

التنبؤ بدافعية الإنجاز في ضوء الثقة بالنفس والتوافق المهني لدى معلمات المرحلة الأساسية في رفح وغرب خان يونس

د. عيسى محمد المحتسب *

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على نسبة إسهام كل من الثقة بالنفس والتوافق المهني، في التنبؤ بدافعية الإنجاز لدى المعلمات، في المدارس الأساسية في رفح وغرب خان يونس، والتعرف على مستوى دافعية الإنجاز، والثقة بالنفس، والتوافق المهني، وطبق الباحثُ مقاييس دافعية الإنجاز والثقة بالنفس والتوافق المهني، (إعداد الباحث). على عينة بلغت (220) معلمةً، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى دافعية الإنجاز والثقة بالنفس يزيد لدى المعلمات، حسب تقديراتهن لأنفسهن عن المستوى الافتراضي عند 75%، بينما مستوى التوافق المهني يقل لديهن حسب تقديراتهن لأنفسهن عن المستوى الافتراضي عند 75%، وأن معامل التحديد للثقة بالنفس ($R^2 = 0.554$)، معامل التحديد للتوافق المهني ($R^2 = 0.547$) هو معامل دال إحصائياً عند مستوى (0.01)؛ مما يشير إلى أن مجالات مقياس الثقة بالنفس ومقياس التوافق المهني تساهم بقدر مقبول في التنبؤ بدافعية الإنجاز لدى المعلمات بنسبة (55.4%) و(54.7%) على الترتيب. الكلمات المفتاحية: دافعية الإنجاز، والثقة بالنفس، والتوافق المهني، ومعلمات المرحلة الأساسية.

Prediction of Achievement Motivation in the light of Self-confidence and Occupational Adjustment among Female Teachers in the Basic Stage in Rafah and West of Khan Younis

Abstract

The study aimed at identifying the contribution percentage both self-confidence and occupational adjustment to making prediction about the achievement motivation among female teachers in primary schools in

د. عيسى المحتسب، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الثاني، العدد الأول، يناير 2019

Rafah and the West of Khan Younis, identifying the level of achievement motivation, self-confidence. and occupational adjustment.

The researcher applied the scale of achievement motivation, self-confidence and occupational adjustment, which were prepared by the researcher, to a sample of (220) teachers. The study found that the level of achievement motivation and self-confidence increased among the female teachers according to their estimates of themselves at the hypothetical level by (75%), while the level of occupational adjustment decreased among them according to their assessment of themselves at the hypothetical level by (75%). The coefficient of determination of self-confidence (R^2 0, 554), the criterion for occupational compatibility (R^2 0, 547), is a statistically significant coefficient at (0.01). This indicates that the areas of the self-confidence scale and the professional compatibility scale contribute to an acceptable degree in predicting the achievement motivation among teachers (55.4 %) and (54.7%) respectively.

Key words: Achievement motivation, Self-confidence, and occupational adjustment, Female Teachers in the Basic Stage.

مقدمة:

تعد مهنة التعليم أم المهن وأساسها، فهي منظومة متداخلة تشتمل على مجموعة من العوامل، أهمها الأدوار التي يقوم بها المعلم، وبالقدر الذي يكون فيها المعلم مُدرِكاً لأدواره المختلفة في العملية التعليمية، يكون الناتج إيجابياً وفعالاً، إذ يلعب المعلم دوراً كبيراً في إرساء دعائم العملية التعليمية، لذلك حصل (المعلم) على مكانة مرموقة تليق بأهمية مهنة التعليم وعظيم مسؤولياتها في إعداد الأجيال في جميع المجالات عبر كافة العصور.

ويعد المعلم المحرك الأساسي للعملية التربوية، ولا يمكن الاستغناء عنه رغم تعدد مصادر المعرفة، فهو يحمل مسؤولية كبيرة تجاه الخبرات التعليمية التي يكتسبها التلاميذ في جميع المراحل الدراسية.

التنبؤ بدافعية الانجاز...

كما يتوقف نجاح العملية التعليمية أو فشلها على مدى فعالية المعلم في القيام بدوره، ولا جدوى من إعداد أفضل للمناهج ما لم يتولّ تنفيذها معلمٌ متحمسٌ، واثقٌ من نفسه، راضٍ عن عمله، ويمتلك الكفايات الأساسية للعملية التعليمية. (بركات، حسن، 2011، ص40).

ولكي يقوم المعلم بالدور المنوط به بكفاءة عالية، يجب أن تتوفر فيه مجموعة من الصفات الشخصية، وأهمها على الإطلاق: الثقة بالنفس، التي تتمركز حول اتجاه الفرد نحو كفايته النفسية والاجتماعية، وتؤدي إلى الإحساس بالكفاية النفسية والاجتماعية والشعور بالأمن. (عاتكة، 2005: ص85)، فتجعله واعياً بذاته، ومحدداً لأهدافه، وساعياً نحو المعالي، قادراً على بناء علاقات اجتماعية سوية، ومعبراً عن نفسه، ومواجهاً لمشاكله، بل ويعمل على حلها...، خاصة أن أي ضعف في أداء المعلم يعد مشكلة تنعكس على ثقته بنفسه ودافعيته نحو الإنجاز. (كاظم، 2015: ص3).

وذكرت الخفاف (2013، ص187) أن مفهوم الثقة بالنفس هو حسن اعتداد المرء بنفسه واعتباره لذاته وقدراته، وهو أمر مهم لكل شخص، ولا يكاد أي إنسان يستغني عن الحاجة إلى مقدار منه في كل أمور حياته سواء أكان مجال التعليم أو العمل أو مجال الحياة الاجتماعية.

وهو من المفاهيم النفسية الأساسية التي تساعد على بناء شخصية سويةً متزنة؛ لأنه يعني إحساس الفرد بتقدير لذاته، وتحمله للمسؤولية؛ ويكون قادراً على التحدي لمواجهة الصعاب، والتمتع بالاستقلالية في اتخاذ القرارات، دون تردد أو خوف، والتفاعل الاجتماعي مع الغير، بالإضافة للاهتمام بالمظهر الخارجي، وهي مكتسبة من المحيط الذي يعيش فيه الفرد. (الكيال، 2016، ص30).

فتساعده على أداء واجباته، وتضمن نجاحه؛ لأن معظم الجوانب الإيجابية في شخصية الفرد كتحقيق الذات والطموح والإنجاز لا تنمو إلا بنمو الثقة بالنفس.

وتساهم الثقة بالنفس في تحقيق التوافق المهني، وهو (الأخير) أمر ضروري لاندماج الفرد بعمله، وبناء علاقات إيجابية، والتطور به، وهو مطلب رئيس لنجاح المعلم في إيصال رسالته، وهو يعكس رضا الفرد عن عمله، وعن مكوناته البيئية، وعلاقته بزملائه، ونظام الترقيات، والرواتب، حيث أكدت دراسة محمود (2018)، أن توفير مناخ من الثقة في المؤسسة التعليمية يساعد على مواكبة التغيرات الحادثة في البيئة المحلية والدولية، من عولمة وتوجه اقتصادي عالمي، وهو ما يدعو المؤسسات التعليمية إلى الاهتمام بتنمية مناخ من الثقة في العلاقة مع

د. عيسى المحتسب، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الثاني، العدد الأول، يناير 2019

المديرين والمعلمين وزملائهم وأولياء أمور الطلاب؛ الأمر الذي يسهم في تحسين إنتاجية المدرسة وزيادة كفاءة وفعالية الأداء المدرسي، ويساعد المدرسة على التنافس محلياً وعالمياً. وقد أكد الأبييض (2017) أن الثقة بالنفس هي قدرة المعلم على التعبير عن أفكاره والتعامل مع المشكلات المدرسية بفاعلية دون تردد.

لذا، فالتوافق المهني للمعلم شرط أساسي في مهنة التعليم، وإذا فقدناه في المعلمين، فإننا لا ننتظر منهم إرساء دعائم التوافق النفسي في نفوس التلاميذ؛ لأن فاقد الشيء لا يعطيه.

وقد أكد جيونج (Jeong, 2006: p1) على العلاقة المنسجمة بين الفرد وبيئة عمله، حيث إن الشخص المتميز السوي الواثق من نفسه مهيب بصورة كبيرة لتحقيق التوافق المهني، علماً بأن مقدار التوافق المهني للمعلم يلعب دوراً مهماً في تحديد المجهودات التي يبذلها في العمل.

وذكر (عمر، 2014، ص18) أن من عوامل الرضا الوظيفي عوامل خاصة بمستوى الإنجاز الذي يحققه الفرد، وهو مدى ما يترتب على الجهد الذي يبذله الفرد، من خلال أدائه لعمله، والنتائج التي يتوصل إليها، كالرضا والإنتاجية والتسبب الوظيفي ودورات العمل. فبعض الأفراد لا يكتفي بأداء العمل فقط، وقد تكون لديه رغبة في إنجاز أعمال تتفق مع أهداف معينة.

وأكدت دراسة الرشيد (2018) أن درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية والخاصة في منطقة القصيم جاءت متوسطة، وأن الانتماء للمهنة جاء في المرتبة الأولى، وظروف العمل في المرتبة الأخيرة. كما أكدت دراسة شنيات (2018) أن الرضا الوظيفي للمعلم والمعلمة يعد من أهم عوامل نجاح المؤسسة التربوية، ومن أبرز مؤشرات نجاح العملية التربوية بمجملها، ويمكن القول: إن الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة.

وأشارت دراسة المنصوري (1986، ص5) أنه كلما ارتفعت معدلات الرضا، زاد إقبال المعلم على العمل، وزاد بذلاً للجهود في أداء وظيفته بالشكل المطلوب، وترتبط الدوافع والاتجاهات النفسية بالتوافق الوظيفي (المهني)، وأن وراء كل سلوكٍ دافعاً معيناً في كل مجالات حياتنا. وتعد دراسة الدافعية نقطة انطلاق لكثير من البحوث، ومن هنا ندرك المكانة البارزة التي احتلتها دراسة الدوافع في البحوث النفسية، باعتبار أن الإنسان هو الشرط الأساسي في تحقيق أهداف المؤسسة وتطلعاتها.

التنبؤ بدافعية الانجاز...

