



الشخصية التنافسية لدى الطلبة المتفوقين من المرحلة الإعدادية  
Competitive personality among outstanding students in middle school

م.م وئام رشيد حسن / أ.م.د. محمد إبراهيم حسين  
جامعة ديالى / كلية التربية للعلوم الإنسانية

**Abstract**

*Summary of the research*

*This research aims to identify:*

*1-Competitive personality among outstanding students in middle school.*

*2-Are there statistically significant differences between middle school students according to the gender variable (males - females).*

*3-Are there statistically significant differences between middle school students according to the specialization variable (scientific - humanities).*

*To achieve the objectives of the current research, the researcher adopted the Competitive Personality Scale after it was translated from English to Arabic according to the theory of (Hairston 2002), after she followed the scientific steps in constructing it and verifying the apparent validity and construct validity. Reliability was investigated by retesting; The reliability coefficient for the competitive personality scale reached (0.76), while the Cronbach's alpha reliability coefficient reached (0.82), and the scale was applied to a statistical analysis sample consisting of (60) male and female students chosen randomly from two schools (Al-Wajhiyya Preparatory School for Boys and Secondary School). Laila Al-Akhiliya for Girls) and when processing the study data statistically using (one-sample t-test and Pearson correlation coefficient).*

*The research reached the following results:*

*1-The research sample population has a competitive personality at a high level compared to the theoretical average of the scale, with a significant difference.*

*2-No statistically significant difference appeared according to the gender variable (males - females), which means that competitive personality is not affected by gender.*

*3-No statistically significant difference appeared according to the specialization variable (scientific - humanities), which means that competitive personality is not affected by specialization.*

*In light of the results, the current research came out with a number of recommendations and proposals*

**Email:**

*dr.mohammedib654@gmail.co*

*m& heed97@gmail.com*

**Published :5 -3-2024**

**Keywords:** الشخصية التنافسية

هذه مقالة وصول مفتوح بموجب ترخيص  
CC BY 4.0

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

## المخلص

يهدف هذا البحث التعرف إلى :

- 1- الشخصية التنافسية لدى الطلبة المتفوقين من المرحلة الاعدادية .
  - 2 - هل توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين طلبة المرحلة الاعدادية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - اناث) .
  - 3 - هل توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين طلبة المرحلة الاعدادية تبعاً لمتغير التخصص (علمي - إنساني) .
- ولتحقيق أهداف البحث الحالي تبنت الباحثة مقياس الشخصية التنافسية بعد ما تُرجم من اللغة الإنكليزية الى اللغة العربية على وفق نظرية (هيرستون 2002)، بعد أن اتبعت الخطوات العلمية في بنائه والتحقق من الصدق الظاهري، وصدق البناء، وجرى التحقيق من الثبات بطريقة إعادة الاختبار؛ إذ بلغ معامل الثبات لمقياس الشخصية التنافسية (0,76)، في حين بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ (0,82)، وطبق المقياس على عينة التحليل الإحصائي تألفت من (60) طالب وطالبة اختيرت بطريقة العشوائية القصدية من مدرستان ( اعدادية الوجيحية للبنين ، ثانوية ليلي الاخيالية للبنات ) وعند معالجة بيانات الدراسة إحصائياً باستعمال (الاختبار التائي لعينة واحدة، ومعامل ارتباط بيرسون). وتوصل البحث الى النتائج الآتية :

1. إن مجتمع عينة البحث لديهم شخصية تنافسية بمستوى مرتفع قياساً بالمتوسط النظري للمقياس وبفرق ذي دلالة معنوية.
  2. لم يظهر فرق دال إحصائياً تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - اناث) مما يعني ان الشخصية التنافسية لاتتأثر بالجنس .
  3. لم يظهر فرق دال إحصائياً تبعاً لمتغير التخصص (علمي - انساني) مما يعني ان الشخصية التنافسية لا تتأثر بالتخصص .
- وفي ضوء النتائج خرج البحث الحالي بعدد من التوصيات والمقترحات.

## المقدمة

## الفصل الأول التعريف بالبحث

### مشكلة البحث:

يشكل الطلبة غالبية أفراد المجتمع، إلا أنهم يعانون مشكلات وصعوبات تعيق إشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية، كعدم تقبل الآخرين لهم وإتاحة الفرصة للتعبير عن انفعالاتهم والشعور بهم ورؤية العالم بمنظورهم الخاص، وإنَّ انخفاض الاستحقاق الذاتي لدى الأفراد يؤدي إلى صعوبات في حياتهم والعيش في جو يسوده التشاؤم وعدم الثقة (دانيل: 2004، 82).

بما ان بيئات التعلم هي بيئات اجتماعية والمتعلمون هم كائنات شديدة التعقيد حيث يكونون شديدين التنافس فيما بينهم من اجل الحصول على التقدير والاحترام من قبل الآخرين حيث يمكن ان تؤثر تلك المنافسة على سلوكياتهم وتعاملهم مع الآخرين الشخصيات التنافسية هي التي تسعى للحصول على الاولوية في اي عمل حيث معظم الذين ينتمون لهذه الفئة ليس لديهم كمية كبيرة من الصبر واغلبهم اصحاب اهداف واغراض ومصالح ويوقعون انفسهم في كثير من المشاكل ويخوضون معارك من اجل اثبات الذات فقط هؤلاء يحاولون إحباط وتقليل من شأن الآخرين وانجازاتهم (Cherry & Ellis, 2005,p17).

