



جامعة غرداية
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية



قسم علوم اجتماعية
- شعبة علم النفس -

تحليل مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي
دراسة ميدانية بجامعة غرداية

مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص علم النفس عمل وتنظيم

إعداد الطالبة: إشراف الأستاذ:

د/ بقاير عبد الرحمان

مشاط حليلة

السنة الجامعية:

1435 / 1436 هـ - 2014/2015

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ الرحمن ﴾ * علم القرآن *

﴿ خلق الإنسان ﴾ * علمه البيان *

[سورة الرحمن: 1-4]

شكر وعرّفان

احمد الله حمدا كثيرا يليق بجلاله وكمال صفاته الذي وفقني وأعانني على إتمام هذه الدراسة.
وأصلي وأسلم على من لا نبي بعده
وأسأله عز وجل أن يبارك لي في والدتي الكريمة وأن يوفقني كي أرد فضلها فلها مني جزيل
الإمتنان.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف: الدكتور "بقادير عبد الرحمان" بقبوله الإشراف
على هذه المذكرة ومتابعته المستمرة وتوجيهاته القيمة.
وعلى التسهيلات المقدمة أثناء القيام بهذه الدراسة.
لك مني جزيل الشكر أستاذي الفاضل.
كما لا أنسى الجهودات القيمة التي يبذلها أيضا الدكتور "معمر حمزة"
والأستاذ "خطارة عبد الرحمان" كما لا أنسى الأستاذ "الروي محمد الأمين"
كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر والتقدير لكل أساتذة شعبة علم النفس وكل من ساهم
وقدم لي العون والتوجيه لإتمام هذه الدراسة .

والحمد لله أولا وأخيرا

شكرا

- حليلة مشاط -

إهداء

إلى التي احترقت كي تضيء دربي، والتي حملتني وهنا على وهن، والتي كانت أحلام الصبا في

عيناي وأنا في حجرها

إلى تلك التي أروضتني كأس الفضيلة وزرعت في قلبي بذرة الأمل

ماما

إلى روح أبي الطاهرة أسكنه الله فسيح جنانه وأرضاه عني .

أحمد الله على أنك من رسخ بأعماق ذاتي التي هي زادي الأمثل لأكمل بها مسيرة قافلتي

رأساً شامخاً أعتز بأني ممن تربى على يديك

إلى أخي سليم وزوجته هاجر وإبنة محمد وثمره جبهما الولد القادم

إلى أخي رشيد الذي مد لي يد العون

إلى أخواتي فتيحة، وسعاد وابنتها بلعمري العالية وملاك

إلى صافية ودليلة وكريمة وإلى كل من يحمل اسم "مشاط"

ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر إلى عائلتي الثانية

و أم خطيبي العزيزة التي لم تنسني بدعواتها الصادقة.

ويسرني بأن أخص بالشكر والعرفان بالجميل إلى خطيبي "قويدر قسمية" على مساندته لي في

هذه المسيرة وصبره وأخته سمية وبناتها خديجة كوثر فطيمة وإخوته أسامة ومحمد والكتكوتة

جهيدة

لهم مني جزيل الشكر والإمتنان على مساعدتهم لي في هذا العمل

كما لا أنسى زميلاتي وزملائي في شعبة علم النفس

إلى هؤلاء جميعاً أهدي هذا العمل

فهرسة الدراسة

- شكر وعرفان.
- إهداء.
- فهرسة المحتويات .
- فهرسة الجداول .
- فهرسة الأشكال .
- مقدمة : أ - ب - ج .
- ملخص الدراسة باللغتين العربية والفرنسية.

الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة

- إشكالية الدراسة 06
- فرضيات الدراسة 07
- أهمية الدراسة 07
- أهداف الدراسة 08
- المفاهيم الإجرائية للدراسة..... 08
- الدراسات السابقة 10

الفصل الثاني: الجانب النظري للدافعية للإنجاز

- تمهيد 17
- مفهوم الدافعية 18
- تعريف الدافعية للإنجاز..... 19
- أهمية دراسة الدافعية 20
- بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية 20
- مكوّنات الدافعية للإنجاز 21

- أنواع الدافعية للإنجاز 22
- خصائص الأفراد ذوي الإنجاز العالي 22
- أبعاد الحاجات الدافعة عند الإنسان و مصادرها..... 23
- أنماط القوى الدافعة داخل الفرد..... 26
- 1- النمط الإيجابي..... 27
- 2- النمط السلبي..... 27
- خلاصة الفصل 28

الفصل الثالث: الجانب النظري للأستاذ الجامعي

تمهيد

- مفهوم الأستاذ الجامعي 30
- خصائص الأستاذ الناجح في الأداء..... 32
- الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي 33
- وظائف الأستاذ الجامعي 34
- تنمية أداء الأستاذ الجامعي 36
- أساليب تقويم أداء الأستاذ الجامعي 37
- خلاصة الفصل 40

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

- المنهج المتبع..... 43
- حدود الدراسة 43
- التعريف بميدان البحث 43
- الدراسة الاستطلاعية 44
- وصف عينة الدراسة الاستطلاعية 44
- وصف أداة القياس المستعملة في الدراسة الاستطلاعية 45

- الخصائص السيكومترية لأداة القياس 46
- الأدوات الإحصائية 47
- إجراءات التطبيق الميداني 49

الفصل الخامس : عرض البيانات المتعلقة بالفرضيات

- عرض نتائج البيانات الشخصية 51
- 1 الجنس 51
- 2 السن 52
- 3 الخبرة المهنية..... 53

الفصل السادس: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضيات

- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى 57
- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية 58
- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة..... 60
- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة..... 61
- الإستنتاج العام .
- قائمة المراجع والملاحق .

فهرسة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
46	تصحيح العبارات الإيجابية	01
46	تصحيح العبارات السلبية	02
47	درجات معامل الارتباط ومعامل الثبات	03
48	النسبة المئوية للدرجة الدافعية للإنجاز	04
51	توزيع العينة حسب الجنس	05
52	توزيع العينة حسب السن	06
53	توزيع العينة حسب الخبرة المهنية	07
54	عرض البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى	08
55	البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية	09
56	البيانات المتعلقة بالفرضية الثالثة	10
57	البيانات المتعلقة بالفرضية الرابعة	11

فهرسة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
51	توزيع العينة حسب الجنس	01
52	توزيع العينة حسب السن	02
53	توزيع العينة حسب الخبرة المهنية	03

ملخص الدراسة باللغة العربية :

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي بجامعة غارداية، باعتبارها ميل الفرد ورغبته في إنجاز ما يعهد إليه على أحسن وجه، وقد تم اختيار عينة من أساتذة وأستاذات الجامعة، وقد بلغ عدد العينة 36 فرد، هذا وقد تمت الإستعانة بمتغيرات الجنس - السن - والخبرة المهنية، واعتمدنا في عملية جمع البيانات على مقياس الدافعية للإنجاز الذي ألفه "نيموف" ر.س. 1999 Nemov R C والمترجم من طرف الدكتور "محمود بني يونس" 2004 إلى اللغة العربية، وبعدها قام باستخراج كافة الخصائص السيكومترية له.

بعدها تم توزيعه على عينة استطلاعية للتأكد من صدقه وثباته، واستخدام الوسائل الإحصائية وإعطائه التفسيرات الملائمة .

ومما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الآتي:

- ما مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي في جامعة غارداية ؟
- وهل يتغير هذا المستوى بتغير بعض الخصائص الفردية (الجنس-السن-الخبرة المهنية).
- من خلال الأسئلة التي طرحت سابقا ارتأينا إلى وضع الفرضيات التالية حيث يمكن اعتبارها كحل مؤقت لهذه التساؤلات وجاءت كالآتي :

- يتمتع الأستاذ الجامعي بجامعة غارداية بمستوى عال في الدافعية للإنجاز ؟
- لا يختلف مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي في جامعة غارداية باختلاف الجنس؟
- لا يختلف مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي في جامعة غارداية باختلاف السن؟
- لا يختلف مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي في جامعة غارداية باختلاف الخبرة المهنية؟

وبعد معالجة النتائج، توصلنا إلى النتائج التالية :

- يتمتع الأستاذ الجامعي بدافعية إنجاز عالية .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي في جامعة غارداية باختلاف الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي في جامعة غارداية باختلاف السن.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي في جامعة غارداية باختلاف الخبرة المهنية.

Le résumé de l'étude en français:

Cette étude vise à analyser le niveau de motivation à la créativité chez le professeur d'université de Ghardaia, en étant considérée comme une passion de l'individu et sa volonté de création en sa mission et dans le meilleur aspect, un exemple fut choisi de l'ensemble de l'encadrement pédagogique parmi 36 individus, tout en prenant des différences d'âge et de sexe et surtout l'expérience professionnelle, en se basant, à fin de rassembler les données ; sur le barème de mesure de l'échelle de motivation « NEMO VERC 1999 » traduit par le docteur : MAHMOUD BENI YOUNES à langue arabe et en déduire toutes les propriétés psychométriques afférentes .

Et il fut distribué en échantillon d'étude pour s'assurer de sa crédibilité en utilisant tous les moyens statistiques en lui donnant toutes les explications adéquates :

Ainsi, il est possible de dresser la problématique en ce questionnaire :

- Quel est le niveau de l'esprit créatif chez le professeur d'université de Ghardaia?
- Peut-il changer en fonction des propriétés individuelles (sex – âge – expérience).

À travers les questions posées ultérieurement, les suppositions suivantes peuvent être considérées comme solutions provisoires :

- Le professeur jouit d'une grande capacité de créativité .
- Le sexe n'influe en rien cette capacité .
- L'âge n'influe en rien cette capacité.
- Et il en est de même pour l'expérience professionnelle.

Après le traitement des résultats, on distingue :

- Le professeur jouit d'une grande capacité de créativité .
- Le sexe n'influe en rien cette capacité.
- L'âge n'influe en rien cette capacité.
- Et il en est de même pour l'expérience professionnelle.



مقدمة

تُعد الجامعة إحدى المقومات الحضارية من حيث الدور الذي تلعبه في المجتمع، لأنها هي القناة الرئيسية التي تُخرج الكوادر المؤهلة علميا وعمليا، لتحقيق الإزدهار الإقتصادي والتطور الحضاري والتكنولوجي، كما أنها أساس الرقي والتمدن وركن من أركان المجتمع السليم.

فمن أهم ما تهدف إليه الجامعة، هو استكمال الجوانب المعرفية والثقافية لدى طلبة مراحل الدراسة الثانوية، ووضع مناهج التعليم وأساليب الدراسة الصحيحة التي تمكن الطالب من فهم المرحلة الجامعية والتأقلم معها، بهدف تهيأتهم وخلق روح الإبداع والابتكار فيهم للقيام بالدور الريادي في المجتمع، وخلق كوادر علمية وفنية في كل المجالات والحقول المختلفة للقيام بأداء المسؤوليات الوطنية في حركة النهضة والتقدم.

لذا نجد أهم مهام الجامعة هي تأهيل المنتسبين إليها من الطلاب وتزويدهم بالمهارات اللازمة وتسليحهم بالعلوم والمعارف بُغية توظيفها في خدمة تقدم المجتمع وتطوره، ولتهيئة مستلزمات إجراء البحوث العلمية في كل مجالات الحياة.

وترتبط مكانة الجامعة وسمعتها بالمستوى الأكاديمي ومكانة الأساتذة الذين يعملون ضمن كلياتها وأقسامها، لذلك تهتم الجامعات المشهورة في الدول المتقدمة حضاريا، بتأهيل الأساتذة الجامعيين على كل الأصعدة، وتختارهم للعمل لديها وفق مستواهم الأكاديمي وكفاءتهم وسيرهم الذاتية واختبار شخصياتهم وفق مقاييس خاصة.

أما مهام الأستاذ الجامعي الذي يُعد المحور الرئيسي في التعليم الجامعي، فيجدر به القيام بدور مثالي ليكون نموذجا يُحتذى به، وأن يتسم بسمات الشخصية المتزنة والسوية والمتفتحة، بعيدا عن كل أشكال السلوكات المنافية للأعراف الأكاديمية.

ومن المسلم به أن مهام الأستاذ الجامعي لا تقتصر على القدرة على توصيل المعلومات بصورة صحيحة للطلبة فحسب، بل إنه وبغض النظر عن اختصاصه إنسانيا كان أو علميا، فهو تربوي قبل كل شيء، لذا فعليه فهم الأسس الاجتماعية للتربية، وأن يُساهم بفعالية في إرشاد وتوجيه الطلبة، لكونه جانب مهم من مهمة تربوية، كما أنه يسعى إلى إضفاء اللمسة الثقافية على طلابه والتأثير في سلوكهم، وفي طرائق تفكيرهم.

وتمثل قضية تقويم الطالب الجامعي ، لا بهدف إعطاء الأستاذ الجامعي تقديرا سنويا يُحفظ في ملفه للعودة إليه عند الضرورة ، أو لمقارنة أدائه بأداء أستاذ آخر ، ولكنه محاولة للتعرف على نواحي القوة والضعف

في عملية التدريس ، وخاصة ما يرتبط منها بالأستاذ الجامعي سواء من نواحي دافعيته لإنجاز المهمة الموكلة إليه ، أو ما يخص تحفيزه لأداء عمله .

أما موضوع الدافعية للإنجاز الذي يُعتبر محل دراستنا هذه ، فُتعتبر عامل داخلي يستشير سلوك الفرد ويوجهه ويحقق فيه التكامل ، ولا يمكن ملاحظته مباشرة ، وإنما نستنتجه من السلوك ، أو نفترض وجوده حتى يمكننا تفسير هذا السلوك (حمد عبد اللطيف وحيد، 2001م، ص51) .

ولا يستطيع الأستاذ الجامعي القيام بأدائه ، إن لم تكن دافعيته مرتفعة ، لأن الدافعية للإنجاز هي التي تُحرك سلوك الفرد وتُوجهه نحو تحقيق هدفه .

ولذا فإن هذه الدراسة تحاول أن توضح وتُحلل مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي بجامعة غارداية .

وقد قُسمت الدراسة إلى جانبين أساسيين هما: جانب نظري وجانب تطبيقي .

فالجانب النظري يظم ثلاثة فصول:

فتعرضنا في الفصل الأول إلى الجانب المنهجي ، بحيث يحتوي على إشكالية الدراسة ، وفرضيات الدراسة ، أهمية الدراسة وأهدافها ، إضافة إلى المفاهيم الإجرائية للمصطلحات الواردة في الدراسة ، والدراسات السابقة التي تناولت الموضوع .

أما الفصل الثاني فتطرقتنا فيه إلى موضوع الدافعية للإنجاز وهو موضوع هاته الدراسة ، بدءا بذكر جملة من التعاريف لبعض الباحثين حول الدافعية والدافعية للإنجاز مروراً بأهمية الدافعية للإنجاز ثم مكوناتها وكذلك أنواعها ، إضافة إلى التطرق لبعض خصائص الأفراد ذوي الإنجاز العالي ، وأيضا أبعاد الحاجات الدافعة عند الإنسان ومصادرها ، وأخيرا أنماط القوى الدافعة داخل الفرد ، وختمنا الفصل بخلاصة .

وفيما يخص الفصل الثالث ،تضمن الأستاذ الجامعي باعتباره المتغير الثاني في هاته الدراسة ،فتناولنا فيه بعض التعريف التي تناولت الأستاذ الجامعي ،وخصائص الأستاذ الناجح في الأداء ،وكيفية تنمية أداء الأستاذ الجامعي وكذلك احتوى الفصل على الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي ،ووظائفه وأساليب تقويم أداءه ،ثم انحنينا هذا الفصل بملخص أيضا .
أما بالنسبة للجانب الميداني فيحتوي على ثلاثة فصول أيضا.

فتناول الفصل الرابع إجراءات الدراسة الميدانية ،ابتداء من المنهج ،فوصف عينة مجتمع الدراسة ثم الدراسة الاستطلاعية ،بوصف عينتها وأداة القياس المستخدمة في الدراسة والخصائص السيكومترية ،بالإضافة إلى الدراسة الأساسية ووصف عينتها وكيفية اختيارها،وكذلك إجراءات تطبيق الاستبيان ،وأخيرا تناولنا الأساليب الإحصائية التي عالجنا بها البيانات .

وخصص الفصل الخامس ، لعرض البيانات المتعلقة بالفرضيات التي افترضناها في الدراسة .

في حين خصص الفصل السادس والأخير ، لمناقشة النتائج المتعلقة بالفرضيات اعتمادا على الدراسات السابقة .

الجانب النظري

الفصل الأول :مدخل إلى الدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- فرضية الدراسة.
- 3- أهمية الدراسة.
- 4- أهداف الدراسة.
- 5- المفاهيم الإجرائية.
- 6- الدراسات السابقة.

-إشكالية الدراسة: إن للتعليم الجامعي في الجزائر أهمية كبيرة منذ السنوات الأولى للإستقلال، وأصبحت هذه الأهمية تتزايد يوما بعد يوم نتيجة للأوضاع الراهنة، وذلك لأنه لا تحدث أي عملية تقدم أو تطور ما لم تكن الجامعة مشاركة فيها، لأنها الركيزة الأولى لأي تقدم وذلك لما توفره من مختصين وفنيين وخبراء، في مختلف المجالات وإعداد الإنسان المزود بأصول المعرفة. (حسن شحاته، 2001م، ص128)

ومادامت الجامعة تحظى بكل هذه الأهمية فلا شك أن هذه المكانة مستقاة أيضا من مكانة الأستاذ الذي يُدرس بها، حيث عليه أن يكون أستاذا ومرربا مؤهلا وكفؤا، ويستطيع أن ينمي كثيرا من المهارات حتى من خلال مناقشة موضوع واحد أو فكرة واحدة، لأن الأستاذ عليه أن يكون على علاقة وطيدة بتكنولوجيا المعرفة والاتصال.

