

دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طبرق في ضوء بعض المتغيرات  
د. أبوبكر فضل لامين الحبوني \*

د. إبراهيم بوبكر محمد بساط

كلية الآداب ، قسم علم النفس ، جامعة طبرق

[abobaker.hamd@tu.edu.ly](mailto:abobaker.hamd@tu.edu.ly)

[Ebsat@tu.edu.ly](mailto:Ebsat@tu.edu.ly)

تاريخ الإرسال 2025/10/17م تاريخ القبول 2026/1/5م

## Achievement Motivation among Faculty Members at Tobruk University in Light of Some Variables

- Dr. Abubaker Fadl Lamine Al-Habouni
- Dr. Ibrahim Bobaker Mohammed Bassat

### **Abstract:**

The study aimed to identify the level of achievement motivation among faculty members at Tobruk University in light of some variables. The descriptive approach was used in this study, and the achievement motivation scale used by Arqoub (2024) was relied upon. The sample was selected randomly and included (75) From the faculty members of both genders at Tobruk University, the study reached a set of results, namely: that the achievement motivation of faculty members is high, and that there are no differences in the achievement motivation of faculty members according to the gender variable. There are no differences in the motivation to achieve among faculty members according to the academic qualification variable. The results also showed that there are differences in the motivation among faculty members according to the years of experience variable in favor of those with fewer years of experience.

**Keywords:** Achievement motivation. Faculty members.

### **الملخص:**

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طبرق في ضوء بعض المتغيرات، وقد استخدم المنهج الوصفي في هذه الدراسة، وتم الاعتماد على مقياس دافعية الإنجاز المستخدم من قبل عرقوب (2024م)، كما تم اختيار العينة بطريقة عشوائية شملت (75) من أعضاء هيئة

التدريس بجامعة طبرق من الجنسين، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي: أن دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس مرتفعة، وأنه لا توجد فروق في الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير النوع، ولا توجد فروق في الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، كما بينت النتائج أن هناك فروقاً في الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة الأقل.

**الكلمات المفتاحية:** دافعية الإنجاز. أعضاء هيئة التدريس.

### مقدمة:

لقد حظي موضوع دافع الإنجاز باهتمام كبير من قبل الباحثين والدارسين، ويجمع علماء النفس على أهمية دافعية الإنجاز في تحريك وتنشيط السلوك الإنساني بصفة عامة، إذ يلاحظ أن لدافع الإنجاز الحافز الأكثر جذباً ذلك الذي يتحكم بسلوك الفرد بوجود مستويين هما: مستوى الطموح، ومستوى الأداء الفعلي، ويعتقد أن الدافع للإنجاز لا نهاية له، ويمكن للأفراد الذين يمتازون بدافع إنجاز قوي مواجهة حالات الفشل لديهم إن صادفتهم وتحويلها باتجاه إيجابي. [1].

إن الدافع للإنجاز هو الدافع للنجاح وتجاوز المشكلات والصعوبات، فالأفراد يبذلون كل طاقاتهم للتصدي لها وحلها، فمن يؤدي تلك المهام يتجه نحو دراسته بهمة عالية، على عكس من تقل دافعتهم للإنجاز فهم يتجنبون المشكلات، وسرعان ما يتوقفون عن حلها عندما يواجهون المصاعب.

إن الدافع للإنجاز دافع متعلم ومكتسب، ينمو ويتبلور من خلال التنشئة الاجتماعية، فدافع الإنجاز هنا يتمثل في رغبة الفرد في الأداء الجيد والنجاح والتفوق وأن يحتل الفرد مكاناً في المجتمع، مما يدفعه إلى بذل المزيد من الجهد والمثابرة في العمل، واستغلال الوقت أفضل استغلال ليحصل على درجات علمية وتقديرات ونسب ممتازة. [2].

ويمثل دافع الإنجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الانسانية التي اهتم بدراستها المهتمون بعلم النفس المهني والدوافع والعمل، وذلك لأهميته واسهامه في النمو الاقتصادي وازدهاره خاصة عند عضو هيئة التدريس الجامعي. حيث ان الدافعية تتكون من مجموعة من مكونات أساسية كالظرف الداخلي عند الشخص، ومدى التأثير بالمحيط الخارجي، وكذلك لمقدار المبادرة والنشاط، بالإضافة لوجود الدافع نحو الهدف المراد تحقيقه، حيث أن الشخص لا يستطيع نقل الدافعية إلى شخص آخر إذا لم يكن هو نفسه يمتلك الدافعية. [3].