إن التنافس يأخذ في معظم الحالات والأحيان منحى سلبياً يقوم على التقليل من شأن الآخر، وغض النظر عن انجازاته العلمية وغير العلمية، والتشكيك في مصداقيته، واتهامه احياناً بما فيه وبما ليس فيه من سلبيات، وذلك بهدف تدمير سمعته وتغيير نظرة الناس إليه. وما دام الشخص المستهدف لا يزيد عن كونه قرماً وسيناً ومشكوك في أمانته ومصداقيته واصالة أفكاره، فإن المتنافس يبدو الشخص الأفضل وصاحب الحق في الاحترام والتقدير ويعود سبب سيادة روح التنافس السلبي إلى ثقافة الحسد والغيرة، وغياب الحرية الشخصية، وتحكم الوساطة، وضعف الفرص المتاحة أمام الناس، وضيق مجالات العمل والإنتاج، وممارسة النميمة كهواية تحظى بشرعية ثقافية. وفي ضوء توجه المجتمعات العربية الأعمى نحو المال والمادة ومظاهر الترف، ونجاح المال في تبوأ المكانة الأهم في المجتمع، فإن النجاح أصبح يقاس بمقدار المال دون غيره من أمور حسية وغير حسية، ما جعل مكانة العلم والثقافة والقيم النبيلة تتراجع (Argo, et al, 2006,p82)،

تعد الشخصية التنافسية من الأمور المهمة والمؤثرة في تحقيق الانجاز ، وتبرز مشكلة البحث في أن الافراد الذين لديهم دوافع ايجابية للانجاز سوف يشكل اعتقاداً سليماً حول ما يستطيعون فعله من اجل

بذل الجهد والمثابرة للوصول إلى الأداء المطلوب واتخاذ السلوك المناسب خلال المنافسة ( Garcia, et al , 2010,p446 ) .

حيث تتطلب بعض الاهداف بذل قصارى الجهد لكون الافراد يواجهون منافسين الأمر الذي يتطلب منه تقيماً وتنظيماً لأفكاره وانفعالاته تنظيماً ذاتياً لأنه يؤثر بشكل واضح على تحقيق أي الأداء مما يفقده الشعور بالقدرة على التقدم للأمام ومواجهة المخاوف ويكون إدراك النجاح قليل لديه مما يؤثر على مستوى أدائه وسلوكه خلال المنافسة حيث تعمل المنافسة السلبية على تثبيط الهم وتوليد حالة الاكتئاب (Summers, et al, 2003,p13) .

#### ثانياً: أهمية البحث:

إن الشخصية التنافسية ما هي إلا نشاط يحاول فيه الافراد إحراز الفوز، ولا يتأسس ذلك على الدوافع الذاتية للافراد فحسب، بل أيضاً على الدوافع الاجتماعية لذا تتميز الشخصية التنافسية في أنشطة الإنسان الأخرى بوضوح تأثير الفوز والهزيمة أو النجاح والفشل، وما يرتبط بكل منهم من نواحي سلوكية وبصورة واضحة ومباشرة تتطلب الشخصية التنافسية ضرورة تعبئة الافراد لبذل أقصى قدراتهم البدنية والنفسية لمحاولة تسجيل أفضل مستوى ممكن، الأمر الذي يسهم في تطوير وتنمية السمات النفسية وخاصة السمات الخلقية والإرادية للافراد (Houston ,et al, 2002,p74).

من خلال ما تقدم تبرز أهمية البحث لكون مفهوم الشخصية التنافسية لها دور مهم في الأداء إذ أن الافراد يتعرضون لمواقف ضاغطة خلال الدراسة او العمل او من خلال الاسرة والمنافسة مما يتطلب منه أن يطور أدائه وافكاره من خلال خبراته المتراكمة من اجل السيطرة على هذه المواقف حيث تعتبر المنافسة عاملاً في التعزيز المكثف للاحتراف وجودة العمل ؛ ومع ذلك ، فإن القدرة التنافسية للشخصية لها تبعية عقلانية" في سياق بيئة تنافسية مستقرة لأن المنافسة هي المحرك المطلوب للتنمية ، كما هو موصوف في النموذج الاقتصادي والعلوم الاجتماعية. يكشف النشاط الذي يتطور بمبادرة من الموضوع عن قوانين جديدة للتعميم على المستوى الخاص الكشف عن مجريات الأمور أو المستوى (Bogoyavlenskaya & Klyueva 2012,275) .

تتجه غالبية الناس إلى التنافس بهدف الحصول على المال و الجاه أو مكانة علمية أو ادبية مرموقة. ويعود سبب التنافس إلى طموح كل إنسان أن يحقق الكثير في حياته، وأن يتفوق على أقرانه وزملائه، وأن يترك خلفه سيرة حياة تستحق التقدير. إذ يتمنى كل إنسان في الواقع أن يكون أفضل الناس، لكن ظروف الحياة، وظروف كل شخص واستعداده العقلي وتربيته، وثقافة المجتمع الذي يعيش فيه تفتح المجال أمام البعض كي يبدعوا ويتجاوزوا طموحاتهم أحياناً، فيما تحرم الغالبية من الاقتراب من أهدافهم (J. P. Klein, Goertz, & Diehl, 2006, p. 335) .

حيث يتجه الافرد إلى التنافس مع غيرهم باتباع طرق إيجابية تعترف بانجازات المنافسين وحقوقهم، وتدفعه إلى العمل على تحقيق انجازات تتفوق على انجازات اقرانه. ويعود السبب في اتباع هذا الاسلوب الإيجابي إلى سيادة الحرية في المجتمع، وكثرة الفرص وتوالدها بشكل أني تقريباً، وضعف مشاعر الحسد والغيرة عن الحياة بوجه عام. وهذا يفتح المجال أمام كل إنسان تقريباً كي يعيش حياته كما يريد بعيداً عن عيون المتطفلين والحاسدين. حين تسود روح التنافس الايجابي يندفع الناس إلى العمل على تكديس الثروات والتحصيل العلمي، والتميز في مجال تقديم التبرعات للمحتاجين والمؤسسات الخيرية والعلمية والتعليمية، وغير ذلك من نشاطات تثري حياة الفرد والمجتمع الذي ينتمي إليه، ما يجعل الانجاز

في المجالات الخاصة والعامة أساس لب عملية التنافس (White et al., 2006,p205).  
ان امتلاك شخصية تنافسية يمكن أن يكون شكلاً ثابتاً من أشكال التحفيز لتحقيق النجاح. ومع ذلك، يجب موازنته بالممارسات الإيجابية. بدلاً من تقييم بالمقارنة مع الاشخاص الآخرين، حيث يتم التركيز على كيفية تحسين الاداء وكيف يتم تسليط الضوء على ما تحتاج إلى العمل عليه بعد ذلك. بدلاً من أخذ الخسارة على محمل شخصي، حيث ينظر إليها بموضوعية. اي يتعلم منها حتى يتمكن من العودة بشكل أفضل من ذي قبل بهدف الفوز، ليس لهزيمة الشخص الآخر، ولكن لتحسين النفس (Zuckerman & Jost, 2001,p532).

