



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عمار ثليجي - الأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

ميدان العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

العنوان



دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة في ظل جائحة كورونا

"حراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي الأغواط"

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التربية:

تخصص علم النفس التربوي

إشراف الدكتور:

\* عياط محمد الأمين

من إهداء:

\* مباركة محمدي

\* حياة نقاز

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	العضوية
أ.د. باهي السلامي	أستاذ التعليم العالي	جامعة عمار ثليجي	رئيسا
د. عياط محمد الأمين	أستاذ محاضر "أ"	جامعة عمار ثليجي	مشرفا ومقرا
د. جلال ناصر	أستاذ محاضر "أ"	جامعة عمار ثليجي	مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021





وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة غمار طليجي - الأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

ميدان العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

العنوان



دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة في ظل جائحة كورونا

"حراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة غمار طليجي الأغواط"

مذكرة محملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التربية:

تخصص علم النفس التربوي

إشراف الدكتور:

\* عياط محمد الأمين

من إعداد:

\* مباركة محمدي

\* حياة نقاز

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	العضوية
أ.د. باهي السلامي	أستاذ التعليم العالي	جامعة غمار طليجي	رئيسا
د. عياط محمد الأمين	أستاذ محاضر "أ"	جامعة غمار طليجي	مشرفا ومقررا
د. جلالى ناصر	أستاذ محاضر "أ"	جامعة غمار طليجي	مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021

# شكرتكم

الحمد لله الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل المتواضع

راجين منه الاستفادة

فيا رب لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا

ونصلي على سيدنا محمد النبي الأمين المبعوث رحمة للعالمين خير من علمنا أدب الشكر  
وعمل به وعلى آله وصحبه ومن اقتدى به .

لا يسعدنا في هذا المقام إلا أن نتقدم بخالص الشكر والعرفان

إلى الأستاذ المشرف: عياط محمد الأمين

الذي كان نعم الموجه طيلة مراحل إنجاز هذا العمل

والذي لم يبخل علينا بنصحه وإرشاده

فجزاه الله عنا خير الجزاء.

كما نتوجه بالشكر إلى الأساتذة الذين تتلمذنا على أيديهم طيلة مشوارنا الدراسي.

ونشكر كل من ساعدنا من قريب أو بعيد ولو بالابتسامة.

ونرجو من الله التوفيق إلى ما فيه الخير..

## إهداء

أبتدي بشكر المولى عز وجل الذي رزقني العقل وحسن التوكل عليه سبحانه وتعالى  
وعلى نعمه الكثيرة التي رزقني إياها

إلى من أخرج الناس من الظلمات إلى النور سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم  
إلى سندي وقوتي وملاذي بعد الله "أبي مسعود" حفظه الله وأدامه  
إلى ينبوع الصبر والتفاؤل والأمل ، إلى حبة الرجب وحفاء القلب أمي الغالية "خيرة"  
إلى من أثروني على أنفسهم إخوتي "فاطمة وأنفال ، إسلام ومحمد الأمين وإبراهيم  
الخليل"

وإلى من قاسمتني شقاء هذا العمل صديقتي "حياة"

وإلى كل صديقات الدراسة

وإلى جميع من يحمل لقب "محمدي" ولقب "بوخاري"

إلى كل من وسعهم ذاكرتي و لم تسعمو مذكرتي .

## مباركة

# إهداء

إلى من ساندتني في صلاتها ودعائها...إلى من سهرت الليالي لتبهر دربي

إلى نبع العطف والحنان...إلى أجل ابتسامة في حياتي إلى أروع امرأة في الوجود أمي الغالية "فاطمة".

إلى من علمني أن الدنيا كفاج... وسلاحها العلم والمعرفة

إلى الذي لو يبخل علي بأي شيء...إلى من يسعى لأجل راحتي ونجاحي إلى أعظم رجل في الكون أبي

العزیز "بن عيسى".

إلى العزیزین اللطین أتمد منهما القوة والاستمرار أولادي "لجين فاطمة الزهراء ومحمد حبيب".

إلى إخوة الأبناء "أسامة. سفيان. حسام عبد الصمد. وأختي نجاة وزوجها.

وكما أقدم إهدائي الخاص إلى زوجي العزيز "علي" وعائلته

إلى كل أهلي ومعارفي.

إلى من سرنا سراً ونحن نشق الطريق معاً نحو النجاح والإبداع إلى من تكاتفنا بدأ بيد ونحن نقطع

زهرة تعلمنا زملاء الدراسة.

إلى كل الأساتذة الذين قدموا لنا المساعدة أهدى لهم هذا العمل المتواضع. وأسأل الله عز وجل أن

يوثقنا لما فيه الخير

## حياة

### المخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة في ظل جائحة كورونا ، وقد تم اعتماد المنهج الوصفي لأنه الأنسب لمثل هذه المواضيع، على عينة قوامها (40) أستاذ وأستاذة. وتم استخدام أداة بحثية للدراسة تمثلت في (مقياس دافعية الانجاز) من إعداد الدكتور محمد بوفاتح.

وتم معالجة نتائج الدراسة بالأساليب الإحصائية التالية: معامل الارتباط برسون وإختبار "ت" للفروق و تحليل التباين الأحادي و المتوسط الحسابي والانحراف المعياري و النسب المئوية وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة في ظل جائحة كورونا مرتفع.

-لا توجد فروق بين الأساتذة في دافعية الإنجاز الأكاديمي تعزى لمتغير الجنس.

-لا توجد فروق بين الأساتذة في الدافعية تعزى لمتغير الأقدمية(أقل من 6 سنوات، من 6 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

**الكلمات المفتاحية:** دافعية الانجاز الأكاديمي، الأستاذ الجامعي، جائحة كورونا.

---

**Abstract**

The current study aimed to know the academic achievement motivation of corona pandemic ,Thedexriptive approach was adopted because it is the most appropriate for such a study .ona sample of 40 male and female professors. A ressearch tool was used for the study represented by the (achievementnotivation scale),prepareddyDr .mohamedboufateh

The results of the study were processed using The following statistical methods:

Pearson correlation coefficient - Standard deviation - S M A- T.test for differences - One .way analysis of variance - percentayes

The study concluded the following results :The level of academic achievement motivation among university professors under the CORONA pandemic is high

-There are no differences bet ween professors in the motivation academic achievement due to the gender variable(males-famles)

-there are no differences due to the variable of seniority(less than6 years ,from 6 to10 years ,more than10 years)

**.Key words** :achievement motivation, university professor, corona pandemic.

الصفحة	الموضوع
	شكر وتقدير
	الإهداء
	الإهداء
أ	ملخص الدراسة باللغة العربية
ب	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
ح	قائمة الجداول
1	مقدمة
	<b>الفصل الأول: مشكلة الدراسة واعتباراتها</b>
6	1-مشكلة الدراسة
8	2-فرضيات الدراسة
8	3-أهداف الدراسة
9	4-أهمية الدراسة
9	5-التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة
10	6-الدراسات السابقة والتعليق عليها
	<b>الفصل الثاني: دافعية الإنجاز الأكاديمي</b>
20	تمهيد
21	1الدافعية

21	1-1 تعريف الدافعية
22	2-1 تصنيف الدافعية
23	3-1 بعض المفاهيم المتصلة بالدافعية
25	2-2 دافعية الإنجاز
25	2-1 تعريف دافعية الإنجاز
26	2-2 نشأة دافعية الإنجاز كمصطلح في علم النفس
27	3-2 مظاهر الدافع للإنجاز
28	2-4 أنواع دافعية الإنجاز
29	2-5 وظائف دافعية الإنجاز
31	2-6 أهمية الدافعية للإنجاز
32	2-7 خصائص دافعية الإنجاز
34	2-8 مكونات دافعية الإنجاز
36	2-9 العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز
37	2-10 النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز
48	- خلاصة الفصل
	<b>الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية</b>
51	- تمهيد
51	1- منهج الدراسة
51	2- حدود الدراسة
52	3- مجتمع وعينة الدراسة
54	4- الدراسة الاستطلاعية

60	5- الخصائص السيكومترية للدراسة
63	6- اجراءات التطبيق
63	7- الأساليب الإحصائية
	<b>الفصل الرابع: عرض ومناقشة وتفسير النتائج</b>
66	1- عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الأولى
68	2- عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الثانية
70	3- عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الثالثة
73	- الاستنتاج العام
75	- خاتمة
76	- اقتراحات للدراسة
78	- قائمة المراجع
1	- قائمة الملاحق

## قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
53	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	01
54	يبين توزيع أفراد الدراسة حسب الأقدمية	02
56	خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية من حيث الجنس	03
61	يبين دلالة الفروق بين متوسطي العينة العليا والعينة الدنيا في المقياس	04
61	يبين معامل ثبات المقياس باستخدام ألفا كرونباخ	05
62	يبين معامل ثبات المقياس باستخدام التجزئة النصفية	06
66	يبين قيمة اختبارات لعينة واحدة	07
68	يبين نتائج اختبارات للفروق بين الذكور والإناث في دافعية الإنجاز الأكاديمي	08
70	يبين نتائج اختبارات للفروق في الدافعية للإنجاز حسب الأقدمية	09

# مقدمة

يعد موضوع الدافعية من أهم موضوعات علم النفس وأكثرها دلالة سواء على المستوى النظري أو التطبيقي، فلا يمكن حل المشكلات السلوكية دون الاهتمام بدوافع الكائن الحي، وتقوم بالدور الأساسي في تحديد سلوكه كما وكيفاً، فالفرد يحتاج لإشباع دوافعه منها دافع الانجاز، حيث تتأثر شخصيته كثيراً بما يصيب هذه الدوافع أو بعضها من إهمال أو حرمان، وهذا الأسلوب يختلف من ثقافة إلى أخرى ومن مجتمع إلى آخر، بل أنه يتفاوت داخل المجتمع الواحد ومن جيل إلى جيل آخر، ويمثل الدافع للإنجاز أحد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الانسانية وهو يرتبط بنظرية دافيد ماكيلاند وجون اتكنسون وآخرين، إلا أنه من الثابت إن هنري موراي 1938 يعد أول من قدم هذا المفهوم في دراسته "دينامية الشخصية" وإن دافع الانجاز يتمثل في حرص الفرد على القيام بأشياء على نحو جيد وسريع بقدر الإمكان من خلال مواصلة الجهد لتحقيق الهدف والتصميم على الفوز والحرص على التفوق بأداء الأعمال المطلوبة على نحو متقن.

ويرجع الاهتمام بدراسة الدافعية للإنجاز نظراً لأهميتها في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعملية، كالمجال التربوي والمجال الأكاديمي والمجال الاقتصادي، حيث يعد دافع الانجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه، كما يعتبر مكوناً أساسياً في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته وتوكيدها، حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه.

فالدافعية للإنجاز هي غاية وهدف سعي الأفراد وكل المؤسسات والمنظمات التي تريد أن تحقق واستقراراً متميزاً وهي تعبر عن مدى سعي الفرد واجتهاده ومثابرتة من أجل تحقيق مستوى عال من الأداء، كما تعبر عن مختلف التحديات التي يقوم بها الفرد من أجل أهدافه، وقد أشار العلماء والباحثون المهتمون بدافعية الانجاز مثل ماكيلاند وغيره إلى أن الدافع

للإنجاز يتضمن أنواعاً وأنماطاً متباينة من السلوك، حيث تعمل أو تؤثر دافعية الانجاز في تحديد مستوى الفرد وانتاجه، ففي مجال التربية والتعليم تعتبر دافعية الانجاز (خاصة عند الأساتذة) من المفاهيم الرئيسية التي يتم التركيز عليها حيث أظهرت الكثير من الدراسات دورها في العملية التعليمية

عموماً والعوامل والمتغيرات التي تتأثر فيها هذه الدراسات حيث ركزت بشكل خاص على مستوى دافعية الانجاز لدى الاساتذة والمتغيرات التي تؤدي إلى ارتفاعها وانخفاضها.

وواجهت البشرية اليوم هلع كبير جراء فيروس كورونا المستجد (كوفيد 19) كونه يختلف في انتشاره عن الفيروسات الأخرى التي تصيب الجهاز التنفسي

وإن تأثير جائحة كورونا أداء التعليم الجامعي نتج عن عدة اجراءات أثرت بدرجات مختلفة على إدارة الجامعة والأساتذة والطاقم الوظيفي فيها مثل الإجراءات والاحتياطات الصحية في أماكن العمل، وربما الأهم كان تعليق الدراسة والأنشطة التعليمية من قبل السلطات في العديد من دول العالم، هذه الإجراءات لم تؤثر فقط على سير العملية التعليمية وإنما على أنشطة الباحثين والأكاديميين من أساتذة في الجامعات، حيث لجأت الكثير من الجامعات إلى تحول أساسي في التدريس وأنشطتها الأكاديمية والبحثية، نحو الوسائل الرقمية والاتصالات عن بعد، ففعلت أسلوب التعلم الإلكتروني، والمنصات الافتراضية على شبكة الانترنت، وعلى الرغم من الدور الذي تلعبه وسائل التواصل الاجتماعي في استمرارية الأنشطة الأكاديمية، والتدريس بشكل عام إلا أن نجاح في هذا التحول يتطلب توفر الوسائل التقنية اللازمة، وكذلك لفرق عمل مدربة وذات خبرة في هذا المجال، وهو ما لا يتوفر في كثير من الجامعات في الدول النامية، وساهمت في المحافظة على الحد الأدنى من سير العملية

التعليمية وكذلك القيام والأنشطة الأكاديمية والبحثية، وأغلب الدراسات تشير بأن الأساتذة هم العنصر الأكثر تأثير في العملية التعليمية، وفي مستوى أداء الجامعة بشكل عام.

وإن الحاجة للإنجاز من أهم الحاجيات التي يتوجب على الاستاذ الجامعي تحقيقها، فإذا كانت لديه رغبة قوية في تحقيق النجاح ورغبة في الانجاز العالي، فلا بد من توفر دوافع داخلية وخارجية لديه التي تدفعه إلى التطور والتفوق. ومن المؤكد أن الأزمة التي واجهت القطاع التعليمي بسبب تفشي هذا الفيروس سيواجه الأساتذة تحديات كبيرة لمواكبة هذا التحول المفاجئ، إلا أن دافعية الانجاز

لدى الأساتذة في ظل هذه الجائحة تجعله يقوم بوضع خطة مناسبة تمكنه من التغلب على الكثير من العقبات. لذلك تم تقسيم هذه الدراسة على النحو التالي:

**الجانب النظري:** في الفصل الأول خصص للإطار العام ويتضمن إشكالية الدراسة ووضع الفرضيات إضافة إلى أهداف وأهمية الدراسة والتعاريف الإجرائية والدراسات السابقة.

والفصل الثاني قد خصص لمتغير الدافعية الإنجاز.

**الجانب التطبيقي:** تم في الفصل الثالث التطرق للطرق المنهجية المستعملة في الدراسة من حيث المنهج المستعمل والدراسة الاستطلاعية، ومجتمع وعينة الدراسة وأداة البحث، وكذلك الخصائص السيكومترية للمقياس، والأساليب الإحصائية المستخدمة.

أما الفصل الرابع سيتضمن عرض ومناقشة وتفسير النتائج المتحصل عليها من الدراسة الميدانية. ثم استخلاص الاستنتاجات واقتراح توصيات للدراسة.

# الجانبة النظري

# الفصل الأول

## مشكلة الدراسة واختباراتها

1- مشكلة الدراسة

2- فرضيات الدراسة

3- أهداف الدراسة

4- أهمية الدراسة

5- التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة

6- الدراسات السابقة

## 1-مشكلة الدراسة:

تعتبر دافعية الإنجاز الأكاديمي مجموعة القوى والجهود التي يبذلها الفرد للسعي في سبيل التفوق والاقتراب من النجاح والرغبة في الأداء الجيد والمثابرة للتغلب على العقبات وإنجاز المهمات الصعبة.

تمثل دافعية الإنجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية وكذلك المهتمين بالتحصيل الدراسي وأداء الأساتذة في إطار علم النفس التربوي بوجه عام ، فقد حظي الدافع للإنجاز باهتمام أكبر بالمقارنة مع الدوافع الاجتماعية الأخرى ، وبرز خلال عقد الستينات من القرن 19 وما بعد كأحد العوامل المميزة للدراسة والبحث ، ويعني دافع الإنجاز بأنه تكوين افتراضي متعدد الأبعاد يدفع الفرد إلى المثابرة على بذل الجهد وتحمل الصعاب والتغلب على ما يصادفه من عقبات في سبيل تحقيق الطموح إلى والارتقاء من خلال المنافسة والإصرار وأن يتم ذلك بسرعة واستقلالية .

ويرجع الاهتمام بدراسة الدافعية للإنجاز نظراً لأهميتها في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعملية، ومنها المجال التربوي والمجال الأكاديمي ، حيث يعد الدافع للإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه، وفي إدراكه للموقف وفهم سلوك الفرد وتفسيره وسلوك المحيطين به ، كما يعتبر الدافع للإنجاز مكوناً أساسياً في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته، وتوكيدها، حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه، ومما يحقق من أهداف، ومما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل، ومستويات أعظم لوجوده الإنساني ، وأن الحاجة إلى الإنجاز يمكن أن تكون وحدة من أعظم مؤثرات الدافعية قوة واهتماماً في حياة الفرد. (عثمان وصبحي وشاهين، 2014، ص 51)

شهد العالم اليوم وضعاً غير مألوف لم يشهده من قبل جراء وباء كورونا إذ يعد هذا الوضع استثنائي.

