كلية الدراسات العليا

برنامج الارشاد النفسي والتربوي

دافعية الإنجاز وعلاقتها بالنضج المهني لدى الطلبة العرب في مدينة رهط

Achievement Motivation and its Relationship to Professional Maturity among Arab Students in Rahat City

إعداد الطالبة:

ريم أبو حماد

إشراف الأستاذ الدكتور:

نبيل الجندي

قدمت هذه الدراسة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي من جامعة الخليل

2022-1443

جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا

التخصص الارشاد النفسي التربوي

دافعية الإنجاز وعلاقتها بالنضج المهني لدى الطلبة العرب في مدينة رهط

Achievement Motivation and its Relationship to Professional Maturity among Arab Students in Rahat City

إعداد الطالبة: ريم حماد علي بن حسن أبو حماد

إشراف الأستاذ الدكتور: نبيل الجندي

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: ٣/١٤ / ٢٠٢٢ من لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتواقيعهم:

-رئيس لجنة المناقشة: أ. د. نبيل الجندي التوقيع .....

٢-ممتحناً داخليًا: د. حاتم عابدين التوقيع .....

٣-ممتحنًا خارجياً: د. عبد الله الخطيب التوقيع .....

قدمت هذه الدراسة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في الارشاد النفسي والتربوي من جامعة الخليل

١٤٤٣-٢٠٢٢

الإهـــــداء

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار... إلى من علمني العطاء بدون انتظار ....إلى من أحمل اسمه بكل افتخار... إلى القلب الكبير... أبي الغالي

إلى ينبوع البر والأمل ... إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها يلحم جراحي ... إلى القلب الناصع بالبياض ... أمي العزيزة

إلى المحبة التي لا تنضب ... والخير بلا حدود.. إلى من شاركتهم كل حياتي ... أنتم زهرات حياتي... أنتم جوهرتي الثمينة وكنزي الغالي حماكم الله ... أخوتي وأخواتي

إلى من تحلّو بالاتحاد وتميزوا بالوفاء ... إلى من معهم سعدت وبرفقتهم في دروب الحياة سرت... إلى من ستبقى صورهم في عيوني ... صديقاتي.

إلى شريك حياتي المستقبلية ... زوجي الغالي

إليهم جميعاً أهدي هذه الدراسة المتواضعة

ريم أبوحماد

شكر وتقدير

لا يسعن في هذا المقام إلا أن أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان.... إلى الله عز وجل على نعمه ... الذي بهدايته وفضله استطعت أن أمضي في طريقي في إجراء هذه الدراسة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى جامعتي (جامعة الخليل) العلم المضيء والملوح في سماء المجد والعزة، والى جميع شمعاتها المضيئة ... جميع أعضاء هيئة التدريس الذين أكسبونا العلم والمعرفة، وأخص بالذكر الدكتور الفاضل نبيل الجندي، المشرف على هذه الدراسة، والذي لم يبخل بجهده ووقته في إرشادي إلى مصادر العلم والمعلومات.

كما أتقدم بالشكر إلى كل من ساهم ومد يد العون لإخراج هذه الدراسة إلى حيز الوجود.

الباحثة

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
الإهداء	1
الشكر والتقدير	2
فهرس المحتويات	3
فهرس الجداول	5
فهرس الملاحق	7
ملخص الدراسة	8
الفصل الأول / مشكلة الدراسة وخلفيتها	12
– المقدمة:	13
– مشكلة الدراسة	18
– فرضيات الدراسة	19
– أهداف الدراسة	20
– أهمية الدراسة	21
– حدود الدراسة	22
خلاصة الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة	22
مصطلحات الدراسة	24
الفصل الثاني /الإطار النظري والدراسات السابقة	25
الإطار النظري	25
الدراسات السابقة	53

تعقيب على الدراسات السابقة	70
الفصل الثالث / منهج الدراسة وإجراءاتها	71
– منهج الدراسة	72
– مجتمع الدراسة	72
– عينة الدراسة	73
– أدوات الدراسة	74
– صدق أداة الدراسة	74
– ثبات أداة الدراسة	76
تصحيح المقياس	76
– متغيرات الدراسة	82
إجراءات الدراسة	82
– المعالجة الإحصائية	82
الفصل الرابع: نتائج الدراسة	84
نتائج الدراسة	85
الفصل الخامس، مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات	96
مناقشة نتائج أسئلة الدراسة	97
التوصيات	108
المصادر والمراجع	111
الملاحق	116

فهرس الجداول

الرقم	اسم الجدول	الصفحة
1	خصائص العينة الديموغرافية:	73
2	نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس	75
3	معامل الثبات لمقياس دافعية الإنجاز	76
4	فئات المتوسطات الحسابية لتحديد درجة الموافقة على مستوى دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط	77
5	نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس.	79
6	معامل الثبات لمقياس النضج المهني	80
7	فئات المتوسطات الحسابية لتحديد درجة الموافقة على مستوى النضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط	81
8	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة في مدينة رهط، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	85
9	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى النضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط، مرتبة تنازلياً حسب	87

	المتوسطات الحسابية	
10	**نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين دافعية الإنجاز من جهة وبين النضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط من جهة أخرى.**	89
11	**نتائج تحليل التباين الثلاثي (Three Way Anova) للفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط تبعاً لمتغيرات (الجنس، الصف، الفرع الدراسي) بدون تفاعل**	90
12	**نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط تعزى لمتغير الفرع الدراسي**	92
13	**نتائج تحليل التباين الثلاثي (Three Way Anova) للفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس النضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط تبعاً لمتغيرات (الجنس، الصف، الفرع الدراسي) بدون تفاعل**	93
14	**نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس النضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط تعزى لمتغير الفرع الدراسي**	94

فهرس الملاحق

الرقم	اسم الملحق	
1	استبانة **دافعية الإنجاز وعلاقتها بالنضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية لدى الطلبة العرب في مدينة رهط**	117
2	**مقياس دافعية الإنجاز**	118
3	**مقياس النضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية**	121
4	**كتاب تسهيل المهمة**	125
5	**لجنة التحكيم**	126

ملخص الدراسة

دافعية الإنجاز وعلاقتها بالنضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية لدى الطلبة العرب في مدينة رهط

إعداد الطالبة: ريم أبو حماد

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى **دافعية الإنجاز وعلاقتها بالنضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية لدى الطلبة العرب في مدينة رهط** وفقاً للمتغيرات التالية: (الجنس، والعمر، الفرع الدراسي)، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة المرحلة الثانوية في مدينة رهط في مدينة رهط خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 2021-2022.

استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكونت عينة الدراسة الطبقية العشوائية من (400) طالبا وطالبة، ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثتان بتطوير استبانة وفقاً للإطار النظري، وقد جرى التحقق من صدقها خلال لجنة من المختصين، كما تم التحقق من ثباتها بفحص الاتساق الداخلي لفقرات الأداة بحساب معامل كرونباخ ألفا (**cronbach alpha**).

وقد توصلت الدراسة إلى النتيجة التالية:

1- مستوى دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط من وجهة نظر الطلبة كان كبيراً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمستوى دافعية الإنجاز (3.92) ونسبة مئوية (78.4 %).

2- أن مستوى النضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط من وجهة نظر الطلبة كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمستوى النضج المهني (3.65) ونسبة مئوية (73.0 %).

3- وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين دافعية الإنجاز من جهة وبين النضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط من جهة أخرى، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بين دافعية وبين النضج

المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط من وجهة نظر الطلبة **(0.544)** بدلالة إحصائية (0.000).

4- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط تعزى لمتغير الجنس، والصف.

5- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط تعزى لمتغير الفرع الدراسي، لصالح طلبة الفرع العلمي.

6- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس النضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط تعزى لمتغير الجنس، والصف.

7- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس النضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط تعزى لمتغير الفرع الدراسي، لصالح طلبة الفرع العلمي.

وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الدراسة بعدد من التوصيات من بينها:

التوصيات الخاصة بدافعية الإنجاز:

1 وضع أدوات للمتابعة والتقويم في تحليل دافعية الإنجاز، ووضع نماذج ذات جودة عالية؛ تتضمن مؤشرات قابلة للقياس، للتّعرف على نقاط القوّة لدى طلاب المرحلة الثّانوية وتعزيزها، ونقاط الضّعف ومعالجتها.

2-ضرورة الاهتمام بتعزيز دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية وتوفير بيئة تعليميّة تتيح لهم حرية المشاركة والتعبير وتبادل الأفكار وتوفير فرص المسؤولية الذاتية، وتعزيز فرص الاستقلال والاعتماد على الذّات.

3-تدريب الطلبة على مهارات النّضج المهني، باستخدام برامج متخصّصة في الإرشاد الفردي والجمعي في مراحل الدراسة المختلفة.

4- تلبية حاجات الطلبة المعرفية المهنية في مراحل الدراسة المختلفة، بواسطة محاضرات وورش تدريبيّة بهدف رفع مستوى وعيهم المهني.

الكلمات المفتاحية: دافعية الإنجاز، النضج المهني، المرحلة الثانوية، مدينة رهط

Abstract

Achievement motivation and its relationship to professional maturity among secondary school students among Arab students in Rahat city

Prepared by the student:

Reem Abu Hammad

This study aimed to identify the achievement motivation and its relationship to the professional maturity of secondary school students among Arab students in the city of Rahat according to the following variables: (gender, age, academic branch). The first semester of the academic year 2021-2022. The two researchers used the descriptive analytical approach, where the random stratified sample of the study consisted of (400) male and female students. Calculate the Cronbach alpha coefficient. The study reached the following conclusion:

1- The level of achievement motivation among Arab secondary school students in the city of Rahat from the students' point of view was great, as the arithmetic mean of the total score for the level of achievement motivation reached (3.92) and a percentage (78.4%).

2- The level of professional maturity among Arab secondary school students in the city of Rahat from the students' point of view was average, as the arithmetic mean of the total degree of professional maturity was (3.65) and a percentage of (73.0%).

3- There is a positive direct correlation between achievement motivation on the one hand and the professional maturity of Arab secondary school students in the city of Rahat on the other hand. 0.544) with a statistical significance (0.000).

4- There are no statistically significant differences between the mean scores of the study sample members on the achievement motivation scale among Arab secondary school students in the city of Rahat due to the variable of gender and grade.

5- There are statistically significant differences between the mean scores of the study sample members on the achievement motivation scale among Arab secondary school students in the city of Rahat due to the academic field variable, in favor of the scientific branch students.

6- There are no statistically significant differences between the mean scores of the study sample members on the professional maturity scale among Arab secondary school students in Rahat city due to the variable of gender and grade.

7- 7- There are statistically significant differences between the mean scores of the study sample members on the scale of professional maturity among Arab secondary school students in the city of Rahat due to the academic branch variable, in favor of the scientific branch students

. In light of the study results, the study recommended a number of recommendations, including: Recommendations for achievement motivation:

1- Develop tools for follow-up and evaluation in analyzing achievement motivation, and developing high quality models;

It includes measurable indicators, to identify and strengthen the strengths of secondary school students, and weaknesses and address them.

2- The necessity of paying attention to enhancing the achievement motivation of secondary school students and providing an educational environment that allows them to freedom of participation, expression and exchange of ideas, providing opportunities for self-responsibility, and enhancing opportunities for independence and self-reliance.

3- Increasing awareness programs in secondary schools to develop the level of achievement motivation among students there. Developing the skills of ways to provoke achievement motivation as it is a good predictor of the level of average achievement and academic achievement of students at the secondary stage in Rahat city. Keywords: achievement motivation, professional maturity, secondary stage, Rahat city

الفصل الأول

مقدمة الدراسة وأهميتها

1.1-مقدّمة

1.2-مشكلة الدّراسة

1.3-فرضيات الدّراسة

1.4-أهداف الدّراسة:

1.5-أهميّة الدّراسة

1.6-حدود الدّراسة

1.7-خلاصة الدّراسات السّابقة ذات العلاقة بموضوع الدّراسة

1.8-مصطلحات الدّراسة

الفصل الأول

مقدّمة الدّراسة وأهميّتها

1.1-مقدّمة

تشكّل الدافعية إحدى المواضيع التّي عولجت من الكثير من الباحثين في مجالات عدة، ولاقت اهتماماً بالغاً من قبل المختصّين التربويين لما لها من أهميّة كبيرة في تنمية الاتجاهات والسّلوكيات الإيجابيّة أو حبّ الإنجاز، وحبّ العمل الذّي يقوم به الإنسان في حياته اليومية سواءً أكانت عملية أم علمية، فهي بذلك تشكّل المحرّك الأساسي الدّافع للشّخص للقيام بعمل ما.

وبالنّسبة للطّلاب تشكل الدّافعية أحد محركات النّجاح العلميّ والدّراسيّ، حيث تساعد الطّلّبة على اكتشاف دافعيتهم والتّعرف على قدراتهم وميولهم، الأمر الذّي ينعكس على أدائهم الدراسي والمهني المستقبلي، فالدّافعية تعمل على صقل شخصية الطّالب ومساعدته على اختيار ما يناسبه ويناسب اهتماماته المستقبليّة.

وقد عبّر عن الدّافعية (قوراري ،2014) بأنّها من أهم الموضوعات الخاصة بعلم النفس وأكثرها دلالة سواءً أكان على المستوى النّظري أم التّطبيقي، لذا لا يمكن حل مشكلة ما من المشكلات

التّي يتعّرض لها الإنسان دون النظر إلى الدوافع التي دفعت الشخص للقيام بأي عمل ما، فمعرفة الدّوافع شيء مهم بالنّسبة لفهم المشكلات الإنسانية، وبالتالي عليه يتم وضع الحلول المناسبة لها، فالدّوافع هي التّي تحرك الشّخص للتفوّق للقيام بأي عمل يقوم به، فالدّافع ضروري لفهم سلوكيات الأفراد وممارساتهم اليوميّة والحياتية .

كما أنّ معرفة الدّوافع ودراستها تساعد بشكل كبير في التنبؤ بالسلوك الإنساني في المستقبل، حيث أنه إذا استطعنا معرفة دوافع شخص ما نستطيع أن نكوّن تصوراً عن سلوكه المستقبلي في ظروف معينة، فهي المؤشر على أفعال الشّخص وسلوكياته المستقبليّة، وهذا الأمر يجعل الإنسان يحكم مسبقاً على سلوكيات وأنماط حياة الفرد إذا استطاع أن يتعرف على دوافعه وميوله، لذا يستطيع علماء النّفس الحكم على الفرد من خلال دراسة دوافعه (قوراري ،2014 67).

أمّا دافعية الإنجاز، فقد اختلف علماء النفس والتربية حول مدلولاتها من خلال أن كل وضع تصوّر يخص العلم الذي يمثّله، فقد تطرق إلى تعريفها (الزيات 2004، 445) على أنها السلوك الذي يتجه مباشرة نحو الاحتفاظ بمستويات معينة من الامتياز والتفوّق.

كما أنّها قد عرّفت أيضاً من قبل آخرين على أنها في علم النفس من النّاحية التاريخية تعود إلى (أدلر) الذي أشار إلى الحاجة إلى الإنجاز الذي هو دافع تعويضي ناتج من خبرات الطفولة، وقد عرّفها (جواد ،2017، 15) على أنّها "مجموعة من القوى والجهود التي يبذلها الفرد من أجل التّغلب على الصّعوبات وإنجاز المهمات الصّعبة بالسّرعة الممكنة" كما أن الدّافع للإنجاز أحد الجوانب

المهمة في منظومة الدّوافع الإنسانيّة، وهو أحد أهم سمات الشّخصية، والسّلوك الإنساني؛ لأنه يعتبر من منجزات الفكر النفسي في أيامنا هذه.

لذا يمكن أن نستنتج أن الدّافعية للإنجاز عبارة عن محرّكات ذاتية من قبل الفرد تتشكل لديه نتيجة مواقف حياتية أو تعليمية معينة مرّت بالإنسان خلال حياته جعلت لديه مواقف الإصرار على القيام بعمل ما مهما وجدت العراقيل والمعوقات أمام قيامه بذلك العمل، وهو ما يطلق عليه الدّافعية للإنجاز أي أن الشخص يبذل قصارى جهده لتحقيق هدفه، وإنجاز مهماته.

وقد يواجه طلبة المرحلة الثانوية وهي المرحلة الختامية لتعليم الطّالب المدرسيّ من ظهور مواقف حياتيه تجعلهم أمام العديد من الاختبارات في مجالهم التّربوي، وهي التي تتعلق بمشروعهم الدّراسيّ والمهنيّ المستقبليّ وتلك الاختبارات تؤثر في درجة النّضج المهني لديهم الذي يشكّل أساس ركائز حياتهم المستقبلية، فالنّضج المهني هو القدرة على صياغة واختيار مهمة في نهاية مرحلة التعليم الثّانويّ، وذلك من أجل العمل على الدّراسة فيها، واكتساب المعارف الخاصة بها في المستقبل، يعني الطّالب هنا يستطيع تحديد ماذا يريد أن تكون مهنته في المستقبل، وهو ما يقال له: القدرة على تشكيل وبلورة طموح مهني معين أو تكون اتجاه إيجابي نحو مهنة معينة تناسب ميوله واهتماماته ويكون قادراً على الاختيار للمهنة دون قيود أو ضغوط سواءً أكانت من الأسرة أم من المعلّمين أم حاجة سوق العمل لهذه المهنة (الحاج أحمد ، 2017، 48)

من هنا يمكن القول: إن اختيار مهنة المستقبل لدى الطّالب الثّانوي في ظل تلك التّغيرات السّريعة في كافة مجالات الحياة الاقتصاديّة والاجتماعيّة لها تأثير كبير على حياة الفرد إيجابيّة

وسلبيّة، وقد تكون تلك المهنة وسيلة لبناء مسيرة الشّخص أو وسيلة هدم له ، لذا يعتبر النّضج المهنيّ، من الأمور الهامة والقضايا المهمة التّي تساعد الطّالب الثّانوي إلى مواجهة ما نشهده اليوم من تطوّرات سريعة في العالم، لذا فإن الدّوافع ولا سيما دافعية الإنجاز تعدّ من محرّكات هذا النّضج المهني لدى الطّالب الثّانوي وتسهم في الاختيار السّليم لمهنة المستقبل، فهو على أساسها يستطيع أن يحدّد مساره، الأكاديمي الجامعي بما يخدم تلك المهنة التّي اختارها بناء على نضجه المهني، ودفعته إليها دافعية الإنجاز، في ظل التنوّع في المهن في ظل الفرص الكثيرة التي أوجدتها الظّروف والتّغييرات في سوق العمل في العصر الحديث الذّي بات يشهد مهناً كثيرةً لم تكن معروفة في العصور السّابقة ، والذي ساهم في إيجادها هو التّطور الإلكتروني الحديث، وظهور الأجهزة الإلكترونية التي تتطلب تخصّصات جديدة في الجامعات لتلبية حاجة سوق العمل (صوالحة، 2017، 183).

ومن هذا المنطلق يمكن القول: إن النضج المهني يرتبط ارتباطًا وثيقًا بالاتجاهات نحو الحياة المهنية والكفاءات اللّازمة لتطوير الحياة المهنّية للشّخص، حيث أن الاتجاهات يمكن أن تقود إلى التّخطيط المهنيّ للمستقبل ويظهر في القدرة على التّخطيط المهني وتحمل مسؤولية الاختيار، والعلم بالمهن والأعمال المفضلة له، ومدى كفاءة القرارات المتخذة بشأن المهنة ،حيث أنَّ النضج المهني يحتاج إلى تدريب الطلبة يتميز بالتّنظيم والدّقة، ولذا يتطلب لأن تكون لدى الطّالب استعــدادات تمكّنه من النّجاح والتّفوق توجيه إيجابي نحو المهنة التّي تناسب ميوله وقدراته (الخواجة، 2011، 46) .

أجريت العديد من الدّراسات التّي عالجت موضوع النّضج المهنيّ ودافعية الإنجاز ومن بين تلك الدّراسات دراسة (مبارك، 2002)، ودراسة باتون وآخرون (Patton et al. 2004)، ودراسة (الغافري، 2005)، ودراسة (الصاعدي، 2012)، ودراسة (التلاهين، 2013).

من هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لتسلّط الضّوء على دافعية الإنجاز وعلاقته بالنّضج المهني لدى الطّلبة في المرحلة الثّانوية لدى طلبة العرب في مدينة رهط من خلال جمع البيانات الخاصة بذلك من خلال الكتب والدراسات والاستبانة التّي توزّع على طلبة المرحلة الثانوية لقياس هدف الدراسة.

1.2-مشكلة الدراسة

أشارت الدراسات (النملة، 2016) (الأحمد، 2017) (الزيتاوي، 2016) إلى الدوافع تعتبر من المؤثّرات التي تؤدّي أدوارًا هامة في سلوك الأفراد وتعمل على توجيه السلوكيات وتؤثر في تلك السلوكيات نحو العمل الذّي يرغب فيه الشّخص، وكذلك تعدّ الدّوافع من المنظومات النّفسية والسّلوكية التّي تعزز مكانة الفرد وطرق تفكيره وأساسيات رسم الخطط المستقبليّة له في الحياة الحاليّة والمستقبليّة، وهي أيضا الّتي توجه الفرد لاختيار ما يناسبه وما يتماشى مع ما يعتقد بصحته وأنه ربما يناسب أوضاعه وقدراته (جواد، 2018، 10).

وقد تؤثر دافعية الإنجاز لدى الطّلبة في المرحلة الثّانويّة في جعلهم يختارون المهن المستقبليّة الّتي يعملون فيها، وكذلك تعمل على تحديد الاتجاهات وتسهم في بلورة النّضج المهني للطّلبة في المرحلة الثّانوية، حيث أشارت الدّراسات إلى أنَّ الطّلبة الذّين لديهم دافعية إنجاز يكون لديهم نضج مهنيّ، أمّا الطّلبة الذّين ليس لديهم دافعية إنجاز يختارون مهنًا لا تناسب ميولهم واتجاهاتهم ومما يؤكّد على أنّهم ليس لديهم نضج مهني (بلعابد، 2016).

ومن هذا المنطلق تقوم الدراسة بفحص العلاقة بين دافعية الإنجاز وعلاقتها بالنّضج المهني في المجتمع العربيّ في مدينة رهط في المرحلة الثانوية، وأسباب عدم الوعي واكتساب المعلومات، والتعرف إلى جوانب القوّة والضّعف لدى الطّلبة، وذلك من خلال مشاهدتها أن الشباب يختارون مهنًا لا يرغبون فيها ولا تناسب ميولهم المهنيّة وذلك نتيجة تدني مستوى الدّافعية للإنجاز، والذي يظهر من خلال تذمر العديد منهم من المهنة التّي يعمل بها أو التّي اختارها في سوق العمل في المجتمع البدويّ في النّقب، لذا جاءت الدراسة لتجيب عن السّؤال الرئيس الآتي: ما **العلاقة بين دافعية الإنجاز والنضج المهني لدى الطلبة في المرحلة الثانوية في مدينة رهط؟** والذي يتفرع عنه مجموعة من الأسئلة الفرعية الآتية:

1-ما درجة دافعية الإنجاز لدى الطّلبة في المرحلة الثّانوية في المجتمع العربي في مدينة رهط؟

2- ما درجة النضج المهني لدى الطّلبة في المرحلة الثّانويّة في مدينة رهط؟

3-ما العلاقة بين دافعية الإنجاز والنّضج المهنيّ لدى طلبة المرحلة الثّانوية في مدينة رهط النقب؟

4-ما دلالة الفروق في متوسطات درجات دافعية الإنجاز لدى الطّلبة في المرحلة الثّانوية في مدينة رهط تعزى لمتغير الجنس، والصف، والفرع الدراسي؟

5- ما دلالة الفروق في متوسطات درجات النّضج المهنيّ لدى الطّلبة في المرحلة الثّانوية في مدينة رهط تعزى لمتغير الجنس، والصف، والفرع الدراسي؟

1.3-فرضيات الدراسة

جاءت الدّراسة بالفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز والنّضح المهنيّ لدى طلبة المرحلة الثانوية في مدينة رهط، ويتفرع منها:

1.4-أهداف الدراسة:

ترنو هذه الدراسة لتحقيق الأهداف الآتية:ّ

1- التعرف إلى طبيعة العلاقة بين النّضج المهنيّ ودافعية الإنجاز لدى الطلبة في المرحلة الثانوية في مدينة رهط.
2- التعرف إلى درجة دافعة الإنجاز لدى الطلبة في المرحلة الثانوية في مدينة رهط.
3- التعرف إلى درجة النّضج المهنيّ لدى طلبة المرحلة الثانويّة في مدينة رهط.
4- التعرف إلى دلالة الفروق في دافعية الإنجاز وعلاقتها بالنّضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في مدينة رهط تعزى لمتغير الجنس، والصّفّ والفرع الدّراسيّ.

