



دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية الإسلامية

هدى ميلاد عبد القادر

محاضر مساعد بقسم التربية وعلم النفس كلية الآداب الجامعة الأسمرية الإسلامية

المستخلص:

يهدف البحث إلى معرفة مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس بكلية الآداب زليتين. كما يهدف إلى الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس بكلية الآداب زليتين حسب متغير الجنس ومتغير سنوات الخبرة.

استخدم في هذا البحث المنهج الوصفي المسحي، وتكون البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس بكلية الآداب زليتين البالغ عددهم 28 عضواً. كما قامت الباحثة بالاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات. ويعد المعالجة الإحصائية باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (**spss statistical package for social science**) توصل البحث إلى النتائج التالية:

1. إن مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس بكلية الآداب زليتين كان فوق المتوسط.
2. ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس بكلية الآداب وفق متغير الجنس.
3. ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس بكلية الآداب وفق متغير سنوات الخبرة.

الكلمات المفتاحية: دافعية الإنجاز الأكاديمي، أعضاء هيئة التدريس، قسم التربية وعلم النفس، كلية الآداب، الجامعة الأسمرية.

مقدمة البحث:

يرجع الاهتمام بدراسة دافع الإنجاز لأهميته في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعملية كالمجال الاقتصادي، والإداري، والتربوي، والأكاديمي، حيث يعتبر دافع الإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك أعضاء هيئة التدريس وتنشيطه وفي ادراكهم للمواقف فضلاً عن مساعدتهم في فهم سلوك المحيطين بهم كذلك أشار (ماكلياند) إلى الدور المهم الذي يقوم به الدافع للإنجاز في رفع مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس وإنتاجهم في مختلف الأنشطة، فالنمو الاقتصادي في أي مجتمع هو محصلة الدافع للإنجاز لدى أفراد هذا المجتمع .

كما إن نجاح أي مؤسسة تعليمية يتوقف على أداء موظفيها، وهذا ينطبق على كلية الآداب بشكل عام وعلى قسم التربية وعلم النفس بشكل خاص، ولضمان الوصول لأعلى درجات التفوق والرضا في العمل لابد من النظر والاهتمام بعضو هيئة التدريس وبدافعيته للإنجاز حيث إن شعور عضو هيئة التدريس بنقص أو تدني في دافعيته للإنجاز يؤثر سلباً على إنجاز المهام الموكلة إليه، وهذا بدوره له آثاره السلبية على العملية التعليمية، وبما أن هناك العديد من التقسيمات للدوافع والتي من بينها الدوافع الإيجابية والدوافع السلبية التي من شأنها أن تؤثر في أداء عضو هيئة التدريس الجامعي.

وبما أن للدوافع الإيجابية دور في تعزيز دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس، الأمر الذي من شأنه أن يدفع أعضاء هيئة التدريس نحو تحقيق أهدافهم وإشباع حاجاتهم بحيث ينعكس كل ذلك على رضاهم عن مهنتهم والاستمرار فيها نحو أداء أفضل.

كما أن الدوافع السلبية من شأنها أن تدفعهم بعيداً عن تحقيق أهدافهم، مما قد ينعكس سلباً عليهم ويؤثر على مفهومهم لذواتهم، حيث ينعكس ذلك على رضاهم عن مهنتهم. (الشيباني، 2001:107)

إن دافعية الإنجاز الأكاديمي عنصر أساسي ومهم لسعي عضو هيئة التدريس نحو تحقيق الأهداف المنشودة للرقى بالعملية التعليمية، كما أن رغبة عضو هيئة التدريس في مجال عمله الأكاديمي تتوقف على مدى دافعيته للإنجاز، وهذا بدوره ينعكس على أدائه وعلى رضاه على الوظيفة التي يؤديها.

ولكي يقوم عضو هيئة التدريس بوظائفه على أكمل وجه لابد أن يتمتع بدرجة عالية من دافعية الإنجاز الأكاديمي، التي تدفعه للقيام بمهامه الموكلة إليه بكل جدارة وفاعلية، وهذا ما أشارت إليه

دراسة فيصل الرشيد (2000) أنه يجب توفير الوسائل والآليات التي تزيد من تنمية دافعية الإنجاز لدى عضو هيئة التدريس، ووضع سياسات عادلة لنظام الحوافز والمكافآت لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الكفاءة والإنتاجية العلمية له.