وبدأت دراسة الدافعية للإنجاز في الثلاثينات على يد موراي (Murray)، فقد جاءت في قائمة الحاجات لديه في الترتيب الثاني، وحصرها في مجموعة من المظاهر أهمها: تحقيق شيء صعب، والتحكم في الأشياء والكائنات الحية، وتنظيم الأفكار، والأداء بأكثر قدر ممكن من السرعة والكفاءة والاستقلالية، والتغلب على العقبات، والتفوق على الذات، ومنافسة الآخرين، والتفوق عليهم، وزيادة تقدير الذات. (بركات، حسن، 2011، ص42)، إلا أن ماكيلند (McClelland, 1961) صاحب الفضل في إبرازها للبحث. ويعد توفر الدافعية عاملاً مساعداً لرفع مستوى الإنتاج. وعدّ (Mckenna, 2000, p94) أن الحاجة للإنجاز أداة جيدة من أدوات التنبؤ بالنمو الاقتصادي في أمريكا لعشرين سنة تالية. وتعبير الدافع للإنجاز من أكثر الدوافع النفسية والاجتماعية التي حظيت باهتمام الباحثين، وما زال محطّ أنظارٍ كثيرٍ منهم؛ لأهميته وإسهامه في النمو الاقتصادي والاجتماعي والتربوي، إضافةً إلى دوره في رفع أداء الفرد وتميزه لما تقدمه الدافعية له من إمداد بالطاقة والنشاط، فهو من الأهداف المهمة للنجاح في العمل بشكل خاص وفي الحياة ككل بشكل عام، حيث إن أصحاب دافعية الإنجاز يكونون مدفوعين للحصول على الأشياء التي تأتي من تحقيق أو إنجاز بعض الأهداف التي توجد فيها فرص للنجاح (منافسة)، ويتجنبون الأعمال السهلة، وأنهم يُقبلون على التدريب ليصبحوا أكثر إنجازاً. (الكلادة، 2008، ص 214).

وإن دافعية الإنجاز تعمل على تنشيط وتوجيه الإنسان، وعلى تعبئة طاقاته، وتوجيهه نحو الأهداف المطلوب تحقيقها.

وإذا كانت دافعية الإنجاز مهمة لدى جميع الأفراد، فإنها أكثر أهمية بالنسبة للمعلم، نظراً لكونه يمثل عنصراً رئيسياً من عناصر العملية التعليمية، وله دور كبير في التأثير على الطلاب وتشكيل شخصياتهم؛ لذلك يجب الاهتمام بدراسة دافعية الإنجاز لدى المعلم، والعوامل المؤثرة فيها (الطلحي، 2018، ص 276)، خاصة أن دراسة الأبييض (2017) أكدت على وجود علاقة بين ممارسة الأنماط الحديثة للإشراف التربوي بالدافعية الذاتية للمعلم.

وتواجه المؤسسات التعليمية في عصرنا الحالي العديد من التحديات نتيجة للتغيرات المتسارعة في مختلف مناحي الحياة؛ ولذلك يجب أن تكون هذه المؤسسات قادرة على مواجهة تلك التحديات من خلال زيادة ثقة المعلمات بأنفسهن، وحثهن على بذل المزيد من الجهد من أجل تحقيق أهداف العملية التعليمية، ولكي يتحقق ذلك، فلا بد من توفر درجة عالية من دافعية الإنجاز لدى العاملين،

د. عيسى المحتسب، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الثاني، العدد الأول، يناير 2019
ويجب توفير التوافق المهني المشجع على العمل، والذي يُرَاعَى فيه التوازن بين تحقيق أهداف العمل وإشباع الحاجات النفسية والاجتماعية لدى المعلمات في المدرسة.
ومن هنا تبلورت لدى الباحث فكرة هذه الدراسة من خلال استنساخه بأهمية إمكانية التنبؤ بدافعية الإنجاز في ضوء الثقة بالنفس والتوافق المهني، لدى معلمات المرحلة الأساسية في رفح وغرب خانينونس. تلك العينة التي لها أهميتها، وعليها المعول في بناء المجتمع، ومن هنا جاء اختيار الباحث لهذه العينة خاصة، في ظل عدم توفر الدراسات النفسية التي أُجريت عليها (المرحلة الأساسية)، كما يظن الباحث. وجاء اختيار المعلمات دون الذكور باعتبار أن الغالبية العظمى من معلمي المرحلة الأساسية إناث، فجاءت هذه الدراسة لتكشف درجة مساهمة الثقة بالنفس والتوافق المهني في التنبؤ بدافعية الإنجاز لدى معلمات المرحلة الأساسية.
مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

هل يمكن التنبؤ بدافعية الإنجاز في ضوء الثقة بالنفس والتوافق المهني لدى معلمات المرحلة الأساسية؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- هل يصل مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمات المرحلة الأساسية حسب تقديراتهن لأنفسهن إلى 75% كمستوى افتراضي؟
- 2- هل يصل مستوى الثقة بالنفس لدى معلمات المرحلة الأساسية حسب تقديراتهن لأنفسهن إلى 75% كمستوى افتراضي؟
- 3- هل يصل مستوى التوافق المهني لدى معلمات المرحلة الأساسية حسب تقديراتهن لأنفسهن إلى 75% كمستوى افتراضي؟
- 4- ما درجة مساهمة الثقة بالنفس والتوافق المهني في التنبؤ بدافعية الإنجاز لدى معلمات المرحلة الأساسية؟

أهداف الدراسة:

التنبؤ بدافعية الانجاز...

تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف على نسبة إسهام كل من الثقة بالنفس والتوافق المهني في التنبؤ بدافعية الإنجاز، لدى المعلمات في المدارس الأساسية في رفح وغرب خانينونس، والتعرف على مستوى دافعية الإنجاز، والثقة بالنفس، والتوافق المهني لديهن.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تتمثل الأهمية النظرية لهذه الدراسة فيما يلي:

- تدعم التصورات النظرية المرتبطة بمتغيرات الدراسة الثلاثة، وهي: دافعية الإنجاز، والثقة بالنفس، والتوافق المهني، وهي ذات أهمية بالغة لنجاح الفرد وتقدم المجتمع، لدى فئة مهمة وفعالة في المجتمع الفلسطيني، باعتبار العملية التعليمية البوابة التي يمكن من خلالها بناء الفرد والمجتمع.

- قد تصبح هذه الدراسة مدخلاً مناسباً ونقطة انطلاق مهمة نحو تعليم أفضل وتوافق مهني أفضل.

الأهمية التطبيقية:

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة فيما يلي:

- تتمثل أهمية الدراسة في إسهام نتائج الدراسة في معرفة مستوى كل من دافعية الإنجاز، والثقة بالنفس، والتوافق المهني، وطبيعة العلاقة بينهم، مما يتيح للعاملين في ميدان الإرشاد النفسي تصميم البرامج الإرشادية المناسبة؛ لرفع مستويات المتغيرات الثلاثة إلى أقصى حد، لما لها من دور كبير في الارتقاء بالفرد (المعلمة)، والعملية التعليمية والمجتمع ككل.

- قد تمهد هذه الدراسة لدراسات مستقبلية للتعرف على كثير من المتغيرات النفسية التي ترفع من كفاءة معلمات المرحلة الأساسية.

- قد تساعد القائمين على العملية التعليمية في اتخاذ القرارات المناسبة؛ لتحقيق التوافق المهني لدى فئة المعلمات؛ بغية مساعدتهن على الارتقاء بالطالب والمدرسة والمجتمع ككل.

- يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة في تفعيل البرامج الإرشادية على المستوى الوقائي؛ بمعنى تبصير المعلمة بطرق التوافق المهني.

مصطلحات الدراسة:

1- دافعية الإنجاز : Achivement Motivation

د. عيسى المحتسب، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الثاني، العدد الأول، يناير 2019
- **دافعية الإنجاز مفاهيمياً:** هي استعداد الفرد لتحمل المسؤولية، والرغبة المستمرة في النجاح، وإنجاز أعمال صعبة، والتغلب على العقبات، بكفاءة وأقل قدر ممكن من الجهد وأفضل مستوى من الأداء ويظهر في المثابرة والاستقلالية والشعور بالمقدرة وأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل. (يوسف، 2002، ص 407).

- **دافعية الإنجاز إجرائياً:** هي ميل الفرد نحو العمل، ورغبته في أداء الدور المنوط به من جميع الجوانب؛ بما يحقق الرضا لديه، ويساهم في تحسين أدائه المهني، ويُقاس بالدرجة التي تحصل عليها المعلمات على المقياس المُعد لهذا الغرض.

2- **الثقة بالنفس: Self – Confidence**

-**الثقة بالنفس مفاهيمياً:**

عرفه (Magnus, Lithuania, 2017, P 70) هي بناء معقد، وهي إدراك الذات الإيجابي أو السلبي، واليقين الموجه نحو القدرات العامة للشخص، كالشعور بالكفاءة والمهارة، وقدراتهم المتصورة على التعامل بفعالية مع المواقف الصعبة.

وعرفته الخفاف (2013، ص 189) بأنه شعور الفرد بقدراته وإمكاناته، في حل المشاكل التي تواجهه، وإنجاز الأعمال الخاصة به، مما يدفعه إلى الأقدام على تقبل الخبرات والتحديات الجديدة بعيداً عن مشاعر النقص أو الخجل، بما يحقق التكيف الاجتماعي السليم والشعور بالأمن أثناء التفاعل الاجتماعي.

-**الثقة بالنفس إجرائياً:** سمة شخصية يتميز بها الفرد وتتبع من تقدير الذات الفرد لنفسه، والاعتماد عليها، فتساعده في التعامل مع الآخرين والمواقف المختلفة بفاعلية؛ من خلال تحمل المسؤولية، وامتلاك الإرادة، واتخاذ القرار الصائب، وتُقاس بالدرجة التي تحصل عليها المعلمات على المقياس المعد لهذا الغرض.

3- **التوافق المهني: Occupational Adjustment**

-**التوافق المهني مفاهيمياً:** عرفه (Didier, 2015, p 108) هي الطريقة التي يعرف بها المعلمون أنفسهم والآخرين، ويمكن فهمها على أنها بناء الذات المهنية التي تطورت عبر مراحل المهنة.

التنبؤ بدافعية الانجاز...

- **التوافق المهني إجرائياً:** هو قدرة الفرد على التكيف مع نفسه وبيئة عمله، مما يساعده على تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة التي يعمل فيها. ويُقاس بالدرجة التي تحصل عليها المعلمات على المقياس المُعد لهذا الغرض.

