

جامعة عمار طنجي الاغواط  
كلية العلوم الاجتماعية  
قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا



الميدان: العلوم الإنسانية والاجتماعية  
شعبة: العلوم الاجتماعية

### الموضوع:

مستوى دافعية الإنجاز لدى عينة من هيئة  
التدريس الجامعي دراسة ميدانية بجامعة الأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم النفس  
تخصص: علم النفس تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

د. عون علي

إعداد الطالبتين:

خليفة وسام

السنة الدراسية 2018/2017

## اهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى من قال فيهما الرحمن "و قل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا"  
إلى من كافحت من أجل تربيتهما وتعليمنا وبذلت الغالي والنفيس من أجل يوم كئذا، إلى روح أمي الحبيبة  
"رحمها الله"

إلى من له الفضل بعد الله سبحانه وتعالى في تعليمنا والذي ضحى من أجلنا، إلى الذي أراه في كل قومي بطلا  
"أيي الحبيب" أطال الله عمره متمنية له الصحة والعافية

إلى من أطالب كليا بحبها وعطفها ورحمتها إلى القلب الكبير والصدر الرحب جدتي

إلى سندي في هذا المجهود إخوتي بدر الدين، شريف

وقرة عيني أخواي إيمان، سارة

إلى من أفضى البهجة في قلبي البراعم سيلينا، مريم، صلاح الدين

إلى من كان واقفادائنا بجاني وكان عوناي زوجي

وإلى العائلة الثانية الذين غمروني بحبهم ودعمهم لي لأحظى لشهادة ماسر حاملة زوجي

إلى صديقة ورفيقة وني هاجر قريميط

وإلى صديقتي حنان، هودي، منال

خليفة وسام

## شكر وتقدير

نتوجه إلى المولى تعالى بالشكر والثناء على نعمه كلها وعلى توفيقه لنا في إنهاء هذه

الدراسة، الحمد لله رب العالمين والشكر له سبحانه وتعالى.

وأتقدم بالشكر والتقدير إلى الدكتور المحترم قدوتنا جميعا. الأستاذ الدكتور

"عون علي"

على توجيهاته ووقته وجهده في انجاز هذه الرسالة، فجزاه الله عنا خيرا ورعاه وأنار دربه،

وكذلك الشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم وقبولهم مناقشة رسالتنا

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل أساتذتي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، والى كافة

الزملاء والزميلات متمنيا لهم حياة موفقة بإذن الله.

### ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الدافعية للانجاز لدى هيئة التدريس الجامعي بجامعة عمار ثليجي بالأغواط حيث بلغت عينة الدراسة 50 أستاذ تختلف دافعتهم باختلاف بعض المتغيرات الوسطية كالجنس ، السن، و الاقدمية في العمل ولقياس متغيري الدراسة. ومعرفة دلالة الفروق في متغيرات الدراسة حسب المتغيرات الوسطية حيث تم استخدام المنهج الوصفي باستخدام مقياس الاستبيان لقياس الدافعية للانجاز المكون من 22 سؤال و للإجابة على فرضيات الدراسة تم تحليل نتائج الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) النسخة 20 ، حيث توصلنا الى النتائج التالية :

- مستوى دافعية الانجاز لدى عينة من هيئة التدريس الجامعي بجامعة عمار ثليجي الأغواط متوسط.
- لا توجد فروق في مستوى الدافعية للانجاز حسب الجنس لدى هيئة التدريس الجامعي.
- لا توجد فروق في مستوى الدافعية للانجاز حسب السن لدى هيئة التدريس الجامعي.
- لا توجد فروق في مستوى الدافعية للانجاز حسب الاقدمية في العمل لدى هيئة التدريس الجامعي .

### الكلمات المفتاحية :

الدافعية للانجاز، هيئة التدريس الجامعي.

### Study Summary:

The study aimed to know the level of motivation for achievement in the university faculty at Ammar Thelegi University in Laghouat where the sample of the study reached 50 different teachers according to some intermediate variables such as gender, age, seniority in work and to measure the variables of the study. And the significance of the differences in the variables of the study by the mean variables where the descriptive method was used using the questionnaire scale to measure the motivation for achievement of 22 questions and to answer the hypotheses of the study was analyzed the results of the study using the program of statistical package for social sciences (SPSS) version 20, where we reached the following results:

- The level of achievement motivation in a sample of the faculty of the University of Ammar Thligi Laghouat average.
- There are no differences in the level of motivation for achievement by sex in the university faculty.
- There are no differences in the level of motivation for achievement by age at the university faculty.
- There are no differences in the level of motivation for achievement according to seniority in work at the university faculty.

key words:

Motivation for achievement, university faculty.

	.....	الشكر والتقدير
	.....	الاهداء
أ	.....	ملخص الدراسة باللغة العربية
ب	.....	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
ج	.....	فهرس الدراسة
و	.....	قائمة الجداول
1	.....	مقدمة
<b>الفصل الأول: إشكالية الدراسة واعتباراتها</b>		
02	.....	إشكالية الدراسة
03	.....	فرضيات الدراسة
04	.....	أهداف الدراسة
04	.....	أهمية الدراسة
04	.....	التعاريف الإجرائية
05	.....	الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني: الدافعية للانجاز</b>		
08	.....	تمهيد
08	.....	مفهوم الدافعية للانجاز
09	.....	مكونات الدافعية للانجاز
11	.....	نظريات الدافعية للانجاز
14	.....	قياس الدافعية للانجاز
15	.....	أنواع الدافعية للانجاز
18	.....	خصائص السلوكية لشخصية الانجازية
20	.....	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: وظيفة التدريس الجامعي

23	.....	تمهيد
23	.....	مفهوم العمل
24	.....	مكانة العمل عبر العصور
26	.....	أساليب الدافعية للعمل
27	.....	أهمية العمل في حياة العمال
27	.....	مفهوم الأستاذ الجامعي
28	.....	الأستاذ الجامعي و الأدوار المنوط بها
30	.....	خلاصة الفصل

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدارسة

33	.....	تمهيد
33	.....	منهج الدراسة
34	.....	حدود الدراسة
35	.....	مجتمع الدراسة
35	.....	الدراسة الاستطلاعية
36	.....	الخصائص السيكو مترية لأداة جمع البيانات
37	.....	خصائص عينة الدراسة
38	.....	خطوات اجراء الدراسة
39	.....	أداة الدراسة
40	.....	خلاصة الفصل

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدارسة

43	.....	تمهيد
43	.....	عرض ومناقشة وتفسير نتائج

	الفرضية العامة
44	عرض ومناقشة وتفسير نتائج
	الفرضية الجزئية الأولى
44	عرض ومناقشة وتفسير نتائج
	الفرضية الجزئية الثانية
45	عرض ومناقشة وتفسير نتائج
	الفرضية الجزئية الثالثة
48	الاستنتاج العام
51	الاقتراحات
54	الخاتمة
57	قائمة المراجع
60	الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
35	يبين توزيع استبيانات على مجتمع الدراسة	.1
36	يوضح النتائج المتحصل عليها من صدق بطريقة المقارنة الطرفية	.2
37	يوضح نتائج الثبات لأداة باستخدام طريقة التجزئة النصفية	.3
37	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	.4
38	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب السن	.5
38	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل	.6
43	يوضح مستوى الدافعية للإنجاز	.7
44	يوضح دلالة قيمة الفرق "ت" بين الجنسين في درجات دافعية الإنجاز	.8
45	يوضح دلالة قيمة الفرق "ت" بين فئتي السن في درجات دافعية الإنجاز	.9
46	يوضح دلالة قيمة الفرق "ت" بين فئتي الأقدمية في درجات دافعية الإنجاز	.10

# المقدمة

## مقدمة:

تحتل الإدارة بمختلف عملياتها الإدارية مركزاً مؤثراً في جميع المؤسسات المختلفة في المجتمع، سواءً أكانت هذه الإدارة صناعية، أو تجارية، أو تربوية أو تعليمية، إذ إنها الأداة المسؤولة عن إدارة دفة التطور والتقدم ودفعه لتحقيق الأهداف من خلال إدخال التحسينات الضرورية في التنظيم الإداري، أو في سلوك العاملين، أو في الوسائل والأساليب الإدارية، أو في كل هذه النواحي مجتمعة، مما يؤثر على مسيرة المؤسسة سلباً أو إيجاباً، لذا يمكن القول أن الإدارة الفعّالة هي الأساس الضروري لتكوين قاعدة ملائمة للتطوير والتقدم.

وتعد الإدارة التعليمية العمود الفقري في العملية التعليمية والتي يعود لها عمليات تطوير وتحسين العملية التعليمية في المؤسسات التعليمية من خلال توفير الظروف والإمكانات المادية والمعنوية و تحسين الدافعية للإنجاز لجميع العاملين بالعملية التعليمية وخاصة للأساتذة الذين يعدون مرتكز أساسي لتطوير عملية التعليم والتعلم .

إن تلبية احتياجات الأساتذة الوظيفية والشخصية، وتوفير الخدمات العامة لهم في المؤسسة التعليمية من شأنها تعزيز أواصر الألفة والانتماء وتحسين الدافعية للإنجاز لدى هيئة التدريس الجامعي، وهذا ينسجم ويتناغم مع الهدف الأساسي الذي وجدت الإدارة التربوية من أجله ألا وهو تطوير العملية التعليمية، وتقديم الخدمات لجميع العاملين بما فيهم هيئة التدريس الجامعي، والاستجابة لحاجاتهم المادية والمعنوية، وتحسين المناخ التنظيمي داخل الجامعة ليساعدهم علي تحسين أدائهم وفعاليتهم التعليمية، وبالتالي لم تعد الإدارة هي عملية روتينية تقليدية تعتمد علي تنفيذ أوامرها ضمن منهج واحد وثابت، بل أصبحت عملية إنسانية دينامية تهدف إلى تلبية احتياجات العاملين من الخدمات الضرورية العامة الملائمة لعملية التعليم .

وتعد دافعية الانجاز لهيئة التدريس الجامعي من أهم العوامل ذات التأثير الإيجابي نحو بذل المزيد من الجهود باتجاه تحسين وتطوير أداء الأساتذة وبالتالي تطوير العملية التعليمية، ومن النظريات التي حاولت تفسير الدافعية للإنجاز نظرية الإدارة العلمية، حيث اهتمت على يد روادها تايلور (Taylor) وفايول (Fayol) وفير (Feber) بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للدافعية للإنجاز، وحاولت توفير كافة السبل المادية التي ترفع من كفاية العامل وتجعله

يؤدي عمله بإتقان وبسرعة قصوى، ومع ذلك لم تستطع الإدارة تحقيقا لدافعية المطلوبة، ويؤخذ عليها إهمالها للجوانب الإنسانية وما يتعلق بها من ظروف العمل ، لذا فإن محور اهتمام هذه الدراسة يدور حول مفهوم العوامل التي تسهم في تحسين الدافعية للإنجاز للأساتذة وعلاقة ذلك بتطوير العملية التعليمية وذلك من أجل توطيد علاقة إيجابية بين الأساتذة أنفسهم والأساتذة والإدارة.

## الفصل الأول إشكالية الدراسة واعتباراتها

➤ إشكالية الدراسة

➤ فرضيات الدراسة

➤ أهداف الدراسة

➤ أهمية الدراسة

➤ التعاريف الإجرائية

➤ الدراسات السابقة

### إشكالية الدراسة:

تتوفر جامعة عمار ثلجي على عدد من الموارد المختلفة فإلى جانب الموارد المادية نجد العنصر الحيوي و الفعال ألا و هو العنصر البشري الذي يساهم بشكل أساسي في تحقيق أهداف الجامعة من خلال مساهمته في انجاز مختلف المهام بها.

لذلك لابد للأستاذ الجامعي بالإضافة لتمتعه بالصحة الجسدية و العقلية السليمة كشرط أساسي لأداء المهمة على أتم وجه، الحماسة و الرغبة و الطموح الزائد و المستمر و الدائم الذي يكون كدافع قوي لانجاز المهم الموكلة إليه.

