

تحليل عوامل استثارة دافعية الانجاز لدى الأستاذ الجامعي  
دراسة ميدانية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باجي  
مختار عنابة

*Analysis of provoking factors for achievement motivation for a university  
professor - A field study at the Faculty of Arts, Humanities and Social  
Sciences at the University of Badji Mokhtar Annaba*

عنابي إيمان<sup>1\*</sup>، مصمودي زين الدين<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> جامعة العربي بن مهيدي (ام البواقي- الجزائر)، imenneannabi@gmail.com

<sup>2</sup> جامعة العربي بن مهيدي (ام البواقي- الجزائر)، masmoudi.zineddine@univ-oeb.dz

تاريخ الإستلام: 2022 / 01 / 15 تاريخ القبول: 2022 / 04 / 21 تاريخ النشر: 2022 / 05 / 13

ملخص:

هدفت دراستنا الحالية إلى التعرف على عوامل استثارة دافعية الانجاز 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:

1. التعرف على أهم المهارات البيداغوجية لتمكن الأستاذ الجامعي من أداء مهامه ورفع درجة دافعية الانجاز لديه.
2. المهارات البيداغوجية ضرورية لتمكن الأستاذ الجامعي من أداء مهامه ورفع درجة دافعية الانجاز لديه.
3. الأستاذ الجامعي في جامعة باجي مختار-عنابة- متمكن من توظيف المهارات البيداغوجية التنفيذية لأداء مهامه ورفع درجة دافعية الانجاز لديه .

الكلمات المفتاحية: عوامل استثارة؛ دافعية الانجاز؛ الفرد؛ الأستاذ الجامعي؛ مهارات تنفيذ الدرس.

\*\*\*

**Abstract:**

Our current study aimed to identify the factors that provoke achievement motivation among professors of the Faculty of Arts, Humanities and Social Sciences at the University of Badji Mokhtar Annaba. This study was conducted on 100 university professors, where semi-directed interviews were conducted, containing closed and open questions, The interviews were for a period of 3 months. The descriptive and analytical approach was followed, and the data was tabulated according to each of the interview questions in two parts, and they were treated statistically based on percentages as a statistical method, and this study concluded:

1. Identifying the most important pedagogical skills to enable the university professor to perform his duties and raise his degree of achievement motivation.
2. Pedagogical skills are necessary to enable the teacher to perform his duties and raise the degree of his achievement motivation.
3. The university professor at the University of Badji Mokhtar-Annaba- is able to employ the executive pedagogical skills to perform his duties and raise the degree of his achievement motivation.

**Keywords:** *provoking factors; achievement motivation; the individual; university professor; Lesson implementation skills.*

## 1. مقدمة

إن قوة دافع الإنجاز عند الأفراد تختلف مثلما تختلف النشاطات في طبيعة التحدي الذي تفرضه، والغرض الذي تقدمه للتعبير عن هذا الدافع، لذلك ينبغي لنا عند تفسير هذا الدافع الأخذ بعين الاعتبار كل العوامل الشخصية والبيئية المؤثرة على الأفراد (خميس، 2008، ص.284). على اعتبار أن دافع الإنجاز من الدوافع المكتسبة، وهذا ما أكده العديد من العلماء والباحثين أمثال "روبرت أوين" الذي يعتبر أول من أدرك وبوضوح أن البيئة تصنع الشخصية والمزاج، وأن البيئة تحث السيطرة البشرية، كما أكدت فيما بعد "جلبرت سلدز" أن الإنسان هو ابن الظروف، وأنتك لو غيرت بيئات ثلاثين طفلاً من "الهوتنتوت hotentot" (شعب في جنوب إفريقيا) وثلاثين طفلاً من أستراليا الإنجليزي فسيصبح الأستراليون هوتنتوت من كل النواحي العلمية، ويصبح "الهوتنتوت" محافظين صغاراً، وما هو واضح هنا في صورته المباشرة أن البشر يختلفون كثيراً تبعاً لاختلاف الأماكن، (ف.سكينر، 1980، ص.183)، وأن البيئة عامل مهم من العوامل الموجهة للسلوك الإنجازي للإنسان، ولناخذ على سبيل المثال التعليم حيث لم يعد مجرد تلقين لمعارف ونظريات وأراء بل أصبح مهنة معقدة ذات صعوبات كثيرة حيث أصبح قائماً على مهارات عديدة كمهارة التخطيط من خلال تحديد الأهداف واتخاذ القرارات وغيرها من المهارات كالتقويم وعليه يمكننا القول أن مهمة الأستاذ هي تنمية هذه المهارات التعليمية ولعل أهمها مهارة تنفيذ الدرس حيث تظهر لنا هذه المهارات في بادئ الأمر غير مهمة وحتى مهارات عفوية أو مهارات متصلة بشخصية الأستاذ لكنهما مهارات مكتسبة تنهى مع مرور الوقت لتصبح من أهم المهارات المتصلة بكل المهارات الأخرى فهي تنهى لديه الكفاءة الاتصالية من خلال التعامل الجيد مع الآخرين ليصبح بذلك قادر على التعامل مع مختلف المواقف التعليمية والمهنية وكذا تنمية القدرة على تفهم الفوارق في القدرات والإمكانيات العقلية واختلاف ظروف الطلبة " ومن خلال دراسة قام بها عدد من الباحثين حول تحديد خصائص بعض الأساتذة من قبل طلابهم اختيرت عينة عشوائية تكونت من مجموعتين مختلفتي المستوى الدراسي من طلاب مدرسة ثانوية بمدينة كليفلاند في ولاية أوهايو حيث ركزت هذه الدراسة على نقطتين مهمتين:

1. تحديد العوامل التي تجعل المدرس قادر على إثارة اهتمام المتعلمين وتلك التي تجعله عاجز عن ذلك.  
2. بيان ما إذا كان هناك اتفاق بين خبراء التربية وبين الطلاب على هذه العوامل حيث طلب منهم أن يختاروا مدرسا يشعرون انه استطاع إثارة اهتمامهم ومدرس آخر فشل في إثارة اهتمامهم وذلك بإعطاء صفات تميز كل واحد منهم وقد حققت هذه الدراسة نتائج بالغة الأهمية في إعطاء صورة واضحة حول المهارات الواجب توفرها في الأستاذ صحيح هذه الدراسة أجريت في المرحلة الثانوية إلا أن الكثير من النقاط الواردة فيها تؤكد الملاحظة والخبرة حيث أن روح المرح وعدم التحكم على الطلاب من جهة والإلمام الجيد بالمادة مع احترام الطلاب من جهة أخرى هي آراء قد لا يختلف عليها اثنان في هذا المجال غير إن ممارستها عملياً حسب المواقف التربوية في حجرة الدرس تحتاج لوقفه بحث أخرى (مربوحة نوار، 1999، ص.40.42)

وهذا ما دفعنا لاختيار موضوع دراستنا هذه ولكن بطريقة مختلفة فهذه الدراسة قائمة على آراء الطلبة في المرحلة الثانوية ولكن دراستنا هته قائمة على آراء مجموعة من الأساتذة الجامعيين حول نوعية المهارات البيداغوجية الموظفة لتنفيذ الدرس وكذا نوعية السلوكات المكونة لهذه المهارات كعامل لاستثارة دافعية الانجاز ورفعها وانطلاقاً مما سبق ذكره تبرز تساؤلات بحثنا كالتالي :

1. ماهي المهارات البيداغوجية الضرورية لتمكن الأستاذ الجامعي من تنفيذ الدرس " أداء مهامه كأستاذ ورفع درجة دافع الانجاز لديه "؟

2. هل الأستاذ الجامعي في جامعة باجي مختار- عنابة - متمكن من المهارات البيداغوجية التنفيذية ورفع درجة دافع الانجاز لديه ؟

3. ماهي سلوكات المهارات البيداغوجية التنفيذية لدى الأستاذ الجامعي بجامعة باجي مختار-عنابة-؟

### أولاً: التعريفات المفسرة لدافعية الانجاز من وجهة نظر الباحثين والعلماء:

1- تعريف دافعية الانجاز: ظهر مفهوم دافعية الإنجاز لدى "هنري موراي" مرادفاً لاسم إرادة القوة، ولذلك يعتبر مرادفاً للحاجة إلى التفوق والذي ينقسم بدوره إلى قسمين: الدافع إلى الإنجاز والدافع إلى تحقيق المركز الاجتماعي. (ف.سكينر، ص. 183)

ويفترض "هنري موراي" أنّ الحاجة إلى الإنجاز هي الحاجة إلى الغلبة والسيطرة وتحقيق الأعمال الصعبة، وتتوافر هذه الحاجة بدرجة مرتفعة لدى من يكافحون ليكونوا في المقدمة، ومن يكسبون قدراً كبيراً من المال ومن يحققون المستحيل، ومن يلتمسون معياراً مرتفعاً جداً لأدائهم، أولئك الذين يضعون الإنجاز هدفاً شخصياً لهم، وينشأ دافع الإنجاز عن الحاجات مثل: السعي وراء التفوق، تحقيق الأهداف السامية، النجاح في المهام الصعبة، وهذا الدافع ليس ضرورياً بدرجة واضحة للاستمرار في الحياة، وليس له أصول فيزيولوجية واضحة لدى الإنسان. (عبد الخالق وآخرون، 2005، ص.393) ثم ذهب دافيد ماكلياند وأعوانه 1953 وهم أكثر من توسعوا في دراسة الدافع إلى الإنجاز كما كانت طريقة البحث المنتهجة من قبلهم تعتبر امتداد لمنهج موراي، ويعرف دافيد ماكلياند الدافع إلى الإنجاز بأنه "الأداء في ضوء مستوى الإمتياز أو مجرد الرغبة في النجاح" (ج.موراي، 1988، ص.ص193-194)، كما يعرف أتكينسون 1957 الدافع إلى الإنجاز بأنه "استعداد ثابت نسبياً في الشخصية، يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق النجاح أو بلوغ الهدف، يترتب عليه درجة معينة من الإشباع وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد للامتياز"، ويعرف شوقي عبد الحميد دافعية الإنجاز في مجال العمل والتنظيمات: بأنها منظومة متعددة الأبعاد تعمل على إثارة الجهد المرتبط بالعمل والإنجاز، وتحدد طبيعته ووجهته وشدته ومدته بهدف الإنجاز المتميز للأهداف، ومن أهم أبعاد هذه المنظومة: المثابرة في كل من بذل الجهد وتحمل الصعاب وتقدير أهمية الوقت والطموح لمستوى أعلى من الأداء والتوجه المستمر نحو المستقبل والاهتمام بالتميز في الأداء والميل للتنافس (عبد الحميد، 2003، ص.03)، كما أشار "عبد القادر طه" إلى تعريف دافعية الإنجاز في مجال العمل على أنها "رغبة الفرد وميله لإنجاز ما يعهد إليه من أعمال ومهام وواجبات بأحسن مستوى يستطيعه وأعلى إنتاجية ممكنة، حتى يحوز رضا رؤسائه فتتفتح أمامه سبل زيادة الدخل، ويسهل أمامه سبيل الترقى والتقدم على نحو ما يوجد لدى بعض العاملين والموظفين" (طه، 2003، ص 352)

وعليه يمكننا القول من خلال ما جاء في التعريفات السابقة أن مفهوم الدافع إلى الإنجاز مرتبط بالعديد من الافتراضات التي تدل على وجوده كالتميز في الأداء، المنافسة، المثابرة، فدافع الإنجاز لا يمكن ملاحظته بالعين المجردة لكن يمكننا الاستدلال عليه من خلال نتائج التفوق والنجاح التي يسعى الأفراد المنجزين دائماً إلى تحقيقها، حيث لا يمكننا تصنيف أي شخص على أنه شخص منجز إلا إذا حقق نتائج لم يتمكن غيره من تحقيقها، لكن هذا لا يعني أن صفة الإنجاز يتفرد بها فرد واحد فقط في المجتمع، بل قد يتميز بها فرد أو جماعة أو حتى مجتمع، فهي تعبر عن كيان متناسق ومتفاعل يسعى دائماً إلى تحقيق الأفضل والوصول إلى الريادة وتحقيق الأهداف المرغوبة.

