المجلة العربية
للدراسات الانسانية والاجتماعية
Arab Journal of Humanities and Social Studies
العدد (7)
يناير 2026
Volume (7)
January
2026
ISSN online: 3079-4099
ISSN print: 3079-4080

إدامة تقييم الذات وعلاقته بدافعية الانجاز على وفق نظرية ماكليلاند لدى مدرسي المرحلة الثانوية

م. م. وفاء محمد حسين
شعبة البحوث والدراسات التربوية، قسم الاعداد والتدريب، المديرية العامة لتربية بغداد / الكرخ الثانية، وزارة التربية، العراق
البريد الالكتروني: Daliaalkiane@gmail.com

الملخص
استهدف البحث الحالي قياس إدامة تقييم الذات ودافعية الانجاز لدى مدرسين المدارس الثانوية فضلاً عن التعرف على الفروق في إدامة تقييم الذات ودافعية الانجاز لدى مدرسين المدارس الثانوية وفقاً لـــــ: أ. الجنس، ب. التحصيل، ج. العمر، ومعرفة العلاقة الارتباطية بين إدامة تقييم الذات ودافعية الانجاز لدى مدرسين المدارس الثانوية، لعينة عشوائية من مدرسي المرحلة الثانوية عددها (210) مدرس ومدرسة، وقد توصل البحث الحالي إلى مجموعة نتائج منها:
1. أن عينه البحث من مدرسي المرحلة الثانوية يتصفون بإدامة تقييم الذات.
2. الى أن هناك فروق داله احصائياً في إدامة تقييم الذات حسب الجنس (الذكور، الاناث) ولصالح الذكور لدى مدرسي المرحلة الثانوية.
3. أن هناك فروق دالة احصائياً في إدامة تقييم الذات حسب العمر ولصالح (23-33 سنة)، و(34-43 سنة).
4. أن هناك فروق دالة احصائياً في إدامة تقييم الذات حسب التحصيل ولصالح البكالوريوس.
5. أن عينه البحث من مدرسي المرحلة الثانوية يتصفون بدافعية الانجاز.
6. أن هناك فروق ذات دلالة احصائياً في دافعية الإنجاز حسب الجنس (الذكور، الاناث) ولصالح الذكور لدى مدرسين المدارس الثانوية.
7. أن هناك فروق دالة احصائياً في دافعية الإنجاز حسب العمر ولصالح (23-33 سنة).
8. أن هناك فروق دالة احصائياً في دافعية الإنجاز حسب التحصيل ولصالح البكالوريوس والماجستير.
9. وجود علاقة طردية دالة احصائياً بين إدامة تقييم الذات ودافعية للإنجاز.

وفي ضوء نتائج البحث، تم تثبيت عدد من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: إدامة تقييم الذات، دافعية الإنجاز، التقييم، الدافع، المدرسين، المدارس الثانوية.

DOI: https://doi.org/10.33193/AJHASS.62

العدد (7)
يناير 2026
Volume (7)
January
2026
المجلة العربية
للدراسات الانسانية والاجتماعية
Arab Journal of Humanities and Social Studies
ISSN online: 3079-4099
ISSN print: 3079-4080

Self-Evaluation Maintenance and Its Relationship to Achievement Motivation According to McClelland's Theory among High School Teachers

Wafaa Mohammed Hussein
Educational Research and Studies Division, Preparation and Training Department, General Directorate of Education Baghdad/Al-Karkh II, Ministry of Education, Iraq
Email: Daliaalkiane@gmail.com

ABSTRACT

The current research aimed to measure self-evaluation maintenance and achievement motivation among high school teachers, as well as identify differences in self-evaluation maintenance and achievement motivation among high school teachers according to:

a. Gender
b. Academic qualification
c. Age

In addition, the research sought to determine the correlation between self-evaluation maintenance and achievement motivation among high school teachers. The sample consisted of (210) randomly selected male and female high school teachers. The study reached several findings, including:

1. The sample of high school teachers is characterized by a maintained level of self-evaluation.
2. There are statistically significant differences in self-evaluation maintenance according to gender (males and females), in favor of male teachers.
3. There are statistically significant differences in self-evaluation maintenance according to age, in favor of the age groups (23–33 years) and (34–43 years).
4. There are statistically significant differences in self-evaluation maintenance according to academic qualification, in favor of those holding a bachelor's degree.
5. The sample of high school teachers is characterized by a high level of achievement motivation.
6. There are statistically significant differences in achievement motivation according to gender (males and females), in favor of male teachers.
7. There are statistically significant differences in achievement motivation according to age, in favor of the age group (23–33 years).

Keywords: Self-evaluation maintenance, Achievement motivation, Evaluation, Motivation, Teachers, High school.

DOI: https://doi.org/10.33193/AJHASS.62

المجلة العربية
للدراسات الانسانية والاجتماعية
Arab Journal of Humanities and Social Studies
العدد (7)
يناير 2026
Volume (7)
January
2026
ISSN online: 3079-4099
ISSN print: 3079-4080

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

اولاً: مشكلة البحث

تواجه المؤسسات التربوية تحديات متزايدة تهدد قدرتها على تحقيق أهدافها، مما يسبب قلقاً لدى صُنّاع القرار ويدفعهم لإعادة النظر في الأساليب المتبعة. يتركز البحث عن حلول للنهوض بالواقع التربوي على العنصر البشري، الذي يُعد العامل الأساسي في تطور العملية التعليمية.

ويقضي على الأفراد جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل، مما يجعل قضايا بيئة العمل مصدراً شائعاً للتوتر والضغوط، فمن المستحيل تجنب المشكلات والعقبات المهنية، والتي قد تؤدي إلى آثار سلبية نفسية وجسدية على الموظفين. وفي هذا السياق، يعتبر المعلم اليوم المحور الأساسي في العملية التعليمية وفي بناء وتقييم المؤسسة التربوية ككل.

فإدامة تقييم الذات (SAM) هي عملية يسعى من خلالها الأفراد إلى الحفاظ على مستوى إيجابي من احترام الذات والشعور بالجدارة الذاتية، ويتم ذلك غالباً عن طريق مقارنة الأداء الذاتي بأداء الآخرين المقربين (Patev, 2015).

- **تتمثل هذه الآلية في بعدين رئيسيين (Tesser et al., 1984):**

أ. **المقارنة السلبية ("إدامة تقييم ذات منخفض"):** تحدث عندما يكون أداء شخص قريب أفضل من أداء الفرد في مجال ذي أهمية عالية بالنسبة له. هذا يمثل تهديداً مباشراً لتقدير الذات ويؤدي إلى الانخفاض في إدامة التقييم الذاتي (Tesser & Moore, 1990).

ب. **المجد المنعكس الإيجابي ("إدامة تقييم ذات مرتفع"):** يحدث عندما يكون أداء شخص قريب أفضل من أداء الفرد في مجال ذي أهمية منخفضة بالنسبة له، في هذه الحالة، يشعر الفرد بالفخر بنجاح الآخر (المجد المنعكس)، مما يعزز تقييمه لذاته.

وأكدت دراسة تيسر ومور (Tesser & Moore, 1990) إلى ان التهديدات الأعلى التي تنتج عندما يكون اداء شخص مرتفعاً في مهمة ذات اهمية عالية بالنسبة للفرد، والتي تؤدي بالأفراد إلى إدامة تقييم ذات منخفض، في حين أن التهديدات الدنيا التي تنتج عندما يكون اداء شخص مرتفعاً في مهمة ذات اهمية منخفضة بالنسبة للفرد الآخر تؤدي بالأفراد إلى إدامة تقييم ذات مرتفع (Tesser & Moore, 1990, pp. 677-688).

فقد أشارت دراسة (Zell & Alicke, 2010) إلى أن انخفاض إدامة تقييم الذات يرتبط بأداء وقدرات أقل في المهام، وتفاعل دفاعي مع التغذية الراجعة، وميل إلى تعويض الفشل ونسبته إلى نقص الوقت أو الجهد بدلاً من نقص القدرة، وقد يؤدي انخفاض إدامة تقييم الذات إلى سلوكيات سلبية لتجنب المقارنة، مثل التقليل من التقارب مع الشخص المتفوق (Patev, 2015)، كما أن هناك علاقة طردية بين الغيرة وانخفاض إدامة تقييم الذات لدى المعلمين عند تفوق زميل في مجال مهم (Rustemeyer & Wilbert, 2001).

تُعتبر دافعية الإنجاز عنصراً حيوياً في تطوير العنصر البشري داخل المؤسسات. ويلعب كل من التحفيز الجيد والإدارة الفعالة دوراً مهماً في رفع دافعية الإنجاز لدى الأفراد، مما يؤدي إلى الرضا والانتماء والولاء وتحقيق الأهداف المرسومة للمؤسسة (الفتلاوي، 2013، حريم، 2004).

- **خصائص الأفراد ذوي دافع الإنجاز المنخفض:**

إذ يتصف الأفراد ذوو دافع الإنجاز المنخفض بـ عدم الثقة بالنفس والقلق من الفشل (الكناني وآخرون، 1994)، على الرغم من ذلك، ينجذبون إلى المهام الصعبة جداً أو السهلة جداً.

- **السهلة جداً:** لضمان النجاح.
- **الصعبة جداً:** لتوفير مبرر مقبول اجتماعياً للفشل ("المهمة كانت صعبة للغاية")، بدلاً من تحمل المسؤولية (الكناني وآخرون، 1994).

إن التنظيم الذاتي يمثل قمة النشاط النفسي، حيث يحاول الفرد توقع المشكلات والإعداد لمواجهتها بدلاً من مجرد معالجتها بعد حدوثها (عدس وتوق، 1993).