1.5-أهمية الدراسة

الأهمية النظرية

ستكون هذه الدراسة مرجعًا مهمًا في مدينة رهط وفي المكتبات، يرجع إليه الطلاب والمواطنين الذي يهتمون بدراسة هذه الظاهرة وسوف تقدم مجالًا نظريًا يستفيد منه القرّاء المعنيين، وستكون معينا خصبا يستزيدوا منه في هذا المجال.

الأهمية التطبيقية

تنبع أهمية الدراسة من خلال طبيعة الظّاهرة المدروسة والعينة المستهدفة بالدّراسة وقيمتها العلميّة ويمكن أن تحقّقه من نتائج ويمكن الاستفادة منها وتكمن أهمية الدّراسة على النّحو التّالي:

- تناولها لمكون مهم من مكونات النّجاح التّعليمي ألا وهو دافعية الإنجاز لدى الطّلبة في المرحلة الثانوية.

- تزويد الطلبة ببعض المعلومات التّي ستظهر من خلال النتائج.

- اقتراح بعض أساليب وإجراءات تساعد على تزويد بالمعلومات الجديدة لدى الطّلبة في المرحلة الثانويّة.

- قد تساهم المعلومات والنتائج خلق بيئة تعليمية مناسبة لتحسين المستويات النّضج المهنيّ ومعرفتها لديهم.

كما تنبع أهميّتها من خلال مناقشتها لشريحة بشرية مهمة في حياة الإنسان والتّي عليها يعقد الأمل في اختيار المهن المناسبة من خلال نضجهم المهنيّ واتجاهاتهم نحو المهن التّي اختاروها وعلاقتها بدافعية الإنجاز.

1.6-حدود الدراسة

تنحصر الدراسة ضمن الحدود الآتية:

الحدود الزمانية: العام الجامعي 2021-2022

الحدود المكانية: المجتمع العربي مدينة رهط.

الحدود البشرية: طلبة المرحلة الثانوية في مدينة رهط.

الحدود الموضوعية: دافعية الإنجاز وعلاقتها بالنّضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانويّة في مدينة رهط.

1.7-1.7-خلاصة الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة:

هدفت دراسة (الراشدي، 2017) إلى معرفة مستوى النّضج المهنيّ ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر الأساسي في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان عام 2016-2015. وعلاقة بين النّضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهنيّ تكونّت عينة الدراسة من 200 طالب وطالبة من مدارس المحافظة، أظهرت النتائج أن مستوى النّضج المهنيّ ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى عينة الدّراسة كان مرتفعًا. ومن خلال نتائج الدراسة وجود ارتباط طردي بين مستوى النّضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهنيّ وهذا يعني أنه كلّما زاد النّضج المهني ارتفعت مهارة اتخاذ القرار المهنيّ.

وهدفت دراسة (جواد، 2017) إلى التّعرف إلى دافع الإنجاز الأكاديمي لدى طالبات المرحلة الإعدادية ودلالة الفروق الإحصائية في مستوى دافع الإنجاز الأكاديمي تبعًا لمتغير التّخصص (علمي – أدبي) وتكونّت عينة البحث من (50) طالبة، 25 علمي ومثلها للأدبي .استخدمت الباحثة مقياس دافع الإنجاز الأكاديمي المعدّ من قبل (الغامدي، 2009) وبعد عرضه على مجموعة من الخبراء والمتخصّصين في التّربية وعلم النفس للتأكّد من دقة صياغته وبدائله ، بلغ عددهم (10) فكانت نسبة الموافقة على المقياس (90%) ،وبعد التأكّد من ثباته بطريقة التّجزئة النّصفية إذ كان المقياس قبل

التّصحيح (79.0) وبعد تصحيحه بمعادلة سبيرمان –براون (81.0) تطبيقه على عينة البحث الأساسية ، أظهرت نتائج البحث بعد معالجة البيانات إحصائيًا وباستعمال الوسط الحسابي والفرضي، أن طالبات المرحلة الإعداديّة يتمتعن بدافع إنجاز أكاديمي جيّد، وكان لصالح الفرع العلميّ

وجاءت دراسة (الحاج أحمد، 2017) لكشف عن العلاقة بين الدّافعية نحو بناء وتحقيق المشاريع الدّراسية والمهنيّة وعلاقتها بالنّضج المهنيّ لدى تلاميذ سنة أولى ثانوي .وللكشف عن هذه العلاقة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي القائم على الأسلوب الارتباطي والأسلوب المقارن، حيث تم إجراء الدراسة على عينة مقدرة بـ521 تلميذ وتلميذة تم اختيارهم بأسلوب العينة العشوائية البسيطة .وباستخدام أدوات جمع البيانات المتمثلة في مقياس الدّافعية المبني على أساس المشروع ومقياس النّضج المهني للدكتورة "تروزلت عمروني حورية" واستخدام الأساليب الإحصائية التالية: معامل ارتباط بيرسون واختبار "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطات تمّ التّوصّل إلى النتائج التالية : توجد علاقة موجبة بين الدّافعية نحو بناء وتحقيق المشاريع الدّراسيّة والمهنية والنّضج المهني لدى تلاميذ سنة أولى ثانوي، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الدّافعية نحو بناء وتحقيق المشاريع الدّراسيّة والمهنية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات النّضج المهنيّ تعزى لمتغير الجنس ذكور/إناث) ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في درجات الدّافعية نحو بناء وتحقيق المشاريع الدّراسيّة والمهنيّة تعزى لمتغير التّخصص الدّراسيّ (علمي/ أدبي) توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في درجات النّضج المهنيّ تعزى لمتغير التّخصص الدّراسيّ لصالح جذع مشترك علوم وتكنولوجيا.

وأجرى (أبو غالي ومصطفى، 2016) دراسة هدفت إلى التنبؤ بقلق المستقبل المهنيّ في ضوء الرّضا عن الدّراسة، وتوجهات أهداف الإنجاز لدى طلبة اختصاص الإرشاد النّفسي في كليّة التّربية

بجامعة الأقصى، وقد تكونّت عينة الدّراسة من (210) طالباً وطالبة من طلبة الإرشاد النفسي في كليّة التربية بجامعة الأقصى. وقد أظهرت نتائج الدّراسة: أنّ الوزن النّسبي لمقياس الرّضا عن الدّراسة (79%) وأن أكثر مجالات مقياس توجهات أهداف الإنجاز وزناً نسبيّاً، هو: مجال أهداف الإتقان/ الأقدام، ووزنه النسبي (6.76 %) بينما أقلها وزناً نسبياً هو مجال أهداف الأداء/الإحجام، ووزنه النسبي (68%) وأن الوزن النسبي للدرجة الكلية لمقياس قلق المستقبل المهنيّ، قدره (5.61 %) كما أظهرت نتائج الدراسة أن مجال (أهداف الأداء/الإحجام) احتل التّرتيب الأول كمنبئ طردي لقلق المستقبل المهني، ويليه:(أهداف الإتقان/الإحجام). بينما كان متغير الرّضا عن الدّراسة منبئاً عكسيّاً لقلق المستقبل المهنيّ. كما أوضحت نتائج الدّراسة وجود فروق دالة بين الجنسين في مجالي: الأدوار العامة لقسم علم النّفس، لصالح الإناث، وجودة برامج اختصاص الإرشاد النفسي، لصالح الذكور. في حين لا توجد فروق دالة بين الجنسين في باقي مجالات المقياس، والدرجة الكلية للمقياس، ووجود فروق دالة بين الجنسين في مجال أهداف الأداء/ الإحجام، لصالح الذكور. بينما لا توجد فروق دالة بين الجنسين في باقي مجالات المقياس، وعدم وجود فروق دالة في الدرجة الكلية لمقياس قلق المستقبل المهني.

1.8-مصطلحات الدراسة

الدّافعية: يعرف الدّافع على أنه الطّاقة الحيويّة الكامنة أو الاستعداد الفسيولوجي أو النّفسي الذّي يثير في الفرد سلوكًا مستمرًا متواصلًا لا ينتهي حتى يصل إلى أهدافه المحددة، سواءً أكان ذلك ظاهرًا يمكن مشاهدته أم خفيًا لا يمكن مشاهدته وملاحظته. (الأحمد، 2017)

دافعية الإنجاز: هي استعداد الفرد للسعي في سبيل تحقيق التّفوق والاقتراب من النّجاح والرّغبة في الأداء الجيّد، والمثابرة والتّغلّب على الصّعوبات وتحقيق هدف معين في مواقف تتضمن مستويات من التّميّز

وتعرف الباحثة دافعية الإنجاز إجرائيًا مجموع الدّرجات التّي يحصل عليها المفحوص نتيجة استجابته على مقياس دافعية الإنجاز الأكاديميّ، المعد من قبل (أبو جراد، 2020).

النّضج المهنيّ: أنه مدى تمكّن الفرد من مهام الارتقاء الملائمة لمرحلته المهنيّة، وتشمل المعرفة والاتجاهات، ويتمثّل البعد المعرفي في اتخاذ القرار المهنيّ، بينما يتجسد البعد الوجداني في الاتجاهات نحو عملية صنع القرار المهنيّ (بالطاهر، 2018).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2-الإطار النّظري

2.2-الدّراسات السّابقة

3.2-الدّراسات العربيّة

4.2-الدّراسات الأجنبية

5.2-تعقيب على الدّراسات السّابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدّراسات السّابقة

2.1- تمهيد

يتناول هذا الفصل الإطار النّظرّي والذّي يضم مناقشة القضايا المتعلّقة بمتغيرات الدّراسة وهي دافعية الإنجاز والنّضج المهنيّ، إضافة إلى الدّراسات التّي ناقشت تلك المتغيرات وربطها مع بعض، إضافة إلى تعقيب على نتائج الدّراسات وجدولتها وأهميّة استخدامها في هذه الدّراسة وهي على النّحو الآتي:

2.2-الإطار النّظري

يحتوي الإطار النّظري على مناقشة مجموعة من القضايا التّي تتعلق بمتغيرات الدّراسة وهي الدّافعية للإنجاز والنضج المهني والرّبط بينهما، وهي على النّحو الآتي:

2.2.1- الدّافعية ومفاهيمها:

إنّ مفهوم الدّافعية لقي البحث من الدّراسة من قبل العديد من الباحثين مما أوجد نوعاً من الاختلاف في وجهات نظرهم نحو تعريفه، فكل عرف فيما يختص وفي مجال تخصّصه، كما حاول العلماء التفريق بين الدّافعية والدّوافع باعتبار أن الدّافع هو عبارة عن استعداد الفرد لبذل الجهد والسّعي

لتحقيق هدف معين، أمّا الدّافعية، فقد نظروا إلى أنّها دخول هذا الاستعداد إلى حيز التطّبيق الفعلي، لكن هذا لم يكن ليوافق نظرة بعضهم الآخر الذّي يرى أن المفهومان رديفان ومرادفان لبعضهما البعض، لأن كلاهما يعبر عن الملامح الأساسية للسّلوك المدفوع (الحاج أحمد ،2017، 25).

من خلال ما سبق اتضح أنّ الدّافعية والدّوافع يشكلان معنى واحدًا أي وجهان لعملة واحدة، فكلاهما يعني بذلك السّلوك الذّي يندفع إليه الشّخص ويقوم بتطبيقه سواءً أكان تلك الدّوافع ذات مبررات أم بدون مبررات فالسّلوك المدفوع الذي يدفع صاحبه إلى القيام بعمل ما هو نافع من الدّافعية والدّوافع.

كما يؤكد العلماء والمهتمون على أن أي سلوك بشريّ لا يحدث إلا من خلال دوافع تحركه أو تدفعه أو تثيره أو توجهّه، إذ أن الدّوافع هي إحدى خصائص السّلوك الإنسانيّ، لذا يمكن تعريفها على أنها قوى أو طاقات نفسية داخليّة توجه وتنسق بين تصرفات الفرد وسلوكه أثناء استجابته لبعض المواقف والمؤثرات البيئة المحيطة به، كما تشتمل هذه الطّاقات على الرّغبات والحاجات والتّوقعات التي تسعى إلى إشباعها وتحقيقها، وتزداد قوة الدّافع وحدّته كلما كانت درجة إشباع الحاجة أقل من المطلوب، يعني أن دوافع الإنسان تنبع من الإنسان نفسه وتدفعه إلى السّلوك في اتجاه معين وبقوة محددة تحددها الرغبة والحاجة إلى فعل الأمر الذي اندفع إلى تحقيقه السلوك الذي يرغب بالقيام به (جواد ،2018)

من خلال ما سبق تبيّن أن الدوافع تأتي استجابة لرغبته داخل النّفس لتحقيقها وهي الّتي تحرك الفرد للقيام بعمل ما هي تعتبر حافزًا نفسّيًا يجعل الفرد يقوم بما يريده وما هو بداخل نفسه،

ويترجمه على شكل فعل على أرض الواقع وسلوك يمكن لمسه ورؤيته من الآخرين، فالدّوافع هي المحرّك الدّاخلي كسلوك الأفراد.

وقد نظر إلى الدّافعية علماء النفس أمثال أركسون ،1976 بأنّها استعداد لكائن الحي لتبذل أقصى جهد لديه من أجل تحقيق هدف معين، إضافة إلى أنها تعرف على أنها حالة جسمية أو نفسيّة تثير السّلوك في ظروف معينة وتواصله إلى غاية معينة، وعرفت أيضاً على أنها المجالات الدّاخلية أو الخارجية التي تحرّك سلوكه وتوجّهه نحو تحقيق هدف أو غرض معين، وتحافظ استمراريته حتى يتحقّق ذلك الهدف (أبو رزاق ،2015)

من خلال ما سبق اتّضح أنّ الدّافعية متعددة التعريفات حيث أنها نوقشت كثيرًا من قبل العلماء سواء علماء النفس، أم التربية، أم غيرهم لما لها من مدلولات متعدّدة، ولكن بالمجمل هي حالات نفسيّة تؤثّر في سلوك الشّخص وتدفعه إلى القيام بأفعال هو يرغب في عملها، لكن الدافعية هي التي تدفعه إلى عملها، وتوجه السلوك إلى الآلية التي تختزنها الدّافعية، بحيث تزود الإنسان بفعل أمر ما سواء أكان إيجابيًا أم سلبيًا.

وقد تعدّدت الأهداف التّي تسعى الدّافعية إلى أن تحقق وقد تتمثل في الإنجاز، التفوق، المثابرة، الاجتهاد، إتقان العمل، أو القيام بسلوك سلبي كالاعتداء والضّرب، والسّرقة وغيرها من السلوك السّلبي، فهي أهداف تسعى النّفس البشريّة إلى القيام بها ضمن مؤشرات خارجية أو داخلية تحيط بالفرد وتهيئ له الظروف لكي يقوم بها (الساكر، 2015)

وقد يرتبط مفهوم الدّافعية أو الانتقاد إلى شيء ما، وكذلك الحافز الذي يعتبر دافعًا داخليًا فطرياً داخل النفس البشرية يدفع إلى القيام بسلوكيات معينة، وكذلك الباعث الذّي يعتبر دافعًا خارجيًا يؤثر على الدّوافع الداخلية مثل ظهور الطّعام الذي يثير دوافع الجوع الدّاخلية، وكذلك أيضا الهدف، حيث أن الكائن الحي الذي يتمكن من إعادة التوازن النّفسي والجسمي ويقلّل من الحوافز، فالهدف هو النتيجة المعروفة والمباشرة لأداء مقصود من أجل إشباع حاجة تحقيق الذّات (العمري، 2017)

إن ذكر تلك المفاهيم المرتبطة بالدّوافع والدّافعية، ليس من باب الذكر فقط وإنما لا بدّ لها من حيلة مباشرة بالدّوافع والدّافعية حيث أن الحاجة هي المحرّك للدّافعية نحو هدف معين، وكذلك الباعث ما يدخل فيها مباشرة في الهدف الذّي يسعى إليه ويجتهد ويبذل قصارى جهده لتحقيقه دافعية الإنجاز.

لقد نوقشت دافعية الإنجاز من قبل العديد من الباحثين، فمن تلك التعريفات ما جاء في (الساكر، 2015) الذي رصد لنا بعض لتعريفات لدافعية الإنجاز حيث أشار إلى أنها تعتبر الحاجة إلى الإنجاز رغبة الفرد أو ميله للتّغلب على العقبات وممارسة القوّة والكفاح من أجل الأداء المهمة الصّعبة بأقل شكل متاح وبأقصى سرعة ممكنة، كما أشار إلى أنها السّعي من أجل الوصول إلى التّفوق والنّجاح، وهي تعتبر مكونًا أساسيًا في دافعية الإنجاز وتعتبر الرغبة في التّفوق والنّجاح سمة ومعيار أساسي غير الأفراد ذوي المستوى المرتفع في دافعية الإنجاز، كما ينظر إلى الدافعية على أنها الأداء في ضوء مستوى الامتياز والتّفوّق في الأداء الّذي تحدثه الرغبة في النجاح (المصري وفرح، 2018).

كما عرفت (الأحمد ،2017) دافعية الإنجاز على أنها هي الرغبة في الأداء الجيّد وتحقيق النّجاح، وهو هدف ذاتي ينشط السّلوك ويوجهه))

كما يشـــار إلى دافعية الإنجاز على أنها تذليل الصّعوبات ومواجهتها لتحقيق هدف معين، ولا سيما الذّي يتعلق بالنّجاح، فهي سمة يسعى إليها الطّلّاب والأفراد لكي يتجنبوا الوقوع في الفشل وعدم تحقيق الأماني في النّجاح والحصول على الهدف المنشود من النجاح ممثلاً الطالب الذي يجتهد ويدرس ويمارس الأنشطة المدرسية، ويسعى إلى إنجازها وهو النّجاح والتّفوق في الدّراسة والحصول على أعلى المراتب والعلامات، وكذلك تحقيق رضا نفسه أولا عن نتيجة ومن ثم رضا الآخرين عنها (Zanzan. 2002,3)

كما يشير (Singh ، 2011) إلى أن دافعية الإنجاز هي الحماس والتّصميم مع نوع من الإثارة الّتي تدفع المرء إلى المثابرة للوصول إلى توقعات أعلى، بغض النّظر عن مسار حياتهم سواء أكانت شخصية أم مهنية ،حيث أن المحرّك يكون داخليًا أو خارجيًا للفرد، وقد يكون مطلوب إثارة الدّافعية لإنجاز من وقت لآخر لدى الأفراد أكان طلابا أو عمالا في مهنة ما، وذلك كي لا تناقش لديهم وتبدو عاجزة ،لذلك تحريكها وتنميتها لدى الأفراد أمر ضروريّ لإعادتها، وأبعادها عن الخمول والكسل، لأنّ دافعية الإنجاز هي تهيء الكسل وعدم الفائدة ، فالفرد الذي ليس لديه أي دافعية للإنجاز يكون بدون هدف وبذلك يكون كسولًا لا يؤدّي ما يطلب منه بصورة صحيحة، ولا يترك العناق لفكرة اكتشاف وسائل جديدة للتحقيق هدف .

مما سبق تبيّن أن دافعية الإنجاز محرّك إيجابيّ يعمل على تحقيق ما يريد وتحقيق أهداف خطط لها مثل: الاجتهاد من أجل العلامات المدرسيّة بالنّسبة للطّالب، والحصول على الحوافز في العمل لأصحاب المهن، وغيرها من الأمور ،لذلك تعتبر دافعية الإنجاز الأمر الإيجابي في حياة الأفراد؛ لأن الإنسان الذي لا يمتلك دافعية لإنجاز عمل ما يصطدم بواقع صعب يجعله يدور حوله لا يقوي على فعل أي أمر ما؛ لأنه لا يجد ما يدفعه لإنجاز هذا الأمر، ولا يستطيع التّصرف فيه، لأنه أمام موقف صعب لا يستطيع القيام به كإنسان، ويسعى إلى تحقيقه ،مهما واجهته من صعوبات، وتعرضه لضغوطات نفسيّة واجتماعيّة واقتصاديّة وثقافيّة.

كما أنّ الدّافعية للإنجاز ترتبط بنوع العمل الذّي يريد الشّخص أن ينجزه الأمر الذي يحدّد درجة الدّافعية للإنجاز في مجاله ،فمثلاً العامل عندما يسعى إلى تطوير مهنته، والحصول على مناسب نتيجة ذلك التّطور يختلف عن الطّالب الذّي يثابر من أجل الحصول على المعدل الأكاديميّ ورفع مستوى الأكاديمي والدّراسيّ وتحقيق رضا الوالدين أو رضا المعلمين عنه ،فالطّالب يهدف إلى الإنجاز الذي يعمم نتيجة على الطّالب نفسه وعلى محيطه الاجتماعيّ، بينما التّعامل الذي دافعية الإنجاز لديه تحقق له مكاسب خاصة كرفع الأجرة أو الرّقي في مناصب أعلى ، الإنجاز هو الّذي يتحقق ويرتبط بالهدف الّذي تم السعي إليه ، وأن تحقيقه تعيد بالمنفعة من وضعت وأضيفت للهدف من وراء الإنجاز الذي تحرّكت له الدّافعية عند الفرد (Tallefs, 2002,10)

ودافعية الإنجاز تعتمد على شخصية الفرد ،وعلى قدرته على الاستجابة لمؤثرات خارجيّة تحفزه نحو أداء عمل معين لتحقق نجاح ما في المدرسة والعمل وحتى في العلاقات الاجتماعية داخل الأسرة أو المدرسة، أو الصّف الدّراسيّ ،فكلّها مؤشرات بيئية تحدد تلك الدّافعية نحو الإنجاز، فالطّالب

الذي يكون له علاقات اجتماعيّة إيجابيّة مع أفراد صفّه أو مدرسته أو أسرته فإن واقعية الإنجاز عنده تكون موجبة باتجاه تحقيق الهدف الذي يسعى إليه ،أمّا الذي تكون علاقاته اجتماعية ضعيفة فإنّ دافعية الإنجاز لديه تكون ضعيفة ،ولم تظهر أصلاً ، لأنها تبقى مكبوتة بداخله لا يترك لها أعمال لكي تدفعه إلى تحقيق هدفاً معيّن ،وهي الدّافعية المقتولة داخل الفرد ،وتعاني من فتور وخمول وعدم الحركة (Batzler, 2014).

2.2.2-مكونّات دافعية الإنجاز:

إنّ دافعية الإنجاز تتكون من ثلاثة مكوّنات على الأقل وهي تتمثل فيما يلي: -

أولًا: الحافز المعرفي: حيث يشير هذا المكوّن إلى محاولة الشّخص إلى إشباع حاجاته لكي يعلم ويعرف، حيث أن المعرفة الجديدة تسهم في مساعدة الفرد على القيام بأداء مهامه بكفاءة أكبر، الأمر الذي يكون مكافأة، يعني محاولة الفرد إلى البحث عن معارف جديدة تضاف إلى معارفه، فهي تسهم بشكل كبير في إثارة الدّافعية إلى الإنجاز للبحث عن معلومات جديدة ومعارف لم يكن يعلمها الفرد من قبل، فهو ما يشار إليه بالحافز المعرفي الذي يحفز الفرد لتحقيق أهدافه الإنجازية (مويسات، 2016).

