

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص : عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس

درجة الدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني من المستويات 4.3.2 بولاية المسيلة

إعداد الطالبة :

سلسبيل شيخي

تحت إشراف :

العمري واضح

لجنة المناقشة:

د. جعلاب نور الدين أستاذ محاضر (جامعة المسيلة) رئيسا

د. العمري واضح أستاذ محاضر (جامعة المسيلة) مشرفا ومقررا

د مجاهدي الطاهر أستاذ محاضر (جامعة المسيلة) ممتحنا

السنة الجامعية 2020/2019

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص : عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس

درجة الدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني من المستويات 4.3.2 بولاية المسيلة

إعداد الطالبة :

سلسبيل شيخي

تحت إشراف :

العمري واضح

لجنة المناقشة :

د. جعلاب نور الدين أستاذ محاضر (جامعة المسيلة) رئيسا

د. العمري واضح أستاذ محاضر (جامعة المسيلة) مشرفا ومقررا

د مجاهدي الطاهر أستاذ محاضر (جامعة المسيلة) ممتحنا

السنة الجامعية 2020/2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

الحمد لله والشكر لله أولاً وأخيراً على أن وفقني ويسر لي إنجاز هذا البحث، وأسأله أن يجعله عملاً خالصاً لوجهه الكريم.

ثم وفاء مني لأهل الفضل واعترافاً بأفضالهم التي طوقت عنقي، لا يسعني في هذا المقام إلا أن أتقدم إليهم بجزيل الشكر والامتنان.

إن أولى من أذكر منهم الأستاذ المشرف الفاضل: الدكتور "واضح العمري" والذي كان لي أبا قبل أن يكون أستاذا فأخذت من تواضعه وطيبة قلبه أضعاف ما أخذته من علمه وتوجيهاته. وأتوجه بالشكر والعرفان إلى متربصي التكوين المهني من المستوى الثاني، الثالث والرابع في مراكز ولاية المسيلة والذين كانوا عوناً لي في الإجابة على الاستبيان.

كما أتوجه بالشكر والتقدير إلى لجنة المناقشة الموقرة لجهودهم القيمة في تقويم البحث.

والشكر موصول لكل من استفدت منه وعلمني وأرشدني من قريب أو بعيد.

إهداء

إلى الينبوع الذي لا يمل العطاء.. إلى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها
والدتي العزيزة

إلى من سعى وشقى لأنعم بالراحة والهناء .. الذي لم يبخل بشيء من أجل دفعي في
طريق النجاح .. الذي علمني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر

والدي العزيز

إلى من أستمد منهم قوتي إخوتي .. "سندي نجوى وأطفالها", "أحمد" حبيب الروح

إلى توأم روحي ورفيقة دربي.. إلى صاحبة القلب الطيب والنوايا الصادقة .. إلى من
رافقتني منذ أن حملنا حقائب صغيرة ومعها سرت الدرب خطوة بخطوة وما تزال ترافقني
حتى الآن.. أختي "سناء"

إلى الروح التي غادرت الأرض لكنها لم تغادرني أبدا.. ملاكي "بشرى" رحمها الله تعالى

إلى من أنسني في دراستي وشاركني همومي تذكارا وتقديرا .. صديقاتي

ابتسام, آمنة, عبير, فريدة, مريم, وفاء, مارية.

إلى من رأى جدار روحي يريد أن ينقض .. فأقامه ولم يتخذ على ذلك أجرا

سلسبيل شيخي

ملخص الدراسة

ملخص:

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني من المستوى التأهيلي الثاني والثالث والرابع في ولاية المسيلة .

ولأغراض هذه الدراسة تم اختيار عينة تكونت من (30) متربصاً ومتربصة، بمراكز التكوين المهني والتمهين بولاية المسيلة ، اعتمدنا على المنهج الوصفي حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية ، وقد تم استخدام مقياس الدافعية للإنجاز (د.أ) من إعداد الدكتور عبد اللطيف محمد خليفة، وأداة الاستبيان في جمع البيانات وتحليلها إحصائياً استخدمنا برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS . توصلت هذه الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الدافعية للإنجاز بين مستويات التكوين المهني (4.3.2)، كما أظهرت كذلك أن متربصي التكوين المهني يمتلكون درجة مرتفعة من الدافعية للإنجاز .

تمثلت توصيات واقتراحات الدراسة في :

- ضرورة تسليط الضوء على فئة متربصي التكوين المهني وذلك بإجراء المزيد من الدراسات في المستقبل بمتغيرات مختلفة فقد لاحظنا أن أغلبية الدراسات شملت فئة الطلبة الجامعيين والتلاميذ .

- وجوب توفير برامج إرشادية وأخرى تدريبية لرفع درجة دافعية الإنجاز لدى هذه الفئة (متربصي التكوين المهني).

الكلمات المفتاحية: دافعية الإنجاز، متربصي التكوين المهني .

Summary:

This study seeks to identify the degree of achievement motivation among professional training trainees of the second, third and fourth qualifying levels in the state of M'sila.

For the purposes of this study, a sample consisted of (30) male and female trainee were selected in the centers of vocational training and apprenticeship in the state of M'sila. We relied on the descriptive approach where they were randomly selected, and the motivation to achievement scale (d. A) was prepared by Dr. Abd al-Latif Muhammad Khalifa. And a questionnaire tool for data collection and for its statistical analysis, we used the Statistical Package for Social Sciences program.

SPSS: This study found that there are statistically significant differences in the degree of motivation to achieve achievement between levels of vocational training (4.3.2), and it also showed that vocational training trainees have a high degree of motivation to achieve.

The study recommendations and suggestions were:

- The need to shed light on the category of vocational training trainees by conducting more studies in the future with various variables. We have noticed that the majority of studies included the category of university students and students.
- The necessity to provide extension and other training programs to raise the level of achievement motivation for this category (vocational training trainees).

Key words: Achievement Motivation, Professional Training Trainees

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

المحتويات

الصفحة

شكر وتقدير

إهداء

ملخص البحث

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

مقدمة

الجانب النظري للدراسة

الفصل الأول : فصل تمهيدي

1. تحديد الإشكالية 8-7
2. فرضيات الدراسة..... 8
3. أهمية الدراسة..... 8
4. أهداف الدراسة..... 9
5. مصطلحات الدراسة..... 11-9
6. أسباب اختيار الدراسة 12-11
7. الدراسات السابقة 16-12

الفصل الثاني : الدافعية للإنجاز

تمهيد

1. تعريف الدافعية..... 20-18
2. تعريف دافعية الإنجاز..... 23-20
3. أنواع دافعية الإنجاز..... 24-23
4. خصائص الفرد ذو إنجاز عالي..... 28-24

41-28.....	5..نظريات دافعية الإنجاز
43-41.....	6.قياس دافعية الإنجاز
44.....	خلاصة

الفصل الثالث : التكوين المهني

تمهيد

47-46.....	1-تعريف التكوين المهني
48-47.....	2-أهداف التكوين المهني
49.....	3-أهمية التكوين المهني
52-50.....	4-تطور نظام التكوين المهني في الجزائر
54-52.....	5-أنماط التكوين المهني في الجزائر
56-54.....	6-التخصصات المهنية ومستويات التأهيل
57.....	خلاصة

الجانب الميداني للدراسة

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

60.....	1. منهج الدراسة
61.....	2. عينة الدراسة
62.....	3. حدود الدراسة
63.....	4. أدوات الدراسة
63.....	5. الأساليب الإحصائية المطبقة

الفصل الخامس : عرض النتائج

- تمهيد

78-65	1. عرض النتائج وتحليلها
-------------	-------------------------

81-78.....	2. مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
83-82.....	استنتاج عام
83.....	توصيات ومقترحات الدراسة

- قائمة المراجع

- الملاحق

فهرس الجداول

فهرس الجداول

الصفحة	الجدول	رقم الجدول
28	-جدول يوضح مقارنة بين خصائص ذوي الدافعية المرتفعة وذوي الدافعية المنخفضة	1
34	-جدول يوضح النمطان الأساسيان من الأشخاص في الدافعية للإنجاز	2
61	جدول يوضح توزيع العينة حسب السن	3
61	جدول يوضح توزيع العينة حسب الجنس	4
66-63	جدول يوضح تكرارات استجابات أفراد العينة	5
77	جدول يوضح نتائج كاي تربيع (khi) النسب المئوية لعينة الدراسة في المستويات الثلاثة.	6

مقدمة

مقدمة :

تمثل الدافعية للإنجاز إحدى الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية، والتي اهتم بدراسةها الباحثون المهتمون بالتحصيل الدراسي والأداء العلمي، باعتبارها عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه، وفي إدراكه للموقف، فضلاً عن أثرها في فهم سلوك الفرد وتفسيره، وفهم سلوك المحيطين. وتعتبر دافعية الإنجاز مكوناً أساسياً في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته وتأكيداتها، حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه ويحققه من أهداف، وبما يسعى إليه من أجل حياة أفضل، لتحقيق أفضل المستويات للوجود الإنساني. (السلوط خالد سليمان، 2011، ص: 32).

ويعد التكوين المهني اليوم عنصراً مهماً وركناً ثابتاً إلى جانب التعليم العالي، لا يمكن التخلي عنه نظراً لما يوفره من فرص لاستيعاب المتسربين من النظام التعليمي، إلى جانب تأهيل العمال ومختلف فئات المجتمع. فينظر له كفرصة لإيجاد العمل في المستقبل، فما ينجزه المتربصون داخل مراكز التكوين يعتمد بشكل عام على درجة الدافعية للإنجاز لديهم

وفي بحثنا هذا تناولنا بالدراسة درجة الدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني والتمهين من المستوى الثاني، المستوى الثالث، والمستوى الرابع. وتكمن أهمية البحث وقيمه العلمية والعملية في دراسة قطاع حساس كونه يهتم بأهم شريحة في المجتمع وهي الشباب، كما أن نتائج الدراسة قد تفيد القائمين على مؤسسات التكوين المهني وذلك لما تقدمه من نتائج قد تساعد في معرفة درجة الدافعية لدى متربصي التكوين المهني من المستويات 2، 3، 4 واستثمار هذه النتائج لتحسين التعليم بمراكز التكوين، ويهدف البحث إلى التعرف على درجة دافعية الإنجاز لديهم، وتحقيق هذا تمت الدراسة بإتباع خطوات محددة في الجانبين النظري والتطبيقي، حيث احتوى كل منهما على جملة من الفصول وهي كالآتي:

الجانب النظري : اشتمل على ثلاثة فصول:

الفصل الأول واحتوى تحديد الإشكالية، فرضيات الدراسة، أهميتها، أهدافها، مصطلحات الدراسة، أسباب اختيارها، الدراسات السابقة.

الفصل الثاني فكان عن الدافعية للإنجاز بحيث تم التمهيد له ثم التطرق إلى تعريفها تليها لمحة تاريخية عن تطور مفهوم دافعية الإنجاز، أنواع دافعية الإنجاز، وظائفها ومكوناتها، ثم ذكرنا خصائص الفرد ذو إنجاز عالي، ثم الانتقال إلى نظريات دافعية الإنجاز، وصولاً إلى قياس دافعية الإنجاز وبعدها تأتي خلاصة الفصل. أما الفصل الثالث فكان موضوعه التكوين المهني بحيث تم التمهيد له ثم ذكر تعريفه ثم انتقلنا إلى أهدافه وأهميته، وبعدها تم عرض تطور نظام التكوين المهني في الجزائر وأنماطه، وصولاً إلى التخصصات المهنية ومستويات التأهيل وفي الأخير تأتي خلاصة الفصل. أما الجانب الميداني (التطبيقي) فقد احتوى على فصلين هما:

الفصل الأول: تضمن الإجراءات المنهجية للدراسة وكانت كالآتي :
منهج الدراسة، عينة الدراسة، حدودها، الأدوات المستخدمة لجمع البيانات، ثم في الأخير ذكرنا الأساليب الإحصائية المطبقة .

الفصل الثاني: تضمن :
عرض النتائج وتحليلها ثم مناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة ثم يليها استنتاج عام وفي الختام بعض المقترحات والتوصيات.

الجانب النظري

الفصل الأول

فصل تمهيدي:

1. تحديد الإشكالية
2. فرضيات الدراسة
3. أهمية الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. مصطلحات الدراسة
6. أسباب اختيار الدراسة
7. الدراسات السابقة

الإشكالية :

يعتبر موضوع الدافعية للإنجاز احد الأمور المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية والتي اهتم بدراستها الدارسون في مجال علم النفس والبحوث الشخصية، وقد حظي الدافع للإنجاز باهتمام أكبر مقارنة بالدوافع الإجتماعية الأخرى، ويعود الإهتمام بدراسته لأهميته ليس فقط في المجال النفسي ولكن في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعلمية كالمجال الاقتصادي والمجال الإداري والتربوي والأكاديمي وخاصة مجال التكوين المهني في مختلف مستوياته.

ويعتبر التكوين المهني مجالا لكسب المعرفة والخبرة العلمية في العديد من الميادين الحرفية والمهنية، فهو يجمع بين النظامين المدرسي والجامعي من جهة وعالم الشغل من جهة أخرى وهو المجال الأمثل الذي يساعد الفرد في إكتساب مهارات جديدة لكي تساعده في أداء واجبه وتدفعه نحو العمل وتحقيق المواءمة بينه وبين الوظيفة ولا تتحقق هذه المواءمة والتوافق إلا بوجود رغبة محرّكة داخل المتربص ويكون لديه دافع للإنجاز بدرجة كبيرة بغية وصوله إلى أهداف محددة سلفا، وحدثت مطابقة بين أهدافه وأهداف التكوين من أجل الاستثمار الأمثل في المورد البشري وتكوينه وتأهيله بجودة عالية في مختلف المستويات خاصة فئة عامل وعون مؤهل، عامل وعون تأهيل عالي وعون تحكم تقني.

وفي هذا الصدد جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على هذه الظاهرة ودراستها من زاوية محددة والمتمثلة في درجة الدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني في المستويات 2،3،4.

من خلال ما سبق تتمحور إشكالية الدراسة الرئيسية في التساؤل الجوهري التالي:

التساؤل العام:

ما درجة الدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني من المستويات 2،3،4 ؟

ويندرج تحت التساؤل العام أسئلة فرعية :

- ما درجة الدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني من المستوى الثاني ؟
- ما درجة الدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني من المستوى الثالث ؟
- ما درجة الدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني من المستوى الرابع ؟

الفرضيات:

الفرضية العامة:

درجة الدافعية للإنجاز عالية لدى متربصي التكوين المهني من المستويات 4.3.2.

الفرضيات الجزئية:

- درجة الدافعية للإنجاز منخفضة لدى متربصي التكوين المهني في المستوى الثاني.
- درجة الدافعية للإنجاز متوسطه لدى متربصي التكوين المهني في المستوى الثالث.
- درجة الدافعية للإنجاز عالية لدى متربصي التكوين المهني في المستوى الرابع.

أهمية الدراسة:

- تتم أهمية هذا الموضوع في دراسة قطاع حساس كونه يهتم بأهم شريحة في المجتمع وهي الشباب .
- تساهم هذه الدراسة في إثراء المكتبات الجزائرية ببحث متواضع علميا وعمليا،يمكن أن يكون كمرشد للطلبة المقبلين على إجراء البحث العلمي .
- تفيد نتائج الدراسة القائمين على مؤسسات التكوين المهني وذلك لما تقدمه من نتائج قد تساعد في معرفة درجة الدافعية لدى متربصي التكوين المهني من المستويات 2،3،4، واستثمار هذه النتائج لتحسين التعليم بمراكز التكوين .
- تبيان أهمية التكوين المهني.

أهداف الدراسة:

- التعرف على درجة الدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني في المستويات 2،3،4 .
- المساهمة في تطوير الأداء بمراكز التكوين من خلال تعزيز مفهوم الدافعية للإنجاز لدى المتربصين و المسؤولين وصناع القرار بمراكز التكوين.
- معرفة درجة الدافعية للإنجاز لدى المتربصين قد يساهم في تجاوز الأزمات الراهنة داخل مركز التكوين المهني بالمسيلة .

مصطلحات الدراسة :

1. الدافعية:

يشير تعبير الدافعية إلى معنيين مختلفين لكن مرتبطين .فبالنسبة للفرد يمثل الدافع حالة داخلية أو محرك داخلي يدفعه لیسعی أي يسلك باتجاه تحقيق الأهداف ،سواءا كانت أهدافه أو أهداف المنظمة .وكلما زاد تكريسه لجهده وزادت كثافة هذا الجهد ومثابرة الفرد على بذله .

وبالنسبة للمدير فالدافعية تمثل عملية حفز للعاملين والمديرين على السعي لبلوغ الأهداف من خلال أداء مثمر ومحسن وذلك بالتلويح للفرد أو الجماعة بحافز مرغوب أكثر لإشباع حاجة غير مشبعة أو أكثر .(مصطفى احمد سيد ،2000،ص:45).

يعرفها موريه (Murray) بأنها عامل داخلي سلوك الإنسان ويوجهه لتحقيق التكامل مع أن هذا العامل لا يلاحظ مباشرة وإنما نستنتجه من السلوك أو نفترض وجوده لتفسير ذلك السلوك .(الداهري صالح حسن ،الكبيسي وهيب مجيد،1999،ص:95).

فالدافعية أو الدافع ،إذن،"حالة إستثارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين .(السيد عبد الحليم محمود وآخرون ،1990،ص:419).

2.دافعية الإنجاز:

يعرف دافع الإنجاز بأنه إستعداد ثابت نسبيا يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق نجاح يترتب عليه نوع من الإشباع وذلك في المواقف المختلفة في العمل والتي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الإمتياز. (لوكيا الهاشمي، 2006، ص:190).

ويعرفها "حسن علي حسن" بأنها مفهوم إفتراضي كامن لدى الشخص .قد يمثل دافعا أو استعدادا أو ميلا راسخا لدى الفرد للاقتراب من أو البحث عن النجاح في المواقف ذات الطابع الإنجازي ،أو التي تتضمن إنجازا أو تنافسا لأداء مهمة ما وفق لمحك معين من الجودة أو الإمتياز .(سهل فريدة ،2008، ص:65).

كما يذكر "ألان ويجفيلد وآخرون " :أن الدافعية للإنجاز تشير بشكل أكثر خصوصية إلى الدافعية المناسبة للأداء على المهام التي تكون فيها مستويات الإمتياز فعالة.

ويعرف "صلاح عبد السميع باشا" الدافع للإنجاز بأنه حالة داخلية مرتبطة بمشاعر الفرد توجه سلوكه نحو تحقيق هدف معين ،والرغبة في الأداء الجيد من أجل تحقيق النجاح الدراسي.(الجندي إيمان عبد المقصود ،2010، ص:53).

أما إجرائيا :

هي الدرجة التي يحصل عليها المتربص أثناء تطبيقنا لمقياس الدافعية للإنجاز .

3.المهنة :

يعرف "رونالد بافالكو" المهنة على أنها عبارة عن أدوار إجتماعية ترتبط بمكانة الأفراد في المجتمع المحلي.

