

## دافع الإنجاز وعلاقته بنمط الشخصية (A-B) لدى المشرفين التربويين د. سميرة ابراهيم عباس وزارة التربية / الرصافة الثالثة

التقديم: ٢٢٣ في ١٦/١٠/٢٠١٦

القبول: ٧١١ في ١٣/١٢/٢٠١٦

### الملخص:

يرمي البحث الى التعرف على:

- ١- دافع الإنجاز لدى المشرفين التربويين .
  - ٢- نمط الشخصية (A-B) لدى المشرفين التربويين .
  - ٣- العلاقة الارتباطية بين دافع الإنجاز ونمط الشخصية (A-B).
- يتحدد مجتمع البحث الحالي بالمشرفين التربويين لمحافظة بغداد، ومن كلا الجنسين (ذكور- اناث)، والبالغ عددهم (٦٥٠) مشرف ومشرفة للعام الدراسي (٢٠١٥- ٢٠١٦) تكونت عينة البحث من (١٣٠) مشرفاً ومشرفةً الذين اختيروا بالطريقة العشوائية بنسبة ٢٠% من مجتمع البحث. ولغرض تحقيق اهداف البحث فقد تبنت الباحثة مقياس (عفاف وسطاني، ٢٠١٠) لدافع الإنجاز الذي تكون بصيغته النهائية من (٢٤) فقرة. ومقياس (بُجر Butcher) لنمط الشخصية (A- B) الذي تكون من (١٩) فقرة . وبعد تطبيق المقاييس على عينة البحث واستخدام الحقيبة الاحصائية (spss)، تم التوصل الى النتائج الآتية:

- ١- أنَّ المشرفين التربويين يتمتعون بدافع الإنجاز .
- ٢- أنَّ معظم المشرفين التربويين من نمط (A).
- ٣- لا توجد علاقة ارتباطية بين دافع الإنجاز ونمط الشخصية (A-B). وخرجت الباحثة بمجموعة من التوصيات والمقترحات.

### Achievement's Motivation and the type of personality (A-B) among the supervisors

Dr. Samira Ibrahim Abbas

Department of education /Rusafa the third

#### Abstract:

The research aims to identify:

1. achievement motivation among supervisors.
2. personal style (A-B) to the supervisors.
3. Relationship correlation between achievement motivation and personal style (A-B)

It is determined by the current educational research community supervisors of Baghdad province, and both sexes (Males and females) the subject of the study is about (650) supervisors for the academic year (2015-2016). They are selected randomly. To obtain the goals of the research, the researcher adopted a measurement tool (Afaf and Soltani 2010) to achieve (24) items. The measurement tool is (Butcher personal. After conducting the test upon sample through using the statistical Pouch (spss) the study shows a number of findings which can be shown as follow:

1. The supervisors have motivated achievement.
2. Most of the supervisors are fitting the pattern (A).
3. There are no correlative relationship between achievement motivation and personal style (A-B).

**Keywords :** Achievement's Motivation, type of personality (A-B), supervisors

## أولاً/ مشكلة البحث:

الإشراف التربوي عملية قيادية يجب أن تتوفر فيها مقومات الشخصية التي تستطيع التأثير في المعلمين والطلاب، وغيرهم ممن لهم علاقة بالعملية التربوية، ويعمل على تنسيق جهودهم من أجل تحسين تلك العملية، وتحقيق أهدافها ، والوقوف على واقع المدارس وتحسس مشكلاتها وتشخيص حاجات طلابها ، وتحديد حاجاتها التعليمية ، وهذا يتطلب امتلاك المشرف التربوي مجموعة من السمات ومحركات السلوك التي تُعدُّ معياراً لاختيار المشرف. من بين تلك السمات والمحركات السلوكية دافع الإنجاز والشخصية ، فالإنجاز أو أداء الفرد يتحدد بمستوى الدافعية، وهي عملية اثاره ومساندة السلوك الموجه نحو الهدف (الساعدي، ٢٠٠٢: ١٤) فإن دافع الإنجاز يحمل في طياته الجانب الايجابي هو الرغبة في الاداء والجانب السلبي هو الرغبة في تجنب الفشل ، وهذان الجانبان هما اللذان يحكمان سلوك الفرد في كفاحه من أجل النجاح كمظهر من مظاهر الدافعية للإنجاز لابد أن يرتبط ببعد آخر، وهو الخوف من الفشل (مشعان ، ٢٠١٣: ١) .والشخصية لها أهميتها في بناء القدرات القيادية ، ولها أثر كبير في أنجاز الفرد ، ويرى بعض العلماء أنَّ الحكم على الشخصية يكون بدراسة جميع سماتها التي تختلف من شخص لآخر ويمكن من خلال دراستها التنبؤ بميل الفرد لعمل أو سلوك بشكل معين، وأنَّ كلَّ مهمة او دراسة تتطلب خصائص وسمات وأنماط معينة في شخصية صاحبها، وإنَّ تنافر سمات الشخصية وتعارضها مع متطلبات المهنة يؤدي الى تعطيل تقدم الشخصية ونجاحها ،بل إنه يساعده ايضاً على سوء التوافق في الحياة العملية أو العملية(عوض، ١٩٨٨: ٤٦). إذ إن هناك ارتباطاً بين سمات الشخصية والأداء العملي في المهنة ودرست هذه العلاقة بنحوٍ واسع، وفي مهن متنوعة أهتمت بالسمات المناسبة لكلِّ عمل، وقبول الشخص الذي يتمتع بخصائص معينة ومؤثرة في مهنة ، ورفض أولئك الذين لديهم خصائص شخصية قليلة التأثير وغير مفيدة في مهنة معينة (Harbel,200,p51). ولعل الطريقة التي ابتكرها (فريدمان وروزنمانFreidman&Rosenman) بتقسيم الشخصية على نمطين أساسيين، هما نمط (A)، ونمط (B)، تعدُّ واحدة من أهم طرائق البحث في الشخصية . يستجيب نمط الشخصية (A) ونمط الشخصية (B) بنحوٍ مختلف للضغوط، يرى ديفيد جلاس ( David Glass) أنَّ سلوك نمط (A) ما هو آلا سلوك تكيفي لمواجهة المواقف الضاغطة أو المشقة. (محمد، ٢٠٠٨: ١٢) إذ يستجيب نمط الشخصية (A) بسرعة كبيرة، وبقوة ، ويميل الى معرفة مصادر الضغوط لأنها تشكل تهديداً لهم، ويهيئون أنفسهم للضغوط لانهم يعتقدون أنه ستصادفهم وهم يصنعون ضغوطهم ، الخاصة من خلال البحث عن المتطلبات والمواقف التنافسية، أما نمط الشخصية (B) ، يتصف بالطبيعة الهادئة ،وقلة الرغبة بالتنافس، وقلة الدافع في الترقى والتقدم ، ويكون ذا شخصية معتدلة (put,2004,p2) ولاشك أنَّ هذا التقسيم للخصائص الشخصية في الاستجابة للتفاعل مع الآخرين يمثل تبسيطاً واضحاً، لأنه يشرح ما نريد توضيحها هنا، وإنَّ

الأفراد كما يختلفون في أفكارهم ومدرجاتهم ،ويتباينون في دوافعهم والأهداف التي يسعى كل منهم لتحقيقها فإنهم يختلفون في صفاتهم الشخصية التي تحدد استعدادهم للاستجابة للتفاعل مع الآخرين.