كما يلعب التحفيز دوراً من خلال تحفيز العاملين وتشجيعهم لعمل أعباء المسؤولية من اجل تطوير أنفسهم وتحقيق الأهداف المرسومة وانعكس ذلك على نشاطات المؤسسة التربوية ورفع دافعية الانجاز لديهم (الفتلاوي،

DOI: https://doi.org/10.33193/AJHASS.62

المجلة العربية
للدراسات الانسانية والاجتماعية
Arab Journal of Humanities and Social Studies
العدد (7)
يناير 2026
Volume (7)
January
2026
ISSN online: 3079-4099
ISSN print: 3079-4080

2013، ص 203)، وكما تلعب الإدارات الجيدة ايضاً في أي مؤسسة دوراً هاماً في تحفيز دافعية الانجاز بصورة عالية نحو العمل لدى إفرادها، فأن لهم تأثير كبير على دافعية الإفراد العاملين معهم، أذ أن شعور الرضا والانتماء والولاء للمؤسسة من المقومات التي تؤدي دوراً رئيسياً في الدافعية، وبالتالي تعمل على تحقيق النتائج المرغوبة من خلال الأداء الجيد (حريم، 2004، ص 129)، وتوصلت نتائج دراسة كيم وأوميزو (Kim & omizo, 2005) إلى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الالتزام بالقيم الثقافية الأسيوية والأمريكية والأوروبية والضغوط الاجتماعية والمرونة المعرفية والكفاءة الذاتية لدى الطلبة (أبو رغيف، 2023، ص 59).

- **ومن خلال ما تقدم يمكن تلخيص مشكلة البحث بالتساؤل الآتي: ما طبيعة العلاقة بين إدامة تقييم الذات ودافعية الانجاز لدى المدرسين في المدارس الثانوية؟**

ثانياً: أهمية البحث

ويمكن ان نوجز أهمية البحث الحالي من جانبين مهمين هما الجانب النظري والتطبيقي وكما يلي:

1. إن الاهتمام بالمتغيرات ألإيجابية تندرج ضمن التوجه الحديث في علم النفس ألإيجابي الذي يهتم ببناء أفضل الحالات لتحقيق الرفاهية وللحفاظ على شخصية سليمة، وأن إدامة تقييم الذات ودافعية الانجاز هي متغيرات ايجابية.

2. قلة الدراسات التي تهتم بالمتغيرات ألإيجابية على نحو عام وانعدام الدراسات التي تهتم بإدامة تقييم الذات على نحو خاص على الصعيد المحلي وعلى الصعيد العربي، على حد علم الباحثة بذلك.

3. إن موضوع البحث الحالي قد يشكل أضافة علمية جديدة لعلم النفس في فهم شخصية الأفراد في ظل وجود الافراد الاخرين.

4. كما سلط البحث الحالي الضوء على نقاط القوى لدى الأفراد من الكوادر التربوية وتحديداً من **المدرسين في المدارس الثانوية**، وأن هذه الفئة التي تشكل نسبة كبيرة في المجتمع سواء على الصعيد المحلي، اذ تساعد إدامة تقييم الذات الى زيادة الانتاج ونجاح الافراد في العمل مما ينعكس بشكل ايجابي على تطور المجتمع.

5. يعد البحث الحالي أضافة نظرية لأنها الأولى من ناحية الربط بين متغيرات البحث ويعد البحث الأول من حيث دراسة هذه المتغيرات مع بعضها البعض على علم الباحثة بذلك.

6. كما ساهم البحث الحالي بناء أدوات لقياس متغيرات موضوع البحث، وللتعرف على إدامة تقييم الذات ودافعية الإنجاز، وهذا من شأنه يوفر الوقت والجهد للباحثين عند دراسة هذه المتغيرات في بحوث من نوع آخر أو استعمال الأدوات في تطبيق بعض البرامج المتعلقة بعلم النفس على عينات اخرى.

7. يقدم البحث الحالي المعلومات التي تساعد الأفراد في كيفية تنمية إدامة تقييم الذات ودافعية الانجاز من جهة والحد من الإخفاقات التي قد يقعون فيها من جهة أخرى من خلال المتغيرات التي تؤثر او ترتبط بهما، سواء كانوا موظفين او غير موظفين، إذ يمكن الاستفادة من هذه المعلومات في البحوث تطبيقياً.

8. تسليط الضوء على إدامة تقييم الذات ودافعية الانجاز بصفتهما مفهومان إدارياً معاصراً يركز على هوية وقيم وخصائص داخل وخارج المؤسسة.

9. كما تسعى متغيرات البحث الحالي إلى زيادة الثقافة المعرفية وتوفير المناخ المناسب للعاملين في المؤسسة التربوية، وفي إشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم والتنسيق في جهودهم من اجل زيادة الإنتاج ومواكبة التطور والحداثة المعاصرة.

10. التأكيد على أن متغيرات ادامة تقييم الذات يسودها أداء العمل والتحفيز والإبداع والعلاقات الإنسانية والإدارية تؤدي إلى خلق للعاملين قوة دافعية نحو الانجاز في العمل.

11. أن قوة دافعية الانجاز تؤدي إلى تحسين الأداء والإنتاجية للعاملين وتطويرهم ذاتياً.

12. إن الاهتمام بالمتغيرات ألإيجابية تندرج ضمن التوجه الحديث في علم النفس ألإيجابي الذي يهتم ببناء أفضل الحالات لتحقيق الرفاهية وللحفاظ على شخصية سليمة، وأن إدامة تقييم الذات ودافعية الانجاز هي متغيرات ايجابية.

DOI: https://doi.org/10.33193/AJHASS.62

المجلة العربية
للدراسات الانسانية والاجتماعية
Arab Journal of Humanities and Social Studies
العدد (7)
يناير 2026
Volume (7)
January
2026
ISSN online: 3079-4099
ISSN print: 3079-4080

ثالثاً: أهداف البحث

يستهدف البحث الحالي التعرف على ما يلي:

1. قياس إدامة تقييم الذات لدى مدرسي المرحلة الثانوية.
2. الفروق في إدامة تقييم الذات لدى مدرسي المرحلة الثانوية وفقاً لـــــ:
   أ. الجنس (ذكور، اناث).
   ب. العمر (23-33 سنة، 34-43 سنة، 44 سنة فأكثر).
   ج. التحصيل (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).
3. قياس دافعية الإنجاز لدى مدرسين المرحلة الثانوية.
4. التعرف على الفروق في دافعية الإنجاز لدى مدرسي المرحلة الثانوية وفقاً لـــــ:
   أ. الجنس (ذكور، اناث).
   ب. العمر (23-33 سنة، 34-43 سنة، 44 سنة فأكثر).
   ج. التحصيل (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).
5. تعرف العلاقة الارتباطية بين إدامة تقييم الذات ودافعية الإنجاز لدى مدرسي المرحلة الثانوية.

رابعاً: حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بـ مدرسي المرحلة الثانوية في وزارة التربية/ مديرية الكرخ الثانية في محافظة بغداد، ومن كلا الجنسين (ذكور، أناث)، للعام 2023 _ 2024.

خامساً: تحديد المصطلحات

اولاً: إدامة تقييم الذات (Maintaining Self-Evaluation)

- **تيسر واربر (Tesser & Erber, 2013)**: هي دافع الفرد من اجل الحفاظ على تقييم ذاتي إيجابين وذلك من خلال عمل الخير النسبي الذي يربطه الفرد بذاته، أو أنه يعتقد أن الآخرين يربطونه به (Tesser & Erber, 2013, p.223).
- **التعريف الإجرائي**: يعبر عن الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال الإجابة على فقرات ذات نطاق سلوكي لمفهوم إدامة تقييم الذات.

ثانياً: دافع الإنجاز (Achievement Motive)

- **ماكليلاند (McClelland, 1954):** بأنه نزعة عالية للإنجاز والعمل الجيد من أجل الوصول إلى أهداف محددة، والتي تخلق رغبة وطموحاً علياً في الإنجاز والنجاح على وفق معايير ذاتية للعمل المتقن الجيد والمثابرة (شيلتز، 1983، ص 417).
- **التعريف الإجرائي**: يعبر عن درجة يحصل عليها المستجيب من خلال الإجابة على فقرات ذات نطاق سلوكي لمفهوم دافعية الانجاز.

الفصل الثاني: الإطار النظري

- **نظرية ماكليلاند (McClelland Theory) لمتغيري البحث**

يمكن النظر إلى نظرية ديفيد ماكليلاند (David McClelland) على أنها محدد أساسي لما يعتبره الفرد "مجالاً مهماً" في نظرية إدامة تقييم الذات.

وبشكل أساسي، تحدد الدوافع المهيمنة لدى الفرد (الإنجاز، والقوة، والانتماء) المجالات التي يستمد منها تقديره الذاتي، وبالتالي فهي التي تحدد كيفية تشغيل آليات تقييم الذات:

1. **الحاجة للإنجاز كـ "مجال أهمية"**: إذا كان الدافع المهيمن للفرد هو الحاجة للإنجاز، فإن أي مجال يتعلق بالأداء المتميز، والتغلب على التحديات، وتحقيق الأهداف سيصبح هو "المرتكز الأهم" لتقييمه الذاتي، لذا فأن تطبيق على مفهوم إدامة تقييم الذات في هذه الحالة، إذا يتمثل في تفوق شخص مقرب عليه في مهمة عمل (مجال مهم لتقييمه الذاتي)، فمن المرجح أن يشعر الفرد ذو الحاجة العالية للإنجاز بـ المقارنة السلبية، وقد يلجأ إلى تغيير الأهمية (التقليل من قيمة الإنجاز) أو زيادة جهده لتحسين أدائه للحفاظ على تقييمه الذاتي.