ويرى "تايلور" أن المهنة هي تلك النشاط الذي يرتبط بسوق العمل ،بهدف إشباع الحاجات الأساسية للأفراد ،وهذا النشاط المهني يحدد أيضا الوضع الإجتماعي للفرد.(ميلاط صبرينة، 2006، ص:07).

4.التكوين :

يعرف على أنه برامج وعمليات لإعداد الفرد وتأهيله وبالتالي لتنميته، وهذا يتضمن بالضرورة الانتقال بالمتكون من حالة معينة إلى حالة أخرى أكثر تقدماً، وتطوراً، كما أن مفهوم التكوين يشمل تدخلاً واعياً في جوانب مختلفة من شخصية الفرد، وهذا التدخل غالباً ما يكون محددًا في وقته وفي أهدافه وفي أساليبه. (الدرج محمد، جمل محمد جهاد، 2009، ص: 53).

5. التكوين المهني :

يعرفه "كامل محمد محمد عويضة" بأنه مجموعة المواقف التي يقصد بها إكساب الأفراد مجموعة من المهارات التي تساعد في أداء عمل وظيفي معين. (عويضة كامل محمد محمد، 1996، ص: 47). كما يعرف بأنه مجموعة الأنشطة والجهود التي تهدف إلى إكساب العمال المهرة والنصف المهرة المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لأداء أعمالهم بهدف إعدادهم أو رفع مستواهم، وغالباً ما يتم هذا المجهود من خلال نظم التلمذة الصناعية، التدريب الأساسي والتدريب السريع، ورفع مستوى المهارة. (غربي علي، سلاطينة بلقاسم، قيرة إسماعيل، 2002، ص: 67).

أما إجرائياً :

يعرف على أنه مختلف المعارف والمهارات التي يكتسبها المتربص حول مهنة أو حرفة ما وإتقانها في فترة زمنية محددة للدخول إلى سوق العمل .

6. متربصي التكوين المهني :

هم فئة الشباب الذين يلتحقون بمؤسسات التكوين المهني بغية متابعة التكوين في اختصاص معين مبرمج ضمن الإختصاصات المفتوحة.

أسباب اختيار الموضوع :

من أصعب مراحل اختيار البحث هو اختيار الباحث لموضوع بحث يسهم في إثراء المجال المعرفي وهناك مجموعة من الأسباب دفعتنا للخوض في هذا الموضوع .

- يندرج هذا الموضوع ضمن الإطار العام لاهتمامات العلمية والبحثية
- آنية الموضوع وحيويته
- الرغبة في التعرف علي دافعية الانجاز لدى متربص التكوين المهني في مستويات 4.3.2.
- المساهمة في إثراء موضوع الدراسة والسعي نحو إبراز أهم مقومات وجوانبه لإزاحة الغموض عليه.
- الاهتمام بهذه الفئة لأنها تعتبر الأيدي العاملة المستقبلية التي تغذي السوق .
- اعتبار قطاع التكوين قطاع حساس نظرا لما يقدمه من مخرجات ذات جودة.

الدراسات السابقة :

تعتبر الدراسات السابقة بمثابة الأرضية التي تنطلق منها البحوث العلمية ، ولذلك يعتبر الاطلاع على الأبحاث والدراسات السابقة من المراحل الأساسية في الدراسة العلمية فالباحث يستفيد من خلالها في التعرف علي الأدوات جمع البيانات أو المناهج المستخدمة في الدراسات السابقة كذلك في صياغة الفرضيات ومناقشة النتائج الدراسة الحالية من ناحية المتغير بالإضافة إلي الدراسات المتشابهة في احدها والتي تخدم الموضوع الحالي ،وكانت كالآتي:

1-دراسة جعفر صباح (2010)بعنوان تقدير الذات وعلاقته بدافعية الانجاز لدى متربصي المعهد الوطني المتخصص للتكوين المهني بسكرة .والتي هدفت لمعرفة مدى وجود ارتباط بين تقدير الذات ودافعية الإنجاز لدى متربصي التكوين المهني واستخدمت الباحثة مقياس تقدير الذات لكوبر سميث واستمارة دافعية الانجاز لفروم لجمع المعلومات وفق المنهج الوصفي الارتباطي .ومن بين ابرز نتائجها:

-وجود علاقة ارتباطية ذات دالة إحصائيا بين تقدير الذات والدافعية للانجاز لدى متربصي المعهد الوطني للتكوين المهني.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في متوسطات درجات تقدير الذات لصالح الإناث.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في متوسطات درجات الدافعية للإنجاز.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتربصين في التخصصات الإدارية والتخصصات التطبيقية في متوسطات درجات الدافعية للإنجاز.

2-دراسة سليمان السلوط(2012) بعنوان:أنماط التعلم المستند إلى نظرية الدماغ الكلي ودافعية الإنجاز وعلاقتها بالتفكير الإبداعي لدى طلبة المدارس المهنية واستخدم فيها اختبار تورانس للتفكير الإبداعي صورة الألفاظ(1).واختبار أنماط التعلم واختبار دافعية الإنجاز لجمع البيانات والمعلومات وتمثلت عينة الدراسة في(282)طالباً وطالبة من طلبة المدارس المهنية في العرجون ومن أبرز نتائجها :

-وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين قدرات التفكير الإبداعي وكل مهارة من مهاراته ونمط التعلم الأيمن العلوي(Q-B).

-وجود علاقة ارتباطيه سالبة بين مهارة التفكير الإبداعي ونمط التعلم الأيسر العلوي (Q-A).

-وجود علاقة سالبة بين مهارتي (الطلاقة والمرونة) ونمط التعلم الأيسر السفلي (Q-B).

-وجود علاقة ارتباطيه موجبة ودالة إحصائياً بين قدرات التفكير الإبداعي ككل وكل مهارة من مهاراته ودافعية الإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة.

-دراسة الصافي يوسف شحاتة الجهمي (2016) بعنوان فاعلية استخدام تطبيقات الانترنت في تنمية مهارات الرسم الفني ودافعية الانجاز لدى طلاب كلية التعليم الصناعي بالسويس والتي هدفت إلى قياس فاعلية استخدام تطبيقات الانترنت في تنمية مهارة الرسم الفني ودافعية

الانجاز وأداء مهارة الرسم الفني لدى طلاب عينة البحث. قام الباحث ببناء اختبار شخصي لقياس الجوانب المعرفية لمهارات الرسم الفني وبطاقة الملاحظة لقياس أداء مهارة الرسم الفني وكذلك مقياس دافعية الانجاز لجمع المعلومات والبيانات وبلغت عينة البحث 68 طالب وطالبة. وقد أسفرت نتائج البحث على ما يلي :

-فاعلية استخدام تطبيقات الانترنت في تنمية تحصيل الجوانب المعرفية لمهارات الرسم الفني.

-أكدت نتائج البحث على فاعلية استخدام تطبيقات الانترنت في تنمية دافعية الانجاز لدى طلاب عينة البحث.

-وجود علاقة ارتباطية ايجابية دالة إحصائياً بين الدافعية للانجاز وأداء مهارات الرسم الفني لدى طلاب عينة البحث.

3-دراسة يسرى،أماني،غادة(2015) بعنوان فاعلية برنامج مقترح في الفيزياء قائم على التطبيقات المهنية في تنمية التحصيل والدافعية للانجاز لدى طلاب المعاهد الفنية الصناعية.والتي هدفت إلى اقتراح برنامج ودراسة فاعليته على الطلاب واستخدام الباحثات المقابلة والملاحظة وفق منهج تحليل المحتوى لجمع المعلومات والبيانات ومن أبرز نتائج الدراسة ما يلي:

-بناء برنامج مقترح على أساس التطبيقات المهنية يقوم على ربط المفاهيم الفيزيائية بموضوعات تتعلق بمجال تخصص الطلاب (التبريد وتكييف الهواء) ساعد الطلاب على استرجاع المعلومات وتذكرها.

-أتاح البرنامج المقترح الفرصة أمام الطلاب لاستخدام معامل وورش التخصص مما هياً.

-احتواء برنامج التدريب بما يتوافق مع حاجات الطلاب المهنية وقدراتهم العقلية والجسمية.

-إعداد المحتوى التعليمي بحيث تضمن الإطار النظري لجميع المهارات اللازم اكتسابها.

4-دراسة سواعدي فريد (2017)بعنوان علاقة المناخ التنظيمي بدافعية انجاز متربصي المستوى الثاني من التأهيل في مراكز التكوين المهني والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي بالدافعية للانجاز لدى متربصي المستوى الثاني من التأهيل بمراكز التكوين المهني بولاية سكيكدة واستخدم الباحث الاستمارة لجمع البيانات ومقياس الدافعية للانجاز وفق المنهج الوصفي التحليلي ومن بين أبرز النتائج ما يلي:

- هناك علاقة بين وضوح الأهداف داخل الأفواج ودافعية الإنجاز لدى متربصي المستوى الثاني من التأهيل للاتصال داخل الأفواج علاقة بدافعية انجاز المتربصين في مراكز التكوين المهني .

5-دراسة مجاهد،كريمة عادل(2018) بعنوان فاعلية الذات وعلاقتها بدافعية الانجاز ومستوى الطموح لدى عينة من طلبة مدارس التعليم المهني بمحافظة الخليل والتي هدفت إلى التعرف على فاعلية الذات وعلاقتها بدافع الإنجاز ومستوى الطموح ، وكشف الفروق في الكفاءة الذاتية والتحفيز ومستوى التحصيل لدى عينة من طلاب التعليم المهني. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي عن طريق عينة قوامها (193) طالبا من مدارس التعليم المهني في محافظة الخليل ، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة. قام الباحث بتطبيق الأدوات التالية: مقياس الكفاءة الذاتية ومستوى طموح الباحث. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة بين الكفاءة الذاتية ودافع الإنجاز ومستوى الطموح لدى طلبة المدارس المهنية في محافظة الخليل.

-كما أظهرت أن درجة الكفاءة الذاتية ومستوى الطموح لدى طلبة المدارس المهنية في محافظة الخليل جاء إلى مستوى متوسط .

- وأظهرت النتائج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الكفاءة الذاتية ودرجات التحصيل ومستوى الطموح لدى طلاب المدارس المهنية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

التعقيب على الدراسات السابقة:

استعرضنا في بحثنا هذا خمس دراسات لها علاقة بالموضوع وجاءت مرتبة حسب التسلسل الزمني لكل من المتغيرين الدافعية للانجاز والتكوين المهني.

نلاحظ أن هناك اختلاف في طرح موضوعي الدافعية للانجاز والتكوين المهني بين هذه الدراسات وكذلك الاختلاف في النتائج وذلك راجع لكونها أجريت في بيئات ومجالات زمنية مختلفة.

بالإضافة إلى تنوع مجتمعات البحث، كما يظهر الاختلاف في أداة جمع البيانات المعتمدة فمثلا في دراسة الباحثات يسرى، أماني، غادة (2015) اعتمدن على كل من الملاحظة والمقابلة بينما في دراسة جعفر صباح (2010) استخدمت أداة الاستمارة ودافعية الانجاز إلى جانب مقياس تقدير الذات. وتنوعت مناهج البحث المعتمدة من منهج تحليل المحتوى، الوصفي الارتباطي وهذا راجع لاختلاف البيئات في تكوينها ووظائفها.

وشاركنا مع هذه الدراسات كونه يدرس نفس المتغير الدافعية للانجاز لدى متربي التكوين المهني واعتمادنا على كل من الاستمارة ومقياس الدافعية للانجاز كما في دراسة سواعدي فريد (2018).

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

الفصل الثاني

فصل دافعية الإنجاز :

تمهيد

1.تعريف الدافعية

2.تعريف دافعية الإنجاز

3.أنواع دافعية الإنجاز

4 .خصائص الفرد ذو إنجاز عالي

5.نظريات دافعية الإنجاز

6.قياس دافعية الإنجاز

خلاصة

تمهيد:

يعد موضوع الدافعية من أهم موضوعات علم النفس، وأكثرها دلالة سواء على المستوى النظري أو التطبيقي، حيث تعتبر بداية النصف الثاني من القرن العشرين نقطة الانطلاق الحقيقية في دراسة هذا الموضوع، حيث تعرف على أنها حالة استثارة وتوتر داخلي تثير سلوك الفرد وتدفعه إلى تحقيق هدف معين، أما إذا وصل الأمر إلى الرغبة في الأداء الجيد، وتحقيق النجاح والتفوق والتخطيط للمستقبل من أجل تحقيق طموحاته وأهدافه فيطلق عليه مصطلح الدافعية للإنجاز، حيث يشكل موضوع الدافع للإنجاز، أهمية بالغة لدى الأفراد والمجتمعات لما يحققه للفرد من نجاح، أو ما يصل إليه المجتمع من تطور وتقدم، وبخاصة لدى المدراء بإعتباره من محددات النجاح الوظيفي.

1. مفهوم الدافعية :

إن كلمة دافعية "Motivation" مشتق من اللفظ اللاتيني (Mover) والذي يعني يدفع أو يحرك (To Move)، وإذا أخذ المعنى الحرفي للكلمة فإن الدافعية هي عملية إحداث الحركة، إلا أن اللفظ يشير بطبيعة الحال إلى استثارة السلوك. إذ تشمل دراسة الدافعية على محاولة تحديد الأسباب أو العوامل المحددة للفعل أو السلوك. (الفلاحي حسن حمود، العاني زهراء طارق، 2018، ص:91).

عند تفحصنا للأبحاث التي تناولت مفهوم الدافعية نجد أن هناك العديد من التعريفات التي قدمها الباحثون لهذا المفهوم، فقد أحصى كلنجينا و كلنجينا (A.M.kleinginna & P.R.Kleinginna)ثمانية وتسعين تعريفا للدافعية. (خويلد أسماء، 2005، ص:31).

ويحاول بعض الباحثين والعلماء مثل (أتكينسون) التمييز بين مفهوم الدافع (Motive) ومفهوم الدافعية (Motivation) على أساس أن الدافع هو عبارة عن استعداد الفرد لبذل الجهد أو السعي في سبيل تحقيق أو إشباع هدف معين، أما في حالة دخول هذا الاستعداد أو الميل إلى التحقيق الفعلي أو الصريح فإن ذلك يعني الدافعية بإعتبارها عملية نشطة، وعلى الرغم من محاولة البعض التمييز بين المفهومين إلا أنه لا يوجد

حتى الآن ما يبرز مسألة الفصل بينهما، حيث يستخدم الدافع كمرادف لمفهوم الدافعية، ويعبر كلاهما عن الملامح الأساسية للسلوك المدفوع وإن كانت الدافعية هي المفهوم الأكثر عمومية. (خليفة عبد اللطيف محمدن 2000، ص: 73).

سنحاول فيما يلي عرض بعض التعريفات لإعطاء مفهوم شامل للدافعية: يعرفها "الترتوري (2006)" على أنها مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل تحقيق حاجاته، وإعادة الإلتزان عندما يختل وللدوافع ثلاث وظائف أساسية في السلوك هي:

تحريكه وتنشيطه، وتوجيهه، والمحافظة على استدامته إلى حين إشباع الحاجة. (غباري نائر أحمد، 2008، ص: 16).

وتعرف على أنها حالة داخلية معقدة لا تلاحظ مباشرة ولكن يلاحظ أثرها على السلوك لذا فإن دافعية الفرد تستشف من سلوكه سواء في جانبه اللفظي أو غير اللفظي، فالدافعية مكونة من ظروف نضال أو مكافحة داخلية يمكن أن نطلق عليها تمنيات، ورغبات، وحوافز، وما إلى ذلك... إنها حالة داخلية تنتشطهم وتحركهم. (الطويل هاني عبد الرحمان، صالح، 1998، نص: 18).

أما "محمد خليفة بركات (1974)" يعرف الدافعية تعريفا ينم عن طابع إجرائي حين يقول: "إن الدافع هو قوة نفسية فسيولوجية تتبع من النفس، وتحركها مشيرات داخلية أو خارجية فتؤدي إلى وجود رغبة ملحة في القيام بنشاط معين والاستمرار فيه حتى تتحقق هذه الرغبة، ويتم إشباع هذا الدافع بما يخفف من حدة التوتر النفسي. (حمدي علي الفرماوي، 2004، ص: 12).

كما يرى "ماسلو Maslo" بان الدافعية: "خاصية ثابتة، مستمرة، متغيرة ومركبة وعامة تمارس تأثيرا في كل أحوال الكائن الحي. ويتفق "يونغ Young" مع ماسلو في أن الدافعية قوة تحرك وتستثير سلوك الكائن الحي، ولكن يضيف بأنها لا تقتصر على استثارة سلوك الفرد فقط، وإنما توجهه نحو تحقيق غاية معينة حيث يعرفها بأنها عبارة عن: " حالة

استثارة وتوتر داخلي ، تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين " . (سيد نوال ،2008،ص ص:52-53).

ويري أتكينسون (J. Atkinson ,1976) " أن الدافعية تعني استعداد الكائن الحي لبذل

أقصى جهد لديه من اجل تحقيق هدف معين .(غباري ثائر احمد، 2008،ص:16).

وقد ذهب "توق وعدس" في تحديدهما للدافعية بأنها عبارة عن الحالات الداخلية

للعضوية التي تحرك السلوك وتوجهه نحو الهدف أو غرض معين ، وتحافظ علي

استمراريته حتى يتحقق ذلك الهدف . (لوكيا الهاشمي،2006،ص:166).

من خلال هذه التعريفات يمكن استنتاج الملاحظات التالية :

-هي قوة داخلية تحرك السلوك وتوجهه لتحقيق حاجات الفرد الغير مشبعة وحفظ

التوازن.

-الدافعية هي حالة داخلية معقدة لا يمكننا مشاهدتها مباشرة ولكننا نرى أثارها على

السلوك.

-تستثار الدافعية عن طريق عوامل داخلية تنبع من داخل الفرد أو بفعل عوامل خارجية

2. مفهوم دافعية الانجاز :

تعد دافعية الانجاز من المفاهيم النفسية التي أثارت جدلا ونقاشا بين علماء النفس وحظيت

باهتمامهم، إذ تصدرت لها البحوث والدراسات لوصفها وتفسيرها ، واخذ كل باحث يعرفها من

إطار عمله ، ومن إطار النظرية التي يتبناها ، ويشير التطور التاريخي لمفهوم الدافعية للإنجاز

أن استخدام مصطلح الدافعية للإنجاز في علم النفس يرجع من الناحية التاريخية إلى "الفرد

ادلر " Adler الذي أشار إلى أن الحاجة للإنجاز هي دافع تعويض مستمد من خبرات

الطفولة. (بني يونس محمد محمود، 2007، ص:80). أما كورت ليفين (K.Levin) فقد عرض هذا

المصطلح في ضوء تناوله لمفهوم الطموح (Aspiration). (الفلاحي حسن حمود ،العاني زهراء طارق

،ص:98).

وعلى الرغم من هذه البدايات المبكرة، فإن الفضل يرجع إلى علام النفس الأمريكي "هنري

موراي H.Murray" في أنه أول من قدم مفهوم الحاجة للإنجاز Need for Achievement ، بشكل

دقيق بوصفه مكونا مهما من مكونات الشخصية .وذلك في دراسة بعنوان "استكشاف

الشخصية"، ولقد عرفه على أنه : "رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات وممارسة القوى

والكفاح أو مجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك .(خليفة عبد

اللطيف، 2000، ص ص :88-89).

