



دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن

في ضوء بعض المتغيرات

فرج عثمان محمد شلفاح

جمال علي مفتاح التريكي

الملخص:

يُعد موضوع دافع الإنجاز من أهم المواضيع التي اهتم بها الباحثون في مجال علم النفس، حيث تمَّ إجراء العديد من البحوث والتجارب، ونتيجة لهذا الجهد المتواصل الذي بذله المهتمون بهذا الموضوع، فقد تمت صياغة الأسس النظرية والتطبيقية للدافعية، حيث أصبح دافع الإنجاز حجر الزاوية في النمو الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع.

هدف البحث إلى التعرف على دافع الإنجاز الأكاديمي والعلاقة بين متغيرات البحث (المؤهل العلمي - الجنس - سنوات الخبرة)، وتم اختيار عينة البحث المكونة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن وفقاً لمتغير الجنس، والتخصص والمؤهل العلمي بالطريقة العشوائية البسيطة بنسبة 30% من المجتمع الأصلي، وتوصلت نتائج البحث إلى إن أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن لديهم درجة عالية من الدافعية للإنجاز، كما أثبتت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن، وفق متغير الجنس، وأثبتت النتائج - أيضاً - أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بزليتن وفق متغير سنوات الخبرة، كما أثبتت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بزليتن وفق متغير المؤهل العلمي.

مقدمة .

يُعد موضوع دافع الإنجاز من أهم الموضوعات التي اهتم بها الباحثون في مجال علم النفس، حيث تمَّ إجراء العديد من البحوث والتجارب، ونتيجة لهذا الجهد المتواصل الذي بذله المهتمون بهذا الموضوع فقد تمت صياغة الأسس النظرية والتطبيقية للدافعية، حيث أصبح دافع الإنجاز حجر الزاوية في النمو الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع، وهدفاً أساسياً في برامج تعديل السلوك لاحقاً،⁽¹⁾ وعلى الرغم من تنوع الدوافع التي تُحرك سلوك أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالقدر الذي تتنوع فيه الأهداف التي يسعون إلى تحقيقها، فإن دافع الإنجاز الأكاديمي قد يكون أوضح الدوافع التي تُحرك سلوكهم لما له من دور كبير في رفع مستوى أدائهم في الجامعة، بحيث يولّد فيهم التنافس في المواقف التي تتطلب مستويات عالية من الامتياز والتفوق والرغبة في التغلب على المشكلات التي تعترض طريقهم، وفي المكانة العلمية الاجتماعية التي يسعون لتحقيقها فتميزهم بذلك عن غيرهم من أفراد المجتمع،⁽²⁾

كما يُعد دافع الإنجاز أحد أهم تلك الموضوعات؛ لأنه أبرز الجوانب الهامة في منظومة الدوافع الإنسانية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، والذي من شأنه أن يُحرك سلوكهم ويدفعهم سواء لإشباع حاجاتهم المختلفة أو لتحقيق أهدافهم بشكل عام، والأكاديمي منها بشكل خاص .

يرجع الاهتمام بدراسة دافع الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي لأهميته في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعلمية، التي في مقدمتها المجال الأكاديمي والمجال الوظيفي، حيث يُعد دافع الإنجاز الأكاديمي مكوناً أساسياً في سعيهم تجاه تحقيق أهدافهم المختلفة وتحقيق ذواتهم وتأكيداً أيضاً، بحيث يشعرون بذلك من خلال ما ينجزونه، وما يحققونه من أهداف للوصول لحياة أفضل ومستوى تعليمي أعلى.⁽³⁾

وقد حظي موضوع دافع الإنجاز باهتمام كبير من قبل الباحثين والدارسين؛ ذلك لأنَّ دافع الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، يعني نزعتهم نحو العمل والرغبة في التفوق والتغلب على العقبات، والحصول على تقديرات عالية في المجال الأكاديمي والعمل أيضاً؛ الأمر الذي من شأنه أن ينعكس إيجاباً على وضعهم الأكاديمي والاجتماعي أيضاً، وقد تناول كثير من العلماء موضوع الدافعية، على الرغم من اختلاف وجهات

(1) مفتاح محمد أبوضية (2006): اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى طلاب الصف الاول الثانويات التخصصية

بشعبية غريان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب والعلوم، جامعة المرقب ليبيا، 46

(2) عبداللطيف محمد خليفة (2000): الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة .مصر، ص88

(3) طارق أبوغمجة، (2008): دافعية الإنجاز ومفهوم الذات وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات الثانويات التخصصية بمدينة قصر بن

غشير بمدينة طرابلس، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الفاتح، طرابلس ليبيا، ص 17



نظرهم في تحديد مفهومها، فهناك العديد من التصنيفات قدمها الباحثون في تقسيمهم للدوافع، وبغض النظر عن كونها دوافع فطرية وأخرى مكتسبة، يمكن تقسيمها أيضاً إلى دوافع إيجابية تدفع أعضاء هيئة التدريس الجامعي إلى تحقيق أهدافهم وإشباع حاجاتهم، الأمر الذي من شأنه أن يعزز مفهومهم الإيجابي حول ذواتهم، بحيث ينعكس ذلك على رضاهم عن مهنتهم التي يؤديونها، كما تنقسم الدوافع إلى أخرى سلبية من شأنها أن تنأى بهم بعيداً عن تحقيق أهدافهم، مما قد ينعكس سلباً عليهم ويؤثر على مفهومهم لذواتهم، بحيث ينعكس كل ذلك على رضاهم عن مهنتهم ويمكن تقسيم الدوافع إلى دوافع شعورية وأخرى غير شعورية، كما يمكن تقسيمها أيضاً إلى دوافع فردية وأخرى اجتماعية⁽¹⁾

