

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد دراية أدرار

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية



عنوان المذكرة

الدافعية للإنجاز وعلاقتها بإدارة الصف

لدى أساتذة التعليم الثانوي

دراسة ميدانية ببعض ثانويات ولاية أدرار

مذكرة مكملة لشهادة الماستر تخصص علم النفس المدرسي

تحت إشراف:

د. بوفارس عبد الرحمان

إعداد الطالبتين:

بن الصالح سمية

بكر اوي نجاة

الموسم الجامعي: 2017 - 2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

- بسم الله الرحمن الرحيم ، والصلاة والسلام على أفضل خلق الله أجمعين ، سيدنا محمد وعلى اله
وصحبه أجمعين.

.....لا تكفي الكتابة مهما كتبت.....

.....ولا تكفي العبارات مهما نطقت وعبرت.....

.....ولا تكفي الإشارات مهما أشارت ولمحت.....

إلى صاحبة الصدر الرحب والقلب الحنون ، من تعبتي بحملي وتألمت لوضعي ، إلى من

عجز اللسان عن ذكر صنيعها وجميلها ، أمي الغالية

- إلى من جرح كأس فارغا ليسقيني قطرة حبه ، إلى من كلت أنامله لي لحظة سعادة
وفرح ، من صد الأشواق من دربي ليمهد لي طريق العلم والتعلم ، إلى القلب الشاسع والكبير ،
أبي الغالي رعاه الله وأطال في عمره .

- إلى القلوب الطاهرة والنفوس البرينة أخواتي : عبد الجبار ، وهيبه ، نوال ، ابتسام ، حياة

إلى شموع العائلة: محمد جلال الدين ، أوبرار ، سيدة

إلى من كانت حكما دافعا لي لإنجاز هذه الدراسة زوجة أخي كلثوم

- إلى من كانت سندا لي في إنجاز هذا العمل المتواضع رفيقتي سمية.

- إلى قدوتي ووالدي الثاني ، شيني الكريم الحاج أحمد رزقي وعائلته معلمي لكتاب الله

الجليل.

- إلى الأخوات التي لم تلدهن أمي ، إلى من سعدت برفقتهم في دروب الحياة ، من كانوا

معني في طريق النجاح من الابتدائي إلى الجامعة

- إلى كل من عائلتي بكرابي و بن الصديق صغير وكبير ، قريب وبعيد .

- إلى جميع طلاب قسم العلوم الاجتماعية عامة وتخصص علم النفس المدرسي خاصة ، وإلى

الأساتذة من أعرفهم ومن لا أعرفهم .

- أقدم عملي هذا وأرجو من المولى عز وجل التوفيق والسداد .

نِجَاة

الإهداء

إلى من لا يمكن للكلمات أن تفني حقها ، وإلى من لا يمكن للأرقام أن تحصي فضلها

أمي الغالية

إلى رمز التضحية والكفاح إلى الذي رحل وترك فينا مبراس الحياة أبي الغالي

إلى من أثروني على أنفسهم هم أكبر من الكلمات وإلى من قال فيهم الرحمان
"سنشك محضك بأخيك" إخواني وأخواتي حفيظة-فاطمة - صلاح الدين . عبد المتين

إلى من ألبسوني ثوب العز أقاربي

إلى شموع العائلة نرجس ، نور اليقين

إلى كل من عائلة بن الصالح

إلى كل الأصدقاء من الابتدائي إلى الجامعة

إلى من قاسمتني متاعب هذا البحث ليخرج فيي أبهى حلقة زميلتي نجاة

- إلى جميع طلاب قسم العلوم الاجتماعية عامة وتخصص علم النفس المدرسي خاصة ،

وإلى الأساتذة من أعرفهم ومن لا أعرفهم .

أقدم عملي هذا وأرجو من المولى العلي القدير التوفيق والسداد

سمية

الشكر والتقدير

الحمد والشكر لله تعالى الذي وفقنا لإتمام هذا العمل العلمي كما يسعدنا أن نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الذي شرفنا بموافقته للإشراف على هذا البحث "الدكتور بوفارس عبد الرحمان" الذي منحنا فرصة البحث مع توجيهاته الدقيقة وفهمه العميق لما ينبغي أن يكون عليه البحث في علم النفس، فإليه ندين بالشكر ونعترفه بالجميل والشكر موصول لأعضاء لجنة المناقشة لتشريفهم لنا بمناقشة هذه المذكرة دون أن ننسى شكر كل أساتذة كلية العلوم الاجتماعية.

ولا يفوتنا في هذا المقام أن نتقدم بالشكر إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل من أساتذة التعليم الثانوي الذين لم يبخلوا علينا بالمعلومات، فشكرا جزيلا لهم كما لا ننسى أن نشكر كل من قدم لنا يد المساعدة في إنجاز هذا البحث.

هدفت الدراسة إلى التعرف على الدافعية للإنجاز وعلاقتها بإدارة الصف من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي ، وتكونت عينة الدراسة من أساتذة التعليم الثانوي ، ويبلغ عددهم 108 أستاذا للموسم الدراسي (2017 - 2018) بحيث تم اختيار العينة بطريقة عشوائية ، ولتحقيق أهداف الدراسة قمنا بتطبيق استبيانين كأداة للدراسة، فالاستبيان الأول كان متعلق بالدافعية للإنجاز واشتمل على 32 فقرة في مجال واحد أما بالنسبة للاستبيان الثاني كان متعلق بالإدارة الصفية واشتمل على 31 فقرة موزعة على ثلاثة مجالات (أنماط الإدارة الصفية ، خصائص الإدارة الصفية ، متطلبات الإدارة الصفية) وتم التحقق من صدق الاستبيانين وثباتهما من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من 30 أستاذ وأستاذة ، وقمنا باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية spss20 لتحليل استجابات أفراد العينة. وتوصلنا إلى:

- وجود علاقة بين الدافعية للإنجاز والإدارة الصفية.
- وجود علاقة ارتباطية بين الدافعية للإنجاز وأبعاد الإدارة الصفية.
- لا توجد فروق دالة إحصائية بين الجنسين في تصورهم للدافعية للإنجاز.
- توجد فروق دالة إحصائية بين الجنسين في تصورهم للإدارة الصفية.
- ليس للسن والأقدمية في العمل تأثير على تصور أفراد العينة لدافعية للإنجاز والإدارة الصفية.

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	البسمة
ب	إهداء
ج	كلمة شكر
د	ملخص الدراسة
هـ	فهرس المحتويات
و	فهرس الجداول
ي	فهرس الأشكال
1	مقدمة البحث
الفصل الأول: تقديم البحث	
4	1.1 إشكالية البحث
4	2.1 فرضيات البحث
6	3.1 أسباب اختيار الموضوع
7	4.1 أهمية البحث
7	5.1 أهداف البحث
7	6.1 التعاريف الإجرائية
8	7.1 الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الدافعية للإنجاز	
13	تمهيد
13	1.2 ماهية الدافعية
14	1.1.2 تعريف الدافعية
15	2.1.2 بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية
17	3.1.2 أنواع الدافعية

18	4.1.2 تصنيف الدوافع
20	4.1.2 وظائف الدافعية
21	2.2 تعريف الدافعية للإنجاز
22	1.2.2 مكونات الدافعية للإنجاز
23	2.2.2 أنواع الدافعية للإنجاز
24	3.2.2 نظريات الدافعية للإنجاز
26	4.2.2 قياس الدافعية للإنجاز
28	5.2.2 العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز
30	خلاصة
الفصل الثالث: الإدارة الصفية	
32	تمهيد
32	1.3 ماهية الإدارة الصفية
32	1.1.3 تعريف الإدارة الصفية
33	2.1.3 عناصر الإدارة الصفية
35	3.1.3 خصائص الإدارة الصفية
36	4.1.3 أنماط الإدارة الصفية
38	5.1.3 أهمية الإدارة الصفية
38	6.1.3 أهداف الإدارة الصفية
39	7.1.3 مهام الإدارة الصفية
40	2.3 المعلم والإدارة الصفية
40	1.2.3 تعريف المعلم
41	2.2.3 صفات المعلم
41	3.2.3 الصعوبات التي تواجه المعلمين وتعوق ممارساتهم لكفايات الإدارة الصفية
42	4.2.3 دور المعلم في الإدارة الصفية

44	5.2.3 مشكلات الإدارة الصفية
45	6.2.3 أساليب معالجة المشكلات الصفية
47	خلاصة
الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
48	تمهيد
49	1.5 الدراسة الاستطلاعية
49	1.1.5 أهداف الدراسة الاستطلاعية
49	2.1.5 الإطار الزمني والمكاني لإجراء الدراسة الاستطلاعية
50	3.1.5 مواصفات وخصائص عينة الدراسة الاستطلاعية
51	4.1.5 وصف أدوات الدراسة الاستطلاعية
52	5.1.5 الخصائص السيكمترية لأدوات القياس
55	2.5 الدراسة الأساسية
56	1.2.5 منهج الدراسة
56	2.2.5 مكان ومدة إجراء الدراسة
56	3.2.5 عينة الدراسة
58	4.2.5 الأساليب الإحصائية
59	خلاصة
الفصل الخامس : عرض وتحليل ومناقشة النتائج	
59	تمهيد
61	1.6 عرض وتحليل النتائج
61	1.1.6 عرض وتحليل الفرضية العامة
62	2.1.6 عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
63	3.1.6 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

64	4.1.6 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
64	5.1.6 عرض وتحليل نتائج الفرضية الوابعة
67	2.6 مناقشة النتائج
67	1.2.6 مناقشة نتائج الفرضي الأولى
67	2.2.6 مناقشة نتائج الفرضية الثانية
68	3.2.6 مناقشة نتائج الفرضي الثالثة
68	4.2.6 مناقشة نتائج الفرضي الرابعة
69	5.2.6 مناقشة نتائج الفرضي العامة
71-72	خلاصة عامة
	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	الموضوع	الرقم
50	توزيع العينة حسب متغير الجنس	01
50	توزيع العينة حسب متغير السن	02
51	توزيع العينة حسب الاقدامية في العمل	03
53	يوضح الفقرات التي تم تعديلها	04
54	الصدق التمييزي للمقياس الدافعية للإنجاز	05
54	الصدق التمييزي للمقياس للإدارة الصفية	06
55	درجة الثبات لمقياس الدافعية للإنجاز	07
55	درجة الثبات لمقياس الإدارة الصفية	08
57	توزيع العينة حسب متغير الجنس	09
57	توزيع العينة حسب متغير السن	10
58	توزيع العينة حسب الاقدامية في العمل	11
61	يوضح العلاقة بين الدافعية للإنجاز والإدارة الصفية	12
62	يوضح العلاقة بين الدافعية للإنجاز وأبعاد الإدارة الصفية	13
63	يوضح الفروق بين أفراد عينة الدراسة في تصورهم للدافعية للإنجاز يعزى متغير الجنس	14
64	يوضح الفروق بين أفراد عينة الدراسة في تصورهم للإدارة الصفية يعزى متغير الجنس	15
65	يوضح تأثير السن في تصورهم أفراد عينة الدراسة للدافعية للإنجاز	16
66	يوضح تأثير السن والأقدامية في العمل في تصورهم أفراد عينة الدراسة للإدارة الصفية	17

فهرس الإشكل

الصفحة	الإشكل	الرقم
17	يبين العلاقة بين المفاهيم الثلاثة: الحاجة - الحافز - الباعث	01

مفتمه

يعد موضوع الدافعية للإنجاز من أكثر موضوعات علم النفس ذات الأهمية والدلالة سواء على المستوى الشخصي ، أو الاجتماعي فمن الصعب التصدي للعديد من المشكلات النفسية دون الاهتمام بدوافع الفرد التي تقوم بالدور الأساسي في تحديد قوة ووجهة سلوكه وكيفية التعبير عنه وهذا ما أشار إليه رجاء محمود أبو علام (1981) الدافعية للإنجاز بأنها حالة داخلية مرتبطة بمشاعر الفرد وتوجه نشاطه نحو التخطيط للعمل بنا يحقق مستوى محدد من التفوق يؤمن به الفرد ويعتقد فيه . (صالح حمد أبو جادو ، 1998 ، ص 330) .

فقد تتأثر دافع الإنجاز لدى الأساتذة بنوعية النمط المتبع داخل القسم إذ أن هناك ثلاثة أنماط للإدارة نمط تسلطي نمط تقليدي نمط ديمقراطي فبالاختلاف تتنوع هذه الأنماط تتفاوت درجة ارتفاع وانخفاض الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة .

فالإدارة الصفية تمثل مجموعة من النشاطات و الإجراءات التنظيمية المصممة وفق تنظيم معين التي يسعى المدرس من خلالها إلى خلق وتوفير جو صفى تسوده العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين المدرس وتلاميذه وبين التلاميذ أنفسهم داخل غرفة الصف من أجل تسهيل عملية التربية الصفية . (زيد الهويدي ، 2014 ، ص 134) .

ولهذا جاءت دراساتنا لتتناول هذا الموضوع تحت عنوان الدافعية للإنجاز وعلاقتها بإدارة الصف لدى أساتذة التعليم الثانوي مشتملة على قسمين أحدهما الجانب النظري والآخر ميداني اشتمل الجانب النظري بالفصل التمهيدي الذي تطرقنا فيه إلى الخلفية النظرية لإشكالية البحث وأهدافه وأهميته ثم فرضيات البحث بالإضافة التعريف بمصطلحات الدراسة والى الدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني فقد تضمن دافعية الإنجاز وتناولها فيه تعريف الدافعية وبعض المفاهيم المرتبطة بها وأنواعها وتصنيفها ووظائفها والدافعية للإنجاز مكوناتها وأنواعها ونظرياتها والعوامل المؤثرة فيها وأخيرا قياس دافعية الإنجاز ، وتطرقنا في الفصل الثالث لمفهوم الإدارة الصفية عناصر وخصائص و أنماط وأهمية والأهداف والمهام المتعلقة

بالإدارة الصفية ثم تطرقنا إلى تعريف العلم وحقائقه ودوره والمشكلات التي تواجه وتعوق ممارسته لكفايات الإدارة الصفية ومشكلاتها وأخير إلى أساليب معالجة هذه المشكلات.

وجاء الجانب الميداني ليترجم ما سبقه من الجانب النظري من خلال الفصلين
فتناول هذا الفصل الرابع الدراسة الاستطلاعية والأساسية بحيث تطرقنا إلى تعريف المنهج
المستخدم ووصف العينة البحث والوسائل الإحصائية لتحديد النتائج وفي الفصل الخامس
قمنا بعرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية على ضوء فرضيات البحث لنتوصل في
الأخير إلى الاستنتاج العام وتقديم بعض الاقتراحات و التوصيات.

الفصل الأول : تقديم البحث

1.1 إشكالية البحث.

2.1 فرضيات البحث .

3.1 أسباب اختيار الموضوع .

4.1 أهمية البحث .

5.1 أهداف البحث .

6.1 التعريف الإجرائي .

7.1 الدراسات السابقة.

تمهيد:

نتناول في هذا الفصل عرض لتقديم البحث من الفرضيات، الأسباب، الأهمية، الأهداف، الدراسة السابقة، التعريف بمصطلحات الدراسة.

1.1- إشكالية البحث:

يمثل الدافع للانجاز احد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية فهو مكون جوهري في عملية إدراك الفرد وتوجيه سلوكه وتحقيق ذاته، فنلاحظ إن المنظومة التربوية صبت اهتمامها نحو دافعية المتعلم نحو التعليم باعتباره محور العملية التعليمية ففي الآونة الأخيرة قد اختلفت جهات النظر حول المدرس فأصبح محل اهتمام باعتباره أساس العملية التعليمية والعامل والمحرك الأساسي في إخفاق أو نجاح النظام التربوي فدافعيته للانجاز هي القوة المحركة لديه ورغبته وميله لانجاز ما يعهد إليه من أعمال وواجبات ليقدم ما عنده من أداء ومهارات داخل غرفة الصف (كمال عبد الحميد زيتون، 2003، ص 445). فنجد دراسة العتيبي (2004) التي تناولت العلاقة بين دافعية الانجاز والإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة سعود بالرياض، حيث توصلت النتائج إلى أن جميع دوافع الانجاز متوفرة لدى أعضاء هيئة التدريس بوجود علاقة بين عمر عضو هيئة التدريس وبين الدافعية للانجاز، وفي نفس السياق نجد دراسة باتريسيا، فرانك ، جين (2005) بعنوان دور الدافعية للانجاز و آثارها على تحفيز استراتيجيات تحسين أداء العاملين بجامعة لورنس التكنولوجية في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث أوضحت نتائج الدراسة أثر دافعية الإنجاز التي يكتسبها المدير كإستراتيجية في تحسين أداء العمل في أداء العاملين الذين يحملون في شخصيتهم دافعية منخفضة أو مرتفعة فكل الفريقين يحتاجون لجهد من الأهمية كبناء احترام الذات. وهذه الدافعية للانجاز متمثلة في كيفية المدرس إدارة الصف وضبطه وهذا الأخير الذي تعد من الممارسات التربوية التي يستخدمها المدرس من اجل تشجيع المتعلمين على تطوير التعليم (عامر رضا ، 2003، ص 13). فنجد أن الإدارة الصفية شغلت حيزا كبيرا من الدراسات والأبحاث كدراسة النويصر (1420) التي تناولت الكفاية للإدارة الصفية لدى المعلمين بالمدارس

المتوسطة الحكومية بمدينة الرياض، استهدفت الدراسة التعرف على أهم كفايات الإدارة الصفية الواجب توفرها في المعلم ومعرفة مدى ممارسة المعلمين كفايات الإدارة الصفية داخل صفوفهم بالمرحلة المتوسطة من وجهة نظر المعلمين ومديري المدارس المتوسطة وكذلك مدى الاختلاف ومن أهم النتائج : ارتفاع درجة الأهمية من وجهة نظر كافة أفراد العينة لمعظم كفايات الإدارة الصفية وان معظم كفايات الإدارة الصفية تمارس بشكل متوسط ، أضف إلى ذلك نجد دراسة الغامدي (2001) بعنوان إدراك المعلم الأساليب الفعالة لإدارة الصف والممارسة لها من وجهة نظر المعلمين ومعلمات المرحلة الثانوية والتي هدفت إلى معرفة إدراك المعلم للأساليب الفعالة لإدارة الصف وممارسة لها حيث توصلت الدراسة إلى بعض النتائج ومن أبرزها إدراك المعلمون والمعلمون للأساليب لإدارة الصف المدرسية بدرجة عالية في حين إن ممارستهم لها كان بدرجة متوسطة تقبل عن إدراكهم لها .

وعلى غرار الدراسات السابقة فإنه يمكن للطالبين طرح الإشكالات العامة على النحو التالي:

هل هناك علاقة بين دافعية الانجاز وإدارة الصف لدى أساتذة التعليم الثانوي ؟

وتنتفع عن الإشكالية العامة تساؤلات فرعية وهي:

1. هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الدافعية للإنجاز وأبعاد الإدارة

الصفية (الأنماط ،الخصائص ،المتطلبات) ؟

2. هل توجد فروق دالة إحصائياً بين أفراد عينة الدراسة في تصورهم للدافعية

للإنجاز يعزى لمتغير الجنس؟

3. هل توجد فروق دالة إحصائياً بين أفراد عينة الدراسة في تصورهم للإدارة

الصفية يعزى لمتغير الجنس؟

4. هل يوجد تأثير دال إحصائياً بين خصائص عينة الدراسة (السن - الأقدمية في

العمل) في تصورهم للدافعية للإنجاز والإدارة الصفية .

2.1- فرضيات البحث :

تسعى الدراسة الحالية للتحقق من الفرضيات التالية:

الفرضية العامة :

توجد علاقة بين الدافعية للإنجاز والإدارة الصفية لدى أساتذة العليم الثانوي .

الفرضيات الفرعية :

- توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين الدافعية للإنجاز وأبعاد الإدارة الصفية (الأنماط، الخصائص، المتطلبات)

- توجد فروق دالة إحصائيا بين أفراد عينة الدراسة في تصويرهم للدافعية للإنجاز يعزى لمتغير الجنس.

- توجد فروق دالة إحصائيا بين أفراد عينة الدراسة في تصويرهم للإدارة الصفية يعزى لمتغير الجنس.

- يوجد تأثير دال إحصائيا بين خصائص العينة (السن ، الأقدمية في العمل) في تصويرهم للدافعية للإنجاز والإدارة الصفية.

3.1- أسباب دواعي اختيار الموضوع:

- الرغبة في معرفة العلاقة بين الدافعية للإنجاز والإدارة الصفية لدى أساتذة التعليم الثانوي.

- بناء على الملاحظة نجد بعض الأساتذة يتميزون بسمات الدافعية للإنجاز كالثقة والتحدي والمثابرة.

