



الدافعية الاستباقية لدى مديري المدارس

الباحثة آمال ابراهيم غازي

art.psy.mas.20.4@qu.edu.iq

كلية الآداب / جامعة القادسية

أ.م.د طارق محمد بدر

terek.badr@qu.edu.iq

كلية الآداب / جامعة القادسية

المستخلص :

سعى الباحثان إلى التعرف على الدافعية الاستباقية لدى مديري المدارس من خلال مجموعة من الاهداف تمثلت بالتعرف على :

- 1- الدافعية الاستباقية لدى مديري المدارس .
 - 2- دلالة الفرق في الدافعية الاستباقية وفقاً لمتغيري الجنس (ذكور ، اناث) ونوع المدرسة (ابتدائي ، ثانوي) ، ولتحقيق اهداف البحث قام الباحثان ببناء مقياس الدافعية الاستباقية والذي تألف بصورته النهائية من (32) فقرة ، وبعد التحقق من صدقه وثباته وتحليل فقراته احصائياً على عينة البحث البالغة (400) من مديراً ومديرة من مديري المدارس في مركز محافظة الديوانية ، وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية متعددة المراحل ، وتوصل البحث الى النتائج التالية :
 - 1- ان عينة البحث (مديري مدارس) لديهم دافعية استباقية .
 - 2- لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية لدى مديري المدارس وفقاً لمتغيري الجنس ونوع المدرسة ، مع عدم وجود فرق دال احصائياً في تفاعل الجنس ونوع المدرسة . استكمالاً للبحث تم وضع عدة توصيات ومقترحات .
- الكلمات المفتاحية : الدافعية الاستباقية ، مديري مدارس .

The Proactive Motivation Of School Principals

As.Pr. Dr. Tariq Mohammad Badr

Researcher: Amal Ibrahim Ghazi

terek.badr@qu.edu.iq

art.psy.mas.20.4@qu.edu.iq

College of Arts / Al-Qadisiyah university

Abstract:

The researchers sought to identify the probative motivation of school principals through a set of objectives represented in identifying the

- 1- The proactive motivation of school principals
- 2- The significance of the difference in proactive motivation according to the variables of sex (males, females) and type of school (primary, secondary)

To achieve the objectives of the research, the researchers built a measure of proactive motivation, which in its final form consisted of (32) items, and after verifying its validity and stability, and analyzing its paragraphs statistically on the research sample of (400) principals and principals in the center of Al-Diwaniyah Governorate, and they were chosen by random method. Multiple stages, and the research reached the following results:

- 1- The research sample (school principals) have proactive motivation.
- 2- There is no statistically significant difference for school principals according to the variables of gender and school type, with no statistically significant difference in the interaction of gender and school type. To complete the research, several recommendations and suggestions were developed.

Keywords: proactive motivation , school principals.

أولاً - مشكلة البحث :

ان الهدف الاساسي لأي مؤسسة تعليمية هو رفع مستوى التحصيل الدراسي لتلاميذها من بداية مرحلة رياض الاطفال حتى مرحلة الجامعة ، نجد مستويات متباينة لتلاميذ داخل الفصول الدراسية ، فهناك تلاميذ متفوقين واخرين ذو مستوى متوسط وهم الاكثرية ، ومنهم دون المتوسط (علي ، 2020 : 397) ، وهذا الاختلاف في اداء التلاميذ في الموقف الواحد او المواقف المختلفة سببه الرئيسي هو الاختلاف في الدافعية (العمر ، 1986 : 85) ، ان الاختلاف في الدافعية لازال موضوع نقاش وجدال بين اطراف العملية التربوية والتعليمية كافة ، فبدونها لا يحدث التعليم الفعال وقلتها يجعل الطالب يشعر بالملل والانسحاب وعدم الكفاية او اهماله للواجبات ، فضلا عن عدم وضوح اهدافه وخطته المستقبلية ، وفي هذا الصدد يرى بعض المعلمين المحترفين والأشخاص في مجال التعليم أن نقص الحافز لدى الطلاب هو جزء مهم ما يسبب سوء السلوك في الفصل ، كذلك ان عدم قدرة بعض الطلاب على النهوض وإنهاء عملهم ، أو حتى صياغة أهدافهم ، اذ يتم تحفيزهم ، من خلال تجنب العقوبة أو كسب المكافآت (Walters, 1980). وفي هذا الصدد أشارت دراسة فرنسيس (2021) التي طبقت على عينة مكونة من (400) طالبا وطالبة من طلبة الدراسات العليا الى ان هناك فرق ذو دلالة احصائية لصالح طلبة الدكتوراه بالدافعية الاستباقية ، والتي اكدت على استثمار قدرات وطاقات الافراد ذي الدافعية الاستباقية (فرنسيس ، 2021 : 107). وهكذا نجد ان الافراد ذوي الدافعية الخارجية ينظمون سلوكهم الخارجي ويتأثرون بالبيئة ، وبدوره هذا يؤثر على كفاية الافراد وانجازهم ، اي عندما تكون دافعية الفرد خارجية ينصب اهتمامه على تحقيق درجة النجاح للحصول على مهنة تمنحه راتباً ليعيش منه بعيدا عن التفكير لتخطيط مستقبل افضل له ولمجمعه كونه مدفوع من الخارج عن طريق تلك المكافأة الخارجية ، لذا فهو ليس لديه دافعية استباقية ويكون سلبي ولا يقوم بإنجاز اعماله الا اذا طلب منه ذلك ويميل الى الاستسلام والتكيف مع اي ظرف بدلا من محاولة تغيير تلك الظروف (Rodopman , 2006 : 4).

ان عدم قدرة الافراد لقضاء وقت كاف في التفكير بصورة واضحة وصادقة لفهم مشاعرهم ووعيهم بذاتهم وتأملهم بها ينعكس على دافعتهم بعدم قدرتهم على وضع الخطط التي تناسب اهدافهم المستقبلية لتحقيقها على الامد الطويل (christison, 2005 : 35) .

ويرى (Johnson , 2015) أن الافراد ينقسمون إلى استباقيين يقومون بفحص المواقف من أجل تعديل الفرص ووضع الاهداف الفاعلة وتقويم سير الأهداف والتنبؤ بالمشكلات ومنع حدوثها والقيام بالأمور بطريقة مختلفة ويتخذون الاجراءات المناسبة ويثابرون ويحققون نتائج مرضية وهم يغيرون من أدواتهم وخططهم باستمرار لتتلاءم مع المستجدات على العكس من الافراد العاديين الذين يكونون غير مرئيين فكرياً وملتزمين بالأساليب التقليدية في مواجهة المواقف وحل المشكلات ومندمجين في الوضع الراهن ولا يملكون تغييرا له (Johnson , 2015 : 22).