فالأستاذ الجامعي هو العنصر الفعال في العملية التعليمية الجامعية والمحرك الأساسي لها، فخصائصه الشخصية والمعرفية والانفعالية لها دور هام في فعالية العملية التعليمية لأنه مهما كان مستوى المناهج التي تقدمها الجامعة، والتجهيزات والمخابر والهياكل التي تتوفر عليها، لا يمكن لها أن تحقق أهدافها في إحداث التغيير المطلوب ما لم يتواجد فيها الأستاذ الكفء تدريسا وبحنا، فالأستاذ الجامعي ذو الكفاءات العالية يمكن أن يُعوض أي نقص أو تقصير محتمل في الإمكانيات المادية والفنية في الجامعة، كما يمكنه أن يجعلها تقود المجتمع. (النوي بالطاهر، د س)

و بالرغم من كل ما ذكرناه عن الأستاذ الجامعي وعن دوره في تطور الجامعة خاصة وتطور المجتمع ككل، إلا أن هذا لا يتم إلا إذا كانت الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ عالية، لكي يستطيع الوصول إلى أهدافه.

ونظرا للمنافسة بين الجامعات العالمية، ولأن الوصول إلى التميز يمر عبر الموازنة بين أهداف الجامعة أو الأساتذة وبالمقابل أهداف الطلبة، لذلك ركزت الجامعات على أهم مواردها، وهي مواردها البشرية بهدف خلق الرغبة والدافعية للعمل، وبتحسين الحماس والسرور والإقدام في أعمالهم، وإكساب أساتذتها الثقة في أنفسهم مما يدفعهم إلى القيام بالعمل المطلوب منهم على أحسن وجه، وهذا ما يرفع من مستوى الطالب الجامعي، ومنه يرقى بالجامعة إلى أعلى مراتبها.

ولأهمية التدريس الجامعي الفاعل، سعى عدد كبير من الباحثين الجادين للبحث عن أنجع السبل المؤدية إلى تحسين الكفايات التدريسية بحيث يمكن الاستفادة منها في تنمية الأستاذ الجامعي بغية استخدامها للتدريس في الجامعات، حيث أسفرت نتائج دراساتهم عن وجود كفايات تدريس كثيرة

يصحابها ويزامنها سلوكيات عملية ونفسية يمكن الاستدلال بها على مقومات تدريس جيد وفعال، يأتي في

مقدمتها تحمس الأستاذ لوظيفة التدريس، وسعة اطلاعه المعرفي ومدى إلمامه بالموضوع الذي يدرسه، وحسن تنظيمه للمادة العلمية وعرضها بطريقة شيقة، وقبوله العمل في مهنة التدريس وقدرته على توصيل المعلومة لطلبته بوضوح تام، واهتمامه بالنمو المعرفي والسلوكي الحسن لكل طالب على حدى، ومدى قدرته على إثارة اهتمام الطلبة وحماسهم للموضوع الذي يدرسه، ومدى قدرته على كسب ثقة طلبته واحترامهم وحبهم، كما أنه إذا انتقد الأستاذ الدافع نحو المهمة الموكلة إليه فإنه لا يستطيع إيصال أي معلومة إلى الطلبة، والعكس إذا توفر لديه الدافع القوي والحافز العالي، فسوف يُخلق بالطالب إلى مراتب عليا حيث يستثير لديه دافعيته هو أيضا، و يذهب بعيدا في الخيال العلمي، كما يستطيع الأستاذ أن ينمي ملكة الذكاء لدى الطالب الجامعي ويُنمي له الرغبة في الدراسة .

وفي هذه الدراسة سوف نحاول تحليل مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي في جامعة غارداية.

ومما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الآتي:

ما مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي في جامعة غارداية ؟

وهل يتغير هذا المستوى بتغير بعض الخصائص الفردية (الجنس-السن-الخبرة المهنية).

1- فرضيات الدراسة :

من خلال الأسئلة التي طرحت سابقا ارتأينا إلى وضع الفرضيات التالية حيث يمكن اعتبارها كحل مؤقت لهذه التساؤلات وجاءت كالآتي :

- يتمتع الأستاذ الجامعي بجامعة غارداية بمستوى عال في الدافعية للإنجاز ؟

- لا يختلف مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي في جامعة غارداية باختلاف الجنس؟

- لا يختلف مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي في جامعة غارداية باختلاف السن؟

- لا يختلف مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي في جامعة غارداية باختلاف الخبرة المهنية؟

2- أهمية الدراسة : تتمثل أهمية هذا الموضوع في بلوغ أهداف هذه الدراسة من جهة، ومن جهة أخرى تلك الأهمية التي أصبحت توليها الجامعات لطلبتها، بالإضافة إلى اهتمامها بمدرسيها، محاولة منها إلى التحسين من دافعتهم للإنجاز، وذلك بعد عقد ملتقيات ودورات تدريبية لصالح الأساتذة من أجل تطوير أدائهم المهني ولمواكبة التطورات التي تفرضها حركة التقدم العالمية .

وترجع أهمية هذه الدراسة إلى أنها تحاول تسليط الضوء على الأستاذ الجامعي، وتحليل مستوى دافعيته للإنجاز، وتعتبر هذه الدراسة إضافة وتدعيما لدراسات سابقة في هذا المجال .
ولذلك فإن هذه الدراسة تكتسب أهميتها من خلال ما يلي :

- إثراء ميدان البحث.

- إبراز مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي.

- توعية الأساتذة بمستوى دافعتهم للإنجاز.

- تحليل مستوى الدافعية للإنجاز لدى عينة من أساتذة الجامعة

- أهمية الدافعية للإنجاز في إعداد الأستاذ الجامعي، وزيادة فاعلية البحث العلمي .

- إثراء المدراء بأهمية هذه المتغيرات والتقليل من آثارها السلبية.

- لفت أنظار المجتمع لهذه المشكلات والتي تظهر نتيجة عدم الاهتمام بهذه الفئة .

3- أهداف الدراسة :

وتهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف هي :

- الكشف عن متغير الدافعية للإنجاز ومتغير الأستاذ الجامعي نظريا.

- الكشف عن الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز باختلاف الجنس والسن والخبرة المهنية.

- بناء استبيان حول الدافعية.

- تهدف الدراسة إلى تحليل الدافعية للإنجاز لدى عينة من أساتذة الجامعة

- الوصول إلى إجابات عن تساؤلات الدراسة.

4- المفاهيم الإجرائية:

تكتسب المفاهيم في العلوم الإنسانية أهمية كبيرة وذلك لما تحمله من دلالات ومقاصد نظرية لها أثرها المباشر على كل بحث، ومن هنا فإن لكل بحث خصوصيته التي تميزه عن غيره من البحوث، فالمفاهيم هي التي تعبر عن طبيعة الموضوعات والظواهر التي يقوم الباحث بدراستها، ومن أهم المفاهيم المستخدمة في هذه الدراسة والتي تتطلب تحديدا لدلالاتها مايلي:

_ المفهوم النظري للدافعية للإنجاز :

هي تهيؤ ثابت نسبيا في الشخصية، يحدّد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح، يترتب عليه نوع من الإشباع، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييما لأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز. " (أدي محمد الخالدي، 2008، ص50)، وتم استعمال مقياس نيموف (أنظر الملحق) وهي السعي تجاه الوصول إلى مستوى من التفوق والامتياز.

_ المفهوم الإجرائي للدافعية للإنجاز:

يتمثل في الرغبة في القيام بعمل جيد والنجاح فيه وتتميز هذه الرغبة في الطموح والاستمتاع في مواقف المنافسة والرغبة الجامحة في العمل بشكل مستقل، وفي مواجهة المشكلات وحلها، وهذا ما يتضح في المقياس المعد لذلك .

_ المفهوم النظري للأستاذ الجامعي :

الأستاذ هو صانع قرار قادر على إعادة صياغة المادة الدراسية، وتشكيلها بحيث يسهل على الطالب استيعابها " (محمد عبد الرحمان عدس، 2000م، ص35).

_ المفهوم الإجرائي للأستاذ الجامعي :

هو عضو هيئة التدريس بالجامعة والذي يقدم دروسا ومواضيع لفائدة الطلبة .
وهو العنصر الأكثر نشاطا وفاعلية في المؤسسة الجامعية ،وهو الذي يحدد بدرجة كبيرة مستوى المعارف ونوعية الدرس الجامعي ومستوى البحث العلمي،وهو يلعب هذا الدور سلبا أو إيجابا بالعلاقة مع حسن اختياره وكيفية إعداده وتأهيله ،ومجمل الشروط المادية والمعنوية المحيطة به داخل وخارج الجامعة.

6- الدراسات السابقة: التطرق للدراسات السابقة تعتبر خطوة ضرورية يفرضها البحث العلمي، لأن هذه العملية تسمح بالاطلاع على ما كتب في ذات الموضوع سابقا، وذلك لتفادي التكرار، إضافة إلى تناول بعض الجزئيات التي لم تطرح وهذا كله بهدف الوصول إلى حقائق الموضوع وبناء صورة معمقة حوله.

وبهذا الصدد فإننا اعتمدنا في بحثنا هذا كدراسة سابقة على :

6-1- الدراسات العربية التي تناولت موضوع الدافعية للإنجاز:

دراسة مصطفى تركي (1980)

أجرى "مصطفى تركي" دراسة عن الفروق بين الكويتيين وغير الكويتيين في عدة متغيرات كان من بينها الحاجة للإنجاز، واشتملت عينة الدراسة على 74 طالب كويتي من الذكور والإناث، بالإضافة إلى 74 طالب من الطلاب العرب غير الكويتيين من الجنسين كذلك، وكلاهما يدرس في جامعة الكويت بكليات التربية والأدب والعلوم والتجارة ومن مختلف الصفوف الدراسية.

وكشفت نتائج هذه الدراسة عن ارتفاع متوسط الحاجة للإنجاز لدى الذكور غير الكويتيين بالمقارنة بالذكور الكويتيين، والفروق بينهما ذات دلالة إحصائية، و في مقابل هذا حصلت الطالبات الكويتيات على درجات أعلى في الحاجة للإنجاز من الطالبات غير الكويتيات، والفروق بينهما ذات دلالة إحصائية أيضا، وأرجع الباحث ذلك إلى ظروف التنشئة الاجتماعية في الأسرة العربية غير الكويتية والتي تشجع الذكور وتحثهم على تحقيق مستوى عال من الإنجاز، في حين تعطي اقل اهتمام للإناث، لذلك حصل الذكور غير الكويتيين على درجة أعلى في الحاجة للإنجاز بالمقارنة بالإناث غير الكويتيات .

(TORKI1980)

دراسة جابر عبد الحميد جابر (1984)

وقام "جابر عبد الحميد جابر" بدراسة الفروق بين الجماعات العمرية في دوافع الحياة لدى ثلاث عينات : قطرية، عربية، وأمريكية، وذلك بهدف إلقاء الضوء على التغيرات في دوافع الحياة التي ترتبط بالعمر والجنس والثقافة، وعلاقة هذه التغيرات بالتنظيم الهرمي للحاجات الجسمية والنفسية عند ماسلو.

واشتملت العينة القطرية على 272 مبحوث من الذكور والإناث تراوحت أعمارهم بين 10-59 سنة، أما العينة العربية غير القطرية فتكونت من 375 مبحوث من جنسيات مختلفة: فلسطينية، أردنية، يمنية، ومصرية ممن يعملون في قطر من الذكور والإناث، تراوحت أعمارهم بين 10-59 سنة، أما بخصوص العينة الأمريكية فهي عينة الدراسة التي قامت بها "بربارا جويل" و"دلوريس براون" والتي تكونت

من 111 مبحوثا من البيض من الذكور والإناث وتراوحت أعمارهم بين 09-80 سنة. وكشفت نتائج هذه الدراسة عن بزوغ الحاجة وفقا للتنظيم الهرمي للحاجات كما قدمه ماسلو، كما اتضح أن حاجات التقدير تصل إلى ذروتها عند المراهقة وتتناقص في المراحل المتأخرة من النمو، بينما تستمر حاجات الحب في الارتفاع خلال الرشد سواء في العينة القطرية أو الأمريكية.

كما تبين من هذه الدراسة سيطرة حاجة الحب على بقية الحاجات الأخرى في جميع الأعمار في العينة الأمريكية، بينما حصلت الحاجة إلى تحقيق الذات على أعلى الدرجات في جميع الأعمار لدى العينة العربية، وكذلك لدى العينة القطرية، فيما عدا مرحلة توسط العمر حيث برزت الحاجة إلى الحب لدى أفراد العينة القطرية (جابر عبد الحميد جابر 1984)

دراسة أحمد عبد الخالق (1991)

قام بدراسة هدفت إلى تحديد مستوى الدافع للإنجاز لدى اللبنانيين، وبيان الفروق بين الجنسين في هذا الدافع، واشتملت العينة على 536 لبنانيا مقسمة إلى أربع مجموعات هي: طلاب المرحلة الثانوية، وطلاب الجامعة من الجنسين.

وكشفت نتائج هذه الدراسة عن وجود تقارب كبير في الدافع للإنجاز بين المجموعات اللبنانية الثلاث، طلبة المدارس، طلبة الجامعة وطالباتها، في حين ينخفض متوسط طالبات المدارس على بقية المجموعات، وظهر أن الفرق بين طلبة المدارس وطالباتها دال إحصائيا لصالح الطلبة، كما أشار الباحث في هذه الدراسة إلى أنه عند مقارنة طلاب المدارس الثانوية اللبنانيين بالمقابل المصريين، اتضح تساوي متوسط طالبات المدارس في البلدين، على حين ارتفع متوسط الطلبة اللبنانيين عن الطلبة المصريين. (أحمد عبد الخالق

(1991)

دراسة محمد محمود بني يونس(2005) بعنوان: " دافعية الانجاز وعلاقتها بكل من القلقالشخصي وأنماط السلوك عند عينة من طلبة الجامعة الأردنية" ولإيجاد العلاقة بين هذه المتغيرات عند عينة من طلبة الجامعة الأردنية.

أجريت الدراسة على عينة تتكون من (116) طالبا وطالبة. (87 إناث، 29 ذكور)استخدم الباحث خلالها المقاييس التالية: مقياس نيموف لقياس دافعية الانجازوقائمة سبيلبيرغر وزملائه لقياس القلق الشخصي، ومقياس الفسفوس لقياس أنماط السلوك.

بهدف الكشف عن كل من مستويات: دافعية الانجاز والقلق الشخصي وأنماط السلوك. (أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباط بين دافعية الانجاز والقلق الشخصي، و وجود ارتباط بين القلق الشخصي وأنماط السلوك. (محمد محمود بني يونس 2005، ص139،138)

دراسة محمد أحمد الحارشة وسامر عبد المجيد البشاشة(2006م) بعنوان:

" أثر حاجات مكيلاند على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الاجهزة الحكومية في محافظة الكرك"

قسم الإدارة العامة : جامعة مؤتة .

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر حاجات الأفراد العاملين في الأجهزة الحكومية في محافظة الكرك على مستوى التزامهم التنظيمي، مستخدمة نظرية ماكيلاند في (حاجة الانجاز وحاجة القوة وحاجة الانتماء)

وقد اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي مستخدمين مصدرين للبيانات هما البيانات الثانوية من خلال الاطلاع على الدراسات والمراجع المكتبية ، والبيانات الأولية من خلال تطوير استبانة بحثية قاما بتحكيما والتأكد من ثباتها، وقد تم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية بسيطة تكونت من 345 موظفا، وتم الاعتماد على الرزمة الإحصائية

للقيام بالتحليل الإحصائي لهذه الدراسة مستخدمين مقياس الإحصاء الوصفي، (SPSS) ، تحليل الانحدار البسيط، تحليل الانحدار المتعدد، معامل الارتباط بيرسون، معامل الانحدار التدريجي.

وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

— وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (حاجات العاملين) على المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) بشكل عام للعاملين في الأجهزة الحكومية في محافظة الكرك.

— وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (حاجات العاملين) على المتغير التابع (العاطفي) للعاملين في الالتزام.

— وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير المستقل (حاجات العاملين) على المتغير التابع (الالتزام المستمر/المحسوب) للعاملين.

— وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير المستقل (حاجات العاملين) على المتغير التابع (الالتزام الأخلاقي) للعاملين.

كما جاءت الدراسة بتوصيات من شأنها تسليط الضوء على أهمية إشباع الحاجات لما لذلك من أثر على الالتزام التنظيمي وانعكاساته الايجابية على مستوى أدائهم (محمد أحمد الحرارشة وسامر عبد المجيد البشاشة، 2006م، ص11)

دراسة نبيل محمد الفحل (2009م) حول: "دافعية الانجاز دراسة مقارنة بين المتفوقين والعاديين من الجنسين في التحصيل الدراسي في الصف الأول الثانوي".
الفروق بينهم. تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى دافعية الانجاز لدى كل من الطلاب المتفوقين والعاديين والفروق بينهم.

أجريت هذه الدراسة على عينة تتكون من (60) طالبا، (30) من الطلبة المتفوقين و(30) من العاديين، و(60) طالبة (30) من المتفوقات و(30) من العاديات.

استخدم الباحث استمارة جمع البيانات العامة واختبار الدافع للانجاز للأطفال والراشدين من إعداد "عبد الفتاح موسى".

ومن نتائج هذه الدراسة مايلي:

وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات مجموعة المتفوقين.

عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات مجموعة الطلاب العاديين في التحصيل الدراسي وبين متوسط درجات الطالبات العاديات على مقياس دافعية الإنجاز. (نبيل محمد الفحل 2009م).

