



مجلة المنتدى الأكاديمي (العلوم الإنسانية)

المجلد (6) العدد (1) 2022

ISSN (Print): 2710-446x , ISSN (Online): 2710-4478

دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن في ضوء بعض المتغيرات.

فرج شلفاح ، جمال التريكي

قسم التربية وعلم النفس، كلية الآداب، الجامعة الأسمرية الإسلامية، ليبيا

قسم التربية وعلم النفس، كلية الآداب، الجامعة الأسمرية الإسلامية، ليبيا

المستخلص

يُعد دافع الإنجاز أحد أهم المواضيع التي أثارت اهتمام الباحثين في مجال العلوم الإنسانية والدراسات النفسية، ونتيجة لهذا الجهد المتواصل الذي بذله المهتمون بهذا المجال، فقد تمت صياغة الأسس النظرية والتطبيقية للدافعية، كما أصبح دافع الإنجاز ركناً أساسياً 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 أن أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن يتمتعون بدرجة 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 بزليتن 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.

الكلمات المفتاحية: دافعية الإنجاز الأكاديمي، أعضاء هيئة التدريس، كلية الآداب، الجامعة الأسمرية الإسلامية.

المقدمة

يُعد دافع الإنجاز أحد أهم المواضيع التي أثارت اهتمام الباحثين في مجال العلوم الإنسانية، والدراسات النفسية ، ونتيجة لهذا الجهد المتواصل الذي بذله المهتمون بهذا المجال فقد تمت صياغة الأسس النظرية والتطبيقية للدافعية، كما أصبح دافع الإنجاز ركناً أساسياً في النمو الاقتصادي

والاجتماعي في المجتمع، وهدفاً سامياً في برامج تعديل السلوك لاحقاً (1) رغم تنوع الدوافع التي تُحرك سلوك الإنسان، وخصوصاً بالتعليم العالي بالقدر الذي تنوعت فيه الأهداف التي يسعون إلى تحقيقها، إلا أن دافع الإنجاز الأكاديمي أصبح من أوضح الدوافع التي تُحرك سلوكهم لما له من دور كبير في رفع مستوى أدائهم الوصفي في الجامعة، بحيث يُؤد فيهم التنافس في المواقف التي تتطلب مستويات عالية من الامتياز والتفوق والرغبة في التغلب على المشكلات التي قد تعترض طريقهم، وفي المكانة العلمية الاجتماعية التي يسعون لتحقيقها فتميزهم بذلك عن غيرهم من أفراد المجتمع. (2)

يرجع الاهتمام بدراسة دافع الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي لأهميته في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعلمية، والتي في مقدمتها المجال الأكاديمي والمجال الوظيفي، حيث يُعتبر 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 حظى موضوع دافع الإنجاز باهتمام كبير من قبل الباحثين والدارسين، ذلك لأن دافع الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات والجامعات، يعنى 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 نظرهم في تحديد مفهومها، فهناك العديد من الدوافع التي صنفتها العديد من العلماء سواء كانت دوافع فطرية أو مكتسبة، إلا إنها يمكن تقسيمها أيضاً إلى دوافع إيجابية تدفع أعضاء هيئة التدريس الجامعي إلى تحقيق أهدافهم وإشباع حاجاتهم، الأمر الذي أدى إلى تعزيز المفهوم الإيجابي حول ذواتهم، حيث انعكس ذلك على رضاهم عن مهنتهم التي يؤدونها، كما

- 1 - مفتاح محمد أبوضية (2006): اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس وعلاقتها بدافعية الانجاز 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 أبوعمجة،(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 ،

تتقسم الدوافع إلى دوافع سلبية من شأنها أن تدفعهم بعيداً عن تحقيق أهدافهم، مما قد ينعكس سلباً عليهم ويؤثر على مفهومهم لذواتهم، حيث انعكس ذلك على رضاهم عن مهنتهم (1) من هنا تأتي أهمية الدوافع خاصةً دافع الإنجاز في مسيرة أعضاء هيئة التدريس الجامعي، باعتباره القوى المحركة لسلوكهم، بشكل يمكنهم من لعب دور مهم في رفع مستوى أدائهم وتفوقهم وتميزهم الأكاديمي، كما يعد أيضاً مكوناً أساسياً 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 يؤدونها.

