



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم : علم النفس وعلوم التربية

تقدير الذات وعلاقته بدافعية للإنجاز
دراسة ميدانية على عينة من موظفين المؤسسة العقابية
بغرداية

تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الدكتور:

*/ خطارة عبد الرحمان

إعداد الطالبين:

❖ الراعي مروى

❖ المشري عبد الكريم

❖ اللجنة المناقشة

الوظيفة	الجامعة	الإسم واللقب	الرقم
رئيسا	غرداية	د. معمري حمزة	01
مقرر ومشرفا	غرداية	د. خطارة عبد الرحمان	02
مناقشا	غرداية	د. قشار محمد	03

السنة الجامعية: 1441/1442هـ - 2020/2021م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴾

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمِ

[02] سورة البقرة: 286،

شكر و عرفان

بعد الحمد لله تبارك وتعالى حق حمده الذي وفقنا لإتمام عملنا هذا على اتم

الشكل نتقدم بشكرنا واثمنا الكبيرة لأستاذنا خطارة عبد الرحمان لقبوله

الاشراف على هذا العمل البحثي رغم انشغالاته الكثيرة وعلى صبره طوال فترة

اعدادنا هذا العمل وعلى ما قدمه لنا من توجيهات قيمة، كما لا يفوتنا أن نعبر عن

شكرنا وتقديرنا إلى كافة أساتذة قسم علم النفس وما قدموه لنا من إرشادات قيمة

طوال مشوارنا الدراسي، كما لا أنسا شكرنا الخالص إلى عمال المكتبة وما قدموه

لنا من تسهيلات لاقتناء الكتب والمراجع .

قائمة الموضوعات

الصفحة	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول والأشكال
(أ-ب)	مقدمة الدراسة.....
الجانب النظري	
(7-5)	الفصل الأول :
5	1. إشكالية
7	2. فرضيات
7	3. أهمية الدراسة
7	4. أهداف الدراسة
7	5. التحديد الإجرائي لمتغيرات الدراسة
(30-12)	الفصل الثاني : تقدير الذات
12	تمهيد.....
13	1. مفهوم الذات.....
13	2. مكونات الذات
14	3. أبعاد الذات
15	4. أهم الممارسات التي يتضمنها مفهوم الذات
16	5. تعريف تقدير الذات
18	6. الفرق بين مفهوم الذات وتقدير الذات
18	7. نظريات تقدير الذات.....
20	8. مستويات تقدير الذات
22	9. أنماط تقدير الذات
23	10. النظريات المفسرة لتقدير الذات
25	11. قياس تقدير الذات
30	خلاصة الفصل

(56-32)	الفصل الثالث : الدافعية للإنجاز
32	تمهيد.....
33	1. الدافعية
33	1-1- تعريف الدافعية
34	1-2- بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية
35	1-3- أهمية الدافعية
35	1-4- خصائص الدافعية
36	2- الدافعية للإنجاز
36	2-1- تعريف الدافعية للإنجاز
37	2-2- مكونات الدافعية للإنجاز
39	2-3- أنواع الدافعية للإنجاز
40	2-4- نظريات المفسرة للدافعية للإنجاز
46	2-5- وظائف المفسرة للدافعية للإنجاز
47	2-6- الأبعاد الأساسية للدافعية للإنجاز
48	2-7- معوقات الدافعية للإنجاز
50	2-8- مقياس الدافعية للإنجاز
54	3- الدراسات.....
56	خلاصة الفصل
الجانب التطبيقي	
(70-59)	الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية لدراسة الإستطلاعية
59	تمهيد.....
59	1. منهج الدراسة
59	2. مجتمع عينة الدراسة
59	3. حدود الدراسة
60	4. الدراسة الاستطلاعية
66	5. خصائص السيكمترية لأدوات الدراسة.....

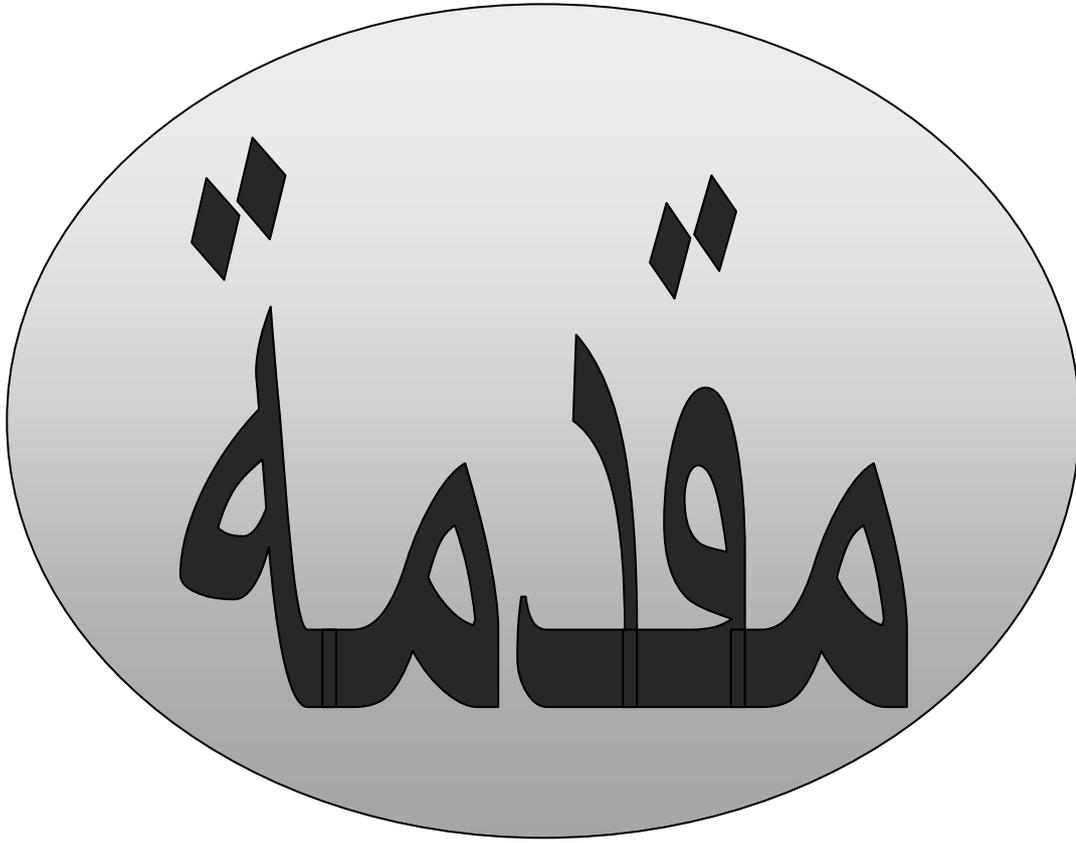
69 6. الأساليب الإحصائية المستخدمة
70 خلاصة الفصل
(81-72) الفصل الخامس : عرض ومناقشة النتائج
72 تمهيد
73 1. الفرضية الأولى
75 2. الفرضية الثانية
76 3. الفرضية الثالثة
77 4. الفرضية الرابعة
79 5. الفرضية الخامسة
(83-83) استنتاج عام
(90-85) قائمة المصادر والمراجع
(101-91) الملاحق
93 الفهرس الموضوعات

فهرس الجداول

الصفحة	اسم الجدول	رقم
43	النمطان الأساسيان من الأفراد في الدافعية للانجاز	01
62	توزيع المبحوثين حسب الجنس	02
64	المقاييس الفرعية وأرقام العبارات طريقة صحيحة	03
65	مستويات تقدير الذات	04
65	اجابة بدائل مقياس الدافعية للانجاز للدرجات الموجبة والسالبة	05
66	الفروق في مستوى تقدير الذات حسب الدرجة	06
67	قيمة معامل الثبات ألفالكرونباخ لقياس تقدير الذات	07
68	الفروق في مستوى الدافعية للانجاز حسب الحاجة	08
69	قيمة معامل الثبات الفلكرونباخ لمقياس الدافعية للانجاز	09
73	معامل الارتباط بين تقدير الذات والدافعية للانجاز	10
75	نتائج اختبار "ت" لعينة واحدة لمقياس الذات	11
76	نتائج اختبار "ت" لعينة واحدة لمقياس الدافعية للانجاز	12
77	الفروق في تقدير الذات حسب الجنس	13
80	الفروق في الدافعية للانجاز حسب الجنس	14

فهرس الأشكال

الصفحة	اسم الشكل	رقم
45	وظائف الدافعية للإنجاز	01
47	مخطط الغزو لدى هايدز	02
54	طرق القياس دافعية للإنجاز	03
62	توزيع المبحوثين حسب الجنس	04



يشير مفهوم علم النفس بشكل عام إلى العلم الذي يدرس سلوك الكائن الحي والدوافع المحركة لهذا السلوك وهي العمليات العقلية ويقوم بدراستها بشكل علمي مجرد بهدف فهم سلوك البشري وتفسيره في ذلك من خلال جمع المعلومات والوقائع الكافية لصياغة قوانين العامة قادرة على فهم وتفسير السلوك البشري، كما يهدف علم النفس إلى القدرة على التنبؤ بالسلوكيات البشرية وهو ما يؤسس له الهدف من الأول من علم النفس وهو فهم السلوك البشري كما ذكرنا ويمثل الهدف الثالث في القدرة على ضبط السلوك البشري والتحكم به وتعديله إلى الأفضل (عماد المرشدي، 2014م، موقع ويب) .

من المعروف أن علم النفس يمس جميع التخصصات وكل فئات المجتمع ومن بينها موظفين عون إدارة سجون يتولى أعوان الحراسة زيادة المهام المسندة إليهم في النصوص التي تحكم إدارة السجون وتحت مراقبة رؤسائهم حراسة المحبوسين وحفظ الأمن والنظام والانضباط في المؤسسات العقابية والورشات الخارجية وكذلك من حسن تنفيذ العمل العقابي .

إن تقدير الذات متغير شخصي مهم في حياة الناس جميعا وفي مراحل نموهم المختلفة كما يميل الفرد إلى معرفة وتأكيد وتحقيق ذاته بدافع من الحاجة إلى التقدير والمكانة والاعتماد على النفس . وحاجة الفرد إلى التقدير تدفعه دائما إلى الإنجاز والتحصيل للحصول على المكانة والقيمة الاجتماعية وتقدير الذات له دور كبير في النجاح الأكاديمي والشخصي والاجتماعي وإن مفهوم الفرد عن ذاته يحدد بدرجة .

كثيرة محور تفكيره ودافعيته وطموحه وتحقيق رغباته وإنجازاته في جميع مجالات الحياة ، هذا وتعد الدافعية هي الأخرى من الدوافع الأساسية في تكوين شخصية الإنسان حيث تعده مستوى الطموح

للفرد والذي يسهم بدوره في تغيير نمط الحياة، حيث يجعلها أكثر تطوراً ودينامكية في مواجهة تحديات العصر¹.

فالدافعية تعتبر من أهم القوى المحركة للسلوك الإنساني، حيث تعمل على استشارة الفرد للقيام بسلوكيات هادفة وعلى درجة من الدقة والفعالية في جميع أطوار الحياة وهذا ما يجعلها محورياً أساسياً وهاماً من محاور دراستنا في مجال الشخصية شأنها شأن تقدير الذات.

ومن هذا المنطلق حاولنا من خلال دراستنا معرفة ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين كل من تقدير الذات والدافعية لدى الموظفين بالمؤسسة العقابية غرداية، ومنه قمنا بمعالجة موضوع دراستنا من خلال طرح ست فصول أساسية نذكرها كالتالي :

الفصل الأول خصصناه للإطار العام للدراسة، حيث شمل الإشكالية والفرضيات، أهداف الدراسة وأهمية البحث، إضافة إلى تحديد التعاريف الإجرائية للكلمات الدلالية الخاصة ببحثنا.

بعدها مباشرة تخللنا في الجانب النظري، أين تناولنا في الفصل الثاني عنصر تقدير الذات مفهومه والطرق لهم النظريات المفسرة له، ومن ثم الفصل الثالث الذي تناولنا فيه عنصر الدافعية حيث تضمن تعريفها مع الإشارة لأنواعها وتصنيفها... الخ.

أما الجانب التطبيقي فتضمن الفصل الرابع والذي تناولنا فيه منهجية الدراسة، فكان فيها الدراسة الاستطلاعية والمنهج المعتمد وكذا متغيرات ومجتمع وعينة الدراسة، وكذا الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، أما الفصل الخامس فتطرقتنا فيه إلى عرض وتحليل ومناقشة النتائج، لتختتم دراستنا بالفصل السادس الذي تضمن الاستنتاجات والاقتراحات ثم الخاتمة

1- سعدة أحمد إبراهيم ابو شقة، 2007م، ص 03.



الفصل الأول

1- إشكالية الدراسة.

2- فرضيات البحث.

3- التحديد الإجرائي لمتغيرات الدراسة .

4- أهمية الدراسة.

5- أهداف الدراسة .

1- إشكالية الدراسة.

لقد عنى علم النفس بمساعدة الفرد على تفهم ذاته وتحديد قدراته وطاقاته والتأقلم على مستوى هذه القدرات والطاقات .

وتعني الحاجة إلى تقدير الذات حاجة كل فرد إلى أن يكون رأيا طيبا عن نفسه وعن احترام الآخرين له وإلى الشعور بالكفاية والجدارة إلى أن يتجنب الرفض أو النبذ أو عدم الاستحسان كما أن التقدير الذي يصفه الفرد لنفسه يؤثر بوضوح في تحديده لأهدافه واتجاهاته واستجاباته نحو الآخرين ونحو نفسه .

ومن بين الآلاف الفئات وشرائح المجتمع التي تعني تقدير الذات والدافعية للإنجازات نجد موظف الإدارة مؤسسة العقابية هذا الأخير الذي يمارس نشاط وعمل مهم جد وضروري يتعلق بأفراد المجتمع بشكل مباشر .

حيث يساهم هذا في دعم وتسهيل القيام بجميع الوظائف اجدارية لكل شخص حسب ما يناسبه لضمان سير الحسن .

نظرا للدور المهم التي يقوم بها الموظف التي تكتسي الطابع الإداري فوق كل ذلك وجب عليه أن يقدر ذاته حق التقدير ما يجعله في قمة رغبته للعمل وهذا ما يدفعه لممارسة مهنته بروح عالية متضامنة لا يهدف من ورائها لأي مكاسب خارجة عن طور العمل، ولا يوجه من خلالها أي ضغوط .

فتقدير الذات من الأساسيات التي لا بد للموظف أن يركز عليها فبدورها يصبح العقل مشوش وتنقص من عزيمة ودافعية الموظف في العمل .

ومن هذا المنطلق جاءت دراستنا هذه لتبرر وتوضح طبيعة العلاقة الموجودة بين كل من تقدير الذات والدافعية لدى موظفين للمؤسسة العقابية التي تعتبر من أهم شرائح المجتمع التي تتمتع بالمؤسسة والحزم الذي يتوجب تقديره ودفعه للعمل .

وعلى ضوء ما سبق نطرح التساؤلات التالية :

- 1- هل هناك علاقة بين تقدير الذات والدافعية للإنجاز لدى موظفي المؤسسة العقابية بغرداية ؟
- 2- ما مستوى تقدير الذات لدى موظفي مؤسسة العقابية بغرداية ؟
- 3- ما مستوى دافعية للإنجاز لدى موظفي المؤسسة العقابية بغرداية ؟ .
- 4- هل هناك فروق بين الذكور وإناث موظفي مؤسسة العقابية بغرداية في مستوى تقدير الذات
- 5- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور وإناث موظفي مؤسسة العقابية بغرداية في مستوى الدافعية للإنجاز

2- فرضيات البحث.

- هناك علاقة بين تقدير الذات والدافعية للإنجاز لدى موظفي مؤسسة العقابية بغرداية .
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور وإناث في مستوى تقدير الذات لدى موظفي مؤسسة العقابية بغرداية .
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور وإناث في مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي مؤسسة العقابية بغرداية.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور وإناث في مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي مؤسسة العقابية بغرداية حسب السن .

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور وإناث في مستوى دافعية الانجاز لدى موظفي مؤسسة العقابية بغرداية حسب الجنس .

3- التحديد الإجرائي لمتغيرات الدراسة .

3-1- تقدير الذات :

3-1-1- تعريف اصطلاحي:

هو نظرة الفرد إلى لنفسه بمعنى أن ينظر الفرد إلى ذاته نظرة تتضمن الثقة بالنفس بدرجة كافية وتتضمن كذلك احساس الفرد بكفاءته وجدارته واستعداده لتقبل الخبرات الجديدة (محمد الظاهر عبد الله المحمودي، 2006م)

3-1-2- تعريف اجريئيا

هو التقييم الذي يضعه الموظف لنفسه انطلاقا من شعوره نحوى ذاته، ودرجة احترامه وقبوله لها في اطار تفاعله مع الأفراد المحيطين به ويعبر عنه من خلال إجابته على مجموعة من العبارات الواردة في مقياس تقدير الذات لكوبر سميث بما يتضمنه من أبعاد خاصة ب:

تقدير الذات العام : ويقصد به التقييم العام الذي يضعه الفرد لذاته كليهما وفي خصائصها العقلية والانفعالية والسلوكية والجسدية .

تقدير الذات الأسري : هو الاتجاه التقييمي الذي يكونه الفرد عن ذاته ضمن محيطه الأسري

تقدير الذات الاجتماعي : ويقصد به تقييم الذي يضعه الفرد لنفسه انطلاقا من كفاءته الاجتماعية ومدى شعوره بالقبول الاجتماعي¹ .

1- الغامدي: غرم الله بن عبد الرزاق بن صالح، 2009م، التفكير العقلاني والتفكير غير العقلاني ومفهوم الذات والدافعية للإنجاز، أطروحة الدكتوراه كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أم القرى

3-2- الدافعية للإنجاز :

3-2-1- التعريف الاصطلاحي :

تعني تخفيف شيء صعب، التحكم في الأشياء وتناولها أو تنظيمها وأداء بأكبر قدر ممكن من السرعة الإستقلالية والتغلب على العقبات وتحقيق مستوى مرتفع والتفوق على الذات ومنافسيه الآخرين والتفوق عليهم وزيادة تقدير وفعالية الذات عن طريق ممارسة الناجحة للقدرة (حسين عبد الحميد أحمد، 2006م) .

يعرف البحث الحالي دافعية الإنجاز مفاهيمياً بأنه : "استعدا المتعلم للسعي نحو الرغبة في الأداء وإتمام الأعمال على وجه مرضي في الوقت المحدد. بحيث تعود هذه الأعمال على الموظف بشعور الرضا عن ذاته وتزيده ثقته في نفسه والتغلب على الصعوبات وتحقيق هدف معين .

3-2-2- التعريف الإجرائي :

التعريف العلمي النفسي الاصطلاحي السعي نحو التفوق التخطيط للمستقبل. المثابرة والنضال أداء الأعمال بسرعة وإتقان الشعور بالمسؤولية، الثقة بالنفس وامتلاك القدرة المكافآت المادية والمعنوية المنافسة الاستقلال والتغلب على العوائق والصعوبات¹ .