فأصبحت الدافعية الانجاز مؤشر يستند إليه في تحديد مستوى فعالية الأداء الأفراد فهو يتصف بخصائص تميزه عن المفاهيم الأخرى و التي ينبغي على الجامعة فهمها جيدا و الاستفادة منها.

و قد توالى اهتمام الباحثين بموضوع دافعية الانجاز لماله من انعكاسات على أداء و الإنتاجية أشار ماكيلاند إلى دور المهم الذي يقوم به الدافع للانجاز في رفع مستوى أداء الفرد و إنتاجيته في مختلف المجالات و الأنشطة فالنمو الاقتصادي في أي مجتمع هو محصلة الدافع للانجاز لدى أفراد هذا المجتمع و يرتبط ازدهار و هبوط النمو الاقتصادي بارتفاع و انخفاض مستوى الدافعية للانجاز

( عبد اللطيف ، 2000: ص16 )

و عرف موراي الحاجة للانجاز بأنها تشير الى رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقاب و ممارسة القوى و الكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة، و تناول الأفكار و تنظيمها مع انجاز ذلك بسرعة كلما أمكن ذلك

(محمد محمود، 2007: ص80)

و قد أطلق ويليام ماك و ديجال عالم سلوكي انجليزي على الدوافع مصطلح غرائز. و عرفها على أنها قوى موروثية لاعقلانية تجبر السلوك على اتجاه معين

(محمد عمر، 2000: ص10)

## الفصل الأول: إشكالية الدراسة

و على ضوء ما تتقدم تتبلور معالم إشكالية البحث كالتالي:

- ما مستوى دافعية للانجاز لدى عينة من هيئة التدريس الجامعي ؟

و تتحدر تحت هذه الإشكالية التساؤلات التالية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية للانجاز تعزى إلى متغير الجنس ؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية للانجاز تعزى إلى متغير السن ؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية للانجاز تعزى إلى متغير الأقدمية في العمل ؟

### 2-فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

- مستوى دافعية الانجاز لدى عينة من هيئة التدريس الجامعي متوسط .

الفرضيات الفرعية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية للانجاز لدى عينة من هيئة التدريس الجامعي تعزى لمتغير الجنس .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية للانجاز لدى عينة من هيئة التدريس الجامعي تعزى لمتغير السن .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية للانجاز لدى عينة من هيئة التدريس الجامعي تعزى لمتغير الأقدمية في العمل .

### 3- أهداف الدراسة:

لكل باحث أهداف و على الباحث إثبات هذه الأهداف حتى يتسنى للمطلعين على الدراسة معرفة الأسباب التي جعلت هذا الباحث يدرس هذا الموضوع دون غيره و من الأهداف التي تصبوا إليها من خلال هذه الدراسة مايلي:

- معرفة مستوى دافعية الانجاز لدى عينة من هيئة التدريس الجامعي.
- معرفة مستوى فروق في الدافعية للانجاز لدى عينة من هيئة التدريس الجامعي باختلاف الجنس.
- معرفة مستوى فروق في الدافعية للانجاز لدى عينة من هيئة التدريس الجامعي باختلاف السن .
- معرفة مستوى فروق في الدافعية للانجاز لدى عينة من هيئة التدريس الجامعي باختلاف الأقدمية في العمل.

### 4- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة فيمايلي:

- إثراء الفكر الإداري في مجال الدراسة من خلال التعرف على دافعية الانجاز و أبعادها.
- الاهتمام بالأستاذ بغرض تحسين أوضاعه المهنية مما ينعكس بالإيجاب على التعليم العالي و البحث العلمي .
- أملنا أن تسهم نتائج هذه الدراسة في رفع مستوى دافعية الانجاز لدى أستاذ الجامعي .
- كما تبرز أهمية هذه الدراسة من كونها فاتحة لدراسات و بحوث أخرى مما يساعد على التعمق في الدراسة الظاهرة، و هذا ما يؤدي إلى إثراء البحث العلمي.

### 5- المفاهيم الإجرائية:

- **دافعية الانجاز:** هي استعداد الفرد للسعي في سبيل التفوق و الاقتراب من النجاح و الرغبة في الأداء الجيد و المثابرة و التغلب على الصعوبات.
- **العمل :** هو المجهود المبذول من قبل الفرد لتحقيق انجاز ما و يكافئ عليه.
- **عضو هيئة التدريس الجامعي:** يعرف الباحث الأستاذ الجامعي بأنه عضو هيئة التدريس بالجامعة الذي يباشر تدريس الطلبة .

6- الدراسات السابقة:

يعتبر موضوع الدافعية في مجال العمل من أكثر المواضيع تناولا منذ بداية الثورة الصناعية الحديثة، و هذا راجع إلى عدة عوامل، منها الاقتصادية و النفسية و الاجتماعية، و هذا مازاد في أهميته، و محاولة العديد من الباحثين في إعطاء تفسير للدافعية كلا من وجهة نظره و تخصصه، و كل باحث حاول ربطها بمجموعة من المتغيرات التي يراها مؤثرة في الدافعية.

و سنحاول عرض بعض الدراسات التي ركزت على العلاقة الموجودة بين موضوعي العامل و الدافعية و كان لها صدى كبير، و هذا لغرض واحد هو التركيز على ما يمكن الاستفادة منه في هذا البحث. دراسة هيا أنيرة و فهيمة خميس (2011، فلسطين) دراسة بعنوان أثر الحوافز على دافعية العاملين وولائهم التنظيمي دراسة على قطاع البنوك العاملة غي مدينة نابلس.

اتبعت هذه الدراسة المنهجية الوصفية من خلال أنها تراعي وصف متغيرات الدراسة و كذلك خصائص مفردات عينة الدراسة، كما تتبع هذه الدراسة المنهجية السببية حيث اختبرت في هذه الدراسة تأثير عدد من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع من أجل تحقيق أهداف الدراسة ثم استخدام العينة الملائمة.

حيث قامت الباحثتان بطرح الاستبانة على عينة من موظفين المتكونة من 80 موظف و قد توصلت إلى عدد من نتائج من أهمها أن هناك تأثير كبير لمتغير التقدير و الاحترام من قبل الإدارة و للموظفين في تعزيز الدافعية و الولاء لدى موظفين البنوك

(هيا ، فهيمة :2011)

دراسة عماد لعلاوي (2012، الجزائر) دراسة بعنوان مفهوم العمل لدى العمال و علاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية، دراسة ميدانية بمصالح الضرائب بمدينة قسنطينة و هي دراسة قدمت لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس و علوم التربية تخصص علم النفس العمل و تنظيم.

و قد حاول الباحث من خلال بحثه معرفة مفهوم العمل و علاقته بدافعيتهم، فاشتملت عينة الدراسة على 137 عامل مستخدما أداة القياس استبانته.

و قد توصل الى عدد من نتائج أهمها أن الفرضية الإجرائية الأولى للدراسة و قائلته: للعمل دوافع و مفاهيم دينية و اقتصادية و اجتماعية بالنسبة للعمال. قد تحققت و يرجع ذلك إلى ميل الغالبية من المجيبين على عبارات الاستبيان (مفهوم و دوافع العمل) نحو الموافقة و بنسب جد معبرة

(لعلوي:2011)

دراسة الرميضاء البار (2014، الجزائر) دراسة بعنوان المناخ التنظيمي و علاقته بدافعية الانجاز، دراسة ميدانية في مؤسسة السونطراك- بسكرة- و هي دراسة قدمت لنيل شهادة ماستر تخصص علم النفس العمل و التنظيم.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي و دافعية للانجاز لدى العمال مؤسسة سونطراك حيث افترضت الباحثة وجود علاقة طردية بين المناخ التنظيمي و دافعية للانجاز حسب الأبعاد التالية ( مرونة التنظيم ، التدريب ، أنماط الثواب و العقاب) و للتأكد من هذه الفرضية اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي مع استعمال استبيان المناخ التنظيمي و دافعية الانجاز كأداة أساسية لجمع البيانات حيث تمثلت عينة الدراسة في 40 فردا من أفراد مؤسسة الصيانة لسونطراك بسكرة.

و توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى نتائج التالية :

- توجد علاقة طردية ارتباطية بين المناخ التنظيمي و دافعية للانجاز لدى عمال مؤسسة سونطراك.
- ترتبط دافعية للانجاز بمجموعة من الأمور و العديد من المتغيرات النفسية و الظروف المحيطة بالفرد العامل التي يمثلها المناخ التنظيمي

(الرميضاء:2014)

## الفصل الثاني: الدافعية للإنجاز

➤ تمهيد

➤ مفهوم دافعية الانجاز

➤ مكونات الدافعية للإنجاز

➤ نظريات الدافعية للإنجاز

➤ قياس الدافعية للإنجاز

➤ أنواع الدافعية للإنجاز

➤ دافعية الأساتذة نحو مهنتهم

➤ الخصائص السلوكية للشخصية الانجازية في العمل

خاتمة

### تمهيد:

تمثل دافعية الإنجاز أحد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية، وقد برزت في السنوات الأخيرة كأحد المعالم المميزة للدراسة والبحث في ديناميات الشخصية والسلوك، بل يمكن النظر إليها بوصفها أحد منجزات الفكر السيكولوجي المعاصر، ففي بداية النصف الثاني من القرن الحالي اتجه العلماء إلى دافعية الإنجاز من حيث هي بعد مهم من أبعاد الدافعية العامة لدى الإنسان وبخاصة في الدوافع الاجتماعية المكتسبة . وبما أنه يوجد إتفاق عام بين علماء النفس على أهمية دور الدوافع في تحريك السلوك الإنساني بصفة عامة وفي التعلم والعمل بصفه خاصة، بات هناك اتجاها متزايداً للبحث في هذا المجال خاصة في دافعية الإنجاز.

### 1- مفهوم دافعية الانجاز:

**تعريف ماكلياند 1961:** الدافع للانجاز هو ما يحرك الفرد للقيام بمهامه على أفضل مما أنجز من قبل، بكفاءة و سرعة و أقل جهدا و أفضل نتيجة

(محمد محمود بني يونس، 2007: ص175)

و يعرفه أيضا ماكلياند: على أنه استعداد نسبي في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد و مثابرتة في سبيل تحقيق بلوغ النجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء و ذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في مستوى محدد من الامتياز

(عبد الطيف محمد خليفة، 2000: ص90)

**ويرى اتكنسون 1976:** إن الدافعية تعني استعداد الكائن الحي لبذل أقصى جهد لديه من أجل تحقيق هدف معين

(ثائر أحمد غباري، 2008: ص16)

ويعرفها الترتوري: إلى أنها مجموعة من الظروف الداخلية و الخارجية التي تحرك الفرد من أجل تحقيق حاجاته و إعادة الاتزان عندما تختل و لدوافع ثلاث وظائف أساسية في السلوك هي: تحريكه و تنشيطه و توجيهه و محافظة على استدامته إلى حين إشباع الحاجة

(نفس المرجع، 2008: ص 16-17)

يعرف فاروق عبد الفتاح: الدافع للانجاز بأنه الرغبة في الأداء الجيد و تحقيق النجاح و هو هدف ذاتي ينشط السلوك أو يوجهه، و يعد من المكونات المهمة للنجاح

(مجدي أحمد محمد عبد الله، 1969: ص187)

و يمكن أن نستخلص من كل التعاريف التي قدمت لدافعية الانجاز عددا من النقاط نوجزها فيمايلي:

- أن الدافع للانجاز يكتسب في مرحلة مبكرة من عمر الإنسانو يدعم من خلال استحسان المجتمع الانجازي للنجاح أو العقاب للفشل، و لذلك يظل ثابتا في شخصية الفرد إلى حد ما خلال مراحل عمره التالية و يكون بمثابة قوة محرّكة و موجهة للسلوك في آن واحد.
- أن الدافع للانجاز دافع بشري أو مركب يتسم بالطموح و المتعة في المنافسة، و الاستقلال، و تفضيل المخاطرة، و الحرص على تحقيق الأشياء الصعبة أو تحكّم في الأفكار مع حسن تناولها و تنظيميها.
- الدافعية للانجاز مفهوم يشير الى: استعداد الفرد لتحمل المسؤولية و السعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة والمثابرة للتغلب على العقبات و المشكلات التي تواجهه.
- إن الدافع للانجاز يرتبط بأهداف متجددة تتعلق بنمط الحضارة التي يعيش فيها الفرد، و لذلك نجد أن التعاريف السابقة تركز على عامل المنافسة بوصفه محددًا للنشاط الانجازي.
- إن الدافع للانجاز يؤدي بالفرد إلى أن يحتل مكانة راقية و قيمة عالية في مجالات الإنتاج و الإبداع، ولا غرور فان من يضع الانجاز هدفا شخصيا له هو الذي يلتزم معيارا مرتفعا جدا مما يؤدي به إلأن يحتل مكانة مرموقة في المجتمع

### 2-مكونات الدافعية للانجاز:

تعد عملية الدافعية بمثابة نظام مفتوح، تتألف من تفاعل خليط من المكونات التمايزيةو التكاملية في آن واحد و هذه المكونات واحدة من حيث النوع عند كافة أبناء الجنس البشري لكنها مختلفة في درجتها أو مستواها، وهذه المكونات هي:

المكون الذاتي أو الداخلي، و يشتمل على المكونات المعرفية و الانفعالية و الفسيولوجية معا.

