

د/ عبد اللطيف محمد خليفة

مقياس الدافعية للإنجاز

مقياس الدافعية للإنجاز

إعداد

د/ عبد اللطيف محمد خليفة

أستاذ علم النفس - كلية الآداب

جامعة القاهرة

دار غريب
للطباعة والنشر والتوزيع
القاهرة

الكتاب : مقياس الدافعية للإنجاز

المؤلف : د. عبد اللطيف محمد خليفة

رقم الإيداع : ١٤٣٤٦ / ٢٠٠٥

تاريخ النشر : ٢٠٠٦

الترقيم الدولي : I. S. B. N. 977 - 215 - 841 - 8

حقوق الطبع والنشر والاقتباس محفوظة للناشر ولا يسمح

بإعادة نشر هذا العمل كاملاً أو أى قسم من أقسامه ، بأى

شكل من أشكال النشر إلا بإذن كتابى من الناشر

الناشر : دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع

شركة ذات مسئولية محدودة

الإدارة والمطابع : ١٢ شارع نوبار لاطوغلى (القاهرة)

ت : ٧٩٤٢٠٧٩ فاكس ٧٩٥٤٣٢٤

التوزيع : دار غريب ٣،١ شارع كامل صدقى الفجالة - القاهرة

ت ٥٩٠٢١٠٧ - ٥٩١٧٩٥٩

إدارة التسويق } ١٢٨ شارع مصطفى النحاس مدينة نصر - الدور الأول

ت ٢٧٣٨١٤٣ - ٢٧٣٨١٤٣

والمعرض الدائم }

المحتويات

الصفحة	الموضوع
٥	مقدمة
٧	أولاً : تعريف الدافعية
١٠	ثانياً : تعريف الدافعية للإنجاز
١٧	ثالثاً : التعريف الإجرائي للدافعية للإنجاز
١٨	رابعاً : مراحل إعداد المقياس
٢١	خامساً : وصف المقياس
٢٤	سادساً : ثبات المقياس
٢٥	سابعاً : صدق المقياس
٣٠	المراجع:
٣٦	تعليمات المقياس وبنوده

مقدمة

تعد بداية النصف الثاني من القرن العشرين علامة بارزة في دراسة موضوع الدافعية بوجه عام . اذ يعتبر هذا التاريخ فيصلاً بين مرحلتين في دراستها . فقد اتسمت معالجة هذا الموضوع قبل هذا التاريخ بعدم الدقة في تناول المفهوم والخلط بين حدوده وحدود المفاهيم الأخرى . بينما اتسمت بعد هذا التاريخ بالتحديد الدقيق نسبياً لهذا المفهوم ومعناه . حيث طرحت مع بداية النصف الأخير من هذا القرن تساؤلات جادة كان المراد منها الوقوف على أبعاد هذا المفهوم وعناصره وكيفية تحديدها ، والتعرف على الآليات التي يعمل بها والآليات الضابطة له ، والوقوف على تصور نظري ينتظم فيه منظور الباحثين سواء وهم واضعون لفروضهم أو وهم مفسرون لنتائجهم . وعلى الرغم من توافر العديد من الدراسات في هذا الشأن ، فإن هذه التساؤلات مازالت تطرح نفسها بوصفها موضوعات للبحث ، وما تزال الإجابة عنها بحاجة إلى مزيد من جهود الباحثين (محيى الدين حسين ، ١٩٨٨ ، ص ص ٣-٦) .

وتمثل دافعية الإنجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية ، والتي اهتم بدراستها الباحثون في مجال علم النفس الاجتماعي وبحوث الشخصية ، وكذلك المهتمون بالتحصيل الدراسي والأداء المعمل في إطار علم النفس التربوي ، هذا فضلاً عن علم النفس المهني ودراسة دوافع العمل وعوامل النمو الاقتصادي . وبوجه عام حظى الدافع للإنجاز باهتمام أكبر بالمقارنة بالدوافع الاجتماعية ، وبرز خلال عقد الستينيات من القرن العشرين وما بعده كأحد المعالم المميزة للدراسة والبحث (أحمد عبد الخالق ، ١٩٩١ ، ١٩٨٥ ؛ McClelland, 1985) .

ويرجع الاهتمام بدراسة الدافعية للإنجاز نظرًا لأهميتها ليس فقط في المجال النفسى ولكن أيضا في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعملية، كالمجال الاقتصادى، والمجال الادارى، والمجال التربوى، والمجال الأكاىمى . حيث يعد الدافع للإنجاز عاملاً مهماً فى توجيه سلوك الفرد وتنشيطه، وفى ادراكه للموقف، فضلاً عن مساعدته فى فهم وتفسير سلوك الفرد، وسلوك المحيطين به . كما يعتبر الدافع للإنجاز مكوناً أساسياً فى سعى الفرد تجاه تحقيق ذاته، وتوكيدها، حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه، وفيما يحققه من أهداف، وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل، ومستويات أعظم لوجوده الإنسانى .

كذلك أشار ما كلياند إلى الدور المهم الذى يقوم به الدافع للإنجاز فى رفع مستوى أداء الفرد ونتاجيته فى مختلف المجالات والأنشطة . فالنمو الاقتصادى فى أى مجتمع هو محصلة الدافع للإنجاز لدى أفراد هذا المجتمع . ويرتبط ازدهار وهبوط النمو الاقتصادى بارتفاع وانخفاض مستوى الدافعية للإنجاز (McClelland, 1961) . حيث يحول ضعف التوجه الانجازى دون بذل الجهد وتكريس الطاقة فى سبيل تحقيق أهداف المؤسسة أو المنظمة التى يعمل فيها الفرد (حسن على حسن، ١٩٨٩ «ب») . هناك أيضاً ارتباط بين الأداء الابداعى والدافعية العالية للإنجاز، وارتباط الاثنين معاً بظروف المناخ النفسى الاجتماعى الذى يوفره المجتمع بوجه عام والأسرة بوجه خاص (محيى الدين حسين، ١٩٨١) .

أولاً : تعريف الدافعية

بداية نشير إلى أن كلمة «دافعية» Motivation لها جذورها في الكلمة اللاتينية «movere» ، والتي تعنى يدفع أو يحرك «To move» في علم النفس ، حيث تشتمل دراسة الدافعية على محاولة تحديد الأسباب أو العوامل المحددة للفعل أو السلوك (Weinberger & McClelland, 1990 P.562) .

واتساقاً مع ذلك فإنه يمكن من خلال نماذج الدافعية فهم وتفسير السلوك الموجه نحو الهدف بوجه عام ، وكذلك إلقاء الضوء على الفروق الفردية في اختيار الأنشطة ، وفي مقدار الجهد المبذول للقيام بهذه الأنشطة أو المهام ، ومدى مثابرة الفرد أو استمراريته على العمل فيها رغم ما يواجهه من عقبات (المرجع السابق).

وقد تبين من خلال فحصنا لمعنى مفهوم الدافعية أن هناك العديد من التعريفات التي قدمها الباحثون لهذا المفهوم . فقد أحصى كلنجينا وكلنجينا A.M. Kleinginna & P.R. Kleinginna - على سبيل المثال - ٩٨ تعريفاً للدافعية ، تبين أنها تختلف عن بعضها البعض ، وأنها تعكس توجهات نظرية مختلفة في التعامل مع هذه الظاهرة (المرجع السابق) .

ونعرض فيما يلي لبعض التعريفات التي قدمها الباحثون لمفهوم الدافع أو الدافعية وذلك على النحو التالي :

- عرف يونج : P.T. Young الدافعية من خلال المحددات الداخلية بأنها عبارة عن حالة استثارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين .
- وعرف ماسلو : A.H. Maslow الدافعية بأنها خاصية ثابتة ، ومستمرة ، ومتغيرة ، ومركبة ، وعامة تمارس تأثيراً في كل أحوال الكائن الحي .

