

دافعية الكفاءة لدى طلبة الجامعة

الباحثان: رؤى مديح صدام أ.د. امل كاظم ميرة

جامعة بغداد/ كلية التربية للبنات/ قسم العلوم التربوية والنفسية

تاريخ الاستلام: ٢٧/١٢/٢٠٢١

تاريخ القبول: ١٩/١/٢٠٢٢

مستخلص البحث:

لقد شهدت المنظومة الجامعية في البلاد العديد من التغيرات خلال السنوات السابقة وهذه التغيرات التي طرأت على نظام التعليم العالي قد افرزت بعض المظاهر التي قد تعد ظواهر سلبية مثل ازدياد نسب الرسوب وعدم توافق التخصصات الاكاديمية مع ميول الطلبة، فضلا عن ذلك يواجه الطلبة خلال حياتهم اليومية العديد من المشكلات والمواقف التي قد تؤثر على دافعتهم للكفاءة وتعيق عملية الوصول لتحقيق الاهداف. والسؤال المطروح هنا: ما طبيعة دافعية الكفاءة لدى طلبة الجامعة؟ وقد طبق البحث الحالي على عينة بلغت (٣٧٠) طالب وطالبة من طلبة جامعة القادسية للعام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١، وقد هدف البحث الى التعرف على دافعية الكفاءة لدى طلبة الجامعة. وقد تبنت الباحثة نظرية (هارتر) كإطار نظري للبحث، كما استعملت الباحثة اسلوب الاختبار التائي لمجموعتين مستقلتين متساويتين لمعرفة القوة التمييزية لفقرات المقياس. واستعملت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة للوصول الى النتائج. وقد توصل البحث الى ان طلبة الجامعة يتمتعون بدافعية الكفاءة وهذا ما يجعلهم يظهرون الكفاءة في المجالات المهمة بالنسبة اليهم.

الكلمات المفتاحية: دافعية الكفاءة – طلبة الجامعة.

Abstract:

The university system in the country has witnessed many changes during the previous years, and these changes that occurred in the higher education system have produced some manifestations that may be considered negative phenomena, such as the increase in repetition rates and the incompatibility of academic disciplines with the students' preferences, in addition to that, students face during their lives There are many problems and situations that may affect their motivation for competence and impede the process of reaching the goals. The question here is: What is the nature of competence motivation among university students?. The current research was applied to a sample of (370) male and female students from the University of Al-Qadisiyah for the academic year 2020/2021, and the aim of the research was to identify the Competence Motivation among university students. The researcher has adopted Harter's theory as a theoretical framework for research. The researcher also used the t-test method for two equal independent groups to find out the discriminatory power of the scale items. The researcher used the one-sample t-test to reach the results. The research concluded that university students are motivated by competence, and this is what makes them demonstrate competence in areas important to them.

مشكلة البحث:

لقد شهدت المنظومة الجامعية في البلاد العديد من التغيرات خلال السنوات السابقة، وبالأخص السنوات التي سبقت "الجائحة"، هذه التغيرات التي طرأت على نظام التعليم العالي قد افرزت بعض المظاهر التي قد تُعد ظواهر سلبية، مثل ازدياد نسب الرسوب وعدم توافق التخصصات الاكاديمية مع ميول الطلبة، فضلا عن الى ذلك يواجه الطلبة خلال حياتهم اليومية العديد من المشكلات والمواقف التي قد تؤثر على دافعيتهم للكفاءة وتعيق عملية الوصول لتحقيق الاهداف. فهم لديهم توجهات دافعية متباينة تتأثر بمتطلبات المهام الاكاديمية. ان اداء المهام التعليمية يتطلب دافعية مرتفعة للتعلم لدى الطلبة. وقد اشارت دراسة

(Kimberley & Maureen ١٩٨٧): الى انهما قد وجدا أن الافراد المشاركين في الدراسة ذوي دافعية الكفاءة المنخفضة كانوا أكثر تحفيزاً لأسباب تتعلق بالتحدي والإثارة من أولئك الذين لديهم ادراكات عالية للكفاءة. وكانت العناصر المكونة لهذه الفئة هي التالية: محبو التحدي، محبو الإثارة، محبو الأفعال، ومحبو التنافس. ويبدو ان هذه النتيجة أيضاً تدعم نظرية Harter على ان لدى ذوي الادراكات المنخفضة الدافع للمشاركة لأسباب متعددة مثل الحماس الخالص وعمل البيئة التنافسية. وهذا يعني أن الافراد ذوي الدافعية المنخفضة قد يكونون أكثر عرضة للتوقف عن المشاركة إذا لم تتحسن مهاراتهم أو لم يتعلموا مهارات جديدة. (Kimberley & Maureen ١٩٨٧). عندما يواجه الطلبة الصعوبات فانهم يعملون على مستوى يمثل تحدياً لهم، فانهم يحتاجون الى تركيز انتباههم في المهمة. فاذا تحول التركيز الى قلق بشأن اداء الطالب او بسبب الخوف من الفشل هذا قد يؤثر على دافعية المتعلمين وقد يؤدي الى انخفاضها او فقدها. (Wolfolk، ٨٧٦:٢٠٢٠). وقد يكون الطلبة في وقتنا الحاضر اقل دافعية وانضباطا من الاجيال السابقة ويعود السبب في ذلك ان حياتهم مليئة بالأنشطة التي تبعدهم عن الاهتمام بقيمة المهمة الاكاديمية، او انهم يتجهون نحو النشاطات التي يجدون لها قيمة بالنسبة لهم ويتجنبون الانشطة الاخرى، او لانهم يشعرون بعدم تحسن مهاراتهم او انهم لم يتعلموا اي مهارة تحفزهم اكثر للمشاركة.