ومن خلال ذلك وجد الباحثان حاجة ماسة وضرورية 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 هم أحد أفراد المجتمع، الذين لهم أحلام وأعمال وأهداف وإنجازات يسعون لتحقيقها، فهم يواجهون العديد من العقبات التي تعترض طريقهم، ومع ذلك استطاعوا أن يتغلبوا عليها وينجزوا أعمالهم، ويحققوا أهدافهم بحصولهم على مرتبة علمية عالية تمثلت في شهادتي "الماجستير والدكتوراه" مما ينمي جوانب الخبرة لديهم في تدريس مرحلة متقدمة من المراحل التعليمية، وهي مرحلة التعليم الجامعي.

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 بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزليتين ؟

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

1- عمر مصطفى الشيباني (2001): علم النفس التربوي، منشورات جامعة الفاتح، طرابلس، ليبيا، ص107

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

س4 / هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزليتن 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 بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزليتن؟

3- التعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزليتن تعزى لمتغير الجنس .

4- التعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزليتن تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

5- التعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزليتن 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 يسهم هذا البحث في وضع المناهج التي تنمي دافع الإنجاز الأكاديمي لدى المتعلمين بالجامعة الأسمرية الإسلامية.

3. قد تُسهم في توجيه الأساتذة الجامعيين بأساليب تربوية تدعم دافع الإنجاز الأكاديمي لدى المتعلمين، والذي ينعكس بشكل إيجابي على تحصيلهم الأكاديمي.

4.يساعد البحث الحالي في إعداد برامج مختلفة وتوفير قاعدة بيانات حول دافع الإنجاز الأكاديمي ومفاهيم أخرى.

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) أستاذاً وأستاذةً.

الحدود المكانية: بكلية الآداب زليتن.

مصطلحات البحث:

1-دافع الإنجاز:

يُعرف دافع الإنجاز بأنه هو القوى التي تدفع عضو هيئة التدريس وتوجه سلوكه نحو أهداف يسعى لتحقيقها وتختلف هذه القوى من عضو إلى آخر و ذلك نتيجة الفروق القائمة بينهم.⁽¹⁾

التعريف الإجرائي لدافع الإنجاز:

هو مجموع الدرجات التي يتحصل عليها المفحوصون (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 بن وليد ومن الشرق مدينة مصراته ومن الغرب مدينة الخمس. **عضو هيئة التدريس:** هو المدرس الذي يدرّس في مرحلة التعليم الجامعي، في إحدى التخصصات بعد حصوله على المؤهل العلمي " الماجستير أو الدكتوراه".

الدراسات السابقة :

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

1 / دراسة عبدالرحمن الطيرري (1988) قطر.

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 .

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

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) مصر.

بعنوان: الدافعية للإنجاز وسمات الشخصية لدى معلمي التأسيسية الذين بلغوا تعليماً جامعياً، هدفت الدراسة إلى التعرف على دافعية الإنجاز لدى المعلمين وعلاقتها ببعض خصائصهم الشخصية واستخدم 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 ويتر، 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⁾.

3- دراسة دعد الشيخ (2002) سوريا.

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، والوضع المادي، والجنس، على الإنجاز والتكيف، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي في دراستها، وشملت الدراسة عينة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي بلغ عددهم (507) أعضاء من هيئة التدريس تمَّ اختيارهم بالطريقة العشوائية، واستخدمت مقياس إنجاز عضو هيئة التدريس في الجامعة، ومقياس درجة التكيف الشخصي والمهني لعضو هيئة التدريس بالجامعة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود فروق دالة إحصائياً لصالح أعضاء هيئة التدريس في الاشتراك بالندوات والمؤتمرات الخارجية والداخلية المتاحة إلى من هم أكثر منهم خبرة، وكما توصلت إلى جود فروق دالة

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 ومرحلة التأسيسية للذين بلغوا تعليماً جامعياً، مجلة شؤون اجتماعية، العدد واحد الجزء الثاني، كلية التربية وجامعة أسبوط، مصر.

إحصائياً 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) مصر.

بعنوان: 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، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي في دراستها، وتكونت عينة الدراسة من (108) أعضاء هيئة تدريس بالجامعة، واستخدمت الباحثة مقياسي الإنجاز الأكاديمي، ومقياس مفهوم الذات كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات عن عينة دراستها، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين الإنجاز الأكاديمي ومفهوم الذات لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية.⁽²⁾

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

¹- دعد الشيخ (2002): الإنجاز وعلاقته بالنكيف 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.