وعرف ماكلياند وزملاؤه الدافع للإنجاز بأنه يشير إلى استعداد ثابت نسبيا في الشخصية يحدد

مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق وبلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء، وذلك في

المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز .(بني يونس محمد

محمود، 2007، ص:81). وقد عرف ماكلياند الإنجاز بأنه الأداء في ضوء مستوى محدد من

الامتياز .(موراي إدوارد ج. 1988، ص ص :193-194).

ويرى فتحي الزيات أن مفهوم الدافع للإنجاز من المفاهيم المحورية للتوجه الإنجازي لدى الفرد وما يرتبط به من أنشطة معرفية وعلى ذلك يعرف دافع الإنجاز بأنه:

"دافع مركب يحرك سلوك الفرد ويوجهه كي يكون ناجحاً في الأنشطة التي تعتبر معياراً للإمتياز أو في الأنشطة التي تكون محددات ومعايير النجاح والفشل فيها واضحة".

ومن الأمثلة على ذلك، الأنشطة التنافسية سواء أكانت أنشطة معرفية كالإمتياز في التحصيل أو أنشطة حركية كالألعاب الرياضية الفردية، أو أنشطة إجتماعية كالقيادة والزعامة. (سالم هبة الله محمد الحسن، 2004، ص: 11-12).

ويرى أتكسون أن الأفراد الذين تكون الدافعية للإنجاز لديهم منخفضة، يميلون إلى إختيار المهمات التي تكون احتمالية نجاحهم فيها إما مرتفعة جداً، أو منخفضة جداً، و بإختيارهم هذا يكون نجاحهم في المهمات السهلة مضموناً بحيث يجنبهم الشعور بالفشل وبالتالي الشعور بالعار والندم، وهم بإختيارهم للمهمات الصعبة لا يشعرون بالعار إذا فشلوا في ذلك، لأن معظم الناس يفشلون في مثل هذه المهمات، أما الأفراد الذين تكون لديهم دافعية الإنجاز مرتفعة فإنهم يميلون إلى إختيار المهمات المتوسطة الصعوبة، لأنهم ليسوا بحاجة لإيجاد سبب لتبرير نجاحهم أو فشلهم، فهم على معرفة بقدراتهم وما يمكنهم القيام به، وقد أشار "هورنر Horner" إلى أن دافع الخوف من الفشل يكون أكبر عند الإناث منه عند الذكور. (Hagtvet & Benson, 1997, pp35,57).

ويعرف الدافع للإنجاز على أنه السعي أو الإجهاد من أجل مستوى من الإمتياز أو التفوق وقد

وجد الباحثون في هذا الميدان الخصب علاقة وثيقة بين الدافع للإنجاز عند الأفراد وبين

المجتمعات الإنجازية التي يعيشها هؤلاء الأفراد. فالتوجه الإنجازي المميز للأفراد كشخصيات

إنجازية ولمجتمعاتهم كمجتمعات إنجازية يكمن وراء توظيف طاقات الأفراد في أعمال

متقدمة، حيث يجتمع الأفراد في علاقات إنتاجية تنطلق من أهداف متطلعة إلى مستويات أرقى

، وحيث تتدعم هذه العلاقات على أساس نواتج الإنجاز. (حسين أبو رياش وآخرون، 2006، ص:194).

ويتمثل دافع الإنجاز في الرغبة في القيام بعمل جيد، والنجاح فيه، وتتميز هذه الرغبة بالطموح

، والإستمتاع في المواقف المنافسة، والرغبة الجامحة للعمل بشكل مستقل، وفي مواجهة المشكلات

وحلها وتفضيل المهام التي تنطوي على مجازفة متوسطة بدل المهام التي لا تنطوي غلا

على مجازفة قليلة، أو مجازفة كبيرة جدا. (غباري ثائر أحمد، 2008، ص:50).

من خلال هذه التعريفات للدافعية للإنجاز نستخلص ما يلي:

- قدرة الفرد على تحمل المسؤولية.

- سعي الفرد للتغلب على العقبات وأداء المهام الصعبة.

- دافع الإنجاز يحرك السلوك ويدفع الفرد لتحقيق أهدافه في ضوء مستوى محدد من الإمتياز.

- المشاركة في الأنشطة التنافسية والتفوق فيها .

- الأداء في ضوء الرغبة في النجاح والإستقلال والثقة بالنفس .

2. أنواع دافعية الإنجاز :

ميز 'فيروف وشارلز سميث' بين نوعين أساسيين من الدافعية للإنجاز هما:

أ- دافعية الإنجاز الذاتية (Autonomous Motivation): ويقصد بها تطبيق المعايير

الداخلية أو الشخصية في مواقف الإنجاز. (بني يونس محمد محمود، 2007، ص: 82-83).

ب- دافعية الإنجاز الإجتماعية (Social Ach Motivation): وتتضمن تطبيق معايير

التفوق التي تعتمد على المقارنة الإجتماعية أي مقارنة أداء الفرد بالآخرين.

ويمكن أن يعمل كل من هذين النوعين في نفس الموقف، ولكن قوتها تختلف وفقا لأيهما أكثر

سيادة وسيطرة الموقف، فإذا كانت دافعية الإنجاز الذاتية لها وزن أكبر وسيطرة في الموقف، فإنه

غالبا ما يتبعها دافعية الإنجاز الإجتماعية. والعكس صحيح. (خليفة عبد اللطيف، 2000، ص: 95).

في حين قسم (حسن 1986م) الإنجاز ومتغيراته إلى ثلاثة جوانب هي:

أ- الإنجاز كدافع (الميل للإنجاز): والذي يعني استعداد الشخص للسعي في سبيل الإقتراب

من النجاح وفقا لمعيار معين من الجودة أو الإمتياز، وإحساسه بالفخر والإعتزاز عند

إتمام ذلك.

ب- الإنجاز كأداء (التحصيل الأكاديمي): ويعني عد نتيجة التحصيل والأداء كتعبير عن شدة

دافعية الإنجاز.

ج- الإنجاز كسمة شخصية (الشخصية الإنجازية): حيث يفترض أن الإنجاز يمثل سمة شخصية، تتضمن أو ترتبط بخصائص معرفية ومزاجية. (الفلاحي حسن حمود، العاني زهراء طارق، 2018، ص: 100-101).

3. خصائص ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة:

تشير العديد من الدراسات إلى أن الأشخاص ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة لديهم خصائص وصفات مميزة، ويميلون إلى التصرف والسلوك بطرق وأساليب معينة يتميزون بها عن غيرهم من الأشخاص وهي:

* الرغبة في تحمل المسؤولية لحل مشكلة معينة. فالنتيجة النهائية ستتوقف أساساً على عوامل هو قادر على السيطرة عليها و التحكم فيها .

* وضع أهداف معقولة وتحمل مخاطرة معقولة. فالأهداف الصعبة البعيدة عن متناوله سيصعب تحقيقها والأهداف السهلة التي لا تتحمل أي مخاطرة لا تثير لديه الدافع الكافي.

* الرغبة في الحصول على نتائج ملموسة عن عمله والتي عادة ما تكون في صورة زيادة في الأرباح أو في المبيعات أو تخفيض في التكلفة، والهدف الحقيقي هنا ليس الربح المادي في حد ذاته وإنما المعنى الرقمي المحدد لنتائج العمل. (لوكيا الهاشمي، 2005، ص: 191).

*الشخص المنجز يصبو دائما إلى إشباع دافع تحقيق الذات وكل ما يتعلق بمشاعر

النجاح، وذلك لتأكده من المسار الصحيح وإتباعه لأسلوب التغذية المرتدة واستعداده لتعديل كل

إنحراف، تحقيقا للأداء المطلوب. (بالراج محمد، ص ص: 236-237).

*الإهتمام بالإمتياز من أجل الإمتياز ذاته، وليس من أجل ما يمكن أن يترتب عليه من فوائد.

*يفضلون إمتلاك ناصية أمورهم بأنفسهم.

*يضعون أهدافهم بحرص وعناية.

*يتميزون بالإستقلالية، والحماس، والطموح العام، والمثابرة، والرغبة في الأداء الأفضل، وقبول

التحدي المعتدل. (بني يونس محمد محمود، 2007، ص ص: 85-86).

* القدرة على استكشاف البيئة.

*القدرة على التخطيط لتحقيق الهدف .

*التمتع بمنظور مستقبلي بعيد المدى.

*القدرة على تعديل المسار .

*القدرة على التنافس مع الذات.

*تفضيل المعرفة المفصلة بنتائج الأعمال.

*الثقة بالنفس.

*مقاومة الضغط الاجتماعي.

*تفضيل الوظائف التي تهيئ فرصاً جيدة للنجاح.

*واقعيون فيما يتعلق بقدراتهم وبالفرص التي يستثمرونها. (الفلاحي حسن حمود، العاني زهراء

طارق، 2018، صص: 103-104).

*يكون أداؤهم أفضل في حل المشكلات الحسابية وبعض الإختبارات العملية. (عبد الخالق أحمد،

دويدار عبد الفتاح، 1999، ص: 307).

*يتخذون قرارات ذات درجة معقولة من الخطر المرتبط بها. (لعويسات جمال الدين، 2009، ص: 121).

كما أن دافعية الإنجاز العالية تزيد من قدرة الأفراد على ضبط أنفسهم في العمل الدؤوب لحل المشكلة، وأنها تمكنهم من وضع خطط محكمة للسير عليها ومتابعتها بشكل حثيث للوصول إلى الحل. ويمتاز الأفراد ذوو الدافعية العالية للإنجاز بقدرتهم على وضع تصورات مستقبلية معقولة ومنطقية في تصوراتهم للمشكلات التي يواجهونها، والتي تمتاز بأنها متوسطة الصعوبة ويمكن تحقيقها. (الرايغي خالد بن محمد بن محمود، 2015، ص: 162).

وفيما يلي جدول مقارنة بين خصائص ذوي الدافعية المرتفعة وذوي الدافعية المنخفضة:

جدول رقم-1- مقارنة بين خصائص ذوي الدافعية المرتفعة وذوي الدافعية المنخفضة. (الرايغي

خالد بن محمد بن محمود ص: 162)

المعيار	أصحاب الدافعية المرتفعة	أصحاب الدافعية المنخفضة
الدافع	دافع للتحصيل والإنجاز.	دافع لتجنب الفشل: كالقلق.
الهدف	التعلم، الرضا الذاتي عن تحقيق النجاح والتحسين، اختيار أهداف فيها تحدي.	الاستحسان من الآخرين اختيار أهداف سهلة أو صعبة .
المصدر	دافعية داخلية: الحاجات ، الاهتمامات ، حب الاستطلاع، الاستمتاع...	دافعية خارجية: عوامل بيئية مثل المكافآت ،العقاب، التقبل الإجتماعي، الضغوط الإجتماعية.
الإهتمام بالمهمة	الإهتمام في المهمة مرتبط بإتقان المهمة ذاتها .	الإهتمام بالذات مرتبط بنظرة الآخرين إليه.
العزو المحتمل	عزو النجاح والفشل إلى عوامل قابلة للسيطرة.	العزو لعوامل غير قابلة للسيطرة مثل الحظ، وصعوبة الأداء.
التوجه للقدرة على الإنجاز	إعتقاد بأن القدرة قابلة للتحسين من خلال العمل والمثابرة.	إعتقاد بأن القدرة سمة ثابتة غير قابلة للتحسين.

ومن هذا يتضح هناك فروق بين ذوي الدافعية المنخفضة والمرتفعة وفق ستة معايير

هي: الدافع، الهدف، المصدر، الإهتمام بالمهمة، العزو المحتمل ،التوجه للقدرة على الإنجاز، حيث

نجد أن ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة يحركهم دافع داخلي يدفعهم نحو النجاح وذلك بإختيارهم

مهام بها تحدي لتحقيق الرضا الذاتي بينما ذوي دافعية الإنجاز المنخفضة يكون مصدر

الدافعية لديهم خارجي ،يسعون لتحقيق النجاح لكسب استحسان الآخرين.

5. النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز:

لقد تعددت النظريات التي تناولت دافعية الإنجاز وذلك حسب الأطر النظرية التي إنطلق منها

كل باحث ومن هذه النظريات :

1.5. نظرية موراي (Murray):

تعد نظرية موراي من أولى النظريات التي أدخلت مفهوم الحاجة للإنجاز في التراث النفسي، إذ عرفها على أنها رغبة الشخص في تحقيق الأشياء التي يراها الآخرون صعبة والتغلب على العقبات، وسرعة الأداء والاستقلالية والسيطرة على البيئة وبلوغ معايير الإمتياز والتفوق على الذات والإعتزاز بها وتقديرها، ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم. (الفلاحي حسن حمود، العاني فاطمة الزهراء، 2018، ص:104).

وقد أوضح موراي أن شدة الحاجة للإنجاز تتمثل في عدة مظاهر من أهمها :

✓ سعي الشخص للقيام بالأعمال الصعبة.

✓ تناول الأفكار وتنظيمها، مع إنجاز ذلك بسرعة وبطريقة استقلالية.

✓ تخطي الشخص لما يقابله من عقبات وتفوقه على ذاته.

✓ منافسة الآخرين والتفوق عليهم.

✓ تقدير الشخص لذاته من خلال الممارسة الناجحة لما لديه من قدرات وإمكانيات.

وأشار موراي إلى أن الحاجة للإنجاز قد أعطيت اسم إرادة القوى (Well To power) في كثير

من الأحيان، وأفترض أنها تتدرج تحت حاجة كبرى وأشمل هي الحاجة إلى التفوق (Need for

Superiority). وتتحدد طريقة إشباع الحاجة للإنجاز في ضوء تصور موراي طبقاً لنوعية

الاهتمام والميل، فالحاجة في المجال الجسمي على سبيل المثال-تكون على هيئة الرغبة في النجاح الرياضي، بينما تكون الحاجة للإنجاز في المجال العقلي على هيئة الرغبة في التفوق العقلي أو المعرفي. (بني يونس محمد محمود، 2007، ص: 80-81).

2.5. نظرية ماكلياند (Mc Clelland):

وهي المعروفة بنظرية الحاجة إلى التفوق، والتي وضعها ديفيد ماكلياند سنة 1961، بعد أن استنتج من خلال بحوثه، امتلاك بعض الأفراد لدوافع إنجازية، لا تتوفر لدى الآخرين، وذلك لتأثير الحوافز النفسية، وشرع في الإهتمام بالأفراد الذين يتمتعون بالدافع القوي للإنجاز، والذين تتوفر لديهم المثابرة وبذل الطاقة والنشاط، والراضون أو المستمتعون بأعمالهم، والطامحون لبلوغ النجاح، وممارسة الأعمال التي تتطلب الجرأة والمغامرة والتميزه بالتحدي، وهم يشغلون غالباً المراكز التنفيذية العليا والأعمال المتطورة، وينجحون في الأعمال الاستثمارية والمبيعات، كما أن بمقدورهم تحمل المسؤولية لحل مشاكلهم بمفردهم. (بالرايح محمد، ص: 235).

تفترض هذه النظرية أن العوامل الدافعية هي عوامل ذاتية داخلية تتصل بالقوى والرغبات الداخلية لدى الفرد والمتمثلة برغبته في التميز والإبداع. (لعويسات جمال الدين، 2009، ص: 20).

لقد افترض ماكلياند وزملاؤه أن دافع الإنجاز يتطور لدى بعض الأشخاص أكثر من غيرهم، وذلك لأن نتائج أدائهم لا تتعارض مع تجاربهم السابقة وبذلك لا تترك تأثيرات سلبية عليهم، إذ

أشاروا إلى أن هنالك ارتباطاً بين الخبرات السابقة والأحداث الإيجابية وما يحققه الأشخاص من نتائج، فإذا كانت مواقف الإنجاز الأولية إيجابية بالنسبة للشخص، فإنه يميل للأداء والإنهماك في السلوكيات المنجزة، أما إذا حدث نوع من الفشل وتكونت بعض الخبرات السلبية، فإن ذلك سوف ينشأ عنه دافع لتحاشي الفشل. (الفلاحي حسن حمود، العاني زهراء طارق، 2018، ص: 106). حيث يرى

ماكلياند أن العاملين يختلفون من ناحية الرضا الوظيفي طبقاً لحاجات ثلاثة هي:

الحاجة إلى الإنجاز والحاجة إلى الإنتساب والحاجة إلى السلطة. (الطويل عزت عبد العظيم، 1999، ص: 196).

وقد أوضح كورمان (Korman, 1974) أن تصور ماكلياند في الدافعية للإنجاز له أهمية كبيرة لسببين:

- **السبب الأول:** أنه قدم لنا أساساً نظرياً يمكن من خلاله مناقشة وتفسير نمو الدافعية للإنجاز لدى بعض الأفراد، وانخفاضها لدى البعض الآخر. حيث تمثل مخرجات أو نتائج الإنجاز أهمية كبيرة من حيث تأثيرها الإيجابي أو السلبي على الأفراد. فإذا كان العائد إيجابياً ارتفعت الدافعية، أما إذا كان سلبياً انخفضت الدافعية. ومثل هذا التصور قد أمكن من خلاله قياس دافعية الأفراد للإنجاز، والتنبؤ بالأفراد الذين يؤدون بشكل جيد في مواقف الإنجاز بالمقارنة بغيرهم .

-السبب الثاني: ويتمثل في استخدام ماكلياند لفروض تجريبية لفهم وتفسير ازدهار وهبوط

النمو الإقتصادي في علاقته بالحاجة للإنجاز في بعض المجتمعات. والمنطق الأساسي خلف

هذا الجانب أمكن تحديده في الآتي:

* هناك اختلاف بين الأفراد فيما يحققه الإنجاز من خبرات مرضية بالنسبة لهم.

* يميل الأفراد ذو الحاجة المرتفعة للإنجاز إلى العمل بدرجة كبيرة في المواقف التالية بالمقارنة

بالأفراد المنخفضين في هذه الحاجة، وخاصة في كل من :

أ- **مواقف المخاطرة المتوسطة:** حيث تقل مشاعر الإنجاز في حالات المخاطرة المحدودة

أو الضعيفة، كما يحتمل أن لا يحدث الإنجاز في حالات المخاطرة الكبيرة.

ب- **المواقف التي يتوفر فيها المعرفة بالنتائج أو العائد من الأداء:** حيث أنه مع ارتفاع

الدافع للإنجاز يرغب الشخص في معرفة إمكانياته وقدرته على الإنجاز.

ج- **المواقف التي يكون فيها الفرد مسؤولاً عن أدائه:** ومنطق ذلك هو أن الشخص الموجه

نحو الإنجاز يرغب في تأكيد مسؤوليته عن العمل. (خليفة عبد اللطيف، 2000، ص: 109-110).

