

دافع الإنجاز لدى معلمات رياض الاطفال

م.م. حنان محمد جعفر

ماجستير رياض الأطفال

المديرية العامة لتربية بغداد الرصافة/ الثانية

الملخص:

هدف البحث الى معرفة مستوى دافع الإنجاز لمعلمات رياض الأطفال واتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي تكون مجتمع البحث من معلمات رياض الاطفال وبلغ حجم العينة (١٠٠) معلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من محافظة بغداد تربيته الرصافة الثانية وعلى هذا الأساس اصبح هدف قسم رياض الأطفال في كليات التربية علميا واجتماعيا وتربويا ليتمكن من اداء مهنتهن (امهات ومربيات ومعلمات) فضلا عن تزويدهن بالمعلومات العلمية والتربوية والاجتماعية وان نجاحهن في مهنتهن يتوقف على نظرنهن الى مهنتهن في قبولهن او رفضهن، لذلك جاء البحث الحالي محاولة متواضعة للتعرف على دافع الإنجاز لمعلمات رياض الاطفال ومعرفة كل من المتغيرات (الحالة الاجتماعية، مدة الخدمة، التأهيل التربوي)

ويوصى البحث بمواصلة البحوث والدراسات حول اسباب قلة دافع الانجاز وايجاد الحلول الناجحة لها خاصة التي حصلت على نسب متدنية مثل الرواتب، الحوافز، المكافاة، فرص التعيين والترقي الوظيفي واستثارة دافع المعلمات والأهتمام بحاجاتهن وتوفير الفرص المناسبة لتحسين وتطوير عملهن وبالتالي تطوير وتحسين مرحلة التعليم قبل المدرسة وبعد مراجعة بعض الدراسات السابقة اعتمد الباحثون المعايير التالية لدافعية الإنجاز: معلمات رياض الأطفال لديهن دافعية عالية للإنجاز. كما لخص الباحثون بعض المقترحات أهمها تنظيم دورات تدريبية لمعلمات رياض الأطفال. فالهدف من المعلمين هو تزويدهم بالمهارات اللازمة للتغلب على الصعوبات في العمل.. الكلمات المفتاحية: (دافع الإنجاز، الاستثارة، صعوبات العمل).

Achievement motivation among kindergarten teachers

M. M. Hanan Muhammad Jaafar

Master of Kindergarten

General Directorate of Education, Baghdad, Al-Rusafa / the second

Abstracts:

The research aimed to know the level of achievement motivation for kindergarten teachers, and the research followed the descriptive analytical approach. The research

community consisted of kindergarten teachers, and the sample size was (100) female teachers who were chosen randomly from Baghdad Governorate, second Rusafa education. On this basis, it became the goal of the kindergarten department in the colleges of education. scientifically, socially and educationally to be able to perform their profession (mothers, nannies and teachers) as well as providing them with scientific, educational and social information and that their success in their profession depends on their view of their profession in their acceptance or rejection, so the current research came as a modest attempt to identify the achievement motivation of kindergarten teachers and to know each of the variables (Marital status, length of service, educational qualification)

The research recommends continuing research and studies on the causes of lack of achievement motivation and finding successful solutions to them, especially those that have low rates such as salaries, incentives, rewards, opportunities for appointment and career advancement, stimulating teachers' motivation, taking care of their needs, and providing appropriate opportunities to improve and develop their work and thus develop and improve the pre-school education stage. The researcher applied the following measures of achievement motivation, prepared by the researcher after reviewing a number of previous studies, and the achievement motivation of kindergarten teachers is high.

Keywords: (achievement motivation, arousal, work difficulties).

مشكلة البحث:

تتعلق مشكلة البحث من كون الدافع جانب نفسي مهم يؤثر في متغيرات أخرى منها الاتجاهات النفسية والرضا عن العمل ونجد ان دافع الإنجاز احد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية وقد برزت هذه الدوافع في السنوات الأخيرة كأحد المعالم المميزة في الدراسات والبحوث التي تهتم بالشخصية والسلوك بل ويمكن اعتبار دافع الإنجاز واحد من منجزات الفكر.

(محمد مجيب، ٢٠٠٠)

ويعد الدافع هو من الشروط الأساسية التي يتوقف عليها تحقيق الهدف من عملية التعليم في اي مجال من مجالاته المتعددة سواء في تحصيل المعلومات والمعارف او في حل المشكلات.

(الشراوي، ١٩٩١: ٢٥٣)

لاحظت الباحثة أثناء عملها بمرحلة رياض الأطفال ان معلمات هذه المرحلة عبارة عن مزيج مختلف المفاهيم والآراء والمؤهلات والرغبات فمن هؤلاء المعلمات من لديها شهادة اكمال ومنهن من لديها شهادة ثانوي وهن الغالبية العظمى ومنهن من لديها شهادة جامعية ولكن في غير تخصص التربية ورياض الأطفال وقليل من تخرجت بتخصص رياض الأطفال والأغلبية تعمل معلمة روضة لأنها لم تجد عمل اخر او ظروف الحياة هي التي أجبرتها وقليلهن ذوات رغبة في تعليم رياض الأطفال فهذا المزيج. تختلف فيه درجات باختلاف مستويات معلماته وان الدافع نحو مهنة التعليم يحتاج الى المزيد من البحث والتقصي ولا سيما بعلاقتها بمتغيرات عدة مثل الحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي ومدة الخدمة وبعد الروضة او قربها عن سكن المعلمات ونظراً لقلّة الأبحاث في الدول العربية والأجنبية حول مستوى الدافعية التعليمية للتعلم لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقتها ببعض المتغيرات، فقد قررت إجراء هذه الدراسة مباشرة انطلاقاً من مشاعر الباحثة. سبل تزويد المجالات التعليمية المحلية والعربية والأجنبية بالمعلومات الصحيحة التي تحاول الدراسة الحالية التطرق إليها..

اهمية البحث:

ويظهر الدافع في التعليم كشرط للتعلم لأنه عملية ذاتية توجه السلوك نحو هدف محدد ان لا يمكن ان نعرفها الا من خلال الفرد نفسه فالدافع يكون في جميع الأنظمة والعمليات التربوية فالمعلمة الجيدة في اعدادها وفي شخصيتها واتجاهاتها الإيجابية نحو ذاتها ومهنتها ومجتمعها اداة فعالة في تحقيق اهداف امتها بأفضل صيغة واقل جهد واقصر وقت وان زيادة فاعلية التعليم وكفاءته يتوقف الى درجة كبيرة على مستوى الافراد والعاملين فيه وعلى مستوى ادائهم العمل وشعورهم بمسئولياتهم وان نجاح المعلمة في مهنتها وحسن ادائها يتوقف بالاساس على نظرتها الى تلك المهنة وقبولها او رفضها لها ومدى تحقيق ذاتها من خلالها. (رضا، ١٩٧٧: ٤)

هذه هي السنوات القليلة الأولى قبل أن يبدأ الطفل المدرسة. ومن أهم العوامل التي يمكن أن تحسن قدرته على التعلم وتنمية الإدراك والوعي الإنساني في جميع مراحل الحياة.