- وعرف كاجان : J. Kagan الدافع بأنه عبارة عن تمثيلات معرفية لأهداف مرغوبة أو مفضلة ، تنتظم بشكل متدرج (أو هرمي) وتشبه تمثيل المفاهيم بشكل عام .
 - وعرف هب : Hebb الدافعية بأنها أثر لحدثين حسيين هما الوظيفة المعرفية التي توجه السلوك ، ووظيفة التيقظ أو الاستثارة التي تمد الفرد بطاقة الحركة .
 - وعرف ماكلييلاند وآخرون . D. McClelland, et al. : الدافع بأنه يعنى إعادة التكامل وتجدد النشاط , Redintegration الناتج عن التغيير فى الموقف الوجدانى .
 - وأوضح كاتل وكليين : R.B. Cattell & P. Kline أن للدافعية ثلاثة جوانب تتمثل فى الأتى :
 - الأول : الميل بشكل تلقائى لبعض الأشياء دون البعض الآخر .
 - الثانى : اظهار حالة انفعالية خاصة بالحافز ومدى تأثيره .
 - الثالث : الاندفاع إلى مجموعة من الأفعال ذات هدف وغاية .(من خلال : Hamilton, 1983, PP. 15 - 16) .
 - وعرف بك الدافعية بأنها تشير إلى المحددات الحالية للاختيار (التوجه) ، والمثابرة وقوة السلوك الموجه نحو الهدف (Beck, 1978, P. 24) .
- وأوضح «وينبرجر وماكلييلاند» من خلال استعراضهما للتوجهات النظرية المختلفة فى مجال الدافعية أن هناك منحيين رئيسيين فى التعامل مع مفهوم الدافعية :-
- المنحى الأول :** وهو المنحى المستمد من النظرية التقليدية فى الدافعية لكل من ماكلييلاند وأتكينسون . ويرى أصحابه أن الدافعية تقوم على أساس

وجدانى . وأن لكل دافع حالة وجدانية خاصة به . وافترضوا أن للدوافع آثارًا بعيدة المدى على السلوك ، وأن تأثيرها يتزايد بالنسبة للسلوك غير المقيد مقارنة بالسلوك المقيد (McClelland, 1985) .

المنحى الثانى : ويتمثل فى النماذج المعرفية للدافعية : Cognitive Models
والتي تقوم على أساس مخطط الذات : Self - Schema وينظر أصحابه إلى الدافعية باعتبارها ظاهرة معرفية .

وفى ضوء المنحيين السابقين فإن هناك نوعين من الدافعية : أحدهما يقوم على أساس وجدانى . أما الثانى فيقول على أساس معرفى . ويختلفان تمامًا عن بعضهما ، (Weinberger & McClelland, 1990).

وقد تبين أن كلاً من المنحيين التقليدي (الوجدانى) ، والمعرفى هدفه هو فهم السلوك الدافعى وتفسيره بشكل جيد (Koestner, et al., 1989) .

ويوجه عام فإن هناك عدداً من الملامح التي يتسم بها أى تعريف يقدم لمفهوم الدافعية . ومن أهم هذه الملامح ما يأتى :

١ - للدافعية وظيفة تنشيطية Arousing or Activation فهي تعمل على تعبئة الطاقة لدى الفرد وتحفزه نحو الهدف .

٢ - للدافعية وظيفة توجيهية Directive ، فهي توجه سلوك الفرد وما ينوى القيام به فى المستقبل نحو تحقيق الهدف . كما أنها تعمل كتوجه Orientation عام لدى الفرد (Jacoby & Kelley, 1990) .

٣ - يتفاوت الأفراد فى مستويات الدافعية ، وذلك نظرًا لتأثر الدافعية بالعديد من العوامل الشخصية الداخلية ، والاجتماعية الخارجية ، وما يوفره السياق الاجتماعى من ميسرات أو عقبات أمام الفرد (محيى الدين حسين، ١٩٨٨).

٤ - يعد الدافع للإنجاز بعداً أساسياً لدى الأفراد ذوي الدافعية العالية . حيث تبين أن من أهم مظاهر الدافعية العامة الشعور بأهمية الوقت والتفانى فى العمل ، والسعى نحو الكفاءة فى تأدية المهام التى توكل إلى الشخص ، والرغبة المستمرة فى الانجاز (محيى الدين حسين، ١٩٨٨؛ Lynn, 1969). كما تبين أيضاً تميز ذوي الدافعية العالية بدرجة كبيرة من المثابرة ، حيث الاستمرار فى العمل لفترات طويلة ، ومحاولة التغلب على العقبات التى تواجه الفرد ، وذلك بهدف السعى لتحقيق الأداء بدرجة عالية من الكفاءة . (Hoyenga & Hoyenga, 1984) .

ثانياً : تعريف الدافعية للإنجاز

يرجع استخدام مصطلح الدافع للإنجاز فى علم النفس - من الناحية التاريخية إلى ألفرد أدلر Adler ، الذى أشار إلى أن الحاجة للإنجاز هى دافع تعويضى مستمد من خبرات الطفولة ، وكورت ليفن Levin الذى عرف هذا المصطلح فى ضوء تناوله لمفهوم الطموح Aspiration . وذلك قبل استخدام موراي لمصطلح الحاجة للإنجاز (أحمد عبد الخالق ، ١٩٩١) :

وعلى الرغم من هذه البدايات المبكرة ، فإن الفضل يرجع إلى عالم النفس الأمريكى هنرى موراي H. Murray ، فى أنه أول من قدم مفهوم الحاجة للإنجاز Need for Achievement ، بشكل دقيق - بوصفه مكوناً مهماً من مكونات الشخصية . وذلك فى دراسته بعنوان «استكشافات فى الشخصية Explorations in Personality ، التى عرض فيها موراي لعدة حاجات نفسية كان من بينها الحاجة للإنجاز (Murray, 1938) .

وعرف «موراي» الحاجة للإنجاز بأنها تشير إلى رغبة أو ميل الفرد للتغلب على

العقبات ، وممارسة القوى والكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك (المرجع السابق ، ص ص ٨٠ - ٨١) . وفي ضوء هذا التعريف أوضح موراي أن شدة الحاجة للإنجاز تتمثل في عدة مظاهر ، من أهمها سعى الفرد إلى القيام بالأعمال الصعبة ، وتناول الأفكار وتنظيمها مع إنجاز ذلك بسرعة وبطريقة استقلالية ، وتخطى الفرد لما يقابله من عقبات وتفوقه على ذاته ، ومنافسة الآخرين ، والتفوق عليهم ، وتقدير الفرد لذاته من خلال الممارسة الناجحة لما لديه من قدرات وامكانيات . وأشار موراي إلى أن الحاجة للإنجاز قد أعطيت اسم ارادة القوى Well to Power في كثير من الأحيان . وافترض أنها تندرج تحت حاجة كبرى وأشمل هي الحاجة إلى التفوق Need for Superiority (رشاد عبد العزيز موسى ، صلاح أبو ناهية ، ١٩٨٨) .

إذن فتعريف موراي للحاجة للإنجاز يشير إلى الحرص متضمناً معنى المثابرة والاتقان أخذاً الطموح في الاعتبار وفهم الفرد لذاته . ويركز التعريف على عاملين مهمين ، يتناول العامل الأول الاتقان مع الأهمية في توفير رغبة لدى الفرد للقيام بالعمل واستعداده لبذل الجهد أملاً في تحقيق النجاح . أما العامل الثاني فيتمثل في السرعة نظراً لتقدير أهمية الوقت بالنسبة للشخص المنجز .

وتتحدد طريقة اشباع الحاجة للإنجاز في ضوء تصور موراي طبقاً لنوعية الاهتمام والميل ، فالحاجة في المجال الجسمي - على سبيل المثال - تكون على هيئة رغبة في النجاح الرياضي . بينما تكون الحاجة للإنجاز في المجال العقلي على هيئة رغبة في التفوق العقلي أو المعرفي (Jung, 1978) .

واقترفى ماكيلاند وزملاؤه McClelland, et al. خطى موراي لاستكمال ومواصلة البحوث الميدانية في هذا المجال من خلال الاستعانة ببعض الاختبارات الاسقاطية مثل اختبار تفهم الموضوع (TAT) . وقدموا نظرية

لتفسير الدافعية للإنجاز تعد من أوائل النظريات التي قدمت في هذا الشأن (McClelland, 1961; McClelland, et al., 1953).

وعلى الرغم من امتداد ماكلييلاند وزملائه لما بدأه موراي ، فإن هناك بعض جوانب الاختلاف بينهما ، حيث استخدم موراي مفهوم الحاجة للإنجاز ، بينما استخدم ماكلييلاند وزملاؤه مفهوم الدافعية للإنجاز مع أنهما لا يختلفان عن بعضهما . كما قدم ماكلييلاند وزملاؤه اسهامات بالغة الأهمية من خلال الانتقال من تصور محدد بالحاجة للإنجاز إلى تصور وجداني محدد بالتوقع . ولقى هذا التصور مزيداً من الاهتمام في نظرية التوقع - القيمة من قبل أتكنسون أحد زملاء ماكلييلاند ، والذي اهتم بسلوك المخاطرة Risk Taking ، وبالذافع للإنجاز الذي يعتمد على هذا السلوك (انظر Feather; 1990; McClelland, 1985).