3.5. نظرية أتكينسون (Atkinson):

تميز أتكينسون بأنه قد أسس نظريته في ضوء كل من نظرية الشخصية وعلم النفس

التجريبي، وقد كان يركز كثيرا على المعالجة التجريبية للمتغيرات، كما أنه قد وضع نظرية دافعية

الإنجاز في إطار منحنى (التوقع-القيمة)، إذ أشار إلى دور إعتقاد

الشخص بالنتائج التي يحصل عليها، فضلا عن إفتراضه لدور الصراع بين الحاجة للإنجاز والنجاح والخوف من الفشل. (الفلاحي حسن حمود، العاني زهراء طارق، 2018، صص: 108-109).

والدافع للإنجاز من وجهة نظر أتكينسون هو استعداد ثابت نسبيا عند الفرد (الدافع للنجاح - الدافع لتجنب الفشل) مع احتمالات النجاح أو الفشل، بالإضافة إلى قيمة الحافز الخارجي للنجاح أو الفشل. ومعنى ذلك أن الدافع للإنجاز عند أتكينسون يتكون من شقين رئيسيين:

- الشق الأول:

هو استعداد ثابت نسبيا عند الفرد، ولا يكاد يتغير بتغير المواقف المختلفة (الدافع للنجاح-الدافع لتجنب الفشل).

- الشق الثاني:

خاص بإحتمالات النجاح أو الفشل، وجاذبيته الحافز الخارجي الموجب للنجاح أو قيمة الحافز السالب للفشل وعلى ذلك فإن تغير ناتج الإنجاز عند الفرد الواحد من موقف لآخر يرجع إلى الشق الثاني من المعادلة فقط. (باهي مصطفى حسين، شليبي أمينة إبراهيم، 1998، ص: 32).

حيث يرى أن النشاط المنجز هو محصلة صراع بين هدفين متعارضين عند الفرد هما:

الميل نحو تحقيق النجاح والميل نحو تجنب الفشل. (الرابغي خالد بن محمد بن محمود، 2015، ص: 147).

كما قام 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 أو العمل المراد إنجازه وذلك كما هو موضح على النحو التالي:

1. فيما يتعلق بخصال الفرد:

هناك على حد تعبير أتكسون نمطان من الأفراد يعملان بطريقة مختلفة في مجال

التوجه نحو الإنجاز:

✓ النمط الأول: الأشخاص الذين يتسمون بإرتفاع الحاجة للإنجاز بدرجة أكبر

من الخوف من الفشل.

✓ النمط الثاني: الأشخاص الذين يتسمون بإرتفاع الخوف من الفشل بالمقارنة

بالحاجة للإنجاز.

ويتفاعل كل من مستوى الحاجة للإنجاز ومستوى الخوف أو القلق من الفشل كما هو موضح

في الجدول (2):

جدول رقم 2- النمطان الأساسيان من الأشخاص في الدافعية للإنجاز

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

مرتفع	منخفض	2-الدافع لتحاشي الفشل أكبر من الدافع للإنجاز والنجاح.
-------	-------	-------------------------------------------------------------

وفي ضوء ذلك يتضح أن أصحاب النمط الأول موجهون بدافع الإنجاز ،أما النمط الثاني

فيسيطر عليهم قلقهم وموجهون بدافع تحاشي الفشل.(الفلاحي حسن حمود ،العاني زهراء

طارق،2018،ص:110).

2.بالنسبة لخصائص المهمة:

بالإضافة إلى هذين العاملين للشخصية،هناك أيضا موقفان أو متغيران يتعلقان بالمهمة يجب

أخذهما في الاعتبار وهما:

✓ العامل الأول :إحتمالية النجاح(التوقع):وتشير إلى الصعوبة المدركة للمهمة.

✓ العامل الثاني:الباعث للنجاح في المهمة(القيمة):وهو يشير إلى الإهتمام الداخلي أو

الذاتي للشخص لأية مهمة،إذ يتأثر الأداء في مهمة ما بالباعث للنجاح في هذه المهمة.

ويقصد بالباعث للنجاح الإهتمام الداخلي أو الذاتي لأي مهمة بالنسبة للشخص .وقد تناول

أتكسون الباعث للنجاح في مهمة ما في علاقته بصعوبة المهمة،وافترض أن هذا الباعث

يكون مرتفعا عند ما تتزايد صعوبة المهمة .والعكس صحيح في حالة سهولة المهمة

.فالأعمال الصعبة جدا يصاحبها باعث مرتفع لان الفرد يعتبر ذلك مهما لإنجازها

بنجاح.أما الأعمال أو المهام السهلة فهي تتضمن باعثا منخفضا أو محدودا ،لأن الرضا أو

الإشباع منخفض عند تحقيقها أو إنجازها .(خليفة عبد اللطيف،2000،ص ص:116-117).

وكذلك فقد قدم أتكينسون معادلات دقيقة تلخص العلاقة بين العوامل المحددة لدافعية الإنجاز سواء ما يتعلق منها بالميل لتحقيق النجاح أو الميل لتحاشي الفشل وذلك على النحو التالي:

1. الميل نحو تحقيق النجاح هو تحقيق لثلاثة جوانب هي:

✓ دوافع النجاح أو الدافع للإنجاز.

✓ احتمال النجاح.

✓ القيمة المحفزة للنجاح.

وهذا يعني أنه إذا كان احتمال النجاح منخفضاً، فإن القيمة المحفزة للنجاح تكون عالية والعكس صحيح، ويعبر أتكينسون عن نظريته بالمعادلة التالية:

✓ (إحراز النجاح = دافع النجاح * احتمال النجاح * القيمة المحفزة للنجاح). (الرابغي خالد بن

محمد، 2015، ص: 147).

ويتوقف النجاح أو الإحتمال الذاتي للنجاح، والقيمة الحافزة للنجاح على خبرة الفرد الماضية في

مواقف مشابهة للموقف الحاضر، وهي متغيرات موقفية متغيرة. (جابر عبد الحميد

جابر، 1986، ص: 355).

2. الميل نحو تجنب الفشل ويتضمن ثلاثة جوانب هي:

✓ الدافع إلى تجنب الفشل.

✓ احتمالات أو توقع الفشل.

✓ القيمة الحافزة للفشل.

ويعبر عنها أتكسون بالمعادلة التالية:

(الميل إلى تجنب الفشل = دافع تجنب الفشل * احتمال الفشل * القيمة الحافزة للفشل). (الرابغي خالد بن محمد، 2015، ص: 147).

ومن خلال تحديد كل من الميل لتحقيق النجاح والميل لتحاشي الفشل يمكننا تقدير محصلة أو ناتج دافعية الإنجاز على النحو التالي:

(الميل النهائي نحو موقف الإنجاز = مقدار الميل للنجاح - مقدار الميل لتحاشي الفشل).

ونظراً لأن قيمة الميل لتحاشي الفشل دائماً سالبة، لذلك يتم تقدير الميل النهائي نحو الإنجاز على النحو الآتي :

(محصلة دافعية الإنجاز = مقدار الميل للنجاح + مقدار الميل لتحاشي الفشل).

= (الدافع للنجاح * احتمال النجاح * قيمة الباعث للنجاح) + (الدافع لتحاشي الفشل * احتمال الفشل)

الفشل * قيمة الباعث للفشل). (خليفة عبد اللطيف ن 2000 نص ص: 117-122).

4.5. نظرية الغزو السببية:

يرتبط الغزو السببي باعتقاد الفرد في أي العوامل هي المسؤولة والتي تقف خلف نتائج

نجاحه أو فشله في المهام المختلفة : العوامل الداخلية المتعلقة بالفرد كالقدرة والجهد ،أم العوامل

الخارجية المتعلقة بالظروف من حظ وصدفة ومساعدة الآخرين أو صعوبة المهمة ، تلك

التفسيرات إذا اتسمت بالثبات النسبي مع تكرار المواقف فإنها تؤثر تأثيرا دالا علي أداء الفرد

في مواقف الانجاز اللاحقة حيث يتباين هذا التأثير بتباين تلك العوامل (باهي مصطفى حسين ،شلبي

أمينة إبراهيم، 1998،ص:41)

ترجع الخلفية الأساسية كنظرية الغزو إلى عالم النفس الاجتماعي الألماني هيدر Heider

إذ يري أن الإنسان ليس مستجيبا للأحداث كما هو الحال في النظريات السلوكية ، وإنما مفكر

في سبب حدوثها ، وان سلوك الفرد هو الذي يؤثر على سلوكه القادم ، وليس النتيجة التي

يحصل عليها ، ويفترض هيدر أن الأفراد يقومون بالعدو لأسباب النجاح أو الفشل ، وهو عبارة

عن محاولة لربط السلوك بالظروف أو العوامل التي أدت إليه ،وأشار إلى أن الأفراد يرجعون

الأسباب أما إلى عوامل خارجية (بيئية) مثل الحظ وصعوبة العمل ،أو إلى عوامل داخلية

(تتعلق بهم)مثل الجهد والقدرة .(زايد نبيل محمد ،2003،ص:74).

أما العالم الأمريكي وينر (weiner، 1974) فقد قام بتطوير نظرية الغزو بشكل واسع

،وهو يفترض أن شعور الشخص بالنجاح أو الفشل لا يرجع إلى النظام الانفعالي البسيط بل

يرجع إلى المعارف المنظمة والمنسقة من المعتقدات والأفكار لأنها هي سبب النجاح أو الفشل

،وكذلك فهو يشير إلى أن ردود الأفعال للفشل تعتمد علي مستوي دافعية الانجاز لدى الشخص

،فعندما تكون هذه الدافعية مرتفعة يزداد الأداء عند الفشل أو نجاحه .(الفلاحي حسن حمود ،العاني

زهراء طارق ،2018،ص:144-115).

وتؤكد هذه النظرية أن الأشخاص الذين يتوفر لديهم درجة عالية من الدوافع لبلوغ النجاح - بالمقارنة بالدافع لتحاشي الفشل، يعززون النجاح إلى عوامل داخلية، ويشعرون بالفخر فيما يحققونه من انجازات هذا في حين أن الأشخاص الذين يرتفع لديهم الدافع لتحاشي الفشل عن الدافع لتحقيق النجاح يعززون النجاح لأسباب خارجية، ولا يوجد لديهم هذا الشعور بالفخر الشخصي. (خليفة عبد اللطيف، 2000، ص:163).

ويعدوا "واينر" من الأوائل الذين استخدموا هذه النظرية لربطها بالعملية التربوية، ولاسيما بالتعلم والتحصيل المدرسي، وصنف العوامل التي يعزو إليها الطلاب أسباب نجاحهم أو فشلهم الأكاديمي إلى ثلاث مجموعات هي :

-المجموعة الأولى: وتتعلق بمصدر الضبط لدى الأفراد ، وقد يكون داخلا أو خارجا .

- المجموعة الثانية: وتتعلق بالعوامل الثابتة وغير الثابتة مثل القدرة وتقلب المزاج أو الحظ.

وترتبط هذه المجموعة بتوقعات الفرد بالنجاح أو الفشل في المستقبل، فإذا اعتقد أن سبب

نجاحه أو فشله يعزى إلى عوامل ثابتة، فإنه سيتوقع النجاح أو الفشل في مثل هذه العزوات في المستقبل .

-المجموعة الثالثة : وتتعلق بالعوامل القابلة للضبط و السيطرة وتلك غير القابلة للضبط أو

السيطرة فإذا عزا الطالب نجاحه إلى عوامل قابلة للضبط فإنه يشعر بالفخر والاعتزاز ويتوقع

النجاح في المستقبل عندما يواجه مهمات أكاديمية مماثلة . أما إذا عزا نجاحه إلى عوامل غير

قابلة للضبط أو السيطرة فانه يشعر بالعرفان والجميل ويتوقع أن يصادفه مثل هذا الحظ

بالمستقبل . (الزغول عماد عبد الرحيم ، 2012، ص: 222-223).

6. قياس الدافعية للإنجاز:

استخدم العلماء والباحثون عدة مقاييس لقياس الدافعية للإنجاز، إلا أن جميعها يندرج ضمن نوعين من المقاييس :

1.6. المقاييس الإسقاطية :

عبارة عن إختبارات نجعل فيها المفحوص يسقط ذاته أو مشاعره من خلال التعبير على موضوع ما (صورة ، بقعة حبر، أو غيرها...) فننتعرف من خلال ذلك التعبير على سمات شخصية ودافعه .

قام ماكلياند وزملاؤه بإعداد اختبار لقياس الدافعية للإنجاز، يتكون هذا الإختبار من مجموعة من أربعة صور ،حيث قام ماكلياند بإشتقاق بعضهما من إختبار تفهم الموضوع (T.A.T) الذي أعده موراي سنة (1983) أما البعض الآخر فقد قام ماكلياند بتصميمه لقياس الدافع للإنجاز .

يقوم الباحث بعرض كل صورة من الصور الأربعة في أثناء الإختبار على شاشة سينمائية لمدة عشرين ثانية، ثم يطلب منهم بعد ذلك كتابة قصة تتطلب الإجابة على أربعة أسئلة لكل صورة من الصور ،والأسئلة كالاتي:

✓ ماذا يحدث؟ من هم الأشخاص؟.

✓ ما الذي أدى إلى هذا الموقف، ماذا حدث في الماضي؟.

✓ ما محور التفكير؟ ما المطلوب أدائه؟ ومن الذي يقوم بهذا الأداء؟.

✓ ماذا سيحدث؟ وما الذي يجب عمله؟.

ثم يقوم المفحوص بسرد قصة تحمل الإجابة على الأسئلة الأربعة السابقة بالنسبة لكل صورة في مدة لا تزيد عن أربعة دقائق، ويستغرق إجراء الإختبار كله في حالة استخدام الصور الأربعة حوالي 20 دقيقة.

يرتبط هذا الإختبار أصلاً بالتخيل الإبداعي ويتم تحليل القصص المبنية من خيال المفحوص بإستخراج العناصر التي تدل على مستوى دافعية الإنجاز.

لما بدأ النقد يوجه إلى أساليب القياس الإسقاطية حاول البعض إدخال بعض التعديلات على هذه الأساليب، فقامت "فرنش" بوضع مقياس الإستبصار (F T I) في ضوء تصور ماكلياند

لتقدير صور وتخييلات الإنجاز، حيث وضعت جملاً مقيدة تصف أنماط متعددة من

السلوك، يستجيب لها المبحوث بإستجابة لفظية إسقاطية عند تفسيره للمواقف التي يشتمل عليها

البند أو العبارة. (موسى رشاد علي، 1994، ص: 21-22).

كما قام "أرنسون" بوضع اختبار التعبير عن طريق الرسم وذلك لقياس الدافع للإنجاز عند

الأطفال. لقد تعرضت هذه الطرق والأساليب الإسقاطية في قياس الدافع للإنجاز للنقد الشديد من

جانب العديد من الباحثين، إذ يرى البعض أن هذه الطرق الإسقاطية ليست مقاييس على

الإطلاق، ولكنها تصف إنفعالات المبحوث بصدق مشكوك فيه، كما أن طريقة تصحيحها تحتاج

إلى وقت كبير وتتسم بالذاتية، هذا بالإضافة إلى انخفاض ثبات وصدق هذه الطرق الإسقاطية (شويخي أمال، 2012، ص:94).

2.6. المقاييس الموضوعية :

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

حاول "هرمانس" بناء اختبار 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 .

✓ إختيار الرفيق .

✓ سلوك التعرف .

✓ سلوك الإنجاز.

ويتكون هذا الاستخبار من 29 عبارة متعددة الاختيارات.

كما قام "ايزنك" و "ويلسون" بوضع استخبار يتضمن سبعة مقاييس فرعية تقيس المزاج

التجريبي، المثالي، ويتكون المقياس من 30 بندا. يجب عنها ب: نعم، غير متأكد، لا.

بالإضافة إلى مقياس (راي-لن) حيث وضع هذا المقياس في 1960 وطوره راي في السبعينات

ويتكون من 14 سؤالاً يجب عنها ب: نعم، غير متأكد، لا.

وللتحكم في وجه الإيجاب تم عكس مفتاح تقدير الدرجات (التصحيح) في نصف عدد

العبارات، والدرجة القصوى هي 42 وللمقياس ثبات يزيد على 70. (عثمان مريم، 2009، ص ص: 91-

92).

خلاصة :

تطرقنا في هذا الفصل لمفهوم كل من الدافعية والدافعية للإنجاز، وذلك بذكر التعاريف المقدمة من طرف مختلف الباحثين ، وتناولنا بالدراسة أيضا أنواع دافعية الإنجاز التي تنقسم إلى نوعين: دافعية إنجاز ذاتية وأخرى إجتماعية ، بالإضافة إلى تقديمنا خصائص ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة ، كما قمنا بتقديم بعض النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز وأخيرا تم عرض المقاييس المستخدمة لقياس دافعية الإنجاز .

الفصل الثالث

فصل التكوين المهني:

تمهيد

1- تعريف التكوين المهني

2- أهداف التكوين المهني

3- أهمية التكوين المهني

4- تطور نظام التكوين المهني في الجزائر

5- أنماط التكوين المهني في الجزائر

6- التخصصات المهنية ومستويات التأهيل

خلاصة

تمهيد:

تحرص المجتمعات الحديثة على تنظيم مواردها البشرية باعتبارها عنصرا أساسيا من عناصر الإنتاج، بتوجيهها وتكوينها، ورفع مستوى كفاية الأفراد الإنتاجية فيها حتى يمكن الاستفادة من هذه الطاقات الحية أكبر فائدة. (غربي علي، سلاطنية بلقاسم، قيرة إسماعيل، 2002، ص: 195).

ومن هنا تبرز أهمية التكوين المهني في تقديم اليد العاملة المؤهلة فهو بمثابة حلقة الوصل بين النظام التربوي التعليمي من حيث اكتساب الفرد للمعارف والمهارات والخبرات المتطلبة في مواقف العمل من جهة وبين النظام الإنتاجي وسوق العمل من حيث تطبيق تلك المهارات من جهة ثانية .

1. تعريف التكوين المهني:

التكوين بصفة عامة، يعني التدخل المنظم والواعي والمقصود والذي يهدف إلى إحداث تغييرات وتعديلات إضافية في شخصية الفرد وتلبية بالتالي إحتياجات الجماعة التي ينتمي إليها وخصوصيات المهام المنتظرة منه. (الدريج محمد، جبل محمد جهاد، 2009، ص: 53).

يعرف صلاح الدين عبد الباقي التكوين المهني: هو نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات والتي تؤدي إلى زيادة معدلات الفرد في أداء عمله .

أما أمين عبد العزيز حسن فقد عرفه بأنه "عملية ديناميكية مستمرة تهدف إلى تغييرات مقصودة في الفرد من حيث المعارف والإتجاهات والخبرات بما يمكنه أن يكون أكثر فعالية وأكثر إنتاجية. (بوخنان سليمة، 2007، ص: 10-12).

كما يعرفه عبد الرحمان عيسوي بأنه يقصد بالتكوين المهني نوع من التعلم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة.

ويعرفه جورج القوزي بأنه "يسهل كل أشكال التحضيرات أو التعديلات لعمل مهني ويتمثل ذلك في تعليم المعارف ونقل القيم الأخلاقية أو المعارف المهنية المتعلقة بهذه المهنة. (قوجيل منير، 2013، ص:9).