وفي هذا الصدد أشارت دراسة (Paker & Sprigg, 1999) الى أن الشخصية الاستباقية ترتبط سلباً بالاجهاد الوظيفي لمتطلبات العمل فالاستباقيون يتعرضون الى مستويات منخفضة من الاجهاد الوظيفي قياساً بالافراد العاديين خاصة عندما توجد سيطرة أو تحكم عال في المتطلبات او التغيرات السريعة التي تطرأ على جدول الاعمال بشكل غير مخطط له (Rodopman , Ozgun Burcu) , 2006 : 22 .

وهكذا تتجلى مشكلة البحث في التعرف على الدافعية الاستباقية لدى مديري المدارس الثانوية و الابتدائية

ثانياً - أهمية البحث :

ان التطور الحضاري يبدأ من الفهم الدقيق للشخصية الانسانية في كل مجتمع ، فإن تسليط الضوء على المفاهيم المعقدة والمتداخلة في علم النفس ، والمتمثلة بالصفات الجسمية والعقلية والخلقية والوجدانية كافة تتفاعل مع بعضها البعض وتتكامل في ذات الشخص (ابو أسعد ، 2010 : 5).

و تمثل الدافعية الاستباقية ميل سلوكي مستقر نسبيا للانخراط في السلوك الاستباقي ، اذ يتفاعل الشخص سلوكيا في بيئته و باستمرار ويؤثر بعضهما في بعض (Bandura ,1986:125) ، والدافعية الاستباقية مرتبطة بشكل إيجابي بالأنشطة الخارجية واللامركزية التي تهدف إلى إحداث تغيير بناء ، وتحدث الإنجازات الشخصية التي احدثت مثل هذا التغيير نتيجة القيادة التحويلية (Bateman & Crant ,1993:114) ، والافراد الاستباقيين لديهم أصرار على التفوق عن طريق التحديد الدقيق لمشكلاتهم و إيجاد الحلول لها بما يمتلكونه من مهارات للانخراط في تغيير فعال لبيئة العمل وهم يحددون مشكلاتهم بدقة ويحاولون إيجاد الحلول المناسبة لها (Guderman,2010 : 4) ، إذ إنهم يحددون الاهداف ويعملون على تحقيقها ، ولديهم روح المبادرة والمثابرة في الاداء حتى يحصل تغيير له معنى ، فهم غير مقيدون بالقوى الموقفية ، إذ يميلون الى وضع أهداف عالية المستوى ويعملون على استغلال المصادر المتوافرة كلها في الوصول الى تلك الاهداف على العكس من الاشخاص غير الاستباقيين الذين يظهرون الانماط المعاكسة لذلك (149 : 2000) (Crant,) وفي هذا الصدد أشارت دراسة كوستا (Koiste,2013) الى أن الاشخاص الاستباقيين هم أشخاص مبادرين يحددون المشكلة ، وينجزون العمل بالاعتماد على طاقتهم ، ومحبين للبحث والاستقصاء فهم ذاتيون ينشطون لإيجاد طرائق جديدة لعمل الأشياء ولا يقبلون بالوضع الراهن ، فهم محبين للاستطلاع ، متشككين ، ويسألون لكي يفهموا كيف تجري الأشياء ، وتوصلت الى ان الاشخاص الاستباقيين يسعون دائماً الى تغيير بيئتهم والى دعم الابداع لديهم مما يساعدهم على خلق أفكار جديدة ، وأن عملية الابداع هو تحديد للمشكلة منطلقاً من أفكار جديدة وتطبيقاً لذلك ، فالأشخاص الاستباقيين لديهم ميل لإحداث تغييراً ايجابياً للمجتمع وللواقف والتي هي نشاطات ضرورية للتجديد والابداع (Koiste,2013: 24)

واذا كان للمدير التربوي دورا مهما ومؤثرا يتطلب منه أن يكون ذا شخصية استباقية ، وهو مهم على نحو خاص لأداء المهام وتعزيزها ، فإنه لا يتقيد بالعوامل البيئية والمثابرة للوصول لإحداث تغيير في البيئة واتخاذ المبادرة لتحسين الظروف الحالية أو خلق ظروف جديدة أمر أساسي للشخصية الاستباقية ، هؤلاء الأفراد يكون لديهم القدرة على الاختيار ، والخلق ، والتأثير على مواقف العمل التربوي التي تزيد من احتمال النجاح في مهامهم ، وإحداث التغيير الايجابي في الموقف التربوي ، بغض النظر عن القيود الظرفية (Seibert , et al , 2001: 845) وهذا ما أكدت دراسة (عبد ، 2019) التي طبقت على عينة مكونة من (200) مرشد تربوي اذ أظهرت نتائج الدراسة بان جميع المرشدين التربويين يتمتعون بشخصية استباقية (عبد ، 2019 : 1)

ثالثاً - اهداف البحث :

يستهدف البحث الحالي التعرف الى :

- 1- الدافعية الاستباقية لدى مديري المدارس .
- 2- دلالة الفرق في الدافعية الاستباقية وفقاً لمتغيري الجنس (ذكور ، اناث) ونوع المدرسة (ابتدائي ، ثانوي)

رابعاً - حدود البحث :

تحدد البحث الحالي بمدراء المدارس (ذكور ، اناث) و (ثانوي ، ابتدائي) لمديرية التربية في مركز الديوانية للعام الدراسي (2021 – 2022) .

. الدافعية الاستباقية (Proactive Motivation) عرفه كل من :

- 1- باتمان وكرانت (Crant & Bateman ,1993) : النزعة المستقرة نسبياً لإحداث التغيير البيئي و روح المبادرة بالعمل (Crant & Bateman ,1993: 103) .



2- كراننت واشفورد (Grant and Ashford ,2008) : سلوك ذاتي ينطوي على التصور والتخطيط سعياً لأحداث تغيير يساعد في تحقيق مستقبل جديد له تأثير على ذات الفرد وبيئته (Grant & Ashford , 2008 :8)
اطار نظري :

مفهوم الدافعية الاستباقية

يعني المصطلح (Proactive) استباقي او ما يطلق عليه في بعض الأحيان روح المبادرة . ويعد سلوك الافراد أحد الجوانب المهمة التي نالت عناية كبيرة بسبب تأثيرها القوي في اداء المنظمات ونجاحها لذلك اعتنى الباحثون والكتاب بدراسة سلوك الافراد داخل المنظمات ، وبسبب الضغط المتزايد لتحويل العمل نحو اللامركزية والمرونة والابتكار المستمر والتغييرات ، تطالب المنظمات بموظفين استباقيين مستعدين لاتخاذ سلوكيات لحل المشاكل التنظيمية وتحسين الظروف الراهنة ، أن الافراد يخلقون البيئات ويضعونها في حيز الحركة ، فالأفراد مؤثرون وليس مجرد متلقين سلبيين (Bandura ,1986:22) ، وبهذا فالنماذج التقليدية للاداء التي تفترض أن " الموظفين يجب أن يتبعوا التعليمات ووصف المهام والأوامر " قد تكون أحياناً غير كافية في بيئة العمل الحديثة (Frese , 2008 : 67) .