كما أن أعضاء هيئة التدريس ذوي الدوافع القوية للإنجاز ينزعون إلى الانشغال الكبير بأدائهم ومستوى قدراتهم، ومن سماتهم أنهم يضعون أهدافا متحديّة لقواهم ولكنها واقعية، ويفضلون أن يحصلوا على تغذية راجعة من مصادر مختلفة، ويفضلون مصارعة المشكلة التي تواجههم أكثر من طلب المعونة لحلها، ويعطون أفضل ما لديهم في المواقف التنافسية، ويكونون واثقين بأنفسهم وجازمين في حمل المسؤولية وهم ذو طاقة كبيرة.

وعلى الرغم من تنوع الدوافع التي تحرك سلوك أعضاء هيئة التدريس الجامعي، بالقدر الذي تنتوع فيه الأهداف التي يسعون إلى تحقيقها، فإن دافع الإنجاز الأكاديمي قد يكون أوضح الدوافع التي تحرك سلوكهم، لما له من دور كبير في رفع مستوى أدائهم في الجامعة، بحيث يولد فيهم التنافس في المواقف التي تتطلب مستويات عالية من الامتياز والتفوق والرغبة في التغلب على المشكلات التي تعترض طريقهم، وفي المكانة العلمية والاجتماعية التي يسعون لتحقيقها، فتميزهم بذلك عن غيرهم من أفراد المجتمع. (خليفة، 2000: 88).

وبما أن الباحثة إحدى أعضاء هيئة التدريس داخل القسم، وجدت أنه من الضروري إجراء بحثها منطلقاً من دافع الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس، ومن خلال نتائج البحث يمكن العمل على زيادة ورفع دافعية الإنجاز لديهم، مما ينعكس بدوره بشكل إيجابي على رضاهم المهني والاستمرار بمهنتهم، متحدين في ذلك كل العقبات والمشاكل التي تواجههم في مسيرتهم المهنية.

مشكلة البحث:

إن أعضاء هيئة التدريس الجامعي كغيرهم من أفراد المجتمع لهم أعمال يسعون لإنجازها، وأهداف يجتهدون لتحقيقها، وقد يواجهون في سبيل ذلك الكثير من العقبات والمشاكل التي تعيق أو تعترض طريقهم، لذلك فإن لدافعية الإنجاز الأكاديمي دوراً كبيراً في رفع مستوى أداء عضو هيئة التدريس داخل الجامعة، فارتفاع مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لعضو هيئة التدريس يزيد من طاقته ويحفزه

نحو تحقيق أهدافه بشكل أفضل، ومن خلال ذلك ترى الباحثة ضرورة إجراء هذا البحث للتعرف على مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس بكلية الآداب زليتن، لما له من آثار إيجابية من خلال نتائج البحث لزيادة دافعية الإنجاز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس للاستمرار بمهنتهم نحو أداء أفضل يعود بالمنفعة العلمية للقسم، وللكلية، وللجامعة الأسمرية بشكل عام .

ويمكن تحدد مشكلة البحث في محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

- ما مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس بكلية الآداب زليتن؟

ومن التساؤل الرئيسي تتفرع الأسئلة الفرعية التالية:

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس حسب متغير الجنس؟

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس حسب متغير سنوات الخبرة؟

أهداف البحث:

- 1- التعرف على مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس بكلية الآداب زليتن.
- 2- التعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس بكلية الآداب زليتن حسب متغير الجنس.
- 3- التعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس بكلية الآداب زليتن حسب متغير سنوات الخبرة.

أهمية البحث:

- 1- يتناول البحث شريحة مهمة من أفراد المجتمع، وهم أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم

النفس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية الإسلامية، ولما لهم من دور إيجابي تتعكس آثاره على المجتمع ككل.

2- كما تساعد نتائج البحث في وضع وتنمية آليات تزيد من دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس وكذلك باقي أعضاء هيئة التدريس في مختلف الأقسام بكلية الآداب زليتين.

3- مساعدة أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس بكلية الآداب في توضيح آرائهم حول مستوى دافعتهم للإنجاز الأكاديمي بكل شفافية محاولين من خلال نتائج البحث التغلب ومعالجة أي مشكلات قد تعيق أداء عضو هيئة التدريس بالقسم على أداء مهامه بكل رضا وقناعة لبلوغ أعلى معايير الامتياز الوظيفي.