## الفصل الثاني : دافعية الانجاز

المكون الموضوعي أو الخارجي، و يتضمن المكونات المادية (الفيزيائية الكيميائية و البيولوجية) و هناك كذلك المكون الاجتماعي

(يونس، 1427 هـ: ص24-25)

و يرى عبد القادر 1977: أن هناك ثلاث مكونات على الأقل لدافع الانجاز هي:

- الطموح العام.
- النجاح بالمثابرة على بذل الجهد.
- التحمل من أجل الوصول الى الهدف

(أحمد عبد الله، 2003: ص 182-183)

أما أوزيل 1969 فقد قام بتحديد دافع للانجاز من خلال ثلاث مكونات:

- **الحافز المعرفي:** الذي يشير إلى محاولة الفرد إشباع حاجته لأن يعرف و يفهم، حيث أن المعرفة الجديدة تعين الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أكبر فان ذلك يعد مكافأة له.
- **توجيه الذات أ تكريس الذات:** و هو رغبة الفرد و شعوره بالمكانة و الاحترام عن طريق أدائه المميز و الملزم في آن واحد، بمعنى رغبة الفرد في الوصول إلى الشهرة و المكانة و المركز الاجتماعي عن طريق أدائه المميز و الملزم بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها.
- **دافع الانتماء:** و يتمثل في سعي الفرد للحصول على الاعتراف و التقدير باستخدام نجاحه الأكاديمي و مختلف الأداء، و يأتي هنا دور الوالدين كمصدر أول لإشباع حاجات دافع الانتماء، ثم دور الأطراف المختلفة التي يتعامل معها الفرد و يعتمد عليهم في تكوين شخصيته و من بينهم المؤسسات التعليمية المختلفة

(كامل محمد عويضة، 1996: ص63)

أما عمران 1980 فيفترض أن دافع للانجاز يتكون من الأبعاد التالية:

- **البعد الشخصي:** و يتمثل هذا البعد في محاولة الفرد تحقيق ذاته المثالية من خلال الانجاز أن دافعه في ذلك دافعية ذاتية، انجاز من أجل الانجاز، حيث يرى الفرد أن في الانجاز أن في الانجاز متعة في حد ذاته و هو يهدف إلى الانجاز و هو يهدف إلى الانجاز الخالص الذي يخضع الى المقاييس و المعايير

الذاتية الشخصية و يتميز الفرد من أصحاب هذا المستوى العالي في هذا البعد بارتفاع مستوى كل من الطموح و التحمل و المثابرة و هذه أهم صفاته الشخصية.

- **البعد الاجتماعي:**و يقصد به الاهتمام بالتفوق في المنافسة على جميع المشاركين في المجالات المختلفة كما يتضمن هذا البعد أيضا الميل إلى التعاون مع الآخرين من أجل تحقيق هدف كبير بعيد المنال.
- **بعد المستوى العالي في الانجاز:**و يقصد بهذا البعد أن صاحب المستوى العالي في الانجاز يهدف إلى المستوى الجيد و الممتاز في كل ما يقوم به من عمل

(أحمد عبد الله، 2003: ص 183)

### 3-نظريات دافعية الانجاز:

**نظرية موراي:** يعد هنري موراي أول من قدم مفهوم دافعية الانجاز في دراسة ديناميات الشخصية و كان ذلك عام 1938 عندما وضع قائمة على عشرين حاجة ذات أصل نفسي، من بينهما الحاجة للانجاز باعتبارها أحد متغيراتها الأساسية فمفهوم الدافعية للانجاز ارتبط في الأصل بأعمال موراي في كتابه استكشافات الشخصية

ووصف موراي الحاجة بأنها قوة فسيولوجية كيميائية تثار بواسطة عمليات داخلية للإنسان أو مؤثرات خارجية توجه هذه القوة للسلوك في البيئة بطريقة معينة لإشباعها، و هو يرى أن هناك انفعال معيناً يصاحب كل حاجة و يكسب السلوك قوة و طاقة. و ان حاجة للانجاز هي الرغبة في تحقيق أو إتمام شيء ما صعب سواء كان هذا الشيء في مجال الظواهر الطبيعية أو الأفكار أو المجال الاجتماعي، كما أنها تمثل الرغبة في الأداء الجيد و تحقيق النجاح. و يرمواري أن الشخص الذي يكافح للانجاز عادة ما يعمل معتمداً على نفسه، و تتم أعماله بسرعة كما تتمكن الحاجة العالية للانجاز الشخص من التغلب على العقبات الصعبة، ليس فقط للحصول على أهدافه بل هي تعني أيضاً التفوق و إنجاح على الآخرين.

**نظرية ماسلو التدرج الهرمي للحاجات:**تعتبر نظرية الحاجات لابراهام ماسلو من أشهر النظريات التي ناقشت موضوع الدوافع بناء على هذه النظرية، فان رغبة الفرد في سد احتياجاته غير المشبعة تعمل على توجيه سلوكه و هذه الحاجات تأخذ شكلا هرميا تمثل قاعدته الحاجات الفردية الأكثر إلحاحاً إن كانت في أدنى السلم الهرمي من ناحية الأهمية الحاجات التي تليها في السلم الهرمي لا يمكن استخدامها لدفع

## الفصل الثاني : دافعية الانجاز

الأفراد و توجيه سلوكهم ما لم تلبى هذه الحاجات بدرجة معقولة في هذه الحالة لا بد من أخذ الاختلافات الفردية لدى الأفراد في الحسبان بمعنى أن مستوى الكفاية من حاجة قد يختلف من شخص لآخر.

أما حاجات الإنسان المتدرجة على شكل هرمي فهي كمايلي:

- **الحاجات الفسيولوجية:** و تتمثل في الحاجة إلى الأكل و الشرب و الهواء و الجنس.
- **الحاجة إلى الأمان:**و تتمثل في الحاجة إلى الشعور بالأمان و الاطمئنان و الاستقرار و البعد عما يهدد سلامة الإنسان سواء كان تهديدا ماديا أو نفسيا.
- **الحاجة إلى الانتماء:**و هي الحاجة إلى أن يكون للإنسان أصدقاء و يكون محبوبا من الآخرين و أن يبادل الآخرين تلك العاطفة.
- **الحاجة إلى تقدير الذات:**و هي الحاجة إلى أن يشعر الإنسان بأهمية ذاته.
- **الحاجة إلى تأكيد:**و هي الحاجة إلى أن يحقق الإنسان ذاته و أن يستفيد من طاقته و قدراته و مواهبه و أن يبذل و يحدد في كثير مما يقوم به من أعمال

(مصطفى حسين باهي، 1998: ص90)

**نظرية ماكلياند:** تشير نظرية إلى أنه في ظل ظروف ملائمة سوف يقوم الأفراد بعمل المهام و السلوكيات التي دعمت من قبل، فإذا كان موقف المنافسة هادفا لتدعيم كفاح النجاح فان الفرد سيعمل بكامل طاقته و يتفانى في هذا الموقف، و امتدت أعمال ماكلياند من دراسة المشكلات و ذلك لكي يدعم نظريته من خلال دراسة النمو الاقتصادي و علاقته بمستوى الانجاز لدى بعض المجتمعات. كما أوضح ماكلياند من خلال تحليله للكتابات التي ظهرت في الحضارة اليونانية ، أن الدافعية المرتفعة للانجاز كانت وراء ازدهار هذه الحضارة، و إن الدافعية المنخفضة للانجاز كانت وراء انحدار هذه الحضارة

( عبد اللطيف، 2000: ص112)

**نظرية أتكينسون (الحاجة للانجاز):** تهدف هذه النظرية إلى توقع سلوك الأفراد الذين رتبوا بتقدير عال أو منخفض بالنسبة للحاجة للانجاز

ويقول اتكنسون أن الناس يكونون مرتفعي الحاجة لانجاز يكون لديهم استعداد أو كفاح من أجل النجاح هذا و يكونون مدفوعين للحصول على الأشياء التي تأتي من تحقيق أو انجاز بعض الأهداف التي توجد فيها فرص النجاح و يتجنبون الأعمال السهلة و أنهم يقبلون على التدريب ليصبحوا أكثر انجازا

(طاهر محمود الكلالدة، 2008: ص214)

**نظرية التوقع:** لقد أسهمت نظريات الدوافع في تعميق فهم دوافع الفرد، و لكل السلوك الإنساني أعقد من أن يكون مجرد استجابة لحاجة غير مشبعة، إذ أن حاجات الإنسان المختلفة تتنافس سعياً لتحقيق الإشباع المطلوب لكل منهما، و كذلك فإن طرق إشباعها متنوعة، إذن كيف يستجيب الإنسان لحاجاته المتنافسة؟ و كيف يتم اختياره لأسلوب إشباع معين إناحدى الطرق تناول هذه التساؤلات يمكن أن يتم من خلال نظرية التوقع، و تعتمد نظرية التوقع في الدافعية على مسلمات ثلاث:

- أن الأفراد لا يستجيبون للأحداث بعد أن تقع، بل يتوقعون حصول أحداث معينة، كما يتوقعون استجابة معينة لها و ما يمكن أن تقود إليه من نتائج متنبأ بها، أي أن الإنسان نشط يتوقع الأحداث و لا يكتفي بمجرد الاستجابة لها.
- أن الإنسان يتعامل عادة مع بدائل السلوك الممكن و ما تحملته من نتائج بطرق و أساليب عقلانية.
- أن الإنسان يتعلم من خلال الخبرة و من خلال توقع النتائج المحتملة لبدايل التعامل مع الأحداث، و عن طريق هذا التعلم يعدل من استجاباته

(هاني عبد الرحمان، 2006: ص192-193)