تتلخص مشكلة البحث في محاولة للبحث والتقصي عن طبيعة العلاقة بين دافع الإنجاز ونمط الشخصية (A-B) لدى المشرفين التربويين.  
ثانياً/ أهمية البحث:

يستمد البحث الحالي أهميته من العملية التربوية بعناصرها المختلفة التي لا يمكن أن تحقق أهدافها بصورة مقبولة من دون قيادة حكيمة تحسن مردودها ، وتحقق الأهداف التي تسعى إليها . ولما كان الإشراف التربوي جزءاً من العملية التربوية التي تعدّ عنصراً مهماً وعاملاً فعالاً في دفع حركة المجتمع باتجاه أهدافه الاستراتيجية ، فقد حظي الإشراف التربوي باهتمام الباحثين والمفكرين التربويين لكونها من المهن الرفيعة التي تهتم بتنمية الأفراد وتطورهم فكرياً وثقافياً. وأصبح الاهتمام بالإشراف التربوي وإعطائه المكانة التي يستحقها أمراً في غاية الأهمية (حمدان، ١٩٩٢: ٣) .

ولدافع الإنجاز أثر هام في رفع مستوى أداء الفرد في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها، فضلاً عن أهميته لدى الأفراد ، لأنه يعبر عن رغبته في القيام بالأعمال الصعبة وبطريقة منظمة وموضوعية تتسم بالاستقلالية تُظهر قدراته في التغلب على ما يواجهه من ويمثل دافع الإنجاز احد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع السلوكية التي اهتم بها الباحثون في مجال علم النفس والشخصية في الاطار التربوي (عبد الخالق، ١٩٩٠: ١٦) ويرجع الاهتمام بدراسة دافع الإنجاز ليس لأهميته في المجال النفسي فحسب ، وإنما لأهميته في العديد من المجالات التطبيقية والعملية أيضاً ، كالمجال الاقتصادي ، والمجال الإداري، والمجال التربوي والمجال الأكاديمي. إذ يعدّ دافع الإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه، وإدراكه للمواقف فضلاً عن مساعدته على فهم سلوك الفرد والسلوك المحيط به.(عبدالطيف، ٢٠٠: ١٦). واهتم بعض العلماء في دراسة الشخصية التي تعدّ المصدر الرئيس لمعرفة مظاهر السلوك البشري، ويتفق أغلب العلماء على أن الشخصية من اعقد الظواهر التي يدرسها علم النفس حتى الآن. (طه، ١٩٨٧: ١١٥). ويصنف الأشخاص على أنماط، سعياً إلى تحقيق أحد أهم أهداف دراسة الشخصية، ألا وهو الكشف عن الأسباب التي تجعل الأشخاص مختلفين في أساليب تصرفاتهم أو سلوكهم عندما يتعرضون إلى أحداث أو مواقف متشابهة، حيث تم تقسيم الأشخاص إلى نمطين، هما: نمط (A) ، ونمط (B) ، التي تعدّ واحدة من أهم طرائق البحث في الشخصية، وقد توصلنا (Raven&Rubin) إلى أن شخصيات الناس أو سلوكهم يبرز منها نمطان متمايزان، هما: نمط (A)، ونمط (B)، (.) .

ويمتاز صاحب نمط (A) في أداء الأشياء التي تحتاج إلى سرعة أو مرتبطة بوقت انتهاء معين، وبتفصيل أكثر، فإن نمط (A) يتضمن ثلاثة عناصر: توجهها تنافسياً قوياً، نفاذ الصبر والشعور بأن الوقت يمضي سريعاً، والغضب والعدائية، فالأشخاص من هذا النمط طموحون، ويبحثون عن الكمال، ويتسابقون مع الزمن، ويقومون بعدة أعمال في وقت واحد، فالشخص من هذا النمط Raven&Rubin,1983:25 يمكن أن يشاهد التفاز، ويتحدث بالهاتف، ويكتب يقرأ أو يأكل، كل ذلك في وقت واحد (Cooper, 1989:211). أما ذوي نمط الشخصية (B)، فإنه لديه اهتماماً أقل بالوقت، ويمارس درجة أعلى من ضبط النفس في التعامل مع الأمور الحياتية، ويحدد وقتاً للاسترخاء من دون الشعور بالذنب، ويتعامل مع الأمور تعاملاً هادفاً، وذو شخصية معتدلة، وعلى الرغم من سرعة وصول أصحاب النمط (A) للمستويات الوظيفية العليا، لكن الأمر يتطلب التعامل مع الأمور على نحو أكثر شمولية، ومن أكثر من زاوية على العكس صاحب نمط (B) هو غير تنافس، وقليل التحفيز وصبور، ولا يتأثر بسرعة، ويخرج عن السيطرة، وهم منسجمون مع بيئتهم، كما أن افتقارهم إلى الغضب ينشأ من الشعور بالسلام داخل شخصيتهم (Mamonove,2001:11) ويشير كافن Cavin إلى أهمية دراسة نمط الشخصية لكون السلوك يتأثر بنمط الشخصية أكثر من تأثيره به أية سمة أو بعد نفسي آخر لوحده، حيث لاحظ الباحثون أن تعزيز الخصائص الإيجابية لنمط الشخصية (A) يمكن أن تؤدي إلى زيادة أداء الموظفين وزيادة الانتاج، إذ أن صاحب هذا النمط تنافسي كثير ما يبحث عن التحديات، ويضع معايير للأداء أعلى من نمط الشخصية (B) وتمت ملاحظة خصائص أخرى في مكان العمل تتضمن الاهتمام بمواعيد العمل، الكفاح للإنجاز، الرغبة بأداء العمل بشكل كفؤ واليقظة والدقة وتعبير جميعها عن نمط الشخصية (A) وغالباً ما يكونون مندفعين بالعوامل العرضية، ويبحثون عن أسس موضوعية ملموسة للتقويم (Siripipat,2000,p.1).

واستناداً إلى ما تقدم تكمن أهمية البحث في الآتي:

- ١- يُعدُّ محاولة علمية في مجال المعرفة حول علاقة دافع الإنجاز بنمط الشخصية (A-B)
- ٢- يُعدُّ مرجعاً يمكن الاستفادة منه في إجراء دراسات لاحقة .
- ٣- إنَّ الإشراف التربويّ يشكل عنصراً هاماً في العملية التربوية .
- ٤- إنَّ دراسة دافع الإنجاز وعلاقته بنمط الشخصية (A-B) تغطي جانباً مهماً من جوانب العملية التربوية .
- ٥- إنَّ معرفة نمط الشخصية (A-B) ومستوى دافع الإنجاز يمكن أن تؤخذ بالحسبان في اختيار المرشحين للإشراف .