أهمية البحث: تعد المرحلة الجامعية التي تقابل مرحلة نمائية مهمة، وان الاهتمام بشريحة الطلبة الجامعيين يساهم في تقدم المجتمع، فهم ثروة طبيعية و طاقة دافعة نحو التقدم الحضاري البناء، وان تقدم المجتمع ورفاهيته يعتمدان على معرفة وتوظيف الجوانب الايجابية لدى افراد هذه الفئة، كي تساعدهم على تحقيق التفوق واستثمار قدراتهم. فهذه المرحلة المهمة في حياة الفرد تمكنه من التطلع نحو مستقبل حياته المهنية والاسرية، ويستطيع فيها ان يحدد اهدافه ويسعى نحو تحقيقها، فالشباب هم الرصيد الاساس لكل امة وعمادها المتين، وكل مجريات الحياة تؤثر بصورة او بأخرى على حياته بما ينعكس على سلوكه واخلاقياته وانتماؤه. (الليباوي، ٢٠١٤: ٤). يجمع معظم المتخصصين في الدراسات النفسية على ان سبب النشاط الانساني وتنوعه يعود بالدرجة الاولى الى كثرة الدوافع والاهتمامات لدى الفرد، وتعدد هذه الحاجات

والدوافع والرغبات وتنوعها لدى الطلبة يعمل على تنوع الانماط السلوكية التي يتبعونها بها لتحقيق اهداف معينة، او اشباع دوافع معينة، كما يمكن ان تختلف شدة سلوكيات الطلبة بين المواقف المختلفة ويمكن تفسير ذلك على اساس وجود الدوافع والحاجات والاهتمامات لدى الطلبة.(الزغول وهنداوي، ٢٠١٩: ٢٩٣).

ويأتي هذا البحث لمحاولة الكشف عن كل من دافعية الكفاءة. وقد اكدت (Harter:١٩٨٢) في دراسة اجرتها أن الفروق بين الجنسين ظهرت للمقياس الفرعي للكفاءة الجسدية الادراكية فقط، حيث بلغ الذكور باستمرار عن درجات أعلى من الإناث. كيف تؤثر هذه الاختلافات على دوافع الفرد. ووجدوا أيضًا أن الأسباب الجوهرية كانت أكثر دوافع المشاركين شيوعًا واهمية، تليها الأسباب الاجتماعية ثم الأسباب الخارجية. (Kimberley & Maureen، ١٩٨٧: ٤٦). وفي دراسة اجراها (Kimberly&Maureen:١٩٨٧) تضمنت تطبيق مقياس تم بناءه استنادا على نظرية (هارتر ١٩٧٨-١٩٨١) تم تطبيق المقياس على عينة من الافراد خلال المشاركة في لعبة الجمباز وقد وجد الباحثان ان هناك علاقة بين دافعية الكفاءة سواء كانت بدنية او اجتماعية وبين ممارستهم لهذا النوع من الالعاب الرياضية. ويرى الباحثان (Kimberley & Maureen) في دراستهما ان نتائج الدراسة تظهر دعمًا لنظرية تحفيز الكفاءة. على وجه التحديد، قام أولئك الذين كانوا يتمتعون بدرجة عالية من الكفاءة البدنية الادراكية بتصنيف تنمية المهارات على أنها سبب أكثر أهمية للمشاركة في أداء الرياضيين ذوي الكفاءة البدنية المنخفضة. نظرًا لأن هذه الفئة تضم العناصر التي تتعلم مهارات جديدة وتحسن المهارات وتتنافس على مستويات أعلى، فمن الواضح أن أولئك الذين يتمتعون بدرجة عالية من دافعية الكفاءة لديهم الحافز لإثبات كفاءتهم في هذه المجالات وأن يصبحوا أكثر كفاءة. إذا استوفت البيئة الرياضية هذه الدوافع الأساسية، فمن المرجح أن يواصل هؤلاء الشباب مشاركتهم الرياضية ويعززون أيضًا من دافعتهم. (Kimberley & Maureen، ١٩٨٧: ٦٣).

اهداف البحث: يهدف البحث التعرف الى: دافعية الكفاءة لدى طلبة جامعة القادسية.

حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بطلبة جامعة القادسية (ذكور/ اناث) وللتخصصات العلمية والانسانية للعام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١

دافعية الكفاءة : (Competence Motivation (Harter,1981) هي قبول الذات وشعور الفرد بقيمته كشخص، وان هذا الشعور يترجم من خلال اظهار الفرد للكفاءة في بعض المجالات المهمة بالنسبة اليه، كما ان شعور الفرد بقيمته يترجم من خلال ردود افعال الاشخاص المهمين وافكارهم تجاه كفاءته الشخصية في الموضوعات المختلفة. اما التعريف الإجرائي لدافعية الكفاءة: الدرجة الكلية التي يحصل عليها الطالب عند الاستجابة على مقياس دافعية الكفاءة الذي سيعد لأغراض البحث الحالي.

الاطار النظري لمفهوم دافعية الكفاءة Competence Motivation: ويعد مفهوم الدافعية مفهوما شاملا ويستخدم في علم النفس المعاصر في معنيين هما: المعنى للدافعية عبارة عن منظومة من العوامل المسببة للسلوك، اما المعنى الثاني للدافعية فيتضمن وصف للعملية التي تعمل على استشارة ومساندة النشاط السلوكي في مستوى معين. فالدافعية هي جملة من الاسباب ذات الصبغة السيكلوجية والتي تفسر سلوك الفرد من حيث بدايته واتجاهاته ونشاطه. (بني يونس، ٢٠٠٩: ١٥)

توجد ثلاث وجهات نظر تفسر اسباب انخفاض مستوى الدافعية في وقتنا الحاضر: وجهة النظر الاولى: تؤكد على ان الطلبة في الوقت الحاضر هم اقل دافعية وقل انضباطا من ابائهم عندما كانوا في نفس اعمارهم. اما وجهة النظر الثانية: تؤكد ان الطلبة لديهم دافعية مرتفعة للنشاطات التي يجدوا لها معنى والتي عادة لا تتضمن الاعمال المدرسية. ووجهة النظر الثالثة: تؤكد على ان الطلبة تنقصهم الدافعية المدرسية ولكنهم يمتلكون دافعية من نوع اخر ويكمن التحدي الذي يواجه المعلمين في هذه الحالة في اعادة توجيه هذه الدافعية نحو الاهداف التي تجذب اهتمام الطلبة دوت التركيز على المكافآت الخارجية. (قطامي، ٢٠١٠: ٢٩٠-٢٩١)

النجاح وال فشل في فاعلية نموذج الدافع: في وصف وايت (١٩٥٩) لعملية دافعية الكفاءة ، يوجه معظم تركيزه على محاولات التمكّن الناجحة ، وعلى النتائج الإيجابية لسلوك الفرد. ولا يتم توضيح آثار الفشل. من الواضح أن أي نموذج من عواقب محاولات التمكّن من المرء يجب أن يشمل تحليلاً لتأثيرات فشل المحاولات ،