الدراسات السابقة:

1- دراسة فتحية حمادي (2006): الإنجاز الأكاديمي وعلاقته بمفهوم الذات لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالإسكندرية:

هدفت الدراسة إلى التعرف على نوعية العلاقة الارتباطية واتجاهها بين الإنجاز الأكاديمي ومفهوم الذات لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالإسكندرية، 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 الدراسة، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي في دراستها وتوصلت إلى نتائج أهمها:

وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين دافع الإنجاز الأكاديمي ومفهوم الذات لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية.

2- دراسة فيصل الروشيد (2019): درجة الرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف:

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف، والتعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقد شملت عينة الدراسة (348) عضو هيئة تدريس بالجامعة، وقد تم استخدام مقياسي درجة الرضا الوظيفي، ومقياس دافعية الإنجاز كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات عن عينة الدراسة، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي في دراسته وتوصل إلى نتائج أهمها:

إن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة الجوف جاءت بدرجة مرتفعة وإن مستوى دافعية الإنجاز لديهم كان مرتفعا.

3- دراسة فرج شلفاح وجمال التريكي (2022): دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن في ضوء بعض المتغيرات:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دافع الإنجاز الأكاديمي والعلاقة بين المتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، الجنس، سنوات الخبرة) وتم اختيار عينة الدراسة المكونة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن بنسبة 30% من المجتمع الأصلي، وقد استخدم الباحثان مقياس دافع الإنجاز الأكاديمي كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات عن عينة الدراسة، ولقد اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي في دراستهما وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

إن أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن لديهم دافعية إنجاز عالية، وإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس وفقا لمتغير الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي.

4- دراسة مباركة محمدي وحياء نقاز وعياط الأمين (2022): دافع الإنجاز الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة في ظل جائحة كورونا دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار تليجي الأغواط:

هدفت الدراسة إلى معرفة دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة في ظل جائحة كورونا، تم إجراء الدراسة على عينة قوامها (40) عضو هيئة تدريس، وتم استخدام مقياس دافعية الإنجاز الأكاديمي كأداة لجمع البيانات والمعلومات، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي في هذه الدراسة، وتم التوصل إلى نتائج الدراسة أهمها:

إن مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة في ظل جائحة كورونا كان مرتفعا، وإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعة في دافعية الإنجاز الأكاديمي في ظل جائحة كورونا وفقا لمتغير الجنس، وامتغير الأقدمية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

سيتم مناقشة الدراسات السابقة وفقا للبنود الآتية: تاريخ إجراء هذه الدراسات- الأهداف - العينة- الأداة المستخدمة- المنهج المستخدم- أهم النتائج.

تاريخ إجراء هذه الدراسات: أجريت هذه الدراسات في تواريخ مختلفة، ففي دراسة فتحية حمادي كانت في (2006)، بينما دراسة فيصل الروشيد كانت في (2019)، أما دراسة كلا من فرج شلفاح وجمال التريكي ودراسة مباركة محمدي وحياء نقاز وعياط الأمين فكانت في (2022)، أما الدراسة الحالية فهي في سنة (2024)، وهذا بدوره له تأثير على نتائج الدراسة الحالية نظرا لأن دافعية الإنجاز الأكاديمي ليست ثابتة نسبيا.

الأهداف: لقد تعددت الأهداف وتنوعت بالنسبة للدراسات السابقة ، إلا أنها اشتركت جميعها في التعرف على مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس ، وكذلك التعرف على الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس حسب متغيرات الجنس - سنوات الخبرة - المؤهل العلمي ، أما البحث الحالي فيهدف أيضا إلى معرفة مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس، كما يهدف أيضا إلى التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس حسب متغيرات الجنس - سنوات الخبرة .

من حيث الأداة: جميع الدراسات السابقة استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، والبحث الحالي تم استخدام الاستبانة (استبانة دافعية الإنجاز الأكاديمي) إعداد عبد الرحمن الأزرق 2000، كأداة لجمع البيانات أيضا.

