



الدافعية المهنية وعلاقتها بمهارات النجاح الأكاديمي لدى طلاب الجامعة

إعداد

أ.د/ أحمد محمد شبيب حسن **د/ إبراهيم سيد أحمد عبد الواحد**
استاذ علم النفس التعليمي **استاذ علم النفس التعليمي المساعد**
كلية التربية – جامعة الأزهر بالقاهرة **كلية التربية – جامعة الأزهر بالقاهرة**

الدافعية المهنية وعلاقتها بمهارات النجاح الأكاديمي لدى طلاب الجامعة

أحمد محمد شبيب حسن، إبراهيم سيد أحمد عبد الواحد*

قسم علم النفس التعليمي، كلية التربية، جامعة الأزهر بالقاهرة، مصر.

*البريد الإلكتروني: IbrahimAly1127.el@azhar.edu.eg

ملخص:

هدف البحث إلى معرفة العلاقة بين الدافعية المهنية ومهارات النجاح الأكاديمي لدى طلاب الجامعة، وإمكانية التنبؤ بمهارات النجاح الأكاديمي من خلال أبعاد الدافعية المهنية، ومعرفة أكثر الأبعاد المدروسة إسهاماً في التنبؤ بمهارات النجاح الأكاديمي لدى طلاب الجامعة، وتكونت عينة البحث من 200 طالباً من طلاب الفرقة الثالثة بكلية التربية للبنين جامعة الأزهر بالقاهرة، وتم إعداد مقياسين أحدهما للدافعية المهنية والآخر لمهارات النجاح الأكاديمي، وأسفرت نتائج البحث عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين أبعاد الدافعية المهنية ومهارات النجاح الأكاديمي، مع إمكانية التنبؤ بمهارات النجاح الأكاديمي من خلال أبعاد الدافعية المهنية، وأن التوافق المهني هو أكثر أبعاد الدافعية المهنية إسهاماً في التنبؤ بالدرجة الكلية لمهارات النجاح الأكاديمي لدى طلاب الجامعة، يليه في المرتبة الثانية الإدراك المهني ثم الهوية المهنية، كما أسفرت النتائج عن أن التوافق المهني هو أكثر الأبعاد إسهاماً في التنبؤ بمهارة التركيز يليه الهوية المهنية ثم الإدراك المهني، وبالنسبة لمهارة التواصل فكان التوافق المهني هو أكثر أبعاد الدافعية المهنية إسهاماً في التنبؤ بها، ويأتي التوافق المهني في المرتبة الأولى في التنبؤ بمهارة تحديد الأهداف يليه الهوية المهنية، وبالنسبة لمهارة تنظيم الوقت ومهارة الاستعداد للاختبارات فكان الإدراك المهني هو أكثر الأبعاد إسهاماً في التنبؤ بهما.

الكلمات المفتاحية: الدافعية المهنية، مهارات النجاح الأكاديمي، طلاب الجامعة.



Professional motivation and its relationship to academic success skills among university students

Ahmed Mohamed Shabib Hassan, Ibrahim Sayed Ahmed Abdel Wahid*

Educational Psychology, Faculty of Education - Al-Azhar University in Cairo, Egypt.

*Email: IbrahimAly1127.el@azhar.edu.eg

ABSTRACT:

The study investigates the relationship between professional motivation and academic success skills, the possibility of predicting academic success skills through the dimensions of professional motivation, and defining of the most studied dimensions that contribute to predicting academic success skills among university students. The sample consisted of 200 undergraduate students from the third year students of the College of Education for Boys Al-Azhar University in Cairo. Two measures were prepared and utilized, one for professional motivation and the other for academic success skills. The results revealed a statistically significant correlation between professional motivation and academic success skills, with the possibility of predicting academic success skills through dimensions of professional motivation, and that professional adaptation is the most important dimension of professional motivation that contributes to predicting the academic success skills of university students, followed by professional perception and then professional identity. the most contributing dimension to predicting the skill of concentration, followed by professional identity and then professional perception, and for communication skill, occupational adaptation was the most predictable dimension of professional motivation, and occupational adaptation comes first in predicting the skill of setting goals Next, the professional identity, with regard to the skill of time management and the skill of readiness for tests, was professional perception was the most contributing dimension in predicting them.

Keywords: professional motivation, academic success skills, university students

مقدمة البحث:

تلعب مؤسسات التعليم العالي دورا متزايدا عن أي وقت مضى في المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، هذا بالإضافة إلى وظيفتها الاساسية وهي التدريس والبحث العلمي.

وفي هذا الجانب يوضح كل من (Lautens chlager &Haase, 2010) كيف ان الجامعات يمكن ان تسهم في التقدم الاقتصادي وإعداد الاشخاص المؤهلين لأداء المهام مما أدى ذلك الاهتمام بدراسة الدوافع الكامنة وراءه، كما ان فهم الأفراد لدوافع مهنتهم يُعد امراً بالغ الأهمية لأن ذلك يؤكد على دور الجامعات والمؤسسات التعليمية في الجوانب المهنية والاجتماعية والاقتصادية .

ونتيجة لذلك قامت العديد من الدراسات لدراسة دوافع الطلاب المهنية حيث أظهرت نتائج الأبحاث إلى أن ما يدفع الافراد لاختيار مهنتهم الحاجة إلى الاستقلال تحقيق الذات (Douglas & sheperd ,2002). وكذلك الميل إلى المخاطرة واكتساب الخبرات والحاجه إلى تنمية الشخصية. (Carter, Gartner ,Shaver & Gatewood. 2003)

ويوضح (Groccia, 1999) في هذا الجانب أن النجاح الاكاديمي والمهني يتوقف على أهداف الانجاز وما يقدم من نصح وإرشاد، وكذلك وجود أهداف مهنية تساعد على توفير التوجيه وتركيز الانتباه على نتائج يمكن تحقيقها من العملية التعليمية، ويعرف الطالب أين ذاهب وماذا يريد من البرنامج الأكاديمي المقدم له؛ لأن وضوح الأهداف يُساعد على زيادة الدافعية المهنية والحفاظ عليها، وقد تبين لكى يكون تأثير الدافع حاسما في النجاح المهني يجب ان يكون الأفراد على وعي بأهداف الحياة المهنية.

أشارت (Sloan,2006) إلى أن الإنجاز يتوقف على توفير مزيد من التبصر في العلاقة بين اختيار المهنة والنجاح فيها مما يؤدي ذلك إلى التنمية المهنية .

وتُعد الدافعية المهنية من الدوافع ذات الأهمية للأفراد في حياتهم المهنية والاكاديمية، ولكن العديد من الأفراد قد لا يدركون أن لديهم هذه النوعية من الدافعية، أو لا يعرفوا كيف يستخدمونها. لذلك أكد العديد من الباحثين على أن الدافعية المهنية هي مفتاح التفوق الأكاديمي لأي شخص؛ لذا ينبغي على المؤسسات التعليمية أن تتولى مسؤولية تنمية الدافعية المهنية لدى الأفراد الملتحقين بالعمل لديها في مراحل مبكرة وبصفة مستمرة وقبل

الاتحاق بالعمل، كما تلعب الدافعية المهنية دورا في حياة الفرد النفسية؛ فقد أمكن النظر إليها على أنها مفهوم مركب يُطلق على العلاقة الديناميكية بين الفرد وبيئته، ويُستدل عليها من تتابع السلوك الموجه نحو أهداف محددة، كما يستدل عليها من الحاجة الناشئة من توتر الفرد وعدم إشباعه لهذه الحاجة، وبالتالي يصبح الدافع هدف يعمل الإنسان على تحقيقه.

