مجلة أبحاث ودراسات التنمية، المجلد (11) /العدد (2)، ديسمبر 2024، ص ص: 135 - 161

دافعية الإنجاز لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في ضوء المتغيرات الديموغرافية، دراسة حالة جامعة محمد البشير الإبراهيمي – برج بوعريريج –.

Motivation for Achievement among Newly Hired University Professors in Light of Demographic Variables: A Case Study at Mohamed Elbachir Elibrahimi University - Bordj Bou Arréridj

ط. د. قواوي نبيل*[1]، د. معوش عبد الحميد[2]، د. قرين العيد[3]

[1]جامعة محمد البشير الإبراهيمي/برج بوعريريج/الجزائر. nabil.gaouaoui@univ-bba.dz

مخبر المهارات الحياتية/جامعة محمد بوضياف/المسيلة

[2]جامعة محمد البشير الإبراهيمي/برج بوعريريج/الجزائر. abdelhamid.maouche@univ-bba.dz

[3]جامعة محمد البشير الإبراهيمي/برج بوعريريج/الجزائر. Laid.grine@univ-bba.dz

تاريخ الاستلام: 2024/02/27 تاريخ القبول: 2024/11/25 تاريخ النشر: 2024/12/31

ملخص:

يهدف البحث الحالي للكشف عن مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج في ضوء مجموعة من العوامل الشخصية والمتغيرات الديموغرافية، ولقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية وكان عدد أفرادها 47 أستاذا من مجتمع قدر بـ: 157 أستاذا، وهم الذين تم توظيفهم خلال الموسم الدراسي 2024/2023. وتم الاعتماد على المنهج الوصفي، وباستخدام مقياس دافعية الإنجاز الذي يحوي 50 بندا بوجه عام لعبد اللطيف محمد خليفة كأداة رئيسة لجمع البيانات، مع الاعتماد أيضا على برنامج (SPSS) في نسخته 26 لمعالجة النتائج وتحليلها. كانت النتائج على النحو التالي: مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة حديثي التوظيف بالمؤسسة الجامعية محل الدراسة مرتفع، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة تعزى إلى متغيرات (الجنس، العمر، الحالة العائلية، سنوات الخبرة).

الكلمات المفتاحية: الدافعية، الإنجاز، الأستاذ، الجامعة.

Abstract: The current research aims to reveal the level of achievement motivation among newly hired professors at Mohamed Elbachir Elibrahimi University in Bordj Bou Arréridj in light of a set of personal factors and demographic variables. A random sample was selected for the study, consisting of 47 professors out of a total population of 157 professors, who were employed during the academic year 2023/2024. The descriptive approach was adopted, using the Achievement Motivation Scale, which contains 50 items by Abdellatif Mohamed Khalifa, as the primary tool for data collection. The (SPSS) program version 26 was also used to process and analyze the results. The findings were as follows: the level of achievement motivation among newly hired professors at the university under study is high. There are no statistically significant differences in the level of achievement motivation among the study sample attributed to variables (gender, age, marital status, years of experience).

Keywords: Motivation, Achievement, Professor, University.

* المؤلف المرسل

1. مقدمة:

يعتبر الرأسمال البشري هو الثروة الحقيقية والأساسية داخل المؤسسات والعنصر الأساسي في الانتاج والتطوير، والاهتمام بالعنصر البشري من الضروريات الملحة والتي يجب عدم التغافل عنها وذلك بمحاولة المعرفة والبحث في كل ما يساعد الفرد على العمل والإنتاج والتطوير سواء التطوير في المؤسسة أو التطوير الشخصي. ويتم ذلك بالاهتمام بأول شيء وهو الدافع نحو العمل أو الإنجاز على المستوى الشخصي والمؤسسي، فالدافعية هي أول الجوانب داخل منظومة الإنسان، فهذه المنظومة تبدأ بالدافع نحو البقاء والدافع نحو الأمان، والدافع نحو الإنجاز، وهذا الأخير ركز عليه الباحثين والدارسين في مختلف المجالات (دافعية الإنجاز) النفسية والتربوية والاجتماعية داخل المنظمات وخارجها، والاهتمام بدافعية الإنجاز على مستوى الفرد مهم لأنها من محددات السلوك التي هي عبارة عن التصرفات والنشاطات التي تصدر عنه سواء هذه التصرفات كانت ملموسة أو غير ملموسة، شعورية أو لاشعورية بهدف إشباع حاجاته وتحقيق أهدافه؛ ودافع الإنجاز مفاده "أن الأشخاص يتوقون إلى النجاح ويخافون من الفشل، يبحثون عن فرص لحل مشكلات التحدي والتفوق" **(خويلد، 2016، ص 87)**.

1.1. إشكالية الدراسة وتساؤلاتها:

في العصر الحديث وما يميزه من تقدم أصبح الاهتمام بدافعية الإنجاز واسع الانتشار وذو أهمية كبيرة، فلقد حصل تطور كبير في مجال التكنولوجيا ومجال أدوات العمل وتوفير الحاجات الأساسية لدى الفرد العامل داخل المؤسسة، فكان التركيز على دافعية الإنجاز من خلال محاولة معرفة كيف يحقق الفرد ذاته وماذا يقرر في ممارسة عمله، وما مدى الجهد المبذول والمكرر لإتقان العمل بغية تحقيق الانتاج المطلوب والتطوير فيه إذ أمكن، فحسب مكليلاند دافع الإنجاز هو "ذلك الشعور المرتبط بالأداء في المواقف التنافسية بهدف تحقيق معايير الامتياز والتفوق، وهذا الشعور ينقسم إلى شقين: الأمل في النجاح/ مقابل الخوف من الفشل" **(عطار، 2013، ص 118)**. وفي دراستنا الحالية نسعى إلى التعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة محمد البشير الإبراهيمي باعتبارها أحد مؤسسات التعليم العالي في البلاد، فالحديث عن دور الجامعة في تطوير ودعم البحث العلمي وتحسين العملية التعليمية وتحقيق الجودة، يتطلب الاهتمام بالعنصر البشري فيها وخاصة الكادر التعليمي من أساتذة وباحثين، وتوفير لهم الجو المناسب والأدوات اللازمة للرفع من دافعيتهم نحو الإنجاز بشكل إيجابي وذلك بغية تحسين العملية التعليمية والمساهمة في إيصال المعرفة للطلبة، والتطوير في مجال البحث العلمي مما يساهم في رقي الجامعة ورقي المجتمع؛ وعليه تتمحور تساؤلات الدراسة الحالية في:

- ما هو مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة محمد البشير الإبراهيمي ببرج بوعريريج؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات دافعية الإنجاز لدى الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة محمد البشير الإبراهيمي ببرج بوعريريج تعزى إلى متغيرات (الجنس، العمر، الحالة العائلية، الشهادة الجامعية، سنوات الخبرة).