وعرف ماكلييلاند وزملاؤه (McClelland, et al., 1976) الذافع للإنجاز بأنه يشير إلى استعداد ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعى الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق وبلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الارضاء . وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز . كما عرفوا النشاط المنجز بأنه النشاط الذي يقوم به الفرد ويتوقع أن يتم بصورة ممتازة ، وأنه محصلة الصراع بين هدفين متعارضين عند الفرد هما الميل نحو تحقيق النجاح ، والميل إلى تحاشي الفشل .

وفي ضوء تصور اتكنسون فإن دافعية الانجاز هي ذلك المركب الثلاثي من قوة الذافع ، ومدى احتمالية نجاح الفرد ، والباعث ذاته بما يمثله من قيمة بالنسبة له . (Atkinson, 1964).

ويشير هذا التصور إلى أن التوجه الانجازي لدى الأفراد في مجتمع ما يتحدد من الناحية النفسية على الأقل - بعدة عوامل هي :

- (أ) مستوى الدافعية أو الحماس للعمل وبذل الجهد فى سبيل تحقيق الهدف ،
والاحساس بالفخر عند النجاح والخجل عند الفشل .
- (ب) توقعات الفرد المتعلقة باحتمالية حدوث النجاح أو الفشل .
- (ج) قيمة النجاح ذاته أو المترتبات الناجمة عن النجاح والفشل .

والافتراض الأساسى فى نظرية أتكنسون مؤداه أن الحاجة للإنجاز لا تؤثر فى العمل تحت أى ظروف ، وفى ظل أى مهمة روتينية ، ولكن فقط حينما يمثل الموقف نوعا من التحدى الشخصى . فالتحدى يكمن فى المواقف متوسطة الصعوبة ، أو التى لا يتجاوز احتمال النجاح فيها ٥٠٪ نظرا لعدم يقينية الأداء فيها ، حيث تتساوى احتمالية النجاح والفشل . ومن المفترض أن الأشخاص ذوى الدافعية المرتفعة للإنجاز يميلون لأداء المهام المتوسطة الصعوبة . وذلك نظرا لأنهم يدركون النجاح فى المهام السهلة جدا على أنه ليس فيه احساس بالفخر . كما أن المهام الصعبة جدا تتيح فرصا ضئيلة للنجاح . ومن ثم لا يجدون أمامهم سوى إنجاز المهام المتوسطة الصعوبة . والتى تتسم بخاصيتين الأولى أنها تزود الفرد بمعلومات عن أقصى قدراته ؛ والثانية أن نتائج الأداء المتعلق بها يكون فى قمة عدم التيقن Uncertainty أو عدم التأكد من حيث النجاح والفشل .

فى مقابل هذا نجد الأشخاص ذوى الدافعية المنخفضة للإنجاز والذين يفضلون أداء كل من المهام السهلة جدا ، حيث احتمال الفشل فيها محدود ، والمهام الصعبة جدا ، لأن فشلهم عليها يستثير لديهم درجة محدودة من الخجل ، واعجاب الآخرين بهم نظرا لقيامهم بها (Atkinson, 1964) .

وأوضح «أتكنسون» أن مؤشرات الدافعية للإنجاز من حيث قوتها أو ضعفها تتمثل فى الأتى :

- ١ - محاولة الوصول للهدف ، والاصرار عليه .
 - ٢ - التنافس مع الآخرين وما يعنيه ذلك من سرعة الوصول للهدف ، وبذل الجهد.
 - ٣ - أن يتم ذلك وفقا لمعيار الامتياز أو الجودة فى الأداء . (المرجع السابق)
- ويتسق ذلك مع ما أشار اليه «ميهر» بأن الدافعية للإنجاز تعنى بشكل محدد الجوانب التالية :

- ١ - السلوك الذى يحدث فى ضوء معيار الامتياز . وهو ما يمكن تقويمه فى ضوء النجاح والفشل .
- ٢ - احساس الفرد بأنه مسئول عن نتائج أو مترتبات سلوكه .
- ٣ - مستويات التحدى والاحساس بعدم التأكد . (Maehr, 1974)

كما يتسق ذلك مع ما كشفت عنه الدراسة التى قامت بها «صفاء الأعسر وآخرون»، من أن الأفراد ذوى الدافعية المرتفعة للإنجاز يميلون إلى السلوك والتصرف بطرق وأساليب معينة تميزهم عن غيرهم من الأفراد . كما كشفت هذه الدراسة عن أن هناك ثمانية عشر مظهراً للدافعية للإنجاز ، منها توجه العمل ، ووجهة الضبط ، والتعاطف الوالدى ، والخوف من الفشل ، والقلق المعوق ، ووجهة مشير السلوك ، والتقبل الاجتماعى ، وقلق التحصيل الايجابى ، والثابرة ، والاستقلال ، واحترام الذات ، والاستجابة للنجاح والفشل ، والتوجه نحو المستقبل ، والاستغراق فى العمل ، والتحكم فى البيئة (صفاء الأعسر، وآخرون، ١٩٨٣ ب).

كما تبين أن الأشخاص المنجزين يتسمون بعدة سمات ، من أهمها تحمل المسؤولية الشخصية لايجاد حلول للمشكلات ، والميل إلى وضع أهداف بعيدة ، والميل إلى حساب المخاطرة ، وتفضيل معرفة العائد لما يقومون به من أعمال (French, et al, 1985) .

وحدد «هرمانز» (Hermans, 1970) مظاهر الدافع للإنجاز في عشرة جوانب هي: مستوى الطموح، وسلوك تقبل المخاطرة، والحراك الاجتماعي، والمثابرة، وتوتر العمل أو المهمة، وإدراك الزمن، والتوجه للمستقبل، واختيار الرفيق، وسلوك التعرف، وسلوك الإنجاز.

وأشار «أحمد عبد الخالق، ومايسة النيال» - من خلال استعراضهما لعدد من التعريفات التي تناولت الدافع للإنجاز - إلى أن من مظاهر هذا الدافع الرغبة أو الميل إلى أداء المهام بسرعة وبأفضل طريقة ممكنة، أحدهما، أو كلاهما. ويتضمن الدافع للإنجاز أنماطاً متباينة من السلوك، يتدخل فيه عنصر التحدي. وهو الدافع إلى إنجاز شيء ذي شأن، فضلاً عن كونه الحافز إلى حل مشاكل صعبة تتحدى الفرد وتعرض طريقه (أحمد عبد الخالق، ومايسة النيال، ١٩٩١).

كما عرف «جولدنسون» R.M. Goldenson الدافعية للإنجاز بأنها تشير إلى حاجة لدى الفرد للتغلب على العقبات والنضال من أجل السيطرة على التحديات الصعبة. وهي أيضاً الميل إلى وضع مستويات مرتفعة في الأداء والسعي نحو تحقيقها، والعمل بمواظبة شديدة ومثابرة مستمرة (المرجع السابق).

وأشار «هيلجارڊ وآخرون» إلى أن الدافع للإنجاز يعنى تحديد الفرد لأهدافه في ضوء معايير التفوق والامتياز (Hilgard, et al., 1979).

وأوضح «فاروق موسى» أن الدافع للإنجاز هو الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح. وهو هدف ذاتي ينشط ويوجه السلوك، ويعتبر من المكونات الهامة للنجاح المدرسي (فاروق عبد الفتاح موسى، ١٩٨١، ص ٥).

وتناول «حسن على حسن» متغيرات الإنجاز في ضوء تقسيمه لها إلى ثلاثة جوانب هي:
١ - الإنجاز باعتباره دافعاً (الميل للإنجاز): ويعنى استعداد الفرد للسعى في سبيل الاقتراب من النجاح، وفقاً لمعيار معين من الجودة أو الامتياز، واحساسه بالفخر والاعتزاز عند اتمام ذلك.

٢ - الانجاز باعتباره اداء (التحصيل الأكاديمي) : ويعنى ذلك اعتبار نتيجة التحصيل الدراسى تعبيراً عن شدة الدافع للانجاز.