DOI: https://doi.org/10.33193/AJHASS.62

المجلة العربية
للدراسات الانسانية والاجتماعية
Arab Journal of Humanities and Social Studies
العدد (7)
يناير 2026
Volume (7)
January
2026
ISSN online: 3079-4099
ISSN print: 3079-4080

2. الحاجة للانتماء كـ "مجال أهمية": إذا كان الدافع المهيمن هو الحاجة للانتماء، فإن "النجاح" بالنسبة له يتمحور حول جودة العلاقات، الانسجام الاجتماعي، والقبول، لذا فأن تطبيق على مفهوم إدامة تقييم الذات في هذا السياق، نادراً ما يجد الفرد ذو الحاجة العالية للانتماء نفسه في موقف "مقارنة" مؤلمة مع صديق، لأنه يسعى بطبيعته إلى الانعكاس/الاحتفال (Reflection) بنجاحات الأصدقاء لتعزيز القرب والترابط، طالما أن هذا النجاح لا يهدد الانسجام الاجتماعي. هو يرى نجاح الآخرين كنجاح للمجموعة.

3. الحاجة للقوة كـ "مجال أهمية": إذا كان الدافع المهيمن هو الحاجة للقوة والتأثير، فإن أي مجال يتعلق بالقيادة، والسيطرة، واكتساب المكانة سيصبح "المرتكز الأهم" لتقييمه الذاتي، لذا فأن تطبيق على مفهوم إدامة تقييم الذات: إذا حصل شخص مقرب منه على منصب قيادي أو نفوذ أكبر (مجال مهم لتقييمه الذاتي)، فسيؤدي ذلك إلى المقارنة السلبية. قد يلجأ هنا إلى آليات إدامة تقييم الذات، مثل التقليل من قرب هذا الشخص، أو محاولة تحسين أدائه للوصول إلى منصب أعلى، أو التقليل من أهمية المنصب المكتسب.

اما مفهوم دافعية الأنجاز ترى نظرية ماكليلاند (McClelland Theory) أن دافعية الأنجاز هي أحد العوامل تقييم الفرد لنفسه وللنجاح الذي يحققه، كما هي إحدى التفسيرات التي لاقت نجاحاً كبيراً ومقبولاً لدى الباحثين لفهم الدوافع الحقيقية لدى الأفراد نحو تقييماتهم حول الأنجاز، في البيئات المختلفة، في حين اشارت الأبحاث التي وضعها ماكليلاند في البداية حول طبيعية دافع الأنجاز، وطرائق القياسية، وعلاقتها ببعض العوامل الثقافية والتقييمية للأفراد(الرواف، 2003، ص25-26).

كما واضاف ماكليلاند (McClelland) الى أن استعمال مبدأ إدامة تقييم الذات وفهم الطريقة والكيفية التي يستطيع الفراد من خلالها تفسير مفهوم دافع الإنجاز على أنهما ذات المدلول نفسه، فيذهب في تفسيره لدافع الإنجاز وتقييم الذات كونهما تكويناً افتراضياً يتضمن في الشعور بالتفوق في أداء مواقف تنافسية تستهدف إلى الدافع نحو النجاح والخوف من الفشل، وهذان الجانبان هما اللذان يحكمان سلوك الفرد عند سعيه وكفاحه من أجل النجاح (Ball , 1977, p.74).

إذ قدم لنا أساساً نظرياً مهماً إذ يتم على افتراض أن بعض الناس يتطور لديهم اسساً لتقييم ذواتهم ودافعهم للإنجاز أكثر من الآخرين، لأن النتائج لا تتعارض لدى بعضهم مع تجاربهم السابقة، وبذلك لا تترك تأثيرات سلبية على الفرد (Korman, 1974, p.190)، وترى هذه النظرية أن للفرد الكثير من الدوافع التي تحركه وتوجه من اجل تقييم سلوكه، إلاّ أن الدافع الرئيس الذي يثير الانتباه، ويركز عليه هو التقييم والدافع للإنجاز الذي يأخذ شكل الرغبة في تحصيل شيء صعب المنال، وإتقان المهارات، والتغلب على الموانع والعوائق، والسعي لإنجاح نهاية مرغوب فيها وتحقيقها (مجيد، 1990، ص2).

وقد تم تفسير دافع الإنجاز والتقييم على أساس أَن بعض الأفراد لديهم نزعة عالية إلى الإنجاز وتقييم أنفسهم والعمل الجيد من أجل الوصول إلى أهداف محددة، وهذه النزعة العالية تخلق لديهم رغبة طموحة في النجاح على وفق معايير ذاتية للعمل المتقن الجيد، والمثابرة، والاستقلال (العمران، 1995، ص 2547).

ويمثل لنا تقييم الفرد ودافعه للإنجاز أحد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية، وقد برز خلال الستينيات وما بعدها على انه احد المعالم المميزة للدراسة والبحث في ديناميات الشخصية والسلوك، بل ويمكن عدّه أحد منجزات الفكر النفسي المعاصر، ويشغل التقييم والدافع للإنجاز مكانة مهمة، فقد حظي هذا الدافع بقدر كبير من الاهتمام، فهو الذي استبدل مفهوم الحاجة للإنجاز إلى دافع الإنجاز وأضاف لها تقييم الإنجاز الخاص بالفرد، ولقد طور هذا المفهوم من نظريته للاستثارة النشطة التي تتعلق بالسلوك أو التصرفات المرتبطة بالميل إلى المجاهدة من أَجل النجاح(قشقوش ومنصور، 1979، ص73).

الفصل الثالث: إجراءات البحث

بلغت قيمة عينة البحث الحالي (210) مدرس ومدرسة، وذلك بحسب أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات البحث إدامة تقييم الذات والدافع للإنجاز وقد تناولت متغيرات الجنس، والتحصيل، والعمر، ولكي تتوصل الباحثة الى نتائج مضمونة وجيدة عند قياس متغيرات البحث المتمثلة بـــ إدامة تقييم الذات والدافع للإنجاز، فقد تبنت الباحثة مقياس (كاظم، 2021) لـــ إدامة تقييم الذات والذي تكون من (24) فقرة، وكانت بدائل الإجابة هي (ينطبق عليّ دائماً، ينطبق عليّ غالباً، ينطبق عليّ أحياناً، لا ينطبق عليّ أبداً)، وتبنت مقياس (جعـو، 2020) لـــ الدافع للإنجاز الذي تكون من (19) فقرة،

DOI: https://doi.org/10.33193/AJHASS.62

المجلة العربية
للدراسات الانسانية والاجتماعية
Arab Journal of Humanities and Social Studies
العدد (7)
يناير 2026
Volume (7)
January
2026
ISSN online: 3079-4099
ISSN print: 3079-4080

وكانت بدائل الإجابة هي (ينطبق عليّ دائماً، ينطبق عليّ غالباً، ينطبق عليّ أحياناً، لا ينطبق عليّ أبداً)، وقامت الباحثة بتوضيح الهدف من البحث للمستجيبين، وأهمية استجاباتهم على المقياسين.

وقد تم إجراء تحليل لفقرات لـ مقياسي إدامة تقييم الذات والدافع للإنجاز، وحساب القوة التمييزية (Item Discrimination) بهدف استبعاد الفقرات التي لا تميز بين المستجيبين، والإبقاء على الفقرات التي تميز بينهم (Kaplan & Saccuzzo, 1982, P.146)، واعتمدت الباحثة في استخراج القوة التمييزية لفقرات لـ مقياسي إدامة تقييم الذات والدافع للإنجاز على طريقتين هما طريقة المقارنة الطرفية (Nunnally, 1978, p. 262)، وارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، ولأجل حساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات المقياسين قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة التحليل البالغة (210) مدرس ومدرسة، ومن ثم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة وترتيب الاستمارات تنازلياً بحسب درجتها الكلية من الأعلى إلى الأدنى وتعيين (27%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات و(27%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات، واللتان تمثلان مجموعتان بأكبر حجم وأقصى تمايز ممكن (Anastasi, 1976, p. 208)، فبلغ عدد الاستمارات في كل مجموعة (114) استمارة وتم استخراج الوسط الحسابي، والانحراف المعياري لدرجات المستجيبين لكل مجموعة عن كل فقرة من فقرات المقياس ثم تطبيق الاختبار التائي (t.test-2) لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين درجات المجموعة العليا، والمجموعة الدنيا لكل فقرة عند مستوى دلالة (0.05)، عند درجة حرية (112)، ومستوى دلالة (0.05)، كما مبين في جدول (1).

جدول (1)
القوة التميزية لمقياس إدامة تقييم الذات

الرقم	العدد	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة 0.05
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	57	1.77	1.134	1.19	0.395	3.689	دالة
2	57	3.21	0.921	2.17	0.819	6.390	دالة
3	57	3.81	0.515	2.40	0.877	10.488	دالة
4	57	1.81	1.156	1.40	0.493	2.483	دالة
5	57	2.09	1.005	1.47	0.537	4.151	دالة
6	57	2.60	1.050	1.95	1.033	3.337	دالة
7	57	4.00	0	3.21	0.894	6.700	دالة
8	57	2.07	1.163	1.66	0.947	2.100	دالة
9	57	3.86	0.350	3.17	0.861	5.622	دالة
10	57	3.32	0.805	1.97	0.725	9.455	دالة
11	57	3.98	0.132	2.97	0.917	8.357	دالة
12	57	3.61	0.559	3.60	0.560	0.101	غير دالة
13	57	2.14	0.667	1.57	0.596	4.849	دالة
14	57	3.28	1.048	2.31	1.127	4.782	دالة
15	57	3.96	0.186	2.98	0.908	8.069	دالة
16	57	3.93	0.258	3.12	0.919	6.451	دالة
17	57	3.54	0.758	3.29	0.817	1.707	غير دالة
18	57	2.65	0.954	1.16	0.365	11.052	دالة
19	57	3.44	1.053	3.38	0.855	0.331	غير دالة
20	57	2.40	1.208	1.52	0.755	4.727	دالة
21	57	3.05	1.076	2.62	1.167	2.062	دالة

DOI: https://doi.org/10.33193/AJHASS.62

المجلة العربية
للدراسات الانسانية والاجتماعية
Arab Journal of Humanities and Social Studies
العدد (7)
يناير 2026
Volume (7)
January
2026
ISSN online: 3079-4099
ISSN print: 3079-4080

22	57	3.77	0.598	2.36	0.986	9.290	دالة
23	57	3.07	1.132	1.69	0.940	7.120	دالة
24	57	3.82	0.384	2.76	0.961	7.837	دالة
علماً ان جميع فقرات مقياس إدامة تقييم الذات دالة احصائياً عند مقارنة القيمة التائية بالقيمة التائية الجدولية (1.96)، وبدرجة حرية (112) ومستوى دلالة (0.05)، ما عدا الفقرات (12، 17، 19) فقد كانت غير دالة احصائياً.							