2.1. فرضيات الدراسة:

من خلال التساؤلات المطروحة سابقًا يمكن صياغة فرضيات الدراسة على النحو الآتي:

– مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة محمد البشير الإبراهيمي مرتفع.

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة محمد البشير الإبراهيمي تعزى إلى متغيرات (الجنس، العمر، الحالة العائلية، الشهادة الجامعية، سنوات الخبرة).

3.1. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

– معرفة مستوى دافعية الإنجاز للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بجامعة برج بوعريريج.

– الكشف عن ما إذا كانت هناك فروق بين متوسطات دافعية الإنجاز للأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف بجامعة برج بوعريريج تعزى للمتغيرات (الجنس، العمر، الحالة العائلية، الشهادة الجامعية، سنوات الخبرة).

4.1. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تسليط الضوء على موضوع بارز من خلال التركيز على الأساتذة حديثي التوظيف بالجامعة والأساليب التي تساعد في رفع مستوى دافعية الإنجاز لديهم، ومحاولة تحديد المشكلات الموجودة لدى الأساتذة التي تساهم في خفض مستوى دافعية الإنجاز، وأيضا محاولة معرفة التحديات الداخلية والخارجية للمؤسسات الجامعية التي تؤثر بشكل مباشر على دافعية الإنجاز لدى الأستاذ وذلك بالوقوف على النقائص المسجلة فيما يخص انخفاض مستوى دافعية الإنجاز.

5.1. حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة الحالية في الحدود الموضوعية، المكانية، الزمنية، والبشرية كما يلي:

1.5.1. الحدود الموضوعية: تدور حدود الدراسة الموضوعية الحالية حول دافعية الإنجاز.

2.5.1. الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة الحالية بجامعة محمد البشير الإبراهيمي ببرج بوعريريج.

3.5.1. الحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة الحالية في الموسم الدراسي 2024/2023.

4.5.1. الحدود البشرية: تم إجراء الدراسة الحالية على عينة من أساتذة التعليم العالي والبحث العلمي حديثي التوظيف (متربصون، أي رتبة أستاذ مساعد قسم "ب") لم يتم تثبيتهم بعد.

6.1. تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا:

تتناول الدراسة الحالية بعض المفاهيم سيتم تعريفها إجرائيا على النحو التالي:

1.6.1. دافعية الإنجاز: هي مجموع الدرجات التي يحصل عليها الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة محمد البشير الابراهيمي (عينة الدراسة) على مقياس دافعية الانجاز لعبد اللطيف خليفة (2006) الذي استخدم في هذه الدراسة، حيث تعكس الدرجة العالية مستوى عال من دافعية الانجاز وتعكس الدرجة المنخفضة مستوى منخفضا من دافعية الانجاز.

2.6.1. الأستاذ الجامعي حديث التوظيف: هو الأستاذ الذي وظف بجامعة محمد البشير الإبراهيمي في السنة الجامعية 2024/2023 والذي يمارس مهام التدريس والبحث العلمي بذات الجامعة.

3.6.1. الجامعة: هي جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج والتي أخذت منها عينة الدراسة وطبقت فيها مراحل الدراسة الحالية.

2. الإطار النظري والدراسات السابقة:

1.2. الإطار النظري:

1.1.2. دافعية الإنجاز:

يشير مفهوم الدافعية (Motivation) إلى الحالة الداخلية التي تحرك السلوك وتوجهه نحو تحقيق غرض معين، وتحافظ على استمرارية السلوك حتى يتحقق ذلك الهدف، فالدافع إلى نزعة داخلية عند العضوية لتحقيق هدف معين، وهذا الهدف قد يكون إشباع حاجات داخلية أو رغبات خارجية **(سواقد؛ وساري، 2010، ص 123)**؛ ومن خلال هذا نرى أن الدافعية شعور داخلي يثير السلوك ويحركه نحو عمل معين ولا يتوقف هذا المثير حتى يحقق غايته، هذه الغاية عبارة عن هدف واضح المعايير، وأيضا "الدافعية حالة داخلية أو حقيقية استنتاجية تلاحظ من السلوك أو تكوين فرضية يمكن استنتاجه من:

أ. زيادة مقدار الجهد المبذول بحيث تصبح استجابات معينة أكثر وضوحا من غيرها لنفس المثيرات.

ب. استثارة حاجة معينة لدى الفرد حيث تدل تلك الحاجة على نقص في شيء معين.

ج. زيادة التوتر لدى الفرد نتيجة للنقص في تلك الحاجة.

د. تنظيم السلوك وتوجيهه.

هـ. التكيف للظروف الخارجية. **(الداهري، 2011، ص 114، 115).**

– **الدافع (Motive):** هو عبارة عن استعداد الفرد لبذل الجهود أو السعي في سبيل تحقيق أو اشباع هدف معين. أما في حالة دخول هذا الاستعداد أو الميل إلى حيز التحقيق الفعلي أو الصريح فإن ذلك يعني الدافعية باعتبارها "عملية نشطة" وعلى الرغم من محاولة البعض التمييز بين المفهومين فإنه لا يوجد حتى الآن ما يبرر مسألة الفصل بينهما **(بالقاسمي؛ ومعوش، 2019، ص 67).**

– **دافع الإنجاز:** يعرف بأنه الرغبة في النجاح، وقد دلت بعض الأبحاث أن الأفراد من ذوي الإنجاز العالي يتعلمون ويؤدون الاستجابات بشكل أسرع وأدق من ذوي الإنجاز المنخفض" **(العناني، 2014، ص 133).** وأيضا أورد عطار سعيد التحديد الاصطلاحي لدافع الإنجاز الأكاديمي بتعريف أتكنسون "استعداد الفرد للسعي في سبيل الاقتراب من النجاح وتحقيق هدف معين وفقا لمعيار معين من الجودة أو الامتياز وإحساسه بالفخر والاعتزاز عند اتمام ذلك" **(عطار، 2013، ص 117).**

في هذا الصدد نرى بأن دافع الإنجاز يرتبط بمدخلين هما المدخل النفسي والذي هو عبارة عن الميل أو الحاجة الداخلية للفرد التي تتمثل في الرغبة للعمل والإنجاز، والمدخل الخارجي والذي هو عبارة عن مهمته التي يريد

الفرد انجازها ومدى صعوبتها التي تمثل التحدي الواجب على الفرد إعطائه لتحقيق الإنجاز، لأن هذا الأخير يعتبر من أهم العناصر المحركة لغرائز الإنسان.

