوضيح. |



بطاقة تعريفية بمهارة وقف الأفكار السلبية واستبدالها (الدحادحة، ٢٠١٢)

تدريب وقف الأفكار السلبية:

يستخدم هذا الأسلوب عندما تراود الإنسان افكار لا يستطيع السيطرة عليها، فهي تساعد الفرد التغلب على مصاعب الحياة اليومية من خلال وقف تلك الأفكار ويمكن ممارسة التمرين بشكا واعي خلال ساعات اليوم ولمدة ثلاث ايام، وخطوات التمرين كالتالي:

١. (تهيأ نفسي) بوضع قائمة من الأفكار غير العقلانية التي تثير الموقف الضاغط فيك، والتي أصبحت عادة ومن الصعب إيقافها، ودونها على ورقة. ثم أسألي نفسك هل هذه الفكرة سلبية أم لا؟ وهل تؤثر الفكرة على قدرتك في التركيز، بحيث يتولد عنها أفكار أخرى سلبية واسترسال في التخيلات السلبية أيضا أم لا؟ وهل تسبب لك هذه الفكرة عدم الراحة بحيث تغرقك في المشاعر السلبية التي إذا استمرت تترك آثار سلبية في الجوانب الجسدية والاجتماعية أو الأسرية أو المادية؟ ثم تسألي إذا تركت هذه الفكرة هل ستكونين أكثر راحة وسعادة واطمئنان أم لا؟ فإذا أجبت بنعم فإن استراتيجية وقف الأفكار ستكون أكثر فاعلية ومناسبة لك.
٢. أغلقي عينيك ثم تخيلي موقف وما يثير من فكرة سلبية مثيرة للتوتر والاضطراب كما يحدث في الواقع، على أن تدعي المنبه يرن بعد ثلاث أو دقيقتين، ثم أصرخ....توقفي...أستغفر الله.
٣. كرري الخطوة الثانية بصوت حاد مسموع ثم تدرجي في خفض الصوت إلى أن يصبح الصوت عبارة عن حدث ذاتي داخلي في نفسك. كرري العملية في اليوم ثلاث مرات أو حسب المستطاع حتى يتبرمج الذهن على وقف للأفكار السلبية اليا بحيث تتبادر كلمة قفي، استغفر الله كلما حاولت غزوك الأفكار السلبية.
٤. استبدلي الفكرة السلبية بفكرة حيادية طبيعية وغير وسواسية، طوري الجمل الإيجابية المؤكدة لذات، واستشعري حياتك وهي بعيدة عن الأفكار السلبية وأنت تتعمين بسكينة والاطمئنان.

الافتراضات التقليدية والحقوق المشروعة (الدحادحة، ٢٠١٠)

افتراضات تقليدية خاطئة	حقوق مشروعة
من الأنانية أن تضع حاجاتك قبل حاجات الآخرين.	لك الحق أحياناً في وضع نفسك أولاً.
من المعيب ارتكاب الأخطاء، يجب أن تتصرّف بشكل مناسب على الدوام وفي كل مناسبة.	لك الحق أن ترتكب الأخطاء غير المقصودة.
إذا لم تستطع إقناع الآخرين بمشاعرك أو أن مشاعرك معقولة فإن هذه المشاعر خاطئة بالضرورة أو قد تؤدي بك إلى الجنون.	لك الحق في أن تكون الحكم الأول والأخير على مشاعرك وأن تقبلها كحق مشروع.
يجب احترام وجهات نظر الآخرين خصوصاً إذا كانوا في مركز سلطة، احتفظ بآرائك المختلفة لنفسك انظر فقط وتعلم.	لك الحق في أن تكون لديك آراؤك ومعتقداتك الخاصة.
يتوجب عليك دائماً أن تكون منطقيّاً وثابتاً.	لك الحق في تغيير آراءك، وأن تقرّر مسار عمل آخر لحل مشكلة ما.
يجب أن تكون مرناً ومناظلاً، للآخرين أسبابهم الخاصة في التصرف، أنه من سوء الأدب استجوابهم.	لك الحق أن تحتج على معاملة غير منطقيّة أو أي نقد.
يجب أن لا تقاطع الآخرين، طرحك للأسئلة يُثبت مدى غبائك.	لك الحق في المقاطعة بنظام، وأن تسأل من أجل التوضيح.
يمكن للأشياء أن تصبح أسوأ في النقاش.	لك الحق في التفاوض من أجل التغيير أو التعديل.
يجب أن لا تأخذ وقت الآخرين القيم من أجل مشاكلك.	لك الحق في طلب المساعدة أو الدعم العاطفي.

ملحق (١٧-١٧)

عرض شرائح "ضغوط العمل" (من تصميم الباحثة)



أدارة ضغوط العمل

تقديم المرشدة النفسية : إنعام بنت محمد المقيمية

ملحق (١٧-١٩)

أختيار اسقاطي "ضغوط العمل" (من تصميم الباحثة)



ملحق (١٧-١٧)

تابع عرض شرائح "ضغوط العمل" (من تصميم الباحثة)

تعريف ضغوط العمل



يعرف بأنه :

هو تفاعل بين الدوافع والمنبهات الموجودة في البيئة الخارجية، وبين الاستجابة الفردية لها بأشكال تحددها معالم الطباع والشخصية.

اعلم

إن الظروف ليست هي التي تمنحنا السعادة أو تسلبنا إياها ، وإنما كيفية استجابتنا لهذه الظروف هي التي تقرر مصيرنا .

مصادر ضغوط العمل



يطلب من كل مجموعة تحديد مصادر الضغوط وكيفية التغلب عليها	
مصدر الضغوط	كيفية التغلب عليه

عرض لبعض الأساليب العلاج الضغوط

أولا : تنمية القدرة على حل المشكلات.





تدريب...

- أن العمل المتكرر والروتين والملل يسبب ضغط كتلك التي يسببها عبئ العمل الزائد ، كما قد يسبب مشكلات جسمية وذهنية وعدم الكفاءة والنزاع وكثرة الغياب .
- أستخدم مهارة حل المشكلات في التخلص من هذه المشكلة.

تابع علاج الضغوط

ثانيا: التدريب على الاسترخاء

- يؤدي إلى وقف حالة التفكير المزعجة، وخفض مستوى الضغط.
- يؤدي إلى ضبط النفس.
- يؤدي إلى القدرة على التحكم في التغيرات الجسمية.

ملحق (١٧-١٨)

مقياس الضغط النفسي في مجال العمل (الفرماوي، ٢٠٠٩)

- ١- افترض أن صديقين لك أخذًا يناقشان أمورك ، فأى من القضايا الآتية تعتقد أنهما سوف يتناولانها:
 - أنك أكثر تماسكا وصلابة وليس من السهل إزعاجك.
 - أنك عظيم ولكن التعامل معك يتطلب الحذر.
 - هناك شيء ما خطأ في حياتك.
 - أنك متقلب المزاج وليس من السهل التنبؤ بسلوكك.
 - أنك على العموم أفضل من غيرك.
- ٢- أي من الحالات الآتية يمكن أن تنطبق عليك؟
 - تشعر أنك نادرا ما تفعل شيء على نحو صحيح.
 - تشعر بأنك مطارد وتقع في مكيدة من وقت لآخر.
 - تعاني من عسر هضم.
 - تعاني من صعوبة واضطراب في النوم.
 - تتنابك حالات دوام أو رجفة أحيانا.
 - تعرق بدون جهد أو ارتفاع في درجة حرارة الجو.
 - تشعر بالخوف في الأماكن المزدحمة أو المغلقة.
 - تشعر بالإرهاق ونقص في طاقتك الحيوية.
 - دائما تشعر باليأس وتردد ما الفائدة..؟.
 - تشعر بالغثيان بدون سبب جسمي واضح.
 - من السهل استئثارك بقوة في مواقف بسيطة سطحية.
 - ليس لديك المقدرة على الاسترخاء ليلا.
 - متعود على السير بانتظام ليلا أو باكرا في الصباح.
 - من الصعب أن تتخذ قرار محدد.
 - تفكر باستمرار في الأحداث اليومية.
 - دائما ما تشعر بوجودك وكيونتك.
 - توجه إليك إشارات من الصعب مواجهتها.
 - تعاني من ضعف الحماس حتى للأعمال التي تحبها.
 - تتجنب الخبرات الجديدة وترفض التعرف على أناس جدد.
 - لا تستطيع النطق بـ لا عند الضرورة.
 - تشعر بمسؤوليات تفوق قدراتك.
- ٣- هل أنت أكثر تفاؤلا مما كنت عليه سابقا أو أقل أو بنفس مستوى حياتك السابقة؟
- ٤- هل تستمتع بمتابعة المباريات الرياضية؟
- ٥- هل يمكنك الاستيقاظ متأخرا في العطلات الرسمية؟
- ٦- في حالة وجودك أمام متطلبات مهنية أو حياتية لصعب الوفاء بها ، هل يمكنك مناقشة ذلك مع:
 - صاحب العمل.
 - زميلك.
 - أفراد أسرتك.
- ٧- من المسؤول عن اتخاذ القرارات الهامة في حياتك؟
 - أنت نفسك.
 - شخص آخر.
- ٨- عندما ينتقدك رؤساءك في العمل هل...
 -