٣ - الانجاز باعتباره سمة شخصية (الشخصية الانجازية)، حيث يفترض أن الانجاز يمثل سمة شخصية ، تتضمن أو ترتبط بخصائص معرفية ومزاجية (حسن على حسن ، ١٩٨٦ ، ١٩٨٩ «أ»).

وفى ضوء هذا التصور فان هناك فرقا بين الدافع أو الميل للانجاز ، والانجاز الفعلى . فقد أوضح أتكينسون وفيذر أن الانجاز الفعلى يرتبط ايجابياً بقوة دافع الانجاز عندما تتأثر توقعات اشباع هذا الدافع ، وعندما تثار اشباع الدوافع الأخرى خلال نفس الأداء لضعاف هذه العلاقة البسيطة بين قوة الدافع والانجاز الفعلى (Atkinson & Feather, 1966).

وميز «فيروف وشارلز سميث» بين نوعين أساسيين من الدافعية للانجاز هما:

١ - دافعية الانجاز الذاتية : Autonomous Ach. Motivation ، ويقصد بها تطبيق المعايير الداخلية أو الشخصية فى مواقف الانجاز .

٢ - دافعية الانجاز الاجتماعية : Social Ach. Motivation ، وتتضمن تطبيق معايير التفوق التى تعتمد على المقارنة الاجتماعية ، أى مقارنة أداء الفرد بالآخرين (Smith, 1969; Veroff, 1969).

ويمكن أن يعمل كل من هذين النوعين فى نفس الموقف ، ولكن قوتهمما تختلف وفقاً لأيهما أكثر سيادة وسيطرة فى الموقف . فإذا كانت دافعية الانجاز الذاتية لها وزن أكبر وسيطرة فى الموقف ، فإنه غالباً ما يتبعها دافعية الانجاز الاجتماعية . والعكس صحيح . (سيد الطواب ، ١٩٩٠).

كما ميز ماتز وآخرون Mathis, et al. بين الدافعية للانجاز والدافعية للكفاءة

Motivation for Competence - على أساس أن الدافعية للكفاءة تتركز على السرور والبهجة الوقتية التي يحققها الفرد . أما الدافعية للإنجاز فهي تتركز على الانجازات المستقبلية ، والنجاح في المستقبل . وأشار ماتز وزملاؤه إلى أهمية كل منهما ، وأن التعلم يكون أسرع لدى الأطفال ذوي المستوى العالى من دافعية الانجاز (المرجع السابق) .

ثالثاً : التعريف الإجرائي للدافعية للإنجاز

ومن خلال التعريفات السابقة التي قدمها الباحثون لمفهوم الدافعية للإنجاز نحدد تناولنا للدافعية للإنجاز على أنها تعنى ما يأتي :

«استعداد الفرد لتحمل المسؤولية ، والسعى نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة ، والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي قد تواجهه ، والشعور بأهمية الزمن ، والتخطيط للمستقبل» .

وفي ضوء هذا التعريف فإن الدافعية للإنجاز تتضمن خمسة مكونات أساسية هي على النحو التالي :

- ١ - الشعور بالمسؤولية .
- ٢ - السعى نحو التفوق لتحقيق مستوى طموح مرتفع .
- ٣ - المثابرة .
- ٤ - الشعور بأهمية الزمن .
- ٥ - التخطيط للمستقبل .

رابعاً : مراحل اعداد المقياس

مر اعداد مقياس الدافعية للإنجاز بخمس مراحل نعرض لها على النحو التالي :

المرحلة الأولى :

وتضمنت الاطلاع على تراث الدراسات السابقة التي تناولت الدافعية بوجه عام والدافعية للإنجاز بوجه خاص ، والأدوات التي استخدمت في قياسها . وكان من أهم هذه الدراسات والأدوات ما يأتي :

(أ) فيما يتعلق بالدراسات السابقة : ومنها على سبيل المثال (حسن على حسن ، ١٩٨٦ ؛ ١٩٨٩ «أ» ؛ ١٩٨٩ «ب» ؛ محيي الدين أحمد حسين ، ١٩٨٨ ؛ مصطفى تركي ، ١٩٨٨ ؛ محمود عبد القادر ، ١٩٧٨ ؛ جابر عبد الحميد ، ١٩٨٩ ؛ سيد الطواب ، ١٩٩٠ ؛ باسم السامرائي ، شوكت الهيازعي ، ١٩٨٨ ؛ رشاد عبد العزيز موسى ، ١٩٩٠ ؛ «أ» ، ١٩٩٠ «ب» ؛ رشاد عبد العزيز موسى ، صلاح ابوناهاية ، ١٩٨٨ ؛ صفاء الأعسر وآخرون ، ١٩٨٣ «أ» ، «ب» ، Hermans, et al., 1972; McClelland, 1985; Lynn, 1969; Hermans, 1970

Mehrabian, 1968; 1969; 1978

(ب) بالنسبة لمقاييس الدافعية للإنجاز التي أمكن الاستفادة منها في اعداد المقياس الحالي فكان من أهمها ما يأتي :

١ - استخبار الدافعية للإنجاز :

A Questionnaire Measure of Achievement Motivation

وقام بأعداده هرمانز (Hermans, 1970) واستخدم في عدد من الدراسات العربية (انظر على سبيل المثال : رشاد عبد العزيز موسى ، صلاح أبو ناهية ١٩٨٧ ؛ فاروق عبد الفتاح ، ١٩٨١) .

٢ - مقياس الميل للإنجاز : Measures of Achieving Tendency التي أعدها مهربان (Mehrabian, 1969) ، واستخدمت في عدد من الدراسات (منها على سبيل المثال : حسن على حسن ، ١٩٨٦ ؛ مصطفى تركي ، ١٩٨٨) .

٣ - اختبار الدافعية للإنجاز An Achievement Motivation Questionnaire الذي أعده لن (Lynn, 1969) ، واستخدم أيضا في بعض الدراسات (منها : أحمد عبد الخالق ، ١٩٩١) .

٤ - مقياس الدافع للإنجاز الدراسي ، الذي أعده باسم السمراي ، وشوكت الهيازي (١٩٨٨) .

٥ - مقياس الدافع للإنجاز : اعداد ممدوح الكنانى (١٩٩٠) .

٦ - مقياس دوافع الانجاز : اعداد محمود عبد القادر (١٩٧٨) .

٧ - قائمة التفضيل الشخصي لأدواردز Edwards Personal Preference Schedule . وتهدف إلى تقدير الحاجات النفسية التي وضعها موراي H. A. Murray ومنها الحاجة للإنجاز . وقد ترجمت هذه القائمة واستخدمت في عدد من الدراسات العربية (منها على سبيل المثال : جابر عبد الحميد جابر ، ١٩٧١) .

٨ - مقياس الدافعية العامة : اعداد محيي الدين أحمد حسين (١٩٨٨) .

المرحلة الثانية :

وفيها أمكننا - من خلال فحص الدراسات والمقاييس المتاحة - تحديد الأبعاد أو المكونات الأساسية للدافعية للإنجاز ، والتي تمثلت في خمسة مكونات أساسية ، وهي :

- ١ - الشعور بالمسئولية .
- ٢ - السعى نحو التفوق لتحقيق مستوى طموح مرتفع .
- ٣ - المثابرة .
- ٤ - الشعور بأهمية الزمن .
- ٥ - التخطيط للمستقبل .

المرحلة الثالثة :

واشتملت على تحديد هذه المكونات أو المتغيرات تحديدا دقيقا . بحيث تكون لها معان متماثلة لدى جميع أفراد العينة .
وفي ضوء تحديد هذه المكونات ، أمكننا صياغتها وترجمتها فى خمسة مقاييس فرعية ، قمنا باعداد أربعة منها هى الأول ، والثانى ، والثالث ، والخامس . أما المقياس الرابع والخاص بالشعور بأهمية الزمن فهو من اعداد :
محبى الدين أحمد حسين (١٩٨٣) .

المرحلة الرابعة :

اختبار الصياغة اللغوية للبنود . خاصة وأنه تم اعداده واستخدامه لأول مرة فى دراسة عبر حضارية على عينتين من طلاب الجامعة من المصريين والسودانيين (عبد اللطيف خليفة ، ٢٠٠٠) .

المرحلة الخامسة :

التحقق من ثبات المقياس وصدقه .

