



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: العلوم الاجتماعية

شعبة: علم النفس



عنوان المذكرة

## أنماط القرار المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز

دراسة ميدانية لدى عينة من تلاميذ السنة الثالثة ثانوي بثانوية محمد

بجاوي - بسكرة

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص العمل والتنظيم

تحت إشراف الدكتورة:

• مليكة مدور

من إعداد الطالبة:

• عزيزة مهني

السنة الجامعية 2016/2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# شكر و عرفان

بعد أن وفقني الله عز وجل إلى انجاز هذه الدراسة أتقدم بالشكر الجزيل إلى المشرفة على هذه الدراسة والتي كانت مرجعي وموجهي الأساسي بعد الله في إعداد هذا البحث العلمي الدكتورة " مدور مليكة " التي وقفت معي طوال مشوار العمل وإلى غاية إتمامه والتي لم تتوان لحظة عن تقديم التوجيهات والنصائح ، فلها عظيم الشكر والامتنان ولها مني فائق الاحترام والتقدير

كما أتقدم بالشكر إلى الدكتور " رابحي إسماعيل " والدكتورة " ساعد صباح " على ما قدماه لي من عون ومساعدة طوال فترة العمل على البحث.

كما أتقدم بالشكر الخاص إلى السيد سوفي كمال مدير ثانوية بجاوي بـ بسكرة على التسهيلات المقدمة أثناء القيام بهذه الدراسة .

إلى من قدم لي خدمة أو مساعدة أو توجيه لإتمام هذه الدراسة ممن لم تسعفني الذاكرة على استحضار أسمائهم، خالص الشكر والثناء والاعتذار داعياً الله أن يجزي الجميع خير الجزاء والشكر الخالص لأعضاء لجنة المناقشة الذين قبلوا مناقشة هذه المذكرة .

# ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين أنماط القرار المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي بشعبة العلوم التجريبية بثانوية محمد بجاوي بسكرة وكان منطلق الدراسة التساؤل الرئيسي التالي:

\* ما العلاقة بين أنماط القرار المهني والدافعية للإنجاز؟

وللإجابة عليه قمنا بوضع تساؤلات فرعية :

1- ما هي أنماط القرار المهني لدى تلاميذ المرحلة الثانوية ؟

2- ما هي العلاقة بين كل نمط والدافعية للإنجاز؟

والفرضية العامة :

- لا توجد علاقة ارتباطية بين أنماط القرار المهني والدافعية للإنجاز

- أما أهداف الدراسة كانت كالتالي :

\* معرفة أنماط القرار المهني لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي

\* معرفة العلاقة بين أنماط القرار المهني ودافعية الانجاز

ولتحقيق الهدف من هذه الدراسة تم الاعتماد على استبيان كرايتس (ب1) واستبيان الدافعية للإنجاز .

\* استبيان كرايتس (ب1) للاتخاذ القرار المهني ويتكون من 46 بند مقسمة على سبعة محاور يحتوي كل محور على نمط معين يحتوي على مجموعة من البنود .

\* أما استبيان الدافعية للإنجاز يتكون من 46 بند .

ولقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي لوصف محل الدراسة وإيجاد العلاقة بين متغيرات الدراسة .

- تكونت عينة الدراسة من 40 تلميذ للسنة الثالثة ثانوي بثانوية محمد بجاوي بسكرة .

- والاستعانة بالأساليب الإحصائية : التكرارات، النسب المئوية، ومعامل بيرسون .

ومن خلال تحليل البيانات ومناقشتها وتفسيرها كميًا وكيفيًا تم الخروج بمجموعة من النتائج التي كانت بمثابة إثبات للتساؤلات المطروحة وبالتالي الوصول للإجابة على التساؤل السابق الذكر توصلنا إلى النتائج التالية :

\* لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أنماط القرار المهني والدافعية للإنجاز.

## فهرس المحتويات

الصفحة	المواضيع
	شكر وعرهان
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
أ_ب	مقدمة
	الجانف النظري
	الفصل الأول: الفصل التمهيدى
10	1- إشكالية الدراسة
11	2- تساؤلات الدراسة
11	3- فرضيات الدراسة
11	4- أسباب اختيار الموضوع
12	5- أهمية الدراسة
12	6- أهداف الدراسة
12	7- المصطلحات الإجرائية للدراسة
13	8- الدراسات السابقة
	الفصل الثانى: اتخاذ القرار
18	* تمهيد
18	1- مفهوم اتخاذ القرار
19	2- تصنيف اتخاذ القرار
21	3- خطوات اتخاذ القرار
23	4- أنماط القرار المهنى
23	5- خصائص اتخاذ القرار
24	6- عناصر اتخاذ القرار
25	7- أساليب اتخاذ القرار
27	8- العوامل المؤثرة على اتخاذ القرار
28	9- صعوبات اتخاذ القرار

29	10- المدارس العلمية لاتخاذ القرار
29	* خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز
32	* تمهيد
32	1- مفهوم الدافعية
34	2- مفاهيم مرتبطة بالدافعية
35	3- تعريف الدافعية للإنجاز
36	4- نظريات الدافعية للإنجاز
38	5- مكونات الدافعية للإنجاز
38	6- أنواع الدافعية للإنجاز
39	7- خصائص ذوي الدرجة العليا من الإنجاز
40	8- قياس الدافعية لإنجاز
	* خلاصة الفصل
	الجانب الميداني
	الفصل الرابع: إجراءات المنهجية للدراسة
45	* تمهيد
45	1- حدود الدراسة
45	2- منهج الدراسة
46	3- مجتمع وعينة الدراسة
46	4- أدوات الدراسة
51	5- الأساليب الإحصائية
	الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة
53	* تمهيد
53	1- عرض وتحليل نتائج الدراسة
53	1-1 عرض وتحليل التساؤل
54	1-2 عرض وتحليل الفرضية العامة
56	2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة
56	1-2 مناقشة وتفسير نتائج التساؤل

57	2-2 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة
58	* خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق



## قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
46	المجتمع الأصلي وعدد أفراد العينة	01
47	استبيان أنماط القرار المهني	02
48	توزيع محاور وبنود استبيان أنماط القرار المهني	03
50	استبيان الدافعية للإنجاز	04
53	تصنيف التلاميذ حسب الأنماط	05
55	العلاقة بين كل نمط والدافعية للإنجاز	06

مقدمة

## مقدمة :

قد أصبح اختيار المهنة المناسبة في الوقت الحاضر أمرا هاما و معقدا في آن واحد نظرا للتطور السريع الذي يشهده العالم وما ترتب عنه من تعدد في التخصصات المهنية وتطورها ولما تحمله من تأثير إيجابي أو سلبي على حياة الفرد، ذلك أن التغيرات التي تطر على سوق العمل والحراك الذي نمر به، مما جعل شباب اليوم يواجهون صعوبات ناتجة عن هذا التغيير المستمر وتردد أثنا اتخاذ القرار الذي يخص مهنة المستقبل، خاصة إذا انعدم التوجيه المهني المدروس و الذي يساعد في إيصال المعلومات المتعلقة بالقرار المهني و يرفع من مستوى النضج المهني لديهم، لذلك برزت أهمية اتخاذ القرار المهني المناسب والمسبق في الحد والتصدي للمشكلات التي قد يواجهها الأفراد نتيجة اختيار الأعمال عن طريق الصدفة أو عن جهل الفرد بإمكانياته ومتطلبات العمل، أو الاختيار في ضوء بريق ومغريات المهنة أو سمعتها أو مكانتها الاجتماعية بصرف النظر عن استعداده أو الإيجار الذي تمارسه الأسرة على الأبناء في تحديد مهنتهم

ويختلف الأفراد في طريقة اتخاذ قراراتهم المهنية تبعا لنمط شخصيتهم والبيئة التي نشئوا فيها، وهذا يؤثر في سلوكهم المستقبلي ودفاعيتهم للإنجاز سواء بالسلب أو الإيجاب من حيث إصرارهم على النجاح والوصول إلى هدفهم، ومن هذا جاءت الدراسة إلى إبراز العلاقة بين أنماط القرار وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي في خمسة فصول كالتالي الفصل الأول : يتضمن إشكالية الدراسة وتساؤلاتها ومن ثم صياغة الفروض والأهداف التي تصبو إليها الدراسة، إضافة إلى أهمية الموضوع والمفاهيم الأساسية للدراسة أما الفصل الثاني تم التطرق فيه إلى اتخاذ القرار تعريفه، عوامل مؤثرة فيه، خصائصه، خطواته، صعوباته، عناصره، تصنيفه، أساليبه، والمدارس العلمية لاتخاذ القرار .

وفي الفصل الثالث تطرقنا إلى الدافعية للإنجاز، تناولنا التعريف للدافعية، بعض المفاهيم

المرتبطة بالدافعية، تصنيفها، وظائفها، أما دافعية الإنجاز، تعريفها، مكوناتها، أنواعها، خصائصها نظرياتها .

أما الجانب التطبيقي اشتمل على فصلين تناولنا في الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة حيث تم التطرق إلى الدراسة الاستطلاعية، عرض المنهج المستخدم، الحدود الزمانية والمكانية، مجتمع وعينة الدراسة، أدوات الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة .

أما الفصل الثاني فقد تعرضنا فيه إلى عرض وتحليل النتائج التي خلصت إليها الدراسة ومناقشتها في ضوء الفرضيات، من خلال المعالجة الإحصائية ومناقشة كل فرضية وأخيرا قدمنا مجموعة من الاقتراحات قبل أن نختم الدراسة .

# الجانب النظري

# الفصل الأول

## الفصل التمهيدي

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- تساؤلات الدراسة
- 3- فرضيات الدراسة
- 4- أسباب اختيار الموضوع
- 5- أهمية الدراسة
- 6- أهداف الدراسة
- 7- المصطلحات الإجرائية للدراسة
- 8- الدراسات السابقة

## 1- الإشكالية:

تعتبر عملية القرار المهني من أهم الإجراءات التي يتخذها الفرد في حياته، علماً بأنه يتخذ قرارات كثيرة في كل ساعة وكل يوم، إلا أن القرار المهني مختلف لا يستطيع الفرد أن يتخذه جزافاً لأن ذلك يحدد مصيره من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والأسرية والصحيحة علاوة ذلك تتحدد أشياء كثيرة مثل طبيعة العمل وخطورته وجماعة الرفاق، لذلك يجب أن يتخذ الفرد هذا القرار بعقلانية ومنطقية ويراعي فيها على ميول الفرد وقدراته ودوافعه وسماته الشخصية وتفصيلاته المهنية وسوق العمل ومستوى الفرد الجسمي والنفسي والانفعالي والعمرى، ويفكر في مستقبله بشكل مستقل لا متأثر بالآخرين، وإذا ما أحسن الفرد عملية صنع القرار استطاع أن يتكيف مع بيئة العمل وطبيعة الأمر الذي يشعر بالرضا والسعادة والإنتاج في المهنة، عكس القرار الغير العقلاني الذي يؤدي إلى النتائج العكسية .

ويتباين الأفراد بالطرق التي يتعاملون بها في اتخاذ القرار نظراً لتنوع البيئات والمواقف الحياتية وأنماط الشخصيات فبعض الأشخاص يحملون عن أنفسهم مفاهيم ايجابية ويستندون إلى ذواتهم في اتخاذ القرار، بينما نجد بعض الأفراد يمسون بعربات الآخرين ليخططوا لهم القرارات التي تمس حياتهم، لذلك تعتبر المرحلة الثانوية مرحلة هامة من مراحل التعليم، حيث يطلب منهم قبل اجتياز المرحلة الثانوية تحديد نوع الدراسة التي يرغبون الالتحاق بها والتي تكون بمثابة حجر أساس نحو اختيار مهنة المستقبل، إلا أن عدد كبير من طلابنا يتابعون التعليم في المدارس الثانوية دون توجيه مهني، كما أن عدد كبيراً منهم ينهي تحصيله الثانوي ويدخل عالم المهن دون أن يتهيأ لذلك . وفي كثير من الأحيان نجد أن الطالب لا يختار التخصصات الدراسية وفقاً لأسس علمية وموضوعية ولا يختار وفق معايير سليمة إنما وفق اعتبارات أخرى قد يحدث نتيجة لرغبات طارئة أو نصائح الأقارب أو الأصدقاء أو تحت ضغط الوالدين وتقاليد الأسرة، أو لأن المهنة تتوافق مع مستوى الطموح الذي رسمه الفرد لنفسه في الحياة، كل ذلك دون أن ينظر الفرد إلى ما لديه من قدرات

واستعدادات وصفات مختلفة لا بد منها لنجاحه في مهنة المستقبل، ويمكن القول أن القرار يتسم بالإيجابية والجاذبية إذا كان القرار نابع من أعماق الفرد ذاته الأمر الذي يشعره بالرضا والسعادة والإنتاج في المهنة، كما تمثل دافعية الإنجاز عامل هام يتفاعل مع قدرات الفرد ليؤثر على سلوكه وهي تمثل القوة التي تحرك وتثير الفرد لكي يستطيع تحقيق قراره بشأن المهنة التي سيزاولها في المستقبل، وتختلف الدافعية من فرد لآخر وتتدخل في تحديدها عوامل شتى كالبيئة وظروف الدراسة .