## مشكلة الدراسة وتساولاتها:

ان الدافع للإنجاز لدى عضو هيئة التدريس الجامعي يعني النزعة نحو العمل والرغبة في التفوق والتغلب على الصعاب التي تواجهه للحصول على تقديرات عالية في المجال الأكاديمي والعمل كذلك. وهذا ينعكس بدوره إيجاباً على وضعه الأكاديمي والاجتماعي أيضاً. أن الدوافع وخاصة الدافع للإنجاز تلعب دوراً مهماً في حياة ومسيرة عضو هيئة التدريس باعتباره يمثل القوى المحركة لسلوكه، حيث يمكنه من لعب دور مهم في رفع مستوى أدائه وتفوقه وتميزه الأكاديمي، ومكوناً يساعدهم على تحقيق ذاته من خلال ما ينجزه من أعمال وما يحققه من أهداف. [4].

وتتأثر دافعية الإنجاز عند أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بعدة عوامل تتحدد في: الواجبات والمهام المنوطة بأعضاء هيئة التدريس، ووقت فراغهم، ومقدار الأجر والراتب الذي يتقاضاه عضو هيئة التدريس، وأخلاق الطلبة وطريقة تعاملهم مع أعضاء هيئة التدريس، والمناخ الجامعي بشكل عام، وانخفاض القيم الأخلاقية بين العاملين في بعض الأحيان، ومقدار التحيز والتفضيل بين الأشخاص. [5].

ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما مستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طبرق؟
2. هل هناك فروق في الدافعية للإنجاز بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة طبرق وفقاً لمتغير النوع؟
3. هل هناك فروق في الدافعية للإنجاز بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة طبرق وفقاً لمتغير المؤهل العلمي؟
4. هل هناك فروق في الدافعية للإنجاز بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة طبرق وفقاً لمتغير سنوات الخبرة؟

## أهداف الدراسة:

1. التعرف على مستوى الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طبرق.
2. الكشف على الفروق في الدافعية للإنجاز بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة طبرق وفقاً لمتغير النوع.
3. الكشف على الفروق في الدافعية للإنجاز بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة طبرق وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.
4. الكشف على الفروق في الدافعية للإنجاز بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة طبرق وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

### أهمية الدراسة:

1. تأتي أهمية الدراسة من أهمية الشريحة التي تناولتها وهم أعضاء هيئة التدريس وما يقع على كاهلهم من مسؤوليات مختلفة تجاه العملية التعليمية بالجامعة.
2. قد توفر هذه الدراسة قدر مناسب من المعلومات التي من شأنها ان تفيد القائمين على إعداد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
3. قد تسهم هذه الدراسة فهم أعمق و أوسع لطبيعة الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس.
4. تعتبر هذه الدراسة إثراء للمكتبات العلمية في مجال الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

### حدود الدراسة:

1. الحدود المكانية: تحددت في بعض كليات جامعة طبرق.
2. الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي (ربيع 2025م).
3. الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة طبرق.

### مصطلحات الدراسة:

الدافعية للإنجاز: عرفه يونج: (Young) بأنه تخطي العقبات، كما يعني القوة والنضال من أجل عمل بعض الأشياء الصعبة بكل سرعة بقدر الامكان. [6].  
التعريف الاجرائي لدافعية الإنجاز: هو الدرجة التي يتحصل عليها عضو هيئة التدريس على مقياس دافعية الإنجاز الذي أعدته عرقوب (2024م).  
عضو هيئة التدريس: هو الذي يقوم بالتدريس في مرحلة التعليم الجامعي، أو الدراسات العليا، ويحمل مؤهلاً علمياً عالياً ماجستير أو دكتوراة.

### الإطار النظري:

#### الدافعية للإنجاز:

حظي مصطلح الدافعية باهتمام كبير في مختلف الميادين والمجالات العلمية، فهو عامل مهم في توجيه سلوك الأفراد، ومن خلاله يمكن فهم العديد من السمات الانفعالية والمعرفية والمظاهر السلوكية لدى الفرد، فكل سلوك يكمن وراءه دافع، والسلوك مرتبط بدوافع داخلية والفرد في عملية إشباعه لدوافعه وحاجاته تعترضه بعض العوائق فيلجأ إلى طرق وأساليب سلوكية للتغلب على تلك العوائق لتحقيق توافقه. [7].