حدود الدراسة:

تتحدد الدراسة الحالية بالمتغيرات التي تناولتها، وهي: الثقة بالنفس، والتوافق المهني، ودافعية الإنجاز، وبالمنهج المستخدم، وهو المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الظاهرة، والتعرف على مدى مساهمة الثقة بالنفس والتوافق المهني في التنبؤ بدافعية الإنجاز، وبالعينة المستخدمة والبالغ عددها (220) معلماً من معلمات المرحلة الأساسية من الصف الأول حتى الصف الرابع في رفح وغرب خانبونس، في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2017-2018م حسب إحصائية وزارة التربية والتعليم، وبالأدوات المستخدمة، وهي: مقاييس دافعية الإنجاز، والثقة بالنفس والتوافق المهني (إعداد الباحث).

الدراسات السابقة: من خلال اطلاع الباحث على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، وجد أن هناك ندرة في الدراسات التي تربط بين المتغيرات بشكل ثنائي، وعدم وجود دراسة تربط متغيرات الدراسة موضع الدراسة مجتمعة، وسيستعرض الباحث أهم هذه الدراسات ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة من الأحدث إلى الأقدم، ومنها:

جاءت **دراسة عبد الباري (2018)** بهدف الكشف عن إسهام القوى الإيجابية في التنبؤ بالتوافق المهني لمعلمة الروضة والتعرف على العلاقة بينهما، والتعرف على الفروق في القيم الإيجابية والتوافق تبعاً للمتغيرات الخبرة، والتخصص، والعمر، وتكونت عينه الدراسة من (100) معلمة، وتوصلت إلى عدم وجود فروق بين المعلمات تعزى للتخصص، والعمر، بينما توجد فروق بين المعلمات تعزى إلى الخبرة.

وأجرت **السميري (2017)** دراسة بهدف بناء نموذج نظري مقترح للعلاقة السببية بين متغيرات الدراسة الثلاثة: الثقة بالنفس، والتمكين النفسي، والاحترق الوظيفي المهني، وتكونت عينة الدراسة من (140) معلماً من معلمي ذوي الحاجات الخاصة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الثقة بالنفس تلعب دور المتغير الوسيط الجزئي، في العلاقة بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني، لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة غزة.

د. عيسى المحتسب، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الثاني، العدد الأول، يناير 2019

كما هدفت دراسة سيلمون (2017) إلى الكشف عن مستوى دافعية الإنجاز وعلاقته بالرضا الوظيفي، لدى معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس، وتكونت عينة الدراسة من (125) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفنية كان متوسطاً، ووجود علاقة دالة إحصائياً بين دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي لدى المعلمين، ووجود أثر للتفاعل بين (الجنس والمؤهل العلمي والخبرة) على مستوى دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي لدى المعلمين.

بينما هدفت دراسة درويش (2017) إلى التعرف على مستوى الفلق نحو استخدام الحاسب الآلي لدى معلمي التعليم الأساسي وعلاقته بالتوافق المهني في ضوء بعض المتغيرات، وتكونت عينة الدراسة من (326) معلماً من معلمي التعليم الأساسي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق بين معلمي التعليم الأساسي في مقياس التوافق المهني، وفقاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح المعلمين ذوي الخبرة أكثر من (10سنوات)، وعدم وجود فروق بين معلمي التعليم الأساسي في مقياس التوافق المهني وفقاً لمتغير الجنس، ووجود فروق بين معلمي التعليم الأساسي في مقياس التوافق المهني وفقاً لمتغير التخصص.

في حين هدفت دراسة الرجبي (2017) إلى التعرف على مستوى التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات، وتكونت عينة الدراسة من (306) معلمين ومعلمات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى التوافق المهني، لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بالنسبة للمجموع الكلي للمقياس كان متوسطاً، ووجود فروق في مستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير النوع لصالح الإناث، والتخصص لصالح العلوم التطبيقية، وعدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير سنوات الخبرة الوظيفية.

وقام (Rasheed, Humayon, Awan & Ahmad, 2016) بدراسة هدفت إلى التعرف على العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز لدى المعلمين في المدارس العليا، وتكونت عينة الدراسة من (50) معلماً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى دافعية الإنجاز لدى المعلمين تتراوح بين المتدني والمتوسط.

وجاءت دراسة فوزي وخالد (2016) هادفة إلى قياس كل من المكانة الاجتماعية والتوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال، والتعرف على العلاقة بينهما. وتكونت عينة الدراسة من

التنبؤ بدافعية الانجاز...

(235) معلمة من معلمات رياض الأطفال. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة السليمانية عالٍ.

وهدفت دراسة (Yaman & Dundar, 2015) إلى التعرف على العلاقة بين دافعية الإنجاز لدى المعلمين وبين نمطهم المعرفي ونمط الدافعية لديهم، وتكونت عينة الدراسة من (114) معلماً ومعلمة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين يتمتعون بمستوى متوسط من دافعية الإنجاز في حين أنّ مستوى دافعية الإنجاز لدى المعلمات كان مرتفعاً.

بينما هدفت دراسة الصالح (2015) إلى التعرف على مستوى التوافق المهني لدى معلّمي التربية الخاصة في دولة الكويت، في ضوء بعض المتغيرات، كالجنس، وسنوات الخبرة، والمرحلة الدراسية، وتكونت عينة الدراسة من (340) معلماً ومعلمة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى التوافق المهني لدى معلّمي التربية الخاصة مرتفع، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تُعزى لأثر متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

وجاءت دراسة حجازي (2013) بهدف الكشف عن فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجوده الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، وتكونت عينة الدراسة من (45) معلمة من معلمات غرف المصادر. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى التوافق المهني فوق المتوسط، وإلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية ومجالات مقياس التوافق المهني وفاعلية الذات.

وكذلك جاءت دراسة (Adebomi, Olufunke, & Oluyemisi, 2012)

بهدف إلى التعرف على الرضا المهني وفاعلية الذات كمنبئات على الالتزام المهني لدى معلّمي التربية الخاصة بولاية أوهايو، وتكونت عينة الدراسة من (250) معلماً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة فاعلية الذات والرضا المهني أقل لدى المعلمين قليلي الخبرة.

كما هدفت دراسة قنديل (2012) إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى معلّمي ومعلمات التربية الخاصة، وتكونت عينة الدراسة من (151) معلماً من معلّمي التربية الخاصة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق في التوافق المهني بين المعلمات والمعلمين لصالح المعلمين، ووجود تأثير لسنوات الخبرة على المجموع الكلي للتوافق المهني وعدم وجود تأثير للتفاعلات بين الجنس والخبرة، على مجموع التوافق المهني ومجالاته الفرعية.

د. عيسى المحتسب، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الثاني، العدد الأول، يناير 2019

وجاءت دراسة سمارة والسلّمات (2012) بهدف استقصاء درجة تقدير معلمي المرحلة الأساسية الدنيا لذواتهم وعلاقتها بدافعية الإنجاز لديهم، وتكونت عينة الدراسة من (108) معلمين ومعلمات من معلمي المرحلة الأساسية الدنيا. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الأساسية الدنيا كان مرتفعاً، وعدم وجود فروق في مستوى دافعية الإنجاز، تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي والخبرة التدريسية.

وهدفت دراسة بن طبه (2012) إلى الكشف عن العلاقة بين الإشراف والتوافق المهني لدى عينة من أساتذة مرحلة التعليم المتوسط بتقريب في ظل المتغيرات الوسطية. وتكونت عينة الدراسة من (120) أستاذاً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين أسلوب الإشراف السائد والتوافق المهني لأساتذة مرحلة التعليم المتوسط بتقريب.

وهدفت دراسة عبد المعطي (2011) إلى التعرف على الفروق بين المعلمين والمعلمات في التوافق المهني تبعاً للمؤهل الدراسي والسن والبيئة الجغرافية للمدرسة. وتكونت عينة الدراسة من (392) معلماً ومعلمة من إدارة الزقازيق. وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في التوافق المهني، تبعاً للمؤهل الدراسي والسن والبيئة الجغرافية للمدرسة، ووجود فروق بين المعلمين والمعلمات في التوافق المهني تبعاً لسنوات العمل.

وهدفت دراسة فحجان (2010) إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية ومرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة. وتكونت عينة الدراسة من (45) معلماً من معلمي التربية الخاصة بمدارس الحكومة في محافظات غزة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التوافق المهني لدى المعلمين بلغ (73.3%)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني، تُعزى لمتغيرات الدراسة: الجنس والحالة الاجتماعية والدخل الشهري.

ودراسة بلاكبورن وروبينسون (Blackburn, Robinson, 2008) هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الفاعلية الذاتية والرضا المهني لدى المعلمين. وتكونت عينة الدراسة على (80) معلماً من ولاية كنتاكي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين الفاعلية الذاتية وبين الرضا المهني.

وكذلك هدفت دراسة جيدو (Guido, 2007) إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني وكل من فاعلية الذات، والالتزام بالعمل، والتفاعل مع المجتمع المدرسي. وتكونت عينة الدراسة من

التنبؤ بدافعية الانجاز...

(105) معلمين من الجنسين. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين التوافق المهني وكل من فعالية الذات والتفاعل مع المجتمع المدرسي. وأجرى كل من زيمبلاس وآخرون (Zembylas & other. 2004) دراسة للتعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية لدى المعلمين في قبرص. وتكونت عينة الدراسة من (461) معلماً ومديراً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين يختارون هذه الوظيفة بسبب توفر الراتب وعدد ساعات العمل والإجازات والأعياد المرتبطة بهذه المهنة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يلاحظ الباحث من خلال العرض السابق للدراسات أنها تمت في بيئات أجنبية وعربية، وأنها لم تتناول متغيرات البحث الحالي مجتمعة، وهي إمكانية التنبؤ بدافعية الإنجاز في ضوء الثقة بالنفس والتوافق المهني، لدى معلمات المرحلة الأساسية، وأن بيئتنا الفلسطينية في غزة تفتقر لمثل هذه الدراسات؛ مما يشير إلى أهمية هذه الدراسة التي يدفع الباحث إلى القيام بها. وكذلك يلاحظ أن بعض هذه الدراسات تناولت علاقة دافعية الإنجاز والثقة بالنفس والتوافق المهني مع متغيرات نفسية عدة، أهمها: القوى الإيجابية والتمكين النفسي والاحترق النفسي وفاعلية الذات والالتزام المهني والعنف المدرسي، وكذلك استخدمت أدوات مختلفة، وتوصلت إلى نتائج مختلفة، وتشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في عينة الدراسة (المعلمين). وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بتناولها لثلاثة متغيرات، هي: دافعية الإنجاز، والثقة بالنفس، والتوافق المهني، ولم يعثر الباحث على أية دراسة مشابهة (تنبؤية مشتملة على متغيرات الدراسة الثلاثة مجتمعة) في البيئة العربية ولا الأجنبية- كما يظن الباحث- ولا علائقية تربط بين متغيرين من متغيرات الدراسة الثلاثة. وكذلك لم يعثر الباحث على أية دراسة تتناول معلمات المرحلة الأساسية بالدراسة حتى في حال تناولها لأحد متغيرات الدراسة منفرداً، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في صياغة أسئلة الدراسة وفرضياتها، وإعداد أدوات الدراسة، وتحليل النتائج وتفسيرها.