وانطلاقاً من أهمية الدوافع خاصةً دافع الإنجاز في مسيرة أعضاء هيئة التدريس الجامعي، باعتباره يمثل القوى المحركة لسلوكهم، بشكل يمكنهم من لعب دور مهم في رفع مستوى أدائهم وتفوقهم وتميزهم الأكاديمي، كما يعد أيضاً مكوناً جوهرياً في سعيهم اتجاه تحقيق ذواتهم من خلال ما ينجزونه من أعمال وما يحققونه من أهداف، وما يعكسه ذلك على مفهومهم عن ذواتهم وعن رضاهم عن الوظيفة التي يؤديونها، كما أن أعضاء هيئة التدريس الجامعي وعبر مسيرتهم العلمية التي استطاعوا اجتيازها بنجاح، وصولاً إلى أعلى المراتب العلمية التي تُظهر دافع الإنجاز كأول الدوافع التي تُحرك سلوكهم من أجل تحقيق طموحاتهم العلمية، ونظراً لأهميته في حياتهم لما له من أثر إيجابي لا يعود عليهم وحدهم فقط، بل تمتد آثاره لتشمل المتعلمين أيضاً، كما أنه لا يتسنى لهم إنجاز أعمالهم إلا من خلال مفهوم يُكوّنونه حول ذواتهم، وفي جميع جوانب شخصياتهم الجسمية، والعقلية، والاجتماعية، والانفعالية، وما يعكسه ذلك من أثر إيجابي يعبر عن رضاهم المهني ليساعدهم على تحقيق النجاح والإبداع فيها.

ومن خلال ذلك وجد الباحثان حاجة ماسة وضرورة لإجراء بحثهما منطلقين من دافع الإنجاز الأكاديمي الذي يحققه أعضاء هيئة التدريس الجامعي، والذي ينعكس بشكل إيجابي على رضاهم المهني والاستمرار بمهنتهم نحو أداء أفضل .

مشكلة البحث :

إن أعضاء هيئة التدريس الجامعي كغيرهم من أفراد المجتمع، لهم أعمال يسعون لإنجازها وأهداف يبتعدون لتحقيقها، وقد يواجهون في سبيل ذلك كثيراً من العقبات التي قد تعترض طريقهم، ومع ذلك استطاعوا أن

(1) عمر مصطفى الشيباني (2001): علم النفس التربوي، منشورات جامعة الفاتح، طرابلس، ليبيا، ص 107

يتغلبوا عليها وينجزوا أعمالهم، ويحققوا أهدافهم بحصولهم على مرتبة علمية عالية تمثلت في شهادتي "الماجستير والدكتوراه" مما ينمي جوانب الخبرة لديهم وخاصة أنهم تطلعون إلى تدريس مرحلة متقدمة من المراحل التعليمية، وهي مرحلة التعليم الجامعي، الهدف الذي لا يتم تحقيقه إلا بعد إنجازهم لمتطلباتها العلمية، ليصبحوا أعضاء هيئة تدريس بإحدى الكليات الجامعية.

إنَّ تحقيق هذا الهدف لا يُمكنهم أنَّ يكونوا أعضاء هيئة تدريس فقط، بل يُمكنهم أيضاً من تحقيق مكانة علمية واجتماعية عالية تتيح لهم التميّز عن غيرهم من أفراد المجتمع، ليحققوا بذلك ذواتهم وينجزوا أعمالهم في أحسن صورة، لا يمكن تحقيق تلك الأهداف التي يسعى أعضاء هيئة التدريس الجامعي إلى تحقيقها، إلا إذا كان دافع الإنجاز الأكاديمي في مقدمة الدوافع التي تُحرك سلوكهم وتوجهه نحو إشباع حاجتهم وتحقيق أهدافهم العلمية.

في ضوء ما سبق تتحدد مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي:

س/ ما علاقة دافع الإنجاز الأكاديمي بمتغيرات البحث (المؤهل العلمي - الجنس - سنوات الخبرة) ؟

ومن هذا التساؤل الرئيس تتفرع تساؤلات البحث التالية :

تساؤلات البحث :

س1/ ما مستوى دافع الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن؟

س 2/ هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن تعزى لمتغير الجنس؟

س3/ هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

س4/ هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

أهداف البحث:

1/ التعرف على علاقة دافع الإنجاز الأكاديمي بمتغيرات البحث (المؤهل العلمي - الجنس - سنوات الخبرة)

2/ التعرف على مستوى دافع الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن.

3 / التّعرّف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة



التدريس بكلية الآداب زليتن تعزى لمتغير الجنس.

4/ التّعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

5 / التّعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن تعزى لمتغير المؤهل العلمي .

أهمية البحث:

يمكن للباحثين أن يقدموا أهمية بحثهما وفقاً للتالي :-

1. تتناول الدراسة شريحة مهمة من المجتمع الليبي وهم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأسمرية الإسلامية لما لهم من دور كبير تنعكس آثاره على المجتمع ككل وفي جميع المجالات.

2. قد تساعد المسؤولين عن العملية التعليمية، في وضع المناهج التي تنمي دافع الإنجاز الأكاديمي لدى المتعلمين بالجامعة الأسمرية الإسلامية.