ثانيًا: توجيه الذّات: وهذا يتمثّل في رغبة الفرد في المزيد من التّشجيع والصّيت والمكانة والتي يحصل عليها عندما يكون أداؤه ممّيزًا، وعندما يكون ملتزماً في الوقت نفسه بالتّقاليد والعادات الأكاديميّة، المعترف بها في المجتمع الذي يعيش فيه، وبالتّالي ينعكس هذا الأمر إلى أن ينال الفرد الشّهرة من

خلال أدائه من كفاءته واحترامه لذاته وهذا الأمر يسهم إسهامًا كبيرًا في أن يقوم الفرد بالسّعي إلى تحقيق ما يسعى لإنجازه، والذي يحرك لديه الدّافعية للإنجاز (النملة ،2016).

ثالثًا: دافع الانتماء: وهذا الدّافع يعني أن الفرد يسعى إلى تحقيق تقبل الآخرين ويكون ذلك من خلال إقناعهم بالأعمال التي يقوم بها، وبالإنجازات الّتي حققها، لكي ينال رضا وتقبل الآخرين، ويتحدّى الصّعاب ويتصدّى للمعتقدات التي تعترض طريقة لكي يحظ بالاحترام والتّقدير من جانب أولئك الذين يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه عن طريق دافعيته للإنجاز (اليوسف ،2016).

2.2.3-الخصائص السّلوكيّة للشّخصيّة الإنجازية في العمل:

إنّ دافعية الإنجاز تعتبر سمة افتراضية تظهر من خلال سلوكيّات معينة من طرف الفرد، وبالتّالي فإنّ أثر دافعية الإنجاز على الفرد في مجال العمل يظهر من خلال سلوكيّات معيّنة أثناء أدائه للعمل، كالمهام التي يفضلها، المعاملة التي يجيدها من طرف رؤسائه في العمل ويمكن بيان ذلك فيما يلي:

1- المهام: يظهر أثر دافعية الإنجاز على سلوكيات الأفراد الذّين يتمثّلون به في مواقف معينة ،تلك الّتي تحتوي على مهام يمكن تقييم نتائج أداء الفرد من خلالها سواء من نفسه أو من خلال الآخرين، لذلك فإن الدّافع هو الّذي يحرّك ويثير الحماس في نفس الأفراد ويوجه سلوكهم نحو الإنجاز للأعمال التي يقوم بها في عمله، لذلك أن الفرد الذي تكون لديه ميول ودافعية نحو إنجاز مهامه والقيام بها

بكفاءة على أكمل وجه، ممّا يجعله يبذل جهداً كبيرًا لإنجاز تلك المهام وتحسين أدائه، وإلا إذا لم يقيم بذلك فإنه يفشل في إنجاز مهامه وأعماله (المصري وفرح، 2018، 42).

2- الرّضا عن الأداء والجهد المبذول لدى الشّخصية الإنجازية، حيث أن الفرد ذوي الشّخصية الإنجازية أو الذي يمتلك من دافع الإنجاز يظهرون رضا عن الأداء الجيّد في حين أنه لا توجد هناك أية علاقة بين الأداء والرضا كذلك الأفراد الذين لديهم مستويات منخفضة من دافع الإنجاز ،كما أن محاولة الفرد إنجاز الفرد للعمل الّذي يوكل إليه ،قد يسبقه رضا عن هذا العمل لكي يعاني ويجتهد لكي يقوم به، فبدون الرضا عن ذلك العمل لا تتشكل لدى الفرد دافعية للإنجاز فالشّخصيّة الإنجازية يشترط القبول والرضا كما تقوم به وعن أي شيء يقوم به مما ينعكس على الأداء الجيد والنّاجح للعمل الذي يقومون به وأن الفشل ربما يكون ناتجًا عن عوامل خارجة عن إرادته مثل نقص المجهود، صعوبة المهمة –الّتي توكل اليه (بو رزق، 2015).

الإنجازية: يميل أصحاب الشّخصيّات الإنجازية إلى وصف الخطوات الفعلية التي سيمارسونها لتحقيق أهدافهم، أمّا الأفراد غير الإنجازيين أو الّذين يتّصفون بصفات غير إنجازية فإنهم يميلون إلى وصف النّجاح دون ذكر الخطوات التي سوف يقومون بها لكي يتمكنوا من النجاح، وإن دافع الإنجاز يكون لدى الأفراد والذين يتبنون القيم الّتي تظهر في السّعي إلى النّجاح في الأعمال والمهن الصّعبة ذات المكانة العالية في التّخطيط كنشاط العمل (قوراري ،2014).

كما حدّدت الباحثة (هادف ،2018) مجموعة من المحدّدات وهي على النّحو الآتي

1- إدراك الفرد لقيمة النّشاط الذي يمارسه، حيث أن هذا الأمر يتعلق بالحكم الذي يصدره الفرد على

أهميّة النّشاط وذلك وفقا للأهداف التي حددها مسبقًا، وبالتالي فهو يثمن ويقيم نشاطه وبالتالي يدرك قيمة هذا النشاط، حيث أنه عندما يشعر الفرد أنّ العمل الّذي يقوم به ذو قيمة عالية، يسخّر طاقاته الإنجازية لإنجازه وتجلّت نزعات الدّافعية للإنجاز، ويجتهد ويبذل قصارى جهده في إنجاز ذلك العمل الذّي يحقّق له هدف.

2- إدراك الفرد لكفاءته على تنفيذ النّشاط، وهي تعني إدراك الفرد بأنه قادر على ممارسة ذلك النّشاط، ولديه ثقة بنفسه على القيام بذلك العمل؛ ومن هنا يستعمل الاستراتيجيات والطّرق والوسائل الّتي تساعده في الإنجاز، ممّا يعزّز لديه دافعية الإنجاز لأي أمر يرى أنه قادر على إنجازه، ولديه الكفاءة اللازمة لذلك.

3- إدراك مدى التّحكّم بالنّشاط .حيث أن هذا الأمر يتعلّق بإدراك الفرد لقدرته على السّيطرة على العمل الذّي يقوم به ،وقادر على القيام به بدون معيقات، والتنبؤ بالنّتائج الإيجابيّة التّي يتحقق نتيجة إنجازه لأمر ما، فتوقعات النّجاح هي تجعل يتحكم ويسيطر على العمل الذي يقوم به ،وتنعكس مباشرة على إثارة الدافعية للإنجاز وتنمي لديه الخبرات الإنجازية الالتزام العقلي المعرفي :وهذا الأمر يتعلق بمجموعة من الاستراتيجيات الّتي تشكّل من الوسائل والأدوات والقدرات لدى الفرد والتي يتيح المجال للفرد لكي يكتسب المعرفة ومن تلك المعارف الّتي يكتسبها الفرد تلك التي تتعلّق بالقدرة على الحفظ والتخّطيط السّليم والتّنظيم والإعداد الجيّد ،ممّا يجعل الفرد نتيجة لذلك قادر على تفعيل دافعية الإنجاز لديه

2.2.4-النّظريات الّتي فسّرت دافعية الإنجاز

نظرية ماكيلاند (Mcclelland,1953)

يعرف ماكيلاند دافعية الإنجاز بأنها نظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجّهة المرتبطة بالسّعي من أجل بلوغ مستوى الامتياز والتّفوق، حيث تتيح هذه النّظرية الرّغبة الكبيرة لاكتشاف دافع الإنجاز عند مشاهدة أفراد وهم يؤدّون أعمالهم، حيث تكشف هذه النّظرية أنّ الأفراد يختلفون في درجة المثابرة لتحقيق الأهداف ومدى السّعادة الّتي يحصلون عليها من خلال إنجازهم لهذه الأعمال (العمري، 2017)

ينظر ماكلاند إلى دافعية الإنجاز على أنها رابطة انفعاليّة قويّة على مدى توقّعنا لاستجاباتنا عند التّعامل مع أهداف معينة على أساس من خبراتنا السّابقة. فأمّا أن نتوقع ما يحقّق السّرور لنا في التّعامل مع الهدف فيتولّد لدينا سلوك الاقتراب، أو نتوقع شعورًا بالضّيق فيتولد لديهم سلوك الإحجام (الزيتاوي، 2016).

ومن خلال هذه النّظرية يتبيّن أنّ دافعيّة الإنجاز تنبع من خبرات سابقة تتولد للفرد فهي تحقّق السّرور والبهجة عندما يقوم الفرد بتحقيق الهدف التي تسعى إليه دافعية الإنجاز، وإذا ما تحقّقت الأهداف الّتي تسعى إليها دافعية الإنجاز قد يشعر الفرد بالضيق وعدم الارتياح؛ لأن دافعيّة الإنجاز تحقّق لدى الفرد غاية يسعى لتحقيقها.

نظرية أتكنسون(Atkinson, 1964)

تهدف هذه النّظرية إلى توقع سلوك الأفراد الذين رتبوا بتقدير عالٍ أو منخفض بالنّسبة للحاجة إلى الإنجاز، ويقول إتكنسون إن النّاس يكونون مرتفعي الحاجة للإنجاز ويكون لديهم استعداداً أو كفاحاً من أجل النّجاح، وهنا يكونون مدفوعين إلى الحصول على الأشياء الّتي تأتي من تحقيق أو إنجاز بعض الأهداف التي توجد فيها فرص للنّجاح ويتجنّبون الأعمال السّهلة وأنهم يقبلون على التدّريب؛ ليحصلوا على أكثر إنجازًا وأكثر قدرة على الإنجاز (أبو جراد، 2020)

ويرى أتكنسون أنّ دافعية الإنجاز هي المحصلة النّهائية لصراع الإقدام – الإحجام بين الأمل في النّجاح والخوف من الفشل، وتتوقّف درجة إقبال الفرد ومعالجته للأنشطة المختلفة على المحصلة النّهائية للقوى بين دوافع النّجاح ودوافع تجنّب الفشل، والّتي مثّل لها أتكنسون في المعادلة الآتية: دافعية الإنجاز = دوافع النجاح – دوافع تجنب الفشل (الزيبتاوي 2016)

ويمكن القول: إنّ دافعية الإنجاز وفق هذه النّظرية الّتي تسعى إلى تحقيق الأهداف وكذلك تبعد الفرد على عدم النّجاح، وتبعده عن الفشل، فهي الّتي تجعل الفرد يسعى إلى النّجاح وتجنب الوقوع في الفشل.

نظرية العزو ل وينر(Weiner:1966)

يعتبر هايدر هو المؤسّس لنظرية العزو ومن الأوائل المهتّمين بدراسة دوافع الفرد الكامنة وراء تفسيراتهم السّلبيّة ، حيث تقوم على تفسير سلوك العلاقات بين الأفراد وما يتعلّمه هذا السّلوك من إدراك الفرد الآخر وتحليل الفعل وتأثير المتغيرات البيئيّة في عملية العزو ، كما يرى هايدر أن هناك دافعين رئيسين يقيمان وراء التّفسيرات السّلبيّة الّتي يقدّمها الأفراد وهما حاجة الأفراد لتكوين فهم لترابط العالم المحيط وحاجة الفرد للتّحكم والسّيطرة على البيئة والذي يعتمد النّمو من خلال سلوكيات الآخرين والسّيطرة (العمري، 2017).

تتجه نظرية العزو الّتي طرحها / وينر / إلى فهم كيفية تعليل الحاجة للإنجاز يعزون أي نجاح أو فشل للعوامل الدّاخلية (كالجهد والقدرة)، في حين يعزو الأفراد منخفضو الحاجة للإنجاز النّجاح للعوامل الخارجيّة مثل (انخفاض مستوى صعوبة المهمة والحظ والصّدفة) (بالطاهر ،2018)

ومن خلال هذه النّظرية تبيّن أن النّجاح الذّي يقوم به أي فرد ناتج عن العوامل الدّاخليّة مثل الجهد والقدرة والطموح الذّي يساعد في تكوين دافعية الإنجاز ويسهم في تحقيق الهدف الّذي يسعى الفرد إلى إنجازه وتحقيقه، فهي نابعة من النّفس ومن مؤثّرات بيئيّة خارجيّة.

نظرية التنافر المعرفي لـ فستنجر(Fistinger, 1957)

طرح فستنجر نظريته في التنافر المعرفي محاولاً فيها تفسير العلاقة بين اتجاهات معارف الأفراد وأنشطتهم السلوكية الّتي يقومون بها والتّنافر المعرفي هو تلك الحالة الدّاخليّة الصّعبة الّتي تنتابنا عندما ندرك عدم الاتساق بين الاتجاه والسّلوك لدينا (الأحمد، 2017) ويحدث الاتساق عندما تكون آراء واتجاهات ومعتقدات الأفراد، وأنماطهم السّلوكيّة منسجمة مع بعضها البعض، أمّا التنافر فيحدث عندما يحدث خلل، أو عدم انسجام بين أفعالهم السّلوكيّة والاتجاهات والمعتقدات التي يمتلكوها.

إنّ الحاجة إلى الاتساق الدّاخلي غالبًا ما تستشير السّلوك، فتتناقص المعلومات أو المدركات يجعل الفرد يشعر بحالة من عدم الارتياح، وبدافعية نحو اختزال النّشاط المعرفي. وتزداد مستوى الدّافعية للتخلّص من حالة التّنافر المعرفي بازدياد حجمه. علمًا أن حجم التّنافر المعرفي يعتمد على مدى أهمية المعارف. بحيث يتناسب حجم التّنافر المعرفي طرديًا مع أهميّة المعارف والمدركات التي يحملها الفرد (بورزاق، 2015).

ويمكن القول: إنه على الرغم من بعض الاختلاف الظّاهر بين النّظريات السّابقة إلّا أنّ جميعها يؤكد على أن دافعية الإنجاز تتطلب المزيد من الاستعداد النّفسي والجسدي لتحمل المسؤولية وتحدي الصعوبات والعمل على مواجهتها، وعدم الاستسلام للضّغوطات الخارجية والإصرار على

تحقيق النجاح والأهداف المرجوة والتي يسعى الفرد إلى تحقيقها مهما كلف الأمر، فهي شعور نفسي بأنه لا بد له من الإنجاز والتصدي والتّحدي ضروريّ لتحقيق الإنجاز الّذي تسعى إليه.

نظرية هيدر (Hider,1958)

تعدّ نظرية هيدر من النّظريات الّتي تركز على الإغراءات السّببية، وآثارها على سلوك الإنجاز ودافعيته، إذ يقترح هيدر وجود نوعين من العوامل الّتي تساعد على تكوين الحدث السّلوكي وهما: البيئة والشّخصية، كما يرى أن عزو الحدث إلى العوامل الشخصية تتباين مع تباين عزو الحدث إلى العوامل البيئية، حيث أنه كلما ازدادت أهمية العوامل الشّخصيّة في نظر الملاحظ كمسبب للحدث قلت أهمية العوامل البيئية وبالعكس، ويقسم هيدر العوامل الشّخصيّة الّتي تكون الحدث إلى عناصر ثلاثة هي:

الأول: القدرة ويقصد به المهارة العقلية والبدنية للفرد.

الثاني: المحاولة ويقصد بها العامل الدّافع الّذي يوجّه الفعل ويحافظ على قوته ويعطيه خاصية هادفة.

الثالث: القصد والجهد ويقصد به هيدر ما يفكّر به الشّخص أو يحاول إنجازه كذلك يقسم العوامل البيئية إلى عنصرين هما:

الأول: صعوبة العمل ويراها هيدر من العوامل الّتي لها خاصية عزو ثابتة لا تتغير.

الثاني: الحظ بخلاف صعوبة العمل، فإن الحظ يعد من العوامل المتغيّرة (هادف، 2018، 79).

2.2.5- النّضج المهني

تعدّدت التعريفات بشأن مفهوم النّضج المهني حيث ورد تعريفه في (المجالي وعبد الجبار ،2018) على أنه هو مستوى التّوجه نحو الاختيار المهني لدى الفرد واستعداد الفرد للتعامل مع المهمات المهنية النّمائية المناسبة لمرحلته العمريّة وقدرته لمعرفة ذاته، مع الوعي بالذّات والمهن وبمتطلبات اتخاذ القرار المهني الملائم، كما يعرف أيضا جميع المفاهيم الّتي تساعد الفرد على الوعي بذاته وبميوله واهتماماته وقدراته، والقدرة على المواجهة بينهما والتّعرف على المهن ومجالاتها ومتطلباتها ومتطلبات اتخاذ القرار.

من خلال هذا التعريف تبيّن أن قدرة الفرد على اتخاذ قرار بشأن مهنته المستقبليّة، وذلك التابع من توجهاته وميوله المهنية الّتي تناسبه، في أي مرحلة من العمر، وكذلك بطبيعة جسمه أو مستوى تفكيره

كما يعدّ النّضج المهني المدخل الأساسي لاتخاذ القرار المهني، فيعرف على أنه استعداد الفرد للتّعامل مع المهمات المهنية والتي يرتبط بمرحلة عمريّة معينة، وهي الّتي تحدّد ميول الفرد واتجاهاته المهنية، وهي استجابة متعلمة تعبّر عن حب أو كره لنشاط محدد، أو شيء معين أو شخص ما أو فكرة ويمكن الاستدلال عليها من خلال الملاحظة، وهي قابلة للتّعديل، وقد تكون طويلة الأمد أو قصيرة (الشديفات ،2019).

كما يعرف مستوى النّضج المهني بأنه مستوى تكون التوجه نحو الاختيار المهني لدى الطلبة ويتكون من الأبعاد الآتية وهي بعد فهم عملية الاختيار المهني، وبعد الاستقلال والثّقة بالنفس في اتخاذ القرار، ويعد فهم خطوات اتخاذ القرار المهني (الراشدي ،2017).

من خلال التعريفات السابقة بين أن مفهوم النّضج المهني مربوط بذلك الاستعداد العقلي والجسدي لاختيار مهنة معينة تناسب الشخص، وتعمل على شحن التّوجّه النّفسي لتلك المهنة، وتكون لديه انتماء لهذه المهنة، ويكون ذلك الاتجاه تابعا من الاستقلال الذّاتي والثّقة بالنّفس في اتخاذ القرار نحو اختيار المهنة المستقبليّة.

لقد اهتم الباحثون بمفهوم النّضج المهني، وأطلقوا عليه على أنه ذلك الاستعداد التّام لدى الفرد في اختيار مهنته المستقبلية حيث أن ما يفرز النّضج المهني هو الانتماء للمهنة معينة، والشّعور بالرّضا (السفاسفة والضلاعين ،2018 ،71).

كما أنه ينظر إلى النّضج المهني على أنه تعبير عن مستوى تكون التّوجه المهني نحو الاختيار المهني لدى الفرد، ومدى استعداد للتّعامل مع مهنته، وهو القدرة على اختيار المهني الواقعي، مع الوعي بالذّات والمهنة ومتطلبات اتخاذ القرار المهني (شلبي ،2018 ،37).

إذن من خلال ما ورد من تعريفات يمكن القول: إنّ النّضج المهني هو تطوّر ونمو الاتجاهات النّفسية والاجتماعية والمهنية واكتساب المعارف والكفاءات

كما عرف على أنه يشير إلى مدى قدرة الفرد على معرفة ذاته وتوفّر المعلومات الصّحيحة عن عالم المهن وسوق العمل وأنه امتداد شخصية الفرد إلى عالم العمل يتبعه تطابق لاحق مع أنماط مهنية وأهم محدّدات الاختيار المهني هي مقارنة الذّات مع إدراك الفرد للمهنة وهذا بالتالي يقود إلى اتخاذ القرار المهني السّليم (عطية ،2020)

كما يعرف على أنه استعداد الفرد للتكيّف مع النّضج المهني واتخاذ القرارات المهنيّة واقعية وملائمة للعمر ومعتمدة على المعلومات ويتم قياسه بواسطة استخدامه كمعيار لاختيار المهن (ابن مزو ،2019).

وهنا يتضح أن النّضج المهني يعني أن الإنسان عندما يستطيع الحكم على مهنته المستقبلية، والتكيّف معها، وفيها يكون الفرد قد وضع لنفسه قاعدة لاختيار مهنته في المستقبل. عناصر النّضج المهنّي: – أنّ النّضج المهني تقوم على مجموعة من العناصر، وهي على النحو الآتي:

1– الانهماك في عملية الاختيار: يعتمد هذا العنصر على فعالية الشّخص وحيويته وجديته في اختيار المهنة الّتي يريد يمارسها في المستقبل وهي تابعة من الرّغبة الصّادقة للفرد نحو اختيار المهنة. الاستقلاليّة في اتخاذ القرار، حيث أن هذا العنصر يرتبط بمدى الدرجة الّتي يعتمد فيها على الآخرين في اتخاذ القرار مقابل مدى اعتماده على نفسه في اتخاذ القرار الخاص به، وهي تحدّد دّرجة استقلاليّة الفرد في اتخاذ القرار الّذي يخصّه.

3– التّوجّه نحو العمل، وهذا الأمر يعني أنّ الفرد يتكون لديه النّضج المهنيّ توجّه إيجابي نحو المهنة الّتي يريد أن يمارسها في المستقبل فمدى توجّه الفرد نحو المهنة أو العمل الّذي يرغب هو الّذي يساعد في النّضج المهنيّ.

4- التّفضيل لعوامل الاختيار: وهذا العنصر يعتمد على أساس الاختيار والّذي يرتبط بالقدرات والميول والقيم والسّمات الشّخصيّة الّتي تتوفر لدى الفرد فتسهم جميعها في إثراء وتكوين النّضج المهنيّ لدى الفرد وتكوين اتجاهات إيجابيّة عن تلك المهنة.

5- مفهوم عملية الاختيار: ويتمدّد بدقة اختيار الشّخص، وهي الّتي تشكل محدودات العملية اتخاذ القرار لاختيار المهنة الّتي ترتبط بالنّضج المهنيّ لدى الفرد.

2.2.6-أبعاد النضج المهني:

حاولت العديد من الدّراسات العربيّة والأجنبيّة العمل على تحديد أبعاد النّضج المهنيّ، حيث اختلفوا في تحديد تلك الأبعاد وفهم ما حددها بخمسة أبعاد، ومنهم من أشار إلى أنها ستة أبعاد أسّاسية، فمثلا حدد سوبر 1965 خمسة أبعاد للنّضج المهنيّ وهي على النّحو الآتي:

1- التوجه نحو اختيار المهنة

2- مجموعة المعارف الّتي يمتلكها الفرد حول مشروعه المهنيّ

3- التّوافق بين التّفصيلات المهنية والتّكوينية.

4- الكفاءات المتنوعة الّتي يمتلكها الفرد.

5- الملائمة بين اختيار الفرد والإمكانيات المتاحة له. (صوالحة ،2017)

كما أنّ سوبر في عام 1969 مفهومه للنّضج المهنيّ، وانتهى إلى صياغة تعريف إجرائي له، والذي على أساسه بني مقياس للنّضج المهنيّ، حيث لخّص خلال ذلك أبعاد النّضج المهنيّ إلى ستة أبعاد هي: –

–التّخطيط

–الاستكشاف

– اتخاذ القرار

– المعلومات الخاصة بعالم الشغل.

– المعلومات الخاصة بالتّفضيلات المهنية.

– الواقعية

أمّا الباحثون العرب فقد حدّدوا الأبعاد الأساسيّة للنّضج المهنيّ، والذين من بينهم الباحث السّعودي _السّواط ،2008) الذي قسّم أبعاد النّضج المهنيّ إلى الأبعاد الآتية: –

–معرفة الذّات.

– الاستقلالية في عملية اختيار المهنة.

– الواقعية والمرونة في عملية اختيار المهنة.

– الاتجاه نحو العمل بشكل عام.

كما أجريت دراسة أخرى في الجزائر، فقد أجريت دراسة لـ (شلبي ،2018)، حيث قسّمت أبعاد النّضج المهنيّ إلى الأبعاد الآتية:

-التحكّم في المنظور الزّمني

-الاندماج في مسيرة التّخصص المختار.

-التحّكم في المعلومات

-الاندماج في مسيرة اتخاذ القرارات الدّراسية والمهنيّة للسّنة الرابعة متوسط إلى الأبعاد الآتية: (العليان، 2018).

- اتخاذ القرار الدّراسي والمهني في السّنة الرّابعة متوسط.

-واقعية الاختيار الدّراسي والمهنيّ.