- تحزن بشدة؟
- تحزن بدرجة معتدلة؟
- لا تحزن لذلك أبدا؟
- ٩- هل ينتهي عملك اليومي وأنت تشعر بالرضا عما حققت؟
- غالبا
- أحيانا.
- بين وقت وآخر.
- ١٠- هل تشعر في معظم الأحيان أن بينك وبين زملاء العمل خلافات أو صراعات من نوع ما؟
- ١١- هل تحتاج مهام العمل وقتا أطول من المتاح لها؟
- في العادة.
- أحيانا.
- نادرا.
- ١٢- هل لديك صورة واضحة عما هو متوقع منك مهنيا؟
- في الغالب.
- أحيانا.
- نادرا.
- ١٣- هل ترى أنك توفر الوقت الكافي الذي تقضيه بينك وبين نفسك؟
- ١٤- هل تجد دائما من يصغي إليك؟
- ١٥- هل تعتقد أنك تتقدم دائما نحو تحقيق أهدافك؟
- ١٦- هل تشعر بالملل في العمل؟
- غالبا.
- أحيانا.
- نادرا جدا.
- ١٧- هل تشعر أنك ترغب في الذهاب للعمل؟
- أغلب الأيام.
- بعض الأيام.
- نادرا.
- ١٨- هل تشعر بالتقدير الكافي في إنجازك في مجال العمل؟
- ١٩- هل يوجد عائد كاف يتناسب مع قدراتك وإنجازك في مجال العمل؟
- ٢٠- هل تجد رؤسائك:
- يضعون عراقيل في إنجاز مهام العمل.
- يساهمون في إنجاز المهام.
- ٢١- تخيل أنك منذ عشر سنوات مضت كنت تتنبأ بالوضع الذي أنت عليه في العمل الآن... فماذا ترى؟
- أن الوضع الحالي قد تجاوز توقعاتك.
- أن الوضع الحالي يتفق تماما مع التوقعات السابقة.
- أن الوضع الحالي أقل كثيرا من التوقعات.
- ٢٢- لو أردت وضع تقدير لرضائك عن نفسك وذلك على مقياس متدرج من خمس مستويات يبدأ من طرف بالرضا الشديد وينتهي بعدم الرضا التام فما هو تقديرك؟

ملحق (٢٠-١٧)

نموذج مهارة حل المشكلات (أبوسعده، ٢٠١١)

** باستخدام مهارة حل المشكلات تغليبي على الضغوطات في العمل التي تواجهك :

- تحديد المشكلة:

.....
.....

- تحليل المشكلة ومعرفة أسبابها:

.....
.....

- اقتراح الحلول والبدائل ودراستها:

.....
.....

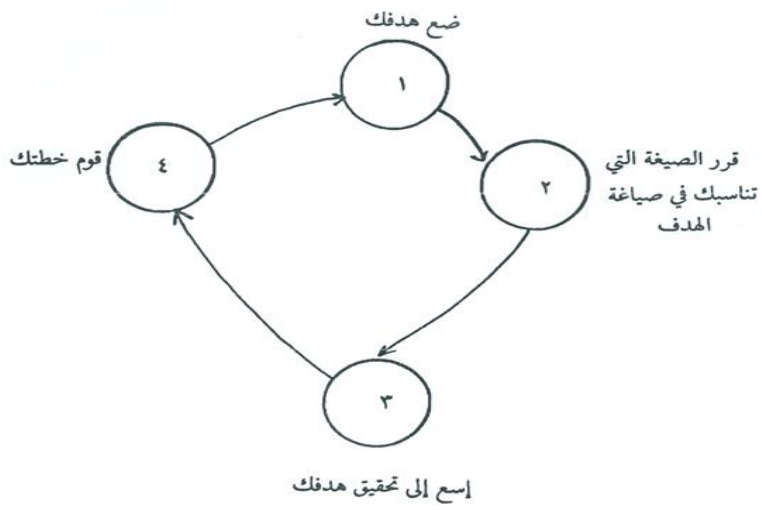
- اختيار الحل المناسب:

.....
.....

ملحق (١٧-٢٢)

الخطة الإنجازية (الأعسر، ١٩٨٩)

حاول أن تتبع هذه الدائرة



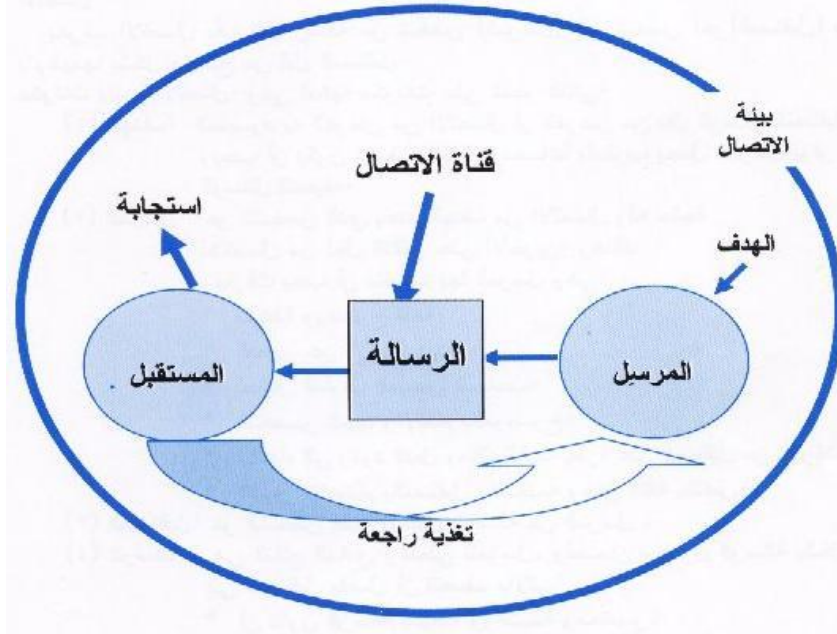
تعريف بمهارة الأسترخاء العضلي (أبوأسعد، ٢٠١١)

الاسترخاء العضلي هي طريقة يتم بمقتضاها تدريب الفرد على إيقاف كل الانقباضات والتقلصات العقلية المصاحبة للتوتر والقلق، وتتمثل خطواتها كالتالي:

١. أجلسي في مكان مريح مستلقية او على كرسي.
٢. خذي نفس عميق وببطء، ركزي على الاسترخاء والليونة وإزالة التوتر من كل جزء من اجزاء جسمك.
٣. ابدائي بالقدم اليمنى فأصابعها، يليها القدم اليسرى، ثم الساقين والخصدين وعلى عضلات الظهر والبطن، ثم أصابع وذراع اليد اليمنى ثم اليسرى .
٤. اتركي الكتفين يسقطان إلى جنبك في هدوء، وكذلك عضلات رقبتك، وتكون الأسنان والفكان والشفتان والجبهة مسترخية تماما.
٥. ركزي على الإحساس العام على كل جسمك، زاي عضلة متوترة ارخيها.
٦. استمعي لصوت تنفسك بهدوء ما بين خمس وعشر دقائق.

ملحق (١٧-٢٣)

صورة الاتصال الفعال (عياصرة، والعناتي، ٢٠٠٧)



ملحق (١٧-٢٤)

بطاقة تمرين "معوقات الاتصال" (الدحادنة، ٢٠١٠)

الرقم	المعوق للاتصال	مثال	الشعور المرافق	ردة الفعل
١	إعطاء الأوامر			
٢	التهديد			
٣	الوعظ والتفسير الأخلاقي			
٤	إصدار الأحكام أو اللوم			
٥	الموافقة والمديح الزائد			
٦	إعطاء الألقاب			

ملحق (٢٥-١٧)

قياس الكفاءة في إدارة الوقت (العبري، ٢٠٠٨)

الفقرات	أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
إلى أي مدى تخطط لتحفظ بحياتك تحت السيطرة	١	٢	٣	٤	٥
هل تضع خطط يومية مكتوبة	١	٢	٣	٤	٥
هل تسمح بالمرونة في خططك	١	٢	٣	٤	٥
إلى أي مدى تحقق خططك اليومية	١	٢	٣	٤	٥
إلى أي مدى تخطط وقتك لأهم أهدافك	١	٢	٣	٤	٥
إلى أي مدى تفشل خططك اليومية بسبب دخول بعض المستجدات	١	٢	٣	٤	٥

ملحق (٢٦-١٧)

نموذج تقييم فعالية البرنامج (الدحادحة: ٢٠١٠)

- لمعرفه مدى فعالية البرنامج والاستفادة من نقاط القوة وتعويض نقاط الضعف وذلك بوضع الرقم المناسب من (١-٧) حيث يعني (١) غير راضياً بشدة و(٧) راضياً بشدة
- (.....) كنت راضياً مع أعضاء المجموعة في البرنامج الجمعي
- (.....) كنت راضياً مع الشريك الذي اخترته أو اختارته لي المجموعة
- (.....) درجة الرضا في هذا البرنامج مقارنة بالبرامج السابقة.
- (.....) درجة الرضا لديك بشأن النتائج والتغيرات التي حصلت عليها بعد التدريب
- (.....) درجة الرضا بشأن قرارات الجماعة وآرائهم ومستوى النقاش معهم.
- (.....) درجة المسؤولية والالتزام التي توفرت لديك في تنفيذ تدريبات البرنامج العامة.
- (.....) درجة الرضا بشأن توزيع الأدوار في المجموعة
- (.....) شعرت بإصغاء فاعل من قبل القائد والأعضاء.
- (.....) شعرت بان البرنامج غطى وناقش معظم المواضيع والحاجات الشخصية لديك.
- (.....) بشكل عام ما هي درجة الرضا لديك.