2- أنواع دافعية الانجاز: يرى "فيروف (veroff)" أن دافعية الإنجاز: هي الميل أو النزعة العامة للسلوك فيما يتصل بأهداف الإنجاز لكن على أساس التنافس، لكنه قسم دافعية الإنجاز إلى نوعين أو نمطين رئيسيين هما: 1-2- دافعية الانجاز الاستقلالية " الذاتية ": ويقصد بها أن المعايير والقيم الشخصية التي يملكها الشخص تكون أساساً للتطبيق في الموقف الذي يتعرض له الفرد، وللتوضيح أكثر يمكننا القول أن المعايير والقيم

الشخصية هي التي تتحكم وتؤثر في دافعية الإنجاز لدى الفرد، فمثلا لا يمكننا إنجاز أعمال أو مهمات تتعارض مع قيمنا ومبادئنا الذاتية، فالتفكير فقط في إنجازها يتوقف تلقائيا لأنها تختلف مع مبادئنا وهذا ما أكدته العديد من الدراسات في هذا المجال والتي تعتبرها كمعيار مطلق للإنجاز.

2-2- دافعية الانجاز الاجتماعية: ويقصد بها كل المعايير والقيم التي يحددها المجتمع والتي تؤثر على دافعية الفرد حيث يتم تحديد التنافس حسب القيم والمعايير التي يضعها الأفراد الآخريين، أي أن مستويات الامتياز تستند إلى المقارنة الاجتماعية في الموقف، وقد تختلف شدة قوة الدافعين لدى الفرد حسب كل موقف، فإما أن يرجع إلى أحدهما ويعتمد مثلا: على دافع الإنجاز الذاتي فقط أو يعتمد عليهما معاً (دافعية الإنجاز الذاتية ودافعية الإنجاز الاجتماعية) وذلك تبعا للزعة الأقوى وحسب طبيعة الموقف، وبناءً على ذلك فقد أظهرت العديد من الدراسات تباين القيم بدافعية الإنجاز حسب الجنس، فقد دلت دراسة "كاتكوفسكي وبريستون katkovsky - preston" حول دافعية الإنجاز حسب الجنس أن قيم الإنجاز لدى الوالدين أكثر ارتباطا بدافعية الذكور منها لدى الإناث. (بني بونس، 2009، ص.ص 171- 172)

3- العوامل المسببة لدافعية الانجاز: من المعروف أن الميل نحو النجاح هو استعداد مكتسب يختلف من فرد لآخر، كما تتحكم فيه الظروف والمواقف الحياتية المختلفة، وهذا ما أكده العديد من العلماء والباحثين السيكولوجيين في هذا المجال، ومن بينهم أتكينسون Atkinson الذي يرى أن كل فرد منا عند قيامه بمهمة معينة فهذا الدافع للإنجاز لديه يتأثر بثلاث عوامل رئيسية وهي:

1-3- الدافع لإنجاز النجاح:

إن الرغبة في اكتساب خبرة النجاح أو الشعور بالنجاح، يجعل من الأفراد يقدمون على القيام بإنجاز المهام بنشاط وحماس زائد خوفا من الفشل، حيث تختلف درجة الخوف لديهم من شخص لآخر، وعليه نجد أن هناك أشخاص يقبلون على القيام بالمهام بحماس من أجل النجاح وأشخاص يقبلون على القيام بالمهام لتجنب الفشل، مثلا: من الممكن أن يواجه فردين نفس المهمة حيث يقدم أحدهما على إنجازها تمهيدا لتحقيق النجاح فيما يقبل الشخص الثاني على أدائها بطريقة يتجنب فيها الفشل، أي يتوقع الأول النجاح لكن الفرد الثاني يتوقع أكثر الفشل، إن الزعة لتجنب الفشل عند الفرد الثاني أقوى من الزعة لتحصيل النجاح وهي ميل قوي مكتسب، قد يكون كنتيجة لتكرار خبرات الفشل لديه أو تحديده لأهداف لا يمكن أن يصل لتحقيقها، أما عندما تكون احتمالات النجاح أو الفشل ممكنة فإن الدافع للقيام بأي نوع من المهمات يعتمد على الخبرات السابقة لدى الفرد ولا يرتبط بشروط النجاح والأهداف الصعبة المرتبطة بالمهمة. (الغباري، 2008، ص.ص 52 - 53)

### 2-3- توقع النجاح:

إن أي مهمة يقبل الفرد على إنجازها تتوقف على عملية التقويم الذاتي لها، أي احتمال النجاح فيها قائم على سلامة وإيجابية تقويمه الذاتي ومدى قدرته على إنجازها وتحقيق النجاح فيها ويجدر بنا الإشارة إلى هذا، إلا أن اكتساب الفرد لخبرات النجاح في المهمات الصعبة هو أكبر داعم لديه للخوض في مهمة أخرى، وتوقع النجاح فيها يكون أعلى درجة من توقع النجاح بالاعتماد على خبرات سابقة لمهمات سهلة، وعليه فدرجة توقع النجاح في أي مهمة يعتمد على خبرات النجاح لديه في المهمات الصعبة، ومنه فعملية التقويم الذاتي لتوقع النجاح تعتمد على نوعية وطبيعة المهمة سهلة كانت أو متوسطة أو صعبة الإنجاز.

### 3-3- قيمة باعث النجاح:

- كلما زادت صعوبة المهمة كلما تطلب ذلك ازدياد قيمة دافع النجاح وهذا من أجل الحفاظ على مستوى دافعي مرتفع، فالمهام الصعبة المرتبطة ببواعث قليلة القيمة لا تستثير حماس ونشاط الفرد.

- وبما أن النجاح يعتبر في حد ذاته حافزاً، يرى أتكنسون أن العوامل الثلاث الخاصة بالنجاح كسبب لدافعية الإنجاز تضعف أو تزداد شدتها من خلال الممارسات التطبيقية. (الغباري، صص 53-54)

ومنه يمكننا القول أن عوامل النجاح هذه تعتبر من أهم العوامل المسببة لدافعية الإنجاز، فهي تسير في شكل متكامل ومتناسق وتتفاعل فيما بينها لتكون دافعاً قوياً لإنجاز الأهداف.

4- مراحل دافعية الانجاز: تمر مراحل نمو دافعية الانجاز لدى الفرد حسب فيروف (veroff) بثلاث مراحل رئيسية وهي كالتالي:

#### 1-4- التنافس الإستقلالي:

لفت كل من "هوايت وهنت" "G.hunt - R.W.white" الأنظار إلى أهمية خبرات الطفل البدائية في محاولته اكتشاف البيئة الملائمة له، فهذه الخبرات أساسية في تطوير أهداف الإنجاز، ويظهر الإنجاز الذاتي الحسن التنظيم حيث يبلغ سن الطفل ما بين السنة والنصف إلى السنتين من العمر، أي مع ظهور اللغة وظهور القدرات والمهارات، وعندها يصبح دافع الإنجاز الاستقلالي للطفل أكثر فعالية لقوة قدراته، ويشعر الطفل بمتعة الإنجاز الاستقلالي مع تعلمه التحدث واكتشاف إمكانية اللغة، حيث يكشف الطفل قدرته على إنجاز أعمال لم يكن قادراً على أدائها من قبل، وهذه المرحلة لا تتضمن مقارنة اجتماعية، إلا أن الطفل البالغ من العمر أربع سنوات يستطيع أن يقارن نفسه بطفل آخر إذا طلب منه عمل ذلك ولا يجتاز هذه المرحلة بنجاح إلا بعد أن يأخذ الطفل حرية التفاعل مع البيئة واكتشافها بالإضافة إلى دعم فعله واستثارته. (بني يونس، صص 171)

#### 2-4- المقارنة الاجتماعية حول الانجاز:

تبدأ هذه المرحلة في السنوات الأولى للطفل داخل المدرسة، حيث يتعرض الطفل خلالها لضغوط تدفعه إلى التقويم الاجتماعي وترغبه فيه، وفي هذه المرحلة يحدث التوجه الاجتماعي الأكبر بواسطة المجتمع عن طريق المدرسة، وحينئذ تصبح المقارنة الاجتماعية للإنجاز استجابة آلية، ولهذه المرحلة وظيفة إخبارية فهي تسمح للطفل بتسوية إخفاقاته لتزوده بالمعلومات عن نفسه بعلاقته بالعالم الذي حوله، وتبرز الوظيفة المعيارية لهذه الدرجة عندما يوضع الطفل في المدرسة، حيث يتوقع أن يوجه الطفل نفسه نحو المقارنة الاجتماعية حتى إذا لم تؤيد أسرته ذلك، وهذا يظهر جلياً في الأطفال الذين يوضعون في الحضانة بسن مبكرة، بحيث يتعلم الطفل تهدئة نفسه وبث الطمأنينة فيها. (بني يونس، صص 171)

#### 3-4- تكامل دافعية الانجاز الذاتي القائمة على المقارنة الاجتماعية:

يمكن أن يحدث مثل هذا البرنامج بين دافعية الإنجاز الذاتي ودافعية الإنجاز القائمة على المقارنة بالآخرين، عندما لا تسيطر الأخيرة على الفرد، أو عندما يصبح المعيار الذي يتحكم في فكرة الطفل في الإنجاز، فإن تفوق الجانب المعياري القيمي على دوافع الإنجاز الذاتي يجعل للإنجاز القائم على المقارنة بالآخرين الجانب الأهم، أما في حالة بروز الجانب الذاتي للدافعية فإن احتمال التكامل ممكن بينهما، وبناءً على ذلك يمكننا القول أن "فيروف" استطاع أن يدمج كل قيم الفرد الشخصية المعيارية الفطرية في القيم المستمدة من المجتمع وخاصة تلك القيم المكتسبة من التفاعل مع رفاق المدرسة والبيئة، لكي يتوصل إلى الدور الذي تلعبه تلك القيم في دافعية إنجاز الأفراد. (بني يونس، صص 172)

من الملاحظ من خلال ما سبق ذكره أن القيم سواء كانت تعبر عن الفرد أو عن المجتمع فهي ركيزة أساسية تمكن أي قارئ أو باحث في هذا المجال من فهم طبيعة دافع الإنجاز، والمراحل التي يمكن أن يمر بها كل فرد منا خلال مراحل حياته، وإظهار الشعلة الفطرية التي تحرك أي سلوك إنساني وتدفعه نحو إنجاز الأعمال وتحقيق الأهداف، وعليه لا يمكننا أن نغفل هذا الجانب من حياتنا ومدى تأثيره في دافعية الإنجاز لدينا.