الدراسات العربية التي تناولت موضوع الأستاذ الجامعي:

دراسة حمدي ياسين (1986)

والتي توصلت إلى أن أكثر أبعاد التدريس الجامعي ممارسة هي: التمكن من المادة التعليمية ، وتنظيم العمل ودقة المواعيد، ثم احترام آراء الطلاب ، فذو العدالة في التقويم، وذلك من وجهة نظر عينة من المعيدين، و المدرسين المساعدين، وحملة الدكتوراه من كليتي البنات تربوي جامعة عين شمس وكلية التربية. (حمدي ياسين، 1986، ص07)

دراسة علي الشخبي (1991) بعنوان "الصورة المفضلة والواقعية للأستاذ الجامعي كما يراها طلابه".

حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على آراء الطلبة فيما يتعلق ببعض خصائص الأستاذ الجامعي ،ومن أجل ذلك استخدم البحث استبانة مكونة من اثني عشرة (12) بعدا طبقها علة عينة قوامها (748) من طلبة كليات التربية بجامعة عين شمس وقناة السويس ،أظهرت الدراسة أن أبعاد " المهارة في التدريس، قوة الشخصية، والالتزام بمواعيد العمل " كانت أكثر الأبعاد التزاما بها أساتذة الجامعة بينما تليها في الترتيب أبعاد "الإقتداء بالقيم الدينية في السلوك، الثراء في المادة العلمية، العدالة في التقويم، المشاركة الوجدانية، التواضع في المعاملة، توفير الجو الديمقراطي ، والالتزان الانفعالي" في حين بُعدي "المهارة في البحث العلمي وحسن المظهر"، نالت أقل الدرجات. (علي السيد الشخبي، 1991، ص09)

دراسة عبد الله السهلاوي (1992)

أجراها علة عينة قوامها (102) من طلاب كلية التربية بجامعة الملك فيصل بالسعودية ،كشفت عن أهم عشرة خصائص للأستاذ الجامعي هي :

- تنمية روح التفكير الابتكاري لدى الطلاب .
- الحيادية والموضوعية لدى الطلاب وتقويمهم.
- الإحاطة بالمادة .
- البشاشة والمرح.
- المشاركة في الندوات والمحاضرات العامة .
- الاستغلال الجيد للحوافز المادية والمعنوية في العملية التعليمية.

- الخبرة الطويلة.

- الاهتمام بعمل البحوث العلمية والتأليف والنشر.

- الحماس لتدريس المادة.

- الالتزام بمواعيد المحاضرات. (عبد الله السهلاوي، 1993م)

الدراسات الأجنبية التي تناولت موضوع الأستاذ الجامعي:

دراسة ف. بوج (1965)

أجرى دراسة على عينة تتكون من 307 طالب وطالبة ، تقوم على أن يُرتبوا عشرة خصائص للأستاذ الجامعي حسب أهميتها ، فكانت نتائج دراسته هذه أن الأستاذ الجامعي المتمكن من المادة، والواضح في الشرح، والدقيق في تقييم الطلبة ، من أهم خصائص الأستاذ الكفء ، أما الاشتغال بالبحث والتأليف والنشر والعناية بالطلبة وتشجيعهم على التفكير الناقد ووضوح مخارج الألفاظ ، من أقل الخصائص أهمية في تحديد الأستاذ الكفء. (بشر معمريّة، 2007م، ص104)

دراسة ل هولمز، ل سميث (2003م)

فقد استهدفت هذه الدراسة إلى وجهة نظر الطلاب في تقييم أعضاء هيئة التدريس لتعليم الطلاب ، وتوصلت إلى عدة نتائج من أهمها : نقص العدالة في تقدير الدرجات ، وضعف المعلومات التي يتلقونها من أساتذتهم . (بشر معمريّة، 2007م، ص110)

التعليق على الدراسات السابقة :

نجد أن دراسة "مصطفى تركي" (1980م) ركزت على متغير الحاجة للإنجاز ، وأهملت الحافز والباعث والدافع ، كما اعتمدت على الجنس كدلالة على الفروق بين الجنسين الذكور والإناث ونفس الشيء نجده في دراسة "أحمد عبد الخالق" (1991م) وأيضا دراسة "محمد محمود بني يونس 2005م" إلا أن هذا الأخير استخدم مقياس -نيموف لقياس دافعية الانجاز

وقائمة سيبليبرغر وزملائه لقياس القلق الشخصي، ومقياس الفسفوس لقياس أنماط السلوك.

أما دراسة "جابر عبد الحميد جابر" (1984) فقد أضاف إلى الجنس، العمر والثقافة، كما أنه اعتمد على ثلاث عينات : عينة قطرية، عربية، وأخرى أمريكية، وهذا ما يزيد من صدق الدراسة.

كما لاحظنا أن جميع الدراسات قد استخدمت أداة الاستبيان لجمع معلوماتها، سواء كانوا طلابا أو أساتذة، مما يدل على أن هذا النوع من الدراسات يخضع لاستخدام الاستبيان للتعرف على آراء عينة الدراسة، إلا أن في معظم الحالات يتم التعرف على آراء المتعلمين في معلميهم، ولكن قد يرى بعض الباحثين أن الطلاب غير مؤهلين لاتخاذ القرار لذا فيتم اللجوء إلى أخذ آراء الأساتذة أنفسهم.

الفصل الثاني : الجانب المنهجي للدافعية للإنجاز

تمهيد

- 1- تعريف الدافعية.
- 2- تعريف الدافعية للإنجاز.
- 3- أهمية دراسة الدافعية.
- 4- بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية.
- 5- أنواع الدافعية للإنجاز.
- 6- خصائص الأفراد ذوي الإنجاز العالي.
- 7- أبعاد الحاجات الدافعة عند الإنسان ومصادرها.
- 8- أنماط القوى الدافعة عند الفرد.

خلاصة الفصل

تمثل الدافعية للإنجاز أحد الركائز المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية، والتي كانت ولا تزال محور اهتمام الباحثين في مجال علم النفس التربوي وعلم النفس الاجتماعي وعلم النفس الصناعي، وتعد بداية النصف الثاني من القرن العشرين نقطة تحولها من دراسة موضوع الدافعية بشكل عام، إذ أن قبل هذا التاريخ كانت لدراسات التثبيت ولتهدد الموضوع بعد الدقة، ولكن بعد هذا التاريخ أصبحت هذه الدراسات أكثر دقة ووضوحاً، حيث بدأ التحديد أبعاد هذا المفهوم وعناصره، كما تم وضعه ضمن إطارها النظري.

وتلقم موضوع الدافعية الإنجاز النصيب الأكبر من الدراسات المقارنة بباقي الدوافع الاجتماعية الأخرى، ويُعد علم النفس الأمريكي "هنري موراي" هو أول من قدم مفهوم الدافعية الإنجاز باعتبارها مكوناً أساسياً من مكوناتنا الشخصية .

كلمة الدافعية motivation لها جذور في الكلمة اللاتينية mover والتي تعني في علم النفس يدفع أو يتحرك. (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص 68) ولقد حاول البعض من الباحثين التفريق بين مفهوم الدافع ومفهوم الدافعية، إلا أنهما عمداً لا يوجد حتماً لهما أييرر موضوعاً الفصلينهما.

فمصطلح الدافعية وانطلاقاً من هذا فإنها تستخدم أيضاً ليعني هذا المفهوم من حيثنا قصد الشيء نفسه. وقد وردت عدة تعريفات للدافعية، عكست في مجملها توجهات نظرية مختلفة، وفيما يلي أهمها التعريفات:

1-1- تعريف يونج:

يرى "يونج"، أن الدافعية هي عبارة عن حالة استثارة وتوتر داخلية تثير السلوك وتدفعه إلى التحقيق هدف معين. وهنا ركز "يونج" في هذا التعريف على هدف الدافعية .

1-2- تعريف ماسلو:

في حين يرى "ماسلو" بأنها خاصية ثابتة ومستمرة ومركبة وعامة، تمارس تأثيراً في كلاً من الأحوال الكائنات الحية. يرى "ماسلو" على أن الدافعية ثابتة، في حين أنها قد تكون متغيرة، فدافعية أي فرد أحياناً تكون مرتفعة، كما أنها قد تكون منخفضة أحياناً أخرى .

1-3- تعريف كاجان:

"كاجان" يرى "كاجان" الدافع هو عبارة عن تمثيل معرفي لأهداف مرغوبة أو مفضلة تنتظم بشكلاً متدرجاً وهرمي، وتشبه تمثيلاً لمفاهيمه مبشكلاً عام.

كذلك "كاجان" ركز على هدف الدافعية أيضاً .

1-4- تعريف ماسلو وآخرون:

فهم يرون أن الدافع هو إعادة التكامل وتجدد النشاطات التي نتجت عن التغيير في الموقف الوجداني . (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص 69)

يرى "ماسلو" أن الدافعية تغيير في الموقف الوجداني فقط، في حين أنها تغيير في مواقف أخرى أيضاً مثل الموقف البيولوجي، والموقف المعرفي ... وغيرها .

أما الإنجاز فهو يعني ما يحققه الفرد من نجاحات تقدمه موزلاً كالبالاعتماد على قدراتهم ومواهبها الشخصية والذي يكون لها أكبر أثر في تحديد مستقبلها واتجاهاتها الحياتية. (عمر عبد الرحيم نصر الله، ص 133)

2- تعريف الدافعية للإنجاز:

- يرى "عبد القادر طه" بأنها تشير

إلى إنجاز ما يعهد إليه من أعمال الوهماء وواجباتها بحسن مستوياً أعلنها محتملة ممكنة ، حتى يحوز على رضا رؤسائه ومحمد وميه ، فتتفتح أمامه سبل زيادة الدخل ، وتسهل أمامه سبل الترقية والتقدم ، نحو ما يوجد لبعض العاملين والموظفين . (فرج عبد القادر طه ، 2003 ، ص 352)

- ويرى كل من "ماكليلاند واتكينسون" بأنها أفعال إنجاز هو

"تهيؤاً بتنسبها للشخصية ، يحدد ومد سعياً للفرد ومثابرة تهيئ سبيل تحقيقاً وبلوغ نجاح ، يترتب عليه نوعاً من الإثبات ، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييماً لأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز . " (أدي محمد الخالدي ، 2008 ، ص 50)

- ويتمثل أفعال إنجاز "

في الرغبة في القيام بعمل جيد والنجاح فيه ، وتتميز هذه الرغبة في الطموح والامتياز في المواقف المنافسة والرغبة في النجاح في العمل بشكل مستقل ، وفي مواجهة المشاكل التي تحلها . " (نائل أحمد غباري ، 2008 ، ص 49)

- طور " هنري موراري "

مفهوم الدافع للإنجاز وأسهم في إدخالها إلى التراث النفسيولوجي ، وذلك من خلال الدراسات التي هدتها في الشخصية باعتبار أن

الدافع للإنجاز أحد متغيراتها كما يرجع إليها الفضل في تحديد مفهوم الدافع أو ساء القواعد ، التي يمكن أن تستخد

دم في قياسه .

- كما عرفه " هنري موراري "

السيطرة على البيئة الفيزيائية والاجتماعية ، والتحكم في الأفكار ، وحسن تناولها وتنظيمها ، وسرعة الأداء ، والاستقلالية ، كذلك التغلب على العقبات وبلوغ معايير الامتياز ، التفوق على

الذات ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم والاعتزاز بالذات وتقديرها (مصطفى باهي وآخرون ، 1988 ، ص 150)

3- أهمية دراسة الدافعية:

يعتبر موضوع الدافعية من أكثر موضوعات علم النفس أهمية ودلالة على المستوى النظري والتطبيقي، لذلك فمن الصعب مواجهة العديد من المشكلات النفسية كالتأخر في التكيف الاجتماعي دون الاهتمام بمسبباتها الفردية التي تقوّم بالدور الرئيسي في تحديد سلوكه، وتظهر أهمية دراسة الدوافع بشكل صريح في ميدان علم النفس التربوي وعلم النفس الاجتماعي وعلم النفس الصناعي، في النقاط التالية:

— دراسة الدافعية تزيد من فهم الإنسان لنفسه ولغيره من الأشخاص، وذلك لأن معرفتنا لذاتنا تزداد كثيراً إذا ما تعرفنا على الدوافع المختلفة التي تثير سلوكنا وتوجهه، كما أن معرفتنا للدوافع لغيرنا تمكننا من تفهم سلوكه وتفسيره على النحو الصحيح.

— دراسة الدافعية تساعدنا كذلك على التنبؤ بالسلوك الإنساني في المستقبل، فإذا ما عرفنا دوافع فرد ما في فترة معينة تمكننا من التنبؤ بسلوكه في فترة لاحقة.

— معرفة دوافع الغير تمكننا من مساعدته على ضبط وتوجيه سلوكه نحو الجهات الصحيحة، كأن نهيئ له المواقف الخاصة التي من شأنها أن تثير دوافعه وتحفزها نحو القيام بالأفعال التي نريد منه القيام بها.

4- بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية:

هناك العديد من المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية كمفهوم الحاجة والحافز وغيرهما، ينبغي التعرّف عليهما من أجل معرفة حدود مفهوم الدافعية ومدى ارتباطها بالمفاهيم الأخرى.

4-1- مفهوم الحاجة:

تشير الحاجة إلى الشعور الكائن الحي بالافتقار إلى شيء معين، ويستخدم مفهوم الحاجة للدلالة على الحاجة التي يصعب إلبائها الكائن الحي نتيجة حرمانه من شيء معين، إذا ما وجد تحققاً لإشباعه، وبناءً على ذلك فإن الحاجة هي نقطة البداية لإثارة دافعية الكائن الحي والتي تحفز طاقته وتوجهها لتجاه الذي حقق إشباعها. (مصطفى باهي حسين، 1998، ص 10)

4-2 مفهوم الحافز:

يعرف الحافز على أنه مجموع العمليات الداخلية الدافعة، والنتيجة عن منبه معين، وتؤدي بالتالي إلى إصدار السلوك، ويرتبط بالباحثين أن كل من الدافعية والحافز مصطلحان مترادفان باعتبار أن كل منهما يعبر عن

حالة من التوتّر العام الناتج عن شعور الفرد بحاجة معينة في حين أننا كمن يميز بين هذا المفهوم وبين اعتبار أن الدافعية أعمّ من الحافز، حيث يستخدم المفهوم أولاً للتعبير عن الحاجات البيولوجية والاجتماعية في حين يعبر المفهوم الثاني عن الحاجات البيولوجية فقط. (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص 10).

4-3: مفهوم الباعث:

يطلق اصطلاحاً الباعث على بعض المواقف التي تنشيط الدافع وترضيها فنياً نواحد، كروية الطعام أو وجود جائزة أو منافسة أو ارتفاع أجر أو غير ذلك مما يطمح الفرد إلى الظفر به، ويطلق أيضاً على المعايير والقوانين الاجتماعية التي حملها الفرد على تعدد سلوكه وتكييفه وفقاً لمطالب المجتمع وبالتالي مصلحة الفرد. (إبراهيم الشافعي، 1969، ص 188، 189).

4-4- الغريزة:

يعرفها "ماك دوجال" بأنها: استعداد فطري نفسي جسمي، يدفع الفرد إلى أن يدرك وينتبه إلى أشياء من نوع معين، ويشعر إزائها بانفعال، ثم يسلك نحوها سلوكاً معيناً، أو يحاول ذلك على الأقل. (داوود معمر، 2006م، ص 30)

5- مكونات الدافعية للإنجاز:

يرى "أوزيل" 1969 أننا كثنائياً نكوننا تعلمنا أقلل دافعا لإنجاز وهي:

5-1- الحافز

المعرفي: الذي يشير إلى المحاولة الفرد إشباع حاجاتها لتعرف ويفهم حيث أن المعرفة الجديدة تعين الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أكبر فإن ذلك يعد مكافأة له.

5-2- توجيه الذات

: وتمثلها الرغبة الفرد في المزيد من السمعة والصيت والمكانة التي يحرزها عن طريق أداءها المتميز والمتزم في الوقت نفسه بالتقيد الأكاديمية المعترف بها، بما يؤدي بالشعور به كفايتها واحترام هذاته.

5-3-

دافعا لانتفاء بمعناها الواسع الذي يتجلى في الرغبة في الحصول على تقبلا الآخرين، ويتحقق إشباعهم هذا التقبل به عن أن الفرد يستخدمها لاجها لأكاديمي وصفها أداة

للحصول على الاعتراف والتقدير من جانباً ولكن الذي يعتمد عليه مفهوماً كيد ثقته بنفسه.

- أما عبد المجيد (1985) فاعتبر أن الدافعية للإنجاز دالة لسبعة عوامل هي:

- أ - التطلع للنجاح .
- ب - التفوق عن طريق بذل الجهد والمثابرة .
- ج - الانجاز عن طريق الاستقلال عن الآخرين فيما يتعلق بالاعمال مع اقل خريبن نشاط .
- د - القدرة على انجاز الاعمال الصعبة بالتحكم فيها والسيطرة على الآخرين
- هـ - الانتماء إلى الجماعة والعمل من أجلها .
- و - تنظيم الأعمال وترتيبها بمجهودها بدقة وإتقان .
- ر - مراعاة التقاليد والمعايير الاجتماعية المرغوبة أو مسايرة الجماعة والسعي لبلوغ مكانة مرموقة بين الآخرين .

- أما عبد القادر طه (1977) فقد قام بتحديد ادفاع الانجاز من خلال ثلاثة مكونات توهي :

- أ - الطموح العام .
- ب - النجاح والمثابرة على بذل الجهد .
- ج - التحمل من أجل الوصول إلى الهدف .
- 6- أنواع الدافعية للإنجاز :

يميز (شارلز سميث، Charles Smith 1969) بين نوعين أساسيين من الدافعية

الانجاز على أساس مقارنة الفرد بنفسها وبالآخرين وهما :

1-6: دافعية الانجاز الذاتية

وهي التي تتضمن تطبيق المعايير الشخصية الداخلة في الموقف، كما يمكن أن تتضمن معيار مطلقاً للإنجاز .