كذلك فإن فكرة القيام بدراسة حول الاستباقية نوقشت لأول مرة من قبل بيتمان وكرانت في وقت مبكر من خريف (1989) بينما كان كلاهما في جامعة كارولينا الشمالية ، اثناء مناقشة مواضيع البحوث المحتملة في الفصل الدراسي ، فقد لاحظوا ان العديد من الكتاب يفترضون ان كون الشخص استباقي ، فإن هذا شيء جيد ، ولكن لم يستطع أحد منهم ان يستذكر دراسة معينة تقوم بدراسة الاستباقية بصورة نظامية ، كما ان البحوث اللاحقة فشلت في عدم التأكيد على المفهوم ، بينما عدة اشخاص قد كتبوا حول السلوك الاستباقي كشيء مرغوب فيه ، الا ان اهميتها افترضت بشكل كبير بدلا من تأكيدها تجريبياً ، لذلك فقد قرر الاثنان جمع البيانات لدراسة المفهوم العام للاستباقية (Crant et al ,2017: 194)
اما مفهوم الدافعية الاستباقية فقد تم تطويره لقياس التصرف الشخصي نحو السلوك الاستباقي وهي وجدت لتحديد الاختلافات بين ميول الافراد في مدى قدرتهم على اتخاذ اجراءات للتأثير على بيئتهم ، وكذلك يمكنهم تحديد الفرص والعمل على اساسها ، وابداء المبادرة واتخاذ القرارات والمثابرة حتى يحدث التغيير الحقيقي، اما الافراد الذين ليس لديهم دافعية استباقية فهم لا يمكنهم تحديد الفرص او حل المشاكل التي تواجههم في بيئة العمل ويكونون اقل نشاطاً (Crant ,2000 :22) تم العثور على الدافعية الاستباقية لتكون جديرة بالتحقيق بسبب الاشياء التي تقدمها للأشخاص وفي نفس الوقت المزايا التي تقدمها للمجتمع والحياة التجارية ، وفاعليتها في زيادة جودة الحياة ، ويختلف الافراد في البنية العقلية في حركتهم او مبادراتهم للتأثير في البيئة التي يعيشون فيها ، ويساعد هذا الاختلاف ايضا في تحديد مفهوم الشخصية الاستباقية . (Ozkurt , Alpay , 2018 : 151)

نظرية كراننت واشفورد (Grant & Ashford , 2008) .

اقترحت نظرية Grant and Ashford 2008 أن الدافعية الاستباقية ليس مجموعة مميزة من السلوكيات كاستجابة لسلوك معين ، ولكن يُنظر إليها على أنه أكثر لأنها مبادرة تتضمن التصور والتخطيط والجهد ، التأثير على الفرد وبيئته المستقبلية ، وبالتالي ، فإن دور الفرد نشط ، مما يمكنه من تنفيذ جميع المهام بطريقة نشطة ، والمعيار الرئيسي لتحديد السلوك النشط هو ما إذا كان الفرد يتصور ويخطط لتحقيق تأثير على نفسه أو على بيئته نتائج مستقبلية مؤثرة لمنع المشاكل المستقبلية واغتنام الفرص المستقبلية (Grant & Ashford , 2008 : 10) ، ويحاول الأفراد النشطون التحكم في الأشياء من حولهم لتحقيقها ، بدلاً من مجرد مشاهدتها. وهذا يشمل الطموح والجهود لتحقيق التغيير في بيئة الفرد أو في المستقبل، للمبادرة ثلاث خصائص: التشغيل الذاتي ، والتوجه نحو التغيير ، و التركيز عليه في المستقبل (يعرفها كراننت على أنها "رغبة أو ميل لأن تكون استباقياً ، وهي بنية تحدد الاختلافات في الدرجة بين الأفراد بحيث يمكن للأفراد اتخاذ إجراءات للتأثير على بيئتهم" (crant , 2000 : 439) ، وإذا كان الفرد استباقياً هو أن تكون مستقلاً عن الظروف البيئية والقدرة على مواكبة وتيرة التغيير ،



بالإضافة إلى أنه يمكنه تحديد الفرص والعمل الجاد وإظهار المبادرة واتخاذ القرارات والمتابعة حتى يحدث تغيير حقيقي ، التكيف مع البيئات وليس تغييرها ، أما الافراد غير الاستباقيين فهم لا يمكنهم تحديد الفرص او حل المشكلات التي تواجههم ويكونوا اقل نشاطاً ويتفاعلون سلبياً مع القوا الموقفية ، فهم يتقبلون ويتكيفون مع الظروف بدلاً من تغييرها (crant , 1995 : 532) .

هناك إجماع تقريباً على أن الاستباقية هي طريقة متغيرة باستمرار وموجهة نحو المستقبل للعمل أو العمل والتي تشمل (إنشاء هدف نشط والسعي لتحقيقه) من خلال تحديد مجموعة من الأهداف النشطة التي يمكن للأفراد اتباعها ، مثل جيل تتضمن الأهداف النشطة عمليتين على الأقل لتحقيق المستقبل تحت إشراف نفس الشخص ، وهي جديدة على الفرد أو السياق ، أي (التصور والتخطيط) ، وتشمل التصور (توقع حدث أو نتيجة) ، وهو تحقيق المشكلة أو الفرصة الحالية أو المستقبلية وتخيّل مستقبلاً مختلفاً يمكن تحقيقه من خلال المعالجة الفعالة لتلك المشكلة أو الفرصة هي العديد من الحالات المستقبلية التي يتخيلها الفرد ، لذا فإن التصور يحفز حل المشكلات ، لذلك فإن تصور المحفزات يحل المشكلة ، إن توقع الأهداف المستقبلية وتخيّلها يحفز الأفراد على متابعة تلك الأهداف ، ثم تصور التكاليف المستقبلية واستخدام هذه التصورات لتغيير طبيعة السلوكيات التي يخرطون فيها، بعد تخيل مستقبل مختلف وجدنا أن عملية التخطيط دخلت مرحلة ثانية ، تتضمن قرارات فردية حول الإجراءات التي يجب اتخاذها لتحقيق هذا المستقبل، يضع الأفراد خطاً كيفية تنفيذ أفكارهم، يشير التخطيط إلى التحضير المسبق لمهمة أو مشروع أو نشاط أو إجراء معين من خلال تحديد الخطوات لترجمة تصورات الفرد وتوقعاته والأهداف المستقبلية إلى إجراءات ونتائج ملموسة ، وعادةً ما يتضمن التخطيط تطوير استراتيجيات وخطط بديلة لزيادة النجاح الفردي والنفسي - التوقع وإمكانية التغيير في المستقبل من خلال تطوير مهاراتهم الشخصية أو عن طريق تغيير الوضع للحصول على مزيد من المعلومات ، حدد كيفية منع أو تعزيز تنفيذ الحدث أو النتيجة من أجل أحداث التأثيرات طويلة المدى المحتملة ، تمثل هاتان العمليتان تمثيلاً عقلياً يشير إلى التأثيرات المستقبلية على الفرد وبيئته ، أما التصوير يدل على توقع حدث أو نتيجة (Grant & Ashford , 2008 : 10) ، وفي هذا الصدد يشير مفهوم الاستباقية إلى انه البدء الذاتي والتركيز الشخصي على المستقبل لتغيير المواقف الخارجية مثل تحسين الأداء للتغذية الراجعة ، وهذا السلوك الذاتي أكثر نشاطاً لأنه يركز على التعبير عن الذات والمهام الرئيسية المستقبلية (Erkutlu , et . al . : 562 , 2012) ،