5- النظريات المفسرة لمفهوم الدافعية الإنجاز: وفيما يلي سيتم التطرق إلى أهم النظريات التي فسرت مفهوم دافعية الإنجاز وذلك حسب تعاقبها التاريخي ونذكر ما يلي:

1-5- نظرية هنري موراي: تعتبر نظرية "هنري موراي" في الشخصية واكتشافه لمتغيراتها وطرق قياسها من أهم النظريات في مجال البحث النفسي، حيث تعتبر جميع النظريات التي جاءت بعدها كامتداد لهذه النظرية، تأثر موراي بتخصصه البيولوجي والطب وبالأنثروبولوجيا وبكثير من العلماء وخاصة "تشارلز داروين"، "وليام ماكدوجال"، "كورت ليفين"، "كارل يونغ"، حيث ينظر "موراي" إلى السلوك على أنه دالة لخصائص الشخص إلى جانب خصائص البيئة، فالشخص والوسط الذي يعيش فيه يجب أن يوضعاً معاً في الاعتبار، فالبيئة حسب "موراي" تستطيع أن توفر الدعم اللازم للتعبير عن الحاجة، أو أن تكون مليئة بالحواجز التي تعوق السلوك الموجه نحو الهدف، ومن هنا يمكننا القول أن موراي كان متحيزاً في تفسيره للشخصية إلى الجوانب الديناميكية والدافعية، وهنا كان محور تركيزه على الحاجات، وأكثر ما يميز إسهاماته في هذا المجال هو تأكيده على كفاح الإنسان وسعيه ورغباته ومطالبه وإرادته، ويعتقد أن التركيز على دراسة النزاعات الموجهة للإنسان هو المفتاح إلى فهم السلوك البشري، والمفتاح الأساسي لنظرية "موراي" هو الحاجة التي يفسرها على أنها عبارة عن حالة مجردة أو فرضية، ولكن بالرغم من ذلك يرتبط بالعمليات الفيزيولوجية الكامنة في المخ، فالحاجة إما أن تستثار داخلياً، وإما أن تأخذ في التحرك نتيجة لتنبهه خارجي، وفي كلتا الحالتين يحدث النشاط ويستمر ذلك النشاط حتى يتغير الموقف وتقل الحاجة، ويمكن الاستدلال على وجود الحاجة من خلال ما يلي: (معمرية، 2012، ص.89)

أ. أثر السلوك أو نتيجته النهائية.

ب. النمط أو الأسلوب الخاص للسلوك المتضمن.

ج. الانتباه الانتقائي والاستجابة لنوع خاص من موضوعات التنبيه.

د. التعبير عن انفعال أو وجدان معين أو خاص بالفرد.

هـ. التعبير عن الإشباع حيث يتحقق تأثير خاص أو الضيق حين لا يتحقق ذلك التأثير.

كما يميز "موراي" بين أربعين حاجة تقريباً، مقسمة إلى مجموعات: منها الحاجات حشوية الأصل وعددها ثلاثة عشرة حاجة، وحاجات نفسية الأصل أو الحاجة الظاهرة وعددها عشرون حاجة ومن بينها الحاجة إلى الإنجاز، ويحددها "موراي" على أنها الرغبة أو الميل إلى عمل الأشياء بسرعة وعلى نحو جيد بقدر الإمكان، كما فسر "موراي" الحاجة إلى الإنجاز وفقاً لمفاهيم أخرى وهي:

- حسب الرغبات والتأثيرات: تتحدد الحاجة إلى الإنجاز على أنها رغبة الفرد في أن يتم شيئاً صعباً.

- من حيث الأفعال: تتحدد الحاجة إلى الإنجاز على أنها سعي الفرد وحرصه على أن يقوم بجهود مستمرة للتوصل إلى القيام بعمل صعب وذا قيمة عالية عند الأفراد الآخرين.

- من حيث الاندماج والتفاعلات: تندمج الحاجة إلى الإنجاز فعلياً وطبيعياً مع أي حاجة أخرى، فهي تعبر عن إرادة القوة أي هي الحاجة المسيطرة بين الحاجات النفسية الأصل، كما يمكن أن تعتبر في معظم الحالات

كحاجة متفرعة عن حاجة مكبوتة كالاعتراف والتقدير. (معمرية، ص.89 - 92)

ولقياس الحاجات النفسية قام "هنري موراي" بابتكار اختبار أطلق عليه اسم "اختبار تفهم الموضوع سنة 1938، والفكرة التي يقوم عليها هذا الاختبار هي عرض مجموعة من البطاقات أو الصور بجهاز العرض على الشاشة أمام المفحوصين، ثم يطلب إليهم أن يكتبوا قصة في خمس دقائق مسترشدين في ذلك بعدة أسئلة والصور إما أن تختار أو أن تصنع خصيصاً لتوحي بأفكار الإنجاز، وبعد ذلك تقدر القصص ويتم تقويمها بحسب مضمون الإنجاز فيها". (ج.موراي، ص.193)

كان الهدف من بناء "موراي" لهذا الاختبار هو قياس الحاجات لدى الفرد، ثم انتشار استعماله على نطاق واسع في مختلف الممارسات العيادية والدراسات والبحوث. (معمرية، صص 94-95)

25- نظرية دافيد ماكلياند: يظهر جليا لنا أن ما تبناه "دافيد ماكلياند" من أفكار جاءت في نظريته للدافع إلى الإنجاز، أنه متأثر بكل ما قام به هنري "موراي" في هذا المجال، حيث تعتبر أبحاثه الخلفية العلمية التي بنى من خلالها "ماكلياند" توجهه النظري القائم على تقسيم الدافعية إلى ثلاث أقسام رئيسية وهي:

125- الدافع إلى الانجاز: يرى "دافيد ماكلياند" أن هناك طرقا مثيرة لقياس حاجة الفرد إلى الإنجاز، وذلك عن طريق دراسة الدوافع الإنسانية، ويفترض أن دافع الإنجاز تكوين فرضي يتضمن الوجدان المرتبط بالأداء وهذا الشعور يتضمن نقطتين رئيسيتين هما:

الأمل في النجاح والخوف من الفشل، (قطامي، 1993، ص234) حيث يتوقع الفرد مشاعر وجدانية حاضرة ومشاعر وجدانية متوقعة، فالأمل والخوف هما حالتين مختلفتين تتضمنان التوقع، أحدهما إيجابي يتوقع التميز والآخر سلبي يتوقع الفشل.

ويظهر أثر دافع الإنجاز على سلوك الأفراد الذين يتمتعون به في مواقف معينة، والتي تحتوي على مهام يمكن تقييم نتائج أداء الفرد فيها، إما أن يقوم بتقييم ذاتي أو من خلال تقييم الآخرين له وذلك باستخدام معايير محددة للكفاءة والتميز في الأداء.

قام "دافيد ماكلياند" وزملاؤه بتدعيم ما جاء به "موراي" من بحوث نظرية ببحوث تجريبية وميدانية، كان مفتاحها اختبار تفهم الموضوع "TAT" وهو اختبار إسقاطي يهدف للكشف عن حقيقة دوافع المرء ونمط شخصيته، ويعتمد هذا الاختبار على نقاط غامضة أحيانا وواضحة ومفهومة أحيانا أخرى.

ويقوم هذا الاختبار على إعطاء الفرد صورة أو رسم يحتوي على موقف غامض به عدد من الأشخاص، ثم يطلب منه كتابة وصف وتفسير لما تحتويه الصورة في قصة قصيرة، وكلما كان الموقف الذي تحتويه غامضا ومعلومات الفرد لا تزيد عن الصورة نفسها فإن أي وصف يقدمه يمثل تعبيراً عن ذاته وما يختلجه في نفسه من رغبات ودوافع، حيث يسقط كل ما لديه من رغبات ودوافع كامنة في شكل استجابات حول تلك الرسومات، فبالقدر الذي يحتويه وصف الفرد للموقف في الصورة، فهو إشارة للباحث لتحديد قوة دافع الإنجاز لديه ومدى استحوازه للطاقة الكامنة عنده. (الحنوي وآخرون، دت، ص226)

ويرى دافيد "ماكلياند" وزميله "دافيد وينتر" أن الحاجة إلى الإنجاز المرتفع يمكن تدريسها على نطاق واسع، ومن هذا المنطلق اعتمد في دراساته التجريبية على إعداد برامج تدريبية بهدف الوصول إلى مستويات عليا لعملية الإنجاز، ومن أهم هذه التجارب الميدانية التجربة التي قام بها في إحدى مناطق الهند العشوائية التي ينخفض فيها الإنجاز بشكل ملحوظ، وعلى مدار 40 يوما تم تدريب حوالي 50 رجلا من رجال الأعمال الهنود في مدينة "حيدرآباد" لوضع أهداف واقعية عليا وقياس مدى التقدم نحو تحقيق "الحاجة إلى الإنجاز المرتفع"، وتبين بعد ذلك أن رجال الأعمال المشاركين في هذه الدورة التدريبية، قاموا على الفور بالبدء بالعمل في مجالات جديدة وبتوسيع نشاطات أعمالهم وزيادة الأموال المستثمرة، وكذلك زيادة الأيدي العاملة بمقدار الضعف في شركاتهم، وبعد ذلك بعامين وجد الباحثان أن مستوى معيشة ما لا يقل عن أربعة آلاف إلى خمسة آلاف شخص قد ارتفع بشكل ملموس نتيجة للعامل النفسي "الحاجة إلى الإنجاز المرتفع"، وهذا ما أكدته العديد من الدراسات والنظريات المعرفية فيما بعد التي تؤكد على أن سلوكيات الإنجاز لدينا يتم دفعها بمعتقداتنا، حيث أن سلوك الإنجاز يتوقف على ثقنتنا بأنفسنا ودرجة الاعتقاد في كفاءة ذاتنا، وما لدينا من استعدادات وإمكانيات لتحقيق النجاح، وبجانب الحاجة إلى الإنجاز فهناك عوامل معرفية أخرى تؤثر بدورها

في "دافعية العمل" والاستمرار فيه بكفاءة هذا من ناحية، والمثابرة والصبر على مواجهة الفشل من ناحية أخرى. (الطويل، 2001، ص99-100)

كما أكد "ماكلياند" من خلال بحوثه في مجال الأعمال والمنظمات أن دافع الإنجاز من أهم دوافع العمل، حيث وجد أن الأشخاص الذين يعملون في مناصب عليا أو ضمن المستويات العليا أو الوسطى في السلم الوظيفي والذين يتقاضون أجور مرتفعة، هم الأكثر اهتماما بالإنجازات وتحقيق الأهداف، بعكس الأشخاص الذين يتقاضون أجور زهيدة ويعملون ضمن المستويات الدنيا في السلم الوظيفي. (البياع، 1984، ص64)

كما أثبت العديد من الباحثين في مجال سيكولوجية الإنجاز أمثال: "رينور وأندرو" 1967 و"أشبانجلر" 1992 أن هناك مستويات كثيرة من أنماط الإنجاز المرتبطة بالنجاح المهني، ويتضح لنا من خلال المقارنة الآتية:

1- الشخص ذو الحاجة إلى الإنجاز المرتفع، يتميز بحصوله على تقديرات أفضل في المناهج المرتبطة بأهداف المهنة فضلا عن النجاح الكبير في هذه المهنة.