إن الدافع للإنجاز هو الدافع للنجاح وتجاوز الصعوبات، ويتباين من شخص لآخر، ومن ثقافة لأخرى، ويعتمد جزئياً على التنشئة الاجتماعية، حيث يعرف أتكينسون (Atkinson) الدافعية للإنجاز بأنها استعداد ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق نجاح أو بلوغ هدف، يترتب عليه درجة معينة من الإشباع، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى معين للامتياز. [8].

ويمثل دافع الإنجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية، فهي ترتبط بسعي الفرد نحو التميز والتفوق، ويختلف الناس في المستوى المقبول لديهم من هذه الدافعية، فهناك من يسعى إلى التصدي إلى هذه المهام الصعبة وتحقيق التميز، وهناك من يكتفي بأقل قدر من المجازفة ويتصدى لما هو سهل خوفاً من الفشل، لذلك تعتبر الدافعية عاملاً مهماً لحض الفرد على القيام بنشاط سلوكي معين، وتوجيه هذا السلوك وتنشيطه وتفسيره. [9].

#### أبعاد الدافعية للإنجاز:

تعد دافعية الإنجاز إحدى مكونات الشخصية التي يكتسبها الفرد من البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها ويتفاعل معها، كما تعد مكوناً في سعي الفرد اتجاه تحقيق ذاته وتوكيدها، حيث يشعر الإنسان بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف، وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل ومستويات أعظم لوجوده الإنساني الواعي وقد أشارت [10] إلى أن أوزوبل ونوفك وضعا ثلاثة أبعاد لدافعية الإنجاز وهي:

- 1- البعد المعرفي: ويشير إلى انشغال الفرد بمهمة معينة لإشباع حاجاته المعرفية من خلال ما يكتشفه من معرفة جديدة تعد بحد ذاتها مكافأة له.
- 2- تقدير الذات: وهو رغبة الفرد بمزيد من الاحترام والحصول على المكافأة المناسبة نتيجة أدائه المتميز، مما يشعره بكفاءته واحترامه لذاته.
- 3- بعد الانتماء: وهو الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين وتقديرهم، مما يزيد ثقة الفرد بنفسه.

#### مكونات الدافعية للإنجاز:

- الطموح : الرغبة في الوصول إلى الاهداف المنشودة و المخطط لها وبذل الجهد اللازم لذلك.
- المثابرة: الجهد، الاجتهاد و السرعة في 'نجاز العمل.

- الرغبة في إعادة التفكير في العقبات: تحقيق الصعب، التغلب على الضعف، التغلب على العقبات.
- الاتجاه نحو المستقبل: ويتمثل في التخطيط المكثف للمستقبل.
- المسؤولية الفردية: أن يكون الفرد مسؤول أمام نفسه والآخرين وأن يتحمل نتائج عمله ويوظفها لمسؤولية أكبر.
- الاستقلالية: وهي تحرر الفرد من القيود والتخلي عن الأنشطة التي تملئها السلطات المسيطرة، و الاستقلالية وحرية الفرد وعدم ارتباطه بالآخرين.
- السيطرة: تحكم الفرد في البيئة وتأثيره في سلوك الآخرين، إصدار الأوامر وهذا الشعور يبدو عند الشعور بالتفوق العلمي على الآخرين.
- التنظيم: ترتيب الأشياء والتحقق، النظام، الاتزان والدقة.
- البحث عن التقدير: النجاح في ممارسة بعض المواهب وبلوغ أكبر مستوى من النجاح. [11].

### الدراسات السابقة:

دراسة [12] والتي أجريت عام 2024م، وهدفت إلى التعرف إلى التعليم الإلكتروني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا في جامعة القدس المفتوحة، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي، ولجمع البيانات تم تطوير مقياسين لقياس متغيرات الدراسة: مقياس التعليم الإلكتروني وتكون من اثنتين وعشرين فقرة موزعة على ثلاثة محاور وهي: (مدى استخدام التعليم الإلكتروني - إيجابيات التعليم الإلكتروني - سلبيات التعليم الإلكتروني)، ومقياس دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس وتكون من ثماني عشرة فقرة، وتم التأكد من صدقهما وثباتهما، وتم تطبيقهما على عينة مكونة من تسعة وخمسين عضواً من أعضاء هيئة التدريس. وأظهرت نتائج الدراسة أن واقع التعليم الإلكتروني ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة كانت بمستوى مرتفع، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع التعليم الإلكتروني ودافعية الإنجاز تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة.