(عبد الخافي، ٢٠٠٢: ٤٩)

ولمعلمة الروضة دور بارز في مرحلة رياض الأطفال من خلال تهيئة الجو المناسب للأطفال في داخل وخارج غرفة الصف ومن خلال تزويدهم بمجموعة من مصادر التعلم كالوسائل التعليمية (المطبوعة وغير المطبوعة المرئية والسمعية والألعاب التي تنمي لديهم التفكير وتطرح لهم الأسئلة حول البيئة التي يعيش فيها الأطفال في المنزل او الروضة وما تقوم به المعلمة من أدوار داخل غرفة الصف معهم. (مصطفى، ٢٠٠١ : ٤٥)

تعتبر مهنة معلمة رياض الأطفال من المهن التعليمية لأنها تعد أو تبني أساساً قوياً، حيث يؤكد علماء النفس والباحثون أن فوائد التحاق الأطفال بمرحلة رياض الأطفال تعتمد إلى حد كبير على شخصية المعلمة وقدراتها. المعلمات، لأن دور معلمات رياض الأطفال في تربية الأطفال وتعليم الأطفال المهارات الأساسية يأتي في المرتبة الثانية بعد الأسرة. (الناشف، ١٩٩٥ : ٣٠) أثبتت العديد من الدراسات أن عمل المرأة خارج المنزل تحركه الاحتياجات الاقتصادية، ورغم أن هذا الوضع تغير، فقد زادت فرص التعليم، واتسع نطاقه، وتزايدت أعداد النساء في القوى العاملة. ، وقد تغير شيء ما في مفاهيم دور المرأة. (عوض، ١٩٨٧ : ٤٦)

إن الدافع للعمل أو المهنة له تأثير كبير على سلوك وتصرفات العاملين، لذلك فإن للتحفيز أثر كبير في تحسين كفاءة التعلم والوصول إلى مستويات أعلى، لأن الدافع للعمل يعد من الدوافع الاجتماعية المهمة. إن رداءة الفرد أو ضعفه يتناسب طردياً مع إنجازاته وعمله وإبداعه ومستوى حماسه للعمل. (مصطفى، ١٩٧٨ : ٦)

وأشار طوق وعدس إلى أنه إذا كان هناك ضعف في مستويات الدافعية، فقد لا يتحقق الهدف المنشود وهو تحسين كفاءة التعلم. (توك وأداس، ١٩٨٤ : ١٤١) ومن الممكن ان يعد الدافع للعمل كمتغير وسيط يؤدي التشكيل العلاقة بالاتجاهات نحو التكنولوجيا الصناعية والقدرات الإبداعية مع متغيرات اخرى مثل الرضا عن العمل والسمات الشخصية. (عبد الحميد، ١٩٩٩ : ١٩)

وان الاهتمام في الدافع في بيئة العمل من خلال الوقوف على المؤشرات التي يجب استخدامها لتحسين الاتجاه نحو ذلك العمل والأداء الوظيفي فالعمل في المجتمعات المتقدمة يحقق للفرد مطالب ومكاسب مختلفة ونظرا لما تتركه الدوافع والرغبة في المهنة من تأثير على أداء المعلمين وتكيفهم

لمهنتهم في رفع القيمة المعنوية للمهنة وزيادة الإقبال عليها وجذب العناصر الجيدة وما يتركه ذلك من قوة او ضعف العملية التربوية لذا فإن الباحثة اتجهت في دراستها نحو مهنة التعلم ومن تشخيص مدى توافر هذا الدافع لدى معلمات الروضة وان ضعف دافع بعض المعلمات تجاه مهنتهن يجعل بعضهن لا يؤدين عملهن على الوجه الأكمل مما يلحق الضرر بالأطفال بالجانبين العلمي والأخلاقي وعلى هذا الأساس فإنه ينبغي على من تزاول مهنة التعلم ان تتمتع بكفاءة خاصة ودافع عالي حت تستطيع من خلالها ان تتميز عن غيرها وتتميز مهنتها عن المهن الأخرى.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الى

- التعرف على دافع الإنجاز لدى معلمات رياض الأطفال.
- التعرف على دافع الإنجاز لدى معلمات رياض الأطفال وفق متغير الحالة الاجتماعية.
- التعرف على دافع الإنجاز لدى معلمات رياض الأطفال وفق متغير مدة الخدمة .
- التعرف على دافع الإنجاز لدى معلمات رياض الأطفال التأهيل التربوي

حدود البحث:

الحدود المكانية: يتحدد برياض الأطفال في مديرية تربية الرصافة الثانية

الحدود العلمية: دافع الانجاز .

الحدود الزمانية: ٢٠٢١-٢٠٢٢

الحدود البشرية: معلمات رياض الأطفال.

تحديد المصطلحات:

- الدافع: بأنه الرغبة في تحصيل شئ صعب المنال وإتقان بعض المهارات والتغلب على الموانع او العوائق. (العيسوي، ١٩٧٢: ٣٠١)

- انها القوة التي تدفع الفرد لأن يقوم بسلوك من اجل إشباع وتحقيق حاجة او هدف.

(petri & Goren, 2004: 53)

- دافع الانجاز: بأنه الاداء على ضوء مستوى الامتياز والتفوق أو الأداء الذي تحدته الرغبة في النجاح. (احمد عبد الخالق، ١٩٩١)

معلمة رياض الاطفال: هي إنسانة وخصائصها الشخصية تؤثر وتتفاعل مع الطفل. فهي من أهم عوامل تربية الأطفال وتزويدهم بالخبرات ومساعدتهم على التكيف مع المجتمع وإعدادهم لمواجهة الضغوط الاجتماعية والتغيرات السريعة. وبالإضافة إلى دورها في التحصيل الأكاديمي والإعداد للتدريس في النظام المدرسي، فقد كان لها تأثير كبير على العالم. (ماردان، ٢٠٠٤: ٢٢٨-٢٢٩) روضة الأطفال: مدرسة للأطفال من سن أربع إلى ست سنوات. والغرض منها هو رعاية الأطفال وإعدادهم للمرحلة الابتدائية. مدة الدراسة للأطفال في المدرسة سنتان.