أوضحت نتائج العديد من الدراسات والأبحاث النفسية أن الدافعية المهنية لها دورا في حياة الفرد النفسية والوظيفية. فالفرد الذي يتمتع بدافعية مهنية عالية لديه القدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة وتحديد أهدافه بنجاح ويكون قادرا على تقييم ذاته ولديه الاستعداد لتحمل المخاطر والحاجة للإنجاز والكفاءة الذاتية والأداء الأكاديمي، فيشير في هذا الجانب (Day & Allen , 2004) إلى أن الفرد الذي يتمتع بدافعية مهنية عالية لديه القدرة على المرونة والتكيف مع الظروف المتغيرة حتى عندما تكون الظروف غير مشجعه، وكيفية متابعة تحديد الأهداف بنجاح وبشكل فردي ويكون قادرا على تقييم ذاته .وهناك دوافع أساسية لديه لاختيار المهنة منها: ما يتعلق بالمقررات الدراسية والرغبة في مهنة جديدة مثيرة للاهتمام وتأثير الأصدقاء والرغبة في العمل، وتعديل أسلوب الحياة والمركز الاجتماعي.

كما يؤكد في هذا الجانب (Abele & spurk, 2009) أن الفرد الذي يتمتع بالمرونة المهنية كُبعد من أبعاد الدافعية المهنية يتميز بأن لديه الاستعداد لتحمل المخاطر والحاجة للإنجاز والكفاءة الذاتية، أي الاعتقاد في قدرة الفرد على أداء المهام بنجاح ومواجهة التحديات المهنية.

وتعتبر الدافعية المهنية احد العوامل التي يمكن ان تساعد في النجاح لكونها تتكون من ثلاث خصائص رئيسية تتمثل في (المرونة المهنية التي ينظر اليها على انها القدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة حتى عندما تكون الظروف مثبطة، فيصبح الفرد من خلالها لديه القدرة على الاتقان والثقة في النفس والرغبة في المخاطرة والحاجة للإنجاز، وتعد البصيرة المهنية قدرة الفرد ليكون واقعا تجاه مهنة واحدة واضحة وممكنة لتحقيق الاهداف والتعرف على مواطن القوة والضعف. وينظر إلى الهوية المهنية على انها معرفة الفرد لنفسه

من خلال عمل واحد يرتبط بالمهنة وتكمن في المشاركة والتنظيم والحاجة إلى التقدم.
(Carson., & Bedeian, 1994).

ويشير كل من (Caprara , Barbaranelli, Steca & Malone, 2006) إلى أن معتقدات الكفاءة الذاتية أحد أكثر العوامل التي تؤثر على القدرة لنجاح المهام لما يمثله النجاح والانجاز من أهمية للمجتمعات المتقدمة التي تضع التعليم من صميم التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

مما سبق يتضح أهمية الدافعية المهنية في النجاح الأكاديمي حيث إن الدافع المهني المرتفع يجعل الفرد يقوم بمتطلبات المهنة التي يشغلها بكفاءة ، ويكون قادرا على تلبية التوقعات لمختلف الأدوار الإدارية والقرارات المهنية، وقبول العمل والبقاء فيه ومحاولة تحقيق الاهداف المهنية (Grzeda , 1999)

كما أن الدافع المهني بما يتضمنه من القدرة على التوافق المهني والهوية المهنية والفكر المهني يجعل الفرد يتميز بالمرونة والقدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة حتى عندما تكون الظروف غير مشجعه وكيفية متابعه تحديد الاهداف بنجاح وكيف يمكن للفرد تقييم ذاته مهنيا. (Day & Allen, 2004)

وتعمل المرونة المهنية بما تتضمنه من عناصر تشمل الاستعداد لتحمل المخاطرة والحاجة إلى الانجاز والكفاءة الذاتية التي تتمثل في قدرة الفرد لأداء المهام بنجاح ومواجهة التحديات المهنية. (Abele & Spurk,2009)

من هنا كانت الحاجة للقيام بهذا البحث بافتراض ان هناك علاقة محتمله بين الدافعية المهنية وعوامل اختيار المهنة والنجاح فيها وتحديد العوامل التي تساعد في الاستوار في الدراسة والانتظام فيها بشكل افضل، كما ان ذلك يساعد في تقديم افضل البرامج والمشروعات الأكاديمية التي تساعد في تحقيق الاهداف المهنية.

(Moxley, Najor–Durack, ,& Dumbrigue , 2001)

لذلك كان الاهتمام بالدافعية المهنية لدى الطلاب الجامعيين بهدف تحسين أدائهم أثناء الدراسة، وبعد التخرج لتحسين نوعية العمل باستخدام نماذج استراتيجيه وبرامج تدريبية تعتمد على التوجه الدافع المهني الذاتي لديهم. وقد تمثل هذا الاهتمام في دراسة الدافعية

المهنية من وجهة نظر أكثر موضوعية وأكثر عمقا في النجاح الأكاديمي للأفراد. ووجود جوانب تحدد الدافعية المهنية تكمن في (الرغبة في العمل مع الأفراد - رغبة إثارية في خدمة المجتمع - الاهتمام بالبيئة رغبة في الحفاظ على العلاقات - التوجه - الالتزام بجدول الوقت الخاص بالعمل).

مشكلة البحث:

تُعد الدافعية المهنية للطالب المعلم من العوامل المهمة في تحقيق الأهداف التربوية، فالطالب ذو الدافعية المهنية المرتفعة يشعر بالفاعلية الشخصية، فيكثف جهوده من أجل إنجاز مهامه مركزا على تحقيق النجاح الأكاديمي والمهني، وتشير الدراسات إلى أن الدافعية المهنية ترتبط بالكفاءة الذاتية للفرد ومهاراته، الأمر الذي حدا بالباحثين لمعرفة العلاقة بين الدافعية المهنية وأبعادها المدروسة ومهارات النجاح الأكاديمي، وتحدد مشكلة البحث في الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الدافعية المهنية ومهارات النجاح الأكاديمي لدى طلاب الجامعة؟

السؤال الثاني: يمكن التنبؤ بمهارات النجاح الأكاديمي تنبؤا دالا إحصائيا بمعلومية أبعاد الدافعية المهنية لدى طلاب الجامعة؟

الهدف من البحث:

يسعى البحث الحالي إلى محاولة تقديم أدلة علمية للمساعدة في التعرف على ما يفترض نظريا وما عليه أن يكون تجريبيا لإثبات العلاقة بين الدافعية المهنية والنجاح الأكاديمي لدى أفراد العينة موضوع البحث، وعلى ذلك يكمن الهدف من البحث في التعرف على العلاقة بين الدافعية المهنية ومهارات النجاح الأكاديمي لدى طلاب الجامعة، ويتفرع من هذا الهدف الرئيس الهدفين الآتيين:

- التعرف على إمكانية التنبؤ بالنجاح المهني من خلال أبعاد الدافعية المهنية.
- بيان أي من أبعاد الدافعية المهنية أكثر إسهاما في النجاح الأكاديمي.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث الحالي فيما يلي:

أولاً: الأهمية النظرية:

إن دراسة العلاقة بين الدوافع المهنية والنجاح الأكاديمي يتفق مع جهود المؤسسات لتطوير المناهج الدراسية ومتطلبات سوق العمل، وإعداد الطلاب بشكل صحيح من أجل الانتقال من الجامعة إلى الحياة المهنية الفاعلة، كما أن دراسة الدوافع المهنية يساعد في اختيار المهنة التي يمكن أن تجعل الجامعات تستعد وتخطط لمناهجها الدراسية، وزيادة البرامج الدراسية المناسبة وتطوير استراتيجيات الإرشاد المهني لتعزيز الكفاءة الذاتية في العديد من جوانب عملية صنع القرار المهني.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- قد تفيد نتائج البحث في القاء الضوء على إجراء المزيد من الدراسات عن علاقة الدافعية المهنية بالنجاح الأكاديمي والاختيار المهني، وعلاقة الدافعية المهنية ببعض المتغيرات، وكذلك تحليل وجهات نظر الطلاب الذين هم في بداية إعدادهم للحياة المهنية التي تتغير عبر السنوات بتغير المستويات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع .
- تطوير الدوافع المهنية لطلاب الجامعة فيما يتعلق بالاختيارات المهنية لديهم، كما يفيد في التعرف على دوافع الاختيار المهني للطلاب لتوجيههم في المسار المهني المناسب .
- قد تفيد نتائج البحث المسؤولين عن التخطيط وصانعي السياسات في فهم القرارات المهنية للخريجين .
- إعداد البرامج التدريبية لتشجيع الدافعية المهنية لما لها من علاقه بالنجاح الأكاديمي والنجاح المهني.

تحديد المصطلحات:

الدافعية المهنية Professional motivation

يعرفها الباحثان بأنها: "رغبة الفرد في مهنة تشعره بدرجة من الاستمتاع والمتابعة لتحقيق أهدافه المهنية، والقدرة على الربط بين تصوراته النفسية وعمل أهداف مهنية يسعى إلى تحقيقها في ظل درجة من الكفاءة والتميز المهني."

أبعاد الدافعية المهنية:

الادراك المهني Professional perception

يعرفها الباحثان بأنها: "قدرة الفرد ليكون واقعياً تجاه مهنة واحدة واضحة وممكنة لتحقيق الاهداف والتعرف على مواطن القوة والضعف."

الهوية المهنية: Professional identity

يعرفها الباحثان بأنها: "سعى الفرد المستمر التوصل إلى معلومات تؤثر في عمله طبقاً لطبيعة الموقف، ورغبة العمل في مهنة تساعد في إفادة الآخرين، وتجعل له دوراً محدداً في حياته."

التوافق المهني Professional Adaptation

يعرفه الباحثان بأنه: "سعي الفرد للحصول على معلومات تفيدة والآخرين في عمله طبقاً لطبيعة الموقف."

النجاح الاكاديمي Academic Success :

يعرفه الباحثان بأنه: إنجاز اكااديمي قائم على المشاركة والاشتراك في الانشطة المعرفية الهادفة تزيوياً عن رضا واكتساب المعرفة والمهارات والكفاءة والمتابعة لتحقيق نتائج التعلم ."

مهارات النجاح الأكاديمي Academic success skills

يعرفها الباحثان بأنها: مجموعة المهارات التي تمكن الطالب الجامعي في تحقيق النجاح الأكاديمي وتتمثل في المهارات الآتية:

مهارة التركيز Concentration skill

قدرة الطالب على مذاكرة دروسه بطريقة تساعده في تذكرها بسهولة ويسر، مستخدماً في ذلك تدوين الملاحظات ووضع علامات على الأجزاء المهمة ومناقشة الزملاء.

مهارة التواصل: Communication skill

قدرة الطالب على التفاعل بإيجابية مع الأساتذة والزملاء داخل الجامعة، والتعبير عن آراءه وأفكاره، مع قدرته على التواصل وفهم زملاءه

مهارات تحديد الأهداف والتحفيز Goal setting and motivation skills

قدرة على تحديد أهدافه مع إدراكه بأهمية هذه الأهداف مع السعي وبذل الجهد لتحقيقها وتعزيز نفسه والرضا بما يحققه من تقدم في دراسته الجامعية.

مهارة التنظيم وإدارة الوقت Organization and time management skill

قدرة الطالب على جدولة وقته للاستفادة القصوى منه في مذاكرة دروسه، مع الاستعداد لكل محاضرة، وعمل قائمة بالمهام والأعمال الدراسية والقيام بها في أوقاتها المحددة.

مهارة الاستعداد للاختبارات Readiness for tests skill

قدرة الطالب على الاستعداد الامتحان ومراجعة دروسه قبل موعد الامتحانات بوقت كاف مع ثقته في قدراته لاجتياز الامتحانات والنجاح بها.

الإطار النظري:

أولاً: الدافعية المهنية:

تُعد الدافعية المهنية من المؤثرات الأساسية التي تلعب دوراً حيوياً في سلوك الأفراد، فهي شرط أساسي لنجاح الفرد في عمله وحدوث التوافق المهني لديه، وترتبط إيجابياً برضا الفرد وشعوره بالسعادة، وتساعد في تكوين علاقات اجتماعية ناجحة في بيئة العمل.

أما عن مفهوم الدافعية المهنية فقد تعددت وتنوعت تعريفاتها بسبب اختلاف وجهة نظر الباحثين وتنوع مدارسهم الفكرية، فيعرفها (Pinder, 1998) بأنها مجموعة القوى الداخلية والخارجية التي تثير السلوك المرتبط بالعمل وتحدد شكله واتجاهه ومدته.

ويرى كل من (Butters, & Winter, 2002) أن الدافعية المهنية سعي الفرد لتحقيق أهداف محددة كزيادة العائد المادي أو تحقيق مكانة أو ليصبح جزءاً من جماعة معينة وذلك من خلال حصوله على وظيفة.

ويرى (Anderson, 2002) أن الدافعية المهنية تمثل مجموعة من الحاجات والاهتمامات التي قد تتأثر بالبيئة الخارجية وتظهر من خلال السلوكيات التنظيمية لتوجيه الفرد نحو تحقيق الأهداف الوظيفية.

ويرى كل من (Day & Allen, 2004) أن الدافعية المهنية تتحدد بما يلي:

- المرونة المهنية التي تتضمن في التكيف مع الظروف المتغيرة حتى وإن كانت صعبة.
- الاستبصار المهني والمتمثل في الواقعية ووضع أهداف واضحة قابلة للتحقيق وإدراك الفرد لجوانب قوته وضعفه.
- الهوية المهنية المتمثلة في قدرة الفرد على التعرف على ذاته من خلال الاندماج في العمل والحاجة للترقي.

ويلاحظ على هذا التعريف أنه حدد ثلاثة أبعاد للدافعية المهنية هي: (المرونة المهنية - الاستبصار المهني - الهوية المهنية).

في ضوء ما سبق يمكن تعريف الدافعية المهنية على أنها رغبة الفرد في مهنة تشعره بدرجة من الاستمتاع والمثابرة لتحقيق أهدافه المهنية، والقدرة على الربط بين تصوراته النفسية وعمل أهداف مهنية يسعى إلى تحقيقها في ظل درجة من الكفاءة والتميز المهني.