ملحق (١٨)

بطاقات تقييم البرنامج الإرشادي

ملحق (١٨-١)

بطاقة تقييم بعد الجلسة (١)

عزيزتي المسترشدة ضعي علامة (√) أمام ما ترينه مناسباً لك بعد هذه الجلسة

درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	انطباعي الخاص عن الجلسة
			- أشعر بتقبل المجموعة الإرشادية
			- أشعر بالارتياح في الحديث مع الجماعة الإرشادية
			- تعرفت على نمط شخصيتي في هذه الجلسة
			- أود تحقيق الهدف العام من البرنامج
			- أداء المرشدة جيد وواضح

• أية ملاحظات أخرى:

بطاقة تقييم بعد الجلسة ملحق (١٨-٢)

بطاقة تقييم بعد الجلسة (٢)

عزيزتي المسترشدة ضعي علامة (√) أمام ما ترينه مناسباً لك بعد هذه الجلسة

درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	انطباعي الخاص عن الجلسة
			تعرفت على مفهوم دافعية الإنجاز
			استشعرت مدى أهمية دافعية الإنجاز
			تعرفت على أسباب تدني الدافعية لدي
			استطعت التعرف على طريقة تفكيري وشعوري بتدني دافعية الإنجاز لدي
			تدربت على تبني أفكار تنمي لدي دافعية الإنجاز

ملحق (١٨-٣)

بطاقة تقييم بعد الجلسة (٣)

عزيزتي المسترشدة ضعي علامة (√) أمام ما ترينه مناسباً لك بعد هذه الجلسة

انطباعي الخاص عن الجلسة	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة
- تعرفت على معنى كشف الذات			
- تعرفت على مدى ترابط الأفكار بالمشاعر وعلاقتها بالذات			
- شعرت بمدى تقبل ذاتي وأني قادرة على الإنجاز			
- التدريبات المقدمة زادت ثقتي بذاتي			
- أنوي تحقيق ما أطمح في إنجازه			

• أية ملاحظات أخرى:

.....

.....

ملحق (١٨-٤)

بطاقة تقييم بعد الجلسة (٤)

عزيزتي المسترشدة ضعي علامة (√) أمام ما ترينه مناسباً لك بعد هذه الجلسة

انطباعي الخاص عن الجلسة	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة
- تعرفت على استراتيجية وقف الأفكار وأهميتها			
- أشعر أنني نفذت خطوات تخيل الفكرة وقطعها واستبدالها بدقة			
- أشعر أنني اتقنت التشكيل المعرفي لدي من الافتراضات التقليدية إلى الحقوق المشروعة.			

• أية ملاحظات أخرى:

.....

ملحق (٥-١٨)

بطاقة تقييم بعد الجلسة (٥)

عزيزتي المسترشدة ضعي علامة (√) أمام ما ترينه مناسباً لك بعد هذه الجلسة

درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	انطباعي الخاص عن الجلسة
			- تعرفت على أفكارى اللاعقلانية تجاه العمل
			- أحسست بمدى ترابط الفكرة بالمشاعر
			- عدلت على أفكار اللاعقلانية تجاه العمل
			- أشعر بمشاعر إيجابية بعد تعديل الأفكار اللاعقلانية

• أية ملاحظات أخرى:.....

ملحق (٦-١٨)

بطاقة تقييم بعد الجلسة (٦-٧)

عزيزتي المسترشدة ضعي علامة (√) أمام ما ترينه مناسباً لك بعد هذه الجلسة

درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	انطباعي الخاص عن الجلسة
			- تعرفت على أعراض ومصادر ضغوطات العمل
			- استطعت التغلب على الصعوبات التي تواجهني من خلال مهارة حل المشكلات
			- شعرت بأهمية الاسترخاء العضلي
			- تمكنت من إعداد خطة انجازية مستقبلية

• أية ملاحظات أخرى:.....

.....
.....

ملحق (٧-١٨)

بطاقة تقييم بعد الجلسة (٨)

عزيزتي المسترشدة ضعي علامة (√) أمام ما ترينه مناسب لك بعد هذه الجلسة

درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	انطباعي الخاص عن الجلسة
			- تعرفت على دور الاتصال الفعال في تنمية دافعية الإنجاز
			- تعرفت على معوقات الاتصال غير المباشر "الكتابي" وعلاقته بدافعية الإنجاز
			- تعرفت على أهمية قناة الاتصال لعملية اتصال فعال
			- اتضح لي أن مشاعري وأفكاري تعبر عن رسالتي.

• أية ملاحظات أخرى:

.....
.....

بطاقة تقييم بعد الجلسة (٩)

عزيزتي المسترشدة ضعي علامة (√) أمام ما ترينه مناسب لك بعد هذه الجلسة

درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	انطباعي الخاص عن الجلسة
			- تعرفت على أهمية إدارة الوقت في السلوك الإنجازي.
			- تدربت على إدارة الأولويات بشكل واضح.
			- تعرف على بعض مبددات الوقت وكيفية التعامل معها.

• أية ملاحظات أخرى:

.....
.....

ملحق (١٩)

بعض النماذج لاستجابات العضوات

ملحق (٢-١٩)

استمارة التقييم الختامية للبرنامج الإرشادي

تقييم برنامج دافعية الإنجاز

ضع الرقم المناسب من (٧-١) حيث يعني (١) غير راضياً بشدة و(٧) راضياً بشدة

- (.....٧.....) كنت راضياً مع أعضاء المجموعة في البرنامج الجمعي .
(.....٧.....) درجة الرضا في هذا البرنامج.
(.....٧.....) درجة الرضا لديك بشأن النتائج والتغيرات التي حصلت عليها بعد التدريب.
(.....٧.....) درجة الرضا بشأن قرارات الجماعة وآرائهم ومستوى النقاش معهم.
(.....٧.....) درجة المسؤولية والالتزام التي توفرت لديك في تنفيذ تدريبات البرنامج العامة.
(.....٧.....) شعرت بإصغاء فاعل من قبل المرشدة والأعضاء.
(.....٧.....) شعرت بان البرنامج غطى وناقش معظم المواضيع والحاجات الشخصية لديك.
(.....٧.....) بشكل عام ما هي درجة الرضا لديك.
(.....٧.....) شعرت بأهمية دافعية الإنجاز .
(.....٧.....) ما مدى رضاك بقدرة المرشدة على تطبيق البرنامج.

٦٨

تقييم برنامج دافعية الإنجاز

ضع الرقم المناسب من (٧-١) حيث يعني (١) غير راضياً بشدة و(٧) راضياً بشدة

- (.....٧.....) كنت راضياً مع أعضاء المجموعة في البرنامج الجمعي .
(.....٧.....) درجة الرضا في هذا البرنامج.
(.....٧.....) درجة الرضا لديك بشأن النتائج والتغيرات التي حصلت عليها بعد التدريب.
(.....٧.....) درجة الرضا بشأن قرارات الجماعة وآرائهم ومستوى النقاش معهم.
(.....٧.....) درجة المسؤولية والالتزام التي توفرت لديك في تنفيذ تدريبات البرنامج العامة.
(.....٧.....) شعرت بإصغاء فاعل من قبل المرشدة والأعضاء.
(.....٧.....) شعرت بان البرنامج غطى وناقش معظم المواضيع والحاجات الشخصية لديك.
(.....٧.....) بشكل عام ما هي درجة الرضا لديك.
(.....٧.....) شعرت بأهمية دافعية الإنجاز .
(.....٧.....) ما مدى رضاك بقدرة المرشدة على تطبيق البرنامج.

تقييم برنامج دافعية الإنجاز

ضع الرقم المناسب من (٧-١) حيث يعني (١) غير راضياً بشدة و(٧) راضياً بشدة

- (٧)
- (راضياً بشدة) كنت راضياً مع أعضاء المجموعة في البرنامج الجمعي .
.....٦.....) درجة الرضا في هذا البرنامج.
.....٦.....) درجة الرضا لديك بشأن النتائج والتغيرات التي حصلت عليها بعد التدريب.
.....٧.....) درجة الرضا بشأن قرارات الجماعة وآرائهم ومستوى النقاش معهم.
.....٧.....) درجة المسؤولية والالتزام التي توفرت لديك في تنفيذ تدريبات البرنامج العامة.
.....٧.....) شعرت بإصغاء فاعل من قبل المرشدة والأعضاء.
.....٦.....) شعرت بان البرنامج غطى وناقش معظم المواضيع والحاجات الشخصية لديك.
.....٦.....) بشكل عام ما هي درجة الرضا لديك.
.....٧.....) شعرت بأهمية دافعية الإنجاز.
.....٧.....) ما مدى رضاك بقدرة المرشدة على تطبيق البرنامج.