– **دافعية الإنجاز:** يعد "مكليلاند" (Mcleland) من الأوائل الذين درسوا دافعية الإنجاز، وعرفها على أنها ميل مستمر نوعا ما نحو النجاح، وأن شدة دافع الإنجاز لا تتعلق بالفرد فقط، بل إن مستوى صعوبة المهمة وأهميتها بالنسبة للفرد من أهم المتغيرات التي تحدد شدة هذا الدافع" **(سواقد؛ وساري، 2010، ص 126)**. ويبقى لأهمية ومستوى صعوبة الهدف دور واضح في قوة الدافع ومدى استمراريته، كذلك للفروق الفردية الدور الكبير في ذلك. و"تقوم المناحي القائمة على الدافع لدافعية الإنجاز على الفروق الفردية الثابتة نسبيا في العلاقات الوجدانية بالنجاح والفشل. وتوجد الدوافع على مستويين من التحليل، دوافع ضمنية مؤسسة في القيم والمعتقدات والاتجاهات المتمسك بها". **(ليرى؛ وهويل، 2018، ص 757)**.

– **أنواع الدوافع:**

أ. الدوافع الأولية: نقصد بالدوافع الأولية هي كل الدوافع التي لم يكتسبها الإنسان بل هي الاستعدادات التي يولد بها وتكون ذات أساس فزيولوجي مثل الجوع، العطش، النوم، الأمومة؛ وهي "تلك الغرائز والحاجات التي ترتبط بالطبيعة العضوية للكائن الحي، والتي في إشباعها بقاء واستمرار الحياة ونوع الكائن الحي كالطعام والشراب وغيرهما" **(معوش؛ وصرداوي، 2017، ص 103)**.

ب. الدوافع الثانوية: هذه الدوافع تكون مكتسبة، أي أن الفرد يكتسبها من خلال احتكاكه بالبيئة التي يعيش فيها ومن خلال التنشئة الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية ومن بين هذه الدوافع التحصيل، النجاح ...، وهي دوافع خارجية اجتماعية.

ج. الدوافع المركبة: ونقصد بها اتحاد الدوافع الأولية والثانوية، أي أن خصائصها متعلمة وغير متعلمة "وهي تنتج عن التأثر المتحد بين خصائص متعلمة وخصائص غير متعلمة" **(معوش؛ وصرداوي، 2017 ص 103)**.

– **خصائص دافعية الإنجاز:** أهم خصائص دافعية الإنجاز هي:

– الدافع مثير داخلي لنشاط الفرد.

– الدافع استثارته تكون هادفة أي يقود نحو هدف معين.

– الدافعية موجهة للسلوك أي أنها عملية قصدية.

– الدافعية عملية مركبة بخصوص تحقيق النجاح والخوف من الفشل.

– الدافعية تختلف في أوجهها لأن الأفراد يختلفون بطبيعتهم.

– تختلف الدافعية باختلاف النظريات المفسرة لها من خلال اختلاف الجانب الذي تتناوله النظرية في تفسير الدافعية.

– **أبعاد دافعية الإنجاز:**

أ. البعد الدوري: أي أن الدافعية لدى الإنسان تمر بدورة كاملة تنطلق من شدة الحاجة كمثير بغية تحقيق الإشباع أو خفض التوتر وصولا للإطفاء؛ وعليه فدورة الدافعية تسير حسب التسلسل التالي:

- الشعور بالحاجة
- وجود حافز
- صدور الاستجابة

ب. بعد السكون: ونقصد به أن بعض المواقع تكون في حالة سكون أو إطفاء لمدة أو مرحلة زمنية معينة ثم تعاود الظهور لوجود الظروف المحركة لها.

ج. بعد المجال: هذا البعد يبين أن دوافع الأفراد تختلف باختلافهم فلكل فرد مجال معين لدافع معين يختلف به عن فرد آخر.

- **قياس دافعية الإنجاز:** هناك عدة مقاييس للدافعية نذكر منها:

أ. المقاييس الموضوعية: ولها ثلاثة أساليب هي: **(عمي علي؛ وعلوطي، 2021، ص 100).**

- أسلوب التفضيل أو أسلوب المفاضلة بين المواقف أو المتغيرات.
- أسلوب قياس مدى السرعة والدقة في تنفيذ الفرد لاستجابة متعلمة.
- أسلوب التغلب على الصعوبات.

ب. ملاحظة سلوك الفرد: تعتمد هذه الطريقة على سلوك الفرد أي ملاحظة سلوكه على أن هذا الأخير هو نتيجة لحاجة أو دافع قبلي أدى إليه.

ج. مقياس التقدير الذاتي: تعتمد هذه الطريقة على الفرد بحد ذاته من خلال التقارير التي يذكرها عن نفسه أو من خلال استجاباته للأسئلة التي تقسم له عن طريق الاستبيانات أو المقياس أو المقابلة، ومن بين مقاييس التقدير الذاتي مايلي:

استخبار الدافع للانجاز لـ: "هرمانس" (Hermans, 1970)، مقاييس التوجه نحو الإنجاز لـ: "إيزنك وويلسون" (Eyesenk & Wilson, 1975)، مقياس دافع الإنجاز لـ: "راي– لين" (Ray-Lynn, 1960).

