

# فعالية برنامج تدريبي قائم على تقنيات البرمجة اللغوية العصبية في تنمية الدافعية المهنية

(أمل جمال محمد عفيفي)

(كلية التربية جامعة بورسعيد)



أ.د/ جبر محمد جبر

أستاذ علم النفس الاكلينيكي  
كلية الآداب - جامعة بورسعيد

٢٠١٩/١/١٠

تاريخ استلام البحث :

٢٠١٩/٢/٦

تاريخ قبول البحث :

د/ مايفل على مصطفى

مدرس بقسم الصحة النفسية  
كلية التربية جامعة بورسعيد

## المخلص

هدف البحث إلى اختبار فاعلية برنامج تدريبي في تنمية الدافعية المهنية لدى الموظفين الدارسين بالمعهد القومي للتدريب الجمركي، وتكونت عينة البحث من (٢٠) موظف وتم تقسيمهم مجموعتين متكافئتين (١٠) مجموعة تجريبية و(١٠) مجموعة ضابطة، واستخدم البحث المنهج التجريبي والأدوات التالية: مقياس الدافعية المهنية (إعداد الباحثة)، والبرنامج التدريبي لتنمية الدافعية المهنية (إعداد الباحثة)، والذي إستغرق تطبيقه (١٢) جلسة تدريبية، وتوصل البحث إلى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة بعد تطبيق البرنامج على مقياس الدافعية المهنية وأبعاده الفرعية لصالح التجريبية، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي على مقياس الدافعية المهنية وأبعاده الفرعية لصالح القياس البعدي، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين البعدي والتتبعي على مقياس الدافعية المهنية وأبعاده الفرعية لصالح القياس التتبعي بعد شهرين من تطبيق البرنامج.

## الكلمات المفتاحية

الدافعية المهنية، البرمجة اللغوية العصبية.

## ABSTRACT

The recent study aimed to test the effectiveness of a training program in developing the work motivation of the employees who studies at the National Institute of Customs Training. The study sample consisted of (20) employees divided into two equal groups (10) experimental group and (10) control group. The study used the experimental method and the following tools: the work motivation scale (preparation of the researcher), the training program to develop the work motivation (preparation of the researcher) which took (12) training sessions. The study found that there are statistically significant differences between the mean and the experimental groups after the application of the program on the work motivation scale and its sub-dimensions in favor of the experimental. There are statistically significant differences between the average grade levels of the experimental group in the tribal and post application on the work motivation scale and its secondary dimensions in favor of After measurement, there were statistically significant differences between the mean grade of the experimental group scores in the two dimensional applications and the follow-up on the work motivation scale and its sub-dimensions in favor of the trace measurement after two months of application of the program.

**KEYWORDS:** Work motivation, NLP.

## مقدمة

العمل تعبير عن حاجة داخلية لدي الانسان تدفعه نحو الاستقلال النفسي والاقتصادي والتعامل الفعال مع البيئة، وتسمى هذه الحاجة الدافعية المهنية، وبالطبع فإن هذه الدافعية تختلف بين الأفراد بل وداخل الفرد الواحد في مختلف مراحل نموه. كما أن العمل مصدر لشعور الفرد بقيمته وبالتالي فإنه وثيق الصلة بتقديره لذاته وتحديد هويته. فالدافعية المهنية مهمة للفرد والمجتمع ، فكلما كان أفراد المجتمع علي قدر كبير من الدافعية المهنية كان مستوي الاقتصاد علي قدر كبير من القوة. فلا يمكن إغفال أهمية العامل البشري في النهوض بالمجتمعات نحو التقدم.

وفي هذا الصدد يشير ماكيلاند (McClellan(1988:389): إلى: انه قام بتحليل عدد متنوع من الكتابات التي ظهرت عند اليونانيين وتبين له من خلال تحاليله أن الدافعية العالية للانجاز كانت وراء ظهور العصر الذهبي للحضارة اليونانية وأن الدافعية المنخفضة للانجاز كانت وراء إنحدار هذه الحضارة. ويؤكد العلماء علي أن أي سلوك بشري لا بد أن يكون وراءه دافع أو دوافع تستثيره وتوجهه. وتعد الدافعية أحد الجوانب الرئيسية في العملية الادارية، وبهذا الخصوص توصل وليم جيمس William Games في دراسة عن تأثير الدافعية في العمل إلي أن: العمال الذين يعملون بالساعة يمكنهم الاحتفاظ بوظائفهم إذا أعطوا ما تراوح بين ٢٠% الي ٣٠% من قدراتهم وفي حالة وجود دوافع لأفراد نخدمهم يسخرون من ٨٠% الي ٩٠% من قدراتهم (على عسكر ١٩٩٠: ٢٢-٢٣).

كذلك فان المؤسسات المهتمة بكل من كم وكيف العمل تعد أول من إهتم بمفهوم الدافعية المهنية ودراسة العوامل المؤثرة فيه ووسائل تحسينها وتنميتها، كما تعترف بعض المؤسسات بالحاجة إلي التركيز علي التغييرات الحادثة في داخل العمل أو في البيئة الاجتماعية (Hal, 1990:40-51).

وقد ظهر مفهوم الدافعية المهنية والبحث فيه بعد عدد من الدراسات والأبحاث التي تؤكد أن النجاح المهني يرتبط بالدافعية المهنية المبكرة (Stew, 1977:225) ، وحاز علي إهتمام علماء علم النفس لمدة طويلة ، لأنه يعتبر من أهم الأسس الدافعة لنشاط الفرد الذاتي، حيث يميل الفرد إلي توظيف كافة إمكانياته للوصول إلي الهدف بكفاءة ويصبح الفرد متميزاً بالثقة بالنفس ، والانجاز ، ومستوي الطموح المرتفع ، وكلها مؤشرات للدافعية المهنية المرتفعة (Sutton, 2005:15).

وفي ضوء ذلك أشار هال ( Hall ( 1987 : 333 ) إلي: ضرورة تنمية وتطوير أبحاث وبرامج تعمل علي تحسين الأبعاد الأساسية للدافعية المهنية مثل المرونة المهنية، والاستبصار المهني ، والهوية المهنية ، كما يؤكد علي ضرورة تنمية قدرة الفرد علي التكيف أو التوافق والتعلم عن طريق الخبرة في المراحل المبكرة من العمر، وكذلك العمل علي الاهتمام بإجراءات تدريبية تسهم في تغيير الاتجاهات والمفاهيم المرتبطة بالأفراد.

وعلي الرغم من أن الدافعية تعتبر بشكل عام عملية فردية ، فان الدافعية المهنية تعتبر أداء إداري لأن الرؤساء والمديرين يقومون بأعمال من خلال المرؤوسين الذين هم تحت سيطرتهم.

فالدافعية المهنية تمثل رغبة العمال في الأداء وتعتمد على الموقف والزمان والمكان، والفرصة. وبناء على أن الدافعية المهنية رغبة داخلية من العمال في الأداء فان الباحثة ركزت على تنمية هذه الرغبة عن طريق برنامج تدريبي قائم على تقنيات البرمجة اللغوية العصبية. فقد أشار محمد التكريتي (٢٠٠٠ : ١٣) إلى أن البرمجة هي دليل استخدام العقل. فالبرمجة اللغوية العصبية تقوم على أساس وصف التفاعلات الدينامية بين المخ و اللغة ومدى تأثيرها على الجسم والسلوك.

كما أكد إبراهيم الفقي(٢٠٠١ : ١٦) أن البرمجة اللغوية العصبية تساعدنا علي إعادة ثققتنا في أنفسنا وقدرتنا علي التغيير ، وتحدد أهدافنا بوضوح وتكسبنا مهارات رائعة تساعدنا علي التأثير في الآخرين ، ومنحنا الآليات المناسبة للنجاح ، فهي باختصار تساعدنا علي تكوين بيئة إيجابية في حياتنا سواء في المنزل ، العمل.

فالبرمجة اللغوية العصبية طريقة أو وسيلة تعين الانسان على تغيير نفسه : إصلاح تفكيره، وتهذيب سلوكه، وتنقية عاداته، وشحذ همته، وتنمية ملكاته ومهاراته، وكذلك البرمجة اللغوية العصبية طريقة ووسيلة تعين الانسان على التأثير. تغيير النفس وتغيير الغير. وإذا ملك الانسان هذين الأمرين فقد وصل إلى ما يريد، ونال ما يطلب(محمد التكريتي ٢٠٠٠، ١٩ : ٢٣).

مما سبق يتضح أن البرمجة اللغوية العصبية تساعد على تعريف الشخص بوضعه الحالي، أي ذاته (كيف يفكر ويشعر وماذا يفعل وما يحققه من نتائج) والتعرف على الحالة التي يود أن يكون عليها ، وتعلمه كيفية الانتقال من حالة غير مرغوبة إلى حالة أفضل.

فالبرمجة اللغوية العصبية تقوم بامداد أي فرد بطرق تساعد له لكي يصبح أكثر كفاءة فيما يقوم به ، وأكثر تحكما في افكاره ومشاعره وأفعاله وأكثر إيجابية في أسلوبه للحياة وأفضل في القدرة علي الانجاز للنتائج والأهداف، فعندما يفتقر الأفراد للمعرفة أو المصادر لانجاز ما يريدون فهي تساعدهم علي أن يتكيفوا مع مهارات وطرق الأفراد الآخرين في التفكير والاندماج معهم في مواقفهم الحياتية لكي يكونوا أكثر نجاحاً (كارول هاريس ٢٠٠٥ : ١١).

### مشكلة البحث:

من خلال عمل الباحثة في مجال العمل الحكومي تولد لدي الباحثة إحساس بمشكلة الدراسة والتي يمكن تحديدها في أن هناك تدني في الدافعية المهنية لدي العاملين ويتضح ذلك في مستوي الأداء وملاحظات المديرين. كما تأكد ذلك في عدة دراسات (Herzberg, F, 1986)؛ (Graham, 2001)؛ (C.&Geoff, C.; 2001)؛ (Jane, B., 2007)؛ (Shannon, C.D:2009)0)؛ وأن الرؤية الأولية لدي الباحثة هي أنه لا بد أن يكون هناك طرق وبدائل لرفع الدافعية لدي العاملين، لذلك إهتمت الباحثة بتنمية الدافعية المهنية من خلال برنامج تدريبي قائم علي البرمجة اللغوية العصبية.