2-6: دافعية الانجاز الاجتماعية

وهي التي تتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية في الموقف .

كما يمكن أن يعمل كل منهما في نفس الموقف ولكن في وقتين مختلفتين وفقاً ليهما السائد في الموقف، فإذا كانت الدافعية الا

نجاز الذاتية هي المسيطرة في الموقف ،

فغالباً ما تتبع الدافعية الاجتماعية،

أما إذا كانت الدافعية للإنجاز هي المسيطرة في الموقف فإن كلا منهما يمكن أن يكون فعالاً في الموقف .

(سيد محمود الطواب، 1987-1988، ص70)

7- خصائص الأفراد ذوي الانجاز العالي: يتسمون بالخصائص التالية :

أ - يملكون النزعة للقيام بمجازفات محسوبة ومنضبطة
، لذلك يضعون لأنفسهم أهدافاً تنطوي على التحدي والمجازفة،
وهي يفعلون ذلك كحالة طبيعية ومستمرة إذ أنهم لا يشعرون باللذة والآنجاز إذا كانت المهام والأهداف التي ينفذونها
سهلة ومضمونة النتائج. (سعاد نايف البرنوطي، 204، ص 256)

ب -

الميل إلى الأوضاع والمواقف التي يتمكنون فيها من تحمّل المسؤولية الشخصية في تحليل المشاكل وإيجاد الحلول لها. (ناصر داديعدون، 2004، ص 81)

ج -

الرغبة في التغذية العكسية لإنجازاتهم ومراقبتها ليكونوا على علم بمستويات إنجازاتهم. (مجدياً أحمد محمد عبد الله،
2003، ص 180-181)

د - يهتم الشخص بالدرجة المرتفعة من الإنجاز بما

يؤدبه من عمل في حد ذاتها أكثر من اهتمامه بأعيان ما يعود عليهم من إنجاز هذا العمل. (جمال الدين لعويسات، 2003، ص 121)

هـ -

يتميز الأفراد مرتفعي الإنجاز بالثقة العالية بالنفس حيث يميلون للشك في آراء الأفراد الأكثر خبرة منهم، ويلتزمون بأر
ائهم محتسبين لو كانوا لا يملكون معرفة معمقة بالموضوع الذي يريدون اتخاذ القرار فيه.

و - يفضلون المهنة المتغيرة والتي تتحدث فيها تحديات مستمرة، وينفرون عن المهنة الروتينية.

ز - يتخذون قرارات ذات درجة معقولة من الخطر المرتبط بها.

ويتميز ذوي الإنجاز المرتفع بتحمّل المخاطرة المتوسطة، أي أن:

- هناك إمكانية حساباً احتمالاً تهددها المخاطرة.

-

درجة متوسطة من المخاطرة تعنياً أنها قد تكون مناسبة لحجم نوعية قدرات الفرد (أحمد ماهر، 2003، ص
147)

أي أن ذوي الإنجاز المرتفع يفضلون الأعمال التي يعرفون كيفية تنفيذها.

8- أبعاد الحاجات لدا فعة عند الإنسان ومصادرها:

تشير الحاجة الشعور الإنسان بالافتقار الشبيء إذا ما وجد تحققاً لإشباعه وانخفاض التوتر واستعيد التوازن، ومن هالحاجة تعتبر نقطة البداية لاستشارة الدافعية وقد تكون هالحاجة ذات مصدر بيولوجي ومعرفياً ووجدانياً وأجته ماعى.

ولقد اعتبر علماء النفس هالمصادر بمثابة مجالاً تتنمى إليها الدوافع، وتكمن من خلالها حاجات معينة، لذلك فإ نمنلها لأخذ بعيننا الاعتبار أبعاد الحاجات الدافعية ومصادرها عند الإنسان.

8-1-1- أبعاد الحاجات الدافعية عند الإنسان:

توجد أربعة أبعاد للحاجات الدافعية عند الإنسان هي: البعد البيولوجى والبعد المعرفى والبعد الوجدانى والبعد الاجتماعى. (حمد يعلى الفرماوى، 1004، ص30).

8-1-1- البعد البيولوجى:

للدافعية بعد بيولوجى ارتبط بدراستها ومايزال الجدل يدور حوله ، وخاصة بين المهتمين بالجانب الفسيولوجى فى دراسات علماء النفس، فمفهوم الغريزة ارتبط بمفهوم متفرغ الطاقة العصبية، أى أن إشباع الغريزة لدى الكائن الحي هو ثابتة تفرغ الطاقة العصبية لدهو اعتبر "ماك دوغل" أنها كموروثات غريزية لدى البشر تمثل نزعات طبيعية فطرية.

وعندما توجه الفكر السيكولوجى الدور الدافعية فى التوازن الداخلى، ذلك الذى يرأس جسم الإنسان إلى الحفاظ على مستو معين من التوازن البيولوجى النفسى كميلاً للجسم إلى الحفاظ على مستوى معين من درجة الحرارة ونسبة السكر فقد وجه هذا الفكر المختصين إلى المفهوم التوترو نقص الحافز وأصبح الحاج ة مرتبطة بتوجيه فسيولوجى نفسى، فإشباع الحاجات الفسيولوجية يؤدى إلى توازن داخلى إضافة إلى تهيئة الكائن

الحيلى إشباع حاجات البيئة التى تؤدى إلى توازن نخارجى وأصبح مفهوم الحاجة يتعلق بمطالب فسيولوجية ونفسية علة حد سواء، أما الدافعية وهو حالة تتولد نتيجة لمستو معين من الاستشارة التى يعقبها نشاط الكائن الحيلى شبع منخ لاله حاجة ما

، وأصبح مفهوم الاستشارة مدخل لتفسير العلاقة بين الحاجات الداخلية والحاجات الخارجية. (حمد يعلى الفرماوى، 2004، ص32)

8-1-2- البعد المعرفى:

8-2-1-2-المصادر الاجتماعية:

- نماذج إيجابية تستدعي تقليدها.
- كوننا للإنسان فردا في الجماعة أو عضوا ذا قيمة.

8-2-1-3-المصادر البيولوجية:

- زيادة الاستثارة (التنشيط ونقصانه)
- عمال الحواس (شم، لمس، ذوق، سماع، بصر)
- خفض الشعور بالجوع والعطش وعدم الراحة..... الخ.

8-2-1-4-المصادر المعرفية:

- _ محاولة الانتباه إلى شيء مهم أو ممتع ومتحدي.
- _ الحصول على معنى لشيء أو فهمه.
- _ زيادة عدم التوازن المعرفي (الغموض وانفصاله)
- حل المشكلات أو صنع القرار.
- تحديد شكل معين لشيء ما.

18-2-1-5-المصادر الوجدانية:

- زيادة الشعور بالأفضال والأحسن.
- نقص الشعور بالأمن نتيجة لنقص ما يهدد تأكيد الذات.
- الوصول لمستوى مناسب من التفاؤل.

8-2-1-6-المصادر التروعية:

- المواجهة الفردية أو الجماعية للهدف.
- تحقيق حلم شخصي.
- الحصول على مستوى منفاعلية الذات وتنميتها.
- الأخذ بأسلوب التحكم في مناخ الحياة.

8-2-1-7-المصادر الروحية:

- فهم الهدف أو المعنى من الحياة .

-تعلق الذات بالغيبيات

9- أنماط القبول والدافعة داخل الفرد:

يمكننا التمييز بين نمطين من القبول والدافعة داخل كل منا:

9-1- النمط الإيجابي:

مثال الرغبة والشهوات والحاجات، والتي ننظر إليها علماً أنها قوياً إيجابية تدفع بالشخص نحو أشياء أو حالات معينة.

9-2- النمط السلبي:

مثال المخاوف والمكاره والتي ننظر إليها علماً أنها قوسلبية تنأى بالفرد بعيداً عن أشياء أو حالات معينة .
ويبدو السلوك الناتج عن كل منهما القوم مختلف تماماً، وعلى كلفاً إنكلا النمطين من القبول لهم معن متشابه، وربما يكون متمائزاً، وينظر إليهما على أنهما القوتان والمهدتان والمعزتان للسلوك
(مصطفى باهي حسين، 1998 ص 10)

خلاصة الفصل:

تعالطرقفبهذاالفصائلتعريفالدافعيةثمإلدافعيةالإنجاز،وذلكبتقديمتعريفاتمختلفة للباحثينفيالدوافعالنفسية،ثمالتعرضلمكوناتدافعيةالإنجازوكذاأنواعهاوخصائصذويالإنجازالعالي،كم تمعرضأنماطالقوىالدافعةداخلالفردوأخيرا تم تقديمأنماطالقوىالدافعةعندالفرد. وفيالفصلالموالي سوفنتطرقإلىموضوعالأستاذالجامعي وخصائصه ووظائفه وكيفية تنميةأداءه... وغيرها من الأمور المحيطة بالموضوع،والذي نتوقع منه أن يكون ذو قدرات مميزة.

الفصل الثالث : الجانب المنهجي للأستاذ الجامعي

تمهيد.

- 1- تعريف الأستاذ الجامعي
- 2- خصائص الأستاذ الناجح في الأداء.
- 3- الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي.
- 4- وظائف الأستاذ الجامعي.
- 5- تنمية أداء الأستاذ الجامعي.
- 6- أساليب تقويم أداء الأستاذ الجامعي.

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن الأستاذ الجامعي الذي يحتاجه الطلبة في هذا العصر الذي يشهد الكم الهائل من المعلومات بسبب تدفق المعلومات، والطوفان المعرفي، والثورة في وسائل المعلومات وطور تكنولوجيا الاتصال، هو عضو هيئة تدريس ذو إمكانيات ومؤهلات وقدرات ومواصفات نوعية ومتطورة، كمي تتواءم مع التطورات التي تشهدها جامعات العالم في مجال البحث و التعليم العالي، بسبب عدم قدرة الوسائل القديمة على تلبية متطلبات العصر واحتياجات الأجيال والمجتمعات الجديدة، لأن الأستاذ الجامعي الحقيقي يُدرك تماما أن طالب الجامعة لم يعد ذلك الطالب الذي يدخل القاعة وكله آذان صاغية لما يُملَى عليه من الأفكار والمعلومات، لذا فعلى هذا الأستاذ إيجاد أي طريقة يهدف بها إلى إيصال المعلومة إلى الطالب، بمعنى أن يكون باحث ومرابي ومسلح بالثقافة المعاصرة والقديمة ومُلم بأساليب تدريس تخصصه.

وفي هذا الفصل سوف نتطرق إلى مفاهيم حول الأستاذ الجامعي وكيفية تنمية أداءه، وكفاءته المهنية، وعناصر أخرى .

1- مفهوم الأستاذ الجامعي : الأستاذ الجامعي هو العنصر الفعال في العملية التعليمية الجامعية ، والمحرك الأساسي لها، فخصائصه الشخصية والمعرفية والانفعالية ، لها دور هام في فعالية العملية التنظيمية، لأنه مهما كان مستوى المناهج التي تقدمها الجامعة والتجهيزات والمخابر والهياكل التي تتوفر عليها، ولا يمكن لها أن تحقق أهدافها في إحداث التغيير المطلوب، وفرض قيادتها العلمية والاجتماعية ، ما لم يتواجد فيها الأستاذ الكفء تدريسا وبحثاً .
فالأستاذ الجامعي ذو الكفاءة العالية يمكن أن يعوض أي نقص أو تقصير محتمل في الإمكانيات المادية و الفنية في الجامعة ، ويمكنه أن يجعلها تقود المجتمع و تنبأ بالمكانة المتميزة التي ينبغي أن تكون عليها.(النوي بالطاهر، دس)

- والأستاذ الجامعي هو منهج واضح وفاعل في مجال معرفته المتخصصة، وهو منهج ناقد وبناء مع قضايا عمله وما يضطرب فيه من أفكار وأحداث ومشكلات(حسن شحاته 2001م، ص129)

- ويعرفه "محمد عبد الرحمن يونس" بأنه "عماد البحث العلمي والأكاديمي، وهو الركن الأساسي الذي تقوم عليه العملية التعليمية في الجامعات كلها".
- ويرى "فيليب جاكسون" أن "الأستاذ هو صانع قرار قادر على إعادة صياغة المادة الدراسية، وتشكيلها بحيث يسهل على الطالب استيعابها" (محمد عبد الرحمان عدس، 2000م، ص35).

- وهو أيضا الذي يستطيع أن يجمع بين أعمال التدريس في قاعات المحاضرات وأعمال البحث في تخصصاته، وإذا استطاع أن يجمع بين المسؤوليتين (المسؤوليات اتجاه الجامعات التي تنتمي إليها المسؤوليات بُجَاه المجتمع وهو صاحب المؤلفات المشهورة) (محمد عقيل بن علي المهدي، 2004م، ص41)

وترى الباحثة أن الأستاذ الجامعي هو الشخص الذي يحمل كفاءات ومؤهلات ومهارات فنية وعلمية واجتماعية وخلقية ، تؤهله إلى القيام بمهمته التدريسية على أعلى مستوى ممكن ليرقى بالطالب الجامعي ومنه ليرقى بالجامعة ثم المجتمع ككل .

2- خصائص الأستاذ الناجح في الأداء:

الأستاذ الجامعي هو العنصر الفعال في العملية التعليمية في الجامعة ، فخصائصه الشخصية ، الاجتماعية ، الانفعالية ، المهنية ، لها دور كبير في العملية التعليمية، لأنه مهما كان مستوى المناهج الدراسية والتجهيزات والمختبرات ، ونوعية الطلبة المقبلون عليها ، لا يمكن أن تحقق أهدافا في أحداث التغيير المطلوب ، وفرض قيادتها العلمية والاجتماعية، ما لم يتواجد فيها الأستاذ الكفء تدريسا وبخثا.

فالأستاذ الجامعي ذو الكفاءات العالية يمكن أن يعوض أي نقص أو تقصير محتمل في الإمكانيات المادية والفنية في الجامعة، ونظرا لهذه المكانة التي يحظى بها الأستاذ الجامعي، والدور الذي يقوم به ، أدى بالجامعات في الدول المتقدمة ، إلى أن تُولى أكبر الرعاية ، لأن مكانة أي جامعة تقاس بنوعية الأساتذة الذين ينتمون إليها، وصارت قوة الجامعات تقاس بارتفاع أو انخفاض أداء أساتذتها.

ومن هذه الخصائص مايلي:

2-1 الخصائص الشخصية :

- كفايات علمية : الإلمام بمجال تخصصه ، ومتابعة الجديد و المعاصر .
 - كفايات فنية مهنية : مثل امتلاك الأستاذ الجامعي لمهارات التدريس الجيد ومهارة تقديم الموضوعات ، ومهارة توضيح الشرح ... و غيرها
 - كفايات أخلاقية : أن يكون مثالا يقتدى به في الخلق والإلتزام.
 - كفايات لغوية : إتقان اللغة والأداء اللغوي السليم . (صالح المهدي الحويج، 2005م، 17-
- (19)

2-2- الخصائص الاجتماعية:

حيث تتمثل الخصائص الاجتماعية في النظام والدقة في الأفعال والأقوال ، إضافة إلى العلاقات الإنسانية الجيدة منها (التواضع - الصداقة - روح الديمقراطية) ، القيادة ، التعاون، التمسك بالقيم الدينية والخلقية ، والاهتمام بالمظهر اللائق ، والتحلي بروح المرح والبشاشة.

2-3- الخصائص الانفعالية :

وهي الاتزان الانفعالي ،حسن التصرف في المواقف الحساسة ،والثقة بالنفس والاكتفاء الذاتي والموضوعية والدافعية للعمل والانجاز وإضافة إلى المرونة التلقائية وعدم الجمود.

2-4- الخصائص المهنية :

وتتمثل في التمكن العلمي والمهارة التدريسية ،عدالة التقويم ومهارته والالتزام بالمواعيد والتفاعل مع الطلاب داخل القاعة الدراسية، أيضا مناقشة أخطاء الطلاب دون تأنيبهم أو إجراهم وإهانتهم، أمام زملائهم.(عبد الفتاح يوسف، 1994م، ص38-43).

3- الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي:

إن للأستاذ الجامعي دورا محوريا يؤديه في تكوين إطارات الأمة ،ولكي يقوم بدوره على أكمل وجه ويتحمل مسؤوليته المتمثلة في تكوين أجيال الغد، يجب على المجتمع أن يضع الأستاذ في منأى عن الاحتياج ،ويجب أن يكون الأستاذ مرجع من حيث قيم الكفاءة والأخلاق والنزاهة والتسامح.

كما يجب على الجامعة ضمان الالتحاق بمهنة الأستاذ الجامعي على أساس المؤهلات الجامعية الضرورية والخبرة المطلوبة، كما يجب عليها أخذ كل التدابير لتضمن حق الأساتذة الجامعيين في العمل ،بعيدا عن كل تدخل من أي نوع كان ماداموا ملتزمين بمبادئ المهنة وآدابها.

ويجب أن تخضع كل القضايا المتعلقة بإدارة وتحديد برامج التعليم وبرامج البحث والنشاطات المحيطة بالجامعة ومنح الموارد إلى قرارات جماعية ،أي أنها تخضع إلى تقاسم المسؤوليات والحقوق بين كل المعنيين ليكونوا طرفا فاعلا في اتخاذ القرار، لذا يجب إحداث مرصد للمساواة بين الأطراف يسهر على تطبيق هذه المبادئ داخل المؤسسات.