وهذا يقودنا للحديث عن اتخاذ القرار في هذه الدراسة وربطه بالدافعية للإنجاز ومنه نطرح التساؤل التالي : ما العلاقة بين أنماط القرار المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز ؟

### 1- الأسئلة الفرعية :

1- ماهي أنماط القرار المهني لدى تلاميذ المرحلة الثانوية .

2- ما هي العلاقة بين كل نمط والدافعية للإنجاز .

### 2- فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة:

لا توجد علاقة ارتباطية بين أنماط القرار المهني والدافعية للإنجاز . -

### 3- أسباب اختيار الموضوع :

من المعروف أن لكل باحث أسباب ودوافع أدت به إلى اختيار أي مشكلة من أجل دراستها والبحث فيها، وهذا لإحساسه بأهمية التطرق إليها بالدراسة للوصول إلى تفسيرات وإجابات للتساؤلات المطروحة في البحث، ومن الأسباب التي أدت إلى اختيار هذا الموضوع:

- الرغبة الشخصية في معالجة الموضوع.



- التعرف على مفهومي أنماط القرار المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز في التراث النظري.

#### 4- أهمية الدراسة :

##### \* العلمية :

تمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة إضافة جديدة لمكتبة الكلية وإثراء ميدان البحث بموضوع أنماط القرار المهني نظراً لقلّة الدراسات ويكون رصيذا مرجعياً للباحثين كما قد يكون بداية لدراسات أخرى في هذا المجال .

##### \* العملية :

مساعدة المختصين في مجال التوجيه والإرشاد لبناء برامج لتحسين مستوى القرار المهني للتلاميذ .

##### \* النظرية :

1- عرض الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بأنماط القرار المهني والدافعية للإنجاز

2- إلقاء المزيد من الضوء على علاقة أنماط القرار المهني والدافعية للإنجاز للتلاميذ.

#### 5- أهداف الدراسة :

1- معرفة أنماط القرار المهني لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي .

2- معرفة العلاقة بين أنماط القرار المهني ودافعية الانجاز

#### 6- تحديد مصطلحات الإجرائية للدراسة :

القرار: هو عبارة اختيار لبديل واحد من بين بديلين أو أكثر .

اتخاذ القرار: عملية اختيار من بين عدة بدائل وان هذا الاختيار يتم بعد دراسة موسعة وتحليلية لكل جوانب المشكلة موضوع الدراسة .

أنماط القرار المهني: هي الدرجات التي يتحصل عليها التلميذ السنة الثالثة ثانوي في هذا المقياس .

دافعية الانجاز: مجموع الدرجات التي يحصل عليها المفحوص نتيجة الاستجابة على مقياس دافعية الانجاز .

تلميذ السنة الثالثة ثانوي : هو كل تلميذ مسجل في قوائم السنة الثالثة ثانوي بأحد التخصصات الدراسية 2016/2015 .

### دراسات اتخاذ القرار المهني :

\*1- دراسة يحيى حجازي(2014)والتي كانت بعنوان صعوبات الطلبة الثانويين في اتخاذ القرار المهني وتوجهاتهم المهنية،على عينة من الطلبة عددهم 167 طالب وطالبة،وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لوصف طبيعة الصعوبات التي يواجهها الطلبة المراهقون،بحيث قام الباحث بتطبيق الاستمارة كأداة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- اظهر الطلبة انخفاض في شدة الصعوبة العامة في اتخاذ القرار المهني.
- انخفاض في شدة الحيرة ومعرفة اكبر للمهنة التي سيختارونها مستقبلا.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في الصفيين في صعوبة قلة الاستعداد، وقلة المعرفة وكذلك في الصعوبة العامة لاتخاذ القرار المهني.

2- دراسة مارجو: والتي كانت بعنوان تفعيل صنع القرار عند المراهقين وتحديد العلاقة بين اتخاذ القرار لدى عينة من المراهقين والشعور في التحكم بمستقبل حياتهم، من خلال برنامج تدريبي على مهارة اتخاذ القرار، يتضمن (المسؤولية، التصميم، التصميم، على الأهداف، تحديد الخيارات، القرار) وتم الاعتماد على استبانة التحكم بالانجاز.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

\*فاعلية البرنامج المستخدم بتأثير النشاطات المستخدم.

### دراسات دافعية الانجاز:

1- دراسة قدوري خليفة (2012) والتي كانت بعنوان: الرضا عن التوجيه الدراسي وعلاقته بدافعية الانجاز.

تناولت الدراسة دافعية الانجاز لدى طلبة التعليم الثانوي، على عينة تتكون من 160 طالب وطالبة من الحجم الإجمالي للعينة البالغ عددها 335 طالب، وقد تم تطبيق المنهج الوصفي الارتباطي، الذي نعتمد فيه على وصف ظاهرة الدراسة بموضوعية ودقة، بحيث قام الباحث باستخدام الاستمارة كأداة للكشف عن دافعية الانجاز.

وقد بينت نتائج الدراسة إلى:

- وجود علاقة بين الرضا عن التوجيه الدراسي ودافعية الانجاز لدى افراد العينة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن التوجيه الدراسي والدافعية للانجاز باختلاف الجنس والتخصص.

2- دراسة العرفاوي ذهبية (2009) والتي كانت بعنوان: اثر التوجيه المدرسي على الدافعية للانجاز ومستوى الطموح.

تناولت الدراسة اثر التوجيه المدرسي على دافعية للانجاز، كما أجريت الدراسة على عينة تتكون من 325 تلميذ وتلميذة منهم 112 ذكر و 213 أنثى، وقد تم تطبيق المنهج الوصفي لوصف الظاهرة، بحيث قامت الباحثة باستخدام مقياسين :

\*الأول:مقياس الدافع للانجاز للأطفال الراشدين "لهيرمانز"

\*الثاني:مقياس مستوى الطموح "لكاميليا إبراهيم عبد الفتاح"

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد فروق في مستوى الدافعية للانجاز بين تلاميذ السنة الثانية ثانوي موجهون برغبة والموجهون بغير رغبة.

- توجد فروق في مستوى الطموح بين تلاميذ الثانية ثانوي موجهون برغبة والموجهون بغير رغبة.

- لا توجد فروق في مستوى الدافعية للانجاز بين التلاميذ الموجهون إلى الشعب العلمية والتلاميذ الموجهون إلى الشعب الأدبية .

- لا توجد فروق في مستوى الطموح بين تلاميذ السنة الثانية ثانوي الموجهون إلى الشعب العلمية والتلاميذ الموجهون إلى الشعب الأدبية.

- لا توجد علاقة بين الدافعية للانجاز ومستوى الطموح لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي.

### التعليق على الدراسات السابقة

#### 1/1- الدراسات التي تناولت اتخاذ القرار المهني :

أن الدراسات المستخدمة في الدراسة كدراسة يحيى حجازي التي توصلت إلى انخفاض في شدة معرفتهم بالمهن التي سيختارونها مستقبلا وكانت هذه النتيجة متوافقة مع نتائج الدراسة الحالية إلا أنها تختلف في العينة والبيئة التي طبقت فيها.

أما فيما يخص دراسة مارجو فنأجها لا تتطابق مع نتائج البحث إلا أنها تشترك معا في مساعدة الفرد على اتخاذ قرار يخص مهنة المستقبل .

كما لاحظت ندرة الدراسات القائمة على أنماط القرار المهني، فمعظم الدراسة قائمة على بناء برامج إرشادية في تحسين مستوى القرار المهني أو دراسة أنماط الشخصية .

## 2/2- الدراسات التي تناولت الدافعية للإنجاز :

أوضحت نتائج الدراسات المذكور أي هناك اختلاف في عدد أفراد العينة واختلاف في نتائج الدراسة بحيث دراسة قدوري خليفة تتص على أنه تجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات دراستها وخاصة ذلك يدل على أن الفرد كلما كان راض عن الشعبة التي وجها فيها فإن ذلك يزيد من دافعية الانجاز للفرد ، أما دراسة العرفاوي ذهبية نتائج الدراسة توصلت إلى وجود فروق في مستوى الدافعية للإنجاز بين تلاميذ السنة ثانية ثانوي موجهون برغبة والموجهون بغير رغبة، ولا توجد فروق في مستوى الدافعية للإنجاز بين التلاميذ الموجهون إلى الشعب العلمية والتلاميذ الموجهون إلى الشعب الأدبية .

### \*مجال الاستفادة من الدراسات السابقة:

1- منهج الدراسة : تمكنت الطالبة من خلال الدراسات السابقة تطبيق المنهج المناسب لموضوع الدراسة الحالية .

2- عينة الدراسة : من خلال الدراسات السابقة تم اختيار عينة الدراسة .

3- أدوات الدراسة : الدراسات السابقة مكنت الطالبة من الحصول على استبيان من الدراسات السابقة وقامت بتعديله ليخدم موضوع الدراسة .

4- المراجع : تم الاعتماد على الدراسات السابقة كمرجع في الدراسة .

# الفصل الثاني

## اتخاذ القرار

### تمهيد

- 1- مفهوم اتخاذ القرار
- 2- تصنيف القرارات
- 3- خطوات اتخاذ القرار
- 4- أنماط القرار المهني
- 5- خصائص اتخاذ القرار
- 6- أساليب اتخاذ القرار
- 7- العوامل مؤثرة على اتخاذ القرار
- 8- صعوبات اتخاذ القرار
- 9- المدارس العلمية لاتخاذ القرار
- خلاصة

**تمهيد :**

تعتبر الحياة سلسلة من التي يتخذها الفرد من أجل أن يتكيف مع البيئة والمواقف التي يمر بها، ولهذا فإن ما يتخذه الفرد في حياته من قرارات يعتمد على نوعية القرار وأهميته، وهناك من القرارات ما يتم اتخاذه بسرعة وبدون تفكير عميق ودون الحصول على معلومات كافية، بينما ثمة قرارات يحتاج اتخاذهما إلى معلومات كافية

ومن خلال هذا الفصل تطرقنا إلى تعريف عملية اتخاذ القرار، إضافة إلى تصنيف القرارات وخطوات اتخاذ القرار، أنماطه، أساليبه والعوامل المؤثرة على اتخاذ القرار، صعوباته والمدارس العلمية لاتخاذ القرار.

**1-تعريف عملية اتخاذ القرار:**

- تعرف على انه:عملية المفاضلة بين الحلول البديلة والمتاحة و اختيار أكثر هذه الحلول لصاحية لتحقيق الهدف من حل المشكلة(رانيا عبد المعز جمال،2011،ص216)

- وهو عملية اختيار انسب وليس امثل البدائل المتاحة أمام المقرر لانجاز الهدف أو الأهداف المرجوة أو حل المشكلة التي تنتظر الحل المناسب (فياض دليو وآخرون،1999،ص68)

أي أن اتخاذ القرار يتم على أساس اختيار البديل المناسب من اجل حل المشاكل وتحقيق الأهداف المرجوة.

- وهو عبارة عن عملية اختيار حل معين من بين حلين أو أكثر من الحلول المتاحة،وتنتهي لتفضيل الحل المناسب من بين عدد من البدائل المتاحة.( محمد عبد الفتاح ياغي،2010،ص17-18)

-عرفه ياغي"عملية اختيار واعية لأحد البدائل من بين مجموعة من البدائل المتاحة لتحقيق هدف معين او معالجة مشكلة قائمة.(محمد عبد الفتاح ياغي،2005،ص16)

- كما عرفه هاريسون"هو عملية تتطوي على إصدار حكم باختيار انطب السلوكتات في موقف معين.(فخري عبد الهادي،2010،ص245)

- كما انه يشير إلى "الاختيار الواعي القائم على بعض المعايير والأسس العلمية لبدل من بين بديلين أو أكثر في أمور يستحق القيام بها وإمعان التفكير فيها وبذل الجهود لتحقيقها(فاروق عبد فلييه،محمد عبد المجيد2005،ص224)

## 2- تصنيف القرارات:

إن عملية التصنيف لأنواع القرارات لا تخضع لمعايير ثابتة، إذ ليس هناك معيار ثابت ومحدد يمكن على أساسه تقسيم القرارات وتصنيف أنواعها، كما أن عملية التصنيف نفسها تخضع لاعتبارات وعوامل متعددة نابعة من طبيعة عملية اتخاذ القرارات وتعدد جوانبها، ونابعة أيضا من اختلاف الجوانب التي تبحث فيها هذه العملية وفيما يلي عرض لأهم معايير تصنيف القرارات التي توصل إليها الباحثون.

### 1. أنواع القرارات وفقا لإمكانية جدولتها أو برمجتها :

وتصنف القرارات وفقا لهذا المعيار إلى نوعين:

أ- **القرارات المبرمجة** : وهي قرارات تتخذ لمواجهة المشكلات اليومية التي لا يحتاج اتخاذها إلى تفكير أو جهد ذهني مثل العمليات الكتابية وغير الفنية، وتتخذ وفق قواعد وإجراءات وسياسات مرسومة مسبقا ومحددة من قبل الإدارة العليا.

ب- **القرارات غير المبرمجة**: وهي القرارات التي تعالج قضايا أو مسائل لا تحدث يوميا، كما أنها تتناول مشاكل غير معروفة بصورة مسبقة ومشاكل جديدة، ولأن القرارات غير المبرمجة تحتاج إلى تفكير وإبداع فقد سميت ب "القرارات الإبداعية".