ثالثاً: أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف الى :

- 1- الشخصية التنافسية لدى الطلبة المتفوقين من المرحلة الاعدادية.
  - 2- هل توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية لدى طلبة المرحلة الاعدادية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور- اناث).
  - 3- هل توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية لدى طلبة المرحلة الاعدادية تبعاً لمتغير التخصص (علمي-إنساني).
- رابعاً: حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بطلبة المتفوقين من المرحلة الاعدادية فقط للعام الدراسي (2023-2024) من الذكور والإناث والتخصص علمي إنساني.

خامساً: تحديد المصطلحات:

أولاً:- الشخصية التنافسية : هي الرغبة في تجاوز الآخرين على أن يرى الشخص شديد التنافسية المواقف على أنها منافسة حتى في عدم وجود فائز او خاسر صريح كما أن هذه السمة غالباً لا علاقة



لها بالبقاء على قيد الحياة على الرغم من أن الميل إلى المنافسة قد يكون نتيجة طبيعية بايولوجيا  
(Houston, P:45,2002).

**التعريف الاجرائي :** هو الدرجة التي يحصل عليها الطلبة من خلال اجابته على فقرات مقياس الشخصية التنافسية المعد من قبل هيرستون الذي تمت ترجمته لاغراض الدراسة .

الفصل الثاني

إطار نظري

مقدمة :-

ان المهم أن نفهم ما هي المنافسة. وفقا لقاموس ميريام وبستر، المنافسة هي فعل التنافس أو جهد طرفين مستقلين أو أكثر لتحقيق النتيجة المرجوة. في حالة فريق المشروع، يمكن أن تتخذ المنافسة الداخلية أحد الأشكال الثلاثة: حد أعضاء الفريق يتنافس ضد عضو آخر في الفريق، عضو فريق فردي يتنافس ضد الفريق بأكمله، أو فريق كامل يتنافس ضد فريق مشروع آخر داخل نفس المنظمة. غالبًا ما يشار إلى الشكل المرغوب فيه للمنافسة على أنه منافسة إيجابية أو صحية أو تعاونية. كما يوحي الاسم، تعزز المنافسة الإيجابية موقف "الجميع يفوز" حيث يعمل أعضاء الفريق بشكل جماعي لتحقيق هدف مشترك وتكون المكافأة مشتركة. في المنافسة الإيجابية، يمكن لأعضاء الفريق أيضًا التنافس لتحسين وضعهم داخل الفريق، ولكن بطريقة تعاونية حيث يوجد احترام متبادل وتفاعلات ممتعة لا تعرض أعضاء الفريق الآخرين للخطر (Vesterlund, Niederle 2007,p333).

كبشر نحن قادرون على المنافسة بالفطرة. إن هذه الرغبة في الوصول إلى القمة هي التي تدفعنا إلى النجاح، وتدفعنا إلى تجاوز حواجزنا المتصورة. ومع ذلك، يجب مراقبة المنافسة بعناية. إذا تركت دون رادع، فإنها يمكن أن تجعلنا نشعر دائمًا بعدم الرضا وعدم الكفاءة. كما يمكن أن تجعلنا لا نحظى بشعبية كبير يشار عادة إلى شكل المنافسة غير المرغوب فيه على أنه منافسة سلبية أو غير صحية أو مدمرة. يشبه هذا الشكل من المنافسة لعبة محصلتها صفر، حيث يعتمد نجاح أحد الأطراف المستقلة كليًا على فشل الطرف الآخر المعني. يسعى هذا النوع من المنافسة إلى إفادة طرف واحد مع الإضرار بالطرف الآخر، مما يعزز الخوف والعداء والغضب وتقليل الاحترام والعمل الجماعي ( Colarelli, Hechanova & Spranger, 2006, 1581).

المميزات والعيوب:-

نظرًا لوجود شكلين مختلفين من المنافسة، فمن السهل أن نرى كيف يؤدي كل نوع إلى مزايا أو عيوب لفريق المشروع.

إن مزايا تشجيع المنافسة الإيجابية بين أعضاء الفريق تعزز إلى حد كبير احتمالية نجاح فريق المشروع. وتشمل هذه الفوائد زيادة الإنتاجية الناتجة عن العمل الجماعي التعاوني والجهود المتبادلة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للفريق أن يتوقع إنتاج مخرجات ذات جودة أعلى لأن المنافسة الإيجابية غالبًا ما تؤدي إلى زيادة الحافز والابتكار والإبداع اللازم لتحسين العمليات والنتائج. وأخيرًا، تعزز المنافسة الإيجابية الشعور بالاحترام والرعاية والاعتبار والتعاطف تجاه جميع أعضاء الفريق، مما يؤدي إلى عقلية موجهة نحو الفريق.

عندما يواجه فريق المشروع منافسة سلبية، هناك العديد من العيوب التي تهدد بشكل كبير قدرة الفريق على النمو بنجاح وتحقيق النتائج المرغوبة. أولاً، المنافسة السلبية تعزز العداة والغضب والتشاؤم، مما يؤدي إلى زيادة حالات التوتر والأمراض الجسدية. تؤثر المنافسة غير الصحية أيضًا سلبًا على معنويات الفريق وروح العمل الجماعي، وبالتالي تؤثر سلبًا على الإنتاجية والعمل الجماعي والتعاون. علاوة على ذلك، فإن هذا النوع من المنافسة يعزز مشاعر الشك وانعدام الثقة بين الأعضاء، مما يؤدي إلى تطور المنافسين، وانخفاض الطاقة الإنتاجية، وانتهاكات محتملة للمعايير الأخلاقية (NG & (Feldman, 2009,96).

الفرق بين المنافسة الإيجابية والمنافسة السلبية:-

#### المنافسة السلبية

تحدث المنافسة السلبية عندما نتنافس مع الآخرين بحيث نريد الفوز على حساب الشخص الآخر أو الأشخاص المشاركين وبعبارة أخرى، نجاحنا يعتمد على فشلهم. المنافسة السلبية هي لعبة محصلتها صفر، وهي مبنية على فكرة المراهقين بأننا إذا فزنا، فإننا "جيدون"، وإذا خسرنا، فإننا "سيئون". الفرق الرئيسي بين المنافسة السلبية والإيجابية هو أنواع المشاعر التي يشعر بها الناس حول المنافسة. يمكن لهذه المشاعر أن تجعل أنواع معينة من الناس تتصرف بشكل مختلف تمامًا (Gosling, Rentfrow & Swann Jr. , 2003,107).

