

الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعلاقتها ببعض المتغيرات (دراسة ميدانية بولاية عين الدفلى)

Motivation for achievement among school and vocational guidance and counseling counselors and its relationship to some variables(a field study in Ain Defla state)

منير عباس¹، عزيزة عيسى²

¹ طالب دكتوراه، جامعة مولود معمري- تيزي وزو، الجزائر، مخبر وسائل الاتصال والأمن الصحي(الجزائر3)،

mounir.abbas@ummtto.dz

² دكتورة، جامعة مولود معمري- تيزي وزو، الجزائر، مخبر وسائل الاتصال والأمن الصحي(الجزائر3)،

aziza.aici@ummtto.dz

القبول: 2024-04-01

الاستلام: 2024-02-01

ملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية عين الدفلى، والتحقق ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بينهم ترجع للمتغيرات التالية: مؤسسة التعيين، الصفة، الجنس والتخصص الدراسي الجامعي، واعتمدنا في ذلك المنهج الوصفي على عينة قوامها (100) مستشار ومستشارة تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية، ولجمع البيانات تم تطبيق مقياس الدافعية للإنجاز لخليفة (2006)، وبعد استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة في معالجة البيانات توصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية عين الدفلى مرتفع، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز ترجع لمتغيري مؤسسة التعيين، الصفة، كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية ترجع لمتغير الجنس لصالح الإناث.

كلمات مفتاحية: الدافعية للإنجاز، المستشار، التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

تصنيفات JEL:,

Abstract:

The current study aims to know the level of motivation for achievement among school and vocational guidance and counseling counselors in the state of Ain Defla, and to verify whether there are statistically significant differences between them due to the following variables: institution of appointment, position, gender, and university academic specialization. In that, we relied on a descriptive approach on a sample of (100) male and female counselors were selected in a stratified random manner. To collect data, Khalifa's Achievement Motivation Scale (2006) was applied. After using appropriate statistical methods in processing the data, the results of the study showed that the level of achievement motivation among school and vocational guidance and counseling counselors in the state of Ain Defla is high. There were no statistically significant differences in the level of motivation for achievement due to the variables of the institution of appointment and position. The results also revealed the presence of statistically significant differences due to the gender variable in favor of females.

Keywords: achievement motivation; The counselor; School and vocational guidance and counselling.

JEL Classification Codes:..., ..., ...

المؤلف المراسل: منير عباس، الإيميل: mounir.abbas@ummo.dz

1. مقدمة:

تطمح أغلب دول العالم إلى بلوغ التنمية المستدامة بمختلف أشكالها المالية، البشرية والبيئية، سعياً منها إلى ترقية الحياة بجميع مناحيها، فكلها تعلم يقيناً أن هذا الطموح لن يكون إلا بالعمل على تطوير منظمات العمل من خلال مساهمة الأفراد كل حسب موقعه داخل مجتمعه، وهذا بغية الوصول إلى تحقيق الاكتفاء اليومي دون الإخلال بحق الأجيال المقبلة، وتعتبر منظمة التربية والتعليم قاعدة أساسية لبناء المجتمعات، فهي التي ترسم طريق ناشئة المجتمع، وتتولى مسؤولية نمو الفرد من كل جوانبه بأسلوب منظم وفق حقائق علمية، وهذا بإكسابه المعارف والمهارات وتنميتها، وتصويب قيمه

الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعلاقتها ببعض المتغيرات (دراسة ميدانية بولاية عين الدفلى)

واتجاهاته التي تسهل انصهاره في الحياة الاجتماعية والمهنية، إضافة إلى نبوغه الثقافي والفكري، وكذا تربية وتكوين جيل تعول عليه الدولة في مواكبة التطور الحاصل في مختلف الميادين، ومسايرة الركب والتحديات الراهنة خاصة في عالم الذكاء الاصطناعي وما توصلت إليه العولمة في تحقيق القوة الاقتصادية والتطور التكنولوجي، وهو ما يظهر جليا للعيان في المساعي المتواصلة للاهتمام بالعنصر البشري بالرفع من جودة قطاع التربية والتعليم لتحسين مخرجاته وخدماته المستقبلية، لتلبية متطلبات واحتياجات سوق الشغل.

ولعل أبرز الفاعلين التربويين كمورد بشري في منظمة التربية والتعليم يسهر على تحسين مخرجاتها مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، فهم الذين يتولون على وجه الخصوص تولي مسؤولية تقديم الخدمات الإرشادية للحاجة الملحة لها في مؤسسات التربية والتعليم، وبمبررات توجب تدخله لمسايرة فترات الانتقال التي يمر بها المتعلمين والتغيرات الأسرية والاجتماعية وما يتخللها من صراعات وإحباط، وكثرة الظواهر الاجتماعية المعرقة للسير الإيجابي لتربية وتعليم المتعلمين كالعنف والعزوف عن الدراسة، كما أن التقدم التكنولوجي الذي مس الحياة المدرسية وتطور التعليم ومفاهيمه بأساليبه ومناهجه يستدعي تدخل برامج إرشادية تسهم في دمج المتعلمين بيسر وتحسين الأداء التربوي ككل، لذا يستوجب على القائمين على وزارة التربية الوطنية الاضطلاع بحاجيات فئة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لتجويد أدائهم وفاعليتهم، كالاتمام بحاجياتهم المعنوية والمادية ومعالجة مختلف المشاكل والمعوقات في بيئتهم المهنية التي من شأنها أن تسهم في رفع مستوى دافعهم للإنجاز المهني، وفي هذا الإطار أثرتنا موضوع دافعية الإنجاز لدى فئة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لتسليط الضوء حول أهمية وفاعلية هذه الفئة في تحسين المردود التكويني للموارد البشرية المستقبلية.