4.1- أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها مما يلي :

1. تسليط الضوء على العلاقة بين الدافعية للإنجاز والإدارة الصفية .
2. تعد الدافعية للإنجاز من بين العوامل التي تظهر لنا مدى تقدم المدرس في حياته المهنية ، فكل نجاح يحقه يعتبر مؤشرا ايجابيا يزيد من ثقته بنفسه ويرفع تقديره لذاته مما يجعله يستمر في تحقيق أداء متميز في المجال المدرسي.
3. التعرف على آراء الأساتذة هل لديهم دافعية للإنجاز حول إدارة الصف وخبرة مهنية تساعده على التحكم في الصف وضبط النظام.
4. إثراء البحث العلمي والمكتبة الجامعية حتى يصبح الموضوع كمرجع بسيط للطلبة.

5.1- أهداف الدراسة :

1. إلقاء الضوء على مفهوم الدافعية للإنجاز والإدارة الصفية.
2. رفع مستوى التحصيل العلمي والمعرفي لدى تلاميذ.
3. التعرف على العلاقة بين الدافعية للإنجاز والإدارة الصفية لدى أساتذة التعليم الثانوي.
4. معرفة إذا كان هناك فرق بين الذكور والإناث في دافعتهم للإنجاز.
5. معرفة ما إذا كان هناك فرق بين الذكور والإناث في تصورهم للإدارة الصفية.

6.1- تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة :

تعتبر المفاهيم عن طبيعة الموضوعات والظواهر التي يقوم الباحث بدراستها بحيث لها أهمية كبيرة لما تحمله من دلالات نظرية لها أثرها المباشر على كل بحث والذي له خصوصيته التي تميزه عن غيره من البحوث . ومن أهم المفاهيم المستخدمة في هذه الدراسة ما يلي :

الدافعية للإنجاز: هي عملية يتم بواسطتها توجيه السلوك بغية تحقيق أهداف

معينة، والمعبر عنه بالنتيجة التي يتحصل عليها المفحوص في مقياس الدافعية.

الإدارة الصفية: هي تفاعل بين المعلم مع تلاميذه عن طريق الأنشطة الممارسة

داخل غرفة الصف في ضوء بيئة تعليمية مناسبة حسب ما تحصل عليه المفحوصون في مقياس الإدارة الصفية.

المعلم: هو الشخص الموظف من قبل السلطات الرسمية ومكلف بتدريس التلاميذ

وفق المناهج الرسمية لوزارة التربية والتعليم في مؤسسات التعليم الثانوي.

7.1- الدراسات السابقة :

الدراسات التي تناولت الدافعية للإنجاز :

دراسة نوي جمعي وصاهد فتيحة (2010): بعنوان الضغط المهني وعلاقته

بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي هدفت الدراسة إلى الفهم الدقيق للضغط المهني ومعرفة مدى تواجد هذه الظاهرة عند الأساتذة وتعين دراجاتها عليهم ومعرفة تأثيراته الخارجية ، ومعرفة نوع الأثر على دافعية الإنجاز وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: توجد علاقة إرتباطية سلبية بين الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي.

دراسة قواري حنان : 2013-2014: بعنوان الضغط المهني و علاقته بدافعية

الانجاز لدى أطباء الصحة العمومية ببلدية الدوسن تهدف الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغوط المهنية و دافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية و طبيعة

العلاقة بين المتغيرين ثم تطبيق المنهج العيادي على عينة قدرت بثمانية أطباء و طبيبات ومن النتائج المتوصل إليها إن مستوى الضغوط المهنية لدى أطباء الصحة العمومية مرتفع و مستوى دافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية منخفض حيث أن هناك علاقة عكسية بين الضغوط المهنية و دافعية الإنجاز لدى طلبة الصحة العمومية.

دراسة رشيدة الساكر: 2014 - 2015 بعنوان دافعية الانجاز وعلاقتها بفاعلية الذات الاكاديمية لدى تلاميذ الثالثة ثانوي ببلدية المغير ولاية الوادي بحيث هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على علاقته دافعية الانجاز بفاعلية الذات فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي، فد أجريت الدراسة على عينة عشوائية طبقية مكونة من 70 تلميذة وتلميذ تم اختيارهم عن طريق القرعة وقد أسفرت الدراسة على النتائج التالية : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية الانجاز وفاعلية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي بالمغير ولاية الوادي وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية الانجاز وفاعلية الذات لدى التلميذات تخصص أدبي.

وتخلص الدراسة إلى إن كلما ارتفع مستوى دافعية الانجاز يرتفع مستوى فاعلية الذات وبديل هذا على علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين دافعية الانجاز وفاعلية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي بالمغير ولاية الوادي.

الدراسات السابقة التي تناولت الإدارة الصفية:

دراسة مسفر بن عوض الزاوي 2011 - 2012: بعنوان إدارة الصفوف الأولية من وجهة نظر معلمها ومديري ومرشدي المرحلة الابتدائية بمدينة الطائف هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة ادراة الصفوف الأولية من وجهة نظر المرشدين والمديرين والمعلمين والكشف على الفروق الإحصائية بين المتوسطات حول درجة ممارسة إدارة الصفوف الأولية في مهارات الاتصال بالتلاميذ وتهيئة البيئة الصفية ومهارة إدارة السلوك الطلابي والمهارات الإدارية التي تغزى للمسمى الوظيفي وللدورات التدريبية والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة ونوع الإعداد، ومنهج الدراسة استخدم المنهج الوصفي المسحي على جميع معلمي الصفوف الأولية والمديرين والمرشدين حيث تتكون العينة من 318

معلما ومديرا ومرشدا حيث تكونت العينة النهائية من 62 مديرا و 60 مرشدا ثم اختيار 195 معلما بالطريقة العشوائية ، وأما بالنسبة للنتائج المتوصل إليها من طرف الباحث تبين ان المتوسط الحسابي الموزون لإبعاد ممارسة سلوك المعلم لإدارة الصفوف الأولية (12-4) بدرجة عالية و بانحراف معياري (0,54) ابرز السلوكيات الممارسة في تهيئة الصفية بحيث تهيئ قاعة الصف لعملية التعليم والتعلم من حيث الاضاءة والتهوية والتأكيد على الجوانب الأمنية اللازمة لسلامة التلاميذ ،وتبين عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقدير درجة ممارسة مهارات إدارة الصفوف الأولية وفقا لنوع الإعداد.

دراسة سوفي نعيمة 2010: بعنوان الاستراتيجيات المعتمدة من طرف الأستاذ

داخل الصف ودورها في تنمية القدرة على التحكم في حل المشكلات الرياضية لدى تلاميذ الطور المتوسط تم إجراء الدراسة الميدانية على عينة قدرت 160 أستاذ موزعة على مستوى 7 دوائر من بين 12 دائرة على مستوى ولاية قسنطينة وقد تطلب استخدام المنهج الوصفي من خلال استعمال استمارة كأداة لجمع البيانات فأفرزت النتائج على وجود 76 أستاذ مرن مقابل 84 أستاذ غير مرن داخل المؤسسات التربوية وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين الذين يعتمدون الأسلوب غير مرن بلغ المتوسط الحسابي لمرودية تلاميذهم 9,99 في حين بلغ المتوسط الحسابي عند تلاميذ المرينين 11,59 مع وجود الفرق في عدد العينتين ومجمل النتائج المهمة المتوصل إليها تؤكد على أغلبية الأساتذة الذين يعتمدون على أساليب تتسم بإشراك التلميذ في العملية التعليمية وكذا تشجيع العمل الشخصي ومكافئة سلوك التلاميذ التي تساعد على السير الحسن لعملية التعلم داخل القسم تمثل درجة عالية من المرونة وتؤثر بشكل على المرودية الجيدة لتحصيل التلاميذ في مختلف النشاطات التعليمية.

دراسة عدنان علي الجميلي ووداد مهدي الجبوري (2009): بعنوان بعض

العوامل المؤثرة في الإدارة الصفية لدى أعضاء الهيئة التعليمية في المدارس الثانوية هدفت الدراسة إلى التعرف على مجموع المتغيرات المؤثرة في الإدارة الصفية لدى أعضاء الهيئة التعليمية وهي الأنظمة والقواعد معززات التدريس ، البيئة الملائمة ،الدافعية للتدريس والمشكلات الصفية كشفت الدراسة على إن هناك فروق دالة معنوية وفقا

لمتغيرات (الجنس ، التخصص ، نوع المدرسة) في السيطرة على المتغيرات المؤثرة في الإدارة الصفية واختيرت عينة بطريقة عشوائية 280 مدرسا من أصل 1612 مدرس من واقع 39 مدرسة ثانوية في محافظة القادسية وتوصلت الدراسة أن مجال معززات التدريس احتل المرتبة الأولى بينما احتل المشكلات الصفية الأخيرة، كما دلت النتائج بأنه توجد فروق دالة إحصائيا لصالح الإناث ولنوع المدرسة ولا توجد فروق تعزى إلى متغير التخصص.

مدى الاستفادة من على الدراسات السابقة.

من منطلق الدراسات السابقة التي تم عرضها حيث تم تصنيفها إلى دراسات تناولت الدافعية للإنجاز والدراسات التي تناولت الإدارة الصفية ،وذلك لسبب قلة أو عدم وجود الدراسات التي تناولت المتغيرين معا وصعوبة الحصول عليها إن وجدت ،فقد استفادت الباحثين من الإطلاع على هذه الدراسات سواء فيما يتعلق بالإطار النظري أو الإجرائي فيما يلي:

- 1- اختيار موضوع البحث.
- 2- تحديد أهداف البحث.
- 3- وضع فروض البحث.
- 4- التعرف على المقاييس المستخدمة في تلك الدراسات مما ساعدنا في اختيار المقاييس الخاصة بالبحث.
- 5- اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة للبحث.
- 6- تفسير النتائج ومناقشتها.

الفصل الثاني: الدافعية للإنجاز

تمهيد

1.2 الدافعية

1.1.2 تعريف الدافعية

2.1.2 بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية

3.1.2 أنواع الدافعية

4.1.2 تصنيف الدوافع

5.1.2 وظائف الدافعية

2.2 تعريف الدافعية للإنجاز

1.2.2 مكونات الدافعية

2.2.2 أنواع الدافعية

3.2.2 نظريات الدافعية

4.2.2 قياس الدافعية

5.2.2 العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز

خلاصة

تمهيد:

يسعى كل فرد لتحقيق إنجاز ما، يحقق من خلاله ذاته وقد يستطيع الوصول إلى هدفه ، وقد لا يتمكن من ذلك ويرجع نجاحه أو فشله إلى درجة دافعيته للإنجاز ، حيث يعد دافع الإنجاز عاملا مهما في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه وكذا إدراكه للموقف فهو مكونا أساسيا في سعي الفرد لتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف.

ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى تعريف الدافع والدافعية وبعض المفاهيم المرتبطة بها وتصنيفها ووظائفها ثم نتناول دافعية الإنجاز من حيث تعريفها ومكوناتها وأنواع دافعية الإنجاز والنظريات المفسرة لها وختمنا الفصل بخلاصة.

1.2 ماهية الدافعية:**1.1.1.2 تعريف الدافع:**

يتعرض الفرد لمجموعة من المثيرات الداخلية والخارجية والتي تنشأ بذلك سلوك بحيث تعد هذه المثيرات دافعا وله عدة تعريفات منها :

يعرف الدافع بأنه : طاقة داخل الكائن الحي إنسانا أم حيوانا تدفعه للقيام بسلوك معين أو نشاط معين سواء أكان حركيا أم فكريا أم تخيليا أم انفعاليا أم فسيولوجيا لتحقيق هدف معين هو إشباع لهذا الدافع. (فرج عبد القادر طه وآخرون ،ب سنة ،ص191)

وكما يعرف : الدافع هو الطاقة الكامنة في الكائن الحي التي تدفعه ليلسلك سلوكا معيناً في العالم الخارجي وهي الطاقة التي ترسم للكائن الحي أهدافه وغاياته لتحقيق أحسن تكيف ممكن في بيئته الخارجية.(مروان أبو حويج وسمير أبو مغلي ، 2004،ص 138)

ويعرف بأنه : هو حالة الكائن الحي يمكن أن يستدل عليها من تتابعات السلوك الموجهة نحو أهداف معينة يؤدي تحقيقها إلى إنهاء التتابع وتعمل هذه الحالة على استثارة السلوك وتنشيطه وتوجيهه نحو الهدف. (طلعت منصور وآخرون ، 2002، ص 113)

فالدافع هو: حالة من التوتر النفسي أو الجسدي تنشط السلوك وتوجهه إلى أهداف محددة. (سامي سلطي عريفج، 2002، ص 138)

وأيضاً يعرف: انه مثير داخلي يحرك الفرد للوصول إلى هدف معين فهو القوة التي تدفع الفرد لان يقوم بسلوك معين من اجل إشباع وتحقيق حاجة أو هدف ويعتبر الدافع من أشكال الاستثارة الملحة التي تخلق نوعاً من النشاط والفعالية (فاطمة عبد الرحيم النوايسة، 2015، ص 261)

فالدافع هو : انه حالة داخلية نفسية أو جسمية تثير السلوك في ظروف معينة وتحدده وتواصله حتى تحقيق غاية محددة وهو حالة من الاستثارة والتوتر الداخلي وفقد التوازن بهدف إرضاء الدافع وإزالة التوتر ويصاب الكائن الحي بالإحباط إذا لم يرضى الدافع . (محمد شحاتة ربيع ، 2010، ص 114)

فالدافع مثير لا يمكن ملاحظته فهو حاجة يستثير الفرد ليقوم بسلوك مستمرا يمكن ملاحظته لتحقيق هدف ما.

1.1.1.2 تعريف الدافعية:

تؤثر الدافعية في نوعية التوقعات التي يحملها الناس تبعا لأفعالهم ونشاطاتهم وبالتالي فإنها تؤثر في مستويات الطموح التي يتميز بها كل واحد منهم والتوقعات بالطبع على علاقة وثيقة بخبرات النجاح والفشل التي كان الإنسان يتعرض لها. (محمد عوض التوتوري، 2006، ص 21).

فقد تعددت تعاريف الدافعية فمنها ما يعرفها تعريف مطلقاً ومنها ما يعرفها حسب العلماء نذكر منها ما يلي:

كما عرفها توماس يونج الدافعية هي استثارة وتحريك السلوك أو العمل وتعزيد النشاط إلى التقدم وتنظيم نموذج النشاط.

ويرى دونالد لندزلي هي مجموعة القوى التي تحرك السلوك وتوجهه وتعزده نحو هدف من الأهداف. (طلعت منصور وآخرون ،مرجع سابق ،ص 110)

كما تعرف الدافعية بأنها : تشير إلى مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل إعادة التوازن الذي اختل .(عبد الرحمن عدس وحي الدين توق ، 2009،ص 227)

وتعرف بأنها: القوة الذاتية التي تحرك سلوك الفرد وتوجهه لتحقيق غاية معينة يشعر بالحاجة إليها أو بأهميتها العادية أو المعنوية النفسية بالنسبة له.(فاطمة عبد الرحيم النوايسة، 2015، ص 261).

ويرى ستيرز وبورتر بأن الدافعية عملية مؤلفة من جوانب ثلاثة : ففي البدء تثير الدافعية للسلوك أي تجعل الناس يقبلون على التصرف أو العمل بطريقة مخصوصة ،ومن جانب ثان توجه الدافعية للسلوك نحو الوصول إلى غاية أو هدف معين ، أما الجانب الثالث فهو ضمان الاستمرار في بذل الجهد إلى حين بلوغ الهدف . (رونالد.ي ريجيو ، 1999، ص 288)

ويمكن القول إن الدافعية تحدد على ثلاث منطلقات تنشيط السلوك وتوجيهه وتثبيت وتعديل السلوك (مدثر حماد الشيخ التيجاني ، 2015،ص66)

فالدافعية هي سمة تفاعلية في الشخصية تعني رغبة الفرد في الإتيان والامتياز في تحقيق المهام التي يقوم بها (حنان فوزي يدوي وبدر محمد سيد عبد الجليل ، 2012 ، ص72)

الدافعية هي علاقة الفرد بالمحيط الذي ينتمي إليه فهي حاجة تنتج عن سلوك مستمر بغرض تحقيق غاية وهدف وقد تختلف حسب نوع الموقف .

2.1.2 بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية :

قد تتداخل بعض المفاهيم بمفهوم الدافعية وذلك لأنها تعبر عن السلوك الإنساني بأشكال مختلفة نوعا ما وهي :

1.2.1.2 الحاجة : هي عبارة عن حالة من عدم الاتزان عن اختلاف في الشروط الداخلية والخارجية اللازمة لبقاء الكائن الحي . (عصام نمر يوسف ، 2011 ، ص 90)
أو هي رغبة طبيعية يهدف الكائن الحي إلى تحقيقها مما يؤدي إلى التوازن النفسي والانتظام في الحياة ، وتظهر أهميتها في الكائن الحي عندما توجد صعوبات تحول دون إشباع هذه الحاجة إذ يظهر عليه اضطراب وقلق وعدم الشعور بالسعادة في الحياة . (رجاء محمود أبو علام ، 2004 ، ص 249)

2.2.1.2 الحافز : هو دافع داخلي فطري يتضمن معنى الشعور ولا يفيد التحكم الإرادي والذين يستخدمون كلمة غريزة حافزا فطريا يدفع إلى أنواع معينة من السلوك يؤدي إلى أهداف معينة لو لم يعلم بها الفرد فالحافز قريب من كلمة الإلحاح والضرورة (رشيدة الساكر ، 2015 ، ص 24)

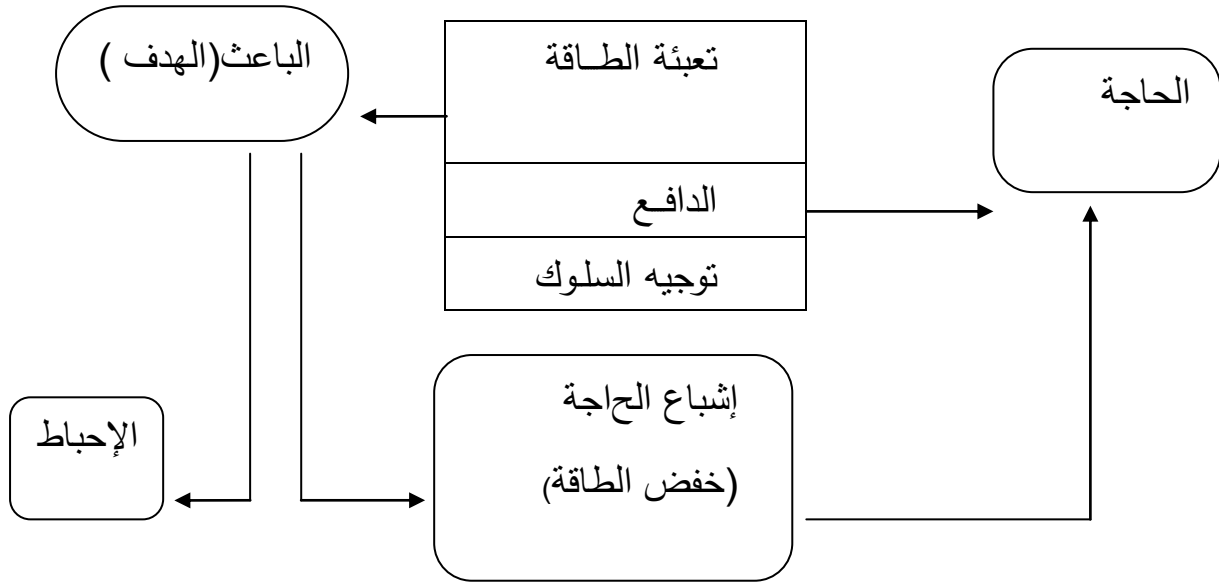
أو هو عبارة عن النتيجة أوالعائد أو الشيء الموجود خارج الفرد يود أن يحصل عليه وقد يكون ايجابيا أو سلبيا . (مدثر حماد الشيخ التيجاني ، 2015 ، ص 65)

3.2.1.2 الباعث: عبارة عن مواقف أو موضوعات يحتمل حين الحصول عليها إن تشبع الدوافع ، إي انه يشير إلى الشيء الذي يهدف الفرد إلى تحقيقه ويوجه استجاباته نحوه أو بعيدا عنه والباعث يعمل على إزالة الضيق والتوتر الذي يشعر بها الفرد . (جودت بني جابر وآخرون ، 2002 ، ص 163) فهو إي شيء يشجع أو لا يشجع السلوك (Anita woolfolk ، 2010 ، ص 879)

ويشير الباعث إلى موضوع الهدف الفعلي الموجود في البيئة الخارجية والذي يسعى الكائن الحي في الوصول إليه كالطعام في حالة دافع الجوع والنجاح والشهرة في حالة دافع الإنجاز . (البار الرميساء ، 2014 ، ص 62)

4.2.1.2 الهدف : هو ما يرغب الفرد في الحصول عليه ويشبع الدافع في نفس الوقت. (عبد الرحمن عدس ومحي الدين توك، 2009، ص 227)

وفي ضوء ذلك فإن الحاجة تنشأ لدى الكائن الحي نتيجة حرمانه من شيء معين. ويترتب على ذلك أن ينشأ الدافع الذي يعبأ طاقة الكائن الحي ويوجه سلوكه من أجل الوصول الباعث (الهدف) وذلك كما موضح في الشكل التالي: (عبد اللطيف خليفة، 2000، ص 79)



الشكل (1)

يبين العلاقة بين المفاهيم الثلاثة: الحاجة - الحافز - الباعث

3.1.2 أنواع الدافعية :

يمكن تصنيف الدوافع إلى مجموعتين حسب مصدر نشوءها وهي الدوافع الداخلية والدوافع الخارجية .