خصائص الأفراد ذوي الدافعية المهنية المرتفعة:

من خلال الاطلاع على بعض الدراسات والأبحاث التي تناولت الدافعية المهنية مثل دراسة:

(Chiu, 1999) (Butters & Winter, 2002) (Day & Allen, 2004)

أمكن تحديد بعض خصائص الأفراد ذوي الدافعية المهنية المرتفعة فيما يلي:

- الاندماج في العمل لفترات طويلة دون الشعور بملل أو تعب.
- التغلب على الصعاب والعقبات المهنية التي تواجه الفرد.
- الاستمتاع بالعمل مع بذل المزيد من الجهد لتحقيق الأهداف الوظيفية.
- اختيار مهنة بعينها دون غيرها.
- وضع أهداف بعيدة المدى والسعي إلى تحقيقها.
- العمل بروح الفريق .
- الاستمرار في أداء المهام مع التركيز على إنجازها.
- الحماس للعمل مع مقاومة الاحباط والفشل.
- الصمود أمام المشكلات المهنية والسعي إلى حلها.
- التحفيز الداخلي للاستمرار في العمل.

يتضح مما سبق أن الدافعية المهنية هي المحرك الأساسي للفرد في إطار عمله ومهنته، سواء كان مصدر هذا المحرك داخليا أم خارجيا، ويستدل عليه من خلال بعض المؤشرات المتمثلة في سلوك الفرد نحو مهنته أو عمله.

مهارات النجاح الأكاديمي:

يتمتع الفرد الناجح بالعديد من الصفات، منها القدرة على تحمّل المسؤولية؛ فاختيار الفرد الوجيهة الصحيحة هو الطريق الأساسي للنجاح، والتركيز على ما يُمكنه التحكّم فيه في حياته، ولديه قدرة على تحديد أهدافه الواقعية، ويهتمّ بترتيب أولوياته، كما أنه يتصف بالذكاء والعزيمة، ولديه القدرة على تحديد نقاط القوة لديه وتعزيزها وتقويتها، بالإضافة إلى تحديد نقاط الضعف ومحاولة التغلب عليها.

ولكي يصل الفرد إلى النجاح في حياته يرى كل من (Bokana , Buljanb,) (Kryshkoa, , Fleischera, (Matko, Maličkib, & Marušičb, 2020. (Waldeyerb, Wirthb & Leutnera ,2020)، فإنّ عليه أن يمتلك مجموعة من المهارات، منها:

- الرغبة والإرادة: حيث تُعتبر الخطوة الأولى لوصول الفرد إلى تحقيق النجاح، والإنجاز، علماً بأنّ عدم وجودها قد يُؤثّر في الإنجاز لدى الفرد.
- التخطيط: الذي يساعد الفرد على تحقيق أهدافه، ممّا يُؤدّي إلى وصوله إلى تحقيق النجاح.
- إدارة الأولويات والوقت: إذ لا بدّ من تقدير الأمور الضرورية التي يجب تحقيقها لكلّ من المهام المطلوبة.
- الثقة بالنفس: فمن خلالها يكون لدى الفرد الدافع؛ للبحث عن الإنجاز.
- مواجهة المشكلات: وذلك عن طريق التكيف، والانسجام مع الظروف المحيطة بسرعة، وذلك من خلال استخدام الإمكانيات، والقدرات بشكل أفضل.
- مهارة حلّ المشكلات يمكن تعريف المشكلة على أنّها: موقف صعب، أو وضع صعب يتعرّض له الفرد، بحيث يُسبّب له حالة من الارتباك، أو عدم الارتياح، وفي العادة يكون حلّ هذا الموقف غير واضح، ويُعدّ استخدام الأسلوب العلميّ في حلّ المشكلة أفضل الطرق لحلّ المشكلات وتتمثل خطواته في (تحديد المشكلة، تحديد الأسباب المُمكنة، تحديد الحلول والبدائل، اختيار الحلّ وتطبيقه، تقييم النتائج).

– مهارة إدارة الوقت، وهي العملية التي يُوزَّع من خلالها الفرد الوقت الذي لديه بين المهام المطلوبة منه؛ بهدف الوصول إلى إنجازها، وتكمن أهمية إدارة الوقت في قدرة الفرد على استغلال الوقت الذي يقضيه في تحقيق أهدافه

وقد توصلت نتائج الدراسة التي قام بها (Chao, 2012) إلى بعض العوامل التي تؤثر في النجاح الأكاديمي منها دعم الوالدين، والمشاركة الأكاديمية، والاهتمام بالطلاب وتقديم الرعاية، بالإضافة إلى مهارات إدارة الوقت.

وقد أشارت دراسة (Bokana , Buljanb, Matko, Maličkib, & Marušićb, 2020) إلى أن العوامل الرئيسة التي تسهم في النجاح الأكاديمي هي الكفاءة الذاتية والنظرة إلى المستقبل وأن الدافع لمواصلة التعليم الجامعي هو أكثر هذه العوامل

فروض البحث:

يسعى البحث لاختبار الفرضين الآتيين :

الفرض الأول: الفرض الأول "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الدافعية المهنية ومهارات النجاح الأكاديمي لدى طلاب الجامعة."

الفرض الثاني: "يمكن التنبؤ بمهارات النجاح الأكاديمي تنبؤا دالا إحصائيا بمعلومية أبعاد الدافعية المهنية لدى طلاب الجامعة."

منهج البحث:

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي الارتباطي التنبؤي للتعرف على العلاقة بين الدافعية المهنية والنجاح الأكاديمي، وكذلك التنبؤ بمهارات النجاح الأكاديمي من خلال أبعاد الدافعية المهنية المدروسة، وأي من هذه الأبعاد أكثر اسهاما وتأثيرا في النجاح الأكاديمي.

الدراسة الميدانية:

وتشمل:

المشاركون:

ينقسم المشاركون في البحث الحالي إلى ما يلي:

العينة الاستطلاعية:

تكونت العينة الاستطلاعية من 200 طالبا من طلبة كلية التربية جامعة الأزهر، يمثلون نفس أفراد المجتمع الأصلي لعينة الدراسة وذلك بهدف التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث.

العينة الأساسية:

تم اختيار 200 طالبا من طلبة الفرقة الثالثة بكلية التربية جامعة الأزهر ممن تتراوح اعمارهم ما بين 20 - 22 عام بمتوسط حسابي 21 وستة اشهر بانحراف معياري 1,02 .

أدوات البحث:

تتمثل أدوات البحث في مقياسي الدافعية المهنية، ومهارات النجاح الأكاديمي، وفيما يلي عرض يوضح الهدف منهما وخطوات بنائهما.

مقياس الدافعية المهنية: (إعداد الباحثين)

الهدف من المقياس:

يهدف المقياس إلى التعرف على توجهات وتصورات الأفراد لقدراتهم وتفضيلاتهم، في ظل مجموعة من الخصائص الشخصية والمهنية والسلوكيات التي تعكس (الادراك المهني - التوافق المهني - الهوية المهنية).

خطوات بناء المقياس:

- اعتمد الباحثان عند إعدادهما للمقياس على مجموعة من الخطوات تتمثل في:
- الاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة ذات العلاقة بمفهوم الدافعية المهنية وأبعادها ومن هذه الدراسات:
 - (Chiu, 1999) (Buttersw & Winter, 2002) (Kniveton, 2004) (Day & Allen, 2004)
 - الاطلاع على بعض المقاييس الخاصة بالدافعية المهنية.
 - في ضوء ذلك تم تحديد مفهوم الدافعية المهنية على أنها: رغبة الفرد في مهنة تشعره بدرجة من الاستمتاع والمثابرة لتحقيق أهدافه المهنية، والقدرة على الربط بين تصورات النفس وعمل أهداف مهنية يسعى إلى تحقيقها في ظل درجة من الكفاءة والتميز.
 - بعد تحديد مفهوم الدافعية المهنية والتوصل إلى مجموعة من الأبعاد المحددة لها من خلال مجموعة الدراسات السابقة، تم التوصل إلى الأبعاد التالية، والتي في ضوءها تم إعداد عبارات المقياس وهذه الأبعاد هي: الإدراك المهني - التوافق المهني - الهوية المهنية (هذه الأبعاد هي الأكثر انتشارا في الدراسات والبحوث السابقة).

الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولا الصدق:

تم حساب صدق المقياس باستخدام الأساليب الآتية:

أ) آراء الخبراء والمتخصصين:

تم توزيع المقياس على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال علم النفس التعليمي وذلك بهدف إبداء الرأي حول صلاحية المقياس للهدف الذي أعد من أجله، ومناسبة العبارات من حيث صياغتها وملائمتها لمستوى أفراد العينة، وقد تراوحت نسب اتفاق

المحكمين ما بين (85.7% - 100%) وهي نسب اتفاق عالية؛ مما يشير إلى صدق المقياس .

ب) الصدق المرتبط بالمحك:

تم حساب معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية على كل من مقياس الدافعية المهنية المعد في البحث الحالي، ومقياس الدافعية المهنية إعداد (أميرة أحمد عبد الحفيظ، 2011)، وقد بلغ معامل الارتباط بين درجات الطلاب على المقياسين (0.788) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01؛ مما يشير إلى صدق المقياس باستخدام المحك.

ثانياً: الثبات:

تم حساب ثبات المقياس باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية.

جدول (1)

معاملات الثبات لأبعاد مقياس الدافعية المهنية والدرجة الكلية

م	البُعد	معامل الثبات
1	الإدراك المهني	0.704
2	التوافق المهني	0.720
3	الهوية المهنية	0.709
4	الدرجة الكلية	0.769

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أن معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية له بلغت على الترتيب (0.704 - 0.720 - 0.709 - 0.769)، وهي معاملات ثبات مقبولة؛ مما يشير إلى ثبات المقياس وإمكانية الوثوق في النتائج التي يمكن التوصل إليها من خلال تطبيقه.

مقياس مهارات النجاح الأكاديمي: (إعداد الباحثين)

الهدف من المقياس:

قياس المهارات التي تساعد الطالب الجامعي وتمكنه في تحقيق النجاح الأكاديمي، تتمثل في قدرة الطالب على مذاكرة دروسه بطريقة تساعده في تذكرها بسهولة ويسر، مستخدماً في ذلك تدوين الملاحظات ووضع علامات على الأجزاء المهمة، ومناقشة الزملاء.

خطوات بناء المقياس:

اعتمد الباحثان عند إعدادهما للمقياس على مجموعة من الخطوات تتمثل في:

- الاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة ذات العلاقة بمفهوم النجاح الأكاديمي ومهاراته ومن هذه الدراسات: (Shipley ,et al., 2010) (Ray , 2013)
- الاطلاع على بعض المقاييس الخاصة بالنجاح الأكاديمي.
- في ضوء ذلك تم تحديد مفهوم النجاح الأكاديمي على أنه: "قدرة الطالب على مذاكرة دروسه بطريقة تساعده في تذكرها بسهولة ويسر، مستخدماً في ذلك تدوين الملاحظات ووضع علامات على الأجزاء المهمة، ومناقشة الزملاء."
- بعد تحديد مفهوم النجاح الأكاديمي والتوصل إلى مجموعة من المهارات المحددة له من خلال مجموعة الدراسات السابقة، تم التوصل إلى المهارات الآتية، والتي في ضوءها تم إعداد عبارات المقياس وهذه المهارات هي: مهارة التركيز - مهارة التواصل - مهارة تحديد الاهداف والتحفيز - مهارة التنظيم وادارة الوقت.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولا الصدق:

تم حساب صدق المقياس باستخدام الأساليب الآتية:

أ) آراء الخبراء والمتخصصين:

تم توزيع المقياس على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال علم النفس التعليمي وذلك بهدف إبداء الرأي حول صلاحية المقياس للهدف الذي أعد من أجله، ومناسبة

العبارات من حيث صياغتها وملائمتها لمستوى أفراد العينة، وقد تراوحت نسب اتفاق المحكمين ما بين (71.4% - 100%) وهي نسب اتفاق عالية؛ مما يشر إلى صدق المقياس.

ب) الصدق العاملي:

تم تطبيق المقياس في صورته الأولية على عينة استطلاعية بلغ عدد أفرادها (200) طالباً من طلاب الفرقة الثالثة بكلية التربية بجامعة الأزهر يمثلون نفس أفراد المجتمع الأصلي لعينة الدراسة، وتم حساب الصدق العاملي للمقياس من خلال المصفوفة الارتباطية لدرجات أفراد العينة الاستطلاعية باستخدام طريقة التحليل العاملي في تحديد أبعاد المقياس.

وتم استخدام طريقة المكونات الأساسية في حساب التحليل العاملي لمصفوفة معاملات الارتباط. وبعد التدوير المتعامد للعوامل بطريقة الفاريمكس Varimax، وتم استخلاص خمسة عوامل رئيسة وهذه العوامل كان الجذر الكامن لكل عامل منها أكبر من الواحد، والتشبعات الدالة على العوامل أكبر من 0.3، والجدول التالي يوضح العوامل المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس مهارات النجاح الأكاديمي.

جدول (2)

العوامل الناتجة من التحليل العاملي بعد التدوير المتعامد لمقياس مهارات النجاح الأكاديمي

رقم العبارة	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	رقم العبارة	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس
1	0.715					23	0.611				
2	0.512					24	0.761				
3				0.334		25	0.701				
4	0.603					26	0.660				
5				0.358		27	0.610				
6				0.533		28	0.460				
7				0.586		29				0.443	
8	-	-	-	-	-	30					0.606
9	0.551					31	0.571				
10	0.752					32					
11	0.377					33		0.508			
12	0.523					34			0.347		
13	0.362					35	0.633	0.336			
14	0.658					36					0.311
15	0.309					37		0.560			
16	0.474					38		0.561			
17					0.556	39	-	-	-	-	-
18					-	40	-	-	-	-	-
19	0.376					الجزر					
20	0.427					الكامن	1.595	1.925	2.123	2.585	3.681
21						نسبة					
22						التباين %	11.9	12.5	13.5	22.3	25.9

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أسفر التحليل العاملي بعد التدوير المتعامد لمقياس مهارات النجاح عن خمسة عوامل كانت الجذور الكامنة لها على الترتيب (3.681 - 2.585 - 2.123 - 1.925 - 1.595) بنسب تباين (25.9% - 22.3% - 13.5% - 12.5% - 11.9%)، كما تم حذف العبارات (8 - 18 - 39 - 40) من المقياس وذلك لعدم تشبعها على أي عامل من العوامل الناتجة، ويمكن تسمية العوامل الناتجة من التحليل العاملي على النحو الآتي:

العامل الأول: تشبع به تسع عبارات تكشف مضامينها عن قدرة الطالب على مذاكرة دروسه بطريقة تساعده في تذكرها بسهولة ويسر، مستخدماً في ذلك تدوين الملاحظات ووضع علامات على الأجزاء المهمة، ومناقشة الزملاء وعلى هذا يمكن تسمية هذا العامل بـ "مهارات التركيز".