د. الطرق الإسقاطية: "تعمل هذه المقاييس بتعريض الفرد إلى مثيرات لفظية أو شكلية غامضة يطلب منه الاستجابة لها أو تفسيرها، وتنطلق مثل هذه المقاييس من فلسفة أن الفرد يعكس حاجاته ودوافعه الكامنة في عملية إدراكه وتفسيره لهذه المثيرات" **(عمي علي؛ وعلوطي، 2021، ص 102).**

2.1.2. الأستاذ الجامعي:

هو كل موظف يمارس التدريس في الجامعة والبحث العلمي ذو مؤهل علمي يساوي الماجستير أو الدكتوراه، ويوظف في الجامعة وفق قوانين تحددها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ويعرف الأستاذ الجامعي على أنه "خبير إذا اتجه إلى الخارج، وباحث إذا اتجه إلى داخل الجامعة" وتتجلى خبرته من خلال رتبته العلمية التي مكنته من تكوين الإطارات في العديد من المجالات، أما بالنسبة للجامعة فهو باحث يهتم بدراسة مختلف القضايا وتقديم الحلول لها في إطار ما يسمى بالمعرفة العلمية" **(لعيدي، 2020، ص 39).**

من خلال هذا التعريف يعتبر الأستاذ الجامعي ذو كفاءة عالية وهذه "الكفاءة تحدث في السياقات الاجتماعية، إما أمام جمهور يقوم بالتقييم (Evaluative Audience) (سواء كان حقيقيا أم متخيلا) أو كجزء من فريق أو جماعة ذات هدف مشترك، ولذا فالسلوك الاجتماعي هو نتيجة أخرى مهمة ربما يتم تفسيرها على الأقل جزئيا عن طريق الدافعية للإنجاز" **(ليرى؛ وهويل، 2018، ص 747).**

– **الجامعة:** يرى عبد المجيد عبد التواب "أن الجامعة تختص بكل ما يتعلق بالتعليم الجامعي والبحث العلمي الذي تقوم به كلياتها ومعاهدها من خلال هيئة التدريس والطلبة الباحثين في سبيل خدمة المجتمع والارتقاء به حضاريا متوخية بذلك المساهمة في ترقية الفكر وتقدم العلم وتنمية القيم الإنسانية وتزويد البلاد بالمختصين والفنيين والخبراء في مختلف المجالات، وإعداد الإنسان المزود بأصول المعرفة وطرائق البحث المتقدمة" **(مصمودي، 2004، ص 266).**

– **الأستاذ حديث التوظيف:** هو كل أستاذ وظف من طرف الجامعة بمسابقة وطنية تخضع لشروط حددتها وزارة التعليم العالي لشغل منصب للتدريس الجامعي برتبة أستاذ مساعد "ب"، خلال هذا التوظيف يخضع الأستاذ إلى مدة تكوين سنة كاملة، هذا التكوين يكون حضوريا داخل الجامعة التي يعمل بها الأستاذ، وأيضا التكوين بمركز التعليم عن بعد تابع لجامعة الإخوة منتوري قسنطينة 1 لتكوين الأساتذة الجدد. يتوج هذا التكوين بحصول الأستاذ على شهادة، وبعد التثبيت مباشرة يتأهل إلى أستاذ محاضر "ب" إذا كان متحصلا على شهادة الدكتوراه.

2.2. الدراسات السابقة:

دراسة عنابي إيمان؛ ومصمودي زين الدين (2022): المعنونة بتحليل عوامل استثارة دافعية الإنجاز لدى أساتذة كلية الآداب، العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة عنابة. واستعملت المنهج الوصفي التحليلي على عينة قوامها 100 أستاذ، وكانت الأداة مقابلات نصف موجهة تحوي أسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة. على أن سنوات الأقدمية في التعليم لها أهمية بالغة لتمكن الأستاذ الجامعي من المهارات البيداغوجية والتدرب عليها عن طريق الخبرة وعامل الزمن. والأستاذ المبتدئ غير متمكن بدرجة قصوى من مهارات تنفيذ الدرس بخلاف الأستاذ ذو خبرة عالية لضمان السير الحسن للحصة ورفع درجة دافع الإنجاز لديه. وما يستفاد من هذه الدراسة في بحثنا الحالي أنها تعرضت لعينة من الأساتذة الجامعيين، وسنوات الخبرة .

دراسة بوتيقار هاجر (2021): تحت عنوان التعرف على واقع دافعية الإنجاز للعمل بالمؤسسات الوطنية تبعا لمجموعة من العوامل الشخصية والمتغيرات الديموغرافية، دراسة حالة شركة سونلغاز – فرع سطيف. وكانت عينة الدراسة عشوائية بسيطة مكونة من 90 عاملا بنسبة 8,72% من مجموع العمال في المؤسسة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، والاعتماد على الاستبيان لجمع المعلومات واستخدام برنامج SPSS نسخة 25 للتحليل والمعالجة، وخلصت الدراسة إلى أن مستوى دافعية الإنجاز بالمؤسسة محل الدراسة منخفضة، وأن مستوى أبعاد دافعية الإنجاز المتعلق بـ: (الجزاءات الخارجية، المغامرة، الخوف من الفشل، ضعف ثقة الفرد بقدراته، قلق بدء العمل) منخفضة لدى مفردات عينة الدراسة، وأيضا مستوى أبعاد دافعية الإنجاز المتعلق بـ: (المثابرة، تنوع الاهتمامات، الثقة بالنفس، المنافسة، قلق المستقبل، الاستقلال) متوسطة. كما أن هناك فروق

دالة إحصائيا في مستوى دافعية الإنجاز تعزى على متغيرات العمر، المستوى التعليمي والخبرة. ولا توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى دافعية الإنجاز تعزى إلى متغير الجنس والحالة العائلية؛ وهذه الدراسة أفادتنا من خلال تناولها لنفس المتغيرات الديموغرافية لأفراد العينة.

دراسة بودودة هناء؛ وحديدان صبرينة (2021): أشارت إلى التعرف على البعد المعرفي لظاهرة القدرة على الإنجاز لدى الباحث الجامعي الجزائري، جامعة باجي مختار، عنابة نموذجا. وكان مجتمع الدراسة يشمل الباحثين والمسؤولين في الجامعة والمسؤولين في المؤسسات من لهم علاقة بالبحث العلمي تخطيطا وتنفيذا ومتابعة، وكانت عينة الدراسة 44 مفردة وطبقت استمارة المقابلة. وتوصلت الدراسة إلى أن الباحث الجامعي الجزائري لا يدرك قيمة العلم في صلته بالإيمان أنى له أن يكشف عن المعرفة العلمية اليقينية إن كان أصلا لا يملك حاجة قوية للإنجاز، وأيضا عدم إدراك المبحوثين للعلاقة التسخيرية التي تربط العمل الصالح بالإيمان ومن ثمة أهمية تسخير الإيمان لأداء عملا بحثيا فعالا، ففي مثل هذه الحالة لن يكون النظام البحثي في الجامعة في وضع متماسك يسمح بتفعيل القدرات الإنجازية للباحثين. كما توصلت الدراسة أيضا إلى أن الباحث بجامعة عنابة داخل نظامها البحثي يواجه بناء غير متناسق العناصر القيمية، هذه الأخيرة تفرض قيودا على حركته في سعيه للانجاز مجسدا الدور المرتقب منه في المجتمع. في هذه الدراسة بينت لنا أن تناول موضوع بحث حول الدافعية وما يؤثر عليها لا يقتصر فقط على المتغيرات الديموغرافية والشخصية.