2- الشخص ذو الحاجة إلى الإنجاز المرتفع، يتميز بأداء ممتاز لمهنته بالمقارنة مع الشخص ذو الإنجاز المنخفض.

3- الشخص ذو الحاجة إلى الإنجاز المرتفع، لديه تصور واقعي بخصوص أهدافه المهنية.

4- الشخص ذو الإنجاز المنخفض للغاية، يختار مهنة ذات نجاح مضمون مع المرتب القليل ويبذل مجهوداً كبيراً فيها لكي لا يتعرض للوم في حالة الإخفاق.

5- تحقيق النجاح لدى ذوي الحاجات الإنجازية المرتفعة، يرون أنه يرجع إلى قدراتهم العالية، بينما يرى ذوي الحاجات الإنجازية المنخفضة أن نجاحهم يرجع إلى الحظ السعيد وليس للقدرات. (الطويل، ص.ص 97 - 98)

والفرد الذي يتمتع بهذا الدافع كما يرى ماكلياند يتميز بعدة خصائص وهي:

- الرغبة في تحمل المسؤولية.

- تحمل مخاطر معقولة.

- وضع أهداف حسب قدراته وإمكانياته.

- الرغبة في الحصول على نتائج ملموسة عن عمله، والتي تكون في العادة في صورة زيادة في الأرباح أو في المبيعات أو تخفيض في التكلفة، وهدفه الحقيقي يكون في الربح الرقبي وليس الربح المادي، أي أن جانب التنافس مهم جدا للأشخاص ذوي الدافع إلى الإنجاز المرتفع. (لوكيا، ص.191)

2.25. الدافع إلى الانتماء:

يتكون هذا الدافع من حاجة الفرد إلى أن يكون جزءاً من وحدة اجتماعية معينة، ويقترن مع هذه الحاجة صفة القبول أي أن إشباع هذه الحاجة هو القبول من الآخرين ويعتبر مصدر السعادة له.

ومن هذا المنطلق نجد أن الأفراد ذوي الدافع إلى الانتماء القوي يفضلون الأعمال التي تتيح لهم التعامل مع الآخرين وتكوين صداقات معهم، ويتعد عن المهام التي يضطر فيها للعمل منفرداً أو مع أشخاص لا ينسجم معهم. (الحناوي وآخرون، ص.ص 227-228)

3.25. دافع النفوذ أو السيطرة:

تعرف الحاجة إلى السيطرة أو دافع النفوذ على أنها "الرغبة في التأثير والتحكم في سلوك الآخرين" (يوسف، 1980، ص.65) بمعنى أن حاجة الفرد إلى السيطرة على ما حوله من أحداث وأشياء وأشخاص هي المصدر الرئيسي لتنمية هذا الدافع، فالفرد في هذه الحالة يرضيه أن يشعر بتأثيره في توجيه الأمور من حوله ويحيطه الشعور بانعدام أثره، وعند قيامك ببحث حول هذا الدافع يخلق لديك انطباع سلبي من مجرد النظر أو قراءة تلك لعنوانه، وهذا لتعلقه بالسلطة التي غالبا ما تعبر عن المشاعر السلبية، لكن في حقيقة الأمر أن وجود هذا الدافع مطلوب لشاغل أية وظيفة إدارية والقائد الذي يتخلى عن هذا الدافع سينتج عنه



بالتأكيد ما يسعى بالفراغ القيادي الذي عادة ما يتطوع فرد آخر بملئه، كما يعتقد "ماكلياند" أن دافع الانتماء ودافع النفوذ يرتبطان ارتباطاً وثيقاً بالنجاح في الأعمال الإدارية، فتدل الدراسات التي أجراها على أن أحسن القادة هم الذين يشعرون بحاجة قوية إلى النفوذ بينما تقل حاجاتهم إلى الانتماء، كما أن تواجد هذا الدافع يكون أكثر في الدول المتقدمة اقتصادياً عنها في الدول النامية (الحنوي وآخرون، ص.228)، وعليه كلما اقتربنا من فهمنا للأمور المحيطة بنا من دوافع تحركنا تتبادر على الفور في أذهاننا هذه "الكلمات الثلاث" لنأخذها بعين الاعتبار دائماً: الجنس، السلطة، الحب، فضلاً عن إستراتيجية التغيير والممارسة التي تعبر في الأخير تقريباً عن الكل" والتي تشمل دافع الإنجاز والانتماء والسلطة. (Pagés, 1975, p07)

ومما سبق ذكره يمكننا القول أن نظرية ماكلياند من أهم النظريات التي ساهمت وبشكل كبير في توضيح أهمية دافع الإنجاز والانتماء ودافع النفوذ في حياة الأفراد، وتأثرهم بالمواقف التي يتعرض لها الفرد من تجارب سابقة، وتأثير العامل البيئي على هذه الدوافع الكامنة لدى الإنسان.

3-5 نظرية جون أتكنسون: تأثر "اتكنسون" كغيره من الباحثين بالعديد من العلماء والمفكرين أمثال: "كورت ليفين" "k.Lewin"، "كلارك هل C.Hull"، "أدوارد تولمان E.Tolman" في مجال تحديد ماهية السلوك الإنساني المدفوع، وقد دعم نظريته في الدافع إلى الإنجاز بمبادئ سنوجزها فيما يلي:

- كل الأفراد تتوفر لديهم طاقة كامنة من الحاجات والدوافع.
- تختلف هذه الطاقة باختلاف الأفراد، أي باختلاف الفروق الفردية بينهم.
- قوة وضعف الدافع تتحدد كمنفذ يتسع ويضيق حسب الدافع وتتدفق الطاقة من خلاله، كذلك حسب درجته وحسب خصائص الموقف الذي يجد فيه الفرد نفسه.
- تؤدي خصائص كل موقف إلى استثارة دوافع معينة وإلى تنشيط نماذج مختلفة من السلوك.
- كما اهتم اتكنسون بعامل المخاطرة وأشار إلى أن مخاطرة الإنجاز في عمل ما، تحددها أربعة عوامل رئيسية: عاملان يتعلقان بخصائص الفرد وعاملان مرتبطتان بخصائص المهمة.

### 1-3-5. خصائص الفرد:

- وفقاً لما جاء به "اتكنسون" في نظريته أنه يوجد نمطين من الأفراد يعملان بطريقة مختلفة.
- النوع الأول: وهم الأفراد الذين يتميزون بارتفاع الدافع إلى الإنجاز بدرجة أكبر من الخوف من الفشل، واعتمد على اختبار تفهم الموضوع في قياس ذلك. (معمرية، ص.99)
- النوع الثاني: وهم الأفراد الذين يتميزون بارتفاع الخوف من الفشل بدرجة أكبر من الدافع إلى الإنجاز، واعتمد في قياس الخوف من الفشل على استبيان من إعداد "ماندler وساراسون" "mandler-sarason" لقياس قلق الاختبار.

ويمكننا القول أن معالجة اتكنسون مستقلة لهذين الدافعين: الحاجة إلى بلوغ النجاح والخوف من الفشل أو تحاشي الفشل أدت إلى التأكيد على أنهما متغيرين مستقلين من خصائص الشخصية، حيث قد تجد أفراد يتميزون بارتفاع الميل إلى بلوغ النجاح، والبعض الآخر يتزايد لديهم الميل إلى تحاشي الفشل، ويعتمد توجههما على أيهما أقوى تأثيراً من الآخر. (معمرية، ص.ص 99 - 106)

### 2-3-5. خصائص المهمة:

- تنقسم خصائص المهمة حسب نظرية اتكنسون إلى عاملين مهمين وهما:
- العامل الأول: احتمالية النجاح التي تشير إلى صعوبة المهمة.
- العامل الثاني: الاهتمام الداخلي للإنجاز لأي مهمة بالنسبة للفرد، أي الباعث إلى النجاح في المهمة.

وعليه فالسلوك حسب تصور اتكنسون هو ناتج التفاعل بين الشخص والبيئة، لكنه يعتمد في علاقته بالبيئة على صعوبة أو سهولة المهمة فيشير في ذلك إلى أن بعض المهام تتوافر على احتمالية عالية للنجاح في إنجازها، أو قيمة الاهتمام الذاتي للنجاح كلما ارتفعت انخفضت بدورها احتمالية النجاح في المهمة، وعليه فهي عملية عكسية ودالة سلبية لاحتمالية النجاح، وشعور الفرد بمتعة كبيرة للنجاح يكون أكثر في إنجاز المهام الصعبة فقط حيث يشعرون بالفخر نظراً لأنهم يستمتعون بالفعل بتحقيق النجاح. (معمرية، ص.ص 103 – 105)

وعليه يمكننا القول أن نظرية "اتكنسون" هي نظرية مفسرة للسلوك الإنساني المدفوع بطريقة توضيحية تميظ الغموض ولا تقل أهمية عن النظريات السابقة لها.

4-5- نظرية العزو: نظرية فريترها يدر F. Heider: يعتبر "هايدر F.Haider" من أوائل الباحثين المهتمين بدراسة دوافع الأفراد الكامنة وراء تفسيراتهم السببية، حيث كان السؤال الرئيسي من وجهة نظره لفهم السلوك الإنساني يدور حول أسباب حدوثه، وافترض أن كل فرد يخضع لقوى بيئية قوية، وهذه القوى يمكن أن تأخذ أشكالاً مختلفة مثل: الضغوط من طرق الآخرين، القيم والمعايير الاجتماعية، الأزمات حيث تمارس هذه العوامل ضغوطاً على الفرد وكأنها تشكل حاجزاً يمنعها من إنجاز أهدافه حيث تعمل هذه القوى والضغوط من خلال أنواع مختلفة من الاستعدادات والقدرات والاتجاهات والطباع الإنسانية المختلفة وتجعل من السلوك لعبة تتحكم فيها قوتين: القوى البيئية والتي يقصد بها مختلف القيم الاجتماعية والأزمات الاقتصادية وكذلك مجموعة الأفراد المحيطين بالفرد أما القوى الشخصية فهي تضم مختلف القدرات والإمكانات والاتجاهات الخاصة بالفرد.

وميزهايدر في نظريته بين نقطتين مهمتين:

أ. فكرة السببية الشخصية: التي يظهر تأثيرها في تلك المواقف التي يكون فيها الفعل السلوكي للفرد نتيجة للقصود والجهد، وأي فعل سلوكي مقصود بجهد وقدراته وإمكاناته الخاصة وتسمى أيضاً بالعزو السببي الشخصي.

ب. فكرة السببية غير الشخصية: يظهر في المواقف التي لا يكون فيها الفعل السلوكي للفرد مقصود، حيث يحدث بصورة خارجة عن إرادته أي عدم وجود علاقة بين السلوك والاستجابات البيئية، وتسمى هذه الحالة بالعزو السببي غير الشخصي. (معمرية، ص.ص 112 – 114)

كما يعتقد "هايدر" أن هناك دافعين رئيسيين وراء التفسيرات السببية التي يقدمها الأفراد:

الدافع الأول: حاجة الفرد لتكوين فهم مترابط على العالم المحيط.

الدافع الثاني: حاجة الفرد للتحكم والسيطرة على البيئة وذلك من خلال التنبؤ بسلوكيات الآخرين والسيطرة عليها. (معمرية، ص.ص 112 – 114)

- اتجاهاته نحو هذا الموقف مثل: مدى ثقته في قدرته على إنجاز العمل.