**نظرية الأهداف 1990 :** انطلق لوك من افتراض أنه هناك علاقة بين الأهداف المقصودة و أداء العمال و لاحظ أن استثارة السلوك و شدته و استمراره يرجع إلى وجود هدف يريد الفرد بلوغه، و هو مدرك لهذا الهدف، و قد استنتج أن الدافعية و بالأخص النتيجة تتأثر بطبيعة الأهداف من حيث وضوحها ، مستوى صعوبتها و سهولتها و خصوصيتها و من حيث قيمتها بالنسبة إلى الفرد، مستوى جاذبيتها ، مستوى تجنده لها، و من حيث الطريقة التي تحدد بها هذه الأهداف ( المشاركة و التكليف) و مفعول التقدم لبلوغ هذه الأهداف بالتغذية الرجعية و يمكن ترجمة كل هذا بطريقة أوضح : أي أن الدافعية و أداء الفرد يرتفعان إذا كان لديه هدف يرجو بلوغه و يكون هذا الهدف مدرك وواضح له، و قد شارك في وضعه و له قيمة خاصة بالنسبة له، و كلما كان صعباً زادت جاذبيته بالنسبة للفرد، و يرتفع معها مستوى تجنده و استعداده مع التقدم شيء فشيء في العمل و الأداء و التقدم لبلوغ الهدف و يتجلى ذلك بالتغذية الرجعية

### 4- قياس دافعية للانجاز:

تصنف مقاييس الدافعية للانجاز الى قسمين: الأولى مقاييس اسقاطية و الثانية مقاييس موضوعية:

❖ **المقاييس الاسقاطية:** مقاييس الانجاز لماكلياندو زملائه 1953 تقدير الصور و تخيلات أعده ماكيلاند

اختبار قياس الدافعية للانجاز مكونة من أربعة صور توليد بعضها من الاختبار الذي أعده موراي كما صمم ماكيلاند البعض الآخر خصيصا ليقاس الدافع للانجاز T.A.T و يتم عرض كل صورة في أثناء الاختبار على شاشة سينمائية لمدة عشرين ثانية أمام المفحوص ثم يطلب الباحث منهم كتابة قصة تغطي أربعة أسئلة بالنسبة لكل صورة من الصور الأربعة و الأسئلة هي: ماذا حدث؟ و منهم الأشخاص؟ ما الذي أدى إلى هذا الموقف؟ بمعنى ماذا حدث من الماضي. ما محور التفكير و ما المطلوب أداءه ، و من الذي يقوم بهذا الأداء . ماذا يحدث؟ و ما الذي يجب عمله

بعد ذلك يجيب على هاته الأسئلة في مدة لا تزيد عن أربع دقائق و يستغرق الاختبار كله في حالة استخدام الصور الأربعة عشرون دقيقة. و يرتبط هذا الاختبار أصلا بالتخيل الأبتكاري من خلال تحليل نواتج المفحوصين لنوع معين من المحتوى.

مقياس الاستبصار لفرنس:

قامت فرنس بوضع مقاييس الاستبصار على ضوء الأساس النظري الذي وضعه ماكيلاند لتقدير الصور و تخيلات الانجاز، حيث وضعت جملا مفيدة تصف أنماطا متعددة من السلوك يستجيب لها المفحوص باستجابة لفظية اسقاطية عند تفسيره للمواقف السلوكية الذي يشمل عليه البند أو العبارة

و يرى فيرنون 1953 أن اختبار تفهم الموضوع لا تستطيع أن تقيس به الدوافع إلا أن الفرد المتعلم تعليما جيدا لكي يتمكن من أن يكتب قصة و يعبر عما يراه

(عثمان مريم، 2009: ص 90)

❖ **المقاييس الموضوعية:** اختبار الدافع للانجاز لهرمانس 1970 حاول هارمنس بناء اختبار الدافع بعيدا

عن نظرية اتكنسون و ذلك بعد حصر جميع المظاهر المتعلقة بهذا التكوين و قد انتهت منها الأكثر شيوعا على أساس ما أكدته البحوث السابقة وهي : مستوى الطموح، السلوك المرتبط بقبول المخاطرة، المثابرة، توتر العمل، إدراك الزمن، التوجه نحو المستقبل، اختيار الرفيق، سلوك التعرف، سلوك الانجاز. و يتكون هذا الاختبار من 29 عبارة متعددة الاختيارات.

مقياس التوجه نحو الانجاز لايزنيك وويلسون 1975 يتضمن سبعة مقاييس فرعية تقيس المزاج التجريبي المثالي و يتكون المقياس من 30 بندا ب : نعم ، غير متأكد ، لا.

مقياس راي-لن للدافع للانجاز 1960 وضع لنا هذا المقياس في 1960 و طوره راي في السبعينات و يتكون من 14 سؤال يجاب عليها ب : نعم ، غير متأكد ، لا . و للتحكم في وجهة الإيجاب تم عكس مفتاح تقدير الدرجات في نصف عدد العبارات و الدرجة القصوى هي 42 و للمقياس ثبات يزيد على 70

(أحمد عبد الله، 2003: ص 188 - 187)

### 5-أنواع الدافعية للانجاز:

ميز فيروف نوعين من دافعية للانجاز هما:

- **دافع الانجاز الذاتي:** ينبع من داخل الفرد و ذلك بالاعتماد على خبراته السابقة، حيث يجد في الانجاز و الوصول إلى الهدف فيرسم لنفسه من خلال ذلك أهدافا جديدة بإمكانه بلوغها، بحيث يجد لذة في الانجاز و الوصول إلى الهدف.
- **دافع الانجاز الاجتماعي:** يخضع لمعايير و مقاييس المجتمع و يبدأ بالتكوين في سن المدرسة الابتدائية، حيث يندمج الدافعان الذاتي و الاجتماعي ليتشكل دافع الانجاز متكامل ينمو مع تقدم السن، و كذا الإحساس بالثقة بالنفس و الاستفادة من الخبرات الناجحة للأقران

(البار الرميساء، 2014: ص75)

عندما ندرس سلوك الكائن الحي نحاول تقسيم مانقوم بدراسته إلى أجزاء، و في الحقيقة أن جوانب السيكولوجية متداخلة و متشابكة ترتبط ببعضها في علاقات متفاعلة فإنسان وحدة متكاملة لا تقبل التقسيم.

و لذا صنفت الدوافع لكي تتناسب مع أنواع السلوك المختلفة إلى عدة تقسيمات من بينهما:

( خليل ميخائيل، 2001: ص71 )

- **الدوافع الفطرية:** الدوافع الفطرية هي مجموعة من الدوافع يشترك فيها الإنسان مع الحيوان، و يولد الكائن الحي مزودا بها عن طريق العوامل الوراثية، و هذه الدوافع لا تحتاج إلى اكتساب أو تعلم فهي ترتبط بالعوامل الوراثية و حاجات الجسم الفزيولوجية و النفسية و التي يحتاجها لكي يعيش و يحفظ نوعه و يتكيف مع البيئة التي يعيش فيها، و تكمن هذه الحاجات في:
  - حاجات تكفل الفرد لاستمرار حياته و بقائه مثل: الحاجة إلى الطعام و الماء و الهواء و النوم و الراحة عمليات الإخراج و الاحتفاظ بدرجة الحرارة المناسبة.
  - حاجات تحفظ الفرد بقاء نوع الكائن الحي و حمايته من الانقراض مثل: الدوافع الجنسية و دوافع الأمومة.
  - الحاجة إلى استطلاع البيئة و هي دوافع لا يستغني عنها الكائن الحي، فهو يستطلع على ما يحيط به لتجنبه ما يؤذيه أو يسبب له ألما.
- **الدوافع الاجتماعية أو المكتسبة:** و هي الدوافع التي يكتبها الفرد من خبراته و تعلمه، المقصود و غير مقصود من خلال تفاعله الاجتماعي مع البيئة التي يعيش فيها، و الدوافع الاجتماعية لا حصر لها و تبدو في حاجات الفرد النفسية الأساسية مثل: الحاجة الى الحب، الحاجة الى الأمن، الحاجة الى الانتماء و النجاح

( خليل ميخائيل، مرجع السابق: ص83 )

و هناك من العلماء من يجمع الى أن أشهر أنواع هذه الدوافع هي:

- **الدافع الداخلي:** القوة التي توجد في داخل النشاط أو العمل و التي تجذب المتعلم نحوها و تشده إليها فيشعر بالرغبة في أداء دون وجود تعزيز خارجي ظاهر، فالتعزيز و الثواب في العمل نفسه أو في النشاط نفسه. و يعتبر هذا النوع من المعززات أو الدوافع أفضل من الدوافع الخارجية بالنسبة لعملية التعليم و التعلم

**الدافع الخارجي:** هي تلك القوة الموجودة خارج العمل أو النشاط أو الموضوع و لا علاقة تربطها به لا من حيث الهدف أو الطريقة أو القيمة الذاتية، و تستخدم عادة لدفع المتعلم نحو العمل أو الموضوعات

المختلفة و تحفزهم للقيام به كالعلامات و عبارات التقدير و الجوائز المادية و نيل الرضا الخارجي . -

### 6-دافعية الأساتذة نحو مهنتهم:

يعتبر الأساتذة من أهم المجموعات المهنية التي لها الدور الكبير في بناء المستقبل، و أصبح التحدي الذي يواجهه الباحثين التربويين هو خلق دافعية الأساتذة من أجل أعلى مستوى من الأداء و لذلك أصبح من الضروري البحث عن ما يزيد دافعية هيئة التدريس العالي، حيث أجريت البحوث و دراسات لبيان العوامل التي تؤدي الى هذه الزيادة، حيث أثبتت الدراسات أن الأساتذة يدفعون بواسطة المكافآت الداخلية مثل احترام الذات و المسؤولية و الشعور بالانجاز و الاعتراف و التوظيف.

و قد وظف ميلز 2001 mills عوامل هيزبيرغ في الدافعية من أجل تحسين دافعية الأساتذة و فيمايلي عرض لهذه العوامل:

❖ **التحصيل Achievement:** و هو الشعور بالانجاز و النجاح في أداء المهمة أو النشاط و يمكن زيادة

شعور الأساتذة بانجاز بالأمور التالية:

- تشجيع الأساتذة بوضع أهداف معينة.
- تحديد أهداف مشتركة مع الأساتذة و وضع معايير الانجاز لها.
- وضع أهداف عليا لتحصيل الطلبة

(علي أحمد عياصرة، 2006: ص93)

❖ **الاعتراف Recognition:** و هي معرفة الإدارة بمساهمة العلم في العمل، ويمكن أن يتم ذلك بمايلي:

- إبراز جهود الأستاذ و مساهمته في الاجتماعات.
- إخبار الأستاذ شفويا أو كتابيا بأن عمله مقدر.
- إعطاء جوائز أو شهادات للأعمال المتميزة.

❖ **المسؤولية Responsibility:** عندما يشعر الأستاذ أنه مسئولو محاسب عن عمله يزداد رضاه الوظيفي

و دافعيته لانجاز عمله بأعلى مستوى و يمكن زيادة المسؤولية بمايلي:

- زيادة استقلالية الأستاذ في قاعة التدريس و القرارات المتعلقة بذلك.
- تحديد القرارات التي يمكن أن يتخذها الأستاذ شخصيا و القرارات التي يجب أن تشترك الإدارة بها.

❖ **النمو و التطور Development:** كل شخص يجب أن ينمو و يتطور مهنيا في وظيفته و يجب توفير

فرص نمو و التطور للأستاذ و ذلك من خلال:

- تشجيع النمو الروحي لدى الأساتذة.
- إعلام الأساتذة بالدراسات الحديثة التي تنطبق عليهم.

