



Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences www.jalhss.com editor@jalhss.com

Volume (125) October 2025

العدد (125) أكتوبر 2025



الكفايات المهنية لدى مديري المدارس الأساسية وأثرها على دافعية الانجاز لدى معلّميهم

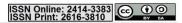
سمر خضر عبد الحميد أبو غالي باحثة دكتوراه، جامعة كسلا، السودان البريد الالكتروني: Sam.abughali@unrwa-edu.org

أ. د. مجد حبيب بابكر مجد
 كلية التربية، جامعة القضار ف، السودان

الملخص

هدف هذه الدراسة إلى استقصاء مستوى الكفايات المهنية لدى مديري المدارس الأساسية وأثرها على دافعية الإنجاز لدى معلّميهم. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبّقت على عينة عشوائية مكوّنة من (320) معلمًا ومعلمة خلال العام الدراسي 2024/2023، مستخدمة استبانتين لقياس الكفايات المهنية ودافعية الإنجاز بعد التحقق من صدقهما وثباتهما. أظهرت النتائج ارتفاع مستوى الكفايات المهنية بنسبة (71.01%)، وارتفاع دافعية الإنجاز بنسبة (74.11%)، ووجود أثر ذي دلالة إحصائية للكفايات المهنية على دافعية الإنجاز. كما لم تظهر فروق دالة وفق الجنس وسنوات الخدمة، في حين ظهرت فروق لصالح الحاصلين على الدراسات العليا في مستوى دافعية الإنجاز. خلصت الدراسة إلى أهمية تطوير الكفايات المهنية لمديري المدارس لتعزيز دافعية الإنجاز لدى المعلمين، وأوصت ببرامج تدريبية مستمرة وبيئة عمل محفزة تدعم هذا الهدف.

الكلمات المفتاحية: الكفايات المهنية، دافعية الإنجاز، مدير و المدارس، المعلمون.





Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences www.jalhss.com editor@jalhss.com

Volume (125) October 2025

العدد (125) أكتوبر 2025



Professional Competencies of Primary School Principals and Their Impact on Teachers' Achievement Motivation

Samar Khader Abdel Hamid Abu Ghaly PhD Researcher, University of Kassala, Sudan Empile adhamsund@gmail.com

Email: adhamsuud@gmail.com

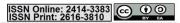
Prof. Dr. Mohamed Habib Babiker Mohamed Faculty of Education, University of Gadarif, Sudan

ABSTRACT

This study aimed to investigate the level of professional competencies among principals of primary schools and their impact on teachers' achievement motivation. The study adopted the descriptive-analytical approach and was applied to a random sample of (320) male and female teachers during the academic year 2023/2024, using two questionnaires to measure professional competencies and achievement motivation after verifying their validity and reliability. The findings revealed a high level of professional competencies (71.01%) and achievement motivation (74.11%), as well as a statistically significant effect of principals' professional competencies on teachers' achievement motivation. No significant differences were found based on gender or years of service, while differences were observed in favor of teachers with postgraduate degrees regarding achievement motivation.

The study concluded with the importance of developing principals' professional competencies to enhance teachers' achievement motivation and recommended continuous training programs and a supportive work environment to achieve this goal.

Keywords: Professional Competencies, Achievement Motivation, School Principals, Teachers.





Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences www.jalhss.com editor@jalhss.com

Volume (125) October 2025

العدد (125) أكتوبر 2025



مقدمة

ثُواجه العملية التعليمية في قطاع غزة تحديات استثنائية ناجمة عن الظروف السياسية والاقتصادية الصعبة، والتي أثرت بشكل مباشر على بيئة العمل المدرسية وزادت من أعباء وضغوط مديري المدارس (الحربي، 2020: 8). وفي مواجهة هذه التحديات المعاصرة كالعولمة وثورة المعلومات، أصبح من الضروري أن يمتلك مدير المدرسة كفايات مهنية متطورة تمكنه من قيادة التغيير وتحسين الأداء المدرسي (أبو عليان، 2016: 12).

حيث تشكل الكفايات المهنية مجموعة من المعارف والمهارات التي تُؤهل المدير للتخطيط الفعال واتخاذ القرارات وحل المشكلات، مما ينعكس إيجاباً على إنتاجية النظام التربوي ككل (عودة، 2010: 67). كما أن تطوير هذه الكفايات يُعد حاجة ملحة لمواكبة متطلبات العصر وضمان تحقيق أهداف التعليم العام بجودة عالية (Asaari, 2012: 102).

ومن ناحية أخرى، تُعد دافعية الإنجاز بمثابة المحرك الداخلي الذي يدفع الأفراد لبذل الجهد وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق الأهداف (القريوتي، 2000: 112). فهي تلعب دوراً تنشيطياً وتوجيهياً حاسماً في استثارة الطاقات والحفاظ على المثابرة، مما ينعكس إيجاباً على جودة أداء المعلمين (خليفة، 2000: 78).

انطلاقاً من ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى تقصي أثر الكفايات المهنية التي يمتلكها مديرو المدارس الأساسية على تعزيز دافعية الإنجاز لدى معلميهم، في محاولة لفعالية الأداء المدرسي في ظل الظروف الصعبة التي يعيشها قطاع غزة.

مشكلة وتساؤلات الدراسة:

تتمحور مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس التالي: (ما أثر الكفايات المهنية لدى مديري المدارس الأساسية على دافعية الإنجاز لدى معلميهم؟) وينبثق عنه التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مستوى الكفايات المهنية لدى مديري المدارس الأساسية من وجهة نظر المعلمين؟
 - 2. ما مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الأساسية؟
- قل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الكفايات المهنية لدى مديري المدارس الأساسية على دافعية الإنجاز لدى معلمى المرحلة الأساسية؟
- 4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد العينة على استبانة الكفايات المهنية لدى مديري المدارس الأساسية تعزى لمتغيرات (الجنس المؤهل العلمي سنوات الخدمة) للمعلمين؟
- 5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد العينة على استبانة دافعية الإنجاز في متغير (الجنس المؤهل العلمي سنوات الخدمة)؟

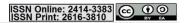
أهداف الدارسة:

- 1. تحديد مستوى الكفايات المهنية لدى مديري المدارس الأساسية من وجهة نظر المعلّمين.
 - 2. قياس مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الأساسية.
- استكشاف أثر الكفايات المهنية لدى مديري المدارس الأساسية على دافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الأساسية.
- 4. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسطات درجات أفراد العينة على استبانة الكفايات المهنية لدى مديري المدارس الأساسية وفقًا لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).
- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسطات درجات أفراد العينة على استبانة دافعية الإنجاز وفقًا لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

أهمية الدراسة:

الجانب النظري للأهمية ويتمثل في:

- أ. تسعى الدراسة إلى تقديم إطار نظري يتناول الكفايات المهنية، ودافعية الإنجاز.
- ترمى الدراسة لمناقشة موضوع الكفايات المهنية وتوضيح أهميتها في التدريس والأثار الايجابية المترتبة عليه.





Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences www.jalhss.com editor@jalhss.com

Volume (125) October 2025

العدد (125) أكتوبر 2025



ناقشت الدراسة موضوع دافعية الإنجاز وطرق توظيفها في العملية التعليمية.

الجانب التطبيقي للأهمية ويتمثل في:

- 1. تتمثل في استخدام الاستبيانات التالية: (استبيان الكفايات المهنية، ودافعية الإنجاز) للكشف عن مستوى كلٍ منها لدى معلمي المرحلة الأساسية.
- 2. قد تفيد نتائج الدراسة الحالية القائمين على المؤسسات التربوية، حيث تلفت انتباههم حول مستويات الكفايات المهنية لدى مديري المدارس، ودافعية الإنجاز لدى معلميهم، وهذا يعزز قدراتهم في تخطيط الدورات التدريبية التي تتضمن موضوعات تعزز الكفايات المهنية والمستحدثات التكنولوجية.
- قد تفید نتائج الدراسة الحالیة الباحثین و المهتمین، حیث تعتبر الدراسة إثراء للمكتبة الفلسطینیة و العربیة، بما یفتح آفاقاً لدر اسات مستقبلیة.

مصطلحات الدراسة:

الكفايات المهنية:

اصطلاحا: مجموعة القدرات والمعارف والمهارات المكتسبة التي يمتلكها مدير المدرسة والتي تساعده في أداء مهامه الإدارية بفاعلية وكفاءة (القرني والزهراني، 2019: 77).

وتُعرفها الباحثة إجرائياً: هي الدرجة التي يحددها معلّمي المرحلة الأساسية (عينة الدراسة) على استبيان الكفايات المهنية لدى مديري المدارس المُعدة خصيصاً للدراسة الحالية.

الدافعية للإنجاز:

اصطلاحا: مقدار الشعور الداخلي الذي يدفع المتعلم نحو التعلم برغبة ونشاط، مما يوجه سلوكه لتحقيق هدف معين وبذل الجهد المطلوب لإتمام المهام وحل المشكلات (مهين والقط، 2024: 62).

وتُعرِفُها الباحثة إجرائياً: هي الدرجة التي يحصل عليها معلِّمي المرحلة الأساسية (عينة الدراسة) على استبيان دافعية الإنجاز المُعدة خصيصاً للدراسة الحالية.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في:

- 1. الحد الموضوعي: تقتصر الدراسة على الكشف أثر الكفايات المهنية لدى مديري المدارس الأساسية على دافعية الإنجاز لدى معلّميهم
 - الحد الزماني: تم إجراء هذه الدراسة في العام الدراسي (2023-2024).
 - 3. الحد المكانى: تقتصر الدراسة الحالية على المحافظات الجنوبية بدولة فلسطين.
- 4. الحد البشري: معلمي المرحلة الأساسية الأساسي بمدارس مديريات التربية والتعليم بالمحافظات الجنوبية بدولة فلسطين.

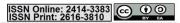
الإطار النظرى:

المحور الأول/ الكفايات المهنية لمدير المدرسة

أولاً: مفهوم الكفايات المهنية وأهميتها:

تسعى الإدارة المدرسية إلى إحداث تغييرات إيجابية، وتتوقف فاعليتها بشكل أساسي على الكفايات المهنية التي تمكن المدير من قيادة المدرسة بنجاح. وقد تطور مفهوم إعداد المديرين ليركز على التدريب القائم على الكفايات كاستجابة للمتغيرات التربوية الحديثة (كشه، 2019: 113). وفي ظل اتجاه السياسات التربوية لخلق بيئة مدرسية جاذبة، أصبح امتلاك المدير لهذه الكفايات ضرورياً لتحقيق أهداف التطوير (الشمري، 2019: 261).

فالكفايات المهنية هي مجموعة متكاملة من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها المدير وتنعكس على سلوكه الإداري، مما يمكنه من أداء مهامه بجودة عالية (العتيبي، 2022: 41). وهي تعد معياراً دقيقاً لتقييم الأداء وضمان تقديم خدمات تعليمية متميزة (العجمي، 2024: 231). وتمكن المدير من توظيف التكنولوجيا وتحسين الأداء المدرسي الشامل (أحمد وآخرون، 2023: 1136)، حيث أن المدير الفعال هو من يمتلك القدرة على تحقيق الأهداف المخططة باستخدام مهاراته بشكل مناسب (العتيبي، 2022: 46).





Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences www.jalhss.com editor@jalhss.com

Volume (125) October 2025

العدد (125) أكتوبر 2025



ثانياً: خصائص الكفايات المهنية:

تتميز الكفايات المهنية بكونها قدرات مكتسبة يمكن تطويرها عبر التدريب، وهي شاملة ومركبة تجمع بين الجانب النظري والتطبيقي، وتتصف بالمرونة والتدرج من المهام البسيطة إلى المعقدة. كما أنها تتيح للمدير التحكم في الأداء والحصول على تغذية راجعة لتحسينه (المصري ومجد، 2013: 90). ويُنظر إلى الكفاية على أنها استعداد داخلي يظهر من خلال الأداء والإنجازات الملموسة (الدريج، 2004: 74).

ثالثاً: أبعاد الكفايات المهنية:

يمكن تصنيف الكفايات المهنية إلى أبعاد رئيسية لتسهيل در استها وتطويرها، وأبرز هذه الأبعاد ما يلي:

- 1. الكفايات المعرفية: وتشمل المعرفة بالمبادئ الإدارية والسياسات التربوية (توفيق، 2016: 262).
 - 2. الكفايات الوجدانية: وترتبط بالاتجاهات والقيم مثل التعاطف والثقة بالنفس (السيد، 2004: 32).
- الكفايات الأدائية (المهارية): وتمثل المهارات العملية كالتخطيط والتواصل وإدارة الموارد (عنانبة، 2018:
 85).
 - 4. إلكفايات الإنتاجية: وتركز علي قياس النتائج وتحقيق الأهداف المخططة (قنديل، 2000: 77).

رابعاً: الأبعاد المعتمدة في الدراسة الحالية:

انطلاقاً من التصنيفات السَّابقة، تحدد الدر اسة الأبعاد العملية التالية:

- الكفايات الإدارية: وتشمل التخطيط والتنظيم واتخاذ القرارات.
- الكفايات القيادية: وتركز على التأثير في المعلمين وتحفيز هم.
- الكفايات التكنولوجية: وتعنى توظيف التقنيات الحديثة في الإدارة والتعليم.
- الكفايات التربوية: و تتمثل في المعر فة بالممار سات التعليمية لتحسين البيئة المدر سية.

المحور الثاني/ دافعية الإنجاز

أولاً: مفهوم دافعية الإنجاز وأهميتها:

نُعد دافعية الإنجاز قوة داخلية محركة للسلوك، فهي الرغبة التي تدفع الفرد للسعي نحو التفوق وإنجاز المهام بمهارة وتخطي الصعوبات لتحقيق النجاح (أبو عامر، 2022: 92؛ رحمون، 2024: 32). كما تعني أيضاً توجيه الفرد لوضع أهداف محددة وتحمل المسؤولية والمثابرة لتحقيقها (محمود، 2024: 47). وتمثل هذه الدافعية مفهوماً افتراضياً يُستدل عليه من خلال السلوك الظاهر، حيث تلعب دوراً محورياً في توجيه السلوك البشري وتحفيزه لتحقيق الأهداف والشعور بالرضا (الطويل، 2016: 46؛ عسيري، 2019: 79).

تكمن أهمية دافعية الإنجاز في كونها محركاً أساسياً لتحسين مستوى الأداء والإنتاجية على المستويين الفردي والمؤسسي (أبو عامر، 2022: 93). كما أن ارتفاع مستواها في أي مجتمع يسهم بشكل مباشر في دفع عجلة التقدم والإنتاج (Pany, 2014: 51). وتساعد فهم دوافع الأفراد المدراء على تصميم أنظمة تحفيزية فعالة تنسجم بين أهداف المؤسسة وحاجات العاملين، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام (محد، 2022: 457).

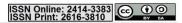
ثانياً: خصائص وسمات الأفراد ذوى الدافعية العالية:

يتميز الأفراد ذوو الدافعية العالية للإنجاز بميلهم لاختيار المهام متوسطة الصعوبة التي تمثل تحدياً لقدراتهم وتتيح لهم إظهار كفاءتهم، كما يتجنبون المهام السهلة جداً أو الصعبة جداً (محد، 2010: 79). فهم بحاجة دائمة إلى المهام التي تستدعي بذل الجهد وتحمل المسؤولية، ويضعف حماسهم عند انحصارهم في أعمال روتينية، مما يبرز حاجتهم للاستقلالية والثقة والمشاركة في حل المشكلات (المقبالية، 2018: 54).

ثالثاً: أبعاد دافعية الإنجاز:

يمكن تصنيف أبعاد دافعية الإنجاز إلى فئتين رئيسيتين:

- الدوافع الداخلية (Intrinsic): وهي المثيرات النابعة من داخل الفرد، مثل الرغبة في النجاح والشعور بالفخر وتحقيق الذات.
- الدوافع الخارجية (Extrinsic): وهي المحفزات القادمة من البيئة المحيطة، كالتقدير الاجتماعي والمنافسة وتجنب الفشل (Leana, 2015: 33).
- كما حددت أدبيات الموضوع أبعاداً أخرى أكثر تفصيلاً، مثل السعي المعرفي، وتكريس الذات، ودافع الانتماء (الزق، 2009: 80)، أو التقسيم إلى دافعية ذاتية قائمة على المعايير الشخصية، ودافعية اجتماعية تقوم على المقارنة بالأخرين (كابور، 2016: 53).





Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences www.jalhss.com editor@jalhss.com

Volume (125) October 2025

العدد (125) أكتوبر 2025



رابعاً: الأبعاد المعتمدة في الدراسة الحالية:

انطلاقاً من الأبعاد السابقة، تحدد الدر اسة الأبعاد العملية التالية لقياس دافعية الإنجاز:

- الدافعية الذاتية: وتعنى الحافز الداخلي للتفوق والتطوير المستمر.
- الدافعية الخار جية: وتشمل الحوافر الناتجة عن التقدير أو المكافآت الخار جية.
 - المثابرة: وتتمثل في الاستمرار في بذل الجهد والتغلب على التحديات.
 - الحوافز البيئية: وتركز على مدى توفر بيئة عمل داعمة ومشجعة.

الدراسات السابقة:

تُعَدّ الدراسات السابقة ركيزة أساسية في بناء المعرفة العلمية، إذ تمكّن الباحث من الوقوف على ما أنجز في مجال بحثه، ورصد الفجوات المعرفية التي ما تزال بحاجة إلى مزيد من الاستقصاء. وفي إطار هذه الدراسة، جرى تحليل مجموعة من الأبحاث التي تناولت محوري الكفايات المهنية والدافعية للإنجاز، بهدف تأسيس إطار نظري متكامل يمكن الاعتماد عليه في الدراسة الحالية.

أولاً: الدراسات المتعلقة بالكفايات المهنية:

تناولت العديد من الدراسات موضوع الكفايات المهنية من زوايا متعددة. فقد أجرى بنجامين وآخرون (الدريس من خلال (Benjamin et al., 2011) دراسة بعنوان "تقييم الطلبة في الجامعات لكفايات أعضاء هيئة التدريس من خلال خصائص المساق"، هدفت إلى استقصاء تقييم الطلبة لكفايات أعضاء هيئة التدريس وفق خصائص المساق، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي على عينة مكونة من 88 طالبًا جامعيًا. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم الطلبة تبعًا للنوع الاجتماعي أو العمر أو التخصص أو السنة الدراسية، مما يعكس تجانسًا في تقييمات الطلبة بغض النظر عن خلفياتهم المختلفة.

وفي دراسة السناني (2013) بعنوان "الأسس النظرية للكفايات المهنية لمديري المدارس في الفكر الإداري المعاصر"، تمحورت الأهداف حول تحديد الأسس النظرية للكفايات المهنية المطلوبة لمديري المدارس واستطلاع آراء خبراء الإدارة التربوية والقيادات في وزارة التربية والتعليم حول درجة توافرها. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وكشفت النتائج عن أهمية مهارات التفكير الابتكاري، واتخاذ القرار في المواقف المتغيرة، إضافة إلى المهارات الشخصية والتنظيمية والإدارية.

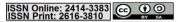
كما هدفت دراسة الطعجان (2014) المعنونة "درجة تطبيق مديري ومديرات المدارس الثانوية في لواء البادية الشمالية الشرقية لكفاياتهم المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات" إلى تقييم مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية للكفايات المهنية، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي على عينة من 242 معلمًا ومعلمة. وأظهرت النتائج أن مستوى التطبيق كان متوسطًا، مع فروق دالة إحصائيًا الصالح الإناث، بينما لم تُسجَّل فروق تبعًا للخبرة أو المؤهل العلمي.

وفي سياق تقويم الكفايات الأكاديمية، هدفت دراسة آل وديان (2015) بعنوان "تقويم الكفايات الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية وفق معايير التطوير والجودة والنوعية من وجهة نظر طلاب كلية التربية في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز" إلى قياس مستوى امتلاك أعضاء هيئة التدريس للكفايات الأكاديمية باستخدام استبيان وُزع على 304 طلاب. وأشارت النتائج إلى أن مستوى امتلاك هذه الكفايات لم يبلغ المستوى الإتقاني المطلوب.

كماً أجرى مجد (2022) دراسة بعنوان "تأثير برنامج كوادر الاستثمار على الكفايات التدريسية للمعلمين في المملكة العربية السعودية" مستخدمًا المنهج التجريبي على عينة شملت 30 مشرفًا تربويًا و 40 معلمًا ومعلمة. وأظهرت النتائج أن محور التنفيذ حاز المرتبة الأولى في تنمية الكفايات، تلاه محور التخطيط، ثم محور التقويم. وفي دراسة بدير وآخرين (2022) بعنوان "فاعلية برنامج تدريبي قائم على نظام إدارة التعلم الإلكتروني (Moodle) في تنمية الكفايات التكنولوجية لدى الطلاب المعلمين بكلية الاقتصاد المنزلي"، استخدم التصميم التجريبي على عينة من 20 طالبًا معلمًا، وأظهرت النتائج فروقًا دالة إحصائيًا لصالح التطبيق البعدي، مما يؤكد فاعلية البرنامج التدريبي في تطوير الكفايات التكنولوجية.

ثانياً: الدر إسات المتعلقة بالدافعية للانجاز:

تناولت در اسات متعددة موضوع الدافعية للإنجاز من أبعاد متنوعة. فقد أجرى سميرات ومقابلة (2014) در اسة بعنوان "العلاقة بين القيادة التحويلية لمديري المدارس ودافعية الإنجاز لدى المعلمين" على عينة من 324 معلمًا





Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences www.jalhss.com editor@jalhss.com

Volume (125) October 2025

العدد (125) أكتوبر 2025

ومعلمة، باستخدام المنهج الوصفي، وأظهرت النتائج علاقة ارتباطية موجبة بين القيادة التحويلية ودافعية الإنجاز دون فروق تُعزى للمؤهل العلمي أو الخبرة أو الجنس.

كما هدفت دراسة الشندودي (2014) المعنونة "العلاقة بين دافعية الإنجاز وتأكيد الذات لدى المشرفين التربويين" إلى فحص العلاقة بين دافعية الإنجاز وتأكيد الذات على عينة من 119 مشرفًا ومشرفة. وأظهرت النتائج مستويات مرتفعة لكل من دافعية الإنجاز وتأكيد الذات، مع عدم وجود فروق ذات دلالة تبعًا للجنس أو الخبرة.