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 بالكلية.

- من حيث المنهج: -

استخدمت جميع الدراسات المنهج الوصفي التحليلي.

واستخدم البحث الحالي المنهج الوصفي.

- من حيث الأدوات:-

انفقت 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 زليتين والبالغ عددهم تقريباً (158) أستاذاً وأستاذة، 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 المقياس التالي: -

1/ تم استخدام مقياس دافعية الإنجاز الأكاديمي المعد 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، ومعامل ألفا كرونباخ، واستخدمت طريقة التجزئة النصفية على عينة استطلاعية بلغ عددها 16 عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بزليتين، والنتائج مبنية في جدول (1) أدناه

جدول 1: نتائج معاملات الصدق والثبات 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 رقم (1)، يتضح أن مقياس الصدق لمقياس دافع الإنجاز وأبعاده مرتفعة، حيث تجاوز (85%) لجميع الأبعاد وتجاوز (92%) للمقياس ككل. وتبين كذلك أن مقياس الثبات لمقياس ككل وأبعاده مرتفعة، حيث تجاوز معامل ألفا كرونباخ (72%) لجميع الأبعاد وتجاوز (86%) للمقياس ككل، في حين تجاوز معامل التجزئة النصفية (84%) لجميع الأبعاد، وتجاوز (92%) للمقياس ككل، وهذا يدل على أن درجة صدق وثبات مقياس الدراسة عالية جداً، وهذا يشير إلى الثقة في صلاحية استخدام وتطبيق هذا المقياس بدرجة عالية.

المعالجات الإحصائية

حللت بيانات البحث باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS) للوصول إلى نتائج تم استخدام الوسائل الإحصائية كمعامل ألفا كرونباخ ومعامل الصدق الذاتي، وطريقة التجزئة النصفية للتحقق من ثبات وصدق مقياس البحث، كما حسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية، واستخدام الاختبار التائي للعينات الواحدة، والاختبار التائي للعينتين، اختبار مان ويتي، واختبار تحليل التباين، واختبار لفين، واختبار شفیه للمقارنة لغرض الإجابة على تساؤلات البحث والوصول 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 والانحراف المعياري والوزن 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 |

| | | | | | | | | |
|---|-------------|------|---------|--------|-------|-------|----|-------------------|
| 1 | عالي | 0.75 | **0.000 | 47.332 | 0.548 | 3.743 | 48 | مستوى إدراك الزمن |
| 3 | عالي | 0.73 | **0.000 | 66.545 | 0.382 | 3.669 | 48 | مستوى الأداء |
| 5 | فوق المتوسط | 0.67 | **0.000 | 55.688 | 0.416 | 3.344 | 48 | مستوى التنافس |
| | عال | 0.72 | **0.000 | 79.849 | 0.311 | 3.586 | 48 | للمقياس ككل |
| **القيمة دالة إحصائية 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 زليتين، 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 الحسابي لدرجات الدافعية للإنجاز الأكاديمي للمقياس ككل بلغ (3.586)، المتوسط بانحراف معياري (0.311)، و قيمة الاختبار ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 1%، و هذا يشير الي أن مستوى الدافعية للإنجاز الأكاديمي للمقياس ككل قد زاد كثيرا عن درجة الاستجابة المطابقة للمتوسطة بدلالة إحصائية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتين و بوزن نسبي بلغ 72% مما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتين 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 بزليتين تعزى لمتغير الجنس؟).

للإجابة على هذا التساؤل ومعرفة 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 ويْتتي 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.

| الأبعاد | 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 |
| | الإناث | 10 | 0.453 | 3.700 | | غير دال | |
| مستوى المثابرة | الذكور | 38 | 0.450 | 3.508 | -0.236 | 0.818 | 0.023 |
| | الإناث | 10 | 0.850 | 3.514 | | غير دال | |
| مستوى إدراك الزمن | الذكور | 38 | 0.530 | 3.689 | -1.354 | 0.182 | 0.698 |
| | الإناث | 10 | 0.593 | 3.950 | | غير دال | |
| مستوى الأداء | الذكور | 38 | 0.359 | 3.618 | -1.843 | 0.072 | 0.337 |
| | الإناث | 10 | 0.423 | 3.862 | | غير دال | |
| مستوى التنافس | الذكور | 38 | 0.397 | 3.364 | 0.655 | 0.516 | 0.308 |
| | الإناث | 10 | 0.498 | 3.267 | | غير دال | |
| للمقياس ككل | الذكور | 38 | 0.281 | 3.565 | -0.895 | 0.376 | 0.147 |
| | الإناث | 10 | 0.415 | 3.665 | | غير دال | |

اعتماداً على نتائج جدول رقم (3)، نلاحظ أن النتائج المبينة في الجدول رقم (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 بزليتين وفق متغير الجنس، و يعزى ذلك إلي 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 بزليتين تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟).