أما دراسة [13] فقد كانت عام 2022م، وهدفت الدراسة إلى التعرف على عوامل استثارة دافعية الإنجاز لدى أساتذة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باجي مختار عنابة. أجريت هذه الدراسة على (100) أستاذ جامعي حيث تم إجراء مقابلات نصف موجهة تحوي أسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة، ودامت هذه المقابلات لمدة (3) أشهر وقد تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي وتبويب البيانات حسب

كل سؤال من أسئلة المقابلة بشطريه ومعالجتها إحصائيا بالاعتماد على النسب المئوية كأسلوب إحصائي، وتوصلت هذه الدراسة إلى : التعرف على أهم المهارات البيداغوجية لتمكن الأستاذ الجامعي من أداء مهامه ورفع درجة دافعية الإنجاز لديه، وأن المهارات البيداغوجية ضرورية لتمكن الأستاذ الجامعي من أداء مهامه ورفع درجة دافعية الإنجاز لديه. ومن النتائج أن الأستاذ الجامعي في جامعة باجي مختار- عنابة- متمكن من توظيف المهارات البيداغوجية التنفيذية لأداء مهامه ورفع درجة دافعية الإنجاز لديه.

وفي دراسة [14] التي أجريت عام 2022م وهدفت إلى التعرف على دافع الإنجاز الأكاديمي وعلاقته ببعض المتغيرات وهي: (المؤهل العلمي – الجنس – سنوات الخبرة)، وتم اتباع المنهج الوصفي، كما تم اختيار عينة البحث المكونة (48) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن وفقاً لمتغيرات (الجنس – التخصص – المؤهل العلمي) بالطريقة العشوائية البسيطة بنسبة 30% من المجتمع الأصلي البالغ عددهم (158)، وتم استخدام مقياس عبدالرحمن صالح (2006)، وتوصلت نتائج البحث إلى أن أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن لديهم درجة عالية من الدافعية للإنجاز، كما أثبتت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن، وفق متغير الجنس، وأثبتت النتائج أيضاً أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن وفق متغير سنوات الخبرة، كما أثبتت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن وفق متغير المؤهل العلمي.

وأجرى [15] دراسة عام 2021م، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي والدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف، وعددهم (1383)، وسحبت منهم عينة بلغ عددها (348) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانتين، الأولى للتعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف، حيث تكونت الاستبانة الأولى من (32) فقرة، والاستبانة الثانية من (39) فقرة للتعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف، وتم التحقق من صدقهما وثباتهما. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف جاءت بدرجة كبيرة،

وأن مستوى دافعية للإنجاز لديهم كان كبيراً، كما أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الرضا الوظيفي وتقديراتهم على مجالات دافعية الإنجاز.

ودراسة [16] التي أجريت عام 2019م، هدفت إلى الكشف عن القيمة التنبؤية لواقع المسؤولية الاجتماعية في دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف وعددهم (1315) عضواً، وكان عدد المستجيبين للدراسة (167) عضواً، وتم اعتبارهم عينة الدراسة المتاحة أو المتيسرة، وكان من أبرز نتائج الدراسة أن واقع المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس كان مرتفعاً، في حين جاء مستوى دافعية الإنجاز الأكاديمي للأعضاء بمستوى متوسط. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة.

وأجرى [17] دراسة عام 2015م، وهدفت الدراسة إلى معرفة هل يعاني الأستاذ الجامعي من الإجهاد النفسي وهل لهذا الإجهاد انعكاس على دافعيته إلى الإنجاز إضافة ما إذا كان هناك فروق في درجة الإجهاد النفسي ودرجات الدافعية إلى الإنجاز لدى الأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح ورقلة وفق المتغيرات (الجنس، الحالة العائلية، الأقدمية في العمل). حيث تناولت هذه الدراسة فرضية عامة وهي: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإجهاد النفسي والدافعية للإنجاز لدى الأستاذ الجامعي. ولقد اعتمد على المنهج الوصفي بشقيه (الإرتباطي والسببي المقارن) الملائم لمثل هذه الدراسات وتم الاعتماد على استبيان الدافعية للإنجاز إعداد عبد اللطيف محمد خليفة (2006)، وتقنين بشير معمرية على البيئة الجزائرية، ومقياس الإجهاد النفسي المترتب عن العمل من إعداد الباحث، وبلغ حجم العينة (122) أستاذ جامعي. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها انه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة بين الإجهاد النفسي والدافعية إلى الإنجاز لدى الأستاذ الجامعي. ولا توجد فروق في درجات الإجهاد النفسي لدى الأستاذ الجامعي تعزى للمتغيرات التالية: (الجنس، الحالة العائلية، الأقدمية في العمل). ووجود فروق في درجات الدافعية إلى الإنجاز لدى الأستاذ الجامعي تعزى للمتغيرات التالية: (الجنس، الحالة العائلية، الأقدمية في العمل).