إشكالية الدراسة:

قبل الحديث عن التجسيد الفعلي لمدرسة نموذجية متكاملة الأركان تواكب العصر في اهتمامها بالمتعلمين بإكسابهم المعارف والمهارات اللازمة، ومرافقتهم تربويا ونفسيا على مدار مساهم الدراسي مع مراعاة خصوصيات مراحل نموهم يتوجب التفكير مليا في إعطاء الممارسة الإرشادية التي يتولاها مستشارو التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية دورها اللازم، باعتبارها فعل تربوي يوازي ويكمل ما تهدف إليه منظومتنا التربوية وتصب في نفس مجرى غاياتها، كما أن الانكباب على الممارسة الإرشادية صار ضرورة ملحة وحتمية تفرضها مجموعة من المبررات أساسها إشباع حاجات الفرد في تقرير مصيره برسم معالم ومسار مستقبله الذي يتضمن تصور سليم وواع حول مشروعه الشخصي المستقبلي، ولتحسين أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وانجازه بفاعلية ايجابية يستوجب استشارة دافعيته والإحاطة الشاملة باحتياجاته الذاتية المهنية سواء المعنوية أو المادية..

وفي هذا الصدد يرى Ruch (1970) أن الدوافع هي التي تساعد الفرد في رسم وبلوغ أهدافه الواعدة من خلال تعزيز أدائه إيجابيا والرفع من مستوى إصراره (معمرية، 2012). إضافة إلى ذلك يمكن القول أن الدافعية تثير إكباب واجتهاد الفرد في أداء عمله والثبات فيه إلى غاية النجاح، كما أنها تجيز معرفة واقع سلوك الفرد وأبعاده من خلال تحديد مستوى مثابته التي يمكن اعتمادها كتقدير لمستوى دافعيته (مجدي، 2014).

وللدافعية دورا هاما في زيادة حس المسؤولية لدى الفرد في أدائه عمله من خلال التزامه بواجباتها ومتطلبات شغله من الناحية الأخلاقية والعملية وتحمل تبعات إنجازاته، هذا ما ينمي فيه الاجتهاد والتفاني في العمل وارتفاع مستوى الطموح مما يقلص الفجوة في بلوغ الأهداف ويزيد من نسبة تقدير النجاح في العمل، وقد أثبتت دراسة الباحثة علي (2019) على وجود علاقة ارتباطيه بين المسؤولية الاجتماعية ودافعية الإنجاز لدى معلمات ذوي الاحتياجات الخاصة بولاية الخرطوم (علي، 2019).

كما يمكن اعتبار شعور الفرد بالانتماء لوظيفته مؤشرا لارتفاع دافع إنجازاته المهنية ويتجلى ذلك في تفانيه المستمر وتفاعله الإيجابي في عمله بإخلاص، وهذا ما يعكس رغبة الفرد في العمل بتقدير ذاتي مرتفع وإيمانه بأهداف المنظمة أو المؤسسة التي يعمل ضمنها قصد بلوغها وتحقيق مردود إنتاجي

الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعلاقتها ببعض المتغيرات (دراسة ميدانية بولاية عين الدفلى)

عالي الجودة، وفي هذا السياق أكدت نتائج دراسة عبد الحليم (2019) على ارتفاع مستوى الانتماء الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى العاملين في الفنادق المصرية، وكذا وجود علاقة طردية وتأثير قوي يربط بين الانتماء الوظيفي ودافعية الإنجاز (غانم، 2019).

كما يمكن ارتباط تخطيط الفرد لبناء أهدافه بطريقة سليمة وفق فترات زمنية مضبوطة مؤشرا لارتفاع دافع الإنجاز المهني، فالشعور بأهمية الزمن يدفع بالفرد إلى التنظيم المحكم لنشاطاته ومهامه وترتيب الأولويات حسب متطلبات عمله، وهذا ما يثير إصرار الفرد على النجاح في تحقيق أهدافه من خلال المواجهة والتحدي في خضم المشاكل التي تعيق ذلك، وفي الطرح نفسه أكدت ذلك دراسة خويلد (2016) التي تناولت السياق النظري لبروز مفهوم الدافعية للإنجاز (خويلد، 2016).

وانطلاقا مما تم عرضه وحسب مجال اطلاع الباحثين لمختلف الدراسات التي تناولت موضوع الدافعية للإنجاز، ارتأينا إلى توسيع البحث في هذا الموضوع كونه لم يحظ بقسطه الكافي من قبل الجامعات الجزائرية، لاسيما على فئة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمؤسسات التربوية والتي تعتبر الركيزة الأساسية لقطاع التربية والتعليم في إعداد أجيال المستقبل كموارد بشرية تعول عليهم الدولة في مختلف المجالات، جاءت الدراسة الحالية لطرح التساؤل الآتي: ما مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية عين الدفلى؟

ويندرج تحت هذا التساؤل التساؤلات التالية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المعينين بالثانويات ومستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المعينين بالمتوسطات؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز بين المستشارين الرئيسيين للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ومستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ترجع لمتغير الجنس؟

فروض الدراسة:

- مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية عين الدفلى مرتفع.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المعينين بالثانويات ومستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المعينين بالمتوسطات.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز بين المستشارين الرئيسيين للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ومستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ترجع لمتغير الجنس.