ويحدد بالدرجة الكلية التي يحصل المستجيب على المقياس الدافعية للإنجاز والذي صمم من طرف (لغرم الله صالح العامدي (2009م)) .

1- المرجع نفسه .

4- أهمية الدراسة.

تستمد هذه الدراسة أهميتها من طبيعة الموضوع الذي تناوله من جهة ومن نوع المشكلة التي تطرحها للبحث من جهة أخرى، ويمكن حصر أهمية دراستنا في جانبين هما :

4-1- أهمية نظرية :

تتحلى الأهمية النظرية للدراسة محاولة والتربوية ، وهذا من خلال دراسة العلاقة بين تقدير الذات والدافعية .

تحاول الدراسة تقديم مجموعة من المعلومات الهامة التي من شأنها أن توضح أكثر كل من مفهوم تقدير الذات ومفهوم الدافعية وتزيل عنهما أي لبس أو غموض .

4-2- أهمية تطبيقية :

تأتي أهمية تطبيقية للدراسة فيما تسهم به النتائج المتحصل عليها في :

إبراز الدور الذي يلعبه كل من تقدير الذات والدوافع وكذا العلاقة بينهما في تدعيم وإنجاح ممارسة العمل وفي تحقيق الأهداف المنشودة .

إضافة إلى اعتماد هذين المتغيرين كأساس لفهم بعض جوانب السلوك الناتج عن الموظف في مختلف المواقف التي يقابلها أثناء عمله داخل المؤسسة العقابية

5- أهداف الدراسة .

البحث عن إمكانية وجود علاقة بين تقدير الذات والدافعية للإنجاز لدى موظفي مؤسسة العقابية بغرداية .

معرفة تقدير الذات لدى موظفين مؤسسة العقابية بغرداية .

معرفة الدافعية للإنجاز لدى موظفين مؤسسة العقابية .

الفصل الثاني

تقدير الذات

تمهيد الفصل

- 1- الذات كمفهوم .
- 2- مكونات الذات .
- 3- أبعاد الذات .
- 4- أهم الممارسات التي يتضمنها مفهوم الذات .
- 5- تعريف تقدير الذات .
- 6- الفرق بين مفهوم الذات وتقدير الذات .
- 7- نظريات تقدير الذات .
- 8- مستويات تقدير الذات
- 9- أنماط تقدير الذات .
- 10- النظريات المفسرة لتقدير الذات .
- 11- قياس تقدير الذات .
- 12- الدراسات السابقة .

خلاصة الفصل

تمهيد

يعد تقدير الذات من المواضيع المنبثقة عن الذات، والتي تصدرت اهتمام الباحثين والعلماء في علم النفس، فكل فرد ينظر إلى نفسه بطريقة ما، فالبعض يرون أنفسهم اقل من الآخرين وبالتالي ينعكس ذلك على سلوكهم فنجدهم لا يتصرفون بحماسة وإقبال نحو غيرهم من الناس والبعض الآخر يقدرون أنفسهم حق قدرها، وبالتالي ينعكس ذلك أيضا على سلوكهم نحو غيرهم فنجدهم يتصرفون أفضل من غيرهم.

1- تعريف الذات:

1-1- لغة:

الذات في اللغة العربية من) الذات (و هي مؤنث) ذو (و حسب المنجد في اللغة والأدب والعلوم، ذات الشيء نفس الشيء أو عينه وجوهره، فهذه الكلمة لغوياً، مرادفة لكلمة النفس¹ .

1-2- اصطلاحاً:

عرف شاين الذات بأنها محتوى الوعي وليست موضوعاً له كالجسد وليس لها وجود خارج الوعي.

ويقول مورفي إن الذات مدركات الفرد ومفاهيمه فيما يتعلق بوجوده الكلي وكيانه - إي الفرد².

2- مكونات الذات:

يرى " عبد السلام زهران " إن الذات تتكون من العناصر التالية:

الكفاءة العقلية

- الثقة بالذات والاعتماد على النفس .
- الكفاءة الجسمية من حيث :القوة والجمال وبناء الجسم والجاذبية .
- درجة النمو في الصفات الذكورة والأنوثة .
- التكيف الاجتماعي³ .

1- غازي صالح محمود، شيما عبد المطر، مفهوم الذات، الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2011م، ص20.

2- الظاهر قحطان، مفهوم الذات بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر والتوزيع عمان الأردن، 2004م، ص 22.

3- نايفة قطامي ومحمد برهوم، طرق دراسة الطفل، الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2004م، ص 90.

3- أبعاد الذات:

يحدد مفهوم مستوى الذات لدى الفرد مستوى ضبطه لاندفاعاته كما يحدد اتجاهاته الاجتماعية وجوانب أخرى هامة من شخصيته. وعلى هذا الأساس يأخذ مفهوم الذات ثلاثة أبعاد مختلفة هي:

3-1- الذات الواقعية:

هي عبارة عن إدراك الفرد لقدراته ومكانته وأدواره في العالم الخارجي، أي أنها مفهوم الفرد لنوع الشخص الذي يعتقد انه عليه فقد تكون لديه صورة عن ذاته كشخص له كيان، ذو قدرة على التعلم وذو قدرة جسمية، أي انه شخص كفى قادر على النجاح، وبخلاف ذلك قد تكون لديه صورة سلبية عن عجزه وفشله أو انه قليل الأهمية، ضعيف القدرات، وبان فرص النجاح أمامه ضئيلة¹.

3-2- الذات الاجتماعية:

وهي فكرة الفرد عن نفسه كما يعتقد إن الآخرين يرونها، وهذا المفهوم قد لا يتفق وإدراك الآخرين المعلن له، إلا انه يؤثر تأثيرا قويا علي السلوك، فإذا ما تكون لدى الفرد انطبعا، بأن الآخرين يعتقدون بأنه غير مقبول اجتماعيا ، فيتكون لديه اتجاهها سلبيا نحو ذاته ، أما إذا رأى أن للآخرين فكرة ايجابية عن شخصيته فانه سوف يتخذ اتجاهها ايجابيا نحو ذاته، أي أن إدراك الفرد لذاته يتأثر بانطباعه لطريقة التي يشعر أن الآخرين ينظرون بها نحوه².

3-3- الذات المثالية:

وهي نظرة الفرد إلي نفسه كما يجب أن تكون، وهذه النظرة قد تكون واقعية أو منخفضة أو

1- غازي صالح محمود، شيما عبد المطر، المرجع السابق، ص21.

2- غازي صالح محمود، شيما عبد المطر، المرجع السابق، ص22.

مرتفعة طبقا لمستويات الطموح عند الأفراد ومدى علاقة ذلك بقدراتهم والفرص المتاحة لهم لتحقيق الذات، إن كان الفرد يتخيل نفسه في أعماق ذاته فتكون له مثله العليا واتجاهاته وقيمه وتوقعاته وأهدافه ومستويات طموحه التي يرغب في تحقيقها، إن الذات المثالية عندما تبنى على تقدير واقعي لقدرات الشخص الحقيقية، فإنها تستخدم كمرشد لتوجيه سلوك الفرد، من هنا نجد انه كلما قل الاختلاف بين الذات الواقعية والذات المثالية ازداد نضج الفرد، وأصبح من المحتمل لهذه الصورة المثالية أن تتحقق وحينئذ يمكن القول انه متقبل لذاته كإنسان، ولديه الثقة بنفسه وبقدراته كما تكون لديه الشجاعة على مواجهة إمكانياته والعيش في نطاقها والنظر إلى مستقبله وأهدافه نظرة واقعية¹.

4-أهم الممارسات التي يتضمنها مفهوم الذات:

4-1-المجال الجسمي:

يعتقد الفرد انه يحمل خصائص جسمية ايجابية إذا كان لديه مفهوم ذات ايجابي من حيث الشكل المظهر والصحة والتمتع بالقوة البدنية بخلافه يحمل الفرد مفهوم ذات سلبي².

4-2- المجال العقلي والدراسي :

إن الفرد الذي لديه مفهوم ذات ايجابي يعتقد انه يحمل خصائص عقلية دراسة ايجابية من قدرات عقلية كالذكاء والتذكر والتذكير والتفكير والتفوق في الدراسة والحرص والاهتمام بالموضوعات العلمية والثقافية وبخلاف يحمل الفرد مفهوم ذات سلب³.

1- غازي صالح محمود، شيما عبد مطر: المرجع السابق، ص 14 .

2- غازي صالح محمود، شيما عبد المطر، المرجع السابق، ص 16.

3- غازي صالح محمود، شيما عبد المطر، المرجع السابق، ص 19.

4-3-المجال الاجتماعي:

إن الفرد الذي لديه مفهوم ذات ايجابي يعتقد انه يحمل خصائص ايجابية اجتماعية من ناحية اهتمامه وسعيه للتفاعل الاجتماعي، احترام قيم وتقاليد المجتمع ويجب الاختلاط بالآخرين والاهتمام بهم وبخلافه يحمل الفرد مفهوم ذات سلبي¹.

4-4-المجال الانفعالي:

إن الفرد الذي لديه مفهوم ذات ايجابي يعتقد انه يحمل خصائص انفعالية ايجابية كالاتزان الانفعالي والتصرف بعقلانية والشعور بالأمن والاطمئنان في مواقف الحياة المختلفة والتفاؤل بالمستقبل وبخلافه يحمل الفرد مفهوم ذات سلبي².

4-5-مجال الثقة بالنفس:

إن الفرد الذي لديه مفهوم ذات ايجابي يعتقد انه يحمل خصائص ثقة بالنفس ايجابية كالإيمان بإمكانياته وقدراته والاعتماد علي نفسه والتكيف والانجاز والطموح والمقدرة علي مواجهة المواقف بجرأة وشجاعة وبخلافه يحمل الفرد مفهوم ذات سلبي³.

5-تعريف تقدير الذات:

يعتقد (فكثير) أن تقدير الذات و تقييم المرء لنفسه و احترامه لها يرتفع عندما يخبر (الإحساس بالانتماء) وعندما يشعر بأنه متقبل أو مقبول وبأنه ذو كفاية وينمو الإحساس بالانتماء عندما يرى الفرد نفسه عضوا في جماعة لان هذه العضوية تمنحه الشعور بالقيمة عند الآخرين، ويذهب (فليكر) إلي أن أعظم العوامل تأثيرا في نمو تقدير الذات هو نوعية علاقات الفرد بالأشخاص من ذوي الأهمية النفسية لديه وهم اللذين يحتك بهم باستمرار وبكثرة أو اللذين يدركهم بوصفهم أفراد حائزين (القوة والنفوذ) أو اللذين يملكون تقديم الثواب له أو إيقاع العقاب عليه أو كل ذلك، ومن خلال تفاعل

1- غازي صالح محمود، شيما عبد المطر، المرجع السابق، ص 26.

2- غازي صالح محمود، شيما عبد المطر، المرجع السابق، ص 21.

3- غازي صالح محمود، شيما عبد مطر، المرجع السابق، ص 24-25 .

الفرد مع هؤلاء الأفراد يحصل على تغذية ا رجعة يدعم شعوره بالانتماء والجدارة والكفاية بما يحقق هويته الاجتماعية أي نضجه الاجتماعي¹.

هو مجموعة الاتجاهات والمعتقدات التي يستدعيها الفرد عندما يواجه العالم المحيط به ومن هنا تقدير الذات يعطي الشخص تجهيزا عقليا، للاستجابة طبقا لتوقعات النجاح و القبول والقوة ويشير تقدير الذات إلى نظرة الفرد الايجابية إلى نفسه بمعنى ينظر الفرد إلى ذاته نظرة عالية تتضمن الثقة بالنفس بدرجة كافية.

وأوضح كل من (أيزنك و ولسون) أن الأشخاص الذين يحصلون علي درجات مرتفعة في تقدير الذات لديهم قدر كبير من الثقة في ذواتهم وقدراتهم ويعتقدون في أنفسهم الجدارة والفائدة وأنهم محبوبون من قبل الأفراد الآخرين بينما الأشخاص الذين يحصلون على درجات منخفضة في تقدير الذات فليدهم فكرة متدنية عن ذاتهم ويعتقدون أنهم فاشلون غير جذابين². يعني به مقدار الصورة التي ينظر فيها الإنسان إلى نفسه، هل هي عالية أو منخفضة.

تقدير الذات مهم جدا من حيث انه هو البوابة لكل أنواع النجاح الأخرى المنشودة، فمهما تعلم الشخص طرق النجاح وتطوير الذات، فإذا كان تقديره لذاته وتقييمه لها ضعيفا فلن ينجح في الأخذ بأي من تلك الطرق للنجاح، لأنه يرى نفسه غير قادر وغير أهل وغير مستحق لذلك النجاح.

وتقدير الذات لا يولد مع الإنسان، بل هو مكتسب من تجاربه في الحياة وطريقة رد فعله تجاه التحديات والمشكلات في حياته .

وهناك علامات تظهر علي الشخص ذو التقدير المنخفض للذات، منها الانطوائية، الخوف من التحدث على الملأ، إتعاب النفس في إرضاء الآخرين لتجنب سماع النقد منهم، بل أن العنف والعدوانية وعدم تقبل النقد هي صورة من ضعف تقدير الذات، وبالتالي نم لا يملك تقديرا لذاته فانه

1- غازي صالح محمود، شيماء عبد مطر، المرجع نفسه، ص 172 .

2- محمد محمود بني يونس، المرجع السابق، ص 155.

يفتقد الثقة بالنفس كذلك.

وضعف تقدير الذات ينمو بسبب كثرة الهروب من مواجهة مشكلاتنا، وتغطيتها وعدم الرغبة في إثارة الحديث عنها. والمهمة الأولى في معالجة نقص تقدير الذات هي رفع مستوى الشجاعة عند الشخص ليواجه عيوبه ويعمل علي حلها. ورفع مستوى الشجاعة يكون بالحديث الايجابي للنفس بأنها غالية وعزيزة، كان يقول " : أنا اقدر نفسي، أنا أحب نفسي وهي رائعة وتستحق كل خير" وبالتالي فحبها وحب الخير لها يدعون بالتأكيد إلي تخليصها من أي شوائب¹.

6- الفرق بين مفهوم الذات و تقدير الذات:

إن مفهوم الذات عبارة عن معلومات عن صفات الذات، بينما تقدير الذات تقييم لهذه الصفات، وإن مفهوم الذات يتضمن فهما موضوعيا أو معرفيا للذات، بينما يشكل تقدير الذات فهما انفعاليا للذات يعكس الثقة بالنفس.

مما تقدم يمكن تعريف تقدير الذات على انه عبارة عن حكم يتبناه الشخص للحكم على نفسه، وأسلوب شخصي للحكم على ذات الشخص في مواقف حياته عديدة، حيث يتقبل هذا الشخص هذا الحكم دون اعتراض أو تظلم لأنه نابع من إحساساته وانفعالاته تجاه الأحداث، ويرضي بهذا الحكم، ويحاول أن يتباهي بذاته إذا كان هناك نوعا من النجاح ويحجب نفسه عن الآخرين إذا كان حكمه بالفشل على ذاته، فهو تقييم ذاتي للصفات الذاتية التي تظهر في المواقف الحياتية².

7- نظريات تقدير الذات:

هناك عدة نظريات حاولت تفسير تقدير الذات كل حسب اتجاهاته النظرية ومنهجية في إثبات التغير الذي يقوم على دراسة ومن أهم هذه النظريات:

- 1- هبة محمد عبيد، معجم مصطلحات التربية وعلم النفس، الطبعة الأولى، دار البداية، 2008م، ص 63.
- 2- محمد محمود بني يونس، سيكولوجية الدافعية والانفعالات، الطبعة الثانية، دار السيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2000م، ص 157.

7-1- نظرية الذات كارل روجرز (1961 م):

يرى إن الذات هي جوهر شخصية الإنسان ومفهوم الذات حجر الزاوية الذي ينظم السلوك الإنساني، فالإنسان منظم يتصف بشكل كلي في المجال الظاهري بدافع تحقيق الذات كما يؤكد كذلك على مفهوم الذات العامل الرئيسي وارد اضطراب الفرد، لأنه مسؤول عن إحداث القلق لدى الفرد لذا اعتبره مركز ومبدأ علاجه وبنى عليه نظريته التي حظيت بأهمية كبيرة في الإرشاد والعلاج النفسي فمفهوم الذات عند " روجرز " يتأثر بالخبرات المباشرة التي يمر بها الشخص. وكذلك فهمه وإدراكه لقدراته والقيم والمعايير الاجتماعية من علاقات وأنظمة إضافية إلى قيم الآباء أهدافهم¹.

فلا يمكن إنكار فكرة الفرد عن نفسه متعلقة ومكتسبة، وهي تلقائية تبدأ من ميلاد وتتمايز بالتدرج خلال مرحلة الطفولة والمراهقة، وهناك ثلاثة مصادر لتكوين صورة الفرد عن نفسه تلخص في:

- قيم الآباء وأهدافهم والتصورات التي يواجهها الفرد للمجتمع المحيط به .
 - خبرات الفرد المباشرة .
 - التصورات التي تكون الصورة المثالية التي يرغب الشخص أن يكون على شكلها.
- وهذا ما يتفق فيه " روجرز " (Rogers) مع "الظواهريين" وأحدهم "rymi" أن يؤكد هذا الأخير على الخبرات والتفاعل الاجتماعي الذي يعد أساس في تكوين الفرد لمفهومه لذاته².

7-2- نظرية روزنبورغ (1989 م)

تدور أعمال " روزنبورغ " حول محاولته دراسة نمو وارتقاء سلوك تقييم الفرد لذاته وسلوكه من زاوية المعايير السائدة في الوسط الاجتماعي المحيط بالفرد.

1- سمية طه جميل، الإرشاد النفسي، الطبعة الأولى، عالم الكتب القاهرة، 2000، ص 45 .

2- عبد المنعم الحنفي، علم النفس والطب النفسي في حياتنا اليومية، الطبعة الثانية، مكتبة مدبولي، مصر، 2003، ص 449.

والمنهج الذي استخدمه هو الاعتماد على مفهوم الاتجاه باعتبارها أداة محورية تربط السابق واللاحق من الأحداث والسلوك¹.

7-3- نظرية كوبر سميث:

يميز " كوبر سميث " بين نوعين من تقدير الذات:

- تقدير الذات الحقيقي: ويوجد عند الأفراد الذين يشعرون أنهم بالفعل ذو قيمة.
 - تقدير الذات الدفاعي: ويوجد عند الأفراد الذين يشعرون أنهم غير ذو قيمة ولكنهم لا يستطيعون الاعتراف بمثل هذا الشعور والتعامل على أساسه مع أنفسهم ومع الآخرين.
- وقد ركز كوبر سميث على الخصائص العملية التي تصبح من خلالها مختلف جوانب الظاهرة الاجتماعية ذات علاقة بعملية تقييم الذات².