وعلي ذلك فالدراسة الحالية هي محاولة للإجابة عن السؤال الرئيسي الآتي :  
ما مدى فعالية برنامج تدريبي قائم على البرمجة اللغوية العصبية في تنمية الدافعية المهنية؟  
وذلك عن طريق الأسئلة الآتية:

- ١- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة بعد تطبيق البرنامج على مقياس الدافعية المهنية وأبعاده الفرعية لصالح التجريبية؟
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى رتب درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي على مقياس الدافعية المهنية وأبعاده الفرعية لصالح القياس البعدي؟
- ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين البعدي والتتبعي (بعد شهرين) على مقياس الدافعية المهنية وأبعاده الفرعية لصالح القياس التتبعي؟

### هدف البحث:

تهدف الدراسة الحالية إلى تنمية الدافعية المهنية للعاملين في الإدارة المركزية لجمارك بورسعيد والدارسين بالمعهد الثقافى الجمركى من خلال برنامج تدريبي قائم على فنيات البرمجة اللغوية العصبية.

### أهمية البحث:

- الأهمية النظرية:
- ١- التعرف على العوامل التى تسهم فى تحسين الدافعية المهنية.
- ٢- دراسة تقنيات البرمجة اللغوية العصبية.
- الأهمية التطبيقية:
- ١- قد تفتح المجال أمام دراسات أخرى كثيرة فى مجال تنمية الدافعية المهنية.
- ٢- تتناول الدراسة مجال كبير من المجتمع وهو العاملين فى مجال العمل الحكومى الذين يؤثرون تأثير مباشر على الاقتصاد القومى ولذلك فإن أى مجهود يتناول هذا القطاع بالدراسة والتنمية يكون فى غاية الأهمية.

### مصطلحات البحث:

- ١- الدافعية المهنية: Work motivation: مجموعة الدوافع والبواعث النفسية التى تعطى الحماسة والطاقة والمرونة والاستعداد للتأقلم وتغير خطة العمل عند مواجهة تحديات الحياة والاستمرار لانجاز العمل. (أميرة عبد الحفيظ، ٢٠١١: ١٢) وتعرفها الباحثة إجرائيا بأنها:  
الدرجة المرتفعة التى يحصل عليها الأفراد على مقياس الدافعية المهنية.

## ٢- البرمجة اللغوية العصبية Neuro Linguistic Programming :

أسلوب منظم لمعرفة تركيبية النفس الانسانية والتعامل معها بوسائل محددة حيث يمكن التأثير بشكل حاسم في عملية الادراك والأفكار وبالتالي في السلوك والمهارات والأداء الانساني(محمد عبد الجواد، ٢٠٠٩ : ١٩).

وتعرفها الباحثة إجرائيا بأنها:

تقنيات تطبيقية لمساعدة المتدربين علي توظيف مواردهم وقدراتهم لتحقيق التغيير الأفضل في مجال العمل عن طريق تنمية دافعتهم المهنية من خلال البرنامج التدريبي المقترح وتقاس من خلال الفروق بين التطبيقات القبلية والبعديّة والتتبعية للعينة التجريبية والفروق بينها وبين المجموعة الضابطة.

### الإطار النظري للبحث:

#### ١- الدافعية المهنية:

##### ١-١ مفهوم الدافعية المهنية:

- اتفق بعض الباحثين مثل لودياج Lodiaga (1987)، ماري Marry (1990) ومحي الدين الأزهري (١٩٩٢) علي كون الدافعية المهنية هي طاقة كامنة أو قوة داخلية داخل الفرد.
- اتفق البعض علي أن الدافعية المهنية هي مجموع الأنشطة الداخلية للفرد ، والأنشطة الخارجية مثل :لودياج Lodiag (1987) ، مينتزربرج Mintzberg (1989) ، باركر Parker (1990) أما البعض الآخر فقد نظر إلي الدافعية المهنية من جهة أخرى وهي أن : الدافعية المهنية هي مجموع المحفزات مثل Hart (1992) ، Baiyee,A,W (1997) ، chiu (1999) ، Barbuto & Fritz (2002) ، Latham (2005) .
- والبعض يوضح أن الدافعية المهنية تظهر في مثابة الأفراد في مواجهة صعوبات العمل مثل Locke & Latham (1990).
- ويرى البعض أن الدافعية المهنية مصطلح يتكون من جزأين : الدافعية ، والمهنية مثل : Jang,J (2008) ، Sullivan,K.K (2009) ، والبعض يرى أن الدافعية المهنية هي مجموع الخصائص الشخصية والاجتماعية مثل Banks,Z.M (2010) ، Sullivan,K.K (2009).

##### ١-٢- أبعاد الدافعية المهنية :

- يأتي في المرتبة الأولى الهوية المهنية ، الرغبة في تقديم أعمال ذات قيمة ، الرغبة في العمل ، السعي نحو تحقيق الأهداف .
- يأتي في المرتبة الثانية بعد الالتزام المهني ، الدافعية الذاتية ، والاستبصار المهني ، المرونة المهنية .
- يأتي في المرتبة الأخيرة الشعور بالأمان الشخصي ، تحقيق التمكن ، ضغوط العمل .

### ١-٣- خصائص الأفراد ذوي الدافعية المهنية المرتفعة :

- أن الأفراد مرتفعي الدافعية المهنية يتمتعون بالعديد من الخصائص .
- أن الخصائص الأكثر تكرارا هي الرضا الوظيفي ، الفعالية الذاتية، المثابرة، الالتزام المهني، التنافسية، تحقيق الأهداف الصعبة، الاستبصار المهني.

### ٢- البرمجة اللغوية العصبية:

#### ٢-١- مفهوم البرمجة اللغوية العصبية :

وترى هاريس Harris (1999) أن : كلمة البرمجة programming تشير إلى واقع مؤداه أن الناس يتصرفون طبقا لبرامج شخصية والتي تحكم طرق وجودهم في العالم، أما كلمة اللغوية Linguistic فتشير إلى الطرق التي يعبر بها الناس عن خبرتهم بالعالم، وأما كلمة العصبية Neuro كيفية عمل العقل، لذا "فالبرمجة اللغوية العصبية" تشمل الطرق التي يفكر ويتصرف بها الناس في كل مواقفهم الحياتية (Harris 1999,7).

ويمكن أن نعرف البرمجة اللغوية العصبية بأنها: "طريقة منظمة لمعرفة تركيب النفس الانسانية والتعامل معها بوسائل وأساليب محددة حيث يمكن التأثير بشكل حاسم وسريع في عملية الإدراك والتصور والأفكار والشعور وبالتالي في السلوك والمهارات والأداء الانساني الجسدي والفكري والنفسى بصورة عامة" (محمد التكريتي ٢٠٠١، ٢٠٠٠).

نستطيع أن نوجز كل ذلك بالقول أن البرمجة اللغوية العصبية تساعد على تعريف الشخص بوضعه الحالي، أي ذاته (كيف يفكر ويشعر وماذا يفعل وما يحققه من نتائج) والتعرف على الحالة التي يود أن يكون عليها ، وتعلمه كيفية الانتقال من حالة غير مرغوبة الى حالة افضل .

#### ٢-٢- فرضيات البرمجة اللغوية العصبية Presuppositions Of NLP

من أهم هذه الفرضيات المرتبطة بتقنيات البحث :

- ١- الخبرة لها بنيان.
- ٢- التعلم هو الحياة فلا نستطيع ألا نتعلم.
- ٣- الخريطة ليست هي الأرض التي تعبر عنها.
- ٤- لكل إنسان في ماضيه تاريخ من الخبرات والامكانيات والمصادر ما يساعده على إحداث تغيير إيجابي في حياته.
- ٥- كل شخص يبذل أقصى ما بوسعه الآن في حدود الامكانيات المتاحة في وقت بعينه لكل انسان مستويان من الاتصال، واعى ولا وعى.
- ٦- وراء كل سلوك يوجد دافع إيجابي.
- ٧- لا يوجد فشل ولكن هناك نتائج وخبرات.

٨- الشخص الأكثر مرونة يمكنه التحكم في الأمور.

١٠- إذا كان أي إنسان قادراً على فعل أي شيء فمن الممكن لأي إنسان آخر أن يتعلمه ويفعله.

١١- أنا أتحكم في عقلي ، إذن أنا مسئول عن نتائج أفعالي.

١٢- يميز الانسان هويته وليس سلوكه.

١٣- التأثير المتبادل بين الجسم والعقل.

٢-٣- فنيات البرمجة اللغوية العصبية:

إن فنيات (تقنيات) البرمجة اللغوية العصبية تعمل على رفع الوعي وتحسين المرونة وتحقيق التغيير المنشود. وهناك العديد من التقنيات المستخدمة حالياً والتي يتم تطويرها كل يوم، وفيما يلي بعض من أكثر هذه التقنيات إنتشاراً وشهرة:

### ١- المواقع الإدراكية:

عادة ما يستخدم البعض عبارات تشير إلى الموقف أو الموقع، مثل: [ إذا كنت في مكانك/ أو أنني أستطيع فهم وجهة نظرك] والواقع أنه ليس من السهل دائماً فهم كيفية التفكير أو الشعور أو التصرف لدى شخص آخر. وتقدم تلك التقنية طرقاً لتحقيق هذا التحول في الإدراك.

تنطوي البرمجة اللغوية العصبية على سلسلة كاملة من (المواقع الإدراكية) إثنان رئيسيان، بالإضافة إلى مجموعة من المواقع الفرعية. يصف "الموقع الأول" أسلوب الشخص تجاه وجوده في الحياة، حيث يكون أكثر تشبهاً بذاته وغالباً ما يخضع لمشاعر قوية . و"الموقع الثاني" يعبر عن الانفصال عن الذات والقدرة على ملاحظتها من مكان آخر .

### ٢- إعادة تشكيل الاطار (إعادة التأطير) Reframing:

ويقصد باعادة تشكيل الاطار حرفياً وضع إطار مختلف أو جديد حول بعض التصورات والخبرات ، أما سيكولوجياً فان إعادة تشكيل الاطار يعنى تحويل وتعديل معنى شيء معين من خلال وضعة داخل سياق أو إطار آخر جديد يكون أكثر وضوحاً للإدراك ، حيث معنى أن أي حدث يعتمد على الاطار الذي أدركنا من خلاله هذا الحدث ، أي أن هذا الاطار النفسى يرتبط بالسياق المعرفى المحيط بالحدث أو الموقف أو التجربة ، مما يؤثر على طريقة إدراك الفرد لهذه الأحداث وتفسيره لكيفية إستجابته لها ، فاعادة تشكيل الاطار تعد واحدة من أقوى التقنيات التى تساعد على تغيير تصورات الفرد ، وتوسيع خريطته أو نموذجة الخاص عن العالم ( Dilts & Delozier 2000 ,1071 ).