أهداف الدراسة:

- التمكن من معرفة مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية عين الدفلى.

- التمكن من معرفة ما إن كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المعينين بالثانويات ومستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المعين بالمتوسطات.

- التمكن من معرفة ما إن كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز بين المستشارين الرئيسيين للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ومستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعلاقتها ببعض المتغيرات (دراسة ميدانية بولاية عين الدفلى)

- التمكن من معرفة ما إن كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعا لمتغيري الجنس.

حدود الدراسة: تمثلت حدود الدراسة الحالية فيما يلي:

الحدود البشرية: تم إجراء الدراسة على عينة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة بولاية عين الدفلى-الجزائر.

الحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة في الفترة الممتدة من 5 نوفمبر 2023 إلى غاية 21 جانفي 2024.

1. مصطلحات الدراسة:

1.2 تعريف الدافعية للإنجاز إجرائيا:

يعرف الباحثان الدافعية للإنجاز إجرائيا على أنها شعور مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بروح المسؤولية في أدائهم لنشاطاتهم المهنية، ورغبتهم في النجاح لبلوغ أهدافهم المسطرة بالعمل والاجتهاد وفق خطط مستقبلية مضبوطة بفترات زمنية معينة، وتقاس من خلال الدرجة الكلية التي يتحصلون عليها من إجاباتهم على مقياس دافعية الإنجاز عبد اللطيف خليفة (2006).

2.2 مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

هو أحد موظفي قطاع التربية والتعليم يسهر على تنفيذ مهامه المسطرة من طرف وزارة التربية الوطنية، ويعتبر المسؤول الأول عن الممارسة الإرشادية في المؤسسات التربوية (ثانويات ومتوسطات) بتقديمه خدمات إرشادية مقسمة ضمن خمس محاور تتمثل في: الإعلام المدرسي، التوجيه المدرسي، الإرشاد المدرسي والتقويم والمتابعة بالإضافة إلى محور الدراسات، وهذا حسب ما ورد في مضمون المنشور الوزاري للتربية الوطنية تحت رقم 1165/و ت و/أ ع/ المؤرخ في 21 أكتوبر 2020.

3. منهجية الدراسة وإجراءاتها:

1.3 منهج الدراسة:

اعتمد الباحثان المنهج الوصفي الذي يهدف إلى وصف الظواهر وتحليل البيانات التي تم جمعها وإعطاء تفسيرات مناسبة عنها.

2.3 عينة الدراسة الاستطلاعية:

تمثلت عينة الدراسة الاستطلاعية في (40) مستشارا ومستشارة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وهذا بغرض التحقق من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة، وتحديد خصائص مجتمع الدراسة.

3.3 مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية عين الدفلى، حيث حدد حجمه الإجمالي بـ(210) مستشارا ومستشارة، وتم تقسيمهم حسب طبقات يوضح في الجدول رقم (1):

الجدول (1): مجتمع الدراسة.

المتغير	التكرارات	المجموع	النسبة المئوية %
الجنس	ذكور	38	18.10
	إناث	172	81.90
الرتبة	مستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	18	8.57
	مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	192	91.43
مؤسسة التعيين	ثانوية	64	30.48
	متوسطة	146	69.52

المصدر: إعداد الباحثين.

من خلال ما عرض في الجدول رقم(1) نلاحظ أن أعلى نسبة في مجتمع الدراسة من حيث الجنس هم فئة الإناث بنسبة 81.90% مقارنة مع فئة الذكور، وأقل نسبة من حيث الرتبة هم رتبة

الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعلاقتها ببعض المتغيرات (دراسة ميدانية بولاية عين الدفلى)

المستشارين الرئيسيين للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بنسبة 8.57%، أما من حيث مؤسسة التعيين فالمستشارين المعيّنين بالمتوسّطات أكثر من المعيّنين في الثانويات.

4.3 عينة الدراسة:

بلغ حجم العينة (100) مستشارا ومستشارة بنسبة 47,62% من حجم المجتمع الأصلي للدراسة، و اعتمد الباحثان المعاينة العشوائية الطبقية، وهذا ما سيوضحه الجدول رقم(2):

الجدول (2): عينة الدراسة.

المتغير	التكرارات	المجموع	النسبة المئوية%
الجنس	ذكور	100	18
	إناث		82
الرتبة	مستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	100	9
	مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني		91
مؤسسة التعيين	ثانوية	100	30
	متوسطة		70

المصدر: إعداد الباحثين.

من خلال ما عرض في الجدول رقم(2) يتوضح لنا أن أعلى تمثيل لعينة الدراسة من حيث الجنس هم فئة الإناث بنسبة 82%، ومن حيث الرتبة هم مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بنسبة 91%، أما من حيث مؤسسة التعيين فهم المستشارين المعيّنين بالمتوسّطات بنسبة 70%، وهذا حسب خصائص مجتمع الدراسة.