1.3.1.2 الدوافع الداخلية : وهي الدوافع التي تثار بفعل العوامل تنشأ من داخل الفرد وتشمل :

1.1.3.1.2 دوافع البقاء : وهي الحاجات الضرورية لبقاء حياة الإنسان .

2.1.3.1.2 دوافع داخلية : وهي مجموعة دوافع داخلية تنشأ داخل الفرد وتشمل حب المعرفة والاستطلاع والاكتشاف والميول والاهتمامات .

2.3.1.2 الدوافع الخارجية : وتعرف بالدوافع المكتسبة أو الدوافع الثانوية مثل هذه الدوافع يتم تعلمها واكتسابها من خلال عمليات التفاعل الاجتماعي والتنشئة الاجتماعية وفقا لمبدأ الملاحظة والنمذجة بحيث تتقوى بعوامل التعزيز والدعم الاجتماعي وتشمل دوافع حب التقدير والاحترام والتملك والسيطرة كما تشمل جملة الأهداف والأعراض التي يضعها الإنسان لنفسه ويسعى لتحقيقه ا. (عماد عبد الرحيم الزعول وشاكر عقله المحايد ، 2007 ، ص 98)

4.1.2 تصنيف الدوافع:

لقد تعددت التصنيفات من قبل الباحثين لأنواع الدوافع المختلفة تبعا لمنطقتهم الفكرية والأطر النظرية فهناك من صنفها إلى فسيولوجية وسيكولوجية وهناك من صنفها إلى شعورية ولاشعورية.

1.4.1.2 التصنيف الأول: تصنيف ماسلو للدوافع

وضع هذا النموذج عالم النفس أبراهام ماسلو صاحب الاتجاه الإنساني وهو يعتقد إن لدينا جميعا دوافع توجهنا نحو أهداف تسعى إلى تحقيقها ويرى إن الدوافع تنظم هرمياتها تبعا لأهميتها .(إبراهيم مسغوني ، 2014، ص 60)

فقد اقترح ماسلو طريقة في تصنيف الدوافع الإنسانية .

1* الحاجات الفسيولوجية : وهي الجوع والعطش والنوم والإخراج والتنفس وهي موجودة في كافة المجتمعات وإشباعها يؤدي إلى ظهور المجموعة الثانية .

***2 حاجات السلامة:** وهي حاجة الإنسان إلى الأمن والسلامة وتظهر هذه الحاجات من خلال ميل الإنسان إلى تفضيل العيش في محيط مألوف ووظائف آمنة وادخار والتأمين على الحياة .

***3 حاجات الحب والانتماء:** ترتبط برغبة الإنسان في تكوين علاقات حميمة مع الآخرين والانتماء إلى مجموعة معينة وتتحقق من خلال الزواج والوظيفة والدخول في حزب أو مؤسسة اجتماعية.

***4 حاجات التقدير والاحترام:** تتضمن حاجات التقدير ورغبة الإنسان في الحصول على الشهرة والمكانة الاجتماعية والاعتراف بالقدرات.

***5 تحقيق الذات :** وهو الهدف الاسمي الذي يكافح الإنسان من اجل بلوغه وتحقيقه والذي يظهر عند إشباع الحاجات الأربعة السابقة .(حسين أبو رياش وآخرون ، 2006،ص19)

2.4.1.2 التصنيف الثاني : دوافع فسيولوجية وسيكولوجية

1.2.4.1.2 الدوافع الفسيولوجية : وهي الناتجة عن وجود حاجات لدى الكائن الحي تحدث تغييرا في توازنه العضوي والكيميائي ، فتنشأ عن ذلك حالة من التوتر تدفع به للقيام ببعض الأنشطة التي تؤدي إلى إشباع حاجاته وعي الجوع العطش التنفس التعب.

2.2.4.1.2 الدوافع السيكولوجية : وتصنف إلى فئتين :

***1 الدوافع الداخلية:** وتتمثل في سعي الكائن الحي في القيام بشيء معين لتحقيق ذاته وهذا النوع من الدافع يقف وراء الانجازات المتميزة مثل دافع حب الاستطلاع ، دافع الإنجاز ، دافع الكفاءة.

***2 الدوافع الخارجية الاجتماعية:** وتنشأ نتيجة علاقة الكائن الحي بالأشخاص الآخرين والتي تدفع الفرد القيام بأفعال معينة ارضاء للمحيطين به أو الحصول على

تقدير أو تحقيق نفع مادي أو معنوي مثل دافع الانتماء ، دافع التنافس، دافع الاستقلال عن الآخرين. (تأثر أحمد غباري، 2008، ص35)

3.4.1.2 التصنيف الثالث : دوافع ثانوية ودوافع شعورية واللا شعورية

1.3.4.1.2 الدوافع الثانوية (النفسية) : تنشأ نتيجة تفاعل الفرد مع البيئة

والظروف الاجتماعية المختلفة التي يعيش فيها مثل دافع التملك والسيطرة والفضول والانجاز.

2.3.4.1.2 الدوافع الشعورية : والتي تدخل ضمن وعي الفرد ويكون قادرا على

معرفتها والتحكم فيها وإيقافها مثل دافع الشعور بالبرد.

3.3.4.1.2 الدوافع اللا شعورية : وهي تكمن وراء سلوك الإنسان وتصرفاته التي

لا يعرف سببا لها مثل العقد النفسية كالغيرة المرضية .(أمل البكري وناديا عجور، 2010، 172)

5.1.2 وظائف الدافعية :

تؤدي الدافعية وظائف أساسية في تحديد وتشكيل السلوك وذلك على النحو

التالي :

1* تحريك وتنشيط السلوك : بعد أن يكون في مرحلة من الاستقرار والاتزان النفسي

لإرضاء بعض الحاجات الأساسية. (محمود محمد غانم، 2002، ص22)

إن الدافعية هي تنشيط وتحرك سلوكا لدى الأفراد من أجل إشباع حاجة أو

استجابة لتحقيق هدف معين مثل هذا السلوك أو النشاط الذي يصدر عن الكائن الحي

يعد مؤشرا على وجود دافعية لديه نحو تحقيق غاية أو هدف ما .

2* تحدد الدافعية شدة السلوك اعتمادا على مدى إلحاح أو الدافع إلى إشباع

او مدى صعوبة أو سهولة الوصول إلى الباعث الذي يشبع الدافع فكلما كانت الحاجة

ملحة وشديدة كان السلوك المنبعث قويا لإشباع الحاجة كما انه إذا وجدت صعوبات تعيق تحقيق الهدف فإن المحاولات الفرد تزداد من اجل تحقيقه .

3* تحافظ على ديمومة واستمرارية السلوك : فالدافعية تعمل على مد السلوك بالطاقة اللازمة حتى يتم إشباع الدافع أو تحقيق الغايات والأهداف التي يسعى لها الفرد مثابرا حتى يصل إلى حالة التوازن اللازمة لبقائه واستمراره . (عماد عبد الرحيم الزعول، 2012، ص216)

4* توجه السلوك نحو هدف معين : تفترض النظرية المعرفية الاجتماعية إن الأفراد يصنعون أهدافا لأنفسهم ويوجهون سلوكهم نحو هذه الأهداف تحدد أهداف معينة للأفراد وتجعلهم يختارون السبيل لتحقيق هذه الأهداف. (احمد فلاح العلوان، 2009، ص287)

2.2 الدافعية للإنجاز

يعتبر الدافع من الدوافع الخاصة بالفرد والتي يسعى من خلالها لتحقيق التميز والتفوق، ونظرا لأهميتها لعلماء النفس أعطوا لها تعاريف مختلفة كل حسب اتجاهاته الفكرية.

1.2.2 تعريف الدافعية للإنجاز :

عرفها ماكيلاند وزملائه (1953) : إن الدافع للإنجاز يشير إلى استعداد ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق وبلوغ النجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء.

عرفها جولدنسون : الدافعية للإنجاز بأنها تشير إلى حاجة الفرد للتغلب على العقبات من احل السيطرة على التحديات الصعبة وهي أيضا الميل إلى وضع مستويات مرتفعة في الأداء والسعي نحو تحقيقها والعمل بمواظبة شديدة ومثابرة مستمرة . (عبد الطيف خليفة، 2002 ، ص 94)

تعريف آخر لجولدنسون : حاجة لدى الفرد للتغلب على العقبات والنضال من أجل السيطرة على التحديات الصعبة، وهي أيضا الميل إلى وضع مستويات مرتفعة في الأداء

والسعي نحو تحقيقها، والعمل بمواظبة شديدة ، ومثابرة مستمرة . (عبد الرحمن صالح الأزرق، 2000، ص 122)

عرفها محمود عبد الحليم منسي : يقصد بدافعية الانجاز كفاح الفرد لأداء مهامه والأعمال الصعبة على أفضل وجه ممكن.

عرفها هليجارد وزملائه : إن دافعية الانجاز هي تحديد الفرد لأهدافه وفقا لمعايير التفوق في إنتاجه وانجازه. (طارق كمال، 2006، ص90)

تعريف آخر : الدافعية للإنجاز دافع مركب توجه سلوك الفرد كي يكون ناجحا في الأنشطة التي تعتبر معايير الامتياز والتي تكون معايير النجاح والفشل فيها واضحو ومحددة. أو هي المحصلة النهائية للعلاقة بين دوافع النجاح ودوافع تجنب الفشل والتفاعل بها. (محمد بني يونس ، 2004، ص 350)

يمثل دافع الانجاز رغبة الفرد في النجاح والتفوق وتجنب الفشل من اجل الوصول بمستوى الأداء إلى درجة من الامتياز.

2.2.2 مكونات الدافعية للإنجاز :

يرى أوزيل 1969 إن هناك ثلاث مكونات على الأقل لدافعية الانجاز نلخصها كالتالي:

1* الحافز المعرفي : وهو محاولة الفرد لإشباع حاجاته بالمعرفة في أن يعرف ويفهم ذلك بأداء مهامه بكفاءة ويعبر عنه بسعي الفرد لإشباع حاجاته من الفهم وحل المشكلات والخبرة لأنها تعينه على تحسين الأداء بكفاءة عالية.

2* توجيه الذات أو تكريس الذات : وهو رغبة الفرد وشعوره بالمكانة والاحترام عن طريق أدائه المميز والملزم في أن واحد بمعنى رغبة الفرد في الوصول إلى الشهرة والمكانة والمركز الاجتماعي عن طريق أدائه المميز والملزم بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها.

3* دافع الانتماء : ويتمثل في سعي الفرد للحصول على الاعتراف والتقدير باستخدام نجاحه الأكاديمي ومختلف الأداء ويأتي هنا دور الوالدين كمصدر أول لإشباع حاجات الانتماء ثم دور الأطراف المختلفة التي يتعامل معها الفرد ويعتمد عليهم في تكوين شخصيته ومن بينهم المؤسسات التعليمية المختلفة. (البار الرميساء، 2014 ، ص 76)

أما عبد المجيد (1985) فاعتبر أن الدافع للإنجاز دالة على سبعة عوامل هي :

- (1) التطلع للنجاح.
- (2) التفوق عن طريق بذل الجهد والمثابرة.
- (3) الانجاز عن طريق الاستقلال عن الآخرين في مقابل العمل مع الآخرين بنشاط.
- (4) القدرة على انجاز الأعمال الصعبة بالتحكم فيها والسيطرة على الآخرين.
- (5) الانتماء إلى الجماعة والعمل من أجلها.
- (6) تنظيم الأعمال وترتيبها بهدف انجازها بدقة وإتقان.
- (7) مراعاة التقاليد والمعايير الاجتماعية المرغوبة أو مسايرة الجماعة والسعي لبلوغ مكانة مرموقة بين الآخرين (عثمان مريم، 2010، ص 76)

وقد توصل حسين 1998 باستخدام التحليل العاملي بطريقة هوتلنج إن الدافعية تتكون من ستة عوامل :

- (1) المثابرة .
- (2) الرغبة المستمرة في الانجاز
- (3) التفاني في العمل
- (4) التفوق والظهور
- (5) الطموح

6) الرغبة في تحقيق الذات (صالح محمد علي أبو جادو ، 1998، ص 295)

2.2.3 أنواع الدافعية للإنجاز :

ميز فيروف وشارلز سميث بين نوعين أساسيين من الدافعية للإنجاز هما :

1* دافعية الإنجاز الذاتية : ويقصد بها تطبيق المعايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الإنجاز .

2* دافعية الإنجاز الاجتماعية : وتتضمن معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية ، أي المقارنة لأداء الفرد بالآخرين .ويمكن أن يعمل كل هذين النوعين في نفس الموقف ولكن قوتها تختلف وفقا لأيهما أكثر سيادة وسيطرة في الموقف ، فإذا كانت دافعية الإنجاز الذاتية لها وزن اكبر وسيطرة في الموقف ، فإنه غالبا ما يتبعها دافعية الإنجاز الاجتماعية والعكس صحيح (عبد اللطيف خليفة، مرجع سابق، ص 95)

3.2.2. نظريات الدافعية للإنجاز :

سنحاول في هذا العنصر عرض مجموعة من النظريات التي تناولت الدافعية للإنجاز نذكر منها :

1.4.2.2. نظرية ماكيلاند : اقترح ماكيلاند عام 1967 نظرية في العمل اسمها نظرية الإنجاز حيث يعتقد أن العمل في المؤسسة يوفر فرصة الإشباع في ثلاث حاجات هي :

1* الحاجة إلى القوة : وفي رأيه أن الأفراد الذين تكون لديهم حاجة شديدة للقوة يرون المؤسسة فرصة لكسب المركز والسلطة ووفقا لنظريته فإن الأفراد يندفعون وراء المهام التي توفر فرصة لكسب القوة.

2* الحاجة إلى الإنجاز : يرى الأفراد ذوي الحاجة الشديدة للإنجاز إن الالتحاق بالمنظمة فرصة لحل مشكلات التحدي والتفوق .

3* الحاجة إلى الاندماج /الانتماء الألفة : الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة

للاندماج والمودة فإنهم يرون في المؤسسة فرصة لتكوين علاقات جديدة ومثل هؤلاء الأفراد يندفعون وراء المهام التي تتطلب التفاعل مع زملاء العمل كما وجد ماكيلاند أن الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز يتحلون بالعديد من الخصائص التي تؤهلهم لتحمل المسؤولية الشخصية في البحث عن الحلول للمشكلات ويرغبون في المخاطرة المحسوبة عن اتخاذ القرارات ووضع الأهداف المعتدلة مع الرغبة في التداول والحصول على المعلومات عن نتائج ما يقومون به من أعمال(عزم الله عبد الرزاق بن صالح الغامدي، 2009، ص111)

2.4.2.2. نظرية أتكينسون: في منتصف الستينات قدم اتكنسون نظرية شاملة في

الدافعية للإنجاز والسلوك ويفترض إن ميل الفرد لتحقيق هدف ما يتحدد بناء على محصلة ثلاث عوامل الحاجة للإنجاز أو الدافع للإنجاز واحتمالية النجاح والقيمة الحافزية للنجاح.

ومن منظور أتكينسون إن قوة دافعية الفرد لحرية الاختيار فان الفرد ذو الدافعية المرتفعة للإنجاز يختار مهام متوسطة الصعوبة لأنها تمتاز بالتوازن ما بين التحدي من جهة واحتمالية النجاح من جهة أخرى أما الفرد ذو الدافعية المنخفضة للإنجاز فانه يتجنب المهام لان خوفه من الفشل يتجاوز توقعاته للنجاح وفي مواقف الاختيار فانه يختار مهام سهلة نسبيا لان احتمالية النجاح مرتفعة أو انه يختار مهمة صعبة لأنه لا يتعرض لحرع كبير عند فشله في مهمة صعبة .(احمد يحيى الزق ، 2009، ص236)

ويرى اتكنسون أن الدافع للإنجاز هو المحصلة النهائية لصراع الأقدام –الأحجام بين الأمل في النجاح والخوف من الفشل ويمثل اتكنسون هذه العلاقة بالمعادلة التالية: دافع الانجاز = دوافع النجاح –دوافع تجنب الفشل وعليه فان الاهتمام بدوافع النجاح وتنميتها والعمل على تقليص دوافع تجنب الفشل يؤدي إلى محصلة اكبر من الدافع للإنجاز .(محمد بني يونس، مرجع سابق، ص250)

3.4.2.2 نظرية التنافر المعرفي: تؤكد نظرية التنافر المعرفي التي طورها

"فستينغر"1956 ان دافعية الأفراد نحو تحقيق التوازن والانسجام المعرفي تنشأ كنتيجة

لعدم الانسجام أو التوازن المعرفي وان مثل هذه الحالة تحدث عندما تلزم الفرد نفسه بعمل ما يتناقض مع معتقداته واتجاهاته وعاداته السلوكية ، الأمر الذي يؤدي إلى حدوث حالة من التنافر المعرفي وعليه يسعى الفرد جاهدا للتخلص من التنافر كأن يقنع نفسه بان ما سيقوم به من أعمال وأفعال هي بحد ذاتها مفيدة وتتحقق أهدافه لذا يلجئ جاهدا إلى إيجاد المبررات التي تؤكد أن هذه الأعمال لا تتناقض مع معتقداته واتجاهاته .(عماد عبد الرحيم الزعول وعلي فالح الهنداوي ، 2015ص302)

4.4.2.2. النظرية المعرفية : تفترض هذه النظرية أن الكائن البشري مخلوق عاقل

ذو إرادة حرة في اتخاذ القرارات الواعية على النحو الذي يرغب فيه لذلك تفسر على أساس أن النشاط السلوكي كفاية في ذاته وليس كوسيلة وتنشئة تفسيراتها على أن النشاط العقلي للفرد يزوده بدافعيته ذاتية متأصلة فيه كالتقصد والنية والتوقع .(علي أحمد وادي وإخلاص أحمد الجنابي ، 2005، ص48)

5.2.2. قياس الدافعية للإنجاز :

يمثل قياس دافعية الإنجاز تحديا لعلماء النفس ورغم ذلك تمكنوا من إيجاد نوعين من المقاييس تصنف إلى قسمين مقاييس إسقاطية ومقاييس موضوعية .

1.5.2.2. المقاييس الإسقاطية :

1* مقياس ماكيلاند وآخرون 1953 : قاموا بوضع مقياس أو إختبار الدافعية

للإنجاز ،ويتكون هذا الاختبار من مجموعة من أربع صور ،وقد استطاع ماكيلاند اشتقاق بعضها من اختبار تفهم الموضوع T.A.T الذي أعده "صواري" عام 1938، أما البعض الآخر فقد قام ماكيلاند بتصميمها خصيصا لقياس الدافع للإنجاز .

حيث قام الباحث بعرض كل صورة في إثناء الاختبار على شاشة سينمائية لمدة عشرين ثانية أمام المفحوص ثم يطلب الباحث منهم بعد ذلك كتابة قصة تعطي أربعة أسئلة بالنسبة لكل صورة من الصور الأربعة والأسئلة هي ما يلي :

-ماذا يحدث ، ومن هم الأشخاص ؟

- ما الذي أدى إلى هذا الموقف بمعنى ماذا حدث في الماضي ؟

- ما محور التفكير ؟ وما المطلوب أدائه ؟ ومن الذي يقوم بهذا الأداء ؟

- ما سيحدث ؟ وما الذي يجب عمله ؟

وبعد ذلك يجيب المفحوص على الأسئلة في مدة لا تزيد عن أربعة دقائق ويستغرق الاختبار كله في حالة استخدام الصور الأربعة حوالي عشرين دقيقة ويرتبط الاختبار بالتخيل الابتكاري ويتم تحليل نواتج تخيل المفحوصين بالنسبة لنوع معين من المحتوى وهو ذلك المحتوى الذي يمكن أن يشير إلى الدافع للإنجاز . (رشاد علي عبد العزيز موسى، 1993، ص21)

2* مقياس الاستبصار (f.t.i) لفرنش 1958: في ضوء الإطار النظري الذي وضعه ماكيلاند لتقدير صور وتخيلات الانجاز ،حيث أنها وضعت جملا مفيدة تصف أنماطا متعددة من السلوك يستجيب لها المفحوص باستجابة لفظية اسقاطية عند تفسيره للمواقف السلوكية الذي يشتمل عليه البند أو العبارة .