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

جدول 4: مستوى الدلالة لفروق دافعية 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 إلى 5 سنوات | مستوى الطموح |
| | دال | | 4.150 | 0.454 | 17 | من 6 إلى 10 سنوات | |
| | | | 3.900 | 0.454 | 5 | من 11 إلى 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 إلى 5 سنوات | مستوى المثابرة |
| | غير دال | | 3.412 | 0.612 | 17 | من 6 إلى 10 سنوات | |
| | | | 3.457 | 0.433 | 5 | من 11 إلى 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 إلى 5 سنوات | مستوى إدراك الزمن |
| | غير دال | | 3.833 | 0.493 | 17 | من 6 إلى 10 سنوات | |
| | | | 3.833 | 0.577 | 5 | من 11 إلى 15 سنة | |
| | | | 3.833 | 0.589 | 5 | من 16 سنة فأكثر | |

| اختبار ليقين | مستوى الدلالة | قيمة الاختبار | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | العدد | التخصص | |
|--|---------------|---------------|-----------------|-------------------|-------|--------------------|---------------|
| | | | 3.743 | 0.548 | 48 | المجموع | |
| 0.073 | 0.912 | 0.176 | 3.679 | 0.292 | 21 | من سنة إلى 5 سنوات | مستوى الأداء |
| | غير دال | | 3.691 | 0.460 | 17 | من 6 إلى 10 سنوات | |
| | | | 3.550 | 0.274 | 5 | من 11 إلى 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 إلى 5 سنوات | مستوى التنافس |
| | غير دال | | 3.402 | 0.400 | 17 | من 6 إلى 10 سنوات | |
| | | | 3.500 | 0.425 | 5 | من 11 إلى 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 إلى 5 سنوات | للمقياس ككل |
| | غير دال | | 3.609 | 0.291 | 17 | من 6 إلى 10 سنوات | |
| | | | 3.652 | 0.350 | 5 | من 11 إلى 15 سنة | |
| | | | 3.677 | 0.402 | 5 | من 16 سنة فأكثر | |
| | | | 3.586 | 0.311 | 48 | المجموع | |
| **القيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 1% | | | | | | | |

بينت نتائج جدول رقم (4)، إن قيمة إحصاء 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 لشفيه، 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 إلى 10 سنوات | من سنة إلى 5 سنوات | مستوى الطموح |
| 0.002** | -2.790 | من 11 إلى 15 سنة | | |
| 0.040* | -1.790 | من 16 سنة فأكثر | | |
| **القيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 1% - *القيمة دالة إحصائياً 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 إلى 10 سنوات) ومع سنوات الخبرة (من 11 إلى 1 سنة) ومع سنوات الخبرة (من 16 سنة فأكثر)، على بُعد مستوى الطموح، وهذا يشير إلى أن مستوى الطموح اختلف بين افراد عينة البحث باختلاف سنوات الخبرة، ويعزى ذلك الي أنه مع زيادة سنوات الخبرة تزداد تطلعات الفرد وخبرته و معرفته بمحيط عمله و تزداد بذلك نشاطاته و قدرته على الإنجاز و الإبداع.

في حين أشارت نتائج جدول رقم (4)، إلى أن قيمة إحصاء الاختبار على مقياس البحث ككل وأبعاده المتمثلة في مستوى المثابرة، مستوى إدراك الزمن، مستوى الأداء، ومستوى التنافس ليست ذات دلالة إحصائية حيث كانت جميع مستويات الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى المعنوية (5%)، وبصفة 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 وأبعاده المتمثلة في مستوى الطموح، مستوى المثابرة، مستوى إدراك الزمن، مستوى الأداء، ومستوى التنافس، وذلك 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