5.3 أداة الدراسة :

1.5.3 مقياس الدافعية إلى الإنجاز (عبد اللطيف محمد خليفة) :

أعد هذا المقياس السيكولوجي المصري بجامعة القاهرة عبد الطيف محمد خليفة عام 2006، وقام بتكليف المقياس على البيئة الجزائرية البروفيسور بشير معمريّة سنة 2012، ويتكون الاستفتاء من 50 بنداً تقيس الدافعية إلى الإنجاز ضمن خمسة أبعاد وهي: بعد الشعور بالمسؤولية، بعد السعي نحو

التفوق والطموح، بعد المثابرة، بعد لشعور بأهمية الزمن، وبعد التخطيط للمستقبل وتقيس كل بعد عشر بنود (معمرية، 2012).

2.5.3 الخصائص السيكومترية للأداة:

- صدق الاتساق الداخلي: قمنا في هذه الخطوة بحساب الاتساق الداخلي للمقياس المطبق وذلك بحساب معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس الدافعية للإنجاز والدرجة الكلية للمقياس.
 - معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس الدافعية للإنجاز والدرجة الكلية للمقياس.
- الجدول (3): معامل الارتباط بين أبعاد مقياس الدافعية للإنجاز والدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	عدد البنود	أرقام البنود	الاتساق
883**0.	.46, 41, 36, 31, 26, 21, 16, 11, 6, 1	10	الشعور بالمسؤولية
838**0.	.47, 42, 37, 32, 27, 22, 17, 12, 7, 2	10	السعي نحو التفوق والطموح
910**0.	.48, 43, 38, 33, 28, 23, 18, 13, 8, 3	10	المثابرة
777**0.	.49, 44, 39, 34, 29, 24, 19, 14, 9, 4	10	الشعور بأهمية الزمن
866**0.	.50, 45, 40, 35, 30, 25, 20, 15, 10, 5	10	التخطيط للمستقبل

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. **دال عند 0.01

نلاحظ من العرض السابق للجدول (3) أن معاملات الارتباط جاءت مقبولة وجميعها مرتفعة موجبة، مما يشير إلى الاتساق الداخلي لمقياس الدافعية للإنجاز.

- الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية): من أجل معرفة درجة الصدق التمييزي لمقياس الدافعية للإنجاز، اعتمدنا على طريقة المقارنة الطرفية بين درجات الأفراد على المقياس في الثلث الأعلى والثلث الأدنى، والجدول رقم (4) يوضح النتائج التي تم التوصل إليها:

الجدول (4): الفروق بين متوسطات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا لمقياس الدافعية للإنجاز

المتغير	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		درجة الحرية	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف			

الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعلاقتها ببعض المتغيرات
(دراسة ميدانية بولاية عين الدفلى)

الدافعية للإنجاز	138.9	5.7	102.45	8.65	20	11.66	دال عند 0.000
---------------------	-------	-----	--------	------	----	-------	------------------

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول (4) يتبين المتوسط الحسابي للمجموعة العليا بلغ (138.9)، والانحراف المعياري (5.7)، أما المجموعة الدنيا بلغ متوسطها الحسابي (102.45)، وانحرافها المعياري (1.502)، أما قيمة ت ليعتين مستقلتين وغير متجانستين قدرت بـ (8.65) عند درجة حرية قدرت بـ (11.66) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا ما يدل على أن مقياس الدافعية للإنجاز له قدرة على التمييز، وهو مؤشر من مؤشرات الصدق.

- الثبات بطريقة التجزئة النصفية: وقد قام الباحثان بحساب معامل الارتباط بين النصف الأول والنصف الثاني للمقياس ثم تصحيح معامل الارتباط المتحصل عليه عن طريق معادلة "جاتمان" لأن تباين نصفي المقياس لم يكن متساوياً، ونلخص النتائج المتحصل عليها في الجدول التالي:

الجدول (5): معامل الاتساق الداخلي بطريقة التجزئة النصفية

المقياس	التباين		معامل الاتساق لجتمان
الدافعية للإنجاز	التباين في النصف الأول	0.37	0.889
	التباين في النصف الثاني	0.53	

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (5) أن قيمة معامل الثبات "جتمان" جاءت مرتفعة، حيث بلغت قيمة الثبات الكلي بنفس المعادلة 0.794.

- الثبات بطريقة كرونباخ (معامل α)

الجدول (6): معامل الاتساق الداخلي بطريقة كرو نباخ (معامل α)

المقياس	كرو نباخ معامل α
الدافعية للإنجاز	0.92

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (6) أن قيم معامل ألفا لكرو نباخ حيث بلغت قيمة المقياس

(0.92) وهي قيمة مرتفعة ومقبولة للحكم على ثبات المقياس.

6.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة بيانات الدراسة: تمثلت الأساليب الإحصائية

المستخدمة في معالجة بيانات الدراسة في: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار "ت" لعينة

واحدة، اختبار "ت" لعينتين مستقلتين.