### 7- الخصائص السلوكية للشخصية الانجازية في العمل:

كما ذكرنا سابقا في عنصر مفهوم دافعية الانجاز أن دافعية الانجاز سمة افتراضية تظهر من خلال سلوكيات معينة من طرف الفرد و بالتالي فان أثر دافعية الانجاز على الفرد في مجال العمل يظهر من خلال سلوكيات معينة أثناء أداء لعمله، كمهام التي يفضلها، المعاملة التي يحبها من طرف رؤسائه في العمل و نوضح ذلك فيما يلي:

- **المهام:** يظهر أثر دافعية للانجاز على سلوكيات الأفراد الذين يتمتعون به في مواقف معينة، تلك التي تحتوي على مهام تمكن تقييم نتائج أداء الأفراد من خلالها، و ذلك باستخدام معايير محددة للكفاءة، فهذا الدافع لا يحرك أو يثير حماس أو سلوك الفرد ذي دافع للانجاز القوي إلا في تلك المواقف و بناء على نتائج تلك الدراسات التي أجريت على هذا الدافع فان الأفراد ذوي الدوافع القوية للانجاز يميلون إلى القيام بالمهام التي تثير دافعتهم للانجاز، فيبدلون بذلك جهدا كبيرا في محاولة انجاز و تحقيق مستويات عالية من الأداء رغم ما يعترضهم من محاولات فاشلة

(أنور سلطان، 2003: ص142)

- **الرضا عن الأداء و الجهد المبذول لدى الشخصية الانجازية:** وجد كل من ستيرز 1975 steers و سبونسر 1977 spencer الواقع أن العمال ذوي الشخصية الانجازية يظهرون الرضا عن الأداء الجيد في حين أنه لا توجد هناك أية علاقة بين الأداء و رضا العمال الذين لديهم مستويات منخفضة من دافع الإنجاز

(عماد طيب كشرود، 1995: ص76)

- **المتابعة و الطموح، التخطيط، التغذية الراجعة، قيمة الوقت، الأهداف بالنسبة للشخصية الانجازية:** يستمر الفرد ذو الشخصية الانجازية لفترات طويلة في العمل و محاولة التغلب على العقبات التي تواجهه و ذلك و السعي لتحقيق الأداء بدرجة عالية من الكفاءة.

## الفصل الثاني : دافعية الانجاز

---

ذوو الشخصية الانجازية يميل الى وصف الخطوات الفعلية التي سوف يمارسونها لتحقيق أهدافهم. يسعى الفرد ذو الاهتمامات الانجازية القوية أيضا بالحصول على التغذية الرجعية لما أنجزه و الكيفية المتميزة التي حقق بها منجزاته، فالعامل ذو الشخصية الانجازية يحرص دائما على أن يحدد منحنيات نمو العمل و مردوده و هو على وعي تام بمدى تحقيق أنشطة العمل للأهداف الموضوعية و ذلك في مدخلات العمل و مخرجاته

(إبراهيم قشقوش، 1979: ص 129)

ذوو الشخصية الانجازية يشعرون بأن ليس لديهم وقت كاف لانجاز ما يريدون لذلك يحرصون على عدم تضييع الوقت فهم يدركون أهمية الوقت.

### خـلاصـة:

فضلا جاءت به نظريات الدافعية في مجال العمل من أساليب يمكن إن تعتمد عليها الإدارة في دفع الأفراد العاملين وحثهم على أداء مهامهم بأفضل ما يقدرون عليه إلا أن موضوع الدافعية يحتاج إلى المزيد من الأبحاث الدراسة، لأن العامل لو أراد النجاح و تحقيق أهداف المنظمة عليه أن يعرف كيف يوجه دافعيته نحو العمل.

## الفصل الثالث: وظيفة التدريس الجامعي

➤ تمهيد

➤ مفهوم العمل

➤ مكانة العمل عبر العصور

➤ أساليب الدافعية للعمل

➤ أهمية العمل في حياة العمال

➤ مفهوم الأستاذ الجامعي

➤ الأستاذ الجامعي والأدوار المنوط بها

➤ المشرع الجزائري ومهام الأستاذ الجامعي

➤ خلاصة

### تمهيد:

العمل هو امتهان الفرد لمهنة معينة تفيد المجتمع، والعمل هو أسلوب حياة ومهم جداً للإنسان فمن خلاله يمكن للفرد جلب المال وتكوين شخصية للنفس وقيمة أمام الآخرين، والشخص العامل يحترم من الجميع لما يقوم به من جهد ويقدم شيء في مجاله، والعمل بجميع أنواعه يعتبر عبادة سواء كانت المهنة وزير أم محامي أم مدرس أم عامل نظافة أم موظف، فكل تلك المهن يقدم الشخص فيها أقصى ما لديه، حتى يثاب على ما يقوم من نفسه ومن الآخرين، ويشعر براحة الضمير إن أتم مهماته على أكمل وجه .

### 1- مفهوم العمل:

يعرف العمل هو الوسيلة التي يسلكها الأعضاء لتحقيق هدف من الأهداف الجماعة الفرعية أو الكلية

(دمري أحمد، 1987: ص17)

العمل هو مصدر الرئيسي لكل تقدم اقتصادي و اجتماعي و العنصر الأساسي للتراكم، ليس حقا و حسب بل هو أيضا واجب و شرف و ميزة أخلاقية تساهم في تكوين شخصية الإنسان و تحفظ كرامته

(مجلة جبهة التحرير الوطني، 1986: ص170)

كما يعرف العمل هو النشاط المفيد الذي يؤديه البشر بهدف الحفاظ على الحياة و استمرارها موضوعة بنصب على تغير بعض خصائص المحيط

(بوحفص مباركي، 2004: ص44)

**التعريف اللغوي للعمل:** يعرف العمل في اللغة على أنه المهنة و فعل يقوم به، فعل مقصود و نشاط تلقائي و مكتسب ذهني أو جسمي، دور و وظيفة نشاط موظف لقيام بشيء أي نشاط مأجور

(محمد عاطف، 1979: ص45)

**التعريف الاصطلاحي:** عرفه ماركس بأنه العقد القائم بين الإنسان و الطبيعة حيث يلعب الإنسان ذاته دور إحدى القوى الطبيعية فالقوى الممنوحة لجسده أي السواعد و السيقان و اليدان يضعها كلها في حركة تهدف إلى دمج المواد و إعطائها شكلا ذا منفعة لحياته.

و من هذا التعريف لماركس نستكشف أن العمل هو وسيلة من الوسائل التي يعبر بها الإنسان عن نفسه و هو لا يعني مجرد جهد عقلي أو عضلي على الأشياء المحيطة به لكن هو تفاعل بيئية

(جورج فريدمان، 1985: ص12)

في حين نجد الدكتور عبد الباسط محمد حسين يعرفه على أنه النشاط الموجه لتحويل القوى الطبيعية و السيطرة عليها من أجل تلبية حاجات الإنسان و يتفق هنا العلماء الاجتماع على الدور الاجتماعي للفرد داخل التنظيم الاجتماعي و علي أن العمل هو المحدد لذاتية الفرد و مكانته الاجتماعية

(عبد الباسط محسن، 1995: ص64)

و على ضوء ماسبق يمكن القول بأن العمل هو أنه نشاط فكري أو عضلي يقوم به الإنسان في الدنيا و انتظار الثواب في الآخرة من أجل تحقيق أهدافه المرجوة لاسيما الاجتماعية و الدينية منها.

### 2-مكانة العمل عبر العصور:

#### مكانة العمل في الحضارات القديمة:

مع مرور السنين وتكاثر البشرية، و تعميمها في مختلف أرجاء الأرض و ظهرت الحضارات الأولى للبشرية و كان لكل منها نظرتها الخاصة للعمل، و مما لاشك فيه أن هذه الحضارات القديمة لم تقم من العدم و كانت نتيجة عمل مضني قام به الإنسان في القديم، و العمل البشري هو مصدر الإنتاج و الرخاء في أية مرحلة من التطور البشري.

فالحضارة المصرية قامت على العمل، سواء الفلاحي لطبيعة المنطقة أو بالنسبة الى الصناعة التي ازدهرت في ذلك الوقت و عرفت مصر القديمة صناعة البرونز لإنتاج الأسلحة و عرفت كذلك صناعات أخرى كالأجر و الأسمنت...

(أحمية سليمان، 2004: ص17)

أما الحضارة البابلية فقد اهتمت بالصيد و استخراج المعادن كما أنه يجب الإشارة إلى أن الأجر كانت تحدد من طرف الدولة في حضارة البابلية إلى جانب تحديد الأسعار كذلك بمقتضى الملك الذي حدد أجور البنائين و ضاربي الطوب و الخياطين و غيرهم من الفئات العاملة الأخرى

### مكانة العمل في العصور الوسطى:

تبدأ مرحلة العصور الوسطى بسقوط الإمبراطورية الرومانية الغربية سنة 476 م، و بذلك تقسمت أوروبا إلى ممالك و إمبراطوريات صغيرة. و في القرن الثامن للميلاد ظهرت جمعيات و تعاونيات استمرت في العهد الجرماني. بالخصوص ذات طابع عائلي تجاري و صناعي و في أواخر القرن الحادي عشر ظهرت و لأول مرة كلمة TRAVAILLE و لكن بمعنى آخر مغاير كما هو موجود الآن و في 1120م ظهرت كلمة ouvrier عامل و سنة 1050م وجدت كلمة maitre و هو من يتأسس مجموعة من العمال و في هذه الفترة بدأت تكتل المصطلحات التي تعبر عن حالات العمل و العمال.

### مكانة العمل في الفكر الاقتصادي الحديث:

يعرف العمل بأنه سلوك أو نشاط أو صرف للطاقة الذي يسير طبق خطة منظمة و يقتضي القيام بوظائف معينة و يستهدف تحقيق غرض إنتاجي معين، مقابل أجر مادي أو معنوي و يشترط في هذا وجود عقد مادي مكتوب أو معنوي بين مختلف أطراف العمل فاقصاديون الغربيون أمثال آدم سميث و ريكاردو برون بأن العمل البشري هو مصدر قيمة الأشياء و الخدمات و من خلال هذا نجد أن علماء الاقتصاد أعطوا مكانة عالية للعمل و لكن حصروه في الإنتاج و تحقيق الربح فقط و لم يهتموا بالقائم و أسباب قيامه بهذه الأعمال.

و قد أوضحت الأبحاث الحديثة أن وجهات النظر هذه غير صحيحة فالعمل جزء جوهري في الحياة الإنسان، مادام ذلك المظهر من الحياة الذي يعطيه المكانة و يربطه بالمجتمع ... و العمل أساسا مشاطا اجتماعي بوظيفته الأساسيتين من إنتاج البضائع التي يحتاجها الفرد بنمط العلاقات الداخلية التي يبنى عليها المجتمع و قد رأينا أن للمكانة و الوظيفة أهمية قاطعة في السعادة النفسية للفرد

(عبد الفتاح محمد، 1995: ص19)

### مكانة العمل في الشريعة الإسلامية:

و من خلال تصفحنا لكتاب الله ( القرآن الكريم) نجد آيات عديدة تصنف الأعمال كالصيد، الزراعة، الصناعة، الطب، العمارة و غيرها من مجالات الاقتصادية نذكر منها على سبيل المثال: في الصيد و صناعة السفن و جواهر قوله تعالى بعد بسم الله الرحمن الرحيم " و هو الذي سخر البحر لتأكلوا منه

لحما طريا و تستخرجوا منه حلية تلبسونها و ترى الفلك مواخره فيه و لتبغوا من فضله و لعلمكم تشكرون" سورة النحل الآية 14.

### 3- أساليب الدافعية للعمل:

هنالك أساليب تمكن من أن تعتمد عليها الإدارة في دفع العاملين و حثهم على أداء عملهم و مهامهم و فيمايلي استعراض لهذه الأساليب:

❖ **المديح و الإطراء:** تشير الدراسات الميدانية إلى أن الاعتراف بجهود الأفراد العاملين و تثنيتها من قبل الرؤساء له أثر كبير في دافعية هؤلاء الأفراد.

❖ **تدوير العمل:** يعني تدوير العمل انتقال الأفراد من عمل إلى آخر بقصد أدائهم مهم متنوعة الأمر الذي ينعكس ايجابيا على دافعتيهم.

❖ **إعادة تصميم العمل:** يتضمن تصميم العمل تحديد الأهداف و المهام التي يتعين الاهتمام بها من قبل الفرد شاغل الوظيفة و تصميم العمل هو ثمرة عملية تحليل العمل

( إحسان دهش جلاب، 2011: ص241)

❖ **تنوع المهارة:** أي استعمال الأفراد مهارات و مواهب مختلفة في انجاز المهام التي يتضمنها العمل الذي يقومون به.