وفي دراسة القرشي (2015) بعنوان "العلاقة بين الممارسات الإدارية لمديري المدارس ودافعية الإنجاز لدى المعلمين"، جرى استخدام المنهج الوصفي على عينة من 306 معلمين، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين الممارسات الإدارية ودافعية الإنجاز.

أما دراسة القطيش (2017) "مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى في مدارس البادية الشمالية الشرقية" فقد أظهرت، باستخدام المنهج الوصفي على عينة من 178 معلمًا ومعلمة، أن مستوى الدافعية كان متوسطًا، دون فروق تعزى للجنس أو الخبرة.

وفي سياق البيئة الجامعية، أجرى صيفور (2022) دراسة بعنوان "العلاقة بين الرضا عن التخصص الدراسي والدافعية للإنجاز لدى الطلبة الجامعيين" على عينة من 50 طالبًا، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الرضا عن التخصص والدافعية للإنجاز.

كما هدفت دراسة السلمي (2024) بعنوان "استخدام تطبيقات الهاتف الذكي في التعليم وأثرها على دافعية الإنجاز لدى 217 طالبًا وطالبة، لدى طلاب المرحلة المتوسطة" إلى استقصاء أثر التطبيقات الذكية على الدافعية للإنجاز لدى 217 طالبًا وطالبة، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين استخدام هذه التطبيقات والدافعية للإنجاز، مع فروق تبعًا للمستوى الصفى والتحصيلي.

تعقيب عام على الدراسات السابقة:

- أكدت معظم الدراسات وجود علاقات إيجابية بين المتغيرات المدروسة، مما يعزز الإطار النظري للدراسة الحالية.
- على الرغم من كثافة الدراسات في كل محور على حدة، إلا أن الأدبيات تفتقر إلى أبحاث تربط بين الكفايات المهنية والدافعية للإنجاز ضمن بيئات تعليمية استثنائية مثل قطاع غزة.
- برزت أهمية العوامل التنظيمية والقيادية في تعزيز الدافعية للإنجاز ، مما يستدعي دراسة العوامل الوسيطة التي قد تؤثر في هذه العلاقة.
- " ركزت غالبية الدراسات على بيئات تعليمية تقليدية، بينما لم تُعالج بشكل كافٍ خصوصية البيئات التعليمية المتأثرة بالظروف الصعبة.

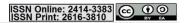
تسعى الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوة المعرفية من خلال بناء نموذج متكامل يربط بين الكفايات المهنية لمديري المدارس والدافعية للإنجاز لدى المعلمين ضمن السياق الفلسطيني، آخذةً في الاعتبار الظروف الاستثنائية التي يمر بها قطاع غزة، وهو ما يعزز الأهمية العلمية والعملية لهذه الدراسة.

إجراءات الدراسة الميدانية

يتناول هذا الجانب بيان المنهج المتبع في الدراسة الحالية، ووصف المجتمع الأصلي، العينة التي اختيرت منه، والأدوات التي تم استخدامها، والخطوات اللازمة للتحقق من دلالات صدقها، وثباتها، والمعالجات الإحصائية المناسبة التي قامت الباحثة باستخدامها لتحليل البيانات، واستخلاص النتائج لمناقشتها، وتفسيرها، والإجراءات العملية التي اتبعت في الدراسة.

أولا: منهج الدراسة

استخدمت الباحثة في الدراسة الحالية المنهج الوصفي؛ وذلك لمناسبته لأهدافها، وفروضها، لأنه يعتمد على دراسة الواقع، أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كمياً، وكيفياً من خلال إعطاء وصف رقمي، ويوضح مقدار وجود الظاهرة، وحجمها، ودرجة ارتباطها بالظواهر الأخرى، وتحليلها وتفسيرها، فضلاً عن أنه الأسلوب الوحيد والأساسي لدراسة بعض الموضوعات الإنسانية.





Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences www.jalhss.com editor@jalhss.com

Volume (125) October 2025

العدد (125) أكتوبر 2025



ثانياً: مجتمع الدراسة.

يقصد بمجتمع الدراسة جميع الأفراد، أو الأشخاص، أو الأشياء، الذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة، وشمل المجتمع الأصلي للدراسة الحالية معلمي المدراس الأساسية.

ثالثاً: عينة الدراسة.

هي مجموعة أفراد تؤخذ من المجتمع الدراسي الأصلي لدراستها؛ وتكون خواصها تقريباً نفس خواص المجتمع الأصلي، وهي عينتان:

أ: العينة الاستطلاعية.

قامت الباحثة بتطبيق أدوات الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (50) من معلمي المدراس الأساسية؛ تم اختيار ها عشوائياً من موضع الدراسة، للإجابة على استبانات الدراسة الحالية، هي: (الكفايات المهنية، والدافعية للإنجاز)، وذلك لحساب الخصائص السيكومترية لها (الصدق والثبات).

ب: العينة الأساسية.

تكونت عينة الدراسة (320) من معلمي المرحلة الأساسية تم اختيار هم بطريقة العينة العشوائية من المجتمع الأصلى للدراسة، والجدول أدناه يبين ذلك.

جدول (1) الخصائص الإحصائية لعينة الدراسة

النسبة المئوية	العدد	البيان	المتغيرات
52.8	169	ذكر	
47.2	151	أنثى	الجنس
%100	320		
82.5	264	بكالوريوس فأقل	
17.5	56	دراسات علیا	المؤهل العلمي
%100	320	المجموع	
34	109	أقل من 5 سنوات	
49.1	157	من 5 إلى 10 سنوات	سنوات الخدمة
16.9	54	أكثر من 10 سنوات	سورت العدمه
%100	320	المجموع	

يوضح الجدول توزيع عينة الدراسة (320 فردًا) وقعًا لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة. بلغ عدد الذكور 169 (52.8%) والإناث 151 (47.2%)، بما يعكس توازنًا نسبيًا بين الجنسين. من حيث المؤهل العلمي، شكّل الحاصلون على البكالوريوس أو أقل 264 فردًا (82.5%)، في حين بلغ عدد الحاصلين على الدراسات العليا 56 فردًا (17.5%). أما سنوات الخبرة، فقد تركزت لدى الفنة بين 510 سنوات بعدد 157 فردًا (49.1%)، يليها من لديهم خبرة أقل من 5 سنوات بعدد 109 (48%)، ثم من تجاوزت خبرتهم 10 سنوات بعدد 54 (49.1%). يعكس هذا التوزيع تنوعًا جيدًا للعينة، بما يعزز شمولية النتائج وقابليتها للتعميم.

رابعاً: أدوات الدراسة: من أجل تحقيق أهداف الدراسة؛ تم استخدام الأدوات الآتية:

أولاً: استبانة الكفايات المهنية

وصف الاستبانة:

هدف الاستبانة لقياس مستوى الكفايات المهنية لدى مديري المدارس الأساسية في المحافظات الجنوبية بفلسطين من وجهة نظر معلمي المرحلة الأساسية، وتحليل تأثيرها على جودة التعليم.

تتكون الاستبانة من (28) فقرة، وتتضمن الاستبانة أربعة أبعاد رئيسية، وكُل بُعد يعكس جانبًا مهمًا من الكفايات المهنية، و فق الآتي:

 1. الكفايات الإدارية (7 فقرات): تشمل المهارات والخبرات اللازمة للتخطيط والتنظيم واتخاذ القرارات بفعالية لضمان تحقيق أهداف المدرسة.





Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences www.jalhss.com editor@jalhss.com

Volume (125) October 2025

العدد (125) أكتوبر 2025



- الكفايات القيادية (7 فقرات): تركز على قدرة المدير على التأثير في المعلّمين وتحفيزهم لتحقيق الأهداف المشتركة من خلال تعزيز العمل الجماعي والتواصل الفعّال.
- 3. الكفايات التكنولوجية (7 فقرات): تهدف إلى تقييم مدى توظيف التقنيات الحديثة في الإدارة والتعليم لتحسين الأداء المدرسي.
- 4. الكفايات التربوية (7 فقرات): تتناول المعارف والمهارات التربوية التي تسهم في تحسين الأداء التعليمي
 وخلق بيئة تعليمية محفزة.
- استخدم مقياس ليكرت الخماسي لتقييم الاستجابات، بدءًا من "بدرجة قليلة جداً" (1) إلى "بدرجة كبيرة جداً"
 (5).

قامت الباحثة بحساب الخصائص السيكو مترية للاستبانة، وذلك على النحو الآتي:

1: صدق الاستبانة Test Validity

لأجل التأكد من صدق الاستبانة؛ تم استخدام طرق عدة، هي:

أ: صدق المحتوى Content Validity

تم عرض فقرات الأستبانة في صورته المبدئية، والمكونة من (28) فقرة على مجموعة من الخبراء في مجال الاختصاص للحكم على فقراتها، من حيث صياغتها، ومناسبتها، وملاءمتها لقياس ما وضعت من أجله، وبقيت الاستبانة بعد إجراء تعديلات، وتوجيهات المحكمين تتكون من (28) فقرة، حيث تم إجراء تعديلات طفيفة بالصياغة اللغوية.

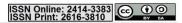
ب: صدق البناء Construct Validity

يقصد به مدى قياس الاستبانة لسمة، أو ظاهرة سلوكية معينة، ومعرفة طبيعتها التي يسعى الاستبانة إلى قياسها. وقامت الباحثة بحساب ارتباط درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة، والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وذلك على عينة قوامها (50) من معلمي المرحلة الأساسية.

جدول (2) معاملات الارتباط البينية بين فقرات مجالات الكفايات الإدارية والدرجة الكلية للمجال

معاملات	رقم المُفقرة في	معاملات	رقم الفقرة في	البُعد (_)
الارتباط	الاستبانة	الارتباط	الاستبانة	• 1
** 0.776	5	** 0.621	1	الكفايات الإدارية
** 0.578	6	** 0.771	2	
** 0.673	7	** 0.669	3	
		** 0.830	4	
** 0.476	5	** 0.784	1	الكفايات القيادية
** 0.637	6	** 0.790	2	
** 0.661	7	** 0.495	3	
		** 0.685	4	
** 0.852	5	** 0.772	1	الكفايات
** 0.633	6	** 0.577	2	التكنولوجية
** 0.704	7	** 0.465	3	
		** 0.421	4	
** 0.699	5	** 0.728	1	الكفايات التربوية
** 0.435	6	** 0.731	2	
** 0.716	7	** 0.554	3	
		** 0.481	4	4* .

** دالة إحصائياً عند مستوى 0.01





مجلة الفنون والأدب وعلوه الانسانيات والاجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences www.jalhss.com editor@jalhss.com

العدد (125) أكتوبر 2025



حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ر) عند مستوى دلالة 0.01 لدرجة حرية (50-2) = 0.354

يتضح من الجدول السابق أن: جُميع فقرات المجالات دالة إحصائياً عند مستوى 10.0؛ مما يدل على تميز فقرات المجال بالاتساق الداخلي مع الدرجة الكلية للمجال.