٦٦

تقييم برنامج دافعية الإنجاز

ضع الرقم المناسب من (٧-١) حيث يعني (١) غير راضياً بشدة و(٧) راضياً بشدة

-٧.....) كنت راضياً مع أعضاء المجموعة في البرنامج الجمعي .
.....٧.....) درجة الرضا في هذا البرنامج.
.....٦.....) درجة الرضا لديك بشأن النتائج والتغيرات التي حصلت عليها بعد التدريب.
.....٧.....) درجة الرضا بشأن قرارات الجماعة وآرائهم ومستوى النقاش معهم.
.....٧.....) درجة المسؤولية والالتزام التي توفرت لديك في تنفيذ تدريبات البرنامج العامة.
.....٧.....) شعرت بإصغاء فاعل من قبل المرشدة والأعضاء.
.....٧.....) شعرت بان البرنامج غطى وناقش معظم المواضيع والحاجات الشخصية لديك.
.....٦.....) بشكل عام ما هي درجة الرضا لديك.
.....٧.....) شعرت بأهمية دافعية الإنجاز.
.....٧.....) ما مدى رضاك بقدرة المرشدة على تطبيق البرنامج.

٦٦



بطاقة تقييم بعد الجلسة (١)

عزيزتي المسترشدة ضعي علامة (✓) أمام ما ترينه مناسب لك بعد هذه الجلسة

انطباعي الخاص عن الجلسة	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة
- أشعر بتقبل المجموعة الإرشادية	✓		
- أشعر بالارتياح في الحديث مع الجماعة الإرشادية	✓		
- تعرفت على نمط شخصيتي في هذه الجلسة		✓	
- أود تحقيق الهدف العام من البرنامج	✓		
- أداء المرشدة جيد وواضح	✓		

• أي ملاحظات أخرى:

المسترشدة: حنان بنت محمد العاصم

بطاقة تقييم بعد الجلسة (٢)

انطباعي الخاص عن الجلسة	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة
تعرفت على مفهوم دافعية الإنجاز	✓		
استشعرت مدى أهمية دافعية الإنجاز	✓		
تعرفت على أسباب تدني الدافعية لدي	✓		
استطعت التعرف على طريقة تفكيري وشعوري بتدني دافعية الإنجاز لدي	✓		
تدربت على تبني افكار تنمي لدي دافعية الإنجاز	✓		

• أي ملاحظات أخرى:

معينة: حنان بنت محمد العاصم

بطاقة تقييم بعد الجلسة (٣)

عزيزتي المسترشدة ضعي علامة (✓) أمام ما تريينه مناسب لك بعد هذه الجلسة

درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	انطباعي الخاص عن الجلسة
		✓	- تعرفت على معنى كشف الذات
		✓	- تعرفت على مدى ترابط الأفكار بالمشاعر وعلاقتها بالذات
		✓	- شعرت بمدى تقبل ذاتي واني قادرة على الإنجاز
		✓	- التدريبات المقدمة زادت ثقتي بذاتي
		✓	- أنوي تحقيق ما أطمح في انجازه

• أي ملاحظات أخرى:

تعرفت على طريقة التخلص من الأفكار السلبية
والتي تبادلتها مع الأفكار الإيجابية
وكيفية ترتيب نفسي وحياتي

بطاقة تقييم بعد الجلسة (٣)

عزيزتي المسترشدة ضعي علامة (✓) أمام ما تريينه مناسب لك بعد هذه الجلسة

درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	انطباعي الخاص عن الجلسة
		✓	- تعرفت على معنى كشف الذات
		✓	- تعرفت على مدى ترابط الأفكار بالمشاعر وعلاقتها بالذات
		✓	- شعرت بمدى تقبل ذاتي واني قادرة على الإنجاز
		✓	- التدريبات المقدمة زادت ثقتي بذاتي
		✓	- أنوي تحقيق ما أطمح في انجازه

• أي ملاحظات أخرى:

تعرفت على أهمية العلاقة بين الفكر والمشاعر
وتطورها في حياتي وأصبح جسدي أكثر
استجابة للأفكار الإيجابية

بطاقة تقييم بعد الجلسة (١)

عزيزتي المسترشدة ضعي علامة (✓) أمام ما تريينه مناسب لك بعد هذه الجلسة

درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	انطباعي الخاص عن الجلسة
		✓	- أشعر بتقبل المجموعة الإرشادية
		✓	- أشعر بالارتياح في الحديث مع الجماعة الإرشادية
		✓	- تعرفت على نمط شخصيتي في هذه الجلسة
		✓	- أود تحقيق الهدف العام من البرنامج
		✓	- أداء المرشدة جيد وواضح

• أي ملاحظات أخرى:

أشعر بالحمول على الإستمرار في الحفاظ على النجاح

بطاقة تقييم بعد الجلسة (٤)

عزيزتي المسترشدة ضعي علامة (√) أمام ما ترينه مناسب لك بعد هذه الجلسة

درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	انطباعي الخاص عن الجلسة
		✓	- تعرفت على استراتيجيات ووقف الأفكار وأهميتها
		✓	- أشعر اني نفذت خطوات تخيل الفكرة وقطعتها واستبدالها بدقة
		✓	- أشعر اني اتقنت التشكيل المعرفي لدي من الافتراضات التقليدية إلى الحقوق المشروعة.

• أي ملاحظات أخرى:

..... تعرفت على أهمية وقف الأفكار ووقفها بالراحة
..... الافتراضات التقليدية إلى الحقوق المشروعة.

بطاقة تقييم بعد الجلسة (٤)

عزيزتي المسترشدة ضعي علامة (√) أمام ما ترينه مناسب لك بعد هذه الجلسة

درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	انطباعي الخاص عن الجلسة
		✓	- تعرفت على استراتيجيات ووقف الأفكار وأهميتها
		✓	- أشعر اني نفذت خطوات تخيل الفكرة وقطعتها واستبدالها بدقة
		✓	- أشعر اني اتقنت التشكيل المعرفي لدي من الافتراضات التقليدية إلى الحقوق المشروعة.

• أي ملاحظات أخرى:

..... تعرفت على استراتيجيات ووقف الأفكار
.....

بطاقة تقييم بعد الجلسة (٦)

عزيزتي المسترشدة ضعي علامة (√) أمام ما ترينه مناسب لك بعد هذه الجلسة

درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	انطباعي الخاص عن الجلسة
		✓	- تعرفت على أعراض ومصادر ضغوطات العمل
		✓	- استطعت التغلب على الصعوبات التي توجهني من خلال مهارة حل المشكلات
		✓	- شعرت بأهمية الاسترخاء العضلي
		✓	- تمكنت من إعداد خطة انجازية مستقبلية

• أي ملاحظات أخرى:

..... التعرف على الصعوبات والتغلب عليها بالاسترخاء مريح جداً والخطة ممتازة

بطاقة تقييم بعد الجلسة (٦)

عزيزتي المسترشدة ضعي علامة (✓) أمام ما ترينه مناسب لك بعد هذه الجلسة

انطباعي الخاص عن الجلسة	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة
- تعرفت على أعراض ومصادر ضغوطات العمل	✓		
- استطعت التغلب على الصعوبات التي توجهني من خلال مهارة حل المشكلات	✓		
- شعرت بأهمية الاسترخاء العضلي	✓		
- تمكنت من إعداد خطة انجازية مستقبلية	✓		

• أي ملاحظات أخرى:

في جلسة الجلسة استطعت التغلب على جميع المشكلات وجرت بي
حزراً يا مسترشدة

٣

بطاقة مشاهدة مقطع (١٧-٥)

■ كيف كان شعورك وانت تشاهدين وتستمعين المقطع:

فقدت شعوري وابتعدت عن كل شيء ممكن وحياتي
هكذا أصبحت حينها التي أتألم والى

■ ماهي الأفكار التي راودتك خلال مشاهدة المقطع:

أفكر في تحسين نفسي لتطور مني إلى

بطاقة تقييم بعد الجلسة (٦)

عزيزتي المسترشدة ضعي علامة (√) أمام ما ترينه مناسب لك بعد هذه الجلسة

درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	انطباعي الخاص عن الجلسة
		✓	- تعرفت على أعراض ومصادر ضغوطات العمل
		✓	- استطعت التغلب على الصعوبات التي توجهنني من خلال مهارة حل المشكلات
		✓	- شعرت بأهمية الاسترخاء العضلي
		✓	- تمكنت من إعداد خطة انجازية مستقبلية

• أي ملاحظات أخرى:

تستطيع توصيل الرأيه لطرف الأخر

بطاقة تقييم بعد الجلسة (٦)

عزيزتي المسترشدة ضعي علامة (√) أمام ما ترينه مناسب لك بعد هذه الجلسة

درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	انطباعي الخاص عن الجلسة
		✓	- تعرفت على أعراض ومصادر ضغوطات العمل
		✓	- استطعت التغلب على الصعوبات التي توجهنني من خلال مهارة حل المشكلات
		✓	- شعرت بأهمية الاسترخاء العضلي
		✓	- تمكنت من إعداد خطة انجازية مستقبلية

• أي ملاحظات أخرى:

شعرت بالرأيه للأطوية في استرخاء عضلي
عندي دافعية في تحقيق علي

٣

بطاقة تقييم بعد الجلسة (٦)

عزيزتي المسترشدة ضعي علامة (√) أمام ما ترينه مناسب لك بعد هذه الجلسة

درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	انطباعي الخاص عن الجلسة
		✓	- تعرفت على أعراض ومصادر ضغوطات العمل
		✓	- استطعت التغلب على الصعوبات التي توجهنني من خلال مهارة حل المشكلات
		✓	- شعرت بأهمية الاسترخاء العضلي
		✓	- تمكنت من إعداد خطة انجازية مستقبلية

• أي ملاحظات أخرى:

فحست من الأركان لأحلام منيرة

بطاقة تقييم بعد الجلسة (٨)

عزيزتي المسترشدة ضعي علامة (✓) أمام ما ترينه مناسب لك بعد هذه الجلسة

انطباعي الخاص عن الجلسة	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة
- تعرفت على دور الاتصال الفعال في تنمية دافعية الإنجاز	✓		
- تعرفت على معوقات الاتصال غير المباشر "الكتابي" وعلاقته بتنمية دافعية الإنجاز.	✓		
- قناة الاتصال مهم عملية الاتصال الفعال	✓		
- اتضح لي أن مشاعري وافكاري تعبر عن رسالتي	✓		

• أي ملاحظات أخرى:

.....