فرضيات الدراسة:

د. عيسى المحتسب، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الثاني، العدد الأول، يناير 2019

1- يصل مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمات المرحلة الأساسية حسب تقديراتهن لأنفسهن إلى 75% كمستوى افتراضي.

2- يصل مستوى الثقة بالنفس لدى معلمات المرحلة الأساسية حسب تقديراتهن لأنفسهن إلى 75% كمستوى افتراضي.

3- يصل مستوى التوافق المهني لدى معلمات المرحلة الأساسية حسب تقديراتهن لأنفسهن إلى 75% كمستوى افتراضي.

4- يمكن التنبؤ بدافعية الإنجاز في ضوء الثقة بالنفس والتوافق المهني لدى المعلمات.

الطريقة والإجراءات:

أولاً- منهج الدراسة: استخدم الباحث في الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي؛ الذي يهدف إلى التنبؤ بدافعية الإنجاز في ضوء الثقة بالنفس، والتوافق المهني لدى المعلمات موضع الدراسة.

ثانياً- مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات المرحلة الأساسية في جميع مدارس رفح وغرب خانينوس والبالغ عددهم (426) معلمة. (وزارة التربية والتعليم العالي، 2018).

ثالثاً- عينة الدراسة: هي مجموعة أفراد تؤخذ من المجتمع الدراسي الأصلي لدراستها؛ وتكون خواصها تقريباً نفس خواص المجتمع الأصلي، وهي عيّنتان:

أ- العينة الاستطلاعية: قام الباحث بتطبيق أدوات الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (50) معلمة من معلمات المرحلة الأساسية؛ للإجابة عن مقاييس الدراسة الحالية، وذلك لحساب الخصائص السيكومترية لها (الصدق والثبات).

ب- العينة الأساسية: تكونت عينة الدراسة من (220) معلمة من معلمات المجتمع الأصلي للدراسة، تم اختيارها بطريقة عشوائية من بين أفراد عينة الدراسة.

جدول (1) الخصائص الإحصائية لعينة الدراسة.

المتغيرات	البيان	العدد	النسبة المئوية
سنوات الخبرة	أقل من 5	89	40.5
	5-10 سنوات	76	34.5
	أكثر من 10	55	25.0
	المجموع	220	100%
المؤهل العلمي	دراسات عليا	65	29.5

التنبؤ بدافعية الانجاز...

70.5	155	بكالوريوس	
% 100	220	المجموع	
44.5	98	عزباء	الحالة الاجتماعية
55.5	122	متزوجة	
% 100	220	المجموع	

أدوات الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة؛ قام الباحث باستخدام الأدوات التالية:
أولاً- مقياس دافعية الإنجاز: (إعداد الباحث)

خطوات بناء الأداة:

بعد اطلاع الباحث على الأدب التربوي والدراسات السابقة، والمقاييس المرتبطة بموضوع الدراسة منها: (عديلي، 2016؛ والشمراني، 2010؛ وكاظم، 2015؛ وبالتحديد بركات، وحسن، 2010)، وقام الباحث بصياغة عبارات المقياس بحيث تضمنت المكونات الأساسية للمقياس، لقياس دافعية الإنجاز.

وصف المقياس:

تكوّن المقياس بصورته الأولية من (32) عبارة، جميعها إيجابية، وقد تعامل الباحث مع المقياس ككل متكاملًا؛ ومن أجل الحصول على تساوي أوزان عبارات المقياس، أُعطيت تقديرات (1-5) لمقياس خماسي الدرجات: على التوالي (موافق بشدة، موافق، ومحايد، ومعارض، ومعارض بشدة).

ويشير ارتفاع درجات الفرد على المقياس إلى وجود قدر مرتفع من دافعية الإنجاز عن المتوسط الفرضي، بينما يشير انخفاض الدرجة إلى وجود قدر منخفض من دافعية الإنجاز عن المتوسط الفرضي.

صدق المقياس Test Validity: تم التحقق منه من خلال:

الصدق الظاهري (آراء المحكّمين): تم عرض المقياس في صورته المبدئية على (5) محكمين من ذوي الاختصاص، وذلك للحكم على صلاحية العبارات ومدى انتمائها وقدرتها على قياس موضوع المقياس، ومدى سلامة الصياغة، مع ذكر الملاحظات والتعديلات اللازمة إذا استدعى الأمر.

وبناء على آراء المحكمين، تم حذف (4) عبارات، وإجراء بعض التعديلات الطفيفة على صياغة باقي العبارات وتركيبها، وأُقيمت العبارات التي حصلت على اتفاق (90%) فأكثر من آراء

د. عيسى المحتسب، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الثاني، العدد الأول، يناير 2019
المحكمين، فأصبح المقياس بصورته النهائية مكوناً من (28) عبارة. وبالتالي سنتراوح الدرجة الكلية
للمقياس بين (28- 140) درجة.

- **صدق الاتساق الداخلي:** تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي بحساب معاملات ارتباط بيرسون
بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس، والدرجة الكلية للمقياس، وذلك على عينة قوامها (50)
معلمة من خارج عينة الدراسة الأصلية، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (2) يوضح قيمة معامل الارتباط بين عبارات المقياس والدرجة الكلية.

معاملات الارتباط	رقم العبارة في المقياس	معاملات الارتباط	رقم العبارة في المقياس	معاملات الارتباط	رقم العبارة في المقياس
** 0.54	21	** 0.78	11	** 0.69	1
** 0.61	22	** 0.62	12	** 0.52	2
** 0.78	23	** 0.77	13	** 0.67	3
** 0.67	24	** 0.58	14	** 0.78	4
** 0.82	25	** 0.83	15	** 0.69	5
** 0.85	26	** 0.76	16	** 0.79	6
** 0.69	27	** 0.77	17	** 0.81	7
** 0.67	28	** 0.57	18	** 0.58	8
		** 0.69	19	** 0.84	9
		** 0.78	20	** 0.62	10

** دالة إحصائياً عند مستوى 0.01

حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ر) عند مستوى دلالة 0.01 لدرجة حرية (2-50) = 0.372
يتضح من جدول (2) أن جميع عبارات المقياس دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)؛ وذلك دليل
كافٍ على أن المقياس يتمتع بمعامل صدق عالٍ.
- **ثبات المقياس Test Reliability:** قام الباحث بحساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ
Cronbach Alpha، لقياس الثبات عن طريق برنامج الحاسوب SPSS كما هو موضح في
جدول (3).

جدول (3) معاملات ألفا كرونباخ للدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز.

التنبؤ بدافعية الانجاز...

قيم معاملات الثبات	مقياس دافعية الإنجاز
0.85	الدرجة الكلية للمقياس.

يتضح من جدول (3) أن معامل الثبات لمقياس دافعية الإنجاز بلغ (0.85) وهو معامل ثبات عالٍ، ويشير إلى صلاحية المقياس.

ثانياً- مقياس الثقة بالنفس **Self-confidence**: (إعداد الباحث)

خطوات بناء الأداة:

تم الاطلاع على أدبيات الدراسة، وعدد من مقاييس الثقة بالنفس، منها: (الكيال، 2016؛ وكاظم، 2015؛ وعلوان والطلاق، 2014؛ وعبد الحق، 2005؛ والعنزي، 2001)، حيث تم بناء عبارات المقياس في الاتجاه الإيجابي، الذي اشتمل على (45) عبارة، موزعة على المجالات التالية: (تقدير الذات، والاعتماد على النفس، والإرادة واتخاذ القرار، وتحمل المسؤولية)، وقد صيغت بطريقة سهلة وواضحة بعيدة عن الإيحاء أو التركيب وخالية من النفي.

صدق الأداة:

الصدق الظاهري (آراء المحكمين): عرض المقياس في صورته المبدئية على (5) محكمين من ذوي الاختصاص، وذلك للحكم على صلاحية المجالات والعبارات، ومدى انتمائها وقدرتها على قياس موضوع المقياس، ومدى سلامة الصياغة، مع ذكر التعديلات اللازمة إذا استدعى الأمر. وبناء على آرائهم حُذفت (9) عبارات، مع تعديل صياغة الكثير منها، وأبقيت العبارات التي حصلت على اتفاق (90%) فأكثر من آراء المحكمين، فأصبح المقياس بصورته النهائية مكوناً من (36) عبارة، موزعة على أربعة مجالات بالتساوي، بمعدل (9) عبارات لكل مجال. ومن أجل الحصول على تساوي أوزان عبارات المقياس، أُعطيت تقديرات (5-1) لمقياس خماسي الدرجات: على التوالي (موافق بشدة، وموافق، ومحايد، ومعارض، ومعارض بشدة)، وبالتالي سنتراوح الدرجة الكلية للمقياس بين (36-180) درجة.

صدق الاتساق الداخلي: لاختبار صدق الاتساق الداخلي، قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين كل مجال من مجالات المقياس (الثقة بالنفس) مع الدرجة الكلية للمقياس نفسه، وذلك على عينة قوامها (50) معلمة من خارج عينة الدراسة الأصلية، وحصل الباحث على مصفوفة الارتباط التالية:

جدول رقم (4) يوضح الارتباط بين كل مجال من مجالات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس

د. عيسى المحتسب، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الثاني، العدد الأول، يناير 2019

الدرجة الكلية	تحميل المسؤولية	الإرادة واتخاذ القرار	الاعتماد على النفس	تقدير الذات	المجال
				-	تقدير الذات
			-	**0.41	الاعتماد على النفس
		-	**0.68	**0.59	الإرادة واتخاذ القرار
	-	**0.58	**0.454	*0.42	تحميل المسؤولية
-	**0.59	**0.62	**0.79	**0.74	الدرجة الكلية

** دالة إحصائياً عند مستوى 0.01

حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ر) عند مستوى دلالة 0.01 لدرجة حرية (2-50) = 0.372

يتضح من الجدول رقم (4) وجود علاقة دلالة عند (0.05)، بين المجالات والدرجة الكلية للمقياس.