فقد شكلت جائحة كورونا ضغوطات جديدة على مختلف مجالات الحياة، ومن أبرزها مجال التعليم، ودفعت المؤسسات التعليمية ومنها الجامعات لإغلاق أبوابها تقليلاً من فرص انتشاره، وهو ما أثار قلقاً كبيراً لدى المنتسبين لهذا القطاع. (سمير مهدي كاظم ، 2021 ، ص4)

ولا زال تأثير جائحة كورونا على التعليم العالي ليس في مأمن، فكثير من الجامعات قامت إما بتأجيل أو إلغاء فعاليتها من الدراسة وأنشطة، ومحافل أكاديمية وبحثية، بما في ذلك المؤتمرات العلمية مما أثر بشكل ملحوظ على أدائها الأكاديمي وأدى بالكثير من الأساتذة إلى تغيير أو ترك وظائفهم. فهناك جامعات قد واجهت تحدي الجائحة بتطوير سبل وحلول مبتكرة لاستمرار النشاط الأكاديمي والبحثي فيها، مثل التعلم الإلكتروني الذي اعتبره الأساتذة وسيلة آمنة ومتاحة للحد من الوقت الضائع والمؤتمرات العلمية الافتراضية، والعمل في مجموعات بحثية عن بعد للتغلب على ذلك، ولكن مثل هذه الحلول تتطلب وسائل ومعدات لتنفيذها، وتحتاج إلى أعضاء هيئة تدريس لديهم معرفة ومهارة ودافعية إنجاز عالية لتحقيق العمل ورغبة حقيقية لتنفيذه. (بوسنينة والبزار، ب ت، ص ص 1-5)

ومنه يجب الاهتمام بدافعية الإنجاز لدى الاستاذ الجامعي والعوامل المؤثرة فيها لأنه يمثل العنصر الفعال في العملية التعليمية، وله دور كبير في التأثير على الطلاب وتشكيل شخصيتهم.

فمن هذا المنطلق نريد أن نطرح تساؤلاً رئيسياً وجملة من التساؤلات الفرعية المتولدة عنه فيما يلي

**ما مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة في ظل جائحة كورونا؟**

واندرج عن هذا التساؤل تساؤلات جزئية نوردها فيما يلي :

-هل توجد فروق بين أساتذة الجامعة في دافعية الإنجاز الأكاديمي تعزى لمتغير الجنس ؟

-هل توجد فروق بين أساتذة الجامعة في دافعية الإنجاز الأكاديمي تعزى لمتغير الأقدمية ؟

2-فرضيات الدراسة :

2-1الفرضية الرئيسية:

مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة مرتفع.

2-2الفرضيات الجزئية:

-توجد فروق بين أساتذة الجامعة في دافعية الإنجاز الأكاديمي تعزى لمتغير الجنس .

-توجد فروق بين أساتذة الجامعة في دافعية الإنجاز الأكاديمي تعزى لمتغير الأقدمية .

3-أهداف الدراسة:

لكل بحث علمي أهداف يسعى الباحث إلى تحقيقها حتى يكون لبحثه فعالية أكثر، ومن أهم

الأهداف التي نطمح إلى تحقيقها من خلال هذه الدراسة ما يلي :

-معرفة مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة في ظل جائحة كورونا

-التعرف على الفروق بين الأساتذة في الدافعية للإنجاز الأكاديمي التي تعزى لمتغير الجنس

-التعرف على الفروق بين الأساتذة في الدافعية للإنجاز الأكاديمي التي تعزى لمتغير الأقدمية.

4-أهمية الدراسة:

.تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله كونها تتطرق إلى دافعية الإنجاز الأكاديمي الذي يعد من المواضيع الهامة، كونها مصدر من مصادر نجاح المؤسسة والتأثير على إنجازهم الوظيفي

. تسليط الضوء على دافعية الإنجاز لدى أساتذة الجامعة في ظل جائحة كورونا

. تسهم هذه الدراسة في الكشف عن درجة دافعية الإنجاز لدى أساتذة الجامعة

. يعود الاهتمام بدراسة الدافعية للإنجاز لأهميتها، ليس فقط في المجال النفسي ولكن أيضا في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والمالية، كالمجال الإداري والاقتصادي والتربوي، حيث يعتبر دافع الإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد

#### 5-التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة:

يعتبر تحديد التعاريف الخطوة الأساسية في البحث العلمي ، فالتعريف هو لغة الباحث وهي مفاتيح الدراسة، بحيث يمكن عن طريقها طرح مختلف الأفكار المتعلقة بالدراسة، بحيث تصل إلى الجميع بنفس المستوى من الفهم. والتعريف الإجرائي هو الذي ينقل بالمفهوم من مستوى التجريد العقلي إلى الواقع وهو نقطة الوصل بين النظري والتطبيقي.

#### -التعريف الإجرائي لدافعية الإنجاز

.تمثل استعداد الفرد لتحمل المسؤولية، والسعي لتحقيق التفوق والنجاح والمثابرة في الأداء والتغلب على المشكلات والصعوبات التي تواجهه، وتعرض إنجاز مهامه.

وهي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث من المقياس المطبق في هذه الدراسة.

#### 6-الدراسات السابقة:

6-1 دراسة باكوس 1978: وتناولت العلاقة بين الدافع للإنجاز والمناخ المؤسسي، وكانت عينة الدراسة تتكون من عمداء الكليات ورؤساء الأقسام في بعض الجامعات المختارة، واستخدام مقياس التوجه في الإنجاز ( لمهرايين)، ولم تظهر نتائج الدراسة علاقة بين دافع الإنجاز والمناخ المؤسسي. (بوفاتح، 2013، ص 35).

6-2 دراسة حسن علي حسن 1998: قام بدراسة بعنوان بعض عوامل كف الدافعية للإنجاز في مجال البحث العلمي بالجامعة دراسة تحليلية لمدرجات عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا وعين شمس وكلية رياض الأطفال بالقاهرة وانطلقت من تساؤل رئيسي هو: ما المعوقات أو العوامل النفسية والاجتماعية والموقفية والتنظيمية التي تقضى إلى كف أو خفض دافعية الإنجاز لدى عضو هيئة التدريس فيما يتعلق بإجراء البحوث اللازمة لتنمية مستواه المعرفي وترقيته من درجة علمية لأخرى؟

واشتملت عينة الدراسة (80) عضو هيئة تدريس ، واتبع الباحث المنهج الوصفي واستخدام الإستبيان كأداة لجمع البيانات وتمثل في سؤال واحد يجيب على تساؤلات الدراسة. وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

أ/-العوامل الموقفية التنظيمية والإدارية لكف دافعية الإنجاز في مجال البحث العلمي وتتمثل فيما يلي:

-الافتقار للعدالة والموضوعية وشيوع المحسوبية والواسطة في قبول البحوث في لجان الترقيات وقدرت نسبة الاتفاق بين أفراد العينة ب (71%).

-ضعف العائد المالي لإجراء البحوث وقدرت نسبة الاتفاق بين أفراد العينة ب (52%).

شيوع القيادات التسلطية في بعض الأقسام وقدرت نسبة الاتفاق بين افراد العينة ب (52%)

-الافتقار للإمكانيات المادية (ميزانية، مراجع، أجهزة) اللازمة للبحث وارتفاع نسبة التكاليف وقدرت نسبة الاتفاق بين افراد العينة ب (52%)

-شيوخ القيم المادية واللامبالاة ، والصراع على رسائل تحقق الأداء المقابل له جزاء مادي من بحث عن المناصب والإعارات وتوزيع المذكرات...الخ ، وقدرت نسبة الاتفاق بين افراد العينة ب (45)

-انشغال اساتذة الجامعة بأعمال تنظيمية وادارية وأعباء تدريسية تحول دون التفرغ لأعمال البحث ، الذهنية والبدنية الناتجة عن زيادة أعداد الطلاب في قاعات التدريس ، وقدرت نسبة الاتفاق بين افراد العينة ب (31%)

-عدم الاهتمام بالتوصيات والمقترحات المتعلقة بالجانب التطبيقي للبحوث من قبل الأجهزة التنفيذية المختصة والإحساس بعدم جدوى البحوث إلا لعرض الترقية، وقدرت نسبة الاتفاق بين افراد العينة ب (12%).

ب/-العوامل النفسية والاجتماعية وهي:

-ضعف الإعداد والتكوين العلمي لعضو هيئة التدريس الجامعي وقدرت نسبة الاتفاق بين أفراد العينة ب (50%)

-غياب روح التآزر والتعاون وافتقاد الثقة بين الأساتذة وقدرت نسبة الاتفاق بين أفراد العينة ب (38%)

-الافتقار إلى عوامل التشجيع على البحث وقدرت نسبة الاتفاق بين أفراد العينة ب (33%)

-انشغال أساتذة الجامعة بمهام الحياة الأسرية والاجتماعية وقدرت نسبة الاتفاق بين أفراد العينة ب (36%)

-انخفاض مستوى الطموح والمثابرة وقدرت نسبة الاتفاق بين أفراد العينة ب (29%)

-قلة الاحتكاك العلمي بين الزملاء من خلال المؤتمرات والندوات وقدرت نسبة الاتفاق بين أفراد العينة ب (19%)

-عدم استقرار المكان لعضو هيئة التدريس الجامعي وقدرت نسبة الاتفاق بين أفراد العينة ب (17%). (نفس المرجع، ص ص 31-34)

**3-6 دراسة شوشان عمار 2009:** بعنوان النمط القيادي لمديري الثانويات وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى الأساتذة: هدفت الدراسة إلى الكشف عن علاقة النمط القيادي لمديري الثانويات وعلاقته بدافعية الإنجاز، ما تهدف إلى الكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة في دافعية الإنجاز تعزى لمتغير (الجنس والخبرة) على عينة بلغت (160) أستاذ بالتعليم الثانوي بولاية باتنة موزعين على (19) مؤسسة تربوية واعتمد الباحث على استبيان النمط

القيادي تتكون من 60 بند تقيس ثلاث أنماط (نمط ديمقراطي، نمط ديكتاتوري، نمط تسلطي) ومقياس دافعية الإنجاز يتكون من 61 بند موزعين على أربع أبعاد وهي (حب العمل والتقاني فيه - العلاقة داخل وخارج بيئة العمل - الرضا العام - الطموح والمثابرة) مستعمل في ذلك الأساليب الإحصائية التالية: معامل الارتباط بيرسون، معادلة سبيرمان برون للتصحيح، المتوسط الحسابي، اختبار تحليل التباين، وكانت نتائج الدراسة:

-وجود علاقة طردية بين النمط القيادي الديمقراطي ودافعية الإنجاز لدى الأساتذة على عكس النمطين الآخرين

-عدم وجود فروق بين ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة في دافعية الإنجاز تعزى لمتغيرات (الجنس والخبرة). (بن بوقرين، وبن فرحات، 2017، ص 12).

**4-6 دراسة محمد بوفاتح 2013:** هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الضغوط النفسية ودافعية الانجاز ومستوى الطموح لدى الأساتذة الجامعيين، كما تسعى الدراسة إلى معرفة الفروق بين الأساتذة في كل من الضغوط النفسية ودافعية الإنجاز ومستوى الطموح

حسب المتغيرات الديمغرافية: الجنس، العمر، الخبرة، ومن ثم تحديد مستويات الضغوط النفسية ودافعية الانجاز ومستوى الطموح والتي يمكن أن يتوزع فيها الأساتذة. أجريت الدراسة بجامعة عمار ثليجي بالأغواط (كليتي التكنولوجيا والعلوم الإنسانية والاجتماعية) على عينة قوامها (117) أستاذا جامعيًا، وتهدف الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية التي صيغت على النحو التالي:

1- ما مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط؟

2- ما أبرز مصادر دافعية الانجاز لدى أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط؟

3- هل توجد علاقة بين بين الضغوط النفسية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط؟

4- هل توجد فروق بين أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط في دافعية الإنجاز تعزى للمتغيرات التالية: الجنس، العمر، الخبرة؟

-ومن هذه التساؤلات المطروحة صيغت فرضيات الدراسة صياغة صفرية نظرا لقلّة الدراسات العربية والأجنبية، وتعارض نتائج الدراسات المتاحة لنا والمعروضة في الدراسة والتي تناولت المتغيرات بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

وصياغة الفروض جاءت على الشكل التالي:

1- يتمتع أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط بمستوى منخفض من دافعية الإنجاز.

2- ستتخذ مصادر دافعية الإنجاز لدى أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط ترتيبا تنازليا بالدوافع التالية: (المثابرة، السلوك الإنجازي، الاستغراق في العمل).

3-لا توجد علاقة بين الضغوط النفسية ودافعية الانجاز لدى أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط

4-لا توجد فروق بين أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط في دافعية الانجاز تعزى للمتغيرات التالية: الجنس، العمر، الخبرة.

واتبع الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم في دراسته ثلاثة استبيانات للقياس ، تم بناؤهم من قبله، الأولى لقياس الضغوط النفسية اشتملت على (68) بندا تتوزع على عشرة أبعاد، والثانية لقياس دافعية الانجاز وتضم (36) بندا وتتوزع على ستة أبعاد، والثالثة لقياس

مستوى الطموح وتتكوم من (34) بندا تتوزع على ستة أبعاد، وقد أجري الصدق والثبات عليهم، وكشفت النتائج على تمتعهم بمعاملات عالية من الصدق والثبات، وتمت المعالجة الإحصائية بواسطة الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وكانت النتائج التي توصلت إليها الدراسة على النحو التالي:

1-يتمتع أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط بمستوى يتراوح بين المتوسط والمرتفع في دافعية الإنجاز

2-لا توجد علاقة بين الضغوط النفسية ودافعية الانجاز لدى أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط

3-لا توجد فروق بين أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط في الضغوط النفسية ودافعية الانجاز ومستوى الطموح تعزى للمتغيرات الديمغرافية التالية: الجنس، العمر، الخبرة.

وفي ضوء هذه النتائج تحققت جميع فرضيات الدراسة.(المرجع السابق)

6-5 دراسة لطرش هيبة وشلاوشي زينب 2015: عنوان الدراسة البيئة المدرسية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالأغواط. وهدفت الدراسة إلى الكشف عن

طبيعة العلاقة بين البيئة المدرسية ودافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية كما سعت إلى معرفة دور كل من الأقدمية والسن على مستوى الدافعية ومعرفة نوع العلاقات السائدة داخل المؤسسة التربوية بين المعلم ومختلف أطر المدرسة، وكانت النتائج كالآتي:

-وجود علاقة دالة إحصائياً بين بيئة المدرسة ودافعية الانجاز لدى معلمي المدرسة الابتدائية.  
-عدم وجود فروق دالة إحصائياً في بيئة المدرسة من وجهة نظر المعلمين تعزى للمؤهل العلمي.

-كذلك عدم وجود فروق في دافعية الانجاز بين المعلمين تعزى إلى السن، الأقدمية، مادة التدريس. (مرجع سابق، 2017، ص 11)

**6-6دراسة مطر وآخرون 2015:** هدف البحث لتعرف إلى الرضا الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات التربية البدنية والعلوم الرياضية في الجامعة المستنصرية بالعراق تبعاً لمتغير الجنس ومعرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز، وعليه استخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وتكون مجتمع البحث من مختلف مدرسي ومدرسات الكلية بمختلف التخصصات العلمية في المجال الرياضي إذ بلغ عددهم (15) دكتوراه و(15) ماجستير والعدد الكلي لعينة البحث (30)ن واستخدمت استبانة لمقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الانجاز العمل. (طشية، 2018، ص 44)

**6-7دراسة جواي 2016:** هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الضغط النفسي المدرك مع الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي، وكذلك التعرف على مستويات الضغط النفسي المدرك ومستوى الدافعية للإنجاز لدى أفراد العينة، على عينة تكونت من (200) أستاذ بولايات ( الجزائر - البليدة - تيبازة - عين الدفلى ) وقد توصل الباحث إلى أن أساتذة التعليم الثانوي يتمتعون بدافعية للإنجاز عالية (نفس المرجع)

6-8 دراسة سليمان وآخرون 2017: هدفت الدراسة للكشف عن مستوى دافعية الانجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس بعمان وكذلك معرفة أثر التفاعل بين المتغيرات المستقلة ومستوى الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز، تكونت عينة الدراسة من (15) معلماً وكشفت النتائج أن مستوى دافعية الانجاز كان متوسطاً ولم تظهر النتائج عن وجود أثر للتفاعل بين (الجنس - المؤهل العلمي - والخبرة) على مستوى دافعية الانجاز. (قاجة، 2018، ص 377).

#### التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال عرضنا لجملة من الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدافعية للإنجاز، حيث لوحظ أن بعض الدراسات تناولت هذا المفهوم بعلاقة المتغيرات الأخرى، كدراسة شوشان عمار التي هدفت للكشف عن العلاقة بين النمط

القيادي لمديري الثانويات ودافعية الإنجاز لدى الأساتذة، ودراسة لطرش هيبه وشلاوشي زينب التي تناولت البيئة المدرسية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية، أما دراسة جواي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الضغط النفسي المدرك مع الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي، ودراسة مطر وآخرون هدفت لتعرف الرضا الوظيفي ودافعية

الإنجاز لدى مدرسي ومدرسات كلية التربية البدنية والعلوم والرياضة، أما دراسة سليمان وآخرون هدفت للكشف عن مستوى دافعية الإنجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفنية، ودراسة محمد بوفاتح هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الضغوط النفسية ودافعية الإنجاز ومستوى الطموح لدى الأساتذة الجامعيين، ودراسة باكوس تناولت العلاقة بين الدافع للإنجاز والمناخ المؤسسي، باستثناء دراسة حسن علي حسن الذي قام بدراسة بعنوان بعض عوامل كف الدافعية للإنجاز في مجال البحث العلمي في الجامعة.