بينما يضيف "فيري بأن: "التكوين المهني يدل على فعل منظم يسعى إلى إثارة عملية إعادة بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص فالتكوين بهذا المعنى وثيق الإتصال بأساليب التفكير والإدراك-الشعور -السلوك". (بوسعدة قاسم، 2002، ص:53).

ويعرفه بوفلجة غياث أنه: "تنمية منظمة وتحسين الإتجاهات والمعرفة والمهارات ونماذج السلوكيات المتطلبة في مواقف العمل المختلفة من أجل قيام الأفراد بمهامهم المهنية على أحسن وجه وفي أقل وقت ممكن". (أنين خالد سيف الدين، سلامي منيرة، 2012، ص:151).

أما المكتب الدولي للعمل يعرفه على أنه مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى ضمان الحصول على المعارف والمؤهلات والسلوكيات الضرورية للقيام بمهنة أو بعض المهن بكفاءة عالية، كما يعرف على أنه عملية تأهيل وتطوير مؤهلات السكان. (صالح، شوثري أمال، ص:3).

2. أهداف التكوين المهني :

يمكن تحديد أهداف التكوين المهني فيما يلي:

-تمكين الفرد من استيعاب ثقافة مهنية مختصة مرتبطة بمهنة معينة معترف بها بصفة رسمية من طرف النظام التكويني التابعة له .

-العمل على التحسين الدائم المعرفي النظري ذات العلاقة بالمهنة التي يمارسها الفرد.

-العمل على تحسين مستوى الأداء العملي التطبيقي للعمليات والمهام المهنية المرتبطة بالمهنة.

-تمكين الفرد من الحصول على منصب عمل في المجتمع الذي يعيش فيه ،وبالتالي تحقيق الاندماج الإجتماعي المطلوب.

-تحقيق مستوى ودرجة من المواطنة للفرد على اعتبار أن حصول الفرد على مهنة ومنصب عمل بشكل بدايات تحديد الوضعية الإجتماعية لهذا الفرد، وبالتالي الإنطلاقة نحو معايشة المواطنة بصفة فعلية في جوانبها العائلية والتربوية والإنتاجية والسياسية.

-تمكين الفرد من الوصول إلى قدرة إنتاجية معينة في مجاله المهني الخاص.

-المشاركة في النمو الإجتماعي و الإقتصادي العام للمجتمع.(سامعي توفيق،2010،ص:98).

ويهدف كذلك إلى :

-تزويد العاملين بمهارات وتقنيات خاصة بالعمل الذي يباشرونه لأداء على أحسن وجه وبالتالي تحقيق الأغراض المنشودة في المجتمع.

-المساهمة في حل المشاكل والصعاب التي تواجه العاملين في العمل وذلك بتبادل الخبرات والمعارف بهدف تحقيق أقصى مردود بأقل جهد وأقل تكلفة.

-يعطي للعامل إمكانية التعرف على كل جديد بشأن عمله والإطلاع على التكنولوجيا الحديثة.

-يهدف إلى التحسين المهني وتمكين كل عامل من إمكانية الإرتقاء في السلم المهني وذلك بالحصول على عناصر ضرورية للثقافة العامة والفنية.

-كما أنه يرمي إلى تشغيل العمال الذين أصبحوا بطالين من أجل النقص الحاصل في نشاط مهنتهم الأصلية أو صاروا عاجزين على القيام بهذه المهنة .

-يرمي إلى تسديد الحاجيات من اليد العاملة في بعض المهن أو الميادين الصناعية.

ونستخلص من ذلك أن التكوين المهني يعمل على رفع مستوى الأداء في العمل ورفع مستوى من يؤدونه وبذلك يحقق أهداف العمل وزيادة الإنتاج والعاملين وإسعادهم.(قوجيل منير،2013،ص:51-52).

3.أهمية التكوين المهني:

-يلعب التكوين المهني دورا فعالا في جميع المجالات التي ترتبط بحياة الفرد المهنية ويبرز دوره من الناحية النفسية و الإجتماعية في مساعدة الفرد على الشعور بالرضا عن عمله ورفع الروح المعنوية لديه.

-أما من الناحية الإقتصادية فيتمثل دوره في تطوير المجتمع والنهوض به وتوفير احتياجات الوطن من العاملين والفنيين ،ووضع إمكانيات الأفراد في خدمة هذا الوطن بزيادة الإنتاج من الناحية الكمية والكيفية.

-كما تكمن أهميته في تخفيض تكاليف الإنتاج .

-توفير المكونين المحليين.

-إن نجاح المؤسسات وحتى المجتمع ككل مرتبط بالضرورة بتكوين الأفراد فالتكوين يعتبر وسيلة للتنمية الاقتصادية والازدهار الإجتماعي،والتأمين ضد البطالة والشيخوخة وفقدان التوظيف وعدم ملاءمة الفرد لعمله.

-إن التطور التكنولوجي أو الآلي تواقبه تحسينات على عمليات الإنتاج،والذي أصبحت معه الإبداعية والإبتكارية هي الصفة الغالبة في العمل،وأصبح عامل اليوم مطالبا بأن يكون لديه قدر من المهارة لتأدية الكثير من الواجبات التكنولوجية المعقدة والدقيقة،وهذا يتطلب تكوين الأفراد تبعا لذلك.(تشبعت ياسمينه ،ترزولت عمروني حورية،2017،ص:50).

-إعداد وتأهيل قوى عاملة وطنية تكون رديفا حيويا للإطارات ذات التأهيل العلمي والتحصيل النظري،وذلك لسد حاجة القطاع الخاص والعام على حد سواء،لتوسيع قاعدة القوى العاملة في المجالات المهنية المختلفة التي يتطلبها تنفيذ المشروعات.

-إتاحة الفرصة لصقل المهارات المهنية والإنخراط في سوق العمل مباشرة ومسايرة التطورات التي تحدث في هذا السوق .(صالح صالحي ،شوثري أمال ،ص:3).

4.تطور نظام التكوين المهني بالجزائر:

إن ظهور التكوين المهني في الجزائر لم يكن مرتبطا بإستقلال الجزائر، إنما يعود ظهوره إلى الفترة الاستعمارية سنة 1945 تحت اسم "مصلحة التكوين المهني في الجزائر" مسيرا من طرف الديوان الجهوي للعمل بالجزائر، فالتكوين في الآجال القصيرة لليد العاملة المؤهلة في قطاع البناء والأشغال العمومية خاصة من أجل تلبية حاجيات الإقتصاد الفرنسي أو بصفة أدق لأجل إعادة فرنسا المخربة والمدمرة بعد الحرب. (أئين خالد سيف الدين، سلامي منيرة، 2012، ص: 151).

وفيما يلي عرض لأهم المراحل التاريخية التي مر بها القطاع منذ الإستقلال إلى يومنا هذا. ونستطيع تقسيم هذا التطور إلى أربعة مراحل بارزة وهي كالآتي:

أولاً: مرحلة ما بعد الإستقلال مباشرة (1962-1966) وقد تميزت هذه الفترة بصعوبات عديدة منها :

- قلة الهياكل المخصصة لإستقبال المتكويين، بحيث لم يكن هناك إلا حوالي 25 هيكل إستقبال بقدرة 5000 بيداغوجيا، وحوالي 6000 متكونا .

- عدم تماشي محتويات برامج التكوين مع خصائص المجتمع الجزائري الحضارية والتنمية وفي ظل هذه الظروف، اتخذت عدة إجراءات لخلق هياكل استقبال جديدة، وإيجاد الإطار اللازمة التي يمكنها الإشراف على النواحي التقنية والبيداغوجية، هذه الإجراءات تمثلت على الخصوص فيما يلي:

أ. إعادة فتح وتشغيل المؤسسات والهياكل التي تركها المستعمر.

ب. إضافة مهن وتخصصات جديدة وخاصة في المجالات التي تحتاجها التنمية الوطنية (نسيج، حديد والصلب... الخ).

ج. خلق المحافظة الوطنية للتكوين، بحيث تكفلت بكل ما يتعلق بالتكوين المهني .

ثانياً: مرحلة المخططات التنموية، ويمكن تقسيمها لثلاث مراحل :

1. مرحلة المخطط الثلاثي (1967-1969) .

2. مرحلة المخططين الرباعيين (1970-1980).

3. مرحلة المخططين الخماسيين (1980-1990).

فيما يتعلق بالمرحلة الأولى (المخطط الثلاثي)، فقد تميزت على الخصوص بما يلي:

أ. مواصلة توسيع المؤسسات وهياكل الإستقبال لتلبية الطلب المتزايد على التكوين .

ب. إعادة تكييف بعض التخصصات حتى تتماشى مع الواقع الإقتصادي .

ج. إضافة فروع وتخصصات جديدة ،وهذا تبعا لنوعية قطاع الإنتاج وخصائص المنطقة.

د. تنظيم العلاقة بين هياكل التكوين المهني والقطاع الإقتصادي وعالم الشغل عن طريق الصيغ

والأشكال التعاقدية .

والجدير بالذكر أن هذه الفترة قد تميزت ببعض النقائص، نذكر منها على الخصوص عدم

وجود إطار بيداغوجي وتنظيمي لتنسيق مختلف نشاطات التكوين المهني (معاهد وطنية

متخصصة) .

ثالثا:مرحلة الهياكل والأطر البيداغوجية :

تميزت هذه المرحلة بظهور الهياكل والأطر البيداغوجية العليا التي تشرف على تكوين

الإطارات الفنية العليا كالتقنيين الساميين والمهندسين ،بوضع المبادئ الأساسية للتكوين التي

تهدف إلى تكوين دائم ومستمر يأخذ على عاتقه الشباب العاطل الذي يبحث عن العمل

،بالإضافة إلى عمليات وبرامج الرسكلة، وتحسين مستوى العمال . لكن ما يمكن ملاحظته من

نقائص في هذه المرحلة على الخصوص هو عدم وجود أي ترابط بين سياسة التشغيل والتكوين

المهني من جهة ،ومن المنظومة التربوية والمنظومة التكوينية من جهة أخرى.

رابعا:مرحلة الأنماط الأخرى من التكوين

لعل من أهم التصورات المطروحة حول تطور التكوين المهني في المجتمع الجزائري هي تلك المتصلة بما يدعى التمهين والتكوين المهني عن بعد، والذي دارت حوله مناقشات كثيرة منذ بداية الثمانينات، فقد تم إتماد مشروع التمهين في سنة 1981 عن طريق القانون رقم 07/81 بتاريخ: 27 جوان 1981، والذي يهدف إلى مساهمة في تكوين العمال المؤهلين في مختلف القطاعات الإقتصادية والحرفية، والسماح بإستيعاب جزء من التسربات المدرسية. و التمهين هو طريقة للتكوين المهني. وغير كاف أن الهدف منها هو اكتساب تأهيل مهني أولي معترف به، يسمح للمتمهن بممارسة مهنة معينة في مختلف قطاعات النشاط الإقتصادي والحرفي. (غربي علي، سلاطنية بلقاسم، قيرة إسماعيل، 2002، ص ص: 196-198).

5. أنماط التكوين المهني في الجزائر:

من اجل تحقيق أهداف التكوين المهني يتم على عدة أنماط للتكوين المهني من المستوى الأول إلى المستوى الخامس، من خلال التكوين الأولي أو التكوين المتواصل، وهذا ما يجعله يمثل إسقاط لضمان الاستجابة لمختلف حاجيات الطلب في التكوين حسب المستوى التأهيلي من اجل ضمان التكفل بأكبر عدد ممكن من المتربصين، واختيار نمط تكويني من هذه الأنماط يكون متوافقا مع ظروف المتربص وقدراته، وتتمثل هذه الأنماط القائمة في الجزائر في ما يلي :

1.5. التكوين الإقامي : أو ما يعرف بالتكوين المقيم وهو الأكثر شيوعا، حيث يجري هذا النمط التكويني داخل هياكل تكوين متخصصة لذلك، وتتمثل هذه الهياكل في مراكز التكوين المهني و التمهين وفي المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني. (حميداني شافية، فريعن عبد الرزاق، 2015، ص: 18).

ويدعم بتربص ميداني في نهاية التكوين ، ويستفيد من هذا التكوين التلاميذ الذين أنهوا دراستهم العامة ، ويهدف إلى اكتساب الفرد تأهिला مهنيا ، وتتراوح مدة هذا التكوين من 12 إلى 30 شهرا حسب التخصص وما يقتضيه البرنامج من وقت. (واضح العمري ، 2005، ص: 74).

2.5. التمهين: إن التكوين عن طريق نمط التمهين يعبر عن نمط التكوين المباشر للمتربص في الوسط المهني الواقعي، يهدف إلى إكتساب تأهيل مهني أولي وينظم بالتناوب بين مؤسسات التكوين المهني والوسط المهني، وذلك داخل ورشات العمل الفعلية في مؤسسة إنتاجية. عامة أو خاصة أو داخل مصالح إدارية، قد مكن عدد كبير من الشباب من تعلم ممارسة حرفة وذلك بتوظيفهم بالمؤسسات العمومية أو الخاصة ويتم التكفل بالتمهين من طرف الحرفي نفسه أو التقني في ورشة العمل، أو المصنع ويكتسب بذلك المتمهن كفايات مرتبطة بمهنة معينة عن طريق الاحتكاك المباشر مع ظروفها الملموسة، أما فيما يتعلق بالجانب النظري، وفي هذا النمط التكويني بالذات، أي التمهين، فهو جانب معرفي يتم بناؤه بكيفية ملخصة وفق التمارين العملية وهو على شكل دروس في التكنولوجيا و الرسم التقني والمبادئ العامة المرتبطة بالمهنة، فيتحصل عليها المتمهن ساعات كحجم ساعي أسبوعي على مستوى مراكز التكوين المهني .

ومن مزايا وواجبات هذا النمط التكويني :

- هو أنه اقتصادي وفعال خاصة إذا تم استغلاله وتنظيمه بصفة جيدة من طرف كل من مسؤولي التكوين المهني من جهة، و مسؤولي المؤسسات الإنتاجية والخدماتية من جهة أخرى، وذلك بالقيام على أحسن وجه بالأدوار المنوطة به.
- يظهر أيضا أن هذا النموذج التكويني يتناسب وإمكانات الدول النامية نظرا لعدم تمكنها من توفير الهياكل التكوينية والبيداغوجية اللازمة داخل مراكز التكوين المهني، فينجر عن ذلك نقص المصاريف المطلوبة.
- ومن ايجابيات نموذج التمهين هو إمكانية تغطيته عدد كبير من المهن والحرف التي يصعب تغطيتها عن طريق الأنماط التقليدية للتكوين كما هو الحال بالنسبة للحرف التقليدية. (جرو حميدة، 2014، ص ص: 102-103).

3.5. التعليم المهني عن بعد :

الهدف من هذا النمط من التكوين هو ضمان تقديم الدروس التكوينية عن طريق المراسلة ، أي البريد حيث تصل إلى مقر سكن المسجلين ،للاستفادة من دروس التعليم المهني عن بعد ،ويجب القيام بإجراءات التسجيل لدى مصالح المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد . إن التعليم المهني عن بعد لا يضمن التكوين إلا في المهن أو التخصصات التي لا تتطلب تجهيزات خاصة أو معقدة .

4.5. الدروس المسائية:

تعتمد هذه الطريقة التكوينية على أساس تنظيم دروس التكوين في المؤسسات العادية في آخر النهار وبعد الانتهاء من دروس التكوين الإقليمي العادي حسب مواقيت مدروسة حيث يناسب هذا النمط من التكوين العمال والموظفين والذين يرغبون في إكتساب تأهيل أو الرفع من مستواهم لتحسين مسارهم المهني.

5.5. التكوين المتواصل :

وهو نمط ينظم تكوين بواسطته لصالح العمال والموظفين طيلة حياتهم المهنية ويسمى كذلك بالتكوين أثناء الخدمة،والهدف من وراء هذا النمط هو ضمان تحسين الكفاءة (الرسكلة) وتجديد المعلومات،كل ذلك قصد السماح للأشخاص بالتكيف مع تطوير وتجديد التقنيات وأساليب الإنتاج .

من خلال ما تم عرضه من أنماط التكوين المتعددة والمتنوعة في قطاع التكوين المهني،نرى أن هذا التعدد يجعل مجال التكوين المهني قادر على التكفل بأكبر عدد ممكن من الفئات (تلاميذ ،عمال، ربات بيوت...الخ) وذلك بتوسيع مؤسساته وأنظمتها .(ميسون سميرة،2010،صص:110-111).

6.التخصصات المهنية ومستويات التأهيل:

تتوزع التكوينات على 23 شعبة مهنية تضم 495 تخصصا موزعين كالاتي:

1.6. التخصصات المهنية :

1. فن-ثقافة وتراث.
2. الفلاحة.
3. الفنون والصناعة المطبعية.
4. الحرف التقليدية .
5. الخشب والتأثيث .
6. البناء والأشغال العمومية.
7. الكيمياء الصناعية والبلاستيك.
8. الإنشاءات المعدنية.
9. الإنشاءات الميكانيكية والصناعة الحديدية.
10. الصناعة الجلدية.
11. الكهرباء -الإلكترونيك والطاقة.
12. الفنادق-الإطعام والسياحة.
13. صناعة الأغذية الزراعية.
14. المعلوماتية- الرقمنة والاتصالات.
15. الصناعات النفطية.
16. مهن البيئة والمياه.
17. حرف الخدمات.

18. المناجم والمحاجر .

19. ميكانيك المحركات والآليات .

20. الصيد البحري و تربية المائيات .

21. تقنيات الإدارة والتسيير .

22. تقنيات السمع البصري .

23. النسيج والألبسة .

(وزارة التكوين والتعليم المهنيين، 2019، ص: 01).

2.6. مستويات التأهيل:

تضمن منظومة التكوين و التعليم المهنيين للمتكونين الحصول على شهادة التأهيل وفق 05

مستويات:

1. المستوى الأول: شهادة التكوين المهني المتخصصة .

2. المستوى الثاني: شهادة التأهيل المهني.

3. المستوى الثالث: شهادة خبير مهني.

4. المستوى الرابع: شهادة تقني.

5. المستوى الخامس: شهادة تقني سامي.

(زهراوي محمد أنور، بوشعور رضية، ص: 19).

خلاصة:

تم التطرق في هذا الفصل إلى نظام التكوين المهني بالجزائر فكانت البداية بعرض التكوين المهني بصفة عامة بحيث تم ذكر تعريفه وأهدافه ، وأهميته، ثم تم تقديم عنصر بعنوان تطور نظام التكوين المهني بالجزائر بالإضافة إلى أنماطه وفي الأخير تم عرض تخصصاته المهنية ومستويات التأهيل به.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع

فصل الإجراءات المنهجية للدراسة:

تمهيد

1. منهج الدراسة

2. عينة الدراسة

3. حدود الدراسة

4. أدوات الدراسة

5. الأساليب الإحصائية المطبقة

تمهيد:

بعد أن تطرقنا في الفصول السابقة إلى مختلف الجوانب النظرية لموضوع الدراسة، نتعرض في هذا الفصل لمختلف الإجراءات المنهجية وتشمل: المنهج المتبع، وصف عينة الدراسة، حدودها، أدوات جمع البيانات، الأساليب الإحصائية.