جدول (3) معاملات الارتباط البينية بين مجالات استبانة الكفايات المهنية مع بعضهما البعض والدرجة الكلية للاستبانة

الدرجة الكلية للاستبانة	الكفايات التربوية	الكفايات التكنولوجية	الكفايات القيادية	الكفايات الإدارية	مجالات استبائة الكفايات المهنية
				1.00	الكفايات الإدارية
			1.00	** 0.637	الكفايات القيادية
		1.00	** 0.636	** 0.640	الكفايات التكنولوجية
	1.00	** 0.656	** 0.777	** 0.611	الكفايات التربوية
1.00	** 0.890	** 0.848	** 0.887	** 0.825	الدرجة الكلية للاستبانة.

^{**} دالة إحصائياً عند مستوى 0.01

حدود الدلالة الإحصائية لقيمة () عند مستوى دلالة 0.01 لدرجة حرية (2-50) = 0.354

يتضح من الجدول السابق أن: جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 بين مجالات الاستبانة وبعضهما البعض، والدرجة الكلية للاستبانة؛ مما يدل على تميز هما بالاتساق الداخلي فيما بينهما، والدرجة الكلية للاستبانة

2 - ثبات الاستبانة Test Reliability

يعرف الثبات بأنه الأتساق في النتائج، ويعتبر الاستبانة ثابتاً إذا تم الحصول على النتائج نفسها لدى إعادة تطبيقه على الأفراد أنفسهم، وفي ظل الظروف نفسها.

ولقد قامت الباحثة بحساب ثبات الاستبانة بطرق عدة، وهي:

أ - كرونباخ ألفا Cronbach Alpha

حساب الثبات بواسطة معامل كرونباخ ألفا، وذلك بالاستعانة بدرجات العينة الاستطلاعية.

جدول (5) معاملات كرونباخ ألفا لمجالات استبانة الكفايات المهنية والدرجة الكلية للاستبانة

قيم معاملات الثبات	مجالات استبانة الكفايات المهنية
0.707	الكفايات الإدارية
0.837	الكفايات القيادية
0.866	الكفايات التكنولوجية
0.733	الكفايات التربوية
0.892	الدرجة الكلية للاستبانة

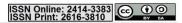
يتضح من الجدول السابق أن: جميع قيم معاملات الثبات والدرجة الكلية للاستبانة مرتفعة؛ مما يؤكد على تميز مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة بدرجة مرتفعة من الثبات.

ب- التجزئة النصفية.

حسب الثبات بو اسطة معامل التجزئة النصفية، وذلك بالاستعانة بدرجات العينة الاستطلاعية.

جدول (6) معاملات التجزئة النصفية لمجالات استبانة الكفايات المهنية والدرجة الكلية للاستبانة

قيم معاملات الثبات	مجالات استبانة الكفايات المهنية
0.769	الكفايات الإدارية
0.700	الكفايات القيادية





مجلة الفنون والأدب وعلوم الانسانيات والاجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences www.jalhss.com editor@jalhss.com





0.861	الكفايات التكنولوجية
0.753	الكفايات التربوية
0.896	الدرجة الكلية للاستبانة

يتضح من الجدول السابق أن: جميع قيم معاملات الثبات والدرجة الكلية للاستبانة مرتفعة؛ مما يؤكد على تميز مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة بدرجة مرتفعة من الثبات.

استبانة الدافعية للإنجاز

وصف الاستبانة:

تهدف الاستبانة لقياس مستوى الحافز الذي يمتلكه المعلّم لتحقيق الأهداف التربوية والمهنية بكفاءة وفاعلية. تتضمن الاستبانة تقييم العوامل المرتبطة بالدوافع الذاتية، الدوافع الخارجية، المثابرة، والحوافز البيئية، بما يعكس تكامل الأبعاد المختلفة المؤثرة على دافعية المعلّمين.

تتكون الاستبانة من (28) فقرة، موزعة على الأبعاد الآتية:

- 1. الدافعية الذاتية (7 فقرات): تعبر عن الحافز الداخلي الذي يدفع المعلّم لتحقيق أهدافه الشخصية والمهنية دون الحاجة إلى مؤثرات خارجية، مثل الالتزام والرغبة في التفوق.
- 2. الدافعية الخارجية (7 فقرات): تركز على الحافز الناتج عن العوامل البيئية المحيطة، مثل التقدير من الإدارة، المكافآت، والتشجيع من الزملاء.
- المثابرة (7 فقرات): تتعلق بقدرة المعلم على الاستمرار في العمل لتحقيق أهدافه رغم التحديات والصعوبات التي قد تواجهه.
- 4. الحوافز البيئية (7 فقرات): تشير إلى مدى تأثير البيئة الداعمة، مثل توفير الموارد، دعم الإدارة، وتعاون الزملاء، على دافعية المعلم.

1- صدق الاستبانة Test Validity

لأجل التأكد من صدق الاستبانة؛ تم استخدام طرق عدة، هي:

أ - صدق المحتوى Content Validity

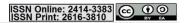
تم عرض فقرات الاستبانة في صورته المبدئية، والمكونة من (28) فقرة على مجموعة من الخبراء في مجال الاختصاص، للحكم على فقراتها، من حيث صياغتها، ومناسبتها، وملاءمتها لقياس ما وضعت من أجله، وبقيت الاستبانة بعد إجراء تعديلات، وتوجيهات المحكمين تتكون من (28) فقرة، حيث تم إجراء تعديلات طفيفة بالصياغة اللغوية.

ب - صدق البناء Construct Validity

يقصد به مدى قياس الاستبانة لسمة، أو ظاهرة سلوكية معينة، ومعرفة طبيعتها التي تسعى الاستبانة إلى قياسها. وقامت الباحثة بحساب ارتباط درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة، والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وذلك على عينة قوامها (50).

جدول (7) معاملات الارتباط البينية بين فقرات الدافعية الذاتية والدرجة الكلية للمجال

		,		
معاملات الارتباط	رقم الفقرة في	معاملات الارتباط	رقم الفقرة في	المجال
	الاستبانة		الاستبانة	
0.634 **	5	0.675 **	1	الدافعية الذاتية
0.617 **	6	0.694 **	2	
0.477 **	7	0.536 **	3	
		0.416 **	4	
0.660 **	5	0.655 **	1	الدافعية الخارجية
0.634 **	6	0.799 **	2	
0.797 **	7	0.687 **	3	
		0.725 **	4	
0.560 **	5	0.735 **	1	المثابرة





Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences www.jalhss.com editor@jalhss.com

Volume (125) October 2025

العدد (125) أكتوبر 2025



معاملات الارتباط	رقم الفقرة في	معاملات الارتباط	رقم الفقرة في	المجال
	الاستبانة		الاستبانة	
0.542 **	6	0.618 **	2	
0.516 **	7	0.602 **	3	
		0.568 **	4	
0.743 **	5	0.876 **	1	الحوافز البيئية
0.581 **	6	0.696 **	2	
0.663 **	7	0.512 **	3	
		0.654 **	4	.

^{**} دالة إحصائياً عند مستوى 0.01

0.354 = (2-50) حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ر) عند مستوى دلالة 0.01 لدرجة حرية

يتضح من الجدول السابق أن: جميع فقرات المجال دالة إحصائياً عند مستوى 0.01؛ مما يدل على تميز فقرات المجال بالاتساق الداخلي مع الدرجة الكلية للمجال.

ثم قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين كل من مجالات الاستبانة مع بعضهما البعض، والدرجة الكلية للاستبانة.

جدول (8) معاملات الارتباط البينية بين مجالات استبانة الدافعية للإنجاز مع بعضهما البعض والدرجة الكلية للاستبانة

الدرجة الكلية للاستبانة	الحوافز البيئية	المثابرة	الدافعية الخارجية	الدافعية الذاتية	مجالات استبانة الكفايات المهنية
				1.00	الدافعية الذاتية
			1.00	** 0.684	الدافعية الخارجية
		1.00	** 0.779	** 0.757	المثابرة
	1.00	** 0.765	** 0.791	** 0.570	الحوافز البيئية
1.00	** 0.889	** 0.922	** 0.920	** 0.829	الدرجــة الكليــة للاستبانة

^{**} دالة إحصائياً عند مستوى 0.01

حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ر) عند مستوى دلالة 0.01 لدرجة حرية (2-50) = 0.354

يتضح من الجدول السابق أن: جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مُستوى 0.01 بين مجالات الاستبانة وبعضهما البعض، والدرجة الكلية للاستبانة؛ مما يدل على تميز هما بالاتساق الداخلي فيما بينهما، والدرجة الكلية للاستبانة. للاستبانة.

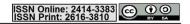
2 - ثبات الاستبانة Test Reliability

يعرف الثبات بأنه الاتساق في النتائج، وتعتبر الاستبانة ثابتة إذا تم الحصول على النتائج نفسها لدى إعادة تطبيقه على الأفراد أنفسهم، وفي ظل الظروف نفسها.

ولقد قامت الباحثة بحساب ثبات الاستبانة بطرق عدة، وهي:

جدول (9) معاملات الثبات لمجالات استبانة الدافعية للإنجاز والدرجة الكلية للاستبانة

كرونباخ ألفا	التجزئة النصفية	مجالات استبانة الدافعية للإنجاز
0.866	0.695	الدافعية الذاتية
0.833	0.774	الدافعية الخارجية
0.936	0.790	المثابرة





Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences www.jalhss.com editor@jalhss.com



Volume (125) October 2025

العدد (125) أكتوبر 2025

0.802	0.852	الحوافز البيئية
0.923	0.915	الدرجة الكلية للاستبانة

يتضح من الجدول السابق أن: جميع قيم معاملات الثبات و الدرجة الكلية للاستبانة مرتفعة؛ مما يؤكد على تميز مجالات الاستبانة و الدرجة الكلية للاستبانة بدرجة مرتفعة من الثبات.

مقياس ليكرت الخماسى:

جدول (10) يوضح مقياس ليكرت الخماسي

كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً	التوافر	
5	4	3	2	1	الدرجة	

اختارت الباحثة الدرجة (1) للاستجابة "قليلة جداً" وبذلك يكون الوزن النسبي في هذه الحالة هو (20%) وهو يتناسب مع الاستجابة "قليلة جداً ".

تم بعد ذلك حساب المتوسط الحسابي المرجع ثم يحدد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح كما في جدول رقم (11):

جدول (11) المتوسط المرجح

<u> </u>	()
المستوى	المتوسط
قليلة جدأ	1.79 – 1
قليلة	2.59 - 1.80
متوسطة	3.39 - 2.60
كبيرة	4.19 - 3.40
كبيرة جداً	5 – 4.20

ويلاحظ أن طول الفترة المستخدمة هنا هي (5/4) أي حوالي (0.80) وقد حسبت طول الفترة على أساس أن الأرقام الخمسة 1،2،3،4،5 قد حصرت فيما بينها 4 مسافات.

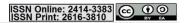
خامسا: الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- 1. الاتساق الداخلي Internal Consistency لحساب صدق الاتساق الداخلي بين الفقرات والأبعاد التي تنتمي النها.
 - 2. معامل ألفا كرونباخ Cronbache Alfa لحساب معامل ر الثبات.
 - 3. طريقة التجزئة النصفية Split Half Method لحساب معامل الثبات.
 - معادلة سبير مان براون للثبات لتعديل معامل الثبات.
 - 5. معامل ارتباط بيرسون لحساب معامل الارتباط وللإجابة على الفرضيات المتعلقة بالعلاقة.
- 6. المتوسط الحسابي وذلك لمعرفة ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية.
 - 7. تحليل الانحدار المتعدد
 - 8. اختبار T.test لإيجاد الفروق بين عينتين مستقلتين.
 - 9. اختبار تحليل التباين الأحادي المتعدد للفرق بين ثلاث عينات مستقلة فأكثر.
 - 10. اختبار شيفيه لإيجاد الفروق بين العينات المستقلة.