من حيث النتائج: اتفقت دراسة كلا من مباركة محمدي، وحياء نقاز وعياط الأمين، 2000 ودراسة فيصل الروشيد، 2019 ودراسة فرج شلفاح جمال التريكي، 2022 في أن مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس كان مرتفعا ، وهذا يتفق مع نتائج الدراسة الحالية ، وإن مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس كان فوق المتوسط ، كما اتفقت نتائج الدراسات السابقة مع نتائج الدراسة الحالية في أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس حسب متغير الجنس - سنوات الخبرة .

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- 1- المساهمة في صياغة مشكلة البحث وأهميتها.
- 2- تزويد الباحثة بالعديد من المعلومات والمراجع حول موضوع البحث.
- 3- طرق اختيار العينة والإجراءات العملية المناسبة لهذا البحث، ومن ثم استخدام الأداة المناسبة لجمع البيانات في هذا البحث.

حدود البحث:

الحدود الزمنية: تم إجراء هذا البحث في عام 2024م.
الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس بكلية الآداب زليتن.
الحدود مكانية: كلية الآداب بالجامعة الأسمرية الإسلامية زليتن.
الحدود موضوعية: يتحدد البحث الحالي بمتغيرات البحث، وهي دافعية الإنجاز الأكاديمي، ومتغير الجنس (ذكور وإناث) ومتغير سنوات الخبرة.

مصطلحات البحث:

1- دافعية الإنجاز الأكاديمي:

هو القوة المحركة التي تدفع أعضاء هيئة التدريس وتوجه سلوكهم نحو أهداف معينة، فنقوم مقام المحرك القوي لديهم، ويتفاوتون في ذلك تبعاً لمستوياتهم ويرجع هذا التفاوت إلى عوامل منها ما هو خارجي يعود إلى البيئة التي يعيشون فيها، ومقدار ما يتوافر فيها من عوامل التحفيز لاستثارة الدافع. (الجميل، 1994: 41)

التعريف الإجرائي لدافع الإنجاز الأكاديمي:

هو مجموع الدرجات التي يتحصل عليها المفحوصين من أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس، بعد تطبيق مقياس دافعية الإنجاز الأكاديمي عليهم.

2- أعضاء هيئة التدريس:

يقصد بأعضاء هيئة التدريس أولئك الذين يحملون شهادة (ماجستير أو دكتوراه) بمختلف الدرجات العلمية الدقيقة، والذين يدرسون داخل قسم التربية وعلم النفس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية الإسلامية زليتن.

3- قسم التربية وعلم النفس:

هو أحد الأقسام العلمية التابعة لكلية الآداب بالجامعة الأسمرية والذي يضم أربع شعب تخصصية وهي: (علم النفس العام، توجيه وإرشاد نفسي، التربية العامة، التربية الخاصة).

4- كلية الآداب:

هي إحدى الكليات بالجامعة الأسمرية الإسلامية، والتي تضم العديد من التخصصات الأدبية منها (اللغة العربية والدراسات الإسلامية، اللغة الإنجليزية، المكتبات والمعلومات، التربية وعلم النفس، علم الاجتماع، الخدمة الاجتماعية، الجغرافيا، التاريخ، الآثار، الإعلام، الفلسفة).
5-مدينة زليتن:

هي إحدى المدن الليبية التي تقع على الساحل، والتي تبعد عن مدينة طرابلس مسافة (150) كم، ويحدها من الشمال البحر الأبيض المتوسط، ومن الجنوب مدينة بني وليد، ومن الشرق مدينة مصراته، ومن الغرب مدينة الخمس.

منهج البحث وإجراءاته:

المنهج:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، لملاءمته لطبيعة البحث، والذي يهدف لوصف وتحليل الظاهرة محل الدراسة والبحث وصفا دقيقا وشاملا.

مجتمع البحث وعينته:

جميع أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس كلية الآداب بالجامعة الأسمرية الإسلامية، والبالغ عددهم 28 عضوا، ونظر لصغر حجم العينة تم اعتبار مجتمع البحث هو نفسه عينة البحث.

الأساليب الإحصائية:

قامت الباحثة باستخدام مقياس دافعية الإنجاز الأكاديمي إعداد عبد الرحمن صالح الأزرق (2000)، والذي يتكون من (31) فقرة موزعة على خمسة أبعاد، وهي: مستوى الطموح، ومستوى المثابرة، ومستوى إدراك الزمن، ومستوى الأداء، ومستوى التنافس، وتم تعديل بعض الفقرات بعرضها على مجموعة من المحكمين من قسم التربية وعلم النفس.