- بعض العوامل الشخصية متغيرة مثل التعب والحالة المزاجية، مع مراعاة تغيير هذه العوامل من عمل لآخر ومن خلال أداء العمل نفسه.

ما يقترحه عليه الأشخاص الآخرين بخصوص إنجاز العمل. (عطية، 1999، ص.ص 91-92)

6. قياس دافعية الإنجاز:

يتم قياس الدافع إلى الإنجاز بطريقتين: طريقة المقاييس الإسقاطية والمقاييس الموضوعية

1.6. المقاييس الإسقاطية:

1.6.1. اختبار تفهم الموضوع "TAT":

قام بوضع هذا الاختبار "موراي"، والذي يعتبر كطريقة إسقاطية للتمييز بين المستويات المختلفة للحاجة إلى الإنجاز، حيث يواجه الفرد الذي يطبق عليه هذا الاختبار بصورة غير واضحة ويطلب منه أن يحكى قصة عنها، وقد اعتقد "موراي" أن الأفراد وهم ينسجون القصص ويسقطون حاجاتهم ومخاوفهم وآمالهم وصراعاتهم على صفات الشخصيات المعروضة عليهم، ومن ثم فإن "موراي" يفترض أن هذه القصص أو الأوصاف التي يشير إليها الفرد تكشف عن الحاجة للإنجاز لديه، وقد قام علماء النفس كـ"ماكلياند" و"أتكينسون" و"لويل" بتعديل اختبار تفهم الموضوع لقياس دافع الإنجاز، ووضع "ماكلياند" وزملاؤه "Maclelland et all 1953" محكّات دقيقة للتصحيح لتقديم هذا النوع من التخيل، وهذا الاختبار الإسقاطي منطقي ودقيق وفي الغرض منه في إطار حدود معينة، فقد حصلت مجموعة مختلفة من علماء السلوك متبعين قواعد "ماكلياند" على درجات متماثلة لقصص معينة، وهناك أيضا دليل على أن اختبار "ماكلياند" لدافع الإنجاز يقيس ما وضع لقياسه، فمن المحتمل أن يظهر الأفراد الذين ينسجون قصصاً تحتوي على قدر كبير من خيال الإنجاز علامات على حاجاتهم لتحقيق التفوق في مجالات أخرى مثل الدراسة، ومع ذلك فإنه من الصعوبة تحقيق هذا التفسير باستخدام قصة واحدة، ومن الممكن أن يعكس الخيال كلا من الخبرات الشخصية السابقة أو الرغبات أو المخاوف، ولكنه قد لا يعكس الدوافع بالإضافة إلى ذلك يظهر الاختبار تميزاً داخلياً يجب أن نكون مدركين له ونظراً لأنواع المواقف المستخدمة لاستثارة الحاجة للتفوق كذلك طرز الصورة المستخدمة لتقدير الحاجة (محمد عبد الله، 2003، صص 121-122)، ويكون مقياس "ماكلياند" أكثر صلاحية لاكتشاف دوافع الإنجاز في الجوانب العلمية والعقلية، وتلك الخاصة بالإنجازات الموجبة لتحقيق المهن الخاصة بأفراد الطبقة المتوسطة، ولا تقيس النسخة المعدلة لاختبار تفهم الموضوع الحاجة للإنجاز القائمة على العلاقة بالآخرين، كذلك ليس من طبيعة الاختبار تقدير نوع دافع الإنجاز الذي يمكن التعبير عنه في ملعب كرة السلة مثلاً أو أثناء بناء منزل ما. (محمد عبد الله، صص 121-122)

كما قام "هيملتشن" وآخرون (Himelstein and all 1948) بحساب صدق التكوين لاختبار الاستبصار وذلك عن طريق إيجاد العلاقة بين الدرجات التي يحصل عليها المفحوصين في هذا الاختبار والمقياس الفرعي للحاجة للإنجاز المشتق من اختبار التفصيل الشخصي (EPPS) واختبار "ماكلياند" لتفهم الموضوع، وقد دلت النتائج على أن العلاقة بين اختبار الاستبصار واختبار "ماكلياند" لتفهم الموضوع غير دالة وسالبة، وتدل هذه النتائج على أن اختبار الاستبصار لا يتمتع بصدق التكوين. (موسى، 1994، صص 24-25).

#### 2-1-6. مقياس أرنسون (Aronson -1958):

قام "أرنسون" بوضع اختبار التعبير عن طريق الرسم (ARONSON GRAPHIC EXPRESSION TEST) وذلك لقياس الدافع للإنجاز عند الأطفال لأنه وجد أن بروتوكولات "ماكلياند" وزملاؤه واختبار "فرنسش" للاستبصار صعبة بالنسبة للأطفال الصغار وخاصة أن المحتوى اللفظي واللغوي لديهم قليل بالقدر الذي لا يمكنهم من سرد حكاية أو قصة، حيث تضمن نظام التقدير الذي وضعه "أرنسون" لتصحيح اختبار الرسم- فئات أو خصائص معينة كالخطوط والحيز والشكل، وقد رأى "أرنسون" أنه يمكن تمييز المفحوصين ذوي الدرجات المختلفة للدافع للإنجاز وذلك عن طريق الرسم الحر لدى الأطفال، كما وجد "أرنسون" أن العلاقة بين تصحيح المصححين لاختبار الرسم بلغت 0.93 لإيجاد الثبات، وأيضاً قام بحساب الاتساق الداخلي للاختبار فوجده دالاً إحصائياً، وبالإضافة إلى ذلك أوجد العلاقة بين اختبار التعبير عن طريق الرسم (AGET) واختبار تفهم الموضوع (T.A.T) فكانت 0.46 وهي دالة عند مستوى 0.05، وهذه النتيجة تؤيد أن اختبار التعبير عن طريق الرسم يتمتع بصدق التكوين (موسى، صص 23)، غير أن هذه الطرق والأساليب الإسقاطية لقياس الدافع للإنجاز قد تعرضت للنقد الشديد من جانب كبير من الباحثين، حيث يعتقد البعض أن هذه الطرق

الإسقاطية ليست مقياساً على الإطلاق ولكنها تصف انفعالات المفحوصين بصدق مشكوك فيه، كما أن الاختبارات الإسقاطية المتعددة تشترك مع اختبار "ماكلياند" من حيث الشك في مدى صدق وثبات كل منها، واختلاف عملية التصحيح من فرد لآخر كما أن عملية تدريب الأفراد على التصحيح تحتاج إلى وقت كبير ومشتقة، بل أن البعض يرى أن الطرق الإسقاطية في قياس الدافع تقيس إلى جانب الدوافع جوانب أخرى من الشخصية، ويرى "فيرنون" (Vernon 1953) أن اختبار تفهم الموضوع لا نستطيع أن نقيس به الدوافع إلا عند الفرد المتعلم تعليماً جيداً حتى يستطيع أن يكتب قصة يعبرها عن ما يراه.

ومن هنا بدأ الباحثون في الابتعاد عن الطرق الإسقاطية وبدأوا يفكرون في تصميم أدوات أخرى لقياس الدافع للإنجاز، تتلافى العيوب والصعوبات التي تنطوي عليها الأساليب الإسقاطية المستخدمة في هذا الصدد، وبحيث يمكن تحديد وقياس هذا الجانب النفسي على نحو أكثر دقة وموضوعية، ومن ثم بدأ الباحثون في استخدام أسلوب التقدير الذاتي في تصميم الأدوات التي تقيس الدافع للإنجاز. (موسى، ص.ص 24-25)

## 2.6. المقاييس الموضوعية:

### 1.2.6. مقياس "راي لن" لدافع الإنجاز:

وضع " لن " هذا المقياس سنة 1960 وطوره "راي" في السبعينات، ويتكون من أربعة عشر سؤالاً يجاب عليها بـ " نعم - غير متأكد - لا "، وللتحكم في وجهة الاستجابة بالإيجاب تم عكس مفتاح تقدير الدرجات أو مفتاح التصحيح في نصف عدد العبارات، والدرجة القصوى هي 42، وللمقياس ثبات يزيد على السبعين في سبع دول تتحدث بالإنجليزية وله معاملات صدق الاتساق عن نظيراتها في المقاييس الطويلة، وبرهن "راي" على صدقه واستخراج معايير له في أربع دول، وقد ترجم أحمد عبد الخالق هذا المقياس وأجرى له التعديلات والمراجعة المناسبة، وبحسب ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الدافع للإنجاز وذلك بتجزئته إلى نصفين، ووصل معامل الثبات إلى 69 وذلك بعد تصحيح الطول بمعادلة سيرمان براون. (محمد عبد الله، ص.ص 123)

### 2.2.6. اختبار هرمانس (HERMAMNS) Achievement motivation questionnaire:

تم بناء اختبار دافع الإنجاز بعيداً عن نظرية "أتكينسون" سنة 1970، وذلك بعد أن حصر المظاهر المتعلقة بهذا التكوين، وقد انتقى منها الأكثر شيوعاً على أساس ما أكدته البحوث السابقة وهي تتضمن: مستوى الطموح، السلوك المرتبط بقبول المخاطرة، الحراك الاجتماعي، المثابرة، توتر العمل، إدراك الزمن، التوجه نحو المستقبل، اختيار الرفيق، سلوك التعرف، سلوك الإنجاز.

ويتكون الاختبار من 29 عبارة متعددة الاختيارات، وقد قام "رشاد عبد العزيز" و"صلاح أبو ناهية" سنة 1987 بترجمة هذا الاختبار وتقنيته على عينه مصرية من الطلبة والطالبات، وقد وصل معامل ثباته بطريقة إعادة التقدير إلى 68,83 لعينتي الذكور والإناث من طلاب الجامعة على التوالي، أما صدقه فقد قام الباحثان بتطبيق اختبار دافع الإنجاز ومقياس التوجه نحو الإنجاز من إعداد "إيزنك" و"ويلسون" سنة 1975 على نفس العينتين السابقتين من الذكور والإناث، وكان معامل الارتباط بين المقياسين 78,80 لعينتي الذكور والإناث على التوالي، وقد استخدم هذا المقياس على العديد من العينات ومن قبل العديد من الباحثين ليتضح أن لاختبار دافعية الإنجاز لـ "هرمانس" خصائص سيكومترية عالية من حيث الثبات والصدق. (محمد عبد الله، ص.ص 123-124)

### 3.2.6. مقياس التوجه نحو الإنجاز Achievement Orientation:

وقد أعده "إيزنك وويلسون" سنة 1975 وهو اختبار يتضمن سبعة مقاييس فرعية تقيس المزاج التجريبي المثالي، ويتكون المقياس من 30 بنداً يجاب عنها " بنعم - غير متأكد - لا - "، وقد ترجم مجدي أحمد عبد الله هذا المقياس وأجرى له التعديلات المناسبة، وتم حساب معدلات ثباته وصدقه بطريقة التحليل العاملي وذلك

في دراستين اختلف فيهما عدد أفراد العينات، ففي الدراسة الأولى كان عدد العينة 200 فرد لكل من الذكور والإناث من المرحلة الجامعية حيث وصل معامل الثبات العاملي إلى 71,77 لكن من عيني الذكور والإناث على التوالي، كما قدر الصدق العاملي إلى 83,87 لكل من عيني الذكور والإناث مما يشير إلى أن مقياس التوجه نحو الإنجاز هو مقياس على درجة مرضية من الثبات والصدق. (محمد عبد الله، ص.124).