4. عرض وتحليل نتائج الدراسة:

1.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

والتي تنص على أن مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

بولاية عين الدفلى عالية، وللتحقق من صحة الفرضية قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف

المعياري والمتوسط الفرضي واختبار "ت" لعينة الواحدة، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (7): نتائج اختبار "ت" للفرق بين متوسط درجات العينة والمتوسط الفرضي لمقياس الدافعية للإنجاز

وأبعاده الخمسة

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة "ت"	درجة الحرية	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المتغير المقاس
5	0.001	24.59	99	15	3.68	24.05	100	الشعور بالمسؤولية
4	0.001	24.93	99	15	3.66	24.14	100	السعي نحو التفوق والطموح
1	0.001	31.01	99	15	3.31	25.27	100	المثابرة

الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعلاقتها ببعض المتغيرات
(دراسة ميدانية بولاية عين الدفلى)

3	0.001	26.48	99	15	3.73	24.94	100	الشعور بأهمية الزمن
2	0.001	17.001	99	16	5.31	25.03	100	التخطيط للمستقبل
	0.001	27.64	99	75	16.72	121.46	100	الدافعية للإنجاز ككل

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

تشير المعالجة الإحصائية المتعلقة بمقياس الدافعية للإنجاز أن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (100) فرد قد بلغ: (121.46) بدرجة انحراف معياري قدرها (16.72) عند درجة الحرية (99) وبمقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي (75) باستخدام اختبار "ت" للعينة الواحدة ظهرت هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة أصغر من 0.001 وهذا ما هو مبين في الجدول أعلاه، إذن تشير النتائج أن قيمة المتوسط الحسابي أكبر من قيمة المتوسط الفرضي للمقياس، وتعني هذه النتيجة أن مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية عين الدفلى مرتفعة، وبالتالي تحققت الفرضية.

وبما أن مقياس الدافعية للإنجاز لديه خمسة أبعاد فقد لوحظ أن بعد المثابرة احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (25.27) وانحراف معياري (3.31)، ويليه في المرتبة الثانية بعد التخطيط للمستقبل بمتوسط (25.03) وانحراف معياري (5.31)، ويليه في المرتبة الثالثة بعد الشعور بأهمية الزمن بمتوسط حسابي (24.94) وانحراف معياري (3.73)، ويليه في المرتبة الرابعة بعد السعي نحو التفوق والطموح بمتوسط (24.14) وانحراف معياري (3.66)، ويليه في المرتبة الخامسة والأخيرة بعد الشعور بالمسؤولية بمتوسط (24.05) وانحراف معياري (3.68)، حيث تشير كل هذه النتائج أن مقياس الدافعية للإنجاز وأبعاده الخمسة جاءت بمستوى مرتفع.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة بكير وعبورة (2013) حيث توصلت إلى وجود دافعية انجاز مرتفعة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني (بكير و عبورة، 2013)، وكذا نتائج دراسة أبو جراد (2015) التي توصلت لوجود ارتفاع في درجة دافعية الانجاز لدى المرشدين التربويين

بمحافظات غزة (أبو جراد، 2015)، ويرى الباحثان أن النتيجة التي تم التوصل إليها قد ترجع إلى حس المستشارين العالي وتحليلهم بروح المسؤولية المكتسبة كسمة مهنية جراء العمل الجماعي من خلال الاجتماعات الدورية في مركز التوجيه والإرشاد المدرسي، وكذا الأيام والملتقيات الدراسية مع مفتش التربية الوطنية للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني التي زادت في ثقتهم بأنفسهم في أداء مهامهم ورغبتهم نحو التفوق والنجاح لإثبات المكانة التي يستحقونها في مؤسسات عملهم، ويمكن ارجاع ذلك أيضا إلى جودة أداء المستشارين لمهامهم الذي يزيد من رفع مستوى الدافعية للإنجاز، وهذا ما أكدته دراسة P.Andi و N.Andi (2022) التي توصلت في نتائجها على ارتفاع أداء ودافعية الإنجاز لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في منطقة "سوينج" مع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء والدافعية للإنجاز (Andi & Andi, 2022)، كما قد يرجع ذلك إلى طبيعة المهام ونشاطاتهم التي تنمي فيهم التخطيط للمستقبل وتقدير أهمية الزمن كإعداد البرنامج التقديري السنوي لنشاطاتهم، وكذا البرنامج الأسبوعي الذي يحدد أعمالهم وفق فترات زمنية مناسبة، مع انجاز بطاقات تقنية حول مختلف نشاطاتهم اليومية وهي عبارة عن مخطط يتضمن أهدافا عامة وخاصة حسب طبيعة النشاط المنجز، كما يمكن تفسير ذلك بتهيئة الظروف العملية المناسبة سواء في الجانب المادي أو النفسي المعنوي، فإحساس المستشارين بالتقدير من خلال توفير وسائل العمل الضرورية وإشراكهم في اتخاذ القرارات التي تسير الحياة المدرسية، وتوفر الظروف المهنية التي تضمن السلامة الصحية والطمأنينة النفسية داخل بيئة العمل من شأنه زيادة التزام وولاء المستشارين اتجاه عملهم والرفع من مستوى دافعيتهم للإنجاز ما يؤدي إلى الارتقاء بمستوى الأداء إلى أعلى درجاته، وهذا ما أكدته دراسة Mahmoudi وآخرون (2017) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافع الإنجاز وجودة الحياة العملية لدى الموظفين العاملين في مستشفيات "مازندان" بإيران (Mahmoudi, Rostami, Mahmoudjanloo, & Jahani, 2017).

2.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعلاقتها ببعض المتغيرات
(دراسة ميدانية بولاية عين الدفلى)

تنص الفرضية على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المعينين بالثانويات ومستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المعينين بالمتوسطات، ولتحقق من صحة الفرضية قمنا بحساب اختبار "ت" لعينتين مستقلتين حسب ما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (8): نتائج اختبار "ت" الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة في الدافعية للإنجاز تبعا لمتغير مؤسسة التعيين (متوسطة-ثانوية)

المتغيرات	مجموعتي المقارنة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحر	مستوى الدلالة
الدافعية للإنجاز	متوسطة	69	132.13	20.22	0.65	98	0.516 غير دال إحصائيا
	ثانوية	31	120.73	15.06			

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتبين من خلال الجدول (8) أن قيمة الدلالة الإحصائية sig أكبر من (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المعينين بالثانويات ومستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المعينين بالمتوسطات.