مناقشة وتفسير النتائج

تستعرض الباحثة في هذا الجانب النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة، وذلك بعد الإجابة على الأسئلة، والتحقق من الفرضيات، باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، كما قامت الباحثة بتفسير ها، ومناقشة النتائج التي يتم التوصل إليها، في ضوء الدراسات السابقة، والإطار النظري.





مجلة الفنون والأدب وعلوه الإنسانيات والإجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences www.jalhss.com editor@jalhss.com

العدد (125) أكتوبر 2025



للإجابة عن السؤال الأول، والذي مفاده: ما مستوى الكفايات المهنية لدى مديري المدارس الأساسية من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لمجالات استبانة الكفايات المهنية، والدرجة الكلية للاستبانة، كما هو مبين في الجدول الآتي.

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للكشف عن مستوى مجالات استبانة الكفايات المهنية و الدرجة الكلية للاستبانة

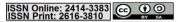
المستوى	المتوسط النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجالات استبانة الكفايات المهنية
1	74.28	0.52	3.71	الكفايات الإدارية
4	66.26	0.67	3.31	الكفايات القيادية
3	69.87	0.56	3.49	الكفايات التكنولوجية
2	73.64	0.6	3.68	الكفايات التربوية
مرتفع	71.01	0.46	3.55	الدرجة الكلية للاستبانة

تشير النتائج إلى أن مستوى الكفايات المهنية لدى مديري المدارس من وجهة نظر المعلّمين بلغ (71.01%) و هو مستوى مرتفع، مما يدل على امتلاك المديرين لمهارات ومعارف مهنية تمكنهم من أداء أدوار هم بكفاءة. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة السناني (2013) التي أبرزت أهمية الكفايات المهنية في اتخاذ قرارات مبتكرة والتفكير الذاتي، بينما اختلفت مع دراسة الطعجان (2014) التي أوضحت أن مستوى هذه الكفايات متوسط، ومع دراسة آل وديان (2015) التي بينت أن الكفايات لم تصل إلى المستوى الإتقاني في جميع المجالات. ويعكس هذا المستوى المرتفع قدرة المديرين على ممارسة الكفايات الإدارية من خلال التخطيط والتنظيم واتخاذ القرارات الفعالة، وكذلك الإشراف على العملية التعليمية وتوزيع المهام ومتابعة الأداء بشكل منظم. كما يدل على امتلاكهم الكفايات قيادية بارزة تتمثل في تحفيز المعلّمين، وتعزيز روح العمل الجماعي، وتشجيع الإبداع والابتكار، إضافة إلى كفايات تربوية تظهر في توجيه المعلّمين نحو أساليب تدريس حديثة ودعم الأنشطة التربوية. ويبرز أيضًا توظيف المديرين للتكنولوجيا بفاعلية في الإدارة والتعليم، بما يعكس وعيهم بأهمية التطوير والابتكار لمواكبة متطلبات العصر. ورغم هذا المستوى المرتفع، تبقى هناك حاجة إلى تدريب مستمر لتطوير الكفايات وتعزيزها، مما يضمن تحقيق أفضل أداء ممكن. وبشكل عام، فإن هذه النتيجة تعكس صورة إيجابية عن كفاءات مديري المدارس، ودورهم في تحسين جودة التعليم وتعزيز دافعية المعلّمين والطلاب نحو النجاح.

للإجابة عن السؤال الثاني، والذي مفاده: ما مستوى الدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الأساسية؟ للإجابة عن هذا السؤال ؛ قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية، والانحر افات المعيارية، للدرجة الكلية لاستبانة الدافعية للإنجاز، كما هو مبين في الجدول الأتي.

جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعينة واحدة للكشف عن مستوى الدافعية للانجاز

()		• • ••		• • •
استبانة الدافعية للإنجاز	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النسب <i>ي</i>	المستوى
الدافعية الذاتية	3.56	0.66	71.29	4
الدافعية الخارجية	3.77	0.63	75.39	2
المثابرة	3.71	0.59	74.18	3
الحوافز البيئية	3.78	0.64	75.59	1
الدرجة الكلية للاستبانة	3.71	0.52	74.11	





Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences www.jalhss.com editor@jalhss.com

Volume (125) October 2025

العدد (125) أكتوبر 2025

تشير النتائج إلى أن الوزن النسبي للدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الأساسية بلغ (74.11%)، وهو مستوى مرتفع، مما يدل على امتلاك المعلمين حافرًا قويًا لتحقيق أهدافهم التربوية والمهنية. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة سميرات ومقابلة (2014) التي أوضحت وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية ودافعية الإنجاز، وكذلك مع دراسة القرشي (2015) التي أكدت دور الممارسات الإدارية في تعزيز دافعية الإنجاز، بينما اختلفت مع دراسة القطيش (2017) التي أشارت إلى أن مستوى الدافعية كان متوسطًا، في حين دعمتها دراسة الشندودي مع دراسة القطيش (2017) التي أشارت إلى أن مستوى الدافعية كان متوسطًا، في حين دعمتها دراسة الالتزام بتطوير أدائهم وتحقيق النجاح في العملية التعليمية، حيث يتمتعون بدافعية ذاتية تدفعهم إلى الإبداع والاجتهاد، إلى بتطوير أدائهم وتحقيق النجاح في العملية التعليمية، حيث يتمتعون والمادي، وتشجيع الزملاء. كما يشير إلى أن المعلمين لديهم القدرة على مواجهة التحديات والاستمرار في التعلم والتطوير، بفضل بيئة تعليمية داعمة تتيح لهم الموارد وتعزز روح التعاون. وبناءً على ذلك، فإن هذا المستوى من الدافعية يعد مؤشرًا إيجابيًا على التزام المعلمين بتحقيق التميز، بما ينعكس على جودة التعليم وفاعلية مخرجاته، مع ضرورة الاستمرار في توفير الدعم التدريب لضمان تعزيز هذا المستوى المرتفع.

للإجابة عن السؤال الثالث والذي مفاده: ما مدى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الكفايات المهنية لدى مديري المدارس الأساسية على دافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الأساسية؟

قامت الباحثة باستخدام الانحدار المتعدد Multiple Regression، وباستخدام معادلة الانحدار الخطي المتعدد من خلال هذا الأسلوب يمكن التحقق من وجود أثر الكفايات المهنية على الدافعية للإنجاز، وتم حساب قيمة (ف) من تباين الانحدار Anova For Regression، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (14) قيمة (بيتا) لدلالة معاملات الانحدار الجزئي للمتغيرات مجالات الكفايات المهنية والدافعية للإنجاز

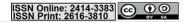
مستوى	قيمة	غير المعيارية	ار المعيارية وخ	معاملات الأنحد	المتغيرات المستقلة	
الدلالة	ij	Beta	الخطأ	В	المتغيرات المستعب	
0.001	4.96		0.16	0.79	الثابت	
0.036	5.6	-0.031	0.06	0.99	الكفايات الإدارية	
0.032	5.62	0.067	0.06	0.06	المؤونة النفسية	
0.02	2.34	0.172	0.06	0.15	الكفايات التكنولوجية	
0.00	4.42	0.568	0.14	0.64	الكفايات التربوية	
0.00	4.96	0.858	0.61	0.97	الكفايات المهنية	

يتبين من الجدول (14) أن قيمة مستوى الدلالة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 ويدل ذلك على وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الكفايات المهنية لدى مديري المدارس الأساسية على دافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الأساسية.

تشير النتيجة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الكفايات المهنية لدى مديري المدارس ودافعية المعلّمين للإنجاز، مما يعكس الدور المحوري الذي تؤديه كفايات المديرين المهنية في تعزيز حافزية المعلّمين لتحقيق أهدافهم التربوية والمهنية. هذه العلاقة الإيجابية تسلط الضوء على أهمية توافر مجموعة من الكفايات الإدارية، القيادية، التكنولوجية، والتربوية لدى مديري المدارس لدعم وتحفيز المعلّمين.

تُظهر الكفايات الإدارية للمديرين أهمية التخطيط والتنظيم الفعال في خلق بيئة تعليمية منظمة تدعم الإنجاز. عندما يكون المديرون قادرين على وضع خطط واضحة، توزيع المهام بفعالية، واتخاذ قرارات مدروسة بناءً على معطيات واقعية، يشعر المعلمون بأنهم يعملون في إطار إداري منظم وموثوق، مما يعزز من التزامهم وحافز هم لتحقيق أهدافهم التعليمية.

على الجانب القيادي، تؤدي الكفايات القيادية للمديرين دورًا مهمًا في رفع معنويات المعلّمين وتحفيز هم. المديرون الذين يشجعون الإبداع والابتكار، ويعززون روح الفريق والعمل الجماعي، يدعمون بناء بيئة تعليمية مشجعة ومحفزة. كما أن الدعم النفسي والتحفيز الذي يقدمه المديرون يسهم في تعزيز ثقة المعلّمين بأنفسهم، مما يرفع من حافز هم لتحقيق مستويات أعلى من الأداء.





Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences www.jalhss.com editor@jalhss.com

Volume (125) October 2025

العدد (125) أكتوبر 2025



أما الكفايات التكنولوجية للمديرين، فهي تمثل أحد الجوانب المؤثرة في دافعية المعلَمين. المديرون الذين يظهرون المامًا عميقًا بالتكنولوجيا الحديثة ويوفرون التدريب اللازم للمعلمين يمكنهم تعزيز حافزية المعلّمين من خلال إظهار فوائد التكنولوجي المقدم من المديرين يتيح للمعلمين العمل بثقة وابتكار، مما يرفع من حافزهم لتحقيق النجاح.

بالإضافة إلى ذلك، تعكس الكفايات التربوية للمديرين دور هم كداعم تربوي أساسي للمعلمين. عندما يقدم المديرون التوجيه والمساعدة في حل المشكلات التربوية، ويشجعون على تبني استراتيجيات تعليمية مبتكرة، يشعر المعلمون بأن جهودهم مقدرة ومدعومة، مما يعزز من رغبتهم في تحقيق النجاح الأكاديمي والتربوي.

هذا الأثر الإيجابي يشير إلى ضرورة الاهتمام بتطوير الكفايات المهنية للمديرين بشكل مستمر من خلال برامج التدريب والتطوير المهني. فالمديرون الذين يمتلكون كفايات قوية يمكنهم تحسين بيئة العمل داخل المدارس، مما ينعكس إيجابًا على دافعية المعلمين ويزيد من التزامهم بتحقيق أهدافهم المهنية، وبالتالي المساهمة في تحسين جودة العملية التعليمية ككل.

للإجابة عن السؤال الرابع والذي مفاده: ما درجة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد العينة على استبانة الكفايات المهنية لدى مديري المدارس الأساسية تعزى لمتغيرات (الجنس – المؤهل العلمي - سنوات الخدمة) للمعلمين؟

وينبثق من السؤال السابق الفرضيات التالية:

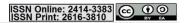
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 α بين متوسطات استجابة المبحوثين حول الكفايات المهنية تبعاً لمتغير الجنس.