وكذلك التفاعل والأهمية النسبية لتجارب النجاح والفشل. (Harter, 1982:6) وتفترض الحجة المضادة أن المرء يحتاج إلى درجة كافية من الفشل من أجل تحديد حدود الكفاءة بشكل واقعي. ولهذا ، يحتاج المرء إلى ارتكاب أخطاء . ويقال إن الفرد فشل ، من أجل وضع ما هو أكثر صوابًا ، أو كفوًا ، أو ناجحًا. من الناحية التجريبية ، تم اختبار هذه الحجة في سياق التعلم وحل المشكلات ، ولكن ليس فيما يتعلق بالعواقب المترتبة على تطور الدوافع الفعالة الجوهرية مقابل الخارجية. على سبيل المثال ، توصلت دراسات حل المشكلات مع الأطفال العاديين إلى أن الجمع بين المكافأة و "العقوبة" يؤدي إلى تعلم أفضل من المكافأة وحدها ، إذ تكون ردود الفعل السلبية من مثل هذه العقوبة أو ضوضاء مكرهة أو معزز لفظي خاطئ (Harter, et, al 1972:25)'

نظرية دافعية الكفاءة ل (هارتر) Harter Competence Motivation Theory:

قدمت (Harter, 1978) نظرية دافعية الكفاءة مبنية على الشعور بالكفاءة الشخصية في ضوء التصورات النظرية التي قدمها (وايت، ١٩٥٩) والتي تتمثل في نظرية دافعية الكفاءة او الكفاءة المدركة. بحسب هذه النظرية يُعد الشعور بالكفاءة العامل الرئيس لسلوك انجاز الفرد، فالحاجة الى الشعور بالكفاءة تجعل الفرد يقوم بنشاطات مختلفة والتي تنتهي اما بالفشل او النجاح، هذه الحاجة تجعل الافراد يلتزمون بمختلف النشاطات ومن خلالها يحاولون التحكم بالأوضاع من اجل ابراز فاعليتهم وكفاءتهم، فالنجاح في حالة ما ويليه مؤثر ايجابي متعلق بالشعور بالسيطرة والتحكم بالأوضاع. وتشير (Harter, 1982) الى ان ادراك الفرد للنجاح يولد لديه شعوراً ايجابياً والشعور بفاعلية الذات، فضلا عن الشعور بالكفاءة الشخصية التي تعزز دافعية الكفاءة، اي كلما ارتفعت دافعية الكفاءة لدى الفرد بصفة عامة فإن ذلك يولد لديه شعوراً ايجابياً يشجعه على المثابرة في ممارسة سلوك ما من اجل تحقيق التفوق وبذلك تزداد درجة الدافعية، ويحدث العكس عندما يكون ادراك الفرد للشعور بالفشل فإن ذلك يولد لديه شعوراً سلبياً تجاه الكفاءة وينتج عنه نقص المحاولات من اجل التفوق الذي غالبا ما يؤدي الى العزوف عن ذلك السلوك. (Harter, 1982:81) قدمت "سوزان هارتر" مفهوم دافعية الكفاءة Competence

Motivation ويفترض هذا المفهوم ان الدافعية تتأسس على شعور الفرد بكفاءته الشخصية، وان الافراد لديهم دافعية فطرية لكي يكونوا اكفاء في جوانب او مجالات الانجاز البشري، ولاشباع الاحاح لديهم، لكي يكون الفرد اكثر كفاءة في مجال معين فإنه يسعى للتمكن والتفوق. وترى (Harter) كلما ارتفعت دافعية الكفاءة لدى الفرد فان ذلك يشجعه على القيام بمحاولات اخرى للتفوق. (عثمان، ٢٠١٠: ٨٨). وقد افترضت (Harter، ١٩٧٨) أن وظائف المكافأة المختلفة سيكون لها آثار خاصة على إحساس الفرد الناشئ بالكفاءة والشعور بالسيطرة. تم تسليط الضوء على الوظيفة التقييمية للمكافأة كعامل حاسم بشكل خاص لتقدير الفرد للآخرين. أي أن التقييمات الإيجابية للأداء لا تمهد الطريق لاستيعاب نظام المكافأة الذاتية فحسب ، بل تعزز أيضًا مشاعر الفرد الخاصة بالكفاءة أو احترام الذات، وسيكون لبيانات التقييم السلبية تأثير عكسي. (Harter, 1978:54) وقد اشارت (Harter) إلى عدة جوانب من هذه الدافعية: (أ) رغبة الكائن الحي في إحداث تأثير على البيئة (ب) الهدف الإضافي المتمثل في التعامل بفاعلية أو مع البيئة (ج) المشاعر الناتجة عن الفاعلية. (Harter, 1982:2)

وترى (Harter، ١٩٧٨) ان التعزيز الذي يكافئ الفرد على محاولات اتقانه المستقلة يفر حافزاً لهذا الاداء ويصاحب ذلك التأثير الايجابي . فضلا عن ان الاشارات التقييمية الايجابية الى جانب التغذية الراجعة تدعم تكرار هذه السلوكيات. (Harter، ١٩٧٨:٣٩). وترى (Harter) ان نموذج دافعية الكفاءة يسمح بطرح اسئلة تطويرية أكثر دقة. على سبيل المثال ، هل تتغير هذه المكونات مع تقدم العمر؟ هل يصبح دافع التأثير أكثر تمايزاً مع تقدم العمري ، وإذا كان الأمر كذلك ، فما نوع النموذج التنموي الأنسب؟ أحد الاحتمالات هو نموذج الانتشار الذي يشير إلى أنه مع تقدم العمر ، تتم إضافة المزيد من المكونات ببساطة إلى المكونات الحالية. قد يشير هذا النوع من النماذج أيضاً إلى أن القوة النسبية للمكونات ستتغير مع تقدم العمر. ويتطلب مثل هذا التحليل ليس فقط إلقاء نظرة متأنية على بنية دافع التأثير عبر المستويات التنموية المختلفة ولكن أيضاً فحص محتوى المكونات ، اذ إن كلاهما بلا شك يخضعان لتغيير جيني. (Harter، ١٩٨٢:٧٢)