دراسة قنيفة نورة؛ وسليمي ابتهال (2017): هدفت إلى التعرف على العوامل المتحكمة في مستوى دافعية الإنجاز لدى الأستاذ الجامعي – دراسة ميدانية بجامعة أم البواقي– الجزائر. وتمثلت عينتها في عينة قصدية عددها 20 أستاذا دائما يتوفر فيهم شرط أساسي هو أكثر من 4 سنوات خبرة. واستخدمت أداة (تقنية) المقابلة الحرة لجمع المعلومات وفق المنهج الوصفي، وكان من أبرز نتائجها؛ يميل المستوى العام لدافعية الإنجاز للانخفاض حسب تقديرات المبحوثين ويتحكم في مستوى دافعية الإنجاز مجموعة عوامل مادية تنظيمية وأخرى إنسانية.

دراسة نورة نميش؛ وفتيحة كركوش (د س): بحثت في معرفة مستوى دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين النفسانيين بالمؤسسات العقابية، وكذا معرفة دلالة الفروق في الدافع للإنجاز بالنسبة لمتغير الجنس والعمر، وتم تطبيق مقياس الدافع للإنجاز لعبد اللطيف خليفة (2006)، على عينة من 80 أخصائيا نفسانيا. وتوصلت الدراسة إلى أن الأخصائيين النفسانيين العاملين بالمؤسسات العقابية يتميزون بدافعية عالية للإنجاز وأن متغير الجنس والعمر يمثل مؤشرا لوجود فروق في دافعية الإنجاز حيث أن النتيجة لم تكن نفسها لكلا الجنسين، وأن الدافعية تختلف باختلاف جنس وسن الأخصائي النفساني.

تعقيب على الدراسات السابقة: تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أن غالبيتها استخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات، واستهدفت الأساتذة الجامعيين كعينة للدراسة، كما أن معظم الدراسات السابقة تناولت نفس المتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، الحالة العائلية، سنوات الخبرة)، ونشير إلى أن الدراسة الحالية استفادت من الدراسات السابقة في تطوير الإطار المفاهيمي وإعداد الاستبيان، وبالنسبة للإضافة التي

جاءت بها الدراسة الحالية على غرار الدراسات السابقة فتتمثل في كون موضوع الدراسة من المواضيع الاستثنائية وذلك لاستثنائية عينة الدراسة المتمثلة في أصحاب الشهادات العليا ببلادنا والذين كانوا يعانون شبح البطالة، فجاء مرسوم رئاسي يأمر بتوظيفهم، وهذه الدراسة وقفت على مستوى دافعية الإنجاز لهذه الفئة.

3. الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

1.3. منهج الدراسة:

بغية إعطاء الدراسة صفة الموضوعية وتوافقا مع طبيعتها وسعيا للوصول بها للإجابة على الفرضيات والتساؤلات المطروحة تم الاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب، ويقوم هذا المنهج بتوفير بيانات ومعلومات ومفاهيم مفصلة عن واقع الظاهرة ثم القيام بتحليل وتقديم تفسيرات واقعية للعوامل والمتغيرات المرتبطة بهذه الظاهرة والتنبؤ بآثارها واتجاهاتها المستقبلية.

2.3. عينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة من الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة محمد البشير الإبراهيمي – برج بوعريريج – للسنة الدراسية 2024/2023 ذكورا وإناثا، حيث كان إجمالي الأساتذة الذين وظفوا في هذه السنة الدراسية 157 أستاذا، تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة حيث قدرت نسبة العينة بـ: 30% وبلغ عدد أفرادها 47 أستاذا. والجدول رقم (01) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الخصائص الديموغرافية:

جدول رقم (01): الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة.

	الجنس		العمر		الحالة العائلية		الشهادة الجامعية		سنوات الخبرة	
	ذكر	أنثى	من 30 إلى أقل من 40 سنة	من40 إلى 50 سنة	أعزب	متزوج	ماجستير	دكتوراه	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات
العدد	22	25	38	09	19	28	06	41	25	22
النسبة	46.81 %	53.19 %	80.85 %	19.15 %	40.43 %	59.57 %	12.77 %	87.23 %	53.19 %	46.81 %

المصدر مخرجات برنامج (SPSS, V 26)

نلاحظ في العمود الأول الخاص بالجنس أن نسبة الإناث التي تمثل 53.19 % أعلى من نسبة الذكور 46.81 % من عينة الدراسة، ويرجع سبب هذا إلى أن التوظيف للسنة الجامعية 2024/2023 جاءت بمرسوم رئاسي يأمر بتوظيف الدكاترة البطالين، وهذا ما يفسر أن الدكاترة الإناث كانت نسبة البطالة لديهم أعلى، أيضا أن الدكاترة الذكور كان معظمهم يمارس نشاط أو مهنة خارج تخصصه وشهادته، والشيء الواجب أن نلاحظه هو أن وزارة التعليم العالي فرقت بين الدكتور البطال وغير البطال بوضعية انتمائه إلى الصندوق الوطني للعمال الأجراء (CNAS) أو انتمائه إلى الصندوق الوطني لغير الأجراء (CASNOS)، حيث حرمت شريحة كبيرة من التوظيف من حاملي شهادة الدكتوراه علوم ودكتوراه الطور الثالث (LMD).

نلاحظ في العمود الخاص بالعمر أن الفئة الغالبة هي الفئة التي كانت أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة بنسبة 80.85 % ونسبة الذين تتراوح أعمارهم من 40 إلى 50 سنة كانت 19.15 % ويرجع سبب الاختلاف الكبير إلى الحالة الاستثنائية بتوظيف الدكاترة البطالين من خلال الذين كان عمرهم أكبر من 40 سنة لم يمثلوا إلا نسبة قليلة يرجع ذلك إلا أن الدكاترة في هذا العمر يمارسون نشاطات أخرى خارج الشهادة.