❖ **تحديد المهام:** أي تحديد درجة انجاز العمل ككل أو تحديد أجزاءه المطلوب تنفيذها.

❖ **معنوية المهام:** تشير معنوية المهام إلى الدرجة التي يؤثر فيها العمل على المنظمة أو على المجتمع أو كليهما.

❖ **الاستقلالية:** أي الدرجة التي يعطي فيها حرية في التخطيط أعماله و تحديد الإجراءات المطلوبة لانجازه.

❖ **التغذية العكسية عن العمل:** أي الدرجة التي يعلم بها الفرد عن الكيفية التي نفذوا فيها العمل المناط بهم و ذلك في ضوء المعلومات الواردة عن العمل نفسه.

❖ **أغناء العمل:** يقصد باغناء العمل زيادة حرية الفرد في اختبار النشاطات و النتائج المترتبة عليها، أي زيادة عمق العمل.

### 4- أهمية العمل في حياة العمال:

يمكن تلخيص أهمية العمل في حياة العمال في النقاط التالية:

- السبيل للازدهار و كرامة الفرد.
- العمل تأمين لمتطلبات حياة الفرد.
- العمل عبادة تقرب بها الإنسان إلى الله.
- العمل وسيلة لتحقيق الذات و إثبات الوجود.
- بالعمل يكون الاستغلال الأمثل للوقت فهو واجب و شرف.
- تأكيد الاجتماعية للفرد فالعمل يضع الفرد في مستوى اجتماعي أو اقتصادي معين.
- يساهم العمل في تكوين أنماط السلوك و القيم و الاتجاهات للفرد.
- تحسيس العامل بتحمل المسؤولية.
- العمل للإظهار قدرات و إمكانيات الفرد.
- إن العمل يعتبر نشاط اجتماعي.
- إنشباع الحاجات النفسية للعمال أكثر أهمية من الظروف الفيزيائية و ان جمع بينهما يعود على الإنتاج.
- إن نشاط العمل يتمركز بدرجة كبيرة من الأهمية للحياة الاجتماعية و قد تتشكل وفقا لذلك.

(كامل محمد عويضة، 1996: ص5)

### 5- مفهوم الأستاذ الجامعي:

إذا كانت الجامعة هي المسؤولة عن تكوين الأفراد في مختلف التخصصات و تزويد المجتمع بمختلف الكفاءات في شتى المجالات، فان للأستاذ الجامعي الدور الأكبر في ذلك، لأنه الركيزة الأساسية في تحقيق ذلك. و يوضح هذا (محمد الكحلوت) بقوله: تعتبر الجامعة الصرع العلمي الوحيد الذي يقدم التعليم العالي بكافة اختصاصاته العلمية و الأدبية و الفنية في الدولة، لذا كان للجامعة دورا هاما في تطوير المجتمع و تقدمه، فالجامعة تخرج: الأطباء و المهندسين و الكيميائيين و اللغويين ... الذين لهم بصمات واضحة في تنمية مجتمعاتهم، و عملية التعليم لا تكتمل بوجود جامعة فقط بل يجب وجود الأستاذ

الجامعي على رأس هرم العملية التعليمية التي لا تتم بدونه و باعتباره الركن الأساس و حجرا لزاوية في أي سياسة تعليمية

(محمد كحلوت، 2006: ص 173)

و تكمن مكانة الجامعة الأكاديمية بصورة أساسية و رئيسة بهيئتها التدريسية التي تشكل عمادها و أساس وجودها

(صالح ناصر عليما، 2002: ص 173)

و عضو هيئة التدريس هو أهم ركيزة من ركائز الجامعة، فلا جامعة بلا أستاذ، فهو الموصل الأول للمعلومات لطلابه و المؤثر في شخصياتهم و في بنائهم العلمي

(فاروق عبده، 1997: ص 12)

و كما هو معرف فان الجامعة أستاذ و علاقة الجامعة بالأستاذ كعلاقة الجسد بالعقل فهو يمثل الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها في تحقيق وظائف الجامعة، و لهذا فان مهنة أستاذ الجامعة من ارفع المهن و أرقاها في جميع المجتمعات

(كمال عبد السلام، 2005: ص 5)

فالأستاذ بمثابة القلب النابض في المؤسسة الجامعية لا نستطيع تعويضه بالبناءات و بالوسائل و التقنيات و المناهج و الكتب فهذه بدونه لا تساوي شيء.

**الأستاذ الجامعي و الأدوار المنوط بها:** في خضم مسؤوليات الجامعة يبرز دور الأستاذ الجامعي

باعتباره ركيزة من ركائز جامعته وقاعدة من قواعد البناء الجامعي ،فدوره بالغ التأثير في شخصيات طلبته وتكوينهم العلمي،وهو يؤدي دوره الفاعل في تحديد البرامج و النشاطات العلمية لجامعته التي ترتبط مباشرة ببرامج مجتمعه وتعكس حاجاته،كما يمارس دوره في تنفيذ هذه البرامج وتقييمها للوقوف على المنجز منها و درجة انجازه ومستواه، ليكون قادرا على تعديل مسارها ورفع كفاءتها وصولا إلى الأهداف المرسوم

(حياوي موفق، 1987: ص 22)

وتتباين الوظائف و الأدوار التي يقوم بها الأستاذ الجامعي باختلاف حجم الجامعات ومسؤولياتها. ويرى ماكنزي ورفاقه أن الأستاذ الجامعي لابد أن تتوافر فيه كفاءات التدريس الجامعي، متابعة البحث و الاهتمام بالأمور الإدارية و التأليف في مجال اختصاصه وقدرته على توجيه طلبته و تقديم المشورة للحكومة ( سناني عبد الناصر، 2011: ص58 )

وسوف نركز هنا على الوظائف الثلاث الأساسية للأستاذ الجامعي وهي كمايلي: يقوم الأستاذ في الجامعة بثلاث وظائف رئيسية تتمثل في: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع .

### 6-المشعر الجزائري ومهام الأستاذ الجامعي:

حدد المشعر الجزائري مهام الأستاذ الجامعي بما يلي:

- يقوم بتدريس حجم ساعي أسبوعي قدره 12 ساعة للمبتدئ و تسع ساعات لصنف ب و ا تشمل حتما درسين غير مكررين.
- المشاركة في أشغال اللجان التربوية/ مراقبة الامتحانات.
- تصحيح نسخ الامتحانات/ المشاركة في أشغال المداولات.
- تحضير الدروس و تحديثها / تأطير رسائل الليسانس و ماستر .
- المشاركة بالدراسات و الأبحاث في حل المشاكل التي تطرحها التنمية.
- تنشيط أشغال الفرق التربوية التي يتكفل به

(نفس الرجوع، 2011: ص59)

### خـلاصـة:

وكخلاصة لما سبق، يمكننا القول أن العمل كمسؤول إنساني، والعملية عمل لتحقيق ذاته وبلوغه واستقرار النفس والاقتصاد والادب الاجتماعي. و الأستاذ الجامعي هو عماد البحث العلمي و الأكاديمي ، و هو الركن الأساسي الذي تقوم عليه العملية التعليمية في جامعات كلها.

## الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

➤ تمهيد

➤ منهج الدراسة

➤ حدود الدراسة

➤ مجتمع الدراسة

➤ الدراسة الاستطلاعية

➤ أدوات الدراسة

➤ الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

➤ الدراسة الأساسية

➤ الأساليب الإحصائية

➤ خلاصة الفصل

### تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية من أهم مراحل البحث حيث يمكن للباحث تحصيل وجمع البيانات والمعلومات حول مجال بحثه ودراسته، ثم يقوم بعد ذلك بتفريغ تلك البيانات والمعلومات وتفسيرها وتحليلها وفقاً لطرق وأساليب منهجية ليتم بعد ذلك التوصل إلى نتائج تكون بمثابة الركيزة الأساسية للجانب النظري، وفي هذا الفصل سوف نتطرق إلى تلك الطرق والأساليب المنهجية المتبعة في إنجاز هذه الدراسة الميدانية.

### 1- منهج الدراسة:

إن لكل بحث أو دراسة علمية منهج يوافقه ويقود الباحث إلى الوصول إلى نتائج وحقائق مستوحاة من هذا البحث فأى موضوع لابد فيه على الباحث تطبيق منهج يستجيب لطبيعة الموضوع ويعتبر المنهج بصفة عامة الطريقة الأساسية التي يعتمد عليها الباحث في دراسته بغية الوصول إلى نتائج علمية إذ يتوقف المنهج المتبع على طبيعة الموضوع الذي يختاره الباحث أثناء قيامه بالبحث، وبذلك لاحظنا أن المنهج المناسب لدراستنا هو المنهج الوصفي التحليلي.

والمنهج الوصفي هو أكثر المناهج شيوعاً وانتشاراً واستخداماً في الدراسات التربوية والنفسية هو عبارة عن مجموعة الإجراءات التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتماداً على جميع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا دقيقًا لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج وتعميمات على الظاهرة أو الموضوع محل البحث وعلى الرغم من أن الوصف الدقيق المتكامل هو الهدف الأساسي للبحوث الوصفية إلا أنها تتعدى الوصف إلى التفسير، وذلك في حدود قدرة الباحث على التفسير والاستدلال وبالإضافة إلى المنهج الوصفي قد تم استخدام المنهج الإحصائي في هذه الدراسة الذي يساعد على تحويل المعطيات الكيفية إلى معطيات كمية، أو كما قيل بان الإحصاء يعني التعبير عن ظاهرة معينة بالأرقام

(محمد داودي، محمد بوفاتح، 2007:ص81)

والمنهج الوصفي اعتمد على دراسة الوقائع و يهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كافياً أو تعبيراً كمياً، فالتعبير الكمي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى المختلفة.

(عبيدات، نوقان وآخرون، 2003:ص191)

## الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

فرغم الإنتقادات التي وجهها بعض الباحثون للمنهج الوصفي إلا أنها لا تقلل من أهمية استخدامه في مجالات استخدامه في مجالات مختلفة لدراسة الظواهر الإنسانية ، لأن عملية الوصف هي الخطوة الأولى في طريق العلم :

( عمار بوحوش، 2001: ص145.146)

- 1 . يقدم معلومات وحقائق عن واقع الظاهرة الحالي .
  - 2 . يوضح العلاقة بين الظواهر المختلفة والعلاقة في الظاهرة نفسها كتوضيح العلاقة بين الأسباب والنتائج .
  - 3 . يقدم تفسيراً للظواهر والعوامل التي تؤثر فيها ، مما يساعد على فهم الظاهرة نفسها
  - 4 . يساعد في التنبؤ بمستقبل الظاهرة نفسها .
  - 5 . يعتبر الأسلوب الأكثر شيوعاً واستخداماً في العلوم الإنسانية .
- فمفهوم البحوث الوصفية يرتبط بتوضيح واقع الحوادث والأشياء ، ولا يتوقف توضيح أو وصف الواقع على تقرير حقائقه الحاضرة كما هي ، بل يتناولها بالتحليل والتفسير لغرض اجترار الإستنتاجات المفيدة لتصحيح هذا الواقع أو تحديثه أو استكمالها أو استحداث معرفة جديدة به ، فهو يهدف إلى فهم الحاضر ببيانات وحقائق واستنتاجات واقعية لتوجيه المستقبل .

(محمد زيدان حمدان، : ص 66)

### 2-حدود الدراسة:

تحدد الدراسة الحالية بالحدود التالية:

- ✓ **حدود البشرية:** تتمثل في عينة الدراسة والتي تقدر بـ 50 أستاذ و أستاذة.
- ✓ **حدود زمنية:** أجريت هذ الدراسة في فترت الممتدة من 2018/02/03 الى 2018/03/11.
- ✓ **حدود مكانية:** تم تطبيق الجانب الميداني بجامعة عمار تليجي الأغواط.