اتفقت الدراسات السابقة في عينتها حيث تم تطبيق الدراسة على عينة من الأساتذة والمعلمين مثل دراسة شوشان التي بلغت عينتها (160) أستاذ بالتعليم الثانوي، ودراسة لطرش وشلاوشي على معلمي المرحلة الابتدائية، ودراسة جواي تكونت عينة دراستها من (200) أستاذ، أما دراسة مطر وآخرون بلغ عدد عينتها (30) مدرساً، ودراسة سليمان بلغ عدد عينتها (15) معلم، ودراسة بوفاتح بلغ عدد عينتها (117) أستاذ جامعي. باستثناء دراسة باكوس الذي طبقت عينتها على عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، ودراسة حسن علي حسن طبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس واشتملت عينتها على (80) عضو هيئة تدريس اعتمدت الدراسات على استخدام الاستبيان (مقياس دافعية الإنجاز) كأداة للدراسة، باستثناء دراسة باكوس الذي استخدم مقياس التوجه في الإنجاز لـ "مهرابين" - حيث اتفقت الدراسات على تطبيق المنهج الوصفي، باستثناء دراسة باكوس التي طبقت المنهج التجريبي .

أجريت الدراسات في العديد من الدول حيث طبقت الدراسة الأولى بالولايات المتحدة الأمريكية، والثانية بمصر، أما الدراسة الثالثة والرابعة والخامسة والسادسة في الجزائر، أما الدراسة السابعة طبقت بالعراق، والدراسة الأخيرة أجريت بعمان من حيث نتائج الدراسات:

- . عدم وجود فروق بين الأساتذة في دافعية الانجاز تعزى لمتغير (الجنس والخبرة).
- . عدم وجود أثر للتفاعل بين الجنس والمؤهل العلمي والخبرة على مستوى دافعية الانجاز
- عدم وجود فروق في دافعية الانجاز بين المعلمين تعزى إلى (السن، الأقدمية، مادة التدريس
- . يتمتع أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط في دافعية الانجاز تعزى للمتغيرات التالية :
- الجنس . العمر . الخبرة
- اعتمدت الدراسات على الأساليب الاحصائية التالية :

- اختبار T.text

- معامل الارتباط بيرسون

- معادلة سبيرمان
- المتوسط الحسابي
- اختبار تحليل التباين .

# دافعية الإنجاز الأكاديمي

تمهيد

1- الدافعية

1-1 تعريف الدافعية

1-2 تصنيف الدافعية

1-3 بعض المفاهيم المتصلة بالدافعية

2- الدافعية للإنجاز

2-1 تعريف الدافعية للإنجاز

2-2 نشأة الدافعية للإنجاز كمصطلح في علم النفس

2-3 مظاهر الدافع للإنجاز

2-4 أنواع الدافعية للإنجاز

2-5 وظائف الدافعية للإنجاز

2-6 أهمية الدافعية للإنجاز

2-7 خصائص الدافعية للإنجاز

2-8 مكونات الدافعية للإنجاز

2-9 العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز

2-10 النظريات المفسرة لدافعية للإنجاز

خلاصة الفصل

## تمهيد

تمثل دافعية الإنجاز أحد الركائز المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية، فهي تحتل منزلة كبيرة عند علماء النفس وعلماء التربية لأنها مكون جوهري في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته، حيث يشعر الإنسان بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه، وفيما يحققه من أهداف، وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل ومستويات أعظم لوجود الإنسان الواعي، وهي كذلك تمثل القوة التي تحرك وتستثير الفرد لكي يؤدي العمل، أي قوة الحماس أو الرغبة للقائم بمهام العمل، وهذه القوة تتعكس في الجهد الذي يبذله الفرد في درجة مثابرته واستمراره في الحياة.

وعليه سنتناول في هذا الفصل مفهوم كل من الدافعية ودافعية الإنجاز والتطرق إلى تصنيف الدافعية وبعض المفاهيم المتصلة بها، ثم عرض نشأة الدافعية للإنجاز وأهميتها، ووظائفها، وأنواعها، ومكوناتها، وأبرز مظاهرها وأهم العوامل المؤثرة فيها، ثم عرض النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز.

## 1-الدافعية

## 1-1تعريف الدافعية:

**لغة:** دفع الدفع ، الإزالة بقوة ن دفعه يدفعه دفعا ودفاعا، وتدافع القوة أي دفع بعضهم بعضا ودفع فلان على فلان شيئا ودفع عنه الشر على المثل، ومن كلامهم دفع الشر ولو إصبعا.

(ابن منظور، 2003 ، ص 103)

يعرفها عبد العزيز: "بأنها الحالة الداخلية والظروف الخارجية التي تستثير سلوك الفرد وتوجيهه، ولكن يضيف على أنها لا تستثير سلوك الفرد وحسب بل كذلك توجهه تحقيق أهدافه حيث يعزف الدافعية بأنها رغبة شعورية في شيء من الأشياء ، وهذا ما يسمى أحيانا مطلقا. (سلامة ، 1988 ، ص 28)

أما أحمد بلقيس وتوفيق مرعى يعرفون الدافعية: "بأنها تلك القوة الذاتية التي تحرك سلوك الفرد وتوجهه لتحقيق غاية معينة يشعر بالحاجة إليها وبأهميتها المادية أو المعنوية(النفسية) بالنسبة له ، وتستثار البيئة القوة المحركة بعوامل تتبع من الفرد نفسه (حاجاته ، خصائصه، ميوله ، اهتماماته ) أو من البيئة المادية أو النفسية المحيطة به (الأشياء، الأشخاص، الموضوعات، والأفكار والأدوات ).( شرقي ، 2010/2009 ، ص 68).

يرى بارون 1974: أن الدافعية تشير إلى عمليات داخلية تعمل على اثاره السلوك الإنساني وتوجيهه والمحافظة عليه ، وهو تعريف لا يختلف

يرى اتكنسون 1976: أن الدافعية تعني استعداد الكائن الحي لبذل أقصى جهد لديه من أجل تحقيق هدف معين. (غباري و أبو شعيرة ، 2015 ، ص 198)

أما زهران 1982: يعرف الدافع على أنه الطاقة الحيوية الكامنة أو الاستعداد الفسيولوجي أو النفسي الذي يثير في الفرد سلوكا مستمرا متواصل لا ينتهي حتى يصل إلى أهدافه المحددة ، سواء كان ذلك ظاهرا يمكن مشاهدته أو خفيا لا يمكن مشاهدته وملاحظته.

(عياصرة ، 2006 ، ص 89)

يعرفها كوني 1997: "بأنها حافز داخلي توجه السلوك نحو بعض الغايات ، وتعمل الدافعية على مساعدة الأفراد على التغلب على حالة الكسل والقصور ، وقد تعمل القوى الخارجية على التأثير في السلوك ، ولكن القوى الداخلية للدافعية هي التي تعمل على دفع السلوك وتحفزه. (غباري و أبو شعيرة ، مرجع نفسه ، ص199)

حسب هذه التعاريف نستنتج أن الدافعية هي منبع للطاقة الداخلية والقوة الذاتية التي تحرك سلوك الفرد وتوجهه لتحقيق غاية معينة، وهذا السلوك يتسم بالاستمرارية والنشاط.

**1-2 تصنيف الدافعية:** خص مفهوم الدوافع أهمية كبيرة عند العلماء منذ الزمن الماضي وحتى اليوم وذلك لما له من أقر كبير في مختلف جوانب السلوك الإنساني، ورغم الاتفاق على مركز الدافعية في الدراسات النفسية، إلا أن هناك تباينا في التصنيفات التي افترضها العلماء والباحثون للدوافع ومن أبرز هذه التصنيفات:

**1- الدوافع الفسيولوجية والدوافع النفسية:** تسمى الدوافع الفسيولوجية المنشأة بالدوافع الأولية، وهي تلك الدوافع التي تعرف لها أسس فسيولوجية كالحاجة إلى الماء والطعام. أما الدوافع النفسية فتسمى بالدوافع الثانوية، وهي تلك الدوافع التي لا يعرف لها أسس فسيولوجية واضحة كالتملك والتفوق والسيطرة والفضول والإنجاز وبالنسبة للإنسان فإن الدوافع الأولية

أقل أثراً في حياته، ويتوقف ذلك إلى حد بعيد على درجة إشباعها، أما في الظروف العادية فتبدوا الدوافع الثانوية أكبر أثراً.

**2- الدوافع الداخلية والدوافع الخارجية:** يعرف الدافع الداخلي بأنه تلك القوة التي توجد في داخل النشاط التي يجذب المتعلم نحوها وتشده إليها، فبشعر بالرغبة في أداء العمل والانهماك في الموضوع فيتوجه نحوه دون وجود تعزيز خارجي، إذ أن الإثابة أو التعزيز متأصلة في العمل أو النشاط ذاته . (كوافحة، 2004، ص 147)

**3- الدوافع العامة والدوافع الفردية:** تشير الدافعية العامة إلى القوانين والمبادئ العامة المجردة أو العالمية فيما يتعلق بالدافعية، ومن الأمثلة على ذلك الدراسات التي تحاول تحديد دور البنى الدماغية (مثل الهايبوتلاموس) المتعلقة بالدافعية، فقد أثبتت هذه الدراسات أن الهايبوتلاموس له دور مهم في الدافعية. أما التحليل الفردي للدافعية فيركز على الاختلافات الموجودة بين الناس، ويدرس السمات التي تجعل من الشخص إنساناً منفرداً، وهو أكثر وضوحاً في النظريات الإنسانية التي تركز على تحقيق الذات باعتباره دافعا إنسانياً.

(الريماوي وزملائه، 2004، ص 207).

### 1-3 بعض المفاهيم المتصلة بالدافعية:

\***الحاجة:** يعرفها "انجلش" بأنها شعور الكائن الحي بالافتقاد لشيء معين"، وقد تكون هذه الحاجات فسيولوجية داخلية (مثل الحاجة للطعام والماء والهواء)، أو سيكولوجية اجتماعية (مثل الحاجة للانتماء والسيطرة والإنجاز)، فالحاجات هي نقطة البداية لإثارة دافعية الكائن الحي، والتي تحفز طاقته وتدفعه في الاتجاه الذي يحقق إشباعها، تختلف الحاجات من شخص لآخر، وأفضل من صنف الحاجات هو أبراهام ماسلو الذي صاغ (سلم الحاجات)،

حيث تحدث عن خمسة حاجات وهي:

1- الحاجة الفسيولوجية (أدنى الحاجات)

2- حاجات الأمن (أدنى الحاجات)

3- حاجات الحب والانتماء (حاجات عليا)

4- حاجات تقدير الذات (حاجات عليا)

5- حاجات تقدير الذات (حاجات عليا)

\***الباعث:** يشير الباعث إلى موضوع الهدف الفعلي الموجود في البيئة الخارجية والذي يسعى الكائن الحي بحافز قوي إلى الوصول إليه. فهو الطعام في حالة دافع الجوع، والنجاح والشهرة في حالة دافع الإنجاز. (غباري، 2008، ص ص 48-48).

\***الحافز:** وهي مثيرات داخلية والتي تبدأ بالنشاط وتجعل الكائن الحي مستعدا للقيام باستجابة خاصة نحو موضوع معين في البيئة الخارجية أو البعد عن موضوع معين مثل حافز الجوع والعطش.... فهو بمثابة القوة الدافعة للكائن الحي بحافز قوي إلى الوصول إليه.

(عكاشة، 2000، ص 168).

\***الرغبة:** فهي الشعور بالميل نحو أشخاص أو أشياء (عدم وجود توتر في الرغبة) مثل رغبة الطفل أن يكون بجوار أمه، أو الرغبة في السفر إلى مكان معين. فالرغبة لا تنشأ من حالة نقص أو اضطراب كما هو الحال في الحاجة فالرغبة تستهدف اللذة، والحاجة تستهدف تجنب الألم. (معوض، 2001، ص 69).

\***الغرض:** وهو عبارة عن الهدف المراد الوصول إليه ويؤدي عادة لإشباع الحاجة و الغرض عادة ما يكون تحقيقه أو إشباعه متأخرا قليلا فحسب دراسة الطب عند أحد الطلبة حافز وتشجيع الأهل له والمجتمع باعث والحصول على الشهادة هو الغرض.

(نمر، 2015، ص 91).

## 2/ الدافعية للإنجاز

## 2-1- تعريف الدافعية للإنجاز:

عرف موراي دافعية الإنجاز بأنها "الرغبة أو الاستعداد للقيام بعمل معين بأسرع وأحسن ما يمكن". ويذكر موراي " بأن الدافع إلى الإنجاز يشمل حرص الفرد على القيام بأشياء معينة على نحو جيد وسريع حيث تتنوع الأشياء التي يمكن أن تشبع هذا الدافع وتختلف ما بين القيام بأبسط الأعمال إلى تلك التي تعتبر كبيرة ومعقدة. (زديرة ، 2018، ص 102).

كما عرف جولدنسون: الدافعية للإنجاز بأنها "تشير إلى الحاجة لدى الفرد للتغلب على العقبات والنضال من أجل السيطرة على التحديات الصعبة. وهي أيضا الميل إلى وضع مستويات مرتفعة في الأداء والسعي نحو تحقيقها، والعمل بمواظبة شديدة ومثابرة مستمرة.

(خليفة، 2000، ص94).

ويعرفها ماكلياند 1953: يعرف دافع الإنجاز بأنه الأداء في ضوء مستوى محدد من الإمتياز والتفوق وهو ببساطة الرغبة في النجاح.

(بوفاتح وبن إسماعيل والعيدي، 2019، ص 71).

ويعرف اتكنسون 1957: الدافعية للإنجاز بأنها "استعداد ثابت نسبيا في الشخصية ويحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق النجاح أو بلوغ هذه. ويترتب عليه درجة معينة من الإشباع، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء ف ضوء مستوى معين للامتياز.

(القني ، 2020، ص 196).

يرى الحامد 1996: أن دافعية الإنجاز هي الحافز للسعي إلى النجاح أو تحقيق نهاية مرغوبة أو الدافع للتغلب على العوائق أو الانتهاء بسرعة من أداء الاعمال على خير وجه.

كما عرف جاكسون 2001: دافعية الإنجاز بأنها "الميل والرغبة في انجاز المهام الصعبة، والحفاظ على المستويات المرتفعة في الأداء واتخاذ القرار دون تردد.

(عثمان وصبحي وشاهين، 2014، ص54)

ويعرفها أبو سمرة وحمارشة 2014: على أنها "دافع داخلي يتمثل في حرص الفرد على تحقيق الأهداف، والمحاولة الجادة للتغلب على الصعوبات التي قد تعترضه أثناء تحقيق ذلك، مع وجود رغبة لدى الفرد في منافسة الآخرين والتفوق عليهم.

(الطلحي، 2018، ص 258).

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن دافعية الإنجاز الأكاديمي مكونا أساسيا في الدافعية، وهي السعي والميل لإنجاز المهام الصعبة والمحاولة الجادة للتغلب على الصعوبات التي تعترض الفرد وذلك بغية تحقيق أهدافه للوصول إلى أداء مميز.

## 2-2 نشأة دافعية الإنجاز كمصطلح في علم النفس:

تعد دافعية الإنجاز من المفاهيم النفسية التي أثارت جدلاً ونقاشاً بين علماء النفس وحظيت باهتمامهم، إذ تعرضت لها البحوث والدراسات لوصفها وتفسيرها وأخذ كل باحث يعرفها من إطار عمله ومن إطار النظرية التي يتبناها، ويشير التطور التاريخي أن مفهوم دافعية الإنجاز كمصطلح في علم النفس يرجع في الأصل إلى "ألفرد أدلر" الذي أشار أن الحادة للإنجاز هي دافع تعويض مستمد من خبرات الطفولة، "وكورت ليفين" الذي عرض هذا المصطلح في ضوء تناوله لمفهوم الطموح وذلك قبل استخدام "موراي" لمصطلح الحاجة للإ، وعلى الرغم من هذه البدايات المبكرة إلا أن موراي 1938 يعد من أوائل المهتمين بهذا المفهوم، والذي يرجع إليه الفضل في إدخال مفهوم الحاجة للإنجاز إلى التراث السيكولوجي إذ أنه أول من قدم هذا المفهوم بشكل دقيق بوصفه مكوناً مهماً من مكونات الشخصية وذلك في دراسته المسومة بعنوان "استكشاف الشخصية" والتي عرض

فيها موراي العديد من الحاجات النفسية، وعلى الرغم من المدى البعيد الذي ذهبت إليه الكثير من الدراسات والبحوث لمفهوم الإنجاز، إلا أن تعريفه لم يخرج عن نسق موراي للحاجات النفسية. (عبد اللاوي وحشاني ، 2014، ص 45).

### 2-3 مظاهر الدافع للإنجاز:

\*يحدد اتكنسون 1964 مظاهر الدافع إلى الإنجاز فيما يلي:

1/ مستوى الدافعية أو الحماس للعمل، وبذل الجهد في سبيل تحقيق الهدف والشعور بالفخر عند النجاح والخجل عند الفشل.

2/ توقعات الفرد المتعلقة باحتمالية حدوث النجاح أو الفشل

3/ قيمة النجاح ذاته أو المترتبات الناجمة عن النجاح أو الفشل

\*ويحدد ه.هرمانز 1970 مظاهر الدافع للإنجاز في عشرة وهي: 1/ مستوى الطموح. 2/ سلوك تقبل المخاطرة. 3/ الحراك الاجتماعي. 4/ المثابرة. 5/ توتر العمل أو المهمة. 6/ إدراك الزمن. 7/ التوجه نحو المستقبل. 8/ اختيار الرفيق. 9/ سلوك التعرف. 10/ سلوك الإنجاز. (معمرية، 2012، ص ص 63-64).