(الشارجي، ١٩٧٨: ٨)

الاطار النظري للدافع

يحتل مفهوم التحفيز مكانة هامة في الأبحاث النفسية لما له من أهمية في توجيه سلوك الفرد، حيث أن التحفيز هو ما يدفع الفرد إلى العمل والاستباقية. (عبد الرزاق، ١٩٩٠: ٢٢) يمكن إرجاع أصول كلمة الدافع إلى الكلمة اللاتينية (movere) التي تعني التحرك أو الدفع. ثم اتخذت الكلمة معنى أوسع، بما في ذلك الرغبة في إشباع احتياجات معينة، وكانت مرتبطة بالقدرة على الحفاظ على الاتجاه أو الكمية أو الشدة أو تغييرها. سلوك. (المغربي، ١٩٩٥: ١١٩).

في مجال أبحاث التحفيز، هناك عدة مفاهيم شائعة، مثل الدافع، والدوافع، والدوافع، والاحتياجات، والأهداف، والنوايا، وغيرها من المفاهيم التي تشير إلى التحفيز أو ترتبط به بطريقة أخرى. (إبراهيم، ١٩٧٩م).

وقد حاول بعض الباحثين التمييز بين مفهومي الدافع والتحفيز على اعتبار أن الدافع هو استعداد الفرد لبذل الجهد أو الجهد لتحقيق هدف محدد. وعلى الرغم من محاولات التفريق، لا يوجد سبب وجيه. هذا ما أشار إليه (عبد الله). لطيف خليفة. والمفهوم مترادفان فكلاهما يعبر عن الخصائص الأساسية للسلوك الدافع (إبراهيم، ٢٠٠٠).

كلمة الدافع مشتقة من الكلمة اللاتينية التي تعني "رفع" أو "تحرك" في علم النفس، حيث تتضمن دراسة الدافع محاولة تحديد الأسباب أو العوامل التي تحدد الفعل أو السلوك. يعرف مجدي أحمد الدافع بأنه حالة استعداد معقدة تجتمع فيها مجموعة من العناصر، أي:
أ- التركيز على أشياء محددة سواء كانت جسدية أو عقلية والتعرف عليها.

ب- الانفعال السائد والمرتبب ارتباطاً كاملاً بالدافع المثار .

ج - السلوك المصمم لإشباع هذا الدافع . (مجدي، ٢٠٠٠م)

يتم تعريف الدافع أيضاً على أنه حالة داخلية ناتجة عن موقف مخصص لتنشيط أو تحفيز السلوك، عادةً من أجل تحقيق الحاجة إلى التنشيط (ليندا، ٢٠٠٠). ومن خلال التعريفات السابقة توصل الباحثون إلى أن معظمها متسق. دافع الموافقة هو حالة يعبر فيها الفرد عن حاجته أو هدفه. يسعى الفرد إلى تحقيق سلوك معين لأن العوامل الداخلية أو الخارجية تلهمه وتوجهه نحو تحقيق الهدف.

تعريفات دافع الانجاز:

يمكن إرجاع استخدام مصطلح "دافع الإنجاز" في علم النفس إلى ألفريد أدلر في "عبد اللطيف محمد" الذي ذكر أن الحاجة إلى احتياجات الإنجاز هي دوافع تعويضية نابغة من تجارب الطفولة، كما يقترح كيرت ليفين في عبد اللطيف محمد، استناداً إلى في معالجته لمفهوم مستويات الطموح (إبراء شين، ٢٠٠٠م)

وتعني أيضاً قدرة الشخص أو قدرته التلقائية على تحقيق الأهداف التي يرغب فيها، والأهداف التي يرغب فيها، وهي أيضاً حالة الاستعداد للعمل الجاد وتحقيقها بطريقة مستقرة نسبياً. (أحمد، ٢٠٠٤) يرى كل من ماكلياند وأتكينسون أن دافعية الإنجاز هي نزعة مستقرة نسبياً في الشخصية، وهي التي تحدد درجة سعي الفرد واستمراره للحصول أو الحصول على شعور معين بالرضا في ظل الظروف التالية: بما في ذلك وفقاً للأداء. يتم تقييمها مقابل مستويات محددة من التميز. (الكريدي، م ٢٠٠٩) ويشير الطرطوري (٢٠٠٦) إلى دافعية الإنجاز بأنها السعي إلى التفوق والتفوق في العمل، أو الرغبة الشخصية في القيام بعمل جيد وتحقيق النجاح. وذكر العنزى (٢٠٠٣) أن دافعية الإنجاز هي ميل الفرد إلى بذل الجهد لتحقيق النجاح والتفوق على الآخرين..

- بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافع

بعد اطلاع الباحثة على العديد من الدراسات والبحوث التي تناولت مفهوم الدافع والدافع للإنجاز وقد وجدت الباحثة ان هناك تشابها كبيرا في بعض المفاهيم ومفهوم الدافع ومن هذه المفاهيم الحاجة والغريزة والباعث. والحافز.

- **الحاجة:** إنها حالة العوز والحاجة والحرمان وعدم التوازن، يصاحبها توتر وألم سرعان ما يختفي بمجرد زوال الحاجة. وكما يرى شحاد فإن هذه الحاجة تنشأ في الكائن الحي نتيجة حرمانه من شيء ما، ونتيجة لذلك ينشأ دافع يحشد طاقة الكائن الحي أو يواجه سلوكه من أجل أن يكون قريباً من المرسل.. (شحادة، ٢٠١١)

- **الحافز:** ويرى حسين أن الدافع يشير إلى عملية الدافع الداخلي التي تؤدي إلى سلوك مصحوب بمعالجة معينة لمثيرات معينة. يستخدم بعض الأشخاص مفاهيم التحفيز بشكل مترادف لأن كل مفهوم يعبر عن حالة عامة من التوتر تنشأ لسبب ما. يشعر الجسم بحاجة محددة. وبدلاً من ذلك، يمكن التمييز بين المفهومين. المفاهيم القائمة على التحفيز أقل شيوعاً من المفاهيم القائمة على التحفيز. يستخدم مفهوم الدافع فقط للتعبير عن الاحتياجات البيولوجية، وبشكل عام يشير الدافع والدافع إلى شكل الحاجة التي تتحول إلى حالة نفسية وتدفع الفرد إلى التصرف في اتجاه إشباعها. (عبد اللطيف، ٢٠٠٠) يعرف الدافع بأنه حالة من التوتر تضع الفرد في حالة الاستعداد والاستعداد للاستجابة لجوانب معينة من البيئة..