### 2-القرارات وفقا لبيئة (ظروف) اتخاذ القرار:



وتصنف القرارات وفقا لهذا المعيار إلى ثلاثة أنواع هي:

أ- **قرارات في ظل التأكد التام:** ويقوم هذا النوع من القرارات على افتراض مفاده أن لدى متخذ القرار معلومات كاملة عن البيئة المحيطة بالقرار بالإضافة إلى معلومات عن النتائج الخاصة بالقرار وفي هذه الحالة يكون المدير متأكدا من كل بديل من البدائل المتاحة، وتمثل هذه الحالة كما يرى الباحثون قمة المثالية ويصعب تطبيقها في الواقع العملي.

ب- **قرارات في ظل المخاطرة:** تقوم هذه القرارات على افتراض أن متخذ القرار يعلم احتمالات حدوث النتائج ولكنه لا يعلم أي من هذه النتائج سوف يحدث، إذ يكون هناك عدد متشعب من النتائج لكل بديل ولا يوجد معرفة كاملة باحتمالية وقوعها فالدبير هنا ليس بوسعه التحكم أو مراقبة بيئة القرار ولكن لديه القدرة على زيادة أو إنقاص عدد البدائل المتاحة.

ج- **قرارات في ظل عدم التأكد:** ومثل هذه القرارات لا تتوفر لمتخذها كل المعلومات المطلوبة عن المشكلة محل القرار، أو حتى لا تتوفر لديه أية معلومات عن المشكلة، مما يجعل الاحتمالات المرتبطة بالأحداث المتوقعة عن هذه المشكلة غير معروفة (حافظ الغزالي، 2012، ص38)

### 3- حسب النمط القيادي لمتخذها: حيث نميز بين:

\* **القرارات الفردية:** وهي تلك القرارات التي غالبا ما ينفرد القائد باتخاذها دون اللجوء إلى مشاورة المعنيين بالقرار أو إشراكهم، وهذا ما يعتبر أسلوب التعبير الاستبدادي.

\* **القرارات الجماعية:** وهي تلك القرارات التي تشكل نتاج تفاعل ومشاركة آراء عدد معين من الأفراد العاملين في المنظمة بحيث يعكس ذلك روح التعامل الديمقراطي في العمل الجماعي بالمنظم. (إبراهيم مهنا، 2006، 64)

## 3-خطوات اتخاذ القرار:

-تحديد المشكلة:

من الضروري تعريف المشكلة التي نريد حلها و تمييزها عن المشاكل الأخرى المتشابهة ولا يكفي في هذه المرحلة مجرد اكتشاف المشكلة وتعريفها بل يجب أن تكون هناك الرغبة في حلها وترشيد القرارات بشأنها، وتعتبر المشكلة الخطوة الأولى في سبيل الوصول إلى حلها) احمد محمد المصري،2008،ص251)

-جمع البيانات:

يحصل متخذ القرار على اكبر قدر ممكن من البيانات الدقيقة والمعلومات لكي يتمكن من فهم هذه المشكلة . والعمل على تحليل على تحليل هذه البيانات تحليلا دقيقا ،ويعمل على المقارنة بين الحقائق والأرقام واستخلاص بعض المؤشرات والمعلومات التي تساعد على اتخاذ القرار المناسب .

ويقصد بالبيانات :هي الأرقام و الإحصائيات والحقائق المتعلقة بالمشكلة .

أما المعلومات:فهي العمل على ترجمة هذه البيانات وتحليلها ودراستها ، وتتركز على الجوانب السلوكية والاجتماعية المتصلة بالمشكلة(بندر بن محمد حسن الزيايدي العتيبي،1429،ص15)

تقييم البدائل:

حالما يتم تقييم البدائل فانه يتعين تقييمها والمقارنة بينهما ،وكقاعدة عامة في جميع أنواع القرارات فان الهدف من اتخاذ القرار هو اختيار ذلك البديل الذي يتسبب بحدوث اكبر قدر ممكن من النتائج الايجابية

واقبل قدر ممكن من النتائج السلبية، والعلاقة التي تربط البديل ونتائجه تستند في حقيقتها على ثلاث ظروف محتملة وهي:

التأكد: يكون متخذ القرار على معرفة تامة باحتمال نتائج أي من البدائل.

اللاتأكد: يكون متخذ القرار ليس على علم مطلق باحتمال النتائج المترتبة على أي من البدائل.

المخاطرة: وهي الحالة التي يكون فيها متخذ القرار مالكا لشيء من التقديرات الاحتمالية النتائج المترتبة على أي من البدائل. (إحسان دهش جلاب، 2011، ص570)

اختيار البديل المناسب:

تعتمد هذه المرحلة على أهمية الأهداف، وفي هذه المرحلة يكون بطرح بدائل عديدة وترتب هذه البدائل وفقا لمعايير موضوعية تساعد في اختيار البديل الأنسب وهنا يعتمد على صلاحية وإجهاد متخذ القرار من اجل تحديد البديل الملائم لمتطلبات العمل هنا تنتهي عملية اتخاذ القرار فهي عملية تعتمد على المراحل الأولى من حل المشكلة ويجب أن ندرك هنا أن عملية اتخاذ القرار تعتبر جزء من العملية الشاملة وهي عملية حل المشكلة.

متابعة تنفيذ القرار وتقييمه:

يتم اتخاذ القرار ووضع موضع التنفيذ في هذه المرحلة وذلك من خلال صياغة القرار بصورة واضحة ومختصرة وبسيطة، واختيار الوقت المناسب لتطبيقه: ثم متابعة القرار وتنفيذه بناء على الشروط المطلوبة ويجب على كل شخص له علاقة أن يقوم بتنفيذ القرار وتعتبر هذه المرحلة بمثابة تغذية راجعة لمنفذ القرار لإعادة النظر في قراره إذ تطلب الأمر ذلك. (فاتن عوض الغزو، 2010، ص205)

## 4-أنماط القرار المهني:

وبشير الداهري(2005) أنه يمكن تصنيف الأشخاص المتخذين القرار إلى :

-النمط القدري :يتصف هذا النوع بان الفرد يرجع أي أمر للقدر فيجعل البيئة والظروف المحيطة به تسيره، مبررا بذلك أن الأمر مقدر ولا يستطيع تغييره .

-النمط الاندفاعي: هو الفرد الذي يأخذ البديل الأول الذي يقوم دون انتباه للبدائل الأخرى دون تفكير .

-النمط المتعذب :وهو الشخص الذي يصرف معظم وقته وتفكيره فيجمع البيانات والتحليلات البديلة ليحصل على الدائرة المفقودة من البيانات المجمعة .

-النمط المخطط :وهو الشخص الذي يستخدم إستراتيجية تعتمد على منحنى عقلي مع بعض التوازن المعرفي والانفعالي.

-النمط الحدسي :أي يقرر اعتمادا على ما يشهده ولكنه لا يستطيع أن يصف بالفعل

## 5-خصائص عملية اتخاذ القرار:

لاتخاذ القرار مجموعة من الخصائص نذكر منها:

\*هي إحدى الخطوات العملية لصناعة القرار ، بحيث تسبقها كثير من الخطوات التمهيديّة التي تشكل أسس القرار الرشيد.

\*اتخاذ القرار عملية عقلية تكون أحيانا عميقة ومعقدة إذا كان القرار هام .

\*عملية اتخاذ القرار هي مهارة عقلية يمكن تطويرها لدى الفرد، من خلال تدريبه على التفكير النقدي.

\*تتصف عملية اتخاذ القرار بالاستمرارية، فهي تتصل بعوامل وأوضاع حصلت في الماضي وتوصل إليها في الحاضر من خلال عمليات عقلية متسلسلة يمتد تأثيرها للمستقبل.

\*عملية اتخاذ القرار هي عملية عقلية تطويرية متغيرة، فالمشكلة تتغير بتغير

مراحل اتخاذ القرار وتختلف باختلاف المعلومات التي تم التوصل إليها.

(فخري عبد الهادي، 2010، ص246)

## 6- عناصر اتخاذ القرار

نجد أن عملية اتخاذ القرار تتكون من مجموعة عناصر أساسية تشكل مضمون هذه العملية وفيما يلي هذه العناصر:

1- **متخذ القرار:** قد يكون فردا أو جماعة حسب الحالة وأيا كان متخذ القرار، فلديه السلطة الممنوحة له وبموجب القانون (أو النظام الداخلي) أو المفوضة له من جهة رسمية تمتلك هذه السلطة والتي تعطيه الحق في اتخاذ القرار وضمن الهيكل التنظيمي للمنظمة توجد مراكز لاتخاذ القرارات. (مصطفى يوسف الكافي، 2013، ص142)

2- **الأهداف والدوافع:** وتأتي أهمية هذا العنصر من ضرورة استخدام معيار محدد لاختيار القرار، ومن الطبيعي أن لكل فرد دافع معين وتعتمد نتائج القرارات على أهمية الدوافع التي تحرك السلوك وعلى قوتها. فالدافع الواحد يحقق أكثر من هدف واحد، لذلك فان قوة الدافع تحدد الأهمية النسبية للهدف المرغوب تحقيقه وقد يكون من الصعب أحيانا تبرير كل قرار باستخدام أهداف ودوافع محددة تؤدي بالنهاية على بلوغ أهداف واضحة. (علي فلاح الزعبي، عبد الوهاب بن بريكة، 2013، ص287)

3- **المعلومات والبيانات:** عندما يراد اتخاذ قرار حول موضوع أو مشكلة ما، لابد من جمع المعلومات والبيانات الكافية عن طبيعة المشكلة أو الموضوع، والمعلومات تتكون عن

الماضي والحاضر والمستقبل عن طريق التنبؤ، انطلاقاً من معلومة مفادها أن الحاضر إنما هو امتداد الماضي والمستقبل، كذلك هو امتداد للحاضر، فالمعلومات والبيانات مسالة حيوية يتوقف نجاح القرارات والمنظمات الحديثة اليوم لديها نظام متكامل للمعلومات يوفر لمتخذ القرار ما يشاء من معلومات وبيانات وإحصائيات بسرعة متناهية من خلال استخدام الحاسبات الالكترونية .

4- التنبؤ: هو شيء أساسي لمتخذ القرار ذلك أن معظم القرارات تتعامل مع متغيرات مستقبلية معظم اتجاهاتها مجهولة يجب التنبؤ بها وتقديرها، وتحديد انعكاسها في المنظمة. فالتنبؤ يساعد متخذ القرار على معرفة ما سوف يحدث في المستقبل ويساعد على إدارة أبعاد المشاكل التي تواجهه، وأبعاد المشكلة التي يريد اتخاذ قرار حيالها ومعالجتها.

5- البدائل: البديل أو الحل مضمون القرار الذي سوف يتخذ لمعالجة موضوع أو مشكلة ما، وفي الواقع من النادر أن يكون هناك حل واحد للموضوع أو المشكلة، فعلى الأغلب هناك أكثر من حل واحد، وبالتالي فمتخذ القرار الجيد هو الذي يضع أكثر من بديل واحد وبالطبع لا يجب ألا تكون البدائل كثيرة كي لا تختلط الأمور عليه. (مصطفى يوسف الكافي، 2013، ص143)

7- أساليب اتخاذ القرار:

\*طريقة توليد الأفكار (العصف الذهني) :

وتعتمد هذه الطريقة في اتخاذ القرارات الجماعية هي عبارة على هجوم خاطف وسريع في حل المشاكل ويقوم المشاركون فيها بإطلاق العديد من الأفكار وسرعة حتى تأتي الفكرة التي تصيب الهدف وتحل فيها وتحل المشاكل جمع العالم أن الأسلوب يعتمد على فترة قصيرة نسبياً.

**\*بحوث العمليات:**

تعتبر من أهم تطبيقات عملية للطريقة العلمية في مجال دراسة البدائل المتاحة لحل مشكلة معينة وذلك بتوفير أساس كمي يساعد للوصول إلى أفضل حل للأهداف المنشورة والدرجة الأولى فان بحوث العمليات تجد مجاله تطبيقي خصب بالتالي تظهر أهمية هذه الطريقة تسمح باستخدام كمية هائلة من البيانات.

**\*البرمجة الخطية :**

تعتبر البرمجة الخطية من انجح الأساليب الكمية في تعيين أفضل مزيج من الموارد المحدودة لتحقيق هدف معين فهي بالتالي تتناول تقييم كمي للبدائل الاختبار أفضلها كما تساعد على اكتشاف تحسينات ممكنة في استخدام الموارد واقتراح تعديلات الأزيمة للحصول على أفضل النتائج في ضوء الإمكانيات المتاحة .