تحمّل المسؤولية اتخاذ القرار الدّراسي والمهني

- مرونة الاختيار الدّراسي والمهني. (صوالحة ،2017)

2.2.7-العوامل المؤثرة في النّضج المهني:

لقد اهتم الباحثون في العوامل الّتي تؤثر في النّضج المهني، وقد برز عدد من العلماء والباحثين على النّحو الآتي:

العوامل البيولوجية: ويقصد بها تلك المتعلقة بالنّواحي العقلية والعمر الزّمني، والقدرة الجسدّية للشّخص والّتي تحدّد مستوى النّضج المهني للفرد ومن تلك المهارات العقلية المؤثرة في النّضج المهني تلك المتعلقة بالذّكاء، ودرجة النّضج العقلي ومستوى التّفكير والنّضج الوجداني.

العوامل الشّخصيّة: والّتي تتمثل في تقدير الذّات ومستوى مفهوم الذات لدى الفرد والنّواحي النّفسية الّتي تحيط بالفرد الّتي تجعل من الشّخص يمتلك سمات شخصية مميزة كالاضطرابات النّفسية والمشكلات النّفسية التي تمنع من وصول الفرد إلى النضج المهني، فالنّضج المهني مرتبط بمدى الرّاحة النفسية للفرد، وكذلك ارتفاع مستوى تقديره لذاته، إضافةً إلى الطموح ومستواه لدى الفرد حتى يكون هناك نضج مهني لديه.

أمّا فيما يخص الجنس ومدى تأثيره على النّضج المهني، فقد يتأثر النّضج المهني لدى الأفراد منذ الطفّولة الأولى ومن خلال طبيعة الألعاب التي يقومون بها حيث ومن خلال أنماط الميول المهنية التي تميز كل فرد، إضافةً إلى مستوى الطّموح التّعليمي والمهني وكذلك هناك علاقة بين مستوى الطّموح التّعليمي والمهنيّ، حيث أن هذا يؤثر في الذكور أكثر من الإناث حيث وجد أن لديهم مستوى طموح مرتفع عن الإناث (أبو غالي، 2016).

العوامل الاجتماعيّة الثقافيّة :تلعب عملية التّنشئة الاجتماعيّة والبيئة الثقافية دورًا أساسيًا ومهمًا في النمّو والنّضج المهني وذلك أن الأسرة تضع أثناء تربيتها لأبنائها نصب أعينها مهنًا تريدها لهم في المستقبل، وتغرس فيهم حبّ مهنة معينة لكي يمارسونها في المستقبل، حيث تعد الأسرة بالجماعة المرجعيّة الأولى الّتي تسهم في النّضج المهني للأطفال، باعتبارها مصدرًا للمعايير والقيم الّتي تربي

أبناءها عليها، وهي المؤسّسة الفاعلة والمؤثرة في النّضج المهني.كما تلعب الأسرة باعتبارها المؤسّسة المحوريّة من خلال توجيهاتهم أو نمط تربيتهما لأبنائهما كمناقشتهم في القرارات أو فرض القرارات على الأبناء أو المستوى التّعليمي للوالدين ,ومقدار دخلهما ، وقد اهتم كثير من الباحثين بهذه العوامل لدورها في تشكيل النّضج المهني ,فقد أشار "super"إلى أن مستوى الوالدين المهني ودخلهما يرتبطان ارتباطًا وثيقاً بالنّضج المهني للأبناء(هادف، 2018).

وفي دراسة أخرى حول "أثر أساليب الرّعاية الوالدية على ميول الفرد المهنية وعلى الاختيار المهني" الّتي توصّلت نتائجها أنّ الأبناء الّذين يكونون غير مقبولين من الأهل ومن أسرهم يختارون مهناً غير المهن الّتي رسمها لهم الأهل مسبقًا، باعتبار أنهم يريدون أن يكونوا أحرارًا في اختيار مهنة المستقبل، في حين أن اهتمام الأمّ الزّائد والحبّ والتّركيز على الطّفل والتّدخل والتقبل العرضي يجعل الفرد يختار مهنة تتعلق بالنّاس الآخرين (المجالي ,2018).

و كما أنّ الطّفل يتأثر بتوجيهات والديه له نحو اختيار المهنة المناسبة له من وجهة نظرهم منذ الصّغر، فالوالدين يشكلان القدوة الأولى الّتي يقتدي بها الطفل، فهو يقلد والديهن ما يؤثر بشكل كبير في اهتماماته المهنيّة ، واتجاهاته نحو مهنة معينة، فالأهل الذين يطلقون على بعض أطفالهم أطباء أو مهندسين، وكلما ذهب أو عاد ينادونه بذلك، فقد يعمل على جعل هذا الطّفل تتولد لديه مسؤول مهنية نحو هذه المهنة وتنضج الفكرة لديه على مر السّنين، إلى أن يثابر ويجتهد للوصول للمهنة الّتي ناداه بها أهله في الصّغر، وهناك اتجاه آخر يرى أنّ الطّفل الذي يرفض ممارسات أهله معه ، فقد يتجه باتجاه معاكس لما يريده الأهل منه وما يخطّطان له في المستقبل ردّاً على ممارستهم

معه من وجهة نظره، فهنا يكون العامل الأسري والاجتماعي قد جعل الابن تنضج لديه ميول مهنية هو يراها جيّدة وبعيدة عن توجّهات الأسرة وأمنياتها له (الحاج أحمد ، 2017).

أمّا العامل الآخر في دور الإرشاد والإعلام المهنيّ :تعدّ المؤسسات الإرشادية بما تعدّه من برامج إرشادية مهنية بمثابة فضاءات فعالة في إعداد وتوجيه الأفراد مهنيًا، ,كما لها دور معرفي ونفسي مهم حيث تنقل الفرد من مرحلة التّفكير الخيالي والانفعالي إلى التفكير الواقعي والموضوعي ,وتمد الأفراد بالمعلومات وتصحّح الفهم لديهم-.البيئة العامة :يقصد بالبيئة العامة كل ما يحيط بالفرد من جوانب ماديّة وطبيعيّة واقتصادية وأيكولوجية واجتماعيّة وثقافيّة إعلاميّة ، يتفاعل معها الفرد بشكل مباشر أو غير مباشر عن وعي أو عن غير وعي .فالمحيط العام يساهم في النّضج المهني وتشكيل الميول والاتجاهات المهنية(بلعابد ،2016).

ويمكن القول: إنّ العوامل السابّقة التي تبلورت وتمثلت في العوامل السّيكولوجية النّفسية والاجتماعية الأسرّية وبيئة التّعلم الّتي تشجع الفرد على ممارسة مهنة معينة، وتصقل لديه الأسباب والمبررات الّتي تجعله ينتمي إليها ويحاول ممارستها ، والّتي تعرف بالنّضج المهني، قد تتوافر جميعها في فرد ما وتجعله يتجه نحو المهنة الّتي أراد بكل روح طيبة، وبنفسية مرتفعة، وقد ينجح ويحقق أفضل النتائج ويتحقق لدى الفرد نتيجة ذلك الرّضا المهني مهما كانت المهنة صعبة أو تحتاج إلى الجهدين العقلي والجسدي ، فالنّضج المهني الّذي ينتج عن تلك العوامل يكفل للفرد في المستقبل تبني تلك المهنة دون ندم عليها، بل بالعكس قد تجده يثابر ويجتهد لكي يبدع فيها وتكون له قرة عين ومرفأ للأفكار الّتي تسبح في مخيلته، وتلك التّوجهات التي يكونها عن المهنة الّتي اختارها .

2.2.8-النّظريات المفسرة للنّضج المهني:

لقد اهتم العلماء منذ بداية الخمسينات من القرن العشرين بموضوع النضّج المهني، وصاغوا له النّظريات التي تعدّدت على إثر ذلك النّظريات ما أدى استثاره الاهتمام بالتّوجّه المهنيّ والنّضج المهنيّ لدى الفرد، ومن تلك النّظريات ما يلي: -

1- نظرية سوبر

يعتبر دونالد سوبر من البارزين في مجال النّمو المعرفي والمهني حيث ينظر إليه على أنه عبارة عملية تحتاج إلى عدّة نشاطات من أجل التّخطيط والاكتشاف ،وذلك في مرحلة النّضج للفرد التي تعادل المرحلة الثانوية من حيث مراحل النّمو المعرفي للفرد ،وهذه نشاطات هي الّتي تعكس مدى النضج المهني المرتبط بمفهوم الذّات لديهم ،إذ أن الأطفال والمراهقين في مرحلة المراهقة الأولى يستطيعون أن يطوّروا مفهوم الذّات الواقعي ومفهوم حول العمل وطبيعته ،وما تتطلب تلك المهنة التي يتكوّن عندهم نضج انفعالي الّذي يسهم في النّضج المهني (أبو غالي ،2016).

وحسب هذه النّظرية تمر عملية النّضج المهني خلال عدة مراحل هي:

أ- مرحلة النمو: تبدأ تلك المرحلة من الولادة إلى سن 14 سنة، حيث تتصف هذه المرحلة بأن مفهوم الذّات ينمو من خلال تأثيرات الأشخاص الآخرين ولا سيما الّذين تكوّن للطفل خبرات اجتماعية وعلاقات معهم كالأسرة وأفرادها ،والمدرسة ،وهنا يسيطر الحاجات والخيالات وتصبح القدرات ذات أهمية كبيرة مع زيادة المشاركة الاجتماعية واختيار الواقع ،يعني أن الفرد خلال هذه المرحلة يكون

خاضع لتأثيرات تسهم في صقل شخصيته وهي الأسرة والمدرسة والرّفاق ،ومن خلالها يكون القرار المهني مرتبط حينما بها ويؤثر على الأطفال في هذه السّن .

ب- مرحلة الاكتشاف: حيث تبدأ المرحلة من سنة 15 سنة إلى 24 سنة، حيث تصبح الاختيارات المهنية أكثر تحديدًا لدى الفرد حيث يخرج من دائرة السّيطرة لخضوع توجهات الآخرين نحو الاستقلالية في اتخاذ القرار بخصوص التّوجه المهني، حيث هذا بدأ يبحث عنه أسس لاختيار مهنة مناسبة له دون مساعدة الآخرين، ويجب أن تكون قرارات اختيار المهنة تابعة من ذاته، فتطوّر مفهوم معرفة الذّات لديه، وأنه يستطيع أن يختار بنفسه، مبدأ ذلك النّضج في المدرسة والأسرة، فيحاول اكتشاف ما يريد دون تطبيق لما يملى عليه.

ج- مرحلة التأسيس وقد تبدأ تلك المرحلة من 25 سنة إلى 44 سنة حيث من صفات تلك المرحلة لدى الفرد في أنه قدرة الفرد على التّفكير والتأمّل للحصول على عمل يناسبه، حيث يكون الفرد خلالها من اكتشف خبراته ومهارته الأساسيّة الّتي تعمل على تحسين واقعه من خلال المهنة الّتي يعمل بها، ممّا تؤدّي إلى تحسين وضعه النّفسي ولاقتصادي والاجتماعي.

د- مرحلة الاحتفاظ والتي تمتد بين 45 -64، وهنا يسعى الفرد على المحافظة على ما حقّقه أو ما اكتسبه من المهنة، ويميل نحو عدم تغيير المهنة لأنه قد يكون حقّق مكانة معينة في العمل الذي يعمل فيه (بالطاهر، 2018، 52).

2-نظرية هولاند

تعتبر هذه النّظرية من النّظريات الّتي عالجت موضوع النّضج المهني وذلك من جانب الاتجاه الشّخصيّ الّذي يركّز على السّمات الشّخصيّة وأثرها في عملية اتخاذ القرار المهني ،حيث أن اتخاذ القرار المهني ناتجة عن تفاعل العامل الوراثي مع العوامل الثّقافية الشّخصيّة وخبرات الطّفل المبكرة ويرى هولاند أن بلورة الميول المهنية والاتجاهات نحو المهنة هو شرط أساسي من أجل القيام بالاختيار المهنيّ ،حيث أنّ النّظرية تفترض أن لكل إنسان ميول مركزية ،إذ أن التّوافق بين هذه الميول والمهنة التي يقدّم الفرد على اختيارهما قد يحدّد مدى الاكتفاء الذّاتي للفرد ،حيث أنه إذا ما قام الفرد بالعمل في مهنة ما لا تتلاءم مع ميوله المركزية ،فإنه سوف يشعر بالإحباط وعدم الرّضا ،ويكون دافعه نحوها متدنٍ ،ولا ينتمي إليها وبالتالي يكون قد حصل على نضج مهني تجاهها ،وهذا الأمر مخالف ومعاكس تمامًا لمن يختار المهنة عن ميول وينتمي لمهنة تتماشى مع طموحه الّذي يشعر بالرّضا والارتياح وإنتاجه الذي قد يزيد من رضاه عنها (شلبي ،2018)

من خلال دراسة نظرية هولاند تبيّن أنّها ترى إلى أنّ الفرد لا بد له من ميول واتجاهات إيجابية نحو المهنة الّتي يرغب فيها وأنّ النّواحي النفسية ضرورية لكي يختار الشّخص المهنة الّتي تناسب وطموحاته، وأنّ المهنة التي يرغب فيها الفرد تكون محيطة له وبالتالي لا يكون فاعلاً فيها أو عنصرًا منتجًا فيها وإنّما يعمل بدون نفس وبدون انتماء لها؛ لأنّها لا تناسب هواياته أو تطلعاته، وخاصة عندما يجبر أحدهم أبناءه على ممارسة مهنة لا يرغب فيها، فإنّهم يحبطونهم ولا يؤدّون العمل بالشكل المطلوب.

3-نظرية جينزنبرغ:

يعدّ جينزنبرغ من الأوائل الذين تحدّثوا حول النّضج المهنيّ حيث وصف أن النّضج المهنيّ يمر خلال ثلاث مراحل وهي:

1- الفترة الحالمة: وهي فترة الطفولة حتى 11 سنة، حيث تتصف هذه المرحلة بنقص الواقعية في التّفصيلات مع قرب نهاية المرحلة، فإنّ الألعاب الّتي يمارسها الفرد تكون ذات توجه مهني معينة، ويمارس في اللّعبة الوظيفة الّتي يريد أن يكون ممارس لها في المستقبل

2- الفترة التّجريبيّة: تلك الّتي تختص بالمراهقة المبكرة من 11- 17 سنة، حيث هنا يلجأ الفرد إلى التّميز بالإدراك لتطوّر حاجات ومتطلبات المهنة والعمل الّذي سيمارسه في المستقبل وفي هذه المرحلة تنمو لدى الفرد الاهتمامات والقدرات، مكافئة للعمل، القيم وغيرها.

3- الفترة العقلانية والّتي معتقد بها التي تمتد بين 17-23 سنة وهنا يتّضح لدى الفرد القدرات والإمكانيات الّتي تجعله قادرًا على تقييم سلوكياته المهنيّة وذلك للوصول إلى تشكيل الأنماط المهنية.

من خلال هذه النّظرية يمكن القول: إنّ الفرد من حيث نضج المهني يكون في بداية حياته موجّه حينما يرى له الآخرون أن تقوم به، وسلوكه يكون موجّه من الآخرين، أما المرحلة الثّانية يكون الإنسان في هذه المرحلة يتهيأ للمرحلة الثالثة والتّخلّص من المرحلة الأولى، أما الثالثة فإنّ الفرد فيها يصبح قادراً على اختيار مهنته، ويكون قد أصبح لديه نضجاً مهنياً (الحاج أحمد، 2017).

4- نظرية آرون

جاءت نظرية آرون لتناقش الاختيار المهني من خلال استخدام الطّاقة النّفسية الّتي تتأثر لدى الفرد من الأهل الّذين يؤثرّون في خيارات الأولاد لمهنهم، وهي اكتساب معرفي تكتسبه الأطفال من الوالدين من خلال خبرات وتجارب الأهل، فالطّفل يخضع لتأثير نفسي تابع من الاتجاهات والميول المهنية التي يكتسبها الأهل له، ومنها يحمل تلك الخبرات الطّفولية المبكّرة إلى المراحل الأخرى لتصقل ميوله واتجاهاته الّتي تثير إلى حد ما ميول واتجاهات أهله المهنيّة وعلى هذا الأساس حدّدت النّظرية ثلاثة أسس تمثلت في الآتية:

1- تأثير الاختيار المهني بخبرات الطّفولة المبكّرة.

2- يسعى الأفراد إلى إشباع حاجاتهم من خلال المهن.

3- التّكوين الجيني للفرد يؤثّر على اختياره المهني وعلى مرتبة الحاجة عنده أو على توجيه القيمي الّذي يتبناه لنفسه (بالطاهر ،2018)

من خلال هذه النّظرية تبيّن أنّها اعتمدت على اختيار المهن للفرد يكون تابعًا من تجارب حياته الأوليّة الّتي عاشها مع أهله ومن توجيهات الأسرة التي تسعى باستمرار إلى إملاء الأفكار والقيم المهنيّة لأبنائها.

2.3-الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات التي ناقشت موضوع الدّافعية للإنجاز، والتي ناقشت موضوع النّضج المهني لدى الطّلاب، وفيما يلي أبرزها:

2.3.1- الدراسات التي ناقشت موضوع الدافعية للإنجاز:

1- دراسة (أبو جراد، 2020)

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة ما إذا كانت توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز ودرجة كل من الانتماء الوظيفي من ناحية، والرضا الوظيفي من ناحية أخرى لدى المرشدين التربويين بمحافظات قطاع غزة، كما وهدفت إلى معرفة فيما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين (مرتفعي-منخفضي) الانتماء الوظيفي وبين (مرتفعي-منخفضي) الرضا الوظيفي في دافع الإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لبعض المتغيرات التّصنيفية المستخدمة في هذه الدّراسة، وهدفت أيضا إلى التحقق فيما إذا كان هناك تأثير للتفاعل بين الانتماء والرّضا الوظيفي على دافع الإنجاز لدى أفراد عينة الدّراسة، وقد تكونّت عينة الدّراسة الحالية من (302) من المرشدين والمرشدات التربويين الّذين يعملون في المدارس الحكومية ووكالة الغوث خلال العام الدراسي (2018- 2019)، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التّحليلي. وقد استخدم الباحث لجمع البيانات المتعلقة بالدّراسة الأدوات الثلاثة التالية: مقياس الانتماء الوظيفي وهو من إعداد (عواد، 2012)، ومقياس الرّضا الوظيفي من إعداد (مقبول، 2003) ومقياس دافعية الإنجاز من إعداد (أبو ناهية والنابلسي، 1998)، ولتحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً تم استخدام برنامج الرزم الإحصائي(SPSS) . توصّلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

- ارتفاع في درجات كلا من: الانتماء الوظيفي حيث بلغ مستواه من وجهة نظر المرشدين التربويين (81.3%)، في حين بلغ درجة الرّضا الوظيفي (73.5%)، بينما بلغ درجة دافعية الإنجاز (67.6%).

– وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً عند درجة الدلالة (0.01) بين مقياس الانتماء الوظيفي بجميع أبعاده ودرجته الكلية ومقياس الرّضا الوظيفي بجميع أبعاده ودرجته الكلية.

– جود علاقة موجبة دالة إحصائيا عند الدلالة (0.01) بين مقياس الانتماء الوظيفي بجميع أبعاده ودرجته الكلية ومقياس دافعية الإنجاز بجميع أبعاده الكلية.

– وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) في درجة الانتماء الوظيفي تعزى لمتغيرات الدّراسة (سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، مكان السّكن، جهة العمل) وعدم وجود فروق تعزى لمتغيرات (الجنس والدّخل الشهري) لدى أفراد العينة.

– وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الدّراسة (الدخل الشهري، مكان السكن، جهة العمل) وعدم وجود فروق تعزى لمتغير (الجنس وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية) لدى أفراد العينة.

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a\leq 05$) في درجة دافعية الإنجاز تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، الدخل الشهري، مكان السكن، جهة العمل).

– وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة (مرتفعي – منخفضي) الانتماء الوظيفي في دافعية الإنجاز لدى أفراد العينة.

– وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة (مرتفعي – منخفضي) الرّضا الوظيفي في دافعية الإنجاز لدى أفراد العينة.

– عدم تأثير دال إحصائياً للتفاعل بين الانتماء والرضا الوظيفي على جميع أبعاد دافعية الإنجاز والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز لدى أفراد العينة.

2–دراسة (الجندي وتلاحمة، 2019)

هدفت الدّراسة التّعرف إلى العلاقة بين كل من درجات مقياس مفهوم الذّات ودافعية الإنجاز لدى عمال النّظافة في محافظة الخليل مع التّعرف إلى الفروق في مستوى كلّ من مفهوم الذّات ودافعية الإنجاز لدى عينة الدّراسة، والتعرف إلى الفروق في متوسطات درجات مقياس كل من مفهوم الذات ودافعية الإنجاز لديهم تعزى لمتغيري مكان السكن ومتوسط الدخّل الشّهري، وتكونّت عينة الدّراسة من (100) عامل من عمال النّظافة في محافظة الخليل، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي نظراً لملاءمته لأغراض الدّراسة، إذ قابل الباحثان أفراد العينة وشرحا لهم فقرات الاستبانة فقرة فقرة، نظراً للمستوى التّعليمي الضّعيف لدى العمال، وأظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى منخفض في درجات مقياس كل من مفهوم الذّات ودافعية الإنجاز لدى عينة الدّراسة، كما أظهرت نتائج الدّراسة عدم وجود فروق في كل من مستوى مفهوم الذّات ودافعية الإنجاز تعزى لمتغير مكان السكن، بينما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق في مستوى دافعية الإنجاز تعزى لمتوسط الدّخل الشهري لدى عينة الدّراسة ولصالح الدّخل المرتفع.

3–دراسة (مولود، وعبد القادر وجمال، 2018)

هدفت هذه الدّراسة إلى محاولة التّعرف على مستوى دافعية الإنجاز الرّياضي ومستوى الطّموح لدى لاعبي كرة القدم ،ومعرفة العلاقة بينهما، تكوّنت عينة الدّراسة من 500 لاعب كرة قدم فئة الأقل من 17 سنة في البطولة التابعة لرابطة إلى الجهوية ورقلة والتابعين منطقتي تقرت وورقلة،

وقد اعتمدت الدّراسة على مقياس دافعية الإنجاز الرّياضي (Willis 1982) الّذي أعدّ صورته العربيّة محمد حسن عاوي (1998) ولدا مقياس مستوى الطموح الذي قام بإعداده كل من (معوض وعبد العظيم، 2005) وبعد المعالجة الإحصائية عن طريق الحزمة الإحصائية(SPSS) دلّت النّتائج أنّ مستوى دافعية الإنجاز الرياضي مرتفعة لدى لاعبي كرة القدم وكذلك بالنّسبة لمستوى الطّموح، كما بينت نتائج الدّراسة أيضاً أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين دافعية الإنجاز الرّياضي ومستوى الطّموح لدى الّلاعبين.

4-دراسة (بالطّاهر، 2018)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة الّتي تربط بها النّضج المهني بالّدافعية للإنجاز لدى المعلمين، حيث تمت صياغة الإشكالية العامة على النّحو الآتي: هل توجد علاقة دالة إحصائية بين النّضج المهنيّ والدّافعية للإنجاز لدى المعلمين؟ "وقد شملت عينة الدراسة 100 أستاذٍ وأستاذة، وتم تطبيئ مقياسين: (النضج المهني لوصل الله بن حمدان، ودافعية الإنجاز لعبد اللطيف محمد خليفة (2006) حيث تمّ التّأكد من مدئ الاتساق الدّاخلي بحساب معامل الثبات بطريقتي (ألفا كرونباخ والتجزئة النّصفية)، حيث تمت معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS وبعد تطبيق الأدوات المستخدمة واستخلاص النتائج توصلت إلى ما يلي: وجود علاقة ذات دالة إحصائيًا بين النّضج المهني والدافعية للإنجاز لدى المعلمين .وجود فروق دالة إحصائيًا في النّضج المهني لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس .وجود فروئ دالة إحصائياً في الدّافعية للإنجاز لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس.