8- مستويات تقدير الذات:

لتقدير الذات مستويان متناقضان الأول إيجابي) المرتفع(، الثاني سلبي) المنخفض(، حيث يتميز كل مستوى بخصائص تؤثر بدرجات متفاوتة على الفرد وعلى تفاعله مع الآخرين، وفي مايلي سنفصل هذه المستويات:

8-1- المستوى المرتفع لتقدير الذات:

رأت "حنان عبد الغاني " أن الفرد يمتلك القدرة على تقييم خبراته وسلوكه ويتميز بوجود دافع أساسي لتأكيد الذات ولديه الحاجة إلى جانب كبير من الأهمية للتقدير الموجب (الحب والاحترام والتقبل،... الخ)³.

وتشير " مريم سليم " إلى إن الذين لديهم تقدي ار عاليا للذات يتصفون بما يلي:

- ينظرون إلى أنفسهم نظرة واقعية .

1- عايدة ذيب عبد الله، الانتماء وتقدير الذات في مرحلة الطفولة، الطبعة الأولى، دار الفكر، عمان، 2010م، ص 77 .

2- عايدة ذيب عبد الله، المرجع السابق، ص 82 .

3- حنان عبد الحميد العناني، الصحة النفسية، الطبعة الأولى، دار المعرفة، عمان، الأردن، 2000م، ص 72.

- يقبلون أنفسهم كأشخاص مقبولين .
- يستطيعون إن يحددوا نقاط الضعف والقوة لديهم .
- يستند تقديرهم لأنفسهم إلى تغذية راجعة صحيح ، وليس لما إن يعتقدوا عن أنفسهم .
- يكون لديهم مجموعة كبيرة من الأصدقاء يقيمون علاقات معهم، ويستطيعون الانسجام معهم .
- كما إن آرائهم قوية، ولا يخشون التعبير عنها .
- لا يشعرون بالتهديدات بسبب المواقف الجديدة .
- عندما يواجهون بأخطائهم يقرون بها.
- يستطيعون إيجاد حلول لمشكلاتهم¹.

8-2- المستوى المتدني لتقدير الذات:

تشير دراسات انق راتب 95 % من الناس يشكون أو يقللون من قيمة ذواتهم وهم بهذا يدفعون ثمننا عمليا في كل حقل يعملون فيه، فهؤلاء الذين يقارنون أنفسهم بالآخرين ويعتقدون أن الآخرين يعملون أفضل منهم وأنهم ينجزون ما يسند إليهم بيسر، فهم بهذه النظرة يدمرون ذواتهم ويقظون على ما لديهم من قدرات وطاقات.

وقد يؤدي بهم ذلك إلى الاكتئاب والقلق وكثير من حالات الاكتئاب والأمراض التي لها علاقة بالازدراء الذاتي وعادة الأشخاص الذين لديهم ازدراء الذات فيستجيبون إلى ظروف الحياة ومتغيراتها بإحدى الطريقتين:²

- الشعور بالنقص تجاه أنفسهم: يشكون في قدراتهم، لذلك يبذلون القليل من الجهد في أنشطتهم، وهم يعتمدون بالكثرة على الآخرين لملاحظة أعمالهم، وغالبا ما يلومون أنفسهم عند

1- مريم سليم، كيف نمي تقدير الذات والثقة بالنفس والنجاح عند ابناءنا، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، بيروت لبنان، 2003م، ص 17 .

2- مريم سليم، كيف نمي تقدير الذات والثقة بالنفس والنجاح عند ابناءنا، المرجع السابق، ص 17 .

حدوث خطأ ما، ويمنحون الثناء للآخرين في حالة حدوث النجاح، وعند الثناء عليهم يشعرون بالارتباك في قبول هذا الثناء، فالمدح يؤثر عليهم سلبا لان لديهم شعورا بأنهم يكذبون، وهذا الشعور مدمر لهم، فعند شتمهم لا يدافعون عن أنفسهم لأنهم يشعرون أنهم يستحقون ذلك.

- الشعور بالغضب وإرادة الثار من العالم :فهم غالبا ما يعانون من المشاكل في أعمالهم من ما قد يسبب لهم في النهاية مرضا نفسيا وعضويا ورغبة في محاولة الانتقام من العالم، وتراهم دائما يبحثون عن الأخطاء ولا يرون إلا السلبيات يجدون سرورا غامرا لأخطاء الآخرين ومشكلاتهم .

9- أنماط تقدير الذات:

9-1- النمط الأول: تقدير سلبي للذات

- تقدير ايجابي للآخرين:

وهذا النمط يقوم فيه الفرد بتقدير ذاته بصورة سلبية في حين يقدر الآخرين بصورة ايجابية.

9-2- النمط الثاني: تقدير سلبي للذات .

تقدير سلبي للآخرين:

وهذا النمط يقوم فيه الفرد بتقدير ذاته وتقدير الآخرين بصورة سلبية.

9-3- النمط الثالث: تقدير ايجابي للذات .

تقدير سلبي للآخرين:

وهذا النمط يقوم فيه الفرد بتقدير ذاته بصورة ايجابية في حين يقدر الآخرين بصورة سلبية.

9-4- النمط الرابع: تقدير ايجابي للذات

تقدير ايجابي للآخرين:

وهذا النمط يقوم فيه الفرد بتقدير ذاته وتقدير الآخرين بصورة ايجابية¹.

1- محمد حسن علاوي، موسوعة الاختبارات النفسية للرياضيين، مركز الكتاب ناشر، الطبعة الاولى، 1998م، ص 127-

10- النظريات المفسرة لتقدير الذات:

تعددت النظريات المفسرة لتقدير الذات و من هذه النظريات:

10-1- نظرية التحليل النفسي:

تقوم نظرية التحليل النفسي على ثلاث مسلمات أساسية عن الطبيعة الإنسانية، أولها أن السنوات الخمس الأولى من حياة الفرد هي أهمها و أكثرها تأثيرا في سلوكه في المراحل التالية من حياته، سواء كان سلوكا سويا، أو شاذا، و ثانيهما، أن الدفاعات الغريزية الجنسية للفرد هي محددات أساسية لسلوكه، مكانة بارزة Freud و ثالثها، أن الجانب الأكبر من سلوك الفرد تحكمه محددات لاشعورية قد أعطى للأنا في بناء الشخصية و يرى الشهري 7666 أن الأنا تقوم بدور وظيفي وتنفيذي تجاه الشخصية، إضافة إلى أنها تحدد الغرائز، لتقوم بإشباعها، و تحدد أيضا إلى جانب ذلك كيفية إشباعها، كما تقوم أيضا بمنع تفريغ الشحنة حتى يحين الوقت المناسب لتفريغها، و تقوم بالاحتفاظ بالدوافع النفسية بين متطلبات الصراع الأخلاقي للشخصية، وبين الدوافع الطبيعية، ولها القدرة على الاحتفاظ بالتوافق بين الدوافع والضمير (لقوي دليلة 0275 :، ص16).

10-1-1- نظرية كارل روجرز:

وتقوم نظرية كارل روجرز على النظرة الطبيعية للإنسان، تلك النظرة التي تفترض وجود قوة دافعة لدى الإنسان، وهي النزعة إلى تحقيق الذات، والذات هي جوهر الشخصية الإنسانية، وأن مفهوم الذات حجر الزاوية الذي ينظم السلوك الإنساني، ويعتقد روجرز أن مفهوم الذات يتأثر خبرات الفرد وقيم الآباء، وأهدافهم، وفكرة المرء عن نفسه متعلمة، وهي ارتقائية منذ الميلاد وتتمايز بالتدرج خلال مرحلتي الطفولة والمراهقة، وهناك ثلاث مصادر لتكوين صورة الفرد عن نفسه:

قيم الآباء وأهدافهم، والتصورات التي يواجهها الفرد للمجتمع المحيط.

خبرات الفرد المباشرة.

التصورات التي تكون الصورة المثالية التي يرغب أن يكون عليها . و يقوم مفهوم الذات لدى الفرد بوظائف مختلفة:

أ . وظيفة دافعية :هي التي تحفز المرء على السلوك لتحقيق الأهداف .

ب . وظيفة تكاملية :تؤدي إلى تكامل السلوك الفردي بما يحقق صورة الفرد عن نفسه . و هو يرى أن الفرد إذا أدرك نفسه على أن يتصرف في مختلف المواقف بما يتلاءم مع صورته عن نفسه، فإنه يشعر بالكفاية و الجدارة و الأمن، أما إذا شعر بأنه يتصرف بخلاف فكرته عن نفسه، يشعر بالتهديد والخوف . و لما كان لدى الفرد حاجة ملحة كي يظهر أما الآخرين على أنه قوي وجدير و قادر على حل مشكلاته، و الاعتماد على نفسه و تحقيق ذاته، و يعيش بما يتلاءم مع صورته عن ذاته، فإن على المرشد النفسي أن يستثمر هذه الحاجة و ان يعتمد على تكنيكات وأساليب تساعد المسترشد على تحقيق هذه الحاجة الملحة و العمل بطريقة ايجابية سوية و يرى أيضا أن وظيفة الذات هو العمل على وحدة و تماسك الجوانب المختلفة للشخصية، و إكسابها طابعا مميزا، كما يقوم مفهوم الذات بتنظيم الخبرات التي يكتسبها الفرد في إطار متكامل.

10-1-2- نظرية ماسلوا:

رأى ماسلو أن الأفراد الذين يسعون لتحقيق ذواتهم، جميعا بدون استثناء مغرمين أو منهمكين في عمل ما، و مخلصين له، و يعتبر هذا العمل بالنسبة لهم ذا قيمة نفسية، و هذا بحد ذاته شئ عظيم. فمثل هؤلاء الأفراد يسعون لتحقيق المثل العليا، كالحير، الحقيقة، النظام، الجمال، العدالة،... الخ، و (التي تعد لهم قيم حياتية هامة) .(عبد ربه، 0272 ، ص30) .

10-1-3- نظرية كوبر سميث:

يعتبر تقدير الذات عند كوبر سميث ظاهرة تتضمن كلا من عمليات تقييم الذات، كما تتضمن ردود الفعل أو الاستجابة الدفاعية، وان كان تقدير الذات يتضمن اتجاهات تقييمية نحو الذات، فان

هذه الاتجاهات تتسم بقدر كبير من العاطفة، فتقدير الذات عند كوبر سميث هو الحكم الذي يصدره الفرد على نفسه متضمنا الاتجاهات التي يرى أنه تصنعه على نحو دقيق، و يقسم تعبير الفرد عن ذاته إلى قسمين:

-التعبير الذاتي :و هو إدراك الفرد لذاته ووصفه لها.

-التعبير السلوكي :و يشير إلى الأساليب السلوكية التي تفصح عن تقدير الفرد لذاته التي تكون (متاحة للملاحظة الخارجية (عبد ربه، 0272 ، ص 37)

10-2- التعقيب على النظريات السابقة:

من خلال النظريات التي تم استعراضها من قبل الباحثين نستنتج أن تقدير الذات ركز على النظرة الطبيعية للإنسان و أنه يتأثر بخبرات الفرد و قيم الآباء و أساليب التنشئة كما الذات يعمل على وحدة وتماسك الجوانب المختلفة للشخصية، حيث يرى العديد من العلماء أن تقدير الذات هو تقييم الفرد لنفسه انطلاقا من الاتجاهات و المعتقدات على نحو دقيق.

11- قياس تقدير الذات:

إن أكثر الأساليب الشائعة في قياس تقدير الذات هي الاستبيانات و قوائم الشطب التي تعتمد على تقدير الفرد لذاته، وحتى نحصل على نتائج أدق أو التأكد من النتائج التي حصل عليها الفرد يمكن إجراء ومراقبة مباشرة للفرد أو اعتماد تقديرات المعلمين والأهل ويوجد العديد من المقاييس المستخدمة لقياس تقدير الذات، و يطلق على بعضها مفهوم الذات لكنها حقيقة معينة بقياس قيمة الذات، ومن هذه المقاييس:

-مقياس تقدير الذات لكوبر سميث و هو مفيد للمسح داخل الغرفة الصفية، لقياس تقدير الذات وتقوم بمراجع تطوير تقدير الذات، و يمتاز بأهمية واسعة في مجال البحث العلمي

- واجريت عليه دراسات عديدة، وتوافرت معلومات كافية عن صدقه وثباته ويستخدم للقياس القاعدي قبل مشاركة الطلبة في برنامج تحسين تقدير الذات وبعد انتهاء البرنامج.
- المقاييس الثقافية الحرة لتقدير الذات للأطفال والبالغين لباتل وعددها اثنان الأول للصغار من الصف الثالث إلى التاسع، و الآخر للبالغين و يقيسان مدى إدراك افرذ لذاته.
- مقياس بيرس هاريس لمفهوم الذات لدى الأطفال و هو ملائم لغايات التشخيص العيادي لتقدير الذات وهو مصمم للطلبة من الصف الرابع إلى الثاني عشر و يقيس ستة أبعاد لتقدير الذات وهي: السلوك، المظهر العام، الانفعال، الشعبية، السعادة، الرضا و الوضع الأكاديمي العقلي.
- مقياس تقدير الذات لروزنبرج يختص بتقدير الفرد لذاته، يمتاز بأنه مختصر و يقيس تقدير الذي الكلي و يستعمل للكبار (بن سالم الحجري، 0277 ، ص78).
- مقياس مفهوم الذات لتنيسي و يستعمل مع الأفراد من عمر اثني عشر عاما و أكبر و يوفر نتائج متعددة، و هي تقدير الذات الكلي و نتائج لثلاث مقاييس فرعية و يستخدم لغايات التشخيص العيادي.
- مقياس تقدير الذات للسلوك الأكاديمي ل كوبر سميث و جليبرتز و هو موجه للمعلم لبيان أ ريه في الطفل، و يقيس تقدير الذات الأكاديمي للأطفال في الروضة الى الصف الثامن عن طريق تقدير المعلم مقياس تقدير الذات للأطفال ل شو و هو موجه للمعلم و يقيس تقدير الذات من مرحلة رياض الأطفال و حتى الصف التاسع عن طريق تقدير المعلم.
- مقياس تقدير الذات في البيئة القطرية الذي قام بإعداده (حسين الدريني و محمد سلامة)، وطبقت الصورة المبدئية للمقياس على مجموعة من الطلبة و طالبات كلية التربية بجامعة قطر، وكان وجه الإفادة من هذه الدرجة المبدئية هو تعرف على بعض الصعوبات التي قد

يعاني منها المستجيبون، و تعديل صياغة بعض الوحدات التي يصعب فهمها، و بناء على ذلك عدلت الصورة المبدئية للمقياس و بعض العبارات لكي تكون أكثر مناسبة لطلبة و طالبات الجامعة (سالم الحجري، 0277 ، ص 78) .

12-الدراسات السابقة :

12-1- دراسة "الديب" 1991:

دراسة حول العلاقة بين تقدير الذات و مركز التحكم و الإنجاز الأكاديمي في ضوء حجم الأسرة و ترتيب الطفل في الميلاد . تهدف هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين كل من تقدير الذات و مركز التحكم و الدافع للإنجاز الأكاديمي

- العينة، شملت عينة البحث الكلية عدد 215 طفلاً وطفلة (133ذكور ، 82إناث) من الصف السادس الابتدائي معلقة صور بسلطنة عمان .

- أدوات الدراسة :

- مقياس مركز الضبط للأطفال ما قبل المدرسة و المدرسة الابتدائية .
- مقياس تقدير الذات لحسين الرديني و محمد سلامة و محمد سلامة 1984.

- النتائج : من نتائج هذه الدراسة وجود علاقة قوية بين ضعف تقدير الذات و ضعف الدافعية التي تؤدي إلى الفشل ، و علاقة قوية بين ارتفاع تقدير الذات و ارتفاع الدافعية التي تؤدي للنجاح الأكاديمي. كما أشارت النتائج أيضا إلى وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في تقدير الذات لصالح الإناث (الفحل ، 2009 ، ص 87)

12-2- دراسة أبو صيري 1995

حول تقدير الذات و دافعية الإنجاز كمحددات لأساليب الطلاب في الدراسة.

- العينة ؛ شملت عينة الدراسة 135 طالبا .

- النتائج : أشارت نتائج هذه الدراسة أن تقدير الطلاب لذواتهم و دافعتهم للإنجاز له تأثير على مناهجهم و أسلوبهم في الدراسة و في مستويات حياتهم العملية

12-2- دراسة نبيل الفحل سنة 2000 :

تقدير الذات و دافعية انجاز لدى طلاب المرحلة الثانوية في كل من مصر و السعودية ، دراسة ثقافية

- العينة تكونت العينة من 120 طالبا ، منهم 60 سعوديا و 60مصريا من مرحلة التعليم الثانوي تراوحت أعمارهم بين 1618 سنة

- أدوات الدراسة

- استخدم الباحث مقياس تقدير الذات للكبار

- مقياس الدافع للإنجاز للأطفال و الراشدين

- نتائج الدراسة : كشفت الدراسة عن وجود ارتباط موجب دال بين درجات الطلاب المصريين في تقدير الذات و درحاهم في دافعية الإنجاز

- وجود ارتباط موجب دال بين درجات الطلاب السعوديين في تقدير الذات و درحاهم في دافعية الإنجاز

- وجود فروق ذات دلالة بين الطلاب السعوديين و بين الطلاب المصريين من حيث متوسط درجات تقدير الذات الصالح العطلاب المصري .

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب المصريين و الطلاب السعوديين من حيث متوسط الدرجات على مقياس الدافع للإتحار ، و هو ما يؤكد وجود ثقافة عربية مشتركة

خلاصة:

يتضح مما عرضناه في هذا الفصل أن تقدير الذات هو بمثابة تقييم عام لقدرات الفرد ينقلها إلى الآخرين بالأساليب التعبيرية المختلفة وتتضح أيضا أهمية العوامل البيئية والعوامل الشخصية في تكوين تقدير الذات المرتفع أو المنخفض لدى الفرد، معظم التعاريف تدل على أن تقدير الذات يعني الموقف الايجابي أو السلبي الذي يتخذه الفرد اتجاه نفسه.

وتقدير الذات يكون مبني على عدة جوانب منها: المقارنة التي يقوم بها الفرد بينه و بين الآخرين وأيضا الصحة الجسدية والمكانة الاجتماعية إضافة إلى مشاعر الآخرين نحوه .

الفصل الثالث

الدافعية للإنجاز

تمهيد

1- الدافعية

1-1- تعريف الدافعية

1-2- بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية

1-3- خصائص الدافعية

1-4- أهمية الدافعية

2- الدافعية للإنجاز

2-1- تعريف الدافعية للإنجاز

2-2- مكونات الدافعية للإنجاز

2-3- أنواع الدافعية للإنجاز

2-4- نظريات المفسرة للدافعية للإنجاز

2-5- وظائف الدافعية للإنجاز

2-6- الأبعاد الأساسية لدافعية للإنجاز

2-7- معوقات الدافعية للإنجاز

2-8- قياس الدافعية للإنجاز

3- الدراسات السابقة .

*خلاصة الفصل

تمهيد

تعد الدافعية للإنجاز من أهم الدوافع الإنسانية، لأنها تميز الإنسان عن الحيوان فهي تكوين فرضي يشير إلى عديد من المظاهر السلوكية مثل: السعي لبذل الجهد والتحصيل ومواجهة الصعاب والسعي نحو التفوق والمثابرة للوصول إلى الأهداف المرجوة بالإضافة إلى التخطيط الدقيق وإتقان الأعمال، لذلك تطرقت في هذا الفصل لدراسة أهم الجوانب التي تمكنني من فهم هذه الدوافع والتعمق فيها.