ثالثاً/ اهداف البحث :

يرمي البحث الحالي التعرف على :-

- ١- دافع الإنجاز لدى المشرفين التربويين .
- ٢- نمط الشخصية (A-B) لدى المشرفين التربويين .
- ٣- العلاقة الارتباطية بين دافع الإنجاز ونمط الشخصية (A-B) رابعاً/ حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي: بالمشرفين التربويين لمحافظة بغداد ومن كلا الجنسين (ذكور - اناث) في مديريات تربية الكرخ والرصافة.

خامساً/ تحديد المصطلحات:

أولاً: دافع الإنجاز : **Achievement motivation** : عرفه كلٌّ من:

- الزيات (١٩٩٠) بأنه دافع مركب يحرك سلوك الفرد ويوجه كي يكون ناجحاً في الأنشطة التي يعدُّ معياراً للامتياز أو في الأنشطة التي تكون محددات ومعايير النجاح ، والفشل فيها واضحة. (الزيات، ١٩٩٠: ٢٣)

- الطواب (١٩٩٩) حالة داخلية توجه سلوك الفرد لتحقيق اهدافه، واشباع حاجاته للتفوق من خلال الأداء الجيد وتحقيق النجاح (الطواب، ١٩٩٩: ٢٣).

التعريف النظري : تبنت الباحثة تعريف ( الزيات ١٩٩٠ ) تعريفاً نظرياً لدافع الإنجاز .

التعريف الإجرائي: وهي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المشرف التربوي على مقياس دافع الإنجاز في البحث الحالي .

ثانياً/ نمط الشخصية ( Personality Type )

١- نمط الشخصية (A) Type . عرفها كلٌّ من:

- إبراهيم ( ٢٠٠٤ ) بأنه (نمط الشخصية الذي يتميز صاحبه بكونه ملتزماً ومنشغلاً بعمق وبشكل مبالغ فيه بأعماله، ذا نزعة تنافسية متعددة الأوجه ولديه إحساس بنفاذ الصبر ومرور الوقت سريعاً ويستثار بسهولة وفي الوقت نفسه يكون عدائياً وغازباً ) . ( إبراهيم، ٢٠٠٤ : ١٦ ) .

- دردير ( ٢٠٠٧ ) : أنه نمط الشخصية الذي يتصف صاحبها ببعض السمات مثل: الاهتمام الزائد بالمواعيد والتنافس والاندفاع والسرعة وتركيز كل اهتمامه داخل العمل (دردير، ٢٠٠٧: ٩)

ب- نمط الشخصية (B) Type . عرفها كلٌّ من:

- مامونوف ( Mamonove, 2001 ) بأنه (هو نمط غير تنافسي وقليل التحفيز وصبور ولا يثار بسرعة وخارج عن السيطرة وهم منسجمون مع بيئتهم وكما أن افتقارهم إلى الغضب ينشأ من الشعور بالسلام داخل شخصيتهم ) . (Mamonove, 2001 : 14).

- هلورن (Halloran, 2004) . هو نمط الشخصية الذي يشعر بالتنافس المتوتر عندما يشغل

عملاً ما، ويعمل الأشياء بسرعة ودائماً يشعر بالاندفاع وغالباً ما يكون غاضباً وعدائياً (Halloran 2004.p1)

- **التعريف النظري:** تبنت الباحثة تعريف (دردير، ٢٠٠٧) لنمط الشخصية (A) وتعريف (هلورن ، 2004) لنمط الشخصية (B).

- **التعريف الإجرائي:** وهي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المشرف التربوي على مقياس نمط الشخصية (A-B) عند الاستجابة على المقياس .

ج- المشرف التربوي (وزارة التربية، ١٩٨٥) : هو نشاط موجه يعتمد على دراسة الوضع الراهن ويهدف الى خدمة جميع العاملين في مجال التربية والتعليم لأطلاق خدماتهم ورفع مستواهم الشخصي والمهني بما يحقق رفع مستوى العملية التعليمية وتحقيق اهدافها (القاسم واخرون، ٢٠٠٩: ١٣) .

### الفصل الثاني/ الاطار النظري:

#### أولاً/ دافع الإنجاز: Achievement motivation:

يمثل دافع الإنجاز جانباً هاماً في نظام الدوافع الإنسانية، وقد برز كأحد المعالم المميزة للدراسة في ديناميات الشخصية والسلوك. وعلى الرغم من أن دراسة دافع الإنجاز ترتبط بنظرية ديفيد مكلياند David M cclelland 1952 وجون اتكنسون Jon Atkinson إلا أنه يرجع استخدام مصطلح الدافع للإنجاز في علم النفس من الناحية التاريخية الى الفرد أدلر على أنه دافع تعويضي مستمد من الطفولة (عبد الخالق ، ١٩٩٠: ٢٣). ويعد دافع الإنجاز بعداً أساسياً لدى الأفراد ذوي الدافعية، حيث تبيّن أن من أهم مظاهر الدافعية العامة الشعور بأهمية الوقت والتفاني في العمل والسعي نحو الكفاءة في تأدية المهام التي توكل الى الشخص والرغبة المستمرة في الإنجاز (محي الدين، ١٩٨٨: ٣٣). ولدافع الإنجاز أثر بالغ الأهمية على تحديد نشاط الفرد كماً ونوعاً الامر الذي يحتاج الى الوقوف على ابعاد المفهوم وعناصره ، وهو مفهوم افتراضي كامن لدى الفرد ، يمثل دافعاً او استعداداً لدى الفرد للبحث عن النجاح في المواقف التي تضمن انجازاً أو تنافساً لأداه مهمة ما وفق محك معين من الجودة او الامتياز (الحسن، ٢٠٠٤: ٧).

وتناولت التعاريف مفهوم دافع الإنجاز على أنها ذات طبيعة تبيين وظيفة الإنجاز في مواقف التنافس والتفوق في الأداء ، وأخرى تناولت مفهوم دافع الإنجاز من خلال وجهة نظر للمفاهيم النفسية ، حيث ترى هذه المجموعة أن الدافع للإنجاز تكوينات افتراضية يتمثل في المظاهر الوجدانية المتعلقة بالأداء التقييمي لبلوغ معيار معين للامتياز ( المشعان، ٢٠٠٧: ٥٩).