3. يمكن أن توفر الدراسة قاعدة البيانات حول دافع الإنجاز الأكاديمي ومفاهيم أخرى، يُستفاد منها في بناء البرامج المختلفة.

4. قد تُسهم في توجيه الأساتذة الجامعيين لاعتماد الأساليب التربوية التي من شأنها أن تدعم دافع الإنجاز الأكاديمي لدى المتعلمين، والذي ينعكس بشكل إيجابي على تحصيلهم الأكاديمي.

حدود البحث:

الحدود الزمانية: تم إجراء البحث خلال العام الجامعي (2019-2020).

الحدود البشرية: يقتصر البحث الحالي على أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن وعددهم (158) أستاذ وأستاذة.

الحدود المكانية: كلية الآداب زليتن.

مصطلحات البحث :

1-دافع الإنجاز:

يُعرف دافع الإنجاز على أنه " القوى المحركة التي تدفع أعضاء هيئة التدريس وتوجه سلوكهم نحو أهداف معينة، فتقوم مقام المحرك القوي لديهم، ويتفاوتون في ذلك تبعاً لمستوياتهم ويرجع هذا التفاوت إلى عوامل، منها ما هو داخلي ويرتبط بالفروق القائمة بينهم، ومنها ما هو خارجي يعود إلى البيئة التي يعيشون فيها، ومقدار ما يتوفر فيها من عوامل الحفز واستثارة الدافعية"⁽¹⁾.

التعريف الإجرائي لدافع الإنجاز:

هو مجموع الدرجات التي يتحصل عليها المفحوصين(أعضاء هيئة التدريس) بعد تطبيق مقياس دافع الإنجاز عليهم.

كلية الآداب:

هي إحدى الكليات بالجامعة الأسمرية الإسلامية وتضم العديد من التخصصات الأدبية وتقع في منطقة الجمعة بزليتن.

مدينة زليتن:

هي مدينة ساحلية ليبية تقع شرق مدينة طرابلس بمسافة 150 كم يحدها من الشمال البحر الأبيض المتوسط ومن الجنوب مدينة بني وليد ومن الشرق مدينة مصراتة ومن الغرب مدينة الخمس.

عضو هيئة التدريس:

هو المدرس الذي يدرّس مرحلة التعليم الجامعي، في إحدى التخصصات بعد حصوله على المؤهل العلمي "الماجستير أو الدكتوراه".

⁽¹⁾ محمد عبد السميع الجميل (1994): أثر التفاعل الدافع المعرفي والبيئة المدرسية على كل من التحصيل والاتجاه نحو المدرسة، مجلة علم النفس، العدد (52) ص: 41.



الدراسات السابقة :

الدراسات التي تناولت دافع الإنجاز ، والتي اطلع عليها الباحثان و من بينها:-

1 / دراسة عبدالرحمن الطريبي (1988).

دراسة بعنوان العلاقة بين دافع الإنجاز الدراسي وبعض المتغيرات الأكاديمية والديموغرافية وهي العمر والحالة الاجتماعية والحالة الاقتصادية والتخصص والمستوى الدراسي لدى طلاب الجامعة، وهدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين دافع الإنجاز الدراسي وبعض المتغيرات الأكاديمية استخدم الباحث في دراسته اختبار الدافع للإنجاز للأطفال والراشدين، وشملت عينة دراسته (100) من طلاب جامعة الملك سعود منهم (55) طالباً، (55) طالبة واستخدم المنهج الوصفي لملاءمته للدراسة .

وتوصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن الدافع للإنجاز الدراسي ذو علاقة دالة مع متغيرات الحالة الاجتماعية والجنس وكذلك المعدل التراكمي .⁽¹⁾

2 / دراسة يوسف محمد (1991).

دراسة بعنوان: الدافعية للإنجاز وسمات الشخصية لدى معلمي التأسيسية للذين بلغو تعليمياً جامعياً، هدفت الدراسة إلى التعرف على دافعية الإنجاز لدى المعلمين وعلاقتها ببعض خصائصهم الشخصية واستخدام الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (83) معلماً ومعلمة، منهم (34) معلماً و(49) معلمة، واستخدم الباحث اختبار الدافع للإنجاز من إعداد هيرمانز، واختبار الشخصية الذي أعده برنر ووتر، وتوصلت نتائج البحث إلى وجود فروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز لصالح الإناث ووجود علاقة سلبية بين الدافعية للإنجاز وسمات (الميل العصبي، السيطرة، الانطواء) ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدافعية للإنجاز وسمات (الاكتفاء الذاتي، الثقة بالنفس، والمشاركة الاجتماعية)⁽²⁾.

⁽¹⁾ عبدالرحمن سليمان الطريبي (1988): العلاقة بين الدافع للإنجاز وبعض المتغيرات الأكاديمية والديموغرافية، جامعة قطر، الدوحة، كلية التربية، السنة السادسة العدد السادس .

⁽²⁾ يوسف عبد الفتاح محمد (1991): الدافعية للإنجاز وسمات الشخصية لدى معلمي والمرحلة التأسيسية للذين بلغو تعليمياً جامعياً، مجلة شؤون اجتماعية، العدد واحد الجزء الثاني، كلية التربية وجامعة أسيوط، مصر.

3- دراسة دعد الشيخ (2002).