**\*اجتياح المخ :**

تعتبر من ابرز تقنيات مستعملة لمحاولة تجميع الطاقات الإبداع ولابتكار استعملت في الأصل للبحث على سياسات واستراتيجيات جديدة في مجال الدعاية وإعلام وأصبحت تطبيق في أي مجال يحتاج فيه إلى عدد كبير من الأفكار بخصوص حل مشكلة معينة وقد تجري العملية ضمن عمليات حول طاولة مستديرة تتيح للمشاركين سرعة وسهولة الاتصال تستغرق جلسة من 40-60دقيقة تضم 6-9 مشاركين،يعرف رئيس الجلسة بالمشكلة ،ويمنع النقد بهدف تشجيع الأعضاء على تقديم اقتراحات وأفكار جديدة من غير تردد وتخوف ويسمح لهم بان يفتسموا الأفكار من بعضهم البعض لإعادة تشكيلها وتطويرها.(علي فلاح الزعبي،بن بركة،2013،ص،ص300-301)

## 8- العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار:

-هناك العديد من العوامل تؤثر في اتخاذ القرار نذكر منها :

## 1-الثقافة السائدة في المجتمع:

تعتبر ثقافة المجتمع و على الأخص نسق القيم يعتبر من بين الأمور الهامة التي تتصل بعملية اتخاذ القرار ،فلا بد من متخذي القرار أن يراعي الأطر الاجتماعية والثقافية للمجتمع عند اتخاذه لقرار معين.

## 2-الواقع وأسسه من الحقائق والمعلومات المتاحة:

لا يكفي المحتوى القيمي أو المحتوى الأخلاقي كما يسميه البعض بل يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار الحقيقة و الواقع وما ترجحه من وسيلة أو بديل على بديل وفي رأي سيمون أن القرارات هي شيء أكبر من مجرد افتراضات فهي تصف الواقع لأنها بكل تأكيد تصف حالة، وهناك تفضيل لها على حالة أخرى وتوجه السلوك نحو البديل المناسب. ومعنى هذا أن لها محتوى أخلاقي بالإضافة إلى محتواها الواقعي.

## 3-العوامل السلوكية:

يمكن تحديد الإطار السلوكي لمتخذ القرار في عدة جوانب وهي:

القيم و المعتقدات :

لها تأثير كبير في اتخاذ القرار و دون ذلك يتعارض مع الحقائق وطبيعة النفس البشرية وتفاعلها في الحياة.

مؤثرات شخصية:



لكل فرد شخصيته التي ترتبط بالأفكار التي يحملها وتؤثر على القرار الذي سيتخذه، وبالتالي يكون القرار متطابقاً مع تلك الأفكار والتوجهات الشخصية للفرد .

الميول والطموحات:

لطموحات الفرد وميوله دور مهم في اتخاذ القرار ، لذلك يتخذ الفرد القرار النابع من ميوله وطموحاته دون النظر إلى النتائج المادية أو الحسابات الموضوعية.(علي فلاح الزعبي،2013،ص303،302)

4-العوامل النفسية:

تتشعب العوامل النفسية فمنها ما يتعلق ببواعث داخلية للشخص، ومنها ما يتعلق بالمحيط النفسي المتصل به وأثره في عملية اتخاذ القرار خاصة في مرحلة اختيار بديل من بين مجموعة البدائل المتاحة.(بركان دليلة،2011،ص22)

9- صعوبات القرار المهني:

هناك العديد من الصعوبات التي تواجه الأفراد عند اتخاذ قرار ما ومن بين هذه الصعوبات نذكر ما يلي:

\*الاتجاهات والميول لدى الأشخاص متخذي القرار.

\*قد يكون هناك اختلاف في وجهات النظر بين متخذي القرار والمنظمة مما يعيق القدرة على إقناع الأخير بقراره.

\*عدم وضوح الجوانب المختلفة للمشكلة لمتخذ القرار بشأنها.

\*التخوف من الآثار الجانبية التي تنتج عن اتخاذ القرار

\*التخوف من مقاومة الآخرين للتعبير الذي قد يحدثه القرار المتخذ.

\*عدم إحاطة المنظمة بالأمر المحيطة والمؤثرة في اختيار بديل محدد من البدائل المتاحة.(علي خلف حجاجبة2010 )

### 10-المدارس العلمية لاتخاذ القرار :

أشار الحبيب (1997) بان السلمي قسم المدارس الفكرية في عملية اتخاذ القرارات على النحو التالي :

#### 1-المدرسة الواقعية :

تنظر هذه المدرسة إلى عملية اتخاذ القرارات بطريقة علمية وعملية في الوقت نفسه وتعتمد إلى اتخاذ القرارات في ضوء دراسة المشكلة الحالية والبدائل المتاحة أمام حل هذه المشكلة وتكلفة كل بديل في ضوء الإمكانيات المتاحة والظروف البيئية المحيطة .

#### 2-المدرسة الإستراتيجية :

وهي نظرة شمولية إلى كافة المواقف التي تمر بها المنظمة وتعتبر انه يجب النظر الى كل موقف أو مشكلة داخل المنظمة في أثناء عملية المفاضلة بين البدائل المتاحة لاتخاذ القرار على ضوء الإستراتيجية العامة التي تنتهجها المنظمة ، وبناء على ذلك يمكن ان نتصف القرارات التي تصل إليها المنظمة أحيانا بعدم الرشد، نظرا لوجود متغيرات إستراتيجية تلعب دورا في اختيار البديل الأنسب الذي يتخذ بناء عملية القرار .

#### 3-المدرسة المختلطة :

أما باستخدام المنطق والتحليل العلمي عند كل من سايمون وكبندر- تريجو ، او بتركيز على الحدس باستخدام الحكمة والتجارب الشخصية عند تشستر برنارد . (سلطان بن وتمثل هذه المدرسة اتجاها توفيقيا يساير معطيات الواقع لكل موقف او مشكلة تستلزم اتخاذ قرار ما،وذلك أيضا في ضوء الإطار الاستراتيجي العام الذي تنتهجه المنظمة.

ويشير المنيف (1977) إلى وجود ثلاثة مداخل نظرية لاتخاذ القرار، حسب آراء كل من تشستر برنارد وسايمون وكبندر- تريجو، يتعلق كل منها بوجهات النظر (حافظ الغزالي، 2012، ص50)

### خلاصة:

لقد تناولنا في هذا الفصل عملية اتخاذ القرار، بحيث نخلص أن عملية اتخاذ القرار من أهم ما يميز الأفراد فيما بينهم ذلك أن كل فرد عليه أن يتخذ القرار المناسب له دون الاعتماد على شخص آخر.

كما تم في هذا الفصل عرض تعاريف عملية اتخاذ القرار، تصنيفاتها، خطواتها وأنماط الأشخاص في اتخاذ القرار، الأساليب والعوامل المؤثرة في اتخاذ القرار، كما تعرضنا إلى صعوبات والتطرق لأهم المدارس العلمية.

# الفصل الثالث

## الدافعية للإنجاز

### تمهيد

- 1- مفهوم الدافعية
- 2- تصنيف الدوافع
- 3- تعريف الدافعية للإنجاز
- 4- نظريات الدافعية للإنجاز
- 5- أنواع الدافعية للإنجاز
- 6- مكونات الدافعية للإنجاز
- 7- خصائص ذوي الدرجة العليا من الإنجاز
- 8- قياس الدافعية للإنجاز
- خلاصة

**تمهيد :**

احتل موضوع الدوافع مكانا مرموقا في علم النفس بفروعه المختلفة، ونظرا لأهميته في تفسير السلوك الإنساني والتعرف على مساره وغاياته، ورأى فيها كثير من علماء النفس الحركات الديناميكية للسلوك والمحددات الرئيسية له .

لهذا تعتبر الدافعية القوى المحركة التي تدفع الفرد وتوجه سلوكه نحو هدف معين ، فهي تقوم مقام المحرك لقوى الفرد ويتفاوت الأفراد في مستويات الدافعية لديهم، ويعود هذا التفاوت إلى عوامل عدة، منها ما يرتبط بالفروق الفردية بين الأفراد، ومنها ما يعود إلى البيئة التي يعيش فيها .

ومن خلال هذا الفصل تطرقنا إلى تعريف الدافع وبعض المفاهيم المرتبطة به إضافة تصنيف ووظائف الدوافع ثم نتطرق بعد ذلك للحديث عن دافعية الإنجاز تعريفها مكوناتها والعوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز، نظرياتها وقياسها وأهم نظريات الدافعية للإنجاز .

**1- مفهوم الدافعية :**

لغة: جمعها دافع وهي تحمل معنى التحريك أو الدفع ،بمعنى كل ما يحمل الشيء على الحركة فيجعله يتحرك.

اصطلاحا: أما من الناحية الاصطلاحية ،فالدافعية تأخذ عدة تعاريف من بينها:

"الدافعية حالة فيزيولوجية داخل الفرد تجعله ينزع إلى القيام بأنواع معينة من النشاط ،وتهدف الدوافع إلى خفض حالة التوازن لدى الكائن الحي وتخليصه من حالة عدم التوازن .

(تأثر غباري، 2008،ص15 )

ويشير مصطلح الدافعية إلى مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من اجل إعادة التوازن الذي اختل، فالدافع بهذا المفهوم يشير إلى نزعة الوصول لهدف معين وهذا الهدف قد يكون لإرضاء حاجات داخلية أو رغبات داخلية.

وعرفها مصطفى عشوي على أنها "حالة من التوتر النفسي والفسولوجي الذي قد لا يكون شعوريا أو لاشعوريا ،تدفع الفرد للقيام بأعمال ونشاطات وسلوكيات لإشباع حاجات معينة للتحقيق من التوتر ولإعادة التوازن للسلوك أو النفس بصفة عامة(مصطفى عشوي،83،1990) وتعرف الدافعية:"بأنها القوة التي تحرك وتستثير الفرد لكي يؤدي العمل أي قوة الحماس أو الرغبة لي القيام بمهمة العمل (محمد سلطان، 2003، ص 119)

وهذه القوة تنعكس في كثافة الجهد الذي يبذله الفرد وفي درجة مثابرته واستمراره في الأداء، وفي مدى تقديمه أفضل ما عنده من قدرات ومهارات في العمل .

الدافعية "هي تعبير عن وضع أو حالة تعترى الفرد نتيجة حاجة أو شيء خارجي،وتعتبر هذه الحاجة الباعث أو الهدف، فهذه الحاجة مصحوبة بقوة دافعة أو مثير قوي مؤثر على سلوك الفرد، وتوجيهه نحو الهدف وينتج عنه إشباع الحاجة وبذلك تقل القوة (عبد الغفار حنفي وآخرون،2002،ص50)

وعرفها "فاروق موسى" (1991) أن الدافع للانجاز هو : الرغبة (في الأداء الجيد وتحقيق النجاح . وهو هدف ذاتي ينشط السلوك ويوجه، ويعد من المكونات المهمة في نجاح العمل (منصور بن زاهي، 2006، ص79)

## 2- بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية :

يمكن التمييز بين الدافعية وبعض المفاهيم ذات الصلة بها ونذكر منها ما يلي:

## \* الحاجة :

يعرف مورفي "الحاجة بأنها الشعور بنقص شيء معين، إذا وجد تحقق الإشباع، فهذا الحرمان يحدث توترا وقد يكون الحرمان أما لحاجة بيولوجية أو نفسية".

الحافز: هي المؤثرات الخارجية التي تؤثر في القوى الداخلية للإنسان بمعنى تحفزه عن إنجاز عمل (أحمد ماهر، 2003، ص19)

## الباعث :

هو دافع خارجي يؤثر على الواقع الداخلية، فالجوع دافع داخلي يختص بالنواحي البيولوجية، أما الطعام فهو باعث، أي دافع خارجي يثير الجوع، كذلك تعتبر أنواع الثواب والعقاب بواعث خارجية تثير الدوافع والحاجات الداخلية.

الرغبة: "هي الاضطراب والتوتر الناتج عن وجود تفاوت بين مستوى الإشباع الذي يأمل الفرد أو يرغب في الوصول إليه وبين مستوى الفعلي الذي يحصل عليه .