تدور المنافسة السلبية حول كونك أفضل من الآخرين أو الشعور بالنقص تجاههم، بناءً على النتائج أو الإنجازات. في بيئة الفريق، تؤدي المنافسة الداخلية السلبية إلى إغلاق الثقة والسلامة النفسية وتضرر بالثقافة. وعادة ما يأخذ أحد الأشكال الثلاثة:

\_ شخص واحد يتنافس ضد شخص آخر في الفريق

\_ شخص واحد يتنافس ضد الفريق بأكمله

\_ فريق يتنافس ضد فريق آخر داخل المنظمة ( Leung & Wong, 2013,43 ).

المنافسة الإيجابية:-

تحدث المنافسة الإيجابية عندما نتنافس بشكل صحي - بطريقة تبرز أفضل ما فينا وفي جميع المشاركين. إنها طريقة لتحدي نفسك والآخرين أثناء دفع من حولك. فهو يسمح لك بالاستفادة من إمكاناتك وتحقيق النجاح عندما نتنافس بهذه الطريقة الإيجابية، فإننا لا نشجع الآخرين على الفشل أو أن نصبح مهووسين بالفوز بأي ثمن. نحن ندرك أننا لسنا "جيدين" أو "سيئين" وأن النتيجة لا تحدد قيمتنا كبشر.

بالطبع، قد "نفوز"، أو قد "نخسر" المنافسة التي نشارك فيها، وهناك أوقات يكون للنتيجة فيها تأثير كبير وهام. المنافسة الإيجابية تدور حول النمو، والعزيمة (KomarrajuandKarau, 2005, 88).

### طرق لتشجيع المنافسة الإيجابية

ومن الواضح أن المنافسة الإيجابية مطلوبة بين فرق المشروع وداخل المنظمات. ولذلك، يمكن استخدام الإرشادات التالية لضمان قيام فريق المشروع أو الشركة بتشجيع المنافسة الإيجابية وفي نفس الوقت تثبيط المنافسة السلبية وربما القضاء عليها، التعرف على الإنجازات الفردية وإظهار كيف يمكن للآخرين الاستفادة من تنفيذ نفس الإجراءات لتحقيق نجاحات مماثلة، مما يفيد نجاح الفريق بشكل عام. تنفيذ برنامج الإرشاد أو الأصدقاء الذي يمكن أعضاء الفريق من التعلم من أقرانهم بطريقة إيجابية وتعاونية (Murayama & Elliot, 2012, 232).

حاول الإشارة إلى المنافسة من حيث الصورة الكبيرة ونتائج المشروع النهائية، وليس فقط من حيث الإنجازات والنجاحات الفردية. كافئ الموظفين على إنجازات الفريق وقلل من المكافآت الفردية إلى الحد الأدنى. تنظيم مسابقات تشجع الأفراد على التنافس بنتائجهم السابقة، بدلاً من محاولة تجاوز نتائج أعضاء الفريق الآخرين (Elliot, 2006, p159).

### نظرية الشخصية التنافسية هيترسون وآخرون personality Competitive

تم تحديد الشخصية التنافسية بوضوح من قبل هيوستن وآخرون هي ان تعود الشخصية التنافسية إلى العمل المبكر الذي تم التحقيق في المفاهيم مثل الغرائز التنافسية، والموقف العقلي أثناء الأداء، ورغبة شديدة في الفوز. ووجد في الشخصية التنافسية فيما يتعلق بالعلاقات الهدف بدلاً من العلاقات العقلية، شرح المفاهيم الغريزية من قبل هيوستن وآخرون لأن مجموعة متنوعة من التعاريف والسمات المرتبطة بالشخصية التنافسية التي جعلها أكثر أهمية لإجراء فحص دقيق للعلاقة بين الشخصية التنافسية وسمات شخصية محددة. وجد أن سيكولوجية الشخصية التنافسية تتضمن الدافع في المقام الأول من خلال عوامل خارجية بدلاً من عوامل داخلية (Murayama & Elliot, 2012, p551). الأشخاص الذين تحفزهم الرغبة في إتقان المهمة أو الذين يتمتعون بتقدير كبير للذات هم أقل عرضة للهوس بالمنافسة. في المقابل، فإن الأفراد الذين يستمدون قيمتهم الذاتية في المقام الأول من الفوز، أو



من المكانة الاجتماعية والمكافآت الملموسة التي تأتي من الفوز ، هم أكثر عرضة للتنافس إلى درجة غير صحية. فإن السمة النفسية للشخصية التنافسية غالبًا لا علاقة لها بالبقاء على قيد الحياة ، على الرغم من أن الميل إلى المنافسة قد يكون نتيجة طبيعية للمنافسة البيولوجية. يمكن أن تساعد المستويات الصحية للمنافسة في تحسين احترام الذات وزيادة الاستمتاع بالحياة. يمكن أن يحفز الناس أيضا على العمل بجدية أكبر لتحقيق أهدافهم الشخصية التنافسية هي التي تسعى للحصول على الاولوية في اي عمل حيث معظم الذين ينتمون لهذه الفئة ليس لديهم كمية كبيرة من الصبر واغلبهم اصحاب اهداف و اغراض ومصالح ويوقعون انفسهم في كثير من المشاكل ويخوضون معارك من اجل اثبات الذات فقط. هؤلاء يحاولون إحباط وتقليل من شأن الآخرين وانجازاتهم حيث عرفها هيرستون هي رغبة الشخص في تجاوز الآخرين من المرجح أن يرى الشخص شديد التنافسية الموقف على أنه منافسة ، حتى في حالة عدم وجود فائز أو خاسر صريح كما ان هذه السمة غالبا لا علاقة لها بالبقاء على قيد الحياة على الرغم من ان الميل الى المنافسة قد يكون طبيعة بايولوجيا (Houstonet al, 2002,p34).