دراسة بعنوان: الإنجاز وعلاقته بالتكيف الشخصي والمهني لدى عضو هيئة التدريس الجامعي في جامعتي دمشق وتشرين، وهدفت الدراسة إلى التعرف على دافع الإنجاز وعلاقته بالتكيف الشخصي والمهني لدى عضو هيئة التدريس الجامعي في كلا الجامعتين، وأثر كلٍّ من الجامعة، والتخصص، وعدد سنوات الخدمة، والجنس، والوضع المادي، على الإنجاز والتكيف، وشملت الدراسة عينة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي بلغ عددهم (507) أعضاء من هيئة التدريس تمَّ اختيارهم بالطريقة العشوائية، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي في دراستها، واستخدمت مقياس إنجاز عضو هيئة التدريس في الجامعة، ومقياس درجة التكيف الشخصي والمهني لعضو هيئة التدريس بالجامعة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- وجود فروق دالة إحصائية لصالح أعضاء هيئة التدريس في الاشتراك بالندوات والمؤتمرات الخارجية والداخلية المتاحة إلى من هم أكثر منهم خبرة.

2- وجود فروق دالة إحصائية بين جامعتي دمشق وتشرين لصالح جامعة تشرين على اختبار الإنجاز، ولصالح عينات الدراسة التي يتراوح دخلها الشهري (10000-15000 ليرة).⁽¹⁾

4- دراسة فتحية حمادي (2006).

عنوان الدراسة: الإنجاز الأكاديمي وعلاقته بمفهوم الذات لدى أعضاء هيئة تدريس الجامعة بالإسكندرية، وهدفت إلى التعرف على نوعية العلاقة الارتباطية واتجاهها بين الإنجاز الأكاديمي ومفهوم الذات لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة الإسكندرية، وشملت الدراسة على عينة قوامها (108) أعضاء من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، واستخدمت الباحثة مقياسي الإنجاز الأكاديمي، ومقياس مفهوم الذات كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات عن عينة دراستها، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي في دراستها، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين الإنجاز الأكاديمي ومفهوم الذات لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية.⁽²⁾

(1) دعد الشيخ (2002): الإنجاز وعلاقته بالتكيف الشخصي والمهني لدى عضو هيئة التدريس في جامعتي دمشق وتشرين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق، سوريا.

(2) فتحية حسين حمادي (2006): الإنجاز الأكاديمي وعلاقته بمفهوم الذات لدى أعضاء هيئة تدريس الجامعي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية، مصر .



التعقيب على الدراسات السابقة :

مكان إجراء الدراسات:-

اختلفت الدراسات السابقة فيما بينها من حيث مكان الدراسة فقد أجريت بعضها في مصر كدراسة يوسف محمد (1991) ودراسة فتحية حمادي (2006) ، كما أجريت دراسة دعد الشيخ (2002) في سوريا ودراسة عبدالرحمن الطريبي (1988) في قطر .

- من حيث الهدف :-

اختلفت الدراسات السابقة في تحديد الهدف مع الدراسة الحالية مثل دراسة عبدالرحمن الطريبي (1988) ودراسة يوسف محمد (1991)، بينما تشابهت هذه الدراسات بأنها ركزت على متغير دافع الإنجاز الأكاديمي كمتغير مستقل .

- من حيث العينة :-

اختلفت الدراسات السابقة من حيث العينة ، حيث تكونت دراسة يوسف محمد (1991) من (83) معلماً ومعلمة، بينما دراسة عبدالرحمن الطريبي (1988) تكونت العينة من (100) طالب وطالبة أما دراسة دعد الشيخ (2002) فتكونت الدراسة من (507) من أعضاء هيئة التدريس الجامعي ،أما دراسة فاطمة حمادي (2006) فتكونت من عينة قوامها (108) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .
أما البحث الحالي فقد تألفت العينة من (48) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

- من حيث المنهج :-

استخدمت جميع الدراسات المنهج الوصفي التحليلي واستخدام البحث الحالي المنهج الوصفي .

- من حيث الأدوات :-

اتفقت بعض الدراسات السابقة في استخدامها للمقياس ولكنها اختلفت في تناولها للمقياس من حيث عدد فقرات الاستبيان.

- من حيث النتائج :-

دراسة عبدالرحمن الطريبي (1988) توصلت نتائجها إلى أن دافع الإنجاز الدراسي ذو علاقة دالة مع متغيرات الحالة الاجتماعية والجنس وكذلك المعدل التراكمي .

أما دراسة يوسف محمد (1991) فتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز لصالح الإناث ووجود علاقة سلبية بين الدافعية للإنجاز وسمات (الميل العصبي، والسيطرة، والانطواء) ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدافعية للإنجاز وسمات (الاكتفاء الذاتي، والثقة بالنفس، والمشاركة الاجتماعية).

أما دراسة دعد الشيخ (2002) فتوصلت إلى نتائج أهمها وجود فروق دالة إحصائياً لصالح أعضاء هيئة التدريس في الاشتراك بالندوات والمؤتمرات الخارجية والداخلية المتاحة إلى من هم أكثر منهم خبرة، ووجود فروق دالة إحصائياً بين جامعتي دمشق وتشرين لصالح جامعة تشرين على اختبار الإنجاز .

أما دراسة فتحية حمادي (2006) فتوصلت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين الإنجاز الأكاديمي ومفهوم الذات لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية .

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة.

وقد تم الاستفادة من هذه الدراسات في تحديد الباحثين مشكلة البحث الحالي وصياغتها وتوضيح التساؤلات والاستفادة منها أيضاً في تحديد المنهج المستخدم وأدوات جمع المعلومات والبيانات بالإضافة إلى تحديد الأساليب الإحصائية المستخدمة .