تم تفرغ وتحليل الاستبانة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) statistical (package for social science)، واستخدمت الأساليب الإحصائية كمعامل ألف-كرونباخ معامل التجزئة النصفية بما تقتضيه الحاجة لقياس صدق وثبات مقياس الدراسة، وللوصول إلى أهداف الدراسة

تم استخدام الأساليب الإحصائية المتمثلة في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية، اختبار - ت للعينات الواحدة، اختبار - ت للعينتين المستقلتين، اختبار تحليل التباين، واختبار ليفين.

معاملات الصدق والثبات لمقياس الدراسة:

لمعرفة صدق وثبات مقياس الدراسة تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية عشوائية بلغت 15 مفردة. حسبت معاملات الصدق الذاتي ومعاملات الثبات بطريقة ألفا-كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية، والنتائج مبينة في الجدول الآتي:

جدول: معاملات الصدق والثبات لمقياس الدراسة

عدد الفقرات	معامل الصدق الذاتي	معامل الفا كرونباخ	التجزئة النصفية
31	120.9	310.8	140.9

من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة معامل الصدق الذاتي تجاوزت (91%)، وأن قيمة معامل ألفا-كرونباخ تجاوزت (83%) وقيم معامل التجزئة النصفية تجاوزت (91%)، وهذا دليل على أن مقياس الإنجاز الأكاديمي يتمتع بمعامل صدق عال جداً، وبمعامل ثبات عال جداً، أي أن المقياس لديه درجة صدق وثبات عالية.

الإطار النظري للبحث:

التمهيد:

حظي مفهوم دافع الإنجاز باهتمام الباحثين العرب، بحيث توصل الشرييني 1978 إلى إحدى عشرة سمة تعبر عن الدوافع للإنجاز، وهي الطموح، المثابرة، الاستقلال، الثقة بالنفس، الإتيان، الحيوية، الفطنة، التفاؤل، المكانة، الجرأة، الاجتماعية، كما كشف عبد القادر 1978 من خلال استقرائه لمجموعة من الدراسات السابقة عن ثلاثة دوافع فرعية للإنجاز، وهي الطموح العام، النجاح بالمثابرة على بذل الجهد، التحمل من أجل الوصول للهدف. (بن يونس، 2007:84).

تعريف دافع الإنجاز:

عرف عبد الخالق 1991دافع الإنجاز بأنه الأداء على ضوء مستوى الامتياز والتفوق، أو الأداء الذي تحدثه الرغبة في النجاح.

عرفه "موريه" بأنه عامل داخلي يستثير سلوك الانسان، ويوجهه لتحقيق التكامل مع أن هذا العامل لا نلاحظه مباشرة وإنما نستنتجه من السلوك، أو نفترض وجوده لتفسير ذلك السلوك. (الكبيسي، 1999:95).

تعرفه الباحثة بأنه قوة الذاتية الداخلية التي تحرك سلوك الفرد وتوجهه لتحقيق أهدافه، والتي تتبع من عوامل داخل الفرد نفسه (خصائصه، وحاجاته، وميوله، واتجاهاته) أو من البيئة المحيطة بالفرد سواء كانت البيئة مادية، أو نفسية، أو اجتماعية.

بعض النظريات المفسرة لدافع الإنجاز الأكاديمي:

1- نظرية الدرفير:

هذه النظرية هي المدخل الحديث للدافع، والتي تسعى إلى تأسيس الحاجة الإنسانية في أوضاع تنظيمية، وهي تلخيص لهم "ماسلوا" إلى ثلاث حاجات وهي (البقاء، الانتماء، التطور) كما أنها تقوم على ثلاث أطروحات أساسية، وهي أنه كلما انخفضت درجة إشباع أي حاجة من تلك الحاجات زادت الرغبة فيها، أي إشباع الحاجة، فمثلا كلما قلت درجة الإشباع لحاجات البقاء في الوظيفة (الراتب مثلا) زادت الرغبة في طلب الحاجة.