كما ان التركيز والكفاءة والمرونة تعتبر الدوافع الاساسية للشخصية التنافسية ومن الممكن تحديد والتحقق من نوعين من أنواع استراتيجيات الشخصية التنافسية هي التنافس الايجابي والتنافس السلبي ( حيث يقصد بالتنافس الايجابي وهو الطريقة التي تبرز من خلالها افضل مافي الافراد حيث لا يشجع الاخرين على الفشل وان يصبحوا مهووسين بالفوز بأي ثمن و التنافس السلبي وهو الذي يحدث عندما يتنافس الافراد على حساب الاخرين وان نجاحه يعتمد على فشلهم حيث يثير شعور بالخوف والتهديد بطريقة غير صحية (Ku et al., 2005,p76) .

تميل المنافسة إلى تعزيز الأداء والارتقاء في المستوى فيما يتعلق بالتصورات بصعوبة في الأهداف. كلما كان الهدف أكثر صعوبة هو تحقيق زيادة تنافسية المستويات من ناحية أخرى ، عملت في كلا الاتجاهين ، كلما كنت أكثر قدرة على المنافسة ، كلما زادت الأهداف الصارمة التي حددتها تم العثور على هذا ليكون صحيحًا لدى الذين يسعون جاهدين لتحقيق الأهداف في أدائهم الفردي أو الطلاب الذين يحاولون تحقيق درجة معينة في امتحان وجد بحث إضافي أجراه أن محركات الأقراس التنافسية زادت عندما جنبا إلى جنب مع الأهداف (Garcia,et al, D,2007,p123)،

### الفصل الثالث

#### منهجية البحث وإجراءاته

أولاً: منهجية البحث :

لتحقيق اهداف البحث الحالي اعتمدت الباحثة منهج البحث الوصفي الارتباطي الذي يعد احد اوجه التحليل والتفسير العملي المنظم لشرح ظاهرة او مشكلة محددة وتصويرها عن طريق جمع المعلومات

والبيانات عن تلك المشكلة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة بعناية ( الجابري و صبري ،2013:67).

#### ثانياً : اجراءات البحث

مجتمع وعينة البحث: تكون مجتمع البحث الحالي من الطلبة المتفوقين من المرحلة الاعدادية ، والذين بلغ عددهم الكلي (200) طالب تتألف عينة البحث الحالي من (60) طالب وطالبة للعام الدراسي (2024/2023) وأختيرت العينة العشوائية بالطريقة القصدية.

ثالثاً: أداة البحث:

#### مقياس الشخصية التنافسية :-

#### عينة التحليل الإحصائي:

بعد اطلاع الباحثة على العديد من الدراسات السابقة، ومراجعتها للكثير من المقاييس ذات العلاقة بموضوع بحثها هذا، فقد تبنت الباحثة المقياس لقياس الشخصية التنافسية.

وتكون المقياس بصورته الاولية من 20فقرة ، ويشتمل على تعليمات خاصة بالمفحوصين وذلك بغية تهيئتهم للاجابة بشكل خال من الازطاء . وتحددت بدائل الاستجابة عن فقرات المقياس (ذات التدرج الخماسي) بحسب اتجاه الطالب حول كل فقرة ، بحيث يختار الباحث الخاضع للقياس واحدة من الاختيارات الاتية: (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، وقد وضعت درجات للبدائل: ( 5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1 ) للفقرات الايجابية و ( 1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5 ) للفقرات السلبية.

#### التحليل المنطقي لفقرات مقياس الشخصية التنافسية :-

قامت الباحثة بعرض المقياس بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين والمختصين وذلك لبيان مدى صلاحية الفقرات في قياس الشخصية التنافسية ، واعتمدت الباحثة على نسبة الاتفاق المقدرة بـ (80%) كمعيار ومحك لغرض قبول كل فقرة من عدمه ، وفي ضوء آراء الخبراء لم يتم استبعاد أي منها وتبين ان جميع الفقرات كانت قد حظيت على موافقة المحكمين بحسب النسبة .

#### التطبيق الاستطلاعي

طبق المقياس على عينة استطلاعية قوامها (30) طالب وبعد الانتهاء من التطبيق تبين للباحثة ان تعليمات المقياس وفقراته كانت واضحة ، والمؤشرات كانت كلها ايجابية. ، والوقت المستغرق للاجابة فقد كان متراوحا بين (8 الى 12 دقيقة) .

#### □ التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الشخصية التنافسية

#### 1- القوة التمييزية للفقرات :

تعدّ القوّة التمييزية لل فقرات أحد أهم الخصائص السيكومترية التي يمكن الاعتماد عليها في تقييم كفاءة فقرات المقياس في قياس السمة المراد قياسها؛ لأنّها تؤدي إلى تمييز الأفراد الذين يحصلون على درجات مرتفعة، والذين يحصلون على درجات منخفضة والهدف الأساس من هذه الخطوة إبقاء الفقرات ذات التميز العالي والجيد فقط (أحمد، 1981: 258).

إذ قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة التحليل الإحصائي البالغة عددهم (60) طالب كما هو موضح في الجدول (1)

يوضح القوّة التمييزية لفقرات مقياس الشخصية التنافسية

مستوى الدلالة (0.05)	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة العليا الانحراف المعياري	المجموعة العليا المتوسط الحسابي	المجموعة الدنيا الانحراف المعياري	المجموعة الدنيا المتوسط الحسابي	الفقرة
دالة	7,114	0,606	4,685	1,323	3,685	1
دالة	9,77	1,028	4,268	1,018	907,2	2
دالة	11,217	0,789	4,444	1,154	2,935	3
دالة	11,795	0,698	4,583	1,245	2,963	4
دالة	9,867	0,590	4,685	1,212	3,658	5
دالة	7,706	0,750	4,388	1,051	3,157	6
دالة	11,779	0,694	4,611	1,116	3,120	7
دالة	045,11	0,809	4,592	1,271	2,990	8
دالة	10,075	0,460	4,777	1,306	3,435	9
دالة	7,715	1,068	4,250	1,259	3,055	10
دالة	13,422	0,577	4,722	1,146	3,064	11
دالة	10,273	0,737	4,583	1,315	3,092	12
دالة	10,231	0,819	4,398	1,250	2,925	13
دالة	8,583	0,995	4,583	1,270	2,953	14
دالة	10,809	0,653	4,425	1,167	2,981	15
دالة	12,537	0,653	4,611	1,156	3,009	16
دالة	11,483	0,716	4,527	1,143	3,037	17
دالة	10,587	0,980	4,546	1,182	2,796	18
دالة	10,945	0,728	4,546	1,172	3,092	19
دالة	12,239	0,648	4,481	1,076	3,018	20

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية :

الاتساق الداخلي (صدق الفقرات): تم حساب الاتساق الداخلي كالآتي:

أ- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية:

ان استعمال طريقة الاتساق الداخلي في المقاييس النفسية وما تسمى بعلاقة الفقرة بالمجموع الكلي ، تعد طريقة للتحقق من الاتساق الداخلي في المقاييس النفسية ، وان ذلك يعد إشارة إلى تجانس فقرات المقياس في قياسه للظاهرة السلوكية وهذا يعني ان كل فقرة من فقرات المقياس ، تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس بأكمله.