### إجراءات الدراسة:

- 1 . **منهج الدراسة:** تم استخدام المنهج الوصفي وذلك لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها، حيث يسعى إلى تحديد الوضع الراهن للحالة الظاهرة ووصفها وصفاً دقيقاً.
- 2 . **مجتمع وعينة الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة طبرق، وتم سحب عينة عشوائية منهم، حيث بلغ عددها (75) من الجنسين. والعينة موضحة في الجداول أرقام (1) و (2) و (3) وذلك وفقاً لطبيعة متغيرات الدراسة.

جدول رقم (1) يبين عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع

النوع	العدد	النسبة المئوية
ذكر	52	69.3%
أنثى	23	30.7%
المجموع	75	100%

جدول رقم (2) يبين عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
ماجستير	42	56%
دكتوراه	33	44%
المجموع	75	100%

جدول رقم (3) يبين عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
من 1 - 5 سنوات	15	20%
من 6 - 10 سنوات	22	29.3%
من 11 - 15 سنة	20	26.7%
من 16 سنة فأكثر	18	24%
المجموع	75	100%

### 3 . أداة الدراسة:

#### مقياس دافعية الإنجاز:

اعتمد الباحثان في هذه الدراسة على مقياس دافعية الإنجاز من إعداد صباح عرقوب، (2024م).  
وصف المقياس:

قامت عرقوب (2024م) بإعداد مقياس الدافعية للإنجاز لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، حيث استفادت من المقياس المستخدم في دراسة الشمري (2019)، وسلامة (2015)، وتكون المقياس من (18) فقرة، وأعطيت كل فقرة من الفقرات وزناً مدرجاً وفق سلم ليكرت الخماسي، موافق جداً (5)، موافق (4)، موافق إلى حد ما (3)، غير موافق (2)، غير موافق بشدة (1).

### صدق أداة الدراسة:

1. الصدق المبني على آراء المُحكِّمين: للتحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم عرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المُحكِّمين ذوي الاختصاص والخبرة في مجال التربية من أعضاء الهيئة التدريسية العاملين بالجامعات الفلسطينية والبالغ عددهم (5) مُحكِّمين. وذلك لإبداء آرائهم حول مدى دقة وصحة محتوى الأداة من حيث وضوح الفقرات والصياغة اللغوية، ومدى مناسبتها لقياس ما وضعت لأجله، بالإضافة أو التعديل أو الحذف على الفقرات بما يروونه مناسباً. وبناءً على التعديلات والاقتراحات التي أبدتها المُحكِّمين، قامت مُعدة المقياس بإجراء التعديلات التي اتفق عليها أكثر من (80%) من المُحكِّمين، وقد تكونت الأداة بصورتها النهائية من (18) فقرة.

2. الاتساق الداخلي (صدق البناء): للتحقق من صدق بناء أداة الدراسة تم استخراج معاملات ارتباط بيرسون لكل فقرة والدرجة الكلية للمقياس حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.50 – 0.78) وهي جميعاً دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

### ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، تم تطبيق الأداة على العينة المستهدفة، وتم حساب معاملات ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach–Alpha)، وكانت قيمته (0.937)، وهي قيمة مرتفعة تدل على ثبات المقياس وصلاحيته للتطبيق.