### ٣- بناء التجاوب (التوافق - الألفة) Rapport Building:

التجاوب هو فى جوهره تأثير متبادل، فعندما يتواصل الفرد مع شخص آخر يكون جزءاً من نظام معين، وكلما إزداد مستوى التجاوب بينهما، إزداد قدر التأثير المتبادل، وعادة لا يتطلب ذلك كثيراً من الانتباه الشعورى، فما أن زاد التجاوب يشعر بالراحة والثقة فى صحبة الآخر، ويتدفق الحوار، وتكون لحظات الصمت مريحة ايضاً، فالحديث يتدفق بانسيابية لأنه إستوعب مغزى ونية الطرف الآخر من

وراء ما يقوله، ويقدر كل منهما مشاعر الآخر ويحترمها، ولا يعنى ذلك موافقة المريض لكل ما يقوله أو يفعله، ولكن يعنى تفهم المعالج لما يقوله المريض والدوافع من وراء ذلك (سونايث ٢٠٠٤: ٣٥٢).

#### ٤ - التناغم المستقبلي Future Pacing:

أنه تمثيل لحالة مستقبلية، تمتلك إثارة قوية تحرك مشاعر وأحاسيس الشخص فى الحاضر، فتدفعه للتغيير. وتعتمد هذه التقنية على بناء تصور لآمال وأهداف الشخص. فالناجحون يحملون دائما فى عقولهم تصور واضحاً جداً لما يرغبون فى تحقيقه. ويعرف هؤلاء مسبقاً كيف سيكون الحل والوضع. أن سطوة هذا التصور قد تبلغ مستوى يشعر الشخص وكأن هذا المستقبل موجود بالفعل فى الوقت الراهن فى عقله ومشاعره، وهذا هو ما يجعل عقله يركز على الحدث المستقبلي، وبالتالي يتشكل سلوكه تبعاً لذلك ومن ثم تتولد رغبة جامحة فى الانجاز، أن تلك الصورة النابضة هى التى تولد الرغبة التى لا تقاوم فى الانجاز (ماكديرموت، جاجو ٢٠٠٤، ٤٩).

#### ٥ - تحديد (صياغة) النتائج Out Comes:

تعتبر تقنية تحديد النتائج من التقنيات الهامة التى تتيح للشخص معرفة الفرق بين الحالة التى هو فيها والحالة التى يريد أن يصل إليها، فعندما يحدد الشخص بدقة وبالتحديد ماذا يريد، يستطيع أن يضع الخطة والخطوات التى تساعد على الوصول إلى هدفه (O'Conner 2001, 11).

#### ٦ - النظم التمثيلية الذهنية Representational Systems:

ويمكن أن نعرف النظام التمثيلي بأنه هو الطريقة التى نقوم من خلالها بترميز المعلومات فى ذهننا فى واحد أو أكثر من نظم حواسنا الخمس، أى كيف نمثل ونعبر عن العالم، ولكل حاسة من الحواس الخمس ما يقابلها من نظام داخلى كالمراة. اننا نتذكر ونتخيل "ونفكر" باستخدام هذه الأنماط المعتادة. فكل ما يصل إلى العقل من خلال الأعضاء الحسية يترجم إلى معنى ويشكل خبرة شخصية، أو بتعبير آخر (تمثيل للعالم الذى ندركه).

#### ٧ - التثبيت Anchoring:

عرف ريتشارد باندلر (١٩٧٩) عملية التثبيت بأنها : إحداث مزاجية فيما بين أحد المثيرات ومجموعة من الإستجابات القابلة للتنبؤ بها إلى حد كبير (كارول هاريس، ٢٠٠٤، ٩٨).  
و المثبت هو المثير الذى يؤثر على سلوك محدد أو حالة عضوية أو نفسية ، وهذا المثير قد يتمثل فى صوت أو إحساس أو مذاق أو رائحة ( هاري ألدر ، بيريل هيدز، ٢٠٠٣ ، ٣٢٨).  
فإن لمس كتف شخص ما عندما يكون مبتسماً يمكن أن يقوده فى المستقبل إلى الإحساس بشعور طيب عند لمس كتفه بنفس الطريقة ، وعلى نفس المنوال فإن تكرار إستخدام نبرة سلبية أثناء الحديث يمكن أن تستثير لدى الشخص توقعاً بالإنقراض (كارول هاريس، ٢٠٠٤ ، ٩٧).

**٨- صياغة النمذجة Modeling**

تعتبر هذه التقنية أساس البرمجة اللغوية العصبية ، ومنها انطلق باندلر وجريندر في صياغة نماذج فرجينيا ساتير وملتون اريكسون وفرتز بيرلز . ثم طورها ديفيد جوردون وجراهام دوز كمشروع ثنائي في عام ١٩٨٧ ، ولا يزال ينمو ويتطور (كارول هاريس ، ٢٠٠٣: ٩).

وتعنى البحث عن الكيفية المحددة التي بواسطتها يتمكن الناجحون من تحقيق انجازتهم سواء كان ذلك لتأدية عمل معين أو تعلم مهارة والبراعة فيها أو للدخول في حالة شعورية معينة (جوزيف أوكنور & جون سيمور ، ١٦٥: ٢٠٠٥).

وتنطلق البرمجة اللغوية العصبية من قاعدة أن كل سلوك يسلكه الشخص سبقه تصميم نماذج بطريقة لا ارادية نتيجة تقليد بعض الأشخاص أو إعتناق معتقدات معينة.

**فروض البحث:**

١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى رتب درجات المجموعتين التجريبيه والضابطة بعد تطبيق البرنامج على مقياس الدافعية المهنية وأبعاده الفرعية لصالح التجريبيه.

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى رتب درجات المجموعة التجريبيه في التطبيقين القبلي والبعدي على مقياس الدافعية المهنية وأبعاده الفرعية لصالح القياس البعدي.

٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبيه في التطبيقين البعدي والتتبعي (بعد شهرين) على مقياس الدافعية المهنية وأبعاده الفرعية لصالح القياس التتبعي.

**إجراءات البحث:****أولاً: منهج البحث:**

استخدمت الباحثة المنهج التجريبي (التصميم ذو المجموعتين التجريبيه والضابطة) بهدف التعرف على فاعلية برنامج تدريبي قائم على تقنيات البرمجة اللغوية العصبية في تنمية الدافعية المهنية.

١- المتغير المستقل:

وهو المراد قياس أثره على المتغير التابع وهو في هذا البحث البرنامج التدريبي القائم على تقنيات البرمجة اللغوية العصبية المستخدم في تنمية الدافعية المهنية.

٢- المتغير التابع:

وهو المتغير المراد قياسه لبيان مدى تأثره بالمتغير المستقل، وهو في هذه الدراسة الدافعية المهنية.

## ثانياً: عينة البحث:

## أ- عينة التحقق من أدوات البحث:

تكونت العينة من ٦٠ موظف من الدارسين بالمعهد القومي للتدريب الجمركي، تم إختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة بمتوسط عمر زمني (٣٨,٢٧) عام وبانحراف معياري (٩,٤١) وكان الهدف تقدير الخصائص السيكومترية لمقياس الدراسة واكتشاف المعوقات والصعوبات التي يمكن أن تواجه الباحثة في تطبيق المقياس.

## ب- عينة البحث الأساسية:

اختيرت عينة الدراسة بطريقة عشوائية من موظفي الإدارة المركزية لجمارك بورسعيد والدارسين بالمعهد القومي للتدريب الجمركي وعددهم (٦٠) بمتوسط عمر زمني (٣٨,٢٧) عام وبانحراف معياري (٩,٤١) وبعد تطبيق مقياس الدافعية المهنية تم اختيار (٢٠) موظف ممن تقع درجاتهم في الربع الأدنى من مقياس الدافعية المهنية، (١٠ موظفين) كمجموعة تجريبية و(١٠ موظفين) كمجموعة ضابطة، ويشترك أفراد العينة في أنهم يعيشون في بيئة إجتماعية واحدة وهي مدينة بورسعيد ويعملون بنفس الإدارة المركزية ويدرسون بنفس المعهد حيث أهمية هذه المتغيرات في تنمية الدافعية المهنية لفاعلية البرنامج.

## ج- التحقق من تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة:

تم حساب الفروق بين متوسطي درجات كل من المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي على أبعاد مقياس الدافعية المهنية وجاءت النتائج كما بالجدول (١):

## جدول ( ١ )

نتائج تحليل اختبار مان ويتني للفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة قبل التطبيق على مقياس الدافعية المهنية وأبعاده الفرعية

مستوي الدلالة	قيمة Z	قيمة مان وتني U	المجموعة				العينة المتغير
			الضابطة (ن=١٠)		التجريبية (ن=١٠)		
			مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب	
٠.٥٦٧	٠.٥٧٢	٤٢.٥	١١٢.٥	١١.٢٥	٩٧.٥	٩.٢٥	المثابرة
٠.١١٧	١.٥٦	٢٩.٥	٨٤.٥	٨.٤٥	١٢.٥	١٢٥.٥	المسئولية
٠.٤٤٢	٠.٧٦٩	٤٠.٥	١١٤.٥	١١.٤٥	٩٥.٥	٩.٥	التنافس
٠.٢٠٧	١.٢٦	٣٣.٥	١٢١.٥	١٢.١٥	٨٨.٥	٨.٨٥	التوجه الانتاجي
٠.٨٤٩	٠.١٩٠	٤٧.٥	١٠٢.٥	١٠.٢٥	١٠٧.٥	١٠.٧٥	السعي للتفوق
٠.٥٤٥	٠.٦٠٦	٤٢	١١٣	١١.٣	٩٧	٩.٧	الدرجة الكلية "الدافعية المهنية"

يتضح من الجدول (١):

أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في القياس القبلي (قبل تطبيق البرنامج) على أبعاد مقياس الدافعية المهنية والدرجة الكلية حيث أن أعلى قيمة  $U=47.5$  يقابلها  $Z=0.190$  وذلك على بعد السعى للتفوق والجدولين عند  $d.c = 0.117$ .

ثالثاً: أدوات البحث:

١. مقياس الدافعية المهنية (إعداد الباحثة)

قامت الباحثة ببناء مقياس للدافعية المهنية في الدراسة الحالية وفقاً للخطوات التالية :

أ- مراجعة الأطر النظرية والاطلاع على ما توفر للباحثة من الدراسات والبحوث السابقة والتي تناولت موضوع الدافعية المهنية .

ب- الاطلاع على المقاييس العربية في مجال تنمية الدافعية المهنية: فادية عبد الفتاح مصطفى (٢٠٠٣). مقياس دافعية الأنجاز المهني، أميرة أحمد عبد الحفيظ (٢٠١٠). مقياس الدافعية المهنية .