كما يسعى البحث الحالي إلى معرفة مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في بعض المتغيرات مثل سنوات الخبرة والتخصص والجنس .

منهج البحث :-

تم استخدام المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة البحث.

مجتمع البحث :-

يتكون مجتمع البحث الحالي من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بمدينة زليتن و البالغ عددهم تقريباً (158) أستاذاً و أستاذة ، منهم (112) أستاذاً، و(46) أستاذة .



عينة البحث:-

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية البسيطة بنسبة 30% من المجتمع الأصلي حيث بلغ عددها (48) والذكور (34) والإناث (14).

أدوات البحث:-

تكونت أداة البحث من مقياس دافعية الإنجاز الأكاديمي المعدّ من قبل عبدالرحمن صالح الزرق (2006)، وتم تعديل وإضافة وحذف بعض الفقرات وذلك بعد عرضه على المحكمين بقسم التربية وعلم النفس

صدق وثبات المقياس

تم حساب معامل الصدق الذاتي، و معامل ألفا كرونباخ واستخدمت طريقة التجزئة النصفية على عينة الاستطلاعية بلغ عددها 16 عضو من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بزلتين، والنتائج مبينة في جدول (1) أدناه.

جدول 1: نتائج معاملات الصدق و الثبات لمقياس الدراسة

الابعاد	الصدق الذاتي	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
مستوى الطموح	0.853	0.727	0.842
مستوى المثابرة	0.921	0.848	0.918
مستوى إدراك الزمن	0.913	0.833	0.909
مستوى الأداء	0.962	0.926	0.962
مستوى التنافس	0.943	0.889	0.941
للمقياس ككل	0.928	0.862	0.926

وبناء على النتائج المتحصل عليها في جدول (1)، يتضح أن مقياس الصدق لمقياس دافع الإنجاز و أبعاده مرتفعة حيث تجاوز (85%) لجميع الأبعاد و تجاوز (92%) للمقياس ككل. و تبين كذلك أن مقياس الثبات لمقياس ككل و أبعاده مرتفعة حيث تجاوز معامل ألفا كرونباخ (72%) لجميع الأبعاد و تجاوز (86%) للمقياس ككل، في حين تجاوز معامل التجزئة النصفية (84%) لجميع الأبعاد و تجاوز (92%) للمقياس ككل، و هذا يدل على أن درجة صدق و ثبات مقياس الدراسة عالية جداً و هذا يشير إلى الثقة في صلاحية استخدام و تطبيق هذا المقياس بدرجة عالية.

المعالجات الإحصائية

حللت بيانات البحث باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS) للوصول إلى نتائج تم استخدام الوسائل الإحصائية كعامل ألفا كرونباخ، و معامل الصدق الذاتي، و طريقة التجزئة النصفية للتحقق من ثبات و صدق مقياس البحث، كما حسبت المتوسطات الحسابية، و الانحرافات المعيارية و الأوزان النسبية، و استخدم الاختبار التائي للعينة الواحدة، والاختبار التائي لعينتين، اختبار مان ويتني، واختبار تحليل التباين، و اختبار ليفين، و اختبار شفبه للمقارنة لغرض الإجابة على تساؤلات البحث و الوصول إلى القرارات السليمة.

عرض تساؤلات البحث.

التساؤل الأول: (ما مستوى دافع الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن؟). وللتعرف على مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن، حسب وسط الحسابي و الانحراف المعياري و الوزن النسبي حسب كل بُعد من أبعاد مقياس الدافعية للإنجاز الأكاديمي وللمقياس ككل، والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول 2: قياس مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي

الابعاد	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	الدلالة الإحصائية	الوزن النسبي %	المستوى	ترتيب الابعاد
مستوى الطموح	48	3.682	0.472	54.059	**0.000	0.74	عالي	2
مستوى المثابرة	48	3.509	0.546	44.549	**0.000	0.70	عالي	4
مستوى إدراك الزمن	48	3.743	0.548	47.332	**0.000	0.75	عالي	1
مستوى الأداء	48	3.669	0.382	66.545	**0.000	0.73	عالي	3
مستوى التنافس	48	3.344	0.416	55.688	**0.000	0.67	فوق المتوسط	5
للمقياس ككل	48	3.586	0.311	79.849	**0.000	0.72	عالي	
**القيمة دالة احصائيا عند مستوى معنوية 1%								

وفقا للنتائج المبينة في جدول رقم (2)، نجد أن المتوسط الحسابي لدرجات الدافعية للإنجاز الأكاديمي تراوح



بين (3.34-3.74) بانحراف معياري (0.416-0.548)، و قيمة الاختبار جميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 1%، و هذا يشير إلى أن مستوى الدافعية للإنجاز الأكاديمي قد زاد عن درجة الاستجابة المطابقة للمتوسطة بدلالة إحصائية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن، حيث احتل بعد مستوى إدراك الزمن المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ 75%، و يليه في المرتبة بعد مستوى الطموح بوزن نسبي بلغ 74%، و في المرتبة الثالثة بعد مستوى الأداء بوزن نسبي بلغ 73%، و في المرتبة الرابعة بعد مستوى المثابرة بوزن نسبي بلغ 70% و أخيراً يأتي بعد مستوى التنافس بوزن نسبي بلغ 67%.