- **الغريزة:** انها استعداد فطري نفسي جسمي يدفع الفرد الى ان يدرك وينتبه الى اشياء من نوع معين ويشعر ازاءها بانفعال ثم يسلك نحوها سلوكا معيناً ويحاول ذلك على الاقل. (محمد، ٢٠٠٨)

- **الباعث:** عرّف فينرك الدافع بأنه يشير إلى المحفزات البيئية الخارجية التي تساهم في تحفيز الفرد، سواء كان هذا الدافع مبنياً على الحفاظ على الاحتياجات الفسيولوجية أو الاجتماعية. تعتبر المكافآت والمكافآت المالية والترقيات أمثلة على هذه الدوافع. على سبيل المثال، النجاح والشهرة من محفزات الإنجاز. (عبد اللطيف، ٢٠٠٠).

هناك علاقة معينة بين الدافع، أو ما يسميه البعض بالحافز (In ceptive) ، والدافع (motive) ، فيعرف الدافع أو الدافع بأنه: موضوع خارجي يدفع الفرد إلى أداء سلوك للتخفيف من حالة ما. يمكن التعبير عن رغبة الفرد في إرضاء العمل تجاه أو الابتعاد عن شيء يتطلب الأذى أو يتجنبه على النحو التالي. (الخاتمي، ٢٠٠٠: ٢٠)

الغذاء هو حافز في البيئة، والجوع هو حافز داخلي
الماء منبه موجود في البيئة.. العطش مهيج داخلي

رسم بياني يوضح العلاقة بين الدافع والتحفيز

تسمى الدوافع ذات المصادر الداخلية بالدوافع الفطرية والبيولوجية وغير المكتسبة، وتتجلى في الجوع والعطش والجنس والتخلص من الألم والحفاظ على درجة حرارة الجسم وغيرها. أما الدوافع المكتسبة أو المكتسبة فإنها تنشأ من خلال عملية التنشئة الاجتماعية ل. يتعرض الأفراد للعائلة والمدرسة والجيران والأصدقاء. وتقوم مؤسسات إصلاحية أخرى بتطوير وتعزيز هذه الدوافع من خلال عمليات الثواب والعقاب السائدة في ثقافة المجتمع. ومن الأمثلة على ذلك الحاجة إلى الإنجاز، والحاجة إلى الصداقة، والحاجة إلى السيطرة والهيمنة، والحاجة إلى النجاح في العمل..

(Tomlinsoon. 1993:67)

ويوصف الدافع بأنه ظاهرة معقدة وذلك من خلال كثرة العوامل المؤثرة فيها وعلى العموم فإن ظاهرة الدافع تتعلق بالإجابة عن السؤال الآتي

- لماذا يسلك الإنسان سلوكا معيناً في موقف معين بطريقة خاصة.

* هنا ترتبط المشكلة مباشرة بسببية السلوك وبالعوامل العقلية القريبة والبعيدة.

(توق وعدس، ١٩٨٤: ٤١).

أبعاد دافع الإنجاز

يتكون دافع الإنجاز من الأبعاد التالية

1- البعد الشخصي: يتجلى هذا البعد في محاولة الفرد تحقيق ذاته المثالية من خلال الإنجاز، ودوافعه هي دافعه الخاص للإنجاز، لأن الفرد يعتقد أن الإنجاز في حد ذاته متعة.

2- الدافع الاجتماعي: يشير إلى الاهتمام بالتميز في منافسة جميع الجهات الفاعلة في مختلف المجالات، ويشمل هذا البعد أيضاً الميل إلى التعاون مع الآخرين لتحقيق أهداف عظيمة بعيدة المنال.

3- بعد الإنجاز العالي: ويعني هذا البعد أن المنجز العالي يهدف إلى الحصول على درجة جيدة وممتازة في كل ما يفعله. (عبد الله، ٢٠٠٣)

هناك اتجاهات تفسيرية مختلفة في أبعاد دافعية الإنجاز، وهذه الاتجاهات هي:

-التوجه التفسيري: بالإضافة إلى علم القيم والتوقعات، يتم شرح دوافع الإنجاز بشكل صادق من حيث المتغيرات الجديدة مثل الطموح والقدرة والمثابرة.

-الاتجاه التقليدي: دافع الإنجاز مستوحى من الفشل ويشبع بالنجاح.

- الاتجاهات الحديثة: يتم تفسير دافعية الإنجاز بأمانة على أنها متعددة الأبعاد ونتيجة لتفاعل أبعاد متعددة. (العميان، ٢٠٠٢)

خصائص الدافع: لقد لخص (البدور والبدور، ٢٠٠٦) و (الدفاعي، ١٩٧٩) خصائص الدافع على النحو الآتي:

١- معقدة التركيب: ويعود ذلك الى عدم إمكانية رؤية الدافع بل رؤية السلوك الدال عليه وان حاجات الإنسان وتوقعاته متعددة وتتغير باستمرار ونظرا لان الأفراد يشبعون حاجاتهم بطرائق مختلفة.

٢- متعددة الوجوه: قد يكون الدافع ايجابي او سلبي فالدافع الايجابي يعتمد على البواعث والمثيرات الإيجابية سواء كانت داخلية ام خارجية اما الدافع السلبي فيعتمد على البواعث والمثيرات السلبية سواء كانت داخلية ام خارجية ايضا. (البدور، ٢٠٠٦: ٣٢)

٣- متطورة باستمرار : ويعني عدم استسلام الفرد للعقبات التي تقف امامه.
نظريات الدافع:

-نظرية الغريزة: أحد أنصار هذه النظرية هو العالم ماك دوغال. اعتقد علماء القرن الثامن عشر أنه بما أن الحيوانات غير قادرة على التفكير، فإن سلوكها لا بد أن يكون ناجمًا عن قوة أخرى تسمى الغريزة. عرفت الغريزة حينها. تتم الإجابة على هذا السؤال بناءً على هذا النوع من التفكير باعتباره قوة بيولوجية جوهرية تهئ الكائن الحي للتصرف بطرق معينة، وبعض الطرق دون غيرها.
- لماذا تطير الطيور؟

الجواب / لان لديها غريزة الطيران وهكذا اعدت النظرية نظرية الغرائز الحد المتطرف لوجهه النظر الميكانيكية التي بدأت تسود الفكر الإنساني. (توق، ٢٠٠٣: ٥٣)

اما بداية القرن العشرين فقد اتجه تفسير علماء النفس للسلوك من منطلق مفهوم الغريزة حيث المحرك للسلوك مجموعة من الغرائز البيولوجية او النفسية وحاول كل من تبني هذا الاتجاه ان يعدد الغرائز التي تحرك سلوك الكائن الحي. (الفرماوي، ٢٠٠٤ : ١٩)

وبهذا فان للغريزة ثلاث مكونات هي مكون عقلي (الأدراك) ومكون انفعالي (الوجدان) ومكون نزوعي (اداء) . (الفرماوي، ٢٠٠٤ : ١٩)

النظريات المفسرة لدافع الإنجاز:

اولا: نظرية هنري موراي

وأشار قشقوش (١٩٧١) إلى أن محاولة موراي تعتبر المحاولة الأولى لتنظير دوافع الإنجاز وأنه تمكن من تأسيس نظرية كصياغة جديدة لنظرية التحليل النفسي للدوافع.