5-دراسة (السفاسفة والضلاعين، 2018)

هدفت الدراسة الحالية إلى استقصاء العلاقة بين مستوى استخدام طلبة الصف العاشر الأساسي لمواقع التواصل الاجتماعي، وبين نضجهم المهني، في منطقة عمان الثانية في المملكة الأردنية الهاشمية، وتكمن أهمية الدّراسة الحالية في معرفة الواقع الحقيقي لمستوى استخدام مواقع التواصل الاجتماعي، ولتحقيق أهداف الدّراسة تم تطبيق مقياس التّواصل الاجتماعي ومقياس النّضج المهني على عينة مكونة من (100) طالب وطالبة من طلبة الصف العاشر الأساسي، وهم الذين سّجلوا أعلى الدرجات على مقياس استخدام مواقع التواصل الاجتماعي. أشارت النتائج إلى أن مستوى استخدام طلبة الصف العاشر الأساسي لمواقع التواصل الاجتماعي جاء بدرجة عالية، وأن نضجهم المهني جاء بدرجة متدنية، كما أشارت النتائج إلى وجودً بين مستوى التواصل الاجتماعي ومستوى النّضج المهنيّ ممّا يشير إلى أن استخدام طلبة علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائيًا الصّف العاشر لمواقع التّواصل الاجتماعي، يسهم بدرجة قليلة في بلورة وتحسين مستوى النّضج المهني لديهم.

6-دراسة موكاهاتة (Mukaihata ,2018)

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين الأمن الوظيفي باعتباره الدّافع والنّضج الوظيفي بين طلاب التّمريض اليابانيين، المرضى والطرق: أجريت هذه الدّراسة من خلال استبيان مجهول، تم إجراؤه ذاتيًا، على (237) طالب تمريض ياباني. تمّ جمع بيانات عن النّضج الوظيفي، والأمن الوظيفي كدافع، والخصائص الشّخصية متبوعة بتحليل البيانات باستخدام الانحدار المتعدد .النتائج:

كان الأمن الوظيفي كحافز (وظيفة التمريض لا تتأثر بالمناخ الاقتصادي) مرتبطًا بشكل كبير بالنّضج الوظيفي (β = -0.29) ؛ .(P <0.001، أظهرت هذه الدراسة أن الدّافع وراء الأمن الوظيفي يؤثر سلبًا على النضج الوظيفي. ومن ثم في مرحلة مبكّرة، يجب على معلمي التمريض الأساسيين تحديد طلاب التمّريض ذوي النّضج الوظيفي المنخفض من خلال تقييم ما إذا كانوا مدفوعين بالأمان الوظيفي، وإذا كان الأمر كذلك، تقديم الدعم بكفاءة لتحسين نضجهم الوظيفي.

7-دراسة (الحاج أحمد، 2017)

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الدّافعية نحو بناء وتحقيق المشاريع الدّراسيّة والمهنيّة وعلاقتها بالنّضج المهني لدى تلاميذ سنة أولى ثانوي .وللكشف عن هذه العلاقة اعتمدنا على المنهج الوصفي القائم على الأسلوب الارتباطي والأسلوب المقارن، حيث تم إجراء الدّراسة على عينة مقدرة ب(521) تلميذًا وتلميذةً تم اختيارهم بأسلوب العينة العشوائية البسيطة، وباستخدام أدوات جمع البيانات المتمثلة في مقياس الدّافعية المبني على أساس المشروع ومقياس النّضج المهني للدكتورة "تروزلت عمروني حورية"، واستخدام الأساليب الإحصائية التالية: معامل ارتباط بيرسون واختبار "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطات.

تمّ التّوصل إلى النتائج الآتية:

-توجد علاقة موجبة بين الدّافعية نحو بناء وتحقيق المشاريع الدّراسية والمهنية والنّضج المهنيّ لدى تلاميذ سنة أولى ثانوي.

– توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الدّافعية نحو بناء وتحقيق المشاريع الدّراسيّة والمهنية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات النّضج المهني تعزى لمتغير الجنس(ذكور/إناث).

–لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الدّافعية نحو بناء وتحقيق المشاريع الدّراسية والمهنيّة تعزى لمتغير التخصّص الدّراسي) علمي/ أدبي.

– توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات النّضج المهني تعزى لمتغير التّخصص الدّراسي لصالح مشترك علوم وتكنولوجيا.

8–دراسة (الأحمد، 2017)

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين دافعية الإنجاز والتفكير الخرافي بالإضافة إلى تعرف الفروق في كل من دافعية الإنجاز والتفكير الخرافي وفقًا لمتغيري السّنة الدّراسيّة والجنس، ولتحقيق هذه الأهداف تم استخدام مقياس دافعية الإنجاز والتّفكير الخرافي وقد بلغت عينة الدراسة (137) طالبًا وطالبةً من طلبة السّنتين الدّراسيتين الأولى والرابعة، وقد توصلت الدراسة إلى مستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد العينة متوسط، وجود علاقة ارتباطية دالة بين دافعية الإنجاز والتّفكير الخرافي لدى أفراد عينة الدراسة، وعدم وجود فروق دالة على مقياس دافعية الإنجاز تعزى لمتغير السنة الدّراسيّة والجنس.

9–دراسة (العمري، 2017)

هدفت الدّراسة إلى التعرف على مستوى التكيف الأكاديمي لعينة الدارسة، والتعرف إلى مستوى دافعية الإنجاز لعينة الدارسة، والكشف عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التكيّف الأكاديمي ودافعية الإنجاز لعينة الدّراسة، وقد تكوّن مجتمع الدّراسة من جميع طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في المملكة العربية السّعودية، واشتملت عينة الدراسة على (317) طالبة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدّراسة، واستعانت بمقياس التّكيّف الأكاديمي، ومقياس دافعية الإنجاز كأدوات للدّراسة، واستخدمت التكرار والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل ثبات (ألفا كرونباخ)، وتحليل التّباين الأحادي، واختبار شيفيه، ومعادلة المدى كأساليب إحصائية، وقد توصلت الباحثة للعديد من النتائج أهمها: إن مستوى التكيف الأكاديمي لعينة الدراسة جاء بدرجة كبيرة، مستوى دافعية الإنجاز لعينة الدراسة جاء بدرجة كبيرة، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التكيف الأكاديمي ودافعية الإنجاز لعينة الدراسة، وقد أوصت الدراسة بإشراك الطلبة في وضع البرامج المساعدة للنهوض بالعملية التّعليميّة، وتوضيح دور دافعية الإنجاز في حياة التّلميذ.

10-دراسة (جواد، 2017)

استهدفت الدراسة التعرف إلى دافع الإنجاز الاكاديمي لدى طالبات المرحلة الإعدادية ودلالة الفروق الإحصائية في مستوى دافع الإنجاز الأكاديمي تبعا لمتغير التّخصص (علمي- أدبي) وتكونّت عينة البحث من (50) طالبة، 25 علمي ومثلها للأدبي، استخدمت الباحثة مقياس دافع الإنجاز الأكاديمي المعد من قبل (الغامدي، 2009)، تم تطبيقه على عينة البحث الأساسية أظهرت نتائج

البحث بعد معالجة البيانات إحصائيا وباستعمال الوسط الحسابي والفرضي، أن طالبات المرحلة الإعدادية يتمتعن بدافع إنجاز أكاديمي جيّد، وكان لصالح الفرع العلمي .

11-دراسة (الجندي والعمري، 2017)

هدفت هذه الدّراسة إلى التّعرف على مستوى الضّغوط النّفسيّة التي يتعرض لها معلمو ومعلمات المدارس الحكوميّة في محافظة الخليل، واستقصاء العلاقة بين الضّغوط النّفسيّة التي يتعرّضون لها والدّافعيّة للإنجاز، وكذلك التّعرف على الفروق في مستوى الضغوط النّفسية وفقاً لبعض المتغيّرات المستقلة كالفئة العمرية، المرحلة التّعليميّة، والجّنس، والمؤهل العلمي، والمديريّة، والتّخصّص، وقد اعتمد الباحثان المنهج الارتباطي، وطُبِّقت أدوات الدراسة على عيّنة عشوائية بسيطة قوامها (199) معلماً ومعلّمة، وطُبِّق عليهم مقياس الضّغوط النّفسيّة (كوهين ورفاقه) بعد تقنينه على البيئة الفلسطينية، وكذلك مقياس (قوراري) لدافعية الإنجاز، وأسفرت النّتائج عن وجود علاقة عكسيّة بين الضّغوط النّفسيّة والدّافعيّة للإنجاز، كما أسفرت عن وجود فروق في مستوى الضّغوط النّفسيّة تعزى للجنس لصالح المعلّمات، وعن فروق في الضّغوط النّفسيّة تعزى للفئة العمرية لصالح الفئة الأكبر عمراً، وعن فروق تعزى للمرحلة التّعليميّة تعزى لمعلمي المرحلة الأساسيّة الدّنيا وعن فروق تعزى للمديرية تعزى لصالح مديرية يطا، فيما لم تظهر الدّراسة فروقاً في مستوى الضّغوط النّفسيّة تعزى لكلّ من المؤهل العلمي والتّخصص، وقد خلصت الدّراسة لمجموعة من التّوصيات المنبثقة من نتائجها .

12-دراسة (اليوسف ،2016)

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد مستوى الدافعية للإنجاز لدى طلبة الدّراسات العليا في الجامعة الأردنية في ضوء بعض المتغيرات هي الجنس و نوع البرنامج الأكاديمي ونوع التّخصص الأكاديمي ومستوى التّحصيل الأكاديمي، ولأغراض هذه الدراسة تم اختيار عينة تكونت من(733) طالباً وطالبة، منهم (321) طالباً و(412) طالبة من طلبة الدّراسات العليا في الجامعة الأردنية المسجّلين للعام الدراسي 2016/2015 في برنامج الماجستير والدكتوراة تم اختيارهم بالطّريقة العشوائية الطّبقية، وقد تم استخدام مقياس الدّافعية للإنجاز من إعداد الباحث حيث تم التّحقق من دالات صدقه وثباته.

أظهرت نتائج الدراسة أن طلبة الدّراسات العليا في الجامعات الأردنية يمتلكون مستوى مرتفع من الدّافعية للإنجاز، كما وأشارت النّتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدّافعية للإنجاز لديهم تعزى لمتغير الجنس وكانت لصالح الإناث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدّافعية للإنجاز لدى أفراد العينة تعزى لمتغير مستوى التحصيل الأكاديمي لصالح طلبة التّحصيل المرتفع، ولا فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدّافعية للإنجاز لدى أفراد العينة تعزى لمتغير نوع البرنامج الأكاديمي ولصالح طلبة الدكتوراة . في حين أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدّافعية للإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير التخصيل الأكاديمي. وفي نهاية الدراسة تم الإشارة إلى عدد من التوصيات.

13-دراسة (الزيتاوي، 2016)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أنماط التنشئة الأسرية المدركة وأثرها في الدّافعية للإنجاز والتّحصيل الأكاديمي لدى طلبة المرحلة الثانوية في محافظة إربد، اشتملت الدراسة على (70) طالباً وطالبة تم اختيارهم عشوائيّا، وتم استخدام استبانة للتّنشئة الأسّرية لتحديد نمطًا التنشئة الأسرية السائد كما يدركه أفراد العينة، واختبار مقياس هيرمانز لدافعية الإنجاز للأطفال والرّاشدين، أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز تعزى إلى متغير نمط التنشئة الأسرية أو الجنس أو التفاعل بينهما، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التّحصيل الدّراسي تعزى إلى متغير نمط التّنشئة الأسرية أو التفاعل بين نمط التّنشئة والجنس وذلك لكافة أنماط التّنشئة الأسريّة المتبعة من قبل الأب والأم معاً أو الأب أو الأم كلّ على حده، في حين بيّنت النّتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التّحصيل الدّراسي تعزى إلى متغير الجنس لجميع أنماط التّنشئة الأسريّة المتبعة في الأسرة.

14-دراسة (النملة، 2016)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف الكفاءة الاجتماعية وعلاقتها بالدّافعية للإنجاز لدى طلاب المرحلة الثانوية المتفوقين هدفت هذه الدّراسة منطقة الرّياض، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي لمناسبته لطبيعة هذه الدّراسة، وتكوّنت عينة الدّراسة من (248) من طلاب الصّف الثاني الثّانوي، وتم اختيار عينة الدّراسة بالطريقة الطبقية المنتظمة، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع

البيانات بحيث تكونّت من مقياسين؛ الأول يتعلق بقياس الكفاءة الاجتماعية، والثّاني يتعلق بقياس الدّافعية للإنجاز، وتمّ التّحقق من صدقهما وثباتهما. كما استخدم الباحث برنامج التّحليل الإحصائي (SPSS) لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياريّة، ومعامل كرونباخ ألفا، وتحليل الانحدار. وأظهرت نتائج الدراسة أنّ جميع محاور المقياس الأول (الكفاءة الاجتماعية) جاءت بدرجة مرتفعة، وجاءت النتائج المتعلقة بمحاور المقياس الثاني (الدّافعية للإنجاز) بدرجة مرتفعة، كما دلّت النتائج على وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة على محاور مرتفعة أيضاً لمحوري المهارات الشّخصيّة والأكاديمّية في التنبؤ بدافعية الإنجاز لدى الكفاءة الاجتماعية ودافعية الإنجاز وأن هناك إسهام الطّلاب المتفوقين.

2.3.2-الدراسات التي ناقشت موضوع النّضج المهني:

1-دراسة أبدين وآخرون (Abidin,& at all, 2021)

هدفت الدراسة للبحث في النّضج الوظيفي لدى الطّلاب لاكتشاف معرفة مهنهم المستقبلية للطّلاب الموهوبين وغير الموهوبين، يمكنهم التقدم من الطلاب العاديين في تغطية وظائفهم المستقبلية. هي دراسة تركز على النّضج الوظيفي بين الطّلاب الموهوبين وغير الموهوبين في ماليزيا. مستوى النضج الوظيفي تم قياسه من قبل الباحث باستخدام قائمة جرد النّضج الوظيفي (CMI) منقحة عام 1995، شمل هذا البحث 2500 مستجيب من ماليزيا، مع التركيز على طلاب المدارس الداخلية، يستخدم التحليل الإحصائي الوصفي لتقديم البيانات الديموغرافية المتضمنة الجنس ومستوى التعليم ودخل الأسرة للمستجيبين، النتيجة الرئيسة لهذا البحث تشير إلى الاختلاف في النضج المهني بين المبحوثين (الموهوبين وغير الموهوبين) والطّلاب النظاميين والجنس، ولا تختلف بالنسبة للمستوى التعليمي.

2-دراسة (عطية، 2020)

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى النّضج الوظيفي لدى مديرات المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، ولتحقيق هدف الدّراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وتمّ تطوير أداتين هما أداة النّضج الوظيفي، وأداة الالتزام التنظيمي، وتم التّحقق من صدقهما وثباتهما، وتكونت عينة الدراسة من (241) معلمة من المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان .وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى النّضج الوظيفي لدى مديرات المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان جاء بدرجة مرتفعة إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.05) وأن درجة الالتزام متوسط التّنظيمي لدى مديرات المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان جاء مرتفع بمتوسط حسابي (4.15) كما وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين مستوى النضج الوظيفي لدى مديرات المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان ودرجة الالتزام التّنظيمي لديهم إذ بلغ (0.646)، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدّراسة لمستوى النّضج الوظيفي تعزى لمتغير التّخصّص. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح "البكالوريوس" فما دون، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخدمة الوظيفية ولصالح من كانت خبرته "أقل من 5 سنوات"، كما وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الالتزام الاستمراري

تعزى لمتغير التخصّص ولصالح "العلمي"، ووجود فروق دالة إحصائي لمتغير المؤهل العلمي لصالح "البكالوريوس فما دون

3.-دراسة أنجوم (Anjum , 2020)

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم تأثير برامج التدريب الداخلي على التطور المهني والشخصي ومهارات طلاب الأعمال في باكستان. تكونّت بيانات الدّراسة من (800) طالب جامعي خريج في برامج درجات مدتها 4 سنوات من 15 جامعة باكستانية. استخدمت الدراسة استبيانًا منظمًا (35) سؤالًا مغلقًا تم تقييمها باستخدام مقياس ليكرت المكون من 5 نقاط ويتألف من ستة أجزاء: الجزء الأول: المعلومات الديموغرافية، والجزء الثاني: أسباب المشاركة في التدريب، والجزء الثالث إلى السادس: تقييم المعلومات المتعلقة بالنمو والمهارات المهنية والشّخصية. استخدمت الدّراسة التّحليل الوصفي لتقييم المعلومات الديموغرافية والاتجاهات المركزية للاستجابات. علاوة على ذلك، يتم استخدام تحليل قياس المقياس للتحقّق من التّوزيع الطّبيعي لبيانات الدراسة وموثوقية الاستبيان. توضح نتائج الدراسة تأثير برامج التدريب الدّاخلي على النّمو المهنيّ والشّخصي ومهارات طلاب الأعمال في باكستان.

4-دراسة (بدرة، 2016)

تعالج الدراسة القائمة موضوعًا من المواضيع ذات الأهمية في علم النفس والتربية تمثل في تقدير الذَّات وعلاقته بالنّضج المهني لدى الطّالب الجامعي، حيث جاء ليعالج الإشكالية العامة

التالية: هل هناك علاقة ارتباطية بين تقدير الذَّات والنّضج المهني لدى الطّلبة الجامعيين؟ وقد تفرعت عنها التّساؤلات التالية – :هل يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين الطّلبة ذوي تقدير الذَّات المتدني وذوي تقدير الذَّات العالي من حيث النّضج المهني؟ –هل يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين طلبة السّنوات الأولى جامعي وطلبة السّنوات النّهائية من حيث النّضج المهني؟ هل يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين الجنسين من الطّلبة من حيث تقدير الذَّات؟ هل يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين الجنسين من الطّلبة من حيث النّضج المهنيّ؟ وللإجابة عن هذه التساؤلات صيغت الفرضيات المناسبة ليتم اختبارها على عينة تعدادها 100 طالبًا (65 ذكور، 35 إناث) من طلبة السّنة الأولى والسّنة النّهائية تخصّص صيانة وأمن صناعي بجامعة وهران، وقد تراوحت أعمارهم ما بين (18 و24 سنة)، وذلك باستخدام مقياس تقدير الذَّات للدكتور عادل عبد الله محمد، واختبار النّضج المهني لكرايتس "Crites."وبعد التّحليل الإحصائي للمعطيات توصلت إلى النتائج التّالية :توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين تقدير الذَّات والنّضج المهني لدى الطّلبة الجامعيين عينة الدراسة .يوجد فرق دال إحصائيًا بين الطّلبة ذوي تقدير الذَّات المتدني وذوي تقدير الذَّات العالي من حيث النّضج المهني .لا يوجد فرق دال إحصائيًا بين طلبة السنوات الأولى جامعي وطلبة السّنوات النّهائية من حيث النضج المهني .لا يوجد فرق دال إحصائيًا بين الجنسين من الطّلبة من حيث تقدير الذَّات .لا يوجد فرق دال إحصائيّا بين الجنسين من الطّلبة من حيث النّضج المهني.

5-دراسة (صوالحة، 2017)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مستوى النّضج المهني والطموح لدى عينة من طلبة المرحلة الأساسية العليا في الأردن، تكونّت العينة من (300) طالبٍ وطالبة من الصّفين التّاسع

والعاشر الأساسيين، تم اختيارهم بالطّريقة القصدية، وطُبّق مقياسي النّضج المهني والطّموح، أظهرت النتائج وجود مستوى متوسط لدى أفراد عينة الدّراسة في النّضج المهني والطّموح، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياسي النّضج المهني والطّموح تبعًا للجنس ولصالح الإناث، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد مقياس النّضج المهني على المستوى الاجتماعي الاقتصادي ماعدا بُعد التفضيل في اتخاذ القرار المهني ولصالح المستوى المرتفع، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد مقياس الطّموح والمقياس ككل على المستوى الاجتماعي الاقتصادي؛ حيث كانت الفروق في المقياس ككل لصالح المستوى المتوسط والمرتفع، بينما في البُعد الأكاديمي كان لصالح المستوى المرتفع، وفي البُعد المهني كان لصالح المستوى المتوسط.

6-دراسة (الراشدي، 2017)

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى النّضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر الأساسي بمدارس التّعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان لعام (2015-2016) والعلاقة بين النّضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني، ومعرفة مدى إسهام النّضج المهني في التنبؤ بمستوى مهارة اتخاذ القرار المهني، وتكونّت عينة الدراسة من(200 طالب وطالبة) من مدارس المحافظة، تم اختيار المدارس بالطريقة العشوائية، في الفصل الدّراسي الثّاني لعام(2015-2016) وأجري الاختبار باستخدام استبانتين واحدة للنّضج المهني والأخرى لمهارة القرار المهني، وقد تم التحقق من صدق ثبات الاستبانتين بعرضهما على ثمانية من المحكّمين، وتم حساب معامل الصّدق والثّبات لهما باستخدام معامل ألفا لكرونباخ، حيث بلغا على التوالي(83.0) و(76.0) وأظهرت النتائج أن مستوى النضج المهني ومهارة القرار المهني لدى عينة الدراسة كان مرتفعًا، فيما

أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق داله إحصائيًا عند مستوى الدلالة(α≥05.0) في مستوى النضج المهني بين الذكور والإناث، فيما جاءت النتائج لتشير إلى وجود فروق دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (α≤05.0) في مستوى مهارة القرار المهني بين الذكور والإناث لصالح الإناث. كما اتضح من خلال النتائج وجود ارتباط طردي ودال إحصائيًا بين مستوى النّضج المهني ومهارة اتخاذ القرار المهني، وهذا يعني أنه كلما زاد النّضج المهني ارتفعت مهارة اتخاذ القرار المهني. كما أشارت الدراسة إلى وجود دلالة إحصائية إسهام درجات أفراد العينة في عينة النّضج المهنيّ في التنبؤ بدرجات مهارة اتخاذ القرار المهنيّ.

7-دراسة (أبو غالي وأبو مصطفى، 2016)

هدفت الدراسة إلى التنبؤ بقلق المستقبل المهني في ضوء الرضا عن الدراسة، وتوجهات أهداف الإنجاز لدى طلبة اختصاص الإرشاد النفسي في كلية التربية بجامعة الأقصى، وقد تكونّت عينة الدّراسة من (210) طالباً وطالبة من طلبة الإرشاد النّفسي في كلية التّربية بجامعة الأقصى.

وقد أظهرت نتائج الدّراسة: أن الوزن النسبي لمقياس الرضا عن الدراسة 79% وأن أكثر مجالات مقياس توجهات أهداف الإنجاز وزناً نسبياً، هو: مجال أهداف الإتقان، الأقدام، ووزنه النسبي 6.76 %، بينما أقلها وزناً نسبياً هو مجال أهداف الأداء، الإحجام، ووزنه النسبي 68 %، وأن الوزن النسبي للدرجة الكلية لمقياس قلق المستقبل المهني، قدره 5.61 %، كما أظهرت نتائج الدراسة أن مجال (أهداف الأداء، الإحجام) احتل الترتيب الأول كمنبئ طردي لقلق المستقبل المهني، ويليه:(أهداف الإتقان، الإحجام). بينما كان متغير الرّضا عن الدّراسة منبئاً عكسياً لقلق المستقبل المهني، كما أوضحت نتائج الدراسة وجود فروق دالة بين الجنسين في مجالي: الأدوار العامة لقسم

علم النفس، لصالح الإناث، وجودة برامج اختصاص الإرشاد النفسي، لصالح الذكور. في حين لا توجد فروق دالة بين الجنسين في باقي مجالات المقياس، والدرجة الكلية للمقياس، ووجود فروق دالة بين الجنسين في مجال أهداف الأداء، الإحجام، لصالح الذّكور. بينما لا توجد فروق دالة بين الجنسين في باقي مجالات المقياس، وعدم وجود فروق دالة في الدرجة الكلية لمقياس قلق المستقبل المهني.