1- الدافعية:

1-1- تعريف الدافعية:

إن تناول العلمي لتعريف الدافعية لم يعد محصور في ميدان علم النفس فقط، بل تشعب ليشمل ميادين أخرى كالتربية والإدارة والاقتصاد والصناعة. ولهذا قدم الباحثون والمفكرون العديد من التعريفات لمصطلح الدافعية، فقد حاول أتكينسون ATKINSON وعلماء الفصل والتمييز بين المفهومين الدافع MOTIVE والدافعية MOTIVATION، لاعتبار كل منهما معنى ومفهوم خاص، باعتبار أن الدافع هو عبارة عن استعداد الفرد لبذل الجهد في سبيل تحقيق هدف معين وبذلك فإن لكلا من المفهومين السابقين الذكر معنا واحدا. ومن هنا يجدر الإشارة إلى أن كلمة دافعية والعودة إلى أصلها في اللغة اللاتينية MOVERE وتعني يحرك أو يدفع TOMOVE في علم النفس.

سنحاول فيما يلي عرض بعض التعريفات لاستخلاص مفهوم شامل للدافعية:

* يعرف محمد أحمد الرفوع الدافعية بأنها: "عبارة عن عوامل داخلية وخارجية تحرك الإنسان لممارسة سلوك معين وإعادة التوازن الذي فقد أو اختل"¹.

* يرى ماسلو MASLOW بأن الدافعية "خاصية ثابتة مستمرة متغيرة ومركبة وعامة تمارس تأثيرا في كل أحوال الكائن الحي"².

* كما عرفتها العناني بأنها: "تكوين فرضي لا يمكن ملاحظته، وإنما يستنتج من الأداء الظاهر الصريح للكائن الحي أو من الشواهد السلوكية للفرد"³.

1- محمد أحمد الرفوع (2015): الدافعية نماذج وتطبيقات، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ص 136.

2- بركات عبد اللطيف محمد خليفة (2000): الدافعية للإنجاز، دار الغريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، ص 79.

3- العناني حنان (2008): علم النفس التربوي، دار ضياء للنشر والتوزيع، عمان، ص 125.

* أما روسال ROUSSEL فقد عرف الدافعية بأنها: "السيرة التي تنشط، توجه، تحرك وتحافظ على ديمومة سلوك الأفراد نحو تحقيق أهداف مرغوبة"¹.

إن من خلال تقديم التعريفات السابقة يمكن استنتاج ما يلي:

أن الدافعية هي حالة شعورية داخلية فطرية أو مكتسبة فهي ثابتة متغيرة ومستمرة تدفع الفرد لممارسة سلوك ما من أجل إشباع حاجة ما لإعادة توازنه النفسي أو الاجتماعي الذي يثير السلوك ذهنيا كان أو حركيا.

1-2- بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية:

يمكن التمييز بين الدافعية وبعض المفاهيم ذات الصلة بها وتمثل فيما يلي:

* **الحاجة:** تمثل الحاجة رغبة فطرية يسعى الكائن الحي إلى تحقيقها من أجل تحقيق التوازن في الحياة، وهذه الحاجة تظهر أهميتها عندما يواجه الكائن الحي صعوبات أو ظروف تعيق الإشباع، بحيث يظهر عليه القلق والاضطراب وعدم الشعور بالسعادة².

* **الحافز:** هو حالة من التوتر تجعل الكائن العضوي في حالة من التهيؤ والاستعداد للاستجابة لجوانب معينة من البيئة.

* **الباعث:** عبارة عن مثير خارجي يحرك الدافع وينشطه ويتوقف ذلك على ما يمثله الهدف الذي يسعى الفرد لتحقيقه من القيمة³.

1- Merdji, Ayet Allah (2007) : **la corrélation motivation**- rendement mémoire de magister, université de Tlemcen, Faculté des sciences économiques et de gestion commerciale : Département des sciences économiques. P 41.

2- أبو علام، رجاء محمود (1986): علم النفس التربوي، دار القلم للنشر والتوزيع، الطبعة الرابعة، الكويت.

3- الوافي عبد الرحمان (2014): مدخل إلى علم النفس، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 72.

* الغريزة: يعرفها "ماك دجال" بأنها: استعداد فطري جسمي، يدفع الفرد إلى أن يدرك وينتبه إلى أشياء من نوع معين، ويشعر إزائها بانفعال، ثم يسلك نحوها سلوكا معيناً، أو يحاول ذلك على الأقل¹.

1-3- خصائص الدافعية:

للدافعية خصائص نذكر منها ما يلي²:

- توجيه السلوك: لا تعطي الدوافع الطاقة الضرورية للقيام بالسلوك فقط بل وتوجه هذا الأخير نحو الهدف المنشود.

- شدة السلوك: تعتبر هذه الخاصية مهمة لأنه كلما كانت شدة السلوك قوية كلما كان هناك إلهام للقيام به قصد الوصول للهدف.

- تحديد استمرارية السلوك: تؤثر الدوافع على دوام السلوك واستمرارته فكلما كانت قوية كلما تركت السلوك يستمر ليصل إلى هدفه.

1-4- أهمية الدافعية:

- تكمن أهمية الدافعية في تحريك وتوجيه وتنوؤ بالسلوك الإنساني بصفة عامة وفي التعليم والإنجاز بصفة خاصة .

- تؤثر الدوافع على عمليات الإدراك والانتباه والتخيل والتذكر والتفكير .

- ترتبط الدافعية في التعليم والإنجاز وتؤثر فيه وتتأثر به .

- تلعب الدوافع دورا فعالا في ميدان التوجيه والعلاج النفسي لما لها أهمية من تفسير الاستجابات أفراد وأنماط سلوكيهم .

1- العناني، مرجع سبق ذكره، ص 130.

2 مصطفى حسين باهي (1999): الدافعية نظريات وتطبيقات، دار الكتاب، الطبعة الأولى، القاهرة، ص 159.

- تعد من العناصر الأساسية التي تؤثر في سلوك الفرد مما أكسبها أهمية بالغة ضمن موضوعات علم النفس .

- تساعد على تطوير ذات الأفراد وتعمل على تحفيزهم للشعور بالرضا الوظيفي .¹

2- الدافعية للإنجاز

2-1- تعريف دافعية الإنجاز

يمثل دافع الإنجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية والتي اهتم بدراستها الباحثون في علم النفس الاجتماعي وكذلك المهتمون بعلم النفس المهني ودوافع العمل وعوامل النمو الاقتصادي، بل يمكن النظر لدافع الإنجاز كأحد منجزات الفكر السيكولوجي المعاصر وذلك لأهميته وإسهامه في النمو الاقتصادي وازدهاره.²

يعتبر **آدلر (Adler)** أول من أشار إلى مفهوم الدافعية للإنجاز، حيث أكد أن الحاجة للإنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة، بينما عرض **ليفن (Levin)** هذا المصطلح في ضوء تناوله لمفهوم الطموح.³

وقد عرفها **أحمد عبد الخالق** بأنها الأداء في ضوء مستوى الامتياز والتفوق، أو إنها الأداء الذي حدثه الرغبة في النجاح.⁴

1 جواد ، شوقي ناجي (2010): السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان ، الأردن .

2 عفاف وسطاني (2010): دافعية الإنجاز لدى فريق العمل وعلاقتها بالنمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية في ضوء مشروع مؤسسة، دراسة ميداني بمؤسسات التعليم المتوسط لمدينة سطيف، رسالة ماجستير، تخصص ادارة تربية، جامعة فرحات عباس، سطيف، ص58.

3رامي محمود اليوسف (2016): الدافعية للإنجاز لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعة الاردنية في ضوء عدد المتغيرات (الجنس، ونوع البرنامج الأكاديمي...) مجلة الدراسات العلوم التربوية، الجامعة الاردنية، ص 3.

4رشيدة الساكر (2015): دافعية الإنجاز وعلاقتها بفاعلية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي، دراسة ميدانية وصفية ارتباطية بثانوية الشهيد شهرة محمد بالمغير ولاية الوادي، رسالة ماستر، تخصص ارشاد وتوجيه، جامعة حمه لخضر بالوادي، ص 25.

يعرف دافع الإنجاز بأنه "الرغبة في الأداء الجيد و تحقيق النجاح"، و هو هدف ذاتي ينشط و يوجه السلوك و يعتبر من المكونات الهامة للنجاح المدرسي¹.

كما يشير أتكينسون للدافعية للإنجاز بأنها استعداد ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق نجاح أو بلوغ هدف، يترتب عليه درجة معينة من الإشباع وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى معين للامتياز².

وعرفها أبو رياش بأنها السعي من أجل الوصول إلى التفوق و النجاح ، وهذه النزعة تعتبر مكونا أساسيا في الدافعية للإنجاز ، وتعتبر الرغبة في التفوق و النجاح سمة ومعيار أساسي تميز الأفراد ذوي المستوى المرتفع في دافعية الإنجاز³.

ويشير ماكلياند (1985) إلى أن الدافعية للإنجاز هي تكوين افتراضي يعني الشعور المرتبط بالأداء التقييمي حيث المنافسة لبلوغ معايير الامتياز وأن هذا الشعور يعكس مكونين أساسيين هما الرغبة في النجاح والخوف من الفشل خلال سعي الفرد لبذل أقصى جهده وكفاحه من أجل النجاح وبلوغ الأفضل والتفوق على الآخرين⁴.

2-2- مكونات الدافعية للإنجاز:

يرى عبد المجيد (1985) أن دافع الإنجاز دال على سبعة عوامل وهي:

-التطلع للنجاح.

1 فاروق عبد الفتاح موسى، محمد أحمد السوقي (1987): اختبار تقدير الذات للأطفال، دار النهضة العربية، القاهرة، ص116.

2 ابراهيم شوقي عبد الحميد (2003): الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من بتوكيد الذات و بعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية ، المجلة العربية للإدارة ، المنظمة العربية للإدارة ، جامعة الدول العربية ، المجلد 23، العدد1، القارة ، ص3

3 حسين ابو رياش واخرون (2006): الدافعية والذكاء العاطفي، ط1، دار الفكر للنشر والتوزيع، الاردن، ص195

4 عاطف حسن شواشرة(2007): فاعلية برنامج في الارشاد التربوي في استشارة دافعية الإنجاز لدى طالب يعاني من تدني الدافعية في التحصيل لدراسي (دراسة حالة) كلية الدراسات، الاردن، ص3

-التفوق عن طريق بذل الجهد والمثابرة.

-الإنجاز عن طريق الاستقلال عن الآخرين في مقابل العمل مع الآخرين بنشاط.

-القدرة على إنجاز الأعمال الصعبة بالتحكم فيها والسيطرة على الآخرين.

-الانتماء إلى الجماعة والعمل من أجلها.

-تنظيم الأعمال وترتيبها بهدف إنجازها بدقة وإتقان¹.

ويرى اوزيل (1969) أن هناك ثلاثة مكونات على الأقل لدافعية الإنجاز نلخصها كالآتي:

الحافز المعرفي: وهو محاولة الفرد إشباع حاجته بالمعرفة في أن يعرف ويفهم ذلك بأداء مهامه بكفاءة أكبر.

توجيه الذات: وهو رغبة الفرد وشعوره بالمكانة والاحترام عن طريق أدائه المتميز والملزم في إن واحد. **دافع الانتماء:** ويعني رغبة الفرد في الحصول على تقبل الآخرين له.

كما يرى البعض أنها تحتوي على خمسة مكونات وهي:

-**الشعور بالمسؤولية:** وتعني الالتزام والجدية في أداء ما يكلف به الفرد من أعمال على أكمل وجه، بذل المزيد من الجهد لتحقيق ذلك، حيث الدقة والتفاني في العمل والقيام ببعض الأعمال والمهام التي من شأنها تنمية مهارات الفرد.

-**السعي نحو التفوق لتحقيق مستوى طموح مرتفع:** وتعني بذل الجهد للحصول على أعلى التقديرات والرغبة في الاطلاع، وابتكار حلول جديدة للمشكلات والسعي لتحسين مستوى الأداء وتفضيل الأعمال الصعبة التي تتطلب المزيد من التفكير والبحث.

1عثمان مريم (2010):الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية، دراسة ميدانية على أعوان الحماية المدنية بالوحدة المركزية بسكرة، جامعة الاخوة منشوري، قسنطينة، ص76.

-**المثابرة**: السعي نحو بذل الجهد للتغلب على العقبات التي قد تواجه الشخص في أداء بعض الأعمال، والسعي نحو حل المشكلات الصعبة مهما استغرقت من وقت ومجهود والاستعداد لمواجهة الفشل بصبر إلى أن يكتمل العمل الذي يؤديه الفرد.

-**الشعور بأهمية الزمن**: الحرص على تأدية الواجبات في مواعيدها والالتزام بجد ولزمني لكل ما يفعله الفرد سواء فيما يتعلق بأدائه لبعض الأعمال أو زيارته وعلاقاته بالآخرين.

-**التخطيط للمستقبل**: تركز مظاهره في رسم الخطة التي ينوي الفرد القيام بها والشعور بان ذلك من شأنه تنظيم حياة الفرد وتفادي الوقوع في المشكلات وأن التخطيط للمستقبل من أفضل السبل في توفير الوقت والجهد¹.

2-3- أنواع دافعية الإنجاز:

ميز (فيروف) نوعين من الدافعية للإنجاز هما:

دافعية الإنجاز الذاتية: ويقصد بها تطبيق المعايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الإنجاز، حيث تصنف بعض الدراسات كل من الدافعية الداخلية وأشكال الدافعية الخارجية التي تماثلا على أنها تدخل ضمن دافعية الإنجاز الذاتية².

دافعية الإنجاز الاجتماعية: وهي التي تتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية في الموقف.

كما يمكن أن يعمل كل منهما في نفس الموقف ولكن قوتها تختلف وفقا للنوع السائد في الموقف، فإذا كانت دافعية الإنجاز الذاتية هي المسيطرة في الموقف فعابا ما تتبع بالدافعية الاجتماعية، إما إذا كانت الدافعية للإنجاز هي المسيطرة في الموقف فإن كلا منهما يمكن أن يكون فعالا في الموقف³.

1 عبد اللاوي نادية وحشاني نوال (2013): تقدير الذات وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ب

الطور الثانوي، دراسة ميدانية لولاية أم البواقي، الماستر في التدريب والتحصير البدني ص 49.

2. كاملة الفرج، عبد الجابر يتييم (2000): مبادئ التوجه والارشاد النفسي، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، ص 177.

3- عثمان مريم، مرجع سابق، ص 78.

ويرى (Dov Elisor) أن الدافع للإنجاز ذو ثلاثة أوجه هي :

الكيفية السلوكية: معرفية وجدانية وسيليه

نوع الواجهة : مواجهة الذات ومواجهة المشكلة

منظور الزمن : قبل وإثناء وبعد أداء المهمة¹.

2-4- النظريات المفسرة للدافعية:

تعددت النظريات المتناولة لدافعية الإنجاز وذلك بحسب الأطر النظرية التي انطلق منها كالباحث لهذا الموضوع، نذكر منها مايلي:

2-4-1- نظرية الحاجة للإنجاز لماكلييلاند:

يعرف ماكلييلاند دافعية الإنجاز بأنها نظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجهة أو المرتبطة بالسعي من أجل بلوغ مستوى الامتياز والتفوق.

تنبع هذه النظرية من الرغبة الكبيرة في اكتشاف دافع الإنجاز عند مشاهدة أفراد وهم يؤدون أعمالهم لأنه يفصح عن ظاهرة جديدة بالاهتمام مؤداها أن الأفراد يختلفون في درجة المثابرة لتحقيق الأهداف ومديد السعادة التي يحصلون عليها من انجازه هذه الأهداف.

وقد أشار ماكلييلاند وآخرون (1953) إلى أن هناك ارتباط بين الخبرات السابقة والأحداث الايجابية وما يحققه الفرد من نتائج فإذا كانت مواقف الإنجاز الأولية ايجابية بالنسبة للفرد فإنه يميل للأداء والأهم اكفي السلوكيات المنجزة، أما إذا حدث نوع من الفشل وتكونت هناك بعض الخبرات السلبية فإن ذلك سوف ينشأ عن هدا ف على تحاشي الفشل.

وقد قام ماكلييلاند بدراسات عديدة لدافع الإنجاز وقام بإلقاء عدة محاضرات لمجموعة من أصحاب الأعمال من أجل إثارة حاجة الإنجاز لديهم، وكانت نتيجة أبحاثه أن حافز الإنجاز لا يوجد

1 انور علي البرعاوي، ختام اسماعيل السحار (2008): اتجاهات طلبة كليات التعليم التقني نحو استخدام التقنيات الحديثة وعلاقتها بالدافعية للإنجاز، دراسة إمبريقية، قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، الجامعة الإسلامية-غزة، ص10.

إلا في (10%) من مجموع سكان الولايات المتحدة، رغم أن معظم الناس يدعون لامتلاكه وتوصل إلى أن حاجة الإنجاز تتكون من عدة عوامل منها طفولة الفرد ونشأته ونوع النشأة التي يعمل بها وقد بينت دراساته أن ذوي الإنجاز العالي يتصفون بعدة خصائص:

- يميلون إلى المواقف التي تعطي لهم فيها المسؤولية الشخصية لحل المشاكل.

- يميلون إلى المخاطرة المتوسطة.

- يرغبون بالتغذية العكسية لإنجازاتهم.

كما اقترح ماكلييلاند أربع خطوات لتنمية دوافع الإنجاز لدى الأفراد هي:

- أن يسعى الفرد إلى الحصول على التغذية العكسية من أجل تعزيز نجاحه ودفعه إلى نجاح أكبر.

- أن يتشبه الفرد بالأشخاص الذين عرفوا بإنجازاتهم العالية.

- أن يسعى الفرد إلى تعديل انطباعه عن نفسه من خلال تصور يضع فيه نفسه مكان شخص آخر بحاجة للنجاح. أن يحاول التحكم في أحلام اليقظة وأن يتحدث مع نفسه بصورة إيجابية¹.

2-4-2- نظرية أتكينسون الحاجة للإنجاز:

تهدف هذه النظرية إلى توقع سلوك الأفراد الذين رتبوا بتقدير عال أو منخفض بالنسبة للحاجة للإنجاز، ويقول أتكينسون أن الناس يكونون مرتفعي الحاجة للإنجاز يكون لديهم استعداد أو كفاح من أجل النجاح، هذا ويكونون مدفوعين للحصول على الأشياء التي تأتي من تحقيق أو إنجاز بعض الأهداف التي توجد فيها فرص للنجاح ويتجنبون الأعمال السهلة وأنهم يقبلون على التدريب ليصبحوا أكثر إنجازاً، كما أن هؤلاء الناس يفضلون الحصول على النقد في وقت هو تغذية عكسية عن

1- محمد حمدات (2008): السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ط1، ص142.

أدائهم، وتظهر الدراسات أن هؤلاء الناس ذوي الحاجات المرتفعة للإنجاز يقومون بأداء أفضل خاصة في الأعمال ذات الالتزام مثل بدء الأعمال الجديدة¹.