من وجهة نظر موراي حول دافعية الإنجاز، فمن الواضح أن:

1. التأكيد على أهمية البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الأفراد، أي إتاحة الفرص للأفراد لإشباع هذه الحاجة، وطريقة إشباع الحاجات الإنجازية تعتمد على نوع الاتجاه أو الاهتمام.

2- التأكيد على أن البيئة الاجتماعية تلعب دوراً فعالاً في تحفيز الحاجة إلى الإنجاز، والتأكيد على الدافعية وأنه يجب تحفيز الأفراد بحضور الآخرين حتى يتفوقوا.

3- اهتمامه بقياس دافعية الإنجاز حيث أورد أساسيات اختبار فهم المادة. (مصطفى وآخرون، ٢٠٠٠)

ثانيا: نظرية توجيه الأهداف

تعتبر نظرية توجيه الأهداف إحدى المحاولات المعاصرة لشرح وتفسير دافع الإنجاز ونرى ان الدافع هو مكون افتراضي يفسر نشوء واتجاه وبقاء سلوك ما يتم توجيهه نحو أهداف تشمل التعلم والأنسان والقيم الاجتماعية وتجنب العمل والقيمة التي يصنعها الفرد لأهدافه وأنماط العوز التي يفسر بها ردود أفعاله الانفعالية.

وقد اهتمت الاتجاهات الحديثة في علم النفس بدراسة كيفية تكوين الأهداف لتحليل كل السلوكيات الخاصة بالإنجاز وقد وجد ان هناك ثلاثة مستويات لظهور الأهداف وهي :

- اداء مهم محدد.

- اداء مهمة موقفية وهي تمثيل الغرض من وراء النشاط الإنجاز مثل قدرة الرد على اظهار قدراته الخاصة وكفايته عند مقارنته بالآخرين.

- الأهداف الشخصية المواقف المحددة وتمثيل الأيدولوجية الخاصة بالفرد وهي تتجاوز المواقف المحددة والمهام المحددة التي ينجزها الفرد في سبيله لتحقيق أهداف اكبر.

ثالثا: نظرية اتكنسون (١٩٦٩م)

اتسمت نظرية اتكنسون في الدافع للإنجاز بعدد من الملامح التي تميزها عن نظرية ماكلياند ومن اهم هذه الملامح ان اتكنسون اكثر توجها معمليا وتركيزا على المعالجات التجريبية للمتغيرات التي تختلف عن المتغيرات الاجتماعية المركبة.

- الدافع الى تجنب الفشل.

- احتمال الفشل.

- القيمة الحافزة للفشل. (مصطفى، ٢٠٠٠)

واهتم اتكنسون بسلوك المخاطرة والدافع للإنجاز التي يعتمد عليها هذا السلوك وهو يرى بان العذر الذي لديه استعدادا عاليا للإنجاز لن يتمكن من تحقيق الإنجاز المطلوب مالم تكن الظروف الموقفية المحيطة به اي ان الإنجاز في رأيه يرتبط بخصائص الأفراد وبالظروف الاجتماعية المحيطة بهم.

(حسين، ١٩٩٧م)

ض سمات ومميزات معلمة الروضة:

لابد ان تتصف معلمة رياض الأطفال بخمسة صفات ليكون جهدنا فعالا وهي.

- العناية - الكفاءة. - الابتكار. - الالتزام. - الشجاعة.

وتضيف الباحثة ان من اهم الصفات التي يجب ان تتصف بها معلمة رياض الأطفال ان تكون قدوة وتتحمل المسؤولية رغبة في عملها محبة للأطفال بالاتزان النفسي والاجتماعي وطبيعي ان يأتي كل ذلك عن طريق توافق المعلمة مع مهنتها للعمل برياض الأطفال وتشعر بأن عملها يتوافق مع ميولها واهتماماتها وطموحاتها وتحقيق لذاتها وليس مجرد فرصة عمل فرضت عليها بمجرد الظروف.

(طارق، ٢٠٠٨م)

الدراسات العربية

دراسة الفضلي (٢٠١٣)

الدافع المهني لدى معلمات رياض الاطفال في ضوء بعض المتغيرات الذاتية هدفت الدراسة الى تحديد مستوى دافع لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء متغيرات الذاتية، اجريت الدراسة في الكويت وقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي حيث تكون مجتمع الدراسة من (٥,٠٨٣) معلمة رياض الأطفال في المناطق التعليمية الست بدولة الكويت اما العينة فتكونت من (٥٦٣) معلمة في (١٩) روضة بمنطقة مبارك الكبير وقد تم استخدام الأستبانة كاداة للدراسة اظهرت نتائج الدراسة ان مستوى الدافع لدى معلمات رياض الاطفال بالكويت كان مرتفعا واوصت الدراسة بضرورة التركيز على الدورات التدريبية وبخاصة للمعلمات الجدد واعطاء الحوافز المادية والوظيفية لحظور تلك الدورات وتقديم الحوافز المادية والمعنوية لمعلمات رياض الاطفال.

دراسة منال حسن (٢٠١١)

بعنوان دافع الانجاز لدى العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية يهدف هذا البحث الى التعرف على دافع الإنجاز لدى العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية وطبق البحث على عينة من العاملين ولتحقيق هذه الأهداف تم اتباع المنهج الوصفي الارتباطي، تم اختيار عينة بطريقة العشوائية البسيطة التي بلغ حجمها (١٣٠) عاملا و(٥٩) عامل و(٧١) عاملة وتمثلة أدوات البحث في مقياس دافع الإنجاز الإحصائية للعلوم الاجتماعية. (Spss) وخلص البحث الى انه يتميز دافع الانجاز لدى العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية بالارتفاع.

دراسات الأجنبية

دراسة ماكس جويدار (١٩٨٣)

بعنوان الانجاز للعاملين بالحقل العلمي ولتحقيق أهداف الدراسة تم التطبيق على عينة المعلمين والمعلمات وقد أسفرت نتائج الدراسة الى انهم يتميزون بإنجاز منخفض ولم توجد فروق في الانجاز حسب مناطقهم السكنية وازدياد معدلات المكافاة التي يتحصلون عليها.