3* مقياس اختبار التعبير عن طريق الرسم (aget) لأنسون 1958 : لقياس

الدافع للإنجاز عند الأطفال لأنه وجد إن مقياس ماكيلاند وزملائه واختبار فرنش للاستبصار صعبة بالنسبة للأطفال الصغار ، وقد تضمن نظام التقدير الذي وضعت ارنسون لتصحيح اختبار الرسم فئات وخصائص معينة كالخطوط والحيز والشكل ،وقد رأى ارنسون انه يمكن تمييز المفحوصين ذوي الدرجات المختلفة للدافع للإنجاز وذلك عن طريق الرسم الحر لدى الأطفال .(رشاد موسى عبد العزيز موسى ، 1993، ص 22 23)

2.5.2.2. المقاييس الموضوعية : لقد قام العديد من الباحثين بإعداد مقاييس موضوعية لقياس الدافعية للإنجاز نذكر منها مايلي:

1* مقياس الدافعية للإنجاز للأطفال والمراهقين : قام البروفيسور فينر أستاذ في

علم النفس في جامعة كاليفورنيا بالولايات المتحدة الأمريكية بتصميم مقياس الدافعية للإنجاز للأطفال والمراهقين ، وقد أشار كبستنبوم وفينر 1970 الى أن عبارات هذا المقياس اشتقت أساسا من نظرية اتكنسون للدافعية للإنجاز وقد صممت عبارات المقياس

في ضوء نوع الأثر (الأمل والفشل) اتجاه السلوك (الأقدام أو الإحجام) ويتكون المقياس في صورته النهائية من عشرين عبارة من عبارات الاختيار الجبري . (رشاد موسى عبد العزيز موسى ، مرجع سابق ، ص 25)

2*مقياس سميث 1975: كما استخدم سميث طريقة مورني وليكرت في تصميم استبيان لقياس دافع الانجاز لدى الراشدين وكان يتكون في صورته الأولى من 103 عبارة تم إجرائه على عينة قوامها 89 فردا وانتقى منها عشر عبارات الأكثر قدرة على التمييز بين الأفراد في دافعية الانجاز ثم تحقق الباحث من مدى صدق وثبات الاستبيان أكثر من طريقة وحصل على نتائج مرضية.

3*مقياس قشقوش 1975: تصمم أول أداة عربية لقياس دافع الانجاز استند منها المفهوم الذي اعتمده ماكيلاند وزملاؤه عن دافع الانجاز وقد عرض قشقوش عبارات الاستبيان المبدئية على ثلاث محكمين اتفقوا على صلاحية 32 عبارة لقياس دافعية الانجاز كما تم التأكد من ثبات الاختبار عن طريقة إعادة الإجراء .(رشيدة الساكر ، 2015، ص 35)

6.2.2.العوامل المؤثرة في دافعية الانجاز:

تنشأ دافعية الإنجاز لدى الفرد بسبب عدة عوامل أساسية منها مما يرجع للفرد ذاته ومنه ما يرجع لبيئة الانجاز .

1 * العوامل الفردية :

-أساليب التنشئة الأسرية : تشير الدراسات التي قام بها ماكيلاند وزملاؤه أن الآباء لهم دور مهم في نشأت دافعية الإنجاز وأن دافع الطفل في الاعتماد عن نفسه وتكليفه بأداء مهامه لوحده اي باستقلالية يؤدي ذلك إلى زيادة في دافعية الإنجاز وتدعيم السلوك الذي أنجزه الفرد ايجابيا بالإثابة وإظهار الحب يؤدي ذلك إلى تعلم الدافع وتقويته وبعكس ذلك إذا لم يلق الطفل تشجيعا أو اقتران الإنجاز الجيد بالعقاب ،فإن الدافع قد لا يتكون عند الفرد أو قد ينشأ ضعيفا ويقول ماكيلاند في هذا الصدد بأن التدريب المبكر لا

يجب أن يوحى بنبذ الوالدين للطفل بمعنى أن الوالدين قد يجبران الطفل على الاستقلال حتى لا يكون عبئاً عليهم.

-المدرسة: إن للمدرسة دور كبير في تنمية دافعية الإنجاز من خلال التسيير الجيد للمدرس بما يتلاءم وإمكانيات التلميذ ومحاولة تشجيعهم وتدعيم وتعزيز سلوكياتهم الناجحة. (جوابي لخضر، 2016، ص250)

2*العوامل الثقافية، الدينية والاقتصادية:

تشير الدراسات التي قام بها ماكيلاند حول العوامل الثقافية والدينية وتأثيرها على دافعية الإنجاز إلى أن قيم الآباء التي يمثلها أدائهم الديني التي تؤثر في تنشئة الطفل، وبالتالي في دافعية الانجاز لدى الطفل .وتوصل أيضا ماكيلاند عام 1976 في دراسات الدافعية للإنجاز لدى الأفراد في عدة بلدان إلى أن دافعية الإنجاز ترتبط ارتباطا وثيقا بالتطور الاقتصادي للبلاد ،دافعية الانجاز تسيطر وتسدود خلال فترات النمو الاقتصادي ، فالأشخاص في البلدان المتقدمة يرجعون بسبب تضخم وزيادة الإنتاج إلى إنجازاتهم المعتمدة . (جوابي لخضر، مرجع سابق، ص 252)

3 * العوامل الخاصة ببيئة الإنجاز :

إن البيئة التنظيمية التي تعمل إلى تحقيق طموح الأفراد من خلال تحديد أهداف ممكنة التحقيق والمثيرة للتحدي ويقدم فرصا كافية تكون مهمة في استثارة وتنمية دافعية الإنجاز ومن هذا المنطلق العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز ببيئة العمل وهي كالتالي : طبيعة العمل ، العوامل التشخيصية (مفهوم الذات)،التحمل - المثابرة والطموح .(جوابي لخضر، 2016، ص 253)

خلاصة :

من خلال العرض النظري نستخلص أن الدافعية هي المحرك والموجه لسلوك الفرد لتحقيق هدف أو غاية ما ، كما تعتبر الدافعية للإنجاز من أهم الدوافع الخاصة بالإنسان التي يسعى من خلالها إلى تحقيق التفوق والامتياز ، وأن دراسة الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي أمر هام لأن طبيعة عمله تتطلب منه دافعية قوية من أجل إنجاز المهام على ما يرام وكل هذا يتوقف على مدى الفعالية والقدرة الإنجازية والمثابرة في تحقيق الأهداف المرجوة .

الفصل الثالث: الإدارة الصفية

تمهيد

1.3 ماهية الإدارة الصفية

1.1.3 تعريف الإدارة الصفية

2.1.3 عناصر الإدارة الصفية

3.1.3 خصائص الإدارة الصفية

4.1.3 أنماط الإدارة الصفية

5.1.3 أهمية الإدارة الصفية

6.1.3 أهداف الإدارة الصفية

7.1.3 مهام الإدارة الصفية

2.3 المعلم والإدارة الصفية

1.2.3 تعريف المعلم

2.2.3 صفات المعلم

3.2.3 الصعوبات التي تواجه المعلمين وتعوق

ممارساتهم لكفايات الإدارة الصفية

4.2.3 دور المعلم في الإدارة الصفية

5.2.3 مشكلات الإدارة الصفية

6.2.3 أساليب معالجة مشكلات الإدارة الصفية

خلاصة.

تمهيد

تعد إدارة الصف أحد المهارات التي تحوز على اهتمام جميع المدرسين من أجل أن يتمكن المعلم من تحقيق أهدافه وذلك من خلال ما يقوم به من إجراءات داخل غرفة الصف. والتعلم الصفّي الذي يكون مضبوطاً بالتفاعل الإيجابي الذي يحدثه المعلم وطلابه، ولكي يتم هذا التفاعل لابد من توفر بيئة تعليمية مناسبة لتنفيذ هذه الأنشطة كإجراء أساسي في إدارة الصف بغية في الحصول على نتائج تعليمية أفضل في أقل جهد ووقت ممكن. وهذا ما نتناوله بالتفصيل عن إدارة الصف لما لها من أهمية ودور فعال في العملية التعليمية.

1.3 ماهية الإدارة الصفية**1.3 تعريف الإدارة**

- عرفها ماهر: هي مجموعة الأنشطة التي تمكن من إنجاز الأعمال من خلال الآخرين وتحقيق أهداف منظمة بكفاءة وفعالية (محمد نايف أبو الكشك ، 2006 ، ص 29)

- الإدارة: بأنها عملية تنظيم وتنسيق وتوجيه للقوى البشرية والموارد المتاحة ضمن أو مؤسسة معينة لتحقيق أهداف محددة (محمد الحاج خليل وآخرون ، 2009 ، ص 10)

-تعريف الإدارة الصفية:

- تعرف إدارة الفصل : بأنها الإجراءات والأنشطة التي يقوم بها المعلم بهدف تنظيم الطلاب والوقت والمواد التعليمية بهدف تفعيل عملية التدريس وحدث عملية التعلم بمعنى أنها تشير إلى أي شيء يقوم به المدرس لجعل الطلاب يحققون الإنجاز ويكتسبون المعرفة والمهارة اللازمة للنجاح (صفاء عبد العزيز، سلامة عبد العظيم، 2007، ص 12)

-الإدارة الصفية: هي جميع الإجراءات والخطوات اللازمة لبناء والحفاظ على بيئة صفية ملائمة لعمليتي التعليم والتعلم (رمزي فتحي هارون، 2003، ص 34)

- **عرفها راندولف** : يرى أن الإدارة الصفية هي مجموع الممارسات التربوية التي يستخدمها المعلم من أجل تشجيع المتعلمين على تطوير التعلم المستقل لديهم وتطبيق الرقابة الذاتية لذلك التعلم إي أنها لم تعد تقتصر على مجرد اكتساب الكفايات الاجتماعية ومهارات التواصل وإنما هي العملية التي تنظم الفعاليات الصفية المختلفة. (عامر رضا، ص13)

- **عرفها جابر عبد الحميد (1997)**: هي مجموعة الأنشطة التي يستخدمها المعلم لتنمية الأنماط السلوكية المناسبة لدى التلاميذ وحذف الأنماط الغير مناسبة وتنمية العلاقات الإنسانية الجيدة وخلف جو اجتماعي فعال ومنتج داخل الفصل والمحافظة على إستمراريته. (محمود يوسف الشيخ، 2007، ص 53)

عرفها زياد حمدان (1404هـ) بأنها مجموعة من الإستراتيجيات التربوية التنظيمية التي تتولى تنسيق معطيات وعوامل التدريس بأساليب مختلفة بغرض تسهيل عملية التربية داخل الصفوف بغية إثراء مخرجاتها. (أحمد المغربي، 2007، ص 8)

- **تعريف إدارة الصف** : يشير مفهوم إدارة الصف إلى العملية المنظمة والمخططة التي يوجه فيها المعلم جهوده لقيادة الأنشطة الصفية وما يبده الطلبة من أنماط سلوك تتصل بالمناخ الملائم لتحقيق أهداف تعليمية مخططة يخططها المعلم. (يوسف قطامي، نايفة قطامي، 2005، ص14)

- **إدارة الصف** : هي جميع الإجراءات والتدابير التي يستخدمها المعلم لتوفير بيئة صفية ملائمة للتعليم والحفاظ على ملاءمتها واستمراريتها من أجل تحقيق الأهداف التعليمية المنشودة (عفت مصطفى الطناوي، 2009، ص 126)

2.1.3 عناصر الإدارة الصفية:

التخطيط: وهو أول المهام الإدارية للمعلم حيث أن أي خلل في هذا الجانب ينعكس على مختلف جوانب العملية الإدارية ويقوم المعلم بوضع العديد من الخطط أهمها:

1-الخطط السنوية.

2-الخطة الدراسية.

3-الخطة الزمنية للمناهج.

4-خطط علاجية.

5-خطط للمتفوقين.

6- المشاركة في إعداد الخطة التطويرية للمدرسة.

2-القيادة:

رغم تغير النظريات التربوية إلا أن المدرس يبقى الرائد في العمل الصفّي ولا يمكن الاستغناء عن دوره القيادي في العملية التعليمية/التعليمية فيجب على المعلم أن يكون قادراً على:

1-خلق الدافعية للتعلم.

2-مراعاة الحاجات النفسية والاجتماعية للتلاميذ.

3-مواجهة الملل والضجر.

4- الإنتباه لميل الطالب لجذب الإنتباه (يحيى محمد نبهان، 2008، ص 24)

3-التنظيم:

يعد التنظيم مؤشر قوي على مدى فاعلية العملية التعليمية/التعليمية، فالمعلم الذي يدير الوقت بدقة وفاعلية هو معلم ذو خبرة ودراية فهو ينتقل بين مراحل الدرس المختلفة بيسر وسهولة معطياً كل مرحلة منها ماتستحقه من الوقت حيث نرى في عملية التهيئة يبدأ درسه بإختبار قصير يقيس خبرات التلاميذ السابقة وفي نفس الوقت يولي إهتمامه إلى الدرس الجديد أو يهيئ للموضوع بطريقة حافزة مناسبة بالإضافة إلى كونه قادر على تنظيم التفاعل الصفّي سواء بينه وبين التلاميذ أنفسهم وهو مبرمج لحصته ويحافظ على سجلاته بطريقة مرتبة ومنظمة.

4- التقويم :

إذا كان مفهوم التقويم هو إصدار أحكام عند الإنتهاء من مرحلة معينة فإننا ننظر إليه بكونه عملية إستمرارية ، وبذلك هو مدخل لتعديل الانحراف عن المسار المرسوم وتقويمه ولايمكن لنا أن نحكم على أية علمية تربوية إلا من خلال عملية التقويم الذي بدونه أن تصبح العملية التعليمية/التعلمية ارتجالية فردية غير موضوعية ولذلك وجب على المعلم أن يولي للتقويم بأنواعه المختلفة كإعداد الاختبارات التشخيصية والتحصيلية وتحليل نتائجها أهمية خاصة بل يمكن اعتبار أشكال التقويم السابقة بمثابة مؤشرات للمعلم للانطلاق بأمان لتحقيق أهداف معينة. (فتحي محمد أبو ناصر، 2008، ص 153)

3.1.3 خصائص الإدارة الصفية:

أكدت العديد من الدراسات التي أجريت بهدف تحديد خصائص الإدارة الصفية التي إذا ما توفرت في إدارة الصف فإنها تعد ناجحة وهي:

- 1- ضبط سلوك المتعلمين.
- 2- المناخ الصفي الذي يشجع على التعلم.
- 3- تنظيم البيئة الفيزيقية للتعلم.
- 4- توفير الخبرات التعليمية وتنظيمها وتوجيهها.
- 5- ملاحظة الطلبة ومتابعة تقدمهم وتقويمهم من خلال كتابة التقارير المستمرة عنهم وحفظ ذلك في سجلات وملفات خاصة.

*وقد حدد أوزيل 1961 أربع خصائص أساسية للإدارة الصفية:

- 1- الإدارة الصفية الجيدة تراعي التطبيع الاجتماعي لتعلم مستويات السلوك المقبولة
- 2- الإدارة الصفية الجيدة تراعي النضج السوي للشخصية بمعنى إكساب خصائص الشخصية الناجحة مثل الاعتماد على النفس أو التحكم الذاتي.

- 3-المساهمة في إدخال مستويات والتزامات أخلاقية تتيح الفرصة لنمو الضمير
- 4-توفير الأمن الانفعالي.(ماجد الخطابية،أحمد الطويسي وآخرون ، 2002، ص 54)

4.1.3 أنماط الإدارة الصفية:

يمارس المعلمون أنماط مختلفة من الإدارة الصفية داخل غرفة الصف وهي:النمط التسلطي-التقليدي-الديمقراطي-الفوضوي ويعد اختيار المدرس لنمط معين من هذه الأنماط لإدارة صفه وقيادة طلابه من أهم العوامل المؤثرة في المناخ النفسي والاجتماعي والتعليمي الذي يسود صفه وأهم هذه الأنماط:

1.4.1.3 النمط التسلطي:

إن من أبرز سمات هذا النمط هو أن التفاعل الذي يتم بين المدرس وطلابه يتسم بالقهر والإستغلال السيئ لوظيفته ويتميز هذا النمط بالعديد من الممارسات السلوكية منها:

- الاستبداد بالرأي وعدم السماح للطلاب بالتعبير عن آرائهم.
- استخدام أساليب الفرض والإرغام والتهديد مع الطلبة.
- المعلم هو الذي يقرر ما يفعله الطلبة وما لا يفعلونه.
- لا يؤمن بأي تغيير في النمط التعليمي ويعتبر ذلك جزء من سلطته فالمعلم على وفق هذا النمط هو الأمر الناهي في كل شيء.
- ينعزل عن الطلبة ولا يحاول التعرف على مشكلاتهم.(عبد اللطيف بن حسين فرح،2009،ص28)

3.4.1.3. النمط التقليدي:

يعتمد هذا النمط على احترام كبير السن باعتبار أن المعلم أكبر سن من الطلاب وأفصح منهم لسان وأكثر منهم خبرة وحكمة ويتوقع المعلم من الطلاب الطاعة والولاء الشخصي له فهو يقوم على الصورة الأبوية، فالمعلم يهتم بالمحافظة على الوضع التعليمي، وما على الطالب المتلقي تقدير ما يتلقى من المعلم ومن سمات هذا النمط هو التفاعل بين الطالب والمعلم (بسام القضاة، ميسون الدويري، 2011، ص127)

3.4.1.3. النمط الفوضوي:

يتميز هذا النمط بعدم التخطيط وأن الأنشطة التعليمية تكون غير موجهة من قبل المعلم فهو يعطي الحرية لطلاب في اتخاذ القرارات في نشاطهم فهم يتنقلون من مكان إلى آخر ومن بين السلوكيات التي يبديها المعلم في هذا النمط:

- إعطاء الحرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بتنفيذ الأنشطة.

- لا يقوم بأي جهد من أجل تقويم أداء الطلبة.

- يبدي استعدادا لتقديم العون والمساعدة (خليل إبراهيم شبر، عبد الرحمن جامل، عبد الباقي أبو زيد، 2005، ص142)

4.4.1.3. النمط الديمقراطي:

يقوم هذا النمط على أساس التفاعل الإيجابي بين المعلم والمتعلم، فالمعلم المتبع لهذا النمط يقوم بممارسات سلوكية معينة تعبر عن إتباعه لهذا النمط في إدارته وتعامله مع طلابه ومن أهم هذه الممارسات:

- إتاحة فرصة متكافئة بين الطلاب.

- اشتراك الطلاب في المناقشة وتبادل الرأي ووضع الأهداف والخطط السليمة.

- على المعلم أن يعمل على تنمية الطلاب على الاعتماد على النفس (عبد الطيف

فرج، 2006، ص68)

5.1.3 أهمية الإدارة الصفية :

يمكن القول بأن أهمية إدارة الصف تتبع من تشعب مدخلاتها وتوسعها وفي ضوء المتغير للمعلم نجد أنه أضحى مسئولا عن متغيرات مادية كثيرة بالإضافة إلى أنه منظم ومسير للعملية التعليمية ومرشد وموجه ومن هنا تتضح أهمية إدارة الصف والتي يمكن إجمالها في النقاط التالية:

- ينتج الصف ذو الإدارة الصفية الفاعلة معدلا غالبا من الانهماك في العمل الصفّي ومعدلا منخفضا من الانحراف والشذوذ عن الموفق التعليمي/التعلمية.
- توفر الإدارة الصفية قدرا من تنظيم المواد والأدوات التعليمية واستعمالاتها، والانتقال من نشاط إلى آخر، وتوفير الوقت والمكان والإجراءات المناسبة لتنفيذ المنهاج.
- تساعد على ضبط الصف وحفظ النظام ووضع الأنظمة والقوانين وتطبيقها.
- تسهم في تقليل اعتماد الطلبة على المدرس باتخاذ إجراءات مناسبة لاستخدام المواد التعليمية والاستفادة من الوقت .
- تؤدي إلى ترتيبات واضحة وإلى سهولة فهم الإجراءات والتوجيه والإرشاد من قبل المدرس.
- تعزيز وسائل نقل المعرفة وغرس القيم والمهارات.
- تعزيز أنماط التفاعل الصفّي والتواصل الإيجابي بين المعلم والتلاميذ.
- تتيح للمعلم السيطرة على البيئة الصفية. (محمد عوض الترتوري، محمد فرحان القضاة، 2006، ص 28)

6.1.3 أهداف الإدارة الصفية:

تسعى الإدارة الصفية الفعالة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التربوية تستثمر الإمكانيات والمواد من أجل تحقيقها فالمحافظة على النظام كهدف بحد ذاته هو هدف

فارغ ، وإذا كان هدف الإدارة الصفية مجرد الحفاظ على صمت الطلبة وهدوئهم . فنجد أن هدف الإدارة الصفية يتمثل في :

-تحقيق نواتج التعلم المرغوب، والأهداف المحددة إلى الفهم وتحقيق الغاية في التحصيل الدراسي.