حيث تم تحديد أربع مداخل لتحديد كفاءات الأستاذ كالاتي:

3-1- تحليل عملية التدريس عن طريق اتباع أسلوب تحليل النظم:

و هو أسلوب يقوم على أساس تحديد الأهداف العامة و السلوكية للعملية التدريسية ، وتحليل أبعاد الكفاءات التي ينبغي على المعلم اكتسابها وتوضيح أنواع و أبعاد المهارات والاتجاهات والأنشطة التي تحقق الأهداف ، بالإضافة إلى الأخذ بمبدأ التقويم المستمر والمتابعة

وإدخال التعديلات اللازمة على الأهداف و الأنشطة ، كلما كان ذلك ممكنا،ومن خلال ذلك يمكن إعداد قوائم الكفاءات المهنية اللازمة لتحقيق تلك الأهداف ، ويتفق هذا الأسلوب مع تعريف التقويم التربوي بأنه "عملية إصدار أحكام تقويمية على مدى تحقيق الأهداف التربوية و تحديد الآثار التي تحدثها مختلف العوامل والظروف في الوصول إلى هذه الأهداف أو تعويقها".

3-2- استخلاص الكفاءات المهنية عن طريق ملاحظة سلوك أساتذة أكفاء:

وذلك أثناء قيامهم بالتدريس ،واستخلاص الأنماط السلوكية المميزة لطرقهم في التدريس بهدف إعداد برامج تتضمن هذه الأنماط ليتدرب عليها الأساتذة الجدد.

3-3- الاعتماد على نتائج البحوث التي أجريت على عمليات التعليم والتعلم:

وذلك من خلال استخلاص العوامل التي أشارت إليها الدراسات على أنها تؤثر تأثيرا إيجابيا على تحقيق الأهداف وطرق التفاعل والأنماط السلوكية التي يتعامل بها الأستاذ مع طلابه وتزيد من إقبالهم على التعلم وتحصيلهم الدراسي.(أبو حطب فؤاد،1990م ،ص55).

4-وظائف الأستاذ الجامعي :

إنه من الضروري أن تقوم الجامعة اليوم بإعداد الكوادر المطلوبة التي ستقوم بشغل العديد من الوظائف العلمية والتقنية والإدارية وغيرها ،ذات المستوى العالي، وعليه سوف يتم تحديد أهم أدوار الأستاذ الجامعي فيما يلي :

1) الأستاذ (المحاضر الجامعي) كحجة في الموضوع الذي يدرسه :

إن التدريس موضوع يُفترض أن يكون فيه المحاضر ملما بكافة أطرافه،لأن محاضري الجامعة يملكون درجة من التخصص،شأنهم شأن الحاذق في صناعته،وأن يكون خبيرا فيما يقوم به ،أي أن الأستاذ الجامعي يأخذ بعين الاعتبار عند دخوله قاعة المحاضرة تحضيره وإعداده الجيد لمحاضرتة التي سوف يلقيها على طلبته ،مراعيا في ذلك عدة جوانب منها تعريف الموضوع وتحديد الهدف منه ،ومستوى الطلبة الحاضرين ،إضافة إلى المدة المستغرقة،وبذلك تشير " بربارا ماتير وآخرون "، إلى مجموعة خصائص للمحاضرين الجامعيين ومنها :

● امتلاك صوت واضح ونطق سليم.

- استخدام صوت قوي.
- توظيف الأسلوب القيادي الحواري.
- استخدام لغة ومصطلحات سهلة الفهم.
- استخدام التعابير الوجيهة والإشارات.
- النشاط وبعث روح الحماس. (بربارا ماتير وآخرون، 2000م، ص28)

(2) المحاضر الجامعي كمخطط ومنظم للوقت :

إذ على الأستاذ المحاضر أن يعمل على تطوير مهارته المتعلقة بالتخطيط وتنظيم الوقت، ويكون ذلك التخطيط يوميا وأسبوعيا وخلال العام الدراسي بأكمله، حتى يتمكن من إنجاز أعماله المنوطة به بنجاح، وعليه فقد حددت "بربارا ماتير وآخرون 2000م" المهام التي يحتاجها المحاضر الجامعي المتعلقة بالوقت للقيام بها وهي :

- تهيئة المحاضرات.
 - إعطاء المحاضرات.
 - الإشراف على الطلبة في إنجاز بحوثهم.
 - القيام ببحوثه الخاصة.
 - تنظيم الواجبات التي ستعطى للطلبة .
 - وضع وتصحيح أوراق الامتحانات.
 - حضور الاجتماعات ، والمؤتمرات التي يقيمها القسم.
- وحتى يتمكن الأستاذ المحاضر بالتخطيط لكل أعماله، ومهامه الملزم إنجازها، أن يكون على درجة من المرونة حتى يصل إلى أهدافه.

(2) المحاضر الجامعي كخبير ومرشد:

توجد في أغلب مؤسسات التعليم العالي قسم لعلم النفس الإكلينيكي، بالإضافة إلى قسم للإرشاد والاستشارة وعادة ما يكون المختصون في هذه المجالات من أصحاب الخبرة المهنية، حيث يعملون على تقديم المشورة والمساعدة للطلبة، لأن الطلبة الجامعيين، يلجؤون إلى الأساتذة الجامعيين طلبا للنصيحة والمشورة في العديد من الأمور، لأنهم يضعون ثقتهم في

البعض من أساتذتهم إذ أن أغلب المحاضرين هم أكبر سنا من الطلبة ،وبالتالي فعلى المحاضر الجامعي أن يحترم هذه الثقة ،وعليه أن يحترم خصوصية ما يدور بينهما من حوار. (بربارا ماتير وآخرون، 2000م، ص38)

فإن استطاع الأستاذ الجامعي كسب ثقة طلبته، و يكون نجاحهم في حياتهم بفضل مساعدة هذا الأخير، فإنه يكون الأستاذ الجامعي لا محالة ،مثالا يُقتدى به في طلب النصح والمساعدة والإرشاد .

3) المحاضر الجامعي كباحث :

إضافة إلى قيام المحاضر الجامعي بأعماله التدريسية ،فإنه من الضروري كذلك مواصلة جهوده في ميدان البحث ،إذ يتوقع من الأستاذ الجامعي " إظهار الكفاءة في التدريب إذ أن العامل الحاسم

الذي يتعلق بكفاءة المحاضرين ،يتمثل في عدد البحوث المحضرة (بربارا ماتير وآخرون، 2000م، ص40) .

4) المحاضر الجامعي كمستشار :

إن الجامعة في أي مجتمع منفعلة في جوانب كثيرة ،ليس في التدريس فقط ،إذ تمثل مركزا يتم من خلاله جلب الخبراء للنشاطات المحلية والوطنية ، و يتوقع من هؤلاء الخبراء تقديم الخدمة التي تنطوي على مهارة عالية للمجتمع.

و من هذا المنطلق ،فإنه يستعان من الأساتذة الجامعيين من أجل :

- إعطاء المحاضرات العامة بشأن المواضيع الأكاديمية .
 - ترأس اللجان التي يتم تنظيمها في المجتمع .
 - إجراء البحوث ذات الصلة بقضايا المجتمع .
 - إبداء المساعدة في الأعمال الموسعة . (بربارا ماتير وآخرون، 2000م، ص42) .
- ومنه كان من المهم جداً أن يتذكر المحاضر أو الأستاذ الجامعي أثناء قيامه بعمله أو التدريس ،هذه الوظائف أو الأدوار، و أن يؤديها وينجزها على أكمل وجه.

5- تنمية أداء الأستاذ الجامعي :

إذا أخذنا في الاعتبار أن الأداء هو كل سلوك يصدر عن الفرد لإتمام عمل ما ، وأن التدريس هو كل موقف أو نشاط تعليمي يجمع بين عضو هيئة التدريس وطلابه ، وأن تقويم الأداء التدريسي ينبغي أن يتم عن طريق وجهات النظر والمدركات الحسية التي يحملها الطلاب والرؤساء والخريجون ، وغيرهم ممن شهدوا بالفعل أداء هيئة التدريس، فإنه يمكن القول بأن الأداء التدريسي لهيئة أعضاء التدريس ، هو كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ومسؤوليات داخل قاعات المحاضرات أو في أي موقف أو نشاط تعليمي ، بغية إحداث تغيرات مرغوبة في شخصية طلابه وذلك في ضوء أهداف وتوقعات جامعته ومجتمعه. (جمال علي الدهشان، جمال أحمد السيسي، 2004، ص72)

فتعد وظيفة التدريس الجامعي أهم وظائف الجامعات وأكثرها فاعلية في أداء الطلبة، إذ تزودهم بالمعارف النافعة، والاتجاهات السلوكية الإيجابية، والمهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم، ليصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة أنفسهم وأسرهم وأمتهم، كما يُنظر إليها على أنها مؤسسة توفر للعقل حتى يعمل في حرية، ومكان يجتمع فيه المتمكن مع قليل الخبرة، والمتمرس مع المبتدئ، والمسمن مع الشباب من الباحثين، ليتناقشوا حول الأفكار والمنهاج والحلول. (فروهوولد ولفجانج، ص2003م، 131-142)

أي أن الجامعة تتفوق على جامعات أخرى، عندما يتواجد فيها أعضاء هيئة تدريس مؤهلين تأهيلا عاليا، ومدعومين بموارد مادية مجزية، وجو أكاديمي ملائم، وخدمات مناسبة، مما يسهم في تجويد العملية التعليمية وإنجاحها، لتكون قادرة على تلبية حاجات التنمية الشاملة ومتطلبات المجتمع المتسارعة.

كما تعد وظيفة التدريس الجامعي أيضا غاية في الأهمية لأنها الوظيفة الرئيسية في أغلب الجامعات المرموقة في العالم، إذ تنصب أساسا في إعداد الطالب الجامعي إعدادا يمكنه من مواجهة تحديات المستقبل بكل ما تحمله من تطورات علمية وتقنية وتنظيمية وثقافية وغيرها، إذ يجب أن يتوجه التدريس إلى التعرف على مواهب كل فرد، وطاقاته الكامنة وتنمية شخصيته بما يتوافق مع قدراته وميوله حتى يتمكن من تحسين مستوى معيشته وتطوير مجتمعه. (الثبتي جويبر وآخرون، 2424هـ، ص74)

6- أساليب تقويم أداء الأستاذ الجامعي :

قد تشير بعض الدراسات إلى أهمية استخدام عدد من الوسائل لعملية التقويم مع التأكيد على عدم الاعتماد على وسيلة واحدة في ذلك ، و فيما يلي أمثلة لبعض الأدوات التي يمكن الاختيار منها لاستخدامها في عملية التقويم :

● التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس :

يقوم به عضو هيئة التدريس بنفسه لجمع معلومات عن أدائه وتدرسه ، ومحاولة الاستفادة منها في تطوير نفسه ، باستخدام نماذج مصممة لذلك ، تتضمن النقاط والعناصر التي توضع في الاعتبار عند إجراء عملية التقويم الذاتي .

● تقويم الزملاء لعضو هيئة التدريس :

يتم من خلال تشكيل فريق مكون من ثلاثة أعضاء ، يختار أحدهما عضو هيئة التدريس ، ويختار الثاني رئيس القسم ، والثالث يكون بالاتفاق بينهما عليه ، ويفضل أن يكون أحد الأعضاء من خارج القسم ، ويقوم الفريق بفحص الجوانب التالية مثلا كفاية المادة التعليمية المقدمة ومناسبتها للطلاب ، ومناسبة وسائل التقويم المتبعة في المقرر الدراسي ، وفاعلية الطرق المستخدمة في المقرر الدراسي ، ويعتمد الفريق في فحصه لهذه الجوانب على ما يقدمه عضو هيئة التدريس لهم ، وعلى ملاحظتهم له أثناء تدرسه وبالتنسيق معه .(عبد الوهاب النجار، دس)

● تقويم الطلاب لعضو هيئة التدريس :

يتم في الأسبوع الأخير من الفصل الدراسي قبل بداية الاختبارات النهائية ، حيث يقوم كل قسم بتنظيم عملية التقويم ، وتوفير النماذج الخاصة بها ، وتحديد مواعيد التنفيذ ، ومن ثم جمع نماذج التقويم بعد تعبئتها وتسليمها للكلية التي تتولى عملية التحليل واستخراج نتائج التقويم .

● الملاحظة المباشرة أو تصوير الفيديو لعضو هيئة التدريس :

يقوم بها رئيس القسم ، مرة في السنة على الأقل لكل عضو هيئة تدريس ، ويستخدم نموذج خاص بها يتضمن النقاط الأساسية التي يجب التركيز عليها و التأكد منها خلال عملية الملاحظة .

● خطة التطور المهني لعضو هيئة التدريس:

يقوم كل عضو هيئة تدريس بإعداد خطة سنوية لتطوره مهنيا تشمل النشاطات المهنية والعلمية التي سيقوم بها خلال هذا العام، و يقوم برفعها إلى رئيس القسم.

● تقرير المقرر الدراسي:

ويتضمن عدد الطلاب المسجلين في المقرر الدراسي، وعدد المنسحبين منه والنتائج النهائية للمقرر، متضمنة نسبة النجاح وتوزيع درجات الطلاب.

● ملف المقرر الدراسي:

يُعد عضو هيئة التدريس ملف خاصا بالمقرر الدراسي الذي يقوم بتدريسه يشمل وصف للمقرر، متضمنا الأهداف والموضوعات والمتطلبات والمراجع إضافة إلى أساليب تقويم الطلاب، ومادج من الاختبارات.

● تقرير الإنجازات وخدمة الجامعة والمجتمع:

يُعد عضو هيئة التدريس تقريرا سنويا عن الإنجازات التي قام بها خلال العام، يتضمن هذا التقرير الدراسات والبحوث المنتهية والجارية، والخدمات التي قدمها للجامعة كعضوية اللجان والمهام الفنية والإدارية التي قام بها، والخدمات التي قدمها للمجتمع كإلقاء المحاضرات والمشاركة في الندوات والمؤتمرات، وتقديم الاستشارات. (عبد الوهاب النجار، دس)

خلاصة الفصل:

وفي الأخير يمكن القول بأن الأستاذ الجامعي الذي يجب أن يتواجد حقا في الجامعة اليوم هو الأستاذ ذو المهارات والكفاءات والقدرات العالية ، إضافة إلى المهارات الفنية

والتدريسية والخلقية أيضا، لكي يستطيع إيصال المعلومة إلى طالب الجامعة اليوم، وتلبية احتياجات الأجيال الجديدة، لذا فقد حاولنا في هذا الفصل معالجة موضوع الأستاذ الجامعي وفق النقاط التالية: أولا تطرقنا إلى تحديد بعض المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بالموضوع، ثم إلى تنمية أداء الأستاذ الجامعي، مروراً بالكفاءة المهنية له، وخصائص الأستاذ الناجح في الأداء، ثم حاولنا إدراج بعض الأساليب لتقويم أداءه، ثم ختمنا الفصل بخلاصة.

وفي الفصل الموالي سوف نرى الإجراءات المنهجية للدراسة من حيث المنهج المتبع في الدراسة وحدود الدراسة وتصميم الأداة بالإضافة إلى وصف عينة الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية أيضا، ووصف للأدوات المستعملة فيها وغيرها، من النقاط التي سنتطرق لها في الفصل الموالي .

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

1- المنهج المتبع

- 2- حدود الدراسة
- 3- التعريف بميدان البحث
- 4- الدراسة الاستطلاعية
- 5- وصف عينة الدراسة الاستطلاعية
- 6- وصف أداة القياس المستعملة في الدراسة الاستطلاعية
- 7- الخصائص السيكومترية لأداة القياس
- 8- الأدوات الإحصائية
- 9- إجراءات التطبيق الميداني

بما أن مناهج البحث العلمي متعددة، فإن اختيار المنهج يرتبط أساسا بطبيعة موضوع الدراسة، وعليه يجب على الباحث أن يختار ما يناسب دراسته.

ونظرا لطبيعة موضوع دراستنا فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والذي يهتم بجمع أوصاف دقيقة وعلمية للظاهرة المدروسة، ووصف الوضع الراهن وتفسيره وكذلك تحديد الممارسات الشائعة والتعرف على الآراء والمعتقدات والاتجاهات عند الأفراد والجماعات وطرقها في النمو والتطور، كما يهدف أيضا إلى دراسة العلاقات القائمة بين الظواهر المختلفة .

إن المهمة الجوهرية للبحث الوصفي هي أن يحقق الباحث فهما أفضل للظاهرة موضوع البحث حتى يتمكن من تحقيق تقدم كبير في حل المشكلة (إمحمد عبد الحفيظ، مصطفى حسين باهي، 2002م، ص83) وهذا ما يتماشى مع موضوع بحثنا.

2- حدود الدراسة :

2-1: الحدود البشرية: أجريت هاته الدراسة على عينة تمثلت في (36) أساتذ وأستاذة .

2-2: الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من الموسم الجامعي 2014م/2015م ، وبالتحديد في شهر ماي .

2-3: الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على قسم العلوم الاجتماعية ، شعبي علم النفس وعلم الاجتماع ، بجامعة غارداية .

3- التعريف بميدان البحث :

جامعة غارداية :

أنشأت ملحقة جامعة الجزائر بغارداية، بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 08 رجب 1425 الموافق ل 24 أوت 2004 ، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 302-05 المؤرخ في 16 أوت 2005 ، أنشئ المركز الجامعي بغارداية، مع انضمام ملحقة المعهد الوطني للتجارة بمثلبي إلى المركز، وترقية المركز الجامعي إلى مصاف الجامعة، وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12-248 المؤرخ في 04 يونيو 2012 (جامعة غارداية)

تقع بولاية غرداية، كانت تعرف سابقا مركز جامعي، وقد تحولت إلى جامعة بموجب قرار وزاري سنة 2012، (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قرار إنشاء جامعة غارداية، ص 19)

وتحتوي جامعة غارداية على عدة كليات أهمها كلية الجيولوجيا وعلوم الأرض وكلية البيولوجيا والإعلام الآلي والحقوق وعلوم الأرض وكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية والعلوم الإسلامية وتكنولوجيا، وعلوم، وتنقسم جامعة غرداية إلى جامعة قديمة وجامعة جديدة، ومُلحقة البيئة .