كذلك يظهر السلوك الإيجابي في الأفراد الإيجابيين وهو مصمم لإحداث تغيير بناءً لأنه يساهم بشكل إيجابي في الأداء الفردي والنجاح الوظيفي والعمل الجماعي (mobley , 2012 : 58-59) .
فضلاً عن ذلك ، يستخدم مصطلح "السلوك النشط" لتلخيص ووصف السلوكيات والسلوكيات كمبادرات ذاتية لتحسين الظروف الحالية أو لخلق ظروف جديدة وتحدي الوضع الراهن ، بدلاً من التكيف السلبي مع الظروف الحالية (Crant , 2000 : 130)

منهجية البحث وإجراءاته :

يتضمن الفصل الحالي عرضاً لمنهجية البحث ، والإجراءات التي تم استعمالها لتحقيق أهدافه من حيث تحديد المجتمع واختيار العينة ، والخطوات المتبعة لتحقيق المتطلبات الأساسية في بناء مقياسي التشارك العاطفي والدافعية الاستباقية ومن ثم استخراج خصائص القياس النفسي لكلا المقياسين .

ولما كان البحث الحالي يهتم بتعرف العلاقة بين متغيرين (التشارك العاطفي والدافعية الاستباقية) ، فقد استعملت الباحثة منهج البحث الوصفي لأنه من أكثر أساليب البحث شيوعاً لدراسة الكثير من مجالات التربوية والنفسية إذ يقوم بدراسة العلاقات الارتباطية بين تلك الظواهر وتحليلها وتفسيرها . (سيد سليمان، 2014: 131)

وهكذا قام الباحثان بمجموعة خطوات عملية متتابعة من حيث تحديد مجتمع البحث واختيار عينة ممثلة له واتباع الإجراءات المناسبة في بناء المقاييس المستعملة فيه والمتمثلة بتحديد المفاهيم ، وصياغة الفقرات ، واستخراج خصائص القياس النفسي لها من صدق وثبات وقدرة على التميز .



أولاً. مجتمع البحث* :

تحدد مجتمع البحث بمديري المدارس في مركز محافظة الديوانية للعام الدراسي (2022-2023) والبالغ عددهم (527) مديراً ومديرة ، موزعين بواقع (297) من الذكور ، و(230) من الاناث ، وموزعين بواقع (264) من الابتدائي ، و(263) من الثانوي

* تم الحصول على البيانات من المديرية التربوية القادسية / قسم الاعداد والتدريب

ثانياً. عينة البحث :

تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية متعددة المراحل ، اذ اختير (400) مديراً ومديرةً ويعد هذا الحجم كاف لتمثيل خصائص المجتمع (ابو علام ، 2006: 157) . وبنسبة (75.90%) من مجتمع البحث ، موزعين بواقع (225) من الذكور و(175) من الاناث ، وقد بلغت نسبة الذكور (25 ، 56%) ، فيما بلغت نسبة الاناث (44%) ، وموزعين بواقع (200) من مدارس الابتدائي و(200) من مدارس الثانوي قد بلغت نسبة الابتدائي (50%) فيما بلغت نسبة الثانوي (50%) من عينة البحث (مديري المدارس) وجدول (1) يوضح ذلك

جدول (1) عينة البحث موزعة على وفق متغيري الجنس (الذكور ، والاناث)

والمدرسة (ابتدائي ، ثانوي)

المجموع	الجنس		المدرسة
	اناث	ذكور	
200	82	118	الابتدائي
200	93	107	الثانوي
400	175	225	المجموع

ثالثاً. أدوات البحث :

لأجل قياس متغيري البحث الحالي (التشارك العاطفي ، والدافعية الاستباقية) لدى مديري المدارس (الابتدائية ، الثانوية)

قام الباحثان ببناء مقياس الدافعية الاستباقية في ضوء نظرية الدافعية الاستباقية التي اقترحها (كرانت واشفورد) (Grant and Ashford – 2008) فضلاً عن الدراسات السابقة، والعرض الآتي يوضح ذلك :

الأداة الثانية. (الدافعية الاستباقية - Proactive Motivation Scale) :

قام الباحثان بالاطلاع على بعض المقاييس ذات الصلة بمتغير البحث (الدافعية الاستباقية)

منها

1- مقياس فرنسيس (2021) ، من اطروحتها بالدكتوراه بعنوان (الدافعية الاستباقية وعزم الذات وعلاقتها بالذكاء الشخصي لدى طلبة الدراسات العليا) في جامعة بغداد إذ يتكون المقياس من (38) فقرة

و بخمسة بدائل (موافق جداً، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق مطلق) ، إذ طبق المقياس على عينة مكونة من (400) طالب وطالبة من طلبة الدراسات العليا (فرنسيس، 2021: 8) .

2- مقياس حميد (2019) ، من رسالة الماجستير بعنوان (الشخصية الاستباقية وعلاقتها بالتفاؤل المتعلم لدى طلبة الدراسات العليا) في جامعة بابل إذ يتكون المقياس من (45) فقرة وبخمس بدائل (وافق بشدة ،وافق ،محايد، لا اوافق، لا اوافق بشدة) ، إذ طبق المقياس على عينة مكونة من (400) طالب وطالبة من طلبة الدراسات العليا (حميد، 2019: 2) .