وقد أصبح دافع الإنجاز يمثل موضوعاً للبحوث والدراسات الحضارية المقارنة، وبرزت بقوة في دراسة مقارنات الجماعات التي تنتمي الى ثقافات مختلفة (عبد اللطيف، ٢٠٠٠: ٤). وقد تبيّن من خلال الدراسات أن نمو دافع الإنجاز يتأثر بعدة عوامل تتضمن القيم الثقافية السائدة والدور

الاجتماعي للأفراد، والعمليات في النظم التعليمية للدولة، والتفاعل بين افراد الجماعة واساليب التنشئة الاجتماعية(ابو علام ١٩٩٣ : ٢٦٠). يرى أتكينسون (Atkinson) أن النزعة أو الميل للحصول على النجاح أمر متعلم، وهو يختلف بين الأفراد، كما أنه يختلف عند الفرد الواحد في المواقف المختلفة. وهذا الدافع يتأثر بعوامل رئيسية ثلاثة عند قيام الفرد بمهمة ما، وهذه العوامل هي الدافع للوصول إلى النجاح، احتمالات النجاح، القيمة الباعثة للنجاح (Petri & Govern, 2004): إن دافع الإنجاز العالي يقف وراء عمق عمليات التفكير والمعالجة المعرفية، وإن الأفراد يبذلون كل طاقاتهم للتفكير والإنجاز إذا كانوا مدفوعين داخلياً، وبهذا يكون دافع الإنجاز - كما يقاس حالياً- وسيلة جيدة للتنبؤ بالسلوك المرتبط بالنجاح أو الفشل في المستقبل (علاونة، ٢٠٠٤).

### ثانياً/ Personality Type (A-B):

منذ القدم والإنسان يميل إلى تصنيف من حوله من الناس إلى طرز وأنماط معينة على أساس ما يمتازون، به أو يمتلكون من صفات جسمية، أو عقلية، أو مزاجية ، فلقد كان الناس يوصفون على أنهم كُسالى، أو خجلون، أو كئيبون، أو عدوانيون، وكانت مجاميع من هذه الصفات مجتمعةً تشكل أنماط الشخصية (محمد، ٢٠٠٨ : ١٧١). إن مصطلح النمط يعني تنظيم الأشياء وترتيبها على شكل معين، أما بالنسبة للشخصية، فإن النمط يعني تداخل النظم النفسية والفلسجية المختلفة المتفاعلة والمترابطة مع بعضها لتشكل شخصية الفرد بصورتها النهائية (الركابي وآخرون، ٢٠١٠ : ٧٣).

وهناك شخصيات مختلفة او أنماط سلوكية يمكن أن تؤثر في كل جوانب حياة الشخص بطرائق مختلفة، تتضمن الصحة والمهنة والعلاقات الشخصية والانشطة الرياضية. ففي الميدان النفسي هناك نوعان أساسيان من أنماط الشخصية ،هما: نمط الشخصية ( A )، ونمط الشخصية ( B )، لقد وصف فريدمان وروزنمان نمط الشخصية (A) بالكفاح المستمر من أجل إنجاز الكثير في أقل وقت، يتحركون، ويأكلون بسرعة مرتفعي الإنجاز، والوقت يسرقهم وهم عديمو الصبر عندما يواجهون تحديات أو تأخير من الآخرين، ويقيسون نجاحهم ونجاح الآخرين بعدد المرات بدلاً من نوعية الأعمال التي نجحوا فيها (Atkinson&et.al,1996:492). إن الأشخاص من نمط (A) يبرزون بشدة، وينفعلون من أثناء مخاطبة الآخرين، وتتشنج عضلات وجوههم، لديهم شعور مشدود بالوقت، أو أن الوقت عليهم كالسيف، وتحت ضغط المسؤولية التي يتحملها دائماً، ومثل هؤلاء الأشخاص يكونون دائماً مشدودين إلى عملهم، متحمسين له حتى أنهم يهملون نسبياً جوانب أخرى من حياتهم كما يتصف الأفراد الذين ينتمون إلى نمط (A) بأنهم يعملون ساعات طويلة، على نحو شاق موازنة مع النمط (B) لذلك تكون حياتهم أقصر من الأفراد الذين ينتمون إلى النمط (B) (Rosenman,1978:44-49). وغالباً ما يكون الأفراد من نمط (A) غير راضين تماماً

عن مهنتهم ،وقد يعرضون حياتهم العائلية إلى الخطر، وذلك، لفشلهم في قضاء وقت كافٍ مع عوائلهم عادةً ما يضحون بأهدافهم الاجتماعية في مقابل تجميل شكل انجازهم لمثل هذه الأهداف، وحينئذٍ سوف يواجهون مشكلات صحية كبيرة. ولكن هناك جانباً ايجابياً للنمط (A) ، هو أنهم غالباً ما يستمرون بالدراسة بعد التخرج في الكلية على العكس من الأفراد الذين ينتمون إلى النمط (B) (Glass,1977:317-341). ومن خلال التعامل اليومي الاعتيادي لذوي النمط (A) وجد أن لديهم درجة عالية من القلق والتطرف المستمر في حوارهم وفي العمل، وفي الوقت والإنجاز وجلوسهم غير الطبيعي على أطراف المقاعد، ويحاول الفرد من نمط (A) تحويل دفة الحديث بينه وبين الآخرين تجاه وجهة نظره واهتماماته، لديه زيادة في الجهد الذهني والجسدي، اليقظة المفرطة، وعدم التركيز في الآخرين، وصعوبة البقاء في مكان واحد ما لم يوجد ما يشغله (الأديمي ، ١٩٩٨ : ٢٣-٢٤).

أن نمط (A) سلوك تكيفي لمواجهة الضغوط، إذ يشعرون بالتهديد عند فقدان السيطرة ،لذا فالأفراد في نمط (A) معرضون للضغوط، فهم يحدثون الضغوط لأنفسهم حتى في المواقف الخالية من الضغط ويحولونها إلى مواقف ضاغطة خصوصاً إذا هددت أهدافهم (Allen,1981:10).

اما نمط الشخصية (B) يتميز بالهدوء، والثقة، والأمان، ونادراً ما يشعر بالضغط لإكمال مهمة ضمن وقت محدد حيث يشعر بالاسترخاء . وهي شخصية مدركة للوقت بشكل قليل، وهي قادرة على وضع الأشياء في منظورها، والتفكير من خلال كيفية تعاملهم مع المواقف ، بهدف تقليل الضغوط (Friedman& Ulmer, 1984 ;4) كما أن الشخص من هذا النمط يهدف إلى أن يكون في الخلف دائماً، ولا يسعى حثيثاً إلى النجاح، لكنه يكون سعيداً مع بذل الجهد، كما أنه لا يرغب بالرياضة، ويتصف بالانطواء والانعزال، كما أنه يقبل بالواقع. (إبراهيم، ٢٠٠٤ : ٢٨) ويتصف صاحب الشخصية من النمط (B) بقلّة الرغبة بالتنافس، والهدوء وبالصبر، ولا يمتلك الحاجة للوقت، ولا يصيبه العجز عندما يفقد السيطرة، وهو قليل الانغماس في الأعمال التي تقرض لها حدود زمنية، وليس من السهل آثاره غضبه، كما أنه قادر على تخصيص وقت من يومه للعب والاهتمام بحياته ، ترسيخ أهدافه بحكمه ،ومجموعة نمط (B) فإنهم يتحركون ببطء، ويأكلون بمراسيم، ويلعبون من أجل الاستجمام لا من أجل الريح، ويمارسون عملاً واحداً فقط، وعند الانتهاء منه يباشرون بعمل آخر أعصابهم هادئة، قلما يصابون بالتوتر، وطموحاتهم بحسب قابلياتهم وقد تكون محدودة، ولهم القدرة على الانتظار والتحمل والصبر (الخفاجي، ٢٠٠٤ : ٣١) .