وكلما تم إشباع الحاجات في المستوى الأدنى اتجهت الرغبة إلى طلب حاجات المستويات العليا (اشتداد الرغبة)، فكلما تم إشباع حاجات البقاء للفرد العامل (كالأجر مثلا) اشتدت الرغبة في حاجات الانتماء. وكلما قلت درجة إشباع حاجات المستويات العليا اتجهت الرغبة إلى إشباع حاجات المستويات الدنيا، أي الإحباط أو الفشل في إشباع حاجات التطور.

2- نظرية الإنجاز "مكيلاند":

اقترح مكيلاند عام 1967 نظرية في العمل أسماها نظرية الإنجاز، حيث يعتقد بأن العمل في المنظمة يوفر فرصة الإشباع في ثلاث حاجات، هي: (الحاجة للقوة، الحاجة للإنجاز، الحاجة إلى الاندماج والانتماء والألفة). (المشعان، 1993:61)

3- نظرية العزو السببي:

صاغ "وانير" عام 1972-1986 نظرية تهدف إلى توضيح تأثير الدوافع على خبرات النجاح والفشل، وشرح السلوك والتنبؤ في مجالات الإنجاز، حيث تتجه النظرية بالدرجة الأولى إلى فهم كيف يعطل الأفراد أسباب نجاحهم أو فشلهم، وكيف يؤثر تعليلهم على دافعيتهم للإنجاز فيما بعد، فالنظرية لا تهتم بطبيعة الفعل أو الحدث في حد ذاته، كما أن العوامل المسببة إذا ما اتسمت بالثبات النسبي في مواقف متكررة من النجاح أو الفشل فإنها تؤثر على الاحتمالية الذاتية للنجاح في مواقف مستقبلية متشابهة. (باهي، شلبي، 1998:41).

من خلال عرض الباحثة للنظريات السابقة وجدت أن دافع الإنجاز الأكاديمي يعتبر القوة المحركة التي تنشط وتحرك سلوك الفرد بعد أن يكون في مرحلة استقرار وثبات نسبي، وللمحافظة على هذه القوة من الركود يجب الاهتمام بزيادة ودعم هذه القوة، وهذا ينطبق على أعضاء هيئة التدريس بما أنهم أفراد عاملون يجب أن يتمتعوا بدرجة عالية من الدافعية للإنجاز؛ لكي ينجزوا مهامهم على أكمل وجه.

نتائج البحث:

- 1- إن مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس بكلية الآداب كانت فوق المتوسط.
- 2- ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس حسب متغير الجنس.
- 3- ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس حسب متغير سنوات الخبرة.

التساؤل الأول:

ما مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس بكلية الآداب زليتن؟

للتعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس بكلية الآداب زليتن، حسبت الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية لمقياس الدراسة، واستخدم اختبار- ت للعينة الواحدة لمعرفة الدلالة الإحصائية لاستجابات عينة الدراسة، والنتائج مبينة في الجدول الآتي:

جدول: نتائج مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس بكلية الآداب زليتن

حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	الدلالة الإحصائية	الوزن النسبي	المستوى
28	3.8018	0.28432	70.75811	**0.000	0.76	فوق المتوسط

**دالة إحصائية عند مستوى معنوية 1%

نلاحظ من نتائج الجدول السابق أن هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية 1%، بين المتوسط الفرضي 3 والمتوسط الحسابي للعينة، وكانت هذه الفروق في اتجاه ازدياد المتوسط الحسابي للعينة عن المتوسط الفرضي لمقياس الدراسة. حيث تبين أن مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس بكلية الآداب زليتن جاء بدرجة فوق المتوسطة من الاستجابات وبوزن نسبي بلغ 76%، وهذا يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس بكلية الآداب زليتن مجتهدون ولديهم مستوى فوق المتوسط من الإنجاز وحب العمل. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة فيصل الروشيد (2019) ودراسة فرج شلفاح وجمال التريكي (2022) التي بينت أن مستوى دافعية الإنجاز كان مرتفعاً لدى عينة البحث.