وقد اعتمدت الباحثة معامل ارتباط بيرسون ، علماً أن عينة صدق الفقرات تتكون من (60) طالب . وتبين أن جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً إذ كانت قيم معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية اكبر من القيمة الجدولية البالغة (0,098) بدرجة حرية (398) وبمستوى دلالة (0.05). والجدول (2) يبين ذلك. جدول ( 2 ) معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الشخصية التنافسية ان استعمال طريقة الاتساق الداخلي في المقاييس النفسية وما تسمى بعلاقة الفقرة بالمجموع الكلي ، تعد طريقة للتحقق من الاتساق الداخلي في المقاييس النفسية ، وان ذلك يعد إشارة إلى تجانس فقرات المقياس في قياسه للظاهرة السلوكية وهذا يعني ان كل فقرة من فقرات المقياس ، تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس بأكمله.

وقد اعتمدت الباحثة معامل ارتباط بيرسون ، علماً أن عينة صدق الفقرات تتكون من (60) طالب . وتبين أن جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً إذ كانت قيم معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية اكبر من القيمة الجدولية البالغة (0,098) بدرجة حرية (398) وبمستوى دلالة (0.05). والجدول (2) يبين ذلك. جدول ( 2 ) معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الشخصية التنافسي

رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون
1	453,0	12	452,0
2	447,0	13	453,0
3	514,0	14	571,0
4	544,0	15	523,0
5	410,0	16	495,0
6	478,0	17	522,0
7	552,0	18	489,0
8	521,0	19	443,0
9	526,0	20	500,0
10	526,0		
11	546,0		

## مؤشرات صدق وثبات المقياس

- الصدق :

## أ - الصدق الظاهري

يقصد بالصدق الظاهري الحكم على مدى تلاؤم مفرداته كعينة ممثلة للنطاق المراد قياسه (علام، 107:2014).

تحققت الباحثة من هذا النوع من الصدق بعرض فقراته على مجموعة من المختصين والمحكمين في علم النفس والقياس والتقويم، وقد اعتمدت الباحثة نسبة اتفاق (80 %) لبقاء الفقرة أو حذفها؛ وحصلت الفقرات جميعها على نسبة اتفاق أكثر من (80 %)؛ لذلك يُعدُّ المقياس صادقاً ظاهرياً

ب - صدق البناء يتسم المقياس بصدق البناء إذا كان يقيس السمة التي صمم لقياسها؛ أي يكون المقياس صادقاً من جهة البناء إذا تطابقت الدرجات مع الافتراضات النظرية، ويسمى أحياناً بصدق المفهوم، أو صدق التكوين الفرضي (سارانتاكوس، 192:2017)،.اعتبرت الباحثة أن المقياس تحقق فيه صدق البناء، وذلك من خلال التحليل الإحصائي للفقرات .

## ثبات المقياس:

يُعدُّ الثبات من المفاهيم الجوهرية في القياس النفسي، ويشير إلى الدرجة الحقيقية التي تعبر عن أداء الفرد على اختبار ما، ومعنى ذلك إنَّ المفحوص يحصل على الدرجة نفسها في كلِّ مرّة يختبر فيها سواء بالاختبار نفسه، أو في اختبار آخر وسواء في الظروف نفسها، أو في ظروف أخرى (فرج، 295:2007).

ويؤكد جليغورد وفروختر (1978) أنَّ معامل الثبات المقبول يصل إلى (0,70)، أو أقل أحياناً، وإنَّ الثبات المرتفع هو الأفضل؛ لكنَّ تعذر الحصول عليه يمكن استعمال القيمة المتوافرة (الطريري، 185:1997).

وتم إيجاد ثبات الشخصية التنافسية بعدة طرائق وهي على النحو الآتي:

## أ. طريقة إعادة الاختبار:

تُعدُّ هذه الطريقة واحدة من أفضل الطرائق؛ إذ تم تطبيق إجراءاتها على مجموعة من الأفراد، ثمَّ إعادة إجراءاتها على المجموعة نفسها؛ لكن بعد مُدَّة زمنية محددة (السيد، 519-520:1979).

طبقت الباحثة المقياس على عينة مكونة من (30) طالباً ( مدرسة الواحة المختلطة) ، وبعد مرور أربعة عشر يوماً أعيد تطبيق المقياس على العينة نفسها، وبعد اكتمال التطبيق صححت إجاباتهم باستعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين؛ إذ بلغ معامل الارتباط (0,76) وهو مؤشر ثبات جيد ويمكن الاعتماد عليه.



### ب - طريقة الاتساق الداخلي باستعمال أسلوب معامل ألفا كرونباخ:

تمثل هذه الطريقة الصيغة العامة لحساب ثبات الاختبار؛ أي عن طريق التجانس الداخلي، وتتمثل هذه الطريقة في اللجوء إلى عدد الفقرات، وكذلك مجموع تباينات الفقرات، وأيضاً تباين الاختبار ككل (محاسنة، 2013:134). واعتمدت الباحثة لحساب معامل الثبات بهذه الطريقة على عينة التحليل الإحصائي البالغ عددها (60) استمارة إذ بلغ معامل الثبات (0,82)، وهو معامل ثبات جيد ويمكن الاعتماد عليه لأغراض البحث الحالي.

### وصف مقياس الشخصية التنافسية بصورته النهائية

يتكون مقياس الشخصية التنافسية بصورته النهائية من (20) فقرة بخمسة بدائل متدرجة وبذلك تكون اعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المجيب هي (100)، واقل درجة (20)، والمتوسط الفرضي للمقياس هو (60) وكما مبين في الجدول (3).