خامسًا : وصف المقياس

واشتمل المقياس بوجه عام على (٥٠) بندًا ، خصصت منها عشرة بنود لكل مكون أو مقياس فرعى . وذلك على النحو التالى :

جدول (١)

المقاييس الفرعية للدافعية للإنجاز والبنود الخاصة بكل منها

البنود	المقياس
١٦-١١-٦-١ ٣١-٢٦-٢١ ٤٦-٤١-٣٦	١- الشعور بالمسئولية : ويشير إلى الالتزام والجدية فى أداء ما يكلف به الفرد من أعمال على أكمل وجه ، وبذل المزيد من الجهد والانتباه لتحقيق ذلك ، حيث الدقة والتفانى فى العمل والقيام ببعض الأعمال والمهام التى من شأنها تنمية مهارات الفرد .
١٧-١٢-٧-٢ ٣٢-٢٧-٢٢ ٤٧-٤٢-٣٧	٢- السعى نحو التفوق لتحقيق مستوى طموح مرتفع : ويعنى بذل الجهد للحصول على أعلى التقديرات، والرغبة فى الاطلاع ومعرفة كل ما هو جديد ، وابتكار حلول جديدة للمشكلات ، والسعى لتحسين مستوى الأداء ، وتفضيل الأعمال الصعبة التى تتطلب المزيد من التفكير والبحث .

البنود	المقياس
١٨-١٣-٨-٣ ٣٣-٢٨-٢٣ ٤٨-٤٣-٣٨	٣- المثابرة : وتمثلت مظاهرها فى السعى نحو بذل الجهد للتغلب على العقبات التى قد تواجه الشخص فى أدائه لبعض الأعمال ، والسعى نحو حل المشكلات الصعبة مهما استغرقت من وقت ومجهود ، والاستعداد لمواجهة الفشل بصبر إلى أن يكتمل العمل الذى يؤديه الفرد ، والتضحية بكثير من الأمور الحياتية مثل قضاء وقت الفراغ وممارسة الأنشطة الترفيهية .
١٩-١٤-٩-٤ ٣٤-٢٩-٢٤ ٤٩-٤٤-٣٩	٤- الشعور بأهمية الزمن (التوجه الزمنى) (*): ويتكون هذا المقياس فى الأصل من ١٥ بنداً ، تم انتقاء عشرة بنود منها هى الأعلى ثباتاً . وتركزت هذه البنود حول الحرص على تأدية الواجبات فى مواعيدها ، والالتزام بجدول زمنى لكل ما يفعله الفرد سواء فى ما يتعلق بأدائه لبعض الأعمال أو فى زيارته وعلاقاته بالآخرين ، والانعاج من عدم التزام الغير بالمواعيد .

(*) قام باعداده «محيى الدين أحمد حسين» فى اطار مشروع بحث الاناث والذكور : صورة الذات لدى كل منهما عن نفسه وعن الآخر (انظر : محيى الدين أحمد حسين ، ١٩٨٣) .
تضمنت تعليمات المقياس كما استخدمه «محيى الدين أحمد حسين» أن يضع المبحوث درجة من درجات أربع تتراوح ما بين ١ - ٤ . حيث تشير الدرجة (١) إلى عدم تعبير البند عن المبحوث على الاطلاق ، والدرجة (٢) تعنى تعبيره إلى حد ما ، والدرجة (٣) تشير إلى تعبيره إلى حد كبير ، والدرجة (٤) إلى تعبيره عنه تماما . هذا بينما تمت الاجابة على هذا المقياس مثل غيره من المقاييس فى ضوء خمس درجات .

البنود	المقياس
٢٠ - ١٥ - ١٠ - ٥	٥ - التخطيط للمستقبل :
٣٥ - ٣٠ - ٢٥	وتركزت مظاهره فى رسم خطة للأعمال التى
٥٠ - ٤٥ - ٤٠	ينوى الفرد القيام بها ، والشعور بأن ذلك من شأنه تنظيم حياة الفرد وتفادى الوقوع فى المشكلات ، وأن التخطيط للمستقبل من أفضل السبل لتوفير كل من الوقت والجهد .

وتضمنت تعليمات المقاييس المستخدمة أن يضع المبحوث درجة من درجات خمس تتراوح بين ١ - ٥ وذلك فى مربع يوجد يسار كل بند . حيث تشير الدرجة (١) إلى عدم تعبير البند على الاطلاق عن المبحوث . أما الدرجة (٥) فتشير إلى تعبير البند تمامًا عن المبحوث . وتتراوح الدرجة الكلية على المقياس الفرعى بين (١٠ - ٥٠) . أما الدرجة الكلية للمقياس بوجه عام فتتراوح بين (٥٠ - ٢٥٠) . هذا وقد تم تصحيح بنود المقياس بوجه عام فى اتجاه الدافعية للانجاز . وهناك بعض البنود السلبية التى يجب عكس الدرجة عليها عند الحصول على درجة كلية للمقياس . وتمثل هذه البنود فى أحد عشر بندًا هى كالتالى :

أرقام البنود العكسية :
٧ - ١٠ - ١١ - ١٢ - ١٦ - ١٨ - ١٩ - ٣٣ - ٣٦ - ٤١ - ٤٢

وعند تصحيح هذه البنود فى الاتجاه العام للمقياس يتم تغيير الدرجة على النحو التالى :	
الدرجة	١ : ٢ ٣ ٤ ٥
الدرجة المعدلة :	٥ ٤ ٣ ٢ ١

وذلك بهدف الحصول على درجة كلية للأبعاد الفرعية أو للمقياس بوجه عام .

سادساً : ثبات المقياس

تم تقدير ثبات المقياس بوجه عام ، وكل من المقياس الخمسة الفرعية بطريقة الاختبار - إعادة الاختبار ، بفواصل زمنية يتراوح بين ١٠ - ١٥ يوماً . وذلك لدى عينتين من الطلاب :

الأولى : عينة مصرية قوامها ٣٥ طالباً وطالبة .

الثانية : عينة سودانية قوامها ٢٢ طالباً وطالبة .

وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين مرتى التطبيق سواء بالنسبة للدرجة الكلية على المقياس بوجه عام ، أو الدرجات الكلية لكل مقياس من المقياس الفرعية . وتبين من ذلك ما يأتي :

(أ) بالنسبة للمقياس بوجه عام : فقد تبين أن معامل ثباته (ارتباط بيرسون) لدى العينة المصرية ٠,٨١ ، ولدى العينة السودانية ٠,٧٦ ، مما يعنى الاعتماد على هذا المقياس بدرجة معقولة من الثقة .

(ب) بالنسبة لثبات المقياس الفرعية : اتضح أن لهذه المقياس معاملات ثبات مرضية لدى كل من عينتى الثبات المصرية والسودانية . وذلك كما هو مبين بالجدول التالى :

جدول رقم (٢)

معاملات ثبات المقياس الفرعية لمقياس الدافعية للإنجاز
لدى عينتين من الطلاب المصريين والسودانيين

معامل الثبات		العينة المقياس
(ارتباط بيرسون)		
العينة المصرية ن = ٣٥	العينة السودانية ن = ٢٢	
٠,٧٧	٠,٧٠	١ - الشعور بالمسؤولية
٠,٧٢	٠,٧٤	٢ - السعى نحو التفوق
٠,٦١	٠,٦٩	٣ - المثابرة
٠,٨٦	٠,٧٠	٤ - الشعور بأهمية الزمن
٠,٨٣	٠,٧٣	٥ - التخطيط للمستقبل

سابقاً : صدق المقياس

تم تقدير صدق المقياس بثلاث طرق نعرض لها على النحو الآتي :

الطريقة الأولى : طريقة الاتساق الداخلي : Internal Consistency

وتسمى هذه الطريقة أحياناً بطريقة التكامل المتبادل Mutual Complementarity . وهي تعنى أن مجموع اجابات المبحوث على الأسئلة التي تتناول جوانب مختلفة لمجال واحد تلتقى فيما بينها على تكوين صورة متكاملة خالية من التناقضات الداخلية (Anastasi, 1982) . ونظراً لأن المقياس الحالي يتم استخدامه لأول مرة في البحث الراهن فقد تم القيام بالآتي :

١ - حساب معامل ارتباط البند بالدرجة الكلية للمقياس الفرعي الخاص به لدى عينتين إحداهما مصرية (ن = ٤٠٤) ، والثانية سودانية (ن = ٢٥٠) .

وتبين أن جميع البنود ترتبط ارتباطاً جوهرياً بالمقياس الفرعي الخاص بها .