وقد ترجع هذه النتيجة إلى عدم الاختلاف في مهام كلا المستشارين المعينين في المتوسطات أو الثانويات، ما عدا شريحة التلاميذ الذين يتعاملون معهم من ناحية خصائص نموهم حسب المراحل العمرية لهم، كما أن طبيعة المهام لا تختلف حسب مؤسسة التعيين وإنما تكيف حسب خصوصيات المؤسسة، بالإضافة إلى توفر نفس ظروف العمل في المؤسسات التربوية، حيث أكدت دراسة M.Kibukamusoke و C.Kibukamusoke (2021) بعنوان ظروف العمل ودافعية الموظفين نحو العمل في شركات "موكونو"، أن الموظفين يشعرون دائما بالرضا النفسي عندما يدركون أن لديهم توافق بين التزاماتهم المهنية وبيئة عملهم، ويعتمد نجاح وتطور الشركات في أوغندا بشكل كبير على

ظروف العمل الحسنة الذي لديها صلة مباشرة برفع مستوى الدافعية للإنجاز لدى الموظفين، بالإضافة إلى اشتراك الموظفين في نفس المزايا التي تزيد من حماسهم ودافعيتهم للإنجاز (Kibukamusoke & Kibukamusoke, 2021)، وفي ضوء هذه الدراسة يرى الباحثان أن كلا المستشارين سواء المعينين بالمتوسطات أو الثانويات يتوفر لديهم مكاتب مجهزة وظيفية مجهزة بكامل الوسائل الضرورية للعمل، وتمثل في جهاز للإعلام الآلي مزود بتكنولوجيا الإعلام والاتصال، لوح القيادة الذي يتضمن مجموعة من الوثائق الإلزامية يساعد المستشار على اقتصار الجهد والوقت في تخطيط نشاطاته اليومية والقيام بها، بالإضافة إلى لوح خاص بتقويم النتائج المدرسية مقسم إلى قسمين أحدهما خاص بتحليل النتائج الفصلية والآخر مخصص لتحليل النتائج الرسمية، كما يتوفر المكتب على خزنة تتضمن ملفات وسجلات مقسمة حسب محاور نشاطات المستشار وتمثل في محور الإعلام والاتصال، محور التوجيه والإرشاد، محور التقويم والمتابعة، محور التكفل والمرافقة ومحور الدراسات والبحوث، وهذا ما يتيح لكلا المستشارين سواء المعينين في المتوسطات أو الثانويات الالتزام التنظيمي في تأدية مهامهم، كما أن كلا المستشارين يتقاضون نفس الراتب ونفس العلاوات في إطار قانوني تنظيمي واحد يضمن نفس حقوق وواجبات الموظفين، وبهذا يسعى كليهما إلى المثابرة والتخطيط في رسم الأهداف المهنية مع مراعاة الفترات الزمنية المناسبة للتدخل في انجاز نشاطاتهم حسب طبيعة كل نشاط وهذا من أجل التفوق والنجاح في بلوغ الأهداف المسطرة بمستوى عالي من الدافعية للإنجاز.

3.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

حيث تنص هذه الفرضية على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز بين المستشارين الرئيسيين للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ومستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وللتحقق من صحة الفرضية قمنا بحساب اختبار "ت" لعينتين مستقلتين كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (9): نتائج اختبار "ت" الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة في الدافعية للإنجاز تبعا لمتغير

الصفة (مستشار توجيه-مستشار رئيسي)

الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعلاقتها ببعض المتغيرات
(دراسة ميدانية بولاية عين الدفلى)

المتغيرات	مجموعتي المقارنة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحر	مستوى الدلالة
الدافعية	م. توجيه	90	121.45	17	0.17	98	0.986 غير دال إحصائيا
للإنجاز	م. رئيسي	10	121.55	14.52			

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتبين من خلال الجدول (9) أن قيمة الدلالة الإحصائية sig أكبر من (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز بين المستشارين الرئيسيين للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ومستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. ويكمن الفرق بين المستشار الرئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ومستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في متغيرين أساسيين يتمثلان في العمر وسنوات الخبرة، فأغلب المستشارين الرئيسيين تفوق أعمارهم (40) سنة، كما تتعدى سنوات خبرتهم المهنية (15) سنة، وقد توصلت نتائج أوجراد (2015) إلى عدم وجود فروق في الدافعية للإنجاز لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير سنوات الخبرة (أبو جراد، 2015)، توصلت نتائج دراسة وحيدة (2018) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغيري السن والخبرة المهنية (وحيدة، 2018)، وفي ضوء هذه الدراسات يرى الباحثان أن نتيجة الدراسة الحالية ترجع إلى ممارسة الرتبين لنفس المهام، وهذا ما وضحته النصوص التشريعية منها المنشور الوزاري للتربية الوطنية تحت رقم 1165 المؤرخ في 21 أكتوبر 2020 والمتضمن البرنامج السنوي لنشاطات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، حيث قسم نشاطاته في خمسة محاور يتضمن كل محور منها على مجموعة من النشاطات، حيث يحتوي المحور الأول على خدمات في مجال الاعلام المدرسي تتضمن حصص لفائدة تلاميذ والأولياء تتعلق بالمسارات الدراسية والمهنية وآفاقها المستقبلية ومختلف المستجندات التربوية، ويتضمن المحور الثاني النشاطات المتعلقة بتوجيه التلاميذ إلى مختلف المسارات الدراسية حيث يتم فيه تربية اختيارات التلميذ حتى تتوافق مع إمكانياته الدراسية والذاتية ومقتضيات