وفي الدراسة الحالية تم التحقق من صدق وثبات المقياس باستخدام أكثر من طريقة، فتم عرض المقياس على مجموعة من (المُحكِّمين)، الأساتذة الخبراء في علم النفس العاملين بجامعتي (طبرق - درنة) للتحقق من صدقه وتحديد مدى صلاحية العبارات من عدمها لقياس الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث تم التعديل من خلال إعادة صياغة بعض فقراته، وقد حازت عبارات المقياس على اتفاق المُحكِّمين من حيث صلاحيتها للتطبيق. كما تم حساب صدق بناء أداة الدراسة وهو صدق الاتساق الداخلي من خلال إيجاد معامل ارتباط بيرسون لكل فقرة والدرجة

الكلية للمقياس، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.350 – 0.760)، وهي جميعاً دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

وللتحقق من ثبات الأداة تم استخراج معامل ألفا كرونباخ (Cronbach–Alpha)، وكانت قيمته (0.825)، كما تم استخراج الصدق الذاتي للمقياس وكانت قيمته (0.908). وهي معاملات ثبات مرتفعة وتدل على ثبات المقياس وصلاحيته للتطبيق.

#### 4. الوسائل الاحصائية:

استخدم الباحثان الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، واستخدم المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط لبيرسون، واختبار (ت)، ومعامل ألفا كرونباخ، واختبار تحليل التباين الاحادي (ف).

#### نتائج الدراسة وتحليلها:

للإجابة على التساؤل الأول والذي نصه: ما مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طبرق؟ تم استخدام اختبار (ت) لعينة واحدة، وكانت النتائج كما في الجدول رقم (4):

جدول رقم (4) يبين دلالة الفرق في دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة

العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحصائية
75	73.50	54	8.13	74	78.224	0.000	دال احصائياً

يتضح من الجدول رقم (4) ان استجابات افراد العينة على فقرات مقياس دافعية الإنجاز كانت بمتوسط حسابي (73.50)، وانحراف معياري (8.13)، والمتوسط الفرضي للمقياس (54). كما يتضح من الجدول ان قيمة (ت) المحسوبة بلغت (78.224)، عند درجة حرية (74)، بقيمة احتمالية (0.000)، وهو أقل من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05)، أي انه توجد فروق دالة احصائياً لدى عينة الدراسة في دافعية الإنجاز بين المتوسطين. وانهم أي أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بقدر مرتفع من دافعية الإنجاز. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة كل من [1] و [4] و [15]. فيما اختلفت مع نتيجة دراسة [16]. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن العوامل الدافعة في الحياة العملية قد أثرت إيجاباً في دافعية الإنجاز، وهي عوامل مرتبطة بالوظيفة واستمرارها ومدى الاهتمام بعضو هيئة التدريس ودوره من حيث المسؤولية

وفرص الترقية والحوافز من قبل الجامعة مما يؤثر على دافعيته وتحقيق مستوى مرتفع من الدافعية.

للإجابة على التساؤل الثاني والذي نصه: هل هناك فروق في دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طبرق وفقاً لمتغير النوع؟ تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين وكانت النتائج كما في الجدول رقم (5):

جدول رقم (5) يبين دلالة الفروق في دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع

المتغير	النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحصائية
دافعية	الذكور	73.53	7.604	73	0.051	0.960	غير دال
الإنجاز	الإناث	73.43	9.418				احصائياً

يتضح من الجدول رقم (5) أن استجابات أفراد العينة على فقرات مقياس دافعية الإنجاز كانت بمتوسط حسابي (73.53) للذكور، وانحراف معياري (7.604)، والمتوسط الحسابي للإناث (73.43)، وانحراف معياري (9.418)، كما يتضح من الجدول أن قيمة (ت) المحسوبة بلغت (0.051)، عند درجة حرية (73)، بقيمة احتمالية (0.960)، وهي أكبر من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05)، أي أنه لا توجد فروق دالة احصائياً لدى عينة الدراسة في دافعية الإنجاز وفقاً لمتغير النوع. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة كل من [1] و [4]. فيما اختلفت مع نتيجة دراسة كل من [16] و [17]. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن كل من الجنسين مقتنع وراضٍ عن عمله ودخله، وحياته العملية، وانهم يقضون وقتهم بالجامعة وهم يحبون وظيفتهم. للإجابة على التساؤل الثالث والذي نصه: هل هناك فروق في دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طبرق وفقاً لمتغير المؤهل العلمي؟ تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين وكانت النتائج كما في الجدول رقم (6):

جدول رقم (6) يبين دلالة الفروق في دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المتغير	المؤهل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحصائية
دافعية	ماجستير	72.73	8.024	73	0.922	0.360	غير دال
الإنجاز	دكتوراة	74.48	8.299				احصائياً