٢ - تم أيضاً حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل مقياس من المقاييس الخمسة الفرعية ، والدرجة الكلية للمقياس بوجه عام . وذلك لدى كل من العينتين : المصرية (ن = ٤٠٤) ، والسودانية (ن = ٢٥٠) . وكشفت النتائج عما يأتي :

جدول رقم (٣)

معاملات الارتباط (بيرسون) بين كل مقياس من المقاييس

الفرعية والمقياس العام

السودانية (ن = ٢٥٠)	المصرية (ن = ٤٠٤)	العينة المقياس
٠,٧٧	٠,٦٦	١ - الشعور بالمسئولية
٠,٧٧	٠,٧٤	٢ - السعى نحو التفوق
٠,٧٢	٠,٧٠	٣ - المثابرة
٠,٦٧	٠,٦٥	٤ - الشعور بأهمية الزمن
٠,٦٦	٠,٥٤	٥ - التخطيط للمستقبل

واتضح من هذه النتائج أن جميع معاملات الارتباط بين المقياس الفرعية والمقياس العام دالة احصائياً في كل من العينتين المصرية والسودانية . ويعد هذا كما تقول « أنستازى » مؤشراً للاتساق الداخلى للمقياس ، وصدقه فى قياسه للظاهرة موضع البحث (Anastasi, 1982, pp. 146 - 147) .

أما الارتباطات بين المقياس الخمسة لدى كل من العينة المصرية والعينة السودانية ، فنعرض لها فى الجدولين التاليين .

جدول رقم (٤)

معاملات الارتباط المستقيم (بيرسون) بين المتغيرات الفرعية للدافعية

للإنجاز لدى عينة الطلاب المصريين (ن = ٤٠٤)

المتغيرات	١	٢	٣	٤	٥
١	١				
٢	٠,٤٤٩	١			
٣	٠,٣٨٧	٠,٤٤٧	١		
٤	٠,٣١١	٠,٢٩٩	٠,٨٢٧	١	
٥	٠,١٤٧	٠,٢٧٢	٠,١٩٩	٠,١٣٠	١

٠,١٢٨ دال عند ٠,١

٠,٠٩٨ دال عند ٠,٠٥

جدول رقم (٥)

معاملات الارتباط المستقيم (بيرسون) بين المتغيرات الفرعية للدافعية
للإنجاز لدى عينة الطلاب السودانيين (ن = ٢٥٠)

المتغيرات	١	٢	٣	٤	٥
١	١				
٢	٠,٦٢١	١			
٣	٠,٤٥٣	٠,٤٩٣	١		
٤	٠,٣٨٢	٠,٢٩٥	٠,٣٢٣	١	
٥	٠,٣٦٩	٠,٣٦٧	٠,٣٢٥	٠,٣٢٩	١

٠,١٢٤ دال عند ٠,٠٥ ٠,١٦٣ دال عند ٠,٠١

واتضح من النتائج الواردة في الجدولين السابقين أن جميع معاملات الارتباط بين المقاييس الفرعية ذات دلالة احصائية لدى كل من العينتين المصرية والسودانية .

الطريقة الثانية : الصدق العاملي :

يعد الصدق العاملي شكلاً متقدماً من أشكال الصدق . وفيه يستخدم التحليل العاملي للحصول على تقدير كمي لصدق المقياس في شكل معامل احصائي ، وهو تشبع المقياس على العامل الذي يقيس المجال المعين . فنحن نبدأ من مصفوفة ارتباطية بين عدد من المتغيرات التي تقيس مجالاً متجانساً Homogenous ، ونخرج من تحليل هذه المصفوفة عاملياً بعدد من الفئات التصنيفية هي العوامل التي تعبر عن التباين المشترك بين هذه المتغيرات (انظر : Oppenheim, 1970, P. 143).

وقد أجرينا تحليلاً عاملياً للمكونات الخمسة التي اشتمل عليها مقياس الدافعية للإنجاز. وأسفر التحليل العاملي من الدرجة الأولى عن انتظام هذه المكونات الخمسة في عامل واحد سواء لدى العينة المصرية (ن = ٤٠٤) أو العينة

السودانية (ن = ٢٥٠) . واستوعب هذا العامل ٣٢٪ من التباين لدى العينة المصرية و ١, ٤١٪ لدى العينة السودانية .

وهذا كما هو موضح فى الجدولين التاليين (٦, ٧) .

جدول رقم (٦)

نتائج التحليل العاىلى من الدرجة الأولى لمتغيرات الدافعية للانجاز

لدى عينة الطلاب المصريين (ن = ٤٠٤)

المتغيرات	العامل	الأول	قيمة الشىوع
١ - الشعور بالمسئولية		٠,٦٢٢	٠,٣٨٦٧
٢ - السعى نحو التفوق		٠,٧٢٠	٠,٥١٨٧
٣ - المثابرة		٠,٦٢٣	٠,٣٨٨٤
٤ - الشعور بأهمية الزمن		٠,٤٤٨	٠,٢٠٠٨
٥ - التخطيط للمستقبل		٠,٣٢١	٠,١٠٢٨
الجزر الكامن		١,٥٩٨	
نسبة التباين		٣٢,٠	

وتشير النتائج الواردة فى هذا الجدول (٦) إلى أن المتغيرات الخمسة قد

تشبعت على عامل واحد لدى عينة الطلاب المصريين واستوعب هذا العامل ٣٢٪ من التباين .

جدول رقم (٧)

نتائج التحليل العاملى من الدرجة الأولى لمتغيرات الدافعية للإنجاز لدى عينة الطلاب السودانيين (ن = ٢٥٠)

المتغيرات	العامل	الأول	قيمة الشيوخ
١ - الشعور بالمسئولية		٠,٧٨٢	٠,٦١٠٧
٢ - السعى نحو التفوق		٠,٧٧١	٠,٥٩٤٧
٣ - المثابرة		٠,٦١٩	٠,٣٨٣٠
٤ - الشعور بأهمية الزمن		٠,٤٩٨	٠,٢٢٠٢
٥ - التخطيط للمستقبل		٠,٤٦٩	٠,٢٤٨٥
الجزر الكامن		٢,٠٥٧	
نسبة التباين		٤١,١	

وتكشف النتائج الموضحة فى هذا الجدول (٧) أيضاً عن تشبع المتغيرات الخمسة على عامل واحد لدى عينة الطلاب السودانيين ، واستقطب هذا العامل ٤١,١٪ من التباين .

وبوجه عام كشفت النتائج عن أن المتغيرات الخمسة الفرعية لمقياس الدافعية للإنجاز قد تشبعت على عامل واحد سواء لدى العينة المصرية أو السودانية . مما يعنى أننا بصدد مقياس أحادى العامل . وبالتالي امكانية التعامل مع الدافعية للإنجاز كتكوين فرضى أحادى البعد .

الطريقة الثالثة : صدق التمييز :

يشير هذا النوع من الصدق إلى كفاءة المقياس المستخدم وقدرته على التمييز بين المجموعات المختلفة . وقد أسفرت نتائج الدراسة التى قام بها الباحث عن قدرة هذا المقياس على التمييز بين الطلاب المصريين والسودانيين فى الدافعية للإنجاز . كما ميز بين ذوى التحصيل المرتفع والمنخفض فى الدافعية . مما يدل على صدق تمييزى لهذا المقياس .

المراجع

أولاً : المراجع العربية :

- ١ - أحمد عبد الخالق (١٩٩١) الدافع للإنجاز لدى اللبنانيين . ضمن بحوث المؤتمر السنوي السابع لعلم النفس فى مصر ، ٣٣ - ٤٨ .
- ٢ - أحمد عبد الخالق ، مایسة النیال (١٩٩١) الدافع للإنجاز وعلاقته بالقلق والانبساط . دراسات نفسیة ، القاهرة ، ك ١ ، ج ٤ ، ٦٣٧ - ٦٥٣ .
- ٣ - الشناوى عبد المنعم زیدان (١٩٨٩) العلاقة بین دافعية الإنجاز والاتجاه نحو مادة الرياضیات . رسالة الخلیج العربی ، ٣٩ ، ١ ، ٢٣ .
- ٤ - باسم السامرائی ، شوکت الهیازعی (١٩٨٨) بناء مقياس مقنن للدافع الإنجازی الدرأسی لطلبة الكلیات الهندسیة . المجلة العربیة للبحوث التربویة ، تصدر عن المنظمة العربیة للتربیة والثقافة والعلوم ، ٢ ، ٦٦ - ٨١ .
- ٥ - جابر عبد الحمید جابر (١٩٧١) كراسة تعلیمات مقياس التفضیل الشخصی ، (من إعداد إدواردز) . القاهرة : دار النهضة العربیة .
- ٦ - جابر عبد الحمید جابر (١٩٨٩) دراسة مقارنة بین عینة من التلامیذ المتفوقین والمتوسطین والمتأخرین دراسیاً بالمرحلة الإعدادیة والثانویة بدولة قطر فى الدافعية وسمات الشخصیة والاتجاهات المدرسیة . دراسات نفسیة ، الدوحة - جامعة قطر ، ٩ - ٣٨ .
- ٧ - حسن على حسن (١٩٨٦) الشخصیة الإنجازیة وبعض سماتها المعرفیة والمزاجیة . رسالة دكتوراه ، کلیة الآداب ، جامعة المنیا .