4- الدراسة الاستطلاعية:

أول ما نبدأ به في أي دراسة هو الدراسة الاستطلاعية والتي تعتبر "أساسا جوهريا لبناء البحث كله" (عزام صبري، 2006م، ص 20) ، والتي تمكننا من الاستطلاع على حقيقة الموقف الفعلي الذي تُجرى فيه الدراسة ، ومدى الإمكانيات الميسرة والمتاحة التي قد تُؤثر في سير البحث (سعيد ناصف، 1997، ص 24)

وكذلك من أجل معرفة مدى صلاحية أداة البحث وصدقها ، وثباتها في الميدان الذي ستُجرى فيه الدراسة الأساسية ولاكتشاف الصعوبات التي يمكن أن نصادفها في الدراسة الأساسية ، ومواجهتها وتفاديها.

ومن ثم تم توزيع الاستبيان على عينة استطلاعية تكونت من (30) موظف وموظفة فُوُزعت (14) استبانة لموظفي دائرة بريان ، و وُزعت (16) استبانة أُخرى لعمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ببريان أيضا ، وكان اختيار العينة عشوائيا.

5- وصف عينة الدراسة الاستطلاعية:

تعريف العينة: هي جزء من مجتمع الظاهرة قيد الدراسة ، تُأخذ بطريقة معينة ، بحيث تكون ممثلة تمثيلا صحيحا للمجتمع بقصد التعرف على خصائص هذا المجتمع .(عزام صبري، 2006م، ص 20)

، وهي من أهم المسائل التي تواجه الباحث في الدراسات والبحوث، كما أنها تُعنى بتحديد نطاق العمل ، وتقوم معظم البحوث العلمية ، على أساس دراسات عينة مُحددة ، ومُختارة من المجموعة التي يرغب في التعرف على خواصها.

وقد تم اختيار العينة وفق الطريقة القصدية Purposive Sample، وهي: أن ينتقي الباحث أفراد عينته بما يخدم أهداف دراسته وبناء على معرفته دون أن يكون هناك قيود أو شروط، غير التي يراها هو مناسبة من حيث الكفاءة أو المؤهل العلمي أو الاختصاص أو غيرها، وهذه عينة غير ممثلة لكافة وجهات النظر، ولكنها تعتبر أساس متين للتحليل العلمي ومصدر ثري للمعلومات التي تشكل قاعدة مناسبة للباحث حول موضوع الدراسة. (سعيد ناصف، 1997، ص 26).

6- وصف أداة القياس المستعملة في الدراسة الاستطلاعية :

أ- كيفية بناء الأداة:

لقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على "الاستبيان" والذي هو عبارة عن مجموعة من المؤشرات، يمكن عن طريقها اكتشاف أبعاد موضوع الدراسة عن طريق الاستقصاء التجريبي، أي إجراء بحث ميداني على جماعة محددة من الأشخاص، وهي وسيلة تخص القضايا التي نريد معلومات عنها من المبحوث. (سلاطينة بلقاسم، 2007م، ص 77)

وقد وُضع هذا الاستبيان للكشف عن مستوى الدافعية للإنجاز وتحليلها لدى الأستاذ الجامعي وتم بناؤه بالاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة مثل دراسة "عثمان مريم، تحت إشراف الأستاذ الدكتور: لوكيا الهاشمي بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية، دراسة بالوحدة الرئيسية بيسكرة، جامعة الإخوة منتوري بقسنطينة.

في الموسم الجامعي، 2009م/2010م، والتي تتعلق بالدافعية للإنجاز، لصاحبه نيموف .ر.س. 1999 Nemov R C والمترجم من طرف الدكتور "محمود بني يونس " 2004 إلى اللغة العربية، وبعدها قام باستخراج كافة الخصائص السيكومترية له.

بعدها تم توزيعه على عينة استطلاعية للتأكد من صدقه وثباته، واستخدام الوسائل الإحصائية وإعطائه التفسيرات الملائمة .

ب- طريقة الإجابة :

تتم الإجابة على البنود من خلال وضع علامة (x)، في المكان المناسب :

حسب البدائل: موافق - محايد - معارض .

و قد قُدرت أوزان البدائل كما يلي :

03 درجات للإجابة على موافق.

02 درجات للإجابة على محايد .

01 درجة للإجابة على معارض.

وهذا فيما يخص البند الإيجابي.

أما إذا كان البند سلبي ،فُتقدر أوزان البدائل على النحو التالي :

01 درجة للإجابة على موافق.

02 درجات للإجابة على محايد.

03 درجات للإجابة على معارض.

جدول (01) يوضح تصحيح العبارات الإيجابية

البدائل	موافق	محايد	معارض
الدرجات	3	2	1

وهذا التصحيح يخص العبارات الموجبة وعددها 27، وهي العبارات التالية : (من العبارة رقم 01

إلى غاية العبارة رقم 20 على التوالي ، والعبارات 23-24-25-27-28-29-30)

أما فيما يخص العبارات السلبية وعددها 03، وتمثل في العبارات التالية:

(21-22-26-)، وتصحيحها يكون كالتالي :

جدول (02) تصحيح العبارات السلبية

البدائل	موافق	محايد	معارض
الدرجات	1	2	3

06- الخصائص السيكومترية لأداة القياس :

قمنا بالدراسة السيكومترية للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة، حيث كان علينا تطبيق

الأداة قبل البدء في الدراسة الاستطلاعية على عينة تكونت من (30) عامل وكان الهدف

منها :

_التأكد من صدق وثبات الأداة قبل تطبيقها على عينة المجتمع الأصلي.
وذلك عن طريق :

الثبات :

ولجأنا في معالجة البيانات إلى :

طريقة التجزئة النصفية، ويلاحظ من خلال النتائج أن قيمة معامل الارتباط بين الجزء الفردي والجزء الزوجي يُقدر بـ : 0.57

جدول (03) يوضح درجات معامل الارتباط ومعامل الثبات

العبارات	التكرارات	معامل الارتباط	معامل الثبات
زوجية	15	0.57	0.72
فردية	15		

من خلال النتائج الموضحة في الجدول (03) فإن القيمة (0.57) تدل على معامل الارتباط "بيرسون"، وبعد تعديلها بمعادلة "سبيرمان براون"، نجد أنها تُساوي (0.72) وهي تُعبر عن ثبات قوي للمقياس.

الصدق:

يُقصد بصدق الاختبار، بأن يقيس ما وُضع لقياسه فعلاً ، أي مدى صلاحية الاختبار لقياس هدف أو جانب مُحدد(صالح محمد علي أبو جادو، 2005، ص399)
وقد اعتمدنا في قياس صدق الأداة على:

الصدق الذاتي: وهو صدق الدرجات التجريبية للاختبار بالنسبة للدرجات الحقيقية، التي حُلصت من شوائب أخطاء القياس، ويُقاس الصدق الذاتي، بحساب الجذر التربيعي لمعامل

$$\sqrt{0.72} = \text{أي} = 0.8485$$

07-الأدوات الإحصائية:

لتحليل البيانات استعملنا الأدوات الإحصائية التالية:

معامل الارتباط بيرسون :

$$R_p = \frac{n \sum (xy) - (\sum x)(\sum y)}{[n \sum (x^2) - (\sum x)^2] [n \sum (y^2) - (\sum y)^2]}$$

وقد صحناه بمعادلة "سييرمان براون" :

$$R_{+1} \div 2R_{\text{سييرمان براون}}$$

ثم استعملنا χ^2

$$\chi^2 = \frac{(\text{Oig} - \text{Eig})^2}{\text{Eig}}$$
$$= 1.71$$

بما أن χ^2 المحسوبة وهي تساوي 1.71 أقل من χ^2 الجدولة عند 0.05 وتساوي 3.84، و χ^2 الجدولة عند 0.01 وهي 6.64، إذن فإنها غير دالة .

جدول (04) النسبة المئوية للدرجة الدافعية للإنجاز

النسبة المئوية	المجموع	
%100	36	عالية
%0	0	متوسطة
%0	0	منخفضة

المجموع	36	%100
---------	----	------

يوضح الجدول (04) مستويات الدافعية للإنجاز لدى أفراد العينة والنسب المئوية لها، حيث نلاحظ أن كل أفراد العينة وجدنا الدافعية للإنجاز لهم في مستوى عال، أي ما يُعادل نسبة %100.

المدى الكلي للدرجات

المدى الكلي للدرجات = أعلى درجة - أدنى درجة
أعلى درجة: هي أعلى درجة يأخذها الفرد في المقياس.
أدنى درجة: هي أدنى درجة يأخذها الفرد في المقياس.
حساب طول الفئة: وهو :

المدى الكلي للدرجات

عدد الفئات المختارة

08-إجراءات التطبيق الميداني :

تم تطبيق الدراسة الأساسية في الفترة الممتدة من 06 إلى 07-05-2015م على الأساتذة بجامعة غارداية ،حيث تم توزيع 36 استبانة ،وتم استرجاعها كلها،مع العلم أن كل الإستبانات المسترجعة كانت مُستوفية الإجابة ،حيث تم تطبيق الإستبانة مباشرة على أفراد العينة .

الفصل الخامس : عرض نتائج البيانات الشخصية

1-الجنس.

2-السن.

3-الخبرة المهنية.

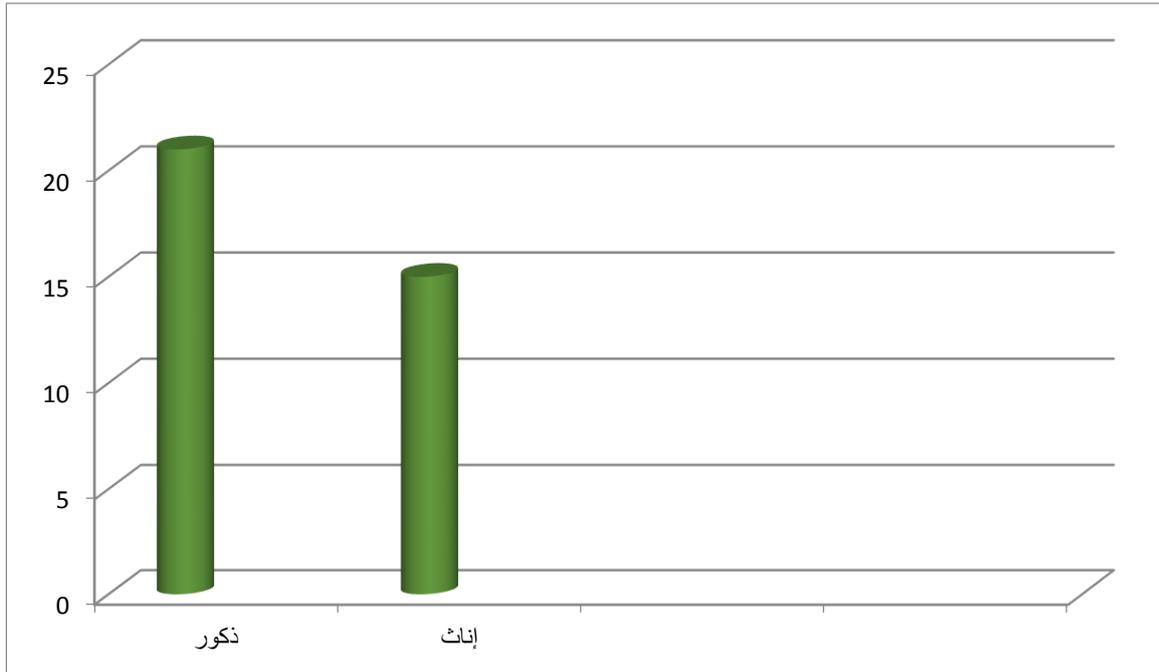
عرض نتائج البيانات الشخصية:

1-1-الجنس:

الجدول الموالي يوضح خصائص الجنس لأفراد عينة الدراسة :

جدول (05) توزيع العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
%58.33	21	ذكور
%41.66	15	إناث
%100	36	المجموع



شكل (01) يمثل توزيع العينة حسب الجنس

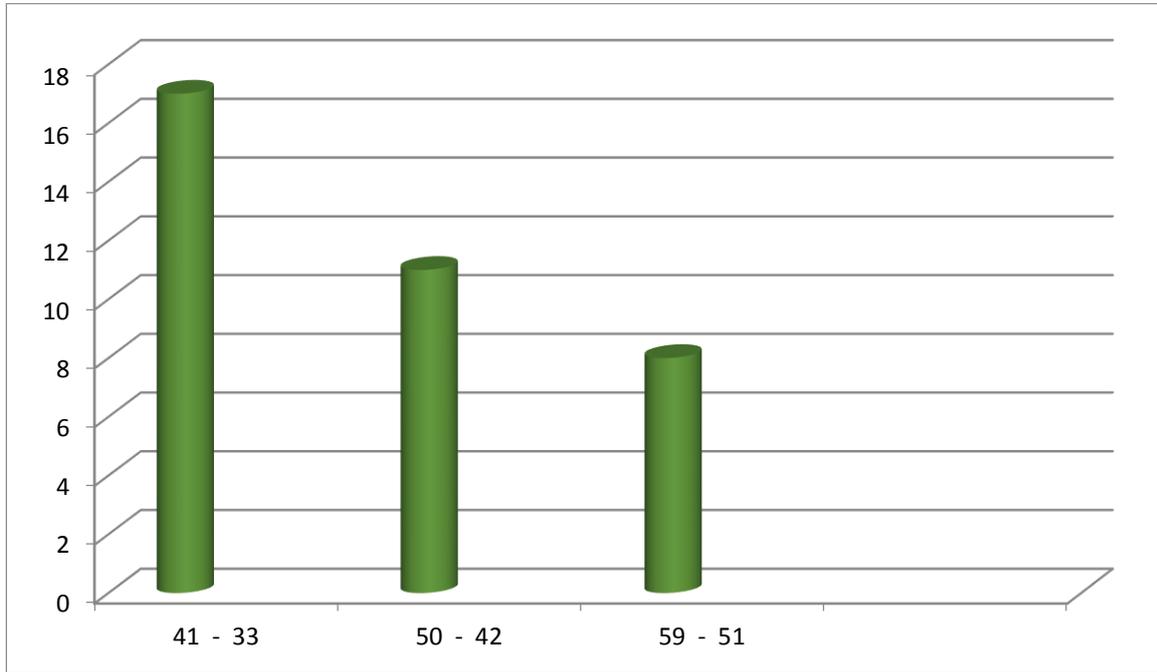
ما يُلاحظ من الجدول (05) والشكل (01) أن أغلب أفراد العينة ذكور وهذا ما نسبته %58.33، والنسبة المتبقية، هي من نصيب الإناث وهي تساوي %41.66.

1-2- السن :

الجدول الموالي يوضح خصائص السن لأفراد عينة الدراسة :

الجدول (06) توزيع العينة حسب العينة

النسبة المئوية	التكرارات	
%47.22	17	41 - 33
%30.55	11	50 - 24
%22.22	08	59 - 51
%100	36	المجموع



شكل (2) يُمثل توزيع العينة حسب السن

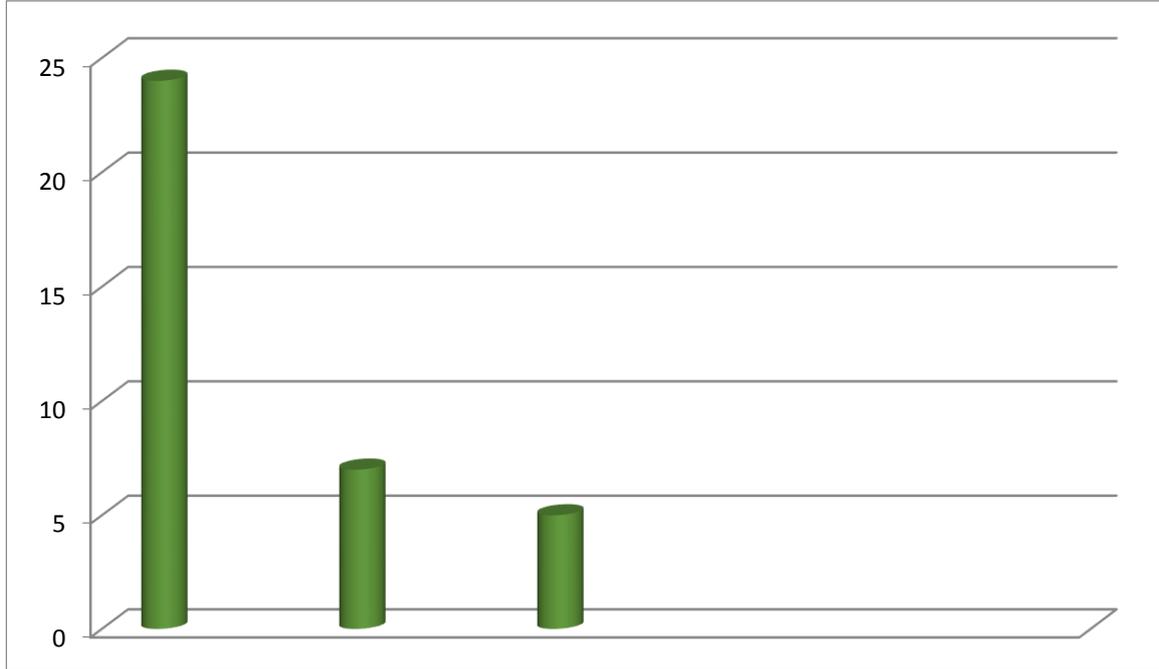
وما يلاحظ من الجدول (06) والشكل رقم (02)، أن غالبية أفراد العينة ينتسبون إلى الفئة العمرية من 41 - 33 أي فئة الشباب أكبر من الفئات العمرية الأخرى.