١- الكفاءة المعرفية Cognitive Competence :- قدرة الفرد على اداء العمل الدراسي بكفاءة وفعالية في ضوء ما يمتلكه من معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات. ان مفهوم الكفاءة المعرفية يقترن بمفهوم الانجاز الذي لا يمكن عده مجرد تطبيق آلي للقدرات والمهارات والكفاءات المكتسبة انما هي توظيف للمعارف ونقل الابداع، وهي بذلك استعداد يكتسبه الفرد وينمي لديه القدرة على اداء نشاطات تعليمية او اداء مهام بأسلوب مرضٍ . وتتمثل الخصائص الاساسية للكفاءة المعرفية بمجموعة من القرارات والمهارات والخبرات التي تفرق وتميز بين (الاداء المتميز) وما دونه ، وهي العوامل التي تعد ضرورية ولازمة لتحقيق الاداء غير الاعتيادي (الاداء الفائق) . (Powella,et,al ،٢٠١٠:٣٥٥٦))

٢- الكفاءة الاجتماعية Social Competence :- قدرة الفرد على تكوين علاقات اجتماعية ايجابية من خلال التواصل الاجتماعي الايجابي وتنظيم الانفعالات والاستجابة بمرونة بشكل يتلائم مع التحديات الاجتماعية. وتعتمد على على الخصائص التنموية، فقد يكون الفرد كفوء اجتماعيا في موقف ما دون الاخر، او قد يبدو الطفل اكثر كفاءة عند التفاعل مع طفل اخر كفوء اجتماعيا مقارنة بالطفل الخجول، وخصائص ثقافة بيئة الفرد اي ان الاعمال المحددة للكفاءة الاجتماعية مرتبطة بالتوقعات الثقافية . (Winer&Craighead،٢٠١٠:١٦٢٣))

٣- القيمة الذاتية Self- Worth: وتعرف القيمة الذاتية على انها معتقدات الفرد حول مدى قدرته على القيام بمهام معينة. وترى (Harter) انه من الممكن للطالب الأكاديمي الذي يتمتع بموهبة ضئيلة في مجال معين أن ينظر إلى نفسه على أنه مؤهل إدراكياً ، لكنه غير كفء نسبياً فيما يتعلق بمهاراته المرتبطة بهذا المجال. إلى الحد الذي تُقدر فيه البراعة في المجال الذي يريد اظهار كفاءته به ، ونتيجة لذلك من العوامل المحددة المهمة لشعبية الفرد ، فإن كفاءة هذا الطالب بالذات في مجال آخر قد تكون منخفضة نسبياً. (Harter,1982:77))

منهج البحث واجراءاته: حتى يكون منهج البحث الحالي ملائم لمشكلة البحث واهدافه ، اعتمدت الباحثة منهج البحث الوصفي - الدراسات الارتباطية- دراسة العلاقات الارتباطية ، كون احد اساليب البحث العلمي، الملائم لدراسة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات.

مجتمع البحث:- وقد تمثل مجتمع البحث الحالي على طلبة كليات جامعة القادسية، الدراسة الصباحية وللعام الدراسي (٢٠٢٠-٢٠٢١)، وقد بلغ عددهم (١٨٥٤٦) طالباً وطالبةً وللتخصصات العلمية والانسانية، وتكون المجتمع من (٨٣٢٧) ذكور و(١٠٢١٩) اناث.

عينة البحث: وقد اتبعت الباحثة الطريقة الطبقيه العشوائية ذات الإسلوب المناسب. وقد بلغت عينة التطبيق النهائي(٣٧٠) طالباً وطالبةً، ويمثلون نسبة (٢%) من حجم المجتمع الاصيلي. وبما ان المجتمع مقسم الى طبقات اعتماداً على الجنس والتخصص الدراسي، تضمنت عينة التطبيق النهائي (٢٤٢) منهم (١١٠) طالباً و(١٣٢) طالبةً للتخصصات العلمية، و(١٢٨) منهم (٥٦) طالباً و(٧٢) طالبةً للتخصصات الانسانية.

أداة البحث: تطلب البحث الحالي توافر الاداة الخاصة بقياس متغير دافعية الكفاءة لدى طلبة جامعة القادسية.

ولاً: التخطيط للمقياس: تتضمن هذه الخطوة تحديد مفهوم دافعية الكفاءة والنظرية المتبناه وتحديد مجالات المقياس واسلوب صياغة الفقرات وبدائل الاجابة عنها وكما يأتي:

- تم تحديد مفهوم دافعية الكفاءة من خلال التعريف الذي وضعته (Harter،١٩٨١)

- اعتمدت الباحثة نظرية دافعية الكفاءة (ل هارتر) كإطار نظري يتم من خلاله اعداد مقياس دافعية الكفاءة.

- تم تحديد مجالات مقياس دافعية الكفاءة من خلال التعريف الذي اعتمدته الباحثة والذي تكون من ثلاث مجالات : الكفاءة المعرفية والكفاءة الاجتماعية والقيمة الذاتية.

وتمت صياغة فقرات مقياس دافعية الكفاءة بالاستناد الى كل من الدراسة الاستطلاعية التي اجرعتها الباحثة على مجتمع البحث، و النصوص النظرية التي استعانت بها الباحثة في الاطار النظري، فضلا عن بعض الدراسات السابقة.

- تحديد اسلوب صياغة الفقرات وبدائل الاجابة لمقياس دافعية الكفاءة ، وقد تم ذلك من خلال:

أ- اعتماد طريقة (ليكرت Likert) اساسا في بدائل المقياس لأنها طريقة سهلة التصحيح والبناء. واعتمدت الباحثة على تدرج ليكرت الخماسي في استخراج استجابات أفراد العينة على مقياس دافعية الكفاءة. وحرصت على ان تكون العبارات محددة المعنى وغير غامضة ومقتصرة على موضوع واحد.

ب- اعتماد بدائل الاجابة على فقرات المقياس بصيغة خماسية هي: (تنطبق علي دائما - تنطبق علي غالبا - تنطبق علي احيانا - تنطبق علي نادرا - لا تنطبق علي ابدا) ، وقد اعطي لها درجات (٥-١).

ثانياً : اعداد فقرات المقياس بصيغته الاولية: بعد تحديد مجالات المقياس تم صياغة فقرات تغطي مجالات دافعية الكفاءة ، والتي تم تحديدها على وفق النظرية المتبناه، اذا تمكنت الباحثة من اعداد (٣٩) فقرة بصورتها الاولية، موزعة على ثلاث مجالات.وقد حرصت الباحثة على ان تكون فقرات المقياس من المواقف النفسية والاجتماعية الموجودة في الواقع التعليمي الذي يعيشه الطالب وان تكون المفردات مفهومه وواضحة المعنى وتجنب الفقرات الطويلة والتي تحمل معاني متعددة .