بطاقة مشاهدة مقطع (١٧-٣)

■ كيف كان شعورك وانت تشاهدين وتستمعين المقطع:

.....

■ ماهي الأفكار التي راودتك خلال مشاهدة المقطع:

.....

محمد

بطاقة تقييم بعد الجلسة (٨)

عزيزتي المسترشدة ضعي علامة (✓) أمام ما ترينه مناسب لك بعد هذه الجلسة

درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	انطباعي الخاص عن الجلسة
		✓	- تعرفت على دور الاتصال الفعال في تنمية دافعية الإنجاز
		✓	- تعرفت على معوقات الاتصال غير المباشر "الكتابي" وعلاقته بتنمية دافعية الإنجاز.
		✓	- قناة الاتصال مهم عملية الاتصال الفعال
		✓	- اتضح لي أن مشاعري وافكاري تعبر عن رسالتي

• أي ملاحظات أخرى:

.....
.....

بطاقة تقييم بعد الجلسة (٨)

عزيزتي المسترشدة ضعي علامة (✓) أمام ما ترينه مناسب لك بعد هذه الجلسة

درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	انطباعي الخاص عن الجلسة
		✓	- تعرفت على دور الاتصال الفعال في تنمية دافعية الإنجاز
		✓	- تعرفت على معوقات الاتصال غير المباشر "الكتابي" وعلاقته بتنمية دافعية الإنجاز.
		✓	- قناة الاتصال مهم عملية الاتصال الفعال
		✓	- اتضح لي أن مشاعري وافكاري تعبر عن رسالتي

• أي ملاحظات أخرى:

.....
.....

بطاقة تقييم بعد الجلسة (٨)

عزيزتي المسترشدة ضعي علامة (✓) أمام ما ترينه مناسب لك بعد هذه الجلسة

درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	انطباعي الخاص عن الجلسة
		✓	- تعرفت على دور الاتصال الفعال في تنمية دافعية الإنجاز
		✓	- تعرفت على معوقات الاتصال غير المباشر "الكتابي" وعلاقته بتنمية دافعية الإنجاز.
		✓	- قناة الاتصال مهم عملية الاتصال الفعال
		✓	- اتضح لي أن مشاعري وافكاري تعبر عن رسالتي

• أي ملاحظات أخرى:

.....
.....

بطاقة تقييم بعد الجلسة (٨)

عزيزتي المسترشدة ضعي علامة (✓) أمام ما ترينه مناسب لك بعد هذه الجلسة

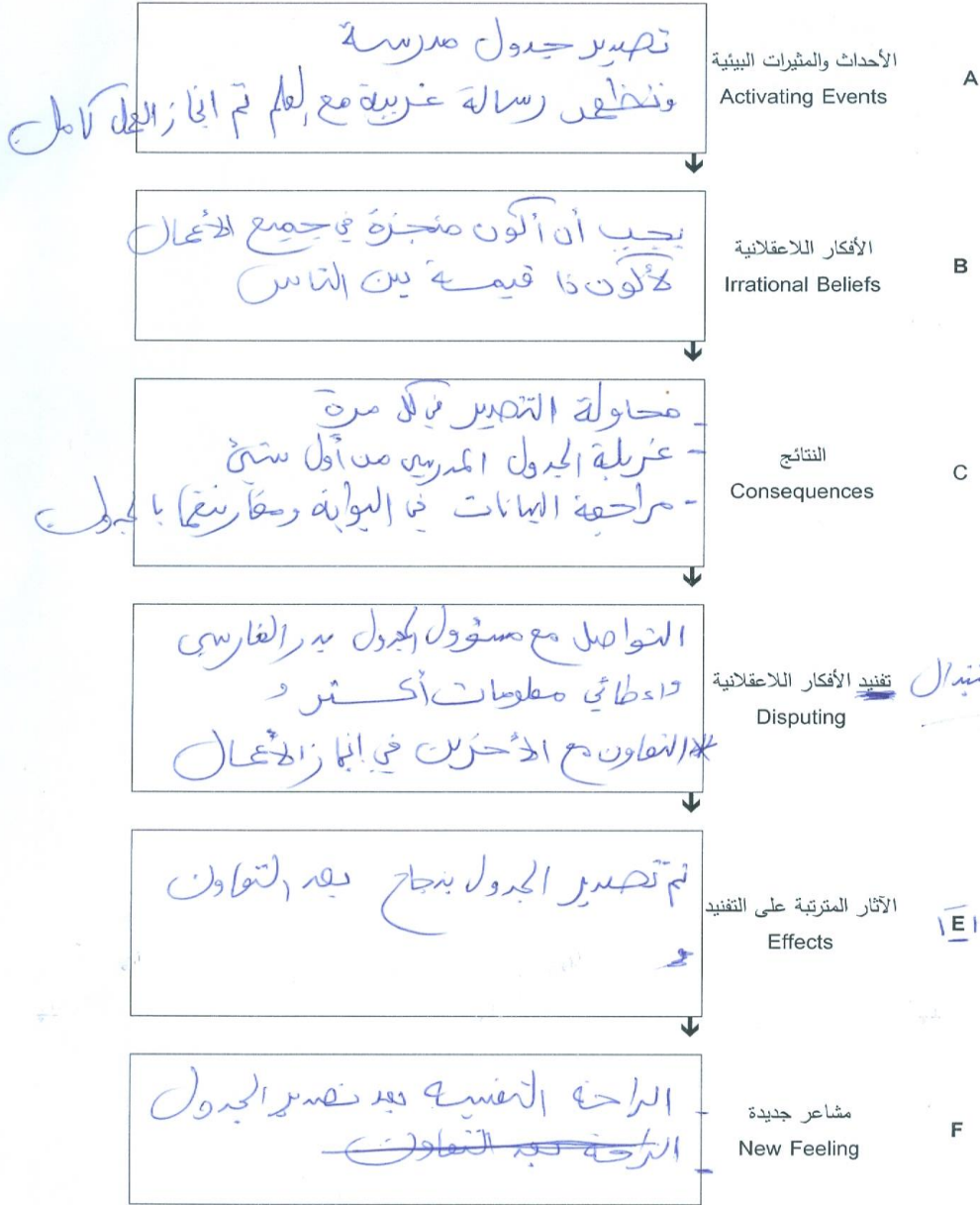
درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	انطباعي الخاص عن الجلسة
		✓	- تعرفت على دور الاتصال الفعال في تنمية دافعية الإنجاز
		✓	- تعرفت على معوقات الاتصال غير المباشر "الكتابي" وعلاقته بتنمية دافعية الإنجاز.
		✓	- قناة الاتصال مهم عملية الاتصال الفعال
	✓		- اتضح لي أن مشاعري وافكاري تعبر عن رسالتي

• أي ملاحظات أخرى:

.....
.....