الجدول (3) الخصائص الإحصائية لمقياس الشخصية التنافسية

ت	المؤشرات الإحصائية	الشخصية التنافسية
1	الوسط الفرضي	60
2	المدى	70,00
3	اقل درجة	26
4	اعلى درجة	130
5	المتوسط الحسابي	85,227
6	الوسيط	83,500
7	الانحراف المعياري	12,743
8	المنوال	86,00

### الوسائل الإحصائية :

استخدمت الباحثة برنامج الحاسوب الآلي (SPSS) لحساب الوسائل الإحصائية التي استخدمت في البحث وكما يأتي :

- الاختبار التائي لعينة واحدة: للتعرف على مستوى المتغير لدى العينة.
- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس لاستخراج الفروق (الشخصية التنافسية) تبعا لمتغير التخصص علمي انساني،.
- معامل ارتباط بيرسون، لحساب الارتباطات، بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس البحث ( الشخصية التنافسية ) كما استخدم للتعرف على الثبات بطريقة اعادة الاختبار .
- معادلة الفا- كرونباخ للاتساق الداخلي استخدمت لاستخراج الثبات بطريقة الفا للاتساق الداخلي

## الفصل الرابع

### عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الاول : التعرف على الشخصية التنافسية لدى الطلبة المتفوقين من المرحلة الاعدادية

وأظهرت نتائج البحث إلى أن المتوسط الحسابي ، لدرجات العينة على مقياس الشخصية التنافسية قد بلغ (69,216) درجة و بانحراف معياري قدره (8399,59) درجة، ولفحص دلالة الفرق احصائياً بين المتوسطين الحسابي ، والفرضي الذي بلغ (60) درجة على المقياس ككل، فقد استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة وتبين ان الفرق ( دال موجب احصائياً ) وذلك عند مستوى دلالة (0,05) فقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (63,612) ، فهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (2,000) ، وبدرجة حرية (59) وهذا يعني ان عينة البحث تتصف بالشخصية التنافسية والجدول (4) يبين ذلك .

جدول (4) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس الوحدة المدركة لدى طلاب

المتغير	العينة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
الشخصية التنافسية	60	60	69,216	8399,59	63,612	2,000	0,05

وتؤشر هذه النتيجة إلى وجود الشخصية التنافسية عند طلاب المدارس الاعدادية ؛ وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة الجدولية، وتفسر الباحثة هذه النتيجة في ضوء ما جاءت به نظرية (هيرستون2002) عندما يكون للافراد احترام ذات مرتفع وحصانة نفسية وثقة بالنفس وتكيف واجتهاد يكونون قادرين على التنافس وأكدت دراسة (بينكوارت2013) على ان الافراد الذين يتحلون بشخصية تنافسية يكونون اكثر تفوق من الاخرين e (Burnete,t2013 p. 65).

الهدف الثاني : الفروق في العلاقة الارتباطية تبعاً لمتغير الجنس (ذكر - انثى) :-

لا توجد فرق دالة إحصائياً في العلاقة الارتباطية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث)؛ إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (-0,179) وهي أصغر من القيمة التائية الجدولية (2,000) عند مستوى دلالة (0,05) هذا يعني أن الشخصية التنافسية لا تتأثر بالجنس (ذكور - إناث)؛ هي متساوية عند الذكور والاناث

والجدول (5) يوضح ذلك

العينة	العلاقة	العدد	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
60	ذكور	30	0,179	2,000	غير دالة احصائياً
	اناث	30			

الهدف الثالث : الفروق في العلاقة الارتباطية تبعاً لمتغير التخصص (علمي - انساني)

لا توجد فرق دالة إحصائياً في العلاقة الارتباطية تبعاً لمتغير التخصص (علمي - انساني)؛ إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (0,171) وهي أصغر من القيمة التائية الجدولية (-0,179) عند مستوى دلالة

(0,05) هذا يعني أنّ العلاقة في الشخصية التنافسية بين الفرع العلمي والانساني متساوية والجدول (6) يوضح ذلك

العينة	العلاقة	العدد	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة 0,05
60	ذكور	30	0,171	2,000	غير دالة احصائيا
	اناث	30			

### الاستنتاجات

استنتجت الباحثة في ضوء النتائج ، التي توصلت إليها إلى ما يأتي:

- 1- ان عينة البحث لديهم شخصية تنافسية عالية.
- 2- لم يظهر فرق دال إحصائياً تبعاً لمتغير التخصص (الشخصية التنافسية)؛ ممّا يعني أنّ الشخصية التنافسية لا تتأثر بالتخصص (علمي ، انساني).

### التوصيات:-

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي، توصي الباحثة بما يأتي:

1. على وزارة التربية والتعليم العالي إقامة ندوات ودورات تدريبية وإرشادية للطلاب المدارس؛ للوصول بهم إلى أرقى درجة من التفكير ، والحث التنافس الايجابي والتخلص من التنافس السلبي .
2. على وزارة الثقافة بعمل برامج توعية لدى الآباء والأمهات لعدم شعور ابناءهم بالتنافس الذي يكون له نتائج سلبية ويضر بالآخرين .
3. على الوحدات الإرشادية في الكليات عمل ندوات وورش؛ لتخفيض التنافس السلبي .

### المقترحات:-

استكمالاً للجوانب ذات العلاقة بهذا البحث فإنّ الباحثة تقترح ما يأتي:

1. إجراء دراسات مماثلة للبحث الحالي؛ لمعرفة على الشخصية التنافسية لدى طلبة الجامعة و المرحلة المتوسطة ، أو لدى الموظفين والمدرسين.
2. إجراء دراسات أخرى تتناول علاقة الشخصية التنافسية بمتغيرات نفسية أخرى، مثل: التفكير الايجابي ، أو الإستحقاق الذاتي ، أو الحصانة النفسية .

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
1	الفوز في المنافسة يجعلني أشعر بأنني أقوى كشخص.					
2	اجد نفسي أكثر قدرة على المنافسة حتى في المواقف التي لا تتطلب ذلك مسابقة.					
3	خصمي في المنافسة ليس اعدائي .					
4	أتنافس مع الآخرين حتى لو كانوا لا يتنافسون معي.					
5	النجاح في المنافسة لا يجعلني أشعر بالتفوق على الآخرين.					
6	الفوز في المنافسة لا يمنحني إحساساً أكبر بالقيمة.					
7	أشعر بالحسد عندما يحصل منافسي على جوائز على إنجازاتهم.					