وعليه قام الباحثان ببناء مقياس لقياس (الدافعية الاستباقية) على وفق تعريف ونظرية (كرانت واشفورد) (Grant and Ashford – 2008) تتسق مع مفهوم ومجتمع البحث الحالي والذي تكون من (37) فقرة مستعينة بالتعريف والاطار النظري وبعض فقرات المقاييس سابقة الذكر

وفق مجموعة من الخطوات المتمثلة بالاتي :

1- تحديد المفهوم نظرياً:

تم تحديد المفهوم بتبني تعريف (كرانت واشفورد) (Grant and Ashford – 2008) اللذان عرفا الدافعية الاستباقية على انها : (سلوك ذاتي ينطوي على التصور والتخطيط سعياً لأحداث تغيير يساعد في تحقيق مستقبل جديد له تأثير على ذات الفرد وبيئته). (Grant & Ashford 2008: p8)

2- جمع الفقرات :

اطلع الباحثان على بعض المقاييس ذات العلاقة (فرنسيس 2021) و (حميد 2019) مستفيدة منها ما يصلح من فقراته وما يتفق مع الاطار النظري المعتمد فضلاً عن وضع عدد من الفقرات في ضوء الاطار النظري المفسر لمفهوم البحث الحالي وتأسيساً على ما تقدم اصبح عدد فقرات المقياس بصيغته الاولى يتكون من (37) فقرة لقياس الدافعية الاستباقية لدى مديري المدارس في مدينة الديوانية

1- تصحيح المقياس:

تم استعمال طريقة ليكرت (Likert Method) في توزيع بدائل مقياس الدافعية الاستباقية اذ وضع الباحثان خمسة بدائل مناسبة امام الفقرات وهي (دائماً، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، أبداً) اذ تعطى الدرجة (5) للبدل دائماً وهكذا تنازلياً للبدل ابدأ تعطى الدرجة (1) اذ ان جميع فقرات المقياس ذات اتجاه مع المفهوم .

2- صلاحية فقرات المقياس وتعليماته :

من أجل التعرف على مدى صلاحية المقياس وتعليماته وبدائله عرض المقياس المكون من (37) فقرة وبخمس بدائل تتمثل بـ (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، ابدأ) ، على (10) من الخبراء المختصين في مجال علم النفس لبيان آرائهم وملاحظاتهم في ما يتعلق بمدى صلاحية المقياس ، وملاءمته للهدف الذي وضع لأجله وبعد جمع آراء الخبراء وتحليلها وباستناد نسبة اتفاق (80 %) فأكثر بين تقديرات الخبراء (عودة ، 1985 : 157) ، اذ تم استخراج النسبة المئوية لآراء المحكمين بشأن صلاحية الفقرات وعدت الفقرات صالحة اذا كانت نسبة الموافقة اكثر من 80 % ، وعليه تم الابقاء على (32) فقرة باستثناء الفقرات (4,7,15,18,30) ، اذ حصلت على نسبة اقل من 80 % وبهذا يكون المقياس بعد عرضه على الخبراء مكوناً من (32) فقرة

3- التطبيق الاستطلاعي الاول :

لضمان وضوح تعليمات المقياس وفهم فقراته لعينة البحث طبق مقياس (الدافعية الاستباقية) على عينة بلغ عددها (20) مدير ومديرة من مديرية التربية تم اختيارهم بطريقة عشوائية ، اذ اشار الباحثان بان الهدف من تطبيق المقياس هو البحث العلمي ، وقد تبين للباحثان أن تعليمات المقياس وفقراته كانت واضحة للمستجيب وكان الوقت المستغرق للإجابة على مقياس الدافعية الاستباقية بمتوسط حسابي مقداره (35,10) وانحراف

معياري مقداره (2,48) وبإضافة وطرح (± 1) انحراف معياري يكون متوسط الوقت للإجابة يتراوح بين (8-13) دقيقة

6. التحليل الإحصائي لل فقرات :

يعد التحليل الإحصائي أكثر أهمية من التحليل المنطقي ، لأنه يتحقق من مضمون الفقرة في قياس ما أعدت لقياسه ، مثل قدرتها على التمييز بين الافراد ، فالتحليل المنطقي لل فقرات قد لا يكشف أحياناً عن صلاحيتها أو صدقها بشكل دقيق ، بينما التحليل الإحصائي للدرجات يكشف عن دقة الفقرات في قياس ما وضعت من أجل قياسه (Ebel ، ١٩٧٢ : 406) . ومن أجل ذلك تم تطبيق المقياس على عينة التحليل الإحصائي المكونة من (400) مدير ومديرة من مديرية التربية واستخدم الباحثان الطرائق الآتية:

(أ) طريقة المجموعتين المتطرفتين (الاتساق الخارجي) :

لإيجاد القوة التمييزية لل فقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين اذ استخرجت الدرجة الكلية لكل فرد ، إذ تم ترتيب الدرجات تنازلياً من اعلى درجة الى ادنى درجة واعتماد نسبة (٢٧ %) من استمارات المجموعة العليا ونسبة (٢٧ %) من استمارات المجموعة الدنيا والهدف من ذلك تحديد المجموعتين اللتين تتصفان بأكبر حجم وأقصى تمايز ممكن (عودة ، 1985 : ١٨٧) .

وبهذا يكون عدد استمارات المجموعة العليا (١٠٨) استمارات كانت درجاتهم تتراوح من (149-160) و (١٠٨) استمارات للمجموعة الدنيا كانت درجاتهم تتراوح من (80-135) ، وبذلك يكون مجموع الاستمارات التي خضعت للتحليل (٢١٦) استمارة ، وبعد استخدام الاختبار التائي (t.test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين اوساط المجموعتين العليا والدنيا ، ظهر ان القيمة التائية المحسوبة لجميع الفقرات هي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند درجة حرية (٢١٤) ، وبمستوى دلالة (0.05) ، وجدول (2) يوضح ذلك .