(محمد بلال، 2008، ص86)

الهدف: "هو ما يرغب الفرد في الحصول عليه ويشبع الدافع بالوقت نفسه بمعنى الموضوع الذي يسعى الفرد لبلوغه لإزالة التوتر" (خليل معوض، 2006، ص69)

القيمة: هناك خلط شائع لدى بعض الباحثين في استخدام كل من القيمة والدفع، والنظر إلى القيم على أنها ما هي إلا احد الجوانب لمفهوم اشمل وهو الدافعية التي تستخدم القيم بالتبادل مع الدافعية. فعلى سبيل المثال اعتبر ماكيلاند الدافع للإنجاز بمثابة قيمة، ولسون من خلال

نتائج دراسته التي أوضحت أن هناك ارتباطاً مرتفعاً بين دوافع الأمن وقيمة الأمن القومي على مقياس القيم لروكتش (خليفة، 200، ص 82)

### 3- تعريف دافعية الإنجاز:

لقد تناول العديد من الباحثين والمفكرين موضوع الدافعية للإنجاز ومن ابرز العلماء هنري موراي الذي يعتبر أول من استخدم مصطلح الحاجة للإنجاز

تعريف هنري موراي:

يعرف موراي الحاجة إلى الإنجاز " بأنها تشير إلى رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات، وممارسة القوى والكفاح لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك، ويرى أن شدة الحاجة إلى الإنجاز، تظهر من خلال سعي الفرد إلى القيام بالأعمال الصعبة. كما يتضح ذلك في تناول الأفكار وتنظيمها، مع إنجاز ذلك بسرعة وبطريقة استقلالية بقدر الإمكان كما تتضمن الحاجة إلى الإنجاز، تخطي الفرد لما يقبله من عقبات ووصوله إلى مستوى مرتفع في أي مجال من مجالات الفرد لما يقبله من عقبات، ووصوله إلى مستوى مرتفع في أي مجال من مجالات الحياة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الفرد المدفوع بقية الإنجاز، هو فرد يتفوق على ذاته، وينافس الآخرين ويتخطاهم ويتفوق عليهم ويرتفع تقديره لذاته من خلال الممارسات الناجحة لما لديه من قدرات وإمكانات. (بشير معمرية، 2012، ص 48)

أما ماكلياند: فيعرف الدافع للإنجاز بأنه: الأداء في ضوء مستوى محدد للامتياز والتفوق ويقدم لنا "ماكلياند" تعريفاً آخر أورده في كتابه الذي صدر له عام 1961 بان الدافع للإنجاز هو حاجة الفرد للقيام بمهامه على وجه أفضل مما أنجز من قبل بكفاءة وسرعة، بأقل جهد وأفضل نتيجة. (مجدي احمد عبد الله، 2003، ص 176)

يعرف الدافع للإنجاز على أنه: السعي أو الاجتهاد من اجل مستوى من الامتياز أو التفوق

(أبو رياش وآخرون، 2006، ص 194)



بالإضافة فالحاجة للإنجاز هي الدافع للتفوق وتحقيق الإنجاز وفق مجموعة من المعايير، وترى أن الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز يكون لديهم دافع التفوق والكفاح من أجل النجاح وذلك لمجرد تحقيق النجاح دون اعتبار إلى المردود المادي. (الغباري، 2008، ص49)

#### 4- نظريات الدافعية للإنجاز :

##### 1- نظرية موراي :

يعد "هنري موراي" أول من قدم مفهوم دافعية الإنجاز في دراسة ديناميات الشخصية وكان

ذلك عام "1938" عندما وضع قائمة على عشرين حاجة ذات أصل نفسي، من بينها الحاجة للإنجاز باعتبارها احد متغيراتها الأساسية، فمفهوم الدافعية للإنجاز ارتبط في الأصل بإعمال "موراي" في كتابه "استكشافات الشخصية "

ووصف موراي الحاجة بأنها قوة فسيولوجية كيميائية تثار بواسطة عمليات داخلية للإنسان أو مؤثرات خارجية توجه هذه القوة للسلوك في البيئة بطريقة معينة لإشباعها، وهو يرى أن هناك انفعال معيناً يصاحب كل حاجة ويكسب السلوك قوة وطاقة .

وان الحاجة للإنجاز هي الرغبة في تحقيق أو إتمام شيء ما صعب سواء كان هذا الشيء في مجال الظواهر الطبيعية أو الأفكار أو المجال الاجتماعي، كما أنها تمثل الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح .

ويرى "موراي" أن الشخص الذي يكافح للإنجاز عادة ما يعمل معتمداً على نفسه، وتتم أعماله بسرعة كما تتمكن الحاجة العالية للإنجاز الشخص من التغلب على العقبات الصعبة، ليس فقط للحصول على أهدافه، بل هي تعني عنده أيضاً التفوق في النجاح على الآخرين .

## 2-نظرية العزو:

تعتبر نظرية العزو من النظريات المهمة في مجال دراسة الدافعية الإنسانية والدافعية للانجاز بوجه خاص حيث تهتم بكيف يدرك الفرد أسباب سلوكه وسلوك الآخرين وذلك لان الأفراد لا ينسبون أو يعزون السبب للفاعل ولكن أيضا للبيئة، فالمغريات السببية هي التي تحدد مشاعرنا واتجاهاتنا وسلوكنا نحو أنفسنا والآخرين ويفترض منظور العزو الدور المهم الذي تقوم به المعارف والمعلومات في عملية العزو، حيث يسعى الشخص لتفسير وفهم الأحداث ومحاولة التنبؤ بها .

وارتبطت نظرية العزو بالعديد من العلماء مؤسسي هذه النظرية وكان منهم "هايدر" حيث اهتم بدراسة الدوافع الكامنة لدى الأفراد حيث أرجعها إلى أنها وراء تفسيراتهم السببية وجونز ودافيد حيث ركزا على أن الفرد يعزو سلوكه إما إلى خصائص الفاعل أو خصائص البيئة أما كيلى فقدم مفهومين : المفهوم المتلازم في الفرد، والمفهوم الشكلي للعزو وأيضا قدم لوز نموذجاً بعد ملاحظة السلوك حيث يهدف للاتساق والاتفاق والتمايز . (إبراهيم السيد، 2005، ص66)

## 3- نظرية ماكلياند :

تشير نظرية ماكلياند إلى انه في ظل ظروف ملائمة سوف يقوم الأفراد بعمل المهام والسلوكيات التي دعمت من قبل، فإذا كان موقف المنافسة هادياً لتدعيم كفاح النجاح، فان الفرد سيعمل بكامل طاقته ويتفانى في هذا الموقف.

وامتدت أعمال ماكلياند من دراسة المهام العملية التجريبية إلى البيئة الطبيعية ودراسة المشكلات وذلك لكي يدعم نظريته، من خلال دراسة النمو الاقتصادي وعلاقته بمستوى الانجاز لدى بعض المجتمعات .

كما أوضح ماكلياند من خلال تحليله للكتابات التي ظهرت في الحضارة اليونانية، ان الدافعية المرتفعة للإنجاز كانت وراء ازدهار هذه الحضارة، وان الدافعية المنخفضة للإنجاز كانت وراء انحدار هذه الحضارة. (عبد اللطيف، دس، ص112، 109)

#### 5- مكونات الدافعية للإنجاز:

يرى أوزيل (1969) أن هناك ثلاثة مكونات على الأقل لدافع الإنجاز وهي:

1- الحافز المعرفي: الذي يشير إلى محاولة الفرد إشباع حاجته لان يعرف ويفهم، حيث أن المعرفة الجديدة تعين الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة اكبر، فان ذلك يعد مكافأة له.

أما عبد القادر (1977) فقد قام بتحديد دافع الإنجاز من خلال ثلاثة مكونات تتمثل في:

-الطموح العام.

-النجاح بالمتابعة على بذل الجهد

-التحمل من اجل الوصول إلى الهدف. ( احمد عبد الله، 2003، ص182، 181)

#### 6-أنواع الدافعية للإنجاز:

يميز فيروف وتشارلز سميث بين نوعين أساسيين من دافعية الإنجاز هما:

- دافعية الإنجاز الذاتية: وهي التي تتضمن المعايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الإنجاز.

- دافعية الإنجاز الاجتماعية: وهي التي تتضمن معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية أي مقارنة الفرد بالآخرين.

بحيث أن كلا النوعين يؤثر في نفس الموقف ولكن قوتها تختلف وفقا لأيهما السائد في الموقف فإذا كانت دافعية الإنجاز الذاتية المسيطرة في الموقف فغالبا ما تتبع بالدافعية

الاجتماعية، إما إذا كانت دافعية الإنجاز الاجتماعية هي المسيطرة في الموقف فإن كلا منهما يمكن أن يكون فعالاً في الموقف (عبد اللطيف خليفة، 2000، ص 95)

### 7- خصائص ذوي الدرجة العليا من الإنجاز:

توصل ماكلياند -بعد قيامه بدراسات مكثفة- إلى وصف كامل للشخص الذي يعد درجة عالية من الإنجاز وفيما يلي بيان أهم صفات هذا الشخص :

1- درجة المخاطرة عند هذا الشخص معتدلة إلى حد كبير، وإن كان هناك اعتقاد خاطئ بأن هذا الشخص لا بد أن يكون مخاطر من الدرجة الأولى وعلى أي حال فقد أثبتت الدراسات أن الشخص ذو الإنجاز الضعيف يتميز بدرجة من مخاطرة مرتفعة، منخفضة جداً بعكس ذي الإنجاز المرتفع والذي غالباً ما يتميز بدرجة مخاطر معتدلة.

2- يفضل الشخص ذو الدرجة المرتفعة من الإنجاز تلك الأعمال التي تقدم له فوراً عائداً من نتائج أعماله، ودرجة تقدمه عن طريق الوصول إلى الهدف الذي حدده لنفسه، وهنا يمكن أن نسميه درجة النجاح.

3- يهتم الشخص ذو الدرجة المرتفعة من الإنجاز بما يؤديه من عمل في حد ذاته أكثر من اهتمامه بأن عائد مادي يعود عليه من إنجاز هذا العمل، وهو دون شك يرغب في الحصول على قدر كبير من المال، لكونه مقياساً لدرجة امتيازه في أداء عمله.

4- بمجرد تحديد هذا الشخص هدفاً لنفسه فإنه ينسى كل ما عدا إلى أن ينجز عمله بنجاح ويحقق ذلك الهدف الذي وضعه نصب عينيه، فهو شخص متفان، لا يرضى بترك العمل في منتصفه، ولا يقبل أن يبذل جهداً أقل من أقصى جهد لديه.

5- هناك خاصية أخرى لمرتفعي الإنجاز، هي أن يتمتع بقدر كبير من الثقة بالنفس، وتعني الثقة في قدرته الخاصة على حل المشكلات التي يواجهها. وهناك جانب آخر من جوانب الثقة بالنفس لدى مرتفعي الإنجاز يتمثل في أنه يميل إلى أن يرتاب ويشكك في آراء الخبراء،

وانه-بدلا من ذلك-يكون رأيه الخاص في كثير من الشؤون، حتى ولم يكون لديه معرفة عميقة وخبيرة بها.

6- يكره مرتفعي الانجاز أيضا المهن الروتينية ويفضل المهن التي تحدث فيها تغيرات دائمة وتحديات مستمرة، كما يكره تضييع الوقت، ولا يعبا بإغضاب الآخرين أو مضايقتهم، إذا كان ذلك ضروريا لرفع الكفاءة. وأخيرا فانه يكون مستعدا للتضحية في الوقت الراهن من اجل أن يجنى مزايا في المستقبل، مثل العمل بجد من الاستماع والسرور، أو الادخار بدلا من الإسراف. (احمد عبد الله، 2003، ص، ص181، 180)

### 8- قياس الدافعية للإنجاز :

تصنف مقاييس الدافعية للإنجاز إلى قسمين: الأولى مقاييس اسقاطية، والثانية مقاييس موضوعية.

#### 1- المقاييس الاسقاطية :

1-1- مقاييس الانجاز لماكلياند وزملائه 1953 تقدير الصور والتخيلات اعده ماكلياند اختبار قياس الدافعية للإنجاز، مكونة من أربعة صور توليد بعضها من اختبار ( الذي أعده موراي كما صمم ماكلياند البعض الآخر خصيصا لقياس الدافع للإنجاز T.A.T ) ويتم عرض كل صورة في أثناء الاختبار على شاشة سينمائية لمدة عشرين ثانية أمام المفحوص، ثم يطلب الباحث منهم كتابة قصة تغطي أربعة أسئلة بالنسبة لكل صورة من الصور الأربعة، والأسئلة هي :

ما ذا حدث، ومنهم الأشخاص؟

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

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

ما ذا سيحدث؟ وما الذي يجب عمله؟

بعد ذلك يجيب على هاته الأسئلة، في مدة لا تزيد عن أربع دقائق ويستغرق الاختبار كله في حالة استخدام الصور الأربعة، عشرين دقيقة.

ويرتبط هذا الاختبار أصلا بالتخيل الأبتكاري من خلال تحليل نواتج تخيلات المفحوصين لنوع معين من المحتوى.

## 2- مقياس الاستبصار :لفرنش

قامت فرنش بوضع مقاييس الاستبصار على ضوء الأساس النظري الذي وضعه ماكلياند لتقدير صور وتخيلات الانجاز، حيث وضعت جملا مفيدة، تصف أنماطا متعددة من السلوك يستجيب لها المفحوص باستجابة لفظية اسقاطية عند تفسيره للمواقف السلوكية، الذي يشمل عليه البند أو العبارة.

## 3- مقياس التعبير عند الرسم ل:ارونسون

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

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

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

\*لا تحتوي على معيار موحد للتصحيح بل تختلف من شخص لآخر.

\*يرى بعض الباحثين أن هذه المقاييس لا تقيس فقط الدوافع بل تتعداها إلى جوانب من شخصية الفرد.

ويرى فيرنون 1953 أن اختبار تفهم الموضوع لا تستطيع أن تقيس به الدوافع إلا أن الفرد المتعلم تعليماً جيداً لكي يتمكن من أن يكتب قصة ويعبر عما يراه. (عثمان مريم، 2009، ص، ص90، 89)

2- المقاييس الموضوعية :

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

2-1- اختبار الدافع للإنجاز: لهرمانس 1970:

حاول هارمانس بناء اختبار الدافع بعيداً عن نظرية أتكينسون وذلك بعد حصر جميع المظاهر المتعلقة بهذا التكوين، وقد انتقت منها الأكثر شيوعاً على أساس ما أكدته البحوث السابقة، وهي:

- مستوى الطموح.

- السلوك المرتبط بقبول المخاطرة.

- المثابرة.

- توتر العمل.

- ادراك الزمن.

- التوجه نحو المستقبل.

- اختيار الرفيق.

- سلوك التعرف.

- سلوك الإنجاز.