8	اجد نفسي أحول لعبة أو نشاطًا ودودًا إلى مسابقة أو صراع خطير.
9	إذا لم تتغلب على الآخرين ، فسوف يتفوقون بالتأكيد عليك.
10	منح الفضل لشخص ما لقيامه بشيء يمكنني الحصول عليه تم بشكل جيد امر لا يهمني .
11	إذا كان بإمكانني إزعاج خصمي بطريقة ما من أجل الحصول على الأفضلية المنافسة ، سأفعل ذلك.
12	أشعر حقًا بالإحباط عندما أخسر في أي منافسة.
13	إن اكتساب الثناء من الآخرين ليس سببًا مهمًا لدخولي في المنافسة مواقف.
14	يعجبني التحدي المتمثل في جعل شخص ما يحبني بالفعل.
15	انا لا أنظر إلى علاقتي من منظور تنافسي.
16	انزعج عندما يمر عليّ شخص ما أثناء قيادتي للسيارة على الطرقات.
17	ابدل قصارى جهدي حتى لا أخسر الجدل.
18	في المدرسة لا أشعر بالتفوق عندما أكون أفضل في الاختبارات من الأخرى .
19	استغني عن التعايش مع شخص ينتقدي أو يجعلني أبدو سيئًا أمام الآخرين.
20	الخسارة في المنافسة لها تأثير ضئيل علي.

المصادر:-

- دانيال، جولمان (2004): الذكاء الانفعالي، ترجمة: ليلي الحياي، ط1، سلسلة عالم المعرفة، مطابع الوطن، الكويت.
- الجابري، كاظم كريم وصبري، داود عبدالسلام (2013): مناهج البحث العلمي، دار الكتب والوثائق للنشر، بغداد، العراق.
- أحمد، محمود عبدالسلام (1981): القياس النفسي والتربوي، ط1، مكتبة النهضة المصرية للنشر، القاهرة، مصر .
- سارانتاكوس، سوتيريوس (2017): البحث الاجتماعي، ترجمة شحده فارغ، ط1، المركز العربي للأبحاث دراسة السياسات للنشر والتوزيع، بيروت.
- السيد، فؤاد البهي (1979): علم النفس الاجتماعي وقياس العقل البشري، دار الفكر العربي للنشر، القاهرة.
- الطريبي، عبدالرحمن بن سليمان (1997): القياس النفسي والتربوي، نظريته، أسسه، تطبيقاته، ط1، مكتبة الرشيد، الرياض.
- علام، صلاح الدين محمود (2000): القياس والتقييم التربوي والنفسي، أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة.
- فرج، صفوت (1980): القياس النفسي، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة.
- محاسنة، إبراهيم محمد (2013): القياس النفسي في ظل النظرية التقليدية والنظرية الحديثة، ط1، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان.

- Argo, J., White, K., & Dahl, D. W. (2006). Social comparison theory and deception in the interpersonal exchange of consumption information. *Journal of Consumer Research*, 33, 99–108
- Bazinger, C., & Kuehberger, A. (2012). Is social projection based on simulation or theory? Why new methods are needed for differentiating. *New Ideas in Psychology*, 30, 328–335
- Burnette, J. L., O'Boyle, E. H., VanEpps, E. M., Pollack, J. M., & Finkel, E. J. (2013). Mind-sets matter: A meta-analysis of implicit theories and self-regulation. *Psychological Bulletin*, 139, 655–701
- Colarelli, Stephen M., Jennifer L. Spranger, and Ma Hechanova. "Women, power, and sex composition in small groups: An evolutionary perspective." *Journal of Organizational Behavior* 27.2(2006): 163-184.
- Garcia, S. M., & Miller, D. (2007). Social categories and group preference disputes: The aversion to winner-take-all solutions. *Group Processes and Intergroup Relations*, 10, 581–593
- Garcia, S. M., Song, H., & Tesser, A. (2010). Tainted recommendations: The social comparison bias. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 113, 97–101
- Gosling, Samuel D., Peter J. Rentfrow, A very brief measure of the Big-Five personality domains and William B. Swann. ". *Journal of Research in Personality* 37.6(2003):504-528.
- Houston, I. M., McIntire, S., Kinnie, I., & Terry, C. (2002). A factor analysis of scales measuring competitiveness. *Educational and Psychological Measurement*, 62, 284–298.
- Houston, J., Harris, P., McIntire, S., & Francis, D. (2002). Revising the Competitiveness Index using factor analysis. *Psychological Reports*, 90, 31–34.
- Ku, G., Malhotra, D., & Murnighan, J. K. (2005). Towards a competitive arousal model of decision-making: A study of auction fever in live and internet auctions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 96, 89–103
- Murayama, K., & Elliot, A. J. (2012). The competition–performance relation: A meta-analytic review and test of the opposing processes model of competition and performance. *Psychological Bulletin*, 138, 1035–1070 .
- Ng, Thomas WH, and Daniel C. Feldman. "How broadly does education contribute to job performance?." *Personnel Psychology* 62.1(2009): 89-134.
- Niederle, M., & Vesterlund, L. (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much? *Quarterly Journal of Economics*, 122, 1067–1101
- Summers, J. J., Schallert, D. L., & Ritter, P. M. (2003). The role of social comparison in students' perceptions of ability :An enriched view of academic motivation in middle school students. *Contemporary Educational Psychology*, 28, 510– 523 .
- White, J. B., Schmitt, M. T., & Langer, E. J. (2006). Horizontal hostility: Multiple minority groups and differentiation from the mainstream. *Group Processes and Intergroup Relations*, 9, 339–358





- Wirthwein, L., Sparfeldt, J. R., Pinguart, M., Wegerer, J., & Steinmayr, R. (2013). Achievement goals and academic achievement: A closer look at moderating factors. *Educational Research Review*, 10, 66–89
- Zuckerman, E. W., & Jost, J. T. (2001). What makes you think you're so popular?: Self-evaluation maintenance and the subjective side of the "friendship paradox." *Social Psychology Quarterly*, 64, 207–223 |