دراسة اتش ويلماز (٢٠١٨)

بعنوان " primary Investing ation of the work mativation levels of Teachers school

التحقيق في مستويات دافع العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية، هدفت الدراسة الى فحص مستوى دافع العمل لمعلمي المدارس الابتدائية العاملين في مؤسسات التعليم الابتدائي في مقاطعة إسطنبول، أجريت الدراسة في تركيا، وقد استخدمت المنهج المسحي الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من معلمي ومديري المدارس الابتدائية الحكومية التابعة لوزارة التربية الوطنية في منطقة كوجوك جكمجة، بينما تكونت عينة الدراسة من (٣٧١) معلما ومديرا، وقد تم استخدام مقياس تحفيز العمل كأداة للدراسة، أظهرت النتائج ان متوسط الدرجات التي حصل عليها معلمو المدارس الابتدائية من مقياس تحفيز العمل كان منخفضا وأوصت الدراسة بضرورة مكافأة المعلمين الذين يشاركون في الدراسات العلمية وعرض عروض مختلفة.

اولا: منهج البحث:

اتبعت الباحثة في هذا البحث المنهج الوصفي يعرفه (مصطفى وخير ميلاء، ٢٠٠٨) هو طريق أو مجموعة من الطرق التي يمكن الباحثة من خلالها وصف الظاهرة العلمية والظروف المحيطة ببيئتها والمجال العلمي الذي ينتمي اليها وتصور العلاقة بينهما وبين الظاهرة الأخرى المؤثرة فيها والمتأثرة بها.

ثانيا: مجتمع البحث:

يقصد بمجتمع البحث كما عرفه (أحمد سعد، ٢٠٠٨) هو المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث الى ان يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة ويتحدد المجتمع البحث بمعلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد الرصافة / الثانية حجم المعلمات (٣٧٥) موزعة على مناطق الرصافة الثانية وكما مبين في الجدول (١) مع الأخذ بنظر الاعتبار:

جدول (١)

عدد المعلمات	الموقع	المديرية
٣٧٥	بغداد	تربية الرصافة الثانية

ثالثا: عينة البحث:

هي جزء من مجتمع البحث وتمثلة لعناصر المجتمع افضل تمثيل بحيث يمكن تعميم نتائج تلك العينة على المجتمع بأكمله (مختار عثمان، ٢٠٠٤) تم اختيار عينة بلغ حجمها (١٠٠) معلمة بالطريقة العشوائية البسيطة.

اداة البحث:

تبنت الباحثة مقياس دافع الانجاز المعد من قبل (عثمان، ٢٠٢٠م) المكون من (٢٩) فقرة كما مبين في الملحق (١) فقد اتبعت الخطوات التالية من اجل صدق المقياس وطبق على عينة من المعلمات، حيث قامت الباحثة بالإطلاع على الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع دافع الإنجاز.

الصدق الظاهري:

قامت الباحثة بتوزيع مقياس دافع الانجاز المكون من (٢٩) فقرة على الخبراء. للتأكد من صلاحية المقياس والتأكد من سلامتها اللغوية ومدى ارتباطها في قياس السمة المقاسة ومن اجل التحقيق من صدق الفقرات ظاهريا تم توزيعها على كل مجموعة من الخبراء المختصين في التربية وعلم النفس وتمت الموافقة على المقياس بنسبة ٨٠٪.

النبات

يشير النبات الى ان المقياس يعطي النتائج نفسها فيما لو أعيد تطبيقه على العينة وفي ظروف متشابهة. لان المقياس الصادق يكون ثابتا في حين ان المقياس الثابت قد لا يكون صادقا ولكن

التحقق من الثبات يعد ضروريا ايضا لعدم التمكين من الحصول على صدق تام المقياس فضلا عن الثبات يكون مؤشرا اخر على دقة المقياس في قياس مساعد لقياسة.

(الامام واخرون ، ١٩٩٠ : ١٤٣)

تطبيق المقياس:

تم تطبيق المقياس على معلمات رياض الأطفال في مديرية تربية الرصافة / الثانية في الفترة (٢٠٢٢ / ٣ / ٥) الى (٢٠٢٢ / ٣ / ١٥) . وتوزيع المقياس الكترونيا الوسائل الإحصائية:

- استعملت الباحثة الوسائل الإحصائية:

١- الاختبار التائي لعينة واحدة.

٢- معامل الارتباط

٣- الوسط الحسابي

٤- معامل الفا كرونباخ

عرض النتائج ومناقشتها

يستعرض النتائج التي تم التوصل عليها من خلال تحليل حيث تناول كل فرض مع عرض البيانات الخاصة بهذا الفرض ومن ثم مناقشتها.

الهدف الأول: دافع الإنجاز لدى معلمات رياض الأطفال كما موضح في الجدول.

حجم العينة	المتوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الأستنتاج
١٠٠	٥٨	٦٢.٢	.١٠	٤.٢٥	٩٩	٠.٠٠١	يتميز دافع الإنجاز للمعلمات بالارتفاع.

نلاحظ من الجدول اعلاه ان المتوسط الفرضي بلغ "٥٨" والوسط الحسابي بلغ "٦٢.٢" وقيمة ت بلغت "٤.٢٥" وكانت القيمة الإحتمالية لها "٠.٠٠١" وهي قيمة أقل من مستوى المعنوية "٠.٥" وهي قيمة دالة احصائيا.

الأستنتاجات:

في ضوء نتائج البحث، لخصت الباحثة في استنتاجاتها ما يأتي:

- ١- يتميز دافع الإنجاز للمعلمات بالأرتفاع.
 - ٢- تعد عملية الإجابة على فقرات المقياس دافع معلمات رياض الأطفال هو نوع من التقويم الذاتي لمستوى دافع الأفراد. وتعتقد الباحثة انه اثر في زيادة مستوى الدافع.
- التوصيات :

في ضوء الدراسة التي تم التوصل اليها توصي الباحثة بما يأتي:

- ١- العمل على زيادة المعرفة بتفاصيل الدافع نحو مهنة التعلم وبيان دورها واهميتها على المعلمات الجدد.
 - ٢- العمل على تعزيز تقوية رغبة المعلمات والعمل من خلال المحفزات والمكافآت التشجيعية التي تزيد من دافعيتهن نحو مهنتهن.
 - ٣- العمل على ادخال المعلمات دورات تأهيلية لانتقل عن إسبوعين لغرض زيادة معرفتهن بمهنتهن.
 - ٤- يمكن الإفادة من مقياس دافع معلمات رياض الأطفال في تطبيقه على طالبات المرحلة الرابعة من كليات التربية الأساسية وكلية التربية للبنات / قسم رياض الأطفال.
 - ٥- نوصي بتطوير البيئة والإمكانات المناسبة لإحتياجات العمل في رياض الأطفال.
- المقترحات :

- ١- دراسة دافع الإنجاز وعلاقتها بتقدير الذات لدى معلمات رياض الأطفال.
- ٢- إجراء دراسات أخرى مماثلة للدراسة الحالية مثل العلاقة بين الدافع والضغط النفسية لدى معلمات رياض الأطفال.
- ٣- إجراء دراسات اخرى مماثلة للدراسة الحالية تأخذ بعين الاعتبار متغيرات اخرى غير التي تمت دراستها عن هذه الدراسة (الوضع الاقتصادي، بعد او قرب الروضة عن سكن المعلمات) .