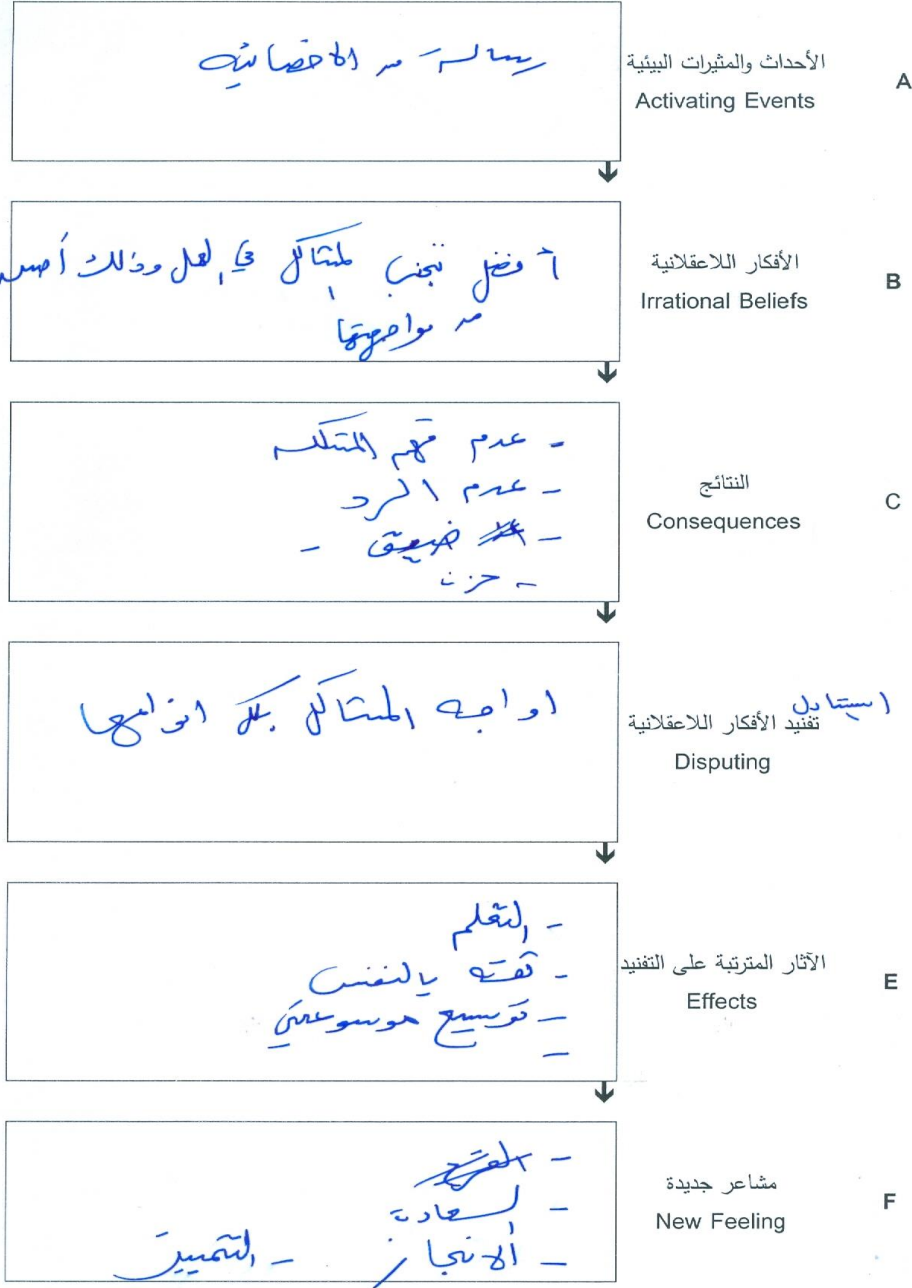


نموذج تنفيذ الفكرة اللاعقلانية (العلاج البيتي) (١٩-٣)



أفضل

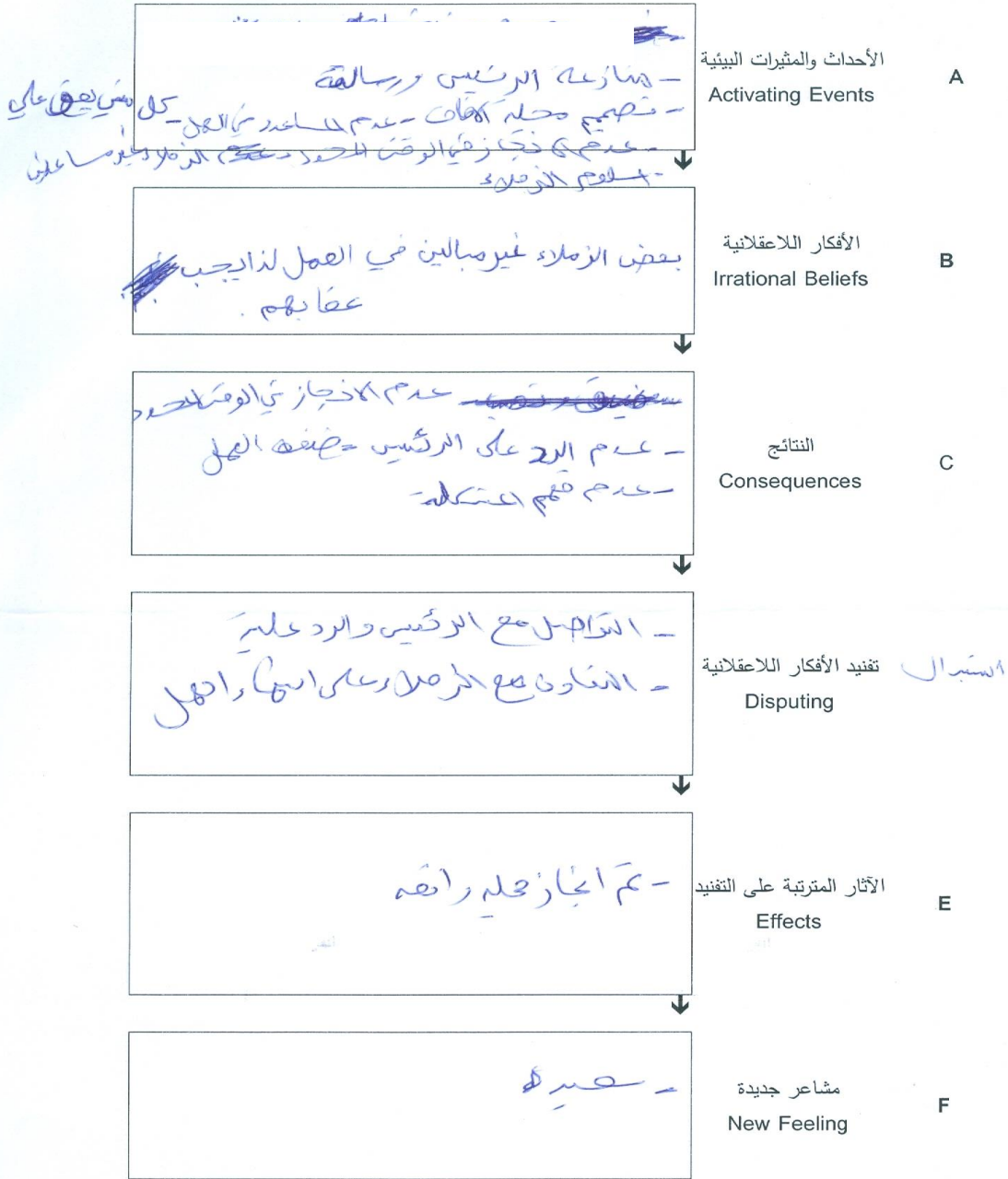
نموذج تنفيذ الفكرة اللاعقلانية (٦)



نموذج تنفيذ الفكرة اللاعقلانية (٦)



نموذج تنفيذ الفكرة اللاعقلانية (١٦ - ١٧)



**حددي مصادر الضغوط وكيفية التغلب عليها

مصدر الضغوط في العمل	كيفية التغلب عليها
الاعمال الممتدة	اوقات قاعة الوقت المحدد
الاعمال ممتدة لوقت تنظيم الوقت	تنظيم العمل اوقات
- كثرة المراجع لعمل وقتها	جمعها: خاص للستد ام
- مشاكل السيرفر	زيارات السيرفرات
- عدم ايجاد مكان دافئه في بيوتهم	العاون مع التخصص في العمل

**حددي مصادر الضغوط وكيفية التغلب عليها

مصدر الضغوط في العمل	كيفية التغلب عليها
تراكم الاجتهاد	تنظيم الوقت وتقسيم العمل
عدم وجود برامج	البحث عن الانترنت
عدم توفر السيديات	المطابقتها
عصبية الطرف الاخر	التحلي بالصبر وسهولة التعامل
قلة الخبرة في الامتحان	تطوير الذات

** باستخدام مهارة حل المشكلات تغلبي على الضغوطات في العمل التي تواجهك :

- تحديد المشكلة:

..... عدم وجود ترتيب
..... تعيين المسمى الوظيفي

- تحليل المشكلة ومعرفة أسبابها:

..... قطاع والوزارة المتبع الأتمتة لهم الأول
..... المقدرات والواجبات منها فعلة لا ينظر اليك

- اقتراح الحلول والبدائل ودراستها:

..... تعيين المسمى الوظيفي حسب الخبرات - انزال قراره ترتيب

..... اعتماد التعدادات - ترتيبه الفعلي في حاله احضار الجرد استعان درجان جريد

- اختيار الحل المناسب:

..... ترتيب الفعلي في حاله احضار الجرد
.....