-تنظيم الجهود المبذولة لتحقيق الكفاءة والتوازن والتكامل بين مكونات وعناصر الإدارة الصفية لإحداث التعلم النشط.

-تعزيز المسؤولية الفردية في الانضباط والإحترام المتبادل بين المعلم والمتعلمين وإيجاد روح التعاون وممارسة العمل الجماعي في الصف.

* بالإضافة إلى أن هناك هدفان رئيسيان لابد للمعلم السعي إلى تحقيقهما في بداية العام الدراسي وهما : التعاون، والتحصيل العالي وهما هدفان يجب على المعلم أن يضعهما ضمن توقعاته من أجل التعلم وأداء المهام بأعلى مستوى لقدراتهم وهناك مجموعة من الأهداف التربوية التي يجب على المعلم تحقيقها وهي:

-تحقيق الكفاية في تحصيل أهداف التعليم من قبل التلاميذ.

-تحقيق الكفاية في استخدام عناصر الإدارة الصفية.

-الإنجاز الأكاديمي ، والتنمية الاجتماعية العمل التشاركي وتنمية الصفات

الشخصية للتلاميذ. (رافدة الحريري، 2017، ص 23)

7.1.3 مهام الإدارة الصفية

1*التخطيط:

وهو أساس كل العمليات الإدارية ويعتمد عليه في نجاحها وهو يتضمن التخطيط وتحضير الدروس اليومية وتحديد الأنشطة والحاجات ومهارات الطلاب.

2* التنظيم:

وهو يشمل تنظيم الطلاب للتعلم حيث يتم التوزيع على مجموعات مع مراعاة المبادئ التي تحكم ذلك وتنظيم الغرفة الدراسية بكل ما تحويه من أثاث ووسائل وتجهيزات.

3* التنسيق :

فهو يتضمن وضع قواعد محددة لتنظيم السلوك والروتين الصفّي كترتبي أدوار الطلاب وانتقالهم من مكان لآخر والتنوع في الأنشطة.

4* التوجيه والإنضباط:

وهي تتضمن التحكم في تنفيذ الخطط والأحكام والإجراءات الخاصة بالتعليم كما تتضمن أيضا توجيه السلوك الصفّي الضعيف أو السلوك غير الإيجابي.

5* التسجيل والتدوين :

وهي المهمة الأخيرة للإدارة الصفية وتضم في العادة بعض العمليات كتسجيل نتائج الاختبارات وتدوين الحضور والغياب وتتم باستخدام الكشوف. (مصطفى نمر، دعمس، 2009، ص26)

2.3 المعلم والإدارة الصفية:

1.2.3- تعريف المعلم: هو محور الرسالة التربوية والركيزة الأهم في نجاحها فمهما كان الكتاب المدرسي جيد العبارات رفيع الأسلوب فإنه لن يحقق الهدف المنشود إذا لم يقوم على تدريسه معلم يتمتع بالكفاءة والقدرة والوعي والإخلاص والتقوى، إي هو القائد الذي يتصدر لعملية توصيل الخبرات والمعلومات التربوية وتوجيه سلوك المتعلمين الذين يقوم بتدريسهم (عبد الله العامري، 2009، ص 13)

-عرفه كلارك : بأنه باحث يتقاسم المعرفة مع طلابه ويستخدم طرق التدريس المناسبة، ويولد لديهم نوع من الحماس والتحفيز ويظهر إهتمام كبير لهم ويتيح لهم

المجال للمناقشة والحوار داخل عرفة الصف (صفاء العزيز ،سلامة عبد العظيم ، 2007 ، ص 23)

2.2.3- صفات المعلم :

1*الموهبة : المعلم الموهوب هو أقدر من غيره على تحقيق الأهداف التربوية خاصة إذا تم صقل الموهبة بالتدريب والتعليم

2*حب المهنة : فالمعلم الذي التحق بهذه المهنة عن محبته و رغبته يكون عطاؤه أكثر وبالتالي يكون مخلصا في أداء رسالته و يقوم بعمله بنشاط يحب طلابه ويتعاون معهم

3*التمكن من المادة : تكون لديه القدرة على الشرح ومواجهة المواقف الطارئة التي تحدث في الصف من حيث طرح الأسئلة والنقاش

4*الثقافة العامة : يكون واسع الإطلاع يمتلك قدرة على بعث الحيوية والنشاط عند الطلاب و يعمل على تقديم المادة بشكل مثير ومشوق

5*المعلم القدوة : أن يحرص على أن يكون قدوة في أخلاقه ومظهره وصدقته مما يساعد بشكل كبير على التنشئة الاجتماعية الصحيحة

6*التخطيط والتنظيم : الذي يخطط لعمله يكون واثقا مطمئن في أدائه قادر على مواجهة المواقف التي تحدث في عرفة صفه (خالد زكي عقل، 2004، ص 24-25)

3.2.3- الصعوبات التي تواجه المعلمين وتعوق ممارساتهم لكفايات الإدارة

الصفية :

إن المعلم هو شخص حديث العهد بمهنة التعليم فهو بحاجة إلى أن يتعرف على رسالة المدرسة التي عين فيها ويطلع على سجل التلاميذ وأسماء المدرسين معه والتعرف على التخصصات وقوانين المدرسة وهناك العديد من الأمور التي يراها المدرس مصدرا

للمشكلات والصعوبات التي تعترض طريق مهنته ومن المشاكل التي تواجه مايلي :

(رافدة الحريري، 2015، ص 195)

- الزيادة في عدد التلاميذ في الصف بشكل لا يسمح بالتنقل بحرية.
- كثرة المهام والواجبات المناطة بالمعلم وعدم توفر الوقت الملائم لأدائها.
- تساهل إدارات المدارس بشكل يحفر التلاميذ على إثارة المشاكل
- قلة تعاون أولياء الأمور مع المعلمين وإدارة المدرسة . (مصطفى عبد السميع ، سهير محمد حواله، 2005، ص 74)

4.2.3- دور المعلم في إدارة الصف :

يعتبر دور المعلم في صفه دور قيادي يحفظ وحدة الصف ويوفر النظام فيه ويمسك بزمام الأمور في كل ما يحدث داخل الحصة ،ويعمل على تكريس اهتمامهم لأهداف الحصة وتوجيههم للعمل الجاد والإنجاز الجيد ،والمعلم هو المرجع في إي تعديل يطرأ على خط سير العمل داخل الصف وهو صاحب القرار في ذلك ويتمثل دوره في :

1*تنظيم البيئة الفيزيائية:

تشكل البيئة الفيزيائية الإطار الذي يتم فيه التعلم فهي من الأمور الهامة في زيادة الفاعلية الإنتاجية في العملية التعليمية ولا يتطلب تنظيم بيئة التعلم الكثير من الجهد أو التكلفة ولكن يحتاج إلى فهم طبيعة المتعلمين واحتياجاتهم النفسية والاجتماعية وأساليبهم في العمل ، بالإضافة إلى حسن التخطيط بحيث يتم استغلال كل جزء من الفصل وتوزيع الأثاث والتجهيزات والمواد والوسائل التعليمية بما يتناسب وطبيعة الأنشطة والخبرات التعليمية .

2* توفير المناخ العاطفي والاجتماعي :

يعد من المهام الرئيسية للمعلم توفير مناخ داخل الفصل الذي يسوده الود والتألق والتعاون وذلك لأهمية العلاقات الإنسانية بين التلاميذ وهذا لا يعني حرص المعلم على توفير مناخ نفسي واجتماعي من أجل النجاح والإنجاز .

3* حفظ النظام في الفصل :

تسهم الإدارة الجيدة في الفصل في حفظ النظام داخله وتوفير الهدوء اللازم لإحداث التفاعل الجيد بين المعلم والمتعلمين وذلك لأن النظام هام لسير العملية التعليمية بنجاح وهذا يتوقف على شخصية المعلم وتمكنه من مادته وبقدرته على ضبط الطلاب بأسلوب يتناسب والوقف التعليمي (أمام مختار حميدة وآخرون، 2000، ص 42)

4* ملاحظة التلاميذ ومتابعتهم وتقييمهم :

إن معرفة المعلم لتلاميذه من حيث الخلفية العلمية والاجتماعية ومستويات النضج والتهيؤ التي حققوها وإلمامه بمدى تقدمهم في المجالات التي يدرسونها والمهارات التي يتدربون عليها من أساسيات الإدارة الصفية الناجحة .

5* تقديم تقارير عن سير العمل :

تتضمن جميع الأعمال مهم كانت طبيعتها جزء إداريا لا عنى عنه .فهنا يحتاج المعلم إلى عمل كشوف بأسماء التلاميذ ويرصد غيابهم وحضورهم والدرجات والتقدير التي يحصلون عليها بالإضافة إلى أن المعلم يحتفظ بسجل المتابعة لسير العملية التربوية وتعتبر هاته السجلات وسيلة هامة من وسائل التقويم الذاتي ومصدر للمعلومات والتغذية للراجعة بالنسبة للمعلم والتلاميذ والقائمين على عملية التعليم . (محمد عبد الرزاق شفشق وهدى محمود الناسق، 2009، ص 20)

5.2.3- مشكلات الإدارة الصفية :

يرتبط ظهور المشكلات الصفية بأنواعها المختلفة بمتغيرات متعددة ،يكون فيها المعلم الحجم الأكبر من المسؤولية عن ظهور المشكلات وتفاقمها في غياب النظام الصفّي، بحيث تعتبر الغرفة الصفية مكانا للشجار والتخريب والتعدي عن الأنظمة والقوانين، مكانا تتعزز فيه السلوكيات الخاطئة بعيدا عن التربية والتعليم . (أحمد جميل عايش، 2015،ص 295)

1.5.2.3- أسباب المشكلات الصفية :

هناك عدة أسباب للمشكلات الصفية ومن أهم هذه الأسباب ما يلي :

1* الملل والضجر :

يصاب التلميذ بالملل والضجر عندما يشعر بالرتابة والجمود في الأنشطة الصفية ويمكن أن يقوم المعلم بالإجراءات التالية للتخفيف من ظاهرة الملل والضجر ومن هذه الإجراءات :

-على المعلم إثارة تفكير التلاميذ وذلك بعرض عليهم أنشطة تتحدى تفكيرهم بمستوى مقبول .

-على المعلم تحديد توقعاته في نجاح التلاميذ وذلك بإثارة جو من التشويق في الصف .

-على المعلم أن يحدد استعداد التلاميذ وذلك بمراعاة ما يقدمه م أنشطة ومواد تدريبية .

2* الإحباط والتوتر :

هناك عدة أسباب تدعو لشعور التلاميذ بالإحباط والتوتر الصفّي وتحولهم من تلاميذ منظمين إلى تلاميذ مشاكسين ومن هذه الأسباب :

- طلب المعلم من التلاميذ أن يسلوكوا بشكل طبيعي دون أن يحدد لهم معايير السلوك الطبيعي .
- سرعة سير المعلم في إعطائه للمواد التعليمية دون إعطائهم فترات الراحة بين النشاط وآخر .
- رتابة النشاطات التعليمية وصعوباتها .

3* ميل التلاميذ إلى جذب الإنتباه :

إن التلاميذ الذين لا يستطيعون النجاح يعملون نحو جذب انتباه المعلم ،والتلاميذ الآخرين عن قيامهم بسلوكيات مزعجة وسيئة ويمكن للمعلم أن يعالج هاته المشكلات بالإجراءات التالية :

- أن يكون المعلم عادلا في توزيع الإنتباه .
- إثارة التنافس بين التلاميذ ونفسه .
- مراعاة المعلم لتحسين التلاميذ دراسيا وذلك بتحديد السلوكيات المرغوبة لدى التلاميذ وأن يقوم بتشجيعها وجعلها بناءة .(محمد حسن العمامرة ،2010،ص 58)

6.2.3-أساليب معالجة مشكلات الإدارة الصفية :

1* الأساليب الوقائية :

حيث أن أسهل المشكلات السلوكية التي يتعامل معها هي التي لا تحدث أولا وهي التي يمكن تجنبها وذلك بوضع قواعد للنظام الصفوي وصياغة تعليمات صفية وجعل الطلاب مندمجين بأعمال مفيدة واستخدام تقنيات مختلفة ويمكن التقليل من التعب بإعطاء فترة راحة قصيرة بين الأنشطة التعليمية ونفقد النشاطات وتحديد الأوقات المناسبة من اليوم الدراسي لإعطاء التعيينات الصعبة مثل أوقات الصباح حيث الطلاب مستعدين لذلك.

***2 مدح السلوك غير المنسجم مع السلوك السيئ :**

يمدح الطلاب على السلوكيات المرغوبة لإيقاف السلوك الذي لا ينسجم مع سلوكيات الطالب الجيدة مثل مدح المعلم لطلاب الذين يجلسون في مقاعدهم أثناء الاستجابة لسؤال ما ويجيبون عند يؤذن لهم .

***3* الانضباط الذاتي:**

من قبل المعلم على أن يكون المعلم قدوة في كل تصرفاته.

***4* مدح الطلاب الآخرين:**

حيث يقوم المعلم بمدح طلاب الصف مجتمعين ثم يقوم بمدح طالب ما لادائه وممارسة عمل ما. (نضال عبد اللطيف برهم ، 2005 ، ص 16)

خلاصة

تتاولنا في هذا الفصل دور المعلم في إدارة الصف وخلصنا إلى امتلاك المعلم لمهارات خاصة في إدارة الصف باعتبارها بيئة اجتماعية مصعرة تنفرع فيها أنماط العلاقات وما خلصنا إليه أن الصف الدراسي يتطلب عدة مهارات لإدارته وذلك بسبب تعدد أدوار المعلم داخل الصف ، كما أن هناك عدة مشكلات يمكن أن تحل دون الإدارة الجيدة للصف ، فإدارة الصف تعتبر مسؤولية جماعية تتمثل في المدرس والمتمدرس من أجل السعي لتحقيق أهداف محددة ومخططة من طرف المعلم والمنظومة التربوية فينبغي على المعلم تكوين رؤية مستقبلية واضحة لعمليتي التعليم والتعلم داخل عرفة الصف وذلك بمشاركة التلاميذ في تحديد الصورة الفعالة لإدارة الصف والمراد تحقيقها.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد :

1.4- الدراسة الاستطلاعية .

1.1.4- الهدف من الدراسة الاستطلاعية .

2.1.4- الإطار الزمني والمكاني للدراسة

الاستطلاعية .

3.1.4- مواصفات وخصائص عينة الدراسة

الاستطلاعية وطريقة المعاينة.

4.1.4- وصف أدوات الدراسة .

5.1.4- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

الاستطلاعية .

2.4- الدراسة الأساسية.

1.2.4 - منهج الدراسة.

2.2.4- مكان ومدة إجراء الدراسة.

3.2.4- عينة الدراسة .

3.4- الأساليب الإحصائية المستخدمة.

خلاصة

تمهيد :

بعد تطرقنا للجانب النظري للدراسة، سنتناول في هذا الفصل عرض مجموعة من الإجراءات المنهجية المكتملة للدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية بغرض التحقق من الفرضيات المطروحة ودراسة الخصائص السيكومترية للأدوات المطبقة في الدراسة والتعرف على مدى صلاحية أدوات القياس المستخدمة للدراسة وذلك من خلال تطبيق الاستبيانين اللذين تم إعدادهما خصيصا للدراسة .

1.4- الدراسة الاستطلاعية :

تعد الدراسة الاستطلاعية هي البوابة التي ينطلق منها الباحث في اي دراسة أو بحث لتحديد ما يتطلب البحث نظريا وميدانيا قبل الخوض في الدراسة النهائية ومن هذا المنطلق كان لزاما على الباحث بدراسة استطلاعية.

1.1.4- أهداف الدراسة:

- التأكد من صلاحية الميدان قبل التطبيق النهائي.
- الضبط النهائي لعينة الدراسة الأساسية.
- التأكد من مدى صلاحية أدوات الدراسة المستعملة قبل الاستعمال النهائي (الخصائص السيكومترية - الصدق والثبات)
- تحديد جوانب القصور في إجراءات تطبيق أدوات جمع البيانات بحيث يتسنى تعديل هذه الأداة وفق ما تسفر عليه الدراسة الاستطلاعية.

2.1.4- مكان ومدة إجراء الدراسة:

لقد تم إجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة من أساتذة التعليم الثانوي البالغ عددهم 30 أستاذا.

1* الإطار الزمني: لقد تمت هذه الدراسة من 5 مارس إلى غاية 11 مارس

2018.

2* الإطار المكاني : لقد تمت الدراسة في ثانوية الشيخ عبد الكريم المغيلي بإدرار .

3.1.4- وصف خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية وطريقة المعاينة : العينة

هي جزء من مجتمع الدراسة في ثانوية الشيخ بن عبد الكريم المغيلي تكونت عينة الدراسة من 30 أستاذا تم اختيارهم بطريقة عشوائية وهي الأسلوب الأمثل لاختيار العينة إذا كان المجتمع المدروس متجانسا وذلك لسهولة الحصول عليها وقلة تكلفتها وتعتمد العينة العشوائية والتي تتم اختيارها بطريقة يكون فيها لكل فرد في المجتمع فرصة الاختيار نفسها ، دون الارتباط ذلك الاختيار باختيار فرد آخر من المجتمع ويشترط أن يكون أفراد المجتمع معروفين ومحددين ، كما يجب أن يكون هناك تجانس بين أفراد مجتمع الدراسة (محمد خليل عباس وآخرون ، 2007، ص221) الجدول التالي يوضح ذلك :

الجدول رقم (1): يوضح مواصفات العينة حسب الجنس(ذكور-إناث)

المتغيرات	التكرارات	النسبة المئوية
الذكور	16	53.3%
الإناث	14	46.7%
المجموع	30	100%

من الجدول (1):يبين إن توزيع العينة حسب الجنس حيث بلغ عدد الذكور 16 أستاذا أي بنسبة 53.3% بينما بلغ عدد الإناث 14 أستاذا بنسبة 46.7% وكانت النسبة مرتفعة لصالح الذكور .

الجدول رقم (2): توزيع العينة حسب متغير السن

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
33-23	9	30%
44-34	13	43.3%
55-45	7	23.3%
66-56	1	3.3%
المجموع	30	100%

من الجدول (2) يبين مواصفات عينة الدراسة حسب متغير السن بحيث قدرت أكبر نسبة من الفئة العمرية بنسبة 43.3% ما بين 34-44 وأدنى فئة بنسبة 3.3% من الفئة ما بين 56-66.

الجدول رقم (3): توزيع العينة حسب الأقدمية في العمل

الخبرة	التكرارات	النسبة المئوية
10-1	13	43.3%
20-11	10	33.3%
30-21	6	20%
40-31	1	3.3%
المجموع	30	100%

من الجدول السابق قم (3) يبين أن نسبة 43.3% من أفراد عينة الدراسة كانت سنوات التدريس 10-1 بينما نجد نسبة 33.3% من أفراد العينة كانت سنوات التدريس لديهم 20-11 كما أن نسبة 20% من أفراد العينة كانت سنوات التدريس لديهم 30-21 وكانت نسبة 3.3% من أفراد العينة كانت سنوات التدريس لديهم 40-31.

4.1.4- وصف أداة الدراسة :

من خلال ما تم ذكره من خلال هذه الدراسة والتي تتناول الدافعية للإنجاز وعلاقتها بإدارة الصف لدى أساتذة التعليم الثانوي، فإن متطلبات الدراسة تتطلب إعداد استبيانين الأول خاص بقياس الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة، والاستبيان الثاني خاص بالإدارة الصفية.

الاستبيان الأول : الدافعية للإنجاز لدى المعلمين للباحث إبراهيم مسغوني حيث تم بناؤه انطلاقاً من الدراسات والنظريات المتعلقة بالدافعية للإنجاز يتكون المقياس من 32 عبارة أجمع المحكمين في جامعة بسكرة على صلاحيتها، بالإضافة إلى أنه يضم ثلاث بدائل إجابة (دائماً، أحياناً، أبداً) بحيث يجيب المفحوص على الاختيارات بوضع علامة

(×) أمام العبارة التي تتوافق معه وعلى أن يسير تقدير الدرجات على النحو التالي الفقرات السلبية (3.2.1) الايجابية (1.2.3) .