1-3- الخبرة المهنية:

أما الجدول الموالي فيوضح خصائص الخبرة المهنية لأفراد عينة الدراسة :

جدول (07) توزيع العينة حسب الخبرة المهنية

سنوات الخبرة	التكرارات	النسبة المئوية
10 - 2	24	66.66%
19 - 11	07	19.44%
28 - 20	05	13.88%
المجموع	36	100%



شكل (03) يُمثل توزيع العينة حسب الخبرة المهنية

وما يلاحظ من الجدول (07) والشكل رقم (03) ، أن غالبية أفراد العينة ذوي خبرة مهنية قصيرة في عملهم ، أي من 10 - 02 سنوات وهو ما نسبته 66.66% .

2- عرض نتائج فرضيات الدراسة :

2-1- عرض نتائج الفرضية الأولى :

والتي تنص على أنه يتمتع الأستاذ بجامعة غارداية بدافعية إنجاز عالية .

جدول (09) البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى

النسبة المئوية	المجموع	
100%	36	عالية
0%	0	متوسطة
0%	0	منخفضة
100%	36	المجموع

ويلاحظ من خلال الجدول (09) ، أن الدافعية للإنجاز لدى أفراد العينة مرتفعة بنسبة 100 % . وهذا يجعلنا نقبل الفرضية العامة ، والتي تنص على أنه يتمتع الأستاذ الجامعي بجامعة غارداية بدافعية إنجاز عالية وهذا ما يجعلنا نقبل الفرضية المصاغة .

2-2- عرض نتائج الفرضية الثانية:

والتي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الدافعية للإنجاز .

جدول (10) البيانات الخاصة بالفرضية الثانية

الجنس الدرجة	ذكور	أنثى	المجموع
عال			36
متوسط			0
منخفض			0
المجموع			36

بعد حساب χ^2 تحصلنا على النتائج الموضحة في الجدول أعلاه، ووجدنا أن χ^2 المحسوبة = 1.72، وبعد مقارنتها مع قيمة χ^2 الجدولة، وُجد أنها أقل من قيمة χ^2 الجدولة على مستوى الدلالة 0.05، والتي تساوي 3.84، مما يدل أن الفروق بين الجنسين غير دالة إحصائياً، وعليه نستخلص أن الفرضية محققة .

2-3- عرض نتائج الفرضية الثالثة:

والتي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السن في مستوى الدافعية للإنجاز .

جدول (11) البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة

المجموع	59 - 51	50 - 42	41 - 33	الدافعية الفئان
36	08	11	17	عال
0	0	0	0	متوسط
0	0	0	0	منخفض
36	08	17	17	المجموع

فمن خلال معطيات الجدول رقم (11)، نلاحظ، أن سن أفراد العينة يتراوح ما بين 33 و 59 سنة، ونلاحظ أن أكبر نسبة أفراد العينة الذين مستوى دافعهم للإنجاز عال والذي يُعادل 17 أستاذًا وأستاذة، ينحصر في الفئة العمرية ما بين 33 - 41 سنة .

2-4- عرض نتائج الفرضية الرابعة:

والتي مفادها أنه لا يختلف مستوى الدافعية للإنجاز باختلاف الخبرة المهنية.

جدول (12) البيانات الخاصة بالفرضية الرابعة

المجموع	28 - 20	19 - 11	10 - 02	الخبرة المهنية الدافعية
36	05	07	24	عال
0	0	0	0	متوسط
0	0	0	0	منخفض
36	05	07	24	المجموع

يُلاحظ من خلال الجدول (12) أن،غالبية أفراد العينة ذوي خبرة مهنية قصيرة ،أي ما بين 02 إلى 10 ،بالمقابل الفئة العمرية من 11إلى19 سنة والتي ضمت 07 أفراد والفئة العمرية من 20 إلى 28 سنة ،والتي ضمت أيضا 05 أفراد فقط .

الفصل السادس :مناقشة نتائج الفرضيات

- 1-مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية العامة .
- 2-مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى .
- 3-مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية .
- 4-مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة.

مناقشة النتائج :

1-1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى :

والتي تُص على أنه يتمتع الأستاذ الجامعي بجامعة غارداية بدافعية إنجاز عالية ،وبعد تطبيق الدراسة وعرض النتائج ،وُجد أن مستوى دافعية الإنجاز عالية، وهذا ما يجعلنا نقبل الفرضية الأولى. ويمكن أن يُفسر ذلك حسب -مكلييلاند - أحد كبار المشتغلين في هذا الميدان- تتميز بالطموح، والاستمتاع في مواقف المنافسة، والرغبة الجامحة للعمل بشكل مستقل، وفي مواجهة المشكلات وحلّها، (قطامي وعدس، 200، ص 35) .

ويرجع هذا الدافع للإنجاز القوي إلى السعي نحو التميز والتفوق وضرورة التصدي للمهام الصعبة والوصول إلى التميز.

والنتائج العالية في الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة الجامعيين في جامعة غارداية راجعة إلى حالة داخلية عند الأستاذ ،حيث تدفعه إلى الانتباه للموقف التعليمي والإقبال عليه بنشاط موجه، والإستمرار فيه حتى يتحقق التعلم، لذلك فإن مهمة توفير الدافعية للإنجاز وزيادة تحقيقها، لا تُلقى على عاتق الجامعة فقط، وإنما هي مهمة اشترك فيها كل من الجامعة والأستاذ وحتى الطالب ،إضافة إلى حب تدريس المادة ،حتى توصلنا إلى نتيجة عالية جدا في دراستنا هذه، إضافة إلى أن الأساتذة الجامعيين يعملون بجدية ،ويُحققون نجاحات أكثر في مواقف متعددة في حياتهم، وهم واثقون في انتهاز الفرص بعكس المنخفضين في دافع الإنجاز ،وبسبب زيادة رغبتهم في بذل الجهد والنجاح ،لأن النجاح يمكنه من الثقة بنفسه وقدراته ،ويدفعه لبذل المزيد من الجهد .

كما أن دراسة الدافعية تزيد من فهمنا للأستاذ ،وإذا تم فهم سلوكه يتم التحكم فيه وتوجيهه نحو توجهات صحيحة تستثير دافعيته ،وتُحفزه نحو القيام بالأفعال التي تُريد منه أن يقوم بها، بالإضافة إلى إصرار الأساتذة على مواصلة بذل الجهودات لتحسين أدائهم في العمل ،بهدف الوصول إلى الأداء المتميز.

وهذا يعني أن الفرضية الأولى مُحققة ،أي يتمتع فعلا الأستاذ الجامعي بجامعة غارداية ،بدافعية إنجاز عالية ،ونفس النتائج توصلت إليها دراسة "ماكلييلاند "1961م، حيث أشار إلى الدور المهم الذي يقوم به الدافع للإنجاز في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات

والأنشطة، كما يرى "ماكلياند" أيضا أن النمو الاقتصادي في أي مجتمع هو مُحصلة الدافع للإنجاز لدى أفراد هذا المجتمع. (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000م، ص16).

حيث يشير هذا الإرتفاع في دافعية الإنجاز إلى أن حب الأساتذة لأعمالهم يتأثر باتجاهاتهم من موقف مدرائهم، و قد كشفت الدراسة أن أكثر العوامل تكرارا و تأثيرا في حب العامل لعمله هي الدخل، تعاون جماعة العمل، المهارة، التدريب، وتقدير المشرفين لهم، أما العوامل أقل تكرارا فقد كانت حرية المنافسة وإتاحة الفرصة لتقديم المقترحات والترقية و طرق الأجور في الإجازات، إضافة إلى طبيعة العمل ومحتواه وبيئته، وكل هذا سيؤدي إلى زيادة نشاطاته بشكل أفضل وأكثر دافعية وبالتالي أكثر مردودية.

1-2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية :

والتي تنص على أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الدافعية للإنجاز، مما يجعلنا نقبل الفرضية الثانية، وما يُفسر عدم وجود فرق بين الذكور والإناث في مستوى الدافعية للإنجاز، هو التشابه بين العنيتين من حيث أنهم أساتذة جامعيين وفي نفس مكان العمل، أي نفس الظروف تُحيط بهم في مكان العمل الموحد وهو الجامعة، ويؤدون نفس المهمة وهي التدريس الجامعي، ويتمتعون بنفس الطموح.

فكل من الذكر والأنثى يسعى إلى تحقيق دافعية إنجاز عالية، عن طريق إبراز كل منهم قدراته في أداء عمله، بغض النظر عن المشكلات التي تواجهه، بُغية إحداث التوازن بين رغباته (مثلا العائد المادي وتوفير السكن...) وبين احتياج الطالب إلى أستاذه الذي ينتظر منه تقديم الدروس له والمعلومات اللازمة والشرح الكافي، ومواجهة مختلف المواقف من أجل تحقيق الأهداف والغايات المرغوبة بما فيها النجاح في المسار المهني.

فأغلب الباحثين يتفقون على أهمية هذه العوامل في تحقيق كلا الجنسين لدافعية عالية، لذا فيجب على المؤسسة أن توفر مختلف الظروف والإمكانيات اللازمة التي تعمل على الرفع من دافعية الأستاذ الجامعي، للذكر والأنثى على حد سواء ومن بين أهم هذه العوامل نجد :

- تنمية أداء الأستاذ الجامعي مما يجعله يُخرج الطاقة الكامنة التي بداخله من خلال أدائه.
- القيام بدورات تدريبية وأيام دراسية وملتقيات.

- الاهتمام بالأستاذ الجامعي، ومحاولة معرفة متطلباته واحتياجاته وتوفير ولو جزء قليل منها، لأن هذا ما يجعل الأستاذ يثق ثقة كبيرة بالمؤسسة التي يعمل بها، ومنه ما يجعله يرفع أهداه، أي أن تؤوله الجامعة الرعاية الكافية، وتعمل على وقايتها من عدم الرضا على عمله، وتشمل أيضا النظام الداخلي وعلاقات الاتصال من الرؤساء والزلاء والشعور بالأمان، وتواجد أسباب الإستقرار في العمل والعدالة في المعاملات والأجرة، ويزيد من رضاه في المؤسسة بارتياحه في هذه الجوانب، وشعوره بقبول أحسن ومتوازن، مقارنة إلى ما يوجد في مؤسسات أخرى، كما تُساهم في ذلك أيضا العلاقات الحسنة التي يمكن أن يستفيد منها مع الغير في محيط العمل.

بالإضافة إلى العوامل الدافعة والتي تتمثل في حب الانجاز والإحترام والمسؤولية والتقدير بين الجنسين، أي إعطاء المرأة مكانتها مثلها مثل الرجل، ووجود فرص التقدم في الحياة العملية متساوية مثل الذكر، أيضا منافسة المرأة للرجل في عالم الشغل، وهي عوامل مرتبطة بالوظيفة واستمرارها ومدى الإهتمام بمستقبل الأستاذ ودوره في المؤسسة بغض النظر على أنها أنثى، كما أن المجتمع الراهن أصبح يُشجع المرأة على شغل المناصب العليا والهامة، لكي تصل إلى ما وصل إليه الرجل، كل هذه العوامل وعوامل أخرى، جعلت الفرق بين الجنسين في مستوى الدافعية للإنجاز لا يوجد. وما توصلنا إليه في دراستنا هذه والمتعلق بالفرضية الثانية، وهي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الدافعية للإنجاز، ينطبق وما توصلت إليه دراسة" محمد عبد القادر علي" (1974)، والتي تبين من خلالها عدم وجود فروق في الدافعية للإنجاز بين الذكور والإناث، لوجود نفس مكان العمل والذي يتوفر على نفس الظروف التنظيمية والظروف الفيزيقية، ... وغيرها.

كما أن وجود المرأة مع الرجل في نفس الأماكن بدءا من الأسرة، ثم المدرسة، والعمل، يجعلها تسعى دائما وتطمح لتنافس الرجل في الدراسة والعمل وكافة مجالات الحياة، لتثبت وجودها في المجتمع، إضافة إلى أن الأسرة العربية الحديثة تحث وتُشجع الإناث على الوصول والتميز، وأن هذا هو المجال المقبول اجتماعيا، والذي يسمح للمرأة العربية بالتفوق، ولذلك أصبحن الإناث يرغبن في التفوق تماما مثل الذكور.

أما "سيد الطواب" (1990م) فقد فسر عدم وجود فروق جوهرية بين الجنسين في الدافعية للإنجاز في ضوء طبيعة المجتمعات التي أُجريت فيها مثل هذه الدراسات، والفترة التي أُجريت فيها، واستشهد

على ذلك بأن الدراسات السابقة مثل دراسة "مارتينا هورنز" التي أجريت في الستينات، تختلف عن الدراسات التي أجريت في فترة الثمانينات أو التسعينات، من حيث الظروف التاريخية والعوامل الاجتماعية والثقافية والنفسية لكل فترة، ولعل هذا ما يتفق مع التفسير الذي قدمه "رشاد موسى، وصلاح أبو ناهية" (1988) واللدان أرجعا عدم وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث في مستوى الدافعية للإنجاز، إلى أن الفرص التعليمية أصبحت متاحة لكلا الجنسين على حد سواء، كما تضاءلت النظرة الوالدية التي تميز بين الذكر والأنثى، وإضافة إلى ما سبق يمكن إرجاع عدم وجود فرق بين الجنسين في مستوى الدافعية للإنجاز إلى أن ظروف المجتمع بما فيها عدم الإكتفاء الذاتي، البطالة، وعدم قدرة الرجل لوحده على تلبية متطلبات الأسرة، كل هذا يُشجع الأنثى على التفوق والنجاح والتميز، وهذا ما يرفع من دافعيته مثلها مثل الرجل، وهذا ما يجعلنا نقبل الفرضية الثانية، ونجد الدراسات التي اتفقت نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية دراسة " مصطفى تركي (1988)، ودراسة فتحيازيات (1990)، وسيد الطواب (1990)، احمد عبد الخالق، ومايسة النبال (1991) و(1983)Flukerson، و(1971)Botha.

وأرجع الباحثون عدم وجود فروق جوهرية بين الجنسين في الدافعية للإنجاز إلى اقتحام المرأة إلى كافة الميادين النظرية منها وحتى العملية، وتشجيع المجتمعات الحديثة لتفوق المرأة وتميزها كالرجل، واندفاع المرأة للعمل الخارجي وممارستها لشتى الوظائف، وتحملها للمسؤولية، وقدرتها على إدارة العمل (كميليا عبد الفتاح، دس)

1-3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

والتي تنص على أنه، لا يختلف مستوى الدافعية للإنجاز باختلاف السن. وبعد تطبيق الدراسة وعرض النتائج، وُجد أنه لا يختلف مستوى دافعية الإنجاز باختلاف السن، وهذا ما يجعلنا نقبل الفرضية الثالثة، ويمكن أن نفسر ذلك بأن المؤسسة تعتمد على فئة الشباب أكثر من الفئات العمرية الأخرى، ولكن بالرغم من ذلك كله إلا أن أفراد الفئة العمرية ما بين 51-59 كان عدد الأفراد قليلا، إلا أن هؤلاء يتمتعون بدافعية إنجاز عالية أيضا أي أن الفرضية الثالثة محققة، لأنه توصلنا إلى أنه لا يختلف مستوى الدافعية للإنجاز باختلاف السن، وهذا ما يتوافق مع نتائج الدراسة التي قام بها " مكناسي محمد " 2007 - 2006 حيث توصلت إلى أنه لا يختلف مستوى الدافعية للإنجاز باختلاف السن، فإذا كان الأفراد صغار السن يبرزون ذواتهم لأنهم في بداية

مشوار عملهم ولا تزال طاقاتهم جديدة، فمن الطبيعي أن تكون دافعيتهم مرتفعة، كما نجد أن الأفراد المنتمين إلى الفئة العمرية الكبيرة، يبرزون أداءهم، ويرغبون بإخراج كل طاقاتهم لأنهم في آخر مشوارهم العملي، لأن أفراد الفئة العمرية الكبيرة يكونون قد قضوا سنوات طويلة في هذا العمل، وهذا ما يجعلهم يتعودون على أداءه، ومنه عندما يتعود الفرد على أداء مهمة ما، فسوف يصبح يؤديها بكل سرعة وسهولة وسلاسة، لأنه اعتاد تلك المهمة، وهذا ما يزيد من رفع دافعيته، أما الأفراد الجدد فنجدهم يؤدون المهمة الموكلة إليهم ببطء في الفترة الأولى رغبة في إتقان الأداء وخوفاً من الخطأ فيه، في نفس الوقت، وهذا بغية نيل رضا المدير، ففي كلا الحالتين يرغب الأفراد بإبراز كل طاقاتهم، وهذا ما يرفع من دافعيتهم. ويجعلنا نقبل الفرضية الثالثة .

1-4- مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

والتي مفادها أنه يختلف مستوى الدافعية للإنجاز باختلاف الخبرة المهنية، تطبيق الدراسة وعرض النتائج، وُجد أنه لا يختلف مستوى دافعية الإنجاز باختلاف الخبرة المهنية .

ويمكن أن يُفسر ذلك بأنغالبية أفراد العينة ذوي خبرة مهنية قصيرة، وهذا يعني أن المؤسسة تعتمد بصفة كبيرة على الأفراد الجدد أي فئة الشباب ما بين 02 إلى 10 سنوات خبرة، وهذه خبرة مهنية قصيرة بالمقابل الفئة العمرية من 11 إلى 19 سنة التي ضمت 07 أفراد، والفئة العمرية من 20 إلى 28 سنة، والتي ضمت أيضا 05 أفراد فقط، ولكن كل الأفراد المنتمين إلى كل فئات الخبرة المهنية وُجد أن دافعيتهم عالية وهذا ما يجعلنا نقبل الفرضية الرابعة.