\*أما بشير معمرية 2012 حدد ثلاث مظاهر أو عوامل لدافعية الإنجاز وهي:

1/ الطموح العام: ويعني أن يكون الفرد ناجحا ومتفوقا ويكون الأفضل

-له ميل إلى إسعاد الآخرين ويركز على عمل واحد فقط حتى نهايته قبل البدء في الآخر

2/ المثابرة: ويعني إدراك أو تقدير ما يتطلبه العمل من جهد وقدرة، والسعي لإتمامه حتى نهايته مع استقطاب الشعور بالملل ومقاومة الانطفاء، والإصرار على الوصول إلى الهدف بصرف النظر على الوقت المستغرق وترجيحات النجاح

-تكريس الجهد في العمل ومواجهة كل صعوباته والالتزام لما نوى عليه أمام نفسه وأمام الآخرين

3/ التحمل أو الصبر: من أجل الوصول إلى الهدف، ويعني تقبل الصعاب والمتاعب عليها الوصول إلى الهدف، الصمود أمام الإحباطات، القيام بالأعمال الصعبة والانهماك فيها  
-مقاومة تشتت الجهد وبذل الجهد الشاق حتى إكمال العمل على أحسن وجه  
-الثقة في النجاح والأمل فيه، التحفز لبذل الطاقة الممكنة دون كلل أو تراجع.

\*حدد موراي 1893 مظاهر الدافعية للإنجاز:

-تحقيق شيء صعب

-التحكم في الموضوعات الفيزيائية والكائنات البشرية، أو الأفكار وتناولها أو تنظيمها

-التفوق على الذات

-زيادة تقدير الذات عن طريق الممارسة الناجحة للقدرة

-التغلب على العقبات، وتحقيق مستوى مرتفع

-منافسة الآخرين والتفوق عليهم. (الدح وبوزكري، 2019، ص 43).

2-4 أنواع دافعية الإنجاز:

-يشير خليفة (2000) إلى أن هناك نوعين أساسيين لدافعية الإنجاز هما:

- 1- دافعية الإنجاز الذاتية: ويقصد بها تطبيق المعايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الإنجاز.
  - 2- دافعية الإنجاز الاجتماعية: وتتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية، أي مقارنة أداء الفرد بالآخرين. (العمرى، 2017، ص 225).
  - ويمكن أن يعمل كل من هذين النوعين في نفس الموقف، ولكن قوتها تختلف وفقاً لأنها أكثر سيادة وسيطرة في الموقف فإنه غالباً ما يتبعها دافعية الإنجاز الاجتماعية والعكس صحيح. (خليفة، مرجع سابق، ص 95)
  - وتناول "محمود بني يونس" (1986) متغيرات الإنجاز في ضوء تقسيمه لها إلى ثلاثة جوانب هي:
    - 1- الإنجاز باعتباره دافعا (الميل للإنجاز): ويعني استعداد الفرد للسعي في سبيل الاقتراب من النجاح وفقاً لمعيار معين من الجودة أو الامتياز، وشعوره بالفخر والاعتزاز عند إتمام ذلك.
    - 2- الانجاز باعتباره أداء (التحصيل الأكاديمي): ويعني ذلك اعتبار نتيجة التحصيل الدراسي تعبيراً عن شدة الدافع للإنجاز.
    - 3- الانجاز باعتباره سمة شخصية (الشخصية الإنجازية): حيث يفترض أن الانجاز يمثل سمة الشخصية تتضمن أو ترتبط بخصائص معرفية ومزاجية.
- ( بني يونس، 2012، ص ص 82-83).
- 2-5 وظائف الدافعية للإنجاز: تقوم الدافعية بالعديد من الوظائف منها:
    - 1-الوظيفة التنشيطية أو التحريك: فالدوافع تقوم بتنشيط السلوكات الفسيولوجية والسيكولوجية، فهي تطلق الطاقة المنشطة للسلوك واللازمة للأداء الفعال.

2-الوظيفة الانتقائية: تقوم بعملية انتقاء السلوك، فعند الاستجابة نوجه سلوكنا لمثير معين مع تجاهل المثيرات الأخرى.

3-الوظيفة التوجيهية: فهي توجه سلوك الانسان نحو وجهة معينة دون أخرى ونحو تحقيق الأهداف المنشودة، فدوافع الفرد أن يستجيب لمواقف معينة أخرى ولا يستجيب لمواقف أخرى، كما أن الدوافع تملى على الفرد طريقة التصرف في مواقف معينة، وهي بذلك توجه السلوك تجاه هدف خاص، وعندما نوجه كل جهودنا تجاه إنجاز هدف معين فلا يكون لدينا شعور بالنجاح فحسب ولكننا نحس بإشباع كبير.

4-الوظيفة التفسيرية:وهي الوظيفة الأساسية للدافعية فمن خلالها يتم تفسير السلوكات بمختلف أنواعها والصادرة عن الكائن الحي، ويطلق على هذه الوظيفة "وظيفة العزو"

5-وظيفة التشخيص والعلاج: إن معرفة الدوافع الأولية والثانوية يمكن أن تساعد القائمين على التربية الناشئة في تفسير سلوكات المتعلمين، وزيادة فهمنا لهم وبالتالي مساعدتهم بدلا من اتخاذ عقوبات ضدهم. كما أنها تساعد في تعديل سلوكات الأفراد من خلال التحكم في دوافعهم، للوصول إلى السلوك المطلوب، وتساعد أيضا في تشخيص وتحديد السلوك المشكل والمرضي.

6-المحافظة على استمرار السلوك: أي أن السلوك يبقى مستمرا ونشطاً ما دامت الحاجة قائمة ولم يتم اشباعها.

7-تنشيط التوقعات المتصلة بتحقيق الأهداف، أو إشباعها بتطبيق عليها قانون، الدوافع =القيمة×التوقع

8-تعد الدوافع بمثابة مصدر للمعلومات عن إمكانية الوصول إلى الهدف، أي أن الدافعية تزداد بالاقتراب من الهدف (بوفاتح، مرجع سابق، ص ص 195-197).

## 2-6 أهمية الدافعية للإنجاز:

تبرز أهمية الدافعية للإنجاز في سلوك الفرد، فكل سلوك خلفه دافع وأمامه غاية وبهذا تبرز لنا أهميتها:

- . تمثل الدافعية للإنجاز أحد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الانسانية.
- . ينظر إلى الدافع للإنجاز بوصفها أحد منجزات الفكر السيكولوجي المعاصر.
- . تمثل البعد المهم من أبعاد الدافعية العامة لدى الانسان خاصة في الدوافع الاجتماعية المكتسبة.
- . يتفق علماء النفس على أهمية دور الدوافع في تحريك السلوك الانساني بصفة عامة وفي التعليم والتحصيل الدراسي بصفة خاصة.

. تحقق التنافس مع الآخرين وما يعنيه ذلك من سرعة الوصول للهدف وبذل الجهد.

. يمثل العمل الذي وراءه دافعية الإنجاز بالنجاح والجودة في الأداء.

وبهذا تعتبر الدافعية للإنجاز من العوامل التي تؤدي إلى رقي وتقدم المجتمعات.

(مجاهد وحمدي، 2019، ص ص 32-33).

- . ويؤكد بول 1977 أن دافعية الإنجاز العالية تزيد من قدرة المتعلمين على ضبط أنفسهم في العمل لحل المشكلة وأنها تمكنهم من وضع خطط محكمة للوصول إلى الحل.
- . يمتاز المتعلمون ذو دافعية عالية للإنجاز بقدرتهم على وضع تصورات مستقبلية معقولة ومنطقية في تصوراتهم للمشكلات التي يواجهونها.

. ويؤكد قشوش ومنصور أن دافعية الإنجاز العالية تحفز على مواجهة المشكلة والتصدي لها، ومحاولة حلها والتغلب على كل الصعوبات والعقوبات التي تعترضهم.

(بوعزة وعبد الحفيظي ، 2018 ، ص ص 38-39).

. وتكمن أهمية الدافعية للإنجاز في: 1/ توجيه السلوك وتنشيطه.

2/ تساعدهم على فهم السلوك الذاتي وسلوك المحيطين بهم.

3/ ترفع مستوى أداء الفرد وإنتاجه في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهونها.

( العمري، مرجع سابق، ص 224).

4/ تؤدي إلى حدوث حالة من الاستماع عند تحقيق الهدف والشعور بالنجاح.

## 2-7 خصائص الدافعية للإنجاز:

الدافعية هي الميل بطريقة خاصة، وأن الدافع هو الحاجة النوعية التي تسبب مثل هذا الميل أو التوجه، أنها تثير أو تدفع الفرد إلى نوع من الهدف وتحافظ على ذلك التوجه مدة من الزمن، والدافعية يمكن أن تكون موروثية أو مكتسبة أو كليهما ولا يوجد أي من هذه الصفات مما يظهر بشكل مباشر ولكن لا بد من استنتاجها من أعمال وسلوكات أخرى، وكننتيجة لذلك فإن العديد من علماء النفس والمعلمون يجدون مفهوم الدافعية محير ومن خواص الدافعية: (مجدي ، 2003 ، ص 112)

أ/ الدوافع الفسيولوجية: وتتمثل أساسا في الجوع، العطش، الجنس، الألم.

خصائصها:

-دوافع فطرية أي موروثية وليست مكتسبة.

-عامة بين الأفراد وتؤدي غالبا وظائف بيولوجية.

-تحدث نتيجة اختلال في التوازن العضوي والكيميائي.

ب/ دوافع نفسية: هناك ارتباط كبير بين مختلف الدوافع واء كانت هذه الدوافع فسيولوجية على شكل حاجات أساسية فطرية متعلمة، مكتسبة، أم دوافع نفسية أم نفسية اجتماعية.

ويقصد بالدوافع النفسية الحاجات المتمحورة حول الأمن والحب واحترامالذات، وتأكيد الذات، ويهملاسيكولوجيين الغربيون الحاجات الروحية مثل الحاجة إلى الإيمان والعبادة والدعاء.

خصائص هذه الدوافع: -لا بد أن لهذه الدوافع أسسا فطرية واضحة ولا عوامل بيولوجية ظاهرة.

-لا يمكن فصل هذه الدوافع عن الدوافع الفسيولوجية وعن دوافع اجتماعية كالتملك والسيطرة وغير ذلك إلا من الناحية النظرية، إذ ينبغي النظر إلى الذات الإنسانية نظرة تكاملية تراعي الأبعاد العضوية والنفسية الاجتماعية والروحية.

(الداهري، 2010، ص ص 181-182).

تتميزدافعية الإنجاز بعدة خصائص من بينها:

\*يفضلون العمل على مهام تتحدى قدراتهم بحيث تكون هذه المهام واعدة بالنجاح، ولا يقبلون بمهام يكون النجاح فيها مؤكداً أو مستحيلا.

\*يفضلون المهام التي يقارن فيها أدائهم بأداء غيرهم، كما يختارون مهام وأعمال أو مهن أكثر واقعية، ولديهم قدرة أكبر على إحداث تزواج جيد بين قدراتهم والمهام التي يختارونها.

يفضلون اختيار مهام يكون لديهم قدر من الاستبصار بالنتائج المتوقعة من العمل عليها كما الوقت والجهد المطلوب لها.

\*يكونون أكثر اهتماماً بتجربة أشياء جديدة، حيث أنهم يبحثون عن فرص جديدة للاستفادة منها وتجربة مهاراتهم وتحقيق أهدافهم في الإتقان والتحيز.

\*يتصفون بأنهم مستقلون ولهم قيمة نابعة من داخلهم ويميلون لأن ينجزوا أعمالهم جيداً رغبة في الإنجاز لذاته وليس لمجرد إرضاء الناس، وعليه يتميزون باستقلال الشخصية وتفردهم عن غيرهم.  
(الزيات، 2004، ص ص 455-456)

## 2-8 مكونات دافعية الإنجاز:

يرى اوزوبل 1996 أن هناك ثلاثة مكونات في الدافعية إلى الإنجاز وهي:

### 1)الدافع المعرفي:

الذي يعبر عن حالة "الانشغال بالعمل". بمعنى أن الفرد يحاول أن يشبع حاجته إلى المعرفة والفهم. وتكمن مكافأة اكتشاف معرفة جديدة في كونها تعينه على أداء ما يقوم به من مهام بكفاءة أعلى.

### 2)توكيد الذات:

وبمعنى آخر توجه الأنا أو الذات. ويمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة والمكانة التي يحرزها عن طريق أدائه المميز والملتزم في نفس الوقت بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها. مما يؤدي إلى شعوره بكفاءته واحترامه لذاته. (معمرية، المرجع السابق، ص 51).

### 3)دافع الانتماء:

بالمعنى الواسع مما يتجلى في الاعتماد على تقبل الآخرين، ويتحقق الاشباع من مثل هذا التقبل، بصرف النظر عن السبب وراء ذلك، بمعنى أن الفرد يستعمل نجاحه الأكاديمي بوصفه أداة للحصول على الاعتراف والتقدير من جانب أولئك الذين يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه، ويؤدي

الوالدين دورا فعالا، كمصدر أول لتحقيق إشباع حاجات الانتماء هذه لدى طفلهم، ثم يأتي بعد ذلك غالبا دور المعلم، كمصدر آخر لإشباع هذا الدافع للانتماء.

(المرجع السابق، ص 51).

أما عبد المجيد 1985 فاعتبر أن الدافع للإنجاز دال لسبع عوامل هي:

-التطلع للنجاح.

-التفوق عن طريق بذل الجهد والمثابرة.

-الانجاز عن طريق الاستقلال من الآخرين مقابل العمل مع الآخرين بنشاط.

-الانتماء إلى جماعة والعمل من أجلها.

-تنظيم الأعمال وترتيبها بهدف إنجازها بدقة وإتقان.

-مراعاة التقاليد والمعايير الاجتماعية المرغوبة أو مسايرة الجماعة والسعي لبلوغ مكانة مرموقة بين الآخرين.

أما عبد القادر 1977 فقد قام بتحديد دافع الإنجاز من خلال ثلاثة مكونات وهي:

-الطموح العام.

-النجاح والمثابرة على بذل الجهد.

-التحمل من أجل الوصول إلى الهدف.

(بن الغويني و بن سنوسي، 2019، ص ص 50-51).

2-9 العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز: تتعدد العوامل المؤثرة في دافعية الانجاز وهي كالتالي:

**1-الرؤية للمستقبل:** تتمثل أهداف الشخصية للمستقبل عنصراً هاماً لزيادة دافعية الانجاز العالي، حيث إنها مصدر للطاقة وتشجيع الانجاز والممارسة للأنشطة التي تحقق هذه الأهداف.

**2-التوقع للهدف:** ليس الهدف وحده دافع للإنجاز ولكن نوع ومستوى التوقع، فالفرد لديه قناعة بتوقع إيجابي لتحقيق الهدف، سوف يبذل المزيد من الجهد، أما إذا كان لديه توقع سلبي فإن ذلك يؤثر على انخفاض درجة الإنجاز لذلك من الأهمية مساعدة الفرد على تقييم لمستوى الهدف.

**3-خبرات النجاح:** الخبرات السابقة الإيجابية التي يحقق فيها الفرد النجاح الرضا في أي نشاط يؤدي إلى زيادة الاستعداد والرغبة للاستمرار وممارسة هذا النشاط مما يتيح فرصة أفضل لتحسين المهارات والشعور بالسعادة والرضا نتيجة تحقق الأهداف

**4-التقدير الاجتماعي:** تتأثر الدافعية للإنجاز بحاجة الفرد للحصول على الاستحسان والتقدير الاجتماعي والأشخاص المهمين بالنسبة له مثل الأسرة والمدرّب والمعلم والأصدقاء، فإن توقعاتهم تمثل دافعاً قوياً لسعي الفرد نحو الامتياز وإن سلوك الفرد إتجاه الموافقة أو التقدير الاجتماعي يزيده حرصاً على بذل أقصى جهد وتحقيق أفضل أداء.

**5-الحاجة إلى تجنب الفشل أو النجاح:** هناك نمطان شائعان يؤثران في السلوك الانجازي لدى الأفراد:

. الخوف من الفشل يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء، ولكن يؤثر سلباً على روح المخاطرة لديه كما يعوق استثارة الطاقة الكامنة للنجاح.

. الخوف من النجاح هو أيضاً يؤثر في السلوك الإنجازي للفرد حيث يرى أن النجاح والارتقاء إلى أعلى مستوى أفضل يفقده بعض مميزات التفوق والتميز بين الأقران.

6- الحاجة إلى الإنجاز: يمكن اعتبار درجة الشعور بالحاجة إلى الإنجاز أنها سمة عامة ولكن مستوى شدتها نوعي لكل نشاط معين ويتوقف ذلك بدرجة كبيرة على قيمة الحافز

الذي يحصل على ضوء احتمال النجاح أو الفشل ومستوى الحاجة للإنجاز يمكن أن يؤثر في سلوك الفرد من حيث تحمل للمخاطرة والاستمرار في التمرين وتطوير للأداء.

(راتب، 2001، ص ص 256-257).

7- تقدير الذات: ويتجلى في مدى اعتقاد وثقة الفرد في استعداداته وقدراته وهو ما يطلق عليه الفاعلية الذاتية، وهي أحد العوامل الهامة التي تؤثر على السلوك الإنجازي.

(يعقوب وبيقع ، 2017 ، ص 40).

## 2-10 النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز:

لقد وضعت عدة نظريات حاولت تفسير دافعية الإنجاز نخص بالذكر ما يلي:

### 1/ نظرية هينري موراي:

يعد هنري موراي هو أول من قدم مفهوم دافعية الإنجاز في دراسة "ديناميات الشخصية" باعتبارها أحد متغيراتها الأساسية، فمفهوم الدافعية للإنجاز ارتبط في الأصل بأعمال موراي في كتابه "استكشافات الشخصية".