| الأبعاد | الجنس | العدد | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | قيمة الاختبار | مستوى الدلالة | اختبار ليفين |
|-------------------|---------|-------|-------------------|-----------------|---------------|---------------|--------------|
| مستوى الطموح | ماجستير | 31 | 0.487 | 3.629 | -1.057 | 0.296 | 0.518 |
| | دكتوراه | 17 | 0.441 | 3.779 | | غير دال | |
| مستوى المثابرة | ماجستير | 31 | 0.551 | 3.562 | 0.912 | 0.367 | 0.896 |
| | دكتوراه | 17 | 0.539 | 3.412 | | غير دال | |
| مستوى إدراك الزمن | ماجستير | 31 | 0.584 | 3.699 | -0.750 | 0.457 | 0.835 |
| | دكتوراه | 17 | 0.480 | 3.824 | | غير دال | |
| مستوى الأداء | ماجستير | 31 | 0.423 | 3.681 | 0.295 | 0.769 | 0.374 |
| | دكتوراه | 17 | 0.304 | 3.647 | | غير دال | |
| مستوى التنافس | ماجستير | 31 | 0.387 | 3.323 | -0.472 | 0.639 | 0.230 |
| | دكتوراه | 17 | 0.474 | 3.382 | | غير دال | |
| للمقياس ككل | ماجستير | 31 | 0.328 | 3.582 | -0.129 | 0.898 | 0.863 |
| | دكتوراه | 17 | 0.288 | 3.594 | | غير دال | |

نلاحظ أن النتائج المبينة في الجدول رقم (6) أشارت إلى أن قيمة إحصاء 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 إلى أنه ليست هناك 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.

نتائج البحث:

1. إن أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتين يتمتعون بدرجة عالية من الدافعية للإنجاز ويعزى 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 بزليتين وفق متغير الجنس، ويعزى ذلك إلى أن مستويات دافع الإنجاز الأكاديمي للأساتذة من الجنسين متقاربة من حيث التفكير والتخطيط لتحقيق الإنجازات والأهداف المستقبلية على كافة مستويات الإنجاز.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بزليتين يعزى لمتغير سنوات الخبرة.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بزليتين تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ويعزى ذلك إلى أن الكفاءة المهنية والتطلعات والرؤية للأهداف والاجتهاد في إنجاز الأعمال في وقتها، ومواجهة 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 تمكنها 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 والموارد 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 كالمغيرات 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.

المصادر والمراجع:

أولاً / الكتب العلمية:

- 1- عمر مصطفى الشيباني (2001): علم النفس التربوي، منشورات جامعة الفاتح، طرابلس، ليبيا.
 - 2- عبد اللطيف 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 التدريس الجامعي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية، مصر.
- 4- عبد الرحمن سليمان الطيريري، (1988): العلاقة بين الدافع للإنجاز وبعض المتغيرات الأكاديمية والديمقراطية، جامعة قطر، الدوحة، كلية التربية، السنة السادسة العدد (6).

ثالثاً / الدوريات والمجلات

- 1- محمد عبد السميع الجميل، (1994): أثر تفاعل 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 الذين بلغو تعليماً جامعياً، مجلة شؤون اجتماعية، العدد (1) الجزء (2)، كلية التربية، وجامعة أسيوط، مصر.

ACADEMIC ACHIEVEMENT MOTIVATION AMONG FACULTY MEMBERS AT THE FACULTY OF ARTS, ZLITEN, IN LIGHT OF SOME VARIABLES.

Faraj Shalfah
Jamal Al-Triki

f.shilfah@asmarya.edu.ly

^{1,2} Department of Education and Psychology, Faculty of Arts, Asmariya Islamic University

Abstract

Achievement motivation is one of the most important topics that interest researchers in the field of humanities and psychological studies about it. As a result of this continuous effort made by those interested in this field, the theoretical and applied foundations of motivation have been formulated, and achievement motivation has become an essential pillar in economic and social growth in society. .

The research aimed to identify the motivation for academic achievement and the relationship between the research variables (scientific qualification - gender - years of experience). 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 by a simple random method, at a rate of 30% of the original population. The results of the research concluded that the faculty members at the Faculty of Arts in Zliten enjoy a high degree of achievement motivation. The results also proved that there are no statistically significant differences in the level of academic achievement motivation among the faculty members at the Faculty of Arts in Zliten according to the gender variable. The results also proved - 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 years of experience variable. The results also demonstrated that 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 academic qualification variable.

Keywords: academic achievement motivation, faculty members, College of Arts, Asmariya Islamic University.