وهذا ما توصلت إليه دراسة "سعود محمد النمر" (1994) حيث انتهت دراسته إلى أنه لا يختلف مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي باختلاف الخبرة المهنية .

وذلك يعود إلى أن الأستاذ الجديد في عمله يسعى إلى إبراز مكانته وإثبات وجوده، لكي ينال رضا مرؤوسيه وهذا ما يجعله يزيد من أداءه وكفاءته، في حين يتمتع الأستاذ القديم بالخبرة المهنية الكبيرة التي تؤهله إلى القيام بأداءه على أحسن وجه وهذا ما يجعل دافعيته عالية جدا، لأن ذوي الخبرة المهنية الطويلة، يكونون قد اكتسبوا خبرة مهنية كبيرة من خلال التجارب في الحياة العملية .

وقد يعود عدم وجود فرق في الدافعية للإنجاز باختلاف الخبرة المهنية إلى طبيعة الظروف التي يمر بها كل من القدامى والجدد، حيث يتعرضون لنفس الشروط والظروف الفيزيائية والتنظيمية السائدة داخل المؤسسة، فمثلا قد يتعرض كل من العمال القدامى والعمال الجدد لصراع الدور، كما يتعرض

لكثرة أو قلة العمل ،سواء كانت كمية (كأن يطلب من العمال القيام بمهام أكثر مما يجعله لا يستطيع القيام بها في ظرف زمني محدد) أو كيفية ،بحيث يعتقد أنه لا يملك المهارات الكافية والقدرة التي تمكنه من القيام بعمل ما.

الإستنتاج العام

إن موضوع الدراسة الحالية هو تحليل مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي بجامعة غارداية، حيث يُعتبر من المواضيع الهامة ، نظرا إلى أنه يُسلط الضوء على أهم عنصر فعال في الجامعة ، وهو المورد البشري ، وذلك لأنه يقدم المعلومات اللازمة التي يحتاجها الطالب والدروس القيمة والشرح الوافي لها ، والإيضاح الكافي ، لذا تُعتبر عملية التعليم عملية نبيلة ، ودور عظيم يقوم بتدريسه ذلك المعلم المثقف والواعي ، حيث يُلقن الطالب دروسا قيمة ، تُساعده وتُرشده في مشواره المستقبلي .

كل هذا يعكس منزلة المعلم، وأهمية التدريس وأهمية أداء الأستاذ أيضا ، ليس ذلك فحسب بل أن مكانة المعلم لم تأت من العدم، وكما يُقال :

وقم للمعلم ووفه التبجيلا كاد المعلم أم يكون رسولا

لذلك نرى أن الدافعية للإنجاز هي رغبة الفرد لإنجاز مهامه ، وميله إلى القيام بما يعهد إليه من أعمال وواجبات ، وهي سلوك يدفع بالفرد إلى سرعة الأداء والاستقلالية ، وتنظيم الأفكار ، بهدف بلوغ معايير الإمتياز .

و بعد تحليل وإثراء متغيرات الدراسة نظريا وتطبيق مقياس جمع البيانات على عينة الدراسة المكونة من 36 أستاذا ، ثم تم تفرغ البيانات ومعالجتها إحصائيا وتفسيرها ومناقشتها، وعلى ضوء ما توفر من دراسات سابقة والتناول النظري توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي :

- وجود دافعية للإنجاز عالية لدى الأستاذ الجامعي بجامعة غارداية .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي بجامعة غارداية بالنسبة لمتغير الجنس .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي بجامعة غارداية بالنسبة لمتغير السن .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي بجامعة غارداية بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية .

وكانت الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي عالية بنسبة 100% ، وهذا راجع بدون شك إلى الحماس والرغبة المتواجدين لديه ، إضافة إلى الظروف الحسنة التي يعيشها هذا الأستاذ داخل مكان عمله (سحسوخ حسان، 2007م، ص54)، ونضيف إلى عوامل ارتفاع الدافعية

للإنجاز ، خصائص الأستاذ الشخصية والاجتماعية والانفعالية والمهنية لمالها من دور فعال في العملية التعليمية، لأن الأستاذ الكُفء تُقاس به قوة الجامعات ومكانتها. وأخيرا نرجو أن تساهم هذه الدراسة ولو قليل في إثراء معلومات الطالب المتمدرس في علم النفس وما يتعلق بموضوع الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي، والذي يمكن على أساسه التطرق إلى دراسات أخرى.

المصادر والمراجع

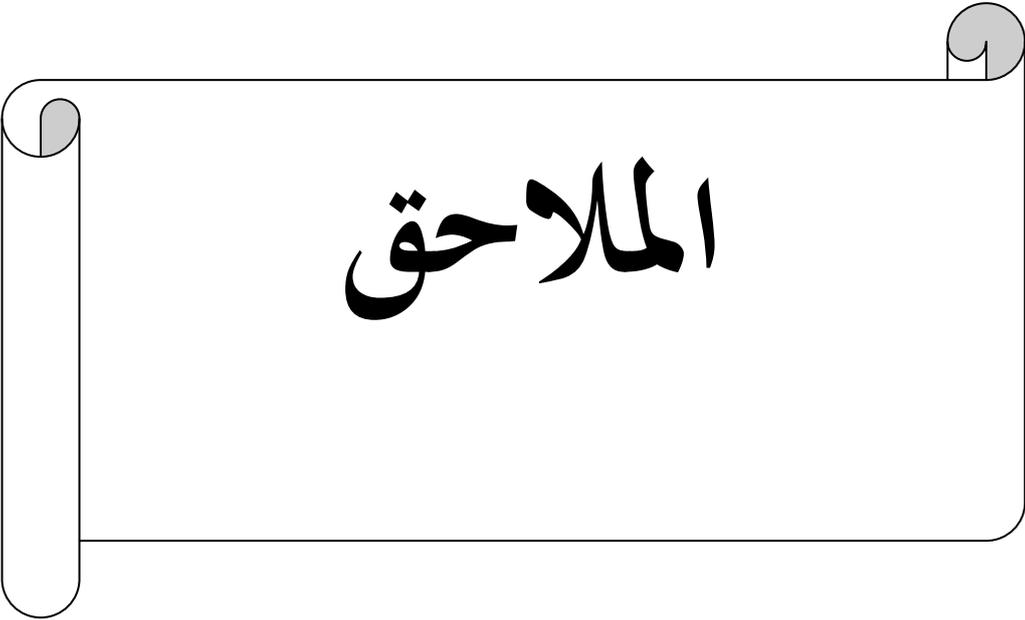
قائمة المراجع باللغة العربية :

- 01) إبراهيم الشافعي، (1969م)، الفكر النفسي وتوجيهه للعمل التربوي، مكتبة النهضة المصرية القاهرة، مصر، ط1.
- 02) أحمد ماهر (2003م)، السلوك التنظيمي -مدخل بناء المهارات -، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، مصر.
- 03) أبو حطب فؤاد، (1990م)، علم النفس التربوي، الإنجلو مصرية، القاهرة.
- 04) أحمد عبد اللطيف وحيد: علم النفس الاجتماعي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، 2001، عمان، الأردن
- 05) بربارا ماتير وآخرون تر حسين عبد اللطيف بعارة-ماجد محمد الخطايب، (2000م)، الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن ط1.
- 06) نائر أحمد غباري (2008م)، الدافعية" النظرية والتطبيق"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن.
- 07) نائر أحمد غباري (2008م)، الدافعية" النظرية والتطبيق"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن.
- 08) مصطفى باهي حسين، أمينة إبراهيم شلي، (1998م)، الدافعية نظريات وتطبيقات، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1998
- 09) حمدي علي الفرماوي، (2004م)، دافعية الإنسان بين النظريات المبكرة والاتجاهات الحديثة، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2004.
- 10) عمر عبد الرحيم نصر الله، تدني مستوى التحصيل والانجاز المدرسي :أسبابه وعلاجه، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، عمان، الأردن .
- 11) فرج عبد القادر طه، (2003م)، موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، دار الغريب للطباعة والنشر، القاهرة-مصر، 2008، عمان-الأردن.
- 12) سيد محمود الطواب (1987م)، أثر تفاعل مستوى دافعية الانجاز والذكاء والجنس على التحصيل الدراسي لدى طلاب وطالبات جامعة الإمارات العربية المتحدة، مركز البحوث والتطوير والخدمات التربوية والنفسية، جامعة الإمارات العربية المتحدة.

- 13) سعاد نايف البرنوطي، إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد، دار وائل للطباعة والنشر، ط2.
- 14) ناصر دادي عدون (2004م)، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي - دراسة نظرية وتطبيقية - دار المحمدية - الجزائر، 2004.
- 15) مجدي أحمد محمد عبد الله (2003)، السلوك الاجتماعي ودينامياته - محاولة تفسيرية -، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية - مصر، ب ط .
- 16) جمال الدين لعويسات، السلوك التنظيمي والتطور الإداري، دار هومة، بوزريعة - الجزائر، 2003.
- 17) جمال علي الدهشان جمال احمد السيبي، تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم، "مجلة البحوث النفسية و التربوية"، ع 3.
- 18) فروهوالد، ولفجانج، (2003م)، ثقافة المعرفة أم سوق المعرفة؟ حول الإيديولوجية الجديدة للجامعة، "مجلة فصلية التربية المقارنة" العدد 125، مكتب التربية الدولي اليونسكو - جنيف، ص 131-142.
- 19) الثبيتي جويبر وآخرون، إعادة الهندسة الكلية الشاملة لعمل الجامعة، معهد البحوث العلمية مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة أم القرى.
- 20) صالح المهدي الحويج، (2005م)، الخصائص الشخصية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، ورقة علمية مقدمة للندوة العلمية حول "التوجهات المستقبلية للتعليم العالي"، طرابلس.
- 21) منال طلعت محمود، (2003م)، الموارد البشرية و تنمية المجتمع المحلي، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية .
- 22) دليلة مصباح حامد، (2007م)، المرأة و التنمية، "رسالة ماجستير، كلية الآداب و التربية، قسم علم الاجتماع، جامعة التحدي سرت".
- 23) ماجدة كمال علام، (1990م)، طريقة العمل مع الجماعات، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية م.
- 24) حمزاوي أمين، (1989م)، تقويم كفاية المعلم في مراحل التعليم في دول الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- 25) نشوان يعقوب وآخرون، (1990م) الكفايات التعليمية لطلبة كليات التربية بالمملكة العربية السعودية، مجلة جامعة الملك سعود، 22.
- 26) ماهر أحمد، (2007م)، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة، الإسكندرية، ب ط .

- 27) عايش محمود زيتون، (1995م)، أساليب التدريس الجامعي، دار الشروق، عمان ، ط 1.
- 28) رداح الخطيب (1988م)، تطوير التدريس الجامعي في مركز الدراسات الجامعية للبنات، "المجلة العربية لبحوث التعليم العالي، ع07، حريران،.
- 29) حسن شحاته، (2001م)، التعليم الجامعي و التقويم الجامعي، مكتبة الدار العربية للكتاب، القاهرة، ط2001، م1.
- 30) عبد اللطيف محمد خليفة، (2000م)، الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة.
- 31) العتيبي عيد مطر، (2002م)، تقييم الأداء الأمني بالبنوك التجارية ، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض .
- 32) العمري عوض بن سعيد القيم الشخصية و علاقتها بالأداء، رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض 2003م.
- 33) النوي بالطاهر ، خصائص الأستاذ الجامعي الكفئ و التدريس الفعال، معهد العلوم الاجتماعية والانسانية، المركز الجامعي بالوادي.
- 34) سعيد ناصف، (1997) ، محاضرات في تصميم البحوث الاجتماعية وتنفيذها، مكتبة الزهراء.
- 35) عزام صبري، (2006) ، الإحصاء في التربية ونظام spss، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، ط 1، الأردن.
- 36) سلاطينة بلقاسم، (2007م)، أسس البحث العلمي ،ديوان المطبوعات الجامعية .
- 37) صالح محمد علي أبو جادو، (2005م)، علم النفس التربوي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط 1، عمان .
- 38) عبد الله السهلاوي، (1993م) ،الأستاذ الجامعي الجيد، دراسات تصدر عن رابطة التربية الحديثة، جامعة القاهرة، المجلد الأول.
- 39) بشير معمري، (2007م)، بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس ، منشورات الحبر ، ب ط.
- 40) السيد فؤاد البهي، (1971م)، علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، دار الفكر العربي، مصر .

- 41) قطامي، يوسف وعدس عبد الرحمن (2002). علم النفس العام، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان.
- 42) محمد عبد الرحمان عدس، (2000م)، المعلم الفعال والتدريس الفعال، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، 2000م.
- 43) حسن محمد شحاته، (2001م)، التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق، الدار العربية للكتاب ط1، د ب.
- 44) محمد عقيل بن علي المهدي، (2004م)الجامعة ومكوناتها الأساسية في الفكر المعاصر، دار الحديث، ب ط .
- 45) حمدي ياسين، (1986م)الخصائص النفسية اللازمة لنجاح أعضاء هيئة التدريس الجامعي، الكتاب السنوي في علم النفس، المجلد الخامس، الجمعية المصرية للدراسات النفسية.
- 46) علي السيد الشخبي، (1991م)الصور المفضلة والواقعية لأستاذ الجامعة كما يراها طلابه المعلمون، دراسة ميدانية، المؤتمر العلمي الثاني لكلية التربية، جامعة البحرين، البحرين.
- 47) سخسوخ حسان (2007م)، أثر مستوى القلق العام على دافع الإنجاز لدى الطلاب المتفوقين عقليا بمرحلة التعليم الثانوي، رسالة ماجستير، جامعة باتنة.
- 48) قطامي، يوسف وعدس، عبد الرحمن (2002)، علم النفس العام، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان.
- 49) داوود معمر (2006م)، منظمات الأعمال - الحوافز والمكافآت - بحث علمي في الجوانب الاجتماعية والنفسية والقانونية، دار الكتاب الحديث، ط1، القاهرة- مصر.



الملاحق

معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية

تخصص : علم النفس عمل

شعبة علم النفس

وتنظيم

المستوى: السنة الثانية ماستر

استبيان

أستاذي الفاضل، تحية طيبة

الاستمارة التي بين يديك صُممت للحصول على بعض المعلومات التي تخدم البحث العلمي الذي أقوم بإعداده، وذلك لإتمام مذكرة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم، والتي يدور موضوعها حول "الدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي"، وتحتوي هذه الاستمارة على مجموعة من الفقرات، ويُرجى منكم الإجابة عليها، وفقاً لتصوراتك وشعورك نحو مهنتك، وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

وليكن في علمكم أستاذي الفاضل بأن إجاباتكم تدخل في إطار البحث العلمي، كما أنها تحظى بالسرية التامة .

وفي الأخير تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

وشكراً

معلومات عامة :

الجنس : ذكر أنثى

السن : سنة

الخبرة المهنية : سنة

			13- أحب مصاحبة العمال الذين يتقنون أعمالهم
			14- أشعر بالمسؤولية الكبيرة تجاه ما أقوم به من عمل
			15- أسعى إلى تحسين وتجديد معلوماتي المهنية
			16- أحب الاطلاع على الأمور الجديدة التي تخص عملي
			17- أعتقد أن نجاحي في حياتي متوقف على نجاحي في العمل
			18- أحب التنظيم في عملي
			19- أحترم بالأشخاص الذين يحققون نجاحا في أعمالهم
			20- أحترم المسؤول الذي يناقشني فيما أنجزت من عمل
			21- لا أبادر إلى حل المشكلات المهنية التي تعترضني
			22- أعتقد أن ما يقوم به زملائي من إنجازات أمر تافه
			23- في أوقات الفراغ أقوم بممارسة أي عمل لتطوير مهاراتي أكثر منها للاستراحة والتسلية.
			24- يعجبني أكثر انجاز مهمات معقدة وغير مألوفة
			25- إذا كان يجب علي أن أنجز مهمة معقدة فإنني أفضل أن أنجزها بالاشتراك مع أي شخص ما
			26- يجذبني أكثر العمل الذي لا يتطلب مجهود وواتق من نجاحه
			27- أفضل المشاركة في المسابقات التي تكون فيها إمكانياتي أكثر من إمكانيات الآخرين

			28- خلال التقييم أفضل أن تكون الأسئلة محددة وفي مجال تخصصي
			29- أنجز المهمات التي يثار فيها بالتحديد ماذا وكيف أنجزها بإنتاجية أعلى من المهمات التي تكون فقط في خطوط عامة
			30_ إذا لم أتمكن من انجاز عملي فأبني ألجا لطلب المساعدة من أي شخص ما أفضل من أن أصبح ابحث عن مخرج من الوضع القائم

الاقتراحات والتوصيات:

نظرا لأهمية موضوع الدافعية للإنجاز وعلى ضوء الدراسة وما تمخضت عنه من نتائج يوصي الباحثين بالآتي:

- يجب على الأساتذة معرفة طرق تنمية دافعية الإنجاز .
- القيام بمراجعة دورية وتقييم مستمر لدافعية الإنجاز لدى أساتذة الجامعة ، عن طريق الكشف عن مستويات دافعية الإنجاز، وتشخيص أسباب ارتفاعها وانخفاضها ، والبحث في العوامل المتسببة في ارتفاعها وانخفاضها .
- على مديري المؤسسات الابتعاد على الأساليب التسلطية في تسيير الموارد البشرية، وبالخصوص في تعاملهم مع أساتذة الجامعة، بما يكفل رفع مردود عملهم ويسهم في نجاح فريق العمل في إيصال رسالتهم.
- على الهيئات الوصية الاهتمام بتوفير الظروف الملائمة لممارسة العملية التعليمية على أحسن وجه ، حيث يكفل هذا نجاح العملية.
- إجراء المزيد من الدراسات حول نفس الموضوع باستخدام متغيرات أخرى لم تتناولها الدراسة الحالية.