-فهو أول من قدم مفهوم الدافع للإنجاز للأدب النفسي، وكان ذلك عام 1938 عندما وضع قائمة تشمل عشرين حاجة ذات أصل نفسي من بينها الحاجة للإنجاز، وعرفها على أنها "تحقيق الأشياء التي يرى الآخرين أنها صعبة، والسيطرة على البيئة الاجتماعية والتحكم في الأفكار وضبطها وحسن تناولها وتنظيمها وسرعة الأداء والاستقلالية والتغلب على العقبات وبلوغ معايير الامتياز،

والتفوق على الذات، ومنافسة الآخرين، والتفوق عليهم والاعتزاز بالذات وتقديرها بالممارسة الناجحة للقدرة.

(عبد اللاوي وحشاني، المرجع السابق، ص ص 50-51).

ووصف موراي الحاجة بأنها قوة فسيولوجية كيميائية تثار بواسطة عمليات داخلية في الانسان، أو مؤثرات خارجية توجه هذه القوة للسلوك في البيئة بطريقة معينة لإشباعها وهو يرى أن هناك انفعالا معيناً يصاحب كل حاجة ويكسب السلوك قوة وطاقة، وإن الحاجة للإنجاز هي الرغبة في تحقيق أو إتمام شيء ما صعب سواء كان هذا الشيء في مجال الظواهر الطبيعية أو الأفكار، كما أنها تمثل الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح.

(ابراهيم، 2010، ص 299).

ويرى موراي أن الشخص الذي يكافح الإنجاز، عادة ما يعمل معتمداً على نفسه، وتتم أعماله بسرعة كم تمكن الحاجة العالية للإنجاز الشخص من التغلب على العقبات الصعبة ليس فقط للحصول على أهدافه، بل هي تعني عنده أيضاً التفوق في النجاح على الآخرين.

(مرجع سابق، ص 299).

## 2/ نظرية الإنجاز لمكلياند:

اقترح ماكلياند عام 1967 نظرية في العمل أسماها "نظرية الانجاز" حيث يعتقد بأن العمل في المنظمة يوفر فرصة للإشباع في ثلاث حاجات هي:

أ- الحاجة إلى القوة: وفي رأيه أن الأفراد الذين تكون لديهم حاجة شديدة للقوة يرون في المنظمة فرصة لكسب المركز والسلطة، ووفقاً لنظرية "ماكلياند" فإن الأفراد يندفعون وراء المهام التي توفر لهم فرصة لكسب القوة

ب- الحاجة للإنجاز: يرى الأفراد ذوي الحاجة الشديدة للإنجاز، أن الالتحاق بالمنظمة فرصة لحل مشكلات التحدي والتفوق.

ج- الحاجة إلى الاندماج /الانتماء /الألفة: الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للانندماج والمودة فإنهم يرون في المنظمة فرصة لتكوين وإشباع علاقات صداقة جيدة، ومثل هؤلاء الأفراد يندفعون وراء المهام التي تتطلب التفاعل مع زملاء العمل، كما وجد "مكيلاند" أن الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز يتحلون بالعديد من الخصائص والمميزات التي تؤهلهم لتحمل المسؤولية الشخصية في البحث عن الحلول للمشكلات ويرغبون في المخاطرة المحسوبة عن اتخاذ القرارات ووضع الأهداف المعتدلة، مع الرغبة في التداول والحصول على معلومات عن نتائج ما يقومون به من أعمال. (تبارك ، 2018، ص 19).

### 3/ نظرية العزو السببي:

تعد نظرية العزو السببي من النظريات المهمة في مجال دراسة الدافعية الإنسانية بوجه عام، والدافعية للإنجاز بوجه خاص، وتهتم نظرية العزو بكيف يدرك الشخص أسباب سلوكه، وسلوك الآخرين، وذلك لأن الأفراد لا يعزون السببية للفاعل فقط، ولكن أيضا للبيئة، فالمعزيات السببية هي التي تحدد مشاعرنا واتجاهاتنا وسلوكنا نحو أنفسنا والآخرين.

(خليفة، المرجع السابق، ص ص 152-153).

ويركز الباحثون في هذا المجال على العزو المعرفي للسببية على اعتبار أن المعرفة لا تؤثر فقط على عمليات العزو، بل أيضا تشمل السلوك.

-صاغ "وانير" 1986 نظرية العزو والتي تهدف إلى توضيح تأثير الدوافع على خبرات النجاح والفشل، وشرح السلوك والتنبؤ في مجالات الانجاز، حيث تتجه بالدرجة الأولى إلى فهم كيف يعلل الأفراد أسباب نجاحهم وفشلهم وكيف يؤثر تعليلهم هذا على دافعهم للإنجاز فيما بعد، وبمعنى

آخر: فإن نظرية العزو لا تهتم بطبيعة الفعل أو الحدث في حد ذاته وهذه العوامل السببية إذا ما اتسمت بالثبات النسبي في مواقف متكررة من النجاح أو الفشل فإنها تؤثر على الاحتمالية الذاتي للنجاح في مواقف مستقبلية متشابهة، ويضع "وانير" نظريته الكاملة للعزو السببي في ثلاث أنماط لتتابع الدافعية هي:

1-نقص الدافعية بعد الفشل.

2-زيادة الدافعية بعد الفشل.

3-زيادة الدافعية بعد النجاح. (باهي وشلبي، 1999، ص ص 41-42).

#### 4/ نظرية اتكنسون 1969:

اتسمت نظرية اتكنسون في الدافعية للإنجاز بعدد من الملامح التي تميزها عن نظرية ماكلياند، ومن أهم هذه الملامح أن "اتكنسون" أكثر توجهها معمليا، وتركيزا على المعالجة التجريبية للمتغيرات، التي تختلف عن المتغيرات الاجتماعية المركبة لمواقف الحياة التي تناولها "ماكلياند". كما تميز اتكنسون بأنه أسس نظريته في ضوء كل من نظرية الشخصية وعلم النفس التجريبي.

-ووضع اتكنسون نظرية الدافعية للإنجاز في اطار منحى التوقع، القيمة، متبعا في ذلك توجهات كل من "تولمان وكورت ليفين" وافترض دور الصراع بين الحاجة للإنجاز والخوف من الفشل. كما قام "اتكنسون" بإلقاء الضوء على العوامل المحددة للإنجاز القائم على المخاطرة، وأشار إلى أن مخاطرة الانجاز في عمل ما تحدها أربعة عوامل: عاملان يتعلقان بخصال الفرد، وعاملان يرتبطان بخصائص المهمة أو العمل المراد انجازه.

(بوراس ودقشة، 2017، ص 43).

فيما يتعلق بخصال الفرد: هناك على حد تعبير "تكنسون" نمطان من الأفراد يعملان بطريقة مختلفة في مجال التوجه نحو الانجاز:

-النمط الأول: الذين يتسمون بارتفاع الحاجة للانجاز بدرجة كبيرة من الخوف من الفشل.

-النمط الثاني: الذين يتسمون بارتفاع الخوف بالمقارنة بالحاجة للإنجاز.

بالنسبة لخصائص المهمة: بالإضافة إلى هذين العاملين للشخصية، هناك أيضا موقفان أو متغيران يتعلقان بالمهمة يجب أخذهما في الاعتبار هما:

العامل الأول: احتمالية النجاح، تشير إلى الصعوبة المدركة للمهمة. وهي أحد محددات المخاطرة.

العامل الثاني: الباعث للنجاح في المهمة، يتأثر الأداء في المهمة ما الباعث للنجاح في هذه المهمة.

ويقصد بالباعث للنجاح الاهتمام الداخلي أو الذاتي لأي مهمة بالنسبة للشخص.

(المرجع السابق، ص 44).

### 5/ النظرية السلوكية:

يرى أصحاب هذه النظرية أن الدافعية تنشأ عند الفرد بسبب مثيرات داخلية أو خارجية بحيث يصدر الفرد سلوكا استجابة لهذه المثيرات إذ يرى "ثروندايك" (1966) بأن السلوك يحركه باعث له ثلاث وظائف: الأول يمد السلوك بشحنة محرّكة يبعث فيه النشاط، والثاني أنه ينتقي استجابات معينة تؤدي إلى الاثابة، والثالث يقوم على أساس أن الارتباطات بين المثير والاستجابة هي التي تقوم بالوظيفة الاستتارية والتوجيهية للباعث السلوكي للدافعية.

ويشير "سكينر" أن خبرات الفرد هي التي تحدد تكرار السلوك في المواقف اللاحقة خاصة التعزيزية منها تشكل الحافز الذي يدفع الأفراد للسلوك بطريقة معينة. كما أن الفرد عند حصوله على التعزيز والاستجابة على سلوكياته يؤدي ذلك إلى استثارة الدافعية لديه للمحافظة على هذه السلوكيات وتكرارها ولذلك ذهب "سكينر" إلى مفهوم التعزيز الذي أفرد له أهمية كبيرة في دفع السلوك، وبالتعزيز يمكن تشكيل وتعديل سلوك الإنسان وأن التركيز على عوامل التعزيز والحرمان والحوافز والمكافئات في دراسة الدافعية في هذه النظرية يحدد دور المتغيرات البيئية المحيطة بالفرد في دفع السلوك في حين قللت من دور

المتغيرات المتعلقة بخصائص الفرد.

(بن الغويني و بن السنوسي، المرجع السابق، ص42)

### 6/ النظرية المعرفية:

ترى النظريات المعرفية للدافعية، أن للكائنات البشرية، في معظم الحالات شعوراً دقيقاً بحاجاتها، وفهماً واضحاً بدرجة كبيرة كذلك بكيفية إشباع هذه الحاجات. ويمكن كذلك للناس أن يقدرُوا ما يتوفر من مختلف مصادر الإشباع الممكنة. ويتصورُوا الفرص التي يمكن معها لبعض الإجراءات أن توصلهم إلى بلوغ الأهداف المطلوبة.

ويؤكد أصحاب النظرية المعرفية على أهمية الدوافع الداخلية في استثارة الاهتمام للإنجاز، وتحريك السلوك في اتجاه الأهداف المطلوبة. و الدوافع الداخلية هي التي ترتبط بالهدف و تتعلق به من الداخل، وتتمثل الدوافع الداخلية في الأفكار و التوقعات والقيم، وهي تلك القوى التي تتوافر في الهدف أو النشاط أو المهمة أو العمل المستهدف و الذي يجذب إليه الفرد.

ويمكن تتبع أصول النظريات المعرفية في الدوافع والسلوك، في أعمال كل من "إ.تولمان، ك.ليفين، ه.موراي"، منذ الثلاثينات من القرن العشرين.

كان إ. تولمان سلوكياً، وفي عام 1932 انتقد السلوكيين في نظرتهم التجزئية الدرية للسلوك، التي تفتت السلوك إلى العناصر المكونة له وهي المثير، الاستجابة، التعزيز. ورأى أن السلوك يمكن فهمه بصورته الكلية، وأنه متنوع ومرن وهادف، أي غرضي وقصدي. واستعمل تولمان لتوضيح نظريته المعرفية مفاهيم "الغرض"، "التوقع"، "القيمة". بغية توضيح السلوك الهادف في مجال الدافعية. فأشار إلى أن السلوك يتحدد من خلال العديد من الموجهات الداخلية والخارجية، ويبين أن الميل إلى أداء سلوك معين، والمثابرة فيه حتى الوصول إلى الهدف، هو دالة لتفاعل ثلاثة متغيرات هي:

1) المتغير الدافعي: ويتمثل في الحاجة إلى تحقيق هدف معين.

2) متغير التوقع: ويتمثل في الاعتقاد بأن سلوكاً ما في موقف معين سوف يؤدي إلى الهدف.

3) متغير الباعث أو قيمة الهدف بالنسبة للفرد. (معمرية، المرجع السابق، ص 110).

أما ك. ليفين (1936، 1938) فبين أن محددات السلوك تتمثل في خبرات الفرد الماضية وخصائصه الشخصية والمؤثرات البيئية الراهنة، وينظر إلى دافعية الفرد على أنها تعتمد على إدراكه للمؤثرات البيئية، التي يسترشد إليها بخبراته السابقة. وأثرت أفكار ك. ليفين في تطوير نظرية الاتساق المعرفي في الدافعية.

أما ه. موراي 1938 فبين أن الكثير من الحاجات الإنسانية، ومنها الحاجة للإنجاز، لها أصل نفسي، أما أصلها البيولوجي فضئيل أو منعدم. واهتم بصورة أساسية بالعمليات الدافعية التي تحدث عن عمل الحاجات النفسية في بيئات طبيعية وليست معملية. ونظر إلى الحاجات على

أنها تكوينات افتراضية تتوسط بين الإثارة والسلوك. وللحاجات مكون توجيهي، بمعنى أن مختلف الحاجات تمارس تأثيرات مختلفة على السلوك، ويمكن تمييزها على بعضها البعض، وللحاجات مكونات تنبؤية، بمعنى أن تنشيط حاجة معينة ويمكن أن يحرك هادفاً.

وهكذا، تنظر النظريات المعرفية في الدافعية إلى محددات السلوك المدفوع تتمثل في:

1) إدراك القوة التي تكون عليها الحاجات النفسية

2) توقع الحصول على الهدف

3) قيمة الهدف المطلوب

وهكذا يكون الأمر بالنسبة لاتجاه التوقع/ القيمة، حيث تؤكد النظريات المعرفية على أن الدافعية هي: 1) وظيفة للتوقع، الذي يعرف على أنه اعتقاد يتعلق باحتمال أن تعقب نتيجة ما سلوكاً معيناً. و 2) وظيفة للقيمة المرتبطة بالنتيجة المحتملة لسوك ما. فإذا كانت النتيجة الأكثر توقعاً لإنجاز ما ذات قيمة عالية، فإن دافعية ذلك العمل الإنجازي سوف تكون عالية، بينما إذا كان توقع بلوغ هدف ما متدنياً، أو النتائج الأكثر توقعاً ليست عالية القيمة، فإن الدافعية تتناقص. ويرى اتجاه التوقع/ القيمة أن الناس يتخذون خيارات عقلانية من بين النتائج المحتملة لسلوكهم الإنجازي. ويؤثر كل من التوقع والقيمة، بصفتهما عاملان داخليان، على أن يسير السوك الإنجازي في مسارات معينة. أما العوامل الخارجية، مثل الحوافز المادية، فلا تأثير لها على السلوك الإنجازي، بل تتحقق من خلال توقع نتائج معينة، و القيمة النسبية التي تمنح لهذه النتائج.

(مرجع سابق، ص 111).

7/ النظرية الانسانية:

تعنى هذه النظرية بتميز الدافعية من حيث علاقتها بالشخصية أكثر من علاقتها بدراسة التعلم، وأوضح (ماسلو) أنه لا يمكن وصف حافز في عزله عن الحوافز الأخرى، ففهم الحوافز لا يمكن أن يتم إلا بالنظر إلى إشباع أو عدم إشباع الحوافز الأخرى فقد حدد حاجات الإنسان في سبعة أنواع صنفها بشكل هرمي من حيث القوة الغالبة حيث تقع الحاجة الفسيولوجية في قاعدة التصنيف بينما تقع الحاجات الجمالية في قمته وهذه الحاجات هي:

أ- **الحاجات الفسيولوجية:** كالطعام والشراب، والتنفس، وبعد إشباع هذه الحاجات الأولية يمكن للحاجات الأخرى أن تظهر وفي مستوى أعلى في سلوك الفرد

ب- **حاجات الشعور بالأمن :** رغبة الفرد في السلامة والأمن والطمأنينة وفي تجنب القلق و الاضطراب و الخوف، وتظهر هذه الحاجة لدى الأطفال بوضوح وتنتشأ عند الشعور بالخطأ.

ج- **حاجات الحب والشعور بالإنتماء:** وتنطوي على الرغبة في إنشاء وتكوين علاقات وجدانية وتعاطف مع الآخرين، كما يظهر حينما يشعر الفرد بغياب الأصدقاء أو الناس بوجه عام، ويرى "ماسلو" أن مساهمة الفرد في الحياة الاجتماعية محددة أو مدفوعة بحاجاته للحب والانتماء والتواد والتعاطف.

د- **حاجات تحقيق الذات (إحترام الذات):** وتعني حاجة الفرد إلى إثبات وجوده وسط الجماعة التي يعمل بها وتحقق قيمة الشخصية كفرد مميز، ولذلك تعتبر الحاجة إلى تحقيق الذات من الحاجات الرئيسية التي تقوم عليها الصحة النفسية للأشخاص

هـ- **حاجات الشعور بالإعتبار (تقدير الذات):** وترتبط هذه الحاجات بالشعور بإعتبار الذات والتقدير من الآخرين بالثقة بهم والثقة بالنفس والقوة والقيمة الشخصية كفرد مميز

و- **حاجات المعرفة والفهم:** تظهر هذه الحاجات في الرغبة المستمرة في الفهم والمعرفة والرغبة في الكشف ومعرفة حقائق الأمور وحب الإطلاع، وتكون هذه الحاجات عند الأفراد أكثر من البعض الآخر، حيث أنها قد تأخذ صورة أعمق في بعض مظاهر السلوك لدى بعض الأفراد.

ي-الحاجات الجمالية: وتتجلى عند الأفراد في الإقبال على النظام والترتيب في الاتساق والكمال وتجنب الأوضاع القبيحة كالفوضى.

(ساري، 2013، ص ص 20-21).

### 8/ نظرية ألدرفير:

لقد قدم هذه النظرية "كلايتون الدرفر"، وذلك على أساس دراساته وتحليلاته للنظريات السابقة، ومن خلالها قام بوضع نظريته الجديدة التي عرفت بنظرية الوجود، والترابط أو التواصل، والنمو. وعلى غرار نظرية ماسلو للحاجات قام الدرفر بتطوير نظرية الحاجات تقوم على أساس الحاجات الانسانية الثلاث التالية:

Existence Need- الحاجة إلى البقاء

Relatedness Need- الحاجة للانتماء

Growth Need- الحاجة للنمو والتقدم

لقد لتفق ألدرفير وماسلو على وجود سلم للحاجات، وأن الفرد يتحرك على هذا السلم تدريجيا من الأسفل إلى الأعلى. كما اتفقا على أن الحاجات غير المشبعة هي التي تحفز الفرد، وأن الحاجات المشبعة تصبح أقل أهمية.