الاستبيان الثاني : بعد الإطلاع على الدراسات السابقة وانطلاقاً من معطيات الجانب النظري، والنظر في مجموعة من المذكرات قمنا كباحثتين ببناء استبيان خاص بالإدارة الصفية بحيث يتضمن على (31) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد .

البعد الأول : أنماط الإدارة الصفية من (1 إلى 13)

البعد الثاني: متطلبات الإدارة الصفية من (14 إلى 24)

البعد الثالث : خصائص الإدارة الصفية من (25 إلى 31)

بالإضافة إلى أنه يضم ثلاث بدائل إجابة وهي (دائماً، أحياناً ، أبداً) بحيث تسير تقدير الدرجات على نحو عكس إتجاه الخاصية (3.2.1) وعبارات مع إتجاه الخاصية (1.2.3).

5.1.4- الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة الاستطلاعية

لقد تم التأكد من صدق المقياس وثباته من خلال :

1* دراسة صدق المقياس:

الصدق : هو أن يقيس الاختبار أو الأداة ما وضعت لقياسه وتحقيق صدق أداة القياس أكثر أهمية ولاشك م تحقيق الثبات ،لأنه قد تكون أداة القياس أو الاختبار ثابتة ولكنهما غير صادقة .(فاطمة عوض صابر وميرفت على خفاجة ، 2002،ص167)

تمت دراسة صدق الاستبيان من خلال:

1/الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

من أجل التأكد من صدق الأداة ومدى صلاحيتها للإجابة التساؤلات المطروحة في دراستنا تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين من أساتذة في قسم علم النفس

لإعطاء ملاحظاتهم سواء من خلال انتماء العبارات للإبعاد ولمعرفة مدى مناسبة ووضوح العبارة ولإضافة وتعديل بعض العبارات وإنها تقيس ما وضعت لقياسه ،حيث قمنا بتقديم إلى خمس أساتذة . (أنظر إلى الملحق رقم 1)

مقياس الدافعية: هذا المقياس وجدناه جاهزا للباحث إبراهيم مسغوني 2013 في ولاية الوادي ، فقمنا بعرض المقياس على مجموعة من الأساتذة المحكمين من قسم علم النفس بعد أن استبعدنا أبعاده من أجل النظر في بنود المقياس لمعرفة مدى تلاؤمها مع موضوع الدراسة ، فكانت آراء الأساتذة حول سلامتها وأنها تقيس ما وضعت لقياسه.

مقياس الإدارة الصفية : بعد عرضنا المقياس على مجموعة من المحكمين كصورة أولية تم حذف بعض البنود لعدم تطابقها وإعادة صياغة لبعضها الآخر حيث كان يحتوي على 35 فقرة وأصبح 31 عبارة . والجدول التالي يبين بعض الفقرات التي قمنا بتعديلها.

الجدول (4): يبين بعض الفقرات التي أعيدت صياغتها

الرقم	العبارة	التصحيح
1	أضرب التلميذ المشاغب دون اي مناقشة	أعاقب التلميذ المشاغب دون اي مناقشة
2	استغرق بعض وقت الحصة في إنجاز الأعمال الإدارية المهمة.	أستغل بعض وقت الحصة في إنجاز الأعمال الإدارية المهمة.

2/الصدق التمييزي: للتأكد من صدق المقياسين استخدمنا كطالبتين الصدق

التمييزي .

الصدق التمييزي يقوم هذا النوع من الصدق على تقدير إلى أي درجة لا يرتبط المقياس بمقاييس أخرى لبناءات يفترض أنها تختلف عن البناء الذي يقاس . (شيماء أبو الفقار زغيب، 2009، ص82) وبالتالي فهو حساب الفرق بين الدرجة العليا والدرجة الدنيا حيث تم ترتيب أفراد العينة الاستطلاعية 30 فردا ترتيبا تنازليا من أعلى درجة إلى أدنى درجة ثم قمنا بسحب (15) وهم أصحاب الدرجات العليا و (15) هم أفراد الدرجات الدنيا

T- ثم حساب الفروق بين متوسطات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا باستخدام اختبار TEST لدلالة الفروق بين المتوسطات .

الجدول (5): الصدق التمييزي لمقياس الدافعية للإنجاز

المجموعات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
العليا	15	79.67	2.32	9.57	0.00	دالة عند 0.01
الدنيا	15	71.73	2.21			

نلاحظ من الجدول (6) أن قيمة ت قد بلغت 9.57 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا يعني وجود فرق بين مستوى الإجابة العليا والدنيا لدى أفراد العينة وهذا يدل على أن مقياس الدافعية للإنجاز قادر على المقارنة الطرفية لمستويي الإجابة العليا والدنيا و أنه يأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية لأفراد عينة الدراسة وذلك يمكن الاعتماد عليه في قياس السمة (الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي)، وهذا يعني أنه يقيس ما وضع لقياسه .

الجدول (6) الصدق التمييزي لمقياس الإدارة الصفية

المجموعات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
العليا	15	80.67	2.05	6.53	0.00	دالة عند 0.01
الدنيا	15	73.00	4.05			

نلاحظ من الجدول (7) أن قيمة ت قد بلغت 6.53 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا يعني أنه هناك فرق بين مستوى الإجابة العليا والدنيا لدى أفراد العينة وهذا يدل على أن مقياس الإدارة الصفية قادر على المقارنة الطرفية لمستويي الإجابة العليا والدنيا وأنه يأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية لأفراد عينة الدراسة وذلك يمكن الاعتماد عليه في قياس سمة (الإدارة الصفية).

2* دراسة ثبات المقياس:

يعرف الثبات أنه بإمكان الاعتماد على أداة القياس أو على استخدام الاختبار، وهذا يعني أن ثبات الاختبار هو أن يعطي نفس النتائج باستمرار إذا ما استخدم الاختبار أكثر من مرة تحت ظروف مماثلة. (فاطمة عوض صابر وميرفت على خفافة، مرجع سابق، ص 167)

طبقتا لباحثين لثبات المقياس α ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية فكانت النتائج كالتالي :

جدول رقم (7): درجة ثبات مقياس الدافعية للإنجاز :

المتغير	عدد الفقرات	α ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
الدافعية للإنجاز	32	0.43	0.46

يتضح من خلال الجدول إن معامل الثبات المتحصل عليه باستخدام طريقة ألفا كرونباخ هو 0.43 ، أما بطريقة جوتمان فكانت الدرجة 0.46

جدول رقم (8) درجة ثبات مقياس الإدارة الصفية :

المتغير	عدد الفقرات	α ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
الإدارة الصفية	31	0.53	0.49

يتضح من خلال الجدول رقم (9) إن معامل الثبات المتحصل عليه باستخدام طريقة ألفا كرونباخ هو 0.43 أما بطريقة جوتمان فكانت الدرجة 0.49.

2.4- الدراسة الأساسية :

تسمح الدراسة الأساسية من التحقق من فرضيات البحث بعد التأكد من الخصائص السيكومترية للدراسة من خلال الاستطلاعية .

1.2.4- منهج الدراسة :

من المؤكد إن الدراسات العلمية لا تستطيع الوصول إلى هدفها بدقة وموضوعية دون استخدام مجموعة من القواعد العامة التي يستند عليها الباحث للوصول إلى هدفه الصحيح بأسلوب علمي يضمن له دقة النتائج وسلامتها.

والمنهج هو مجموعة من القواعد والإجراءات والأساليب التي تجعل العقل يصل إلى معرفة حقه بجميع الأشياء التي تستطيع الوصول إليها بدون أن يبذل مجهودات غير نافعة. (مروان عبد المجيد إبراهيم ، 2000، ص60) ولقد اتبعنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي فهو المناسب لتحقيق أهداف الدراسة بشكل يضمن الدقة والموضوعية والذي هو محاولة الوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر مشكلة أو ظاهرة قائمة للوصول إلى فهم أفضل وأدق أو وضع السياسات والإجراءات المستقبلية الخاصة بها. (احمد حسين الرفاعي ، 2003، ص112)

2.2.4- مكان ومدة إجراء الدراسة :

أجريت الدراسة الأساسية في الفترة الممتدة ما بين 3 افريل إلى 12 افريل 2018 حيث تم توزيع الاستبيان على أربعة ثانويات وهي ثانوية بن السبحو مولاي المهدي سالي ثانوية أبي ذر الغفاري فنوغيل وثانوية احمد ديدي تمنطيط وثانوية المجاهد خليلي أمحمد زاوية كنته .

3.2.4- عينة الدراسة :

شملت عينة الدراسة على أساتذة من التعليم الثانوي تم اختيارهم بطريقة عشوائية من المجتمع الأصلي حيث بلغ حجم العينة 78 استاذ علما انه تم توزيع 100 استمارة واسترجاع 78 استبيان .والجدول التالي يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية.

جدول رقم (9) توزيع العينة حسب متغير الجنس :

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
55.1%	43	الذكور
44.9%	35	الإناث
100%	78	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أفراد العينة يتوزعون حسب الجنس كما حيث تقدر نسبة الذكور 55.1% بينما نسبة الإناث 44.9% وهي نسبة متقاربة .

جدول رقم (10) توزيع العينة حسب متغير السن :

النسبة المئوية	التكرارات	السن
62%	49	33-23
26.7%	21	44-34
7.7%	6	55-45
2.6%	2	66-56
100%	78	المجموع

من الجدول رقم (11) نبين إن مواصفات عينة الدراسة حسب متغير السن أن أكبر نسبة 62% لدى أفراد العينة 33-23 تليها 26.7% للفئة العمرية 44-34 ثم بنسبة 7.7% لدى الفئة 45-55 ولأصغر نسبة 2.6% لإفراد عينة الدراسة من 66-55

جدول رقم (11) توزيع العينة حسب الأقدمية في العمل :

سنوات الخبرة	التكرارات	النسبة المئوية
1-10	13	43%
11-20	10	33.3%
21-30	6	20%
31-40	1	3.3%
المجموع	78	100%

من الجدول السابق يتضح لنا أن نسبة 43% من أفراد العينة نجدها عند الذين تقل مدة خبرتهم ما بين 1-10 سنوات، في حين بلغت أفراد عينة الدراسة الذين تتراوح مدة خبرتهم من 11-20 بنسبة 33.3% أما الأفراد الذين بلغت مدة خبرتهم ما بين 21-30 سنة تقدر بنسبة 20%، أما الأفراد الذين تزيد مدة خبرتهم عن 15 سنة فأكثر اي ما بين 31-40 سنة فبلغت نسبتهم 3.3% ، وهذا يشير إلى أغلبية أفراد عينة الدراسة ذوي خبرة قصيرة في عملهم .

3.4- الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة :

المعالجة الإحصائية :

من أجل تحليل وتفسير أسئلة إستبيان الدراسة والوصول إلى أهداف في إستخلاص النتائج قمنا باستخدام المعالجة الإحصائية وتحليل البيانات وفق برنامج spss وذلك باستخدام الأساليب إحصائية هي :

- 1- الأسلوب الإحصائي بيرسون (r) لدراسة العلاقات .
- 2- الأسلوب الإحصائي t-test لدراسة الفروق .
- 3- تحليل التباين "ف" لقياس مدى تأثير خصائص العينة (السن - الأقدمية في العمل) على الدافعية للإنجاز والإدارة الصفية .

خلاصة :

تم التطرق في هذا الفصل إلى أهم الخطوات المتبعة في الدراسة الميدانية لهذا البحث والتي تعتبر الركيزة الأساسية لأي بحث علمي ففي البداية تطرقنا إلى الدراسة الاستطلاعية عرضنا أداة الدراسة ووصفها وعينة الدراسة وحدودها الزمكانية وذكر الخصائص السيكومترية ثم انتقلنا إلى الدراسة الأساسية وحدودها وطريقة المعاينة لعينة الدراسة الاستطلاعية وذكر بعض الأساليب الإحصائية المتبعة لاختبار الفرضيات ، وفي الأخير الحصول على مجموعة من البيانات التي تستخدم للتحليل والمناقشة للخروج باستنتاجات عامة

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

تمهيد

1.5- عرض نتائج الفرضيات

1.1.5 - عرض نتائج الفرضية الأولى

2.1.5 - عرض نتائج الفرضية الثانية

3.1.5 - عرض نتائج الفرضية الثالثة

4.1.5 - عرض نتائج الفرضية الرابعة

5.1.5 - عرض نتائج الفرضية العامة

2.5 مناقشة النتائج

1.2.5 - مناقشة نتائج الفرضية الأولى

2.2.5 - مناقشة نتائج الفرضية الثانية

3.2.5 - مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

4.2.5 - مناقشة نتائج الفرضية الرابعة

5.2.5 - مناقشة نتائج الفرضية العامة

خلاصة

تمهيد:

بعد التفريغ الاختبار وإدخالها في البرنامج الإحصائي SPSS قامت الطالبتين بإجراء العملية الحسابية التي يقتضيها البحث والتي تسمح باختبار الفرضيات البحث وتمثل هذه العمليات من خلال الأساليب الإحصائية الوصفية المذكورة سالفًا وفيما يلي عرض ومناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة .

1.5- عرض وتحليل النتائج :

1.1.6- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة والتي تنص على وجود علاقة بين الدافعية للإنجاز والإدارة الصفية

وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم الاعتماد الأسلوب الإحصائي بيرسون "ر" فكانت النتائج كالتالي :

جدول رقم (12) يوضح العلاقة بين الدافعية للإنجاز والإدارة الصفية لدى أساتذة التعليم الثانوي .

المتغير	العينة	قيمة "ر"	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
الدافعية للإنجاز والإدارة الصفية	78	0.41	0.00	دال عند 0.01

من الجدول بين نتائج الفرضية العامة والتي تنص على وجود علاقة بين الدافعية للإنجاز والإدارة الصفية بحيث جاءت نتائجها دالة بحيث بلغت نسبة "ر" 0.41 في علاقة الدافعية للإنجاز والإدارة الصفية وهي فرضية دالة عند مستوى الدلالة 0.01

2.1.5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى والتي تنص على جود علاقة بين الدافعية للإنجاز وأبعاد الإدارة الصفية

ولتأكد من صحة الفرضية تم الاعتماد على الأسلوب الإحصائي بيرسون r بحيث تم اختبار الفرضية بأقسامها إلى ثلاثة أقسام فكانت النتائج كالتالي :

جدول رقم (13) يوضح العلاقة بين الدافعية للإنجاز و أبعاد الإدارة الصفية (الأنماط - الخصائص - المتطلبات)

التغيرات	العينة	قيمة "ر"	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
الدافعية للإنجاز	78	0.26	0.01	دال عند 0.05
أنماط الإدارة الصفية				
الدافعية للإنجاز	78	0.52	0.00	دال عند 0.01
الخصائص				
الدافعية للإنجاز	78	0.10	0.00	دال عند 0.01
المتطلبات				

نلاحظ من الجدول نتائج الفرضية الأولى والتي تنص على وجود علاقة بين الدافعية للإنجاز وأنماط الإدارة الصفية فقد بلغت قيمة "ر" 0.26 وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 ويعني ذلك وجود علاقة بين الدافعية للإنجاز وأنماط الإدارة الصفية.

من الجدول أعلاه يبين نتائج القسم الثاني من الفرضية الأولى والتي تنص على وجود علاقة بين الدافعية للإنجاز وأبعاد الإدارة الصفية ، حيث بلغت نسبة "ر" 0.52 في

علاقة الدافعية للإنجاز وخصائص الإدارة الصفية وهي فرضية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 .

كما يبين الجدول أعلاه نتائج القسم الثالث من الفرضية الأولى والتي تنص على وجود علاقة بين الدافعية للإنجاز وأبعاد الإدارة الصفية ، بحيث بلغت نسبة "ر" 0.10 في علاقة الدافعية للإنجاز ومتطلبات الإدارة الصفية فهي فرضية دالة عند مستوى الدلالة 0.01 .

3.1.5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية والتي تنص على وجود فروق دالة

إحصائياً بين أفراد عينة الدراسة في تصورهم للدافعية للإنجاز يعزى متغير الجنس

ولتأكد من صحة الفرضية استخدمنا الأسلوب الإحصائي بيرسون فكانت النتائج

كالتالي :

جدول رقم (14) يوضح الفرق بين أفراد عينة الدراسة في تصورهم للدافعية

للإنجاز .

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
الدافعية للإنجاز	الذكور	43	77.05	4.77	- 0.57	0.56	غير دال عند 0.05
	الإناث	35	77.83	6.76			

نلاحظ من الجدول أن قيمة "ت" قد بلغت 0.57 وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 وعليه يمكننا القول بعدم وجود فرق بين الذكور والإناث في تصورهم للدافعية للإنجاز يعزى متغير الجنس.

4.1.5- عرض وتحليل الفرضية الثالثة والتي تنص على وجود فروق دالة

إحصائيا بين أفراد عينة الدراسة في تصورهم للإدارة الصفية

ولتأكد من صحة الفرضية استخدمنا الأسلوب الإحصائي بيرسون فكانت النتائج

كالتالي :

جدول رقم (15) يوضح الفرق بين أفراد عينة الدراسة في تصورهم للإدارة

الصفية .

المتغير	الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
الإدارة الصفية	الذكور	43	73.05	6.68	-2.12	0.03	دال عند 0.05
	الإناث	35	76.29	6.72			

يبين الجدول أعلاه أن قيمة "ت" قد بلغت -2.12 وهي دالة عند مستوى الدلالة

0.05 وعليه يمكننا القول بأنه توجد فروق دالة إحصائيا بين أفراد عينة الدراسة في

تصورهم للإدارة الصفية.

5.1.4- عرض وتحليل الفرضية القائلة يوجد تأثير دال إحصائيا بين خصائص

العينة (السن ، الأقدمية) في تصورهم ل :

أ -الدافعية للإنجاز

ب- الإدارة الصفية

ولتأكد من صحة الفرضية قمنا بتحليل الفرضية بالأسلوب الإحصائي تحليل التباين

فكانت النتائج كالتالي :

جدول رقم (16) يوضح تأثير السن على تصور أفراد العينة للدافعية للإنجاز والإدارة الصفية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
الدافعية للإنجاز	بين المجموعات	188.82	3	62.94	1.99	0.12	غير دالة عند 0.05
	داخل المجموعات	2335.85	74	31.58			
	الكلية	2524.67	77	/			
الإدارة الصفية	بين المجموعات	273.91	3	91.30	2.02	0.11	غير دال عند 0.05
	داخل المجموعات	3341.58	74	45.15			
	الكلية	3615.50	77	/			

نلاحظ من الجدول أن قيمة ف قد بلغت 1.99 وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 وعليه يمكننا القول أنه لا يوجد تأثير السن في تصور أفراد عينة الدراسة للدافعية للإنجاز.

نلاحظ من الجدول أن قيمة "ف" قد بلغت 2.02 وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 وعليه يمكننا القول أنه لا يوجد تأثير السن في تصور أفراد عينة الدراسة للإدارة الصفية .

جدول رقم (17) يوضح تأثير الأقدمية في العمل على تصور أفراد عينة الدراسة للدافعية للإنجاز والإدارة الصفية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
الدافعية للإنجاز	بين المجموعات	101.90	3	33.96	1.03	0.38	غير دال عند 0.05
	داخل المجموعات	2422.77	74	32.74			
	المجموع الكلي	2524.67	77	/			
الإدارة الصفية	بين المجموعات	151.52	3	50.50	1.07	0.36	غير دال عند 0.05
	داخل المجموعات	3463.97	74	46.81			
	المجموع الكلي	3615.50	77	/			

من الجدول نلاحظ أن قيمة " ف " قد بلغت 1.03 وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 وعليه يمكننا القول أنه لا يوجد للأقدمية في العمل تأثير على الدافعية للإنجاز. أما بالنسبة للإدارة الصفية فقد بلغت قيمة ف 1.07 وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 وعليه يمكن القول أنه لا يوجد للأقدمية في العمل تأثير على الإدارة الصفية.

2.5- مناقشة النتائج :

1.2.5- مناقشة الفرضية الأولى والتي تنص على وجود علاقة إرتباطية بين الدافعية للإنجاز وأبعاد الإدارة الصفية .

لقد بينت نتائج الدراسة من خلال الجدول رقم (13) بأنها فرضية دالة والتي نصت على وجود علاقة بين الدافعية للإنجاز وأبعاد الإدارة الصفية بحيث نجد أن قيمة ر بلغت للدافعية للإنجاز وأنماط الإدارة الصفية 0.26 وهذه النتيجة هي دالة عند مستوى الدلالة 0.05 ، أما بالنسبة إلى علاقة الدافعية بخصائص الإدارة الصفية فبلغت قيمة ر 0.52 فهي دالة عند 0.01 وبالإضافة علاقتها بمتطلبات الإدارة الصفية فبلغت قيمة ر 0.10 فهي دالة عند 0.01 ، وهذا يعني بوجود علاقة بين الدافعية للإنجاز وأبعاد الإدارة الصفية ، وهذا ما أسفرت عليه دراسة عبد الرحمن أحمد وآخرون 1985 بدراسة أنماط وأساليب الإدارة المدرسية بمراحل التعليم العام في الكويت وأوضحت الدراسة أن الموجهين والمعلمين يرغبون في النمط الديمقراطي في المدرسة مما يوفره هذا الأسلوب من ظروف مميزة تسهم ممارسة العملية التربوية وتحقيق الهدف المنشود .