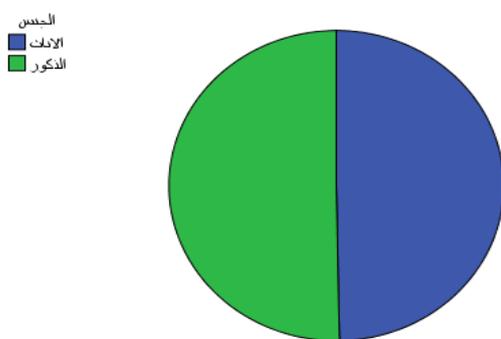
التساؤل الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس حسب متغير الجنس؟
تم إجراء اختبار-ت للعينتين المستقلة لمعرفة دلالة الفروق حسب متغير الجنس، وذلك بعد إجراء اختبار التجانس بين المجموعات باستخدام اختبار ليفين، لغرض معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس حسب متغير الجنس والنتائج مبينة في الجدول الآتي:

جدول نتائج الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نتائج الاختبار	قيمة الدلالة	اختبار ليفين
الذكور	13	3.8263	0.32003	0.417	0.680	0.693
الإناث	15	3.7806	0.25898			0.413

اعتمادا على نتائج الجدول السابق، تبين أن مستوى الدلالة الإحصائية لاختبار - ت أكبر من مستوى المعنوية 5% على مقياس الدراسة، وهذا يشير إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس حسب متغير الجنس. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة فرج شلفاح وجمال التريكي (2022) ومع دراسة مباركة محمدي وآخرون (2022) التي بينت أنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس وفق متغير الجنس.



شكل: يبين متوسطات استجابات أفراد العينة حسب متغير الجنس

التساؤل الثالث:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس حسب متغير سنوات الخبرة؟

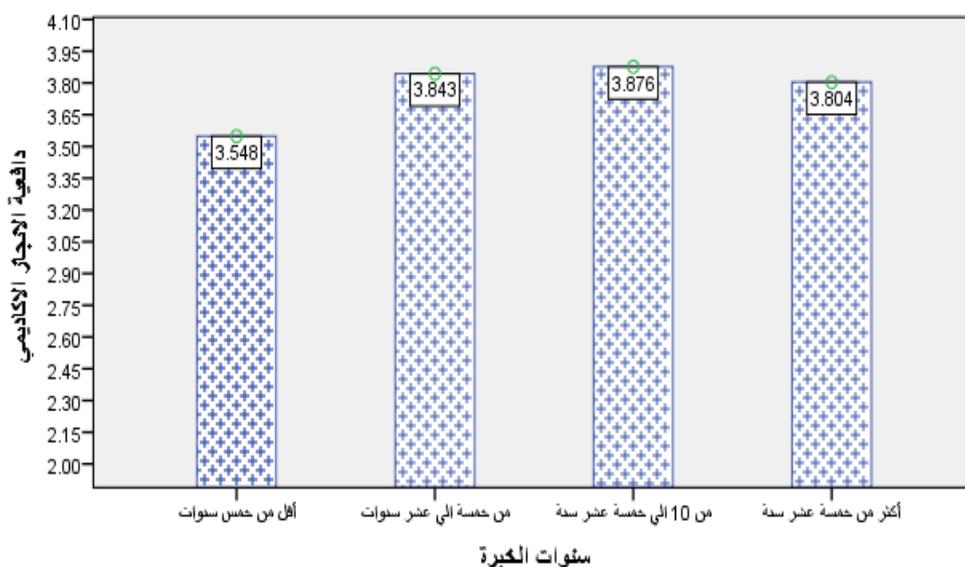
تم إجراء اختبار تحليل التباين لمعرفة دلالة الفروق حسب متغير سنوات الخبرة، وذلك بعد إجراء اختبار التجانس بين المجموعات باستخدام اختبار ليفين، لغرض معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس حسب متغير سنوات الخبرة والنتائج مبينة في الجدول الآتي:

جدول نتائج الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

اختبار ليفين	نتائج الاختبار		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	سنوات الخبرة	
	الدلالة الاختبارية	قيمة الاختبار					
0.205	1.645	0.419	0.980	0.21153	3.5484	3	أقل من خمس سنوات
				0.36941	3.8433	7	من خمس إلى عشر سنوات
				0.22757	3.8763	6	من 10 إلى خمس عشرة سنة
				0.26581	3.8038	12	أكثر من خمس عشرة سنة
				0.28432	3.8018	28	المجموع

**دالة إحصائية عند مستوى معنوية 1% - *دالة إحصائية عند مستوى معنوية 5%

اعتماداً على نتائج الجدول السابق، تبين أن مستوى الدلالة الإحصائية لاختبار تحليل التباين أكبر من مستوى المعنوية 5% على مقياس الدراسة، وهذا يشير إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس حسب متغير سنوات الخبرة. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة فرج شلفاح وجمال التريكي (2022) ومع دراسة مباركة محمدي وآخرون (2022) التي بينت أنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس وفق متغير سنوات الخبرة.