وتم حساب معاملات الارتباط بين عبارات كل مجال والمجال الذي تنتمي إليه، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (5) معاملات الارتباط بين العبارة والمجال الذي تنتمي إليه

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
	تقدير الذات		الإرادة واتخاذ القرار		الاعتماد على النفس		تحميل المسؤولية
1	**0.68	10	**0.64	19	**0.68	28	**0.77
2	**0.58	11	**0.75	20	**0.58	29	**0.72
3	**0.71	12	**0.61	21	**0.71	30	**0.71
4	**0.63	13	**0.82	22	**0.63	31	**0.68
5	**0.70	14	**0.74	23	**0.70	32	**0.71
6	**0.72	15	**0.63	24	**0.72	33	**0.66
7	**0.71	16	**0.705	25	**0.78	34	**0.54
8	**0.60	17	**0.74	26	**0.56	35	**0.66
9	**0.65	18	**0.65	27	**0.65	36	**0.78

** دالة إحصائياً عند مستوى 0.01

حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ر) عند مستوى دلالة 0.01 لدرجة حرية (2-50) = 0.372

التنبؤ بدافعية الانجاز...

يتضح من جدول (5) وجود علاقة دالة عند مستوى أقل من (0.05)، بين كل عبارة والمجال الذي تنتمي إليه.

ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات المقياس قام الباحث بتطبيق المقياس (الثقة بالنفس) على العينة الاستطلاعية، ومن ثم تم حساب معامل ألفا كرونباخ Cronbach Alpha لقياس الثبات عن طريق برنامج الحاسوب SPSS كما هو موضح في جدول (6).

جدول (6) معامل الثبات ألفا كرونباخ لكل مجال من مجالات المقياس

المجال	معامل ألفا كرونباخ	المجال	معامل ألفا كرونباخ
تقدير الذات	0.78	الإرادة واتخاذ القرار	0.62
الاعتماد على النفس	0.84	تحمل المسؤولية	0.84
الدرجة الكلية	0.86		

يتضح من جدول (6) أن معامل الثبات لمقياس الثقة بالنفس بلغ (0.86) وهو معامل ثبات يشير إلى صلاحيته.

ثالثاً- مقياس التوافق المهني Occupational Adjustment : إعداد الباحث

خطوات بناء الأداة:

لإعداد وبناء مجالات وعبارات المقياس تمهيداً لإعداد الصورة الأولية لمقياس التوافق المهني، قام الباحث بمراجعة ما أتيح له من الأدب النفسي والدراسات السابقة؛ كدراسة (مسلم والموافي، 2012؛ ودراسة الشرايدة، 2010؛ ودراسة حرز الله، 2007؛ ودراسة أحمد، 2007)، والتعريفات المختلفة للتوافق المهني، وكذلك قام الباحث بالاطلاع على مجموعة من المقاييس التي تضمنت عبارات تسهم بشكل أو بآخر في إعداد المقياس للاستفادة منها، (مقياس فحجان، 2010؛ ومقياس الرضا عن العمل للعفيفي، 1999؛ ومقياس التوافق المهني للمعلم لعبد المنعم، 1993).

ثم قام الباحث بتحديد العبارات التي تقيس مضمون التوافق المهني، وقد رُوِيَ في إعدادها أن تكون محددة المعنى والدلالة، وواضحة وبأسلوب سهل يفهمه المفحوص؛ ليشتمل المقياس بصورته الأولية على (30) عبارة، جميعها إيجابية.

صدق الأداة:

الصدق الظاهري (آراء المحكمين): تم عرض المقياس في صورته المبدئية على (5) محكمين من ذوي الاختصاص؛ وذلك للحكم على صلاحية المقياس، ومدى سلامة الصياغة، مع ذكر

د. عيسى المحتسب، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الثاني، العدد الأول، يناير 2019

التعديلات اللازمة إذا استدعى الأمر.

وبناء على آراء المحكمين تم حذف (6) عبارات، وتعديل صياغة بعضها، وأبقيت العبارات التي حصلت على اتفاق (90%) فأكثر من آراء المحكمين، فأصبح المقياس مكوناً من (24) عبارة. ومن أجل الحصول على تساوي أوزان عبارات المقياس، أُعطيت تقديرات (5-1) لمقياس خماسي الدرجات: على التوالي (موافق بشدة، ووافق، ومحاييد، ومعارض، ومعارض بشدة). صدق الاتساق الداخلي: تم التحقق من صدق الاتساق من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، وذلك على عينة قوامها (50) معلمة من خارج عينة الدراسة، بواسطة برنامج (SPSS)، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (7) معاملات الارتباط البينية بين عبارات التوافق المهني والدرجة الكلية.

معاملات الارتباط	رقم العبارة في المقياس	معاملات الارتباط	رقم العبارة في المقياس	معاملات الارتباط	رقم العبارة في المقياس
** 0.71	17	** 0.75	9	** 0.63	1
** 0.79	18	** 0.69	10	** 0.75	2
** 0.82	19	* 0.59	11	** 0.55	3
** 0.75	20	** 0.52	12	** 0.67	4
** 0.69	21	** 0.78	13	0.14	5
** 0.85	22	** 0.85	14	** 0.52	6
** 0.69	23	** 0.79	15	** 0.74	7
0.14	24	** 0.58	16	** 0.64	8

** دالة إحصائية عند مستوى 0.01

حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ر) عند مستوى دلالة 0.01 لدرجة حرية (2-50) = 0.372

يتضح من الجدول السابق أن: جميع عبارات المقياس دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)؛ ما عدا العبارات رقم (5، 24)، مما يدل على تميز عبارات المقياس بالاتساق الداخلي مع الدرجة الكلية للمقياس؛ لتبقى عبارات المقياس مقتصرة على (22) عبارة.

ثبات المقياس: قام الباحث بحساب معامل ألفا **Reliability Test**

وذلك بالاستعانة بدرجات عينة الثبات الاستطلاعية، وقد تحقق Cronbach Alpha كرونباخ

الباحث من ثبات المقياس بعد تطبيقه على (50) معلمة من خارج عينة الدراسة الأصلية.

التنبؤ بدافعية الانجاز...

جدول (8) معاملات ألفا كرونباخ لمقياس التوافق المهني.

م	البيان	قيم معاملات الثبات
1	الدرجة الكلية (التوافق المهني).	0.85

يتضح من جدول (8) أن قيمة معاملات الثبات مرتفعة، وهو معامل ثبات يشير إلى صلاحية المقياس.

الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية وحساب معاملات الصدق والثبات بحساب قيمة (ت) لعينة واحدة، ومعادلة ألفا كرونباخ، كما تم استخدام اختبار "ت" (T-Test)، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعاملات الانحدار المتعدد، ومعامل الانحدار البسيط، وللتحقق من فرضيات الدراسة، كما استخدم اختبار "ت" (t-Test)، لعينتين مستقلتين. وقد تمت معالجة البيانات الوصفية باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

نتائج الدراسة وتفسيرها:

عرض نتائج الفرض الأول وتفسيره : يصل مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمات المرحلة الأساسية حسب تقديراتهن لأنفسهن إلى 75% كمستوى افتراضي. وللاجابة عن الفرض الأول؛ قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية ، وقيمة (ت) لعينة واحدة، كما هو مبين في الجدول التالي.

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لعينة واحدة للكشف عن الدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز.

مقياس دافعية الإنجاز	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية للمقياس	28	3.88	0.47	77.6	28.03	دالة عند مستوى 0.01

حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ت) عند مستوى 0.01 لدرجة حرية (2-220) = 2.58

يتضح من جدول (9) أن: قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية لمستوى دافعية الإنجاز، حيث بلغ مستوى دافعية الإنجاز (3.88) بوزن نسبي (77.6%)، وأنه يزيد عن المستوى

د. عيسى المحتسب، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الثاني، العدد الأول، يناير 2019

الحسابي (3.75) ما يعادل 75% كمستوى افتراضي، أي أن مستوى دافعية الإنجاز يزيد لدى المعلمات حسب تقديراتهن لأنفسهن عن المستوى الافتراضي عند 75%، وقد حدد الباحث ما نسبته 75% كمستوى افتراضي على أساس إحصائي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عديلي (2016) التي توصلت إلى أن مستوى دافعية الإنجاز لدى المعلمين في المدارس الثانوية في محافظة الزرقاء من وجهة نظرهم عالية، وتختلف مع دراسة شناق (2016)، ودراسة (Rasheed, et, al. 2016) التي توصلت إلى أن مستوى دافعية الإنجاز لدى المعلمين تتراوح بين المتدني والمتوسط.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى عدة أسباب منها ما ذكره الغامدي (2014، ص122)، كالرغبة الذاتية في التدريس والحرص على المواقف التنافسية التي مرّ بها أفراد عينة الدراسة؛ مما ساعد على إكسابهن الثقة بالنفس في القيام بالمهام التدريسية والتربوية المطلوبة منهن، خاصة أن (60%) من أفراد عينة الدراسة زادت مدة الخدمة لديهن عن خمس سنوات، كما أن طبيعة مهنة التدريس والتعليم التي تقوم بها المعلمات تعد أحد مجالات العمل الواسعة الذي تحظى بالتقدير والاحترام من الجميع، وأرجعها (Zembylas & other. 2004)، (مهنة التعليم) إلى قصر المدة الزمنية للعمل في هذه المهنة؛ وفترة الإجازات والأعياد المرتبطة بهذه المهنة وتوفير الراتب، الذي يحقق على الأقل الاكتفاء المادي للمرأة في ظل الظروف الصعبة التي يعيشها الشعب الفلسطيني في قطاع غزة، نتيجة الحصار المفروض عليه. وقد أشارت دراسة بانوار (Panhwar, 1996) إلى أن الدخل بالنسبة للمرأة تحسّن راتب المرأة يزيد من إنتاجيتها، بالإضافة إلى أن مهنة التعليم تنتسب إلى مهنة الرسول - صلى الله عليه - وسلم الذي كان المعلم الأول لهذه الأمة، وهو القائل "إنما بُعثت معلماً". (ابن ماجة، دت، ص83)، فالقيم الأخلاقية المستمدة من الدين الإسلامي تجعل الفرد يشعر بالرضا عن العمل الذي يقوم به؛ كون أن العمل عبادة وتقرّب إلى الله عزّ وجل، وهذا الأمر يزيد من الدافعية للإنجاز.