2.2.5- مناقشة الفرضية الثانية والتي تنص على وجود فروق بين أفراد عينة الدراسة في تصورهم للدافعية للإنجاز يعزى متغير الجنس.

لقد أظهرت نتائج الدراسة من التحقق منها من خلال الجدول رقم (14) بأنها فرضية غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05 ، بحيث بلغ متوسط الحسابي للدافعية للإنجاز بالنسبة 77.05 وانحراف معياري 4.77 ، أما بالنسبة للدافعية للإنجاز لدى الإناث فبلغ متوسطهم الحسابي 77.83 و بانحراف معياري 6.76 وبلغت قيمة ت 0.57 - وهذه النتيجة غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05 وهذا يعني عدم وجود فرق بين الجنسين الذكور والإناث في تصورهم للدافعية للإنجاز وهي تقاربت مع (دراسة لوكاشة 2008) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 في درجة دافعية معلمي هذه المؤسسات التعليمية نحو العمل حسب جنس المعلمين ، ويتعارض مع دراسة بوونز 2007 التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة

إحصائية في أهمية الحاجات المتضمنة في نظرية دافيد ماكيلاند للدافعية (الانتماء ، القوة، الإنجاز) لتحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة الجزائرية حسب متغير الجنس.

3.2.5 - مناقشة الفرضية الثالثة : والتي تنص على وجود فرق بين أفراد عينة الدراسة في تصورهم للإدارة الصفية يعزى لمتغير الجنس .

كما بينت نتائج الدراسة من أجل التحقق من الفرضية من خلال الجدول رقم (15) بأنها فرضية دالة بحيث بلغ المتوسط الحسابي للإدارة الصفية بالنسبة للذكور 73.05 وبانحراف معياري 6.68 ، أما بالنسبة للإناث فبلغ المتوسط الحسابي 76.29 بانحراف معياري 6.72 وبلغت قيمة "ت" -2.12 وهذه النتيجة دالة عند 0.05 وهذا يعني بأنه توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في تصورهم للإدارة الصفية ، وهذا ما يتقارب مع دراسة علي محمد الصمادي وآخرون 2009 في الكشف عن واقع ممارسة المعلمين لحفظ النظام وإدارة الصفوف من وجهة نظر المعلمين أنفسهم ، ولقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة المعلمين لمهارة حفظ النظام وإدارة الصفوف لصالح الإناث .

4.2.5 - مناقشة الفرضية الرابعة : يوجد تأثير دال إحصائيا بين خصائص العينة (السن ،الأقدمية في العمل) في تصورهم للدافعية للإنجاز والإدارة الصفية .

من خلال نتائج الدراسة للتحقق من الفرضية في الجدول (16)(17)والتي دلت على أنه لا يوجد تأثير السن والأقدمية في العمل في تصورهم للدافعية للإنجاز والإدارة الصفية ، فقد جاءت معارضة لدراسة مسفر عوض الزايدي 2012 إدارة الصفوف الأولية من وجهة نظر معلميه ومرشديها في المرحلة الابتدائية ، فقد أظهرت النتائج وجود فروق بين المتوسطات لدرجة ممارسة إدارة الصفوف الأولية في مهارات الاتصال بالتلاميذ ، ومهارات إدارة السلوك الطلابي تعزى إلى متغير الخبرة لصالح ذوي الخبرات 15 سنة فأكثر مقابل خبرة من 5 سنوات فأقل من 5 إلى أقل من 10 سنوات .

5.2.5- مناقشة الفرضية العامة والتي تنص على وجود علاقة بين الدافعية للإنجاز والإدارة الصفية.

لقد بينت نتائج الدراسة من خلال التحقق من هذه الفرضية كما يتضح ذلك من خلال الجدول رقم (12) بأنها فرضية دالة والتي نصت على وجود علاقة بين الدافعية للإنجاز والإدارة الصفية عند مستوى الدلالة 0.01، ويمكن تفسير هذه العلاقة من خلال دور المعلم في الإدارة الصفية من خلال تكريس إهتمامه لأهداف الحصة وتوجيه التلاميذ للعمل الجاد والإنجاز الجيد، والمعلم هو المرجع في أي تعديل يطرأ داخل الصف ويتمثل دوره في تنظيم البيئة الفيزيقية، توفير المناخ العاطفي والاجتماعي، حفظ النظام، ملاحظة التلاميذ ومتابعتهم، تقديم تقارير عن سير العمل. (محمد عبد الرزاق شفشق وهدى محمود الناسق، مرجع سابق، ص 20) وبالتالي فدافعية المعلم للإنجاز تتجلى في كيفية إدارته لصفه.

خلاصة علمه

كان الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو التعرف على العلاقة بين الدافعية للإنجاز والإدارة الصفية لدى أساتذة التعليم الثانوي . وبعد التحليل وإثراء متغيرات الدراسة نظريا وتطبيق مقاييس جمع البيانات ومعالجتها إحصائيا وتفسيرها ومناقشتها على ضوء ما أسفرت عليه الدراسات السابقة والجانب النظري حيث توصلت نتائج الدراسة إلى مايلي :

- وجود علاقة بين الدافعية للإنجاز والإدارة الصفية.
 - وجود علاقة ارتباطية بين الدافعية للإنجاز وأبعاد الإدارة الصفية.
 - عدم وجود فروق بين الجنسين في تصورهم للدافعية للإنجاز .
 - وجود فروق بين الجنسين في تصورهم للإدارة الصفية.
 - لا يؤثر السن والاقدامية في العمل على أفراد عينة الدراسة في تصورهم للدافعية للإنجاز والإدارة الصفية.
- وفي ضوء هذه النتائج توصلنا إلى العديد من التوصيات منها:
- أن تعمل إدارة التربية والتعليم على تطوير مؤسسات إعداد المعلمين مع تقديم عدة برامج ومناهج متطورة تتماشى ومتطلبات العصر الحديث، ومن بينها تقديم برامج دراسية على كيفية إدارة الصف والتحكم فيها.
 - إدراج مادة الإدارة الصفية ضمن برنامج إعداد الأساتذة في الجامعات والمعاهد في ظل إدارة الجودة الشاملة.
 - تبصير الإدارات المدرسية بالمعوقات التي تواجه المعلمين والمعلمات والعمل على التقليل من تأثيرها على فاعلية التدريس.
 - ضرورة التأكيد على أهمية إدارة الصف.
 - ضرورة مراعاة عدد التلاميذ داخل الغرفة الصفية من أجل السماح للمدرس بالتنقل بين الصفوف.
 - الإلمام بالجانب المعرفي من أجل التعرف على طرق تنمية الدافعية للإنجاز وذلك بإطلاع على النظريات المفسرة لها.
 - القيام بدراسات لتطوير وتنمية الدافعية للإنجاز .

خلاصة عامة

- العمل على زيادة الاهتمام بموضوع الدافعية للإنجاز من خلال ربطه ببعض المتغيرات الأخرى.

قائمة المصادر والمراجع

- 1 إبراهيم مسغوني ، (2013 - 2014) ، الأنماط القيادية لمدرء المدارس الابتدائية وآثارها على الدافعية للإنجاز لدى المعلمين ، جامعة خيضر .
- 2 أحمد المغربي ، (2007) ، إدارة الفصل ، ط 1 ، دار الفجر ، القاهرة .
- 3 أحمد جميل عايش ، (2015) ، إدارة الصفوف المبكرة ماهيتها ، وتطبيقاتها التربوية والتعليمية ، ط 1 ، دار المسيرة ، عمان .
- 4 أحمد فلاح العلوان ، (2008) ، علم النفس التربوي تطوير المتعلمين ، ط 1 ، عمان ، دار الحامد .
- 5 أحمد فلاح العلوان ، (2008) ، علم النفس التربوي تطوير المتعلمين ، ط 1 ، دار الحامد ، الإسكندرية .
- 6 أحمد يحيى الزق (2009) علم النفس ، دار وائل ، ط 1 ، عمان الأردن .
- 7 أمام مختار حميدة و آخرون ، (2000) ، مهارات التدريس ، (ب - ط) مكتبة زهراء الشرق ، القاهرة .
- 8 أمل البكري ، ناديا عجوز ، 2010 ، علم النفس المدرسي ، ط 1 ، دار المعتر ، عمان .
- 9 البار الرميساء ، (2013 - 2014) ، المناخ التنظيمي وعلاقته بدافعية الانجاز ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة
- 10 جسام القضاة ، ميسون الدويري ، (2011) ، دليل التربية العلمية معلم صف ، ط 1 ، دار الفكر ، عمان .
- 11 ثائر أحمد غباري ، (2008) ، الدافعية بين النظرية والتطبيق ، ط 1 ، دار المسيرة ، عمان .
- 12 جوابي لخضر ، (2016) ، الضغوط النفسية المدركة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي ، مجلة أنسة للبحوث والدراسات ، العدد الخامس عشر ديسمبر ، المجلد الأول .
- 13 جودت بني جابر وآخرون ، (2002) ، المدخل إلى علم النفس ، ط 1 ، دار الثقافة والدار العلمية ، عمان .

- 14 حسين أبو رياش وآخرون ، (2006) ، الدافعية والذكاء العاطفي ، ط 1 ، دار الفكر ، عمان .
- 15 حنان فوزي يدوي وبدر محمد سيد عبد الخليل ، (2012) ، العوامل المؤثرة على الدافعية للإنجاز والتحصيل الدراسي ، مجلة الطفولة والتربية ، العدد التاسع ، الجزء الثاني .
- 16 خالد زكي عقل ، (2004) ، المعلم بين النظرية والتطبيق ، ط 1 ، دار الثقافة ، عمان .
- 17 خليل إبراهيم شبر و آخرون ، (2005) ، أساسيات التدريس ، (ب- ط) ، دار المناهج ، عمان .
- 18 رافدة الحريري ، (2017) ، الإعداد الشامل للمعلم المبتدئ في ظل الجودة الشاملة ، ط 1 ، دار المناهج ، عمان .
- 19 رافدة الحريري ، (2017) ، إدارة الصفوف الكبيرة ، (ب- ط) ، دار المناهج ، عمان .
- 20 رجاء محمود بوعلام ، (2004) ، التعلم أسسه وتطبيقاته ، ط 1 ، دار المسيرة ، عمان .
- 21 رشاد علي عبد العزيز موسى ، (1993) دراسات وبحوث علم النفس الدافعي ، (ب-ط) ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
- 22 رشيدة الساكر ، (2014-2015) ، دافعية الإنجاز وعلاقتها بفاعلية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي ، جامعة لخضر ، الوادي .
- 23 رمزي فتحي هارون ، (2003) ، الإدارة الصفية ، (ب - ط) ، دار وائل ، عمان .
- 24 رونالد ريجيو ، ترجمة فارس حلمي ، (1999) ، المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي ، ط 1 ، دار الشروق ، عمان .
- 25 زيد الهويدي ، (2014) ، معلم العلوم الفعال ، ط 1 ، دار الكتاب الجامعي ، بيروت .

- 26 شيماء ذو الفقار زغيب ، (2009) ، مناهج البحث و الاستخدامات الإحصائية في الدراسات الإعلامية ، ط1 ، الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة .
- 27 صالح محمد علي أبو جادو ، (1998) ، علم النفس التربوي ، ط 1 ، دار المسيرة ، عمان .
- 28 صفاء عبد العزيز ، سلامة عبد العظيم ، (2007) ، إدارة الفصل وتنمية المعلم ، (ب - ط) ، دار الجامعة ، الإسكندرية .
- 29 صلاح الدين محمود علام ، (2010) ، علم النفس التربوي ، ط 1 ، دار الفكر ، عمان .
- 30 طارق كمال ، (2006) ، أساسيات علم النفس التربوي ، (ب-ط) ، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية .
- 31 طلعت منصور وآخرون ، (2003) أسس علم النفس ، (ب ط) ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة .
- 32 عامر رضا ، 2013 ، أساليب التعلم النشط و دورها في إدارة الصف ، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد الثاني ،جامعة الوادي .
- 33 عبد الرحمن صالح الأزرق ، (2000) ، علم النفس التربوي للمعلمين ، ط 1 ، دار الفكر العربي ،مكتبة طرابلس العلمية ، لبنان ، ليبيا .
- 34 عبد الرحمن عدس ، محي الدين توك ، (2009) ، المدخل إلى علم النفس ، ط1 ، دار الفكر عمان .
- 35 عبد اللطيف بن حسين فرح ، (2009) ، التدريس الفعال ، ط 1 ،دار الثقافة ، عمان .
- 36 عبد اللطيف خليفة ، (2002) ، الدافعية للإنجاز ، (ب-ط) ، دار غريب ، القاهرة .
- 37 عبد اللطيف فرح ، (2006) ، المعلم والمشكلات الصفية السلوكية والتعليمية للتلاميذ أسبابها ، علاجها ، ط1 ،دار مجد لأوي ، عمان .
- 38 عبد الله العامري ، (2009) ، المعلم الناجح ، ط1 دار أسامة ، عمان .

- 39 عثمان مريم ، (2009) ، الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية ، جامعة الإخوة منتوري ، قسنطينة ،
- 40 عزم الله بن عبد الرزاق بن صالح الغامدي ، (2009) ، التفكير العقلاني والغير العقلاني ومفهوم الذات ودافعية الإنجاز لدى عينة المراهقين المتفوقين دراسيا والعاديين بمدينة مكة المكرمة ، جامعة أم القرى ، رسالة دكتوراه في علم النفس ، السعودية .
- 41 عصام نمر يوسف ، (2011) المختصر في علم النفس التربوي ، ط 1 ، دار الفكر ، عمان .
- 42 سفت مصطفى الطناوي ، (2009) ، التدريس الفعال تخطيطه مهاراته إستراتيجياته ، تقويمه ، ط 1 ، دار المسيرة ، عمان .
- 43 علي أحمد وادي وإخلاص أحمد الجنابي ، (2005) ، أساسيات علم النفس الفسيولوجي ، ط 1 ، دار جرير ، عمان .
- 44 عماد الدين الزعول ، وشاكر عقله المحايد ، (2007) ، سيكولوجية التدريس الصفي ، ط 1 ، دار المسيرة ، عمان .
- 45 عماد الدين عبد الرحيم الزعول ، و علي فالح الهنداوي ، (2015) ، مدخل إلى علم النفس ، ط 5 دار الكتاب الجامعي ، لبنان .
- 46 عماد عبد الرحيم الزعول ، (2012) ، مبادئ علم النفس التربوي ، ط 2 ، دار الكتاب الجامعي ، الإمارات العربية المتحدة .
- 47 فاطمة عبد الرحيم النواسية ، (2015) ، أساسيات علم النفس ، (ب-ط) ، دار المناهج ، عمان .
- 48 فاطمة عوض صابر ، ميرقت علي خفاجة (2002) ، أسس ومبادئ البحث العلمي ، ط 1 ، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية ، الإسكندرية .
- 49 فتحي محمد أبو ناصر ، (2008) ، مدخل إلى الإدارة التربوية النظريات والمهارات ، ط 1 ، دار المسيرة ، عمان .
- 50 فرج عبد القادر طه وآخرون ، (ب-س) ، معجم علم النفس والتحليل النفسي ، ط 1 ، دار النهضة العربية ، عمان .

- 51 ماجد الخطايبية ، أحمد الطويسي وآخرون ، (2002) ، التفاعل الصفي ، ط1 ، دار الشروق ، عمان .
- 52 مجدي أحمد محمد عبد الله ، (2003) ، علم النفس التربوي بين النظرية والتطبيق ، (ب - ط) دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية .
- 53 محمد حسن العميرة ، (2010) ، المشكلات الصفية السلوكية التعليمية الأكاديمية مظاهرها ، أسبابها ، علاجها ، ط3 ، دار المسيرة ، عمان .
- 54 محمد شحاتة ربيع ، (2010) ، أصول علم النفس ، ط 1 ، دار المسيرة ، عمان .
- 55 محمد عوض الترتوري ، 27 ماي 2006 ، دافعية الانجاز ، منبر حر للثقافة والفكر والأدب ديوان العرب .
- 56 محمد عوض الترتوري ، محمد فرحان القضاة ، (2006) ، المعلم الجديد دليل المعلم في الإدارة الصفية الفعالة ، ط1 ، دار الحامد ، عمان .
- 57 محمود عبد الرزاق شفشق ، هدى محمود الناسق ، (2009) ، إدارة الصف المدرسي ، (ب-ط) دار الفكر العربي ، القاهرة .
- 58 محمود يوسف الشيخ ، (2007) ، مشكلات تربوية معاصرة مفهومها مظاهرها ، أسبابها ، علاجها ، ط1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
- 59 مدثر التيجاني ، (2015) ، أثر الدوافع على أداء العاملين ، ط 1 ، الدار الجزائرية ، الجزائر .
- 60 مروان أبو حويج ، سمير أبو مغلي ، (2004) ، المدخل إلى علم النفس التربوي ، الطبعة العربية ، دار اليازوري ، عمان .
- 61 مروان عبد المجيد إبراهيم ، (2000) ، أسس البحث العلمي ، الإعداد الرسائل الجامعية ط1 ، مؤسسة الوراق ، عمان .
- 62 مصطفى عبد السميع ، سهير محمد حوالة ، (2005) ، إعداد المعلم تنميته وتدريبه ، ط1 ، دار الفكر ، الأردن .
- 63 مصطفى نمر دعمس ، (2009) ، إعداد وتأهيل المعلم ، ط 1 ، دار عالم الثقافة ، عمان .

- 64 نضال عبد اللطيف برهم، (2005)، المشكلات الصفية ، ط 1 مكتبة المجتمع العربي ، عمان.
- 65 توي الجمعي ، صاهد فتيحة ، (2010) الضغط المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي ، جامعة فرحات عباس ، سطيف
- 66 يحيى محمد نبهان، (2008)، الإدارة الصفية والاختبارات ، الطبعة العربية ، دار اليازوري ، عمان.
- 67 يوسف قطامي ، نايفة قطامي ، (2005)، إدارة الصفوف الأسس السيكولوجية، ط2، دارالفكر، عمان.

الملاحق

الملحق رقم (1)

الأستاذ	الدرجة العلمية
بن خالد عبد الكريم	أستاذ محاضر "ب"
قدوري أمحمد	أستاذ مساعد "أ"
بن ضورة عبد المالك	أستاذ مساعد "أ"
عبيد زرزورة	أستاذة محاضرة "ب"
أمحمدي علي	أستاذ مؤقت

الملحق (2)

جامعة أدرار

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

إستبيان التحكيم

إستبيان دراسة:الدافعية للإنجاز وعلاقتها بإدارة الصف لدى أساتذة

التعليم الثانوي

أساتذتي:

في إطار تحضير مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس المدرسي صممت الطالبتين هذا الإستبيان لدراسة موضوع:الدافعية للإنجاز وعلاقتها بإدارة الصف لدى أساتذة التعليم الثانوي،أرجو منكم مساعدتي على هذا البحث وذلك بتحكيم هذا الاستبيان من حيث وضوح عبارته ومدى تغطيتها لأبعاد الموضوع،وكذا من حيث نسبة قياس العبارات للبعد.وأحيطكم علما أن مقياس الإجابة هو:

ضعيفة	متوسطة	كبيرة
-------	--------	-------

وأن نسبة قياس العبارة للبعد هي كالتالي:

%25	%50	%75	%100
-----	-----	-----	------

على أساس أن العبارات التي حصلت على نسبة:

%25 تلغى 50% تحتاج إلى إعادة الصياغة

وأن العبارات التي حصلت على نسبة 75% و 100% فهي عبارات تقيس البعد بدرجة عالية.

تقبلوا مني فائق والتقدير والاحترام.

ديباجة الموضوع: يمثل الدافع لأحد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية ، فهو مكون ،جوهرى في عملية إدراك الفرد وتوجيه سلوكه، وتحقيق ذاته.

فالدافعية للإنجاز هي من بين العوامل التي تظهر لنا مدى تقدم المدرس في حياته المهنية، فكل نجاح يحققه يعتبر مؤشرا إيجابيا يزيد من ثقته بنفسه مما يجعله يستمر في تحقيق أداء متميز في مجاله المدرسي،ولذا لكي يكون المدرس فعالا في إدارة صفه يجب عليه أن يدرك الحقيقة الواضحة، فهي الحاجة لإدارة الفصل بفعالية، وهذا ما نود معرفته من خلال دراستنا الحالية.