- ٨ - حسن على حسن (١٩٨٩ أ) المرأة ودافعية الإنجاز ، دراسة نفسية مقارنة لدافعية الإنجاز وبعض الخصائص المعرفية والمزاجية المتعلقة بها لدى الذكور والإناث فى المجتمع المصرى . *مجلة العلوم الاجتماعية* ، جامعة الكويت ، «أ»، ١٧ ، ٢ ، ١٩ - ٣٢ .
- ٩ - حسن على حسن (١٩٨٩ ب) ضعف التوجه الإنجازى العام لدى الأفراد فى المجتمع المصرى ، محاولة تفسيرية فى ضوء خمسة نماذج نظرية معاصرة فى علم النفس . *مجلة علم النفس* ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ٩ ، ٥٧ - ٦٦ .
- ١٠ - رشاد عبد العزيز موسى ، صلاح الدين أبو ناهية (١٩٨٧) استخبار الدافع للإنجاز للراشدين ، (إعداد هرمانز) . القاهرة : دار النهضة العربية .
- ١١ - رشاد عبد العزيز موسى ، صلاح الدين أبو ناهية (١٩٨٨) الفروق بين الجنسين فى الدافع للإنجاز . *مجلة علم النفس* ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ٥ ، ٨٣ - ٩١ .
- ١٢ - رشاد عبد العزيز موسى (١٩٩٠ أ) الدافعية للإنجاز فى ضوء بعض مستويات الذكورة المختلفة . *مجلة علم النفس* ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٤ ، ١٠٨ - ١٢١ .
- ١٣ - رشاد عبد العزيز موسى (١٩٩٠ ب) دراسة أثر بعض المحددات السلوكية على الدافعية للإنجاز . *مجلة علم النفس* ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٥ ، ٦٠ - ٨٠ .
- ١٤ - سيد محمود الطواب (١٩٩٠) أثر تفاعل مستوى دافعية الإنجاز والذكاء والجنس على التحصيل الدراسى لدى طلاب وطالبات جامعة الإمارات العربية المتحدة . *حولية كلية التربية* ، جامعة الإمارات العربية المتحدة ، ٥ ، ١٧ - ٥٠ .
- ١٥ - صفاء الأعسر ، وآخرون (١٩٨٣ أ) دراسات فى تنمية دافعية الإنجاز . قطر : مركز البحوث التربوية .

- ١٦ - صفاء الأعر؁ إبراهيم قشقوش؁ محمد أحمد سلامة (١٩٨٣ ب) ءراسة اسءءلاعية للعلاقة بين ءافعية الإنجاز وبعض المءغيرات العقلية والشخصية والاجءماعية فى المءءمع القءرى. قطر: مركز البءوء التربوية: ١٧ - فاروق عبء الفءءاح موسى (١٩٨١) اءءبار ءافع للإنجاز للآطفا؁ والراشءىن (إعءاء هرمانز). القاهرة: مءءبة النهضة المصرية .
- ١٨ - محمود عبء القاءر (١٩٧٧) ءراسءان فى ءوافع الإنجاز وسيكولوجية الءءءىء للشباب الجامعى . القاهرة: مءءبة الأنءلو المصرية .
- ١٩ - محمود عبء القاءر (١٩٧٨) ءوافع الإنجاز وعلاقتها ببعض عوامل الشخصية والنجاح الأكاءىمى عنء طلاب جامعة الكوئء . مءلة ءراساء الخلىء والجزيرة العربية؁ ١٤؁ ٥٧ - ٩٣ .
- ٢٠ - مءىى الءىن أحمد ءسفن (١٩٨١) القفم الخاصة لءى المبءعفن . القاهرة: ءار المءارف .
- ٢١ - مءىى الءىن أحمد ءسفن (١٩٨٣) ءراساء فى شءصفة المرأة المصرية . القاهرة: ءار المءارف .
- ٢٢ - مءىى الءىن أحمد ءسفن (١٩٨٨) ءراساء فى ءوافع والءافعية . القاهرة: ءار المءارف؁ ١٩٨٨ .
- ٢٣ - مصءطفى ءركى (١٩٨٨) ءافعية للإنجاز عنء الءكور والإناء فى موقف مءاىء وموقف منافس . مءلة العلوم الاجءماعية؁ جامعة الكوئء؁ ١٦؁ ٢؁ ١٥٧ - ١٨١ .
- ٢٤ - مءءوح عبء المنعم الكئنانى (١٩٩٠) علاقة مركز الءءكم (الءاآلى - الءارءى) فى الءءعم ببعض المءغيرات ءافعية . ضمن بءوء المؤءمر السنوى الساءس لعلم النفس فى مصر؁ ٢٢ - ٢٤ ففائر ١٩٩٠ الجزء الءانى؁ ٦١٧ - ٦٤٣ .

- 25 - Anastasi A. (1982) *Psychological Testing*. New York : Macmillan Pub.Co.Inc., 5th ed.,
- 26 - Arkes, H.R. & Griske, J.P. (1977) *Psychological Theories of Motivation*, Monterey. California : Books - Cole Pub. Company.
- 27 - Atkinson, J.W. (1957) Motivational Determinants of Risk-Taking Behavior. *Psychological Review*, 64, 359-372.
- 28 - Atkinson J.W. (1964) *An Introduction to Motivation*, New Jersey: Van Nostrand-Reinhold,
- 29 - Atkinson, J.W. (1974) Strength of Motivation and Efficiency of Performance, In: J.W. Atkinson & J.O. Raynor (Eds.), *Motivation and Achievement*. Washington: V.H. Winston & Sons,
- 30 - Atkinson, J.W. & Feather, N.T. (1966) (Eds.) *A Theory or Achievement Motivation*. New York: Wiley
- 31 - Beck, R.C. (1978) *Motivation, Theories and Principles*. New Jersey: Prentic - Hall, Inc.,
- 32 - Feather, N.T. (1990) Bridging The Gap Between Values and Actions: Recent Applications of The Expectancy - Value Model, In: E.T. Higgins & R.M., Sorrentino (Eds.), *Handbook of Motivation and Cognition*, (Vol.2). New York: The Guilford press, 151-162.
- 33 - French, W.L., Kast, F.E., Rosen Zweig, J.E. (1985) *Understanding Human Behavior in Organizations*. New York: Harrer & Row pub.,
- 34 - Hamilton, V. (1983) *The Cognitive Structures and Processes of Human Motivation and Personality*. New York: John Wiley & Sons,
- 35 - Hermans, H.J. (1970) A Questionnaire Measure of Achievement Motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54, 353-363.

- 36 - Hermans, H.J., Loack, J.J., & Maes, P.C. (1972) Achievement Motivation and Fear of Failure in Family and School. *Developmental Psychology*, 6, 520-528.
- 37 - Hilgard, E.R., Atkinson, R.L., & Atkinson, R.C. (1979) *Introduction to Psychology*, 7th ed. New York: Harcourt Brace Jovanovich, Inc.,
- 38 - Hoyenga, K.B., & Hoyenga, K.T. (1984) *Motivational Explanation of Behavior*. Calif: Cole pub. Company,
- 39 - Jacoby, L.L., & Kelley, C.M. (1990) An Episodic View of Motivation: Unconscious Influences of Memory, In: E.T. Higgins & R.M., Sorrentino (Eds.), *Handbook of Motivation and Cognition, Foundations of Social Behavior*, (Vol. 2 pp. 451 - 481) New York: The Guilford Press.
- 40 - Jung, J. (1978) *Understanding Human Motivation: A Cognitive Approach*. New York: Macmillan Pub. Co., Inc.,
- 41 - Koestner, R., Weinberger, J. & McClelland, D.C. (1989) *How Motives and Values Interact with Task and Social Incentives to Affect Performance*. unpublished Manuscript, McGill Univ.,
- 42 - Lynn, R. (1969) An Achievement Motivation Questionnaire. *British Journal of Psychology*, 60, 529-534.
- 43 - Maehr, M.L. (1974) Culture and Achievement Motivation. *American Psychologist*, 29, 887-896.
- 44 - McClelland, D.C., (1958) Methods of Measuring Human Motivation, In: J.W. Atkinson (Ed.), *Motives in Fantasy, Action and Society*. Princeton: Van Nostrand, 7-42.
- 45 - McClelland, D.C. (1961) *The Achieving Society*. New Jersey: Van Nostrand.