استخدمت الباحثة اختبار "ت" للتعرف على الفروق بين المجموعتين

جدول (15) نتائج اختبار التباين الأحادي لمعرفة الفروق تبعاً لمتغير الجنس

مستوى	قىمة اات اا	الانحراف	المتوسط	التكرار	الجنس	البعد
الدلالة	میت ت	المعياري				
0.09	1.67	0.522	3.76	169	ذكر	الكفايات الإدارية
		0.521	3.66	151	أنثى	العقيف الإدارية
0.19	-1.3	0.716	3.27	169	ذكر	الكفايات القيادية
		0.61	3.36	151	أنثى	-يانيفار تانيفار
0.69	0.39	0.608	3.51	169	ذكر	الحوافز والمكافآت
		0.514	3.48	151	أنثى	العوائر والمعادات
		0.624	3.69	169	ذکر	الكفايات التربوية
0.70	0.37	0.573	3.67	151	أنثى	التعایت التربوید
		0.485	3.56	169	ذكر	الدرجة الكلية الكفايات المهنية
0.80	0.24	0.433	3.54	151	أنثى	التاريب العليه التعايت العهلية

تشير نتائج الجدول (15) إلى أن قيمة الدلالة الإحصائية (sig=0.80) أكبر من مستوى الدلالة وصورة من من المبحوثين (α=0.05) مما يعني قبول الفرضية الصفرية بعدم وجود فروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول الكفايات المهنية تبعًا لمتغير الجنس. وهذا يدل على أن تقييم الكفايات المهنية للمديرين يتم بصورة موضوعية لا تتأثر بجنس المعلّم، سواء كان ذكرًا أم أنثى. يمكن تفسير ذلك بأن الكفايات المهنية للمديرين ترتكز على مهاراتهم الإدارية والقيادية والتربوية والتكنولوجية، وهي معايير مهنية بحتة يقيّمها المعلّمون بمعزل عن أي اعتبارات ديموغرافية. كما تعكس النتيجة حالة من العدالة والمساواة في بيئة العمل المدرسي، حيث ينظر المعلّمون والمعلّمات إلى أداء المديرين وفق أدوار هم ومسؤولياتهم الوظيفية لا وفق جنسهم.





Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences www.jalhss.com editor@jalhss.com

Volume (125) October 2025

العدد (125) أكتوبر 2025



- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 \propto) بين متوسطات استجابة المبحوثين حول الكفايات المهنية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

استخدمت الباحثة اختبار "ت" للتعرف على الفروق بين المجموعتين

جدول (16) نتائج اختبار التباين الأحادي لمعرفة الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

	<u> </u>	• • •		7		* *
مستوى	قيمة "ت	الانحراف	المتوسط	التكرار	المؤهل العلمي	البعد
الدلالة	**	المعياري				
0.2	-1.29	0.507	3.7	264	بكالوريوس فأقل	الكفايات الإدارية
		0.591	3.8	56	دراسات علیا	العايات الإدارية
0.16	-1.39	0.66	3.29	264	بكالوريوس فأقل	الكفايات القيادية
		0.704	3.43	56	در اسات علیا	رجوتي (حقوي)
0.08	-1.73	0.549	3.47	264	بكالوريوس فأقل	الحوافز والمكافآت
		0.625	3.61	56	در اسات علیا	العوافر والمعاقات
0.59	-0.55	0.599	3.67	264	بكالوريوس فأقل	الكفايات التربوية
		0.607	3.72	56	در اسات علیا	العقايات القربوية
		0.443	3.53	264	بكالوريوس فأقل	الدرجة الكلية
0.11	1.85	0.532	3.64	56	در اسات علیا	الدرجه العليه

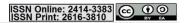
تشير نتائج الجدول (16) إلى أن قيمة الدلالة الإحصائية (sig=0.11) أكبر من مستوى الدلالة وهذا يدن متوسطات استجابات المعلّمين (α=0.05)، مما يعني قبول الفرضية الصفرية بعدم وجود فروق بين متوسطات استجابات المعلّمين حول الكفايات المهنية تبعًا لمتغير المؤهل العلمي. وهذا يدل على أن تقييم الكفايات المهنية للمدراء لا يختلف بين المعلّمين الحاصلين على درجات علمية مختلفة، سواء كانوا يحملون بكالوريوس أو دراسات عليا، حيث يعتمد التقييم على الأداء الإداري والقيادي والتربوي الفعلي للمدير. تعكس النتيجة أيضًا أن التوقعات المهنية من المديرين موحدة بين جميع المعلّمين، وأن التفاعل اليومي والدعم المستمر الذي يقدمه المديرون يؤثر أكثر من المستوى التعليمي للمعلّم. وبناءً على ذلك، يُبرز هذا أهمية تطوير الكفايات المهنية للمديرين بشكل شامل لضمان تلبية احتياجات جميع المعلّمين وتعزيز جودة الأداء الإداري والتربوي بغض النظر عن خلفياتهم التعليمية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 α) بين متوسطات استجابة المبحوثين حول الكفايات المهنية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

استخدمت الباحثة اختبار "ف" للتعرف على الفروق بين المجموعات

جدول (17) نتائج اختبار التباين الأحادي لمعرفة الفروق تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجالات
		0.576	2	1.15	بين المجموعات	الكفايات
0.12	2.12	0.272	317	86.1	داخل المجموعات	العقابات الإدارية
			319	87.3	المجموع	الإدارية
		0.033	2	0.07	بين المجموعات	الكفايات
0.93	0.07	0.45	317	143	داخل المجموعات	القيادية
			319	143	المجموع	العتادته
		1.017	2	2.03	بين المجموعات	الكفايات
0.40	0.32	0.314	317	99.7	داخل المجموعات	الكفايات التكنولوجية
			319	102	المجموع	استنوبوجيه
0.051	3.0	1.089	2	2.18	بين المجموعات	الكفايات
		0.355	317	112	داخل المجموعات	التربوية





محلة الفنون والأدب وعلوه الإنسانيات والإحتماء

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences www.jalhss.com editor@jalhss.com

العدد (125) أكتوبر 2025



مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجالات
			319	115	المجموع	
		0.505	2	1.01	بين المجموعات	الدرجة الكلية
			317	66.7	داخل المجموعات	
0.09	2.4	0.21	319	67.7	المجموع	

تشير نتائج الجدول (17) إلى أن قيمة الدلالة الإحصائية ($\sin = 0.09$) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، مما يعني قبول الفرضية الصفرية بعدم وجود فروق بين متوسطات استجابات المعلّمين حول الكفايات المهنية تبعًا لمتغير سنوات الخدمة. و هذا يشير إلى أن تقييم الكفايات المهنية للمدراء لا يتأثر بمدة خبرة المعلّم، سواء كان مبتدنًا أو ذا خبرة طويلة، حيث يعتمد التقييم على الأداء الفعلي للمدير في الجوانب الإدارية والقيادية والتربوية والتكنولوجية. كما تعكس النتيجة توحيد توقعات المعلّمين بشأن أدوار ومسؤوليات المديرين، إذ يتفق جميعهم على أهمية التخطيط الفعّال، توزيع المهام، ودعم بيئة تعليمية محفزة. ويعزز هذا التقييم الموضوعي التفاعل المباشر اليومي بين المدراء والمعلّمين، مما يجعل تقييم الكفايات المهنية قائمًا على الممارسات الفعلية وليس على خبرة المعلّم. وبناءً عليه، تؤكد النتيجة على أهمية تطوير الكفايات المهنية للمدراء بشكل شامل لتلبية احتياجات جميع المعلّمين وتعزيز جودة الأداء المدرسي.

للإجابة عن السؤال الخامس والذي مفاده: ما درجة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد العينة على استبانة الدافعية للإنجاز في متغير (الجنس – المؤهل العلمي -سنوات الخدمة)؟ وينبثق من السؤال السابق الفرضيات التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha \leq 1$) بين متوسطات استجابة المبحوثين حول الدافعية للإنجاز تبعاً لمتغير الجنس.

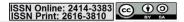
استخدمت الباحثة اختبار "ت" للتعرف على الفروق بين المجموعتين

جدول (18) نتائج اختبار التباين الأحادي لمعرفة الفروق تبعاً لمتغير الجنس

مستوى	قبمة "ت "	الإنحراف	المتوسط	التكرار	الجنس	البعد
الدلالة	ļ. 	المعياري				
0.21	0.31	0.63	3.62	169	ذکر	الدافعية الذاتية
		0.688	3.5	151	أنثى	الدافعية الدالية
0.75	0.32	0.696	3.78	169	ذكر	الدافعية الخارجية
		0.541	3.76	151	أنثى	الدافعية الكارجية
0.36	-0.91	0.601	3.68	169	ذكر	المثابر ة
		0.574	3.74	151	أنثى	المتابره
0.12	0.270	0.696	3.74	169	ذكر	الحوافز البيئية
		0.576	3.82	151	أنثى	الحوافر البيبية
		0.545	3.71	169	ذكر	الدرجة الكلية الدافعية للإنجاز
0.24	0.318	0.489	3.71	151	أنثى	التارجة الكلية الدائعية تارِنجار

يتضح من الجدول (18) أن قيمة الدلالة (201 = 0.24) أكبر من ($\alpha = 0.05$)، مما يعني قبول الفرضية الصفرية وعدم وجود فروق دالة إحصائيًا في الدافعية للإنجاز تبعًا لمتغير الجنس. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بنجامين وآخرين (2011)، بينما تخالف دراسة الطعجان (2014) التي وجدت في وقا لصالح الإناث

تشير النتائج إلى أن المعلمين والمعلمات يظهرون مستويات متقاربة من الدافعية، ما يعكس أن الحافز نحو الإنجاز يتأثر بالعوامل البيئية والمهنية المشتركة، مثل الدعم الإداري وفرص التدريب، أكثر من





Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences www.jalhss.com editor@jalhss.com

العدد (125) October 2025 2025 أكتوبر



تـأثره بالخصـائص الشخصـية كـالجنس. كمـا تـوحي النتيجـة بوجـود مسـاواة فـي الفـر ص والتحـديات المهنيـة بين الجنسين، ما يجعل الدافعية للإنجاز متقاربة.

وتبرز أهمية توفير بيئة تعليمية داعمة، حوافز مهنية، وتدريب مستمر لجميع المعلمين دون تمييز، بما يسهم في رفع الدافعية وتحسين جودة العملية التعليمية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 α بين متوسطات استجابة المبحوثين حول الدافعية للإنجاز تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

استخدمت الباحثة اختبار "ت" للتعرف على الفروق بين المجموعتين

جدول (19) نتائج اختبار التباين الأحادي لمعرفة الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمى

مستوى	قيمة "ت	الانحراف	المتوسط	التكرار	المؤهل العلمي	البعد
الدلالة	11	المعياري			-	
0.16	-1.42	0.635	3.54	264	بكالوريوس فأقل	الدافعية الذاتية
		0.763	3.68	56	دراسات علیا	الدائعية الدائية
0.004	2.92	0.622	3.72	264	بكالوريوس فأقل	الدافعية الخارجية
		0.608	3.99	56	دراسات علیا	الدائعية الحارجية
0.09	-1.69	0.582	3.68	264	بكالوريوس فأقل	المثايرة
		0.608	3.83	56	دراسات علیا	اعتاره
0.002	-3.1	0.62	3.73	264	بكالوريوس فأقل	الحوافز البيئية
		0.698	4.02	56	دراسات علیا	الحوائر البيية-
		0.504	3.67	264	بكالوريوس فأقل	الدرجة الكلية الدافعية
0.006	2.78	0.553	3.88	56	دراسات عليا	للإنجاز

يتضح من الجدول (19) أن قيمة الدلالة (0.006 = 0.006) أقل من (0.005 = 0.006)، ما يعني رفض الفرضية الصفرية ووجود فروق داللة إحصائيًا في الدافعية للإنجاز تبعًا للمؤهل العلمي، لصالح الحاصلين على الدراسات العليا.