- الصدق الظاهري :- للتحقق من مدى صلاحية فقرات ومجالات مقياس دافعية الكفاءة وتعليماته والبدائل الخاصة به اعتمدت الباحثة الصدق الظاهري، لذا قامت الباحثة بعرض المقياس بصيغته الاولية المعدّ لقياس دافعية الكفاءة والمتكون من (٣٩) فقرة ، على مجموعة من السادة المحكّمين والمختصين بالعلوم التربوية والنفسية والبالغ عددهم (١٦) محكماً. ولتبيان مدى صلاحية كل فقرة من عدمها ومدى ملاءمتها للمجال الذي تنتمي إليه، وفي ضوء اقتراحات السادة المحكّمين، أجريت بعض التعديلات على بعض الفقرات، وقد اعتمدت الباحثة نسبة اتفاق (٨٠%) فأكثر لكي تكون الفقرة صالحة ويتم الابقاء عليها في المقياس، وتم

حذف الفقرتين (٤) و(٢٧) لعدم اتفاق الخبراء عليها، وعليه أصبح المقياس مكون من (٣٧)، كما اجمع الخبراء على ان الميزان المناسب للتصحيح هو الحماسي لأنه يتيح للمستجيب خيارات متعددة في الاستجابة.

- إعداد تعليمات المقياس: نظرا للظروف الحالية الاستثنائية مع تحول التعليم من الصورة التقليدية الى التعليم الالكتروني، استعانت الباحثة بتطبيقات برنامج Google Drive لإعداد استمارة الكترونية Google Form، وقد استعانت الباحثة بكل التقنيات المتاحة في Google Form من تنظيم للمقياس وإعداد تعليمات المقياس من وضوحها واختصارها قدر الإمكان، مع توافر مثال يوضح للمستجيب ما يتوجب عليه القيام به وعدم السماح للمستجيب بإرسال الاجابة في حال اهمال اي فقرة بدون اجابة، فضلا عن توزيع الفقرات عشوائيا.

وان بدائل الاجابة هي: (تنطبق عليّ: دائماً- غالباً- احيانا- نادراً، لاتنطبق عليّ ابداً).

* التجربة الاستطلاعية:- وقد قامت الباحثة بعرض المقياس على عينة اختيرت بصورة عشوائية من مجتمع البحث لمعرفة وضوح الفقرات بالنسبة للعينة بالإضافة للتعرف على الاخطاء والمعوقات التي قد تصادف الباحثة خلال تطبيق المقياس. وقد تكونت العينة من (٥٠) طالباً وطالبةً بواقع (٢٥) للتخصصات العلمية و(٢٥) للتخصصات الانسانية.

*التحليل الإحصائي لفقرات المقياس: تم اختيار عينة التحليل الإحصائي بالطريقة الطبقيّة العشوائية Random Stratified Sample ذات الأسلوب المتساوي. اختارت الباحثة (٤٠٠) طالب وطالبة من طلبة جامعة القادسية وللتخصصات العلمية والإنسانية. وهذا العدد يتسق وما تشير إليه أدبيات القياس والتقويم في ضرورة ان تكون عينة التحليل الإحصائي. ولغرض الاطمئنان على اتساق فقرات مقياس دافعية الكفاءة بعد اجراء التعديلات على صياغة فقرات المقياس من المحكمين، أُخضعت إلى التحليل الاحصائي بعد تطبيقها على العينة البنائية والبالغ عددهم (٤٠٠) طالب وطالبة موزعين بالطريقة الطبقيّة العشوائية المتساوية على مجتمع البحث، وكما يأتي:

أ- استخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس دافعية الكفاءة باستخدام أسلوب المجموعتين الطرفيتين: - لقد تحققت الباحثة من القوة التمييزية لفقرات مقياس دافعية الكفاءة باستعمال أسلوب المجموعتين الطرفيتين بتطبيق فقرات المقياس على عينة التحليل الإحصائي والبالغة (٤٠٠) طالب وطالبة، وبعد تصحيح الإجابات اتبعت الباحثة الخطوات الآتية:

١- تحديد الدرجة الكلية لكل استمارات مقياس دافعية الكفاءة.

٢- رتبت الدرجات تنازليا من أعلى درجة إلى أدنى درجة.

٣- حددت المجموعتين الطرفيتين في الدرجة الكلية بنسبة (٢٧%) للمجموعة العليا وتراوحت درجات أفراد المجموعة العليا بين (١٨٠ - ١٥٧).

ونسبة (٢٧%) للمجموعة الدنيا من الاستمارات وتراوحت درجات أفراد المجموعة الدنيا بين (١٣٤ - ٧٢)، إذ ان هذه النسبة تعطي مجموعتين بأكبر حجم و أقصى تمايز، وقد بلغ عدد الأفراد (١٠٨) في المجموعة العليا (١٠٨) في المجموعة الدنيا أي بمجموع (٢١٦) فرد.

٤. وباستعمال الاختبار التائي لمجموعتين مستقلتين متساويتين اختبرت دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعتين الدنيا والعليا وذلك بمقارنة القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة من فقرات مقياس دافعية الكفاءة بالقيمة الجدولية وتبين ان الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) والقيمة المحسوبة أعلى من القيمة الجدولية (١,٩٦) وبدرجة حرية (٢١٤) لكل فقرات المقياس فإنها تتمتع بقدرة جيدة على التمييز ما عدا الفقرة (٣٧) فان القيمة التائية المحسوبة لها اقل من القيمة الجدولية فتعتبر غير مميزة فتم استبعادها من المقياس.