ويتكون هذا الاستخبار من 29 عبارة متعددة الاختيارات.

2-2- مقياس التوجه نحو الإنجاز: لايزنيك وويلسون 1975 ضمن استخبار يتضمن سبعة مقاييس فرعية تقيس المزاج التجريبي، المثالي ويتكون المقياس من 30 بنداً. يجاب عنها ب:نعم، غير متأكد، لا.

2-3- مقياس (راي-لن) للدافع للإنجاز: 1960

وضع لن هذا المقياس في 1960 وطوره راي في السبعينات ويتكون من 14 سؤال يجاب عليها ب:نعم، غير متأكد، لا. وللتحكم في وجهة الإيجاب تم عكس مفتاح تقدير الدرجات (التصحيح) في نصف عدد العبارات، والدرجة القصوى هي 42 وللمقياس ثبات يزيد على 70. ( أحمد عبد الله، 2003، ص 187، 188 )

### خلاصة :

لقد تناولنا في هذا الفصل الدافعية للإنجاز ، وبعد عرض التعاريف المقدمة من طرف الباحثين تم الإجماع على أن الدافعية هي حالة داخلية وظروف خارجية تستشير سلوك الفرد وتوجهه نحو تحقيق هدف معين، وذلك بهدف تحقيق الاعتبار للذات .

كما تم في هذا الفصل عرض بعض المفاهيم التي لها علاقة بالدافعية ، تصنيفاتها ووظائف الدافعية ، وتم أيضا عرض بعض تعاريف حول الدافعية للإنجاز ومكوناتها و العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز ، كما تعرضنا الى طرق قياس دافع الإنجاز وخصائص الأفراد ذوي الإنجاز العالي وعرض أهم المقاييس التي تقاس بها دافعية الإنجاز وتوضيح لأهم النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز



الجانب الميداني

# الفصل الرابع

## إجراءات المنهجية للدراسة

### تمهيد

- 1- حدود الدراسة
- 2- منهج الدراسة
- 3- مجتمع وعينة الدراسة
- 4- أدوات الدراسة
- 5- الأساليب الإحصائية

**تمهيد :**

بعد أن تعرضنا في الفصول السابقة إلى مختلف الجوانب النظرية لموضوع الدراسة ، سوف نتطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والذي يشمل المنهج المتبع ووصف مجتمع الدراسة، أدوات جمع المعطيات ، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

**1- مجالات الدراسة :****أ- المجال المكاني :**

تمت الدراسة في ثانوية محمد بجاوي الواقعة في العالية الشرقية-بسكرة- .

**ب- المجال البشري :**

اشتملت هذه الدراسة على تلاميذ السنة الثالثة ثانوي في بسكرة.

**ج- المجال الزمني :**

تم إجراء هذه الدراسة في الفترة الممتدة ما بين 2016/03/06 إلى غاية 2016/03/17

ثم بدأت مرحلة تفريغ البيانات والتحليل من 2016/04/05 إلى 2016/04/27

**3- منهج الدراسة :**

إن طبيعة الموضوع أو الدراسة هي التي تفرض على الباحث استخدام المنهج المناسب وفي دراستنا الحالية تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي ولذلك لكونه الأنسب للموضوع المدروس الذي هدفنا منه إلى معرفة العلاقة بين أنماط القرار المهني والدافعية للانجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

يعرف المنهج الارتباطي بأنه "دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد بالواقع ويهتم بوصفها

وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كفيماً وكماً . (يوسف عبد الأمير طباجة، 2007، ص31)

#### 4- مجتمع وعينة الدراسة:

##### أ- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع تلاميذ السنة الثالثة ثانوي في ثانوية محمد ثانوي محمد بجاوي -بسكرة- والبالغ عددهم 131 تلميذ.

##### ب- عينة الدراسة:

38%. تقدر عينة الدراسة بـ(50) تلميذ بالسنة الثالثة ثانوي، أي بنسبة 16

وقد اختيرت بطريقة عشوائية بسيطة، حيث تم توزيع 50 استمارة على أفراد العينة،

30%. واسترجاع 40 استمارة حيث بلغت النسبة 53

جدول رقم (1) يوضح المجتمع الأصلي و عدد افراد العينة .

العينة	النسبة	المجتمع	تلاميذ السنة الثالثة ثانوي
40	30.53%	131	تلاميذ شعبة العلوم التجريبية

#### 5- أدوات الدراسة :

تعتبر أداة الدراسة الوسيلة التي يمكن من خلالها جمع المعلومات والبيانات حول الظاهرة المراد دراستها ، وقد اشتملت الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة على مقياسين وهما:

❖ مقياس كرايتس (ب1) اتخاذ القرار المهني .

❖ مقياس الدافعية للإنجاز .

\*مقياس اتخاذ القرار المهني :

استخدمت الدراسة مقياس كرايتس الصورة (ب1) لاتخاذ القرار المهني الذي طوره الى العربية جروان (1986)، عندما قام بترجمة وصياغة أربعين فقرة من فقرات المقياس الأصلي البالغة خمسين فقرة، حيث استبعد الفقرات المبهمة وغير الملائمة لبيئته، كما أجرى مجموعة من الدراسات للتحقق من ثبات المقياس على مجموعة من طلاب المرحلة الثانوية، ويقاس مستوى اتخاذ القرار المهني بالدرجة الكلية التي يحصل عليها الطالب وليس بدرجة كل بعد من أبعاد الاستبانة. كما يتم الإجابة عن فقرات الاستبانة عن طريق اختيار الإجابة التي تمثل اتجاه المفحوص ب (نعم) أو (لا) حيث تعطى للإجابة (نعم) درجة واحدة، وكل إجابة لا) صفر، إلا أن العبارات رقم (12-22-26-27-41-44) فإن الإجابة عنها ب (نعم) يخص لها درجة) ، وأقصى درجة يمكن أن يحصل عليها التلميذ هي46).

الجدول رقم(2) يوضح استبيان أنماط القرار المهني :

الاستبيان	عدد البنود	نعم	لا
أنماط القرار المهني	46	1	0

- صدق المقياس :

للتحقق من مدى المقياس المستخدم في هذه الدراسة قمنا بتقديم الاستبيان على عينة أولية لكي نعرف مدى وضوح العبارات لديهم وبعد استرجاع الاستبيانات تم الأخذ بعين الاعتبار ملاحظات التلاميذ وهي:

إعادة صياغة البنود بعض البنود وهي رقم:

(4،،11،14،18،20،25،26،33،40،42،45،46)

الجدول(3) يوضح توزيع محاور وبنود مقياس أنماط القرار المهني :

عدد البنود	البنود	المحاور حسب الأنماط
8	1،6،13،15،17،19،32،35	النمط القدري
8	46،44،43،،41،29،27،10،7	النمط الحدسي
9	45،24،26،25،21،18،12،11،8	النمط المخطط
8	39،37،34،28،24،22،20،14	النمط الهروبي
6	38،36،33،،30،23،3	النمط الحذر
5	40،31،9،4،2	النمط المتعذب
2	16،5	النمط الاندفاعي

ولحساب صدق المقياس تم الاعتماد على الصدق الطرفي وذلك من خلال تقسيم أفراد العينة إلى مجموعتين : المجموعة الأولى الأفراد الذين تحصلوا على درجات عالية بنسبة 33% والمجموعة الثانية الأفراد الذين تحصلوا على درجات دنيا وبنسبة 33%.

ولقد حقق الاستبيان صدقه الطرفي حيث كان معامل الصدق يساوي 0.99 وهو معامل مقبول (انظر الملحق رقم04). وبذلك يمكن القول أن الأداة صادقة لحد كبير ووفق الصدق المعتمد.

**\* حساب ثبات المقياس :**

تم حساب الثبات عن طريق التجزئة النصفية التي تقوم على تقسيم بنود الاستبيان إلى قسمين متساويين بحيث يحتوي القسم الأول منه على البنود الفردية والأخرى زوجية وذلك

، (أنظر الملحق رقم 5) (spss) باستخدام برنامج

\*معامل الارتباط لنصف الاستبيان = 0.80

\*معامل التصحيح لسبيرمان براون = 0.89

\*ألفا كروم باخ = 0.90

مما يدل على أن الاستبيان ثابت عند مستوى دلالة (0.01)

**\* استبيان دافعية الانجاز:**

- وصف الاستبيان :

يهدف هذا الاستبيان إلى قياس دافعية الانجاز عند تلاميذ السنة الثالثة ثانوي، وقد تم بنائه بالاعتماد على بعض الدراسات السابقة، ويتكون هذا الاستبيان من 46 بند وتتقط الإجابات على خمسة حيث يحصل المجيب على خمسة درجات إذا اجاب (وافق بشدة) واربع درجات في اجابته (وافق) ، ثلاث درجات (لا ادري) ، درجتين في (لا اوافق) ودرجة اذا اجاب (لا اوافق بشدة) .

- طريقة تصحيح الاستبيان:

تعتمد طريقة تصحيح المقياس على طريقة التدرج التجميعي " لليكرت " أوافق بشدة ، أوافق، لا ادري، لا اوافق ، لا اوافق بشدة وقد تم إعطائه الأوزان التالية:

أوافق بشدة "5"، أوافق "4"، لا ادري "3"، لا أوافق "2"، لا أوافق بشدة "1"

الجدول رقم (4) يوضح استبيان الدافعية للإنجاز :

الاستبيان	عدد البنود	أوافق بشدة	أوافق	لا ادري	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الدافعية للإنجاز	46	5	4	3	2	1

- صدق الاستبيان:

ولحساب صدق المقياس تم الاعتماد على الصدق الطرفي وذلك من خلال تقسيم أفراد العينة إلى مجموعتين : المجموعة الأولى الأفراد الذين حصلوا على درجات عالية بنسبة 33% والمجموعة الثانية الأفراد الذين حصلوا على درجات دنيا بنسبة 33%.

ولقد حقق الاستبيان صدقه الطرفي حيث كان معامل الصدق يساوي 0.65 وهو معامل مقبول (انظر الملحق رقم6) وبذلك يمكن القول أن الأداة صادقة لحد كبير ووفق الصدق المعتمد

- ثبات الاستبيان :

للتأكد من ثبات الاستبيان قمنا بتوزيع الاستبيان على عينة أولية تقدر بـ 10 تلاميذ في السنة السنة الثالثة ثانوي، ولحساب معامل الثبات تم الاعتماد طريقة التجزئة النصفية باستخدام

، (انظر الملحق رقم 7)(spss) برنامج

\*معامل الارتباط لنصف الاستبيان = 0.83

\*معامل التصحيح لسبيرمان براون = 0.84



\* ألفا كروم باخ = 0.55

### 6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

بعد جمع البيانات والمعلومات من خلال أدوات المنهجية المناسبة، تم استخدام الأساليب الإحصائية لمعالجة بيانات الدراسة والإجابة على أسئلة الدراسة وهي كما يلي :

حساب معامل الارتباط بطريقة "بيرسون" وذلك لمعرفة العلاقة بين أنماط القرار المهني ودافعية الانجاز، واستخدام معامل "سبيرمان براون" لتصحيح معامل الثبات .

وقد اعتمدت الباحثة في دراستها على مجموعة من الأساليب الإحصائية ، وقامت بمعالجتها والوسائل التي استخدمتها هي باستخدام برنامج SPSS.

- التكرارات : هو عدد إجابات الأفراد المتكررة لأسئلة الاستمارة .

- النسب المئوية : وهي الوسيلة الإحصائية التي اعتمدت عليها الباحثة لتقسيم نتائج البحث.

- معادلة بيرسون : لإيجاد العلاقة بين أنماط القرار المهني وعلاقته بدافعية الانجاز وكذلك حساب صدق الاستبيان .

# الفصل الخامس

## عرض وتحليل ومناقشة

### نتائج الدراسة

1/ عرض نتائج الدراسة

1/1- عرض نتائج التساؤل

1/2- عرض نتائج الفرضية العامة

2/ تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

1/2- مناقشة وتفسير التساؤل

2/2- مناقشة وتفسير الفرضية العامة

## تمهيد:

يتضمن هذا الفصل تحليل النتائج وتفسيرها ، وذلك من خلال ما توصلت إليه الباحثة من نتائج الدراسة الحالية ، فقد اهتمت الدراسة بمحاولة معرفة أنماط القرار المهني لتلاميذ السنة الثالثة ثانوي ، وعلاقته بالدافعية للإنجاز حيث تمت الإجابة على أسئلة الدراسة كما يلي :

## 1/ عرض نتائج الدراسة :

## 1-1- عرض نتائج السؤال الأول :

- ما هي أنماط القرار المهني لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية والترتب والجدول التالي يوضح ذلك

## جدول رقم (5) يوضح تصنيف التلاميذ حسب الأنماط :

الرتبة	النسبة المئوية	التكرار	النمط
03	%15	06	النمط القديري
04	%10	04	النمط الحدسي
02	%22.5	09	النمط المخطط
07	%00	00	النمط الهروبي
06	%7.5	03	النمط المتعذب
01	%35	14	النمط الاندفاعي
04	%10	04	النمط الحذر

من خلال الجدول نلاحظ أن التلاميذ توزعوا حسب الأنماط بالترتيب التالي :

1- النمط الاندفاعي وهو النمط الغالب عند التلاميذ وعدد تكراراته 14 بنسبة مئوية

وقد احتل النمط الاندفاعي المرتبة الأولى . 34% تقدر ب :

2- النمط المخطط وهو النمط الذي يساوي عدد تكراراته 09 بنسبة مئوية تقدر ب: 22.5%

وقد احتل النمط المخطط المرتبة الثانية .