جدول (2)
القوة التميزية لمقياس دافعية الانجاز

الرقم	العدد	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة 0.05
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	57	3.77	0.464	3.04	0.566	7.605	دالة
2	57	3.91	0.285	3.18	0.601	8.358	دالة
3	57	3.93	0.258	2.96	0.566	11.717	دالة
4	57	3.33	0.970	2.09	1.169	6.191	دالة
5	57	3.96	0.186	3.09	0.714	8.975	دالة
6	57	3.89	0.310	2.88	0.569	11.857	دالة
7	57	3.95	0.225	2.86	0.743	10.583	دالة
8	57	3.89	0.310	3.47	0.684	4.233	دالة
9	57	3.79	0.559	2.88	0.758	7.317	دالة
10	57	3.96	0.186	3.11	0.588	10.524	دالة
11	57	3.88	0.331	3.60	0.623	3.005	دالة
12	57	3.88	0.331	3.25	0.689	6.240	دالة
13	57	3.93	0.258	3.16	0.841	6.628	دالة
14	57	4.00	0	2.75	0.714	13.168	دالة
15	57	3.75	0.510	2.51	0.805	9.873	دالة
16	57	4.00	0	3.28	0.648	8.382	دالة
17	57	4.00	0	2.86	0.833	10.333	دالة
18	57	3.91	0.285	2.75	0.912	9.149	دالة
19	57	2.37	1.190	2.40	1.033	0.168	غير دالة
علماً ان جميع فقرات مقياس دافعية الإنجاز دالة احصائياً ما عدا الفقرة (19) التي لم تكن دالة احصائياً بعد مقارنة القيمة التائية الجدولية والتي تساوي (1.96)، وبدرجة حرية (112) ومستوى دلالة (0.05).							

وجرى استعمال معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين كل فقرة من فقرات المقياسين، والدرجة الكلية للمقياسين باستعمال عينة التحليل البالغة (210) مدرس ومدرسة، وبعد الحصول على النتائج، ومقارنة معاملات الارتباط بالقيمة الجدولية، تبين ان جميع فقرات المقياس ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، وبهذا الأسلوب على وفق معيار ستانلي (Stanley)، وننلي (Nunnally)، إذ تعد الفقرة مميزة إذا كان معامل ارتباطها بالدرجة أعلى من (0.20) (Nunnally, 1978, p.263)، علماً أن قيمة "الارتباط" الجدولية (0.098)، ودرجة حرية (208) ومستوى دلالة (0.05)، كما مبين في جدول (3، 4).

DOI: https://doi.org/10.33193/AJHASS.62

المجلة العربية
للدراسات الانسانية والاجتماعية
Arab Journal of Humanities and Social Studies
ISSN online: 3079-4099
ISSN print: 3079-4080
العدد (7)
يناير 2026
Volume (7)
January
2026

جدول (3)
قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فِقرة والدرجة الكلية لمقياس ادامة تقييم الذات

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.637	دالة	9	0.543	دالة	17	0.032	غير دالة
2	0.559	دالة	10	0.557	دالة	18	0.526	دالة
3	0.563	دالة	11	0.612	دالة	19	0.024	غير دالة
4	0.717	دالة	12	0.022	غير دالة	20	0.570	دالة
5	0.776	دالة	13	0.415	دالة	21	0.375	دالة
6	0.660	دالة	14	0.556	دالة	22	0.524	دالة
7	0.361	دالة	15	0.574	دالة	23	0.608	دالة
8	0.600	دالة	16	0.495	دالة	24	0.463	دالة
علماً أن القيمة الجدولية (0.098)، وعند درجة حرية (208) ومستوى دلالة (0.05)، ظهر أن جميع الفقرات دالة احصائياً ما عدا الفقرات (12، 17، 19).								

جدول (4)
قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فِقرة والدرجة الكلية لمقياس دافعية الانجاز

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.469	دالة	8	0.447	دالة	15	0.602	دالة
2	0.441	دالة	9	0.439	دالة	16	0.648	دالة
3	0.604	دالة	10	0.643	دالة	17	0.619	دالة
4	0.384	دالة	11	0.373	دالة	18	0.491	دالة
5	0.507	دالة	12	0.354	دالة	19	0.087	غير دالة
6	0.608	دالة	13	0.451	دالة			
7	0.610	دالة	14	0.607	دالة			
علماً أن القيمة الجدولية (0.098)، وعند درجة حرية (208) ومستوى دلالة (0.05)، ظهر أن جميع الفقرات دالة احصائياً ما عدا الفقرات (12، 17، 19).								

ومن جانب اخر فقد عد الثبات من الخصائص السيكومترية المهمة للمقاييس النفسية كونه يشير إلى اتساق درجات المقياس في قياس ما يجب قياسه بصورة منتظمة (علام، 2000، ص131)، ويتحقق الثبات بوساطة طريقة الاتساق الخارجي (External Consistency) أو ما يسمى بإعادة الاختبار (Test-Retest) أي عندما يواصل المقياس تقديم نتائج تتسم بالثبات من خلال تكرار تطبيقه عبر الزمن، كما يمكن قياسه بوساطة طريقة الاتساق الداخلي (Internal Consistency) أو ما يسمى بطريقة التجزئة النصفية بمعنى إن جميع فقرات المقياس تقيس المفهوم نفسه في نفس المدة الزمنية (Fransella,1981, p.97)، وقد قامت الباحثة باستخراج ثبات مقياسي دامة تقييم الذات ودافعية الإنجاز بطريقتين هما طريقة وطريقة ألفا – كرونباخ (Alpha–Cronbach Method)، وطريقة التجزئة النصفية، وكما مبين في الجدول (5) ادناه.

DOI: https://doi.org/10.33193/AJHASS.62

المجلة العربية
للدراسات الانسانية والاجتماعية
Arab Journal of Humanities and Social Studies
العدد (7)
يناير 2026
Volume (7)
January
2026
ISSN online: 3079-4099
ISSN print: 3079-4080

جدول (5)
معاملات الثبات لمقياسي ادامة تقييم الذات ودافعية الإنجاز بطريقتي ألفا–كرونباخ والتجزئة النصفية

الطريقة / المتغيرات	الفا كرونباخ	التجزئة النصفية
ادامة تقييم الذات	0.849	0.821
دافعية الانجاز	0.734	0.724

ومن زاوية أخرى كان لكل من مقياس ادامة تقييم الذات ودافعية الانجاز مؤشرات صدق متعددة كالصدق الظاهري، وصدق البناء الذي يركز على دور النظرية النفسية في بناء المقياس، وعلى الحاجة لصياغة فرضيات يمكن أن تثبت، أو ترفض في عملية الصدق، وتمثل تقنياته طرائقا لاختبار الفرضيات (Anastasi, 1988, p.159).

الصدق الظاهري (Face Validity) إذ تم التُحقق من هذا النوع من الصدق، عن طريق الإجراءات التي اتخذها الباحث للتحقق من صلاحية فِقرات المقياس الحالي، وبدائله وأوزانه، وذلك بعرضه على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس والقياس النفسي، وتم الأخذ بملاحظاتهم وأراءهم حول الفِقرات، **إما صدق البناء (Construct Validity)** وتم استخراج صدق البناء لمقياسي ادامة تقييم الذات ودافعية الإنجاز بـــطريقتين هما القوة التمييزية (Discrimination Power)، باستخدام أسلوب العينتين المتطرفين، والاتساق الداخلي (Internal Consistency) أو أسلوب علاقة الفقرة بالمجموع الكلي.

✓ **التطبيق النهائي**

بعد الانتهاء من اعداد اداة البحث وتطبيقهما على عينة بلغت (210) مدرس ومدرسة، ومقسمين حسب الجنس، والعمر، والتحصيل، وبعد اجراء التحليل الاحصائي لها فقد بلغ مقياس ادامة تقييم الذات بصورته النهائية (21) فقرة، ودافعية الانجاز بصورته النهائية (18) فقرة.

✓ **الوسائل الاحصائية**

اعتمدت الباحثة الوسائل الإحصائية الآتية:

1. **الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة:** لاستخراج درجة مقياسي ادامة تقييم الذات ودافعية الإنجاز.
2. **الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين:** لحساب معامل تمييز الفِقرات بين المجموعتين العليا والدنيا بطريقة المجموعتين المتطرفتين، ولاختبار دلالة الفروق تبعاً للجنس (ذكور، إناث)، لمقياسي ادامة تقييم الذات ودافعية الإنجاز.
3. **معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient):** في طريقة الاتساق الداخلي لمقياسي ادامة تقييم الذات ودافعية الإنجاز لاستخراج كل من:
   أ. علاقة درجة الفِقرة بالدرجة الكلية للمقياس.
   ب. استخراج العلاقة بين نصفي مقياسي ادامة تقييم الذات ودافعية الإنجاز بطريقة التجزئة النصفية.
4. **معادلة سبيرمان براون (Spearman Brown):** لتصحيح معامل الارتباط عند حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياسي ادامة تقييم الذات ودافعية الإنجاز.
5. **معادلة الفا كرونباخ (Coefficient Alpha):** لاستخراج الثبات لمقياسي ادامة تقييم الذات ودافعية الإنجاز.
6. **تحليل التباين (One way Anova):** لحساب الفروق في المتوسطات والانحرافات لدى مقياسي ادامة تقييم الذات ودافعية الإنجاز تبعاً للتحصيل الدراسي والعمر.