جدول (2)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الدافعية الاستباقية بطريقة المجموعتين المتطرفتين

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة (0,05)
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	4,8426	0,39059	4,0093	1,03667	7,817	دالة
2	4,9815	0,13545	4,5093	0,63386	7,571	دالة
3	4,8333	0,42139	3,5185	0,86986	14,137	دالة
4	4,9259	0,26311	4,2315	0,86041	8,021	دالة
5	4,8981	0,36016	3,8611	0,86962	11,450	دالة
6	4,6481	0,58509	3,5556	0,85744	10,938	دالة
7	4,9537	0,21111	4,1111	0,88954	9,578	دالة
8	4,6574	0,61389	3,6852	0,83887	9,720	دالة
9	4,4537	0,63222	3,5185	0,90152	8,826	دالة
10	4,8796	0,35435	3,8611	0,77891	12,369	دالة
11	3,9537	1,07984	3,3333	1,21517	3,966	دالة
12	4,4815	0,80282	3,7037	0,99775	6,321	دالة

دالة	8,115	1,39747	3.4815	0,8068	4,7315	13
دالة	5,422	1,02356	4,2130	0,53211	4,8148	14
دالة	10,857	0,75910	4,1759	0,13545	4,8915	15
دالة	12,506	0,83468	3,9352	0,21436	4,9722	16
دالة	9,588	0,72410	4,2870	0,16510	4,9722	17
دالة	12,914	0,94221	3,0093	0,74256	4,5000	18
دالة	10,856	0,83536	3,7778	0,51986	4,8056	19
دالة	8,693	0,7066	4,3796	0,13545	4,9815	20
دالة	11,098	0,78185	4,0741	0,23013	4,9444	21
دالة	12,176	0,91297	3,6296	0,43553	4,8148	22
دالة	11,109	0,83266	3,8704	0,36588	4,8426	23
دالة	9,799	0,86827	4,1111	0,21111	4,9537	24
دالة	11,327	0,74204	4,0278	0,33836	4,9167	25
دالة	11,429	0,97151	3,4907	0,57367	4,7315	26
دالة	10,176	0,89124	3,9907	0,36871	4,9352	27
دالة	10,113	0,95702	4,0000	0,21111	4,9537	28
دالة	9,137	1,01016	3,6296	0,68712	4,7037	29
دالة	10,599	0,80813	4,1019	0,21111	4,9537	30
دالة	9,231	0,80556	4,1204	0,31573	4,8889	31
دالة	13,763	1,01580	3,4259	0,35690	4,8519	32

ومن الجدول اعلاه تكون جميع الفقرات البالغ عددها (32) مميزة

(ب) علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

لتحقيق ذلك فقد استعمل الباحثان معامل ارتباط بيرسون لاستخراج معامل الارتباط بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الدافعية الاستباقية ، وتبين أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (0,098) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398) وهذا يشير الى ان الفقرات تسير في نفس الاتجاه الذي يسير فيه المقياس ، وجدول (3) يوضح ذلك .

جدول (3)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الدافعية الاستباقية

الفقرة	معامل ارتباط	الفقرة	معامل ارتباط	الفقرة	معامل ارتباط	الفقرة	معامل ارتباط
1	0,491	9	0,370	17	0,533	25	0,653
2	0,397	10	0,538	18	0,558	26	0,618

0,646	27	0,522	19	0,284	11	0,651	3
0,632	28	0,540	20	0,352	12	0,362	4
0,432	29	0,572	21	0,459	13	0,605	5
0,609	30	0,579	22	0,371	14	0,552	6
0,496	31	0,495	23	0,543	15	0,515	7
0,624	32	0,603	24	0,650	16	0,501	8

ومن الجدول اعلاه فان جميع معاملات الارتباط الخاصة بالفقرات البالغة عددها (32) هي ذات دلالة احصائية .

وبهذا يكون المقياس بصيغته النهائية المكون من (32) فقرة ، اذ لم تسقط اي فقرة بالطريقتي اعلاه

٧- مؤشرات الصدق (Validity Indexes) :

تحققت الباحثان من توافر خصائص الصدق في المقياس الحالي ، من خلال الإجراءات الآتية:

الصدق : تحقق الصدق في المقياس الحالي عن طريق عدة مؤشرات ، وهي :

- **الصدق الظاهري :** تحقق هذا المؤشر من مؤشرات الصدق لمقياس الدافعية الاستباقية عن طريق عرضه على الخبراء والاختصاصيين حول صلاحية مواقف المقياس وبدائل إجابتها وتعليماته .

- **صدق البناء :** تحقق صدق البناء للمقياس الحالي عن طريق أسلوبين ، هما :

1- المجموعتان المتطرفتان (الاتساق الخارجي) جدول (2) .

2- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس جدول (3) .

إذ تعد اساليب تحليل الفقرات هذه مؤشرات على هذا النوع من الصدق و أن المقياس الذي تنتخب فقراته في ضوء هذين المؤشرين يمتلك صدقاً بنائياً .

8- مؤشرات الثبات (Reliability Indexes) :

استخرج الثبات لمقياس الدافعية الاستباقية بطريقتين هما :

(أ) **الاختبار وإعادة الاختبار (Test - Retest) الاتساق الخارجي :**

لغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة فقد قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة الثبات التي تكونت من (20) مدير ومديرة تم اختيارهم بطريقة عشوائية ، وبعد مرور مدة أسبوعين من التطبيق الأول أعيد تطبيق المقياس مرة ثانية على ذات المجموعة ، ثم صححت إجاباتهم ، وباستعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين ، بلغ معامل الثبات (0,73) وتعد هذه القيمة مؤشراً جيداً على مدى استقرار إجابات المستجيبين على المقياس عبر الزمن ويمكن الركون إليها اذ يشير عدد من الباحثين الى ان معامل الثبات المستخرج بهذه الطريقة يعد جيداً ان كان (70 %) فأكثر (عيسوي ، 1985 : 58) .

(ب) **معادلة الفا - كرونباخ (Alfa - Gronbauch method) الاتساق الداخلي :**

لاستخراج الثبات بتلك الطريقة تم تطبيق معادلة الفا كرونباخ على استجابات عينة التحليل الاحصائي التي بلغت (400) مدي ومديرة ، وبعد تطبيق المعادلة بلغ معامل الثبات (0,75) وتعد هذه القيمة مقبولة لأغراض البحث العلمي ، اذ يعد معامل الثبات جيداً اذ كان مربعه (0.50) فأكثر

9- المقياس في صيغته النهائية :

يتكون مقياس الدافعية الاستباقية بصورته النهائية من (32) فقرة ، يختار في ضوءها المفحوص من خمسة بدائل متدرجة ، تتراوح من (5) الى (1) وفقاً للبديل الذي يقترب أو يبتعد عن قياس الدافعية الاستباقية ، لذا فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب في المقياس تكون (160) درجة وأدنى درجة (٣2) في حين يبلغ الوسط الفرضي للمقياس (96,00)

أولاً: تعرف الدافعية الاستباقية لدى عينة البحث الكلية:

تشير المعالجات الاحصائية الى ان الوسط الحسابي لدى عينة البحث بلغ (140,690) وبانحراف معياري قدره (12,859) فيما بلغ الوسط الفرضي (96,00) وعند مقارنة الوسط الحسابي لعينة البحث بالوسط الفرضي وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة . ظهر ان القيمة التائية المحسوبة (69,506) وهي أكبر من القيمة الجدولية (1,960) وتشير تلك النتيجة الى ان عينة البحث الكلية يتسمون بالدافعية الاستباقية عند مستوى دلالة (0,05) و بدرجة حرية (399) ، وجدول (4) يوضح ذلك.