العامل الثاني: تشبع به ثمان عبارات تدور معانيها حول "قدرة الطالب على التفاعل بإيجابية مع الأساتذة والزملاء داخل الجامعة، والتعبير عن آرائه وأفكاره، مع قدرته على التواصل وفهم زملاءه، وعلى هذا يمكن تسمية هذا العامل بـ "مهارات التواصل".

العامل الثالث: تشبع به ثمان عبارات تدور معانيها حول "قدرة على تحديد أهدافه مع إدراكه بأهمية هذه الأهداف مع السعي وبذل الجهد لتحقيقها، وتعزيز نفسه والرضا بما يحققه من تقدم في دراسته الجامعية، وعلى هذا يمكن تسمية هذا العامل بـ "مهارات تحديد الأهداف والتحفيز".

العامل الرابع: تشبع به سبع عبارات تدور معانيها حول "قدرة الطالب على جدولة وقته للاستفادة القصوى منه في مذاكرة دروسه، مع الاستعداد لكل محاضرة، وعمل قائمة بالمهام والأعمال الدراسية والقيام بها في أوقاتها المحددة وعلى هذا يمكن تسمية هذا العامل بـ "مهارات التنظيم وإدارة الوقت".

العامل الخامس: تشبع به أربع عبارات تدور معانيها حول "قدرة الطالب على الاستعداد لامتحان ومراجعة دروسه قبل موعد الامتحانات بوقت كاف مع ثقته في قدراته لاجتياز الامتحانات والنجاح بها وعلى هذا يمكن تسمية هذا العامل بـ "مهارات الاستعداد للاختبارات".

ثانياً: الثبات:

تم حساب ثبات المقياس باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، وذلك بعد حذف العبارات غير المتشعبة في التحليل العاملي، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية.

جدول (3)

معاملات الثبات لأبعاد مقياس مهارات النجاح الأكاديمي والدرجة الكلية

م	البعد	معامل الثبات
1	مهارات التركيز	0.780
2	مهارات التواصل	0.710
3	مهارات تحديد الأهداف والتحفيز	0.761
4	مهارات التنظيم وإدارة الوقت	0.753
5	مهارات الاستعداد للاختبارات	0.713
6	الدرجة الكلية	0.822

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أن معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية له بلغت على الترتيب (0.780 - 0.710 - 0.761 - 0.753 - 0.713 - 0.822)، وهي معاملات مقبولة؛ مما يشير إلى ثبات المقياس وإمكانية الوثوق في النتائج التي يمكن التوصل إليها.

نتائج البحث ومناقشتها:

الفرض الأول: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الدافعية المهنية ومهارات النجاح الأكاديمي لدى طلاب الجامعة.

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين الدافعية المهنية ومهارات النجاح الأكاديمي لدى عينة الدراسة من طلاب الجامعة، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (4)

معاملات الارتباط بين الدافعية المهنية ومهارات النجاح الأكاديمي (ن = 200)

مهارات النجاح الأكاديمي						أبعاد الدافعية المهنية
الدرجة الكلية لمهارات النجاح	مهارات الاستعداد للاختبارات	مهارات التنظيم وإدارة الوقت	مهارات تحديد الأهداف والتحفيز	مهارات التواصل	مهارات التركيز	
.723**	.804**	.820**	.631**	.636**	.522**	الإدراك المهني
.974**	.614**	.584**	.925**	.887**	.878**	التوافق المهني
.699**	.632**	.526**	.622**	.645**	.548**	الهوية المهنية
.894**	.794**	.774**	.810**	.803**	.718**	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن معاملات الارتباط بين الدافعية المهنية وأبعادها المدروسة (الإدراك المهني - التوافق المهني - الهوية المهنية) وكل من مهارات النجاح الأكاديمي (مهارات الذاكرة - مهارات التواصل - مهارات تحديد الأهداف والتحفيز - مهارات التنظيم وإدارة الوقت - مهارات الاستعداد للاختبارات)، والدرجة الكلية لمهارات النجاح الأكاديمي دالة إحصائياً عند مستوى 0.01؛ مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الدافعية المهنية ومهارات النجاح الأكاديمي.

الفرض الثاني: "يمكن التنبؤ بمهارات النجاح الأكاديمي تنبؤاً دالاً إحصائياً بمعلومية أبعاد الدافعية المهنية لدى طلاب الجامعة."

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة إمكانية التنبؤ بمهارات النجاح الأكاديمي من خلال أبعاد الدافعية المهنية، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (5)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة إمكانية التنبؤ بمهارات النجاح الأكاديمي بمعلومية أبعاد الدافعية المهنية

مهارات النجاح	المتغير المستقل	ر الجزئي	ر ²	ر ² النموذج	قيمة "ف"	معامل الانحدار B	الخطأ المعياري	β	قيمة "ت"
مهارات الذاكرة	التوافق المهني	0.825	0.681	0.631	248.938**	.470	.023	1.059	20.470**
	الهوية المهنية	0.417	0.174	0.154		0.155	0.050	0.155	7.115**
	الإدراك المهني	0.352	0.124	0.104		0.101	0.014	0.029	5.154**
مهارة التواصل	التوافق المهني	0.887	0.787	0.786	730.543**	0.365	0.013	0.887	27.029**
مهارة تحديد الأهداف والتحفيز الذاتي	التوافق المهني	0.878	0.771	0.720	604.768**	0.391	0.015	1.000	25.800**
	الهوية المهنية	0.278	0.077	0.065		0.103	0.034	0.091	12.669**
مهارة التنظيم وإدارة الوقت	الإدراك المهني	0.82	0.672	0.670	405.622**	0.186	0.009	0.82	20.140**
مهارة الاستعداد للاختبارات	الإدراك المهني	0.668	0.446	0.421	197.554**	0.115	0.009	0.682	12.594**
	الهوية المهنية	0.241	0.058	0.034		0.189	0.031	0.108	7.484**
الدرجة الكلية لمهارات	التوافق المهني	0.641	0.411	0.398	1412.684**	1.215	0.031	0.93	38.973**



مهارات النجاح	المتغير المستقل	الجزئي	R^2	R^2	قيمة "ف"	معامل الانحدار B	الخطأ المعياري	β	قيمة "ت"
النجاح الأكاديمي	الإدراك المهني	0.482	0.232	0.213		0.108	0.019	0.125	5.793**
	الهوية المهنية	0.377	0.142	0.129		0.169	0.067	0.058	4.512**

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن قيمة (ف) لمعرفة إمكانية التنبؤ بمهارات النجاح الأكاديمي (مهارات التركيز - مهارات التواصل - مهارات تحديد الأهداف والتحفيز - مهارات التنظيم وإدارة الوقت - مهارات الاستعداد للاختبارات)، والدرجة الكلية لمهارات النجاح بمعلومية أبعاد الدافعية المهنية بلغت على الترتيب (248.938 - 730.543 - 604.768 - 405.622 - 197.554 - 1412.684) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى 0.01؛ مما يشير إلى إمكانية التنبؤ بمهارات النجاح الأكاديمي من خلال أبعاد الدافعية المهنية، وفيما يلي عرض للإسهام النسبي لأبعاد الدافعية المهنية في التنبؤ بمهارات النجاح الأكاديمي:

أولاً: بالنسبة لمهارات التركيز:

أكثر المتغيرات المدروسة إسهاماً في التنبؤ بمهارات التركيز هي مهارة التوافق المهني؛ حيث بلغت القيمة التنبؤية له (20.470) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، كما بلغ معامل التفسير النهائي المصاحب لدخول المتغيرات إلى معادلة الانحدار (R^2 النموذج) 0.631، وهذا معناه أن التوافق المهني يسهم بنسبة 63.1% في التنبؤ بمهارات التركيز.