وقد قامت الباحثة ببناء المقياس معتمدة على خمسة أبعاد أساسية مكونة للدافعية المهنية وهي :

١- المثابرة Perseverance :

ميل الفرد للإستمرار في العمل بنشاط وبذل الجهد رغم مواجهته للصعوبات والعقبات مع التفاني في العمل والتصدي للمشكلات التي تعترضه بالإضافة الى إستطاعته الإحتفاظ الإداري بهذا النشاط الذي تطلبه مهنة مطوله وأداء العمل بإتقان .

٢- المسئولية الشخصية Self-responsibility :

رقابة ذاتية من جانب الفرد تشعره بالإلتزام الشخصي نحو ما يؤديه من عمل ، والإحساس بأهمية قيمة الوقت ، مع الإستعداد لتحمل العقاب عند إرتكاب خطأ جسيم وتتشكل هذه المسئولية الذاتية نتيجة لإستيعاب القيم .

٣- التنافس Competition :

ميل الفرد إلى التفاعل الإجتماعي مع الآخرين داخل جماعة عمل واحدة ، أو بين جماعة وأخرى مشابهة لها في النشاط أو الإنتاج لتحقيق النجاح والتفوق ، مع سرعة الوصول للهدف .

٤- التوجه الإنتاجي Productive orientation :

سعى الفرد للأداء بدرجة عالية من الكفاءة وفق معايير الإمتياز والتطلع للمستقبل عن طريق تحسين وزيادة الإنتاج ، بالإضافة إلى التخطيط الجيد لمستقبله المهني .

**٥- السعي إلى التفوق / تجنب الفشل -Tendency for success-avoid failure :**

ميل أو رغبة في تحقيق النجاح والتفوق والشعور بالفخر عند تحقيقه ، ومحاولة تحاشي الفشل ، وقد يكون استعدادا فطريا أو مكتسبا .

التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس:

تم تطبيق المقياس على (٦٠) موظفاً من العاملين بالإدارة المركزية لجمارك بورسعيد والدارسين بالمعهد القومي للتدريب الجمركي ، ويشترك أفراد العينة في أنهم يعيشون في بيئة إجتماعية واحدة وهي مدينة بورسعيد ويعملون بنفس الإدارة المركزية ويدرسون بنفس المعهد حيث أهمية هذه المتغيرات في تنمية الدافعية المهنية لفاعلية البرنامج.

(١) ثبات المقياس:

(أ) ثبات المفردات:

تم التحقق من ثبات مفردات المقياس بإتباع الطرق الآتية:

- تم حساب ثبات مفردات مقياس الدافعية المهنية باستخدام برنامج الإحصاء (22) SPSS وذلك بطريقة معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha لمفردات المقياس لدى العينة المكونة من (ن = ٦٠) فردا، وفي كل مرة يتم حذف درجة إحدى المفردات من الدرجة الكلية للمقياس، وأسفرت تلك الخطوات عن وجود عدد من المفردات غير الثابتة في المقياس، ولذا تم حذف هذه المفردات. فقد كان عدد مفردات المقياس في صورته الأولية ٨٣ مفردة وبعد التحقق من الخصائص السيكومترية أصبح ٦٩ مفردة.

جدول (٢)

معاملات ثبات مفردات مقياس الدافعية المهنية لدى العينة الاستطلاعية (ن = ٦٠)

رقم المفردة	معامل ألفا								
١	٠.٨٩٣	١٥	٠.٨٩٤	٢٩	٠.٨٩٥	٤٣	٠.٨٩٤	٥٧	٠.٨٩٣
٢	٠.٨٩٦	١٦	٠.٨٩٤	٣٠	٠.٨٩٨	٤٤	٠.٨٩٩	٥٨	٠.٨٩٥
٣	٠.٨٩٦	١٧	٠.٨٩٣	٣١	٠.٨٩٣	٤٥	٠.٨٩٥	٥٩	٠.٨٩٥
٤	٠.٨٩٣	١٨	٠.٨٩٥	٣٢	٠.٨٩٢	٤٦	٠.٨٩٦	٦٠	٠.٨٩٦
٥	٠.٨٩٥	١٩	٠.٨٩٤	٣٣	٠.٨٩٣	٤٧	٠.٨٩٤	٦١	٠.٨٩٧
٦	٠.٨٩٤	٢٠	٠.٨٩٣	٣٤	٠.٨٩٢	٤٨	٠.٨٩٣	٦٢	٠.٨٩٦
٧	٠.٨٩٣	٢١	٠.٨٩٢	٣٥	٠.٨٩٥	٤٩	٠.٨٩٤	٦٣	٠.٨٩٥
٨	٠.٨٩٤	٢٢	٠.٨٩٩	٣٦	٠.٨٩٤	٥٠	٠.٨٩٤	٦٤	٠.٨٩٤
٩	٠.٨٩٥	٢٣	٠.٨٩٧	٣٧	٠.٨٩٤	٥١	٠.٨٩٦	٦٥	٠.٨٩٤
١٠	٠.٨٩٤	٢٤	٠.٨٩٤	٣٨	٠.٨٩٤	٥٢	٠.٨٩٣	٦٦	٠.٨٩٥
١١	٠.٨٩٦	٢٥	٠.٨٩٤	٣٩	٠.٨٩٤	٥٣	٠.٨٩٥	٦٧	٠.٨٩٥
١٢	٠.٨٩٥	٢٦	٠.٨٩٣	٤٠	٠.٨٩٤	٥٤	٠.٨٩٦	٦٨	٠.٨٩٥

٠.٨٩٣	٦٩	٠.٨٩٥	٥٥	٠.٨٩٤	٤١	٠.٨٩٤	٢٧	٠.٨٩٤	١٣
		٠.٨٩٤	٥٦	٠.٨٩٦	٤٢	٠.٨٩٥	٢٨	٠.٨٩٤	١٤
معامل ألفا للمقياس بدون حذف أي مفردة = ٠.٨٩٦									

أن معاملات ألفا لكل مفردة عند حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للمقياس أقل من معامل ألفا العام للمقياس، أي أن جميع المفردات ثابتة، حيث إن تدخل المفردة لا يؤدي إلي خفض معامل الثبات الكلي للمقياس، وذلك باستثناء المفردات ذات الأرقام (٢، ٣، ١١، ٢٢، ٢٣، ٣٠، ٤٢، ٤٤، ٤٦، ٥١، ٥٤، ٦٠، ٦١، ٦٢)، حيث وجد أن تدخل هذه المفردات يؤدي إلي خفض معامل الثبات الكلي للمقياس واستبعادها يؤدي إلي رفع معامل الثبات الكلي للمقياس، لذا تم حذف هذه المفردات، حيث تراوحت قيم ثبات مفردات المقياس من (٠.٨٩٢) إلي (٠.٨٩٩).

- كما تم التحقق من ثبات مفردات المقياس الدافعية المهنية عن طريق حساب معاملات الارتباط بين المفردات التي تم الإبقاء عليها والدرجة الكلية للمقياس، وبين درجة كل مفردة ودرجة أبعاد المقياس التي تنتمي إليها، بالإضافة إلي حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لدى العينة الاستطلاعية (ن = ٦٠)، وهذا ما يسمى بالاتساق الداخلي، كما هو موضح بالجدول (٣):

### جدول (٣)

معاملات ارتباط المفردات بالدرجة الكلية على مقياس الدافعية المهنية لدى العينة الاستطلاعية (ن = ٦٠)

رقم المفردة	معامل الارتباط								
١	٠.٥٠٦	١٥	٠.٣٧٤	٢٨	٠.٤٢٥	٤٠	٠.٤٨٨	٥٦	٠.٤٠٧
٤	٠.٤٥٨	١٦	٠.٤٠٩	٢٩	٠.٣٦٥	٤١	٠.٤١٩	٥٧	٠.٥٢٢
٥	٠.٣٢٢	١٧	٠.٤٨٦	٣١	٠.٥٢٧	٤٣	٠.٤١٠	٥٨	٠.٣٤٤
٦	٠.٤٤٧	١٨	٠.٣١٥	٣٢	٠.٦١٢	٤٥	٠.٣٣٠	٥٩	٠.٢٨٨
٧	٠.٤٥٣	١٩	٠.٤٢٨	٣٣	٠.٤٩٣	٤٧	٠.٣٨٣	٦٣	٠.٣٥٠
٨	٠.٣٢٣	٢٠	٠.٥٢٨	٣٤	٠.٥٣٦	٤٨	٠.٥٥٨	٦٤	٠.٣٤٥
٩	٠.٢٤٦	٢١	٠.٥٧٦	٣٥	٠.٣٠٦	٤٩	٠.٥٠٩	٦٥	٠.٣٢٨
١٠	٠.٤١٥	٢٤	٠.٥١٠	٣٦	٠.٤٥٥	٥٠	٠.٤٤٦	٦٦	٠.٣٢٣
١٢	٠.٣٧٩	٢٥	٠.٥٠٤	٣٧	٠.٤٩٧	٥٢	٠.٤٩٩	٦٧	٠.٣٣٩
١٣	٠.٤٣١	٢٦	٠.٥٢٢	٣٨	٠.٤٢٨	٥٣	٠.٢٨٧	٦٨	٠.٣٣٧
١٤	٠.٤٠١	٢٧	٠.٣٥٩	٣٩	٠.٥٢٦	٥٥	٠.٣٣٦	٦٩	٠.٤٧٨

ويتضح من الجدول (٣):

أن معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس امتدت من (٠.٢٤٦) إلي (٠.٦١٢) وجميعها دالة عند مستوي دلالة (٠.٠١)، باستثناء المفردات ذات الأرقام (٥، ١٨، ٣٥، ٤٥، ٥٣،

٥٩، ٦٥، ٦٦) كانت دالة عند (٠.٠٥)، بينما كان معامل ارتباط المفردة رقم (٩) بالدرجة الكلية للمقياس غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى عدم ثباتها في قياس الدافعية المهنية لدى العينة المستهدفة.

كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة ودرجة البعد التي تنتمي إليها على مقياس الدافعية المهنية، وكانت نتائج التحليل موضحة بالجدول (٤) على النحو الآتي:

#### جدول (٤)

معاملات ارتباط المفردات بأبعاد مقياس الدافعية المهنية لدى العينة الاستطلاعية (ن=٦٠)

رقم المفردة	بعد المتابعة	رقم المفردة	بعد المسؤولية	رقم المفردة	بعد التنافس	رقم المفردة	بعد التوجه الإنتاجي	رقم المفردة	بعد التفوق للسعي
١	٠.٦٨١	٧	٠.٤٩٦	٨	٠.٥٦٢	٤	٠.٥٤٩	٥	٠.٣٥٤
٦	٠.٤٩٣	١٢	٠.٤٥٠	١٣	٠.٥٥٠	٩	٠.٢١٦	١٠	٠.٤٦٩
١٦	٠.٤٩٠	١٧	٠.٥٣٩	١٨	٠.٣٩٦	١٤	٠.٤٦٦	١٥	٠.٥١٠
٢١	٠.٦٦٤	٢٧	٠.٤٥١	٢٨	٠.٤٨٥	١٩	٠.٤٩٧	٢٠	٠.٤٩٦
٢٦	٠.٧٠٠	٣٢	٠.٦٧٣	٣٣	٠.٦٨٦	٢٤	٠.٥٤٩	٢٥	٠.٥٧٤
٣١	٠.٥٧٢	٣٧	٠.٥٠٩	٣٨	٠.٥٩٠	٢٩	٠.٤٥٨	٣٥	٠.٣٨٤
٣٦	٠.٦٠١	٤٧	٠.٣٨٣	٤٣	٠.٥٢٥	٣٤	٠.٦٧٦	٤٠	٠.٤٨٠
٤١	٠.٥١٧	٥٢	٠.٥٨٠	٤٨	٠.٥٠٥	٣٩	٠.٤٩٩	٤٥	٠.٤٣٣
٥٦	٠.٣٩٩	٥٧	٠.٥٥٩	٥٣	٠.٤٦٧	٤٩	٠.٥٣٤	٥٠	٠.٣٧٨
		٦٤	٠.٤٥٢	٥٨	٠.٤٢٨	٥٩	٠.٣٨٠	٥٥	٠.٤٢١
						٦٥	٠.٤٢٦	٦٣	٠.٤٧٥
								٦٦	٠.٤٥٣
								٦٧	٠.٤٢٣
								٦٨	٠.٣٧٥
								٦٩	٠.٥٦٩

(\*\*) دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)

(\*) دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥)

ويتضح من الجدول (٤):

أن جميع المفردات التي تنتمي لبعد المتابعة مرتبطة بهذا البعد ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)؛ حيث امتدت قيم معاملات الارتباط من (٠.٣٩٩) إلى (٠.٧٠٠)، بينما كانت جميع المفردات التي تنتمي لبعد المسؤولية ترتبط ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط من (٠.٣٨٣) إلى (٠.٦٧٣)، كما كانت جميع المفردات التي تنتمي لبعد التنافس مرتبطة بهذا البعد ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)؛ حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط من (٠.٣٩٦) إلى (٠.٦٨٦)، كما وجدت علاقة ارتباطية دالة عند مستوي (٠.٠١) بين جميع المفردات التي تنتمي لبعد التوجه الإنتاجي والدرجة الكلية على هذا البعد فيما عدا المفردة رقم (٩) مما سيتوجب حذفها، وتراوحت قيم معاملات الارتباط من (٠.٢١٦) إلى (٠.٦٧٦)، ووجد أن جميع المفردات التي تنتمي لبعد التفوق للسعي مرتبطة بهذا البعد ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)؛ حيث امتدت قيم معاملات الارتباط من (٠.٣٥٤) إلى (٠.٥٧٤).

كما تم حساب معامل الارتباط بين الأبعاد الخمس للدافعية المهنية وبين الدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح بالجدول (٥):

#### جدول (٥)

معاملات الارتباط بين الأبعاد الخمس للدافعية المهنية والدرجة الكلية للمقياس لدي العينة (ن = ٦٠)

معاملات الارتباط	البعد
** ٠.٨٣٣	بعد المثابرة
** ٠.٨٨٩	بعد المسؤولية
** ٠.٧٦٩	بعد التنافس
** ٠.٨٥١	بعد التوجه الانتاجي
** ٠.٨٥٦	بعد السعي للتفوق

(\*\*) دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)

ويتضح من الجدول (٥):

وجود ارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين بعد المثابرة والدرجة الكلية لمقياس الدافعية المهنية، حيث بلغ قيمة معامل الارتباط (ر = ٠.٨٣٣)، كما وجد ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين بعد المسؤولية والدرجة الكلية للمقياس، حيث بلغ قيمة معامل الارتباط (ر = ٠.٨٨٩)، بالإضافة إلى أنه وجد ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين بعد التنافس والدرجة الكلية للمقياس، حيث بلغ قيمة معامل الارتباط (ر = ٠.٧٦٩)، ووجد ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين بعد التوجه الانتاجي والدرجة الكلية للمقياس، حيث بلغ قيمة معامل الارتباط (ر = ٠.٨٥١)، ووجد ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين بعد السعي للتفوق والدرجة الكلية للمقياس، حيث بلغ قيمة معامل الارتباط (ر = ٠.٨٥٦)، مما يشير إلى اتساق البناء الداخلي، الأمر الذي يؤكد على صدق تكوين المقياس الحالي لمقياس الدافعية المهنية.

#### (ب) الثبات الكلي للمقياس:

استخدمت الباحثة الطرق الآتية للتحقق من ثبات مقياس الدافعية المهنية:

(١) تم حساب ثبات الأبعاد الفرعية ومقياس الدافعية المهنية ككل بطريقة معامل ألفا كرونباخ لدى العينة الكلية (ن = ٦٠) فرداً بعد حذف المفردات غير الثابتة، وتوضح نتائج هذا التحليل من الجدول (٦):

## جدول (٧)

معامل ثبات ألفا كرونباخ للأبعاد الفرعية ومقياس الدافعية المهنية ككل لدي  
العينة الاستطلاعية الكلية

العينة الكلية	معامل ألفا كرونباخ البعد
٠.٧٢٨	بعد المثابرة
٠.٦٧٥	بعد المسؤولية
٠.٦٨٧	بعد التنافس
٠.٦٦٣	بعد التوجه الانتاجي
٠.٦٨١	بعد السعي للتفوق
٠.٩٠٩	الدرجة الكلية للمقياس

ويتضح من الجدول ( ٦ ) : ثبات المقياس ككل والأبعاد الفرعية الخمس المتمثلة في: بعد المثابرة، بعد المسؤولية، بعد التنافس، بعد التوجه الانتاجي، بعد السعي للتفوق، حيث تراوحت معاملات ثبات الأبعاد من (٠.٧٢٨) إلى (٠.٩٠٩) لدي العينة ككل، وهي معاملات ثبات مقبولة، بينما بلغ معامل ثبات المقياس ككل لدي العينة الكلية (٠.٩٠٩)، وهو معامل ثبات مرتفع، مما يشير إلى ثبات المقياس ككل وأبعاده الفرعية لدى أفراد عينة الدراسة الحالية.

(٢) كما تم حساب معامل الثبات الكلي بطريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلتى سبيرمان / براون، وجتمان بعد حذف المفردات غير الثابتة، وتوضح نتائج هذا التحليل من الجدول رقم (٨)؛ حيث وجد أن معامل الثبات الكلي للمقياس لدي العينة الاستطلاعية الكلية (ن = ٦٠) فردا يساوى (٠.٩٠٧) بطريقة سبيرمان / براون، ويساوى (٠.٨٩٩) بطريقة جتمان، وهو معامل ثبات مرتفع مما يدل على الثبات الكلي لمقياس الدافعية المهنية.

## جدول ( ٧ )

ثبات مقياس الدافعية المهنية بطريقة التجزئة النصفية لدي العينة الاستطلاعية الكلية (ن = ٦٠) فردا

عدد أفراد العينة = ٦٠	عدد المفردات = ٦٩
معامل الارتباط بين الجزئين = ٠.٨٣٠	معادلة الثبات بطريقة سبيرمان / براون (في حالة تساوي الطول) = ٠.٩٠٧
معامل ثبات التجزئة النصفية بطريقة جتمان = ٠.٨٩٩	معامل الثبات بطريقة سبيرمان / براون (في حالة عدم تساوي الطول) = ٠.٩٠٧
٢٧ مفردة في الجزء الثاني	٢٨ في الجزء الأول
معامل ألفا في الجزء الثاني = ٠.٨١٢	معامل ألفا في الجزء الأول = ٠.٨٥١

ويتضح من خلال ماسبق الثبات الكلي للمقياس وكذلك الأبعاد الخمس الفرعية المكونة لمقياس الدافعية المهنية لدى العينة الاستطلاعية الحالية.

### (٣) الإتساق الداخلي:

تم حساب صدق مفردات مقياس الدافعية المهنية عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة (المفردات التي تم الإبقاء عليها) والدرجة الكلية للمقياس، وذلك عند حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للمقياس باعتبار أن بقية المفردات محكاً للمفردة، كما هو موضح بالجدول (٨)

### جدول (٨)

معاملات صدق مفردات مقياس الدافعية المهنية لدى العينة الاستطلاعية (ن = ٦٠)

رقم المفردة	معامل الارتباط								
١	*0.473	١٦	**0.364	٢٩	*0.311	٤١	**0.361	٥٧	**0.488
٤	*0.419	١٧	**0.450	٣١	*0.486	٤٣	**0.365	٥٨	*0.304
٥	*0.303	١٨	*0.292	٣٢	*0.575	٤٥	*0.276	٥٩	*0.262
٦	*0.423	١٩	**0.392	٣٣	*0.455	٤٧	**0.354	٦٣	**0.340
٧	*0.405	٢٠	**0.502	٣٤	*0.494	٤٨	**0.530	٦٤	*0.303
٨	*0.267	٢١	**0.538	٣٥	*0.279	٤٩	**0.483	٦٥	*0.280
١٠	*0.391	٢٤	**0.476	٣٦	*0.426	٥٠	**0.395	٦٦	*0.278
١٢	*0.345	٢٥	**0.478	٣٧	*0.471	٥٢	**0.466	٦٧	*0.292
١٣	*0.405	٢٦	**0.477	٣٨	*0.396	٥٣	*0.263	٦٨	**0.328
١٤	*0.387	٢٧	*0.314	٣٩	*0.505	٥٥	*0.280	٦٩	**0.447
١٥	*0.326	٢٨	**0.365	٤٠	*0.463	٥٦	**0.365		

(\*\*) دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٠١)

(\*) دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٠٥)

وبمقارنة قيم معاملات الارتباط بالقيم الجدولية لمعاملات الارتباط عند درجات حرية تساوي (58) أظهرت النتائج كما هو موضح بالجدول (٨) أن:

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس، وذلك عند حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للمقياس والتي تراوحت ما بين (٠.٢٦٢) و(٠.٥٧٥)، كانت دالة عند مستوي دلالة

(٠.٠١) باستثناء معاملات ارتباط المفردات ذات الأرقام (٥، ٨، ١٨، ٢٧، ٢٩، ٣٥، ٤٥، ٥٣، ٥٥، ٥٨، ٥٩، ٦٤، ٦٥، ٦٦، ٦٧) بالدرجة الكلية عند حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية كانت دالة عند مستوي دلالة (٠.٠٥)، الأمر الذي يدل على صدق المفردات المكونة لمقياس الدافعية المهنية.