DOI: https://doi.org/10.33193/AJHASS.62

المجلة العربية
للدراسات الانسانية والاجتماعية
Arab Journal of Humanities and Social Studies
العدد (7)
يناير 2026
Volume (7)
January
2026
ISSN online: 3079-4099
ISSN print: 3079-4080

الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

1. **قياس إدامة تقييم الذات لدى مدرسين المرحلة الثانوية**: بعد ما تم التطبيق مقياس إدامة تقييم الذات توصلت النتائج الى أن عينه البحث من المدرسين والمدرسات يتصفون بإدامة تقييم الذات، وقد تم التوصل لهذهِ النتيجة بأستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (65.05)، وبانحراف معياري (8.145)، وبمتوسط فرضي (63) درجة، وإذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (3.6476)، وهي أكبر من القيمة الجدولية (1.960)، عند مستوى دلالة (0.05)، ودرجة حرية (209)، أن مدرسين المدارس الثانوية يتصفون بأداء تقييم الذات جيد، وكما مبين في جدول (6).

جدول (6)
الوسط الحسابي والفرضي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لمقياس إدامة تقييم الذات لدى مدرسين المرحلة الثانوية

نوع العينة	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المدرسين	210	65.05	8.145	63	3.6476	1.960	209	0.05

ويمكن تفسير هذه النتيجة وفقاً للإطار النظري المعتمد إلى أن مدرسي المدارس الثانوية يمتلكون القدرة على تقييم أدائهم وذواتهم، وهذا أمر ينطبق على جميع الأفراد العاملين الواعين، فالأفراد، وبخاصة المهنيون كالأساتذة، يقيّمون ذواتهم بشكل مستمر كجزء من عملية التنظيم الذاتي والمهني، لذا فأن هؤلاء المدرسين يستخدمون آليات المقارنة والمجد المنعكس للحفاظ على تقديرهم الإيجابي لذواتهم في بيئة العمل.
كمت أن مدرسي المدارس الثانوية الذين يمتلكون مستوى مرتفعاً من القدرة على الحفاظ على صورة إيجابية عن الذات وتقدير قدراتهم الشخصية، وهذا يدل على عدة أمور منها:

- **ثقة عالية بالنفس:** فيتمتع المدرسون بإحساس إيجابي تجاه أدائهم المهني وقدراتهم التعليمية، مما ينعكس على تعاملهم مع المواقف الدراسية والتربوية بثبات وثقة.
- **قدرة على مواجهة التحديات: إذ** إن امتلاك تقييم ذات جيد يعني أن المدرس قادر على التعامل مع الضغوط المهنية والنقد والمواقف الصعبة دون أن يتأثر تقدير الذات لديه بشكل سلبي.
- **دافع للاستمرار في التحسن:** فالتقييم الإيجابي للذات يدفع المدرس إلى الحفاظ على مستوى أدائه، وتطوير مهاراته المهنية والإدارية والشخصية بشكل مستمر.
- **توافق مهني ونفسي:** ويدل مستوى تقييم الذات الجيد على انسجام المعلم مع بيئته التعليمية وشعوره بالإنجاز، مما يساهم في تعزيز الصحة النفسية والدافعية المهنية.
- **انعكاسات تربوية إيجابية:** فالمدرس الذي يتمتع بتقدير ذات مرتفع غالباً ما يؤثر إيجابياً في الطلبة، ويقدّم نموذجاً داعماً ومحفزاً لهم في أسلوب التعليم والتواصل.

ويضح من أعلاه أن مدرسي المرحلة الثانوية لديهم حس إيجابي بالذات، وثقة بقدراتهم، واستعداد للاستمرار في الأداء الجيد ومواجهة التحديات المهنية، مما يعزز فاعليتهم في العملية التعليمية ويساعد في تحقيق أهدافها.
واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Wang & Sun, 2021) إلى أن المعلمين ذوي تقدير الذات العالي يتميزون بالثقة والقدرة على الحفاظ على الأداء المهني رغم ضغوط البيئة المدرسية.
واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (Kumar, 2022) التي أكدت إلى أن بعض معلمي المدارس الثانوية يعانون من انخفاض تقدير الذات نتيجة كثرة الأعباء التدريسية والبيروقراطية الإدارية.

2. **التعرف على الفروق في إدامة تقييم الذات لدى مدرسين المرحلة الثانوية وفقاً لـــ: أ. متغير الجنس (ذكور، اناث)**: بعد ما تم التطبيق مقياس إدامة تقييم الذات توصلت النتائج الى أنه هناك فروق ذات دلالة احصائياً حسب متغير الجنس (الذكور، الاناث) ولصالح الذكور لدى مدرسين المدارس الثانوية، وقد تم التوصل لهذهِ

DOI: https://doi.org/10.33193/AJHASS.62

المجلة العربية
للدراسات الانسانية والاجتماعية
Arab Journal of Humanities and Social Studies
العدد (7)
يناير 2026
Volume (7)
January
2026
ISSN online: 3079-4099
ISSN print: 3079-4080

النتيجة بأستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين "t-test-2"، إذ بلغ المتوسط الحسابي لعينة الذكور (66.40)، وبانحراف معياري (6.999)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لعينة الاناث (63.94)، وبانحراف معياري (8.858)، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (2.199)، وهي أكبر من القيمة الجدولية (1.960)، عند مستوى دلالة (0.05)، ودرجة حرية (208)، مما يشير إلى أن هناك فروق لصالح الذكور، وكما مبين في جدول (7).

جدول (7)
الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين متوسط درجات مدرسي المرحلة الثانوية على مقياس إدامة تقييم الذات

العينة	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	درجة الحرية	الدلالة
المدرسين	ذكور	95	66.40	6.999	2.199	1.960	250	دالة احصائياً
	إناث	115	63.94	8.858				

ويمكن تفسير هذه النتيجة وفقاً للإطار النظري المعتمد إلى أن المعلمين الذكور يتمتعون بمستوى أعلى من تقدير الذات مقارنة بالمعلمات، وذلك نتيجة لعدة جوانب منها:

1. **اختلاف الأدوار الاجتماعية والثقافية**: في العديد من المجتمعات العربية، يُعطى الذكور مكانة اجتماعية أكثر دعماً من الإناث، مما ينعكس على، الثقة بالنفس، وصورة الذات، والقدرة على مواجهة النقد والضغوط، وبالتالي تكون مستويات تقدير الذات أعلى لديهم.
2. **الخبرة المهنية واتخاذ القرار**: فغالباً ما يُمنح الذكور فرصاً أكبر في المناصب القيادية أو الأدوار الإدارية، مما، يعزز قدرتهم على تقييم الذات إيجابياً، ويقوي إحساسهم بالنجاح المهني.
3. **توقعات المجتمع من الذكور:** فالمجتمع يتوقع من الذكور الأداء الحازم والقدرة على الإنجاز، مما يدفعهم إلى، الحفاظ على صورة إيجابية عن الذات، وتجنب إظهار الضعف أو التردد
4. **التعامل مع ضغوط العمل:** إذ تشير بعض النظريات النفسية–مثل نظرية التفاعل الاجتماعي–إلى أن الذكور قد يميلون لاتباع استراتيجيات مواجهة مباشرة، مما يساعدهم على حماية تقييم الذات في المواقف الضاغطة مقارنة بالإناث.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Wang & Sun, 2021) فقد أكدت أن الذكور أكثر قدرة على الحفاظ على صورة إيجابية للذات ومقاومة الضغط، مما ينعكس على ارتفاع مستوى تقييم الذات لديهم.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (كاظم، 2021) التي اشارت بأن هناك فروق في إدامة تقييم الذات لصالح الاناث.

ب. العمر (23-33 سنة، 34-43 سنة، 44 سنة فأكثر).

لغرض تحقيق هذا الهدف تمّ استخراج المتوسطات والانحرافات لعينة البحث لمقياس ادامة تقيم الذات وفق للعمر للعينة وكما هو موضح في جدول (8) من ثم تمّ استخدام تحليل التباين (One way Anova) للكشف غن دلالة الفروق تبعاً للعمر، وكما هو موضح في جدول (9).

جدول (8)
حساب المتوسطات والانحراف المعياري

العمر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
23-33 سنة	5.634	1.304
34-43 سنة	5.634	1.434
44 سنة فأكثر	4.408	1.648

DOI: https://doi.org/10.33193/AJHASS.62

المجلة العربية
للدراسات الانسانية والاجتماعية
Arab Journal of Humanities and Social Studies
العدد (7)
يناير 2026
Volume (7)
January
2026
ISSN online: 3079-4099
ISSN print: 3079-4080

جدول (9)
تحليل التباين الاحادي للكشف عن دلالة الفروق في ادامة تقيم الذات تبعاً لمتغير العمر

مصدر التباين S.of.v	مجموع المربعات S.of.v	درجة الحرية D.F	متوسط المربعات M.S	القيمة الفائية F		الدلالة Sig
				المحسوبة	الجدولية	
بين المجموعات	1153.683	2	576.842	9.394	2.65	0.05 دال
داخل المجموعات	12710.740	207	61.405			
الكلي	13864.424	209				

وأشارت النتيجة الى أن هناك فروق دالة احصائياً ولصالح العمر (23-33 سنة)، (34-43 سنة)، وهذا يعني أن الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين (23-33 سنة)، (34-43 سنة) يمتلكون مستوى أعلى من إدامة تقييم الذات مقارنةً بالفئات العمرية الأخرى.