جدول (١)

القوة التمييزية لفقرات مقياس دافعية الكفاءة

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة القوة التمييزية لفقرات مقياس دافعية الكفاءة بأسلوب المجموعتين

الطرفيتين

الفقرات	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة عند ٠,٠٥
F1	العليا	4.398	0.723	10.52	دالة
	الدنيا	3.037	1.118	4	
F2	العليا	4.491	0.755	9.520	دالة
	الدنيا	3.185	1.193		
F3	العليا	3.963	1.168	8.078	دالة
	الدنيا	2.620	1.251		
F4	العليا	4.574	0.630	9.547	دالة
	الدنيا	3.343	1.169		
F5	العليا	3.944	0.874	9.616	دالة
	الدنيا	2.509	1.264		
F6	العليا	4.463	0.676	10.92	دالة
	الدنيا	3.130	1.060	2	
F7	العليا	4.426	0.751	11.10	دالة
	الدنيا	2.880	1.221	7	
F8	العليا	4.444	0.728	9.492	دالة
	الدنيا	3.241	1.084		
F9	العليا	4.806	0.442	9.358	دالة
	الدنيا	3.491	1.377		
F10	العليا	4.880	0.380	10.63	دالة
	الدنيا	3.630	1.149	7	

دالة	9.160	0.869 1.117	4.463 3.204	العليا الدنيا	F11
دالة	9.313	0.674 1.183	4.556 3.324	العليا الدنيا	F12
دالة	9.560	0.688 1.328	4.648 3.259	العليا الدنيا	F13
دالة	12.65 6	0.674 1.254	4.565 2.815	العليا الدنيا	F14
دالة	10.10 4	0.708 1.269	4.676 3.250	العليا الدنيا	F15
دالة	9.490	0.742 1.194	4.519 3.222	العليا الدنيا	F16
دالة	8.232	0.692 1.205	4.731 3.620	العليا الدنيا	F17
دالة	8.080	0.891 1.306	4.306 3.065	العليا الدنيا	F18
دالة	10.72 9	0.390 1.172	4.815 3.528	العليا الدنيا	F19
دالة	8.067	1.142 1.355	4.324 2.935	العليا الدنيا	F20
دالة	7.228	0.990 1.302	4.463 3.315	العليا الدنيا	F21
دالة	8.732	0.990	4.361	العليا	F22

		1.318	2.963	الدنيا	
دالة	12.52	0.702	4.546	العليا	F23
	6	1.229	2.824	الدنيا	
دالة	6.559	0.548	4.787	العليا	F24
		1.156	3.972	الدنيا	
دالة	4.758	1.365	3.926	العليا	F25
		1.208	3.083	الدنيا	
دالة	6.524	0.414	4.843	العليا	F26
		1.093	4.102	الدنيا	
دالة	10.65	0.711	4.593	العليا	F27
	1	1.064	3.269	الدنيا	
دالة	7.069	0.463	4.806	العليا	F28
		1.063	4.009	الدنيا	
دالة	5.586	1.115	4.528	العليا	F29
		1.574	3.481	الدنيا	
دالة	8.610	0.283	4.935	العليا	F30
		1.196	3.907	الدنيا	
دالة	10.92	0.405	4.796	العليا	F31
	9	1.097	3.556	الدنيا	
دالة	9.407	0.568	4.704	العليا	F32
		1.211	3.481	الدنيا	
دالة	4.233	1.380	4.037	العليا	F33
		1.326	3.250	الدنيا	

دالة	10.58 1	0.648 1.134	4.519 3.176	العليا الدنيا	F34
دالة	13.45 1	0.527 1.154	4.722 3.065	العليا الدنيا	F35
دالة	12.94 9	0.583 1.015	4.657 3.185	العليا الدنيا	F36
غير دالة	1.520	1.641 1.361	3.130 2.815	العليا الدنيا	F37

- اسلوب الاتساق الداخلي: تم الاستدلال على الاتساق الداخلي لفقرات مقياس دافعية الكفاءة من خلال اعتماد الأساليب الآتية:-

١- ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :- تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من الفقرات والدرجة الكلية للمقياس باستعمال معامل ارتباط بيرسون، وقد كانت جميع معاملات الارتباط دالة احصائيا عند مستوى دلالة عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (٠,٠٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨).

جدول (٢)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس دافعية الكفاءة

الدالة عند ٠,٠٥	معامل الارتباط	ت	الدالة عند ٠,٠٥	معامل الارتباط	ت	الدالة عند ٠,٠٥	معامل الارتباط	ت
دالة	0.275	25	دالة	0.465	1 3	دالة	0.509	1
دالة	0.385	26	دالة	0.554	1	دالة	0.459	2

					4			
دالة	0.537	27	دالة	0.492	15	دالة	0.419	3
دالة	0.422	28	دالة	0.483	16	دالة	0.484	4
دالة	0.320	29	دالة	0.468	17	دالة	0.454	5
دالة	0.556	30	دالة	0.447	18	دالة	0.542	6
دالة	0.566	31	دالة	0.537	19	دالة	0.524	7
دالة	0.528	32	دالة	0.421	20	دالة	0.449	8
دالة	0.241	33	دالة	0.448	21	دالة	0.508	9
دالة	0.525	34	دالة	0.445	22	دالة	0.476	10
دالة	0.570	35	دالة	0.605	23	دالة	0.477	11
دالة	0.566	36	دالة	0.406	24	دالة	0.467	12

٢- ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه: تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من الفقرات ودرجة المجال الذي تنتمي اليه باستعمال معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation، وقد كانت جميع معاملات الارتباط دالة احصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨). وبعد المعالجة الاحصائية ظهرت ان معاملات ارتباط الفقرات دالة احصائيا عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (٠,٠٩٨)، وهذا يعطينا مؤشر على ان الفقرات تنتمي الى مجالاتها.

جدول (٣)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه لمقياس دافعية الكفاءة

فقرات الكفاءة المعرفية			فقرات الكفاءة الاجتماعية			فقرات قيمة الذات		
ت	معامل الارتباط	الدلالة عند ٠,٠٥	ت	معامل الارتباط	الدلالة عند ٠,٠٥	ت	معامل الارتباط	الدلالة عند ٠,٠٥
1	0.546	دالة	13	0.513	دالة	25	0.382	دالة
2	0.507	دالة	14	0.669	دالة	26	0.409	دالة
3	0.502	دالة	15	0.646	دالة	27	0.556	دالة
4	0.551	دالة	16	0.474	دالة	28	0.495	دالة
5	0.547	دالة	17	0.544	دالة	29	0.421	دالة
6	0.649	دالة	18	0.414	دالة	30	0.615	دالة

دالة	0.5 64	31	دالة	0.50 4	19	دالة	0.601	7
دالة	0.4 77	32	دالة	0.60 5	20	دالة	0.557	8
دالة	0.4 76	33	دالة	0.53 5	21	دالة	0.542	9
دالة	0.6 24	34	دالة	0.58 0	22	دالة	0.511	10
دالة	0.5 39	35	دالة	0.67 5	23	دالة	0.489	11
دالة	0.5 89	36	دالة	0.38 2	24	دالة	0.552	12

3- علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس وبالمجالات الأخرى: بعد استخدام معامل ارتباط بيرسون

تبين ان قيم معاملات ارتباط المجالات جميعها دالة احصائيا لكونها أكبر من القيمة الحرجة لمعامل الارتباط

البالغة (٠,٠٠٩٨) عند مستوى الدلالة (٠,٠٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨).