### 3- مجتمع الدراسة:

أجري البحث الميداني بجامعة عمار تليجي بالأغواط، كما تم إحصاء مجتمع الدراسة في الجدول التالي:  
الجدول رقم (01) يبين توزيع استبيانات الدراسة على مجتمع الدراسة.

الإستبيانات الصالحة للدراسة		الإستبيانات المسترجعة		الإستبيانات الموزعة	المؤسسة
%	العدد	%	العدد		
98	50	85	52	70	

لقد تم توزيع 70 استبيان على مجتمع الدراسة، استرجع منها 62 استبيان، اي بنسبة 85 % وكانت منها 50 بنسبة 98 % صالحة للتحليل تم توزيعها على موظفي المؤسسة .

### 4- الدراسة الاستطلاعية :

تعد الدراسة الإستطلاعية خطوة هامة في إجراء البحوث الميدانية قصد التعرف على عينة الدراسة ومعرفة خصائصها بالإضافة إلى قياس بعض الخصائص السيكومترية للأداة المستخدمة من أجل التأكد من صلاحيتها واستخدامها في الدراسة الأساسية ، كم تهدف هذه الدراسة الإستطلاعية إلى ما يلي :

. تحديد جوانب القصور في إجراءات تطبيق أدوات جمع البيانات ، كما يمكن تعديل التعليمات الخاصة بأدوات الدراسة ومعرفة خصائص عينة الدراسة الإستطلاعية

. تمكن الباحث من التحقق من صلاحية أداة القياس وصدقها وثباتها ومعرفة مدى ملاءمتها لتحقيق أهداف الدراسة .

( محمد عبد الحليم منسي، 2003:ص267 )

ولقد بلغت عينة الدراسة الاستطلاعية (50) أستاذ و أستاذة بهيئة التعليم الجامعي.

## الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

الخصائص السيكومترية لأداة جمع البيانات :

قبل تطبيق أي أداة من الأدوات يجب التأكد من مدى استقرارها وموضوعيتها وثباتها وصدقها وهو ما يعرف بالخصائص السيكومترية للأداة .

4-1 الصدق : يعتبر الاختبار صادقا إذا كان يقيس ما وضع لقياسه

(مقدم عبد الحفيظ، 1993 : ص146).

أ- حساب الصدق بطريقة المقارنة الطرفية: تعتبر احد الطرق الإحصائية في قياس الصدق بطريقة المقارنة الطرفية ، حيث قمنا بتقسيم درجات العينة إلى طرفين بعد ترتيبها وأخذ نسبة 27 % من الدرجات في كل مجموعة ، الطرف الأول يمثل القيم الدنيا من الدرجات والطرف الثاني يمثل القيم العليا من الدرجات للعينة الإستطلاعية ، ثم حساب الفرق "ت" بين القيم العليا والقيم الدنيا وتوصلنا إلى النتائج المبينة في الجدول .

الجدول رقم ( 02 ) يوضح النتائج المحصل عليها من صدق بطريقة المقارنة الطرفية :

المجموعتان الطرفيتان	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(t) المحسوبة	الدلالة المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة المعتمدة
المجموعة العليا	5	32.00	3.464	8.68	0.00	8	0.05
المجموعة الدنيا	5	50.00	3.082				

بلغت قيمة ت لدلالة الفرق بين المجموعتين لإستبيان دافعية الانجاز وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0,01 لأن الدلالة 0,000 أقل من مستوى الدلالة 0,01 أن أن الفرق دال إحصائيا بين مجموعتي القيم المتطرفة ، ومنه الإستبيان لديه القدرة على التمييز بين الفئات المختلفة ، وبالتالي فهو صادق ويمكن استخدامه في القياس .

## الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

4-2 الثبات : هو مدى صحة الاختبار في تطبيقه على أفراد العينة وكلما كان الاختبار ثابتا كان صادقا وليس العكس .

أ- حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية : وهي من أكثر الطرق استخداما لحساب الثبات ، يستخدم في حالة تطبيق الأداة مرة واحدة على المبحوثين ، ثم يحسب معامل الارتباط بين الدرجات النهائية للأفراد على النصف الأول من الإختبار ( عادة المفردات الفردية ) والنصف الثاني من الإختبار ( المفردات الزوجية ) ، ثم تعدل قيمة الارتباط وتصحح بمعامل سبيرمان براون، أو معامل جوتمان حسب تساوي أو عدم تساوي التباينين

جدول ( 03 ) يوضح نتائج الثبات للأداة باستخدام طريقة التجزئة النصفية :

الإستبيان	عدد البنود	مؤشرات إحصائية محسوبة		معامل التصحيح	مستوى الدلالة
دافعية للانجاز	22	ر قبل التعديل	ر بُعد التعديل	سبيرمان	0.01
		0.72	0.84	براون	دالة

نلاحظ من الجدول ( 03 ) أن درجات الارتباط عالية بين البنود في استبيانات الدراسة تدل على الثبات وإمكانية الإعتماد عليها في القياس .

### 5- خصائص عينة الدراسة:

جدول رقم (04) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
50 %	25	ذكور
50 %	25	إناث
100 %	50	المجموع

جدول رقم (05) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب السن

النسبة %	التكرار	السن
48 %	24	من 30 سنة إلى 45 سنة
52 %	26	من 46 سنة فما فوق
100 %	50	المجموع

جدول رقم (06) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل

النسبة %	التكرار	الأقدمية في العمل
36 %	18	من 1 سنة إلى 10 سنة
64 %	32	من 11 سنة فما فوق
100 %	50	المجموع

#### 6- خطوات إجراء الدراسة:

تم إعداد أداة الدراسة وفقاً للخطوات التالية:

**الخطوة الأولى:** تحديد الهدف من أداة الدراسة:

تمثل الهدف من أداة الدراسة بما يلي:

أ - التعرف على دافعية الانجاز من وجهة نظر الأستاذ الجامعي.

ب - التعرف على الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من اساتذة التعليم العالي في ضل متغيرات الدراسة.

**الخطوة الثانية:** تحديد مجال القياس لأداة الدراسة: حيث تمثل مجال القياس لأداة الدراسة بما يلي:

. قياس دافعية الانجاز من وجهة نظر أساتذة التعليم العالي.

**الخطوة الثالثة:** صياغة فقرات أداة الدراسة : لصياغة فقرات أداة الدراسة تم العمل بالإجراءات التالية

. مراجعة أدبيات الدراسة المرتبطة بكل متغير من متغيرات الدراسة ، ومراجعة مقاييس الدراسات

السابقة التي استخدمت للتعرف على دافعية الانجاز.

## الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

. مراجعة المصادر السابقة، والموضوعات المشتملة عليها، من أجل تحديد عبارات أداة الدراسة وصياغة فقراتها.

### الخطوة الرابعة :

- تم صياغة فقرات أداة الدراسة حسب ما يلي:
- أ - أن تخدم هذه الفقرات الأهداف المطلوب تحقيقها والتي تعمل على تحقيق أهداف الدراسة.
- ب - تم صياغة فقرات أداة الدراسة بحيث تكون واضحة ومفهومة.
- ج - تم صياغة فقرات أداة الدراسة وفق الإجابة الثلاثية (غالبا، أحيانا، نادرا) .

### 7-أداة الدراسة :

لكل دراسة أو بحث علمي مجموعة من الأدوات والوسائل التي يستخدمها الباحث ويطوعها للمنهج الذي يستخدمه ويحاول إيجاد أدوات توصله إلى الحقائق المرجوة ، وللحصول على القدر الكافي من المعلومات والبيانات التي تفيد موضوع الدراسة ، لذلك تم اعتمادنا على الإستبيان كأداة لجمع البيانات حول متغيرات الدراسة

### استبيان الدافعية للإنجاز :

- تم بناء الاستبيان بُعد الإطلاع على الدافعية للإنجاز لدى هيئة التدريس الجامعي، حيث يتكون من 22 سؤال.

- استبيان ل بار رميساء البار رميساء (2013)، المناخ التنظيمي و علاقته بدافعية الانجاز، رسالة ماستر، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة بسكرة، الجزائر.

### - الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة:

استخدمنا في هذه الدراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل معالجة البيانات المتحصل عليها وذلك بواسطة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 20 TETST .معامل

PRSON

### خلاصة:

من خلال هذا الفصل ضبط المنهج ومحاولة ضبط أداة الدراسة والتحقق من صدقها وثباتها وذلك باستخدام الخصائص السيكو مترية والتعرف على عينة الدراسة وتحديد أهم الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة.

## الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة

➤ تمهيد

➤ عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة

➤ عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الأولى

➤ عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثانية

➤ عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثالثة

## الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة

### تمهيد:

بعد ضبط الدراسة منهجيا واختيار العينة وأدوات الدراسة المناسبة والتأكد من صلاحيتها للدراسة مع اختيار الأساليب الإحصائية لمعالجة فرضيات الدراسة المطروحة، نحاول في هذا الفصل اختبار الفرضيات الإحصائية مع تحليل وتفسير ومناقشة النتائج المتواصل إليها.

### 1- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية العامة :

تم طرح فرضية الدراسة كالتالي:

مستوى دافعية الانجاز لدى عينة من هيئة التدريس الجامعي متوسط. يوضح الجدول التالي

نتائج الفرضية:

### جدول رقم (07) يوضح مستوى دافعية الانجاز

مستوى الانجاز	دافعية	مجال مستوى دافعية الانجاز	تكرار	النسبة
مستوى ضعيف		من 22 إلى 37	5	10%
مستوى متوسط		من 52 إلى 73	35	70%
مستوى مرتفع		من 46 إلى 66	10	20%
المجموع الكلي		/	50	100%

من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 70% تمثل مستوى متوسط من دافعية الانجاز، و عليه فالفرضية التي تنص على أن مستوى دافعية الانجاز متوسط لدى عينة من هيئة التدريس الجامعي مقبولة لتحقيقها.

### 1-2 مناقشة نتائج الفرضية العامة:

هذه الفرضية محققة من خلال الدراسة التي قمنا بها و من خلال حساب نسب دافعية الانجاز، حيث قدر المستوى المتوسط ب 70% .

بينت الفرضية العامة أن الأساتذة يتمتعون بدافعية انجاز نحو عملهم بنسبة 70% نفس ذلك أن للجامعة دورا هاما في تطوير المجتمع. و عملية التعليم لا تكتمل بوجود جامعة فقط بل يجب وجود الأستاذ الجامعي على رأس هرم العملية التعليمية التي لا تتم بدونه و باعتباره الركن الأساس و حجرا لزاوية في

## الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة

أي سياسة تعليمية و أستاذ التعليم العالي يتمتع بمسؤولية نحو مهنته فيبذل مجهود مضاعف لزيادة كفاءته و أدائه.

### 2- عرض و تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى :

تنص الفرضية على مايلي : لا توجد فروق دالة إحصائية في درجات الدافعية للانجاز لدى عينة من هيئة التدريس الجامعي بالاغواط تعزى إلى الجنس .

ولاختبار الفرضية تم حساب إختبار "ت" لعينتين مستقلتين والنتائج مبينة في الجدول :

جدول رقم ( 08 ) يوضح دلالة قيمة الفرق "ت" بين الجنسين في درجات دافعية للانجاز

مستوى الدلالة	قيمة "P"	قيمة "T" المحسوبة	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	
0.05	0.59	0.52	28	6.925	42.67	25	ذكر
				7.190	42.53	25	أنثى

يتضح لنا من خلال الجدول أن متوسط درجات عينة الذكور (25) أستاذ في إدراكهم لدافعية الانجاز بلغ 42.67 وانحراف معياري قدره 6.925، أما متوسط عينة الإناث فقد بلغ 42.53 بانحراف قدره 7.190 ، حيث بلغت قيمة الفرق "ت" 0,52 وهي قيمة غير دالة إحصائية لأن الدلالة 0,59 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 وعليه لا توجد فروق بين الجنسين في دافعية الانجاز

بينت نتيجة اختبار الفرضية أنه لا يوجد فروق بين الجنسين في ادراكهم لدافعية الانجاز نفس ذلك أن فرص التشجيع والتدريب متكافئة كما أن الجامعة تعمل على بعث دافعية وروح المسؤولية في الأساتذة . كما يمكن تفسير هذه النتيجة بأن الظروف التنظيمية في المؤسسة متشابهة بالنسبة للذكور و إناث كتوزيع الزمني وطبيعة العمل.