شكل : يبين متوسطات استجابات أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

التوصيات والمقترحات:

- 1- إجراء دراسة حول الصعوبات والمعوقات التي تواجه عضو هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس والتي تحد من دافعيته للإنجاز .
- 2- إجراء دراسة مقارنة بين الأقسام الموجودة في الكلية في مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لقياس مستوى المنافسة بين الأقسام في دافعية الإنجاز .
- 3- الاهتمام بوضع سياسات وبرامج عادلة تزيد من دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس كنظام الحوافز، والمكافأة في ضوء الكفاءة الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس.
- 4- إجراء دراسة مماثلة عن العاملين في مهن أخرى.
- 5- الاهتمام من قبل الجهات المسؤولة عن التعليم بوضع البرامج التي تهتم بتنمية دافعية الإنجاز لدى عضو هيئة التدريس.

المراجع:

- 1- محمد محمود بني يونس (2007) سيكولوجية الدافعية والانفعالات، دار الميسرة للنشر والتوزيع نعمان، الأردن.
- 2- عمر الشيباني (2001): علم النفس التربوي، جامعة الفاتح، طرابلس، ليبيا.
- 3- وهيب مجيد الكبيسي (1999) علم النفس العام، دار الكندي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 4- مصطفى الباهي وأمينة إبراهيم شلبي (1998) الدافعية نظريات وتطبيقات، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر.
- 5- عويد سلطان المشعان (1993) دراسات الفروق بين الجنسين في الرضا المهني، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت، الكويت.
- 6- محمد الجميل (1994): أثر تفاعل الدافع المعرفي والبيئة المدرسية على كل من التحصيل والاتجاه نحو المدرسة، مجلة علم النفس، العدد (52).
- 7- عبد اللطيف خليفة (2000): الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر.
- 8- فتحية حمادي (2006): الإنجاز الأكاديمي وعلاقته بمفهوم الذات لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية، مصر.
- 9- فيصل الروشيد (2019): درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس* في جامعة الجوف، قسم القيادة والسياسات التربوية، كلية التربية، جامعة الجوف، السعودية، مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، المجلد (35) العدد (7) سنة (2021).
- 10- فرج شلفاح وجمال التريكي (2022): دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في ضوء بعض المتغيرات، مجلة المنتدى الأكاديمي (العلوم الإنسانية) المجلد (6) العدد (1) سنة (2022).
- 11- مباركة محمدي وحياة نقاز وعياط الأمين (2022): دافع الإنجاز الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة في ظل جائحة كورونا، دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية، جامعة عمار التليجي، الأغواط، الجزائر.

ACADEMIC ACHIEVEMENT MOTIVATION AMONG FACULTY MEMBERS DEPARTMENT OF EDUCATION AND PSYCHOLOGY AT THE FACULTY OF ARTS ZLITEN

Huda abdalgader

h. abdalgader@asmarya.edu.ly

Department of Education and psychology ,Faculty of ARTS,Asmariya Islamic university

Abstract

The research aims to know the level of motivation for academic achievement among faculty members in the department of education and psychology at the faculty of Arts, Zliten. It also aims to reveal statistically significant differences in the level of academic achievement motivation among faculty members in the department of education and psychology at the faculty of Arts, Zliten, according to the gender variable and the years of experience variable. The descriptive survey method was used in this research, and the research consisted of all 28 members of the teaching staff in the department of education and psychology at the faculty of Arts, Zliten. The researcher also relied on the questionnaire as a tool for collecting data. After statistical processing using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS), the research reached the following results

1-The level of achievement motivation among faculty members in the department of education and psychology at the Faculty of Arts, Zliten, was above average.

2-There are no statistically significant differences in the level of achievement motivation among faculty members according to the gender variable.

3-There are no statistically significant differences in the level of achievement motivation among faculty members according to the years of experience variable.

Keywords: academic achievement motivation department of education and psychology faculty members college of ARTS asmariya Islamic university