2.4-التعقيب على الدراسات:

من خلال استعراض الدّراسات السابقة تم ملاحظة مجموعة من النقاط، وقد تشابهت مع الدراسة الحالية في مجموعة من النقاط وهي على النحو الآتي:

تبين أنّ الدّراسات استخدمت أداة الاستبانة لجمع بيانات الدّراسة الّتي وزعت على عينة الدراسة مثل دراسة (عطية، 2020)، كما استخدمت المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، وهذا ما استخدمت جميع الدراسات السّابقة، ولكنها اختلفت في مجتمعها، وعينتها التي تحليل وجهات نظرهم، وقد توصلت إلى ارتباط الدافعية للإنجاز في عدة مجالات مثل النّضج المهني، والثقة بالنفس، والأداء والعمل والرّضا الوظيفي وغيرها.

وقد توصلت إلى ارتباط النّضج المهني بعدة قضايا ومنها القناعة والدافعية للإنجاز، والرضا عن العمل والحالة النفسية التي يعيشها الفرد ومستوى تقديره لذاته وغيرها من القضايا الأخرى الخاصة بالنضج المهني الذي يرتبط بالمستوى الدراسي والتّخصّص، والجنس والعمر وغيرها من الأمور الخاصة بموضوع النضج المهني.

يمكن الاستفادة من الدراسات السابقة في تغذية الإطار النظري بالمعلومات والمفردات الخاصة بموضوع الدراسة، وكذلك يمكن الاستفادة منها في بناء أداة الدراسة وهي الاستبانة التي يتم توزيعها على عينة الدراسة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

3.1- منهج الدّراسة

3.2- مجتمع الدّراسة

3.3 -عينة الدّراسة

3.4-أدوات الدّراسة

3.5-متغيرات الدّراسة

3.6-إجراءات الدّراسة

3.7- الأساليب الإحصائية

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

تناول هذا الفصل وصفاً كاملاً ومفصلاً لطريقة وإجراءات الدراسة التي قامت بها الباحثة لتنفيذ هذه الدراسة وتشمل وصف منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، أداة الدراسة، صدق الأداة، ثبات الأداة، والتحليل الإحصائي.

3.1- منهج الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بشقيه التحليلي والارتباطي، وهو طريقة في البحث عن الحاضر، وتهدف إلى تجهيز بيانات لإثبات فروض معينة تمهيداً للإجابة على تساؤلات محدّدة- سلفاً- بدقة تتعلق بالظّواهر الحالية والأحداث الراهنة التي يمكن جمع المعلومات عنها في زمان إجراء البحث وذلك باستخدام أدوات مناسبة (الكيلاني والشريفين، 2005) والهدف من استخدام المنهج الوصفي هو التعرف إلى " دافعية الإنجاز وعلاقتها بالنّضج المهني لدى طلبة المرحلة الثّانوية لدى الطّلبة العرب في مدينة رهط".

3.2- مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط والبالغ عددهم (8218) طالبٍ وطالبة موزعين على ثماني مدارس في مدينة رهط.

3.3 -عينة الدراسة

طبقت الدراسة على عينة مكّونة من (400) طالب وطالبةً من طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط، وكانت نسبتهم بالنسبة لمجتمع الدراسة حوالي (48%) تم اختيارهم بالطّريقة العشوائية البسيطة، والجدول (1) يوضح خصائص أفراد العينة الديموغرافية:

جدول (1): خصائص أفراد العينة الديموغرافية

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	219	54.8
	أنثى	181	45.2
	المجموع	**400**	**100.0**
العمر	العاشر	115	28.8
	الحادي عشر	163	40.8
	الثاني عشر	122	30.4
	المجموع	**400**	**100.0**
الفرع الدراسي	علمي	181	45.3

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة %
	أدبي	144	36.0
	غير ذلك	75	18.8
	المجموع	**400**	**100.0**

3.4-أدوات الدراسة

أولاً: مقياس دافعية الإنجاز

وصف المقياس:

قامت الباحثة بتطوير مقياس دافعية الإنجاز، وذلك بالرجوع إلى الدّراسات السّابقة منها: دراسة (الساكر، 2015)، وتكون المقياس في صورته النهائية من (35) فقرة، وتم إعطاء كل فقرة وزن متدرج حسب مقياس ليكرت (Likert) الخماسي، فقد أعطي البديل (موافق بشدة) خمس درجات، والبديل (موافق) أربع درجات، والبديل (محايد) ثلاث درجات، والبديل (معارض) درجتين، والبديل (معارض بشدة) درجة واحدة.

صدق المقياس:

صدق (المحتوى) المحكمين:

للتّحقّق من صدق المقياس، قامت الباحثة بعرض المقياس على (5) محكمين من العاملين في الجامعات الفلسطينية من ذوي الاختصاص والخبرة، وفي ضوء آراء المحكمين تم تعديل صياغة بعض الفقرات، وبعد التعديلات بقي المقياس مكوناً من (35) فقرة.

صدق الاتساق الداخلي

تم التّحقّق من صدق المقياس بحساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لكل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس، وذلك كما هو واضح في الجدول (2).

جدول (2): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس.

رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون (ر)	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون (ر)	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون (ر)
.1	.57**	13.	.53**	25.	.61**
.2	.54**	14.	.45**	26.	.60**
.3	.65**	15.	.57**	27.	.58**
.4	.66**	16.	.58**	28.	.55**
.5	.63**	17.	.61**	29.	.64**
.6	.62**	18.	.57**	30.	.56**
.7	.67**	19.	.63**	31.	.56**
.8	.68**	20.	.58**	32.	.60**

رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون (ر)	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون (ر)	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون (ر)
.9	.60**	21.	.63**	33.	.51**
.10	.69**	22.	.56**	34.	.61**
.11	.55**	23.	.55**	35.	.49**
.12	.55**	24.	.52**		

**** دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.01$)، * دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.05$)**

تشير المعطيات الواردة في الجدول (2) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات المقياس مع الدّرجة الكليّة للمقياس دالة إحصائياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الدّاخلي لفقرات المقياس، وهذا بالتالي يعبّر عن صدق فقرات المقياس في قياس ما صيغت من أجل قياسه، وأنها تشترك معا في قياس مستوى دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط.

الثبات:

تم حساب الثبات بطريقة الاتساق الدّاخلي وبحساب معادلة الثّبات كرونباخ ألفا، وكذلك تم حساب الثبات بطريقة التّجزئة النّصفية، وذلك كما هو موضّح في الجدول (3).

الجدول (3): معامل الثبات لمقياس دافعية الإنجاز

المتغير	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا	التجزئة النصفية	
		معامل الثبات	معامل الارتباط	معامل ارتباط سبيرمان المصحح
الدرجة الكلية للمقياس	35	0.94	0.83	0.91

تشير المعطيات الواردة في الجدول (3) أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا للدّرجة الكليّة للمقياس كانت ممتازة، حيث بلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس (0.94)، كذلك تمّ

التحقّق من ثبات الأداة بحساب الثّبات بطريقة التّجزئة النّصفية، حيث بلغ معامل ارتباط سبيرمان المصحح (0.91). وهذا يشير إلى أنّ المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثّبات، ويعد مؤشراً على أن المقياس يمكن أن يعطي النتائج نفسها إذا ما أعيد تطبيقه على العينة نفسها وفى ظروف التطبيق نفسها.

تصحيح المقياس:

تمّ توزيع درجات الإجابة على فقرات المقياس بطريقة ليكرت (Likert) الخماسية، حيث يحصل المستجيب على (5) درجات عندما يجيب (موافق بشدة)، و(4) درجة عندما يجيب (موافق)، و(3) درجات عندما يجيب محايد، و(درجتين) عندما يجيب معارض و(درجة واحدة) عندما يجيب معارض بشدة، هذا بالنسبة للفقرات الإيجابية، بينما الفقرات (21، 22) فتم تصحيحها بعكس أوزانها.

وقد تم تقسيم طول السّلم الخماسي إلى ثلاث فئات لمعرفة درجة موافقة أفراد عينة الدّراسة على مستوى دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثّانوية العرب في مدينة رهط، وتم حساب فئات المقياس الخماسي كما يلي:

مدى المقياس = الحد الأعلى للمقياس–الحد الأدنى للمقياس = (5–1) = 4

عدد الفئات = 3

طول الفئة = مدى المقياس ÷ عدد الفئات

= 4 ÷ 3 = 1.33

بإضافة طول الفئة (1.33) للحد الأدنى لكلّ فئة نحصل على فئات المتوسطات الحسابيّة كما هو موضح في الجدول (4):

جدول (4): فئات المتوسطات الحسابية لتحديد درجة الموافقة على مستوى دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط

فئات المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
2.33 فأقل	**قليلة**
3.67-2.34	**متوسطة**
3.68 فأكثر	**كبيرة**

ثانياً: مقياس النّضج المهنيّ

وصف المقياس

قامت الباحثة بتطوير مقياس النّضج المهني، وذلك بالرجوع إلى الدّراسات السابقة منها: دراسة (الحاج أحمد، 2017)، وتكوّن المقياس في صورته النّهائية من (53) فقرة، وتم إعطاء كل فقرة وزن متدرج حسب مقياس ليكرت (Likert) الخماسي، فقد أعطي البديل (موافق بشدة) خمس درجات، والبديل (موافق) أربع درجات، والبديل (محايد) ثلاث درجات، والبديل (معارض) درجتين، والبديل (معارض بشدة) درجة واحدة.

صدق المقياس

تم عرض المقياس بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة، وذلك لتحديد مدى وضوح الفقرات، ودقّة الصّياغة اللّغوية، وانتمائها للمقياس، وطلب منهم

إبداء أية ملاحظات حول الفقرات بالحذف أو التعديل، أو الموافقة على صحتها، وتم الأخذ بالملاحظات الّتي اتفق عليها المحكمون.

وفي ضوء تعديلات المحكمين الّتي تضمنّت إعادة الصّياغة بقي المقياس مكون من (53) فقرة.

صدق الاتساق الدّاخلي:

تم التحقق من صدق المقياس بحساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لفقرات المقياس مع الدّرجة الكلية للمقياس، وذلك كما هو واضح في الجدول (5).

جدول (5): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس.

رقم الفقرة	(ر)	رقم الفقرة	(ر)	رقم الفقرة	(ر)	رقم الفقرة	(ر)
.1	.47**	15.	.51**	28.	.49**	41.	.47**
.2	.51**	16.	.60**	29.	.48**	42.	.43**
.3	.67**	17.	.41**	30.	.46**	43.	.45**
.4	.48**	18.	.42**	31.	.63**	44.	.48**
.5	.42**	19.	.49**	32.	.48**	45.	.59**
.6	.43**	20.	.59**	33.	.47**	46.	.62**
.7	.45**	21.	.45**	34.	.45**	47.	.44**
.8	.44**	22.	.48**	35.	.55**	48.	.56**
.9	.54**	23.	.57**	36.	.66**	49.	.46**
.10	.61**	24.	.51**	37.	.50**	50.	.67**
.11	.57**	25.	.46**	38.	.43**	51.	.62**
.12	.57**	26.	.65**	39.	.59**	52.	.68**
.13	.60**	27.	.57**	40.	.55**	53.	.55**
.14	.58**						

α)≤α)، * دالة إحصائياً عند (0.05≤ دالة إحصائياً عند (0.01**

تشير البيانات الواردة في الجدول (5) إلى أنّ جميع قيم مصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس مع الدّرجة الكليّة للمقياس دالة إحصائياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات، وأنّها تشترك معاً في قياس مستوى النّضج المهني لدى طلبة المرحلة الثّانوية العرب في مدينة رهط.

الثبات:

تم حساب الثبات بطريقة الاتساق الدّاخلي وبحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا، وكذلك تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النّصفية، وذلك كما هو موضح في الجدول (6).

الجدول (6): معامل الثبات لمقياس النضج المهني

المتغير	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا	التجزئة النصفية	
		معامل الثبات	معامل الارتباط	معامل ارتباط سبيرمان المصحح
الدرجة الكلية للمقياس	53	0.86	0.61	0.76

تشير المعطيات الواردة في الجدول (6) أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس كانت جيّدة، حيث بلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا للدّرجة الكلية للمقياس (0.86)، كذلك تم التّحقق من ثبات الأداة بحساب الثبّات بطريقة التّجزئة النّصفية، حيث بلغ معامل ارتباط سبيرمان المصحح (0.76). وهذا يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة جيّدة من الثبات، ويعد مؤشراً على أن المقياس يمكن أن يعطي النتائج نفسها إذا ما أعيد تطبيقه على العينة نفسها وفى ظروف التطبيق نفسها.

تصحيح المقياس:

تمّ توزيع درجات الإجابة على فقرات المقياس بطريقة ليكرت (Likert) الخماسية، حيث يحصل المستجيب على (5) درجات عندما يجيب (موافق بشدة)، و(4) درجة عندما يجيب (موافق)، و(3) درجات عندما يجيب محايد، و(درجتين) عندما يجيب معارض و(درجة واحدة) عندما يجيب معارض بشدة، هذا بالنسبة للفقرات (4، 6، 7، 10، 12، 17، 22، 24، 25، 26، 30، 31، 32، 33، 44، 45، 51)، بينما تم تصحيح الفقرات (1، 2، 3، 5، 8، 9، 11، 13، 14، 15، 16، 18، 19، 20، 21، 23، 27، 28، 29، 34، 35، 36، 37، 38، 39، 40، 41، 42، 43، 46، 47، 48، 49، 50، 52، 53) بعكس أوزانها.

وقد تم تقسيم طول السّلم الخماسي إلى ثلاث فئات لمعرفة درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على مستوى دمج ذوي الإعاقة المركبة، وتم حساب فئات المقياس الخماسي كما يلي:

مدى المقياس = الحد الأعلى للمقياس–الحد الأدنى للمقياس = (5–1) = 4

عدد الفئات = 3

طول الفئة = مدى المقياس ÷ عدد الفئات

= 4 ÷ 3 = 1.33

بإضافة طول الفئة (1.33) للحد الأدنى لكل فئة نحصل على فئات المتوسطات الحسابيّة كما هو موضح في الجدول (7):

جدول (7): فئات المتوسطات الحسابية لتحديد درجة الموافقة على مستوى النضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط

فئات المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
2.33 فأقل	**قليلة**
3.67-2.34	**متوسطة**
3.68 فأكثر	**كبيرة**

3.5-متغيرات الدّراسة

* الجنس، العمر، الصف، الفرع الدّراسي.

* دافعية الإنجاز.

* النّضج المهنيّ.

3.6-إجراءات الدراسة

* تم الرجوع إلى الأدب النفسي المرتبط بمتغيرات الدراسة، الذي ساعد الباحثة على تكوين خلفية علمية لموضوع الدّراسة.

* تم الرجوع إلى بعض الدراسات والأبحاث المحلية والعربية والعالمية ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة للاستفادة منها في بناء مقاييس الدّراسة.

* قامت الباحثة بتجهيز المقاييس التي استخدمتها لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة.

* تم توزيع المقاييس على (420) طالب وطالبة من طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط، وقد بلغت الردود (400) رد، وبعد ذلك فرزها وتبويبها لإجراء المعالجة الإحصائية الملائمة.

3.7- الأساليب الإحصائية

اعتمدت الباحثة في تحليل بيانات دراستها بعد تطبيق المقاييس على أفراد عينة الدراسة، حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية،

SPSS: Statistical Package for Social Sciences, Version (27)

وتم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

* المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية.

* اختبار كرونباخ ألفا لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.

* معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمعرفة صدق فقرات الاستبانة، وفحص العلاقة بين متغيرات الدّراسة (دافعية الإنجاز، والنّضج المهني).

* اختبار تحليل التباين الثلاثي (Three-Way Anova) للمقارنة بين المتوسطات أو التوصل إلى قرار يتعلق بوجود أو عدم وجود فروق بين المتوسطات.

* اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية لإيجاد مصدر الفروق.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

4.1- نتائج سؤال الدّراسة الأول

4.2- نتائج سؤال الدّراسة الثّاني

4.3 - نتائج السّؤال الثّالث

4.4- نتائج السّؤال الرابع:

4.5-نتائج السّؤال الخامس

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تضمن هذا الفصل تحليلاً إحصائيّاً للبيانات النّاتجة عن الدّراسة، وذلك من أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة وفحص فرضياتها.

4.1-نتائج سؤال الدراسة الأول: ما مستوى دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط؟

للإجابة عن السّؤال الأول، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النّسبية لمستوى دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثّانوية العرب في مدينة رهط، كما هو موضّح في الجدول (8).

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة في مدينة رهط، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة	رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة
14	4.38	1.09	87.6	كبيرة	29	3.95	1.12	79.0	كبيرة
23	4.32	1.07	86.4	كبيرة	34	3.94	1.24	78.8	كبيرة
33	4.29	1.07	85.8	كبيرة	22	3.93	1.30	78.6	كبيرة
2	4.23	1.01	84.6	كبيرة	5	3.90	1.18	78.0	كبيرة
25	4.23	1.04	84.6	كبيرة	10	3.90	1.17	78.0	كبيرة
24	4.20	1.21	84.0	كبيرة	4	3.89	1.20	77.8	كبيرة
35	4.20	1.17	84.0	كبيرة	3	3.89	1.16	77.8	كبيرة
28	4.19	1.14	83.8	كبيرة	9	3.88	1.22	77.6	كبيرة
12	4.17	1.08	83.4	كبيرة	6	3.87	1.26	77.4	كبيرة
13	4.16	1.05	83.2	كبيرة	16	3.77	1.39	75.4	كبيرة
11	4.09	1.07	81.8	كبيرة	8	3.76	1.22	75.2	كبيرة
1	4.06	1.17	81.2	كبيرة	15	3.54	1.55	70.8	متوسطة
32	4.05	1.13	81.0	كبيرة	26	3.51	1.57	70.2	متوسطة
30	4.05	1.02	81.0	كبيرة	27	3.48	1.54	69.6	متوسطة
31	4.04	1.14	80.8	كبيرة	18	3.32	1.62	66.4	متوسطة
19	4.00	1.11	80.0	كبيرة	17	3.29	1.64	65.8	متوسطة
20	3.98	1.26	79.6	كبيرة	21	3.15	1.68	63.0	متوسطة
7	3.97	1.18	79.4	كبيرة					
الدرجة الكلية لمستوى دافعية الإنجاز	**3.92**	**0.72**	**78.4**	**كبيرة**					

تشير البيانات الواردة في الجدول (8) أن مستوى دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط من وجهة نظر الطلبة كان كبيراً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمستوى دافعية الإنجاز (3.92) ونسبة مئوية (78.4%).

ويتضّح من الجدول (8) أن الفقرات (14، 23) حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة لمستوى دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثّانوية العرب في مدينة رهط من وجهة نظر الطّلبة، الّتي نصّها: (أنظم وقتي للدّراسة من بداية العام الدراسي لتحقيق التفوق)، و(أحرص على وضع خطّة لمستقبلي).

في حين أن الفقرات (21، 17): حصلت على أقل درجة موافقة بالنسبة لمستوى دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط من وجهة نظر الطّلبة، الّتي نصّها: (يزعجني ضعف عزيمتي)، و(أسعى لإنجاز العمل في الوقت المحدد له).

4.2-نتائج سؤال الدراسة الثاني: ما مستوى النّضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط؟

للإجابة عن السّؤال الثّاني، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى النّضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط، كما هو موضح في الجدول (9).

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى النضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة	رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة
1	4.39	1.06	87.8	كبيرة	14	3.71	1.16	74.2	كبيرة
40	4.30	0.86	86.0	كبيرة	17	3.67	1.39	73.4	متوسطة
28	4.28	1.03	85.6	كبيرة	18	3.62	1.26	72.4	متوسطة
3	4.26	1.09	85.2	كبيرة	11	3.51	1.34	70.2	متوسطة

رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة	رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الموافقة
23	4.26	0.95	85.2	كبيرة	33	3.46	1.32	69.2	متوسطة
10	4.26	1.13	85.2	كبيرة	32	3.46	1.22	69.2	متوسطة
41	4.24	0.94	84.8	كبيرة	37	3.42	1.42	68.4	متوسطة
49	4.22	1.06	84.4	كبيرة	12	3.41	1.30	68.2	متوسطة
39	4.18	0.95	83.6	كبيرة	51	3.41	1.29	68.2	متوسطة
30	4.13	1.10	82.6	كبيرة	26	3.40	1.37	68.0	متوسطة
50	4.11	1.08	82.2	كبيرة	16	3.37	1.47	67.4	متوسطة
24	4.10	1.09	82.0	كبيرة	8	3.33	1.34	66.6	متوسطة
43	4.10	1.17	82.0	كبيرة	2	3.30	1.38	66.0	متوسطة
6	4.08	1.18	81.6	كبيرة	4	3.27	1.32	65.4	متوسطة
53	4.07	1.21	81.4	كبيرة	9	3.27	1.36	65.4	متوسطة
29	4.05	1.09	81.0	كبيرة	21	3.20	1.41	64.0	متوسطة
48	4.05	1.02	81.0	كبيرة	31	3.17	1.24	63.4	متوسطة
22	3.99	1.16	79.8	كبيرة	44	3.12	1.27	62.4	متوسطة
42	3.99	1.03	79.8	كبيرة	45	3.12	1.29	62.4	متوسطة
52	3.95	1.23	79.0	كبيرة	46	3.11	1.43	62.2	متوسطة
25	3.93	1.16	78.6	كبيرة	19	3.03	1.46	60.6	متوسطة
7	3.90	1.20	78.0	كبيرة	47	2.85	1.36	57.0	متوسطة
15	3.88	1.22	77.6	كبيرة	36	2.80	1.41	56.0	متوسطة
13	3.82	1.10	76.4	كبيرة	34	2.66	1.31	53.2	متوسطة
20	3.76	1.28	75.2	كبيرة	27	2.57	1.48	51.4	متوسطة
38	3.75	1.31	75.0	كبيرة	35	2.45	1.36	49.0	متوسطة
5	3.73	1.38	74.6	كبيرة					
الدرجة الكلية لمستوى النضج المهني					**3.65**	**0.43**	**73.0**	**متوسطة**	

تشير البيانات الواردة في الجدول (9) أن مستوى النّضج المهني لدى طلبة المرحلة الثّانوية العرب في مدينة رهط من وجهة نظر الطّلبة كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدّرجة الكلية لمستوى النّضج المهني (3.65) ونسبة مئوية (73.0%).

ويتضح من الجدول (9) أن الفقرات (1، 40) حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة لمستوى النّضج المهني لدى طلبة المرحلة الثّانوية العرب في مدينة رهط من وجهة نظر الطّلبة، الّتي نصّها: (يهمني الأجر الجيّد مهما كانت طبيعة المهنة)، و(تقرر الصدفة امتهاني لمهنة ما).

في حين أن الفقرات (35، 27): حصلت على أقل درجة موافقة بالنسبة لمستوى النّضج المهني لدى طلبة المرحلة الثّانوية العرب في مدينة رهط من وجهة نظر الطّلبة، الّتي نصّها: (أهتمّ بالحصول على المعلومات عن المهن من مصادر موثوقة)، و(عندما أختار مهنة ما، لن أتمكّن من تغيير اختياري).

4.3-نتائج السّؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز والنّضج المهني لدى طلبة المرحلة الثّانوية العرب في مدينة رهط؟

للإجابة عن السؤال الثالث، استخدم معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لإيجاد العلاقة بين دافعية الإنجاز من جهة وبين النّضج المهني لدى طلبة المرحلة الثّانوية العرب في مدينة رهط من جهة أخرى، كما هو واضح من خلال الجدول (10).