### 3- عرض و تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية

تنص الفرضية على مايلي : توجد فروق دالة إحصائية في درجات الدافعية للانجاز لدى هيئة التدريس الجامعي بالاغواط تعزى إلى السن .

ولاختبار الفرضية تم حساب إختبار "ت" لعينتين مستقلتين والنتائج مبينة في الجدول :

## الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة

جدول رقم ( 09 ) يوضح دلالة قيمة الفرق "ت" بين فئتي السن في درجات الدافعية للانجاز

مستوى الدلالة	قيمة "P"	قيمة "T" المحسوبة	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	
0.05	0.27	1.12	28	6.358	44.33	24	من 30 الى 45
				7.237	41.44	26	من 45 فما فوق

يتضح لنا من خلال الجدول أن متوسط درجات عينة الأساتذة الذين أعمارهم تتراوح ما بين 30 الى 45 سنة البالغ عددهم (24) أستاذ بلغ 44.33 وانحراف معياري قدره 6.358، أما متوسط عينة الأساتذة الذين أعمارهم تتراوح ما بين 46 سنة فما فوق البالغ عددهم (26) أستاذ فقد بلغ 41.44 بانحراف قدره 7.237، حيث بلغت قيمة الفرق "ت" 1.12 وهي قيمة غير دالة إحصائياً لأن الدلالة أكبر من مستوى الدلالة 0,05 وعليه لا توجد فروق بين الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30 إلى 45 سنة و الأساتذة الذين أعمارهم 46 سنة فما فوق في درجات دافعية الانجاز .

توصلنا من خلال عرض نتيجة الفرضية الفرعية الثانية إلى أنه لا يوجد اختلاف بين فئات هيئة التدريس الجامعي حسب السن. و قد يعود ذلك الى أن جامعة عمار تليجي تهتم بأساتذتها و بالتالي تلبى رغباتهم بما يعزز قدرتهم الوظيفية كما أن اختلاف السن بين الأساتذة يعد فرصة إلى إفساح المجال لهيئة التدريس الجامعي لتطوير قابليتهم و مكاسبهم الثقافية.

#### 4 . عرض و تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة :

تنص الفرضية على مايلي : توجد فروق دالة إحصائياً في درجات دافعية للانجاز لدى هيئة التدريس الجامعي بالاغواط تعزى إلى الأقدمية .

ولاختبار الفرضية تم حساب إختبار "ت" لعينتين مستقلتين والنتائج مبينة في الجدول :

## الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة

جدول رقم ( 10 ) يوضح دلالة قيمة الفرق "ت" بين فئتي الأقدمية في درجات الدافعية للإنجاز

مستوى الدلالة	قيمة "P"	قيمة "T" المحسوبة	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	
0.05	0.32	1.00	28	6.832	43.30	32	أقل من 10 سنة
				7.296	40.29	18	أكثر من 11 سنة

يتضح لنا من خلال الجدول أن متوسط درجات عينة العاملين ذوي أقدمية من 1 إلى 10 سنوات البالغ عددهم (32) أستاذ في دافعية للإنجاز بلغ 43.30 وانحراف معياري قدره 6.832 ، أما متوسط عينة العاملين ذوي أقدمية 11 سنة فما فوق البالغ عددهم (18) أستاذ فقد بلغ 40.29 بانحراف قدره 7.296 ، حيث بلغت قيمة الفرق "ت" 1.00 وهي قيمة غير دالة إحصائياً لأن الدلالة 0,32 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 وعليه لا توجد فروق بين فئتي الأقدمية في درجات الدافعية للإنجاز توصلنا من خلال عرض نتيجة الفرضية الى أنه لا يوجد اختلاف بين الفئات العمالية حسب الأقدمية وقد يعود الى طبيعة الظروف التي يمر بها كل من الأساتذة الجدد او الذين لديهم سنوات طويلة من العمل ، حيث يتعرضون لنفس الشروط والظروف الفيزيائية والتنظيمية السائدة داخل الجامعة مثلا قد يتعرض كل من القدامى والجدد لصراع الدور كما يتعرض لكثرة أو قلة العمل سواء كانت كمية (كأن يطلب من العمال القيام بمهام أكثر مما يستطيع في ظرف زمن محدد ) بحيث يعتقد أنه لا يملك المهارات الكافية والقدرة التي تمكنه من القيام بعمل ما .

الاستنتاج العام

## استنتاج عام :

إن النتيجة التي توصلنا إليها من خلال دراستنا لمستوى دافعية الانجاز لعينة من هيئة التدريس الجامعي نتيجة جد واقعية و معقولة، و تنبأ بحالة صحية تبعث على الاطمئنان بالمستقبل الوظيفي لهذه الفئة كون أن النتيجة العامة المتوصل إليها تدل على تمتع الأساتذة بمستوى متوسط من الدافعية للانجاز، و هذه صفة ايجابية و معقولة تدل على الاستقرار النفسي و الاجتماعي و الوظيفي لهذه الفئة، و عدم ارتباط بمتغير الجنس و السن و و الأقدمية في العمل، و توصلت الدراسة الحالية إلى النتائج التالية:

- تتمتع هيئة التدريس الجامعي بجامعة عمار ثلجي بالأغواط بمستوى من متوسط من الدافعية للانجاز.
- لا توجد فروق في الدافعية للانجاز تعزى إلى الجنس.
- لا توجد فروق في الدافعية للانجاز تعزى إلى السن.
- لا توجد فروق في الدافعية للانجاز تعزى إلى الأقدمية في العمل.

و عليه كل الفرضيات المتوقعة تحققت.

### الاقتراحات:

بناء على ما أسفرت عليه نتائج الدراسة تتقدم الباحثة بمجموعة من الاقتراحات وهي:

- التشجيع على اجراء المزيد من الدراسات حول الدافعية للانجاز و ربطها بعمال كعمال التكوين المهني.
- توعية العمال بالقوانين الداخلية والخارجية للمؤسسة ليسود التنظيم بين عمال.
- تقوية الثقة بين العمال والمؤسسة عن طريق عدم الضغط عليهم.
- من حين الى اخر يجب اخراج العمال من أجواء العمل عن طريق تقديم عطل للراحة.
- خلق برنامج يساعد على ارتفاع مستوى الدافعية للانجاز لدى أساتذة التعليم العالي بالأغواط.

الخاتمة

## الخاتمة

لا يوجد سلوك مهما كانت طبيعته، إلا و وراءه عدد من الدوافع المختلفة لانجازه سواء كانت (أولية أو ثانوية، اجتماعية أو نفسية .....الخ) تدفعه للقيام به، إلا أن دافعية انجاز العمل لدى هيئة التدريس الجامعي تختلف هي الأخرى من فرد إلى آخر ، فهناك من دافعيته مرتفعة و الأخر منخفضة كنتيجة للفروق الفردية التي تشمل ( الجنس، السن ، الأقدمية في العمل .....)

و على هذا الأساس حاول عدد من الباحثين و العلماء تفسير دافعية الانجاز كل من وجهة نظره، فهناك من ربطها بهم من الحاجات الفردية و الأولية مثل: نظرية ماسلو للحاجات . إلا أن كلهم يتفقون على فكرة واحدة مفادها " أن دافعية الانجاز بمثابة الطريق المحدد لسلوك الفرد".

و من خلال هذه الدراسة نتج اثبات وجود دور كبير لدافعية الانجاز لدى هيئة التدريس الجامعي فالدافعية للانجاز تعتبر بمثابة حالة باعثة و منشطة للسلوك و تعمل على دفع الفرد نحو تحقيق هدف معين . فأساتذة التعليم العالي الذين يتمتعون بمستوى عالي من دافعية انجاز نحو العمل يعتبرون حجر أساس في بناء و ترقية مجتمعات.

# قائمة المراجع

قائمة المراجع:

القران الكريم:

- أحمية سليمان (2004)، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- إحسان دهش جلاب (2011)، إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغير، الطبعة الأولى، دار الصفاء للنشر و التوزيع، بيروت لبنان.
- البار رميساء (2013)، المناخ التنظيمي و علاقته بدافعية الانجاز، رسالة ماستر، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة بسكرة، الجزائر.
- أنور سلطان (2003)، السلوك التنظيمي، دار الجامعات الجديدة، الاسكندرية، مصر.
- ثائر أحمد غباري (2008)، الدافعية (النظرية و التطبيق)، الطبعة الأولى، دار الميسرة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن.
- جورج فريدمان و اخرون (1995)، رسالة في سوسولوجيا العمل، الطبعة الأولى، منشورات عويدات، بيروت.
- خليل ميخائيل معوض (2001)، علم النفس العام، الطبعة الأولى، دار الكتب مركز الاسكندرية للتوزيع، مصر.
- طاهر محمود الكلالدة (2008)، تنمية و إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار العالم الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن.
- عبد الباسط محمد حسن (1995)، علم الاجتماع الصناعي، الطبعة الثالثة، مكتبة غريب، القاهرة.
- عبد الفتاح محمد (1995)، أصول علم النفس المهني و تطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، لبنان.
- عبد اللطيف خليفة (2000)، دافعية الانجاز، الطبعة الأولى، دار الغريب للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة.
- عثمان مريم (2009)، الضغوط المهنية و علاقته بدافعية الانجاز، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، قسنطينة.
- علي أحمد عبد الرحمان عياصرة (2006)، القيادة و الدافعية في الإدارة التربوية، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان.

- عماد الطيب كشروود (1996)، علم النفس الصناعي و التنظيمي الحديث مفاهيم و نماذج، الطبعة الأولى، ليبيا.
- قشقوش ابراهيم و اخرون (1997)، دافعية الانجاز و قياسها، الأنجلو المصرية، القاهرة ،مصر .
- كامل محمد عويضة (1996)، علم النفس الصناعي، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان.
- كمال عبد السلام (2005)، العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعي، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين الشمس، مصر .
- مجدي أحمد عبد الله (1996)، السلوك الاجتماعي و دينامية، الطبعة الأولى، دار المعرفة الجامعية، مصر .
- مجدي أحمد عبد الله (2003)، السلوك الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، مصر .
- محمد عاطف غيث و آخرون (1979)، قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر .
- محمد بوفاتح ، محمد داودي (2007)، منهجية كتابة البحوث العلمية والرسائل الجامعية، الطبعة الأولى، دار المكتبة الأوراسية ، الجزائر .
- محمد زيدان حمدان (1989) ، البحث العلمي كنظام، دار التربية الحديثة ، عمان .
- محمد كحلوت 2006 الأستاذ الجامعي كما ينبغي أن يكون، مجلة الجودة في التعليم العالي ،المجلد الثاني العدد الأول
- محمد محمو بن يونس 2007 ، سيكولوجية الدافعية والانفعالات ، الطبعة الأولى ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان
- مصطفى حسين باهي ، وأمينة إبراهيم شلبي (1998م)، الدافعية نظريات وتطبيقات، الطبعة الأولى ، القاهرة مصر
- ناصر عليمات صالح، توزيع الوقت على أداء المهام المهنية لأعضاء التدريس في جامعة البرموكمجلة علوم التربية والنفسية ، المجلد الثالث ، العدد الرابع ، البحرين
- هاني عبدالرحمان صالح (2006) الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي، الطبعة الرابعة ، دار وائل للنشر ، الأردن
- يونس محمد محمود ، (1427هـ) سيكولوجية الدافعية والانفعالات ، دار المسيرة ، عمان

قائمة الملاحق