الصدق التلازمي للمقياس :

إعتمدت الباحثة على طريقتين لحساب الصدق الكلي لمقياس الدافعية المهنية على النحو التالي:

(١) تم حساب الصدق التلازمي لمقياس الدافعية المهنية (إعداد الباحثة) عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية (ن = ٦٠) على مقياس الدافعية المهنية ودرجاتهم على مقياس دافعية الإنجاز (لصفاء الأعر) وهو المحك وهذا ما يسمى بالصدق المرتبط بالمحك، وتتضمن طريقة الصدق المرتبط بالمحك نوعين هما: الصدق التنبؤي والصدق التلازمي (عزت عبد الحميد محمد حسن، ٢٠١١، ٥١٢).

واستخدمت الباحثة الصدق التلازمي وفيه تم حساب صدق المقياس عن طريق حساب معامل ارتباط درجات المقياس الحالي بدرجات المقياس المحك الذي تم تطبيقه أثناء تطبيق المقياس، وهذا المحك يقيس تقريباً نفس السمة التي يقيسها المقياس موضع الاهتمام، كما أن المحك المستخدم يتمتع بالثبات والصدق. وكلما كان معامل الارتباط بين المقياس الحالي والمقياس المحك مرتفعاً كلما كان معامل الصدق مرتفعاً.

وقد بلغ معامل الارتباط بين درجات مقياس دافعية الإنجاز المحك (٠.٩٨٢) عند مستوي دلالة (٠.٠٠٠٠١)، ويتضح أن معامل الارتباط بين المقياس الحالي و المقياس المحك مرتفعاً كلما كان معامل الصدق مرتفعاً.

(٢) كما استخدمت الباحثة صدق المقارنة الطرفية للتحقق من صدق مقياس دافعية الإنجاز وهذه

طريقة تقوم على مفهوم قدرة المقياس على التمييز بين طرفي القدرة التي يقيسها. ويمكن أن تتم هذه المقارنة بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا على المقياس المحك في درجات المقياس الحالي. وتستخدم لهذه المقارنة طريقة حساب الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطات الحسابية أو حساب قيمة مان ويتني. فإذا وجدت فروق دالة احصائياً بين المجموعتين الطرفيتين (العليا والدنيا) على المقياس المحك في درجات المقياس الحالي. فالمقياس صادق وذلك بافتراض صدق المحك الخارجي الذي يتم اختياره من أجل تعيين صدق المقياس - كما نفترض أيضاً بالإضافة إلى تكافؤ المحك الخارجي مع المقياس من حيث البناء (السيد محمد أبو هاشم حسن، ٢٠٠٦، ٢٦ - ٢٧).

حيث تم ترتيب الأفراد في ضوء الدرجة الكلية على المقياس - وذلك بعد حذف المفردات غير الثابتة والصادقة، والناجمة عن التحليلات السابقة - ترتيباً تنازلياً، بحيث تصبح رتبة أكبر درجة الأولى، ورتبة أصغر درجة الأخيرة، ثم تم فصل نسبة (27%) من درجات الجزء العلوي لتمثل المجموعة العليا، و نسبة (27%) من درجات الجزء السفلي لتمثل المجموعة الدنيا، كما اتبعت نفس الخطوات مع المحك الخارجي، حيث دلت أبحاث "كيللي" (1939) T.L. Kelley على أن أكثر التقسيمات تمييزاً لمستويات الامتياز والضعف هي التي تعتمد على تقسيم درجات الميزان إلى طرفين علوي وسفلي، بحيث يتألف القسم العلوي من الدرجات التي تكون نسبة (27%) من الطرف الممتاز، و يتألف القسم السفلي من الدرجات التي تكون نسبة (27%) من الطرف الضعيف في: فؤاد البهي السيد (1979: 459).

وتم استخدام اختبار مان ويتني لحساب دلالة الفروق بين رتب درجات المجموعتين العليا والدنيا على المقياس المحك في مقياس دافعية الانجاز، وكانت قيمة  $U = 0$ ، وقيمة  $Z = 3.363$ ، عند مستوى دلالة  $= 0.001$ .

مما يشير إلى وجود فرق دال احصائياً بين متوسط رتب درجات الأفراد في حالة مقارنة المجموعة العليا بالمجموعة المنخفضة في درجات المقياس. هذا يدل على قدرة المقياس على التمييز بين المرتفعين والمنخفضين في الدافعية المهنية، مما يشير إلى تحقق الصدق الكلي لمقياس الدافعية المهنية لدى أفراد العينة المستهدفة بالدراسة. وهذا يؤكد صلاحية المقياس لقياس الدافعية المهنية لدي الموظفين الدارسين بالمعهد الثقافى الجمركى.

الصورة النهائية للمقياس:

- كان عدد مفردات المقياس فى صورته الأولى 83 مفردة وبعد التحقق من الخصائص السيكمترية أصبح 69 مفردة بعد حذف المفردات غير الثابتة. حيث وجد أن تدخل هذه المفردات المحذوفة يؤدي إلى خفض معامل الثبات الكلي للمقياس واستبعادها يؤدي إلى رفع معامل الثبات الكلي للمقياس، لذا تم حذف هذه المفردات.

## ٢. برنامج تنمية الدافعية المهنية بالإعتماد على فنيات البرمجة اللغوية العصبية لتنمية الدافعية المهنية لدى موظفى القطاع الحكومى:

### (١) أهداف البرنامج :

أ- الهدف العام من البرنامج :

تهدف الباحثة من بناء البرنامج الى رفع مستوى الدافعية المهنية لدى مجموعة من العاملين منخفضى الدافعية المهنية .

## ب- الأهداف الإجرائية للبرنامج :

١. تدريب الموظفين على تثبيت مجموعة من (فرضيات البرمجة اللغوية العصبية) التي يهدف البرنامج الى إرسالها في شخصية الأفراد لتساعدهم على تنمية الدافعية المهنية لديهم.
٢. تدريب المشاركين على تجنب البرمجة السلبية وإعادة البرمجة الإيجابية .
٣. إحداث تغيير في أبعاد الدافعية المهنية لدى الموظفين بعد كل جلسة .
٤. تقديم مثيرات وأنشطة متنوعة تبعاً للفنيات التي يتم التدريب عليها .
٥. تقديم التعزيزات المناسبة أثناء أداء المهام والأنشطة .
٦. التعرف على الإستخدامات المناسبة لفنيات البرمجة اللغوية العصبية في مجال العمل .

## ٢) مصادر البرنامج :

- الإطار النظري والدراسات السابقة للدراسة الحالية .
- الإطلاع على عدد من البرامج في مجال البرمجة اللغوية العصبية .

## ٣) لغة البرنامج :

استخدام اللغة العامية العربية في الجلسات والتي تتفق مع الحياة اليومية التي نتعامل بها، وذلك حتى يكون أفراد العينة على طبيعتهم دون أى تكلف .

## ٤) فنيات البرمجة اللغوية العصبية المتبعة في تنفيذ البرنامج :

- تستخدم الباحثة في تطبيق البرنامج فنيات البرمجة اللغوية العصبية بغرض تثبيت مجموعة من (فرضيات البرمجة اللغوية العصبية) التي يهدف البرنامج الى إرسالها في شخصية أفراد العينة لتساعدهم على تنمية الدافعية المهنية .
- وفنيات البرمجة المستخدمة :

أ- التثبيت (التواصل مع القدرات الداخلية)

ب- تنظيم النفس (المستويات العصبية للتغيير)

ج- الإيمان بالتفوق .

د- صياغة النتائج بدقة (حقق ما تريده فعلاً)

## ٥) خطة عمل البرنامج :

- أ- إجراء جلسة تعارف بين الباحثة والمتدربين ، ويتم شرح الهدف من البرنامج والعائد الذي سيعود على المتدربين من إشراكهم في البرنامج كحافز للإنخراط في البرنامج بهمة ونشاط.

ب- تبدأ الجلسة بعرض موضوع الجلسة ، وبعد الانتهاء من عرض الموضوع ، تبدأ الإجراءات الفعلية حسب تخطيط الموضوع لكل جلسة .

ج- إجراء جلسة ختامية للبرنامج ، ويتم فيها تقييم البرنامج وتقييم الدافعية المهنية لدى المتدربين كقياس بعدى .

د- إجراء قياس آخر للدافعية المهنية لدى المتدربين بعد شهرين من إنتهاء البرنامج .

(٦) المدى الزمني للبرنامج وعدد الجلسات التدريبية :

• فى ضوء الهدف من البرنامج ، وظروف العينة المختارة للعملية التدريبية وفى ضوء الدراسات السابقة فقد تم تحديد (١٢) جلسة على مدى زمنى (أربع أسابيع)، يمتد زمن كل جلسة من (٦٠:٩٠) دقيقة .

• على أن يكون تتابع الجلسات ثلاث مرات أسبوعياً حتى يتحقق مبدأ التدريب الموزع ، والذي يحقق الأهداف المرجوه من البرنامج.

(٧) إجراءات تقييم البرنامج :

يتم تقييم البرنامج بإستخدام مقياس الدافعية المهنية ومقارنة المجموعة التجريبية بالمجموعة الضابطة لمعرفة مدى تطور دافعتهم موضوع الأهتمام فى البرنامج ، وكذلك قياس الفروق بين القياس البعدى والقياس التتبعى ، لبيان فاعلية البرنامج بعد توفقة واستمرار تحسن الدافعية لدى الموظفين.

**نتائج البحث:**

سوف تقوم الباحثة بعرض الفروض موضحة الأسلوب الإحصائى المستخدم فى معالجة وتحليل نتائج كل فرض، ثم سيتم عرض النتائج مجدولة متبوعة بتحليل لهذه النتائج ومناقشتها.