يتضح من الجدول رقم (6) أن استجابات أفراد العينة على فقرات مقياس دافعية الإنجاز كانت بمتوسط حسابي (72.73) لحملة الماجستير، وانحراف معياري

(8.024)، والمتوسط الحسابي لحملة الدكتوراة (74.48)، وانحراف معياري (8.299)، كما يتضح من الجدول ان قيمة (ت) المحسوبة بلغت (0.922)، عند درجة حرية (73)، بقيمة احتمالية (0.360)، وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، أي انه لا توجد فروق دالة احصائياً لدى عينة الدراسة في دافعية الإنجاز وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة كل من [16] و [17]. فيما اختلفت مع نتيجة دراسة كل من [1] و [4]. ويمكن تفسير ذلك بأن الفرص في الجامعة متاحة لحملة الماجستير والدكتوراة بالتساوي في اتخاذ القرار أو المشاركة في المؤتمرات أو الندوات أو الورش أو اللجان المختلفة التي تتيح لهم امتلاك المعارف والمهارات والخبرات التي ترفع من مستوى كفاءتهم العلمية والعملية مما ينعكس على دافعتهم بشكل إيجابي.

للإجابة على التساؤل الرابع والذي نصه: هل هناك فروق في دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طبرق وفقاً لمتغير سنوات الخبرة؟ تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف)، وكانت النتائج كما في الجدول رقم (7):

جدول رقم (7) يبين دلالة الفروق في دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحصائية
بين	700.751	3	233.584	3.949	0.012	دال
داخل	4199.996	71	59.155			احصائياً
المجموع	4900.747	74				

يتضح من الجدول رقم (7) أن استجابات أفراد العينة على مقياس دافعية الإنجاز، كما أظهرته نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ان قيمة (ف) المحسوبة (3.949)، وذلك بقيمة احتمالية (0.012)، وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الدافعية للإنجاز تعزى لسنوات الخبرة. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة [16] و [17]، فيما تختلف عن نتيجة دراسة [1] و [4]. ولمعرفة طبيعة هذه الفروق تم استخدام توكي (Tukey) للمقارنات البعدية، وقبل ذلك ومن أجل التحقق من تجانس التباين بين مستويات سنوات الخبرة تم استخدام اختبار ليفين (Levene) وكانت النتيجة كما في الجدول رقم (8):

جدول رقم (8) يبين تجانس التباين لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	قيمة ل
من 1 - 5 سنوات	15	78.600	6.1852	3.949	.0520	.761
من 6 - 10 سنوات	22	73.909	8.1586			
من 11 - 15 سنة	20	69.600	8.5495			
من 16 سنة فأكثر	18	73.111	7.1856			
المجموع	75	73.506	8.1379			

يتضح من الجدول رقم (8) ان قيمة (ف) (3.949)، وان قيمة اختبار ليفين (Levene) كانت (0.761)، بقيمة احتمالية (0.520)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي يتحقق شرط تجانس التباين، وهنا نقوم باستخدام اختبار توكي (Tukey) لمعرفة مصدر الفروق بين مستويات سنوات الخبرة، ويبين الجدول رقم (9) نتائج اختبار توكي (Tukey):

جدول رقم (9) يبين مصدر الفروق بين سنوات الخبرة لدى عينة الدراسة

سنوات الخبرة	الفروق بين المتوسطات	الانحراف المعياري	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة عند 0.05
من 1 - 5 سنوات	4.690	2.575	.272	الحد الأدنى
من 6 - 10 سنوات	9.000	2.627	*.006	الحد الأعلى
من 11 - 15 سنة	5.488	2.688	.183	
من 16 سنة فأكثر	4.309	2.376	.276	

7.229	5.633-	.988	2.444	.797	من 16 سنة فأكثر	سنوات
10.085	3.063-	.500	2.498	3.511-	من 16 سنة فأكثر	من 11 – 15 سنة

\*دالة عند (0.05)