(العياصرة، المرجع السابق، ص 107)

أما الفروق بين نظرية ألدرفير وماسلو، فتكمن في أن ألدرفير لا يأبه لفكرة الهرمية في ترتيب الحاجات وتلبيتها، فقد ينتقل الفرد من مستوى أعلى إلى مستوى أدنى في الهرم بعد أن تخفق جهوده في تلبية حاجات المستوى الأعلى. ولسوء الحظ هناك بحوث قليلة تؤيد نظرية ألدرفير.

إن كلتا النظريتين تتصفان بعمومية كبيرة، فهما مناسبتان للوصف والشرح أكثر من التنبؤ. ولم يتم استخدام أيمنهما في صياغة برامج علاجية ناجحة يمكن معها تحسين الدافعية في مواقف فعلية للعمل. (ريجيو، 1999، ص 232).

خلاصة الفصل

نستخلص مما سبق أن الدافعية هي المحرك والموجه للسلوك من أجل تحقيق هدف ما، كما تعتبر دافعية الإنجاز من أهم العوامل التي لها علاقة بكيان الفرد، فهي عملية مستمرة لتوجيه الرغبة والسلوك لتحقيق غاية ما، وتساعد الفرد على السعي إلى النجاح والإنتاج وأن يكون أكثر استعداداً لتحمل المسؤولية والمثابرة لتحقيق أعلى مستويات التفوق والامتياز.

# الإطار التطبيقي

## الفصل الثالث

### الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

#### تصنيف

1- منهج الدراسة

2- حدود الدراسة

3- مجتمع وعينة الدراسة

4- الدراسة الاستطلاعية

5- أدوات جمع البيانات

6- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

7- إجراءات التطبيق

8- الأساليب الإحصائية

تمهيد

نتناول في هذا الفصل توضيح الإجراءات الميدانية التي اتبعت في الدراسة بتحديد المنهج المتبع وتحديد حدود الدراسة ووصف المجتمع الذي تمت دراسته والعينة التي اختيرت منه، وكذلك أداة الدراسة التي تم استخدامها وطرق إعدادها، والخطوات اللازمة للتحقق من دلالات الصدق والثبات، كما يتضمن هذا الفصل الأساليب الإحصائية التي اعتمدت في تحليل الدراسة.

1-منهج الدراسة

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لهذه الدراسة؛ حيث يسمح بوصف الدافعية للإنجاز الأكاديمي وصفا دقيقا. ويعبر عن هذه المتغيرات كما وكيفا. "وهو أكثر شيوعا وانتشارا واستخداما في الدراسات التربوية والنفسية، ومن ثم يتم بواسطته استخلاص النتائج وتقييمها واختبار فرضيات الدراسة وتحديد العلاقات بين عناصرها وبينها وبين الظواهر الأخرى والوصول إلى التعميمات.

( داودي و بوفاتح، 2007 ، ص 81 )

فهو: "أسلوب من أساليب البحث الذي يدرس الظاهرة دراسة كيفية توضح خصائصها، ودراسة كمية توضح حجمها، ومتغيراتها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى"

(عطوي، 2000، ص 173).

2-حدود الدراسة: تتحدد الدراسة الحالية في ما يلي:

1-2)الحدود المكانية: تم إجراء هذه الدراسة بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي الأغواط.

2-2) الحدود الزمانية: كانت المرحلة الأولى من البحث موجهة لجمع المعلومات النظرية المتعلقة بالموضوع ووضع خطة منهجية تتماشى مع طبيعة الموضوع، بدأت الدراسة في الفترة الممتدة من نهاية شهر ديسمبر 2021 إلى غاية شهر جوان 2022.

2-3) الحدود البشرية: هم أساتذة وأستاذات كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي الأغواط

3-مجتمع وعينة الدراسة:

3-1)مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من 117 أستاذ وأستاذة بكلية العلوم الاجتماعية بقسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا وقسم علم الاجتماع.

3-2)عينة الدراسة:

و تعني مجموع الأفراد الذين يجري عليهم البحث، وقد تم اختيار عينة دراستنا من المجتمع الأصلي لكي تكون ممثلة له، حيث عينة البحث يتم اختيارها إذا لم نستطيع دراسة المجتمع الكلي للأفراد نقوم باختيار جزء منه فقط مع التأكد بأن الجزء المختار يمثل حقيقة المجموعة، هذا الجزء من الأفراد هو عينة البحث.

3-2-1- حجم العينة:

هو عدد العناصر المنتقاة لتكوين العينة، ومن المتعارف عليه أنه كلما كان حجم عينة الدراسة كبيرا، كلما كانت النتائج المتحصل عليها أكثر دقة و تمثيلا، لكن هناك بعض العوامل التي تمنع الباحث من تبني عينة كبيرة لدراسته، كعامل الوقت و المال، و قد أكدت الدراسات المنهجية الحديثة، أنه كلما كان المجتمع الأصلي كبيرا، كلما كانت للباحث حرية اختيار عينة بحثه.

3-2-2- طريقة اختيار العينة:

هناك طرق عديدة لاختيار عينة الدراسة، و ذلك حسب المعطيات المتوفرة و حسب الأهداف التي يسعى الباحث لتحقيقها، و قد اعتمدنا في دراستنا هذه على عينة عشوائية حيث

اقتصرت عينة بحثنا على (40) أستاذ وأساتذة بقسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا وقسم علم الاجتماع بكل من كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي الاغواط

3-2-3- خصائص العينة :

تتمثل خصائص عينة الدراسة في ما يلي:

3-2-3-1- الجنس:

جدول رقم (01):توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس:

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
55 %	22	ذكور
45 %	18	إناث
100 %	40	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول رقم ( 01 ) أن عدد أفراد العينة من الذكور (22) و المقدر بـ (55%) أكبر من عدد الإناث (18) و المقدر بـ (45%)

3-2-2-3-2-: الإقدمية:

جدول رقم (02): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الإقدمية

النسبة المئوية %	التكرار	الأقدمية
30 %	12	اقل من 6
35 %	14	من 6-10
35 %	14	أكثر من 10
100 %	40	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول رقم ( 02 ) أن عدد أفراد العينة الذين أقدميتهم اقل من 6 سنوات يمثلون (12) فردا و المقدر بـ (30%) ويليهم الذين اقدميتهم من 6 الى 10 سنوات حيث عددهم (14) و المقدر بـ (35%) وأيضا الذين أقدميتهم أكثر من 10 سنوات عددهم 14 أستاذ حيث نسبتهم (35%).

(3)- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة هامة في البحوث العلمية وهي أول خطوة يلجأ إليها الباحث للتعرف على ميدان دراسته، ولجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات حول موضوع الدراسة، إلى جانب التحقق من وجود العينة بجميع الخصائص المراد البحث فيها، والتحقق من سلامة و صلاحية أدوات جمع البيانات.

وقد عرفها مصطفى عشوي على أنها: "دراسة إستكشافية، وهي مرحلة هامة في البحث العلمي نظرا لارتباطها المباشر بالميدان، مما يضفي صفة الموضوعية على البحث،

كما تسمح بالتعرف على الظروف والإمكانات المتوفرة في الميدان، ومدى صلاحية أدوات المنهجية المستعملة قصد ضبط متغيرات البحث. (عشوي، 1994، ص 133)

وبناء على ذلك، فقبل المباشرة في إجراءات الدراسة الأساسية، قمنا بدراسة استطلاعية وذلك بغرض تحقيق مجموعة من الأهداف.

### أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تكمن أهداف الدراسة الاستطلاعية فيما يلي:

- معرفة الظروف التي سيتم فيها إجراءات البحث.
- التعرف على بعض الصعوبات التي يمكن أن تواجه الباحث في البحث.
- التحقق من وضوح تعليمات المقياس، بالإضافة إلى وضوح العبارات وعدم وجود غموض فيها.
- التحقق من صدق و ثبات المقياس على العينة الاستطلاعية، وذلك قبل استخدامها و تطبيقها على عينة الدراسة الأساسية.
- التأكد من ملائمة أداة الدراسة التي تم اختيارها و المتمثلة في مقياس الدافعية للإنجاز للدكتور محمد بوفاتح.

تم اختيار عينة الدراسة الاستطلاعية في جامعة **عمار ثليجي بالأغواط** و قد شملت 30 أستاذ وأستاذة بجامعة الأغواط بكلية العلوم الاجتماعية.

و قد اعتمدنا في اختيار عينة بحثنا هذا على العينة العشوائية على أساس أنها تحقق لنا أغراض الدراسة الاستطلاعية التي نسعى لتحقيق أهدافها

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية بقسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا وقسم علم الاجتماع بجامعة عمار ثلجي الاغواط وكان ذلك بداية من شهر مارس 2022

تتمثل خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية فيما يلي:

- من حيث الجنس:

جدول رقم (03): خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية من حيث الجنس .

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
60 %	18	ذكور
40 %	12	إناث
100 %	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن نسبة الذكور (60%) أكبر من نسبة الإناث (40%).

نتائج الدراسة الاستطلاعية:

تبين من خلال إجراء الدراسة الاستطلاعية ما يلي:

- وضوح عبارات و تعليمات المقياس وملاءمته لموضوع الدراسة بإجماع الأساتذة المحييين.

- التأكد من الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة.

- تحديد المدة الزمنية التي يمكن أن تستغرقها الدراسة الأساسية.

- معرفة أهم العراقيل التي يمكن أن تواجهنا في عملية التطبيق.

- التأكد من صلاحية المنهج المستخدم.

- التأكد من طريقة اختيار العينة.

#### -4- أدوات جمع البيانات:

من أجل جمع البيانات من الميدان، يتوجب توفر و استخدام أدوات بحث معينة هي :

#### 4-1 مقياس الدافعية للإنجاز الأكاديمي:

##### أ- وصف المقياس:

تم بناء المقياس من طرف د بوفاتح محمد، حيث أن المقياس يستخدم لقياس دافعية الإنجاز في العمل، وفي العديد من السياقات التنظيمية، يتكون المقياس من (6) أبعاد ويتوزع (36) بند على هذه الأبعاد الستة على النحو التالي:

(1) المثابرة : يحتوي هذا البعد على (11) فقرة هي كالاتية: 1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11

(2) السلوك الانجازي: يحتوي هذا البعد على (6) فقرة هي كالاتية: 12، 13، 14، 15، 16، 17.

(3) الاستغراق في الوقت: يحتوي هذا البعد على (4) فقرة هي كالاتية: 18، 19، 20، 21.

(4) السعي لتفوق على الآخرين: يحتوي هذا البعد على (4) فقرة هي كالاتية: 22، 23، 24، 25.

(5) الرغبة في النجاح: يحتوي هذا البعد على (6) فقرة هي كالاتية: 26، 27، 28، 29، 30، 31.

(6) تقدير الوقت: يحتوي هذا البعد على (5) فقرة هي كالاتية: 32، 33، 34، 35، 36. وجميع الفقرات ايجابية ما عدا الفقرات التالية: (10، 14، 15، 17، 19، 31، 35، 36)

### ب- طريقة الإجابة:

تكون الإجابة على بنود الاستبيان متدرجة على متصل من خمسة خيارات وفق سلم "ليكرت" تمثل بدائل الأجوبة وهي:

\* فالخيار الأول (تنطبق علي دائما) يشير على الموافقة المطلقة على البند.

\* أما الخيار الثاني للإجابة (تنطبق علي غالبا) تعبر عن الموافقة عن البند. (بوفاتح، مرجع سابق، ص ص 363-364).

\* أما الخيار الثالث للإجابة (تنطبق علي أحيانا) تعبر عن عدم القبول المطلق للعبارة أو الرفض المطلق لها.

\* أما الخيار الرابع (لا تنطبق علي) فتشير إلى رفض العبارات.

\* أما الخيار الخامس (لا تنطبق علي أبدا) فيشير إلى الرفض المطلق للعبارات.

### ج- تقدير الدرجات (تصحيح المقياس):

يشمل المقياس في مجمله على (36) بندا تقدر الدافعية للإنجاز الاكاديمي، وبذلك تتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (180-36) درجة، ويتم تقدير الدرجات على النحو التالي:

-البديل الأول (تنطبق علي دائماً) يقدر ب (5) درجات، وتدل على الدرجة المرتفعة جداً التي يحصل عليها المستجيب من إجابته على البند

-البديل الثاني (تنطبق علي غالباً) يقدر ب (4) درجات، وتدل على الدرجة المرتفعة التي يحصل عليها المبحوث.

-البديل الثالث (تنطبق علي أحياناً) يقدر ب (3) درجات، وتدل على الدرجة المتوسطة التي يحصل عليها المبحوث.

-البديل الرابع (لا تنطبق علي) يقدر ب (2) درجتين، وتدل على رفض المبحوث من إجابته.

-البديل الخامس (لا تنطبق علي أبداً) يقدر بدرجة واحدة (1)، وتدل على الرفض التام للبند.

وتجدر الإشارة أن معظم بنود المقياس موجبة، ماعدا البنود التالية: (رقم 10، 11، 14، 15، 17، 19، 31، 35، 36) فهي سالبة ويجاب عليها مثل البنود السابقة، لكن يختلف تقدير وزنها وهو عكس الدرجات السابقة، فالمستجيب الذي يجيب على هذا البند في الاتجاه (تنطبق علي دائماً) يقدر بدرجة واحدة (01)، وتدل على الدرجة المنخفضة جداً التي يحصل عليها المستجيب من إجابته على البند، وإذا أجاب في الاتجاه (تنطبق علي غالباً) يقدر بدرجتين (02)، وتدل على الدرجة المنخفضة التي يحصل عليها المستجيب من إجابته عللا البند، وإذا كانت استجابته في الاتجاه (تنطبق علي أحياناً) يقدر بثلاثة (03) درجات، وتدل على الدرجة المتوسطة التي يحصل عليها المبحوث من إجابته على البند، أما إذا أجاب في الاتجاه (لا تنطبق علي) يقدر بأربعة (04) درجات، وتدل على الدرجة المرتفعة التي يحصل عليها المستجيب من إجابته على البند، وإذا كانت إجابته في الاتجاه (لا تنطبق علي أبداً) يقدر ب (05) درجات، وتدل على الدرجة المرتفعة جداً التي يحصل عليها المستجيب من اجابته على البند. (مرجع سابق، ص 366-367).

## د- تفسير الدرجات:

تجمع درجات المبحوث المحصل عليها من إجابته على بنود الاستبيان، فالدرجة (180) تشير إلى الدرجة المرتفعة إلى أقصى درجة (الدرجة الكلية)، ويمكن الحصول عليها بضرب عدد بنود الاستبيان (36) في أعلى بديل وهو خمسة (05) ، والدرجة (90) تشير إلى الدرجة المتوسطة، ويمكن الحصول عليها بتقسيم الدرجة الكلية (180) على اثنين (02) ، والدرجة (36) تشير إلى الدرجة المنخفضة أي أدنى درجة ، وهي عبارة عن عدد البنود فقط (36) .

وتم تفسير درجات المبحوث على الاستبيان إلى ثلاثة مستويات، عالية، متوسطة، منخفضة، ولتحديد هذه المستويات اعتمد الباحث في ذلك على حساب المدى وطول الفئة. (مرجع سابق، ص368).

## 4-2 الخصائص السيكومترية للمقياس:

## أ- صدق المقياس في الدراسة الحالية:

تم التحقق من صدق المقياس باستخدام الصدق التمييزي، بأسلوب المقارنة الطرفية، وتقوم هذه الطريقة على أحد مفاهيم الصدق، وهو قدرة المقياس على التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها" (معمرية، 2007، ص 158).

حيث تم ترتيب درجات أفراد العينة على الاستبيان في توزيع تنازلي ثم تم سحب 27% من طرفي التوزيع، لنتحصل على (8) فردا من طرفي التوزيع، بمعنى صارت لدينا عينتان متطرفتان متساويتان، عدد أفراد كل مجموعة يساوي (8) أفراد تسمى إحداها العينة العليا، والأخرى العينة الدنيا. بعدها تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لكل عينة، ثم حساب قيمة "ت" لدلالة الفروق بين المجموعتين المتطرفتين والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم(04): دلالة الفروق بين متوسطي العينة العليا والعينة الدنيا في المقياس.

الدلالة	قيمة "ت"	العينة الدنيا ن=8		العينة العليا ن8		العينة المتغير
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة عند مستوى الدلالة (a=0.05)	10.303	2.35	114.87	8.03	145.37	الدافعية للإنجاز

يتبين من الجدول رقم(04) أنّ قيمة "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطين دالة إحصائياً عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) لدلالة الطرفين، مما يشير إلى أن المقياس له القدرة على التمييز بين المجموعتين المتطرفتين، مما يدل على صدق الاستبيان.

- الثبات: بطريقة ألفا كرومباخ:

جدول رقم(05): يبين معامل ثبات المقياس باستخدام ألفا كرونباخ.

معامل ألفا كرونباخ	عدد البنود
0.764	36

يتضح من خلال الجدول رقم(05) أنّ معامل الثبات باستخدام معامل (ألفا كرونباخ) تساوي (0.76) وهي قيمة مقبولة جداً، وتشير إلى تمتع المقياس بثبات عالٍ.

- الثبات: بطريقة التجزئة النصفية:

وتقوم هذه الطريقة على تقسم المقياس إلى نصفين نصف يمثل البنود الفردية والآخر يمثل البنود الزوجية ثم حساب معامل الارتباط بين النصفين وكذا معادلة تصحيح الطول لـ سبيرمان براون أو جوثمان وذلك حسب تساوي التباينات مع عدمه.

جدول رقم(06): يبين معامل ثبات المقياس باستخدام التجزئة النصفية.