## ثانيا: مهارات تنفيذ الدرس كعامل من عوامل استثارة دافعية الانجاز لدى الأستاذ الجامعي:

### 1- المنهج المستخدم:

يرتبط تحديد الأسلوب أو المنهج العلمي الذي يستخدمه ويطبقه الباحث لدراسة ظاهرة أو مشكلة معينة بموضوع ومحتوى الظاهرة المدروسة (عدنان الجاردي وآخرون، 2006، ص441) بمعنى أن المناهج وأساليب البحث العلمي تختلف باختلاف المشكلات المدروسة .

ومن ثم فقد قمنا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يعرف على أنه "أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كما هي حيث يعتمد الباحث على سلم إجابات مغلق ومحدد وتحليل نتائج دراسته إحصائياً" (ماجد محمد الخياط، 2011، ص94) .

وترجع دواعي استخدامنا لهذا المنهج هو تلاؤمه مع طبيعة موضوع بحثنا التي تقوم على ضرورة التعرف على أهم المهارات التنفيذية التي يقوم بتوظيفها الأستاذ الجامعي أثناء عملية التدريس ورفع درجة دافعيته للإنجاز .

### 2- ميدان الدراسة :

#### 1-2- المجال المكاني :

أجرينا دراستنا الميدانية بأقسام علم النفس علم الاجتماع وعلوم الاتصال والإعلام وهي من الأقسام المكونة لكلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باجي مختار عنابة.

#### 2-2- المجال الزمني :

دامت هذه الدراسة مدة ثلاثة أشهر من تاريخ 02 جانفي إلى غاية 31 مارس لسنة 2017 .

#### 3-2- عينة البحث :

بما أن مجتمع البحث يشمل الأساتذة بكلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باجي مختار عنابة والذي على أساسه قمنا باختيار أفراد العينة وكذا طبيعة البحث التي تفرض علينا إختيار العينة بالإعتماد على الطريقة القصدية أو المقصودة لما تسمح به من استخدام الباحث لخبرته ومعرفته لهذه العينة والتي تتكون من 100 أستاذ يدرسون بالأقسام التالية : قسم علم النفس وقسم علم الاجتماع وقسم علوم الإعلام والاتصال .

وتم توزيع عينة الدراسة وخصائصها من حيث الجنس وسنوات الأقدمية

الجدول رقم (01) يوضح الوصف الدقيق لمفردات العينة حسب الجنس .

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكور	70	%70
إناث	30	%30
المجموع	100	%100

من خلال نتائج الجدول رقم (01) يتضح لنا أن عدد الذكور أكبر من عدد الإناث وذلك بنسبة 70%.

الجدول رقم 2 : يوضح الوصف الدقيق لمفردات العينة وفقا لسنوات الأقدمية

سنوات الأقدمية			
التصنيف	من سنة إلى 5 سنوات	من 6 إلى 10 سنوات	من 11 سنة فما فوق
العدد	40	50	10
النسبة المئوية	40%	50%	10%

يتضح لنا من خلال نتائج الجدول أن أفراد العينة يتوزعون حسب متغير الأقدمية على النحو التالي: 40 فردا اقل من 05 سنوات أقدمية بنسبة 40% أما الفئة الثانية من 6 سنوات إلى 10 سنوات نجد 60 فردا أي بنسبة 60% من مجموع أفراد العينة بينما من الفئة الثالثة من 11 سنة فما فوق نجد 10 أفراد فقط أي بنسبة 10% من المجموع الكلي لأفراد العينة وعليه نستنتج أن أقل نسبة شملت التصنيف الثالث للفئات أي من 11 سنة فما فوق.

4-2- أدوات جمع البيانات:

أ.المقابلة:

بما ان المقابلة تعتمد على الاتصال المباشر والحديث الشخصي المتبادل "عبارة عن حوار بين الباحث والمشارك في المقابلة يحاول فيها الباحث جمع البيانات والحقائق عن الظاهرة المراد دراستها (عدنان الجاردي وآخرون، 2006، ص226).

وقد تم الاعتماد على المقابلة النصف الموجهة التي تحوي على أسئلة مغلقة (مقيّدة) تتم فيها الإجابة بوضع العلامة X على احد الاختيارات الموضحة في السؤال وتتم فيها الإجابة بحرية.

5-2- الأساليب الإحصائية:

نظرا لطبيعة موضوع البحث وكذا الأداة المستخدمة في جمع المعلومات حيث اقتضت الضرورة وجوب تبويبها ووضعها في جداول مناسبة وذلك من أجل التمكن من إعطاء الاتجاه العام للظاهرة المراد دراستها وعليه قمنا بتصنيف الإجابات إلى إجابات كمية لإعطاء الظاهرة قيمة رقمية ونقصد في ذلك الإجابات المتعلقة بالأسئلة المغلقة واعتمدنا في ذلك على استخدام التكرارات والنسب المئوية في ما يخص مجتمع الدراسة والتحليل الوصفي لأسئلة المقابلة المغلقة كأسلوب إحصائي. والتصنيف الكيفي للإجابات المفتوحة بالاعتماد على تحليل محتوى الإجابات المكررة .

• النسب المئوية:

$$\text{القانون : } \frac{\text{التكرار} \times 100}{\text{ن}}$$

ن: الحجم العينة

ا.النتائج الدراسية :

أولا: التحليل الوصفي لاستجابات أفراد العينة لأسئلة المقابلة (الأسئلة المغلقة)

جدول رقم (03) يوضح استجابات أفراد العينة لأسئلة المقابلة ( الأسئلة المغلقة )

عدم التمكن		تمكن بدرجة متوسطة		تمكن دائم		درجة التمكن
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	السؤال
10%	10	30%	30	60%	60	س1
0	0	10%	10	90%	90	س2
0	0	10%	10	90%	90	س3

4س	70	% 70	10	%10	20	%20
5س	50	%50	40	%40	10	%10
6س	20	%20	60	%60	20	%20
7س	40	% 40	50	%50	10	%10
8س	60	%60	30	%30	10	%10

نلاحظ من خلال استجابة أفراد العينة لأسئلة المقابلة ( الأسئلة المغلقة ) والتي تقيس درجة تقدير الأستاذ الجامعي لأهم مهارات تنفيذ الدرس ورفع درجة دافع الانجاز أن :

- استجابة اكبر نسبة من أفراد العينة كانت بالموافقة على درجة تمكن دائم تجاه اغلب أسئلة المقابلة الخاصة بجميع المهارات لتتراوح ما بين أعلى نسبة 90% إلى أقل نسبة قدرت بـ 10% .

وفيما يلي سيتم توضيح استجابات أفراد العينة نحو كل سؤال المقابلة وذلك من خلال عرض جداول توضح التفاوت في تقدير درجات التمكن :

السؤال الأول: مهارة تهيئة حجرة التدريس ورفع درجة دافع الانجاز لديك:

جدول رقم (04) يوضح استجابة أفراد العينة نحو السؤال الأول

السؤال	درجة التمكن		تمكن دائم		تمكن بدرجة متوسطة		عدم التمكن	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
1س	60%	60	30%	30	10%	10	0%	0

نلاحظ من خلال استجابة أفراد العينة للسؤال الأول كما هو موضح في الجدول رقم (04) أن العينة محل الدراسة قد عبرت عن تمكنها الدائم من توظيف مهارة تهيئة حجرة الدرس وذلك بنسبة قدرت بـ 60% بالإضافة إلى تمكن البعض بدرجة متوسطة من هذه المهارة بنسبة قدرت بـ 30% أما عدم تمكن أفراد العينة من توظيف هذه المهارة أثناء التدريس لرفع درجة دافع الانجاز لديهم كان بنسبة قرت بـ 10% فقط. أما لتوضيح استجابة أفراد العينة نحو السؤال المفتوح المتعلق بأهم السلوكيات المكونة لهذه المهارة قمنا بعملية التصنيف حيث لاحظنا وجود ثلاث أنواع من هذه السلوكيات المكونة لمهارة تهيئة حجرة الدرس وهي :

الظروف الفيزيائية	سلوكيات تتعلق بالأستاذ	سلوكيات تتعلق بالطالب
- الضوضاء - الهوية - الصوت - النظافة	- الحد من الضوضاء - تجديد الهواء من داخل الحجرة - التحكم في درجة الصوت - الاهتمام بالنظافة -تنظيم الجلوس	- الحد من الضوضاء - الاهتمام بنظافة الحجرة - تنظيم الجلوس - تجديد الهواء داخل الحجرة

نلاحظ من خلال هذا التصنيف أن استجابة أفراد العينة لهذا السؤال كانت ملمة لمعظم السلوكيات المتعلقة بتوظيف هذه المهارة أثناء القيام بعملية التدريس ورفع درجة دافع الانجاز وهذا نتيجة لتكرار هذه الإجابات عند أفراد العينة المختارة.

السؤال الثاني :

مهارة إدارة اللقاء الأول ورفع درجة دافع الانجاز لديك:

جدول رقم (05) يوضح استجابة أفراد العينة نحو السؤال الثاني

السؤال	درجة التمكن		تمكن دائم		تمكن بدرجة متوسطة		عدم التمكن	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
2س	90%	90	10%	10	0%	0	0%	0

نلاحظ من خلال استجابة أفراد العينة للسؤال الثاني كما هو موضح في الجدول رقم (05) أن العينة محل الدراسة قد عبرت عن تمكنها الدائم من توظيف مهارة إدارة اللقاء الأول وذلك بنسبة قدرت بـ90% وهي نسبة تعبر عن أغلبية أفراد عينة الدراسة بالإضافة إلى تمكن ما تبقى من أفراد العينة من توظيف مهارة إدارة اللقاء الأول ورفع درجة دافع الانجاز بدرجة تمكن متوسطة قدرت بـ10% فقط وعليه نستنتج أن أفراد العينة لم يعبروا عن عدم تمكّنهم من هذه المهارة.

- أما لتوضيح استجابة أفراد العينة نحو السؤال المفتوح المتعلق بأهم السلوكيات المكونة لهذه المهارة قمنا بعملية التصنيف حيث لاحظنا وجود تصنيفين من السلوكيات المكونة لمهارة إدارة اللقاء الأول وهي:

سلوكيات تتعلق بالأستاذ	سلوكيات تتعلق بالطالب
- التعرف بالنفس خبرته معارفه قدراته - التعرف على أسماء الطلاب وأهدافهم وتوجهاتهم العلمية - تزويد الطلاب بمخطط عام عن المادة الدراسية والقواعد الصفية ومناقشتها معهم - إنهاء اللقاء الأول بعبارات تحمل التفاؤل والحث على ضرورة طلب العلم	- التعرف بالنفس - مناقشة القواعد والأحكام داخل حجرة الدرس

نتيجة تكرر هذه الإجابات عند العينة المختارة نلاحظ من خلال هذا التصنيف أن استجابة أفراد العينة لهذا السؤال كانت ملزمة لمعظم السلوكيات المتعلقة بتوظيف هذه المهارة أثناء القيام بعملية التدريس ورفع درجة دافع الانجاز.

السؤال الثالث: مهارة الشرح ورفع درجة دافع الانجاز لديك.