جدول (٤)

يوضح درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس وبالمجالات الأخرى

المجالات	الكفاءة المعرفية	الكفاءة الاجتماعية	قيمة الذات	الدرجة الكلية للمقياس
الكفاءة المعرفية	1	0,623	0,631	0,882
الكفاءة الاجتماعية	-	1	0,574	0,859
قيمة الذات	-	-	1	0,838

رابعاً : الخصائص السيكومترية للمقياس:

- الصدق:- للتأكد من صدق مقياس دافعية الكفاءة استخرجت الباحثة مؤشرين للصدق، وهما:-

١- الصدق الظاهري: ولمعرفة الصدق الظاهري لمقياس دافعية الكفاءة، قامت الباحثة بعرض فقرات المقياس على مجموعة من السادة المحكمين والمختصين في العلوم التربوية والنفسية، وحظي المقياس بقبول السادة المحكمين.

٢- صدق البناء:- تم التحقق من صدق بناء مقياس دافعية الكفاءة من خلال المؤشرات الآتية: طريقة المجموعتين الطرفيتين وطريقة الاتساق الداخلي.

- الثبات: هو دقة أداة القياس في القياس والملاحظة وعدم تناقض أداة القياس مع نفسها، واتساقها واطرادها فيما تزود به الباحث من معلومات عن سلوك المستجيب، اي ان الثبات هو نسبة من تباين درجة المقياس تشير إلى الاداء الفعلي للمستجيب (اسماعيل، ٢٠٠٤: ٧١). وللاستدلال على مؤشرات ثبات مقياس دافعية الكفاءة، اعتمدت الباحثة الطريقتين الآتيتين:-

١- إعادة الاختبار:- وطُبق المقياس على عينة تكونت من (٥٠) طالباً وطالبةً مجتمع البحث موزعين على (٢٥) مستجيباً من التخصصات العلمية و(٢٥) مستجيباً من التخصصات الانسانية جدول(١٠)، وبفارق زمني (١٥) يوماً بين التطبيق الاول والتطبيق الثاني للمقياس وباستخدام معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين. وقد بلغ معامل الثبات (٠,٨٨)، وبذلك فهو يُعد معامل ثبات جيد ومن الممكن الاعتماد عليه.

٢- معادلة ألفا كرونباخ:- لتقدير الاتساق الداخلي للمقياس تم استعمال (١٠٠) استمارة من استمارات التحليل الاحصائي، وُحُللت البيانات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha، وقد بلغ معامل الثبات (٠,٨٢)، وتعد هذه القيمة مؤشراً لثبات جيد للمقياس.

التوزيع الطبيعي للعينة على مقياس دافعية الكفاءة : بعد استخراج الخصائص الاحصائية لمقياس دافعية الكفاءة، اتضح ان العينة تتوزع توزيعاً طبيعياً على مقياس دافعية الكفاءة.

الصيغة النهائية لمقياس دافعية الكفاءة:- بعد استخراج الخصائص السيكمترية من الصدق والثبات لمقياس دافعية الكفاءة أصبح المقياس يتكون من (٣٦) فقرة، وببدائل إجابة خماسية هي: (تنطبق عليّ: دائماً- غالباً- احياناً- نادراً، لاتنطبق عليّ ابداً)

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها: لغرض التحقق من هدف البحث تم تحليل إجابات عينة البحث البالغة (٣٧٠) من طلبة الجامعة، على مقياس دافعية الكفاءة وظهرت النتائج ان الوسط الحسابي لعينة البحث (١٣٨،٥١٩) بانحراف معياري (١٨،٦٦٩)، وعند مقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (١٠٨)، وبعد اختبار دلالة الفرق بين المتوسطين باستعمال معادلة الاختبار التائي لعينة واحدة One Sample Test تبين ان هناك فرق بين المتوسطين، وباتجاه متوسط العينة، إذ أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (٣١،٤٤٤)، وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١،٩٦) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) ودرجة حرية (٣٦٩)، وهذا يشير إلى أنّ طلبة الجامعة لديهم دافعية الكفاءة.

جدول (٥)

نتائج الاختبار التائي لكشف الفرق بين المتوسط الحسابي

والمتوسط الفرضي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس دافعية الكفاءة

مستوى الدلالة ٠،٠٥	درجة الحرية	القيمة التائية (t)		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط	عدد أفراد العينة	المتغير
		الجدولية	المحسوبة					
دالة	369	1.96	31,444	108	18,669	138,519	370	دافعية الكفاءة

بحسب هذه النظرية يُعد الشعور بالكفاءة العامل الرئيس لسلوك انجاز الفرد، فالحاجة الى الشعور بالكفاءة تجعل الفرد يقوم بنشاطات مختلفة والتي تنتهي اما بالفشل او النجاح، هذه الحاجة تجعل الافراد يلتزمون بمختلف النشاطات ومن خلالها يحاولون التحكم بالأوضاع من اجل ابراز فاعليتهم وكفاءتهم، فالنجاح في حالة ما ويليه مؤثر ايجابي متعلق بالشعور بالسيطرة والتحكم بالأوضاع. (Harter، ١٩٨٢:٧١). وترى (Harter، ١٩٧٧) الى ان ادراك الفرد للنجاح يولد لديه شعور ايجابي والشعور بفاعلية الذات، اضافة الى الشعور بالكفاءة الشخصية التي تعزز دافعية الكفاءة، اي كلما ارتفعت دافعية الكفاءة لدى الفرد بصفة عامة فإن ذلك يولد لديه شعور ايجابي يشجعه على المثابرة في ممارسة سلوك ما من اجل تحقيق التفوق وبذلك تزداد درجة الدافعية، ويحدث العكس عندما يكون ادراك الفرد للشعور بالفشل فإن ذلك يولد لديه شعور سلبي تجاه الكفاءة وينتج عنه نقص المحاولات من اجل التفوق الذي غالبا ما يؤدي الى العزوف عن ذلك السلوك. (Harter، ١٩٧٧:٤٦). وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (Klint&Weiss، ١٩٨٧)، ومن الممكن ان يُفسر ذلك ان افراد العينة يتمتعون بمستوى جيد من دافعية الكفاءة وفقا لمعايير القياس المعتمدة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى طبيعة البيئة الجامعية الحالية والتي تتميز بقدر من الثبات النسبي نظرا للظروف الحالية، وان افراد العينة قد وصلوا الى مرحلة عمرية تتسم بالإصرار والنشاط والقدرة على التجدد، وهذا ما يشير الى ان الطلبة يميلون الى ادراك نجاحهم من خلال توجيه دافعيتهم نحو تحقيق الاهداف الاكاديمية وبالأخص الاهداف التي تولد لديهم الشعور بالكفاءة.