كما قام أتكسون بإلقاء الضوء على العوامل المحددة للإنجاز القائم على المخاطرة، وأشار إلى أن مخاطرة الإنجاز في عمل ما تحددها أربعة عوامل:
-منها عاملان يتعلقان بخصال الفرد.

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

1- 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 بمقارنة بالحاجة للإنجاز. ويتفاعل كل من مستوى الحاجة للإنجاز ومستوى الخوف أو القلق من الفشل كما في الشكل التالي²:

1- وائل مختار إسماعيل (2009): إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ط1، ص118.

2 البار الرميضاء (2013): المناخ التنظيمي وعلاقته بدافعية الإنجاز بسكرة دراسة ميدانية في مؤسسة سوناطراك، رسالة ماستر تخصص علم النفس عمل وتنظيم، ص73.

جدول رقم (01): يوضح 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

المصدر: البار رميسة (2013م) ص 73.

وقد ركز علماء النفس في دراستهم لدافع الإنجاز على هذين النمطين المتقابلين أو المتناظرين، فلا يوجد فرد يتمتع بنفس القدر من النمطين، فالأفراد المرتفع ونفي الحاجة للإنجاز يتوقع أن يُظهروا الإنجاز الموجه نحو النشاط، وذلك لأن قلقهم من الفشل محدود للغاية.

أما فيما يتعلق بالأفراد المنخفض ينفي الحاجة للإنجاز في توقعان لا يوحد النشاط المنجز لديهم أو يوجد بدرجة محدودة، وذلك بسبب افتقارهم للحاجة للإنجاز وسيطرة الخوف من الفشل والقلق عليهم.

2- خصائص المهمة:

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

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

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.

2-4-3- نظرية العزو السببي لدافعية الإنجاز: Weiner 1990 Casual attribution

توضح هذه النظرية تأثير الدوافع في خبرات النجاح والفشل، وتحديد السلوك، والتنبؤ به في مجالات الإنجاز، أي أن اعتقاداتنا وعزونا لكل ما يحدث لنا يؤثر في دافعتنا. ويرى وينر Weiner أن الأسباب التي يعزو إليها الطالب نجاحه أو فشله تكون على ثلاثة أبعاد هي: وجه الضبط واستقراره، وقابليته للسيطرة، فقد تكون وجهة الضبط داخلية أو خارجية، واستقرار العزو يعني أن الطالب يعزو نجاحه أو فشله إلى عامل مؤقت ومتغير، مثل عدم بذل الجهد الكافي للنجاح، ولكن عندما يعزو الطالب فشله إلى الحظ، فإنه يعزو فشله إلى عامل مستقر، أما قابليته للسيطرة فتعني عدم قدرة الطالب على السيطرة والضبط لعوامل تؤثر في الامتحان مثل: ضعف القدرة أو صعوبة المهمة¹.

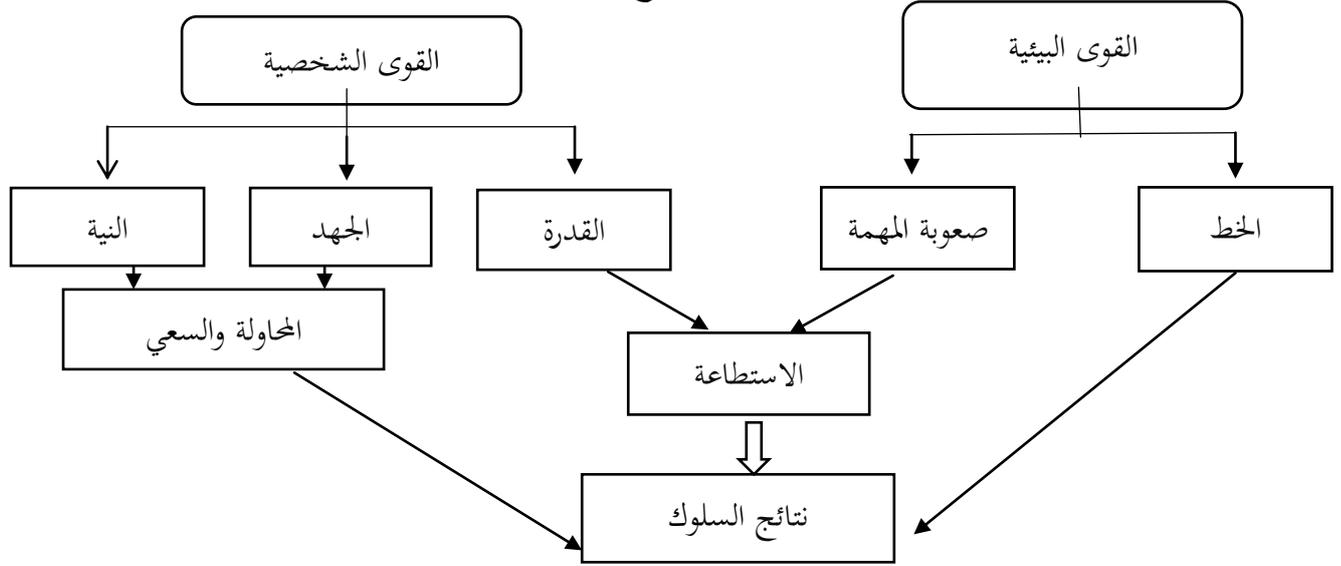
ويفترض منظرو العزو مثل فريدر هايدز الدور المهم الذي يقوم به المعارف و المعلومات في عملية العزو حيث يسعى الشخص لتفسير وفهم الأحداث ومحاولة التنبؤ لها ويكثرون في هذا المجال على العزو المعرفي للسببية على اعتبار ان المعرفة لا تؤثر فقط على عمليات العزو بل تشمل أيضا على السلوك ، ويمكن توضيح مخطط هايدز للعزو²:

1- داليا عبد الخالق عثمان يوسف (2008): معنى الحياة وعلاقته بدافعية الإنجاز الأكاديمي والرضا عن الدراسة لدى

طلاب الجامعة، درجة الماجستير في التربية، قسم الصحة النفسية جامعة الرقازيق، ص 68.

2- عفاف وسطاني، مرجع سابق، ص (79).

لشكل (01): يوضح مخطط العزو لدى هايدز



المصدر: عفاف وسطاني (2008م) ص 79

2-4-4- النظرية المعرفية :

تفترض هذه النظرية أن الكائن البشري مخلوق عاقل ذو إرادة حرة في اتخاذ القرارات الواعية على النحو الذي يرغب فيه، لذلك تفسر على أساس أن النشاط السلوكي كفاية في ذاته وليس كوسيلة وتنشئة تفسيراتها على أن النشاط العقلي للفرد يزوده بدافعية ذاتية متأصلة فيه كالتقصيد والنية والتوقع¹.

2-4-5- نظرية موراي :

يعد هنري موراي أول من قدم مفهوم دافعية الإنجاز في دراسة دينامية الشخصية ، وكان ذلك عام (1938) عندما وضع قائمة على عشرين حاجة ذات أصل نفسي، من بينها الحاجة للإنجاز باعتبارها أحد متغيراتها الأساسية، فمفهوم الدافعية للإنجاز ارتبط في الأصل بأعمال موراي في كتابه استكشافات الشخصية، حيث وصف موراي الحاجة بأنها قوة في سيولوجية كيميائية تثار بواسطة عمليات داخلية في الإنسان أو مؤثرات خارجية توجه هذه القوة للسلوك في البنية بطريقة معينة

1 بن الصالح سمية وبكراوي نجاة (2017): الدافعية للإنجاز وعلاقتها بإدارة الصف لدى اساتذة التعليم الثانوي، دراسة ميدانية ببعض الثانويات ولاية ادرار، رسالة ماستر تخصص علم النفس المدرسي، جامعة أحمد دراية أدرار، ص26.

لإشباعها ،وهو يرى ان هناك انفعال معين يصاحب كل حاجة ويكسب السلوك قوة و طاقة ، كما يرى ان الشخص الذي يكافح للإنجاز عادة ما يعمل معتمدا على نفسه ، وتتم أعماله بسرعة كما تُمكن الحاجة العالية للإنجاز الشخص من التغلب على العقبات الصعب، ليس فقط للحصول على أهدافه، بل هي تعني عنده أيضا التفوق في النجاح على الآخرين¹.

2-5- وظائف الدافعية للإنجاز:

تؤدي دافعية الإنجاز وظائف أساسية في تحديد وتشكيل السلوك:

الوظيفة المنشطة: تعمل على تحريك وتنشيط الطاقة الكامنة داخل الفرد كما أن وضوح الأهداف مع التركيز عليها يعمل على تحفيز الطاقة الإنسانية والطاقة النفسية داخل كل فرد.

الوظيفة الانتقائية: تجعل دافعية الإنجاز الإنسان ينتقي سلوكا محددًا يصل به لهدف التصميم لتلك الطريقة التي أوصلته لهدفه.

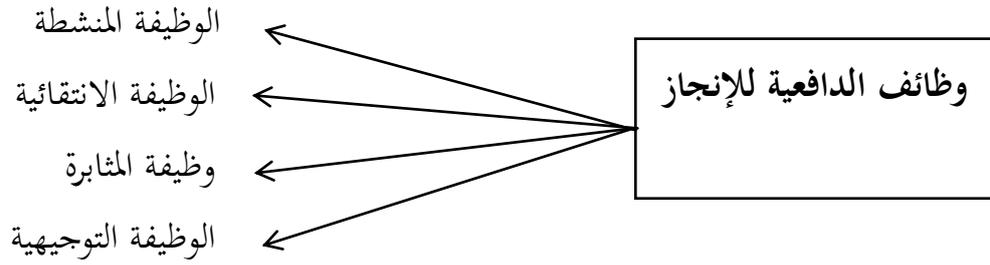
وظيفة المثابرة: تحقق دافعية الإنجاز وظيفة المثابرة والإصرار والصبر والاعتكاف والطاقة النفسية داخل كل فرد.

الوظيفة التوجيهية: تحقق دافعية الإنجاز وظيفة هامة للغاية هي وظيفة التوجيه بما أن الإنسان يمتلك طاقة ذاتية نوجهها في اتجاه يحدد ذلك الدافع ووجهته الصحيحة².

1 سهل فريدة (2008): أثر الوجيه المدرسي على الدافعية للإنجاز وتقدير الذات لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي، رسالة ماجستير في علوم التربية، جامعة الجزائر، ص 67.

2 سمية هادف (2017): الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الغير الاجراء casons، أم البواق، رسالة ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، ص 70.

الشكل (02): يوضح وظائف الدافعية للإنجاز



لمصدر : جبريط زينب، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية بعنوان من النمط القيادي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الجزائرية للمياه- وحدة غرداية-

كما تشير بعض الدراسات إلى أن وظائف الدافعية للإنجاز تتمثل في:

- أنها تمد السلوك بالطاقة وتكون المحرك الأول.

- أنها تختار السلوك المناسب، فان كان السلوك تم تعلمه سابقا، ساعدت الدوافع على اختياره دون غيره، وإن لم يكن هناك سلوك متعلم ساعدت العضوية على أن تتجه إلى اختيار عدد من المحاولات السلوكية الأخرى.

- استمرار قوة الدافع إلى أن يتم تحقيق الغرض أو ينتهي إلى موقف دافعي.

- الوظيفة التفسيرية: وهي الوظيفة الأساسية للدافعية فمن خلالها يتم تغيير السلوكيات بمختلف أنواعها الصادرة عن الفرد، ويطلق على هذه الوظيفة بوظيفة العزو.

- وظيفة التشخيص والعلاج: تستخدم في تشخيص العدد من الاضطرابات السلوكية والنفسية كما تستخدم في علاج هذه الاضطرابات.

2-6- أبعاد الدافعية للإنجاز:

المثابرة: ويعرف على أنه مستوى مرتفع من الإصرار على حل المشكلة خلال مرحلة اختزان الفكرة.

هدف يسعى إلى تحقيقه: ويعرف على أنه نضال لزيادة قدرات الفرد على التحصيل المتميز لمستويات مختلفة من النشاط.

الطموح : ويعرف على أنه رغبة قوية للنجاح وتحقيق تقدير ايجابي للذات وصيانة هذا التقدير وإدامته¹.

كما يرى البعض ان الدافعية للإنجاز تتكون من عدة أبعاد وهي: التحمل، المثابرة، المواظبة ، الاستجابة نحو مواقف الفشل، الرغبة في الأداء، المنافسة، أدراك سرعة مرور الوقت، الرغبة في المعرفة.²

- تعد الدوافع بمثابة مصدر للمعلومات عن إمكانية الوصول إلى الهدف، أي أن الدافعية تزداد بالاقتراب من الهدف.³

2-7- معوقات الدافعية للإنجاز:

هناك بعض الصعوبات والمعوقات التي تحول دون التحديد دوافع الأفراد المختلفة من بينها ما يلي:

1-الفروق الفردية : يؤدي الدافع إلى ضروب من السلوك تختلف باختلاف الأفراد، فالحاجة إلى التقدير الاجتماعي قد تدفع بالفرد إلى تحسين عمله، و بالآخر تأليف قصة والقلق والتأزم النفسي، وهو من أقوى الدوافع الإنسانية قد يحمل البعض على الإسراف في العمل والآخرين على الاستسلام لأحلام اليقظة أو على العدوان وتعاطي المخدرات، ويرجع هذا الاختلاف إلى اختلاف الأفراد عن بعضهم البعض من حيث التربية والثقافة والإنجاز، وما درج عن الفرد عليه من عادات وتقاليد واتجاهات وعقد نفسية هذه الفروق الفردية في الواقع يجب أن تراعى من طرف الإدارة من خلال إدراك أن نموذج الحاجة لفرد ما يختلف عن غيره لذلك ينبغي أن تتعرف على هذه الاختلافات وتستفيد من هذه المعرفة بطريقة تؤدي إلى تحقيق أكبر إشباع للفرد بما يتماشى مع إنجازهِ للأهداف التنظيمية.

1- يحيى أحمد القبالي (2012):فاعلية برنامج إثرائي قائم على الألعاب الذكية في تطوير مهارات حل المشكلات والدافعية للإنجاز لدى الطلبة المتفوقين في السعودية، المجلة العربية لتطوير التفوق، المجلد 3.العدد 4، ص10.

2- م.م علي عباس اليوسف (2008):دافع الإنجاز الدراسي وعلاقته بالقلق الاجتماعي لدى طالبات كلية التربية للبنات جامعة الكوفة، مركز تطوير التدريس والتدريب الجامعي، ص15.

3- يونس انتصار (1986):السلوك الإنساني، القاهرة، عالم الكتب، ص25.

2-تغيير الدوافع والبواعث: تختلف الدوافع والبواعث شدة وضعفا شمولا وحصرها وجودا وعدما، باختلاف السن والمزاج والخبرة والمكانة بل حتى نوع الحضارة التي يكبر فيها الفرد، حيث تتغير الدافعية باطراد كلما زاد النضج الجسمي والعقلي والانفعالي والمهني من ناحية ومن ناحية أخرى نتيجة اختلاف حاجياتهم المكتسبة¹.

3-تداخل الدوافع: يستحيل أن يصدر سلوك الإنسان عن دافع واحد واغلب أن يكون نتيجة لتداخل عدة دوافع شعورية ولا شعورية يتضافر بعضها مع بعض أو يتنافر بعضها، فالإنسان قد يتصدق اختيارا أو اضطرارا، طمعا أو زهدا، سخاء أو تصاخبا، و اغلب الأمر أن يكون لمجموعة متداخلة ومتشابكة من هذه الدوافع ، غير إن الإنسان ينزع إلى انتقاء أكثر دوافعه قبولا أو إرضاء لنفسه وان يغفل الدوافع التي تعافها نفسه أو التي يستحي من ذكرها حتى لنفسه، كما أن الإنسان لا يكذب أو يكدرح في الحياة للحصول على لقمة العيش فحسب، بل وطالبا الأمن والتقدير أو السيطرة والظهور وأكبر الظن أنه يعمل لمجموعة منه هذه الدوافع، غير أننا ننسب السلوك في العادة إلى دافع واحد يكون هو الدافع الظاهر أو القريب أو الغالب أو الذي نشعر بوجوده.

4-الدوافع اللاشعورية: قد يعتقد الفرد أنه دائما يعرف دوافعه وسلوكه والواقع أنه يجهل أكثرها أو ينتحل دوافع أخرى غير أن يكون شاعرا شعورا واضحا، وقد يظل الفرد غير مدرك لما يحفزها من دوافع إن لم يجد ظروف تعترض الدافع فتعطله أو تأخره أو تهدده.

وهناك عوامل عدد تحول شعور الانسان بدوافعه الحقيقية ومعرفة تحديد الدافع والتعبير عنه باللفظ وهذا ما يتطلب معرفة سيكولوجية لا تتوفر لدى أغلب الناس، ومنها أن الانسان ينذر أن يحركه دافع واحد بل عدة دوافع ملتحمة بعضها مع بعض على نحو يجعل من الصعب فصلها

1- كتنزة يوسفى (2016): العوامل المؤدية الى نقص دافعية الإنجاز لدى طلبة الجامعة، دراسة ميدانية لدى طلبة قسم العلوم الاجتماعية جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، رسالة ماستر إدارة وتسيير في التربية، ص62.

وتحليلها، وهذا ما يجعل الانسان يميل ميلا شديدا إلى نسيان الدوافع التي تؤدي نفسه أو تجلب له الهم أو الخزي أو الرعب أو الاشمئزاز إن بدت له واضحة في مجال شعوري¹.

2-8- قياس الدافعية للإنجاز:

تصنف مقاييس دافعية الإنجاز إلى قسمين: الأولى مقاييس إسقاطية، والثانية مقاييس موضوعية.

8-1- المقاييس الإسقاطية:

-مقاييس الإنجاز لمكلياند وزملاؤه (1953) تقدير الصور والتخيلات.

أعد ماكلياند اختبار لقياس الدافعية للإنجاز، مكون من أربعة صور تمت وليد بعضها من اختبار تفهم الموضوع (T.A.T) الذي أعدهم وراي (1938) كما صمم ماكلياندا لبعض الآخر خصيص القياس الدافع للإنجاز، حيث يتم عرضك لصورة أثناء الاختبار على شاشة سينمائية لمدة عشرين ثانية أمام المفحوص، ثم يطلب منهم بعد ذلك كتابة قصة تغطي أربعة أسئلة بالنسبة لكل صورة من الصور الأربعة، والأسئلة هي:

*ماذا حدث، ومنهم الأشخاص؟

*ما الذي أدى إلى هذا الموقف، بمعنى ماذا حدث من الماضي؟

*ما محور التفكير، وما المطلوب أدائه، ومن الذي يقوم بهذا الأداء؟

*ماذا سيحدث؟ وما الذي يجب عمله؟.

بعد ذلك يجب على هاته الأسئلة، في مدة لا تزيد عن أربع دقائق وسيستغرق الاختبار كله في حالة استخدام الصور الأربعة، عشرين دقيقة، ويرتبط هذا الاختبار أصلا بالتخيل الابتكار يمن خلال تحليل نواتج تخيلات المفحوصين لنواعم عين من المحتوى، وهو ما يشير إلى الدافعية للإنجاز².