التخطيط التربوي، أما المحور الثالث فهو خاص بنشاطات التكفل النفسي بمرافقة التلاميذ مختلف الفئات عن طريق جلسات إرشادية سواء فردية أو جماعية، كالتلاميذ ذوي المشاكل النفسية والاجتماعية أو التربوية البيداغوجية، وهذا لمساعدتهم على تخطي العقبات التي تواجههم وتحقيق التكيف والاندماج في الوسط المدرسي، بالإضافة إلى مرافقة التلاميذ المتأخرين مدرسياً، والتلاميذ المتفوقين والموهوبين للوصول بهم إلى أقصى درجات تطلعاتهم، ويتضمن المحور الرابع فهو نشاطات التقويم التربوي بحيث يقوم المستشار بتحليل النتائج المدرسية سواء كانت تشخيصية أو فصلية أو رسمية، عن طريق تقديم قراءة لمؤشرات النتائج مع حصر نقاط القوة لتعزيزها وتشخيص مواطن الضعف لإعداد برنامج علاجي ملائم وعرضه على مجالس الأقسام لإثرائه، وفي المحور الخامس ينجز المستشار دراسات حول مختلف الظواهر الموجودة بمؤسسة عمله كظاهرة التنمر، الغياب، الخوف من المدرسة وغيرها، وهذا للوصول إلى الإجراءات المناسبة للحد منها، وجاء في مضمون المادة 20 من قرار وزارة التربية الوطنية تحت رقم 827 المؤرخ في 13 نوفمبر 1991 أن المستشار الرئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يقوم بنفس المهام المذكورة سابقاً بالإضافة إلى الإشراف على تكوين المستشارين الجدد والقيام بمختلف الدراسات البيداغوجية ذات أهمية عالية في المجال التربوي، وهذا ما يفسر عدم وجود فوارق في مستوى دافعية الإنجاز بين كلا الرتبتين.

4.4 النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

وتنص الفرضية الرابعة على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ترجع لمتغير "الجنس"، وللتحقق من صحة الفرضية قمنا بحساب اختبار "ت" لعينتين مستقلتين حسب ما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (10): نتائج اختبار "ت" الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة في الدافعية للإنجاز تبعا لمتغير

الجنس (ذكور - إناث)

الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعلاقتها ببعض المتغيرات
(دراسة ميدانية بولاية عين الدفلى)

المتغيرات	مجموعتي المقارنة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحر	مستوى الدلالة
الدافعية	ذكور	18	112.41	22.34	2.51	98	دال إحصائيا عند 0.01
للإنجاز	إناث	82	123.34	14.8			

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتبين من خلال الجدول (10) أن قيمة الدلالة الإحصائية sig أصغر من (0.05)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ترجع لمتغير الجنس لصالح الإناث.

وتتعارض النتيجة التي تم التوصل إليها مع دراسة معمري عام 2020 بحيث توصلت نتائج هذه الدراسات إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الدافعية للإنجاز عند مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ترجع لمتغير الجنس (معمري، 2020).

ويعزو الباحثان النتيجة الحالية إلى رغبة الإناث في تحقيق حاجاتهن المتمثلة أساسا في تحقيق الذات بتوظيف كامل لطاقتهم وإمكانياتهن في التعبير عن ذواتهن بطريقة إبداعية، وحاجة القبول والاستحسان من طرف المجتمع لتحقيق المكانة التي تستحقهن، وكذا تجنب المكوث في البيت فقط لتربية الأولاد كما هو متعارف عليه في مجتمعنا، بالإضافة إلى تحدي وإصرار المرأة على تحقيق النجاح والتوافق بين أعمال المنزل ومهنتها، وتمثل مهنتها مصدر سرور يبعدها عن الضيق ويجعل منها أكثر دافعية مقارنة مع جنس الذكور، كما يمكن تفسير ذلك بتمتع الإناث بمستوى عالي من الحيوية المكتسبة من خلال قدرتهن على النجاح في التعامل مع مشاكل ومسؤوليات الحياة اليومية وتحقيق التوافق مع عبئ العمل وضغوطاته، وهذا ما أثبتته دراسة Sai Prasanth و Lakshmi عام 2018 حول التوازن بين العمل والحياة لدى النساء العاملات (Lakshmi & Sai Prasanth, 2018)، كما توصلت نتائج دراسة Ružić و Matešić و Štefanec عام 2016 التي هدفت إلى معرفة الاختلافات بين الجنسين في دوافع الإنجاز لدى العاملين البالغين إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية

في مستوى ضبط النفس لصالح الإناث (Ružić, Matešić, & Štefanec, 2016)، وفي ضوء هذه الدراسات يفسر الباحثان النتيجة التي تم التوصل إليها بتمكن مستشارات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على إدارة الضغوط المهنية وتحمل مسؤولية العمل والحفاظ على توازن الانفعالات، مما يعكس قدرتهن على الانسجام والتوافق مع أعضاء الجماعة التربوية في المؤسسات التربوية بتكوين علاقات عملية ناجحة، ويزيد في رفع مستوى الدافعية للإنجاز.