1. منهج الدراسة :

تفرض كل دراسة على الباحث إتباع منهج معين دون آخر، وذلك حسب أهداف الباحث من الدراسة وبالنسبة للدراسة الحالية التي تهدف لمعرفة درجة الدافعية للانجاز لدى متربصي التكوين المهني من المستوى الثاني، الثالث، الرابع. فقد تبين أن المنهج المناسب لها هو المنهج الوصفي لأنه يتلاءم مع أهداف هذه الدراسة حيث أنه يرتبط غالباً بدراسات العلوم الإجتماعية والإنسانية والتي استخدم فيها منذ نشأته وظهوره، ولكن هذا لا يعني أن استخدامه وتطبيقه يقتصر على هذه العلوم فحسب بل أنه يستخدم أحياناً في دراسات العلوم الطبيعية لوصف الظواهر الطبيعية المختلفة.

يقوم المنهج الوصفي على رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى والمضمون، والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره. (عليان ربي مصطفى، غنيم عثمان محمد، 2000، ص: 43)

نحاول في هذه الدراسة الاستفادة مما يتيح المنهج الوصفي للباحث من خلال إتباع خطواته، واستعمال مقياس الدافعية للانجاز في جمع البيانات وذلك من أجل تقدير درجة دافعية انجاز متربصي التكوين المهني من المستوى الثاني، الثالث، الرابع. ومعالجة النتائج بأساليب إحصائية مناسبة.

2. عينة الدراسة:

مجتمع الدراسة هو الذي يسحب منه الباحث عينة بحثه، وقد يكون هذا المجتمع محدوداً أو غير محدود من حيث الحجم، وهو مجموعة من المفردات تشترك في صفات وخصائص محددة ومعينة .

تم تطبيق الدراسة على عينة من متربصي التكوين المهني من المستوى الثاني، الثالث، والرابع والمقدر عددهم ب (30) متربصاً ومتربصة حيث تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بحيث تمثل مجتمع الدراسة من حيث المستوى التأهيلي .

جدول رقم (3) يمثل توزيع العينة حسب السن

السن	التكرارات	النسبة
من 20 سنة إلى 24 سنة	13	%43.33
من 25 سنة إلى 29 سنة	14	%46.67
أكبر من 30 سنة	3	%10
المجموع	30	%100

من خلال الجدول رقم (3) يتضح لنا أن الفئة المتوسطة في السن (25-29) تشكل النسبة العالية مقارنة مع الفئتين أقل من (20-24) سنة وأكبر من (30) سنة ، لأنه لا يمكن تجاهل عامل السن الذي يلعب دوراً كبيراً في درجة الدافعية للإنجاز لدى المتربصين.

جدول رقم (4) يمثل توزيع العينة حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة
ذكر	17	%56.7
أنثى	13	%43.3
المجموع	30	%100

من خلال الجدول رقم (3) نلاحظ وجود توازن في أفراد العينة حسب الجنس مع زيادة طفيفة لصالح الذكور، وترجع هذه الزيادة إلى إقبال الذكور على التكوين المهني أكثر من الإناث.

3. حدود الدراسة:

تعتبر حدود الدراسة بمثابة عدد الأطر الحيوية الموضحة لها في مجالات مختلفة وتحدد هذه المجالات بما يلي:

- **الحدود البشرية** : وتشمل هذه الحدود في هذه الدراسة اختصت بمتربصي التكوين المهني من المستوى الثاني والثالث والرابع بمراكز ولاية المسيلة .

- **الحدود المكانية**: وتشمل هذه الحدود المكانية الموقع الذي أجريت فيه الدراسة

وهي بعض مراكز التكوين المهني بولاية المسيلة وهي كالتالي :

-مركز التكوين المهني والتمهين كبوية إبراهيم 1.

-مركز التكوين المهني والتمهين المسيلة 03مكرر.

-مركز التكوين المهني والتمهين زنات بلقاسم بأولاد دراج.

-مركز التكوين المهني والتمهين عبد القادر مراكشي سيدي عيسى.

-مركز التكوين المهني والتمهين قدوري الطاهر مقرة.

-مركز التكوين المهني والتمهين بوختالة الحناشي بن سرور.

- **الحدود الزمانية**: ويحتوي هذا الإطار على الفترة التي أجريت فيها الدراسة

وهي:

في شهر أوت دورة فيفري 2020.

4. أدوات الدراسة :

لقد استعملت في إتمام هذا البحث تقنيتين، أو أداتين من أدوات البحث العلمي، وهما الإستبيان ومقياس الدافعية للإنجاز (د.أ) من إعداد د. عبد اللطيف محمد خليفة، اشتمل المقياس بوجه عام على (50) بنداً.

5. الأساليب الإحصائية:

اعتمدت في تفرغ وتحليل البيانات على برنامج التحليل الإحصائي **SPSSv23**

، بحيث استخدمت الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص العينة.

- إختبار كاي تربيع للدلالة الإحصائية على وجود فروق بين مستويات التكوين .
وفق القانون التالي :

$$\chi_0^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

حيث : O_i تمثل التكرار المشاهد .

E_i تمثل التكرار المتوقع .

الفصل الخامس

فصل عرض النتائج :

تمهيد

1. عرض النتائج وتحليلها

2. مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

3. استنتاج عام.

4. توصيات ومقترحات الدراسة

عرض وتحليل النتائج:

1. عرض نتائج الدراسة:

بعد الحصول على النتائج ومعالجة البيانات من تفرغ مقياس الدافعية للانجاز وذلك باستخدام نظام المعالجة البيانية SPSS، وبعد حساب كاي تربيع والفروق بين المستويات تحصلنا على النتائج التالية:

جدول رقم (5) يوضح تكرارات استجابات أفراد العينة

الاستجابات										الأسئلة
الدرجة (5)		الدرجة (4)		الدرجة (3)		الدرجة (2)		الدرجة (1)		
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
63.3	19	20	6	10	3	3.3	1	3.3	1	أفضل القيام بما أكلف به من أعمال على أكمل وجه.
33.3	10	43.3	13	20	6	3.3	1	0	0	أشعر أن التفوق غاية في حد ذاته.
60	18	10	3	23.3	7	6.7	2	0	0	أبذل جهدا كبيرا حتى أصل إلى ما أريده.
50	15	23.3	7	13.3	4	13.3	4	0	0	أحرص على تأدية الواجبات في مواعيدها.
36.7	11	13.3	4	23.3	7	6.7	2	20	6	أفكر كثيرا في المستقبل عن الماضي أو الحاضر.
20	6	26.7	8	40	12	10	3	3.3	1	أحب أداء الأعمال التي تتسم بالتحدي والصعوبة .
23.3	7	16.7	5	23.3	7	20	6	16.7	5	ليس من الضروري أن أحصل على أعلى التقديرات.
56.7	17	20	6	6.7	2	10	3	6.7	2	المثابرة شيء هام في أدائي لأي عمل من الأعمال.
13.3	4	16.7	5	20	6	26.7	8	23.3	7	أحدد ما أفعله في ضوء جدول زمني.

10	3	3.3	1	26.7	8	30	9	30	9	أفكر في إنجازات الماضي عن المستقبل.
23.3	7	10	3	23.3	7	6.7	2	36.7	11	لا يهمني أن افشل في أداء عمل ما.
10	3	10	3	20	6	13.3	4	46.7	14	أرفض الأعمال التي تتطلب المزيد من التفكير والبحث.
50	15	23.3	7	6.7	2	6.7	2	13.3	4	عندما أبدأ في عمل ما من الضروري الانتهاء منه.
53.3	16	13.3	4	10	3	13.3	4	10	3	أحرص على الالتزام بالمواعيد التي أرتبط بها مع الآخرين.
23.3	7	43.3	13	20	6	6.7	2	6.7	2	أشعر أن التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتفادي الوقوع في المشكلات.
56.7	17	16.7	5	20	6	0	0	6.7	2	أشعر أن الراحة هي أهم شيء في الحياة.
70	21	20	6	3.3	1	3.3	1	3.3	1	أشعر بالسعادة عند معرفتي بأشياء جديدة .
20	6	10	3	10	3	20	6	40	12	عندما أفشل في عمل ما أتركه وأتجه لعمل غيره.
20	6	10	3	26.7	8	20	6	23.3	7	كثيرا ما تحول المشاغل والظروف بيني وبين مواعيد حددتها.
33.3	10	23.3	7	23.3	7	6.7	2	13.3	4	من الضروري الإعداد والتخطيط المسبق لما سنقوم به من أعمال في المستقبل .
46.7	14	33.3	10	6.7	2	13.3	4	0	0	ألتزم بالدقة في أدائي لأي عمل من الأعمال.
13.3	4	20	6	33.3	10	13.3	4	20	6	أحاول دائما الإطلاع وقراءة المراجع.
26.7	8	23.3	7	20	6	13.3	4	16.7	5	أشعر بالسعادة عندما أفكر في حل مشكلة ما لفترات طويلة.
50	15	33.3	10	3.3	1	6.7	2	6.7	2	المحافظة على المواعيد شيء مقدس بالنسبة لي.

23.3	7	20	6	33.3	10	10	3	13.3	4	أفضل في أدائي للأعمال التي لا يسبقها استعداد وتهيؤ لها .
63.3	19	10	3	20	6	3.3	1	3.3	1	أتضايق إذا فعلت شيئا ما بطريقة رديئة.
20	6	36.7	11	20	6	6.7	2	16.7	5	أشعر أن المقررات الدراسية غير كافية لتنمية معارفي.
33.3	10	23.3	7	20	6	10	3	13.3	4	أتقانى في حل المشكلات الصعبة مهما أخذت من وقت .
46.7	14	26.7	8	16.7	5	6.7	2	3.3	1	عندما احدد موعدا فإنني أجيء في الوقت المحدد بالضبط.
33.3	10	33.3	10	16.7	5	3.3	1	13.3	4	أفضل التفكير في أشياء بعيدة المدى .
60	18	26.7	8	10	3	3.3	1	0	0	أعطي إهتماما وتركيزا عاليا للأعمال التي أقوم بها .
70	21	23.3	7	3.3	1	3.3	1	0	0	أسعى باستمرار لتحسين مستوى أدائي.
6.7	2	3.3	1	6.7	2	16.7	5	66.7	20	أشعر أن الاستمرار في بذل الجهد لحل المشكلات الصعبة مضيعة للوقت.
43.3	13	26.7	8	16.7	5	10	3	3.3	1	أتعامل مع الوقت بجدية تامة.
16.7	5	16.7	5	26.7	8	36.7	11	3.3	1	لا أهتم بالماضي وما يشتمل عليه من أحداث.
16.7	5	16.7	5	30	9	16.7	5	20	6	أفضل الأعمال التي لا تحتاج لجهود كبيرة.
40	12	36.7	11	13.3	4	6.7	2	3.3	1	الحاجة لمعرفة الجديد هي أفضل الطرق لتقديمي .
50	15	40	12	3.3	1	3.3	1	3.3	1	الاستمرار والمثابرة من أنسب الطرق لحل المشكلات الصعبة .
36.7	11	33.3	10	23.3	7	3.3	1	3.3	1	لا أسمح لعمل من الأعمال أن يتم على حساب وقت عمل آخر .

33.3	10	16.7	5	20	6	10	3	20	6	يزعجني الأشخاص الذين لا يهتمون لمستقبلهم.
0	0	3.3	1	20	6	10	3	66.7	20	أداء الواجبات والأعمال يمثل عبئا بالنسبة لي.
13.3	4	13.3	4	23.3	7	16.7	5	33.3	10	أكتفي بما أدرسه في المنهج من موضوعات.
30	9	43.3	13	13.3	4	10	3	3.3	1	أشعر بالرضا عند مواصلة العمل لفترة طويلة في حل المشكلات التي تواجهني.
56.7	17	23.3	7	10	3	10	3	0	0	يزعجني أن يتأخر أحد عن مواعده معي .
56.7	17	30	9	13.3	4	0	0	0	0	أشعر بالسعادة عندما اخطط للأعمال التي أنوي القيام بها .
53.3	16	16.7	5	16.7	5	6.7	2	6.7	2	أحب قضاء وقت الفراغ في القيام ببعض المهام أو الأعمال لتنمية مهاراتي وقدراتي.
46.7	14	26.7	8	16.7	5	10	3	0	0	أستمتع بالموضوعات والأعمال التي تتطلب ابتكار حلول جديدة .
33.3	10	30	9	26.7	8	10	3	0	0	أفضل التفكير بجدية لساعات طويلة.
20	6	23.3	7	33.3	10	10	3	13.3	4	من الصعب أن أزور أحد إلا بموعد سابق.
56.7	17	16.7	5	13.3	4	10	3	3.3	1	التخطيط للمستقبل من أفضل السبل لتوفير الوقت والجهد.
	547		330		270		155		198	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ما يلي :

نلاحظ من استجابات أفراد العينة على البند الأول الذي ينص على "أفضل القيام بما أكلف به من أعمال على أكمل وجه." أن أعلى تكرار قدر ب 19 مرة في الدرجة الخامسة بنسبة مئوية قدرت ب 63.3%.

أما استجابات أفراد العينة على البند الثاني الذي ينص على "أشعر أن التفوق غاية في حد ذاته" كان أعلى تكرار قدر ب 13 مرة في الدرجة الرابعة بنسبة قدرت ب 43.3%.

بينما نلاحظ من استجابات أفراد العينة على البند الثالث الذي ينص على "أبذل جهدا كبيرا حتى أصل إلى ما أريده" أن أعلى تكرار قدر ب 18 مرة في الدرجة الخامسة بنسبة قدرت ب 60% في حين نجد أن استجابات أفراد العينة على البند الرابع الذي ينص على "أحرص على تأدية الواجبات في مواعيدها" أعلى تكرار قدر ب 15 مرة في الدرجة الخامسة بنسبة قدرت ب 50%.

كما نلاحظ من استجابات أفراد العينة على البند الخامس الذي ينص على "أفكر كثيرا في المستقبل عن الماضي أو الحاضر" أن أعلى تكرار قدر ب 11 مرة في الدرجة الخامسة بنسبة قدرت ب: 36.7%.

ونجد أن استجابات أفراد العينة على البند السادس الذي ينص على "أحب أداء الأعمال التي تتسم بالتحدي والصعوبة" أن أعلى تكرار قدر ب 12 مرة في الدرجة الثالثة بنسبة قدرت ب: 40%.

أما استجابات أفراد العينة على البند السابع الذي ينص على "ليس من الضروري أن أحصل على أعلى التقديرات" كان أعلى تكرار قدر ب 7 مرة في كل من الدرجتين الثالثة والخامسة بنسبة قدرت ب: 23.5%.

وكانت استجابات أفراد العينة على البند الثامن الذي ينص على "المثابرة شيء هام في أدائي لأي عمل من الأعمال" كالاتي: أعلى تكرار قدر ب 17 مرة في الدرجة الخامسة بنسبة قدرت ب: 56.7%.

ونلاحظ من استجابات أفراد العينة على البند العاشر الذي ينص على "أحدد ما أفعله في ضوء جدول زمني" أن أعلى تكرار قدر ب 8مرات في الدرجة الثانية بنسبة قدرت ب 26.7%.

وسجلت استجابات أفراد العينة على البند العاشر الذي ينص على "أفكر في انجازات الماضي عن المستقبل" فكان أعلى تكرار قدر ب 9مرات في كل من الدرجتين الأولى والثانية بنسبة قدرت ب: 30 %.

ونجد أن استجابات أفراد العينة على البند الحادي عشر الذي ينص على "لا يهمني أن افشل في أداء عمل ما" كان أعلى تكرار قدر ب 11مرة في الدرجة الأولى بنسبة قدرت ب: 36.7% .
ونلاحظ من استجابات أفراد العينة على البند الثاني عشر الذي ينص على "ارفض الأعمال التي تتطلب المزيد من التفكير والبحث" أن أعلى تكرار قدر ب 14 مرة في الدرجة الأولى بنسبة قدرت ب: 46.7%.

في حين سجلت استجابات أفراد العينة على البند الثالث عشر الذي ينص على "عندما أبدأ في عمل ما من الضروري الانتهاء منه" وكان أعلى تكرار قدر ب 15 مرة في الدرجة الخامسة بنسبة قدرت ب: 50 %.

ونلاحظ من استجابات أفراد العينة على البند الرابع عشر الذي ينص على "أحرص على الالتزام بالمواعيد التي ارتبط بها مع الآخرين" أن أعلى تكرار قدر ب 16مرة في الدرجة الخامسة بنسبة قدرت ب: 53.3 %.

أما استجابات أفراد العينة على البند الخامس عشر الذي ينص على "أشعر أن التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتفادي الوقوع في المشكلات" نجد أعلى تكرار قدر ب 13مرة في الدرجة الرابعة بنسبة قدرت ب: 43.3 %.

و نلاحظ من استجابات أفراد العينة على البند السادس عشر الذي ينص على "أشعر أن الراحة هي أهم شيء في الحياة" أن أعلى تكرار قدر ب 17 مرة في الدرجة الخامسة بنسبة قدرت ب: 56.7%.

كما نجد أن استجابات أفراد العينة على البند السابع عشر الذي ينص على "اشعر بالسعادة عند معرفتي بأشياء جديدة" كان أعلى تكرار قدر ب 21 مرة في الدرجة الخامسة بنسبة قدرت ب: 70%.

و نلاحظ من استجابات أفراد العينة على البند الثامن عشر الذي ينص على " عندما أفضل في عمل ما أتركه وأتجه لعمل غيره" أن أعلى تكرار قدر ب 12 مرة في الدرجة الأولى بنسبة قدرت ب: 40%.

ونجد أن استجابات أفراد العينة على البند التاسع عشر الذي ينص على " كثيرا ما تحول المشاغل والظروف بيني وبين مواعيد حددتها" كان أعلى تكرار قدر ب 8 مرات في الدرجة الثالثة بنسبة مئوية قدرت ب: 26.7%.

كما نلاحظ من استجابات أفراد العينة على البند العشرون الذي ينص على " من الضروري الإعداد والتخطيط المسبق لما سنقوم به من أعمال في المستقبل" أن أعلى تكرار قدر ب 10 في الدرجة الخامسة بنسبة مئوية قدرت ب 33.3%.

أما استجابات أفراد العينة على البند الواحد والعشرون الذي ينص على " ألتزم بالدقة في أدائي لأي عمل من الأعمال" نجد أن أعلى تكرار قدر ب 14 مرة في الدرجة الخامسة بنسبة مئوية قدرت ب 46.7%.

و نلاحظ من استجابات أفراد العينة على البند الثالث والعشرون الذي ينص على " أحاول دائما الإطلاع وقراءة المراجع" أن أعلى تكرار قدر ب 10 مرات في الدرجة الرابعة بنسبة مئوية قدرت ب 33.3%.

كما نجد أن استجابات أفراد العينة على البند الثاني والعشرون الذي ينص على " أشعر بالسعادة عندما أفكر في حل مشكلة ما لفترات طويلة" كان أعلى تكرار قدر بـ 8مرات في الدرجة الخامسة بنسبة مئوية قدرت بـ 26.7% .