على العكس من النمط (A)، حيث يكون صاحبه مغامراً يندفع بشدة لتحقيق طموحاته العالية جداً لا يحتمل الانتظار مطلقاً، عندما يلعب فإنه يلعب من أجل الريح لا من أجل الاستجمام، كما أنهم غالباً ما يعانون من توافق غير سهل مع المواقف التي تتطلب عملاً بطيئاً، وحذراً، ونسبة عالية من التركيز والانتباه (المخزومي، ٢٠٠٣ : ١-٣).

الدراسات السابقة:

أولاً/ دافع الإنجاز: Achievement motivation:

- دراسة تيلر وفاسو (Tyler & Vasu, 1995) (العلاقة بين مركز الضبط وتقدير الذات ودافعية الإنجاز والقدرة على حل المشكلات) استهدفت الدراسة التقصي عن العلاقة بين مركز الضبط وتقدير الذات ودافعية الإنجاز والقدرة على حل المشكلات، تألفت العينة من (٦٣) طالباً وطالبة من الصف الثالث إلى الصف الخامس الابتدائي، في ريف جنوب شرق الولايات المتحدة الأمريكية، وقد توصلت الدراسة إلى أنه يوجد فرق بين الذكور والإناث، في الدافعية للإنجاز لصالح الإناث وكذلك عن وجود علاقة ارتباطية قوية، ودالة إحصائياً بين دافعية الإنجاز والقدرة على حل المشكلات (الباوي، ٢٠٠٦ : ٦٩).

- دراسة هبة الله، وآخرون (٢٠١٢): (العلاقة الارتباطية بين دافعية الإنجاز وموضع الضبط ومستوى الطموح والتحصيل الدراسي) رمت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين دافعية الإنجاز وموضع الضبط ومستوى الطموح والتحصيل الدراسي لدى الطلبة الجامعيين بالسودان. بلغ حجم العينة ٢٣٥ طالب وطالبة، أظهرت الدراسة تمتع الطلبة بدافع الإنجاز، وتوجد علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين دافعية الإنجاز وموضع الضبط، ووجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين دافعية الإنجاز ومستوى الطموح، ولأتوجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين دافعية الإنجاز والتحصيل الدراسي (هبة الله، وآخرون، ٢٠١٢ : ٨٢).

ثانياً/ نمط الشخصية Personality Type:

١- دراسة واتكنس و ايسلر (Watkins & Eisler, 1989) ( أنماط الشخصية (A-B) وعلاقتها بالغضب والمهارة التحديئية) هدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين الغضب والمهارة التحديئية لدى نمطي (A-B)، طبقت الدراسة على عينة البحث المتكونة من (٨٦) طالباً من أمريكا، بواقع (٤٥) طالباً من نمط الشخصية (A) و(٤١) طالباً من نمط الشخصية (B). وقد توصلت الدراسة إلى :- أن الأفراد من نمط الشخصية (A) يعبرون عن الغضب بدرجة كبيرة مقارنة بنمط الشخصية (B) في أوضاع التحدي، أصحاب النمط (A) استطاعوا اظهار مهارات اجتماعية جيدة، ويؤدون حوارات أكثر متاعاً مع شركائهم في الحديث من نمط الشخصية (B)، ووجود علاقة بين نمط الشخصية (A) ولغضب والمهارة التحديئية. (Watkins & Eisler, 1989,p56).

- دراسة الربيعي (٢٠١٠): ( أنماط الشخصية (A-B) وعلاقتها بالقدرة القيادية لدى مديري المدارس الثانوية) هدفت الدراسة التعرف على العلاقة أنماط الشخصية (A-B) وعلاقتها بالقدرة القيادية تكون مجتمع البحث من المدارس الثانوية في مدينة بغداد، والبالغ عددهم (٣١٨) مديراً

ومديرة، بواقع (١٤١) مديراً و(١٧٧) مديرة، موزعين، وأظهرت نتائج وجود فروق دلالية في القدرة القيادية لنمط الشخصية (A) تبعا للمتغير الجنس، ولصالح الإناث الا ولأ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المدراء المدارس الثانوية من نمط الشخصية (A-B) في القدرة القيادية تبعا للجنس، ووجود العلاقة بين أنماط الشخصية (A-B) والقدرة القيادية لدى مديري المدارس الثانوية، وجود علاقة ارتباطية موجبة بين نمط الشخصية (A) والقدرة القيادية. (الربيعي، ٢٠١٠: ٤٣).

### الفصل الثالث/ منهجية البحث وإجراءاته:

#### أولاً/ منهجية البحث:

اختارت الباحثة المنهج الوصفي، لكونه انسب المناهج ملائمة لدراسة العلاقات الارتباطية

#### ثانياً/ مجتمع البحث:

يشتمل مجتمع البحث الحالي على المشرفين التربويين البالغ عددهم (٦٥٠) مشرفاً. (٣١٤) ذكوراً و(٣٣٦) إناثاً موزعين على مديريات التربية (٦) في محافظة بغداد. جدول (١) يوضح ذلك .

جدول (١) توزيع مجتمع البحث

المجموع	الجنس		اسم المديرية
	إناث	ذكور	
١٠٥	٦٨	٣٧	الكرخ الاولى
١٣٢	٦٢	٧٠	الكرخ الثانية
٩٧	٥٣	٤٤	الكرخ الثالثة
١٠٩	٥٥	٥٤	الرصافة الاولى
١١٥	٥١	٦٤	الرصافة الثانية
٩٢	٤٧	٤٥	الرصافة الثالثة
٦٥٠	٣٣٦	٣١٤	المجموع

ثانياً/ عينة البحث: تتألف عينة البحث من (١٣٠) مشرفاً ومشرفة، تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة بنسبة ٢٠% من مجتمع البحث. جدول (٢) يوضح ذلك .

جدول (٢) توزيع عينة البحث

المجموع	الجنس		اسم المديرية
	إناث	ذكور	
٤١	٢١	٢٠	الكرخ الاولى
٤٣	٢٥	١٨	الرصافة الاولى
٤٦	٢١	٢٥	الرصافة الثالثة
١٣٠	٦٧	٦٣	المجموع

رابعاً/ أدتا البحث:

#### ١- مقياس دافع الإنجاز:

لقياس دافع الإنجاز لدى المشرفين التربويين اعتمدت الباحثة على مقياس (وسطاني: ٢٠١٠) لكونه معداً للبيئة العربية يتكون المقياس من ( ٣٢ ) فقرة، وتم أجرى بعض التعديلات عليه، كي يلائم البيئة العراقية. تم استخراج الخصائص السيكومترية للمقياس وكالاتي :

**الصدق الظاهري:** من خلال عرض فقرات مقياس دافع الإنجاز بصيغتها الاولية المتكونة من (٣٢) فقرة على المحكمين في العلوم التربوية والنفسية والقياس والتقويم. الملحق (١). وللتحقق من صلاحية فقرات مقياس دافع الإنجاز تم اعتماد قيمة مربع ( كا ٢) المحسوبة معياراً لبقاء الفقرات من عدمها، إذ اتفق السادة الخبراء على صلاحية ( ٢٤ ) فقرة، والتحفظ على باقي الفقرات، مما تطلب استبعادها ملحق (٢).