5. الخاتمة:

استخلاصا لما تم عرضه نستنتج أن موضوع الدافعية للإنجاز من أهم المواضيع التي يجب استئثارها لما لها من انعكاسات بارزة على جودة الأداء المهني لاسيما في القطاع التربوي، كونها شعور لجاهزية الفرد في توليه مهام معينة بحس المسؤولية، ومدى إصراره وطموحه في تحقيق أهدافه التي رسمها بمواجهة المشاكل التي قد تعترضه، وتحليه بالقدرة والكفاءة على تخطيط عمله وضبطه بفترات زمنية مناسبة، ومن خلال هذه الدراسة توصل الباحثان إلى النتائج التالية:

1. مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية عين الدفلى مرتفع.
 2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المعينين بالثانويات ومستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المعينين بالمتوسطات.
 3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز بين المستشارين الرئيسيين للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ومستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
 4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ترجع لمتغير الجنس لصالح الإناث.
- وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها يقترح الباحثان التوصيات التالية:

الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعلاقتها ببعض المتغيرات (دراسة ميدانية بولاية عين الدفلى)

1. توجيه اهتمام الباحثين لدراسات مختلف المحددات التي من شأنها التأثير على دافعية الإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
2. إجراء الدراسة نفسها على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في ولايات أخرى ومقارنتها مع الدراسة الحالية
3. بناء برامج تدريبية لاستثارة دافعية الإنجاز والرفع من مستواها، وتلبية الحاجات التدريبية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لاسيما فئة المبتدئين منهم.

6. قائمة المراجع:

1. أبو جراد، خليل علي خليل. (2015). الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظات غزة [رسالة ماجستير غير منشورة]. قسم علم النفس، كلية التربية، غزة: جامعة الأزهر.
2. أحمد عبد الكريم عبد الحليم غانم. (جوان، 2019). الانتماء الوظيفي ودرجة دافعية الإنجاز لدى العاملين بالفنادق المصرية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، 16 (1)، الصفحات 173-183.
3. أحمد محمد عبد الله مجدي. (2014). سيكولوجية الدافع للإنجاز - دراسة عامة مقارنة. مصر: دار المعرفة الجامعية.
4. أسماء خويلد. (نوفمبر، 2016). السياق النظري لبروز مفهوم داغعية الإنجاز. مجلة دراسات لجامعة عمار ثليجي الأغواط (48)، الصفحات 85-95.
5. بشير معمري. (2012). سيكولوجية الدافع إلى الإنجاز تقنين أربعة استبيانات لقياسه. الجزائر: دار الخلدونية.
6. بكير، مليكة، وعبورة، محمد. (2013، ديسمبر 31). الاتجاه نحو العمل الإرشادي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. المجلة الجزائرية التربوية والصحة النفسية، (1)7، الصفحات 28-46.

7. حيدرة، وحيدة. (2018). محددات الرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. قسم علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية، مستغانم: جامعة عبد الحميد بن باديس.
8. علي، نمارق عبد الله الحاج محمد. (2019). الشعور بالمسؤولية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى معلمات ذوي الاحتياجات الخاصة بولاية الخرطوم [رسالة ماجستير غير منشورة]. قسم علم النفس، كلية الدراسات العليا، السودان: جامعة افريقيا العالمية.
9. ويزة معمري. (2020). الرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، تيزي وزو: جامعة مولود معمري.
10. وزارة التربية الوطنية. (2020، أكتوبر، 21). بخصوص البرنامج السنوي لنشاطات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني (1165/و ت و/أ ع/). الجزائر.
11. وزارة التربية الوطنية. (1991، نوفمبر، 13). يحدد مهام المستشارين والمستشارين الرئيسيين في التوجيه المدرسي والمهني ونشاطاتهم في المؤسسات التعليمية بالثانويات (827). الجزائر.
12. Andi, P., & Andi, N. (2022, April 11). The relatinoship of Achievement Motivation with Teacher Performance in the Implementayion teaching and Learning Process in Senior High Schools. *Advances in social science, Education and Humanities Research*, 654, pp. 1-5.
13. Kibukamusoke, M., & Kibukamusoke, C. (2021, Out 23). Working conditions and employee motivation in micro, Enterprises in Mukono. *Journal of Education and Culture Studies*, 5(4), pp. 27-39.
14. Lakshmi, N., & Sai Prasanth, V. (2018, September). A Study on Work-Life balance in Working Women. *International journal of Advanced Multidisciplinary Scientific Research*, 1(7), pp. 76-88.
15. Mahmoudi, G., Rostami, F. H., Mahmoudjanloo, S., & Jahani, M. A. (2017, December). Relationship of Employees Achievement Motivation and Quality of Working Life with thier self-efficacy at Selected Hospitals with a Multi-group Analysis: Moderating Role of Organizational Ownership. *Mater Socimed*, 29(4), pp. 237-241.
16. Ružić, V., Matešić, K., & Štefanec, A. (2016, september 7). Gender diffrences in achievement motivation of employed adults. *SUVREMENA PSIHOLOGIJA*, 19(1), pp. 81-89.

الدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعلاقتها ببعض المتغيرات
(دراسة ميدانية بولاية عين الدفلى)