أيضا نلاحظ في العمود الثالث الخاص بالحالة العائلية أن نسبة 59,57 % تمثل أعلى نسبة العزاب التي تساوي 40.43 %.

نلاحظ أيضا في العمود الرابع الخاص بالشهادة الجامعية أن نسبة 87.23 % تمثل الفئة الحاصلة على شهادة الدكتوراه، ونسبة 12,77 % تمثل المتحصلين على شهادة ماجستير ويرجع السبب إلى تغير نظام التعليم العالي من النظام الكلاسيكي الذي يمكن من الحصول على شهادة الماجستير إلى نظام (LMD). وقد كانت آخر المسابقات الخاصة بالماجستير سنة 2014.

في العمود الأخير الخاص بسنوات الخبرة نلاحظ أن فئة الأقل من 5 سنوات خبرة كانت تمثل نسبة 53.19 % ونسبة 46.81 % كانت تمثل فئة من 6 إلى 10 سنوات.

3.3. أدوات الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على الملاحظة البسيطة من خلال الوقوف على مدى توفر دافعية الإنجاز لدى الأساتذة حديثي التوظيف، وتم الاعتماد أيضا على مقياس دافعية الإنجاز الذي وزع إلكترونيا عبر البريد المهني للأساتذة من إعداد عبد اللطيف محمد خليفة أستاذ علم النفس، كلية الآداب جامعة القاهرة، وقد تضمن المقياس ما يلي:

أ. المحور الأول: تضمن فقرات حول المتغيرات الديموغرافية للتعرف على خصائص العينة من حيث الكلية، القسم، الفرقة الدراسية، الجنس، السن، التقدير الحاصل عليه في العام الماضي أو المعدل العام، الديانة، مستوى تعليم الأب والأم ومهنة الأب والأم.

ب. المحور الثاني: مقياس دافعية الإنجاز لـ: (عبد اللطيف محمد خليفة، 2006)؛ اشتمل بوجه عام على 50 بندا، خصصت منها عشرة بنود لكل مكون (بعد) أو مقياس فرعي وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (2): المقاييس الفرعية لدافعية الإنجاز وأرقام البنود الخاصة بكل منها.

المقياس	أرقام البنود
1. الشعور بالمسؤولية: يشير إلى الالتزام والجدية في أداء ما يكلف به الفرد من أعمال على أكمل وجه، وبذل المزيد من الجهد والانتباه لتحقيق ذلك، حيث الدقة والتفاني في العمل والقيام ببعض الأعمال والمهام التي من شأنها تنمية مهارات الفرد.	1- 6 - 11 - 16 - 21 - 26 - 31 - 36 - 41 - 46

2. السعي نحو التفوق لتحقيق مستوى طموح مرتفع: يعني بذل الجهد للحصول على أعلى التقديرات والرغبة في الإطلاع ومعرفة كل ما هو جديد، وابتكار حلول جديدة للمشكلات، والسعي لتحسين مستوى الأداء، وتفضيل الأعمال الصعبة التي تتطلب المزيد من التفكير والبحث.	2- 7- 12- 17- 22- 27- 32- 37- 42 - 47
3. المثابرة: تمثلت مظاهرها في السعي نحو بذل الجهد للتغلب على العقبات التي قد تواجه الشخص في أدائه لبعض الأعمال، والسعي نحو حل المشكلات الصعبة مهما استغرقت من وقت ومجهود، والاستعداد لمواجهة الفشل بصبر إلى أن يكتمل العمل الذي يؤديه الفرد، والتضحية بكثير من الأمور الحياتية مثل قضاء وقت الفراغ وممارسة الأنشطة الترفيهية.	3- 8- 13- 18- 23- 28- 33- 38- 43- 48
4. الشعور بأهمية الزمن (التوجيه): ويتكون هذا المقياس في الأصل من 15 بندا، تم انتقاء عشرة بنود منها هي الأعلى ثباتا. وتركزت هذه البنود حول الحرص على تأدية الواجبات في مواعيدها، والالتزام بجدول زمني لكل ما يفعله الفرد سواء في ما يتعلق بأدائه لبعض الأعمال أو في زياراته وعلاقاته بالآخرين، والانزعاج من عدم التزام الغير بالمواعيد.	4- 9- 14- 19- 24- 29- 34- 39- 44- 49
5. التخطيط للمستقبل: تركزت مظاهره في رسم خطة للأعمال التي ينوي الفرد القيام بها، والشعور بأن ذلك من شأنه تنظيم حياة الفرد وتفادي الوقوع في المشكلات، وأن التخطيط للمستقبل من أفضل السبل لتوفير الوقت والجهد.	5- 10- 15- 20- 25- 30- 35- 40- 45- 50

تضمنت تعليمات المقاييس المستخدمة أن يضع المبحوث درجة من خمس درجات تتراوح بين (1 – 5). حيث تشير الدرجة (1) إذا كان مضمون البند لا يعبر عنك على الإطلاق؛ الدرجة (2) إذا كان مضمون البند يعبر عنك إلى حد ما؛ الدرجة (3) إذا كان مضمون البند يعبر عنك بدرجة متوسطة؛ الدرجة (4) إذا كان مضمون البند يعبر عنك إلى حد كبير والدرجة (5) إذا كان مضمون البند يعبر عنك تماما. تتراوح الدرجة الكلية على المقياس الفرعي بين (10 – 50). أما الدرجة الكلية للمقياس بوجه عام فتتراوح بين (50 – 250). هذا وقد تم تصحيح بنود المقياس بوجه عام في اتجاه دافعية الإنجاز. وهناك بعض البنود السلبية التي يجب عكس الدرجة عليها عند الحصول على درجة كلية للمقياس. وتتمثل هذه البنود في أحد عشر بندا هي كالتالي:

– أرقام البنود العكسية: 7- 10- 11- 12- 16- 18- 19- 33- 36- 41-42. وعند تصحيح هذه البنود في الاتجاه العام للمقياس يتم تغيير الدرجة على النحو التالي:

– الدرجة: 1، 2، 3، 4، 5.

– الدرجة المعدلة: 5، 4، 3، 2، 1.

4.3. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

ثبات المقياس: حسب صاحب المقياس جاء معامل ثباته (ارتباط بيرسون0,81).