**٢- الثبات:** تم التحقق من ثبات المقياس بطريقة (الاختبار وإعادة الاختبار)، حيث طبق المقياس على عينة استطلاعية من أفراد مجتمع البحث، بلغ عددها (٢٠) مشرفاً، اختبروا بالأسلوب العشوائيّ وبعد أسبوعين تم إعادة التطبيق وحساب معامل (ارتباط بيرسون) بين التطبيقين، وقد بلغت قيمته (٠.٨٣) وهو معامل ثبات جيد .

#### تصحيح المقياس:

حددت الإجابة عن مقياس دافع الانجاز بثلاثة بدائل، هي (تنطبق عليه، تنطبق الى حدا ما، لا تنطبق) والاوزان ( ٣ ، ٢ ، ١ ) درجة في حالة كون اتجاه الفقرة ايجابياً والاوزان ( ٣ ، ٢ ، ١ ) في حالة كون اتجاه الفقرة سلبياً، لذا الدرجة القصوى للمقياس هي (٩٦) درجة، والدرجة الدنيا (٣٢) درجة، ومتوسط فرضي (٦٤) درجة.

**ب: مقياس نمط الشخصية (A-B):** تبنت الباحثة مقياس (بُجر Butcher) لنمط الشخصية (A-B) وهو من مقاييس قائمة MMPI-2 (مقياس منيسوتا المتعددة الأوجه للشخصية- الثانية) المترجم من (الجابري ٢٠٠٧) من اللغة الانكليزية إلى العربية، يتألف المقياس من (١٩) فقرة. (الخالدي وآخرون، ٢٠١١: ٢٧٠).

وتم استخراج الخصائص السيكومترية للمقياس وكالاتي:

**- الصدق الظاهري:** من عرض فقرات المقياس بصيغتها الأولية، المتكونة من ( ١٩ ) فقرة على المحكمين في العلوم التربوية والنفسية والقياس والتقويم. الملحق (١) . للتحقق من صلاحيته فقرات

مقياس نمط الشخصي، تم اعتماد على قيمة مربع ( ٢٦ ) المحسوبة معياراً لبقاء الفقرات من عدمها، إذ اتفق السادة الخبراء على صلاحية الفقرات جميعها (١٩) فقرة باستثناء بعض التعديلات ملحق (٣).

- الثبات: تم التحقق من ثبات الأداة بطريقة (الاختبار وإعادة الاختبار) حيث تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية من أفراد مجتمع الدراسة بلغ عددها (٢٠) مشرفاً ومشرفة، اختيروا بالأسلوب العشوائي، وبعد أسبوعين تم إعادة التطبيق وحساب معامل (ارتباط بيرسون) بين التطبيقين وقد بلغت قيمته (٠.٨٦) وهو معامل ثبات جيد .

**تصحيح المقياس:** تكون الإجابة عن مقياس نمط الشخصية بأحد البديلين ،اما (نعم) او (لا)، ويكون التصحيح بإعطاء درجة واحدة لكل فقرة إجابة عنها المستجيب (نعم) ، ودرجة (صفر) لكل فقرة إجابة عنها المستجيب (لا) وبذلك تتراوح مدى الدرجة الكلية للمقياس بين ( صفر - ١٩ ) درجة وكلما اتجهت نحو الدرجات العليا من (١١) درجة فما فوق مال صاحبها إلى أن يكون من أصحاب نمط (A) وكلما اتجهت نحو الانخفاض عن (١٠) درجات مال صاحبها إلى أن يكون من أصحاب نمط (B) أي أن أعلى درجة للمقياس (١٩) وادناها (صفر)، اما المتوسط الفرضي فقد بلغ (٩,٥) درجة.

#### الوسائل الاحصائية:

لقد اعتمدت الباحثة على الحقيبة الاحصائية spss في التوصل لنتائج البحث الآتية:

- ١- مربع كأي: لحساب دلالة التحليل المنطقي لفقرات مقياس البحث للتعرف على اراء المحكمين.
- ٢- معامل ارتباط بيرسون استعمل في تعرف معاملات الارتباط للثبات والتعرف على العلاقة بين دافع الإنجاز ونمط الشخصية (A- B).
- ٣- الاختبار التائي لحساب المتوسطات الحسابية لعينة البحث لغرض معرفة دافع الإنجاز ونمط الشخصية لعينة البحث.

#### الفصل الرابع/ عرض النتائج وتفسيرها:

- ١- التعرف على دافع الإنجاز لدى المشرفين التربويين: اسفرت النتائج عن أنّ المتوسط الحسابي على مقياس دافع الإنجاز ( 52,44 ) والانحراف المعياري ( 8,347 ) ويمتوسط فرضي ( ٤٨ ) ولبيان دلالة الفروق استخدم الاختبار التائي لعينة واحدة لاختبار دلالة الفروق بين المتوسطين، تبين أنّ القيمة التائية المحسوبة (٦,٠٦٣) وهي اكبر من الجدولية البالغة ( ١,٩٦ )

وأنَّ الفرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة ( ٠,٠٥ ) ودرجة حرية (١٢٩) جدول (١) يوضح ذلك. أي أنَّ افراد العينة يتمتعون بدافع الإنجاز، وجاءت هذه النتيجة متفقة مع بعض نتائج دراسة (هبة الله، وآخرون، ٢٠١٢)، وفسرت الباحثة هذه النتيجة إلى أنَّ دافع الإنجاز الذي يتمتع به المشرفون التربويون، يمكن عزو ذلك إلى المكانة التربوية التي يتمتع بها المشرف التربوي و إلى التفاعل التربوية، وان الفرد ذو دافع الإنجاز المرتفع يتسم بسمات معينة تتمثل هذه السمات في الالتزام والثقة بالنفس، وتحمل المسؤولية نحو أعماله وحب المخاطرة، ويخطط بتعقل، ويتفحص تقدمه، ويستخدم مهاراته بحرص، ويقدر وقته والرغب في الاستمرار بالعمل لفترات طويلة دون ملل، والقدرة على الصعوبات التي تواجههم.