وقد أكدت النظرية السلوكية أن الفرد مدفوع لتكرار السلوك أو الامتناع عن سلوك آخر بناءً على المنفعة أو العوائد التي يحصل عليها الفرد منها، ويقصد بالدافعية لدى السلوكيين بـ: "تلك الحالة الداخلية أو الخارجية لدى المتعلم، التي تحرك سلوكه ونشاطاته، وتعمل على استمراره وتوجيهه

التنبؤ بدافعية الانجاز...

نحو تحقيق هدف محدد". فيتمثل التحفيز هنا في مجمل العوامل الخارجية المقربة لتحقيق الهدف. (قطامي، 1992، ص171).

ويعزو الباحث كذلك تلك النتيجة إلى البيئة الفيزيائية التي تبعث الراحة في العمل من حيث المبنى والتجهيزات والإمكانات، وهذا يزيد من دافعتهم للإنجاز والارتقاء بالعمل وتطويره. وإن الأجواء الإيجابية التي تسود المدرسة توجد محبة وتعاوناً داخل العمل، وبين العاملين في المدرسة، التي قد تصل لدرجة الإيثار أحياناً، وهذا يكون واضحاً من خلال ما تجده من تعزيز وثناء وشكر على الجهود التي تُبذل من المعلمة، كذلك الارتقاء بمستوى المعلمة من خلال الدورات وورش العمل والدروس التوضيحية التي تزيد من درجة إتقانها للمهارات الأساسية للعمل، وبالتالي من دافعتها للإنجاز.

كما أن قيام وزارة التربية والتعليم وبالتعاون مع نقابة المعلمين بتكريم المعلمة المتميزة في كل مدرسة، من خلال حفل تكريم كبير يجعل المعلمات يظهرن ما لديهن من إمكانيات وإبداعات نحو عملهن، كذلك الترقيات السنوية للمجتهدين يدفعهن للعمل، ليس ذلك فحسب، بل إن تكريم المعلمة في يوم المعلم الفلسطيني يُشعرهن بالفخر والاعتزاز بتلك المهنة، وهذا يجعلها دائمة السعي إلى اكتساب الخبرات والمهارات التي تحسن من أدائها وترفع من كفاءتها وإنتاجها، وتزيد من دافعتها. إذ تؤكد "نظرية أتكسون" على أن الناس الذين يكونون مرتفعي الحاجة للإنجاز يكون لديهم استعداداً أو كفاً من أجل النجاح، ويكونون مدفوعين للحصول على الأشياء التي تأتي من تحقيق أو إنجاز بعض الأهداف التي توجد فيها فرص للنجاح، ويتجنبون الأعمال السهلة، وأنهم يقبلون على التدريب ليصبحوا أكثر إنجازاً. (الكلادة، 2008، ص 214).

عرض نتائج الفرض الثاني وتفسيره: يصل مستوى الثقة بالنفس لدى معلمات المرحلة الأساسية حسب تقديراتهن لأنفسهن إلى 75% كمستوى افتراضي. وللإجابة عن الفرض الثاني؛ قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيمة (ت) لعينة واحدة، لمجالات مقياس الثقة بالنفس، والدرجة الكلية للمقياس، كما هو مبين في الجدول الآتي.

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لعينة واحدة للكشف عن مستوى مجالات مقياس الثقة بالنفس والدرجة الكلية للمقياس.

د. عيسى المحتسب، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الثاني، العدد الأول، يناير 2019

مستوى الدلالة	قيمة (ت) المحسوبة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العبارات	مجالات مقياس الثقة بالنفس
دالة إحصائياً	4.16	25.4	83.1	0.67	4.16	تقدير الذات
دالة إحصائياً	4.24	25.99	84.8	0.71	4.24	الاعتماد على النفس
دالة إحصائياً	4.07	23.93	81.4	0.66	4.07	الإرادة واتخاذ القرار
دالة إحصائياً	3.71	16.83	74.3	0.63	3.71	تحمل المسؤولية
دالة إحصائياً	4.04	27.43	80.9	0.56	4.04	الدرجة الكلية للمقياس.

حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ت) عند مستوى 0.01 لدرجة حرية (220-2) = 2.58

يتضح من جدول (10) أن: قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية لمستوى مجالات الثقة بالنفس، والدرجة الكلية للمقياس، حيث بلغ مستوى الثقة بالنفس (4.04) بوزن نسبي (80.9%)، وأنه يزيد عن المتوسط الحسابي (3.75) لمجالات المقياس، والدرجة الكلية للمقياس ما يعادل 75% كمستوى افتراضي؛ أي أن مستوى الثقة بالنفس يزيد لدى المعلمات حسب تقديراتهن لأنفسهن عن المستوى الافتراضي عند 75%، وقد حدد الباحث ما نسبته 75% كمستوى افتراضي على أساس إحصائي.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة حسون (2012) التي توصلت إلى أن متوسط درجات عينة الدراسة أعلى من المتوسط الفرضي، ويرجع الباحث هذه النتيجة كون المرأة التي تعمل لديها تقدير عالٍ لنفسها؛ وتحتل مكانة اجتماعية جيدة في مجتمعها؛ بسبب دورها المميز في المجتمع، ويساعدها هذا على تطوير قدراتها التعليمية والإدارية والقيادية، وتتقاضى عليه راتباً يعينها على إشباع حاجاتها الأساسية والكمالية، مما يشعرها بالراحة والطمأنينة، ويولد لديها مشاعر إيجابية، ويقلل من التأثير السلبي للأحداث، ويحميها من الانفعالات السلبية؛ الأمر الذي يساهم في تحقيق الاتزان الانفعالي وتحمل المسؤولية ومواجهة ضغوط الحياة المختلفة التي تواجهها، وأن تنظر إلى المستقبل بعين النحلة التي تتيح لها رؤية العالم من حولها جميلاً.

كما أن طبيعة الشخصية العاملة (المعلمات)، لديهن الرغبة في تحمل المسؤولية، والاعتماد على أنفسهن في إدارة شؤون حياتهن المهنية والشخصية، وقبول التحدي من خلال القيام بكثير من

التنبؤ بدافعية الانجاز...

الأعمال والمهام الإبداعية والابتكارية التي تُظهر قدراتها وإمكاناتها ومكوناتها المعرفي والعلمي؛ والتي تُعد مؤشرات على الثقة بالنفس.

كما أن إدراك المعلمة لذاتها، وما تملكه من خبرات ومعارف يعزز ثقتها بنفسها، فتشارك في كثير من القرارات والمواقف؛ كونها أكثر علماً وإدراكاً من غيرها، خاصة عندما تساعد من يحيط بها مادياً، وهذا يشعرها بنفسها ويعزز مفهوم الثقة بالنفس لديها.

وتمثل فكرة المعلمة عن نفسها دافعاً لها للسعي تجاه تحقيق الذات بالكفاح والتفوق، فالمعلمة التي ترضى عن نفسها وتقبلها، تكون لديها الفرصة للعمل والمثابرة وتحقيق التفوق، كما أن المعلمة التي تضع لنفسها أهدافاً ومستويات من الطموح في ضوء التقدير الواقعي لقدراتها وإمكاناتها تلقى النجاح، وهذه بدوره يؤدي إلى تقبل المعلمة لذاتها، ويزيد من نشاطها في العمل والإنجاز وزيادة ثقتها بنفسها.

عرض نتائج الفرض الثالث وتفسيره: يصل مستوى التوافق المهني لدى معلمات المرحلة الأساسية حسب تقديراتهن لأنفسهن إلى 75% كمستوى افتراضي. وللإجابة عن الفرض الثالث؛ قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والنسبة المئوية لمقياس التوافق المهني. جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لعينة واحدة للكشف عن مستوى مقياس التوافق المهني.

مستوى الدلالة	قيمة (ت) المحسوبة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العبارات	مقياس التوافق المهني
غير دالة عند مستوى 0.01	-5.35	53.7	0.88	2.68	22	الدرجة الكلية للمقياس

حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ت) عند مستوى 0.01 لدرجة حرية (2-220) = 2.58

يتضح من جدول (11) أن: قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمة (ت) الجدولية لمستوى التوافق المهني، حيث بلغ مستوى التوافق المهني (2.68)، بوزن نسبي (53.7%)، وأنه يقل عن المستوى الحسابي (3.75) ما يعادل 75% كمستوى افتراضي؛ أي أن مستوى التوافق المهني يقل لدى المعلمات حسب تقديراتهن لأنفسهن عن المستوى الافتراضي عند 75%، وقد حدد الباحث ما نسبته 75% كمستوى افتراضي على أساس إحصائي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة شناق (2016)، التي توصلت إلى أن مستوى دافعية الإنجاز للمعلمين جاءت بدرجة متوسطة، ومع

د. عيسى المحتسب، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الثاني، العدد الأول، يناير 2019

دراسة أبو غالي وبسيسو (2009)، التي توصلت إلى وجود مستوى جيد من التوافق المهني لدى مديري المدارس، وتختلف مع دراسة فحجان (2010)، التي أسفرت عن أن الوزن النسبي للتوافق المهني لدى عينة الدراسة فوق المتوسط، ومع دراسة حجازي (2013)، التي توصلت إلى أن مستوى التوافق المهني فوق المتوسط، وكذلك مع نتيجة دراسة الصالح (2015)، التي توصلت إلى أن مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة مرتفع، ومع دراسة فوزي وخالد (2016) التي أسفرت عن أن التوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال عالٍ.

ويعزو الباحث النتيجة السابقة إلى أن النظرة المستقبلية التشاركية للمعلمات، خصوصاً في ظل الأوضاع المعيشية والسياسية التي يعيشها مجتمع الدراسة وطبيعة الصراع بين الفصائل الذي جعل نظرتهم للاستقرار الوظيفي تشاركية؛ حيث إن الغالبية العظمى من عينة الدراسة قد تم توظيفهم بعد أحداث (2007)؛ مما يعني أنهم تابعت لديوان موظفي غزة وليس لديوان موظفي رام الله؛ مما يترتب عليه عدم شعورهم بالاستقرار والأمان الوظيفي، وأنهم مهددات في أية لحظة بطردهن من العمل، بحجة أن توظيفهن تم بطريقة غير قانونية؛ مما سبب لهن ولأسرهن كثيراً من الضغوط الاجتماعية والنفسية.