جدول (10): نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين دافعية الإنجاز من جهة وبين النضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط من جهة أخرى

المتغيرات	قيمة (ر)	الدلالة الإحصائية
النضج المهنيX دافعية الإنجاز	0.544**	0.000

)≤ α)، * دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05≤ α دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01**

تشير المعطيات الواردة في الجدول (10) إلى وجود علاقة ارتباطية طردّية موجبة بين دافعية الإنجاز من جهة وبين النّضج المهني لدى طلبة المرحلة الثّانوية العرب في مدينة رهط من جهة أخرى، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بين دافعية الإنجاز وبين النّضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط من وجهة نظر الطلبة (0.544) بدلالة إحصائية (0.000)، حيث يتضح بأنه كلما زادت دافعية الإنجاز كلما زاد النّضج المهنيّ لدى الطلبة، والعكس صحيح.

4.4-نتائج السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدّراسة على مقياس دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط تبعاً لمتغيرات (الجنس، الصف، الفرع الدّراسيّ)؟

للإجابة عن السؤال الرابع، استخدم اختبار تحليل التباين الثلاثي (Three Way Anova)، كما هو موضح في الجدول، كما هو موضح في الجدول (11).

نتائج تحليل التباين الثلاثي (Three Way Anova) للفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط تبعاً لمتغيرات (الجنس، الصف، الفرع الدراسي) بدون تفاعل

مصدر التباين	المتغير التابع	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	الدلالة الإحصائية

مصدر التباين	المتغير التابع	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الجنس	دافعية الإنجاز	0.03	1	0.03	0.06	0.80
الصف	دافعية الإنجاز	1.42	2	0.71	1.60	0.20
الفرع الدراسي	**دافعية الإنجاز**	**26.54**	**2**	**13.27**	**29.99**	**0.00****
الخطأ	دافعية الإنجاز	174.37	394	0.44		
المجموع	دافعية الإنجاز	6382.59	400			
المجموع المعدل	دافعية الإنجاز	205.98	399			

**** دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.01$)، * دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.05$)**

يتضّح من خلال النتائج الواردة في الجدول (11) ما يلي:

أولاً: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط تعزى لمتغير الجنس.

ثانياً: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلّالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط تعزى لمتغير الصّفّ.

ثالثاً: وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدّلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات درجات أفراد عينة الدّراسة على مقياس دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثّانوية العرب في مدينة رهط تعزى لمتغير الفرع الدراسيّ.

ولإيجاد مصدر الفروق، استخدم اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق كما هو واضح من خلال الجدول (12).

الجدول (12)

نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط تعزى لمتغير الفرع الدراسي

المجال	المقارنات	المتوسط الحسابي	أدبي	غير ذلك
دافعية الإنجاز	علمي	4.21	0.46*	0.64*
	أدبي	3.75	-----	0.18
	غير ذلك	3.57	-----	-----

*** الفرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).**

تشير المقارنات الثنائية البعدية وفق الجدول (12) إلى أن الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثّانويّة العرب في مدينة رهط تعزى لمتغير الفرع الدّراسيّ، كانت بين طلبة العلمي من جهة وبين طلبة الأدبي و(غير ذلك) من جهة أخرى، ولصالح طلبة العلمي الّذين كانت دافعيّة الإنجاز عندهم أعلى.

4.5-نتائج السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدّراسة على مقياس النّضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط تبعاً لمتغيرات (الجنس، الصف، الفرع الدراسي)؟

للإجابة عن السؤال الخامس، استخدم اختبار تحليل التباين الثلاثي (Three Way Anova)، كما هو موضّح في الجدول (13)

الجدول (13)

نتائج تحليل التباين الثلاثي (Three Way Anova) للفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدّراسة على مقياس النّضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط تبعاً لمتغيرات (الجنس، الصف، الفرع الدراسي) بدون تفاعل

مصدر التباين	المتغير التابع	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الجنس	النضج المهني	0.02	1	0.02	0.11	0.74
الصف	النضج المهني	0.54	2	0.27	1.53	0.22
الفرع الدراسي	**النضج المهني**	**2.96**	**2**	**1.48**	**8.39**	**0.00****
الخطأ	النضج المهني	69.45	394	0.18		
المجموع	النضج المهني	5398.63	400			
المجموع المعدل	النضج المهني	73.76	399			

** دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.01$)، * دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.05$)

يتضّح من خلال النتائج الواردة في الجدول (13) ما يلي:

أولاً: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات أفراد عينة الدّراسة على مقياس النّضج المهني لدى طلبة المرحلة الثّانوية العرب في مدينة رهط تعزى لمتغير الجنس.

ثانياً: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات أفراد عينة الدّراسة على مقياس النّضج المهني لدى طلبة المرحلة الثّانوية العرب في مدينة رهط تعزى لمتغير الصف.

ثالثاً: وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات أفراد عينة الدّراسة على مقياس النّضج المهني لدى طلبة المرحلة الثّانوية العرب في مدينة رهط تعزى لمتغير الفرع الدراسي.

ولإيجاد مصدر الفروق، استخدم اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق كما هو واضح من خلال الجدول (14).

الجدول (14)

نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس النضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط تعزى لمتغير الفرع الدراسي

المجال	المقارنات	المتوسط الحسابي	أدبي	غير ذلك
دافعية الإنجاز	علمي	3.74	0.16*	0.21*
	أدبي	3.58	-----	0.05

المجال	المقارنات	المتوسط الحسابي	أدبي	غير ذلك
	غير ذلك	3.53	-----	-----

*** الفرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).**

تشير المقارنات الثنائية البعدية وفق الجدول (14) إلى أن الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدّراسة على مقياس النّضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط تعزى لمتغير الفرع الدّراسي، كانت بين طلبة العلمي من جهة وبين طلبة الأدبي و(غير ذلك) من جهة أخرى، ولصالح طلبة العلميّ الّذين كان النّضج المهني عندهم أعلى.

الفصل الخامس

مناقشة النّتائج والتّوصيات

5.1- مناقشة النّتائج

5.2-التّوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتّوصيات

5.1-: مناقشة النتائج

مناقشة نتائج سؤال الدراسة الأول: ما مستوى دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط؟

أظهرت النتائج أن مستوى دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط من وجهة نظر الطلبة كان كبيراً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدّرجة الكلية لمستوى دافعية الإنجاز (3.92) ونسبة مئوية (78.4 %).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الطلبة في المرحلة الثانوية لديهم دافعية للإنجاز، حيث أنهم وصلوا إلى سن يمكنهم فيها التّركيز على إنجاز الأعمال الخاصة بهم، وربما تأتي هذه الدّافعية من خلال تشجيع الأهل لهم في الأسرة، ومنحهم بعض المسؤولية باعتبار أنّهم أصبحوا غير صغار، وقادرين على التمييز بين ما ينفعهم وما يضرهم، لذلك تكون دافعية الإنجاز لديهم مرتفعة، حيث أن دافعية الإنجاز تتولد لدى الأفراد نتيجة دافع داخلي مصدره الذّات والرغبة في الإنجاز، والثّاني نتيجة المؤثرات الخارجية المتمثلة بالقدر الذي تمتحه الأسرة لأبنائها أو المعلّمين في المدرسة، وتعزيزهم وتنمية دوافعهم وميولهم .

وهذه النتيجة التي توصلت إليها الدراسة تتوافق مع بعض نتائج الدراسات السابقة والتي من بينها دراسة **(اليوسف، 2016)** التي أشارت إلى أن طلبة الدّراسات العليا في الجامعات الأردنيّة

يمتلكون مستوى مرتفع من الدّافعية للإنجاز ، ودراسة **((مولود، وعبد القادر وجمال، 2018)** الّتي توصّلت إلى أنّ مستوى دافعيّة الإنجاز الرّياضي مرتفعة لدى لاعبي كرة القدم وكذلك بالنسبة لمستوى الطّموح ، و**دراسة (النملة، 2016)** الّتي أشارت إلى أنه جاءت النتائج المتعلقة بمحاور المقياس الثاني (الدّافعية للإنجاز) بدرجة مرتفعة، ودراسة **(العمري، 2017)** التي أشارت إلى أن مستوى دافعية الإنجاز لعينة الدّراسة جاء بدرجة كبيرة.

في حين اختلفت نتيجة الدّراسة مع بعض نتائج الدّراسات السابقة والتي من بينها دراسة **(الأحمد، 2017)** الّتي أشارت إلى أنّ مستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد العينة متوسط، ودراسة **(جواد، 2018)** الّتي أشارت إلى أن طالبات المرحلة الإعدادية يتمتعن بدافع إنجاز أكاديمي جيد. ودراسة **(الجندي وتلاحمة، 2019)** الّتي أشارت إلى وجود مستوى منخفض في درجات مقياس كل من مفهوم الذات ودافعية الإنجاز لدى عينة الدّراسة،

مناقشة نتائج سؤال الدّراسة الثّاني: ما مستوى النّضج المهني لدى طلبة المرحلة الثّانوية العرب في مدينة رهط؟

أظهرت النتائج أن مستوى النّضج المهني لدى طلبة المرحلة الثّانوية العرب في مدينة رهط من وجهة نظر الطلبة كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمستوى النّضج المهنيّ (3.65) ونسبة مئوية (73.0 %).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنّ الطّلبة في المرحلة الثّانوية لم يتمكّنوا من النّضج المهني الّلازم لاختيار مهنة المستقبل، حيث أنّ الطّلاب في مثل سنهم يكونوا يستكشفون المهن ويبحثون عن مهن

تناسبهم في المستقبل، ممّا جعل إجاباتهم تشير إلى أن نضجهم كان متوسطًا، رغم أن هناك بعض الطلبة قد يكونوا قادرين على اختيار مهنهم المستقبلية، ولديهم نضج مهني أكثر من غيرهم نتيجة توفر لديهم استقلالية في صنع القرار وهذا نابع من التّربية الأسريّة وتشجيع المعلّمين في المدرسة، إضافةً أن لديهم انهماك في الاختيار وبذل الجهد في التّفكير في اختيار المهنة بشكل جدّي، وأن عملية الاختيار للمهنة واضحة المعالم ، وتكوين اتجاه إيجابي نحو العمل، وعوامل التّفضيل في الاختيار المهني، وهذا ما يجعلهم قادرين على الاختيار المهني، وهذا الأمر غير متوفر لكافة الطّلبة، وربما تكون متوفرة لدى البعض بشكل نسبي.

وهذه النتيجة الّتي توصلت اليها الدّراسة تتوافق مع ما جاءت به الدّراسات السابقة والتي من بينها دراسة **(صوالحة، 2017)** التي أشارت إلى أن النضّج الوظيفي بين الطّلاب بلغ مرتبة منخفضة إلى متوسط المستوى، ودراسة **إسماعيل وآخرون (Ismail, & et al, 2018)** التي توصّلت إلى وجود مستوى متوسط لدى أفراد عينة الدّراسة في النّضج المهني والطّموح.

في حين لا تتوافق مع نتائج بعض الدّراسات السّابقة والّتي من بينها دراسة **(الراشدي، 2017)** الّتي أشارت إلى أن مستوى النضج المهني ومهارة القرار المهني لدى عينة الدراسة كان مرتفعًا، ودراسة **((السفاسفة والضلاعين، 2018)** الّتي أشارت إلى أن نضجهم المهني جاء بدرجة متدنيّة، ودراسة **دراسة (عطية، 2020)** الّتي أشارت إلى أن مستوى النّضج الوظيفيّ لدى مديرات المدارس الأساسيّة الخاصة في محافظة العاصمة عمان جاء بدرجة مرتفعة.

مناقشة نتائج السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز والنّضج المهني لدى طلبة المرحلة الثّانوية العرب في مدينة رهط؟

توصّلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين دافعية الإنجاز من جهة وبين النّضج المهني لدى طلبة المرحلة الثّانوية العرب في مدينة رهط من جهة أخرى، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بين دافعية الإنجاز وبين النّضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط من وجهة نظر الطّلبة (0.544) بدلالة إحصائية (0.000)، حيث يتضح بأنه كلّما زادت دافعية الإنجاز كلما زاد النّضج المهنيّ لدى الطّلبة، والعكس صحيح.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن الطّلبة في المرحلة الثانوية الّذين يمتلكون مستوى عالٍ من الدّافعية للإنجاز، يمتلكون مستوى عالٍ من النّضج المهني، ويكون الطّالب هنا قادراً على اختيار أو التّخطيط لاختيار المهنة الّتي يريد أن يمتهنها في المستقبل، فدافعية الإنجاز تحرك لدى الفرد القدرة على تحمل المسؤولية واتخاذ القرار، وتكوين اتجاه إيجابيّ نحو المهنة الّتي يريدها والدّافعية المرتفعة للإنجاز تساعد الفرد في أن يكون موقفاً إيجابي نحو المهنة الّتي يريد وتزيد من النّضج المهني لديه.

وهذه النتيجة التي توصلت إليها الدّراسة تتوافق مع ما جاءت به بعض الدّراسات السابقة والتي من بينها دراسة **أنجوم (Anjum , 2020)** التي أشارت إلى أن جميع الجوانب والمؤشرات كانت قادرة على الانعكاس وتشكيل بناء النّضج الوظيفيّ، ودراسة **(السفاسفة والضلاعين، 2018)** الّتي أشارت إلى وجودً بين مستوى التّواصل الاجتماعي ومستوى النّضج المهني مما يشير إلى أن استخدام طلبة علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائيا الصّف العاشر لمواقع التّواصل الاجتماعي، يسهم

بدرجة قليلة في بلورة وتحسين مستوى النّضج المهني لديهم، ودراسة **(بالطاهر، 2018)** الّتي أشارت إلى وجود علاقة ذات دالة إحصائيًا بين النّضج المهني والدّافعية للإنجاز لدى المعلمين ، ودراسة **(النملة، 2016)** التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة على محاور مرتفعة أيضاً لمحوري المهارات الشّخصية والأكاديميّة في التنبؤ بدافعية الإنجاز لدى الكفاءة الاجتماعية ودافعية الإنجاز وأنّ هناك إسهام الطلاب المتفوقين، ودراسة **(الحاج أحمد ، 2017)** الّتي أشارت إلى وجود علاقة موجبة بين الدّافعية نحو بناء وتحقيق المشاريع الدّراسية والمهنية والنّضج المهني لدى تلاميذ سنة أولى ثانوي، ولم تختلف النتيجة مع نتيجة أي نتائج الدّراسات السّابقة.

مناقشة نتائج السؤال الرّابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط تبعاً لمتغيرات (الجنس، الصّف، الفرع الدّراسيّ)؟

أظهرت النتائج ما يلي:

أولاً: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسطات درجات أفراد عينة الدّراسة على مقياس دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثّانوية العرب في مدينة رهط تعزى لمتغير الجنس.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن الدافعية للإنجاز متوفّرة ومرتفعة لدى الطّلبة في المرحلة الثّانوية، والطلبة في هذه المرحلة الثّانوية لديهم دافعية مرتفعة للإنجاز، مهما كان جنسه ذكرًا أم أنثى، فلا تختلف دافعية الإنجاز بين الذكور الإناث، وعلى ذلك جاءت النّتيجة بعدم وجود فروق في وجهات

نظر الذّكور والإناث، فلا يخصّ جنس دون الآخر، فكلا الجنسين لديهم مستوى مرتفع من دافعية الإنجاز.

وهذه النتيجة التي توصلت إليها الدّراسة فيما يخصّ هذه الفرضية تتوافق مع ما جاءت بعض الدراسات السّابقة والّتي من بينها، دراسة **(الأحمد، 2017)** التي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة على مقياس دافعية الإنجاز تعزى لمتغير السّنة الدّراسيّة والجنس، ودراسة **(أبو جراد، 2020)** التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة ($a\leq 05$) في درجة دافعية الإنجاز تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعيّة، الدّخل الشّهري، مكان السّكن، جهة العمل).

فيما لا تتوافق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السّابقة والّتي من بينها دراسة **(بالطاهر، 2018)** التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائيًا في الدّافعية للإنجاز لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس، ودراسة **(الحاج أحمد، 2017)** التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات النّضج المهني تعزى لمتغير التخصّص الدّراسيّ لصالح مشترك علوم وتكنولوجيا.

ثانياً: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس دافعيّة الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثّانوية العرب في مدينة رهط تعزى لمتغير الصّف.

وتعزى هذه النتيجة إلى أنّ الطلبة في المرحلة الثّانوية مهما اختلف صفّهم الدّراسيّ الذي يدرسون فيه، يمتلكون دافعية للإنجاز بمستوى مرتفع، وهم ونتيجة دراستهم وبلوغهم شوطاً طويلاً في الدّراسة

لمدة تزيد عن عشرة سنوات فقد تمكّنوا من تكوين دافعية للإنجاز، وبمستوى عال، ولا يختلف فيها صف عن الآخر، مما جعل إجاباتهم تتوافق وتكون متشابهة ومتقاربة.

وهذه النتيجة تتوافق مع ما جاءت به بعض الدّراسات السّابقة والّتي من بينها دراسة **(الأحمد، 2017)** التي أشارت عدم وجود فروق دالة على مقياس دافعية الإنجاز تعزى لمتغير السنة الدّراسيّة والجنس، ولم تختلف هذه النتيجة مع أي من نتائج الدراسات السابقة.

ثالثاً: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدّراسة على مقياس دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية العرب في مدينة رهط تعزى لمتغير الفرع الدّراسيّ، لصالح طلبة الفرع العلمي.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن دافعية الإنجاز مقرونة بالتّخصّص العلمي، حيث أن الطلبة في التخصّص العلمي لديهم قدرات عقلية ومستويات متقدّمة من التّحصيل الدّراسي والمثابرة والاجتهاد الذي يميزهم عن أقرانهم في التخصّصات الأخرى، حيث جرت العادة اختيار الطّلبة المميّزين لتنسيبهم إلى الفرع العلمي مما يجعل دافعية الإنجاز عندم أكثر من الفروع الدّراسيّة الأخرى، الأمر الّذي انعكس على نتيجة الدّراسة.

وهذه النتيجة الّتي توصلت إليها الدّراسة فيما يخصّ هذه الفرضية تتوافق مع ما جاءت به بعض النتائج التي توصلت إليه بعض نتائج الدّراسات السّابقة والتي من بينها دراسة **(جواد، 2018)** التي أشارت إلى أن طالبات المرحلة الإعدادية يتمتعن بدافع إنجاز أكاديمي جيّد، وكان لصالح الفرع

العلمي، ودراسة **(بدرة، 2016)** الّتي توصلت إلى وجود فرق دال إحصائيًا بين الطّلبة ذوي تقدير الذَّات المتدني وذوي تقدير الذَّات العالي من حيث النّضج المهني تعزى لمتغير الصّفّ.

فيما جاءت النتائج لا تتوافق مع نتائج بعض الدّراسات السّابقة والّتي من بينها دراسة **(الحاج أحمد، 2017)** الّتي أشارت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في درجات الدّافعية نحو بناء وتحقيق المشاريع الدّراسيّة والمهنيّة تعزى لمتغير التّخصّص الدّراسي) علميّ/ أدبيّ.

مناقشة نتائج السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس النّضج المهنيّ لدى طلبة المرحلة الثّانوية العرب في مدينة رهط تبعاً لمتغيرات (الجنس، الصّف، الفرع الدّراسيّ)؟

توصّلت الدّراسة إلى ما يلي:

أولاً: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسطات درجات أفراد عينة الدّراسة على مقياس النّضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانويّة العرب في مدينة رهط تعزى لمتغير الجنس.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن الطّلاب والطّالبات في المرحلة الثّانوية يتمتعون بمستوى متوسط من النّضج المهنيّ، ولا يوجد أي تميز بينهم، فكلا الجنسين يعيشون نفس الظّروف الحياتيّة والدراسيّة، ولا يوجد ما يجعل النضج المهني متفاوت بينهم، فالأسرة تربي الذكور والإناث بنفس الطريقة فيما يخص النّضج المهني، وكذلك المدارس والمعلمين يكسبون الطّلاب والطّالبات نفس الأفكار الّتي تخصّ النّضج المهني، مما انعكس ذلك على إجابات أفراد العينة على فقرات المقياس.

وهذه النّتيجة التي توصّلت إليها الدّراسة فيما يخص هذه الفرضية تتوافق مع ما جاءت به نتائج بعض الدّراسات السّابقة والتي من بينها **دراسة (أبو جراد، 2020)**

الّتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة (0.01) في درجة الانتماء الوظيفي تعزى لمتغيرات الدّراسة (سنوات الخبرة ، الحالة الاجتماعية، مكان السّكن، جهة العمل) وعدم وجود فروق تعزى لمتغيرات (الجنس والدّخل الشّهري) لدى أفراد العينة، ودراسة **(أبو غالي وأبو مصطفى، 2016)** الّتي أشارت إلى انه لا توجد فروق دالة بين الجنسين في باقي مجالات المقياس، وعدم وجود فروق دالة في الدرجة الكلية لمقياس قلق المستقبل المهنيّ، ودراسة **(الأحمد، 2017)** الّتي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة على مقياس دافعية الإنجاز تعزى لمتغير السّنة الدّراسيّة والجنس .

فيما جاءت هذه النتيجة لا توافق مع ما جاءت به نتائج بعض الدّراسات السّابقة والّتي من بينها **دراسة كريد وباتون (الزيتاوي، 2016)** الّتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التحصيل الدّراسيّ تعزى إلى متغير الجنس لجميع أنماط التّنشئة الأسريّة المتبعة في الأسرة ، ودراسة (اليوسف، 2016) التي أشارت إلى أن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لديهم تعزى لمتغير الجنس وكانت لصالح الإناث، ودراسة **لاندون(lyndon,& et al, 2017)** الّتي أشارت إلى أن إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القلق وجودة الحياة والدّافع للإنجاز الأكاديمي عند مستوى الدلالة (0.001) تعزى لمتغير الجنس ،

ثانياً: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عيّنة الدّراسة على مقياس النضج المهني لدى طلبة المرحلة الثّانوية العرب في مدينة رهط تعزى لمتغير الصف.

وتعزى هذه النتّيجة إلى أن الطّلبة في الصّفوف الثّانوية يمتلكون مهارات النّضج المهنيّ بنفس المستوى، ولا يتميّز صف دون الأخر في مستوى النّضج المهنيّ، حيث أنّهم استطاعوا خلال هذه الفترة الدّراسيّة الّتي أمضاها في الدّراسة كفيلة أن تكون لديه مستوى من النّضج المهني وتحدد لديه المستوى الّذي وصلوا اليه من النّضج المهني.

وهذه النتيجة التي توصلت إليه الدراسة فيما يخص هذه الفرضية تتوافق مع ما توصلت إليه بعض نتائج الدّراسات السّابقة والّتي من بينها دراسة (الجندي والعمري، التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسطي درجات النّضج المهنيّ بين طلاب وطالبات الصّفين الأول والثاني ثانوي، وغيرها.

فيما جاءت النتيجة لا تتوافق مع ما جاءت به بعض النّتائج الخاصة ببعض الدّراسات السّابقة والتي من بينها **(الزيتاوي، 2016)** الّتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في التّحصيل الدّراسي تعزى إلى متغير نمط التّنشئة الأسرية أو التفاعل بين نمط التّنشئة والجنس وذلك لكافة أنماط التنشئة الأسرية المتبعة من قبل الأب والأمً معًا أو الأب أو الأم كلّ على حده.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن الطلبة في الفرع العلمي لديهم قدرات عقلية ويستطيعون الحكم على الأمور بمنطلق علمي عقلي، فهم أيضا يتميّزون عن أقرانهم من الفروع الأخرى بالقدرات العلمية والعقلية الكفيلة بتكوين مستوى من النّضج المهنيّ أعلى من غيرهم، وأن هذا يجعل التّفاوت في مستويات النّضج المهني لدى الطّلبة بناء على التّخصص الدراسي أو الفصل الدراسي سواء أكان علمياً أم غيره من التخصّصات الأخرى.

وهذه النتيجة الّتي توصلّت إليها الدّراسة الحالية فيما يخصّ هذه الفرضية تتوافق مع ما جاءت به نتائج بعض الدّراسات السّابقة والّتي من بينها **(اليوسف، 2016)** الّتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدّافعية للإنجاز لديهم تعزى لمتغير الجنس وكانت لصالح الإناث.