وبصفة عامة بينت النتائج أن المتوسط الحسابي لدرجات الدافعية للإنجاز الأكاديمي للمقياس ككل بلغ (3.586) بانحراف معياري (0.311) و قيمة الاختبار ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 1%، و هذا يشير إلى أن مستوى الدافعية للإنجاز الأكاديمي للمقياس ككل قد زاد كثيراً عن درجة الاستجابة المطابقة للمتوسطة بدلالة إحصائية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن و بوزن نسبي بلغ 72% مما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن يتمتعون بدرجة عالية من الدافعية للإنجاز و يعزى ذلك إلى أن الاساتذة لديهم الرغبة في العطاء و العمل و بذل قصارى جهدهم لإنجاز الأعمال و لتحقيق أهدافهم و إنجازاتهم لزيادة كفاءتهم المهنية و المستقبلية.

التساؤل الثاني: (هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بزليتن تعزى لمتغير الجنس؟).

للإجابة عن هذا التساؤل ولأجل معرفة دلالة الفروق ثم الزمن، وإدراك الطموح، ومستوى المستقلة على كل بُعد من أبعاد المقياس المتمثلة في مستوى ذلك، بعد التأكد من تجانس التنافس ولمقياس البحث ككل، والأداء ومستوى اختبار مان ويثني على بُعد مستوى إجراء المجموعات باستخدام اختبار ليفين في حين تم المثابرة والنتائج مبنية في الجدول (3) الاختبار التائي للعينات لإجراء الإجابة

جدول 3: نتائج مستوى الدلالة للفروق في مستوى الطموح حسب متغير الجنس.

الابعاد	الجنس	العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	قيمة الاختبار	مستوى الدلالة	اختبار ليفين
مستوى الطموح	الذكور	38	0.482	3.678	-0.132	0.896	0.654
	الاناث	10	0.453	3.700		غير دال	
مستوى المثابرة	الذكور	38	0.450	3.508	-0.236	0.818	0.023
	الاناث	10	0.850	3.514		غير دال	
مستوى ادراك الزمن	الذكور	38	0.530	3.689	-1.354	0.182	0.698
	الاناث	10	0.593	3.950		غير دال	
مستوى الاداء	الذكور	38	0.359	3.618	-1.843	0.072	0.337
	الاناث	10	0.423	3.862		غير دال	
مستوى التنافس	الذكور	38	0.397	3.364	0.655	0.516	0.308
	الاناث	10	0.498	3.267		غير دال	
للمقياس ككل	الذكور	38	0.281	3.565	-0.895	0.376	0.147
	الاناث	10	0.415	3.665		غير دال	

اعتمادا على نتائج جدول (3)، نلاحظ أن النتائج المبينة في الجدول (3) أشارت إلى أن قيمة إحصائه الاختبار على جميع أبعاد البحث و للمقياس ككل ليست ذات دلالة إحصائية حيث كانت جميع مستويات الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى المعنوية (5%)، و هذا يشير إلي أنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بزلتين وفق متغير الجنس. و يعزى ذلك إلى أن مستويات دافع الإنجاز الأكاديمي للأساتذة من الجنسين متقاربة من حيث التفكير و التخطيط لتحقيق الإنجازات و الأهداف المستقبلية على كافة مستويات الإنجاز.

التساؤل الثالث: (هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بزلتين تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟).

للإجابة عن هذا التساؤل تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي وذلك بعد التأكد من تجانس للمجموعات باستخدام اختبار ليفين. و النتائج مبينة في الجدول (4).



جدول 4: مستوى الدلالة للفروق لدفاعية الإنجاز حسب متغير سنوات الخبرة

اختبار ليفين	مستوى الدلالة	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد	التخصص	
0.827	0.006*	4.739	3.765	0.455	21	من سنة الي 5 سنوات	مستوى الطموح
	دال		4.150	0.454	17	من 6 الي 10 سنوات	
			3.900	0.454	5	من 11 الي 15 سنة	
			3.682	0.472	5	من 16 سنة فأكثر	
			6.262	0.944	48	المجموع	
0.883	0.797	0.339	3.578	0.539	21	من سنة الي 5 سنوات	مستوى المثابرة
	غير دال		3.412	0.612	17	من 6 الي 10 سنوات	
			3.457	0.433	5	من 11 الي 15 سنة	
			3.600	0.529	5	من 16 سنة فأكثر	
			3.509	0.546	48	المجموع	
0.844	0.656	0.542	3.627	0.591	21	من سنة الي 5 سنوات	مستوى ادراك الزمن
	غير دال		3.833	0.493	17	من 6 الي 10 سنوات	
			3.833	0.577	5	من 11 الي 15 سنة	
			3.833	0.589	5	من 16 سنة فأكثر	
			3.743	0.548	48	المجموع	
0.073	0.912	0.176	3.679	0.292	21	من سنة الي 5 سنوات	مستوى الاداء
	غير دال		3.691	0.460	17	من 6 الي 10 سنوات	
			3.550	0.274	5	من 11 الي 15 سنة	
			3.675	0.590	5	من 16 سنة فأكثر	
			3.669	0.382	48	المجموع	
0.652	0.395	1.014	3.230	0.382	21	من سنة الي 5 سنوات	مستوى التنافس
	غير دال		3.402	0.400	17	من 6 الي 10 سنوات	

			3.500	0.425	5	من 11 الي 15 سنة	
			3.467	0.594	5	من 16 سنة فأكثر	
			3.344	0.416	48	المجموع	
0.795	0.712	0.460	3.530	0.310	21	من سنة الي 5 سنوات	للمقياس ككل
	غير دال		3.609	0.291	17	من 6 الي 10 سنوات	
			3.652	0.350	5	من 11 الي 15 سنة	
			3.677	0.402	5	من 16 سنة فأكثر	
			3.586	0.311	48	المجموع	
**القيمة دالة إحصائيا عند مستوى معنوية 1%*							

بينت نتائج جدول رقم (4)، أن قيمة إحصائه الاختبار على بعد مستوى الطموح ذات دلالة إحصائية حيث كان مستوى الدلالة الإحصائية أقل من مستوى المعنوية (5%)، وهذا يشير إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الطموح لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بزليتن وفق متغير سنوات الخبرة، ولمعرفة لصالح أي من سنوات الخبرة تم إجراء اختبار المقارنة لشفهه، ونتائج الاختبار مبينة في الجدول رقم (5).