تشير النتيجة إلى أن المعلمين ذوي المؤهلات العليا يمتلكون دافعية أكبر لتحقيق الإنجاز مقارنة برزملائهم ذوي المؤهلات الأقل، ويُعزى ذلك إلى زيادة معارفهم ومهاراتهم الأكاديمية، تطلعاتهم المهنية، وفرصهم الأكبر في الترقية والتقدير الوظيفي. كما يسهم التعليم العالي في تطوير قدراتهم التربوية ومهاراتهم في مواجهة التحديات التعليمية، مما يعزز حافزهم للتميز والإنجاز.

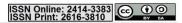
وتؤكد النتيجة أهمية تشجيع المعلّمين على استكمال در اساتهم العليا وتوفير برامج تطوير مهني ودوافز أكاديمية ترفع من مستوى الدافعية لديهم، بما ينعكس إيجابًا على جودة العملية التعليمية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 α بين متوسطات استجابة المبحوثين حول الدافعية للإنجاز تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

استخدمت الباحثة اختبار "ف" للتعرف على الفروق بين المجموعات

جدول (20) نتائج اختبار التباين الأحادي لمعرفة الفروق تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجالات
		1.453	2	2.91	بين المجمو عات	
0.30	0.32	0.429	317	136	داخل المجموعات	الدافعية الذاتية
			319	139	المجموع	
		0.205	2	0.41	بين المجموعات	الدافعية
0.59	0.52	0.394	317	125	داخل المجموعات	الدافعية الخارجية
			319	125	المجموع	الكارجية
0.25	1.4	0.483	2	0.97	بين المجموعات	المثابرة





مجلة الفنون والأدب وعلوم الانسانيات والاجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences www.jalhss.com editor@jalhss.com

العدد (125) أكتوبر 2025



مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجالات
		0.345	317	109	داخل المجموعات	
			319	110	المجموع	
		0.498	2	1	بين المجمو عات	الحوافز البيئية
0.3	1.21	0.413	317	131	داخل المجموعات	
			319	132	المجموع	
		0.376	2	0.75	بين المجموعات	الدرجة الكلية
			317	85	داخل المجموعات	
0.25	1.4	0.268	319	85.7	المجموع	

يتضح من الجدول (20) أن قيمة الدلالة (Sig = 0.25) أكبر من (α = 0.05)، مما يعني قبول الفرضية الصفرية و عدم وجود فروق دالله إحصائيًا في الدافعية للإنجاز تبعًا لمتغير سنوات الخدمة. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة بنجامين و آخرين (2011)، بينما خالفت دراسة الطعجان (2014) التي و جدت فروقًا لصالح المعلمين ذوي الخبرة الأطول.

تشير النتيجة إلى أن مستوى الدافعية للإنجاز لدى المعلّمين متقارب بغض النظر عن سنوات الخبرة، ما يوحي بأن العوامل البيئية والمهنية المشتركة، مثل الدعم الإداري، الحوافز، وسياسات العمل، تلعب دورًا أكبر في تشكيل الدافعية مقارنة بمدة الخدمة. كما قد يعكس ذلك التزامًا مهنيًا موحدًا لدى جميع المعلّمين، ورغبة مشتركة في تحقيق النجاح وتحسين جودة التعليم.

وتُبرز النتيجة أهمية توفير بيئة تعليمية محفزة وبرامج تطوير مهني شاملة لجميع المعلمين دون تمييز، بما يعزز الدافعية ويُحسّن الأداء التعليمي بشكل عام.

خاتمة الدراسة:

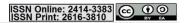
بعد الانتهاء من إجراءات الدراسة الميدانية وتحليل البيانات، يمكن تلخيص أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية فيما يلي:

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الكفايات المهنية لدى مديري المدارس الأساسية في المحافظات الجنوبية بغلسطين كان مرتفعاً بشكل عام (بنسبة 71.01%)، حيث جاءت الكفايات الإدارية في المرتبة الأولى، تليها الكفايات التربوية، فالتكنولوجية، ثم القيادية. كما أظهرت النتائج أيضاً ارتفاع مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي تلك المدارس (بنسبة 74.11%)، حيث كانت الحوافز البيئية أكثر الأبعاد توفراً، تليها الدافعية الخارجية، فالمثابرة، ثم الدافعية الذاتية.

وكشفت نتائج التحليل الإحصائي عن وجود أثر ذي دلالة إحصائية للكفايات المهنية لدى مديري المدارس بمجالاتها (الإدارية، القيادية، التكنولوجية، والتربوية) على دافعية الإنجاز لدى معلميهم. وهذا يؤكد العلاقة التبادلية الإيجابية بين قدرة المدير على القيادة الفاعلة والتخطيط وتوفير البيئة الداعمة، وبين الحافز الداخلي والخارجي للمعلم للسعى نحو تحقيق الأهداف التربوية.

كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم الكفايات المهنية للمديرين أو في مستوى دافعية الإنجاز لدى المعلمين تعزى إلى متغيري الجنس أو سنوات الخدمة، مما يشير إلى تجانس آراء أفراد العينة وتقييمهم الموضوعي القائم على الممارسة الفعلية بغض النظر عن هذه الخلفيات. في المقابل، أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لصالح المعلمين الحاصلين على الدراسات العليا، مما يبرز دور التأهيل العلمي المتقدم في تعزيز الدوافع الذاتية والطموح المهني.

وفي ضوء هذه النتائج، تبرز أهمية هذه الدراسة في تأكيد الدور المحوري لمدير المدرسة المزود بالكفايات المهنية الشاملة في خلق مناخ مدرسي محفز، يعزز بدوره دافعية المعلمين للإنجاز، خاصة في ظل الظروف الاستثنائية التي يعيشها قطاع غزة. وتأسيساً على هذه الخلاصات، تقدم الدراسة مجموعة من التوصيات والمقترحات التي يأمل أن تسهم في تطوير الميدان التربوي.





Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences www.jalhss.com editor@jalhss.com

Volume (125) October 2025

العدد (125) أكتوبر 2025



التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة، يمكن التوصية بما يلى:

أولاً: لوزارة التربية والتعليم ومديرياتها:

- تصميم وتنفيذ برامج تدريبية مستدامة ومكثفة لمديري المدارس تركز على تطوير جميع جوانب الكفايات المهنية، وخاصة الكفايات القيادية والتكنولوجية، والتي جاءت مستوياتها نسبياً أقل من غيرها.
 - تطوير دليل إجرائي يحدد الكفايات المهنية الأساسية المطلوبة لمدير المدرسة وآليات تقييمها بشكل دوري.
- توفير الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين ذوي الأداء المتميز، وتشجيع المعلمين على مواصلة تعليمهم العالى من خلال منح إضافية أو توفير بدل الدراسات العليا.
- العمل على تحسين البيئة المدرسية وتجهيزها بالتقنيات الحديثة والموارد اللازمة التي تدعم عمل المدير والمعلم على حد سواء.

ثانياً: لمديري المدارس:

- تبني أساليب القيادة التحويلية التي تركز على تمكين المعلمين وتحفيز هم، وتفويض الصلاحيات، وتعزيز العمل الجماعي.
- الاهتمام بتوفير الدعم النفسي والاجتماعي للمعلمين، والإنصات لمقترحاتهم ومشكلاتهم، وإيجاد الحلول المناسبة لها.
- الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في التقويم الذاتي للأداء القيادي والإداري، وتحديد نقاط القوة والضعف في الكفايات المهنية.

ثالثاً: للمعلمين:

- السعي المستمر نحو التطوير المهني الذاتي، والمشاركة الفاعلة في البرامج التدريبية التي تقدمها الوزارة أو المدرسة.
 - استثمار الدعم الذي يوفقه المديرون لتعزيز دافعيتهم الذاتية للإنجاز والتميز في الأداء التربوي.

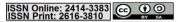
مقترحات لدراسات مستقبلية:

اقترحت الباحثة عدداً من الدراسات المستقبلية التي يمكن أن تُكمل ما انتهت إليه هذه الدراسة، وهي:

- إجراء دراسة مماثلة على مديري ومعلمي مراحل تعليمية أخرى (كالمرحلة الثانوية أو رياض الأطفال)
 لتعميم النتائج أو مقارنتها.
- دراسة معوقات تطبيق الكفايات المهنية لدى مديري المدارس في قطاع غزة من وجهة نظر المديرين أنفسهم.
- التحقق من فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على نتائج هذه الدراسة لتنمية الكفايات المهنية لدى مديري المدارس الجدد.
- دراسة العوامل الأخرى المؤثرة على دافعية الإنجاز لدى المعلمين غير تلك المتعلقة بمدير المدرسة، مثل المناخ التنظيمي للمدرسة، أو الضغوط المهنية، أو الرضا الوظيفي.
- استخدام مناهج بحثية نوعية (مثل المقابلات المتعمقة أو دراسة الحالة) للتعرف على التجارب الشخصية للمديرين والمعلمين في علاقة الكفايات المهنية بدافعية الإنجاز، مما يضيف بعداً كيفياً لأبعاد هذه العلاقة.

المراجع

- أبو عامر، فلسطين. (2022). الضغوط المهنية وعلاقتها بالالتزام المهني والدافعية للإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية بقطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- 2. أبو عليان، فاطمة. (2016). برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات الإدارية للإداريين الأكاديميين في الجامعات الأردنية في التعليم الجامعي، اليمن، الجامعات الأردنية في ضوء متطلبات إدارة التغيير. المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم الجامعي، اليمن، (26))، 31-3.