1 - الفرضيات:

الفرضية العامة:توجد علاقة بين الدافعية للإنجاز والإدارة الصفية لدى أساتذة التعليم الثانوي.

1 توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الدافعية للإنجاز وأبعاد الإدارة الصفية (الأنماط، الخصائص، المتطلبات)

2 توجد فروق دالة إحصائيا بين أفراد عينة الدراسة في تصوريهم للدافعية للإنجاز يعزى متغير الجنس

3 توجد فروق دالة إحصائيا بين أفراد عينة الدراسة في تصويرهم للإدارة الصفية يعزى متغير الجنس

4 يوجد تأثير دال إحصائيا بين خصائص العينة (السن، الإقدامية في العمل،

المستوى التعليمي) في تصوريهم ل: أ- الدافعية للإنجاز

ب- الإدارة الصفية

2-أسباب ودواعي إختيار البحث:

- الرغبة في معرفة العلاقة بين الدافعية للإنجاز والإدارة الصفية لدى أساتذة التعليم الثانوي

- بناء على الملاحظة نجد بعض الأساتذة يتميزون بسمات الدافعية للإنجاز كالتفة والتحدي والمثابرة

3-أهداف البحث والأهمية:

أ-الأهمية:تتجلى أهمية الدراسة في: إثراء البحث العلمي والمكتبات الجامعية حتى يصبح الموضوع كمرجع بسيط يعتمد عليه الطلبة

-التعرف على آراء أساتذة التعليم الثانوي هل لديهم خبرة مهنية تساعدهم على التحكم في الصف وضبط الصف

- تسليط الضوء على العلاقة بين الدافعية للإنجاز والإدارة الصفية

ب-الأهداف: تهدف هذه الدراسة إلى :

- معرفة ما إذا كان هناك علاقة بين الدافعية للإنجاز والإدارة الصفية لدى أساتذة التعليم الثانوي

- معرفة ما إذا ما كان هناك فرق بين الذكور والإناث في الدافعية للإنجاز

- معرفة ما إذا كان هناك فرق بين الذكور والإناث في تصورهم للإدارة الصفية

4-التعريف الإجرائية:

الدافعية للإنجاز: هي عملية يتم بواسطتها توجيه السلوك بغية تحقيق أهداف معينة

الإدارة الصفية: هي تفاعل بين المعلم وطلبته عن طريق الأنشطة الممارسة داخل غرفة

الصف في ضوء بيئة تعليمية مناسبة

الأستاذ: هو الشخص الموظف من قبل السلطات الرسمية ومكلف بتدريس التلاميذ وفق

المناهج الرسمية لوزارة التربية والتعليم.

ملاحظة	تقيس بنسبة				الوضوح			البنود	
	%100	%75	%50	-25 %	كبيرة	متوسطة	ضعيف		
								1	تشجيع زملائي دفعتي لانجاز عملي بكفاءة .
								2	فتور العلاقات الإنسانية في المدرسة قلل من رغبتني في العمل بجدية .
								3	ثناء المدير على مجهوداتي دفعتني إلى الارتقاء بأدائي .
								4	تقييد المدير بالأنظمة أعاق مبادراتي الشخصية .
								5	مشاركتي في اتخاذ القرار ساعدني في العمل أكثر .
								6	ضعف تفويض السلطات من المدير أعاق تحسن عملي مع التلاميذ .
								7	تقبل المدير لمقترحاتي شجعني في التجديد في أساليب التدريس .
								8	مساعدة الزملاء في المدرسة زاد من رغبتني في العمل بجدية .
								9	قلة الإمكانيات المادية في المدرسة أسهم في انخفاض رغبتني في العمل .
								10	تكلفني بالعديد من المهام ساعد في انخفاض رغبتني في العمل .

								أفضل انجاز المشاريع البسيطة على المشاريع الصعبة مع التلاميذ .	11
								أفكر في حلول مختلفة للمشكلات التي تواجهني في عملي.	12
								لدي رغبة في التحدي أثناء انجاز عملي .	13
								اعتبر الإدارة المسؤول الوحيد عن إيجاد الحلول للمشاكل بالمدرسة .	14
								أتجنب الأعمال التي تتطلب توفر اكبر قدر من المعلومات .	15
								لا أتردد في القيام بالأعمال شديدة الصعوبة في مساري المهني .	16
								اعمل بكل جهدي من اجل أن يفهم كل التلاميذ الدرس .	17
								أتوقف أحيانا عن العمل قبل تحقيق الأهداف المرسومة .	18
								أغير طرق التدريس باستمرار إذا لم يفهمني التلاميذ	19
								انوع في استعمال وسائل الإيضاح	20
								استفيد من رصيد ما تعلمته لتحقيق الأهداف مع التلاميذ	21
								اخطط مسبقا للدرس للوصول إلى تحقيق الهدف	22
								استخدم التقنيات الحديثة في المدرسة ليستفيد منها التلاميذ	23

								أعيد تقديم الدرس إذا لم تتحقق الأهداف مع التلاميذ.	24
								ابحث عن طريقة لانجاز عملي بنوع من التمييز .	25
								أفضل الأعمال التي توفر الاستقلالية .	26
								ابدأ مجهودا متميزا في العمل مع التلاميذ.	27
								نظرا لتكرار العمل أصبحت أنجزه بطريقة روتينية.	28
								أتنافس مع الزملاء في تحسين أدائي	29
								أنجز عملي لأنني اعتبره تطبيقا لتعليمات الإدارة .	30
								أفضل الأعمال التي تتطلب المبادرة الفردية .	31
								أتجنب التجديد في أساليب عملي.	32

إذا كانت هناك إضافة أذكرها.....

الملاحظات	تقيس بنسبة				الوضوح			الأبعاد
	100 %	%75	%50	%25	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	
								البعد الأول : أنماط الإدارة الصفية
								1 أتجنب التغيير في ترتيب الغرفة الصفية .
								2 أحضر المادة الدراسية على أساس القدرات العامة للتلاميذ .
								3 أرفض أي تغيير في العملية التعليمية .
								4 أعاقب التلميذ المشاغب دون أي مناقشة .
								5 أشغل التلاميذ بإنجاز الواجبات المدرسية أثناء الحصة الرسمية .
								6 لا أقبل أي عذرا عند مقاطعتي في الدرس .
								7 ألجأ إلى العقاب الجماعي .
								8 لا أتسامح عندما يتهاون

								التلاميذ على بناء الثقة عن طريق تدريبهم على مدح أنفسهم.	
								أستخدم الحوافز الجماعية.	17
								أحرص على وضع قواعد صافية محددة .	18
								جذب إنتباه التلاميذ .	19
								أستخدم الإشارات اللفظية وغير اللفظية لإشراك التلاميذ في الدرس .	20
								أعمل على بناء علاقات إيجابية مع التلاميذ ذوي المشكلات السلوكية .	23
								أدعم مهارة الإستماع .	24
								تدريب التلاميذ على طرح الاسئلة بطريقة لائقة للتعبير عن رغباتهم واحتياجاتهم	25

								26	مساعدة التلاميذ على تعلم لغة الحوار وطلب المساعدة من بعضهم البعض .
								27	مساعدة التلاميذ على تعلم السلوك المناسب في الفصل .
	100 %	%75	%50	%25	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	البعد الثالث : متطلبات الإدارة الصفية .	
								28	أوفر الجو الودي للتلاميذ في الصف .
								29	أجهز القسم بكل الأدوات والمواد اللازمة للتدريس .
								30	معظم التلاميذ يستطيعون القيام بأعمالهم المدرسية دون مساعدة .
								31	التهوية الجيدة
								32	اكتب بجانب كل جزء من الدرس الوقت المخصص له أثناء تحضيره .
								33	أستغرق بعض وقت الحصة

								في إنجاز الأعمال الإدارية المهمة.	
								الإضاءة جيدة داخل الصف.	34
								إثناء الوقت المخصص للحصة أشجع التلاميذ على مناقشة مواضيع تثير اهتمامهم.	35

.....إذا كانت هناك إضافة اذكرها.

الملحق رقم (3)

إستبيان في صورته النهائية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العقيد أحمد دراية - أدرار

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والإسلامية

قسم العلوم الاجتماعي

أستاذي الفاضل ، أستاذتي الفاضلة

في إطار إعداد رسالة الماجستير في علم النفس المدرسي بعنوان: **الدافعية للإنجاز وعلاقتها بإدارة الصف لدى أساتذة التعليم الثانوي** أفدم لسيادتكم هذه الوثيقة والمتضمنة استبيانين خاصين بقياس الإدارة الصفية والدافعية للإنجاز .
الرجاء التكرم بقراءة عبارات هذا الاستبيان ثم تحديد ما تراه يتوافق مع وجهة نظرك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة .

ولكم مني خالص الشكر على تعاونكم ، وأتمنى لكم دوام التوفيق وأفيدكم أننا تدلون به من إجابات تستخدم في أغراض البحث العلمي ولن يطلع عليه سوى الباحث فقط .

البيانات الشخصية.

الجنس : ذكر أنثى

السن : 33-23 44- 34 55 -45 66 -56

الأقدمية في العمل : 10 -1 20-11 30 - 21 40- 31

مقياس الدافعية للإنجاز

الرقم	العبارة	دائماً	أحياناً	دائماً
1	تشجيع زملائي دفعني لإنجاز عملي بكفاءة .			
2	فتور العلاقات الإنسانية في المدرسة قلل من رغبتني في العمل بجدية .			
3	ثناء المدير على مجهوداتي دفعني إلى الارتقاء بأدائي .			
4	تقييد المدير بالأنظمة أعاق مبادراتي الشخصية			
5	مشاركتني في إتخاذ القرار ساعدني في العمل أكثر.			
6	ضعف تفويض السلطات من المدير أعاق تحسن عملي مع التلاميذ.			
7	تقبل المدير لمقترحاتي شجعتني في التجديد في أساليب التدريس .			
8	مساعدة التلاميذ في المدرسة زاد من رغبتني في العمل بجدية.			
9	قلة الإمكانيات المادية في المدرسة أسهم في إنخفاض رغبتني في العمل .			
10	تكليفي بالعديد من المهام ساعد في إنخفاض رغبتني في العمل .			
11	أفضل إنجاز المشاريع البسيطة على المشاريع الصعبة مع التلاميذ.			
12	أفكر في حلول مختلفة للمشكلات التي تواجهني في عملي .			
13	لدي رغبة في التحدي أثناء إنجاز عملي .			
14	أعتبر الإدارة المسؤول الوحيد عن إيجاد الحلول للمشاكل بالمدرسة.			
15	أتجنب الأعمال التي تتطلب توفر أكبر قدر من المعلومات .			
16	لا أتردد في القيام بالأعمال شديدة الصعوبة في			

			مساري المهني.	
			أعمل بكل جهدي من أجل أن يفهم كل التلاميذ الدرس.	17
			أتوقف أحيانا عن العمل قبل تحقيق الأهداف المرسومة .	18
			أغير طرق التدريس باستمرار إذا لم يفهمني التلاميذ.	19
			أنوع في استعمال وسائل الإيضاح.	20
			أستفيد من رصيد ما تعلمته لتحقيق الأهداف مع التلاميذ.	21
			أخطط مسبقا للدرس للوصول إلى تحقيق الهدف.	22
			أستخدم التقنيات الحديثة في المدرسة ليستفيد منها التلاميذ .	23
			أعيد تقديم الدرس إذا لم تتحقق الأهداف مع التلاميذ.	24
			أبحث عن طريقة لإنجاز عملي بنوع من التمييز	25
			أفضل الأعمال التي توفر الاستقلالية.	26
			أبذل مجهودا متميزا في العمل مع التلاميذ .	27
			أتجنب التجديد في أساليب عملي .	28
			نظرا لتكرار العمل أصبحت أنجزه بطريقة روتينية	29
			أتنافس مع الزملاء في تحسين أدائي.	30
			أنجز عملي لأني اعتبره تطبيقا لتعليمات الإدارة	31
			أفضل الأعمال التي تتطلب المبادرة الفردية	32

مقياس الإدارة الصفية

الرقم	العبارة	دائماً	أحياناً	أبداً
1	أتجنب التغيير في ترتيب الغرفة الصفية .			
2	اخضر المادة الدراسية على أساس القدرات العامة للتلاميذ .			
3	ارفض أي تغيير في العملية التعليمية .			
4	أعاقب التلميذ المشاغب دون أي مناقشة .			
5	اشغل التلاميذ بانجاز الواجبات المدرسية أثناء الحصة الرسمية.			
6	لا اقبل أي عذر عند مقاطعتي في الدرس .			
7	الجأ إلى العقاب الجماعي.			
8	لا أتسامح عندما يتهاون التلاميذ في انجاز الواجبات المدرسية .			
9	انهي الحصة في الوقت المحدد .			
10	انمي علاقتي الحسنة مع التلاميذ .			
11	استعمل الحوار في الصف.			
12	لا اعتمد على تحضير الدرس قبل الحصة.			
13	اسمح بخروج التلاميذ من الحصة دون سبب.			
14	استخدم التشجيع والمدح بفعالية .			
15	مساعدة التلاميذ على بناء الثقة عن طريق تدريبهم على مدح أنفسهم.			
16	استخدام الحوافز الجماعية .			
17	احرص على وضع قواعد صفية محددة .			
18	أعمل على جذب انتباه التلاميذ.			
19	استخدام الإشارات اللفظية والغير اللفظية لإشراك			

			التلاميذ في الدرس.	
			أعمل على بناء علاقات ايجابية مع التلاميذ ذوي المشكلات السلوكية .	20
			أحرص على دعم مهارة الاستماع.	21
			تدريب التلاميذ على طرح الأسئلة بطريقة لائقة للتعبير عن رغباتهم واحتياجاتهم.	22
			مساعدة التلاميذ على تعلم لغة الحوار وطلب المساعدة من بعضهم البعض.	23
			مساعدة التلاميذ على تعلم السلوك المناسب في الفصل.	24
			أوفر الجو الودي للتلاميذ في الصف.	25
			أجهز القسم بكل الأدوات والمواد اللازمة للتدريس.	26
			معظم التلاميذ يستطيعون القيام بإعمالهم المدرسية دون أي مساعدة .	27
			اكتب بجانب كل جزء من الدرس الوقت المخصص له أثناء تحضيره.	28
			استغل بعض وقت الحصة في إنجاز الأعمال الإدارية المهمة .	29
			الإضاءة الجيدة داخل الصف .	30
			أثناء الوقت المخصص للحصة أشجع التلاميذ على مناقشة مواضيع تثير اهتمامهم.	31

Group Statistics

	group	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
mdjd	1	15	79,67	2,320	,599
	2	15	71,73	2,219	,573

T-Test

الصدق التمييزي لمقياس الدافعية للإنجاز

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	,061	,807	9,572	28	,000	7,933	,829	6,236	9,631
mdjd Equal variances not assumed			9,572	27,945	,000	7,933	,829	6,235	9,631

T-Test

الصدق التمييزي لمقياس الإدارة الصفية

Group Statistics

	group	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
mdjc	1	15	80,67	2,059	,532
	2	15	73,00	4,053	1,047

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	10,540	,003	6,532	28	,000	7,667	1,174	5,262	10,071
mdjc Equal variances not assumed			6,532	20,772	,000	7,667	1,174	5,224	10,109

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,534
		N of Items	16 ^a
	Part 2	Value	,216
		N of Items	15 ^b
	Total N of Items		31
Correlation Between Forms			,347
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,515
	Unequal Length		,516
Guttman Split-Half Coefficient			,491

a. The items are: +, c2, c3, c4, c5, c6, c7, c8, c9, c10, c11, c12, c13, c14, c15, c16.

b. The items are: c16, c17, c18, c19, c20, c21, c22, c23, c24, c25, c26, c27, c28, c29, c30, c31.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,107
		N of Items	16 ^a
	Part 2	Value	,375
		N of Items	16 ^b
	Total N of Items		32
Correlation Between Forms			,305
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,468
	Unequal Length		,468
Guttman Split-Half Coefficient			,464

a. The items are: daf1, daf2, daf3, daf4, daf5, daf6, daf7, daf8, daf9, daf10, daf11, daf12, daf13, daf14, daf15, daf16.

b. The items are: daf17, daf18, daf19, daf20, daf21, daf22, daf23, daf24, daf25, daf26, daf28, daf27, daf29, daf30, daf31, daf32.

ثبات مقياس الدافعية للإنجاز

T-Test

الصدق التمييزي لمقياس الدافعية للإنجاز

Group Statistics

	group	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
mdjd	1	15	79,67	2,320	,599
	2	15	71,73	2,219	,573

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
mdjd	,061	,807	9,572	28	,000	7,933	,829	6,236	9,631
d			9,572	27,945	,000	7,933	,829	6,235	9,631

T-Test

الصدق التمييزي لمقياس الإدارة الصفية

Group Statistics

	group	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
mdjc	1	15	80,67	2,059	,532
	2	15	73,00	4,053	1,047

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	10,540	,003	6,532	28	,000	7,667	1,174	5,262	10,071
mdjc Equal variances not assumed			6,532	20,772	,000	7,667	1,174	5,224	10,109

Reliability Statistics

	Part 1	Value	,534
		N of Items	16 ^a
Cronbach's Alpha	Part 2	Value	,216
		N of Items	15 ^b
		Total N of Items	31
Correlation Between Forms			,347
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,515
	Unequal Length		,516
Guttman Split-Half Coefficient			,491

a. The items are: +, c2, c3, c4, c5, c6, c7, c8, c9, c10, c11, c12, c13, c14, c15, c16.

b. The items are: c16, c17, c18, c19, c20, c21, c22, c23, c24, c25, c26, c27, c28, c29, c30, c31.

Reliability Statistics

	Part 1	Value	,107
		N of Items	16 ^a
Cronbach's Alpha	Part 2	Value	,375
		N of Items	16 ^b
		Total N of Items	32
Correlation Between Forms			,305
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,468
	Unequal Length		,468
Guttman Split-Half Coefficient			,464

a. The items are: daf1, daf2, daf3, daf4, daf5, daf6, daf7, daf8, daf9, daf10, daf11, daf12, daf13, daf14, daf15, daf16.

b. The items are: daf17, daf18, daf19, daf20, daf21, daf22, daf23, daf24, daf25, daf26, daf28, daf27, daf29, daf30, daf31, daf32.

ثبات مقياس الدافعية للإنجاز

Correlations

[DataSet1] D:\atafri.sav

علاقة الدافعية للإنجاز بأبعاد الإدارة الصفية

		motiva	type	besoin	caract	totalc
motiva	Pearson Correlation	1	,264*	,106	,526**	,419**
	Sig. (2-tailed)		,019	,357	,000	,000
	N	78	78	78	78	78
type	Pearson Correlation	,264*	1	,345**	,393**	,882**
	Sig. (2-tailed)	,019		,002	,000	,000
	N	78	78	78	78	78
besoin	Pearson Correlation	,106	,345**	1	,178	,545**
	Sig. (2-tailed)	,357	,002		,119	,000
	N	78	78	78	78	78
caract	Pearson Correlation	,526**	,393**	,178	1	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,119		,000
	N	78	78	78	78	78
totalc	Pearson Correlation	,419**	,882**	,545**	,721**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	78	78	78	78	78

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

T-Test

[DataSet1] D:\atafri.sav

الفرق بين الذكور والإناث في تصورهم للإدارة الصفية

		sex	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
totalc	homme		43	73,05	6,680	1,019
	famme		35	76,29	6,728	1,137

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t	df	Sig. (2-tailed)
		F	Sig.			
totalc	Equal variances assumed	,016	,899	-2,123	76	
	Equal variances not assumed			-2,122	72,606	

T-Test

[DataSet1] D:\atafri.sav

الفرق بين الذكور والإناث في تصورهم للدافعية للإنجاز

Group Statistics

	sex	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
motiva	homme	43	77,05	4,771	,728
	famme	35	77,83	6,767	1,144

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
motiva	Equal variances assumed	,885	,350	-,597	76	,552	-,782	1,309	-3,389	1,825
	Equal variances not assumed			-,577	59,227	,566	-,782	1,356	-3,494	1,930

تأثير السن على تصور أفراد العينة للدافعية للإنجاز والإدارة الصفية

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	188,824	3	62,941	1,994	,122
motiva Within Groups	2335,855	74	31,566		
Total	2524,679	77			
Between Groups	273,914	3	91,305	2,022	,118
totalc Within Groups	3341,586	74	45,157		
Total	3615,500	77			

تأثير الأقدامية في العمل على تصور أفراد العينة للدافعية للإنجاز والإدارة الصفية

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	101,904	3	33,968	1,038	,381
motiva Within Groups	2422,776	74	32,740		
Total	2524,679	77			
Between Groups	151,524	3	50,508	1,079	,363
totalc Within Groups	3463,976	74	46,810		
Total	3615,500	77			