وتأتي الهوية المهنية في المرتبة الثانية؛ حيث بلغت القيمة التنبؤية لها 7.115، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، كما بلغ معامل التفسير (R^2 النموذج) 0.154، وهذا معناه أن الهوية المهنية تسهم بنسبة 15.4% في المهارات التي تتعلق بالتركيز.

ويأتي الإدراك المهني في المرتبة الثالثة؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له (5.154) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، كما بلغت قيمة معامل التفسير 0.104؛ مما

يشير إلى أن متغير الإدراك المهني يسهم بنسبة 10.4% في التنبؤ بالمهارات التي تتعلق التركيز.

ثانيا: بالنسبة لمهارات التواصل:

يتضح من الجدول أن التوافق المهني هو أكثر المتغيرات المدروسة إسهاما في التنبؤ بمهارات التواصل؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له (27.029) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى 0.01، كما بلغت قيمة (ر² النموذج) 0.786 وهذا معناه أن التوافق المهني يسهم بنسبة 78.6% في التنبؤ بمهارات التواصل.

ثالثا: بالنسبة لمهارات تحديد الأهداف والتحفيز الذاتي:

أن أكثر المتغيرات المدروسة اسهاما في التنبؤ بمهارات تحديد الأهداف والتحفيز الذاتي هو التوافق المهني؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له 25.800 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى 0.01، كما بلغت قيمة (ر² النموذج) 0.720، وهذا معناه أن التوافق المهني يسهم بنسبة 72% في التنبؤ بمهارات تحديد الأهداف.

ويأتي في المرتبة الثانية الهوية المهنية؛ حيث كانت القيمة التنبؤية لها 12.669، وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى 0.01، كما بلغت قيمة (ر² النموذج) 0.065، وهذا معناه أن الهوية المهنية تسهم بنسبة 6.5% في التنبؤ بمهارات تحديد الأهداف والتحفيز الذاتي.

رابعا: بالنسبة لمهارات التنظيم وإدارة الوقت:

أن الإدراك المهني هو أكثر المتغيرات المدروسة إسهاما في التنبؤ بمهارات التنظيم وإدارة الوقت؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له (20.140) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى 0.01، كما بلغت قيمة (ر² النموذج) 0.670، وهذا معناه أن الإدراك المهني يسهم بنسبة 67% في التنبؤ بمهارات التنظيم وإدارة الوقت.

خامسا: بالنسبة لمهارات الاستعداد للاختبارات:

يُعد الإدراك المهني أكثر المتغيرات المدروسة إسهاما في التنبؤ بمهارات الاستعداد للاختبارات؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له (12.594) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى

0.01، كما بلغ معامل التفسير (R^2 النموذج) 0.421، وهذا معناه أن الإدراك المهني يسهم بنسبة 42.1% في التنبؤ بالاستعداد للاختبارات.

وتأتي الهوية المهنية في المرتبة الثانية؛ حيث بلغت القيمة التنبؤية له (7.484) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، كما بلغت قيمة معامل التفسير (R^2 النموذج) 0.034، وهذا معناه أن الهوية المهنية تسهم بنسبة 3.4% في التنبؤ بمهارات الاستعداد للاختبارات.

سادساً: بالنسبة للدرجة الكلية لمهارات النجاح:

أكثر المتغيرات المدروسة إسهاماً في التنبؤ بمهارات الذاكرة هو التوافق المهني؛ حيث بلغت القيمة التنبؤية له (38.973) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، كما بلغ معامل التفسير النهائي (R^2 النموذج) 0.398، وهذا معناه أن التوافق المهني يسهم بنسبة 39.8% في التنبؤ بالدرجة الكلية لمهارات النجاح.

ويأتي الإدراك المهني في المرتبة الثانية؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له (5.793) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، كما بلغت قيمة معامل التفسير (R^2 النموذج) 0.213؛ مما يشير إلى أن متغير الإدراك المهني يسهم بنسبة 21.3% في التنبؤ بالدرجة الكلية.

وتأتي الهوية المهنية في المرتبة الثالثة؛ حيث بلغت القيمة التنبؤية لها 4.512، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، كما بلغ معامل التفسير (R^2 النموذج) 0.129، وهذا معناه أن الهوية المهنية تسهم بنسبة 12.9% في الدرجة الكلية لمهارات النجاح.

كما تم حساب القيمة التنبؤية للمتغيرات التي لم تدخل معادلة الانحدار، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (6)

القيمة التنبؤية للمتغيرات التي لم تدخل معادلة الانحدار

المهارة	المتغير المستقل	ر الجزئي	β	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
مهارة التواصل	الإدراك المهني	.089	0.056	1.249	غير دال
	الهوية المهنية	.005	0.003	0.069	غير دال
مهارة تحديد الأهداف	الإدراك المهني	0.057	0.031	0.789	غير دال
مهارة التنظيم وإدارة الوقت	التوافق المهني	0.056	0.044	0.789	غير دال
	الهوية المهنية	0.017	0.013	0.238	غير دال
مهارة الاستعداد للاختبارات	التوافق المهني	0.031	0.029	0.436	غير دال

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

إن القيمة التنبؤية لكل من الإدراك المهني والهوية المهنية في التنبؤ بمهارات التواصل، وكذلك القيمة التنبؤية للإدراك المهني في التنبؤ بمهارات تحديد الأهداف، والقيمة التنبؤية لكل من التوافق المهني والهوية المهنية في التنبؤ بمهارات التنظيم وإدارة الوقت، والقيمة التنبؤية للتكيف المهني في التنبؤ بمهارات الاستعداد للاختبار غير دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى أن القيمة التنبؤية لهذه المتغيرات لم تصل إلى حد الدلالة لذا لم تدخل معادلة الانحدار.

مناقشة النتائج وتفسيرها:

أشارت نتائج البحث إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الدافعية المهنية ومهارات النجاح الأكاديمي على مستوى (0.01) مما يشير إلى فاعلية التنبؤ لتأثير الدافعية المهنية موضوع البحث على مهارات النجاح الأكاديمي.

تفسير النتيجة التي تقضى بوجود علاقة بين الدافعية المهنية والنجاح الأكاديمي:

ويمكن تفسير النتيجة التي تقضى بوجود علاقة بين الدافعية المهنية ومهارات النجاح الأكاديمي بالإجابة على التساؤل الآتي:

لماذا وجدت علاقة بين الدافعية المهنية ومهارات النجاح الأكاديمي؟

يمكن تفسير ذلك في ضوء ما يلي:

- تأكيد بعض الباحثين على أن ما يدفع المتعلمين لاختيار مهنتهم والذين يتميزون بدافعية مهنية عالية لديهم الميل إلى المخاطرة واكتساب الخبرات، وتحقيق الذات والحاجه إلى الاستقلال وكلها مؤشرات لديها علاقة بالنجاح الأكاديمي. ويتفق ذلك مع نتيجة دراسة كل من:

(Carter, Gartner, Shaver, & Gatewood, 2003)(Shipley, N, et al, 2010)

- إن وجود اهداف مهنية لدى المتعلمين قد يسهم ذلك في توجيههم وتركيز الانتباه مما يؤدي ذلك إلى الاداء الأكاديمي. ويتفق ذلك مع نتيجة دراسة (Groccia, J.E. (1992)

- إن الذين لديهم دافعية مهنية عالية لديهم القدرة على أداء واتقان ما يوكل إليهم من مهام والحاجه إلى الإنجاز ويتفق ذلك مع نتيجة دراسة كل من: Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994).