- 46 - McClelland, D.C. (1988) *Human Motivation*. Glenview, II: Scott, Foresman,
- 47 - McClelland, D.C. & Winter, D.G. (1969) *Motivating Economic Achievement*. New York: Free Press,
- 48 - McClelland, D.C., Atkinson, J.W., Clark, R.A. & Lowell, E.L. (1976) *The Achievement Motive*. New York: Appleton - Century - Crofts 1953.
- 49 - Mehrabian, A. (1968) Male and Female Scales of The Tendency to Achieve. *Educational and Psychological Measurement*, 28, 493-502.
- 50 - Mehrabin, A. (1969) Measures of Achieving Tendency. *Educational and Psychological Measurement*, 29, 445-451.
- 51 - Mehrabian, A. & Bank, L.A. (1978) Questionnaire Measure of Individual Differences in Achieving Tendency. *Educational and Psychological Measurement*, 38, 475-478.
- 52 - Murray, H.A. (1938) *Explorations in Personality*. New York: Oxford Univ. Press,
- 53 - Oppenheim, A.N. (1970) *Questionnaire Design and Attitude Measurement*. London: Heinemann,
- 54 - Smith, C.P., (Ed.) (1969) *Achievement - Related Motives in Children*. New York: Russell Sage Foundation,
- 55 - Veroff, J. (1969) Social Comparison and The Development of Achievement Motivation, In: C.P. Smith (Ed.), *Achievement - Related Motives in Children*. New York: Russell Sage Foundation,
- 56 - Weinberger, J. & McClelland, D.C. (1990) Cognitive Versus Traditional Motivational Models: Irreconcilable or Complementary? In: E.T. Higgins & R.M. Sorrentino (Eds.), *Handbook or Motivation and Cognition*, (Vol. 2 pp. 562-597). New York: The Guilford Press.

مقياس الدافعية للإنجاز (د. أ)

إعداد : د. / عبد اللطيف محمد خليفة

التعليمات : فيما يلي مجموعة من العبارات التي تشير إلى شعورك وسلوكك نحو بعض الموضوعات أو المواقف والمطلوب أن تعطى لكل منها درجة تتراوح بين (١ ، ٥) في السطر المقابل لها وذلك على النحو الآتى :

- ضع الدرجة (١) إذا كان مضمون البند لا يعبر عنك على الإطلاق .
- ضع الدرجة (٢) إذا كان مضمون البند يعبر عنك إلى حد ما .
- ضع الدرجة (٣) إذا كان مضمون البند يعبر عنك بدرجة متوسطة .
- ضع الدرجة (٤) إذا كان مضمون البند يعبر عنك إلى حد كبير .
- ضع الدرجة (٥) إذا كان مضمون البند يعبر عنك تماما .

الدرجة	البند	رقم
	أفضل القيام بما أكلف به من أعمال على أكمل وجه .	١
	أشعر أن التفوق غاية في حد ذاته .	٢
	أبذل جهدا كبيرا حتى أصل إلى ما أريد .	٣
	أحرص على تأدية الواجبات فى مواعيدها .	٤
	أفكر كثيرا فى المستقبل عن الماضى أو الحاضر .	٥
	أحب أداء الأعمال التى تتسم بالتحدى والصعوبة .	٦
	ليس من الضرورى أن أحصل على أعلى التقديرات .	٧
	المثابرة شىء هام فى أدائى لأى عمل من الأعمال .	٨
	أحدد ما أفعله فى ضوء جدول زمنى .	٩
	أفكر فى إنجازات الماضى عن المستقبل .	١٠

الدرجة	البنـد	رقم
	لا يهمنى أن أفشل فى أداء عمل ما .	١١
	أرفض الأعمال التى تتطلب المزيد من التفكير والبحث .	١٢
	عندما أبدأ فى عمل ما من الضرورى الانتهاء منه .	١٣
	أحرص على الالتزام بالمواعيد التى ارتبط بها مع الآخرين .	١٤
	أشعر أن التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتفادى الوقوع فى المشكلات .	١٥
	أشعر أن الراحة هى أهم شىء فى الحياة .	١٦
	أشعر بالسعادة عند معرفتى لأشياء جديدة .	١٧
	عندما أفشل فى عمل ما أتركه وأتجه لغيره .	١٨
	كثيرا ما تحول المشاغل والظروف بينى وبين مواعيد حددتها .	١٩
	من الضرورى الاعداد والتخطيط المسبق لما سنقوم به من أعمال فى المستقبل .	٢٠
	ألتزم بالدقة فى أدائى لأى عمل من الأعمال .	٢١
	أحاول دائما الاطلاع وقراءة المراجع .	٢٢
	أشعر بالسعادة عندما أفكر فى حل مشكلة ما لفترات طويلة .	٢٣
	المحافظة على المواعيد شىء مقدس بالنسبة لى .	٢٤
	أفشل فى أدائى للأعمال التى لا يسبقها استعداد وتهيؤ لها .	٢٥
	أضايق إذا فعلت شيئا ما بطريقة رديئة .	٢٦
	أشعر أن المقررات الدراسية غير كافية لتنمية معارفى .	٢٧
	أتفانى فى حل المشكلات الصعبة مهما أخذت من وقت .	٢٨
	عندما أحدد موعدا فانى أجىء فى الوقت المحدد بالضبط .	٢٩
	أفضل التفكير فى أشياء بعيدة المدى .	٣٠
	أعطى اهتماما وتركيزا عاليا للأعمال التى أقوم بها .	٣١
	أسعى باستمرار لتحسين مستوى أدائى .	٣٢

الدرجة	البنــــد	رقم
	أشعر أن الاستمرار فى بذل الجهد لحل المشكلات الصعبة مضيعة للوقت .	٣٣
	أتعامل مع الوقت بجدية تامة .	٣٤
	لا أهتم بالماضى وما يشتمل عليه من أحداث .	٣٥
	أفضل الأعمال التى لا تحتاج لجهود كبيرة .	٣٦
	الحاجة لمعرفة الجديد هى أفضل الطرق لتقدمى .	٣٧
	الاستمرار والمثابرة من أنسب الطرق لحل المشكلات الصعبة .	٣٨
	لا أسمح لعمل من الأعمال أن يتم على حساب وقت عمل آخر .	٣٩
	يزعجنى الأشخاص الذين لا يهتمون بمستقبلهم .	٤٠
	أداء الواجبات والأعمال يمثل عبئًا بالنسبة لى .	٤١
	أكتفى بما أدرسه فى المنهج من موضوعات .	٤٢
	أشعر بالرضا عند مواصلة العمل لفترة طويلة فى حل المشكلات التى تواجهنى .	٤٣
	يزعجنى أن يتأخر أحد عن مواعده معى .	٤٤
	أشعر بالسعادة عندما أخطط للأعمال التى أنوى القيام بها .	٤٥
	أحب قضاء وقت الفراغ فى القيام ببعض المهام أو الأعمال لتنمية مهارتى وقدراتى .	٤٦
	أستمتع بالموضوعات والأعمال التى تتطلب ابتكار حلول جديدة .	٤٧
	أفضل التفكير بجدية لساعات طويلة .	٤٨
	من الصعب أن أزور أحدًا الا بموعده سابق .	٤٩
	التخطيط للمستقبل من أفضل السبل لتوفير الوقت والجهد .	٥٠

بيانات شخصية

الكلية: القسم: الفرقة الدراسية :

الجنس: ذكر () أنثى () السن : سنة

التقدير الحاصل عليه فى العام الماضى أو المعدل العام:

الديانة : مسلم () مسيحي ()

مستوى تعليم الأب : مهنة الأب :

مستوى تعليم الأم : مهنة الأم :