جدول 5: نتائج اختبار المقارنة

مستوى الدلالة	متوسط الفروقات	سنوات الخبرة	البعد
0.029*	-1.249	من 6 الي 10 سنوات	مستوى الطموح
0.002**	-2.790	من 11 الي 15 سنة	
0.040*	-1.790	من 16 سنة فأكثر	
**القيمة دالة إحصائيا عند مستوى معنوية 1% - *القيمة دالة إحصائيا عند مستوى معنوية 5%			

بينت نتائج جدول رقم (5)، أن صالح الفروق يميل إلى سنوات الخبرة من سنة الي 5 سنوات مع سنوات الخبرة (من 6 الي 10 سنوات) و مع سنوات الخبرة (من 11 الي 15 سنة) و مع سنوات الخبرة (من 16 سنة فأكثر)، على بعد مستوى الطموح، وهذا يشير إلى أن مستوى الطموح يختلف بين افراد عينة البحث باختلاف سنوات الخبرة، و يعزى ذلك إلى أنه مع زيادة سنوات الخبرة تزداد تطلعات الفرد و خبرته و معرفته بمحيط عمله و تزداد بذلك نشاطاته و قدرته على الإنجاز و الإبداع.

في حين أشارت نتائج جدول (4)، إلى أن قيمة إحصاء الاختبار على مقياس البحث ككل و أبعاده



المتتمثلة في مستوى المثابرة، مستوى إدراك الزمن، مستوى الأداء، و مستوى التنافس ليست ذات دلالة إحصائية، حيث كانت جميع مستويات الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى المعنوية (5%). و بصفة عامة أشارت النتائج إلى أنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بزلتين وفق متغير سنوات الخبرة.

التساؤل الرابع: (هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بزلتين تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟).

للإجابة على هذا التساؤل لأجل معرفة دلالة الفروق تم إجراء الاختبار التائي للعينات المستقلة على مقياس البحث ككل و أبعاده المتمثلة في مستوى الطموح، مستوى المثابرة، مستوى إدراك الزمن، مستوى الأداء، و مستوى التنافس، و ذلك بعد التأكد من تجانس المجموعات باستخدام اختبار ليفين، النتائج مبينة في الجدول رقم (6).

جدول 6: نتائج مستوى الدلالة للفروق في مستوى الطموح حسب متغير المؤهل العلمي

الابعاد	الجنس	العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	قيمة الاختبار	مستوى الدلالة	اختبار ليفين
مستوى الطموح	ماجستير	13	0.487	3.629	-1.057	0.296	0.518
	دكتوراه	71	0.441	3.779		غير دال	
مستوى المثابرة	ماجستير	13	0.551	3.562	0.912	0.367	0.896
	دكتوراه	71	0.539	3.412		غير دال	
مستوى ادراك الزمن	ماجستير	13	0.584	3.699	-0.750	0.457	0.835
	دكتوراه	71	0.480	3.824		غير دال	
مستوى الاداء	ماجستير	13	0.423	3.681	0.295	0.769	0.374
	دكتوراه	71	0.304	3.647		غير دال	
مستوى التنافس	ماجستير	13	0.387	3.323	-0.472	0.639	0.230
	دكتوراه	71	0.474	3.382		غير دال	
للمقياس ككل	ماجستير	13	0.328	3.582	-0.129	0.898	0.863
	دكتوراه	71	0.288	3.594		غير دال	

نلاحظ أن النتائج المبينة في الجدول رقم (6) أشارت إلى أن قيمة إحصاء الاختبار على جميع أبعاد البحث

وللمقياس ككل ليست ذات دلالة إحصائية حيث كانت جميع مستويات الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى المعنوية (5%)، وهذا يشير إلى أنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بزليتن تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ويعزى ذلك إلى أن الكفاءة المهنية والتطلعات والرؤية للأهداف والاجتهاد في إنجاز الأعمال في وقتها، ومواجهة المشاكل والقدرة على حلها متقاربة بين الأساتذة سواء كانوا من حملة شهادة الماجستير أو من حملة شهادة الدكتوراه.

نتائج البحث :

1. إن أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن يتمتعون بدرجة عالية من الدافعية للإنجاز و يعزى ذلك إلى أن الأساتذة لديهم الرغبة في العطاء والعمل و بذل قصارى جهدهم لإنجاز الأعمال و لتحقيق أهدافهم و إنجازاتهم لزيادة كفاءتهم المهنية و المستقبلية.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بزليتن وفق متغير الجنس. و يعزى ذلك إلى أن مستويات دافع الإنجاز الأكاديمي للأساتذة من الجنسين متقاربة من حيث التفكير و التخطيط لتحقيق الإنجازات و الأهداف المستقبلية على كافة مستويات الإنجاز.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بزليتن وفق متغير سنوات الخبرة.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بزليتن تعزى لمتغير المؤهل العلمي. و يعزى ذلك إلى أن الكفاءة المهنية و التطلعات و الرؤية للأهداف والاجتهاد في إنجاز الأعمال في وقتها، و مواجهة المشاكل و القدرة على حلها متقاربة بين الأساتذة سواء كانوا من حملة شهادة الماجستير أو من حملة شهادة الدكتوراه.