3- النمط القدري : وهو النمط الذي يقدر عدد تكراراته 06 بنسبة مئوية تقدر ب : 15%

وقد احتل النمط القدري المرتبة الثالثة .

4- النمط الحدسي والنمط الحذر: وهو النمط الذي يقدر عدد تكراراته 04 بنسبة مئوية تقدر

وقد احتل كلا النمطين على المرتبة الرابعة . 10% ب :

5- النمط المتعذب : وهو النمط الذي يقدر عدد تكراراته 03 بنسبة مئوية تقدر ب : 7.5%

وقد احتل النمط المتعذب على المرتبة السادسة .

6- النمط الهروبي : وهو النمط الذي لم يحصل على أي تكرار

1-2- عرض نتائج الفرضية العامة :

• ماهي العلاقة بين كل نمط والدافعية للانجاز ؟

الجدول(6) يوضح العلاقة بين كل نمط والدافعية للانجاز :

وللاجابة على هذا التساؤل تم حساب العلاقة بين معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة :

الدالة	مستوى الدالة	العينة	دافعية الانجاز	دافعية الانجاز
0.05	sig			أنماط القرار المهني
غير دال	5 50.	40	0.09-	النمط القدري
دال	190.		0.21 -	النمط الحدسي
غير دال	820.		0.03	النمط المخطط
غير دال	480.		0.11	النمط الهروبي
غير دال	520.		0.10	النمط المتعذب
دال	150.		0.18-	النمط الاندفاعي
غير دال	240.		0.23-	النمط الحذر

\*من خلال الجدول التالي نلاحظ أن قيمة معامل بيرسون غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05 ، وهذا يعني انه لا توجد علاقة بين النمط القدري والدافعية للانجاز .

\*إما النمط القدري فان قيمة معامل بيرسون غير دالة عند مستوى دلالة 0.05 وهذا يعني انه لا توجد علاقة بين النمط الحدسي و الدافعية للانجاز .

\*وقيمة معامل بيرسون غير دالة عند مستوى دلالة 0.05 ، وهذا يعني انه لا توجد علاقة بين النمط المخطط والدافعية للانجاز .

\*قيمة معامل بيرسون غير دالة عند مستوى دلالة 0.05 ، وهذا يعني انه لا توجد علاقة بين النمط الهروبي والدافعية للانجاز .

\*أما النمط المتعذب فان قيمة معامل بيرسون غير دالة عند مستوى دلالة 0.05 ، وهذا يعني انه لا توجد علاقة بين النمط المتعذب و الدافعية للانجاز .

\*و النمط الاندفاعي فان قيمة معامل بيرسون غير دالة عند مستوى دلالة 0.05 ، وهذا يعني انه لا توجد علاقة بين النمط الاندفاعي والدافعية للانجاز .

\*أما بالنسبة للنمط الحذر فان قيمة معامل بيرسون غير دالة عند مستوى دلالة 0.05 ، وهذا يعني انه لا توجد علاقة بين النمط الحذر و الدافعية للانجاز .

## 2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

### 2-1- مناقشة نتائج التساؤل :

من خلال الجدول رقم (5) لتصنيف التلاميذ حسب الأنماط فانه نجد أن النمط الاندفاعي قد حل في المرتبة الأولى بنسبة 35% وهذا يدل على أن تلاميذ السنة الثالثة ثانوي قد يتركون قضية اختياراتهم المهنية لآخر لحظة لأنهم يحسون انه لا فائدة من التفكير في قرار مهني منذ الآن بل هي رهينة المعدل المتحصل عليه في شهادة البكالوريا بالرغم من حصوله عديد من الأفكار حول مهن مختلفة وهذا من خلال اختلاطهم بكثير من الأشخاص الذين يعملون بها، ويعود هذا إلى عدم تفعيل سياسة التوجيه المهني في مؤسساتنا التعليمية التي يغيب فيها التوجيه نهائيا حيث أن مستشار التوجيه على مستوى الثانوية لا يقوم بالعمل المكلف به كما ينبغي نظرا لكثرة الأعباء عليه بالتالي الاكتفاء بالإعلام والتغاضي عن عملية التوجيه والتي كان من المفروض أن تكون عبر مختلف مراحل تلميز وتسمح له ببلورة فكرة حول التخصص الجامعي أو مهنة المستقبل، وهذا ناتج لافتقار التلميز للمعلومات حول المهن وحول قدراتهم ودوافعهم والقدرة على المطابقة بينهما مما يضطرهم

إلى اختيار اندفاعي بعد الحصول على بطاقة الرغبات بعدها في المرتبة الثانية نجد النمط المخطط بنسبة 22.5% وهذه فئة من التلاميذ المتفوقين اللذين يأملون أن تحقق معدلاتهم المرتفعة الالتحاق بتخصصات معينة ملائمة لقدراتهم واستعداداتهم وبهذا يستطيع في المستقبل الالتحاق بالمهنة المناسبة له، أما النمط القدي فقد احتل المرتبة الثالثة بنسبة 15% وهم فئة الأفراد الذين تركوا قضية اختيارهم المهني للصدفة فلا يحملون لا توجه مهني ولا أكاديمي وهم يعتبرون اقرب للاندفاعيين، بحيث أن الجميع يرهن مستقبله المهني لقضية المعدل بعد النجاح أو عدم النجاح في شهادة البكالوريا، أما فما يخص النمط الحدسي والحذر و المتعذب والهروبي فقد تحصلوا على نسب ضعيفة ، حيث احتلوا المراتب وهذا يدل على ان الأفراد يقضون معظم وقتهم وتفكيرهم في جمع البيانات حول التخصصات وما هي المهن المناسبة ليحصلوا على الدائرة المفقودة من البيانات المجمعة، أي أن الأفراد يتجنبون اتخاذ القرارات و يتهربون منها .

## 2-2- مناقشة وتفسير الفرضية العامة :

\* لا توجد علاقة ارتباطيه بين أنماط القرار المهني والدافعية للإنجاز؟

من خلال الجدول رقم (6) نجد أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين أنماط القرار المهني والدافعية للإنجاز عند مستوى دلالة (0.01) حيث قدرت نتيجة معامل الارتباط ب(-0.14)

وهي نتيجة ضعيفة وغي دالة إحصائيا يعني أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين أي أن الفرضية المنبثقة عن الفرضية العامة قد تحققت.

ويمكن تفسير هذا إلى أن استجابة أفراد العينة على المقياس هي التي أدت إلى ظهور هذه النتيجة نظرا لخصائص قد تكون للعينة في حد ذاتها، ونستطيع القول أن الدافعية للإنجاز لها عوامل غير القرار المهني أي أن الدافعية قد تكون لا تتعدى التحصيل الدراسي خلال الامتحانات .





خاتمة

## خاتمة :

في دراستنا جاءت هذه الدراسة للإجابة على التساؤل حول أنماط القرار المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي بثانوية، وبعد تحليل وإثراء متغيرات الدراسة نظريا وتطبيق مقياسي الدافعية و كرايتس (ب1) على عينة مكونة 40 من تلميذ أثبتت الدراسة أن نسبة كبيرة من الأفراد اندفاعيين في اتخاذ قراراتهم المهنية ومعظم أنماط القرار غير ناضجة فمنهم اندفاعيين وهروبين وقليلهم مخططون وهذا يعني أن التلاميذ يتركون قضية قراراتهم المهنية تحصيل لما بعد ظهور نتائج البكالوريا وانتظار المعدل المتحصل عليه وهذا ينتج عليه مشاكل عدة في تخصصاتهم المهنية وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من الاقتراحات أهمها:

- تحسين جهاز التوجيه المهني كي يتخذ التلاميذ قرار مهني مناسب لقدراتهم واستعداداتهم.

ومن خلال تحليل البيانات ومناقشتها وتفسيرها كميًا وكيفيًا تم الخروج بمجموعة من النتائج التي كانت بمثابة إثبات للتساؤلات المطروحة وبالتالي الوصول للإجابة على التساؤل السابق الذكر توصلنا إلى النتائج التالية :

- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أنماط القرار المهني والدافعية للإنجاز.

## المقترحات

- \* العمل على مستوى القرار المهني كي يتحمل التلميذ مسؤولية قراره المهني عن طريق التوجيه المدرسي و المهني .
- \* ضرورة تحسيس التلاميذ بضرورة اتخاذ القرار والتخطيط له مسبقا .
- \* تزويد التلاميذ بالمعلومات المهنية عن عالم العمل و عن أنفسهم خلال مدة تدرسهم و ليس في المراحل النهائية .
- \* وضع توصيف للمهن في المدارس الثانوية حتى يكون التلميذ على دراية بالمهن التي تتفق مع ميوله وقدراته واستعداداته .
- \* تحسيس التلاميذ بخطورة ترك موضوع القرار المهني محض الصدفة أو للأقدار بل يجب معرفة ميولهم ودوافعهم .
- \* مساعدة مستشار التوجيه المهني في كيفية العمل لتوعية التلاميذ لضرورة اتخاذ قرار مهني مناسب .

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع :

- 1- إبراهيم السيد أحمد السيد (2005)، البناء القيمي وعلاقته بالنتشئة الاجتماعية والدافعية للإنجاز، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الزقازيق .
- 2- إحسان دهش جلاب (2011) ، إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير، دار صفاء، عمان.
- 3- أحمد عزت راجح (1999) ،أصول علم النفس ، دار المعارف ،القاهرة .
- 4- إبراهيم عفيف إبراهيم مهنا (2006)، العلاقة بين تفويض السلطة وفاعلية اتخاذ القرارات، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، غزة.
- 5- أحمد ماهر (2007) ، اتخاذ القرار بين العلم والابتكار ، ب ط ، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- 6- أحمد ماهر (2003) ، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات ، ب ط ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية .
- 7- أحمد محمد المصري (2008)، الإدارة الحديثة (اتصالات، معلومات، قرارات)، ب ط، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية .
- 8- بركان دليلة (2011)، تأثير الاتصال غير الرسمي على عملية اتخاذ القرار:دراسة حالة الشركة الجزائرية للمياه ، A.D.E، أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 10.
- 9- حافظ عبد الكريم الغزالي (2012)، أثر القيادة التحويلية على عملية اتخاذ القرار، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- 10- ثائر أحمد الغباري (2008)، الدافعية بين النظرية والتطبيق، دار المسيرة ،عمان.
- 11- حسين أحمد رياش وآخرون (2006)، الدافعية والذكاء الانفعالي، دار الفكر، عمان.

- 12- خليل ميخائيل معوض(1999)، علم النفس الاجتماعي ،ط2، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية .
- 13- خليل حسن محمد الشماع(1999)، مبادئ الإدارة ، ب ط، دار المسيرة، عمان .
- 14- رانيا عبد المعز الجمال(2011)، الإدارة والعلاقات الإنسانية في الألفية الثالثة، دار الجامعة، الإسكندرية .
- 15- صالح الداهري(2005)، سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، دار وائل، الاردن.
- 16- عبد الغفار حنفي وآخرون(2002)، محاضرات التنظيم، مكتبة ومطبعة الإشعاع،
- 17- عبد اللطيف محمد خليفة(2000)، الدافعية للإنجاز، ب ط ، دار غريب ، الإسكندرية
- 18- عثمان مريم(2009)، الضغوط المهنية وعلاقته بدافعية الإنجاز، مذكرة ماجستير ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة منتوري، قسنطينة .
- علي خلف حجاج(2010)، اتخاذ القرارات الإدارية، دار قنديل، عمان.
- 19- علي فلاح الزعبي، عبد الوهاب بن بركة(2013)،مبادئ الإدارة الأصول والأساليب العلمية، دار المناهج، عمان.
- 21- مجدي أحمد عبد الله(2003)، السلوك الاجتماعي، ب ط ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.20
- 22- محمد إسماعيل بلال(2008)، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، ب ط ،دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية .
- 23- محمد سعيد أنور سلطان(2003)،السلوك التنظيمي، ب ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.

- 24- محمد عبد الفتاح ياغي(2011)، مبادئ الإدارة العامة، ط 2، دار وائل،عمان.
- 25- معمريّة بشير(2012)، سيكولوجية الدافع إلى الإنجاز، ب ط ، دار الخلدونية، الجزائر
- 26- منصور بن زاهي(2006) ، الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز،مذكرة دكتوراه ، غير منشورة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة .
- 27- مصطفى عشوي(1990)، مدخل إلى علم النفس المعاصر، ب ط ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر .
- 28- فاتن عوض الغزو(2010)، القيادة والإشراف الإداري، دار أسامة، عمان.
- 29- فخري عبد الهادي(2010) علم النفس المعرفة ، ب ط، دار أسامة، عمان .
- 30- فياض دليو وآخرون(1999)، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، ب ط ،دار البعث منشورات جامعة قسنطينة ،الجزائر .
- 31- قدوري خليفة(2011)، الرضا عن التوجيه الدراسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز،مذكرة ماجستير، غير منشورة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو .
- 32 يوسف عبد الأمير طباجة(2008)،منهجية البحث وتقنياته ومناهج، دار المجد، بيروت

الملاحق



## ملحق رقم 01: استبيان قبل التعديل

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس

استمارة البحث

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

أستاذتي الفاضلة:

في إطار إعداد مذكرة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص علم النفس عمل وتنظيم بعنوان "أنماط القرار المهني وعلاقته بدافعية الانجاز"، نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يحتوي على مجموعة من الأسئلة ، لذا يرجى منكم الإجابة على هذه الأسئلة بدقة وبكل موضوعية للحصول على نتائج ايجابية تخدم الدراسة، وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة للإجابة، مع العلم أن بيانات هذه الاستمارة ستكون في غاية السرية. وفي الأخير تقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير ، شاكرين لكم حسن التعاون المسبق.