٤- أجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية مثل العلاقة بين الدافع والأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.

المصادر:

المصادر العربية

١. ابراهيم قشقوش، وطلعت منصور (٢٠٠٠) دافعية الإنجاز وقياسها، الطبعة الأولى، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
٢. الخالدي (٢٠٠٩) ، المرجع في الصحة النفسية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن. ٧٨١.
٣. الدفاعي، حامد حمزة (١٩٧٩) ، الدافعية نحو مهنة التعليم لدى معلمي المدارس الابتدائية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية - ابن رشد، جامعة بغداد.
٤. رضا، نور طاهر (١٩٧٧) ، دراسة تجريبية لبناء مقياس للاتجاه نحو مهنة التدريس لطلبة كلية التربية في جامعة البصرة، البصرة.
٥. الشالحي، نزهت رؤوف اسماعيل (١٩٧٨) ، دراسة تقويمية للتربية والتعليم في رياض الأطفال بالجمهورية العراقية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية - جامعة الأزهر، القاهرة.
٦. طارق، عبد الرؤوف عامر (٢٠٠٨) معلمة رياض الأطفال، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة.
٧. عبدالله، مجدي (٢٠٠٣) ، السلوك الإجتماعي وديناميات، محاولة تفسيرية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
٨. عبد الحميد، شوقي ابراهيم (١٩٩٩) ، اتجاهات العاملين الخريجين نحو التكنولوجيا الصناعية الحديثة وعلاقتها بقدراتهم الإبداعية، مجلة الاداب والعلوم الإنسانية، مجلد ٣٣، مصر.
٩. ابراهيم، محمدالفار (٢٠٠٠م) ادارة الموارد البشرية، القاهرة، دار النهضة العربية.

١٠. عبد الخالق، أحمد (١٩٨٣) ، علم النفس المهني، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت.
١١. عبد الرزاق، درية محمد (١٩٩٠) ، إدراك الفرد لمركز دوافع انجازه وعلاقة ذلك بمستوى ادائه، دراسة ميدانية لبعض شرائح من الشباب المصري (من الجنسين) ، اطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، جامعة عين شمس، القاهرة.
١٢. عبد الكافي، إسماعيل عبد الفتاح (٢٠٠٢) ، القراءة للأطفال الصغار، مجلة الطفولة والتنمية، المجلس العربي للطفولة والتنمية، (مجلد ٢) ، (٥٤) ، دار الكتب المصرية.
١٣. عبد اللطيف، محمد خليفة (٢٠٠٠) الدافعية للإنجاز، القاهرة، دار، دار غريب للنشر والتوزيع، مصر العربية.
١٤. عثمان، سناء ميرغني جعفر (٢٠٢٠) ، مجلة محاور، ٢ع، جامعة ام درمان الاهلية - مركز محمد عمر بشير للدراسات السودانية..
١٥. عوض، عباس محمود (١٩٨٧) ، دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
١٦. العميان، محمود (٢٠٠٢) ، السلوك التنظيمي في المنظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
١٧. العيسوي، عبد الرحمن محمد (١٩٧٢) ، علم النفس في الحياة المعاصرة، دار المعارف، القاهرة.
١٨. الفرماوي، حمدي علي (٢٠٠٤) ، دافعية الإنسان بين النظريات المبكرة والاتجاهات المعاصرة، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة.
١٩. الامام، مصطفى محمود والعجيلي، صباح وعبد الرحمن، انور حسين، (١٩٩٠) : القياس والتقويم، بغداد، دار الحكمة.
٢٠. الفضلي، ي. (٢٠١٣) ، الدافعية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الذاتية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

٢١. قطامي، يوسف، وقطامي، نايفة (٢٠٠٠) ، سيكولوجية التعلم الصفي، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
٢٢. المغربي، كامل محمد (١٩٩٥) ، السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، ط٢، دار الفكر للنشر والتوزيع، جامعة مؤتة، عمان.
٢٣. ليندا، دافيدوف (٢٠٠٠) ، الشخصية - الدافعية والإنفعالات، ترجمة سيد الطواب ومحمد عمر، مراجعة فؤاد أبو حطب، الدار الدولية للإستثمار الثقافية.
٢٤. مجدي أحمد محمد عبدالله (٢٠٠٠) السلوك الاجتماعي ودينامية محاولة تفسيرية، دار المعرفة الجامعية.
٢٥. محمد، محيب (٢٠٠٠) ، قياس دافعية الإنجاز الدراسي على البيئة السعودية، مجلة رسالة الخليج العربي.
٢٦. محمد، الترتوري (٢٠٠٦) دافعية الإنجاز، دار الفكر، عمان، الأردن.
٢٧. مختار، عثمان الصديق (٢٠٠٤) مناهج البحث العلمي، دار جامعة القران الكريم، الخرطوم.
٢٨. مردان، نجم الدين علي واخرون (٢٠٠٤) ، المرجع التربوي العربي لبرامج رياض الأطفال، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، إدارة برامج التربية، تونس.
٢٩. أحمد، زكي (٢٠٠٤ م) علم النفس التربوي، الطبعة العاشرة، القاهرة.
٣٠. مصطفى، حسين باهي، وأمينة إبراهيم شبلي (٢٠٠٠) الدافعية نظريات وتطبيقات، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
٣١. مصطفى، فهيم (٢٠٠١) ، الطفل ومهارات التفكير في رياض الأطفال والمدرسة الابتدائية، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة.
٣٢. مصطفى، نادية شعبان (١٩٧٨)، بناء اداة لقياس دافعية المعلمين نحو مهنة التعليم، (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية التربية، جامعة بغداد.
٣٣. الناشف، هدى (١٩٩٥) ، رياض الأطفال، دار الفكر العربي، ط ٢، القاهرة.

٣٤. أحمد محمد، عبد الخالق (١٩٩١) اسس علم النفس ، ط٣، دار المعرفة الجامعية
الأسكندرية.

٣٥. توق، محيي الدين، وعدس، عبد الرحمن (١٩٨٤) اساسيات علم النفس التربوي،
نيويورك، جون رايلي واولاده.

٣٦. احمد، سعد جلال (٢٠٠٨) مبادئ الأحصاء النفسي مع تطبيقات وتدريبات علمية على
برنامج Spss، الدار الدولية للإستثمارات الثقافية، القاهرة.