الاستنتاجات : بعد عرض نتائج البحث، فان الباحثة استنتجت ما يأتي:- ان طلبة الجامعة يتمتعون بدافعية الكفاءة وهذا ما يجعلهم يظهرون الكفاءة في المجالات المهمة بالنسبة اليهم.

التوصيات:- استناداً إلى نتائج البحث الحالي، توصلت الباحثة إلى عدد من التوصيات، وهي:-

١- عقد دورات وورش تدريبية من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة التربية للهيئات التدريسية والتعليمية لتعزيز اهتمامهم بالأنشطة المعرفية والنفسية التي تسهم في تحفيز دافعية الكفاءة لدى الطلبة في الجامعات والمدارس ضمن مكوناتها الثلاثة المعرفية والاجتماعية وقيمة الذات.

٢- توجيه مراكز الارشاد في الجامعات من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي للكشف عن الطلبة من ذوي دافعية الكفاءة الواطئة لغرض ايلائهم الاهتمام والرعاية من خلال برامج ارشادية تضمن تقديم التحفيز الملائم لحاجاتهم.

المقترحات:-

١- إجراء دراسة تتناول دافعية الكفاءة وعلاقتها بمتغيرات أخرى كالقلق او التمر المدرسي لدى طلبة الدراسة الثانوية والابتدائية.

٢- إجراء دراسة مقارنة تتناول دافعية الكفاءة لدى طلبة المدارس المتميزين والعاديين.

المصادر العربية:

* اسماعيل، بشرى محمد، (٢٠٠٤)، المرجع في القياس النفسي، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر.

* بني يونس، محمد (٢٠٠٩): مبادئ علم النفس، ٢٠٠٩، ط ١، دار الشروق، عمان.

* الزغول، عماد عبد الرحيم، والهنداوي، علي فالح، مدخل الى علم النفس، دار المسيرة، عمان، ٢٠١٩.

* عثمان، مريم (٢٠١٠): الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى اعوان الحماية المدنية، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، رسالة ماجستير.

* الليباوي، ختام محمد حسن عباس(٢٠١٤): قلق التصور المعرفي وعلاقته بالكفاية الذاتية المدركة لدى طلبة الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القادسية، كلية التربية.

المصادر الاجنبية:

- Harter, S. (1981). A model of intrinsic mastery motivation in children: Individual differences and developmental change. In A. Collins (Ed), Minnesota symposium on child psychology (Vol.14, 215- 255).
- Harter, S. (1982). The perceived competence scale for children. Child Development, 53, 67- 97.
- Harter,S.(1978). Effectance motivation reconsidered: Toward a developmental model. Human Development,21, 34-64.
- Powella, J. L. , Lewis,P.A., Dunbarc, I.M., Roberts,N. and Garcia-Finana,M. (2010): Orbital prefrontal cortex volume correlates with social cognitive competence, Neuropsychologia, 48 (12),3554-3562.
- Kimberley A. Klint and Maureen R. Weiss, Perceived Competence and Motives for Participating in Youth Sports: A Test of Harter's Competence Motivation Theory, JOURNAL OF SmRT PSYCHOLOGY, 1987, 9.5545

مقياس دافعية الكفاءة

ت	الفقرات	تنطبق	تنطبق	تنطبق	لا تنطبق
		دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً
		علي	علي	علي	تنطبق
		ابدأ	علي	بق	لا
1	لدي القدرة في التأثير على العالم المحيط بي				
2	انا متمكن من فهم العالم المحيط من حولي.				
3	اوظف معارفي في مواقف الحياة المختلفة				
4	اجيد اداء الواجبات الدراسية				
5	اعتقد ان درجة ذكائي اعلى من الاخرين				
6	استطيع التوصل الى الاجابات الصحيحة بسرعة				
7	انجز واجباتي الدراسية بسرعة				
8	افهم ما اقرأ بسرعة				
9	ادرك ان مستوى دراستي يتحسن عند اتباع نصائح اساتذتي				
10	اسعى لمعرفة المزيد من المعلومات لتطوير قدراتي				
11	عندما اضع خطة ما لدي الثقة التامة بنجاحها				
12	لدي القدرة على تذكر الاشياء كما رأيتها				
13	افضل اسئلة الامتحانات المبنية على الفهم				

					والتطبيق	
					لدي شعبية كبيرة بين زملائي.	14
					لدي علاقات وثيقة مع زملائي.	15
					استطيع التكيف مع الظروف المختلفة.	16
					من السهل علي المحافظة على علاقتي الجيدة مع زملائي.	17
					استطيع التغلب على مشاعري السلبية.	18
					انا متمكن من سلوكي اللفظي عند التفاعل مع الاخرين.	19
					لدي الكثير من الاصدقاء	20
					اتشارك مع الاخرين في المهام	21
					من السهل علي تكوين الصداقات	22
					انا مهم لزملائي في الصف	23
					اتعاطف مع مشكلات زملائي	24
					انتقد زملائي عندما اراهم يخطئون التصرف	25
					اشعر باني بحالة جيدة عندما اعمل الاشياء بطريقتي	26
					ارى نفسي متمكن من العمل الصائب	27
					انا شخص جيد	28
					اريد ان ابقى كما انا	29

					انا واثق بنفسي	30
					اتوقع النجاح في الاعمال التي اقوم بها.	31
					يشعر الاخرون بالراحة عندما اتواجد معهم.	32
					اشعر بأن الاخرين افضل مني.	33
					استطيع التعامل بكفاءة مع اعباء الحياة	34
					اجد نفسي قادرا على التعبير عن افكاري	35
					اجد الوسائل المناسبة للتغلب على اية عقبات تواجهني	36