جدول (١) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي والقيمة التائية

المتغير	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	المتوسط الفرضي	القيمة التائية	
						المحسوبة	الجدولية
دافع الإنجاز	١٣٠	٥٢,٤٤	٨,٣٤٧	١٢٩	٤٨	٦,٠٦٣	١,٩٦

الهدف الثاني: التعرف على نمط الشخصية A-B لدى المشرفين التربويين: أسفرت النتائج عن أنَّ المتوسط الحسابي على مقياس نمط الشخصية ( 14,53 ) والانحراف المعياري (2,200) وبمتوسط فرضي (٩.٥) وليبيان دلالة الفروق استخدم الاختبار التائي لعينة واحدة تبين أن قيمة التائية المحسوبة (26,072) وهي اكبر من الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة ( ٠,٠٥ ) وأنَّ الفرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) وبدرجة حرية (١٢٩). جدول (2) يوضح ذلك. وهذا يعني أنَّ عينة البحث تقع عند نمط (A) وجاءت هذه النتيجة متفقة مع بعض نتائج دراسة (دراسة واتكنسو ايسلر (Watkins & Eisler, 1989) ودراسة (الربيعي ٢٠١٠). ويمكن عزو ذلك الى طبيعي السمات التي يمتلكها المشرفين التربويين من القدرة على التنافس وقدرة على العطاء، وما يتمتعون به من الكفاح من اجل الإنجاز، إذ إنَّ صاحب هذا النمط تنافسي، وكثير ما يبحث عن التحديات، ويضع معايير للأداء أعلى من نمط (B).

جدول (٤) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي والقيمة التائية

المتغير	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	المتوسط الفرضي	القيمة التائية	
						المحسوبة	الجدولية
نمط الشخصية (A-B)	١٣٠	14,53	2,200	129	9.5	26,072	١,٩٦

الهدف الثالث: العلاقة بين دافع الإنجاز ونمط الشخصية لدى المشرفين التربويين: من اجل التحقق من هذا الهدف استخدم معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين دافع الإنجاز ونمط الشخصية (A-B) لدى المشرفين التربويين، أظهر النتائج عدم وجود علاقة بين دافع الإنجاز

ونمط الشخصية (A-B)، اذ بلغ معامل ارتباط بيرسون، (0.081) وهو اصغر من قيمة (r) الجدولية البالغة (0.174) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (128) أي غير دالة إحصائياً. جدول (٣) يوضح ذلك وجاءت هذه النتيجة متفقة مع بعض نتائج دراسة (هبة الله، وآخرون، ٢٠١٢). يمكن عزو ذلك إلى أن لكل من متغيرين البحث اسباب خارجية تتعلق ببيئة العمل وأخرى داخلية لدى الفرد أي أن كل متغير مستقل عن الآخر، لذا لا توجد علاقة ارتباطية بين دافع الإنجاز ونمط الشخصية (A-B).

جدول (٣) بين معامل ارتباط بين دافع الإنجاز ونمط الشخصية

قيمة معامل الارتباط	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة	درجة الحرية
0.081	0.174	0.05	128

### الاستنتاجات: The Conclusions

- في ضوء ما توصل اليه البحث الحالي من نتائج يمكن استنتاج ما يأتي:-
- ١- إن المشرفين التربويين يتمتعون بدافع الإنجاز .
  - ٢- إن معظم المشرفين التربويين من نمط (A).
  - ٣- إن المشرفين التربويين الذين يتمتعون بدافع الإنجاز يكونوا ضمن نمط الشخصية (A).

### التوصيات: The Recommendations

- في ضوء ما توصل اليه البحث الحالي من نتائج توصي الباحثة بما يأتي:-
- ١- عقد ندوات ثقافية من متخصصين لغرس وتعزيز دافع الإنجاز بين المشرفين التربويين.
  - ٢- عند الترشيح للإشراف الأخذ بالحسبان تمتعهم بدافع الإنجاز.
  - ٣- الاستفادة من المقاييس البحث في اختبارات الإشراف.
  - ٤- تنمية الجوانب الايجابية من نمط (A) لاستثمار سماتهم التي من شأنها تحقيق نجاحات في المستويات كافة.
  - ٥- تعزيز دافع الإنجاز المرتفع لدى المشرفين التربويين مادياً ومعنوياً.

### المقترحات: The Suggestions

- ١- إجراء دراسات مماثلة على عينات أخرى، مثل: (الإشراف الاختصاص، والمعلمين، المديرين)
- ٢- إجراء دراسة تستهدف التعرف على علاقة بعض المتغيرات بدافع الإنجاز لدى المشرفين مثل (المستوى الاقتصادي والاجتماعي، وموقع الضبط، والثقة بالنفس).
- ٣- إجراء دراسة تستهدف التعرف على علاقة بعض المتغيرات ونمط الشخصية (A-B).