** باستخدام مهارة حل المشكلات تغلب على الضغوطات في العمل التي تواجهك :

- تحديد المشكلة:

..... السال في عدم وجود أعمال في الصيف

- تحليل المشكلة ومعرفة أسبابها:

..... في المدارس مضافة في الصيف وعدم وجود اسواق

..... للمارس ومتابعة الأعمال ومول الوقت في الصيف

- اقتراح الحلول والبدائل ودراستها:

..... أخذ اجازة في الصيف والتصوير الباقية للطلاب

..... استخراج قائمة بيانات للبوابة والسف الاكسداد والبيانات الناقصة

- عمل مستغل لتطبيقات البوابة والبرامج المصاحبة الاجيالوية - تنزيل البرامج

- عمل مستغل ارض عمل المستغل
- اختيار الحل المناسب:

..... استخراج قائمة بيانات للبوابة

..... المشاغل (الاجازة العائلية)

التعليم الذاتي لمجموعة من البرامج (الانكل - الاوائل - الامس - SQL) من النت

- نقل المقوتون

■ الحدث المؤثر في الشخصية :

بسم الله الرحمن الرحيم

■ الفكرة الآلية السلبية:

عدم تقبل التغيير والتقدير

■ النتائج الانفعالية أو السلوكية المصاحبة للفكرة:

الفضيحة كراهية

بطاقة تسجيل موقف

■ الحدث المؤثر في الشخصية :

البرص المصعب . البرص

■ الفكرة الآلية السلبية:

عدم الثقة في عملي . عدم الثقة في عملي . عدم كفاءة عملي

■ النتائج الانفعالية أو السلوكية المصاحبة للفكرة:

الفرار عن نفسي

الاختبارات الإسقاطية

ملحق (١٩-٥)

فقدت العمل تشعر بالملل والضياع النفسي

بالأخص إذا كان نقص الروتين.

عندما تكون متفرد من شئ ما
التي أجاب وأضحت بس

في أثناء عمل مع مناسبات بس كل شئ
حتى ناس لا تعرف ولا تعرف وكل الشغل فوق البيت

إشراف لخدمات التدريب

Eshraqa For Training

make to your life meaning

تدريب تنمية ترفيه جودة
QUALITY ENTERTAINMENT DEVELOPMENT TRAINING

تدريب
- تنمية
- ترفيه
- جودة
عاشق
مكتبة
مكتبة
مكتبة

~~ملاحظة~~

ضغوط من كل جانب

واقع في ورطه حقيقيه

⑤ نفاق كل واحد يسلم على الثاني باهتمام عريضه
ولكن يحقد عليه من الداخل مكر

⑥ استغلال هذا واحد حاله ومزاجه وبعثه بالنفيل
لكه على زميله بالحل من غير اختيار ما هو واقع

* ضغط اهل والمنزل / استياء الاستماع القليل
والقنبر - كمشايخ للوضع

* كل واحد في ذاته يضارب الثاني
- ضربه من وراء الظاهر
* الموصف والمطربح في المراجيع يريد نقلض
معاملة والمطوطين وده على يالسه
لذلك المراجيع متضامين

*

احمل حياتك بعسر
إشرافه لخدمات التدريب

Eshraqa for Training

make to your life meaning

تعالجنا
معلم، كنت انصت ورايظهم

المسرح متراح وتشارك للعلماء موقفة

انظر حياتك بعين
إشرافه لخدمات التدريب
Eshraqa For Training
make to your life meaning

وودي أفتاقد صاحب العمل اذا غلط على فطاحة

انما دائما كل الأهمان تركيز على الموظفين في العتبار
وكل الغرافيق تمنع عليهم بيس الطمراة والتمساركة

دائما الشيطان يزرع فينا الهفات الشخصية
وغيرها في عقولنا

Eshraqa For Training
make to your life meaning

منهول من كثرة الأعمال ومتوقفاً

أخذوا كل واحد عمل ليس من المنهولات

مكة العوظفين بعضهم يعرفون في أسناد الأعمال

تخصي موظف كرسول كاهتم بالعمل مريح الآخر
وموظف آخر أخذ العمل لأنه لا يحب سيب
الأعمال

~~مكتوب~~

ملحق (١٩-٥)

عشراة لخدمات التدريب
Eshraqa For Training
make to your life meaning

رواتب (١٩-٤)

الإجابات لتقدير العمل

١. تطوير الذات من خلال:

٢. تعلم مهارات جديدة

٣. اكتساب معارف جديدة لم تسبق إتقنها

٤. اكتساب مهارات التعامل مع الناس

٥. الجادسة على موضوع

٦. كان العمل إنتاجية ميسرة الوظيف

مليات أو تميز في العمل

١. عدم اكتساب معارف

٢. عدم وجود تشجيع على الابتكار والتفكير في العمل

٣. الانشغال بالذات

٤. الشغور بالمال والصور

Eshraqa For Training
make to your life meaning

المعلمة
المدير
منذ من كثرة حفظ العلم

يبد على الجاهل والطوبا ويرد على السائل

المدير مع الموقف ، يوكده على كونه
لأننا نأمر من كل أعمال

المدير العام المدير الراتب الموقف على

الطلاب * كما ظهر قوته على الأضعف
منه إلى أن يفتح لكل الصعوبات في الألبا

الكله المدرس يتحتم مع الطلاب
يريد منهم يخرج منهم لود

(٢٠١٩)

أنا اليوم مشغول عندي عشر من شهر لاني أسويها فوفناوا
أحسن أسوة ودم الأفعال تروح على

أحسن المجتمع حولي يسر يضبط على باعنا أحرص طابكنا

هنا فالعمل والسبت كله نفس الشئ كل واحد يضبط
على لاني أمضيتنا فالسبت أنا زاني واحد وفالدوام آخر واحد

هنا زوجنا باعنا يضبط زكاري على كنهنا وحسب بيته وجامع
والدوام باعنا

وزارة التربية تقيم العوظفين وانا أرتب عمل أولادي

(٢٠١٩)

انظم وقتك
من اكثر لعل لا يسهل ان يحسن نفسه . من اكثر الاعمال
التي يفرض عصبية بالوظائف لعدم اداء على على افضل .
المبريري انهم ويفرض قوته على الى اقل قوته
كل من يفرض عصبية في وقتك
ان سنان يفرض افكاره بالسبب التي تفكره في عقله وليس
ان يتخلص منها بافكار وعادات الجاهل

اجعل حياتك معنى

إشرقة لخدمات التدريب

Eshraqa For Training

make to your life meaning

(١٩-٢)

تدريب
تنمية
TRAINING
DEVELOPMENT

ملحق (٢٠)

ملاحظات بعض المحكمين

- صنفه بلقيا على حبة وتاجع
- والبرنام مع الحيات جدا صناعه
- ورائه مع مهنونز

شكركم جزيل الشكر وأتمنى
لكم التوفيق والسداد

3/2013
3
مسلة

لك القام

د. سيرة المهدي

- مواضع البرنامج جيدة .
- صياغة الإجراءات كما جاء في المادة بحيث تكون واضحة وليست أمر تم فقط .
- حاولي ان تزيد من أنشطة التطبيق للمهارة من قبل الامضاء .
- كما ان يطبقوا سلوكياتها لتزيد ذاتها واثق ان يقال .
- وهذه الرأى اصبحت الرأى الذاتى فيما يتعلق بفهم انفسنا من فعله على استحضار قدراتنا ومهاراتنا ، افكارنا والتقدير الحقيقى وتقاليد النفس .

سعد جيد جداً
أفندي لك بالترغيب



....إلى أهل الهمم، فهم صفوة الأمم، وأهل المجد والكرم.
....إلى أهل العلم، يَرْفَعُ اللهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ.
....إلى الناجحين، الذين يتقون دائماً في قدرتهم على النجاح.

همة.... علم... نجاح

"لا بد للسالك من همة تسيره وترقيه وعلم يبصره ويهديه" ابن القيم

شكر وتقدير

"وما جزاء الإحسان إلا الإحسان"، يسرني أن أتقدم بخالص الشكر ووافر الامتنان على ما وجدت وما أوتيت وما كان لي من نصح وتوجيه وإرشاد لإظهار رسالتي هذه، وأخص بالشكر والتقدير الفاضلة الدكتورة هدى أحمد الضوي على تعاونها وجهدها للرقى بالرسالة. كما أخص بالشكر الجزيل إلى أساتذتي الأفاضل الدكتور أمجد هياجنة والدكتور باسم دحادحة اللذين كانت لهم البصمة في دراستي وما لها من أثر على رسالتي.

والشكر موصول لكل من ساهم بتحكيم مقياس الدراسة وبرنامجها سواء من قسم علم النفس ومركز الإرشاد الطلابي في جامعة السلطان قابوس أو قسم علم النفس بجامعة نزوى و بكلية مزون.