(4)

الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس الدافعية الاستباقية

المتغير	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى دلالة 0.05
					المحسوبة	الجدولية		
الدافعية الاستباقية	400	140,69	12,859	96,00	69,506	1,960	399	دالة

ومن الجدول اعلاه يتضح ان عينة البحث المتمثلة بمديري المدارس (ثانوي _ ابتدائي) يتسمون بالدافعية الاستباقية وبدلالة احصائية ، ويمكن تفسير تلك النتيجة وفقاً لنظرية كراننت و أشفورد (Grant and Ashford – 2008): من ان الافراد ليسوا مجرد دمي سلبية في بيئة العمل، فهم لديهم القدرة على اتخاذ قرارات واعية للنجاح في ظل الظروف البيئية المعاكسة التي يواجهها كما انهم ليسوا متلقين سلبيين للظروف البيئية، فغالباً ما يتطلب مكان العمل في الوقت الحاضر ان يتصرف الفرد بشكل استباقي للتغلب على ما يواجهه من صعوبات في بيئة عمله. كذلك يمكن القول عند مواجهة نفس الظروف البيئية الصعبة من الممكن ان يتفاعل الافراد الاستباقيون والاقل استباقية بشكل مختلف ، اذ يقوم الافراد الذين يتسمون بالدافعية الاستباقية بتكوين بيئة العمل والتأثر عليها مقارنة بالافراد الاقل استباقية فهم يتصرفون بشكل استباقي بسبب ميولهم الطبيعية ولديهم المبادرة للقيام بأعمال تكون اكثر ما هو مطلوب في بيئة العمل ويتحملون المسؤولية ويبحثون عن التغيير ولديهم القدرة على التأثير على العالم المحيط بهم وتغير اوضاعهم ويثابرون حتى يحدث تغير ذو معنى في انفسهم وفي بيئتهم وهذه الميزة توفر الثقة بالنفس وهم اكثر مرونة في حياتهم و عملهم (Crant, 1995:79)

وهكذا يرى الباحثان ان الدافعية الاستباقية للمدراء ترجع الى طبيعة عملهم الذي يتطلب فيه ان تكون شخصياتهم اكثر وعياً وتأثيراً في علاقاتهم الاجتماعية، اذ يتطلب عملهم بان تكون لديهم تلك الدافعية حتى يكونوا نشطاء وذو مستوى عالياً من الفاعلية والدقة في تعاملهم مع البيئة المحيطة بهم ومع ظروف الحياة

بشكل جيد ، وان مدير المدرسة يحاول ان يقوم بأعماله على الرغم من المعوقات التي تعترضه كونه مؤثر في سير العملية التربوية لكي يحقق اهدافه واهداف العملية التربوية .

اتفقت نتائج تلك الدراسة مع دراسة (فرنسيس ، 2021) التي اجريت على عينة بلغت (400) من طلبة الدراسات العليا وظهرت نتائج تلك الدراسة ان طلبة الدراسات العليا يتسمون بالدافعية الاستباقية (فرنسيس ، 2021: 4)

ثانياً: تعرف دلالة الفرق في الدافعية الاستباقية وفقاً لمتغيري الجنس (ذكور- اناث) ونوع المدرسة (ثانوي – ابتدائي) لدى مديري المدارس :

لغرض تعرف دلالة الفرق بين متوسطات درجات مديري المدارس (ثانوي – ابتدائي) في الدافعية الاستباقية وفقاً لمتغيري الجنس (ذكور – اناث) ونوع المدرسة (ثانوي – ابتدائي) ، اذ كانت درجات الاوساط الحسابية والانحراف المعياري لتلك المتغيرات كما موضحة في جدول (5) ادناه

جدول (5)

متوسطات درجات عينة البحث على مقياس الدافعية الاستباقية

الجنس	المدرسة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكور	ثانوي	139,423	13,441
	ابتدائي	140,221	11,886
	الكلية	139,760	12,786
اناث	ثانوي	141,800	12,900
	ابتدائي	141,942	12,945
	الكلية	141,885	12,890
الكلية	ثانوي	140,255	13,271
	ابتدائي	141,125	12,452

بعدها استعملت الباحثة تحليل التباين الثنائي (TOW Woy ANOVA) وفقاً لمتغيري (الجنس - ونوع المدرسة) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (1,397)، اذ كانت نتائج تحليل التباين كما موضحة في الجدول (6) ادناه.

جدول (6)

تحليل التباين الثنائي على وفق متغيري (الجنس – ونوع المدرسة) الدافعية الاستباقية .

مصدر التباين	مجموعه المربعات S-S	درجة الحرية D-F	متوسط المربعات M-S	القيمة الفائية المحسوبة F	القيمة الجدولية S-g	مستوى الدلالة
الجنس	394,712	1	394,712	2,386	3,84	غير دالة
نوع المدرسة	25,597	1	25,597	0,155		
التفاعل (الجنس x نوع المدرسة)	10,212	1	10,212	0,804		



		165,401	397	65498,946	الخطأ
			400	7983450,000	الكلية

ومن ملاحظة الجدول (6) تبين النتائج أن :

أ. الفرق وفق متغير الجنس (ذكور، إناث) :

من الجدول (6) السابق ظهر أن الفرق بين الذكور والإناث على مقياس الدافعية الاستباقية ليست بذات دلالة احصائية اذا كانت القيمة الفائية المحسوبة (2,386) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05) ، هذا يعني ان ليس هناك فرق بين الجنسين اذا كان الوسط الحسابي للذكور (139,760) وانحراف معياري (12,786) بينما كان الوسط الحسابي للإناث البالغ (141,885) بانحراف معياري (12,890). راجع جدول (5)

ويمكن تفسير تلك النتيجة على وفق نظرية كرانن وأشفورد (Grant and Ashford, 2008) من ان هناك عدة عوامل منها عوامل ثقافية وتعليمية واجتماعية تكاد تكون متشابه لديهم اذ تزودهم بالخبرة والدراسة المعرفية (Grant and Ashford, 2008: 74) وفي ضوء العمل المتواصل لمديري المدارس والقيام بالعديد من الدورات والندوات، كل هذا شكل لديهم مجموعة من المعارف والخبرات والمهارات ما يمكنهم من القدرة على التفكير السليم والتخطيط الجيد لتحقيق الاهداف المستقبلية لمدارسهم بشكل افضل وعلى الرغم من عدم تشابه عينة البحث الحالي مع عينة بعض الدراسات التي تناولت ذات المفهوم او القربية منه المتمثلة بالدافعية الاستباقية فقد اتفقت نتيجة تلك الدراسة مع دراسة (عبد المحسن ، 2021) ، التي اجريت على عينة بلغت (400) طالباً وطالبة من المتميزين ، وأشارت النتائج عدم وجود فرق ذات دلالة احصائية بين الجنسين (ذكور - إناث) في الشخصية الاستباقية (عبد المحسن ، 2020: 79)