و نلاحظ من خلال استجابات أفراد العينة على البند الرابع والعشرون الذي ينص على " المحافظة على المواعيد شيء مقدس بالنسبة لي" أن أعلى تكرار قدر بـ 15 مرة في الدرجة الخامسة بنسبة مئوية قدرت بـ 50% .

بينما نجد أن استجابات أفراد العينة على البند الخامس والعشرون الذي ينص على " أفضل في أدائي للأعمال التي لا يسبقها استعداد وتهيؤ لها" كان أعلى تكرار قدر بـ 10مرات في الدرجة الثالثة بنسبة مئوية قدرت بـ 33.3% .

و نلاحظ من خلال استجابات أفراد العينة على البند السادس والعشرون الذي ينص على "أتضايق إذا فعلت شيئاً ما بطريقة رديئة" أن أعلى تكرار قدر بـ 19مرة في الدرجة الخامسة بنسبة مئوية قدرت بـ 63.3% .

أما استجابات أفراد العينة على البند السابع والعشرون الذي ينص على " أشعر أن المقررات الدراسية غير كافية لتنمية معارفي" نجد أن أعلى تكرار قدر بـ 11مرة في الدرجة الرابعة بنسبة مئوية قدرت بـ 36.7% .

و نلاحظ من خلال استجابات أفراد العينة على البند الثامن والعشرون الذي ينص على " أتفانى في حل المشكلات الصعبة مهما أخذت من وقت" أن أعلى تكرار قدر بـ 10مرات في الدرجة الخامسة بنسبة مئوية قدرت بـ 33.3% .

في حين نجد أن استجابات أفراد العينة على البند التاسع والعشرون الذي ينص على " عندما احدد موعداً فإنني أجيء في الوقت المحدد بالضبط" كان أعلى تكرار قدر بـ 14مرة في الدرجة الخامسة بنسبة مئوية قدرت بـ 46.7% .

كما نلاحظ من خلال استجابات أفراد العينة على البند الثلاثون الذي ينص على " أفضل التفكير في أشياء بعيدة المدى" أن أعلى تكرار قدر ب10مرات في الدرجة الخامسة بنسبة مئوية قدرت ب33.3%.

و من خلال استجابات العينة على البند الواحد والثلاثون الذي ينص على " أعطي إهتماما وتركيزا عاليا للأعمال التي أقوم بها" نجد أن أعلى تكرار قدر ب 18مرة في الدرجة الخامسة بنسبة مئوية قدرت ب 60%.

نجد أيضا أن استجابات العينة على البند الثاني والثلاثون الذي ينص على " أسعى باستمرار لتحسين مستوى أدائي" كان أعلى تكرار قدر ب 21مرة في الدرجة الخامسة بنسبة مئوية قدرت ب70%.

و نلاحظ من خلال استجابات العينة على البند الثالث والثلاثون الذي ينص على "أشعر أن الإستمرار في بذل الجهد لحل المشكلات الصعبة مضيعة للوقت" أن أعلى تكرار قدر ب 20مرة في الدرجة الأولى بنسبة مئوية قدرت ب66.7%.

في حين جاءت استجابات العينة على البند الرابع والثلاثون الذي ينص على " أتعامل مع الوقت بجدية تامة " كان أعلى تكرار قدر ب13مرة في الدرجة الخامسة بنسبة مئوية قدرت ب 43.3%.

أما من خلال استجابات العينة على البند الخامس والثلاثون الذي ينص على " لا أهتم بالماضي وما يشتمل عليه من أحداث" أن أعلى تكرار قدر ب11مرة في الدرجة الثانية بنسبة مئوية قدرت ب : 36.7%.

و نلاحظ من خلال استجابات العينة على البند السادس والثلاثون الذي ينص على " أفضل الأعمال التي لا تحتاج لجهود كبيرة" أن أعلى تكرار قدر ب 9مرات في الدرجة الثالثة بنسبة مئوية قدرت ب30%.

أما من خلال استجابات أفراد العينة على البند السابع والثلاثون الذي ينص على " الحاجة لمعرفة الجديد هي أفضل الطرق لتقدمي" أن أعلى تكرار قدر ب12مرة في الدرجة الخامسة بنسبة مئوية قدرت ب40%.

و نلاحظ من خلال استجابات أفراد العينة على البند الثامن والثلاثون الذي ينص على " الاستمرار والمثابرة من أنسب الطرق لحل المشكلات الصعبة" أن أعلى تكرار قدر ب15 مرة في الدرجة الخامسة بنسبة مئوية قدرت ب50%.

في حين نجد من خلال استجابات أفراد العينة على البند التاسع والثلاثون الذي ينص على " لا أسمح لعمل من الأعمال أن يتم على حساب وقت عمل آخر" أن أعلى تكرار قدر ب11مرة في الدرجة الخامسة بنسبة مئوية قدرت ب36.7%.

و نلاحظ من خلال استجابات أفراد العينة على البند الأربعون الذي ينص على " يزعجني الأشخاص الذين لا يهتمون لمستقبلهم" أن أعلى تكرار مقدر ب10مرات في الدرجة الخامسة بنسبة مئوية قدرت ب33.3%.

أما من خلال استجابات أفراد العينة على البند الواحد والأربعون الذي ينص على " أداء الواجبات والأعمال يمثل عبئا بالنسبة لي" أن أعلى تكرار مقدر ب20مرة في الدرجة الأولى بنسبة مئوية قدرت ب66.7%.

و نلاحظ من خلال استجابات أفراد العينة على البند الثاني والأربعون الذي ينص على " أكتفي بما أدرسه في المنهج من موضوعات" أن أعلى تكرار مقدر ب10مرات في الدرجة الأولى بنسبة مئوية قدرت ب33.3%.

في حين نجد أن استجابات أفراد العينة على البند الثالث والأربعون الذي ينص على " أشعر بالرضا عند مواصلة العمل لفترة طويلة في حل المشكلات التي تواجهني" كان أعلى تكرار قدر ب13 في الدرجة الرابعة بنسبة مئوية قدرت ب43.3%.

و نلاحظ من خلال استجابات أفراد العينة على البند الرابع والأربعون الذي ينص على " يزعجني أن يتأخر أحد عن مواعده معي" أن أعلى تكرار قدر ب17مرة في الدرجة الخامسة بنسبة مئوية قدرت ب56.7%.

أما من خلال استجابات أفراد العينة على البند الخامس والأربعون الذي ينص على " أشعر بالسعادة عندما اخطط للأعمال التي أنوي القيام بها" أن أعلى تكرار قدر ب17مرة في الدرجة الخامسة بنسبة مئوية قدرت ب 56.7%.

ونجد أن استجابات أفراد العينة على البند السادس والأربعون الذي ينص على " أحب قضاء وقت الفراغ في القيام ببعض المهام أو الأعمال لتنمية مهاراتي وقدراتي" كان أعلى تكرار قدر ب16 مرة في الدرجة الخامسة بنسبة مئوية قدرت ب 53.3%.

و نلاحظ من خلال استجابات أفراد العينة على البند السابع والأربعون الذي ينص على " أستمتع بالموضوعات والأعمال التي تتطلب ابتكار حلول جديدة" أن أعلى تكرار قدر ب14مرة في الدرجة الخامسة بنسبة مئوية قدرت ب46.7%.

أما من خلال استجابات أفراد العينة على البند الثامن والأربعون والذي ينص على " أفضل التفكير بجدية لساعات طويلة" أن أعلى تكرار قدر ب 10مرات في الدرجة الخامسة بنسبة مئوية قدرت ب33.3% .

بينما نجد أن استجابات أفراد العينة على البند التاسع والأربعون والذي ينص على " من الصعب أن أزور أحد إلا بموعد سابق" كان أعلى تكرار قدر ب10في الدرجة الثالثة بنسبة مئوية قدرت ب33.3%.

ونلاحظ من خلال استجابات أفراد العينة على البند رقم خمسون والذي ينص على " التخطيط للمستقبل من أفضل السبل لتوفير الوقت والجهد" أن أعلى تكرار قدر ب17 مرة في الدرجة الخامسة بنسبة مئوية قدرت ب 56.7%.

جدول رقم (6) يوضح نتائج كاي تربيع (khi) لعينة الدراسة في المستويات الثلاثة

2		الاستجابات					المستوى				
المجدولة	المحسوبة	المجموع	الدرجة 5	الدرجة 4	الدرجة 3	الدرجة 2	الدرجة 1				
15.51	17.46	550	215	139	84	47	65	التكرار المشاهد	المستوى الثاني		
		550	198.7	122.1	98.6	57.9	72.6	التكرار المتوقع			
		100%	39.1%	25.3%	15.3%	8.5%	11.8%	النسبة المئوية			
		450	150	101	92	50	57	التكرار المشاهد	المستوى الثالث		
		450	162.6	99.9	80.7	47.4	59.4	التكرار المتوقع			
		100%	33.3%	22.4%	20.4%	11.1%	12.7%	النسبة المئوية			
		500	177	93	93	61	76	التكرار المشاهد	المستوى الرابع		
		500	180	111	89.7	52.7	66	التكرار المتوقع			
		100%	35.4%	18.6%	18.6%	12.2%	15.2%	النسبة المئوية			
				1500	542	333	269	158	198	المجموع	

• من خلال الجدول رقم (6):

-يتضح أن 11.8% من متربصي المستوى الثاني ذو درجة استجابة أولى، بينما 12.7% من المستوى الثالث و 15.2% يعتبرون من المستوى الرابع.

في حين أن درجة الاستجابة (2) تنخفض إلى 8.5% لدى المستوى الثاني، 11.1% لدى متربصي المستوى الثالث و 12.2% لدى متربصي المستوى الرابع.

بينما نلاحظ ارتفاع درجة الاستجابة إلى الدرجة الثالثة في كل من المستوى الثاني (15.3%)، (20.4%) في المستوى الثالث وتكون أكثر انخفاضاً منهما في المستوى الرابع (18.6%)

كما نلاحظ أن درجة الاستجابة الثالثة للمستوى الرابع معادلة للدرجة الرابعة (18.6%)، بينما ترتفع في المستويين الأول (25.3%) والثاني (22.4%)

كذلك يتضح من الجدول أن الدرجة الخامسة رائدة لدى المستويات الثلاث، في حين تمثل أكثر ارتفاعاً في المستوى الثاني (39.1%) منها في المستوى الرابع (35.4%) و في المستوى الثالث (33.3%).

• من خلال الجدول أعلاه نجد أن قيمة اختبار كاي تربيع المحسوبة بلغت 17.46، وهي أكبر من كاي تربيع الجدولية 15.51 عند مستوى دلالة 0.05، ودرجة حرية 8، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات التكوين، ومن هنا فإننا نرفض الفرضية الصفرية القائلة بأن ليس هناك دافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني في المستويات الثلاث.

وللوقوف على نتائج الاستجابات الموجودة بين المستويات نجد أكبر تكرار عند الدرجة الخامسة لجميع المستويات وهي كالتالي 215 للمستوى الثاني، 150 للمستوى الثالث، و177 للمستوى الرابع، مما يشير إلى تحقق الفرضية العامة التي مفادها درجة الدافعية للإنجاز عالية لدى متربصي التكوين المهني من المستويات 4.3.2.

2. مناقشة نتائج الفرضيات:

الفرضية الأولى:

"درجة الدافعية للإنجاز لدى متربصي المستوى الثاني منخفضة"

نجد أن أغلبية المتربصين وعددهم 7 في الدرجة (5) و الدرجة (4) يفضلون القيام بما كلفوا به من أعمال على أكمل وجه، وأن التفوق غاية في حد ذاته تتكرر مرتين من الدرجة الثالثة، أربع مرات درجة رابعة و5 مرات في الدرجة الخامسة.

كما نجد أيضا أن معظم المتربصين للمستوى الثاني (8) حددوا الدرجة الخامسة في بذل جهد كبير ليصلوا إلى أهدافهم.

ويحرصون على تأدية الواجبات في مواعيدها، ونجد أن معظم المتربصين (8) يرون أن التخطيط للمستقبل من أفضل السبل لتوفير الوقت والجهد

من خلال الجدول أعلاه يمكن القول أن الدافعية للإنجاز عالية عند متربصي المستوى الثاني.

وبالتالي لم تتحقق الفرضية الأولى التي تنص على أن درجة الدافعية للإنجاز لدى متربصي المستوى الثاني منخفضة .

الفرضية الثانية:

"درجة الدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني من المستوى الثالث متوسطة"

من خلال تحليل الجداول أعلاه، نجد أن معظم المتربصين للمستوى الثالث يفضلون القيام بما يكلفون به من أعمال على أكمل وجه، ويحرصون على تأدية الواجبات في مواعيدها والالتزام بالمواعيد مع الآخرين (الدرجة الخامسة رائدة)

بينما نلاحظ أن قلة منهم يحددون ما يفعلون في ضوء جدول زمني أو يفكرون في إنجازات الماضي عن المستقبل، وأغلبيتهم يفضلون التفكير بجدية لساعات طويلة.

من خلال كاي تربيع ومجموع التكرارات يمكن القول أن الدافعية للإنجاز عند متربصي المستوى الثالث منخفضة.

وبالتالي لم تتحقق الفرضية التي تنص على أن درجة الدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني من المستوى الثالث متوسطة.

الفرضية الثالثة:

"درجة الدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني من المستوى الرابع مرتفعة"

عند تحليل الجداول، نجد أن متربصي المستوى الرابع يمتازون بدافعية للإنجاز عالية، وذلك راجع لارتفاع تصنيف الدرجة الخامسة فيما يلي:

- يفضلون القيام بما كلفوا به من أعمال على أكمل وجه.
- يبذلون جهدا كبيرا حتى يصلوا إلى ما يريدونه
- يؤكدون أن المثابرة شيء هام في الأداء لأي عمل
- إنهاء العمل شيء ضروري لا بد منه
- يشعرون بالسعادة عند معرفتهم بأشياء جديدة
- المحافظة على المواعيد والانزعاج عند التأخر
- يعطي المتربص اهتمام وتركيز عالي للعمل ويسعى لتحسين مستوى الأداء
- كما يتخذون الحاجة لمعرفة الجديد كأفضل الطرق للتعلم.

وبالتالي فإن الفرضية التي تنص على أن درجة الدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني من المستوى الرابع مرتفعة تحققت.

من خلال كاي تربيعي، نجد أن الفرضية الرئيسية محققة حيث أن درجة الدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني من المستويات الثلاثة مرتفعة، وهذا راجع لكون أن أغلبية المتربصين يتكونون في فروع اختاروها بأنفسهم أي أن لها علاقة مع طموحاتهم وقدراتهم وهذا يشجع على الانجاز لديهم.

ويمكن إدراج النتائج المتوصل إليها للإجابة عن إشكالية الدراسة وبيان مدى تحقق الفرضيات من عدمها كما يلي:

2-1- الفرضية الجزئية الأولى: تنص على أن درجة الدافعية للإنجاز لدى متريصي المستوى الثاني منخفضة . وبالتالي عدم تحقق الفرضية الجزئية الأولى.

2-2- الفرضية الجزئية الثانية: تنص على أن درجة الدافعية للإنجاز لدى متريصي المستوى الثالث متوسطة . وبالتالي عدم تحقق الفرضية الجزئية الثانية

2-3- الفرضية الجزئية الثالثة: تنص على أن درجة الدافعية للإنجاز لدى متريصي المستوى الرابع مرتفعة. وبالتالي تحقق الفرضية الجزئية الثالثة .

2-4- الفرضية العامة للدراسة: تبين النتائج العامة للدراسة أن درجة الدافعية للإنجاز لدى متريصي التكوين المهني من المستويات 4.3.2 عالية. وبالتالي تحقق الفرضية العامة.

3.3 الإستنتاج العام:

كان الهدف من هذه الدراسة هو معرفة درجة الدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني من المستوى الثاني والثالث والرابع وتكونت عينة البحث من (30) متربصا ومتربصة بحيث شكلت الفئة المتوسطة في السن (25 سنة إلى 29) النسبة العالية مقارنة مع الفئتين (20 سنة إلى 24) سنة وفئة أكبر من 30 سنة، وقد افترضت في هذه الدراسة أن الدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني من المستوى الثاني والثالث والرابع مرتفعة.

ومن خلال تحليل النتائج ومناقشتها وبالاعتماد على الإستبيان ومقياس عبد اللطيف محمد خليفة للدافعية للإنجاز، توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الدافعية للإنجاز بين مستويات التكوين (4.3.2)، كما أن متربصي التكوين المهني يمتلكون درجة مرتفعة من الدافعية للإنجاز، وبالتالي تحقق الفرضية الجزئية الثالثة ورفض كل من الفرضيتين الجزئيتين الأولى والثانية.

وهذه النتائج المتحصل عليها اتفقت مع الدراسات السابقة لكونها استخدمت نفس المتغير وهو الدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني، كما تتفق نتائج دراستنا مع دراسة مجاهد، كريمة عايد (2018) والتي طبقت على عينة قوامها (193) طالبا من مدارس التعليم المهني في محافظة الخليل، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على فاعلية الذات وعلاقتها بدافع الإنجاز ومستوى الطموح، وكشف الفروق في الكفاءة الذاتية والتحفيز ومستوى التحصيل لدى عينة من طلاب التعليم المهني.

وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الكفاءة الذاتية ومستوى الطموح لدى طلبة المدارس المهنية في محافظة الخليل جاء إلى مستوى متوسط ، في حين كان دافع الانجاز لطلاب المدارس المهنية في محافظة الخليل مرتفعًا جدًا .

في حين تعارضت نتائج دراستنا مع دراسة خالد سليمان السلوط(2012) والتي طبقت على عينة تكونت من (282) طالبا وطالبة من طلبة المدارس المهنية ،حيث هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين أنماط التعلم المستند إلى نظرية الدماغ الكلي ودافعية الإنجاز من جهة والتفكير الإبداعي من جهة أخرى.

وأظهرت نتائجها أن مستوى امتلاك أفراد عينة الدراسة لدافعية الانجاز كان متوسطا.

4.توصيات واقتراحات:

-ضرورة تسليط الضوء على فئة متربصي التكوين المهني وذلك بإجراء المزيد من الدراسات في المستقبل بمتغيرات مختلفة فقد لاحظنا أن أغلبية الدراسات شملت فئة الطلبة الجامعيين والتلاميذ.

-وجوب توفير برامج إرشادية وأخرى تدريبية لرفع درجة دافعية الإنجاز لدى هذه الفئة (متربصي التكوين المهني).