نتائج الفرض الأول ومناقشتها:

لاختبار صحة الفرض الأول الذي ينص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة بعد تطبيق البرنامج على مقياس الدافعية المهنية وأبعاده الفرعية لصالح التجريبية". استخدمت الباحثة اختبار مان ويتني Mann-Whitney لعينتين مستقلتين بواسطة برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS V.22 لحساب دلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات التجريبية والضابطة على مقياس الدافعية المهنية وأبعاده الفرعية المتمثلة فى المثابرة، المسؤولية، التنافس، التوجه الإنتاجى والسعى للتفوق. ويوضح الجدول رقم (٩) نتائج هذا التحليل:

## جدول (٩)

يوضح نتائج تحليل اختبار مان ويتني للفروق بين التجريبية والضابطة على مقياس الدافعية المهنية وأبعاده الفرعية

مستوي الدلالة	قيمة Z	قيمة مان وتني U	المجموعة				المتغير
			الضابطة (ن=١٠)		التجريبية (ن=١٠)		
			مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب	
٠.١٠٥	١.٦	٢٨	٨٣	٨.٣٠	١٢٧	١٢.٧	المثابرة
٠.٠١	٣.٦	٢.٥	٥٧.٥	٥.٧٥	١٥٢.٥	١٢.٢٥	المسئولية
٠.٠٥	٢.١	٢٢.٥	٧٧.٥	٧.٧٥	١٣٢.٥	١٣.٢٥	التنافس
٠.٠٥	٢.٠٧	٢٣	٧٨	٧.٨	١٣٢	١٣.٢	التوجه الانتاجي
٠.٠١	٣.٥	٣	٥٨	٥.٨	١٥٢	١٥.٢	السعي للتفوق
٠.٠١	٣.٤	٤	٥٩	٥.٩	١٥١	١٥.١	الدرجة الكلية "الدافعية المهنية"

ويتضح من الجدول (٩) النتائج التالية:

- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات أفراد العينتين في المجموعتين التجريبية والضابطة على بعد المثابرة، بعد تطبيق البرنامج حيث أن قيمة  $U=28$  وقيمة  $Z=1.6$ .
- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠.٠١) بين متوسط رتب درجات أفراد العينتين في المجموعتين التجريبية والضابطة على بعد المسئولية، وبمقارنة متوسطي درجات أفراد العينتين على بعد المسئولية في المجموعتين التجريبية والضابطة نجد أن متوسط درجات أفراد العينة في المجموعة الضابطة (٣١.٦) وفي المجموعة التجريبية (٣٨) وهذا الفرق لصالح المجموعة التجريبية حيث أن قيمة  $U=2.5$  وقيمة  $Z=3.6$ .
- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) بين متوسط رتب درجات أفراد العينتين في المجموعتين التجريبية والضابطة على بعد التنافس، وبمقارنة متوسطي درجات أفراد العينتين على بعد التنافس في المجموعتين التجريبية والضابطة نجد أن متوسط درجات أفراد العينة في المجموعة الضابطة (٣١.٤) وفي المجموعة التجريبية (٣٣.٦) وهذا الفرق لصالح المجموعة التجريبية حيث أن قيمة  $U=22.5$  وقيمة  $Z=2.1$ .
- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) بين متوسط رتب درجات أفراد العينتين في المجموعتين التجريبية والضابطة على بعد التوجه الانتاجي، وبمقارنة متوسطي درجات أفراد العينتين على بعد التوجه الانتاجي في المجموعتين التجريبية والضابطة نجد أن متوسط درجات أفراد العينة

في المجموعة الضابطة (٣٣) وفي المجموعة التجريبية (٣٦.٣) وهذا الفرق لصالح المجموعة التجريبية حيث أن قيمة  $U=23$  وقيمة  $Z=2.7$ .

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠.٠١) بين متوسط رتب درجات أفراد العينتين في المجموعتين التجريبية والضابطة على بعد السعي للتفوق، وبمقارنة متوسطي درجات أفراد العينتين على بعد السعي للتفوق في المجموعتين التجريبية والضابطة نجد أن متوسط درجات أفراد العينة في المجموعة الضابطة (٣٩.٧) وفي المجموعة التجريبية (٤٥.٤) وهذا الفرق لصالح المجموعة التجريبية حيث أن قيمة  $U=3$  وقيمة  $Z=3.5$ .

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠.٠٠١) بين متوسط رتب درجات أفراد العينتين في المجموعتين التجريبية والضابطة على الدافعية المهنية ككل، وبمقارنة متوسطي درجات أفراد العينتين على الدافعية المهنية ككل في المجموعتين التجريبية والضابطة نجد أن متوسط درجات أفراد العينة في المجموعة الضابطة (١٦٥.٦) وفي المجموعة التجريبية (١٨٥.١) وهذا الفرق لصالح المجموعة التجريبية حيث أن قيمة  $U=4$  وقيمة  $Z=3.4$ .

#### نتائج الفرض الثاني ومناقشتها:

لاختبار صحة الفرض الثاني الذي ينص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي على مقياس الدافعية المهنية وأبعاده الفرعية لصالح المقياس البعدي". استخدمت الباحثة اختبار ويلكوكسون Wilcoxon Test لعينتين مترابطتين لحساب دلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات أفراد العينة بين التطبيقين القبلي والبعدي على مقياس الدافعية المهنية وأبعاده الفرعية.

ويوضح الجدول (١٠) نتائج الفروق بين متوسطي رتب درجات أفراد العينة في التطبيقين القبلي والبعدي على مقياس الدافعية المهنية:

جدول (١٠)

نتائج تحليل اختبار ويلكوكسون للفروق بين متوسطي رتب درجات أفراد العينة في التطبيقين القبلي والبعدي على مقياس الدافعية المهنية

مستوي الدلالة	قيمة "Z"	الرتب الموجبة			الرتب السالبة			اتجاه الرتب المتغير
		مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	
٠.٠١	٢.٨٢٩	٥٥	٥٠.٥	١٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠	المثابرة
٠.٠١	٢.٨١٤	٥٥	٥٠.٥	١٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠	المسئولية
٠.٠١	٢.٨١٠	٥٥	٥٠.٥	١٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠	التنافس
٠.٠١	٢.٦٧٥	٤٥	٥	٩	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠	التوجه الانتاجي
٠.٠١	٢.٨١٠	٥٥	٥٠.٥	١٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠	السعي للتفوق

ويتضح من الجدول (١٠)، النتائج التالية:

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠.٠٠١) بين متوسط رتب درجات أفراد العينة في التطبيقين القبلي والبعدي على بعد المثابرة، وبمقارنة متوسطي درجات أفراد العينة على بعد المثابرة في التطبيقين القبلي والبعدي نجد أن متوسط درجات أفراد العينة في التطبيق القبلي (٢٨٠٥) وفي التطبيق البعدي (٣١.٨) وهذا الفرق لصالح التطبيق البعدي.
- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠.٠٠١) بين متوسط رتب درجات أفراد العينة في التطبيقين القبلي والبعدي على بعد المسؤولية، وبمقارنة متوسطي درجات أفراد العينة على بعد المسؤولية في التطبيقين القبلي والبعدي نجد أن متوسط درجات أفراد العينة في التطبيق القبلي (٣٣.٤) وفي التطبيق البعدي (٣٨) وهذا الفرق لصالح التطبيق البعدي.
- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠.٠٠١) بين متوسط رتب درجات أفراد العينة في التطبيقين القبلي والبعدي على بعد التنافس، وبمقارنة متوسطي درجات أفراد العينة على بعد التنافس في التطبيقين القبلي والبعدي نجد أن متوسط درجات أفراد العينة في التطبيق القبلي (٢٩.١) وفي التطبيق البعدي (٣٣.٦) وهذا الفرق لصالح التطبيق البعدي.
- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠.٠٠١) بين متوسط رتب درجات أفراد العينة في التطبيقين القبلي والبعدي على بعد التوجه الانتاجي، وبمقارنة متوسطي درجات أفراد العينة على بعد التوجه الانتاجي في التطبيقين القبلي والبعدي نجد أن متوسط درجات أفراد العينة في التطبيق القبلي (٣١.٥) وفي التطبيق البعدي (٣٦) وهذا الفرق لصالح التطبيق البعدي.
- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠.٠٠١) بين متوسط رتب درجات أفراد العينة في التطبيقين القبلي والبعدي على السعي للتفوق، وبمقارنة متوسطي درجات أفراد العينة على بعد السعي للتفوق في التطبيقين القبلي والبعدي نجد أن متوسط درجات أفراد العينة في التطبيق القبلي (٤٠.٥) وفي التطبيق البعدي (٤٥) وهذا الفرق لصالح التطبيق البعدي.
- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠.٠٠١) بين متوسط رتب درجات أفراد العينة في التطبيقين القبلي والبعدي على الدافعية المهنية ككل، وبمقارنة متوسطي درجات أفراد العينة على الدافعية المهنية ككل في التطبيقين القبلي والبعدي نجد أن متوسط درجات أفراد العينة في التطبيق القبلي (١٦٢.٤) وفي التطبيق البعدي (١٨٥.١) وهذا الفرق لصالح التطبيق البعدي.

نتائج الفرض الثالث ومناقشتها:

لاختبار صحة الفرض الثالث الذي ينص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين البعدي والتتبعي (بعد شهرين) على مقياس الدافعية المهنية وأبعاده الفرعية لصالح القياس التتبعي". استخدمت الباحثة اختبار ويلكوكسون Wilcoxon

Test لعينتين مترابطين لحساب دلالة الفروق بين متوسطي درجات أفراد العينة بين التطبيقين البعدي والتتبعي على مقياس الدافعية المهنية وأبعاده الفرعية. ويوضح الجدول رقم ( ١١ ) نتائج الفروق بين متوسطي رتب درجات أفراد العينة في التطبيقين البعدي والتتبعي على مقياس الدافعية المهنية وأبعاده الفرعية:

جدول ( ١١ )

نتائج تحليل اختبار ويلكوكسون للفروق بين متوسطي رتب درجات أفراد العينة في التطبيقين البعدي والتتبعي على مقياس الدافعية المهنية وأبعاده الفرعية

مستوي الدلالة	قيمة "Z"	الرتب الموجبة			الرتب السالبة			المتغير
		مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	
٠.٠١	٢.٧١٤	٤٥	٥	٩	٠	٠	٠	المثابرة
٠.٠١	٢.٨٧٧	٥٥	٥.٥	١٠	٠	٠	٠	المسئولية
٠.٠١	٢.٥٦٥	٣٦	٤.٥	٨	٠	٠	٠	التنافس
٠.٠٥	٢.٥٣٦	٣٦	٤.٥	٨	٠	٠	٠	التوجه الانتاجي
٠.٠١	٢.٥٨٨	٣٦	٤.٥	٨	٠	٠	٠	السعي للتفوق
٠.٠١	٢.٨١٢	٥٥	٥.٥	١٠	٠	٠	٠	الدرجة الكلية " الدافعية المهنية "

ويتضح من الجدول (١١) ما يلي:

- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠.٠١) بين متوسط رتب درجات أفراد العينة في التطبيقين البعدي والتتبعي على بعد المثابرة، وبمقارنة متوسطي درجات أفراد العينة على بعد المثابرة في التطبيقين البعدي والتتبعي نجد أن متوسط درجات أفراد العينة في التطبيق البعدي (٣١.٥) وفي التطبيق التتبعي (٣٣.٣) وهذا الفرق لصالح التطبيق التتبعي.
- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠.٠١) بين متوسط رتب درجات أفراد العينة في التطبيقين البعدي والتتبعي على بعد المسئولية، وبمقارنة متوسطي درجات أفراد العينة على بعد المسئولية في التطبيقين البعدي والتتبعي نجد أن متوسط درجات أفراد العينة في التطبيق البعدي (٣٨) وفي التطبيق التتبعي (٣٩.٩) وهذا الفرق لصالح التطبيق التتبعي.
- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠.٠١) بين متوسط رتب درجات أفراد العينة في التطبيقين البعدي والتتبعي على بعد التنافس، وبمقارنة متوسطي درجات أفراد العينة على بعد