جدول رقم (06) يوضح استجابة أفراد العينة نحو السؤال الثالث

عدم التمكن		تمكن بدرجة متوسطة		تمكن دائم		درجة التمكن السؤال
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
0	0	10%	10	90%	90	3س

نلاحظ من خلال استجابة أفراد العينة للسؤال الثالث كما هو موضح في الجدول رقم (06) ان العينة محل الدراسة قد عبرت عن تمكّنها الدائم من توظيف مهارة الشرح وذلك بنسبة قدرت بـ90% وهي نسبة تعبر على الأغلبية التامة بالإضافة إلى تمكن ما تبقى من أفراد العينة بدرجة متوسطة لهذه المهارة بنسبة قدرت بـ10% ومنه نستنتج أن أفراد العينة لم يعبروا عن عدم تمكّنهم من مهارة الشرح ورفع درجة دافع الانجاز.

- أما لتوضيح استجابة أفراد العينة نحو السؤال المفتوح المتعلق بأهم السلوكيات المكونة لهذه المهارة قمنا بعملية التصنيف حيث لاحظنا وجود صنف واحد خاص بالسلوكيات المكونة لمهارة الشرح.

سلوكيات تتعلق بالأستاذ
- كتابة عنوان الدرس ونقاطه الأساسية على السبورة أو غيرها من أدوات العرض . - الاستعانة بالأمثلة والتشبيهات وخبراته الحياتية . - التمكن من استخدام الوسائل التعليمية التكنولوجية كداعم أساسي لمهارة الشرح . -إعادة شرح النقطة التي لم يفهمها الطلاب . - إظهار الحماس أثناء الشرح . - تزويد الطلاب بمصادر المعرفة كعناوين الكتب المهمة والجديدة....الخ

وكنتيجة لتكرر هذه الإجابات عند أفراد عينة البحث لاحظنا من خلال هذا التصنيف أن استجاب أفراد العينة لهذا السؤال كانت ملزمة لمعظم السلوكيات المتعلقة بتوظيف مهارة الشرح ورفع درجة دافع الانجاز .

السؤال الرابع :

مهارة طرح الأسئلة الشفهية ورفع درجة دافع الانجاز لديك:

جدول رقم (07) يوضح استجابة أفراد العينة نحو السؤال الرابع

عدم التمكن		تمكن بدرجة متوسطة		تمكن دائم		درجة التمكن السؤال
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	



4س	70	70%	10	10%	20	20%
----	----	-----	----	-----	----	-----

نلاحظ من خلال استجابة أفراد العينة للسؤال الرابع كما هو موضح في الجدول رقم (07) أن العينة محل الدراسة قد عبرت عن تمكنها الدائم من توظيف مهارة طرح الأسئلة الشفهية ورفع درجة دافع الانجاز وذلك بنسبة قدرت بـ70% بالإضافة إلى تمكن البعض بدرجة متوسطة من هذه المهارة بنسبة قدرت بـ10% أما عدم تمكن أفراد العينة من توظيف هذه المهارة أثناء التدريس كان بنسبة قدرت بـ20% وعليه نلاحظ أن عدم التمكن من توظيف مهارة طرح الأسئلة الشفهية ورفع درجة دافع الانجاز كانت أعلى من درجة التمكن المتوسطة.

- أما لتوضيح استجابة أفراد العينة نحو السؤال المفتوح المتعلق بأهم السلوكات المكونة لهذه المهارة قمنا بعملية التصنيف لهذه السلوكات وذلك حسب ماورد في العديد من البحوث من هذا النوع حيث قسمنا هذه المهارة إلى ثلاث أنواع:

مهارة إعداد الأسئلة	مهارة توجيه الأسئلة	مهارة تشجيع الطلاب على خلق الأسئلة وتوجيهها
- أسئلة مناسبة لخصائص الطلاب - زمن وعدد الإجابة عن الأسئلة المناسبة لوقت الحصة واضحة وجيدة الصياغة	- اختيار الوقت المناسب لتوجيه الأسئلة - تشجيع جميع الطلاب على المشاركة في الإجابة - توجيه الطلاب إلى أهمية التأني قبل الإجابة عن السؤال	- التحمس للطلاب الذي يطرح سؤالاً مهماً والثناء عليه - استخدام أساليب متنوعة لتشجيع الطلاب على طرح الأسئلة - التفطن للطلبة المترددون لطرح الأسئلة

نلاحظ من خلال هذا التصنيف أن استجابة أفراد العينة لهذا السؤال كانت ملمة لجميع السلوكات لمهارة طرح الأسئلة الشفهية ورفع درجة دافع الانجاز.

السؤال الخامس: مهارة الاستحواذ على انتباه الطلاب ورفع درجة دافع الانجاز لديك:

جدول رقم (08) يوضح استجابة أفراد العينة نحو السؤال الخامس

السؤال	درجة التمكن		تمكن دائم		تمكن بدرجة متوسطة		عدم التمكن	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
5س	50%	50	50%	40	40%	10	10%	10

نلاحظ من خلال استجابة أفراد العينة للسؤال الخامس كما هو موضح في الجدول رقم (08) أن العينة محل الدراسة قد عبرت عن تمكنها الدائم من توظيف مهارة الاستحواذ على انتباه الطلاب وذلك بنسبة قدرت بـ50% بالإضافة إلى تمكن الجزء المتبقي من هذه المهارة بدرجة متوسطة بنسبة قدرت بـ40% وعليه يمكننا القول أن هاتين النسبتين متقاربتين بدرجة كبيرة أما ما تبقى من إجابات أفراد العينة المختارة كان لعدم تمكهم من هذه المهارة بنسبة تقدر بـ10%

-ولتوضيح استجابة أفراد العينة نحو السؤال المفتوح المتعلق بأهم السلوكات المكونة لهذه المهارة مهارة الاستحواذ على انتباه الطلاب ورفع درجة دافع الانجاز قمنا بعملية التصنيف حيث لاحظنا أن سلوكات هذه المهارة تتعلق بالأستاذ فقط.

سلوكات تتعلق بالأستاذ
- مهيئة الطلاب للدرس الجديد - إظهار الحماس أثناء إلقاء الدرس - النظر إلى الطلاب أثناء التدريس - التحرك بشكل مناسب في غرفة التدريس - تنوع أنماط الاتصال - الحرص على مبدأ عدم الخروج عن الدرس إلا عند اقتضاء الضرورة - استخدام الفكاهة في التدريس عند الضرورة - إعطاء فترة من التوقف عند الضرورة

وكنتيجة لتكرر هذه الإجابات عند أفراد عينة البحث المختارة نلاحظ من خلال هذا التصنيف أن استجابة أفراد العينة لهذا السؤال المتعلق بأهم السلوكات المكونة لمهارة الاستحواد على انتباه الطلاب ورفع درجة دافع الانجاز كانت ملمة لمعظم السلوكات المتعلقة بتوظيف هذه المهارة أثناء القيام بعملية التدريس.

السؤال السادس: مهارة استثارة الدافعية للتعلم لدى الطلاب:

جدول رقم (09) يوضح استجابة أفراد العينة نحو السؤال السادس

عدم التمكن		تمكن بدرجة متوسطة		تمكن دائم		درجة التمكن السؤال
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
20%	20	60%	60	20%	20	6س

نلاحظ من خلال استجابة أفراد العينة للسؤال السادس كما هو موضح في الجدول رقم (09) أن العينة محل الدراسة قد عبرت عن تمكنها الدائم من توظيف مهارة استثارة الدافعية للتعلم لدى الطلاب وذلك بنسبة قدرت بـ 20% بالإضافة إلى تمكن أكبر نسبة قدرتها استجابة أفراد العينة نحو هذا السؤال كانت بدرجة متوسطة من التمكن حيث قدرت بنسبة 60% أما عدم تمكن أفراد العينة من توظيف هذه المهارة أثناء التدريس كانت بنسبة 20% ومنه نستنتج أن أفراد العينة المختارة كان تمكّنهم من توظيف مهارة استثارة الدافعية للتعلم بدرجة متوسطة حيث نلاحظ أن هذه الاستجابة كانت موضوعية من قبلهم.

- ولتوضيح استجابة أفراد العينة نحو السؤال المفتوح المتعلق بأهم السلوكات المكونة للمهارة استثارة الدافعية للتعلم لدى الطلاب وقد تم تصنيف هذه السلوكات إلى سلوكات خاصة بالأستاذ فقط .

سلوكات تتعلق بالأستاذ
<p>حث الطلاب على طلب العلم من خلال إثارة حالة من التشويق وحث الطلبة على الاستطلاع والاستكشاف .</p> <p>- التعبير عن التوقعات المرغوبة بشأن أداء الطلاب .</p> <p>- توفير الأنشطة الجماعية والتنافسية .</p> <p>- تزويد الطلاب بنتائج تعلمهم .</p> <p>- توظيف أساليب الاستحواد على الانتباه طوال الدرس .</p>

جاء هذا التصنيف للسلوكات المكونة لمهارة استثارة الدافعية للتعلم لدى الطلاب نتيجة لتكرر هذه الإجابات المتعلقة بهذا السؤال لجميع أفراد العينة المختارة وعليه نستنتج أن كل فرد من أفراد العينة لديه وجهة نظر تتفق مع بقية أفراد العينة في هذا الخصوص .

السؤال السابع : مهارة التعزيز ورفع درجة دافع الانجاز لديك :

جدول رقم (10) يوضح استجابة أفراد العينة نحو السؤال السابع

عدم التمكن		تمكن بدرجة متوسطة		تمكن دائم		درجة التمكن السؤال
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
10%	10	50%	50	40%	40	7س

نلاحظ من خلال استجابة أفراد العينة نحو السؤال السابع كما هو موضح في الجدول رقم (10) أن العينة محل الدراسة قد عبرت عن تمكنها الدائم من توظيف مهارة التعزيز وذلك بنسبة قدرت بـ 40% بالإضافة إلى تمكن الجزء المتبقي من هذه المهارة بدرجة متوسطة بنسبة قدرت بـ 50% وعليه يمكننا القول أن النسبتين المذكورتين متقاربتين بدرجة كبيرة أما ما تبقى من استجابات أفراد العينة المختارة كان لعدم تمكّنهم من مهارة التعزيز ورفع درجة دافع الانجاز بنسبة قدرت بـ 10% فقط.

- ولتوضيح استجابة أفراد العينة نحو السؤال المفتوح المتعلق بالسلوكات المكونة لمهارة التعزيز قمنا بتصنيف هذه السلوكات إلى سلوكات تنتمي إلى صف واحد حيث لاحظنا أن هذه المهارة تتعلق بالأستاذ فقط .

سلوكات تتعلق بالأستاذ
<p>تعزير السلوك المرغوب فيه فور صدوره المواظبة عل تعزير السلوك المرغوب فيه - التنوع في صيغ التعزيز ايجابي أو سلمي حسب الموقف. - العدل بين الطلاب سواء كان تعزير ايجابي أم سلمي - استخدام المعززات بشكل قصدي وبروية وليس بشكل عشوائي مبالغ فيه .</p>

نتيجة لتكرار هذه الإجابات عند أفراد العينة المختارة نلاحظ من خلال هذا التصنيف أن استجابة أفراد العينة للسؤال المتعلق بأهم السلوكات المكونة لمهارة التعزيز كانت ملمة لمعظم السلوكات المتعلقة بتوظيف هذه المهارة أثناء القيام بعملية التدريس .

السؤال الثامن: مهارة ضبط النظام داخل الصف ورفع درجة دافع الانجاز لديك:

جدول رقم (11) يوضح إستجابة أفراد العينة نحو السؤال الثامن.