قائمة المراجع:

- إدوارد ،.ج.،موراي (1998) الدافعية والانفعال ترجمة أحمد سلامة ومحمد عثمان نجاتي ، القاهرة، دار الشروق للنشر .
- الفرماوي حمدي علي (2004) دافعية الإنسان بين النظريات المبكرة و الاتجاهات المعاصرة، الطبعة الأولى، القاهرة،دار الفكر العربي.
- باهي مصطفى حسين وشلبي، أمينة إبراهيم (1998) الدافعية :نظريات و تطبيقات، الطبعة الأولى، القاهرة، مركز الكتاب للنشر .
- بركات عبد اللطيف محمد خليفة (2000) الدافعية للإنجاز، القاهرة، مصر،دار الغريب للطباعة و النشر .
- بني يونس، محمد محمود (2007)سيكولوجيا الدافعية ا ولانفعالات، عمان، الأردن،دار المسيرة للنشر و التوزيع .
- حسين أبورياش ، عبد الحكيم الصافي ، أميمة عمور سليم شريف (2006) الدافعية والذكاء العاطفي ، الطبعة الأولى، الأردن، درا الفكر للنشر و التوزيع .
- رشاد عبد العزيز موسى (1994) علم النفس الدافعي ،القاهرة ، دار النهضة.
- زايد نبيل محمد (2003) الدافعية و التعلم ،القاهرة ، دار النهضة العربية .
- سيد نوال (2009) الضغط النفسي و تأثيره على الدافعية للإنجاز لدى التلاميذ المقبلين على امتحان البكالوريا، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم النفس و علوم التربية و الأرطوفونيا.

- غباري ثائر أحمد (2008) الدافعية: النظرية و التطبيق، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة.

-الجندي إيمان عبد المقصود (2010) ضغوط الوالدية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ مرحلة التعليم الأساسي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بنها، كلية التربية ، قسم الصحة النفسية .

-الداهري صالح حسن،الكبيسي وهيب مجيد(1999)علم النفس العام، الطبعة الأولى،الأردن ،دار الكندي للنشر والتوزيع.

-الدريج محمد،جمل محمد جهاد(2009) التدريس المصغر التكوين والتنمية المهنية للمعلمين، الطبعة الثانية،الإمارات العربية المتحدة ،دار الكتاب الجامعي.

-الرايغي خالد بن محمد بن محمود(2015)عادات العقل ودافعية الإنجاز ، الطبعة الأولى ،الأردن،مركز ديونو لتعليم التفكير .

-الزغلول عبد الرحيم ،(2012)،مبادئ علم النفس التربوي ،ط2،الإمارات، دار الكتاب الجامعي.

-السيد عبد الحليم ،شاكر عبد الحليم سليمان ،جمعة سيد يوسف،معتز سيد عبد الله،محمد نجيب الصبورة،عبد اللطيف محمد خليفة،سهير فهم الغباشي (1990)علم النفس العام، الطبعة الثانية ،القاهرة،مكتبة غريب .

-الطويل عزت عبد العظيم(1999) معالم علم النفس المعاصر، الطبعة الثالثة ،الإسكندرية ،مصر،دار المعرفة الجامعية.

-الطويل هاني عبد الرحمان صالح(1998)،الإدارة التربوية والسلوك المنظمي ، الطبعة الثانية،عمان،دار وائل.

-الفلاحي حسن حمود،العاني زهراء طارق (2018)نمطا الشخصية (أ،ب)ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي ،الطبعة الأولى،عمان،دار الرضوان للنشر والتوزيع.

-أنين خالد سيف الدين ،سلامي منيرة (2012) دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية،مجلة أداء المؤسسات الجزائرية ، العدد2،الجزائر.

-بالرابع محمد(د.س)الدافعية الإنسانية ،مختبر تطبيقات علوم النفس وعلوم التربية من أجل التنمية في الجزائر لدى جامعة وهران،ديوان المطبوعات الجامعية،المطبعة الجهوية وهران.

-بوخنان سليمة(2007)التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للبتروكيمياة مركب CP1K نموذجا، رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة 20 أوت 1955،كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية،قسم علم الاجتماع والديموغرافيا.

-بوسعدة قاسم (2002)مدى فعالية تقويم المفتش للمعلم في المدرسة الأساسية -الطور الأول والثاني-،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة ورقلة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية ،قسم علم النفس وعلوم التربية.

-تشبعت ياسمينه،ترزولت عمروني حورية(2017) عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني بولايات الجنوب الشرقي الجزائري دراسة ميدانية على عينة من المتربصين ،مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ،العدد 30، الجزائر .

-جابر عبد الحميد جابر (1986)مدخل لدراسة السلوك الإنساني القاهر،دار النهضة العربية.

-جرو حميدة(2014) مواءمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداري وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة،جامعة محمد خيضر -بسكرة- ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،قسم العلوم الاجتماعية.

-جمال الدين لعويسات:(2009) السلوك التنظيم والتطوير الإداري،الطبعة الثالثة،الجزائر،دار هومة للنشر والتوزيع.

-حميداني شافية، فريعن عبد الرزاق(2015) دور التكوين المهني في سياسات التشغيل في الجزائر ولاية قالمة نموذجا، رسالة ماستر، جامعة 8ماي 1945-قالمة-،كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية.

-خويلد أسماء (2005) الدافعية للإنجاز في ظل التوجيه المدرسي بالجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة، كلية الآداب و العلوم الإنسانية،قسم علم النفس و علوم التربية.

-زهراوي محمد أنور، بوشعور رضية (د.س)التكوين المهني في الجزائر، واقع والتحديات، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد54،الجزائر.

-سالم هبة الله محمد الحسن (2004) علاقة دافعية الإنجاز بالتحصيل الدراسي، وموضع الضبط، ومستوى الطموح لدى طلاب مؤسسات التعليم العالي، رسالة دكتوراء، جامعة الخرطوم،كلية الآداب، قسم علم النفس.

-سامعي توفيق (2010)مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، رسالة دكتوراه العلوم غير منشورة،جامعة فرحات عباس سطيف،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا .

-سهل فريدة(2008) أثر التوجيه المدرسي على الدافعية للإنجاز وتقدير الذات لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي، رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة الجزائر،كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية و الأرطوفونيا .

-شويخي أمال (2012)نمط التوجيه الجامعي وعلاقته بالدافعية للإنجاز، رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة أبو بكر بلقايد-تلمسان-،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،قسم العلوم الاجتماعية.

-صالح صالح، أمال شوثري (2013)التكوين المهني بين خصوصية العرض والطلب،مجلة اقتصادية عربية،العددان 21و22.

- عبد الخالق أحمد ،دويدار عبد الفتاح(1999)علم النفس(أصوله ومبادئه)،مصر ،دار المعرفة الجامعية.

-عثمان مريم(2009)الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة قسنطينة ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،قسم علم النفس وعلوم التربية. العربية.

-عويضة كامل محمد(1996)،علم النفس الصناعي،الطبعة الأولى،بيروت لبنان،دار الكتب العلمية.

-غربي علي،سلاطنية بلقاسم،قيرة إسماعيل(2002) تنمية الموارد البشرية،الجزائر،دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع.

-قويجيل منير (2013) سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قاله :طولقة ،رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة محمد خيضر بسكرة-،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،قسم العلوم الاجتماعية.

-لوكيا الهاشمي(2006) السلوك التنظيمي ،ج2،الجزائر،دار الهدى للنشر والتوزيع.

-مصطفى أحمد السيد (2000) إدارة السلوك التنظيمي رؤية معاصرة ،بناها.

-ميسون سميرة (2010) الأساليب المعرفية وعلاقتها بالميول المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني ،رسالة دكتوراه غير منشورة ،جامعة منتوري قسنطينة،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،قسم علم النفس.

-ميلاط صبرينة (2006) التكوين المهني و الفعالية التنظيمية دراسة ميدانية بالمحطة الوطنية للكهرباء والغاز جيجل-نموذجا،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة منتوري-قسنطينة-،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،قسم علم الاجتماع والديموغرافيا.

-واضح العمري (2005) مدى تأثير التكوين المهني الإقامي على التصورات الذهنية للمتربصين دراسة ميدانية ببعض مراكز التكوين المهني لولاية سطيف، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا .

-وزارة التكوين المهني والتعليم المهني، مدونة الشعب المهنية في التكوين المهني 2019، الجزائر 2019.

-Hagtvet, K,A. and Benson, J(1997). The Motive to avoid failure and test anxiety response: Empirical Support for integration of two research traditions. Anxiety Stress and Coping,1 (10),35-57.

قائمة الملاحق:

ملحق رقم (1) مقياس الدافعية للإنجاز

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة محمد بوضياف _المسيلة_

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس

استبيان: في إطار القيام ببحث حول درجة دافعية الانجاز لدى متربصي التكوين المهني من المستويات 4.3.2. بهدف جمع بيانات حول هذا الموضوع نضع بين أيديكم هذا الاستبيان للإجابة عليه. نرجو منكم مراعاة الصراحة و الصدق عند الإجابة لأن قيمة الإجابة التي سوف تقدمونها لها وزن وتأثير كبيرين على مصداقية النتائج التي سوف يتوصل إليها البحث العلمي الذي تساهمون في إنجازه من خلال إجاباتكم. وشكرا لكم.

التعليمات: فيما يلي مجموعة من العبارات التي تشير إلى شعورك وسلوكك نحو بعض الموضوعات أو المواقف والمطلوب أن تعطى لكل منها درجة تتراوح بين (1,5) في السطر المقابل لها وذلك على النحو الآتي:

-ضع الدرجة (1) إذا كان مضمون البند لا يعبر عنك على الإطلاق.

-ضع الدرجة (2) إذا كان مضمون البند يعبر عنك إلى حد ما.

-ضع الدرجة (3) إذا كان مضمون البند يعبر عنك بدرجة متوسطة.

-ضع الدرجة(4)إذا كان مضمون البند يعبر عنك إلى حد كبير.

-ضع الدرجة (5) إذا كان مضمون البند يعبر عنك تماما.

-السن:..... الجنس:.....

-المؤسسة:..... التخصص:.....

-المستوى التأهيلي :

المستوى الثاني مستوى الثالث مستوى الرابع

الدرجة	الرقم	البند
	1	أفضل القيام بما أكلف به من أعمال على أكمل وجه.
	2	أشعر أن التفوق غاية في حد ذاته.
	3	أبذل جهدا كبيرا حتى أصل إلى ما أريده.
	4	أحرص على تأدية الواجبات في مواعيدها.
	5	أفكر كثيرا في المستقبل عن الماضي أو الحاضر.
	6	أحب أداء الأعمال التي تتسم بالتحدي والصعوبة .
	7	ليس من الضروري أن أحصل على أعلى التقديرات.
	8	المثابرة شيء هام في أدائي لأي عمل من الأعمال.
	9	أحدد ما أفعله في ضوء جدول زمني.
	10	أفكر في إنجازات الماضي عن المستقبل.
	11	لا يهمني أن افشل في أداء عمل ما.
	12	أرفض الأعمال التي تتطلب المزيد من التفكير والبحث.
	13	عندما أبدأ في عمل ما من الضروري الانتهاء منه.
	14	أحرص على الالتزام بالمواعيد التي أرتبط بها مع الآخرين.
	15	أشعر أن التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتفادي الوقوع في المشكلات.
	16	أشعر أن الراحة هي أهم شيء في الحياة.

17	أشعر بالسعادة عند معرفتي بأشياء جديدة .
18	عندما أفضل في عمل ما أتركه وأتجه لعمل غيره.
19	كثيرا ما تحول المشاغل والظروف بيني وبين مواعيد حددتها.
20	من الضروري الإعداد والتخطيط المسبق لما سنقوم به من أعمال في المستقبل .
21	ألتزم بالدقة في أدائي لأي عمل من الأعمال.
22	أحاول دائما الإطلاع وقراءة المراجع.
23	أشعر بالسعادة عندما أفكر في حل مشكلة ما لفترات طويلة.
24	المحافظة على المواعيد شيء مقدس بالنسبة لي.
25	أفضل في أدائي للأعمال التي لا يسبقها استعداد وتهيؤ لها .
26	أتضايق إذا فعلت شيئا ما بطريقة رديئة.
27	أشعر أن المقررات الدراسية غير كافية لتنمية معارفي.
28	أتفانى في حل المشكلات الصعبة مهما أخذت من وقت .
29	عندما احدد موعدا فإني أجيء في الوقت المحدد بالضبط.
30	أفضل التفكير في أشياء بعيدة المدى .
31	أعطي إهتماما وتركيزا عاليا للأعمال التي أقوم بها .
32	أسعى باستمرار لتحسين مستوى أدائي.
33	أشعر أن الاستمرار في بذل الجهد لحل المشكلات الصعبة مضيعة للوقت.
34	أتعامل مع الوقت بجدية تامة.
35	لا أهتم بالماضي وما يشتمل عليه من أحداث.
36	أفضل الأعمال التي لا تحتاج لجهود كبيرة.
37	الحاجة لمعرفة الجديد هي أفضل الطرق لتقديمي .
38	الاستمرار والمثابرة من أنسب الطرق لحل المشكلات الصعبة .
39	لا أسمح لعمل من الأعمال أن يتم على حساب وقت عمل آخر .
40	يزعجني الأشخاص الذين لا يهتمون لمستقبلهم.
41	أداء الواجبات والأعمال يمثل عبئا بالنسبة لي.

42	أكتفي بما أدرسه في المنهج من موضوعات.
43	أشعر بالرضا عند مواصلة العمل لفترة طويلة في حل المشكلات التي تواجهني.
44	يزعجني أن يتأخر أحد عن مواعده معي .
45	أشعر بالسعادة عندما اخطط للأعمال التي أنوي القيام بها .
46	أحب قضاء وقت الفراغ في القيام ببعض المهام أو الأعمال لتنمية مهاراتي وقدراتي.
47	أستمتع بالموضوعات والأعمال التي تتطلب ابتكار حلول جديدة .
48	أفضل التفكير بجدية لساعات طويلة.
49	من الصعب أن أزور أحد إلا بموعد سابق.
50	التخطيط للمستقبل من أفضل السبل لتوفير الوقت والجهد.

ملحق رقم (2) يبين توزيع تكرار عينة الدراسة للمستوى الثاني

الدرجة (5)	الدرجة (4)	الدرجة (3)	الدرجة (2)	الاستجابات	
				الدرجة (1)	الأسئلة
7	4	0	0	0	.1
5	4	2	0	0	.2
8	0	3	0	0	.3
5	3	0	3	0	.4
7	2	0	0	2	.5
2	3	5	1	0	.6
4	1	2	3	1	.7
7	2	1	0	1	.8
2	1	2	4	2	.9
2	0	2	4	3	.10
3	0	1	1	6	.11
0	2	2	1	6	.12
5	3	1	1	1	.13
6	2	1	2	0	.14
3	4	4	0	0	.15

7	3	1	0	0	.16
7	2	0	1	1	.17
2	2	1	2	4	.18
2	1	2	2	4	.19
3	3	4	0	1	.20
6	4	0	1	0	.21
2	4	2	1	2	.22
2	3	4	0	2	.23
7	1	1	1	1	.24
4	3	2	0	2	.25
9	0	2	0	0	.26
1	8	1	0	1	.27
4	3	3	1	0	.28
5	4	1	1	0	.29
4	6	1	0	0	.30
6	4	1	0	0	.31
6	3	1	1	0	.32
2	0	2	3	4	.33
7	2	1	1	0	.34
2	3	2	3	1	.35
3	4	1	0	3	.36
5	5	0	1	0	.37
3	6	0	1	1	.38
3	4	3	0	1	.39
1	3	2	1	4	.40
0	0	4	2	5	.41
2	3	1	2	3	.42
3	5	2	0	1	.43
5	4	1	1	0	.44
8	2	1	0	0	.45

8	2	1	0	0	.46
6	3	2	0	0	.47
2	5	4	0	0	.48
4	2	3	1	1	.49
8	1	1	0	1	.50
215	139	84	47	65	المجموع

ملحق رقم (3) يبين توزيع تكرار عينة الدراسة للمستوى الثالث

الاستجابات					الأسئلة
الدرجة (5)	الدرجة (4)	الدرجة (3)	الدرجة (2)	الدرجة (1)	
5	1	1	1	1	.1
3	4	2	0	0	.2
4	0	3	2	0	.3
5	2	1	1	0	.4
3	0	4	1	1	.5
3	1	4	1	0	.6
2	2	3	0	2	.7
5	1	1	2	0	.8
0	3	3	1	2	.9
0	0	1	4	4	.10
2	1	3	1	2	.11
2	1	1	2	3	.12
3	3	0	0	3	.13
5	1	1	2	0	.14
2	5	1	1	0	.15
3	2	3	0	1	.16
6	2	1	0	0	.17
2	0	2	1	4	.18
2	1	2	2	2	.19
2	3	3	1	0	.20

4	2	2	1	0	.21
1	2	3	1	2	.22
2	2	2	2	1	.23
3	6	0	0	0	.24
0	1	4	2	2	.25
3	2	3	1	0	.26
4	0	2	1	2	.27
3	2	2	1	1	.28
4	3	2	0	0	.29
4	2	3	0	0	.30
5	3	1	0	0	.31
6	3	0	0	0	.32
0	0	0	1	8	.33
3	3	3	0	0	.34
1	1	4	3	0	.35
1	1	2	3	2	.36
2	4	2	1	0	.37
5	3	1	0	0	.38
3	5	1	0	0	.39
5	1	2	0	1	.40
0	1	0	1	7	.41
2	0	1	1	5	.42
3	3	1	2	0	.43
6	2	1	0	0	.44
2	5	2	0	0	.45
4	2	2	1	0	.46
4	3	1	1	0	.47
5	2	1	1	0	.48
1	2	3	2	1	.49
5	2	1	1	0	.50

150	101	92	50	57	المجموع
-----	-----	----	----	----	---------

ملحق رقم (4) يبين توزيع تكرار عينة الدراسة للمستوى الرابع

الاستجابات					الأسئلة
الدرجة (5)	الدرجة (4)	الدرجة (3)	الدرجة (2)	الدرجة (1)	
7	1	2	0	0	.1
2	5	2	1	0	.2
6	3	1	0	0	.3
0	5	2	3	0	.4
1	2	3	1	3	.5
1	4	3	1	1	.6
1	2	2	3	2	.7
5	3	0	1	1	.8
2	1	1	3	3	.9
1	1	5	1	2	.10
2	2	3	0	3	.11
1	0	3	1	5	.12
7	1	1	1	0	.13
5	1	1	0	3	.14
2	4	1	1	2	.15
7	0	2	0	1	.16
8	2	0	0	0	.17
2	1	0	3	4	.18
2	1	4	2	1	.19
5	1	0	1	3	.20
4	4	0	2	0	.21
1	0	5	2	2	.22
4	2	0	2	2	.23
5	3	0	1	1	.24
3	2	4	1	0	.25

7	1	1	0	1	.26
1	3	3	1	2	.27
3	2	1	1	3	.28
5	1	2	1	1	.29
2	2	1	1	4	.30
7	1	1	1	0	.31
9	1	0	0	0	.32
0	1	0	1	8	.33
3	3	1	2	1	.34
2	1	2	5	0	.35
1	0	6	2	1	.36
5	2	2	0	1	.37
7	3	0	0	0	.38
5	1	3	1	0	.39
4	1	2	2	1	.40
0	0	2	0	8	.41
0	1	5	2	2	.42
3	5	1	1	0	.43
6	1	1	2	0	.44
7	2	1	0	0	.45
4	1	2	1	2	.46
4	2	2	2	0	.47
3	2	3	2	0	.48
1	3	4	0	2	.49
4	2	2	2	0	.50
177	93	93	61	76	المجموع