## المصادر:

١. إبراهيم، ريزان علي، (٢٠٠٤) :*نمط الشخصية (A-B) وعلاقتها بالميول العصابية والقدرة على اتخاذ القرار*، اطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية تربية ابن الهيثم، جامعة بغداد .
٢. ابو علام، رجاء (١٩٩٣): *علم النفس التربوي*، دار العلم للنشر والتوزيع، الكويت، ط٦.
٣. الأديمي، جميل عبد القادر . (١٩٩٨): النمط السلوكي (أ) والذبحة الصدرية. *المجلة النفسية*، تعز، اليمن.
٤. الباوي، علي هاشم (٢٠٠٦): *قياس دافع الإنجاز لدى طلبة المرحلة الإعدادية*، مجلة واسط للعلوم الانسانية الكلية التربوية المفتوحة ، (١٧٤) .
٥. الحسن ، هبة عبدالله محمود(٢٠٠٤): *علاقة دافع الإنجاز بالتحصيل الدراسي وموقع الضبط ومستوى الطموح لدى طلاب مؤسسات التعليم العالي بولاية الخرطوم* ، كلية الآداب. اطروحة دكتوراه، جامعة الخرطوم.
٦. حمدان ، محمد زياد ( 1992 ) : *الإشراف في التربية المعاصرة* ، دار التربية ، الحديثة، عمان.
٧. - الخالدي ، امل ابراهيم و الدفاعي كاظم علي(٢٠١١) : *الشخصية الناجحة لدى مدراء المدارس الثانوية وعلاقتها بنم الشخصية (A-B)* ، مجلة الأستاذ ،مجلة علمية محكمة ، كلية التربية / ابن رشد، جامعة بغداد (١٨٢٤).
٨. الخفاجي، نعم هادي حسين، (٢٠٠٤)، *نمط الشخصية (A-B) لذوي قدرات والادراك فوق الحسي*؛ رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة المستنصرية
٩. دردير، نشوء كرم(٢٠٠٧): *الاحتراق النفسي للمعلمين ذوي نمط (A) وعلاقته بمواجهة المشكلات*. كلية التربية، جامعة الفيوم، رسالة ماجستير.
١٠. الربيعي، عمار محمد ( ٢٠١٠ ) : *انماط الشخصية (A-B) وعلاقته بالقدرة القيادية لدى مديري المدارس الثانوية* ، كلية التربية الاساسية، الجامعة المستنصرية ، رسالة ماجستير.
١١. الركابي، لمياء ياسين، وسكر، حيدر كريم، والركابي، عبد الأمير ناصر غلوب. (٢٠١٠): *في الشخصية*. مؤسسة مصر مرتضى للكتاب العراقي. بغداد. العراق.
١٢. الزيات، فتحي مصطفى(١٩٩٠): *النسق القيمي ووجهة الضبط ودافع الإنجاز لدى عينة من طلاب جامعتين المنصور وام القرى*، بحوث المؤتمر السنوي السادس لعلم النفس بمصر.
١٣. الساعدي ،سعاد احمد(٢٠٠٢): *دافع الإنجاز الدراسي بين طلبة الكليات الأهلية والرسمية(دراسة مقارنة) كلية التربية- جامعة بغداد- رسالة ماجستير*.
١٤. سالم ،هبة الله ، وكبشور كوكو، وعمر هارون(٢٠١٢): *علاقة دافعية الانجاز بموضع الضبط والتحصيل الدراسي لدى طلاب مؤسسات التعليم بالسودان*. *المجلة العربية لتطوير التفوق*، مج ٣ (٤٤).
١٥. السيد، محمود الطواب(١٩٩٩) *اثر تفاعل دافعية مستوى الإنجاز والنكاه والجنس على التحصيل لدى طلبة وطالبات جامعة الامارات* ، حولية- كلية التربية جامعة الامارات.
١٦. طه، فرج عبد القادر، (١٩٨٧) : *المجمل في علم النفس والشخصية والامراض النفسية*، دار الفنية للتوزيع، القاهرة .
١٧. عبد الخالق، احمد(١٩٩٠): *الدافع للإنجاز وعلاقته بقلق والانبساط*، دراسات نفسية ، جامعة ، القاهرة.
١٨. عبد اللطيف، محمد خليفة(٢٠٠٠): *الدافعية للإنجاز ودار غريب للطباعة والنشر*، القاهرة.
١٩. عوض عباس محمود(١٩٨٩) : *الموجز من الصحة النفسية* ، دار المعرفة، الاسكندرية، مصر.
٢٠. علاونة، شفيق (٢٠٠٤): *الدافعية* ، علم النفس العام، تحرير محمد الريماوي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
٢١. القاسم، محمود والزبيدي محمود(٢٠٠٩) :*الإشراف التربوي والاختصاصي في العراق الواقع والأفاق*، *مجلة دراسات تربوية*، ع(٥) العراق.
٢٢. محمد، حسين خزل، (٢٠٠٨) : *الخوف الاجتماعي وعلاقته بأنماط الشخصية*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المستنصرية

٢٣. محي الدين، احمد(١٩٨٨): *الدافعية الى الإنجاز عند الجنسين* ، مجلة علم النفس ، الهيئة المصرية العامة لكتاب.
٢٤. المخزومي، أمل.(٢٠٠٣): أنماط الشخصية، مجلة الحصن النفسي، انترنيت.
٢٥. المشعان، عويد سلطان(٢٠٠٧): *دافع الإنجاز وعلاقته بالقلق والاكتئاب والثقة بالنفس لدى الموظفين الكويتيين في القطاع الحكومي*.
٢٦. مشعان، هادي ربيع (٢٠٠٥) *الارشاد التربوي والنفسي من المنظور الحديث* ، ط ١ ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع والاردن .
٢٧. وسطاني ، عفاف(٢٠١٠): *دافعية الإنجاز لدى فريق العمل وعلاقته بالنمط القيادي السائد لدى مدير المؤسسة التعليمية في ضوء مشروع المؤسسة(دراسة ميدانية)*،كلية الآداب،جامعة فرحات، الجزائر .

28. -Atkinson, R.L, Atkinson, R, Smith, E. & Hillgard E. (1996): Introduction of Psychology,(th-ed) HBJ Publishers.
29. Allen, A. Mclean.(1981): Work stress, Addition Wesley, publishing company, London.
30. Cooper,C.(1989): AreType A,s.Prone to heart all acts? The psychologist January
31. Glass,D.C.(1977): Behavior Pattern, stress and coronary Disease,Hill sdale, N.J. Erlbaum.
32. - Halloran,Debbie ( 2004 ) : " Do you Have a Type A personality / Are you aWork a Holic " on web
33. -Harbel, Boldde (2003): : personality and Jop . Newtork, Maccarthy press.
34. -Raven,H.B. & Rubin, J.Z. (1983) :Social psychology , <http://www.irishjobs.ie.com> .
35. -Rosenman,R.H.(1978): The Interview Method of Assessment of the Coronary- Prone Behavior Pattren. New York
36. -Mamonove,Valery ( 2001 ) : " Personality Types " the chart for self- assessment of the personality type. on web
37. Siripipat,Prim.( 2000 ) : " Type A Personality and Its Effects on Life " Philadelphia , on web . <http://www.duke.edu/~ps4/typeA.htm>
38. Put,John ( 2004 ) : " Personality & Health " what you need to know,University of Cambridge.on web<http://www.psychologycompns.com>
39. -Petri, H; and Govern, J (2004). Motivation: Theory, Research and Applications. Thomson – Wadsworth, Australia
40. - Watkins, & Eisler.(1989) : The Type A Behavior Pattern Hos andinter Personal Skill Psychology abstracts, Vol.67, N.6.

### **References:**

1. Atkinson, R.L, Atkinson, R, Smith, E. & Hillgard E. (1996): Introduction of Psychology,(th-ed) HBJ Publishers.
2. Allen, A. Mclean.(1981): Work stress, Addition Wesley, publishing company, London.
3. Cooper,C.(1989): AreTypeA,s.Prone to heart all acts? The psychologist January .
4. Glass,D.C.(1977): Behavior Pattern, stress and coronary Disease,Hillsdale, N.J. Erlbaum.
5. -Halloran,Debbie ( 2004 ) : " Do you Have a Type A personality / Are you aWork a Holic " on web .
6. -Harbel, Boldde (2003): : personality and Jop . Newtork, Maccarthy press.
7. -Raven,H.B. & Rubin, J.Z. (1983) :Social psychology , <http://www.irishjobs.ie.com> .
8. -Rosenman,R.H.(1978): The Interview Method of Assessment of the Coronary- Prone Behavior Pattren. New York
9. -Mamonove,Valery ( 2001 ) : " Personality Types " the chart for self- assessment of the personality type. on web
- 10.Siripipat,Prim.( 2000 ) : " Type A Personality and Its Effects on Life " Philadelphia , on web . <http://www.duke.edu/~ps4/typeA.htm>
- 11.Put,John ( 2004 ) : " Personality & Health " what you need to know,University of Cambridge.on web<http://www.psychologycompns.com>
- 12.-Petri, H; and Govern, J (2004). Motivation: Theory, Research and Applications. Thomson – Wadsworth, Australia
13. Watkins, & Eisler.(1989) : The Type A Behavior Pattern Hos andinter Personal Skill Psychology abstracts, Vol.67, N.6.