وتفسر هذه النتيجة إلى أن وجود عدد من العوامل أولها مرحلة النضج النفسي والاجتماعي في هذه الفئات العمرية من (23–43) عامًا تتميز عمومًا بمرحلة نضج نفسي واجتماعي أكبر، وفي هذه المرحلة، تتبلور الهوية الشخصية والمهنية، وتكون القدرة على تقييم الذات أكثر واقعية واستقرارًا، وترتفع مهارات التنظيم الذاتي (Self-Regulation).

ووفق نظرية ماكليلاند (McClelland)، يرتبط هذا العمر بارتفاع دافعية الإنجاز ووضوح الأهداف، مما يدعم إدامة تقييم الذات بصورة مستمرة وأكثر نضجًا.

إما العامل الثاني يتمثل في زيادة الخبرات الحياتية مع التقدم في العمر ضمن هذه المراحل، إذ يكتسب الفرد خبرات حياتية وعملية تساعده على فهم نقاط القوة والضعف، وتصبح عملية تقييم الذات أكثر موضوعية واستمرارًا مقارنةً بالمراهقة أو بدايات العشرينات، إما الدراسات فتشير إلى أنّ الخبرات المتراكمة تؤثر إيجابًا على تقدير الذات واستدامته.

العامل الثالث هو الاستقرار الانفعالي والعاطفي في الفئة العمرية (23–43) غالبًا ما تتميز بـ استقرار أكبر في الانفعالات، وقدرة أكبر على التعامل مع الضغوط، ووعي أعلى بالذات، فهذه الخصائص تعزز القدرة على إدامة تقييم الذات بشكل منتظم ومتوازن.

إما عن علاقة العمر بالمهارات المعرفية والاجتماعية في هذه المرحلة، فيكون التفكير الواقعي (Concrete thinking) أكثر تطورًا، وتزداد القدرة على ضبط الذات (Self-control)، فتتطور مهارات اتخاذ القرار، وهذا يعزز عملية تقييم الذات المستمر (Self-appraisal).

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Wagner et al, 2014) التي بيّنت إلى أن متوسطات تقدير الذات في البلوغ المبكر والمنتصف تكون مستقرة أو تميل للزيادة الخفيفة حتى منتصف العمر، ويدعم فكرة أن (23–43) سنة فترة مناسبة لإدامة تقييم ذات أعلى.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (Robins et al, 2002) فقد أظهرت نتائج أن الاختلافات بين الأعمار في تقدير الذات أقل مما تشير إليه الدراسات الطولية، ولم يتم العثور على فروق كبيرة بين الشباب والبالغين في منتصف العمر.

ج. التحصيل (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).

لغرض تحقيق هذا الهدف تمّ استخراج المتوسطات والانحرافات لعينة البحث لمقياس ادامة تقيم الذات وفق للتحصيل للعينة وكما هو موضح في جدول (10)، من ثم تمّ استخدام تحليل التباين (One way Anova) للكشف غن دلالة الفروق تبعاً للتحصيل، وكما هو موضح في جدول (11).

DOI: https://doi.org/10.33193/AJHASS.62

المجلة العربية
للدراسات الانسانية والاجتماعية
Arab Journal of Humanities and Social Studies
العدد (7)
يناير 2026
Volume (7)
January
2026
ISSN online: 3079-4099
ISSN print: 3079-4080

جدول (10)
حساب المتوسطات والانحراف المعياري

التحصيل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
بكالوريوس	7.023	1.295
ماجستير	5.290	1.583
دكتوراه	1.733	1.295

جدول (11)
تحليل التباين الاحادي للكشف عن دلالة الفروق في ادامة تقيم الذات تبعاً لمتغير للتحصيل

مصدر التباين S.of.v	مجموع المربعات S.of.v	درجة الحرية D.F	متوسط المربعات M.S	القيمة الفائية F		الدلالة Sig
				المحسوبة	الجدولية	
بين المجموعات	1153.683	2	576.842	9.394	2.65	0.05 دال
داخل المجموعات	12710.740	207	61.405			
الكلي	13864.424	209				

وأشارت هذه النتيجة إلى وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في مستوى "إدامة تقييم الذات" بناءً على المستوى التحصيل، وأن هذا الاختلاف هو لصالح الفئة الحاصلة على درجة البكالوريوس مقارنةً بالفئات التعليمية الأخرى.

وتفسر هذه النتيجة إلى أن إدامة تقييم الذات يشير غالبًا إلى نموذج إدامة تقييم الذات في علم النفس الاجتماعي، والذي يصف العمليات التي يستخدمها الناس للحفاظ على شعور إيجابي بالذات أو تعزيزه، خاصة عند مقارنة أنفسهم بأشخاص قريبين منهم مثل (الأصدقاء أو الزملاء)، ويتضمن النموذج عمليتين رئيسيتين:

- **عملية المقارنة:** عندما يكون أداء شخص قريب منك أفضل في مجال مهم لك، يمكن أن يهدد ذلك تقييمك الذاتي.
- **عملية الانعكاس/الانتقاء (Reflection):** عندما يتفوق شخص قريب منك في مجال غير مهم لك، فإنك تستمد فخرًا من إنجازه دون أن يضر ذلك بتقييمك الذاتي.

لذا فإن إدامة تقييم الذات هي قدرة الفرد على حماية أو تعزيز تصوره الإيجابي لذاته عند مواجهة نجاحات الآخرين، أي أن هذه الفروق ترتبط ارتباطاً مباشراً بالمستوى الأكاديمي للأفراد مثل (ابتدائي، ثانوي، دبلوم، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).

لذا فأن الأفراد الحاصلين على درجة البكالوريوس قد أظهروا متوسط درجات أعلى في مقياس "إدامة تقييم الذات" مقارنةً بالأفراد ذوي المستويات التعليمية الأدنى، فأنهم لديهم قدرة أفضل أو مستوى أعلى في الآليات النفسية التي تسمح لهم بالحفاظ على تقديرهم لذاتهم والتعامل مع نجاحات الآخرين بطريقة إيجابية أو واقية للذات.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (عساكرة، 2003) التي اشارت إلى وجود علاقة إيجابية بين تقييم الذات والتحصيل الدراسي.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (كاظم، 2021) التي اشارت بأن ليس هناك فروق في إدامة تقييم الذات لصالح التحصيل.

3. قياس دافعية الإنجاز لدى مدرسي المرحلة الثانوية.

بعد ما تم التطبيق مقياس الدافع للإنجاز توصلت النتائج الى أن عينه البحث من المدرسين والمدرسات يتصفون بدافعية الإنجاز، وقد تم التوصل لهذهِ النتيجة بأستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، إذ بلغ المتوسط الحسابي

DOI: https://doi.org/10.33193/AJHASS.62

المجلة العربية
للدراسات الانسانية والاجتماعية
Arab Journal of Humanities and Social Studies
العدد (7)
يناير 2026
Volume (7)
January
2026
ISSN online: 3079-4099
ISSN print: 3079-4080

(64.77)، وبانحراف معياري (6.610)، وبمتوسط فرضي (54) درجة، وإذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (23.613)، وهي أكبر من القيمة الجدولية (1.960)، عند مستوى دلالة (0.05)، ودرجة حرية (209)، أن مدرسين المدارس الثانوية يتصفون بدافعية الانجاز، وكما مبين في جدول (12).

جدول (12)
الوسط الحسابي والفرضي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لمقياس دافعية الانجاز لدى مدرسي المرحلة الثانوية

نوع العينة	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المدرسين	210	64.77	6.610	54	23.613	1.960	209	0.05

وتفسر هذه النتيجة إلى أن دافعية الإنجاز هي الرغبة في التفوق، والنجاح، والقيام بالمهام الصعبة بسرعة ودقة، والتغلب على العقبات، والسعي لتحقيق معايير عالية للتميز، وبالنسبة لمعلمي المدارس الثانوية، يمكن تفسير ارتفاع دافعية الإنجاز لديهم للأسباب التالية:

– **طبيعة مهنة التعليم:** إذ تتطلب مهنة التعليم، خاصة في المرحلة الثانوية التي تعد الطلاب للجامعة والحياة، جهداً مستمراً، وتخطيطاً دقيقاً، وحباً للتحدي، فالمعلم الناجح هو الذي يطور باستمرار أساليب تدريسه ويسعى لإحداث تأثير إيجابي في حياة طلابه.

– **المسؤولية الأكاديمية العالية:** يدرك معلمو المرحلة الثانوية أهمية دورهم في تحديد مستقبل الطلاب الأكاديمي والمهني، وهذا الشعور بالمسؤولية يدفعهم إلى بذل أقصى جهد لضمان تحصيل الطلاب ونجاحهم.

– **التوقعات الذاتية والمهنية:** فغالباً ما يكون لدى المعلمين الناجحين توقعات عالية لأنفسهم ولأدائهم، فهم يسعون لتحقيق الإتقان في مادتهم التدريسية وإيصالها بأفضل طريقة ممكنة.