لأن أهم ما يميز الشخص المتوافق مهنيًا النظرة المستقبلية للحياة، والاندماج في العمل والتفاني فيه، وهو الطريق الرئيس الذي يعطي للحياة معنىً ومغزىً، وهذا غير متوفر تقريباً في هذا المرحلة لدى المعلمات العاملات في سلك التعليم بقطاع غزة، ناهيك عن كثرة الأعباء المطلوبة من المعلمة بشكل عام، والمتمثل في زيادة عدد الحصص التي تنفذها بسبب عدم توظيف معلمين جدد في التعليم، وهذا يزيد من حجم الأعباء عليها، وكذلك كثرة عدد الطلاب في الصف الواحد، هذا كله لا يتيح الفرصة لدى المعلمة للتواصل الجيد مع الطلبة والمعلمين، كما أن مدير المدرسة قد يحمل المعلمة أكثر من ملف (اللجنة الاجتماعية، ومجلس أولياء الأمور، والمشاركة في تطوير منهاج لمساق ما وهكذا)؛ مما يولد الضغوطات وقلة الشعور بالإنجاز، وعدم التوافق المهني لديها في بعض الأحيان.

التنبؤ بدافعية الانجاز...

كما أن طبيعة الفئة التي تتعامل معها المعلمات، وهي (طلبة المرحلة الأساسية) يحتاجون لجهود كبيرة نتيجة قدراتهم العقلية الساذجة والبسيطة وقلّة الاتزان الانفعالي لديهم، وهذا يجعلهم كثيري الحركة والنشاط وعدم الانضباط بالفصل.

عرض نتائج الفرض الرابع وتفسيره: يمكن التنبؤ بدافعية الإنجاز في ضوء الثقة بالنفس والتوافق المهني لدى معلمات المرحلة الأساسية. وللإجابة عن الفرض الرابع، استخدم الباحث معامل الارتباط بيرسون Pearson لمعرفة قوة العلاقة بين كل من المتغير التابع، والمتغيرات المستقلة المستخدمة، والجدول الآتي يوضح معاملات الارتباط بين درجات مقياس دافعية الإنجاز، وكل من درجات مقياسي الثقة بالنفس، والتوافق المهني، كما هو مبين في الجدول الآتي.

جدول (12) قيم معامل الارتباط بين متغيرات الدراسة.

دافعية الإنجاز		المتغير التابع المتغيرات المستقلة	دافعية الإنجاز		المتغير التابع المتغيرات المستقلة
الدلالة	معامل الارتباط		الدلالة	معامل الارتباط	
**	0.309	الإرادة واتخاذ القرار	**	0.486	تقدير الذات
**	0.526	تحمل المسؤولية	**	0.513	الاعتماد على النفس
**	0.238	التوافق المهني	**	0.459	الثقة بالنفس

/// غير دالة إحصائياً ** دالة إحصائياً عند مستوى 0.01

- حدود الدلالة الإحصائية لمعامل ارتباط عند مستوى 0.05 لدرجة حرية (2 - 220) = 0.113

- حدود الدلالة الإحصائية لمعامل ارتباط عند مستوى 0.01 لدرجة حرية (2 - 220) = 0.148

يتضح من جدول (12) وجود علاقة موجبة دالة بين كل من الثقة بالنفس والتوافق المهني ودافعية الإنجاز.

وقد قام الباحث باستخدام الانحدار المتعدد Multiple Regression، وباستخدام معادلة الانحدار الخطي المتعدد، من خلال هذا الأسلوب يمكن التحقق من وجود علاقة ارتباط بين كل من دافعية الإنجاز، ومقياس الثقة بالنفس ومجالاته، وتم حساب معامل التحديد (0.554^2)، وهو

د. عيسى المحتسب، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الثاني، العدد الأول، يناير 2019
معامل دال إحصائياً عند مستوى (0.01)؛ مما يشير إلى أن متغيرات: مقياس الثقة بالنفس
ومجالاته تساهم بقدر مقبول في التنبؤ بدافعية الإنجاز لدى المعلمات بنسبة (55.4%).
واستخدم الباحث الانحدار البسيط من خلال هذا الأسلوب يمكن التحقق من وجود علاقة
ارتباط بين كل من دافعية الإنجاز والتوافق المهني، وتم حساب معامل التحديد ($R^2 = 0.547$)، وهو
معامل دال إحصائياً عند مستوى (0.01)؛ مما يشير إلى أن متغيرات: مقياس التوافق المهني
تساهم بقدر مقبول في التنبؤ بدافعية الإنجاز لدى المعلمات بنسبة (54.7%).
ولتحديد الأهمية النسبية لكل متغير من متغيرات: مجالات مقياس الثقة بالنفس، ومقياس التوافق
المهني في مجال التنبؤ بدافعية الإنجاز، ولترتيب المتغيرات حسب درجة الأهمية؛ قام الباحث
بحساب قيمة (بيتا) لاختبار مدى الدلالة الإحصائية لمعاملات الانحدار الجزئي، ومعامل الانحدار
البسيط. والجدول التالي توضح ذلك.
جدول (13) قيمة (بيتا) لدلالة معاملات الانحدار الجزئي للمتغيرات مجالات مقياس الثقة بالنفس على متغير دافعية
الإنجاز .

النتائج المشترك معامل التحديد قيمة R ²	مستوى الدلالة	معاملات الانحدار المعيارية وغير المعيارية				المتغيرات المستقلة	المتغير التابع
		قيمة (ت)	معامل الانحدار المعيارية (بيتا)	الخطأ المعيارية	معامل الانحدار غير المعيارية (ب)		
0.554	**	10.6	-	0.228	2.42	الثابت	دافعية الإنجاز
	**	3.55	0.285	0.036	0.129	تقدير الذات	
	**	3.54	0.321	0.06	0.034	الاعتماد على النفس	
	**	4.29	0.403	0.077	0.329	الإرادة واتخاذ القرار	
	**	4.62	0.451	0.07	0.352	تحمل المسؤولية	
	**	5.55	0.232	0.21	0.411	الثقة بالنفس	

/// غير دالة إحصائياً * * دالة عند مستوى 0.01

حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ت) عند مستوى 0.05 لدرجة حرية (2-220) = 1.96

حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ت) عند مستوى 0.01 لدرجة حرية (2-220) = 2.58

التنبؤ بدافعية الإنجاز...

يتضح من جدول (13) أن قيم (بيتا) لمعاملات الانحدار الجزئي لمقياس ومجالات الثقة بالنفس دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يشير إلى إمكانية الاعتماد عليها في التنبؤ بدافعية الإنجاز.

جدول (14) قيمة (بيتا) لدلالة معاملات الانحدار البسيط للمتغير التوافقي المهني على متغير دافعية الإنجاز

مستوى الدلالة عند (0.05)	القيمة الاحتمالية sig.	قيمة t	قيمة R2	معاملات الانحدار المعيارية Beta	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار	المتغيرات المستقلة
دال	0.015	2.46	0.547		0.157	0.386	الثابت
	0.00	6.44		0.063	0.070	0.450	التوافق المهني

** دالة عند مستوى 0.01

/// غير دالة إحصائياً

حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ت) عند مستوى 0.05 لدرجة حرية (2-220) = 1.96

حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ت) عند مستوى 0.01 لدرجة حرية (2-220) = 2.58

يتضح من جدول (14) أن قيم (بيتا) لمعاملات الانحدار البسيط لمقياس التوافق المهني دال إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يشير إلى إمكانية الاعتماد عليها في التنبؤ بدافعية الإنجاز. وبناء على ذلك فإن النتيجة النهائية لتحليل الانحدار المتعدد هي: يساهم المتغير المستقل التوافق المهني في التنبؤ بدافعية الإنجاز بنسبة 547%؛ لتصبح معادلة الانحدار التنبؤية لدافعية الإنجاز الكلية كالتالي: دافعية الإنجاز = الثابت 2.24 + (0.411) × (الثقة بالنفس) + (0.450) × (التوافق المهني).

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن شعور المعلمات بالثقة بالنفس والاعتماد على أنفسهن، حيث إن معرفة إمكاناتهن وقدراتهن يزيد من الدافعية للإنجاز تجاه المهنة التي يعملن بها، فكلما كانت الثقة بالنفس مرتفعة كان مستوى الدافع للإنجاز مرتفعاً، وفي ذلك إشارة إلى أن الثقة بالنفس تتبع من ثقة الفرد بأسرته وبالمجتمع، فإذا زادت الثقة لدى المعلمة زادت لديها الشعور بالكفاية والقدرة على الإنجاز والتغلب على المشكلات المهنية.

إضافة إلى أن الثقة بالنفس ترتبط بشكل كبير بالدافعية للإنجاز؛ بسبب أنهما من السمات الشخصية المتداخلة والمتكاملة، حيث تعد الثقة بالنفس قاعدة أساسية للدافع في الإنجاز، وأنه كلما

د. عيسى المحتسب، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الثاني، العدد الأول، يناير 2019
زادت الثقة بالنفس وعدم الخوف من الفشل زادت دافعية الإنجاز كأحد المكونات الأساسية
للشخصية السوية والفعالة. (عائكة، 2016، ص90).

وكذلك إذا كانت المعلمة تشعر بالتوافق المهني في العمل الذي تقوم به، ومن خلال العلاقات
الاجتماعية التي تبنيها مع الطلبة أنفسهم، ومع زملاء العمل والرضا عن طبيعة المهنة، وتحقيق
أهدافها الشعور بالإنجاز، إضافة إلى العائد المادي الذي يشبع احتياجاتها، وقد يكون مصدراً
لمساعدة الآخرين، وهي بذلك تحقق ذاتها وتعزز ثققتها بنفسها، هذا يجعلنا نتنبأ بمستوى الدافعية
للإنجاز من قبل المعلمات، تجاه المهنة التي تقوم بها؛ فالمعلم يتمتع بمستويات مرتفعة من الإنجاز
عندما يتمتع بالتوافق المهني.

التوصيات:

بناء على نتائج الدراسة يقدم الباحث التوصيات التالية:

- عقد الندوات وورشات العمل لفئة الدراسة من أجل رفع مستوى التوافق المهني لديهم.
- القيام بالعديد من الأنشطة التي تساعد على التوافق المهني، خاصة في ظل الظروف الصعبة
التي يحيها الشعب الفلسطيني بأكمله.
- تقديم برامج إرشادية؛ لرفع مستوى التوافق المهني لدى معلمات المرحلة الأساسية، مع مساعدتهن
على التحكم بالانفعالات وتنظيم الوقت وفض النزاعات.