فيما تختلف هذه النتيجة مع ما جاءت به نتائج بعض الدّراسات السّابقة والتي من بينها دراسة **(بدرة، 2016)** الّتي أشارت إلى عدم وجود فرق دال إحصائيًا بين الجنسين من الطّلبة من حيث النّضج المهني.

5.2- التوصيات

من خلال النتائج الّتي توصلت إليها الدّراسة، توصي الباحثة بما يلي:

التوصيات الخاصة بدافعية الإنجاز:

1- وضع أدوات للمتابعة والتقويم في تحليل دافعية الإنجاز، ووضع نماذج ذات جودة عالية؛ تتضمن مؤشرات قابلة للقياس، للتّعرف على نقاط القوّة لدى طلاب المرحلة الثّانوية وتعزيزها، ونقاط الضّعف ومعالجتها.

2- ضرورة الاهتمام بتعزيز دافعية الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثانوية وتوفير بيئة تعليميّة تتيح لهم حرية المشاركة والتعبير وتبادل الأفكار وتوفير فرص المسؤولية الذاتية، وتعزيز فرص الاستقلال والاعتماد على الذّات.

3- زيادة البرامج التوعوية في المدارس الثانوية لتنمية مستوى دافعية الإنجاز لدى الطّلبة فيها.

4- تطوير مهارات سبل استثارة دافعية الإنجاز كونها منبئ جيّداً على مستوى التّحصيل المعدّل والتّحصيل الدّراسي لدى الطّلبة في المرحلة الثّانوية في مدينة رهط.

5- تعزيز دافع الإنجاز الأكاديمي لدى طلاب المرحلة الثّانوية من خلال توجيه الأسرة والمجتمع لمساعدة الطّلبة في هذا الاتجاه، وتكوين اتجاهات إيجابية لدى الطّلبة والمجتمع نحو دافع الإنجاز لدى طلبة الفرع الأدبي.

6- القيام بدراسة تستهدف التّعرف على انخفاض مستوى دافع الإنجاز لدى الذكور في التخصّص بالمقارنة مع الذكور في التخصّص العلمي وإجراء دراسات تستهدف التعرف على علاقة بعض

المتغيرات بدافع الإنجاز لدى طلبة المرحلة الثّانوية العامة في رهط.

التوصيات الخاصة بالنضج المهني:

1-تدريب الطلبة على مهارات النّضج المهني، باستخدام برامج متخصّصة في الإرشاد الفردي والجمعي في مراحل الدراسة المختلفة.

2- تلبية حاجات الطلبة المعرفية المهنية في مراحل الدراسة المختلفة، بواسطة محاضرات وورش تدريبيّة بهدف رفع مستوى وعيهم المهني.

3-تصميم برامج إرشادية لتوعية الطّلبة بضرورة ربط الاختيار المهني بحاجات سوق العمل.

4- تفعيل خدمات الإرشاد المهني لإرشاد الطّلبة المراهقين نحو اختيار المهنة المناسبة وتحديد اتجاهات المهنيّة في وقت مبكّر، وبرنامج (من المدرسة إلى المهن) المنفذ في مدارس التّربية والتّعليم بشكل واقعي. وتزويد الطّلبة بمعلومات مهنية عن الجامعات والتخصّصات العلمية المتاحة وحاجة سوق العمل لأهم التخصّصات.

5- الاستمرار في تطوير مواد التّوجيه المهنيّ في مختلف المراحل الدّراسيّة وخاصة المرحلة الثّانوية لرفع مستوى النّضج المهني وعملية صنع القرار وبما يتواكب مع التّوجهات العالمية المعاصرة في هذا المجال.

6- توظيف المزيد من التقنيات الحديثة في مجال تقديم الإرشاد المهني للطّالب، واستغلالها في تعريف الطالب بالمسارات المهنية سواء أكان على المستوى المحلي أم المستوى الدّولي.

7-ضرورة اهتمام أخصائي التّوجيه المهنيّ بتدريب الطالب على تحمل المسؤولية الشّخصية واتخاذ القرارات المناسبة، وبث الثقة بقدراتهم على العمل.

8-إشراك المختصين بعلم النفس عند بناء وتخطيط مناهج التّربية المهنية للاستفادة من خبراتهم في محاولة التركيز على مفاهيم النّضج المهنيّ واتخاذ القرار بصورة أكثر دقّة ووضوح وإعطائها الأولوية لأهميتها.

9- إجراء مزيد من الدّراسات والبحوث التّجريبيّة في هذا المجال للتوصل إلى سبل مساعدة الطّلبة، ومن ثمَّ تجنّبهم الفشل الأكاديمي المحتمل، وللتغلّب على مشكلاتهم في مجال الإرشاد المهنيّ، مما يجعلهم أكثر كفاءة في تحقيق ذواتهم وفي بناء مجتمعاتهم.

10- القيام بدراسات تتناول مستوى كل من النّضج المهني والطّموح مع متغيرات جديدة كأساليب المعاملة الوالدية، القلق الاجتماعي وغيرها.

المصادر والمراجع

1-الأحمد، أمل. (2017). العلاقة بين دافعية الإنجاز والتفكير الخرافي لدى عينة من طلبة كلية التربية بجامعة دمشق، **مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس**، *(15)، 2*، 14-53.

2- بالطاهر، فاطمة. (2018) **النضج المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى المعلمين**، رسالة ماجستير، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، الجزائر.

3-بدرة، حورية. (2016). تقدير الذَّات وعلاقته بالنضج المهني دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة وهران، **مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**، العدد 26.

4- بلعابد، عبد القادر. (2016) تشكيل البروفيل المهني على ضوء مفهوم النضج المهني، مقارنة مفاهيمية، **مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**، *26*، 350-365.

5-بورزاق، سميرة. (2015) مهارات **التعلم والاستذكار وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى طلبة السنة الثانية ماستر تخصص توجيه وإرشاد تربوي، دراسة ميدانية**، رسالة ماجستير، جامعة محمد بو ضياف بالمسيلة، الجزائر.

6-أبو جراد، خليل علي خليل. (2020) **الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتهما بدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظات غزة**، غزة، المركز الديمقراطي العربي.

7-الجندي، نبيل وتلاحمة، جبارة. (2019) مفهوم الذات وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى عال النظافة في محافظة الخليل، **مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية**، (11)، 29، 198-208.

8-الجندي، نبيل والعمري، سمر. (2017) الضغوط النفسية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل، **مجلة جامعة الأزهر، سلسلة العلوم الإنسانية**، يونيو، *(19)، 1*، 125-146.

9- جواد، تبارك. (2017) **دافع الإنجاز الأكاديمي لدى طالبات المرحلة الإعدادية**، الأردن، جامعة القادسية.

10- الحاج أحمد، حبيبة. (2017) **الدافعية نحو بناء وتحقيق المشاريع الدراسية والمهنية وعلاقتها بالنضج المهني لدى تلاميذ سنة أولى ثانوي**، رسالة ماجستير، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر

11- الراشدي، أحمد. (2017) **النضج المهني وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر الأساسي في محافظة شمال الشرقية بسلطنة** عمان، رسالة ماجستير، جامعة نزوى، عمان.

12-الزيتاوي، عبد الله. (2016) أنماط التنشئة الأسرية المدركة وأثرها في الدافعية للإنجاز والتحصيل الأكاديمي لدى طلبة المرحلة الثانوية في محافظة اربد، **مجلة جامعة النجاح الوطنية، العلوم الإنسانية**، *(30)، 11*، 2149-2188.

13- الساكر، رشيدة. (2015) دافعية الإنجاز **وعلاقتها بفاعلية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي**، رسالة ماجستير، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، الجزائر.

14-السفاسفة، إبراهيم محمد والضلاعين، أنس. (2018) مستوى استخدام طلبة الصف العاشر الأساسي لمواقع التواصل الاجتماعي وعلاقته بالنضج المهني، **مجلة دراسات، العلوم التربوية**، *(45)، 4*، 463-477.

15- الشديفات، سمير. (2019) أثر برنامج الإرشاد المهني في تحسين مستوى النضج المهني والميول المهنية لدى طلاب الصف العاشر في الأردن، مجلة **الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية**، *(19)، 1*، 12-25.

16- شلبي، مراد. (2018). **فعالية برنامج إرشاد جمعي مهني في تحسين الاختيار المهني لدى طلاب الصف العاشر**، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.

17- صوالحة، عبد المهدي. (2017) مستوى النضج المهني والطموح وعلاقتهما ببعض المتغيرات دراسة ميدانية لدى طلبة المرحلة الأساسية العليا في الأردن، **مجلة المنارة**، *(23)، 4*، 181-219.

18-عطية، صفاء. (2020) **النضج الوظيفي وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى مديرات المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمات**، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

19- العليان، إيمان. (2018) **مستوى الوعي المهني لطلبة الفروع المهنية في محافظة المفرق في ضوء بعض المتغيرات**، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، الأردن.

20- العمري، نادية محمد. (2017) التكيف الأكاديمي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، **مجلة كلية التربية**، جامعة الأزهر، *173*، 211-257.

21- أبو غالي، عطاف وأبو مصطفى، نظمي. (2016) التنبؤ بالقلق المستقبل المهني في ضوء الرضا عن الدراسة وتوجهات أهداف الإنجاز لدى طلبة اختصاص الإرشاد النفسي في كلية التربية بجامعة الأقصى، **مجلة جامعة الأقصى**، ***(20)***، *1*، 103-141.

22- قوراري، حنان (2014) **الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية**، دراسة ميدانية على أطباء الصحة العمومية الدوسن، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

23- المجالي، إيمان محمد وعبد الجبار، وسيناريا كامل. (2018) مفاهيم النضج المهني واتخاذ القرار والاتجاه نحو التعليم المهني المتضمنة في كتب التربية المهنية للمرحلة الأساسية العليا في الأردن، **مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية**، *(26)، 1*، 458-485.

24- المصري، طارق وفرح، علي. (2018) **دافعية الإنجاز وعلاقتها بالذكاء الاستراتيجي لدى طلاب جامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية**، السعودية، جامعة الملك فيصل.

25- مولود، كنيوة وعبد القادر، بو مسجد وجمال، تقيق. (2018) دافعية الإنجاز الرياضي ومستوى الطموح لدى لاعبي كرة القدم، **مجلة ألسن**، *(112)، 4*، 103-113.

26- مويسات، لندة. (2016). **العوامل المؤثرة على دافعية الإنجاز من وجهة نظر معلمات المرحلة الابتدائية في المناطق النائية**، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.

27- النملة، عبد الرحمن. (2016). العلاقة بين الكفاءة الاجتماعية والدافعية للإنجاز لدى طلاب المرحلة الثانوية المتفوقين دراسيا في منطقة الرياض، **مجلة دراسات العلوم التربوية**، *(43)، 4*، 1759-1772.

28- هادف، سوميه. (2018) **الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عمال الصندوق الوطني الاجتماعي للعمال غير الأجراء**، رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر.

29-الهلي، مصباح وعبد السلام، مختار. (2021) الضغوط النفسية وعلاقتها باستراتيجيات المواجهة لدى أساتذة التعليم الثانوي بمنطقتي ادرار وعين صالح، **مجلة العلوم النفسية والتربوية**، *(7)، 1*، 82-103

30- وسطاني، عفاف. (2010) **دافعية الإنجاز لدى فريق العمل وعلاقتها بالنمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية في ضوء مشروع مؤسسية**، رسالة ماجستير، جامعة فرحان عباس، سطيف، الجزائر.

31-اليوسف، رامي محمود. (2016) **الدافعية للإنجاز لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعة الأردنية في ضوء عدد من المتغيرات**، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، الأردن.

32-Abidin, M. et al (2021) Career maturity among gifted and talented students in Malaysi. International Journal of Engineering & Technology, 7 (2.10) (2018) 74

33-Anjum, Sadia. (2020) Impact of internship programs on professional and personal development of business students: a case study from Pakistan, **Future Business Journal**, 6, Article number: 2

56- Butzler. Kelly B. (2014) **The Effects of Motivation on Achievement and Satisfaction in a Flipped Classroom Learning Environment**, escott Valley, Arizona July 2014

57-Herges, M et al. (2017) Motivation and Achievement of Middle School Mathematics Students, The Mathematics Educator, 2017,(26), 1, 83–106

58-Lyndon, Mataroria P. & et al. (2017) Burnout, quality of life, motivation, and academic achievement among medical students: A person-oriented approach, Percept Med Educ, 6,108-114

59-Ismail, M. (2018) Student's Career Maturity: Implications on Career Counseling, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences M(8), 4, 8 -22

60- Singh, K. (2011) Study of Achievement Motivation in Relation to Academic Achievement of Students, International **Journal of Educational Planning & Administration**. ISSN 2249-3093 (1), 2, 161-171

34-Mukaihata, T, (2018) Correlation between job security as motivation and career maturity among Japanese nursing students, *J Rural Med. (13),* 2 ,168–171.

35-Nyamubi, Gilman Jackson. (2021) effecting on a Personal Doctoral Study Experience: A Journey to Academic and Professional Maturity, higher Education Research, (6), 3, 72-77

36- Tollefs, Nona. (2002) Classroom Applications of Cognitive Theories of Motivation, **Educational Psychology Review**, (12), 1, 35-55

37- Zenzen ،Thomas G. (2002) **achievement motivation**, The Graduate College University of Wisconsin-Stout August.

الملاحق

الاستبانة

جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا

أداة الدراسة بصورتها الأولية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بإجراء دراسة علمية بعنوان" **دافعية الإنجاز وعلاقتها بالنضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية لدى الطلبة العرب في مدينة رهط" استكمالا** لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص التوجيه والإرشاد، حيث قامت الباحثة بإعداد أداتين للدراسة (الاستبانتين) على النحو الآتي:

الأولى: مقياس دافعية الإنجاز من وجهة نظر الطلبة في المرحلة الثانوية.

الثانية: مقياس النضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في رهط.

راجيا الإجابة عن جميع فقرات الاستبانة بصدق ودقة من خلال وضع الإشارة (X) مقابل كل فقرة بما يتناسب ودرجة انطباقها عليك، علما أن المعلومات التي سيتم الحصول عليها ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي

شاكرا ومقدرا لكم تعاونكم

مقياس دافعية الإنجاز

البيانات العامة: برجاء التكرم بوضع إشارة (√) في المكان المناسب.

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

الصف : العاشر ☐ الحادي عشر ☐ الثاني عشر ☐

الفرع الدراسي : علمي ☐ أدبي ☐ غير ذلك ☐

أخي الطالب/ أختي الطالبة

بين يديك قائمة تحتوي على مجموعة من العبارات والجمل التي تتعلق بدافعية الإنجاز لدى الطلبة في المرحلة الثانوية، وهذه العبارات تختلف وجهات النظر فيها، من فضلك اقرأ كل عبارة بعناية تامة ثم حدد موقفك منها بوضع علامة (x) تحت الخانة من الخانتين الآتيين: (ملائمة، غير ملائمة)

مفهوم دافعية الإنجاز: هي استعداد الفرد للسعي في سبيل تحقيق التفوق والاقتراب من النجاح والرغبة في الأداء الجيد، والمثابرة والتغلب على الصعوبات وتحقيق هدف معين في مواقف تتضمن مستويات من التميز

الرقم	الفقرات مقاس دافعية الإنجاز	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
1	أذا بدأت بعمل فلا أتركه حتى أكمله					
2	أرغب في أن أكون ناجحا					
3	أحب القيام بالأعمال التي لا يتطلب إنجازها وقتاً طويلا					
4	أعمل بغاية الجد والاجتهاد في عمل ما لأنني أخاف أن أفشل فيه					
5	أشعر بدافع قوي تجاه ما أقوم به من أعمال					
6	أتحمل المشاكل التي أواجهها					
7	أملك العزم على الفوز في أية منافسة					
8	يظن زملائي في المدرسة أنني أعمل بتركيز					
9	أبذل جهدا في تحقيق هدف ذي قيمة					
10	أنجز الأعمال الموكلة إلي بصورة صحيحة					
11	أقوم بعمل كل ما يطلب مني مهما كانت درجة صعوبته					
12	أحرص على أن أضع لنفسي أهدافا واقعية					
13	أتميز بقوة الإرادة					
14	أنظم وقتي للدراسة من بداية العام الدراسي لتحقيق التفوق					
15	أبدأ بالأعمال الصعبة أولا ثم الأعمال الأقل صعوبة					
16	أستعد للامتحان قبل مدة كافية					
17	أسعى لإنجاز العمل في الوقت المحدد له					
18	أضع خطة لتنفيذ الأعمال اليومية					
19	أنا حريص على إثبات كفاءتي أمام زملائي					
20	أبذل جهدا واضحا للحصول على تقديرات من قبل المسؤولين					
21	يزعجني ضعف عزيمتي					
22	أشعر بعدم قدرتي على الالتزام بما تعهدت به					
23	أحرص على وضع خطة لمستقبلي					
24	عندما يشرح المعلم الدرس فإنني أنتبه جيدا					
25	لا أيأس بسهولة					
26	أحب المشاركة في الأنشطة المدرسية التعليمية والاجتماعية التي يحتاج التفوق فيها إلى قدرات خاصة					
27	من الصعب إهمال واجباتي المدرسية والعادية					
28	عندما أكون في المدرسة أقوم بواجبي ولا أهمله					

الرقم	الفقرات مقاس دافعية الإنجاز	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
29	أنظر لدروسي بمعايير مرتفعة عند وجودي في المدرسة					
30	ينتابني القلق ولانزعاج عند تبديد الوقت					
31	أحاول التوصل للإجابة الصحيحة عند طرح المعلم لسؤال صعب					
32	أستعين بمراجع منوعة للتوصل لفهم غموض ما في الدرس					
33	أحب أن أكون من المتفوقين في صفي					
34	أشعر بأني أمتلك الشجاعة والثبات في أداء مهماتي					
35	أعمل مدة طويلة دون كلل أو ملل					

الرقم	الفقرات مقياس النضج المهني لدى الطلاب	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة

مقياس النضج المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية :

البيانات العامة: برجاء التكرم بوضع إشارة (√) في المكان المناسب.

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

الصف : العاشر ☐ الحادي عشر ☐ الثاني عشر ☐

الفرع الدراسي : علمي ☐ أدبي ☐ غير ذلك ☐

أخي الطالب/ أختي الطالبة

بين يديك قائمة تحتوي على مجموعة من العبارات والجمل التي تتعلق بالنضج المهني لدى الطلبة في المرحلة الثانوية، وهذه العبارات تختلف وجهات النظر فيها، من فضلك اقرأ كل عبارة بعناية تامة ثم حدد موقفك منها بوضع علامة (x) تحت الخانة من الخانتين التاليتين: (ملائمة، غير ملائمة)

مفهوم النضج المهني: مدى تمكن الفرد من مهام الارتقاء الملائمة لمرحلته المهنية، وتشمل المعرفة والاتجاهات، نحو المهنة التي سيمارسونها في المستقبل.

1	يهمني الأجر الجيد مهما كانت طبيعة المهنة					
2	يخبرني الآخرون من خبراتهم في تحديد نوعية المهنة، مما أربكني في تحديد ما يناسبني من المهن					
3	للآن، لم أفكر في المهنة التي أريد العمل بها					
4	يسعدني تمكنني من مساعدة الآخرين في العمل					
5	أخطط لأن أعمل في المجال الذي تقترحه علي أسرتي					
6	أحتاج لمعرفة نوعية المهنة الذي أريد امتهانها					
7	آخذ بعين الاعتبار تنوع المهن في مجال العمل الذي أريد اختياره					
8	أجد أن لا معنى لاختيار أي مهنة، كونها جميعها متعبة					
9	يحتمل أن يكون النجاح سهلا في أي مهنة كانت					
10	ينبغي علي أن أقرر المهنة التي أريد					
11	أعرف القليل فقط عما هو مطلوب من العمل					
12	ينبغي على أن أعرف خصائصي ومهاراتي وقدراتي قبل اختياري لنوعية المهنة المناسبة لي					
13	آخذ بنصيحة والدي عند اختياري لنوعية المهنة التي أريد					
14	أجهل اختيار التخصص الدراسي الذي يناسب مهنة المستقبل					
15	أؤمن أن هناك مهنة واحدة تناسب الفرد					
16	أجد أن العمل في أي مهنة ممل وليس ممتعا					
17	عند اختيار المهنة يحتاج الإنسان إلى أن يعرف ميوله .					
18	أشعر أن والدي سوف يختار مهنة لي دون أن يراعي قدراتي					
19	أغير اختياراتي لمهنتي باستمرار					
20	أضطر لاختيار ما لا يناسبني من مهن أحيانا لأسباب خاصة					
21	العمل بحد ذاته غير مهم المهم هو الدخل المادي					
22	هناك أشياء متعددة يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند اختيار المهنة مثل القدرات وفرص العمل المتاحة					
23	أختار مهنتي وفقا لاختيارات أصدقائي لمهنهم					
24	أحرص على معرفة شروط الالتحاق بكل مهنة					
الرقم	**الفقرات**	**موافق**	**موافق**	**محايد**	**معارض**	**معارض**

	مقياس النضج المهني لدى الطلاب	بشدة				بشدة
52	ينبغي على اختيار المهنة التي تتفق مع ما يجب علي تحقيقه في حياتي					
26	أؤمن أن جمعي للمعلومات عن المهنة التي سوف أختارها مستقبلا يقلل من احتمالية وقوعي في خطأ الاختيار					
27	عندما أختار مهنة ما، لن أتمكن من تغيير اختياري					
28	أؤمن بأن عي العمل بمهن مختلفة لكي أمكن من اختيار الأفضل					
29	أرغب في الاعتماد على شخص ما في اختيار مهنة المستقبل					
30	أحرص على تحليل المهن المتوفرة في سوق العمل					
31	أعلم جيدا أهمية الالتحاق بمهنة ما، لكنني لا أرغب					
32	أسعى جاهدا من خلال مهنتي لبلوغ إنجازات عظيمة مثل مساعدة أعداد كبيرة من الناس أو اكتشاف قيمة عالية					
33	على المرء أن يهتم باتخاذ القرار حول المهنة التي ينوي العمل بها					
34	أسعى لفهم كيفية تأكد الأفراد من اختياراتهم المهنية					
35	أهتم بالحصول على المعلومات عن المهن من مصادر موثوقة					
36	أفضل ألا أعمل بمهنة لا أحبها.					
37	أشعر بالحيرة والتردد عند اختيار مهنة المستقبل					
38	مضى وقت كثير وأنا أفكر في نوع العمل الذي يناسبني					
39	يتوجب علي ألا أنشغل في أمر اختيار المهنة المناسبة لصعوبته					
40	تقرر الصدفة امتهاني لمهنة ما					
41	أختار المهنة المناسبة للوضع الاقتصادي لأسرتي					
42	يبدو إنني لست كثير الاهتمام بمستقبلي المهني					
43	عليك أن ترضى في كثير من الأحيان بعمل أقل مما كنت تطمح إليه					
44	ينبغي علي معرفة المهن المطلوبة لسوق العمل، لأهميتها لمستقبلي					
45	أؤمن أن أهمية اعمل في مهنة ما نابعة من متعة أدائه					
46	أشعر بأن على أن أعمل في المهنة التي يرى الأصدقاء أنها مناسبة لي					
47	أهتم بأمور متعددة، مما يصعب علي اختيار مهنة محددة					
48	أشعر بالإحباط حول اختيار المهنة نظرا لارتفاع نسبة البطالة					

49	لن أشغل بالي باختيار المهنة المناسبة حتى أتخرج من المدرسة					
الرقم	الفقرات مقياس النضج المهني لدى الطلاب	**موافق بشدة**	**موافق**	**محايد**	**معارض**	**معارض بشدة**
50	أشعر بوجود اختلاف بين إمكانياتي وتطلعاتي					
51	ينبغي علي أن لا أتخلى عن المهنة التي أطمح لها مهما كلفني ذلك					
52	توفر لي المهنة التمكن من شراء ما أريد من حاجات					
53	ينبغي علي اختيار مهنة تجعلني مشهورا					