- إن الدافع المهني يؤثر بشكل إيجابي على دافع التعلم والنجاح فيه، كما أن الافراد يصبحون لديهم وضع خطة لنجاح الأداء الأكاديمي ويتفق ذلك مع نتيجة دراسة: Cheng, E. and Ho, D. (2001).

لعل ذلك يكون تفسيراً مقبولاً لوجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الدافعية المهنية ومهارات النجاح الأكاديمي .

تفسير النتيجة الخاصة بالتنبؤ وإسهام الدافعية المهنية في التأثير على مهارات النجاح الأكاديمي:

يمكن تفسير ذلك في ضوء ما يأتي:

- إن الدافع يعتبر القوة الداخلية لإنجاز الفرد، كما أنه يشير إلى السلوك الذي يثير الفعل أو النشاط لتحقيق الأهداف النهائية للعمل كما يعد محفزا للأداء، وأن سبب نجاح الأفراد أكثر من غيرهم يرجع إلى الظروف البيئية والسلوكيات المهنية التي تعزز قدرتهم على النجاح، كما أن الكفاءة الذاتية المهنية ترتبط ارتباطا وثيقا بالنجاح وفعالية الأداء ويتفق ذلك مع نتيجة دراسة: (Day, & Allen, . 2004)
- تأكيد بعض الباحثين أن الذي يتمتع بالالتزام المهني الذي يعنى سلوك الفرد تجاه مهنته مثير ولديه القدرة على التركيز والنجاح والشعور بالإنجاز والاستمتاع بالأداء ويؤدي المهام الموكلة إليه بمهارة ويتفق ذلك مع نتيجة دراسة (George & Jones, 2008)
- لعل ذلك قد يكون تفسيراً مقبولاً لإسهام أبعاد الدافعية المهنية في مهارات النجاح الأكاديمي وإمكانية التنبؤ بمهارات النجاح الأكاديمي من خلال أبعاد الدافعية المهنية.

توصيات البحث:

- أولاً: العمل على اكساب الافراد مهارات النجاح الأكاديمي من خلال التوعية والارشادات والتوجيهات.
- ثانياً: العمل على تحسين الدافعية المهنية لدى المعلمين من خلال البرامج الارشادية والتدريبية .
- ثالثاً: ضرورة الاعتماد على مستوى الدافعية المهنية للطلاب كأحد المعايير لقبول الطلاب بكلية التربية.
- رابعاً: تعزيز الدافعية المهنية لدى طلاب الجامعة لما لذلك من تأثير في أدائهم الأكاديمي.
- خامساً: العمل على اعداد برامج تدريبية لتشجيع الدافعية المهنية واكساب مهارات النجاح الأكاديمي.



بحوث مقترحة:

- في ضوء ما اسفرت عنه نتائج البحث الحالي يقترح الباحثان إجراء بعض الأبحاث المرتبطة بموضوع البحث الحالي:
- العوامل المسهمة في كل من الدافعية المهنية ومهارات النجاح الأكاديمي لدى طلاب الجامعة.
 - فاعلية برنامج تدريبي قائم على الدافعية المهنية في تنمية المهارات النجاح الأكاديمي لدى طلاب الجامعة.
 - نمذجة العلاقات بين الصمود الأكاديمي ومهارات النجاح المهني لدى المعلمين .

المراجع

- Abele, A. E., and Spurk, D. (2009). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal for Occupational and Organizational Psychology*. 82 (4), 803–824.
- Anderson, W. (2002): Factors that Motivate Teachers to Remain in the Teaching Profession in North Carolina. *Dissertation Abstracts International- A 62/09*.
- Bokana ,I., Buljanb,I., Matko, M., Maličkb,M& Marušićb,A.(2020) Predictors of academic success and aspirations in secondary nursing education: A cross-sectional study in Croatia. *Nurse Education Today* 88 104370
- Butters, J.M. & Winter, P.A(2002). Professional motivation and career plan differences between African and Caucasian dental students; Implications for improving working diversity, *Journal of National Medical Association*.94, (6), 492- 504.
- Caprara, G., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44, 473-490.
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237–262.
- Carter,N.M,Gartner,W.B.Shaver ,K.G,& Gatewood, E.J.(2003).The career reason of nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18(1),13-39.
- Chao ,T.,(2012). Experiences that promoted Hmong American undergraduate students, academic success. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of education , EDGEWOOD COLLEGE, New Zealand.



Cheng, E. and Ho, D. (2001).The influence of job and career attitudes on learning motivation and transfer”, Career Development International, Vol. 6 No. 1, pp. 7-20.
Chiu, R.(1999). Does Perception of Pay Equity, Pay Satisfaction, And Job Satisfaction Mediate the Effect of Positive Affectivity on Work Motivation?, Social Behavior and Personality, 28(2).177- 184.
Day, R. and Allen, T. (2004), “The relationship between career motivation and self-efficacy with prote’ge’ career success”, Journal of Vocational Behavior, Vol. 64, pp. 72-91
Douglas, E.J. & Sheperd , D.A.(2002). Self-employment as a career choice: Attitudes, entrepreneurial intentions, utility maximization. entrepreneurship Theory and Practice,26(3),81-90.
Etzkowitz ,H., Webster, A.,& Gebhardt,C.(2000).The future of the university and the university of the future: evolution of ivory tower to entrepreneurial paradigm. Research Policy, 29(2),313-330.
George, J., & Jones, G. (2008). Understanding and Managing Organizational behavior (Fifth ed.). New Jersey: Pearson/Prentice Hall.
Groccia,J.E.(1992).The college success book:A Whole-student approach to academic excellence. Lakewood,CO: Glenbridge Publishing, Ltd.
Grzeda,M.(1999)Career Development and Emerging Managerial Career patterns. Journal of Career Development 25,no.4. 233-247.
Kryshkoa,O., Fleischera,V., Waldeyerb,J., Wirthb, J & Leutnera,D.(2020), Do motivational regulation strategies contribute to university students academic success? Learning and Individual Differences 82 101912.

Lancia, L., Petrucci, C., Giorgi, F., Dante, A., Cifone, M.G., 2013. Academic success or failure in nursing students: results of a retrospective observational study. Nurse Educ. Today 33, 1501–1505.
Lautenschlager,A,& Haase,H.(2010).Universities: a hotbed of human resources for new firms. Journal Of Small Business and Entrepreneurship.23(special issue), 747-759.
Moxley,D. Najor-Durack, A,& Dumbrigue,C.(2001).Keeping students in higher education.London: Kogan Page Limited.
Ray, L. (2013) Studying Engineering: A Road Map to a Rewarding Career, Disco very Press, , pp. 109-110.
Shiple ,N , Jackson,M.,& Segrest,L. (2010) The effects of emotional intelligence, age, work experience, and academic performance . Research in Higher Education Journal . 24 February .
Sloan,T.A.(2006).Recruitment and retention of Native American flight technology student.Collegiate Aviation Review,24(1),159-165.