كما أن معامل ثبات المقاييس الفرعية لها معاملات ثبات مرضية لدى كل من العينتين (الشعور بالمسؤولية (0,77، 0,70)، السعي نحو التفوق (0,72، 0,74)، المثابرة (0,61، 0,69)، الشعور بأهمية الزمن(0,86، 0,70)، التخطيط للمستقبل (0,83، 0,73).

صدق المقياس: تم تقدير صدق المقياس حسب محمد خليفة (2006) بثلاث طرق هي: طريقة الاتساق الداخلي وطريقة الصدق العاملي وطريقة صدق التمييز.

طريقة الاتساق الداخلي تبين أن جميع البنود ترتبط ارتباطا جوهريا بالمقياس الفرعي الخاص بها. أيضا تم حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل مقياس من المقاييس الخمسة الفرعية والدرجة الكلية للمقياس بوجه عام. أما طريقة الصدق العاملي وفيه يستخدم التحليل العاملي للحصول على تقدير كمي لصدق المقياس في شكل معامل إحصائي؛ وأشارت النتائج إلى أن المتغيرات الخمسة قد تشبعت على عامل واحد، مما يعني أننا بصدد مقياس أحادي العامل وبالتالي إمكانية التعامل مع دافعية الانجاز كتكوين فرضي أحادي البعد.

توصلت النتائج بوجه عام إلى أن جميع معاملات الارتباط بين المقاييس الفرعية والمقياس العام دالة إحصائيا ويعد هذا مؤشرا للاتساق الداخلي للمقياس وصدقه في قياسه للظاهرة موضوع البحث.

5.3. إجراءات التطبيق:

تمت إجراءات التطبيق باختيار الموضوع ألا وهو دافعية الإنجاز لدى الأساتذة حديثي التوظيف، والتكلم في هذا الموضوع مع بعض الأساتذة حديثي التوظيف كما تم حصولنا على الإيمايلات المهنية لهذه الفئة من الأساتذة في الجامعة محل الدراسة، ثم بعد مطالعة الأدبيات حول الموضوع قصد البحث عن مقياس دافعية الانجاز وقع اختيارنا على مقياس الدافعية للانجاز لِـ محمد خليفة (2006) المكون من 50 بندا، وخصصت منها عشرة بنود لكل بعد، وتم توزيعه على عينة الدراسة المتمثلة في الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة محمد البشير الإبراهيمي الذين وظفوا في هذه السنة الدراسية 2024/2023، وهذا المقياس يتوافق وهدف الدراسة، لكن قمنا ببعض التغييرات في فقرات المحور الأول الخاص بالمتغيرات الديموغرافية للتعرف على خصائص العينة، هذه التغييرات يرى الباحثون أنها ضرورية لكي يتماشى هذا الجانب من المقياس وثقافة عينة الدراسة، فقد كان هذا التغيير في عدم ذكر الكلية، القسم، الفرقة الدراسية، أيضا التقدير الحاصل عليه في العام الماضي أو المعدل العام وهذا البند لا يتماشى وطبيعة الدراسة الحالية؛ أيضا حذف الديانة (مسلم، مسيحي) والمستوى التعليمي للأب والأم ومهنة الأب والأم. أيضا غيرنا في الاعتماد على وضع الدرجات واستبدلناها بوضع علامة (×) من خلال وضع خمس (5) خانات توضع داخلها علامة (×) وذلك للتسهيل على المستجوب عملية الإجابة، علمًا بأن بدائل الإجابة على البنود هي: (إذا كان مضمون البند لا يعبر عنك على الإطلاق (1) درجة، إذا كان مضمون البند يعبر عنك إلى حد ما (2) درجتين، إذا كان مضمون البند يعبر عنك بدرجة متوسطة (3) درجات، إذا كان مضمون البند يعبر عنك إلى حد كبير (4) درجات، إذا كان مضمون البند يعبر عنك تماما (5) درجات).

بعد إنهاء التعديلات قمنا بإعداد المقياس إلكترونيا وتم إرساله عبر البريد الإلكتروني المهني للأساتذة حديثي التوظيف بالمؤسسة محل الدراسة بتاريخ 2023/12/22، وبعد استلام الردود في نموذج (GoogleDrive) تم العرض في "جدول بيانات Google" التي عرضت لنا البيانات في جدول Excel، ثم تبويبها ونقلها إلى البرنامج الإحصائي المستعمل في هذه الدراسة (SPSS, V 26) للمعالجة.

6.3. أساليب المعالجة الإحصائية:

تم استعمال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية النسخة 26 (SPSS, V 26) لأن هذا الأخير يتوفر على معلومات إحصائية تعتبر من أحسن معاملات القياس الإحصائي للمواضيع التي لها علاقة بسلوكات الأفراد، وحددت القيمة المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) وأيضا تم استعمال أدوات الإحصاء الوصفي من خلال استعمال التكرارات، النسب المؤوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري.

4. عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

1.4. عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

تنص الفرضية الرئيسية الأولى على أن: مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة محمد البشير الإبراهيمي مرتفع، وللتحقق من صحة الفرضية تم تحليل استجابات أفراد العينة حسب بنود المقياس.

من خلال مقارنة المتوسط الحسابي لعينة الدراسة بالمتوسط الفرضي، وقد تم حساب المتوسط الفرضي من خلال ضرب عدد بنود الاستبيان 50 بندا في متوسط البدائل للاستجابات الذي يساوي 3: أي 50×3=150 وهي قيمة المتوسط الفرضي.

حسب مخرجات SPSS فقد تمحورت درجات الموافقة على أغلب عبارات أبعاد دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة في مجال درجة موافقة (التبني) مرتفعة ومرتفعة جدا، كما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (3): درجات الموافقة على أغلب بنود أبعاد دافعية الإنجاز.