التوصيات:

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة يقدم الباحثان التوصيات الآتية:

- 1- توجيه أعضاء هيئة التدريس الجامعي لتبني الأساليب الإيجابية التي من شأنها أن تدعم دافع الإنجاز، وتدعم كذلك مفهوماً إيجابياً عن التعليم الجامعي .
- 2- تهيئة البيئة الجامعية بكلّ الإمكانيات المتاحة بحيث تتمكن من دعم دافع الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- 3- إتاحة الفرصة أمام أعضاء هيئة التدريس الجامعي للمشاركة في الندوات والمؤتمرات التي تهتم بدعم وتنمية دافع الإنجاز.
- 4- العمل على تحسين وضع أعضاء هيئة التدريس الجامعي بشكل عام حتى يتفرغوا لمهنتهم، فلا يبحثون عن عمل آخر من شأنه أن يؤثر سلباً على دافعية الإنجاز لديهم.
- 5- استخدام أساليب التشجيع والتحفيز المادي والمعنوي من جانب الإدارة والجهات المسؤولة عن أعضاء هيئة التدريس الجامعي، لما له من دور إيجابي في تنمية وتدعيم دافع الإنجاز لديهم وما يعكسه كل ذلك على تنمية المفهوم الإيجابي لديهم.
- 6- يجب أن تقوم الجامعة بدورها الإيجابي اتجاه أعضاء هيئة التدريس الجامعي في نشر أبحاثهم ومؤلفاتهم ويتم تشجيعهم على بذل الجهد والعطاء من خلال توفير المراجع والمصادر المختلفة.

المقترحات:

- 1- إجراء بحوث مماثلة عن العاملين في المهن الأخرى ومقارنة نتائجها بنتائج البحث الحالية.
- 2- إجراء بحوث أخرى عن دافع الإنجاز في ضوء متغيرات مختلفة كالتغيرات البيئية، والمرحلة التعليمية، والمستوى الاقتصادي .
- 3- إعداد المناهج التربوية والبرامج المختلفة التي تهتم بتنمية دافع الإنجاز لكي تتناسب مع خصائص النمو والاهتمامات والميول والطموح.
- 4- إجراء بحوث مقارنة تهتم بمتغيرات البحث الحالية على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأخرى لمعرفة النتائج والفروقات بينهم .

قائمة المراجع والمصادر

أولاً / الكتب:

- 1- عمر مصطفى الشيباني (2001): علم النفس التربوي، منشورات جامعة الفاتح، طرابلس، ليبيا .
- 2- عبداللطيف محمد خليفة (2000): الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة . مصر.

ثانياً / الرسائل العلمية:

- 1- طارق أبوغمجة، (2008): دافعية الإنجاز ومفهوم الذات وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات الثانويات التخصصية بمدينة قصر بن غشير بمدينة طرابلس، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الفاتح، طرابلس، ليبيا .
- 2- مفتاح محمد أبوضية (2006): اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى طلاب الصف الأول بالثانويات التخصصية بشعبية غريان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب والعلوم، جامعة المرقب، ليبيا .
- 3- فتحية حسين حمادي (2006): الإنجاز الأكاديمي وعلاقته بمفهوم الذات لدى أعضاء هيئة تدريس الجامعي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية، مصر .
- 4- عبدالرحمن سليمان الطريحي (1988): العلاقة بين الدافع للإنجاز وبعض المتغيرات الأكاديمية والديموغرافية، جامعة قطر، الدوحة، كلية التربية، السنة السادسة العدد السادس .

ثالثاً / الدوريات والمجلات

- 1 - محمد عبد السميع الجميل (1994): أثر التفاعل الدافع المعرفي والبيئة المدرسية على كل من التحصيل والاتجاه نحو المدرسة، مجلة علم النفس، العدد (52) .
- 2- يوسف عبد الفتاح محمد (1991): الدافعية للإنجاز وسمات الشخصية لدى معلمي ومعلمات المرحلة التأسيسية للذين بلغوا تعليماً جامعياً، مجلة شؤون اجتماعية، العدد واحد الجزء الثاني، كلية التربية وجامعة أسيوط، مصر .



Motivation of academic achievement among faculty members at the Faculty of Arts Zliten in the light of some variables

Faraj Othman Muhammad Shalfah

Jamal Ali Moftah Al-Triki

Abstract:

The subject of achievement motivation is one of the most important topics that researchers in the field of psychology have been interested in, as many researches and experiments have been conducted in the community

The aim of the research is to identify the academic achievement motive and the relationship between the research variables) scientific qualification – gender – years of experience ، (and the research sample consisting of faculty members at the Faculty of Arts Zliten was selected according to the variable of gender, specialization and academic qualification in a simple random way by %30 of the original community and reached the search results that the faculty members of the Faculty of Arts Zliten enjoy a high degree of achievement motivation, and results there are no statistically significant differences in the level of achievement motivation academic among faculty members at the Faculty of Arts Bzletn according to the sex variable has proven, and proven results – also– There are no statistically significant differences in the level of academic achievement motivation among faculty members at the Faculty of Arts in Zliten, according to the variable years of experience