عدد البنود	معامل الارتباط بيرسون	سبيرمان براون	جوثمان
36	0.624	0.789	0.785

يتضح من خلال الجدول رقم(06) أنّ معامل الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية تساوي (0.62) وبعد تصحيح الطول تم الحصول على (0.78) وهي قيمة مقبولة ، وتشير إلى تمتع الاستبيان بثبات مقبول.

4-3 طريقة تطبيق المقياس:

يطبق هذا الاستبيان بصفة فردية أو جماعية، حيث يطلب من المفحوص أن يحدد كل بند مع ما يقوم به أو يشعر به في الواقع، وذلك بوضع علامة (x) أمام الاختيار الذي يتوافق مع حاله، مع العلم أنه لا وجود لإجابة صحيحة أو خاطئة.

4-4 كيف تفسر نتائج المقياس:

- يستخدم الجمع في حساب الدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص على المقياس، وتشير الدرجة المرتفعة إلى أن الدافعية للإنجاز الأكاديمي مرتفعة، والعكس الصحيح

**6- كيفية تطبيق اجراءات الدراسة:**

بعد التأكد من سلامة وصلاحيه أداة الدراسة وتحديد عينة الدراسة الأساسية وطريقة اختيارها بشكل نهائي، توجهنا إلى ميدان الدراسة الأساسية أين التقينا بأفراد العينة بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثلجي الأغواط، حيث أبدى الأساتذة استعدادهم للمساعدة، وزعنا عليهم الاستبيان وشرحنا لهم موضوع الدراسة و الغرض منها و كذا طريقة الإجابة عليه، و بالرغم من استغراقنا لبعض الوقت في إجراء الدراسة الأساسية، إلا أننا لم نجد أي صعوبة في تطبيق الاستبيان على أفراد العينة، نظرا لتعاونهم معنا.

**7- الأساليب الإحصائية:**

**7-1- معامل الارتباط بيرسون (Person)**

يعتبر معامل الارتباط بيرسون من أهم اختبارات الدلالة الإحصائية و أكثرها استعمالا لسهولة إجرائه، فهو يفيد في تقدير مدى الترابط بين المتغيرات (س و ص)، بحيث كلما اقترب معامل الارتباط برسون من (+ 1) يقال بأن هناك ارتباطا طرديا موجب و بالعكس إذا اقتربت القيمة من (- 1) فيقال بأن هناك ارتباطا عكسيا سالبا، أما إذا اقتربت من القيمة (0) فيقال أن الارتباط ضعيف.

**7-2- اختبار «T» للفروق:**

يستخدم غالبا عندما يتعلق الأمر باختيار فرضية بديلة حول الفروق المشاهدة بين عينتين أو أكثر، و يستخدم من أجل معرفة احتمال حدوث مثل تلك الفروق في المجتمع الإحصائي.

**7-3- تحليل التباين الأحادي ANOVA:** هو اختبار يستعمل للمقارنة بين المتوسطات أو

التوصل إلى قرار بوجود أو عدم وجود فروق بين أكثر من متوسطين

## 7-4- المتوسط الحسابي:

المتوسط الحسابي لقيم متغير ما، هو مجموع قيم ذلك المتغير، مقسوما على عدد هذه القيم، فهو معلومة رقمية تتجمع حولها سلسلة من القيم، يمكن من خلالها الحكم على بقية المجموعة (بوعلاق، 2009، ص 40).

## 7-5- الانحراف المعياري:

هو الجذر التربيعي للتباين، و التباين يقاس بالوحدات المربعة و الانحراف المعياري يقاس بنفس وحدات المتغير محل ظاهرة الدراسة، و يرمز له S للعينة أو 6 للمجتمع، و هو من مقاييس التشتت، و استخدمناه للتعرف على مدى تشتت الدرجات و ابتعادها عن المتوسط الحسابي.

## 7-6- النسب المئوية:

تستخدم النسب المئوية في العادة مع التكرار، حيث تبين نسبة كل فئة من المجموع الكلي. (عبيدات و أخرون، 1999، ص 117).

## الفصل الرابع

### معرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة

- 1- معرض ومناقشة وتفسير الفرضية الأولى
- 2- معرض ومناقشة وتفسير الفرضية الثانية
- 3- معرض ومناقشة وتفسير الفرضية الثالثة

1- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى: وتنص هذه الفرضية على ما يلي:

- مستوى الدافعية للإنجاز الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة في ظل جائحة كورونا مرتفع.

1-1 عرض نتائج الفرضية الأولى:

جدول رقم (07): قيمة اختبار ت لعينة واحدة

البيانات الإحصائية للمتغيرات	العينة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	قيمة "ت"	قيمة الدلالة المحسوبة	مستوى الدلالة المعتمد	الدلالة
الدافعية للإنجاز الأكاديمي	40	108	130.82	11.76	0.000	0.05	الدلالة

يُلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أنّ قيمة ت لعينة واحدة (ت=11.76) وهي دالة إحصائية؛ لأنّ قيمة الدلالة المحسوبة sig تساوي (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد لدينا (0.05) وهذا يعني أنّه توجد فرق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الفرضي ومتوسط الأساتذة أفراد عينة الدراسة في مستوى الدافعية للإنجاز الأكاديمي ومن خلال ملاحظة المتوسطات يتبين ان مستوى الدافعية للإنجاز الأكاديمي لدى الأساتذة أفراد العينة مرتفع.

1-2 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

يتبين من خلال نتائج الفرضية الأولى، أن مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى الأساتذة أفراد العينة مرتفع. حيث بلغ متوسطهم الحسابي (130.82) مقارنة بالمتوسط الفرضي الذي بلغ (108)

ومنه يمكننا القول أن مستوى الدافعية للإنجاز الأكاديمي لدى الأساتذة أفراد العينة مرتفع، وعليه يمكننا القول ان فرضية بحثنا قد تحققت.

ويعني هذه أن الأساتذة والأستاذات يتفقون على أن الضغوط النفسية التي تواجههم لم تؤثر في دافعيتهم للإنجاز، حيث الضغوط متوسطة الشدة كانت دافعا للأساتذة للرفع من دافعيتهم للإنجاز، عكس لو كانت ضغوطات كبيرة، ويعود ذلك لتشابههم في الخصائص الشخصية والظروف المعيشية، ورواتبهم، وظروف العمل في الجامعة، ونمط الاتصال السائد في الكلية والذي يتميز بالشفافية والوضوح، كل ذلك جعلهم يبذلون مجهودات جادة للحصول على قدر كبير من النجاح، مما ساهم في الرفع من دافعية الإنجاز للأستاذ الجامعي.

وقد حققت فرضيتنا بأن مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة الجامعة في ظل جائحة كورونا مرتفع نوعا ما، والمرتفعون في مستوى الدافع للإنجاز واقعيون في انتهاز الفرص عكس المنخفضين في دافع الإنجاز، وإنما يقبلون بواقع بسيط أو أن يطمحوا بواقع أكبر بكثير من قدراتهم على تحقيقه، وقد بينت نتائج البحوث في هذا المجال أن ذوي الدافعية المرتفعة

يكونون أكثر نجاحاً أو يحصلون على ترقيات في وظائفهم ونجاحات في إدارة أعمالهم، وكذلك لديهم الرغبة القوية في الحصول على التغذية الراجعة حول أدائهم.

وتتفق نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة جواي 2016 حيث توصلت هذه الدراسة إلى أن أساتذة التعليم الثانوي يتصفون بدافعية إنجاز عالية، وكذلك اتفقت نتائج الفرضية مع نتائج دراسة محمد

بوفاتح حيث توصلت نتائج الدراسة بأن أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط يتمتعون بمستوى يتراوح بين المتوسط والمرتفع في دافعية الإنجاز

واختلفت نتائج فرضيتنا مع دراسة سليمان وآخرون حيث توصلت هذه الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز كان متوسطا.

## 2- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية: وتتص هذه الفرضية على ما يلي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاساتذة في الدافعية للإنجاز الأكاديمي تعزي لمتغير الجنس (ذكور، اناث).

## 2-1 عرض نتائج الفرضية الثانية:

جدول رقم(08): نتائج اختبار "ت" للفروق بين الذكور والإناث في الدافعية للإنجاز الأكاديمي

البيانات الاحصائية للمتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة الدلالة المحسوبة	مستوى الدلالة المعتمد	الدلالة
دافعية الذكور	22	127.86	12.83	-1.730	0.092	0.05	غير دالة
دافعية الاناث	18	134.44	10.80				

يتّضح من خلال الجدول رقم(08) أنّ قيمة ( $t = -1.37$ ) وهي غير دالة احصائيا؛ لأنّ قيمة الدلالة المحسوبة (0.09) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد لدينا ( $\alpha = 0.05$ ) وهذا يعني أنّه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الأساتذة الذكور والاناث في الدافعية للإنجاز الأكاديمي.

## 2-2 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

بيّنت نتائج الفرضية الثانية أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث أفراد العينة في الدافعية للإنجاز الأكاديمي حيث بلغ متوسط الذكور الحسابي (127.86) مقارنة بمتوسط الاناث الذي بلغ (134.44) ومنه يمكننا القول أن الفرضية الثانية لم تتحقق.

وترجع الباحثان هذه النتيجة إلى تغير نظرة المجتمع التي كانت تميز بين الذكر والأنثى، التي لم تعد مقبولة في الوقت الحاضر بسبب تغير الأدوار الاجتماعية والمفاهيم الثقافية المرتبطة بالنوع، فلم تعد الأنثى معزولة كما كانت في السابق ولم تكتفي بالدور الاجتماعي الوحيد المحدد تحركها ونشاطها، بل تعدت لأدوار وأعمال أخرى، وأصبحت الأسرة بصفة عامة تقدم

الرعاية والإهتمام والتشجيع والمعاملة إلى الإثنين على قدر واحد من المساواة، والأسرة الجامعية بصفة خاصة (إدارة وأساتذة) تشجع الأساتذات على التفوق والنجاح وذلك بإتاحة الفرص أمامهم بالقيام بتربصات خارج الوطن، والإنضمام لفرق البحث، وتقلد المسؤوليات على مستوى الأقسام أو الكليات، فساعدوا ذلك على إمتلاك مقومات التفوق والنجاح، فحققت بذلك أهدافها الشخصية ورؤيتها المستقبلية، ورفعت مستوى توقعاتها، فحصلت على الإستحسان والقبول والتقدير الاجتماعي والعلمي من الأسرة، وزملاء العمل، ورئاسة القسم وعمادة الكلية وإدارة الجامعة، فشعرت بالرضا عن عملها الذي أثر في دافعية إنجازها فمن المتوقع أن تكون مثل دافعية إنجاز زميلها الأستاذ الجامعي، وبهذا يعزى عدم وجود فروق بين الجنسين في دافعية الإنجاز بل ارتفعت دافعتهم نوعاً ما في ظل جائحة كورونا ولم يتأثروا بالحجر الصحي وواصلوا تعليمهم عن بعد وربح الوقت والجهد لأن الدافعية طاقة كامنة يتمتع بها كل من الجنسين (ذكر أو أنثى) في إرتفاعها أو إنخفاضها.

وتتفق نتائج الفرضية مع نتائج دراسة شوشان عمار 2009 حيث توصلت هذه الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة في دافعية الإنجاز تعزى لمتغير (الجنس) وكذلك دراسة محمد بوفاتح توصلت إلى نتيجة لا توجد فروق بين أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط في الضغوط النفسية ودافعية الإنجاز ومستوى الطموح تعزى لمتغير الجنس

### 3- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة: وتنص هذه الفرضية على ما يلي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة في الدافعية للإنجاز الأكاديمي تعزى لمتغير الأقدمية (أقل من 6 سنوات، من 6 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

### 3-1 عرض نتائج الفرضية الثالثة:

جدول رقم (09): نتائج اختبار "ت" للفروق في الدافعية للإنجاز الأكاديمي حسب الأقدمية

البيانات الإحصائية للمتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة f	قيمة الدلالة المحسوبة	مستوى الدلالة المعتمد	الدلالة
الدافعية للإنجاز الأكاديمي	أقل من 6	128.16	10.70	0.700	0.503	0.05	غير دالة
	من 6-10	133.78	11.30				
	أكثر من 10	130.14	14.50				

يتضح من خلال الجدول رقم (09) أن قيمة (F=0.70) وهي غير دالة إحصائياً؛ لأن قيمة

الدلالة المحسوبة (0.50) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد لدينا (0.05) وهذا يعني أنه لا

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز الأكاديمي لدى الأساتذة أفراد العينة تعزي لمتغير الأقدمية.

### 3-2 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

بيّنت نتائج الفرضية الثالثة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية للإنجاز الأكاديمي لدى الأساتذة أفراد العينة تعزي لمتغير الأقدمية وعليه، يمكننا أن نقول ان الفرضية الثالثة لم تتحقق. وتعزو الباحثان النتيجة التي آلت إليها الدراسة إلى أن الأستاذ الجامعي حديث الإلتحاق بالجامعة والكلية يسعى لإملاك العديد من الكفايات ليكون أستاذاً جامعياً وباحثاً علمياً في آن واحد في سبيله للرفع من دافعيته للإنجاز، مثله مثل زميله الأقدم في العمل الجامعي، فهو يرى أن حصوله على المؤهل العلمي الجامعي والمتمثل في الماجستير أو الدكتوراه بدون خبرة لا يؤهله على أداء رسالته على أكمل وجه ليصبح أستاذاً يحتذى به من قبل الطلبة وحتى الأساتذة حديثي العمل، ولا يسمح له بتحقيق طموحاته كاملة من تدريس طلبة الماجستير والإشراف عليهم، وإنشاء مخابر... إلخ، من الأعمال التي تشترط شروطاً لا تتوفر في حاملي شهادة الماجستير الجدد حتى حاملي شهادة الدكتوراه ومنهم الأساتذة قليلي أو عديمي الخبرة.

كما تعزو الباحثان سبب عدم ظهور فروق في هذا المجال إلى أن الأساتذة يعملون في جامعة واحدة، ويخضعون لنظام مركزي واحد يتبع رئيس الجامعة والذي يخوض عنه عميد الكلية والذي يتميز بالمرونة في التسيير، ويضمن لجميع الأساتذة قدر من الحقوق المتساوية في: المعلومات العلمية والإدارية وحتى الاجتماعية، والترقيات والترقيات وتدرّس المحاضرات لطلبة الليسانس والماستر الذي لا يخضع في كثير من الأحيان لعامل الخبرة، نظراً لحاجة الجامعة المتزايدة من الأساتذة، بل يخضع لعامل الكفاءة والفعالية في العمل،

وتقدم لهم إمكانيات مادية ودعم معنوي ومساندة إدارية واجتماعية، هذه العوامل الإيجابية جعلت الأساتذة الجدد وقليلي الخبرة في الجامعة يتكيفون بسرعة مع البيئة الجامعية ومتطلباتها والتي خلقت جو من التجانس بين الأساتذة والإدارة، وبين الأساتذة فيما بينهم، وبالتالي حقق الأساتذة مستوى من دافعية الإنجاز تعادل مستوى دافعية الأساتذة القدم.

وعليه يمكننا القول بأن جائحة كورونا لم تؤثر على الأساتذة من حيث الأقدمية وذلك لأنهم يمرون بنفس الظروف من جانب تعليق الدراسة والأنشطة التعليمية واعتمادهم على الجانب الإلكتروني، وكذلك شعورهم بالمسؤولية إتجاه مهنتهم في أي ظرف كان.

وتتفق نتائج الفرضية مع نتائج دراسة شوشان عمار 2009 حيث توصلت نتائج هذه الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الأساتذة في دافعية الإنجاز تعزى لمتغير الخبرة. كما اتفقت كذلك هذه الفرضية مع نتائج دراسة لطرش هيبه وشلاوشي زينب 2015 عن عدم وجود فروق في دافعية الانجاز لدى المعلمين تعزى للأقدمية، وكذلك اتفقت مع نتائج دراسة محمد بوفاتح في عدم وجود فروق بين أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط في دافعية الانجاز تعزى لمتغير الخبرة.

نستنتج من خلال هذه الدراسة أنّ الدافعية للإنجاز الأكاديمي متغير مهم جدا بالنسبة للأساتذة، من حيث تحقيق الطموحات وتحقيق الأهداف المرجوة من عملهم والرسالة التي يقدمونها خاصة في ظل الجائحة وكذا من حيث التقدم في المراحل التعليمية القادمة ورفع مستوى الانجاز الأكاديمي الذي يعود بالفائدة على الأسرة الجامعية ككل ومنه المجتمع.

وقد توصلنا من خلال النتائج إلى ما يلي:

\* تحقق الفرضية الأولى للدراسة والتي مفادها: - مستوى الدافعية للإنجاز الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة في ظل جائحة كورونا مرتفع.

\* عدم تحقق الفرضية الثانية والتي مفادها: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة في الدافعية للإنجاز الأكاديمي تعزي لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

\* عدم تحقق الفرضية الثالثة والتي مفادها: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة في الدافعية للإنجاز الأكاديمي تعزي لمتغير الأقدمية (أقل من 6 سنوات، من 6 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

وما يمكن أن نستخلصه من هذه الدراسة، أنّ متغير الدافعية للإنجاز الأكاديمي مهم جدا في حياة الأساتذة الجامعيين، يتأثر بعوامل عديدة ومتشعبة، لذا يجب إجراء دراسات حول هذا الموضوع لكشف أهم المتغيرات والعوامل التي تؤثر فيه وطرق رفع مستواه خاصة في ظل جائحة كورونا.