1- كنزة يوسف، مرجع سابق، ص63.

2 - رشاد علي عبد العزيز موسى (1993): دراسات وبحوث علم النفس الدافعية، (د ط)، دار النهضة العربية، القاهرة، ص21.

2. مقياس الاستبصار (f.t.1) لفرنش (1958):

قامت فرنش بوضع مقياس الاستبصار على ضوء الأساس النظري الذي وضعه ماكلياند لتقدير صورو تخيلات الإنجاز، حيث وضعت جملا مفيدة، تصف أنماطا متعددة من السلوك يستجيب لها المفحوص باستجابة لفظية إسقاطية عند تفسيره للمواقف السلوكية، الذي يشتمل عليه البند أو العبارة.

3. مقياس التعبير عن طريق الرسم (A.G.E.T) لأرونسون :

صمم هذا المقياس لقياس دافعية الإنجاز عند الأطفال لأنه وجد أن اختبار ماكلياند وزملاؤه وكذا اختبار فرنش للاستبصار صعبة بالنسبة للأطفال الصغار، وقد تضمن نظام التقدير الذي وضعه ارونسون لتصحيح اختبار الرسم فئات أو خصائص معينة كالخطوط والحيز والأشكال وذلك للتمييز بين المفحوصين ذوي الدرجات المختلفة لدافع الإنجاز.

بالرغم من تطبيق هذه المقاييس على عدد من العينات إلا أنه تعرض لعدة انتقادات من بينها :

- اعتبرها الكثير من الباحثين أنها ليست مقاييس حقيقية بل أنها تصف انفعالات المفحوصين بصدق مشكوك فيه.

- لا تحتوي على معيار موحد للتصحيح بل تختلف من شخص لآخر. يرى بعض الباحثين أن هذه المقاييس لا تقيس فقط الدوافع بل تتعداها إلى جوانب من شخصية الفرد.

ويرى فيرنون (1953) أن اختبار تفهم الموضوع لا تستطيع أن تقيس بها لدوافع إلا عند الفرد المتعلم تعليما جيدا لكي يتمكن من أن يكتب قصة ويعبر عما يراه¹.

المقاييس الموضوعية:

حاول الباحثون تصميم مقاييس أكثر موضوعية لقياس دافع الإنجاز متجنبين الأخطاء التي احتوتها المقاييس الإسقاطية من بينهم ما يلي:

1- رشاد علي عبد العزيز موسى، مرجع سابق، ص22.

1/استخبار الدافع للإنجاز: ل هرمانس(1970):

حاول هرمانس بناءا ستخبار الدافع بعيدا عن نظرية أتكينسون وذلك بعد حصر جميع المظاهر المتعلقة بهذا التكوين، وقد انتقت منها الأكثر شيوعا على أساس ما أكدته البحوث السابقة، وهي: مستوى الطموح.

السلوك المرتبط بقبول المخاطرة.

المثابرة.

توتر العمل.

إدراك الزمن.

التوجه نحو المستقبل.

اختيار الرفيق.

سلوك التعرف.

سلوك الإنجاز.

ويتكون هذا الاستخبار من 29 عبارة متعددة الاختيارات.

2 /مقاييس التوجه نحو الإنجاز لايزنكوويلسون:

ضمن استخبار يتضمن سبعة مقاييس فرعية تقيس المزاج التحريبي، المثالي ويتكون المقياس من

30 بند ايجاب عنها ب :نعم، غير متأكد، لا.

كما توجد طرق اخرى لقياس الدافعية

طريقة التفضيل :نقوم في هذه الطريقة بمقارنة دافع بدافع اخر ، مثلا نأخذ طفلا يكون جائعا ،

ونخيره بين الطعام واللعب ونتيجة اختياره تتبين أي الدافعية اقوي .

طريقة العقاب: في هذه الطريقة نقوم بوضع حاجز مؤلم في طريق الوصول إلى الهدف ثم نعمل على تسجيل عدد المرات التي يتغلب فيها الفرد على ذلك الحاجز ليصل إلى هدفه

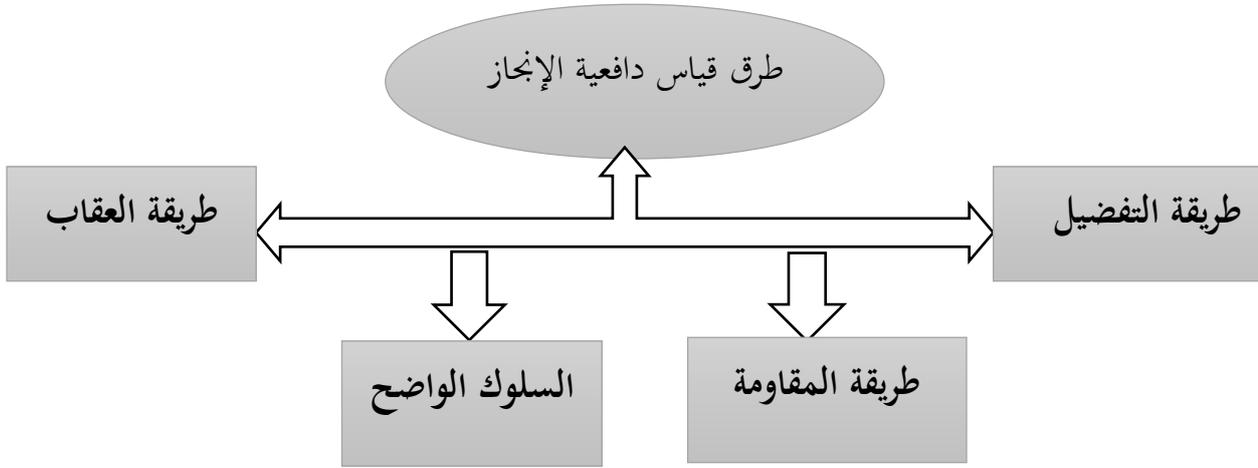
طريقة المقاومة: تشبه طريقة العقاب إلا أن الاختلاف هو أن طريقة المقاومة، القياس فيها يقوم على مقدار الصعوبة التي يتحملها للوصول إلى هدفه¹.

السلوك الواضح: و فيها نقوم بالاستماع إلى أحاديث الأفراد بدلا من سؤالهم مباشرة عن دوافعهم و نستنتج منها شدة الدوافع².

1 سيد محمد خير الله، ممدوح، عبد المنعم الكتاني (1983): سيكولوجية التعلم بين النظرية و التطبيق، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، د ط، ص 200.

2 العرفاوي ذهبية (2008): أثر التوجيه المدرسي على الدافعية للإنجاز للشعب العلمية والأدبية لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي، رسالة ماجستير في علوم التربية، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، ص 93.

الشكل (03): يوضح طرق قياس دافعية الإنجاز



لمصدر: جبريط زينب، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية بعنوان من النمط القيادي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الجزائرية للمياه - وحدة غرداية-

9- الدراسات السابقة :

دراسة عبد الله بن طه الصافي:

المناخ المدرسي وعلاقته بدافعية للانجاز ومستوى الطموح لدى عينة من الطلبة في المرحلة الثانوية التي دلت على وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الطموح والدافعية للانجاز عند المتفوقين دراسيا .

دراسة بوهراوة سامية :

حول اختلاف الدافعية بين الراشدين والناجحين وعلاقتها بتقدير الذات، مستوى الطموح والتوقع ، (2000م) والتي أثبتت أن هناك علاقة ارتباطية بين مستوى الطموح والدافعية للإنجاز عند المتفوقين دراسيا .

دراسة هبة محمد الحسن سالم وآخرون :

علاقة الدافعية للإنجاز بموضع الضبط مستوى الطموح، والتحصيل الدراسي لدى طلاب مؤسسات التعليم العالي بالسودان التي أكدت على وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الطموح والدافعية للإنجاز .

دراسة خطارة زاهية (2009م) :

تأثير الدافعية للإنجاز على التحصيل الدراسي عند التلاميذ " والتي توصلت إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث تعزى لصالح الإناث .

خلاصة الفصل :

وفي الأخير نستنتج أن الدافعية للإنجاز من بين الموضوعات التي نالت اهتمام العديد من الباحثين، وأصبحت من أكثر المواضيع التي حظيت بالبحث والدراسة في علم نفس الشخصية، علم النفس المدرسي، علم نفس العمل والتنظيم، كما نلاحظ صعوبة التعريف والتحليل ، و تعدد وتنوع الأطر النظرية لمفهوم الدافعية للإنجاز وهذا يعود إلى اختلاف منطلقات الباحثين الفكرية والإطار النظري و اختلاف نظرتهم للإنسان والسلوك الإنساني، و اختلاف مبادئ وأسس المدارس السيكلوجية التي ينتمون إليها، كما يلاحظ تعدد وتنوع العوامل التي تؤثر في بناء الدافعية للإنجاز سواء الذاتية المتعلقة بالفرد أو الخارجية ، وأن هذه العوامل منفردة أو مجتمعة قد ترفع أو تخفض من مستويات الدافعية للإنجاز لديه.



الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة الاستطلاعية

تمهيد

- 1- الدراسة الاستطلاعية .
- 2- حدود الدراسة.
- 3- منهج الدراسة.
- 4- مجتمع وعينة الدراسة .
- 5- أساليب جمع البيانات والمعلومات .
- 6- خصائص السيكومترية للدراسة .
- 7- الأساليب الإحصائية المستخدمة .

خلاصة

تمهيد

بعد دراستنا للجانب النظري الذي تناول الرصيد المعرفي في الخاص لموضوع بحثنا سنحاول الانتقال إلى الجانب التطبيقي قصد دراسة الموضوع دراسة ميدانية حتى نعطي المنهجية العلمية حقها، وكذا التحقق من المعلومات النظرية التي تناولناها في الجانب النظري ويتم ذلك عن طريق تحليل ومنافسة نتائج الاستمارة التي وجهناها إلى موظفين عون إدارة السجون بمؤسسة العقابية .

1- منهج الدراسة .

يعتبر المنهج من العناصر الأساسي والوسائل الهامة التي ينبغي ان تتوفر في إي دراسة ومن غير المعقول أن يخلو أي بحث علمي من منهج عن طريقه يصل الباحث الى التحقق من صحة الفرضيات أو بطلانها وبهذا تم اعتماد المنهج الوصفي الذي يصف ضمن مناهج البحث المتبعة.

ويعتمد المنهج الوصفي على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، بحيث يصفها وصفا دقيقا ويوضح خصائصها عن طريق جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها وعلى أساسها تعرض النتائج. ومن خصائص هذا المنهج أيضا أنه لا يقف عند حد جمع المعلومات والبيانات وتنظيمها من أجل استقصاء الظاهرة، وإنما يعتمد أيضا على الاستنتاجات التي تساعد على فهم الواقع من خلال تحليل الظاهرة وتفسيرها ومن تم الوصول إلى التقييم¹ .

2- حدود الدراسة.

المجال المكاني : تمحورت الدراسة حول المؤسسة العقابية بقرطاجنة .

المجال الزمني : تم تقسيم المجال الدراسة الزمني الذي قمنا فيه بهذه الدراسة الى قسمين :

-مجال خاص بالجانب النظري ويمتد من (15 جانفي 2021 إلى 25 فيفري 2021) .

-أما المجال الخاص بالجانب تطبيقي فيمتد من (5 أبريل إلى 25 أبريل 2021)

بحيث تم تجهيز استمارة الدراسة الخاصة بنا والموجهة بموظفين ودراستها بشكل يخدم بحثنا وبعد

ذلك بدأ المشروع في العمل الميداني

1 - عبيدات محمد، 1997م، ص

3- مجتمع وعينة الدراسة .

اعتمد الباحث في دراسته هاته والتي ارتأت أن يكون المجتمع الأصلي للدراسة : موظفين مؤسسة العقابية بغرداية وبعد جمع المعلومات اللازمة اتضح أن 60 موظف كل حسب تخصصه .

4-1- تعريف العينة :

العينة هي أدت الدراسة أي أنها جزء من المجتمع يتم اختيارها بطرق مختلفة بغرض الدراسة هذا المجتمع فالعينة هي جزء من الكل .

حيث تهدف العينة إلى تمثيل المجتمع المسحوبة منه تمثيلا صادقا حتى يتسنى للباحث استخدام بيانات ونتائج العينة في تقدير معالم المجتمع بشكل جيد، والتعميم النتائج التي يحصل عليها الباحث على المجتمع بأكمله¹ .

4-2- عينة البحث وأسلوب اختيارها :

اعتمد الباحث على عينة قصدية قوامها 30 موظف ممثلة مجتمعة الدراسة الذي تكون من موظفين المؤسسة العقابية بغرداية، وتم تحديد هذا العدد لأسباب كثيرة منها عدم تفرغ الموظفين للإجابة على الاستمارة لظروف طارئة .

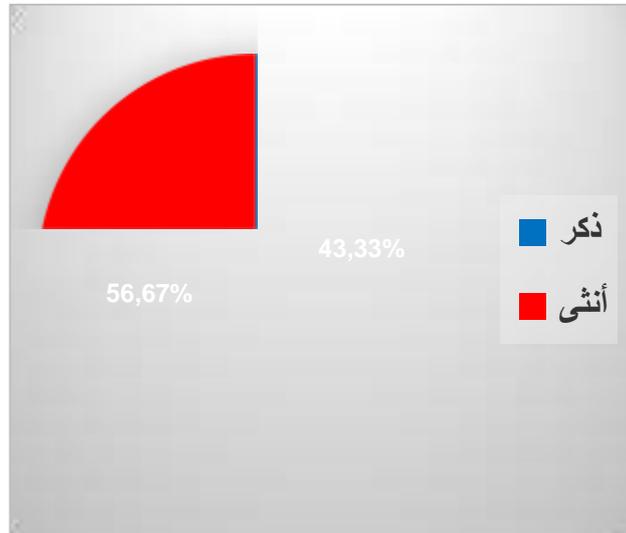
¹ محمد بولاق، 2009م، الموجه في الإحصاء الوصفي والاستدلالي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، دار الأمل للنشر والطباعة، ص 15.

4-3- خصائص عينة الدراسة :

جدول رقم (02) يبين توزيع المبحوثين حسب السن

الخيار	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	13	43.3%
أنثى	17	56.7%
المجموع	30	100%

شكل رقم (04) : يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس



يتضح من خلال الجدول أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة هم الإناث حيث بلغ عددهم (17) أما نسبتهم المئوية (56.7)، في حين كان بلغ عدد الذكور (13) بنسبة مئوية (43.3).

4- الدراسة الاستطلاعية .

تعد الدراسة الاستطلاعية من الناحية المنهجية مرحلة تمهيدية قبل التطرق إلى الدراسة الميدانية الأساسية لأي بحث علمي وتعتبر هذه المرحلة مرحلة تجريبية أولية وتنسيق التطبيق الفعلي للأدوات البحث.

- ويتمثل الهدف من دراسات الاستطلاعية في :
- التحقق من صلاحية الأدوات التي يمكن استخدامها في الدراسة الأساسية من حيث مدى وضوح عباراتها وسلامة تعليماتها أي صدقها وثباتها .
- الاطلاع على ميدان البحث والتحقق من إمكانية الإجراء التطبيقي من حيث توفير أفراد عينة الدراسة مع مراعاة في ذلك الخصائص المطلوبة وإمكانية الاتصال بها .
- معرفة الزمن المناسب لتطبيق أدوات الدراسة .
- تهيئة جو تطبيق الأدوات والتعود عليها مما يسهل التطبيق النهائي والتقليل من الأخطاء .
- 5- أدوات جمع البيانات والمعلومات .

1-5-1 مقياس تقدير الذات :

لقد اعتمد الباحث في دراسته على مقياس تقدير الذات لكوبر سميت لقد اعتمد الباحث في دراسته على مقياس تقدير الذات لكوبر سميت تم تفصيل ومناقشة من طرف "ليلي عبد الحميد عبد الحافظ"

1-1-5-1 تقديم الاختبار :

صمم هذا المقياس من طرف الباحث الأمريكي كوبرسميث (COOPER SMITH) سنة 1967م، ولهذا المقياس إتجاه تقييمي نحو الذات في المجالات الاجتماعية الأكاديمية العائلية والشخصية .

وتصنف ليلي عبد الحميد (1985م) أن مقياس كوبرسميث الذي تمت ترجمته إلى العربية من طرف فاروق عبد الفتاح (1981م) ويتكون من خمسة وعشرون عبارة 25 معدة لتقدير الذات وهي الصورة الخاصة بالكبار الذين يتجاوزون سن السادسة عشر 16 سنة .

5-1-2- تعليمة تطبيق الاختبار :

فيما يلي مجموعة من العبارات إذا كانت العبارات تصف ما تشعر به عادة فضع علامة (X).

داخل المربع في خانة "تنطبق" أما إذا كانت العبارة لا تصف ما تشعر به فضع علامة (X).

داخل المربع خانة " لا تنطبق" ولا توجد اجابات صحيحة وأخرى خاطئة وإنما الاجابة

الصحيحة هي التي يعتبرها الشخص عن شعوره الحقيقي يحتوي مقياس "كوبرسميث" على 04

مقاييس فرعية فيما يلي جدول يوضح المقاييس الفرعية وأرقام العبارات الخاصة بها :

جدول رقم (03) يمثل المقاييس الفرعية وأرقام العبارات طريقة التصحيح:

الدرجات الخام	العبارات السالبة	العبارات الموجبة	المقاييس الفرعية
12	-12-10-7 -24-18-13 15-3-25	19-4-1	الذات العامة
04	21	14-8-5	الذات الاجتماعية
06	22-16-11	9-20	المنزل والوالدين
03	23-17-2		العمل

يحتوى الإختبار على 17 عبارة سالبة إذا كانت الإجابة "لا تنطبق" تمنحه (1) أما إذا كانت

إجابته "تنطبق" تمنحه (0) .

ويتضمن أيضا على 8 عبارات موجبة، إذا كانت الإجابة "تنطبق" تمنحه (1) أما إذا كانت الإجابة "لا تنطبق" تمنحه (0) .

بعد ذلك يتم جمع الدرجات التي يتحصل عليها في جمع العبارات جمعا عاديا ثم الدرجة الكلية للمقياس تقسيم على 25 عدد بنود الاختبار وتضرب في 100 للحصول على الدرجة النهائية للمقياس علما أن الدرجة المرتفعة للمقياس تعتبر مؤشر للتقدير العالي للذات بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى التقدير للذات أما تصنيف الحالات حسب مستويات تقدير الذات المختلفة يتوقف على حسب توزيع الدرجات وذلك ما يبينه الجدول التالي :

الجدول رقم (04) : يمثل مستويات تقدير الذات

الفئات	درجات تقدير الذات
40-20	درجات منخفضة في تقدير الذات
60-40	درجات متوسطة في تقدير الذات
80-60	درجات مرتفعة في تقدير الذات

5-2- مقياس الدافعية للإنجاز :

تم الاعتماد على مقياس الدافعية للإنجاز المصمم من طرف الباحث منصور بن زاهي (2007) في دراسته المعنونة : الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات، ويتكون هذا المقياس من (14) بند يتم الإجابة عليها وفق سلم ليكارت الخماسي .