إشراف الأستاذة:

مليكة مدور

إعداد الطالبة:

عزيزة مهني

## ملحق رقم 02: استبيان بعد التعديل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

مقياس كرايتس (ب1) اتخاذ القرار المهني

الرقم	العبارة	نعم	لا
1.	غالبا ما أحلم بالمهنة التي سوف اعمل بها ولكنني في الحقيقة لم أختار مجالا مهنيا حتى الآن.		
2.	يبدو أن كل فرد يعطي وجهة نظر مختلفة لذلك لا أعرف أي نوع من العمل أختار.		
3.	من الصعب أن يتخذ الفرد قرار لمهنة ما.		
4.	من الأفضل أن تجرب عدد من المهن المختلفة ثم تختار المهنة التي يجدها.		
5.	إنني أقوم بتغيير اختياري في المهن باستمرار.		
6.	فيما يتعلق باختيار المهني، فإنني سأجد ما يناسبني عاجلا أم آجلا .		
7.	لا أدري فيما إذا كان مستقبلي المهني يتيح لي لأن أكون الشخص الذي أريده.		
8.	لست متأكد من أن خططي المهنية واقعية.		
9.	لدي اهتمامات مهنية كثيرة لذلك من الصعب اختيار مهنة واحدة.		
10.	من المحتمل أن أنجح في مهنة ما كما أنجح في أي مهنة أخرى.		
11.	على كل شخص العمل بمهنة واحدة.		
12.	أفضل العمل بمهنة من اختياري.		

		13. لا فائدة من اختيار مهنة معينة عندما يكون مستقبلي المهني مشكوك فيه.
		14. لن أزعج نفسي باختيار مهنة ما حتى أخرج من المدرسة.
		15. غالبا ما يتم اختيار مهنة معينة بالصدفة.
		16. المهم في المهنة أن تعرف الأشخاص الذين يعملون ،وليس ما تعرفه أنت عن المهنة.
		17. لا أقلق نفسي باختيار مهنة ما،لأنني لا أستطيع أن أفعل شيئا بهذا الصدد على أي حالة.
		18. علي اختيار مهنة تجعلني في يوم ما مشهورا.
		19. العمل في مهنة ما لا يختلف عن العمل بمهن أخرى.
		20. أخطط لإتباع المهنة التي يقترحها معلمي.
		21. علي أن أقرر بنفسي أي نوع من المهن أريد.
		22. من المحتمل أن والدي يعرفان أفضل من أي شخص آخر عن المهنة التي علي الالتحاق بها.
		23. عندما يحي الوقت لاتخاذ القرار المهني فإنني سأقرر بنفسي المهنة التي أريدها.
		24. لن يكون خطأي جسيما إذا اتبعت أي أصدقاء في اختيار مهنة مستقبل .
		25. إن اختياري لمهنة معينة هو من شأني.
		26. لا أريد من إخواني أن يجبروني عن المهنة التي علي اختيارها.
		27. إن دلني شخص ما على المهنة التي يجب أن أختارها،فإنني سأشعر بالسعادة والراحة.
		28. عادة يستطيع الأهل اختيار المهنة المناسبة لأبنائهم.
		29. أشعر أنه علي أن أختار مهنة يختارها لي والدي.
		30. لا أعرف كيف ألتحق بالمهنة التي أريد أن أعمل بها.

		31. أعرف قليلا عن متطلبات المهن.
		32. لا أعرف ما هي المهنة التي علي اختيارها في المستقبل.
		33. لا أستطيع أن أفهم كيف يكون بعض الناس متأكدين مما يريدون عمله.
		34. نادرا ما أفكر في المهنة التي أريد الالتحاق بها مستقبلا.
		35. ليس لدي أي فكرة عن طبيعة أجواء العمل.
		36. أجد من الصعب علي تهيئة نفسي للعمل الذي أريد الالتحاق به.
		37. ليس هناك أي مهنة تجذبني إليها.
		38. إن اتخاذ القرار المهني يربكني ليس لدي المعلومات الكافية.
		39. من الصعب أن أتخيل نفسي في مهنة ما.
		40. عند اختيار مهنة ما يجب أن أفكر بمهن عديدة.
		41. غالبا ما أشعر بوجود اختلاف حقيقي بين إمكانياتي وتطلعاتي المهنية.
		42. لا يمكنني قضاء وقت كثير في انجاز عمل اعرف أنني لا استطيع انجازه.
		43. اشعر أحيانا أن علي اختيار مهنة لا تعتبر اختياري الأول.
		44. أفكر باستمرار كيف أوافق بين نمط شخصيتي (نوعها) ونمط الشخصية التي أريد أن أكونها في مستقبلي المهني.
		45. لن أتخلى عن أي شيء في سبيل الوصول إلى المهنة التي أريدها.
		46. اشعر بان أهدافي في المهنة فوق مستواي، ولن أكون قادرا على تحقيقها أبدا.

الملحق رقم 03: الاستبيان في صورته النهائية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

مقياس كرايتس (ب1) اتخاذ القرار المهني

الرقم	العبارة	نعم	لا
1	غالبا ما أحلم بالمهنة التي سوف اعمل بها ولكنني في الحقيقة لم أختار مجالا مهنيا حتى الآن		
2	يبدو أن كل فرد يعطي وجهة نظر مختلفة لذلك لأ أعرف أي مهنة أختار		
3	من الصعب أن يتخذ الإنسان قرارا مهنيا وذلك لكثرة الأمور التي يجب أن تخذ بعين الاعتبار عند اختيار المهنة		
4	من الأفضل أن تسأل عن عدد من المهن المختلفة ثم تختار المهنة المناسبة		
5	إنني أقوم بتغيير اختياري في المهنة المستقبلية باستمرار		
6	فيما يتعلق باختياري المهني، فإنني سأجد ما يناسبني عاجلا أم آجلا		
7	لا أدري فيما إذا كان مستقبلي المهني يتيح لي أن أحقق أهدافي		
8	لست متأكد من أن خططي المهنية واقعية		
9	لدي اهتمامات مهنية كثيرة لذلك من الصعب اختيار مهنة واحدة		

		10 من المحتمل أن أنجح في مهنة ما كما أنجح في أي مهنة أخرى
		11 على الشخص ان يختار مهنة واحدة فقط
		12 أفضل العمل أكثر من اللعب
		13 لا فائدة من اختيار مهنة معينة عندما يكون مستقبلي المهني مشكوك فيه
		14 لن أزعج نفسي باختيار مهنة ما حتى أنهى دراستي
		15 غالبا ما يتم اختيار مهنة معينة بالصدفة
		16 المهم في المهنة أن تعرف الأشخاص الذين يعملون بها، وليس ما تعرفه أنت عن المهنة
		17 لا أقلق نفسي باختيار مهنة ما،لأنني لا أستطيع أن أفعل شيئا بهذا الصدد على أي حالة
		18 علي اختيار مهنة تجعلني في يوم ما معروف
		19 العمل في مهنة ما لا تختلف عن العمل في أي مهن أخرى
		20 أخطط للعمل بالمهنة التي يقترحها أستاذي
		21 علي أن أقرر بنفسي أي نوع من المهن أريد
		22 من المحتمل أن والدي يعرفان أفضل من أي شخص آخر عن المهنة التي أعمل بها
		23 عندما يحين الوقت لاتخاذ القرار المهني فإنني سأقرر بنفسي المهنة التي أريدها
		24 لن يكون خطأي جسيما إذا اتبعت أي أصدقاء في اختيار مهنة مستقبل

		إن اختياري لمهنة معينة هو أمر يخصني	25
		لا أريد من إخواني أن يجبروني عن المهنة التي أريد	26
		إن دنني شخص ما على المهنة التي يجب أن أختارها، فإنني سأشعر بالسعادة والراحة	27
		عادة يستطيع الأهل اختيار المهنة المناسبة لأبنائهم	28
		أشعر أنه علي أن أختار مهنة يختارها لي والدي	29
		لا أعرف كيف ألتحق بالمهنة التي أريد أن أعمل بها	30
		أعرف قليلا عن متطلبات المهن	31
		لا أعرف ماهي المواد الدراسية التي علي اختيارها في مرحلة التعليم ما بعد الأساسي	32
		لا أستطيع أن أفهم كيف يكون بعض الناس متأكدين من اختياراتهم المهنية	33
		نادرا ما أفكر في المهنة التي أريد الالتحاق بها مستقبلا	34
		ليس لدي أي فكرة عن طبيعة أجواء العمل	35
		أجد من الصعب تهيئة نفسي للعمل الذي أريد الالتحاق به	36
		ليس هناك أي مهنة تجذبني إليها	37
		إن اتخاذ القرار المهني يربكني لأنني لا أعرف ما فيه الكفاية عن نفسي أو عن عالم العمل	38
		من الصعوبة علي أن أتخيل نفسي في أية لحظة	39

		40 عند اختيار مهنة ما يجب أن أفكر بمهن أخرى	
		41 غالبا ما أشعر بوجود اختلاف حقيقي بين إمكانياتي وتطلعاتي المهنية	
		42 أقضي وقت طويل من الوقت متمنيا انجاز عمل لا أقدر عليه	
		43 اشعر أحيانا أن علي اختيار مهنة لا تعتبر اختياري الأول	
		44 إنني أتساءل باستمرار كيف استطيع أن أوفق بين نمط شخصيتي (نوعها) ونمط الشخصية التي أريد أن أكونها في مستقبلي المهني	
		45 افعل أي شيء في سبيل الوصول إلى المهنة أو الوظيفة التي أريدها	
		46 اشعر بان أهدافي المهنية تفوق قدراتي	



الملحق رقم 04: صدق استبيان اتخاذ القرار المهني

$X*Y$	$Y^2$	$X^2$	Y	X
682	484	961	22	31
690	529	900	23	30
690	529	900	23	30
720	576	900	24	30
720	576	900	24	30
696	576	841	24	29
696	576	841	24	29
725	625	841	25	29
700	625	784	25	28
700	625	784	25	28
728	676	784	26	28
702	676	729	26	27
702	676	729	26	27
$\Sigma 9151$	$\Sigma 7749$	$\Sigma 10894$	$\Sigma 317$	$\Sigma 403$

## الملحق رقم 05: ثبات استبيان انماط القرار المهني

Statistiques de fiabilité			
Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,904
		Nombre d'éléments	23 <sup>a</sup>
	Partie 2	Valeur	,900
		Nombre d'éléments	23 <sup>b</sup>
	Nombre total d'éléments		46
	Corrélation entre les sous-échelles		,807
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,893
	Longueur inégale		,893
	Coefficient de Guttman split-half		,893

- a. Les éléments sont : q1, q3, q5, q7, q9, q11, q13, q15, q17, q19, q21, q23, q25, q27, q29, q31, q33, q35, q37, q39, q41, q43, q45.
- b. Les éléments sont : q2, q4, q6, q8, q10, q12, q14, q16, q18, q20, q22, q24, q26, q28, q30, q32, q34, q36, q38, q40, q42, q44, q46.

المصدر: SPSS 20

الملحق رقم 06: صدق استبيان الدافعية للانجاز

X*Y	Y <sup>2</sup>	X <sup>2</sup>	Y	X
24318	15876	37249	126	193
24318	15876	37249	126	193
24871	17689	34969	133	187
25432	18496	34969	136	187
24978	19044	32761	138	181
23970	19881	28900	141	170
10132	21609	28224	147	168
25032	22201	28224	149	168
25718	23716	27889	154	167
25256	23716	26896	154	164
25420	24025	26896	155	164
22591	24649	26569	157	163
25599	25281	25921	159	161
Σ282609	Σ272059	Σ273256	Σ1875	Σ2266

## الملحق رقم 07: ثبات استبيان الدافعية للإنجاز

Statistiques de fiabilité			
Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,554
		Nombre d'éléments	20 <sup>b</sup>
	Partie 2	Valeur	,393
		Nombre d'éléments	20 <sup>b</sup>
		Nombre total d'éléments	40
		Corrélation entre les sous-échelles	,734
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,847
	Longueur inégale		,847
	Coefficient de Guttman split-half		,836

a. Les éléments sont : s01, s03, s05, s07, s09, s11, s13, s15, s17, s19, s21, s23, s25, s27, s29, s31, s33, s35, s37, 38.

b. Les éléments sont : s02, s04, s06, s08, s10, s12, s14, s16, s18, s20, s22, s24, s26, s28, s30, s32, s34, s36, s38, s40.

المصدر : SPSS20