السؤال	درجة التمكن		تمكن دائم		تمكن بدرجة متوسطة		عدم التمكن	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
8س	60%	60	30%	30	10%	10		

نلاحظ من خلال استجابة أفراد العينة للسؤال الثامن كما هو موضح في الجدول رقم (11) أن العينة محل الدراسة قد عبرت عن تمكنها الدائم من توظيف مهارة ضبط النظام داخل الصف ورفع درجة دافع الانجاز وذلك بنسبة قدرت بـ60% بالإضافة إلى تمكن البعض بدرجة متوسطة من هذه المهارة بدرجة متوسطة بنسبة قدرت بـ30% أما عدم تمكن أفراد العينة من توظيف هذه المهارة أثناء التدريس كان بنسبة قدرت بـ10% فقط .

ولتوضيح استجابة أفراد العينة نحو السؤال المفتوح المتعلق بالسلوكات المكونة لمهارة ضبط النظام داخل الصف قمنا بتصنيف هذه السلوكات إلى 3 أنواع :

الظروف الفيزيائية الخاصة بغرفة الدرس	سلوكات تتعلق بالأستاذ	سلوكات تتعلق بالطلاب
<p>الهوية النظافة الصوت</p>	<p>- التصرف بهدوء - هينة البيئة الفيزيائية - تخفيف حالة التوتر والإجهاد لدى طلابه قبل الدخول في الدرس - إظهار التمكن من المادة العلمية . - الإظهار للطلبة انه صاحب السلطة والقرار - تجنب الإكثار من استخدام أسلوب التهديد. - الامتناع عن استخدام السخرية . - تخصيص مكافآت للطلاب الأكثر انضباطا . - تكليف الطلاب الذين يبحثون عن الهدوء أداء مهام قيادية</p>	<p>- لعب الأدوار القيادية داخل الصف</p>

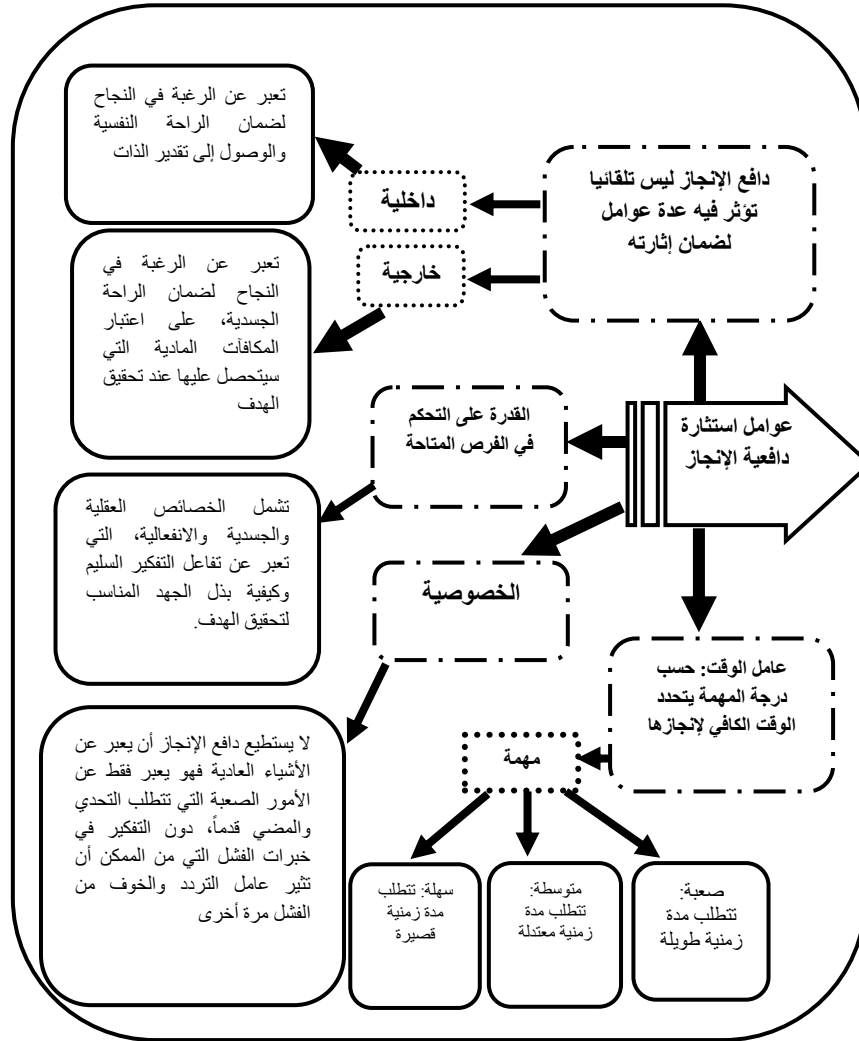
وعليه نلاحظ من خلال هذا التصنيف أن استجابة أفراد العينة لهذا السؤال كانت ملمة لمعظم السلوكات المتعلقة بتوظيف هذه المهارة أثناء القيام بعملية التدريس وهذا نتيجة لتكرار هذه الإجابات عند أفراد العينة المختارة .

### III. خاتمة:

وقد تلخصت الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات العامة من خلال التعرف على أهم المهارات البيداغوجية التي تمكن الأستاذ الجامعي من استثارة دافعيته للإنجاز وأداء مهامه وكذا تم التعرف على معظم السلوكات المكونة لهذه المهارات ومدى ضرورة توظيفها بتكامل من أجل الأداء الجيد لمهنة التدريس حيث تعد كل مهارة من المهارات سواء كانت منفردة أو متصلة مع بعضها البعض ذات أهمية وضرورة بالغة، بالإضافة إلى أن نتائج الدراسة أكدت على أن سنوات الأقدمية في التعليم لها أهمية بالغة لتمكن الأستاذ الجامعي من هذه المهارات والتدريب عليها عن طريق الخبرة وعامل الزمن فمن البديهي إن الأستاذ المبتدئ غير متمكن بدرجة قصوى من مهارات تنفيذ الدرس في حين يستطيع الأستاذ ذو خبرة عالية من التمكن بدرجة قصوى من توظيف هذه المهارة وجعلها متكاملة مع بعضها البعض لضمان السير الحسن للحصة ورفع درجة دافع الإنجاز لديه، حيث يجب على جميع الأساتذة بالجامعة التدريب عليها من أجل التمكن من توظيفها أثناء عملية تنفيذ الدرس.

انطلاقاً من تحليل المقاربات النظرية لمفهوم دافعية الإنجاز يمكننا القول: أن دافع الإنجاز هو القدرة على التحكم والتقدير الجيد للفرص المتاحة بالتوجيه السليم للقدرات والإمكانيات، ورفع مستوى الثقة بالنفس وتحمل المسؤولية للقيام بإتمام المهام، والاعتماد على مدى قوة المثبرات الداخلية والخارجية الخاصة بالفرص المتاحة في تنشيط عامل الكفاح وتوقع النجاح، واستنفاد كل الوقت المحدد لبذل الجهد المناسب بصورة مستمرة، فدافع الإنجاز مفهوم مرتبط بكل الوظائف الحيوية وبكل المراحل العمرية للفرد، حيث يختلف باختلاف الفئات العمرية والفروق الفردية لينمو في كل فرد فينا منذ الطفولة من دافع إنجاز بسيط ذو شدة ضعيفة إلى دافع إنجاز ذو شدة قوية، واستمرارية تدفقه تضمن للأفراد والمجتمعات التطور والمكانة المرموقة. في ما يلي سنقوم بإيجاز نموذج ملخص لمفهوم استثارة دافعية الإنجاز لدى الأستاذ الجامعي:

شكل رقم (01) يوضح ملخص لمفهوم استثارة دافعية الإنجاز لدى أستاذ الجامعي



الإحالات والمراجع:

1. بني يونس محمد محمود. 2009. سيكولوجية الدافعية والإنفعالات. ط2. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
2. ج. موراي إدوارد. 1988، الدافعية والانفعال، ترجمة احمد عبد العزيز سلامة، ط1، القاهرة: دار الشروق.
3. الجاردي عدنان، بن هاني عبد الرزاق، قنديلجي عامر، أبو زينة فريد: مناهج البحث العلمي "أساسيات البحث العلمي"، الوراق للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2006.
4. الحناوي محمد صالح. سلطان محمد سعيد. دبت. السلوك التنظيمي. د.ط. الإسكندرية: الدار الجامعية طبع نشر وتوزيع.
5. خميس شيماء علي. 2008. الاستثارة الانفعالية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى لاعبي الكرة الطائرة. العدد9. مجلة علوم التربية الرياضية.
6. الخياط ماجد محمد: أساليب البحث العلمي، دار الراية للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2011.
7. رشاد على عبد العزيز موسى. 1994. علم النفس الدافعي. د.ط. القاهرة: دار النهضة العربية.
8. طه فرج عبد القادر. 2003. موسوعة علم النفس والتحليل النفسي. ط2. القاهرة : دار الغريب للطباعة والنشر.
9. الطويل عزت عبد العظيم. 2001. معالم علم النفس المعاصر. ط4. الإسكندرية: دار الوفاء لنديا للطباعة والنشر.
10. عبد الحميد إبراهيم شوقي. 2003. الدافعية للانجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية، المجلة العربية للإدارة، العدد01، القاهرة.
11. عبد الخالق أحمد محمد، النيال مایسة، دويدار عبد الفتاح. 2005. علم النفس العام"الأسس- المبادئ- والأصول"، د.ط. الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع.
12. عبد الهادي البياع محمد حسن. 1984. القيادة الإدارية في ضوء المنهج العلمي والممارسة، د.ط. دار الوسط للدراسات والنشر والتوزيع.
13. عطية عز الدين جميل. 1999. تفسير الناس للسلوك والمواقف "من منظور علم النفس المعاصر". ط1. القاهرة: الفاروق الحديثة للطباعة والنشر.
14. الغباري ثائر أحمد. 2008. الدافعية " النظرية والتطبيق". ط1. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
15. ف.سكينر. 1980. تكنولوجيا السلوك الإنساني. ترجمة عبد القادر يوسف، محمد رجا الوريني. د.ط. الكويت: عالم المعرفة.
16. قطامي يوسف. 1993. الدافعية للتعلم الصفي لدى طلبة الصف العاشر. دن. مجلة دراسات، المجلد 20.
17. لوكيا الهاشمي. 2006. السلوك التنظيمي. ط2. قسنطينة: مخبر التطبيقات النفسية والتربوية.
18. محمد عبد الله مجدي أحمد. 2003. علم النفس التربوي بين النظرية والتطبيق. د.ط. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
19. محمد يوسف سمير. 1980. إدارة المنظمات. د.ط. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
20. مريوحة نوار: تدريس علم الاجتماع في الجامعة الجزائرية دراسة المشكلات والطرائق والحلول "بحث ميداني في معاهد علم الاجتماع"، أطروحة دكتوراه الدولة، غير منشورة، إشراف د.خير الله عصار، قسم علم الاجتماع، باجي مختار عنابة، 1999.
21. معمريّة بشير. 2012. سيكولوجية الدافع إلى الإنجاز " تقنين أربعة استبيانات لقياسه"، ط1، الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع.

اللغة الأجنبية:

22. pagés Max .1975. La vie affective des groupes "esquisse d'une théorie de la relation humaine", 2em ed. Paris: Dundod.