# خاتمة

يعدّ موضوع الدافعية للإنجاز الأكاديمي من أهم المواضيع، وذلك لأهمية البالغة التي تحظى بها في الوقت الراهن؛ حيث تزايد اهتمام الباحثين بدراسة طرق وأساليب التدريس والتعليم الحديثة وطرق تحسين ظروف التعلم والتعليم وكذا رفع مستوى التحصيل من خلال إعداد برامج مناسبة إضافة إلى رفع مستوى الدافعية عموماً باعتبارها المحرك الذي يدفع صاحبه إلى الإنجاز والاستمرار في تحقيق الأهداف والغايات. وهذا ما يتجلى في مختلف الأبحاث والدراسات التي يسعى العلماء والباحثون من خلالها إلى فهم ورفع مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي.

ولعلّ هذا ما دفعنا لدراسة الموضوع، حيث اخترنا كعينة لدراستنا الأساسية، أساتذة التعليم العالي بجامعة عمار ثليجي بالأغواط، وانطلقت دراستنا من ثلاثة فرضيات أساسية، واتّبعت الخطوات المنهجية اللازمة لاختبار صحة هذه الفرضيات، حيث تم في البداية، بدراسة استطلاعية بغرض التأكد من مدى صلاحية ومناسبة أداة الدراسة، وبعد حساب صدق وثبات الأدوات والتأكد من ملائمتها لدراستنا، تم بالإجراء الدراسة الأساسية على عينة قوامها (40) أستاذ وأستاذة بالجامعة وبعد جمع البيانات اللازمة، تم تنظيمها وتفرغها في جداول إحصائية بواسطة البرنامج الإحصائي (Spss) الذي مكّننا من اختبار الفرضيات باستخدام اختبار العينة واحدة و T للفروق بين عينتين مستقلتين، وكذا تحليل التباين الأحادي ANOVA، وعليه يمكن القول بأنّ بعض فرضيات بحثنا قد تحققت، وتبقى هذه النتائج نسبية، في حدود عينة الدراسة وأداتها وكذا مكان وزمن إجرائها.

\*تحسين ظروف الأساتذة الاجتماعية والاقتصادية التي تساهم في الرفع من دافعية الإنجاز لديهم.

\*يجب على الأساتذة أن تكون دافعية إنجازهم عالية تحت أي سبب كان

\*إجراء المزيد من الدراسات حول نفس الموضوع باستخدام متغيرات أخرى لم تتناولها الدراسة الحالية.

\*ضرورة الاهتمام بما هو جديد فيما يخص المنظومة التربوية.

\*توعية وتحسيس أساتذة الجامعة بضرورة الاهتمام بظاهرة الدافعية لإنجاز، خصوصاً مع ارتفاع

مستوياتها وتعدد مصادرها، في ظل هذه الجائحة والأزمات النفسية

# قائمة المراجع

المراجع

- 1- ابن منظور (2003) لسان العرب، ط1، الجزء 10، دار الكتاب العلمية: بيروت.لبنان.
- 2- إبراهيم، سليمان عبد الواحد يوسف(2010) المدخل إلى علم النفس المعاصر، ط1، القاهرة: اترك للطباعة والنشر والتوزيع.
- 3- باهي، مصطفى حسين، وشلبي، أمينة ابراهيم(1999) الدافعية نظريات وتطبيقات، مركز الكتاب للنشر.
- 4- بوعزة، إلهام الزهرة، وعبد الحفيظي، عائشة(2017) التوافق النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز الأكاديمي لدى عينة من الطالبات بكلية العلوم الاجتماعية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، جامعة عمار ثليجي الأغواط.
- 5- بن الغويني، عالية، وبن السنوسي، أمينة(2019) الاتجاه نحو مهنة التدريس وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى عين من طلبة المدرسة العليا للأساتذة جامعة الأغواط، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس التربوي، جامعة عمار ثليجي الأغواط
- 6- بني يونس، محمد محمود(2007) سيكولوجية الدافعية والانفعالات، ب ط، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 7- بن بوقرين، بهاز، وبن فرحات، مريم(2017) أثر نسق إنسان -إنسان على مستوى دافعية الانجاز لدى المعلمين دراسة مقارنة بين معلمي المدارس العادية ومعلمي المدارس ذوي الاحتياجات الخاصة، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس، جامعة عمار ثليجي الأغواط.

8-بوراس، مريم، ودقشة، مباركة(2017) الأمن النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز الأكاديمي لدى تلاميذ الرابعة متوسط، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي عي علوم التربية، جامعة عمار ثليجي الأغواط.

9-بوفاتح، محمد(2012) الضغوط النفسية وعلاقتها بدافعية الإنجاز ومستوى الطموح لدى الأساتذة الجامعيين، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر .2

10-بوفاتح، محمد، والعيدي، عائشة، وبن سماعيل، فاطمة(2019) قياس دافعية الإنجاز بين الاختبارات الإسقاطية و السيكومترية.

11-بوعلاق، محمد(2009) الموجه في الإحصاء الوصفي والاستدلالي في العلوم النفسية و التربوية والاجتماعية ، ط1، الجزائر: دار الأمل للنشر

12-بيقع، عفاف، ويعقوب، نسبية سعيدة(2017) معاملة الأستاذ وعلاقتها بتقدير الذات ودافعية الإنجاز، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، جامعة عمار ثليجي الأغواط.

13-بوسنينه، عز الدين، والبخار، محمد، دت، أثر جائحة كورونا على الأداء الأكاديمي للجامعات الليبية. دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس، قسم التسويق. كلية الاقتصاد،جامعة بنغازي.

14- جواد، تبارك عادل(2018) دافع الإنجاز الأكاديمي لدى طالبات المرحلة الإعدادية، بحث مقدم لنيل شهادة البكالوريوس في العلوم التربوية والنفسية، جامعة القادسية: كلية التربية للدراسات الأولية.

15-خليفة، محمد عبد اللطيف(2000) دافعية الإنجاز، ط5، القاهرة:دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع

- 16- داودي، محمد، وبوفاتح، محمد (2007) منهجية كتابة البحوث العلمية والرسائل الجامعية، ط1، جامعة الأغواط: دار ومكتبة الأوراسية
- 17- ريجيو، رونالد (1999) المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، تر حلمي، فارس، ب ط، عمان: دار الشروق.
- 18- زديرة، خمار (2018) أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى الطالب دراسة ميدانية بجامعة أم البواقي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة العربي بن المهدي، أم البواقي.
- 19- ساري، سمية (2013) دافعية الإنجاز الدراسي وعلاقتها بقلق الامتحان لدى عينة من تلاميذ السنة الرابعة متوسط بمدينة الأغواط، جامعة عمار ثليجي الأغواط.
- 20- سلامة، أحمد عبد العزيز (1988) الدافعية والإنفعال، ط1، القاهرة: مكتبة أصول علم النفس الحديث.
- 21- طشية، كلود فؤاد يوسف (2018) درجة التزام المعلمين بمبادئ روح الفريق وعلاقته بدافعية الانجاز في المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، أطروحة للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- 22- عياصرة، علي أحمد عبد الرحمان (2006) القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، ط1، عمان: دار حامد للنشر والتوزيع.
- 23- عثمان، كمال مصطفى حزين، وصبحي، سيد محمد سيد، وشاهين، إيمان فوزي (2014) مقياس دافعية الانجاز، مجلة القراءة والمعرفة، العدد 74، ص 151-49

- 24- عكاشة، محمود فتحي (2000) علم النفس العام، ب ط، الإسكندرية: مطبعة الجمهورية.
- 25- عبد اللاوي، نادية، وحشاني، نوال (2014) تقدير الذات وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، جامعة العربي بن المهدي، أم البواقي.
- 26- عبيدات، محمد وآخرون (1999) منهجية البحث العلمي، ط2، عمان.الأردن: دار وائل للنشر
- 27- عشوي، مصطفى (1994) مدخل إلى علم النفس المعاصر، ط1، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية
- 28- عطوي، جودت (2000) أساليب البحث العلمي، ط2، عمان،الأردن: دار الثقافة للنشر
- 29- غباري، ثائر أحمد، وأبو شعيرة محمد (2015) علم النفس العام، ط1، عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- 30- غباري، ثائر أحمد (2008) الدافعية: النظرية والتطبيق، ط1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 31- قاجة، كلثوم (2018) دافعية الانجاز لدى معلمي أقسام التربية التحضيرية بالمدارس الابتدائية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 34، جامعة حسيبة بن بوعلي. الجزائر.
- 32- كاظم، سمير مهدي (2021) واقع التعليم عن بعد في الجامعات العراقية في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في التربية، جامعة الشرق الأوسط، عمان.الأردن.

- 33- كوافحة، تيسير (2004) علم النفس التربوي وتطبيقاته في مجال التربية الخاصة، ط1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 34- العمري، نادية محمد (2017) التكيف الأكاديمي و علاقته بالدافعية لإنجاز لدى طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، مجلة كلية التربية، العدد173، الجزء الأول، جامعة الأزهر
- 35- القني عبد الباسط، 2020(02)-12، دافعية التعلم ودافعية الإنجاز مفهوم وأساسيات، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة عمار ثليجي الأغواط، الجزائر،
- 36- الطلحي، فؤاد بن مضيف (2018) المناخ المدرسي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المعلمين في المدارس التابعة لإدارة تعليم الطائف، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد19
- 37- الريماوي، محمد، عودة وزملائه (2004) علم النفس العام، ط1، عمان الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 38- الزيات، فتحي (2004) سيكولوجية التعلم بين المنظور الارتباطي والمنظور المعرفي، ط2، القاهرة: دار النشر للجامعات.
- 39- الدح، هناء، وبوزكري نسبية (2019) أساليب التعلم وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى تلاميذ سنة الثانية ثانوي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر اكاديمي في علوم التربية، جامعة عمار ثليجي الأغواط
- 40- معوض، خليل، ميخائيل (2001) علم النفس العام، ب ط، الإسكندرية: مركز الإسكندرية للكتاب.

41- معمرية، بشير (2007) بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، الجزء الثالث، الجزائر: منشورات الحبر

42- معمرية، بشير (2012) سيكولوجية الدافع إلى الإنجاز، ب ط، الجزائر: دار الخلدونية للنشر والتوزيع.

43- مجدي، أحمد، محمد، عبد الله (2003) علم النفس التربوي بين النظرية والتطبيق، ب ط، الإسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية

44- مجاهد، نور الدين، حمدي، نبيلة (2019) التوافق النفسي وعلاقته بدافعية الانجاز الأكاديمي لدى عينة من تلاميذ السنة الثالثة ثانوي دراسة ميدانية بمدينة الأغواط، مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي في علم النفس، جامعة عمار ثليجي الأغواط.

45- نمر، عصام، يوسف (2015) المختصر في علم النفس التربوي، ط7، عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.

# الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار الثليجي الأغواط

كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية وارطفونيا



استبيان حول:

**مقياس دافعية الإنجاز لدكتور محمد  
بوفاتح - جامعة الأغواط -**

نحن بصدد إجراء بحث علمي حول "دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة في ظل جائحة كورونا"، نرجو التكرم بإعطاء جزء من وقتكم للإجابة عن بنود الاختبار، فيما يلي مجموعة من العبارات يقابل كل منها على دائما خمسة أعمدة لها العناوين التالية بالترتيب:

تتطبق عليديئما، تتطبق علي غالبا ، تتطبق علي أحيانا ، لا تتطبق علي، لا تتطبق علي أبدا

والمطلوب منك هو:

1-قراءة كل عبارة قراءة جيدة

أمام العبارة في العمود الذي عنوانه يتفق مع رأيك (x)2- أن تضع العلامة

ولكم منا جزيل الشكر والتقدير

البيانات العامة

الجنس:  ذكر  أنثى

الأقدمية: أقل من 06 سنوات  من 06 إلى 10 سنوات  أكثر من 10 سنوات

الرقم	بعد المثابرة	تنطبق عليها دائما	تنطبق عليها غالبا	تنطبق عليها أحيانا	لا تنطبق عليها أبدا
1	لا أحب أن أخرج من الحصة دون الإجابة على جميع أسئلة طلابه				
2	أنجز عملي بغض النظر عما حصل عليه من الثواب أو العقاب				
3	لا ارجب في تغيير العمل الصعب الذي أنجزه إلى العمل السهل				
4	أحب الأعمال التطوعية في الإدارية وفي القسم حتى ولو لم يطلب مني ذلك				
5	لا يثنيني التعب والملل على مواصلة الانجاز				
6	لا تهمني المكافآت المالية على الإنجاز بقدر ما يهمني جودة هذه الأعمال				
7	أحب أن أشارك في انجاز الأعمال التي تتطلب تضحيات				

					8	أقتن عملي حتى ولو لم أتقاضى عليه اجر أو مدح
					9	أفضل أن تكون محاضرتي قيمة في بداية الدخول الجامعي أو في آخره
					10	لا يهمني النجاح أو الفشل في العمل بقدر ما يهمني أنني مكلف به فقط
					11	لا أهمل أموري الشخصية في سبيل انجاز أعمالتي
						<b>بعد السلوك الإنجازي</b>
					12	أحب أن أقدم كل شيء للطلبة من مراجع ومطبوعات
					13	لا تهمني الحوافز بقدر ما يهمني أداء عملي بفعالية
					14	أحبذ انجاز الأعمال الروتينية
					15	اكتفي بما حدد في البرنامج ولا أزيد عليه
					16	لا تهمني مستواي قيمة المقالة بقدر ما تهمني نشرها في مجلة محكمة
					17	لا تهمني كمية المشاركات في الملتقيات العلمية بقدر ما يهمني نوعية المدخلات التي أقدمها
						<b>بعد الاستغراق في العمل</b>
					18	لا أحب أن يزعجني شخص أثناء إلقاء محاضرتي
					19	لا أحب أن استغرق وقت كبير في إعداد الامتحانات
					20	لا أستطيع أن أغادر قاعة الدرس دون الانتهاء من إلقاء محاضرتي
					21	استغرق وقت كبير في تحضير خطة الدرس
						<b>بعد السعي للتفوق على الآخرين</b>

					استمتع بتدريس المقياس الصعب التي يهرب منه الآخرون	22
					احرص أن أكون الأستاذ الأكثر إنتاجية	23
					اختر لطلبتي مواضيع تخرج (مشاريع) يصعب على الآخرين انجازها	24
					استمتع بالإجابة عن الأسئلة التي يعجز عنها زملائي الأساتذة	25
					<b>بعد الرغبة في النجاح</b>	
					أمارس عملي رغبة في النجاح فيه	26
					أحب النجاح في الأعمال التي تسند إلي	27
					أسعى أن أنجح في كل أعمال أقوم بها	28
					أحب أن تكون محاضراتي متميزة عن محاضرات الآخرين	29
					أحب أن تكون محاضراتي متميزا شكلا ومضمونا	30
					لا أحرص على اختيار الأعمال التي تتطلب تحديا	31
					<b>بعد التغير في الوقت</b>	
					أحب أن أتم محاضرتي في وقتها الرسمي	32
					عندما أنتهي من عمل أفكر في عمل آخر جديد	33
					إذ لم أنتهي من إتمام محاضرتي أبقى أفكر فيه	34
					لا يهمني كثير انطلاق محاضرتي في وقتها الرسمي	35
					أرفض مناقشة الطلبة بعد انتهاء توقيت المحاضرة	36

خصائص العينة الأساسية:

Statistiques

		الجنس	الخبرة
N	Valide	40	40
	Manquant	0	0

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	22	55,0	55,0	55,0
	انثى	18	45,0	45,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

الخبرة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 6	12	30,0	30,0	30,0
	من 6 - 10	14	35,0	35,0	65,0
	أكثر من 10	14	35,0	35,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

## الخصائص السيكومترية:

- الصدق:

الصدق التمييزي عن طريق المقارنة الطرفية:

Statistiques de groupe

	العينات	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدافعية	العليا	8	145,3750	8,03452	2,84063
	الدنيا	8	114,8750	2,35660	,83318

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
الدافعية	Hypothèse de variances égales	4,069	,063	10,303	14	,000	30,50000	2,96030	24,15078	36,84922
	Hypothèse de variances inégales			10,303	8,196	,000	30,50000	2,96030	23,70178	37,29822

معامل الثبات:

1- الفاكرونباخ

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclue <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,764	36

## 2- التجزئة النصفية:

### Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclue <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,722
		Nombre d'éléments	18 <sup>a</sup>
	Partie 2	Valeur	,669
		Nombre d'éléments	18 <sup>b</sup>
		Nombre total d'éléments	36
Coefficient de Spearman-Brown	Corrélation entre les sous-échelles		246,
	Longueur égale		897,
	Longueur inégale		897,
	Coefficient de Guttman		857,

a. Les éléments sont : VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018.

b. Les éléments sont : VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026, VAR00027, VAR00028, VAR00029, VAR00030, VAR00031, VAR00032, VAR00033, VAR00034, VAR00035, VAR00036.

الفرضيات:

مستوى الدافعية

### Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدافعية	40	130,8250	12,27022	1,94009

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 108						
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الدافعية	11,765	39	,000	22,82500	18,9008	26,7492

الفروق بين الجنسين

Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدافعية	ذكر	22	127,8636	12,83335	2,73608
	انثى	18	134,4444	10,80426	2,54659

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
الدافعية	Hypothèse de variances égales	,237	,629	-1,730	38	,092	-6,58081	3,80374	-14,28108	1,11947
	Hypothèse de variances inégales			-1,761	37,957	,086	-6,58081	3,73781	-14,14790	,98628

## الفروق حسب الخبرة

### Descriptives

الدافعية

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
أقل من 6	12	128,1667	10,70967	3,09161	121,3621	134,9713	111,00	143,00
من 6 - 10	14	133,7857	11,30812	3,02222	127,2566	140,3148	116,00	150,00
أكثر من 10	14	130,1429	14,50123	3,87562	121,7701	138,5156	113,00	161,00
Total	40	130,8250	12,27022	1,94009	126,9008	134,7492	111,00	161,00

### ANOVA

الدافعية

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	214,037	2	107,018	,700	,503
Intragroupes	5657,738	37	152,912		
Total	5871,775	39			