يتضح من الجدول رقم (9) ومن خلال المقارنات بين مستويات سنوات الخبرة ان هناك فروق دالة إحصائياً في المقارنات، وذلك بين سنوات الخبرة (1 - 5 سنوات) وسنوات الخبرة (11 - 15 سنة)، لصالح سنوات الخبرة (1 - 5 سنوات). ويمكن تفسير ذلك ان هذه الفروق قد تعود إلى طبيعة الظروف التي يمر بها ذوي مستوى الخبرة (1 - 5 سنوات) حيث قد تتوفر لديهم الرغبة الشديدة في التدريس أكثر من مستوى الخبرة (11 - 15 سنة)، أو قد يكون للاهتمام الأكبر من مستويات سنوات الخبرة الأخرى، أو للتحفيز التي يحظون بها أكثر من القدامى. فقد يشعر ان سنوات خدمة الأستاذ الجامعي عبارة عن تكرار للسنوات السابقة مما يؤدي إلى جعل عملية التدريس روتينية مملة لا تجديد فيها ولا ابداع.

### التوصيات:

1. إتاحة الفرص أمام أعضاء هيئة التدريس الجامعي للمشاركة في المؤتمرات والندوات وورش العمل والمشاركة في مختلف اللجان، والتي قد تساهم في رفع مستوى دافعية الإنجاز لديهم.
2. تهيئة البيئة الجامعية وتوفير جميع الإمكانات، وسبل الراحة، والحوافز المعنوية والمادية حتى يتفرغ الأستاذ الجامعي لوظيفته ولا يلتفت إلى مصادر دخل أخرى.

### بيان تضارب المصالح:

يُقر المؤلف بعدم وجود أي تضارب مالي أو علاقات شخصية معروفة قد تؤثر على العمل المذكور في هذه الورقة.

### المراجع:

1. عرقوب، صباح (2024). "التعليم الإلكتروني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا في جامعة القدس المفتوحة"، مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، 12، (2)، ص. 121 – 141.
2. عمر، طه (2008). "فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الذكاء الانفعالي في خفض العدوانية لدى الأطفال ضعاف السمع"، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
3. عرقوب، صباح (2024). "التعليم الإلكتروني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا في جامعة القدس المفتوحة"، مرجع سابق.

4. شلفاح، فرج، التريكي، جمال (2022). "دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن ففي ضوء بعض المتغيرات"، مجلة المنتدى الأكاديمي، 6، (1) ص. 37 – 57.
5. عرقوب، صباح (2024). "التعليم الإلكتروني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا في جامعة القدس المفتوحة"، مرجع سابق.
6. خليفة، عبد اللطيف (2000). الدافعية للإنجاز، القاهرة، دار غريب للطباعة.
7. الحلق، سمر و بلان، كمال (2014). "الدافعية للإنجاز وعلاقتها بالسلوك العدواني لدى عينة من طلبة الصف الأول الثانوي"، مجلة جامعة البعث، كلية التربية، جامعة دمشق، 36، (6)، ص. 120 – 162.
8. عبد الحميد، إبراهيم (2005). "الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية"، المجلة العربية للإدارة 23، (1).
9. الحلق، سمر و بلان، كمال (2014). "الدافعية للإنجاز وعلاقتها بالسلوك العدواني لدى عينة من طلبة الصف الأول الثانوي"، مرجع سابق.
10. جعفر، صباح (2016). أنماط التنشئة الأسرية و علاقتها بدافعية الإنجاز لدى طلبة جامعة محمد خيضر بسكرة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاجتماعية، والإنسانية، بسكرة، الجزائر.
11. دليلا، تشفين، جمعه، شعبان (2022). الكفاية البيداغوجية وعلاقتها بدافعية الإنجاز التدريسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
12. عرقوب، صباح (2024). "التعليم الإلكتروني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا في جامعة القدس المفتوحة"، مرجع سابق.
13. عنابي، ايمان ، مسمودي زين الدين (2022). تحليل عوامل استثارة دافعية الإنجاز لدى الأستاذ الجامعي دراسة ميدانية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باجي مختار عنابة، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، 7، (3)، ص. 408-429.
14. شلفاح، فرج ، التريكي، جمال (2022). "دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن ففي ضوء بعض المتغيرات"، مرجع سابق.
15. الرويشد، فيصل (2021). "درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف بالسعودية"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، 35، (7)، ص. 1106 – 1134.
16. الشمري، مرجي (2019). التنبؤ بالدافعية للإنجاز الأكاديمي من خلال المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، 30، (2)، ص. 190-213.
17. خويلدي، سليمان (2015). الإجهاد النفسي وانعكاساته على الدافعية إلى الإنجاز لدى الأستاذ الجامعي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.