الجدول رقم (05): يوضح إجابة بدائل مقياس الدافعية للانجاز للدرجات الموجبة والسالبة

الدرجات	موافق تماما	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
للموجبات	5	4	3	2	1
للسالبات	1	2	3	4	5

يتحصل المفحوص على (70) درجة كأقصاها و (14) درجة كأدناها

كما تمثلت البنود الايجابية فيما يلي: 01-02-03-04-05-06--07-08-10-11-

12

أما البنود السلبية: 09-13-14

6- خصائص السيكومترية للدراسة .

1-6 - مقياس تقدير الذات:

6-1-1- الصدق:

يرى كرونباخ (1960م) أنه "بقدر ما يكتمل تفسير درجة مقياس للسمة معينة والثقة في هذا

التفسير بقدر ما يكتمل صدق المقياس وهو بذلك يربط بين الدرجة على المقياس وقدرتها التفسيرية

الخاصة بموظفي المؤسسة العقابية بغرداية .

أ- الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

حيث تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين .

ب- الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

حيث تم ترتيب المبحوثين حسب الدرجة من الأدنى للأعلى وتم اختيار 28 بالمائة من الفئة الأدنى ومثلتها من الأعلى حيث قدرتا في دراستنا الاستطلاعية بـ 8 مفردات، وتم إجراء المقارنة بينهما.

جدول رقم (06) يبين الفروق في مستوى تقدير الذات حسب الدرجة

الدرجة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
الأدنى	6	1.44	0.04	-6.405	10	0.000
الأعلى	6	1.69	0.09			

من خلال الجدول السابق نجد أن اختبار ت دال إحصائياً، حيث قدرت قيمة ت بـ -6.405 عند درجة حرية قدرها 10 وكانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية في مستوى تقدير الذات حسب الدرجة لصالح الفئة العليا، وهذا ما يدل على الصدق التمييزي للمقياس.

6-1-2- الثبات:

يعرف الثبات بأنه قدرة الأداة على قياس الدرجة الحقيقية وبأقل قدر ممكن من الخطأ العشوائي وهذا التعريف ناتج عن ارتباط الثبات بالنظرية التقليدية للقياس.

(الطريي، 1997م، علام، 2000).

جدول رقم (07): يوضع قيمة معامل الثبات ألفا لكرونباخ لمقياس تقدير الذات

عدد العبارات	قيمة ألفا لكرونباخ
--------------	--------------------

0.780	25
-------	----

تم حساب الثبات من خلال ألفا لكرونباخ، فمن خلال الجدول يمكن أن نلاحظ أن قيمة ألفا لكرونباخ قدرت بـ 0.780 وهي أكبر من 0.62، وهو ما يشير إلى ثبات النتائج في حالة إعادة تطبيق الاستبيان مرة أخرى، أو بصفة أخرى فإن 78.0 بالمائة من عينة الدراسة ستكون ثابتة في إجابتها في حالة ما إذا قمنا باستجوابهم من جديد وفي الظروف نفسها، وهي نسبة توضح المصدقية العالية للنتائج التي يمكن استخلاصها.

6-2- مقياس الدافعية للإنجاز

6-2-1- الصدق:

أ- الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

حيث تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين .

ب- الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

حيث تم ترتيب المبحوثين حسب الدرجة من الأدنى للأعلى وتم اختيار 28 بالمائة من الفئة الأدنى ومثلتها من الأعلى حيث قدرتا في دراستنا الاستطلاعية بـ 6 مفردات، وتم إجراء المقارنة بينهما.

جدول رقم (08) يبين الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز حسب الدرجة

الدرجة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
الأدنى	6	3.53	0.17	-8.422	10	0.000
الأعلى	6	4.42	0.19			

من خلال الجدول السابق نجد أن اختبارات دال إحصائية، حيث قدرت قيمة t بـ 8.422- عند درجة حرية قدرها 10 وكانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز حسب الدرجة لصالح الفئة العليا، وهذا ما يدل على الصدق التمييزي للمقياس.

6-2- الثبات:

جدول رقم (09) : يوضع قيمة معامل الثبات ألفا لكرونباخ لمقياس الدافعية للإنجاز

عدد العبارات	قيمة ألفا لكرونباخ
14	0.868

تم حساب الثبات من خلال ألفا لكرونباخ، فمن خلال الجدول يمكن أن نلاحظ أن قيمة ألفا لكرونباخ قدرت بـ 0.868 وهي أكبر من 0.62، وهو ما يشير إلى ثبات النتائج في حالة إعادة تطبيق الاستبيان مرة أخرى، أو بصفة أخرى فإن 86.8 بالمائة من عينة الدراسة ستكون ثابتة في اجابتها في حالة ما إذا قمنا باستجوابهم من جديد وفي الظروف نفسها، وهي نسبة توضح المصدقية العالية للنتائج التي يمكن استخلاصها.

7- الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية الخاص بالعلوم الاجتماعية SPSS وذلك لإيجاد التحليلات الإحصائية المناسبة وذلك فيما يلي:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لوصف خصائص العينة.
- معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات أداتي الدراسة.
- معامل سييرمان - بروان للتأكد من ثبات أداتي الدراسة باستخدام التجزئة النصفية.

-معامل ارتباط بيرسون للتحقق من وجود علاقة بين متغيرات البحث.

-اختبار T-test للتعرف على الفروق بين متوسطات الحسابية

- اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA للتعرف على الفروق بين المجموعات .

خلاصة

لقد تم التطرق في هذا الفصل إلى مختلف الإجراءات المتبعة في هذه الدراسة حيث تم الاعتماد على منهج الوصفي الذي يتلاءم مع موضوع الدراسة ثم عينة الدراسة التي بلغت 30 من موظفين المؤسسة العقابية بغرداية، وكيفية اختيارها وتوزيعها حسب متغيرات الدراسة، كما تعرضنا إلى وصف الأداة المستعملة في جمع البيانات وخصائص السيكمترية التي تتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات ومن ثم عرض أساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة النتائج التي سوف نعرفها في الفصل الموالي .

الفصل الخامس

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد.

1- الفرضية الأولى

2- الفرضية الثانية.

3- الفرضية الثالثة.

4- الفرضية الرابعة .

5- الفرضية الخامسة .

تمهيد :

بعد أن تطرقنا في الفصل السابق إلى إجراءات الدراسة الميدانية من خلال بيان منهجها وتحديد مجتمع الدراسة وأداة الدراسة (الإستبانة) من حيث بنائها وتقنياتها وحساب صدقها وثباتها وتحديد الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل الكمي لاستجابات أفراد عينة الدراسة يتناول هذا الفصل تحليل نتائج الدراسة وذلك من خلال عرض استجابات أفراد العينة دراسة على التساؤلات الدراسة الميدانية ومعالجتها إحصائيا بنظام حزمة (SPSS 22).

باستخدام مفاهيم الإحصاء الوصفي وأساليبها الإحصائية وصولا إلى نتائج وتحليلها وتفسيرها في ضوء الأطر النظرية للدراسة وموازاتها أيضا بنتائج الدراسات السابقة المتوفرة.

عرض ومناقشة النتائج

الفرضية الأولى :

لإختبار هذه الفرضية قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الارتباط بين المتغيرين وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول أدناه .

جدول رقم (10) يبين معامل الارتباط بين تقدير الذات والدافعية للإنجاز

غير دالة	دالة	الدلالة الإحصائية	الدافعية للإنجاز	تقدير الذات
			قيمة معامل الارتباط	
		0.012	0.452	

وهي تساعدك على الإجابة على التساؤلين 2 و 3

نصت الفرضية الأولى على وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين تقدير الذات والدافعية للإنجاز حيث من خلال الجدول نجد أن قيمة الدلالة إحصائية أقل من 0.05 وعليه نقول أن هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية بين تقدير الذات والدافعية للإنجاز .

ونلاحظ أن قيمة معال الارتباط قدرت بـ 0.452 و هو إرتباط ايجابي بين تقدير الذات والدافعية للإنجاز بمعنى أنه كلما زاد تقدير الذات زادت الدافعية للإنجاز وهذا ما يؤكد صحة الفرضية مما لا شك فيه أن دراسة وفهم السلوك في المواقف المختلفة هو أساس العملية الوظيفية فالسلوك الناتج عن الموظف في أي موقف يتأثر بمجموعة من العوامل منها تقديره لذاته وحاجته إلى الإنجاز والنجاح .

لذا يبدو من الضروري توضيح العلاقة بين تقدير الذات والدافعية للإنجاز عند الموظفين ومدى إمكانية تأثيرهما على سلوكياتهم في المواقف المختلفة وذلك بإبراز الأثر الذي تتركه المفاهيم الإيجابية والسلبية عن الذات وخلق وتدعيم الدافعية للإنجاز ومدى تأثير هذه الأخيرة على مستويات تقدير الذات .

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والدافعية للإنجاز حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون 0.452 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.012، وهو ما يثبت وجود علاقة ارتباطية طردية بين المتغيرين فكلما ارتفع تقدير الذات لدى الموظفين ارتفعت دافعية للإنجاز والعكس صحيح أن أنه كلما انخفض تقدير الذات انخفضت الدافعية للإنجاز. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه "تايبو" "TOYO A" (2002)، حيث خلصت إلى وجود علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والدافعية للإنجاز لدى عينة الموظفين لمؤسسة العقابية .

ويمكن أن نرجع ذلك إلى الدور الذي تلعبه التوجيهات الإيجابية نحو الذات في دعم العديد من السلوكيات والتي تقوم في جانب منها على الدافعية للإنجاز هذا وقد أوضح "ريزورنر روبرت" "Rasoner Robert" (2003م) أن الأفراد الذين يميزون بتقدير عالي وصحي للذات يؤكدون دائماً على قدراتهم وعلى جوانب قوتهم وهو قادرين على تحمل المسؤولية في أعمالهم. كما يتميزون أيضاً بالتكامل ويفخرون بإنجازاتهم .

المدفوعين إليها رغبة ذاتية. ويجوبون المخاطرة ويسعون التحدي وإثارة الأهداف القيمة والطموحة كما توصل "زكريا الشرييني" (1981م) من خلال دراسته إلى أن تقدير الذات يعد أحد أهم السمات التي تعبر عن الدافع للإنجاز وعليه فان مستوى الذي يظهر به تقدير الفرد لذاته يؤثر في درجة دافعية للإنجاز .

هذا وقد اعتبر موراي (1988م) أن دافعية للإنجاز تعد من الدوافع المكتسبة إذا يتم من خلالها تحقيق إنجازات يراها الآخرون صعبة التحقيق وذلك بالسيطرة على البيئة المادية والاجتماعية والحكم في الأفكار وحسن تنظيمها وسرعة الأداء والاستقلالية وغيرها مما يؤدي إلى تشكل علاقة صحية مع الذات والاعتزاز بها، وذلك عن طريق الممارسة الناجحة والانجاز المقبول .

الفرضية الثانية :

لاختيار هذه الفرضية قمنا بحساب اختبار "ت" لعينة واحد بحيث قارنا متوسط العينة بالمتوسط الفرضي أو المتوسط المعياري علما أن متوسط المعياري في داستنا قدر بـ 1.5 وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول أدناه.

جدول رقم (11) يبين نتائج اختبار "ت" لعينة واحدة لمقياس تقدير الذات .

متوسط معياري	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار "ت"	درجة الحرية	دلالة إحصائية
1.50	1.54	0.10	2.033	29	0.051

نصت الفرضية الثانية بأن هناك مستوى متوسط تقدير الذات لدى عينة الدراسة بحيث من خلال الجدول السابق نجد أن قيمة اختبار "ت" لمقياس تقدير الذات قدرت بـ 2.33 عند درجة حرية قدرها 29 وهو غير دال إحصائياً لأن قيمة الدالة إحصائياً لأن قيمة الدالة إحصائية أكبر من مستوى المعنوية 0.05، مما يدل عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط العينة والمتوسط المعياري حيث أن متوسط العينة قدر بـ 1.54 بانحراف معياري قدره 0.10. وهذا يدل على أن مستوى تقدير الذات متوسط لدى عينة الدراسة وهو ما يؤكد صحة الفرضية .

كما تنطبق نتائج دراسة الحالية أن مستوى تقدير الذات لدى موظفين مؤسسة العقابية متوسط مع دراسة همفري والتي أكدت نتائجها أن مستويات مفهوم الذات وتقدير الذات متوسط، يمكن القول أن تقدير الذات مهم جدا من حيث أن بوابة لكل النجاحات والتغلب على العوائق في جميع المجالات .

وكذلك يضح من خلال دراسة أن فئة تعاني من تقدير الذات متوسط فهي ترى نفسها أنها لا جدوى منها وتعتقد أنها غير جدير بالاهتمام كما أنها تشير بعدم الكفاءة وتضع لنفسها توقعات أدنى من الواقع، كما أنها تشعر بالتهميش وكذا فقدتها لثقة كافية لذاتها .

الفرضية الثالثة :

لاختبار هذه الفرضية قمنا بحساب "ت" لعينة واحدة بحيث قارنا متوسط العينة بالمتوسط الفرضي أو المتوسط المعياري علما أن متوسط المعياري في دراستنا قدر بـ 3 وكانت النتائج كما هو مبين أدناه .

جدول رقم (12) يبين نتائج اختبار "ت" لعينة واحدة لمقياس الدافعية للانجاز .

متوسط معياري	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار "ت"	درجة الحرية	دلالة إحصائية
3	3.90	0.36	13.782	29	0.000

نصت الفرضية بأنها هناك مستوى مرتفع للدافعية للانجاز لدى عينة الدراسة .

من خلال الجدول نجد أن قيمة اختبار "ت" لمقياس الدافعية للانجاز قدرت بـ 13.782 عند درجة حرية قدرها 29 وهو دال إحصائيا لأن قيمة الدلالة الإحصائية أقل من مستوى المعنوية 0.05، مما يدل على وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسط العينة والمتوسط المعياري لصالح متوسط

العينة، حيث قدر بـ 3.90 بانحراف معياري قدره 0.36 وهذا ما يدل على مستوى الدافعية للإنجاز مرتفع لدى عينة الدراسة وهو ما يؤكد صحة الفرضية .

فلم نجد ولا مستوى مرتفع يقابله مستوى دافعية منخفض عند أي موظف مما يدل على وجود علاقة ارتباطية وقوية بين متغيرين وهذا ما يؤكد أهمية رفع هذين المستويين ولا يمكن أن يكون الدافع للإنجاز إلا إذا كانت هناك رغبة وطموح قويين إتجاه ما نطمح إلى تحقيقه .

وقد تحققت هذه الفرضية في بحثنا هذا وفي العديد من الدراسات لما لها من الأهمية في شتى جوانب الحياة ولا سيما الجانب الدراسي الذي يمثل أصالة وثقافة المجتمعات، ومن بين هذه الدراسات نجد: دراسة الباحثة: "بوهراوة سامية" حول اختلاف الدافعية بين الراشدين والناجحين وعلاقتها بتقدير الذات .

مستوى الطموح والتوقع (2000م)، والتي أثبتت أن هناك علاقة ارتباطية بين مستوى الطموح والدافعية للإنجاز عند المتفوقين دراسيا .

وكذا دراسة هبة الله محمد الحسن سالم وآخرون: علاقة الدافعية للإنجاز بموضع الضبط، مستوى الطموح والتحصيل الدراسي لدى طلاب مؤسسات التعليم العالي بالسودان " التي أكدت على وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الطموح والدافعية للإنجاز .

ودراسة الدكتور عبد الله بن طه الصافي: "المناخ الدراسي وعلاقته بدافعية الإنجاز ومستوى الطموح لدى عينة من الطلبة في مرحلة الثانوية" التي دلت على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الطموح والدافعية للإنجاز عند المتفوقين دراسياً .

الفرضية الرابعة :

لاختبار هذه الفرضية قمنا بحساب اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق في متوسط تقدير الذات لدى كل من الذكور والإناث، وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول أدناه .

جدول رقم (13) يبين الفروق في تقدير الذات حسب الجنس

الخيار	التكرار	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار "ت"	درجة الحرية	دلالة إحصائية
ذكر	13	1.53	0.08	-0.235	28	0.816
أنثى	17	3.92	0.38			

تنص الفرضية من خلال الجدول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقدير الذات تعزي لمتغير الجنس .

نجد أن قيمة اختبارات قدرت بـ 0.235 - عند درجة حرية قدرها 28 وهو غير دال إحصائياً لأن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى المعنوية 0.05، مما يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى تقدير الذات حسب الجنس حيث نلاحظ تقارب كبير في متوسط تقدير الذات بين الذكور والإناث، وهو ما يؤكد صحة الفرضية.

وتوافقت النتيجة التي توصلت إلى عدم وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث مثل دراسة عبد الخالق موسى جبريل (1993م) التي جاءت تحت عنوان تقدير الذات لدى الطلبة المتفوقين وغير المتفوقين دراسياً (عزوي، 2015، ص 17) كما أكدت دراسة ستلسون STILSON سنة (1984م) إلى وجود الاختلافات في تقدير الذات بين الجنسين لصالح مجموعة من الإناث حيث كانت أعلى من الذكور (بوساق، 2008م، ص 114) .

كما توصلت محمد المطلق (1996م) في بحثه التوازن النفسي لطلبة وطالبات المرحلة الإعدادية والثانوية وعلاقته بالدافع للإنجاز والإتجاه نحو الاختبارات و تقدير الذات إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طلبة وطالبات المرحلة الإعدادية والثانوية بالبحرين في كل من متغير

التوازن النفسي والدافع للإنجاز وتقدير الذات والإتجاه نحو الاختبارات (محدب، 2015، ص 94،95).

وتوصل أيضا KALNEK (1997م) في دراسته التي تهدف من خلالها إلى فحص طبيعة العلاقة القائمة بين تقدير الذات وبعض المتغيرات الشخصية المتمثلة في الجنس: (الحالة الاجتماعية والاقتصادية، وخصائص العائلة والإنجاز الأكاديمي والعرق وخلفية التراث). على 15 دولة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقدير الذات بين الذكور والإناث في كافة المجموعات الاجتماعية والاقتصادية.

وفي ذات السياق وفي دراسة بعنوان تقدير الذات لدى طلاب قسم التربية الرياضية بجامعة السلطان قابوس وعلاقته بالأداء الأكاديمي كاشف زايد (2002م) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات بين الطلبة والطالبات وأرجع الباحث ذلك كون أن البرامج التي يقدمها القسم وكذلك البيئة الجامعية وما تتجه من فرض للتفاعل الاجتماعي لهما تأثيرات إيجابية متوازنة وسيهمان في تطوير تقدير الذات لدى جميع الطلبة بغض نظر عن اختلاف متغير الجنس.

الفرضية الخامسة :

لإختبار هذه الفرضية قمنا بحساب اختبارات لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق في متوسط الدافعية للإنجاز لدى كل من الذكور والإناث، وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول أدناه .