– **الاعتراف والمكانة:** يرتبط الإنجاز في هذه المهنة بتحقيق نتائج ملموسة مثل (ارتفاع نسب نجاح الطلاب، أو تفوقهم في المسابقات)، مما يجلب للمعلم الرضا الذاتي والاعتراف من الإدارة والزملاء والمجتمع، وهو دافع قوي للإنجاز.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الحموز، 2024) أوصت بالتركيز على مهارات التدريس الإبداعي لزيادة دافعية الإنجاز لدى معلمي اللغة العربية.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (بوخالفة، 2023) إلى أن الدافعية العالية لدى المعلم تتأثر بشكل كبير ببيئة العمل، حيث أن النمط الديمقراطي يعززها أكثر، بينما تتفاوت الدافعية بشكل ملحوظ تحت الأنماط الأخرى.

4. التعرف على الفروق في دافعية الإنجاز لدى مدرسي المرحلة الثانوية وفقاً لـــــ: أ. متغير الجنس (ذكور، اناث).

بعد ما تم التطبيق مقياس دافعية الإنجاز توصلت النتائج الى أنه هناك فروق ذات دلالة احصائياً حسب متغير الجنس (الذكور، الاناث) ولصالح الذكور لدى مدرسين المدارس الثانوية، وقد تم التوصل لهذهِ النتيجة بأستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين "t-test-2"، إذ بلغ المتوسط الحسابي لعينة الذكور (66.22)، وبانحراف معياري (5.597)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لعينة الاناث (63.57)، وبانحراف معياري (7.148)، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (2.941)، وهي أكبر من القيمة الجدولية (1.960)، عند مستوى دلالة (0.05)، ودرجة حرية (208)، أن هناك فروق في دافعية الإنجاز ولصالح الذكور، وكما مبين في جدول (13).

DOI: https://doi.org/10.33193/AJHASS.62

المجلة العربية
للدراسات الانسانية والاجتماعية
Arab Journal of Humanities and Social Studies
العدد (7)
يناير 2026
Volume (7)
January
2026
ISSN online: 3079-4099
ISSN print: 3079-4080

جدول (13)
الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين متوسط درجات مدرسي المرحلة الثانوية على مقياس دافعية الانجاز

العينة	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	درجة الحرية	الدلالة
المدرسين	ذكور	95	66.22	5.597	2.941	1.960	208	دالة احصائياً
	إناث	115	63.57	7.148				

ويمكن تفسير هذه النتيجة من وجهة نظر المنظور الاجتماعي والثقافي يرى أن:

– **توقعات الأدوار الاجتماعية:** في العديد من المجتمعات، يتم ربط الإنجاز المهني والمادي بشكل أقوى بدور الذكر (كالقيادة، والمنافسة، وتحقيق الاستقلال المالي)، وهذا الضغط والتوقع الاجتماعي يدفع الذكور، منذ سن مبكرة، نحو تبني سلوكيات موجهة نحو الإنجاز والمخاطرة.

– **تشجيع التنافس**: غالبًا ما يتم تشجيع الأولاد على التنافس المباشر والبحث عن التحديات والمهام الصعبة التي تتطلب المخاطرة، وهي مكونات أساسية في دافعية الإنجاز.

– **مجالات الاهتمام:** قد يكون الذكور أكثر اهتمامًا بالمجالات التي غالبًا ما تتطلب دافعية إنجاز خارجية قوية مثل (الرياضيات والعلوم والهندسة في بعض السياقات)، في حين قد تتوجه الإناث نحو مجالات تتطلب علاقات اجتماعية وتفاعلاً إنسانيًا (خدمات اجتماعية، وتربية، ولغات)

إما من وجهة نظر المنظور النفسي والسلوكي يرى أن اختلاف المكونات، قد لا يعني تفوق الذكور في دافعية الإنجاز أنهم أكثر دافعية بشكل عام، بل قد يتفوقون في مكونات محددة من الدافعية، مثل:

– **المخاطرة وحب التحدي:** حيث يميل الذكور أكثر إلى المخاطرة الأكاديمية أو المهنية.

– **الطموح المادي:** قد يكون الدافع نحو تحقيق المكاسب المادية أعلى لديهم.

– **قلق الإنجاز:** أظهرت بعض الدراسات أن الإناث قد يكن أكثر عرضة لقلق الإنجاز أو الخوف من الفشل، مما قد يؤدي إلى تجنب المهام الصعبة في محاولة للحفاظ على الأداء المتميز.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (أبو رغيف، 2023) التي اشارت بوجود فروق في دافعية الإنجاز ولصالح الذكور.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (الحربي، 2020) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز بين الذكور والإناث.

ب. متغير العمر (23-33 سنة، 34-43 سنة، 44 سنة فأكثر).

لغرض تحقيق هذا الهدف تمّ استخراج المتوسطات والانحرافات لعينة البحث لمقياس دافعية الإنجاز وفق للعمر للعينة وكما هو موضح في جدول (14) من ثم تمّ استخدام تحليل التباين (One way Anova) للكشف غن دلالة الفروق تبعاً للعمر، وكما هو موضح في جدول (15).

جدول (14)
حساب المتوسطات والانحراف المعياري

العمر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
23-33 سنة	2.569	1.381
34-43 سنة	2.478	1.202
44 سنة فأكثر	2.478	1.202

DOI: https://doi.org/10.33193/AJHASS.62

المجلة العربية
للدراسات الانسانية والاجتماعية
Arab Journal of Humanities and Social Studies
ISSN online: 3079-4099
ISSN print: 3079-4080
العدد (7)
يناير 2026
Volume (7)
January
2026

جدول (15)
تحليل التباين الاحادي للكشف عن دلالة الفروق في ادامة تقيم الذات تبعاً للعمر

مصدر التباين S.of.v	مجموع المربعات S.of.v	درجة الحرية D.F	متوسط المربعات M.S	القيمة الفائية F		الدلالة Sig
				المحسوبة	الجدولية	
بين المجموعات	203.635	2	101.818	2.360	2.65	0.05 دال
داخل المجموعات	8929.393	207	43.137			
الكلي	9133.029	209				

وأشارت النتيجة الى أن هناك فروق دالة احصائياً في دافعية الإنجاز ولصالح العمر (23-33 سنة)، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن الفروق في دافعية الإنجاز لصالح الفئة العمرية (23-33 سنة) تُعرف هذه المرحلة العمرية عادةً بأنها فترة الإنشاء والترسيخ المهني والاجتماعي، إذ يمكن تفسير ارتفاع دافعية الإنجاز فيها لعدة أسباب:

1. **مرحلة التكوين المهني (المهارات والمنافسة)**

– **إثبات الذات:** هي المرحلة التي ينتقل فيها الفرد من التعليم إلى سوق العمل وبناء مساره المهني. يكون الدافع قوياً جداً لإثبات الذات، والحصول على الترقيات، وتأمين مركز وظيفي مستقر.

– **أوج الطاقة والقدرات:** يتمتع الفرد في هذه السن بـأعلى مستويات الطاقة الجسدية والعقلية، مما يجعله أكثر قدرة على تحمل الضغط، والعمل لساعات طويلة، والمنافسة.

– **اكتساب المهارات:** الدافعية تكون موجهة نحو اكتساب وتطوير مهارات جديدة بسرعة ليكون مؤهلاً للمناصب القيادية المستقبلية.

2. **مرحلة الإنجازات الحياتية الكبرى (الالتزامات)**

– **الالتزامات المالية والاجتماعية:** غالباً ما تتزامن هذه المرحلة مع تأسيس الأسرة، والزواج، وشراء منزل، وزيادة الالتزامات المالية. هذه المسؤوليات الخارجية تعمل كـحافز خارجي قوي لزيادة الإنجاز والكسب.

– **بناء المستقبل:** الأفراد في هذه الفئة يرون الإنجاز الحالي على أنه أساس لمستقبلهم ومستقبل أسرهم، مما يدفعهم لرفع معايير أدائهم.

– **3. مرحلة الابتعاد عن قلق البداية:** بخلاف الأفراد الأصغر سناً (18-22 سنة) الذين قد يعانون من قلق "بداية المشوار" وعدم الوضوح، فإن الأفراد في فئة (23-33) يكونون قد تجاوزوا مرحلة التردد وأصبحوا أكثر تركيزاً ووضوحاً حول أهدافهم.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (المطيري، 2017) إلى أن متوسط درجات دافعية الإنجاز كان الأعلى بين الموظفين الذين تقع أعمارهم في الفئة (25-35) سنة.

(يوسف، 2021) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز تُعزى لمتغير العمر.

ج. التحصيل (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).

لغرض تحقيق هذا الهدف تمّ استخراج المتوسطات والانحرافات لعينة البحث لمقياس ادامة تقيم الذات وفق للتحصيل للعينة وكما هو موضح في جدول (16)، من ثم تمّ استخدام تحليل التباين (One way Anova) للكشف غن دلالة الفروق تبعاً للتحصيل، وكما هو موضح في جدول (17).

DOI: https://doi.org/10.33193/AJHASS.62

المجلة العربية
للدراسات الانسانية والاجتماعية
Arab Journal of Humanities and Social Studies
العدد (7)
يناير 2026
Volume (7)
January
2026
ISSN online: 3079-4099
ISSN print: 3079-4080

جدول (16)
حساب المتوسطات والانحراف المعياري

التحصيل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
بكالوريوس	2.447	1.109
ماجستير	2.447	1.109
دكتوراه	1.601	1.161

جدول (17)
تحليل التباين الاحادي للكشف عن دلالة الفروق في دافعية الانجاز تبعاً لمتغير للتحصيل

مصدر التباين S.of.v	مجموع المربعات S.of.v	درجة الحرية D.F	متوسط المربعات M.S	القيمة الفائية F		الدلالة Sig
				المحسوبة	الجدولية	
بين المجموعات	235.111	2	117.555	2.735	2.65	0.05 دال
داخل المجموعات	8897.918	207	42.985			
الكلي	9133.029	209				

وأشارت النتيجة الى أن هناك فروق دالة احصائياً ولصالح البكالوريوس والماجستير، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن هذا التفوق في الدافعية يعود لكون هذه المراحل تمثل القمة في التنافس والمسؤولية ضمن المسار التعليمي والمهني: من ناحية البكالوريوس: فهي نقطة التحول والحد الأدنى لدخول سوق العمل المتخصص، فالدافعية تكون موجهة نحو إثبات القدرة على التعلم والنجاح في بيئة جديدة (العمل).
إما الماجستير: فهي مرحلة اختيارية تتطلب دافعاً داخلياً قوياً جداً للتخصص والقيادة. حامل الماجستير يسعى بطبيعته ليكون خبيراً أو قائداً، مما يرفع من دافعيته للمثابرة والإنجاز.
وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبو رغيف، 2023) التي اشارت الى وجود فروق حسب التحصيل الدراسي.