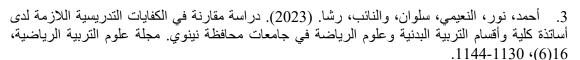




Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences www.jalhss.com editor@jalhss.com

Volume (125) October 2025

العدد (125) أكتوبر 2025



- 4. الأزرق، عبد الرحمن. (2000). علم النفس التربوي للمعلمين. طرابلس: مكتبة طرابلس العلمية.
- 5. أل وديان، شارع. (2015). تقويم الكفاءات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطام بن
 عبد العزيز وفق معايير التطور والجودة النوعية. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 4(11)، 299-317.
- 6. بدير، مها، علي، نورا، والغول، سارة. (2022). فاعلية برنامج تدريبي قائم على نظام إدارة التعلم الالكتروني (Moodle) لتنمية الكفايات التكنولوجية للطلاب المعلمين بكلية الاقتصاد المنزلي. مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، 1011-1076.
- البري، حابس. (2020). الكفايات التعليمية لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في تربية البادية الشمالية الغربية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، (20)، 38-55.
- 8. بريك، فاطمة. (2023). الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بمهارات حل المشكلات لدى طالبات الدراسات العليا بجامعة جازان من وجهة نظرهم. مجلة جامعة جازان للعلوم الإنسانية، 11(2)، 71.
 112.
- 9. التركي، عبد الله، والنصيبات، عبد الرحمن. (2021). الممارسات التأملية وأثرها على دافعية الإنجاز لدى معلمي الرياضيات في المرحلة الابتدائية في منطقة القصيم. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 5(18)، 111-128.
- 10. توفيق، عفاف. (2016). الكفايات التعليمية اللازمة للمعلمات لتوظيف مهارات التعليم الالكتروني في عملية التعليم، دراسة حالة في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية ببنها، 1(108)، 237-311.
- 11. الحربي، صيتة. (2020). فعالية برنامج القيادة التعليمية في تنمية الكفايات المهنية والقيادية لدى مديري المدارس الحكومية في لواء وادي السير في الأردن. مجلة العلوم التربوية والنفسية، (4)، 1-16.
 - 12. خليفة، عبد اللطيف. (2000). الدافعية للإنجاز. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر.
- 13. الدريج، محد. (2004). الكفأيات في التعليم من أجل تأسيس علمي للمنهاج المندمج. الرباط: سلسلة المعرفة للحميع للنشر.
- 14. رحمون، أمينة. (2024). أثر الدافعية للإنجاز الأكاديمي على الرضا عن التخصص لدى طلبة الجامعة. مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، 13(2)، 295-308.
- 15. الرميساء، البار. (2014). المناخ التنظيمي وعلاقته بدافعية الانجاز: دراسة ميدانية في مؤسسة سونطراك بسكرة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- 16. زاهي، منصور. (2007). الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات دراسة ميدانية بشركة سوناطراك بالجنوب الجزائر (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة منتوري ـ قسنطينة، الجزائر.
 - 17. زق، أحمد. (2009). علم النفس. دار وائل للنشر والتوزيع.
- 18. السعدية، هناء. (2022). الأنماط القيادية لمديرات مدارس غراس الخاصة وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى المعلمات (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة صحار، سلطنة عُمان.
- 19. السلمي، دارين. (2024). درجة استخدام المعلمين لتطبيقات الهاتف الذكية في التعليم وأثره في الدافعية للإنجاز لدى طلاب المرحلة المتوسطة. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، 11(2)، 130-150.
- 20. سميرات، سمر أكتم، ومقابلة، عاطف. (2014). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة للقيادة التحويلية وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو عملهم. دراسات العلوم التربوية، 14(1)، 513-536.
- 21. السناني، علي. (2013). الكفايات المهنية اللازم توافرها لدى مديري مدارس التعليم العام من وجهة نظر خبراء الإدارة التربوية بالوزارة. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، مصر، (51)، 434-500.
- 22. السيد، يسري. (2004). تنمية الكفايات المهنية للمعلمات في كيفية إعداد الخطط العلاجية لتحسين المستوى التحصيلي للتلميذات الضعيفات. كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة. مركز الانتساب الموجه أبو ظبي. 23. الشمري، محجد. (2019). أثر استخدام بعض استراتيجيات التعلم النشط في تدريس مقرر المناهج وطرق التدريس العامة على تحصيل طلاب كلية التربية بمحافظة عفيف في المملكة العربية السعودية. مجلة جامعة شقراء، (12)، 255-273.





Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences www.jalhss.com editor@jalhss.com

Volume (125) October 2025

العدد (125) أكتوبر 2025



- 24. الشندودي، محمد. (2014). تأكيد الذات ودافعية الإنجاز لدى المشرفين التربويين في محافظة الظاهرة في سلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- 25. صيفور، سليم. (2020). الرضاعن التخصص الدراسي الجامعي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الطلبة الجامعيين: دراسة ميدانية بجامعة تاسوست جيجل. مجلة العلوم الإنسانية، 13(1)، 337-334.
- 26. الطعجان، خلف. (2014). درجة تطبيق الكفايات المهنية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية في مديرية لواء البادية الشمالية الشرقية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. مجلة العلوم التربوية، إربد للبحوث والدراسات، الأردن، 17(2)، 126-166.
- 27. الطويل، محمد. (2016). الدوافع: تعريفها، أهميتها، أنواعها، وظائفها، نظرياتها. مجلة كلية التربية بنها، (2016)، 17-1.
- 28. العتيبي، عبد الله. (2022). الكفايات التدريسية لمعلمات التربية البدنية في المرحلتين المتوسطة والثانوية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك سعود، السعودية.
- 29. العجمي، مها. (2024). أثر التدريب على ممارسة استراتيجية التعلم النشط في تحسين الكفايات التدريسية لدى طالبات التربية الموسيقية بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت. مجلة كلية التربية، 90(1)، 221-248.
- 30. العجمي، ناصر، والدوسري، عبد الهادي. (2016). واقع الكفايات المهنية اللازمة لمعلمي التلاميذ ذوي الإعاقة الفكرية وأهميتها من وجهة نظرهم بمدينة الرياض. المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، (39)، 48-85.
- 31. عسيري، أحمد. (2019). دافعية الإنجاز وعلاقتها بمظاهر القلق النفسي لدى عينة من طلاب المرحلة المتوسطة بمحافظة محايل عسير. مجلة كلية التربية بأسيوط، 35(12)، 169-193.
- 32. عمر، منى. (2020). الكفايات التدريسية اللازمة لممارسة التربية الميدانية من وجهة نظر الطالبات: دراسة ميدانية على طالبات كلية التربية المبنات بالدم المستوى الثامن. مجلة كلية التربية، 20(3)، 1-36.
- 33. العمري، ظافر، وباوزير، عادل. (2023). مدى توافر الكفايات التدريسية لمعلم التربية الإسلامية في تدريس الطلاب الموهوبين بالمملكة العربية السعودية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (146)، 183-236
- 34. عنانبة، وليد. (2018). الكفايات التدريسية الواجب توافرها لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية في محافظة عجلون من وجهة نظرهم (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، الأردن.
- 35. عودة، هديل. (2010). الكفايات الإدارية لمعلمي المدارس الأساسية في محافظة مأدبا وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- 36. القرشي، وليد. (2015). الممارسات الإدارية لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة الطائف و علاقتها بدافعية الإنجاز لدى المعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، السعودية.
- 37. القرني، غرسة، والزهراني، خديجة. (2019). الكفايات المهنية لدى قائدات مدارس محافظة بلقرن وعلاقتها بتحقيق متطلبات قيادة التغيير من وجهة نظر المعلمات. مجلة كلية التربية، 35(6)، 69-94.
- 38. القرني، محجد. (2019). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى قادة المدارس بمحافظة بلقرن. التربية الأزهرية: مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، 38(182)، 555-612.
- 39. القريوطي، محجد. (2000). السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية المختلفة. عمان: دار الشروق للطباعة والنشر والتوزيع.
- 40. قطاف، محجد، رفيق، الحاج عيسى، وهيزوم، محجد. (2022). الرضا بالتخصص الدراسي وعلاقته بدافعية الإنجاز الدراسي لدى الطلبة الجامعيين: دراسة ميدانية لطلبة المدرسة العليا للأساتذة بالأغواط وطلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة الأغواط. مجلة المجتمع والرياضية، 155-356.
- 41. القطيش، محد. (2017). مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى في مدارس البادية الشمالية الشرقية. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، 25، 211-225.
 - 42. قنديل، يس. (2000). التدريس وإعداد المعلم (ط3). الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- 43. كابور، دليلة. (2016). دافعية الإنجاز لدى المعلمين وعلاقتها بالقسط القيادي لدى مدراء المرحلة الابتدائية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر.





Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences www.jalhss.com editor@jalhss.com

Volume (125) October 2025

العدد (125) أكتوبر 2025



- 44. كشه، كشه. (2019). برنامج تدريبي مقترح لتطوير الكفايات التدريسية لمعلمي التربية الإسلامية بالمرحلة الثانوية: ولاية كسلا نموذجا (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة النيلين، السودان.
- 45. مجدلاوي، فداء. (2023). الجدارات القيادية لدى مديري المدارس الحكومية وعلاقتها بدافعية الإنجاز للمعلمين بالمحافظات الشمالية في فلسطين. مجلة كلية التربية، 39(7)، 206-225.
 - 46. محد، بالرابح. (2011). الدافعية الإنسانية. وهران: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 47. محد، حسام. (2022). فاعلية برنامج قائم على المقررات الإلكترونية المفتوحة واسعة الانتشار في تنمية مهارات التعلم المنظم ذاتياً والدافعية للإنجاز لدى طلاب كلية التربية النوعية (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة الزقازيق، مصر.
- 48. محد، منال. (2022). تأثير برنامج الاستثمار الأمثل للكوادر الطبيعية على الكفايات التدريسية لمعلمي المملكة العربية السعودية. مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، 2(62)، 446-466.
- 49. مجدي، سعاد. (2016). تقييم الأداء التدريسي لمعلمي التعليم الابتدائي من وجهة نظر مفتشي التعليم الابتدائي في ضوء الكفايات التدريسية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- 50. محمود، نهاد. (2024). الدور الوسيط والمعدل لإعاقة الذات والرحمة بالذّات في العلاقة بين التشوهات المعرفية والدافعية للإنجاز لدى طلاب الجامعة. مجلة الإرشاد النفسى، 78، 361-424.
- 51. المصري، إيهاب، ومحجد، طارق. (2013). الكفايات المهنية والمهارات التدريبية والتدريب. القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- 52. المطيري، نوف. (2019). الصلابة النفسية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى معلمات رياض الأطفال (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الكويت.
- 53. المقبالية، مرهونة. (2018). العلاقة بين ممارسة الشفافية الإدارية والدافعية للإنجاز لدى معلمي مدارس ولاية صحار (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة صحار، سلطنة عُمان.
- 54. مهين، عُصام، والقط، محجد. (2024). تطوير معمل افتراضي قائم على التفاعل بين مستوى كثافة الدعم التعليمي والدافعية للإنجاز وأثره في تتمية مهارات حل المشكلات الرياضية لتلاميذ المرحلة الابتدائية. مجلة تكنولوجيا التربية، 581-653.
- 55. موسى، شيرين. (2022). فاعلية منصات التدريب الالكتروني في تنمية الكفايات التدريسية والاتجاه نحو التنمية المهنية الالكترونية لدى معلمات الاقتصاد المنزلي. مجلة كلية التربية، 33(132)، 258-326.
- 56. Asaari, M. H. (2012). Academic Leadership and Work-Related Attitude. Doctor of Philosophy. University of Hull. UK.
- 57. Benjamin, F., Yin, C., & Syuhaily, O. (2011). A case study of student evaluation of teaching in university. International Educational Studies, 4(1), 44-50.
- 58. Leana, T. (2015). The Actiotope Model of Giftedness: Its relationship with motivation and the predication of academic achievement among Turkish students. Australian Educational and Developmental Psychologist, 32(1), 41-55.
- 59. Pany, S. (2014). Achievement motivation of college students in relation to their gender, stream and locale. Online International Interdisciplinary Research Journal, 1(2), 360-367.