وأخص بالشكر الفاضل فيصل بن علي البوسعيدي مدير دائرة تقنية المعلومات على تشجيعه ومواقفه البارزة في تذليل الصعاب لمواصلة مسيرة الدراسة، وشكري موصول إلى العاملات اللواتي شاركن في البرنامج الإرشادي، وكل من مد لي يد العون وبالأخص زوجي الغالي سعيد الشعبي من تخجل حروف قلبي شكره... لكم مني خالص الشكر والتقدير.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الإهداء
ب	شكر وتقدير
ج	قائمة المحتويات
هـ	قائمة الجداول
و	قائمة الأشكال
ز	قائمة الملاحق
ط	ملخص الدراسة باللغة العربية
١١-١	الفصل الأول خلفية الدراسة
٢	مقدمة
٥	مشكلة الدراسة وأسئلتها
٨	أهمية الدراسة
٩	أهداف الدراسة
٩	فرضية الدراسة
١٠	حدود الدراسة
١٠	أدوات الدراسة
١١	مصطلحات الدراسة
١٣-٥٩	الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة
١٤	أولاً : الإطار النظري

١٧	مفهوم دافعية الإنجاز
٣٩	البرنامج الإرشادي الجمعي لتنمية دافعية الإنجاز
٤٢	ثانيا: الدراسات السابقة
٦٠-٨١	الفصل الثالث المنهجية والإجراءات
٦١	منهج الدراسة
٦٢	عينة الدراسة
٦٢	متغيرات الدراسة
٦٣	أدوات الدراسة
٨٠	المعالجة الإحصائية
٨١	الصعوبات التي واجهت الباحثة
٨٢-٨٧	الفصل الرابع : نتائج الدراسة
٨٨-٩٩	الفصل الخامس: مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات
٩٠	مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها
٩٨	التوصيات
٩٩	الدراسات والبحوث المقترحة
١٠٠	المراجع والمصادر
١١١	الملاحق
a	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الجدول
٢٢	النمطان الأساسيان من الأفراد في الدافعية للإنجاز	الجدول (١)
٢٤	مصادر العزو	جدول (٢)
٦٢	التصميم التجريبي للدراسة	جدول (٣)
٦٦	ثبات العبارات بعد حذف المفردة	جدول (٤)
٦٧	توزيع مفردات المقياس على البعدين	جدول (٥)
٧١	دافعية الإنجاز بكل بعد والأساليب والفنيات العلاجية المستخدمة في البرنامج الإرشادي الجمعي	جدول (٦)
٧٥	مراحل وأهداف الجلسات التي تغطيها كل مرحلة	جدول (٧)
٧٧	الفترة الزمنية لتنفيذ البرنامج الإرشادي	جدول (٨)
٨٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجموعة التجريبية والضابطة، واختبار مان وتتي (Man-Whitney U Test) في القياس القبلي للبرنامج الإرشادي	جدول (٩)
٨٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجموعة التجريبية والضابطة واختبار مان وتتي (Man-Whitney U Test) في القياس البعدي للبرنامج الإرشادي	جدول (١٠)
٨٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات دافعية الإنجاز لدى أفراد المجموعة التجريبية على القياسين القبلي والبعدي	جدول (١١)
٨٧	مخرجات اختبار ويلكسون على القياس القبلي والبعدي للبرنامج الإرشادي	جدول (١٢)

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الشكل
١٥	دوران الحاجة في مسيرة السلوك الموجه نحو الهدف	الشكل (١)
٤١	بعض الأساليب المستخدمة في البرنامج لتنمية دافعية الإنجاز من تصميم الباحثة	الشكل (٢)

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الملحق
١١٢	أعضاء لجنة تحكيم مقياس دافعية الإنجاز في صورته الأولى والثانية	١
١١٣	أعضاء لجنة تحكيم مقياس دافعية الإنجاز النهائي	٢
١١٤	قبل تعديل مقياس دافعية الإنجاز - مقياس الأعسر (١٩٨٩)	٣
١٢٠	قبل تعديل مقياس دافعية الإنجاز - مقياس منصور (١٩٨٦)	٤
١٢٣	التعديل الأولى للمقياس الذي قدم للجنة التحكيم وفيه المقياس بصورته الأولى.	٥
١٢٧	التعديل الثاني للمقياس الذي قدم للجنة التحكيم	٦
١٣١	التعديل الثالث للمقياس الذي قدم للجنة التحكيم	٧
١٣٤	فقرات مقياس دافعية الإنجاز التي تم تعديلها	٨
١٣٥	المقياس في صورته النهائية.	٩
١٣٨	أعضاء لجنة تحكيم البرنامج الإرشادي	١٠
١٣٩	البرنامج الإرشادي الذي قدم للجنة التحكيم	١١
١٤٣	لمن يهمه الأمر	١٢
١٤٤	الرسالة التي وجهها مستشار رئيس جامعة السلطان قابوس للشؤون الأكاديمية لمدير مركز الإرشادي الطلابي بالتعاون مع الباحثة للسماح بتوزيع أدوات الدراسة للتحكيم من قبل بعض المختصين بالمركز الطلابي بالجامعة	١٣

١٤٥	الرسالة التي وجهها مستشار رئيس جامعة السلطان قابوس للشؤون الأكاديمية لعميد كلية التربية بالتعاون مع الباحثة سماح بتوزيع أدوات الدراسة للتحكيم من قبل بعض المختصين في كلية التربية بقسم علم النفس بالجامعة.	١٤
١٤٦	رسالة تسهيل مهمة باحث لتطبيق أدوات الدراسة في المحافظة التعليمية.	١٥
١٤٧	جلسات البرنامج الإرشادي الجمعي.	١٦
١٨٤	بطاقات التدريب في البرنامج الإرشادي .	١٧
٢٢٩	بطاقات تقييم البرنامج الإرشادي .	١٨
٢٣٤	بعض النماذج لاستجابات العضوات.	١٩
٢٦٢	ملاحظات بعض المحكمين.	٢٠

(ملخص الدراسة)

فاعلية برنامج إرشاد جمعي في تنمية دافعية الإنجاز لدى العاملين في دائرة تقنية المعلومات بمحافظة شمال الشرقية

إعداد: إنعام بنت محمد المقيمية

إشراف: د.هدى أحمد الضوى

هدفت هذه الدراسة إلى بناء برنامج إرشاد جمعي قائم على نظرية دافعية الإنجاز، وتقصي فاعليته في تنمية دافعية الإنجاز لدى عينة من العاملين بدائرة تقنية المعلومات شمال الشرقية.

حيث تمثل دافعية الإنجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية، وقد برزت في السنوات الأخيرة كأحد المعالم المميزة للدراسة لما فيها من أهمية بالغة في تفهم الكثير من المشكلات.

ومن خلال تطبيق مقياس دافعية الإنجاز تم تحديد عينة الدراسة، حيث تألفت عينة الدراسة من جميع العاملات في دائرة تقنية المعلومات للعام الدراسي (٢٠١٣-٢٠١٤) في الشرقية شمال، والبالغ عددهن (١٤) عاملة، وقد تم توزيع العينة بالطريقة العشوائية البسيطة إلى مجموعتين متساويتين، المجموعة التجريبية وتضم (٧) عاملات، والمجموعة الضابطة وتضم أيضا (٧) عاملات، حيث تلقت المجموعة التجريبية البرنامج، بينما لم تتلق المجموعة الضابطة أي نوع من أنواع المعالجة.

ولتحليل استجابات أفراد عينة الدراسة قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجات المجموعتين التجريبية والضابطة لدافعية الإنجاز على القياس القبلي، والبعدي، وتم استخدام اختبار ويلكسون (Wilcoxon Signed Ranks Test)، للتحقق من دلالة الفروق الإحصائية بين درجات دافعية الإنجاز للمجموعة التجريبية على القياس القبلي، والبعدي.

وقد توصلت نتائج الدراسة الحالية إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات دافعية الإنجاز للمجموعتين التجريبية والضابطة عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بعد تطبيق البرنامج الإرشادي، حيث ارتفعت متوسطات درجات أبعاد دافعية الإنجاز للمجموعة التجريبية التي تلقت البرنامج الإرشادي مع الدرجة الكلية، مقارنة بالمجموعة الضابطة التي لم تتلقى البرنامج الإرشادي، وهذا مؤشر على فاعلية البرنامج الإرشادي في مرحلته الأولى.

كما دلت النتائج في مرحلتها الثانية على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات دافعية الإنجاز للمجموعة التجريبية في قياسها القبلي والبعدي عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)، كما أن هذا مؤشر على أن هنالك فاعلية ذات دلالة إحصائية تعزى للبرنامج الإرشادي في التأثير على متوسطات درجات دافعية الإنجاز للمجموعة التجريبية وفق نتائج اختباراتها القبلية والبعدية.

وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج خرجت بعدد من التوصيات والمقترحات.

(Abstract Summary)

The Effectiveness of the Group counseling Program in Developing Achievement Motivation among the Employees in the Department of Information Technology in the General Directorate General of Education in North Sharqia

By: Inam bint Mohammed Almqemi

Supervisor: Dr. Huda Ahmed AL-Dawy

This study aimed at created a group counselling program which is based on the achievement motive theory, and it measured the effectiveness of this motive in enhancing the achievement motive for the workers in the IT Department in Al Sharqia North Directorate.

The achievement motive is one of the major sides in the human motives system and it has been viewed as one of the vital issues to study because of its great importance in understanding many problems.

Through applying achievement motive scale , the target group has been assigned. The target group consists of 14 female workers in the IT Department in (2013–2014) in Al Sharqia North. They have been distributed randomly into two equal groups. The experiment group which took the program consists of seven workers and the control group which did not take the program also consists of seven workers.

The researcher analyzed the responses of pre- and post-tests of the target group through the arithmetic and standard deviation of the results. Then, the researcher did the Wilcoxon signed Ranks Test to check the difference in the statistics of the results.

This study shows that there are some differences between the experiment group and the control group in the achievement motive by $(0.05 \geq \alpha)$ after applying the program. This is a sign of the effectiveness of the group counselling program in its first stages.

As the results show in the second phase, there are some statistical differences in the average of the achievement motive for the experiment group in the pre- and post-tests by $(0.05 \geq \alpha)$ which is a sign of the effectiveness of the counselling program.

According to the results of this study, there we came out with some recommendations and suggestions.