بينما اختلفت مع نتائج دراسة (حميد، 2019) ، التي اجريت على عينة قوامها (400) طالباً وطالبة من طلبة الدراسات العليا وظهرت النتائج بان هناك فروق ذات دلالة احصائية في الشخصية الاستباقية و لصالح الذكور (حميد، 2019: 100)
ب. الفرق على نوع المدرسة (ثانوي، ابتدائي)

ومن ملاحظة جدول (6) اذ يشير الى انه ليس هناك فرق بين مديري المدارس في الدافعية الاستباقية على وفق متغير نوع المدرسة (ثانوي ، ابتدائي) عند مقارنة القيمة الفائية المحسوبة (0,155) مع القيمة الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05) ودرجة حرية (1,397) إذ بلغ المتوسط الحسابي للثانوي (140,255) وبانحراف معياري (13,271) بينما كان المتوسط الحسابي للابتدائي (141,125) وبانحراف معياري (12,452) .

ويمكن تفسير تلك النتيجة على وفق ما أشارت إليه نظرية (Grant and Ashford – 2008) فالاستباقي هو ذلك الفرد الذي لا يتأثر بالظروف البيئية ويمكنه مواكبة التغييرات ، وهكذا فإن الدافعية الاستباقية لا تتأثر بنوع المدرسة لان المدرء لديهم سمات متشابه وتؤدي الى توفير بيئة تنمي شخصياتهم ودوافعهم الاستباقية التي تتحلّى بالطموحات الكبيرة وتعزز ثقتهم بأنفسهم لان الظروف في الاغلب متشابهة داخل المناخ الاسري في اغلب المدرس.

ج. تفاعل الجنس ونوع المدرسة :

يتضح من جدول (6) السابق ان التفاعل بين الجنس ونوع المدرسة هو ليست بذات دلالة احصائية اذا كانت القيمة الفائية المحسوبة (0,062) وهي اصغر من القيمة الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى دلالة (0,05) ، وبذلك لم يظهر تفاعل للجنس مع نوع المدرسة في التأثير على الدافعية الاستباقية .

التوصيات

وبناء على ما توصل اليه البحث من نتائج ، توصي الباحثة ما يلي :

1- اعداد البرامج التي تعمل على تنمية التشارك العاطفي والدافعية الاستباقية المقترحات

واستكمالاً لنتائج البحث ، تقترح الباحثة ما يلي :

1- اجراء دراسة على عينات اخرى وفي بيئات مختلفة لنفس متغيرات البحث الحالي .
المصادر :

- ابو سعد ، مصطفى (2005) : **الذكاء الوجداني** ، مركز النخبة ، دبي .
- حميد ، زينب كريم (2019) : الشخصية الاستباقية وعلاقتها بالتفائل المتعلم لدى طلبة الدراسات العليا ، **مجلة العلوم الانسانية ، كلية التربية للعلوم الانسانية** ، العراق ، المجلد 36 ، العدد 2 .
- سيد سليمان ، عبد الرحمن (2014) : **مناهج البحث** ، عالم الكتب ، كلية التربية ، جامعة عين الشمس .
- عبد ، عقيل نجم (2019) : **الكفاءة الابداعية وعلاقتها بالشخصية الاستباقية لدى المرشدين التربويين** ، رسالة ماجستير ، جامعة ديالى ، العراق
- علي ، نبوي باهي احمد (2020) : **فاعلية برنامج قائم على العزم الذاتي لتحسين الاندماج المدرسي لدى ذوي صعوبات تعلم العلوم بالمرحلة الاعدادية** ، **مجلة كلية التربية ، العدد 30** ، جامعة بور سعيد .
- العمر ، بدر عمر (1987) : **دراسة مسحية للدافعية لدى طلبة جامعة الكويت** ، **مجلة العلوم الاجتماعية ، جامعة الكويت** ، **المجلد 15** ، **العدد 4** ، الكويت .
- عيسوي ، عبد الرحمن (1985) : **القياس والتجريب في علم النفس والتربية** ، ط1 ، دار المعرفة الجامعية ، بيروت ، لبنان.
- فرنسيس ، ساندري نصرت (2021) : **اطروحة دكتوراه بعنوان الدافعية الاستباقية وعزم الذات وعلاقتها بالذكاء الشخصي لدى طلبة الدراسات العليا** ، جامعة بغداد ، العراق .
- Bandura, A. (1986): **Social foundations of thought and action**. Englewood Cliffs - NJ: Prentice-Hall.
- Bateman, T. S. & Crant, J. M. (1993) :The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. **Journal of Organizational Behavior**, 14.
- Crant . J. M. (2000) : Proactive behavior in organizations, **Journal of Management** ,vol 26 ,No (3) .
- Ebel ,R.L. (1972) : **Essentials of Educational Measurement** , New York , U.S.A.
- Erkutlu, and et.al.,(2012): the impact of team empowerment on proactivity , **journal of health organization and management** ,vol.26 iss 5.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008): The dynamics of proactivity at work: **Lessons feedback seeking and organizational citizenship behavior** research. In B. M. Staw & R. M. Sutton (Eds.), Research in organizational behavior.
- Johnson , Michele , E. (2015) : **Analysis of proactive personality in V.S air force academy cadets : Amixed Method study** . Adissertation submitted to the Graduate Faculty of the University of Colorado at Colorado springs in partial Fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of philosophy
- Koiste , (2013) : **The Effect of Proactive Personality and Perceived Organizational Support on Tertius Langens orientation and The Moderating Role of Organizational , Openness Organization and Management**



Master's Thesis , Department of Manegment and international Business – Aalto.
University School of Business.

- Mobley .H, Chia-Huei.w , Ying.w, (2012): "Understanding Leaders' Proactivity from a Goal -Process View and with Multisource Ratings", William H. Mobley, Ying Wang, Ming Li, in (ed.) **Advances in Global Leadership**, Volume 7.
- Rodopman , ozgun burcu , (2006): **proactive personality stress and voluntary work behaviors**, graduated theses and dissertations, university of south florida , scholar commons.
- Seibert, S. E., Kraimer, M., & Crant, J. M. (2001): What do proactive people do? **Alongitudinal model linking proactive personality and career success**, Personnel, Psychology.