٣٧. البدور، نجاتة جميل الله (٢٠٠٦) ، مستوى الضغوط النفسية وعلاقته بمستوى الدافعية
لمديري مدارس الأمانة العامة للمؤسسات التربوية المسيحية في الأردن، رسالة ماجستير
غير منشورة، جامعة عمان للدراسات العليا، عمان.

٣٨. توق، محيي الدين (٢٠٠٣) ، سس علم النفس التربوي، ط٣، عمان، دار الفكر
للطباعة والنشر والتوزيع.

المصادر الأجنبية

1. Ates, H. K., and Yilmaz , p . (٢٠١٨) .Investigation of the work
Motivation Levels of primary School Teachers.Journal of Education
and Training Studies.١٩٦ –١٨٤ ، (٣)٦ ،
2. Petri, Hy and Goren ، J (2004 ، (Motivation :Theory Research and
Application ،Thomson Wads Worth ،Australia 61607H.&
3. Tomlinson ،T . (1993، (Motivating Students to Learn, Berkly
Mrcutrhan Publishing, Co.

ملحق (١)

م/ استبانة

تحية طيبة:

تقوم الباحثة بدراسة عنوانها: دافع الإنجاز لدى معلمات رياض الأطفال. وقد عرفت الباحثة دافع الانجاز: بأنه الأداء على ضوء مستوى الأمتياز والتفوق أو الأداء الذي تحدثه الرغبة في النجاح. (عبد الخالق، ١٩٩١) ونظرا لما تتمتعوا به من خبرة علمية وتربوية تأمل الباحثة بتحكيم اداة الدراسة وصلاحيه المقياس والاجابة على فقرات الأستبيان، علما ان الباحثة قامت بتبني المقياس المعد من قبل (عثمان، ٢٠٢٠)

علما ان بدائل الاجابة على فقرات الأستبيان

دائما / غالبا / احيانا / نادرا / ابدا /

مع الشكر والتقدير

مقياس دافع الأناجاز

ت	الفقرات	صالح	غير صالح	التعديل
١	يحترمني زملائي من خلال تأدية أعمالي.	ايجابية		
٢	العمل مسؤولة يجب ادائها.	ايجابية		
٣	العمل الجاد شعاري في الحياة.	ايجابية		
٤	الإجتهاد في العمل سبيل النجاح.	ايجابية		
٥	العزيمة تؤدي الى تحقيق الهدف.	ايجابية		
٦	الخوف من الفشل يدفعني الى العمل باجتهاد.	ايجابية		
٧	الأجتهاد سمة مميزة لشخصيتي.	ايجابية		
٨	توصف اعمالي بأنها جيدة.	ايجابية		
٩	يوصفني زملائي بالتطور في العمل.	ايجابية		
١٠	رغم مشكلاتي العائلية اقوم بتأدية اعمالي.	ايجابية		
١١	اقتنع بادائي في العمل.	ايجابية		
١٢	يلازمني الإحباط عندما افشل في عمل معين.	ايجابية		
١٣	اشعر بأن مستقبلي متوقف على نجاحي.	ايجابية		
١٤	اشعر بالراحة عندما أؤدي اعمالي في مواعيدها.	ايجابية		
١٥	احب ان اكون من المتفوقين في عملي.	ايجابية		
١٦	اشعر بالملل من العمل الشاق.	ايجابية		

١٧	اتضابق من مسؤولياتي العملية.	ايجابية		
١٨	احس بأن مهنتي تناسبني.	ايجابية		
١٩	أؤدي واجبي اليومي في موعده.	ايجابية		
٢٠	أهتم بالأعمال الموكلة الي.	ايجابية		
٢١	اسعى الى تحقيق اهداف العلمية.	ايجابية		
٢٢	احتفظ بالمستوى المرتفع في العمل.	ايجابية		
٢٣	اسعى الى تحقيق النجاح.	ايجابية		
٢٤	اثق بقدراتي في مجال العمل.	ايجابية		
٢٥	ادافع عن افكاري في العمل.	ايجابية		
٢٦	التزامي الديني يحثني على العمل بدافعية.	ايجابية		
٢٧	اسعى الى التغلب على مشكلاتي في العمل.	ايجابية		
٢٨	أطرح افكاري في العمل بقوة.	ايجابية		
٢٩	اتابع حل مشاكل الأطفال داخل الصف.	ايجابية		

ملحق (٢)

مقياس دافع الانجاز لدى معلمات رياض الاطفال
عزيزتي المعلمة.

بين يديك مجموعة من الفقرات التي تواجهك في حياتكي اليومية والعامية، نرجو منك قرائتها بدقة واختيار بديل واحد فقط يناسبك، كما نرجوا الاجابة عليها جميعا، ولا داعي لذكر الاسم مع وافر الشكر والامتنان لتعاونك.

الباحثة

ت	الفقرات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
١	يحترمني زملائي من خلال تأدية اعمالي.					
٢	العمل مسؤولية يجب ادائها.					
٣	العمل الجاد شعاري في الحياة.					
٤	الإجتهاد في العمل سبيل النجاح.					
٥	العزيمة تؤدي الى تحقيق الهدف.					
٦	الخوف من الفشل يدفعني الى العمل باجتهاد.					
٧	الاهتمام سمة مميزة لشخصيتي.					
٨	توصف اعمالي بأنها جيدة.					
٩	يوصفني زملائي بالتطور في العمل.					
١٠	رغم مشكلاتي العائلية اقوم بتأدية اعمالي.					
١١	اقتنع بادائي في العمل.					
١٢	يلازمني الإحباط عندما افشل في عمل معين.					
١٣	اشعر بان مستقبلي متوقف على نجاحي.					
١٤	اشعر بالراحة عندما اؤدي اعمالي في مواعيدها.					
١٥	احب ان اكون من المتفوقين في عملي.					
١٦	اشعر بالملل من العمل الشاق.					
١٧	اتضايق من مسؤولياتي العملية.					
١٨	احس بان مهنتي تناسبني.					
١٩	اؤدي واجبي اليومي في موعده.					
٢٠	اهتم بالأعمال الموكلة الي.					
٢١	اسعى الى تحقيق اهداف العملية.					

					احتفظ بالمستوى المرتفع في العمل.	٢٢
					اسعى الى تحقيق النجاح.	٢٣
					اثق بقدراتي في مجال العمل.	٢٤
					ادافع عن افكاري في العمل.	٢٥
					التزامي الديني يحثني على العمل بدافعية.	٢٦
					اسعى الى التغلب على مشكلاتي في العمل.	٢٧
					اطرح افكاري في العمل بقوة.	٢٨
					اتابع حل مشاكل الاطفال داخل الصف	٢٩