جدول رقم (14) يبين الفروق في الدافعية للإنجاز حسب الجنس

الخيار	التكرار	متوسط	الانحراف	اختبار "ت"	درجة الحرية	دلالة
--------	---------	-------	----------	------------	-------------	-------

إحصائية			المعياري	الحسابي		
0.785	28	-0.275	0.33	3.88	13	ذكر
			0.38	3.92	17	أنثى

نصت الفرضية بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لمتغير الجنس، من خلال الجدول السابق نجد أن قيمة إختبار "ت" ب -0.275 عند درجة حرية قدرها 28 وهو غير دال إحصائياً لأن قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الدافعية للإنجاز حسب الجنس. حيث نلاحظ تقارب كبير في متوسط الدافعية للإنجاز بين الذكور والإناث، وهو ما يؤكد صحة الفرضية لمتغير الجنس في مستوى الدافعية للإنجاز .

ويمكن تفسير ذلك بما يلي:

وجود روح التحدي التي توجد لدى الجنسين

الرغبة في تحقيق المكانة الاجتماعية وتأمين المستقبل كما نجد أن مستوى الدافعية يتزايد بأداء العاملين في المؤسسة .

واتفقت نتائج الدراسات الحالية مع دراسة الطوب (1990م) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق في الدافعية للإنجاز تبعاً للنس، دراسة الصواف (2000م) .

عدم وجود فروق في مستوى دوافع الإنجاز .

بينت دراسة "عبد الفتاح" دويدار" (1991م) : عدم وجود فروق دالة بين الجنسين في الواقعية للإنجاز كما أظهرت نتائج دراسة (Reiger Rees, 1993) أنه لا توجد دلالة إحصائية على الدافعية للجنس كما أسفرت دراسة آل أحمد (1999م) : عدم وجود فروق دالة إحصائياً في

الدافعية للجنس، وبينت دراسة سرداوي (2011م) عدم وجود فروق دالة في كل من دافع الإنجاز وتقدير الذات بين الجنسين.

وتوصلت مغسوي (2003م) : إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى معلمين الذكور والإناث في كامل عينة الدراسة .

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة اليل (1995م) : والتي توصلت إلى وجود فروق في دافع الانجاز لصالح الذكور، كما بينت نتائج الهلسا (1996) : وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على دافع الإنجاز تعزى لتفاعل الجنس، وحسب دراسة مريم (2017م): أثبتت نتائجها وجود فروق دالة إحصائيا بين الجنسين في دافعية الإنجاز .

وبينت دراسة مجيد (1999م): وجود فروق في دافع الإنجاز لصالح الإناث، وتوصلت دراسة (Tawaim look) إلى وجود فروق في دافع الإنجاز تبعا للجنس وهو ما أكدته كذلك دراسة أبو جادو (2012م) في وجود فروق في دافع للإنجاز لصالح الإناث .

كما توصلت دراسة مغسوي (2013): إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز بين المعلمين الذكور والإناث الذين يعملون تحت إدارة مدير يستخدم النمط الديمقراطي لصالح البنات.

كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز بين المعلمين الذكور والإناث الذين يعملون تحت إدارة مدير يستخدم النمط الديكتاتوري لصالح البنات، وأكدت دراسة محمد (2014) وجود فروق في الدافع الإنجاز لصالح الإناث .



الاستنتاج العام :

هدفت هذه الدراسة إلى وصف والكشف عن العلاقة الإرتباطية بين تقدير الذات والدافعية للإنجاز وفرق بين معاملي الجنس والسن لدى موظفين مؤسسة العقابية بغرداية. بعد إثراء متغيرات الدراسة نظريا، وبناء الأدوات واختيار ميدان البحث، وتطبيق الأدوات على العينة ثم التوصل إلى النتائج التالية :

- 1- وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين تقدير الذات والدافعية للإنجاز .
- 2- هناك مستوى متوسط لتقدير الذات لدى عينة الدراسة .
- 3- هناك مستوى مرتفع للدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة .
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقدير الذات تعزى لمتغير الجنس .
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز تعزى للجنس .

التوصيات

- 1- إجراء بعض التعديلات والحصينات على مستوى الإدارة بهدف الظروف الاقتصادية التي تساهم من رفع روح المعنوية وبالتالي رفع الدافعية لديهم فكثر وأكثر .
- 2- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث للتعرف على العوامل التي تساعد على رفع مستوى الدافعية .
- 3- تشجيع عملية تبادل معلومات والبيانات والآراء ووجهات النظر حول المسائل والموضوعات المشتركة بين أطراف المؤسسة وتنسيق ما يجب اتخاذه من قرارات .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع

أولا المرجع العربية :

1. ابراهيم شوقي عبد الحميد (2003): الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من بتوكيد الذات و بعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية ، المجلة العربية للإدارة ، المنظمة العربية للإدارة ، جامعة الدول العربية ، المجلد 23، العدد 1، القارة .
2. أبو علام، رجاء محمود (1986): علم النفس التربوي، دار القلم للنشر والتوزيع، الطبعة الرابعة، الكويت.
3. انور علي البرعاوي، ختام اسماعيل السحار (2008): اتجاهات طلبة كليات التعليم التقني نحو استخدام التقنيات الحديثة وعلاقتها بالدافعية للإنجاز، دراسة إمبريقية، قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، الجامعة الإسلامية-غزة.
4. البار الرميساء (2013): المناخ التنظيمي وعلاقته بدافعية الإنجاز بسكرة دراسة ميدانية في مؤسسة سوناطراك، رسالة ماستر تخصص علم النفس عمل وتنظيم.
5. بركات عبد اللطيف محمد خليفة (2000): الدافعية للإنجاز، دار الغريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر.
6. بن الصالح سمية وبكراوي نجات (2017): الدافعية للإنجاز وعلاقتها بإدارة الصف لدى اساتذة التعليم الثانوي، دراسة ميدانية ببعض الثانويات ولاية ادرار، رسالة ماستر تخصص علم النفس المدرسي، جامعة أحمد دراية أدرار.
7. جواد ، شوقي ناجي (2010): السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، ط 1 ، عمان ، الأردن .

8. حسين ابو رياش واخرون (2006):الدافعية والذكاء العاطفي، ط1، دار الفكر للنشر والتوزيع، الاردن.
9. حنان عبد الحميد العناني، الصحة النفسية، الطبعة الأولى، دار المعرفة، عمان، الأردن، 2000م.
10. داليا عبد الخالق عثمان يوسف(2008): معنى الحياة وعلاقته بدافعية الإنجاز الأكاديمي والرضا عن الدراسة لدى طلاب الجامعة، درجة الماجستير في التربية، قسم الصحة النفسية جامعة الرقازيق.
11. رامي محمود اليوسف (2016):الدافعية للإنجاز لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعة الاردنية في ضوء عدد المتغيرات (الجنس، ونوع البرنامج الأكاديمي...) مجلة الدراسات العلوم التربوية، الجامعة الاردنية.
12. رشاد علي عبد العزيز موسى (1993): دراسات وبحوث علم النفس الدافعية، (د ط) ،دار النهضة العربية، القاهرة.
13. رشيدة الساكر (2015):دافعية الإنجاز وعلاقتها بفاعلية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي، دراسة ميدانية وصفية ارتباطية بثانوية الشهيد شهرة محمد بالمغير ولاية الوادي، رسالة ماستر، تخصص ارشاد وتوجيه، جامعة حمه لخضر بالوادي.
14. سعدة أحمد ابراهيم ابو شقة، 2007م.
15. سمية طه جميل، الإرشاد النفسي، الطبعة الأولى، عالم الكتب القاهرة، 2000.
16. سمية هادف (2017): الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الغير الاجراء casons، أم البواق، رسالة ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية.

17. سهل فريدة (2008): أثر الوجيه المدرسي على الدافعية للإنجاز وتقدير الذات لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي، رسالة ماجستير في علوم التربية، جامعة الجزائر.
18. سيد محمد خير الله، ممدوح، عبد المنعم الكناني (1983): سيكولوجية التعلم بين النظرية و التطبيق، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، د ط.
19. الظاهر قحطان، مفهوم الذات بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر والتوزيع عمان الأردن، 2004م.
20. عاطف حسن شواشرة (2007): فاعلية برنامج في الارشاد التربوي في استشارة دافعية الإنجاز لدى طالب يعاني من تدني الدافعية في التحصيل لدراسي (دراسة حالة) كلية الدراسات، الاردن.
21. عايدة ذيب عبد الله، الانتماء وتقدير الذات في مرحلة الطفولة، الطبعة الأولى، دار الفكر، عمان، 2010م.
22. عبد اللاوي نادية وحشاني نوال (2013): تقدير الذات وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي، دراسة ميدانية لولاية أم البواقي، الماستر في التدريب والتحضير البدني.
23. عبد المنعم الحنفي، علم النفس والطب النفسي في حياتنا اليومية، الطبعة الثانية، مكتبة مدبولي، مصر، 2003.
24. عثمان مريم (2010): الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية، دراسة ميدانية على أعوان الحماية المدنية بالوحدة المركزية بسكرة، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة.

25. العرفاوي ذهبية (2008): أثر التوجيه المدرسي على الدافعية للإنجاز للشعب العلمية والأدبية لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي، رسالة ماجستير في علوم التربية، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة.
26. عفاف وسطاني (2010): دافعية الإنجاز لدى فريق العمل وعلاقتها بالنمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية في ضوء مشروع مؤسسة، دراسة ميداني بمؤسسات التعليم المتوسط لمدينة سطيف، رسالة ماجستير، تخصص ادارة تربوية، جامعة فرحات عباس، سطيف.
27. العناني حنان (2008): علم النفس التربوي، دار ضياء للنشر والتوزيع، عمان.
28. غازي صالح محمود، شيما عبد المطر، مفهوم الذات، الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2011م.
29. الغامدي: غرم الله بن عبد الرزاق بن صالح، 2009م، التفكير العقلاني والتفكير غير العقلاني ومفهوم الذات والدافعية للإنجاز، أطروحة الدكتوراه كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أم القرى
30. فاروق عبد الفتاح موسى، محمد أحمد السوقي (1987): اختبار تقدير الذات للأطفال، دار النهضة العربية، القاهرة.
31. كاملة الفرغ، عبد الجابر يتيم (2000): مبادئ التوجه والارشاد النفسي، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن.
32. كنزة يوسف (2016): العوامل المؤدية الى نقص دافعية الإنجاز لدى طلبة الجامعة، دراسة ميدانية لدى طلبة قسم العلوم الاجتماعية جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، رسالة ماستر إدارة وتسيير في التربية.

33. م.م علي عباس اليوسف (2008): دافع الإنجاز الدراسي وعلاقته بالقلق الاجتماعي لدى طالبات كلية التربية للبنات جامعة الكوفة، مركز تطوير التدريس والتدريب الجامعي.
34. محمد أحمد الرفوع (2015): الدافعية نماذج وتطبيقات، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
35. محمد حسن علاوي، موسوعة الاختبارات النفسية للرياضيين، مركز الكتاب ناشر، الطبعة الأولى، 1998م.
36. محمد حمدات (2008): السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ط1.
37. محمد محمود بني يونس، سيكولوجية الدافعية والانفعالات، الطبعة الثانية، دار السيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2000م.
38. مريم سليم، كيف نمي تقدير الذات والثقة بالنفس والنجاح عند ابناءنا، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، بيروت لبنان، 2003م.
39. مصطفى حسين باهي (1999): الدافعية نظريات وتطبيقات، دار الكتاب، الطبعة الأولى، القاهرة.
40. نايفة قطامي ومحمد برهوم، طرق دراسة الطفل، الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2004م.
41. هبة محمد عبيد، معجم مصطلحات التربية وعلم النفس، الطبعة الأولى، دار البداية، 2008م.
42. الوافي عبد الرحمان (2014): مدخل إلى علم النفس، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 72.

43. وائل مختار إسماعيل (2009): إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ط1.

44. يحيى أحمد القبالي (2012): فاعلية برنامج إثرائي قائم على الألعاب الذكية في تطوير مهارات حل المشكلات والدافعية للإنجاز لدى الطلبة المتفوقين في السعودية، المجلة العربية لتطوير التفوق، المجلد 3. العدد 4.

45. يونس انتصار (1986): السلوك الإنساني، القاهرة، عالم الكتب.

ثانيا : المراجع الأجنبية

1. Merdji, Ayet Allah (2007) : la corrélation motivation- rendement mémoire de magister, université de Tlemcen, Faculté des sciences économiques et de gestion commerciale : Département des sciences économiques.



جامعة غرداية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

استبيان

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته وبعد :

سيدي سيديتي : أفيد سيادتكم أنني أقوم بإجراء دراسة بعنوان "تقدير الذات وعلاقته بدافعية للإنجاز لدى موظفين المؤسسة العقابية بغرداية .

وفي الأخير تقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير .

نرجوا وضع علامة X أمام كل عبارة وعدم ترك أي سؤال بدون إجابة لان ذلك يعني عدم صلاحية الاستمارة للتحليل

الجنس ذكر أنثى

الرقم	مقياس تقدير الذات	تنطبق	لا تنطبق
1.	لا تضايقني الأشياء عادة .		
2.	أجد من الصعب التكلم مع زملائي في المؤسسة		
3.	أود لو استطعت تغيير أشياء في نفسي.		
4.	لا اجد صعوبة في اتخاذ قرارتي بنفسي		
5.	يسعد الآخرون بوجودهم معي		

		6. أتضايق بسرعة في المنزل .
		7. أحتاج وقتا طويلا كي أعتاد على الأشياء الجديدة
		8. أنا محبوب من زملائي من نفس سني .
		9. يراعي زملائي مشاعري عادة
		10. أستسلم بسهولة
		11. تتوقع عائلتي مني الكثير
		12. من الصعب جدا أن أضل كما أنا.
		13. تختلط الأشياء كلها في حياتي
		14. يتبع زملائي أفكارى عادة
		15. لا اقدر نفسي حق قدرها
		16. أود كثيرا لو أترك المنزل
		17. أشعر بالضيق في عملي غالبا
		18. مظهري ليس وجيها مثل معظم الناس
		19. إذا كان عندي شيء أريد أن أقوله فأني سأقوله عادة
		20. يفهمني زملائي
		21. معظم الناس محبوبون أكثر مني
		22. أشعر عادة كما لو كانت عائلتي تدفعني لعمل الأشياء

		23. لا ألقى التشجيع غالبا بالمؤسسة	
		24. أرغب كثيرا لو أكون شخص آخر	
		25. لا يمكن للآخرين الاعتماد علي	

مقياس الدافعية للإنجاز

الرقم	العبارة	موافق تماما	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق
01	أحاسب نفسي على ما أنجزته خلال اليوم					
02	أحب مصاحبة العمال الذين يتقنون أعمالهم					
03	أحب انجاز أعمالى بسرعة					
04	أبدل قصار جهدي من اجل أن انجد في عملي					
05	أحب المناقشة مع زملائي حول أي عمل أقوم به					
06	اشعر بالمسؤولية الكبيرة اتجاه ما أقوم به من عمل					
07	أحب الاطلاع على الأمور الجديدة التي تخص عملي					
08	اسعي إلى تحسين وتحديد معلوماتي المهنية					
09	اعتقد أن نجاحي في حياتي متوقف على نجاحي في العمل					

					احب تنظيم في عملي	10
					احترم الأشخاص الذين يحققون نجاحا في أعمالهم	11
					احترم المسؤول الذي يناقشني فيما أنجزت من عمل	12
					لا أبادر إلى حل المشكلات المهنية التي تعرضني	13
					اعتقد أن ما يقوم به زملائي من انجازات أمر تافه	14

ملحوظ رقم يبين الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) لمقياس تقدير الذات

Statistiques de groupe

V1	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
تقدير_الذات الادنى	6	1.4400	.04382	.01789
الاعلى	6	1.6933	.08641	.03528

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
								Inférieur	Supérieur
تقدير_الذات Hypothèse de variances égales	3.000	.114	-6.405-	10	.000	-.25333-	.03955	-.34146-	-.16520-
Hypothèse de variances inégales			-6.405-	7.412	.000	-.25333-	.03955	-.34582-	-.16085-

ملحوظ رقم يبين قيمة ألفا كرونباخ لمقياس تقدير الذات

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.780	25

ملحق رقم يبين الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية) لمقياس الدافعية للإنجاز

Statistiques de groupe

V2	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الادنى الدافعية للإنجاز	6	3.5357	.16751	.06839
الاعلى	6	4.4167	.19387	.07915

Test des échantillons indépendants

الفئة_المتغير	Hypothèse de variances égales	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
	Hypothèse de variances inégaies	.056	.817	-8.422	10	.000	-.88095	.10460	-1.11401	-.64789
	Hypothèse de variances inégaies			-8.422	9.794	.000	-.88095	.10460	-1.11468	-.64722

ملحق رقم يبين قيمة ألفا كرونباخ لمقياس الدافعية للإنجاز

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.868	14

ملحق يبين نتائج اختبار طبيعة التوزيع لمتغيري تقدير الذات والدافعية للإنجاز

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
تقدير الذات	.211	30	.062	.911	30	.066
الدافعية للإنجاز	.092	30	.200 ^a	.984	30	.918

ملحق يبين نتائج اختبار ت لعينة واحدة لمقياس تقدير الذات

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
تقدير الذات	30	1.5373	.10058	.01836

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 1.5					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
تقدير الذات	2.033	29	.051	.03733	-.0002-	.0749

ملحق يبين نتائج اختبار ت لعينة واحدة لمقياس الدافعية للإنجاز

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدافعية للإنجاز	30	3.9000	.35768	.06530

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الدافعية للإنجاز	13.782	29	.000	.90000	.7664	1.0336

ملحق يبين معامل ارتباط بيرسون بين تقدير الذات والدافعية للإنجاز

Corrélations

		تقدير الذات	الدافعية للإنجاز
تقدير الذات	Corrélation de Pearson	1	.452 [*]
	Sig. (bilatérale)		.012
	N	30	30
الدافعية للإنجاز	Corrélation de Pearson	.452 [*]	1
	Sig. (bilatérale)	.012	
	N	30	30

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

ملحق رقم يبين الفروق في تقدير الذات حسب الجنس

Statistiques de groupe

الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
تقدير_الذات ذكر	13	1.5323	.08546	.02370
أنثى	17	1.5412	.11324	.02746

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
								Inférieur	Supérieur
تقدير_الذات Hypothèse de variances égales	.589	.449	-.235	28	.816	-.00887	.03768	-.08605	.06831
Hypothèse de variances inégaies			-.244	28.000	.809	-.00887	.03628	-.08318	.06544

ملحق رقم يبين الفروق في الدافعية للإنجاز حسب الجنس

Statistiques de groupe

الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدافعية_للإنجاز ذكر	13	3.8791	.33297	.09235
أنثى	17	3.9160	.38485	.09334

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
								Inférieur	Supérieur
الفئة_التحيز	.877	.357	-.275	28	.785	-.03685	.13394	-.31120	.23751
			-.281	27.508	.781	-.03685	.13130	-.30603	.23234