- التنافس في التطبيقين القبلي والبعدي نجد أن متوسط درجات أفراد العينة في التطبيق البعدي (٣٣.٦) وفي التطبيق التتبعي (٣٥) وهذا الفرق لصالح التطبيق التتبعي.
- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) بين متوسط رتب درجات أفراد العينة في التطبيقين البعدي والتتبعي على بعد التوجه الانتاجي ، وبمقارنة متوسطي درجات أفراد العينة على بعد التوجه الانتاجي في التطبيقين البعدي والتتبعي نجد أن متوسط درجات أفراد العينة في التطبيق البعدي (٣٦.٣) وفي التطبيق التتبعي (٣٨.٤) وهذا الفرق لصالح التطبيق التتبعي.
- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠.٠١) بين متوسط رتب درجات أفراد العينة في التطبيقين البعدي والتتبعي على بعد السعي للتفوق، وبمقارنة متوسطي درجات أفراد العينة على بعد السعي للتفوق في التطبيقين البعدي والتتبعي نجد أن متوسط درجات أفراد العينة في التطبيق البعدي (٤٥.٤) وفي التطبيق التتبعي (٤٦.٩) وهذا الفرق لصالح التطبيق التتبعي.
- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠.٠٠١) بين متوسط رتب درجات أفراد العينة في التطبيقين البعدي والتتبعي على الدافعية المهنية ككل، وبمقارنة متوسطي درجات أفراد على الدافعية المهنية ككل في التطبيقين البعدي والتتبعي نجد أن متوسط درجات أفراد العينة في التطبيق البعدي (١٨٥.١) وفي التطبيق البعدي (١٩٣.٥) وهذا الفرق لصالح التطبيق التتبعي.
- ❖ وهذا يعني استمرار تحسن الدافعية المهنية عند أفراد المجموعة التجريبية بعد إنتهاء البرنامج القائم على فنيات البرمجة اللغوية العصبية، مما يدل على أن الأفراد إكتسبوا المهارات اللازمة للدافعية المهنية مما ساهم في تحسن مستوى دافعتهم.
- ❖ ولقد وجهت الباحثة المشاركين إلى إستخدام الفنيات التي تم التدريب عليها أثناء الجلسات في أعمالهم اليومية ومحاولة تأصيل هذه الفنيات بالتطبيق والممارسة.
- ❖ حيث أن البرمجة اللغوية العصبية تعتمد على التأثير في القوى النفسية الكامنة داخل الإنسان والتي تدفعه إلى التغيير من برمجته العقلية والتي يتم ترجمتها إلى أفعال وأعمال نابذة داخلياً منه وكذلك بمرور الوقت تصبح جزء من شخصيته يستمر في إستخدامها والتأثر بها وهذا يفسر استمرار أثر البرنامج في القياس التتبعي بل وزيادة مستوى الدافعية المهنية في القياس التتبعي عنه في التجريبي.
- ❖ ويمكن القول أن البرنامج التدريبي المستخدم بما يتضمنه من جلسات في الدافعية المهنية وفنيات البرمجة اللغوية العصبية وفرضياتها والتدريبات العملية كان له الأثر الفعال في التحسن الملحوظ في الدافعية المهنية لدى أفراد المجموعة الذين شاركوا في البرنامج وكذلك استمرار أثره بعد إنتهاء البرنامج وزيادة فاعليته والذي يرجع إلى طبيعة فنيات البرمجة اللغوية العصبية التي تتأصل بالتطبيق والممارسة والتي ظهر أثرها حتى بعد انتهاء البرنامج.

## المراجع

- ١) إبراهيم الفقى (٢٠٠١). البرمجة اللغوية العصبية وفن الاتصال الا محدود، المركز الكندي للبرمجة اللغوية العصبية ، مونتريال ، كندا.
- ٢) أميرة أحمد عبد الحقيظ (٢٠١١) .فاعلية برنامج تدريبي فى تحقيق الدافعية المهنية لدى الطلاب المعلمين .رسالة دكتوراة ، كلية الدراسات الإنسانية شعبة التربية جامعة الأزهر.
- ٣) جوزيف أكونور ،روين بربور(٢٠٠٤)" البرمجة اللغوية العصبية والعلاقات الإنسانية NLP "،دمشق :دار الميمان للطباعة والنشر والتوزيع .
- ٤) دافيد ماكيلاند (١٩٨٨).مجتمع الأناجاز.(ترجمة عبد الهادى الجوهري ومحمد سعيد فرح).القاهرة :مكتبة نهضة الشروق.
- ٥) سونايت(٢٠٠٤).البرمجة اللغوية العصبية فى العمل.(الطبعة الاولى).الرياض:مكتبة جرير .
- ٦) على عسكر. الدافعية فى مجال العمل- المؤسسة التربوية وقواها البشرية- الكويت: منشورات ذات السلاسل.
- ٧) كارول هاريس(٢٠٠٤). البرمجة اللغوية العصبية الآن أبسط ،ترجمة مكتبة جرير ط١ ، الرياض ، السعودية.
- ٨) كارول هاريس(٢٠٠٥).البرمجة اللغوية العصبية دليل تمهيدى لعلم وفن التميز(ترجمة فؤاد الدواش)،ج٢. القاهرة:مكتبة النهضة المصرية.
- ٩) ماكدير موت إيان ،جاجور بندى(٢٠٠٤) : "مدرّب البرمجة اللغوية العصبية ،ترجمة:مكتبة جرير ،ط١،الرياض.
- ١٠) محمد التكريتى (١٩٩٨):"دليل الممارس المتقدم"،البرمجة اللغوية العصبية ،مقرر تدريبي ،مركز ألفا للتدريب ،مانشستر،بريطانيا.
- ١١) محمد التكريتى(٢٠٠٠).افاق بلا حدود.، دار المعارج للنشر والتوزيع ، الإمارات .
- ١٢) محمد عبد الجواد(٢٠٠٩).البرمجة اللغوية العصبية (الطبعة الأولى).القاهرة: الصحوة للنشر والتوزيع.
- ١٣) هارى اكر ،بيربيل هيدر(٢٠٠٣):البرمجة اللغوية العصبية فى ٢١ يوماً "،ترجمة مكتبة جرير ،ط٢ الثالثة ،الرياض،السعودية.

14. Banks, Z.M ;( 2010): Career motivation in newly licensed registered nurses and intention to remain: What makes them

- enter the field and what makes them remain, University of Mississippi Medical Center.
15. Barbuto, J& fritz, S. (2002): Afield examination of two measures of work motivation as predictors of leaders influence tactics, Journal of Social Psychology. Vol. 142, No.5
16. Baiyee, A.W.(1997): A cyclical model of student career, College Student Journal,Vol.31,Iss.4.
17. Chiu.R.(1999):Does Perception of Pay Equity ,PaSatisfaction And Job Satisfaction Mediate the Effect of Positive Affectivity on Work Motivation ?. Social Behavior and Personality, No 28,Vol.2.
18. Dilts, R., Delozier, J. (2000): "Encyclopedia of systemic NLP and NLP Coding", [www.nlpuniversitypress.com](http://www.nlpuniversitypress.com)
19. Graham.C. & Geof.c.(2001): How professionals learn in practice : an investigation of informal learning amongst people working in profession, Journal of European Industrial Training:Vol.50(3).
20. Hall,D.T.(1987): Career development in organizations:Where do we go from here? In D.T. Hall(ED),Career development in organizations,San Francysico,Jossesy-Bass Publishers.
21. Hall,M.J.(1990):The pilot Test of the London Career Motivation Invonttory,Diss.Abst.Int,vol.51-04A.
22. Harris, C. (1999): "NLP: An introductory guide to the art and science of excellence Element book Limited", Shaftsbury, Dorset, Boston Massachusetts.

23. Hart, A . W . (1992) :A work redesign view of career laders in Utah.In L.Frass(ED.), Teacher compensation and motivation lancaster ,PA : Technomic Publications .
24. Herzberg,F.(1986): How do you motivate employs?,Harvard Business Review,Vol.68.
25. Jane ,B.(2007): Form Passive to active learners : The "Lived experience" of nurses in aspecialist nursing education nephrology program, Journal of Workplace learning,Vol.19Iss.2.
26. Jang,J.(2008):The Impact of Career Motivation and Polychronicity on Job Satisfacation and Turnover Intention Among Hotel Industry Employees, University of North Taxes.
27. Latham, G.P & Pinder, C.L.(2005)Factors related to Relationship Satisfaction Professional and non-Professional Women; Traits desired in a partner, style, attachment and career motivation, Diss, Abst, Int, Vol. 66-01B.
28. Locke. E. Latham. G.(1990): Work Motivation and Satisfaction, Psychological Science, Vol.1,No.4.
29. Lodiaga, J. (1987): " Staff Training and Technology (ED), Report of The Educational Administration Conference 21-25 April, Jomo kenyatta Foudation, Nairobi.
30. Mintzberg, H. (1989): Mintzberg on Management: Inside our strange world of organization, New York: Free press.
31. O'Connor, J. (2001): "NLP Work book", Element,UK.
32. Parker, L.S. (1990):" A prototypic human resource model" in Burke, P., Heideman, R. and Heideman, C. (Eds),

**Programming For staff development : Fanning the  
flam , flamer press , London .**

- 33. Parker.S.(2011) : Intrapreneurship or entrepreneurship ?, Journal of  
Business Venturing , Vil.26,Iss.1.**
- 34. Shannon, C.D, (2009): Exploring The Use of Mentoring Within State  
Vocationall Rehabilitation Agencies and Issues  
of Retention, Job Satisfacation and Career  
Motivation,Michhhigan State University.**
- 35. Staw, B.M. (1977): Motivation in Organization, Toward synthesis and  
redirection, In. B.M. Staw and G.R. Salaancik (Eds)  
New directions in organizational behavior, Chicago'  
St. Clair Press.**
- 36. Sullivan, K.K,(2009): Wisconsin Internal Medicine Physsician  
Career Satisfacation and Associated Risks to  
Relation, Collge of Eduction and  
Leadership,Cardinal Strtch  
University.**
- 37. Sutton, M.J. (2005): Organizational Citizenship Behavior: A Career  
Development Strategy: University of South  
Florida.**