المراجع: References

- أبو غالي، عطاق وبسيسو، نادرة غازي (2009). التوافق المهني وعلاقته بأساليب إدارة الصراع لدى
مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات
الإنسانية)، 7(2)، 420 - 464. <http://www.iugaza.edu.ps/ara/research>.
- الأبيض، عادل. (2017). دراسة لبعض أنماط الإشراف التربوي الحديثة كما يدركها المعلمون وعلاقتها
بالدافعية الذاتية لديهم، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. مجلة العلوم التربوية، (9)، 103 -
168.
- أحمد، حسن. (2007). الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية دراسة ميدانية
في قطاع غزة. دراسة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، مصر.

التنبؤ بدافعية الانجاز...

بركات، زياد وحسن، كفاح. (2011). الكفايات التعليمية لدى المعلمين ومستوى ممارستهم لها وعلاقتها بالدافعية للإنجاز. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، فلسطين، (24)، 37 - 84.

بن طبه، خديجة. (2012). الإشراف وعلاقته بالتوافق المهني لدى عينة من أساتذة مرحلة التعليم المتوسط بتقريت. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقة، الجزائر.

حجازي، جولتان. (2013). فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 9(4)، 419 - 433.

حرز الله، أشرف. (2007). مدى مشاركة معلمي الثانوية في اتخاذ القرارات وعلاقته برضاهم الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

حسون، سناء. (2012). الثقة بالنفس وعلاقتها بخداخ الذات لدى طلبة الكلية التربوية المفتوحة، مجلة كلية التربية. الجامعة المستنصرية، العراق، (2)، 247 - 272.

الخفاف، إيمان. (2013). الذكاء الانفعالي. ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع: الأردن.
درويش، سلوى محمد. (2017). القلق نحو استخدام الحاسب الآلي لدى معلمي التعليم الأساسي وعلاقته بالتوافق المهني في ضوء بعض المتغيرات. مجلة كلية التربية جامعة بورسعيد، (21)، 19-73.

الرجيبي، يوسف. (2017). التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات. دراسات عربية في التربية وعلم النفس رابطة التربويين العرب، (91)، 433-456.

الرشيدى، فاطمة. (2018). درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية والخاصة في منطقة القصيم. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل. (39)، 431-440.

سمارة، هتوف والسلامات، محمد. (2012). درجة تقدير معلمي المرحلة الأساسية الدنيا في المدارس المتابعة لمديرية تربية لواء الرصيفة لذواتهم وعلاقتها بدافعية الإنجاز لديهم. مجلة جامعة النجاح. (3)26، 616-686.

- د. عيسى المحتسب، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الثاني، العدد الأول، يناير 2019
- السميري، نجاح. (2017). الثقة بالنفس كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني لدى معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة. مجلة الجامع في الدراسات النفسية التربوية. 5(1) ، 178-204.
- شنيات، محمد. (2018). الرضا الوظيفي وعلاقته بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل (41)، 559-569.
- الشرايدة، سالم. (2010). الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.
- الشمراي، علوة. (2010). الإحباطات المهنية والدافعية للإنجاز لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى: المملكة العربية السعودية.
- شناق، رزان. (2016). درجة ممارسة الإدارة بالتجوال لدى مديري المدارس المهنية بإقليم الشمال وعلاقتها بمستوى دافعية الإنجاز لمعلمي تلك المدارس. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، كلية العلوم التربوية، المفرق: الأردن.
- الصالح، أحمد. (2015). مستوى التوافق المهني لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في دولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، كلية العلوم التربوية، الأردن.
- الطلحي، فؤاد. (2018). المناخ المدرسي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المعلمين في المدارس التابعة لإدارة تعليم الطائف. مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس. 9(91)، 253-303.
- عاتكة، غرغوط (2005). الثقة بالنفس وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى طلبة الجامعة-جامعة حمه لخضر بالوادي إنموذجاً-، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية-جامعة الشهيد حمه لخضر- الوادي، ع (15)، 84-91.
- عبد الحق، زهرية. (2005). درجة اكتساب طلبة جامعة الإسراء الخاصة لسمات الثقة بالنفس. مجلة البحوث النفسية والتربوية، (3)، 313-334.
- عبد المنعم، عبدالله. (1993). التوافق المهني للمعلم. مجلة التقويم والقياس النفسي، العدد الثاني، 157-188.
- عبد المعطي، حسن. (2011). التوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات بالمرحلة الإعدادية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بنها: مصر.

التنبؤ بدافعية الانجاز...

- عبد الباري، أسماء. (2018). القوى الإيجابية كمنبىء بالتوافق المهني لمعلمة الروضة. *مجلة الطفولة والتربية جامعة الإسكندرية*، 10(33)، 199-310.
- عديلي، سامر. (2016). الكفايات القيادية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الزرقاء وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، كلية العلوم التربوية، الزرقاء: الأردن.
- علوان، نعمات؛ والطلاح، عبد الرؤوف. (2014). فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الثقة بالنفس وأثره في زيادة المرونة الإيجابية، "دراسة على عينة من أفراد الشرطة الفلسطينية"، *مجلة جامعة الأقصى*، سلسلة العلوم الإنسانية، 18(2)، 175 - 211.
- عمر، عصام عبد اللطيف. (2014). الرضا الوظيفي ومهارات إدارة وضغوط العمل. ط1. نولنك للنشر والتدريب، القاهرة: مصر.
- العنزي، فريح. (2001). التحصيل الدراسي وعلاقته بالثقة بالنفس لدى طلاب المرحلة الثانوية وطالبتها. *مجلة العلوم الاجتماعية*، جامعة الكويت، 29(3)، 47-77.
- الغامدي، غرم الله. (2014). قلق الاختبار ودافعية الإنجاز الدراسي لدى عينة من الطلاب مرتفعي ومنخفضي التحصيل الدراسي في المرحلة الثانوية بمكة المكرمة. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، 47(3)، 121-130.
- فحجان، سامي. (2010). التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة: فلسطين.
- فوزي، جوان وخالد، حسن. (2016). المكانة الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال في مركز مدينة السليمانية جامعة ديالى. *مجلة الفتح*، 12(12)، 255-281.
- قطامي، نايفة. (1992). أساسيات علم النفس المدرسي. الطبعة الثانية، دار الشروق، عمان.
- قنديل، إيمان. (2012). الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بنها، الزقازيق: مصر.
- كاظم، أفرح. (2015). علاقة دافعية الإنجاز والثقة بالنفس بدقة التصويب من القفز عالياً بكرة اليد. *مجلة علوم الرياضة*، كلية التربية الرياضية، جامعة بابل: العراق، 8(4)، 1-13.
- الكلادة، طاهر. (2008). تنمية وإدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع عمان: الأردن.

د. عيسى المحتسب، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الثاني، العدد الأول، يناير 2019
الكيال، دعاء. (2016). الأفكار اللاعقلانية والثقة بالنفس وعلاقتها بانعدام الشعور بالأمن لدى
مدمني الترامادول بمحافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأقصى،
غزة: فلسطين.

محمود، محمد. (2018). الثقة بالنفس التنظيمية في المؤسسات التعليمية. مجلة العلوم التربوية جامعة
جنوب الوادي، 37، 190-204.

مسلم، محمود والموافي، فؤاد. (2012). مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم، مجلة
بحوث التربية النوعية، 24، 187-212.

المنصوري، محسن. (1986). الرضا عن العمل بين معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية في مدينة
بغداد، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، بغداد: العراق.

يوسف، محرز. (2002). فعالية تدريس الكيمياء بمساعدة الحاسوب في تحصيل وتنمية الاتجاه نحو
التعليم الذاتي والدافع للإنجاز لدى طلاب الصف الأول الثانوي، بحث مقدم في المؤتمر العلمي
السادس: التربية العلمية وثقافة المجتمع، الجمعية المصرية للتربية العلمية، الإسماعيلية: مصر، 2،
399 - 430.

وزارة التربية والتعليم العالي. (2018). قسم التخطيط، دائرة الدراسات والمعلومات.

Adebomi, O., Olufunke, I., & Oluyemisi, S. (2012). Job Satisfaction and Self- Efficacy as Correlates of Job Commitment of Special Education Teachers in Oyo State. **Journal of Education and Practice and Practice**, 9(3), 90-105.

Blackburn, J., & Robinson, S. (2008). Assessment of Teacher Self – Efficacy and Job Satisfaction of Early Career Kentucky, Agriculture Teachers **Journal of Agricultural Education**, 49(3), 1-11.

Didier, Jourdan.(2015). Research Centre for Education and Professional Practice, ... Keywords Health promotion, Identity, Teachers, **several factors including their perspectives on its relevance** , 10.(7),107-122.

Guido, A.(2007). Job Satisfaction and Work Commitment as Indicators of Teachers Job Adaptation: The Vole self-efficacy beliefs, school climate and work engagement, **Psychological Education**, v.3, 405-422.

- Jeong, yun– kyeong, (2006). **The Relationship between Adjustment and organizational of vocational teacher in vocational High school** , www.space-sns-as-kr/pdf.
- McClelland, D.C. (1961). **The Achieving Society**. New Jersey: Van Nostrand.
- McKenna, E. (2000). **Business psychology and organizational behavior: A student's handbook**. 3 rd ed., Philadelphia: Psychology press.
- Organizational of Vocational Teacher in Vocational High School**, www.space-sns-as-kr/pdf.
- Plattner, L. (1999). **Education for self-assertiveness: A prerequisite for quality of life**. Available. on line: <http://boleswa97.tripod.com/plattner.htm>.
- Panhwar, F. (1996). **Literacy for women and their participation in the labour force in Pakistan**. ERIC No: ED 404059.
- Rasheed, M., Humayon, A., Awan, A., & Ahmad, A. (2016). Factors affecting teachers' motivation. **International Journal of Educational Management**, 30(1), 101-114.
- Yaman, H., & Dundar, S. (2015). Achievement motivation of primary mathematics education teacher candidates according to their cognitive styles and motivation styles. **International Electronic Journal of Elementary Education**, 7(2), 125-142.
- Zembylas, Michalinos , papanstasiou, Elena. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. **Journal of Educational Administration**, Volume 42, Number3 ,2004, (18), 357-374.