5. تعرف العلاقة الارتباطية بين إدامة تقييم الذات ودافعية الانجاز لدى مدرسين المدارس الثانوية.

بهدف تعّرف طبيعة العلاقة بين إدامة تقييم الذات ودافعية الانجاز، قامت الباحثة بتطبيق معامل ارتباط بيرسون بين قيم المتغيرين، فكان معامل الارتباط بينهما (0.362) درجة، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطيه طردية دالة احصائياً بين إدامة تقييم الذات ودافعية للإنجاز، إذ أن هذه القيمة دالة، لأنها أكبر من القيمة الجدولية (0.088)، عند مستوى دلالة (0.05)، وبدرجة حرية (208).
تفسر هذه النتيجة إلى أن تقييم الذات يؤدي إلى تحديد الأهداف وتحديد الفجوات في إدامة تقييم الذات إذ تعني أن الفرد لا ينتظر تقييمًا خارجيًا، بل يراجع أدائه وإنجازاته بشكل دوري، وهذه المراجعة تكشف له نقاط القوة التي يجب استغلالها ونقاط الضعف أو الفجوات التي يجب سدها، مع رفع المعايير، فعندما يدرك الفرد الفجوة بين أدائه الحالي والمستوى الذي يطمح إليه (المعايير العليا للإنجاز)، يتولد لديه دافع قوي لسد هذه الفجوة.
إما التغذية الراجعة الذاتية التي تعزز الكفاءة الذاتية (الثقة)، فالتعلم من الأخطاء، تقييم الذات المستمر يمنح الفرد تغذية راجعة فورية حول أفعاله، وهذا التعلم السريع من الأخطاء ويعزز شعوره بالقدرة على التحسن والسيطرة على نتائجه (وهو ما يُعرف بـالكفاءة الذاتية).

✓ **التوصيات**

1. ربط النتائج مباشرةً بنظرية ماكليلاند: يجب تحليل نتائج الدراسة بناءً على الأبعاد الثلاثة لدافعية ماكليلاند: الحاجة للإنجاز، الحاجة للقوة، الحاجة للانتماء.

DOI: https://doi.org/10.33193/AJHASS.62

المجلة العربية
للدراسات الانسانية والاجتماعية
Arab Journal of Humanities and Social Studies
العدد (7)
يناير 2026
Volume (7)
January
2026
ISSN online: 3079-4099
ISSN print: 3079-4080

2. بتحليل العلاقة الارتباطية بشكل منفصل بين المتغيرات الديموغرافية التي وجدت فيها فروقاً مثل (الجنس، العمر، المؤهل).

3. دراسة الأثر على الأداء الفعلي: إذا أمكن، حاول ربط مستوى "إدامة تقييم الذات" بمؤشرات الأداء الفعلية للمعلم مثل (تقييم المشرفين، نسبة نجاح الطلاب في مادته، أو مستوى استخدام أساليب التدريس المبتكرة).

4. برنامج "التأمل المهني الأسبوعي" (Reflective Journal): إلزام المعلمين بتخصيص 15 دقيقة أسبوعياً لكتابة "يوميات تأملية" تسجل فيها: أفضل درس قُدم، وأصعب تحدٍ واجهوه، وما هي الإجراءات البديلة التي كان يمكن اتباعها.

5. حلقات المراجعة المتبادلة (Peer Coaching): تنظيم مجموعات صغيرة من المعلمين (2-3 معلمين) يتبادلون زيارات صفية غير رسمية (بموافقة مسبقة) لتقديم تغذية راجعة بناءة وموضوعية، مع التركيز على سلوكياتهم التدريسية وليس على شخصهم.

6. تضمين بيانات الطلاب في التقييم الذاتي: تدريب المعلمين على استخدام أدوات بسيطة لتحليل نتائج الطلاب (مثل متوسط الدرجات في اختبار معين أو نسبة المشاركة) لربطها بأسلوب تدريسهم الخاص، وتحديد الأماكن التي تحتاج إلى تعديل المنهجية.

7. بطاقات التقييم الذاتي المحددة (Rubrics): تطوير بطاقات تقييم ذاتي محددة (Rubrics) تركز على مهارات معينة (مثل إدارة الصف، استخدام التكنولوجيا، وضوح الشرح) بدلاً من تقييم الأداء بشكل عام.

✓ **المقترحات**

1. إجراء دراسة مماثلة تتناول متغير إدامة تقييم الذات ودافعية الإنجاز وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى منها (التفكير، المجال النفسي، التفكير الإيجابي، القيادة الأخلاقية).
2. إجراء دراسة تتناول إدامة تقييم الذات ودافعية الإنجاز على عينات أخرى مثل (طلبة الجامعة، طلبة الدراسات العليا، أساتذة الجامعة، الضباط).
3. اجراء دراسة تجريبه تتناول متغيرا البحث.

المصادر

1. أبو رغيف، ب. ع. خ. (2023). المرونة المعرفية في التفكير وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى موظفي وزارة التربية، رسالة لنيل درجة الدبلوم العالي المعادل للماجستير في العلوم النفسية _ عمليات نفسية، جامعة بغداد _ كلية التربية أبن رشد.

2. شلتز، د. (1983). نظريات الشخصية، ترجمة د. حمد دلي الكربولي، د. عبد الرحمن القيسي، مطبعة جامعة بغداد.

3. عدس، ع. وتوق، م (1993). مدخل الى علم النفس، دار الفكر، عمان، الأردن.

4. علام، صلاح الدين محمود (2000): القياس التربوي والنفسي، أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، الطبعة الاولى. القاهرة، دار الفكر العربي.

5. العمران، ج. أ. (1995): دافع الانجاز وعلاقته بالتحصيل الدراسي وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى عينة من الطلبة في المرحلتين الابتدائية والإعدادية، البحرين، مجلة دراسات العلوم الإنسانية المجلد 22 (أ)، العدد 6.

6. قشقوش، أ. ومنصور، ط. (1979). دافعية الانجاز الدراسي وقياسها، ط1، القاهرة، دار النهضة.

7. مجيد، ع. ح. (1990). مستوى دافع الانجاز الدراسي لدى طلبة كلية التربية في الجامعات العراقية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة بغداد، كلية التربية ابن رشد.

8. Al-Qahtani, A. (2020). Self-esteem and teaching effectiveness among high school teachers. Journal of Educational Research, 15 (2), 55-71.

9. Anastasi, A. (1976). Psychology Testing, New York, McMillon on publishing.

DOI: https://doi.org/10.33193/AJHASS.62

العدد (7)
يناير 2026
Volume (7)
January
2026
المجلة العربية
للدراسات الانسانية والاجتماعية
Arab Journal of Humanities and Social Studies
ISSN online: 3079-4099
ISSN print: 3079-4080

10. Anastasi, A. (1988). Psychogical Testing, 4th ed, New York, Macmillan pub. Com. Arousal as afanction of Differential levels of perceived self-Efficacy, journal of personality and social psychology, vol. 43, No. 1.

11. Ball, S., (1977). Motivation in Education. New York Academic.

12. Fransella, L (1981). A theory of cognitive dissonance. Stanford: Stanford university press.

13. Kaplan, F. N., Saccuzzo, D., (1982). Foundations of behavioral research, (3rd ed), New York: CBS College Publishing.

14. Korman, A. K., (1974). The Psychology of motivation, Englewood

15. Kumar, S. (2022). Occupational stress and self-esteem among high school teachers. International Journal of Educational Development, 44(3), 300-315.

16. Nunnally, J.C., (1978). Psychometric Theory, (2nd ed), New York: Mc Grow – Hill.

17. Patev, A. (2015). Narcissist Seeking Non-Threat: Narcissists' Self-Evaluation Maintenance Strategies for Social Comparison Threats from Romantic Partners. (Unpublished Master's Thesis). Mississippi State University, Mississippi.

18. Rustemeyer, R., & Wilbert, C. (2001). Jealousy within the perspective of a self-evaluation maintenance theory. Psychological Reports, 88(3), 799-804.

19. Tesser, A. & Erber, R., (2013). Self-evaluation maintenance: A social psychological approach to interpersonal relationships. In R. Erber & R. Gilmour (Eds.), Theoretical Frameworks for Personal Relationships (pp. 223-246). Psychology Press.

20. Tesser, A., & Moore, J. (1990). Independent threats and self-evaluation maintenance processes. The Journal of Social Psychology, 130(5), 677-689.

21. Tesser, A., Campbell, J., & Smith, M. (1984). Friendship choice and performance: Self-evaluation maintenance in children. Journal of Personality and Social Psychology, 46(3), 561-574.

22. Wang, L., & Sun, H. (2021). Self-esteem and professional resilience among secondary teachers. Educational Psychology Review, 29 (3), 441-458.

23. Zell, E., & Alicke, M. D. (2010). Comparisons over time: Temporal trajectories, social comparison, and self-evaluation. European Journal of Social Psychology, 40(3), 375-382.

DOI: https://doi.org/10.33193/AJHASS.62