البعد	البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1. الشعور بالمسؤولية	1- أفضل القيام بما أكلف به من أعمال على أكمل وجه.	4,57	0,54	مرتفعة جدا
	6- أحب أداء الأعمال التي تتسم بالتحدي والصعوبة.	4,13	1,05	مرتفعة
	11- لا يهمني أن أفشل في أداء عمل ما.	4,36	0,64	مرتفعة جدا
	16- أشعر أن الراحة هي أهم شيء في الحياة.	4,40	0,64	مرتفعة جدا
	21- ألتزم بالدقة في أدائي لأي عمل من الأعمال.	3,79	1,64	مرتفعة
	26- أتضايق إذا فعلت شيئا ما بطريقة رديئة.	3,89	0,98	مرتفعة
	31- أعطي اهتماما وتركيزا عاليا للأعمال التي أقوم بها.	3,28	1,39	متوسطة

	36- أفضل الأعمال التي لا تحتاج لجهود كبيرة.	4,53	0,62	مرتفعة جدا
	41- أداء الواجبات والأعمال يمثل عبئا بالنسبة لي.	3,53	1,17	مرتفعة
	46- أحب قضاء وقت الفراغ في القيام ببعض المهام أو الأعمال لتنمية مهاراتي وقدراتي.	4,17	1,07	مرتفعة
2. السعي نحو التفوق	2- أشعر أن التفوق غاية في حد ذاته.	4,30	0,88	مرتفعة جدا
	7- ليس من الضروري أن أحصل على أعلى التقديرات.	4,38	0,96	مرتفعة جدا
	12- أرفض الأعمال التي تتطلب المزيد من التفكير والبحث.	4,45	0,74	مرتفعة جدا
	17- أشعر بالسعادة عند معرفتي لأشياء جديدة.	4,72	0,45	مرتفعة جدا
	22- أحاول دائما الإطلاع وقراءة المراجع.	4,04	1,06	مرتفعة
	27- أشعر أن المقررات الدراسية غير كافية لتنمية معارفي.	3,77	1,35	مرتفعة
	32- أسعى باستمرار لتحسين مستوى أدائي.	4,66	0,47	مرتفعة جدا
	37- الحاجة لمعرفة الجديد هي أفضل الطرق لتقدمي.	4,09	1,13	مرتفعة
	42- أكتفي بما أدرسه في المنهج من موضوعات.	3,60	1,28	مرتفعة
	47- أستمتع بالموضوعات والأعمال التي تتطلب ابتكار حلول جديدة.	4,04	1,04	مرتفعة
3. المثابرة	3- أبذل جهدا كبيرا حتى أصل إلى ما أريد.	4,38	0,79	مرتفعة جدا
	8- المثابرة شيء هام في أدائي لأي عمل من الأعمال.	3,98	0,96	مرتفعة
	13- عندما أبدأ في عمل ما من الضروري الانتهاء منه.	3,81	0,99	مرتفعة
	18- عندما أفشل في عمل ما أتركه واتجه لغيره.	4,43	0,65	مرتفعة جدا
	23- أشعر بالسعادة عندما أفكر في حل مشكلة ما لفترات طويلة.	2,28	1,15	منخفضة
	28- أتفانى في حل المشكلات الصعبة مهما أخذت من وقت.	4,34	0,93	مرتفعة جدا
	33- أشعر أن الاستمرار في بذل الجهد لحل المشكلات الصعبة مضيعة للوقت.	3,87	1,13	مرتفعة
	38- الاستمرار والمثابرة من أنسب الطرق لحل المشكلات الصعبة	4,13	0,87	مرتفعة
	43- أشعر بالرضا عند مواصلة العمل لفترة طويلة في حل المشكلات التي تواجهني.	4,34	0,78	مرتفعة جدا
	48- أفضل التفكير بجدية لساعات طويلة.	3,70	1,12	مرتفعة
4. الشعور بأهمية الزمن	4- أحرص على تأدية الواجبات في مواعيدها.	4,47	0,54	مرتفعة جدا
	9- أحدد ما أفعله في ضوء جدول زمني.	4,60	0,53	مرتفعة جدا
	14- أحرص على الالتزام بالمواعيد التي ارتبط بها مع	4,60	0,79	مرتفعة جدا

	الآخرين.			
	19- كثيرا ما تحول المشاغل والظروف بيني وبين مواعيد حددتها	4,19	0,77	مرتفعة
	24- المحافظة على المواعيد شيء مقدس بالنسبة لي.	2,72	1,37	متوسطة
	29- عندما أحدد موعدا فإني أجيء في الوقت المحدد بالضبط.	3,96	0,10	مرتفعة
	34- أتعامل مع الوقت بجدية تامة.	4,23	0,66	مرتفعة جدا
	39- أسمح لعمل من الأعمال أن يتم على حساب وقت عمل آخر	4,43	0,61	مرتفعة جدا
	44- يزعجني أن يتأخر أحد عن موعده معي.	3,47	0,99	مرتفعة
	49- من الصعب أن أزور أحدا إلا بموعد سابق.	3,28	1,36	متوسطة
5. التخطيط للمستقبل	5- أفكر كثيرا في المستقبل عن الماضي أو الحاضر.	4,51	1,12	مرتفعة جدا
	10- أفكر في إنجازات الماضي عن المستقبل.	4,36	0,94	مرتفعة جدا
	15- أشعر أن التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتفادي الوقوع في المشكلات.	3,89	1,08	مرتفعة
	20- من الضروري الإعداد والتخطيط المسبق لما سنقوم به من أعمال في المستقبل.	3,68	1,28	مرتفعة
	25- أفشل في أدائي للأعمال التي لا يسبقها استعداد وتهيؤ لها.	4,17	0,98	مرتفعة
	30- أفضل التفكير في أشياء بعيدة المدى.	3,74	1,13	مرتفعة
	35- لا أهتم بالماضي وما يشتمل عليه من أحداث.	4,06	1,00	مرتفعة
	40- يزعجني الأشخاص الذين لا يهتمون بمستقبلهم.	3,49	1,08	مرتفعة
	45- أشعر بالسعادة عندما أخطط للأعمال التي أنوي القيام بها.	3,19	1,40	متوسطة
	50- التخطيط للمستقبل من أفضل السبل لتوفير الوقت والجهد.	4,06	1,03	مرتفعة
	الدرجة الكلية للمقياس (دافعية الإنجاز)	**4,02**	**0,343**	**مرتفعة**

المصدر: إعداد الباحثين

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3) أن البعد الأول المتعلق بالشعور بالمسؤولية والذي كانت استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عباراته تقع ضمن درجة الموافقة مرتفعة جدا ومرتفعة، باستثناء البند رقم 7 داخل هذا البعد جاءت درجة الموافقة متوسطة، وهذا يبين أن الأساتذة حديثي التوظيف لديهم شعور بالمسؤولية اتجاه أعمالهم التي يكلفون بها وحتى التي تتسم بالصعوبة والتحدي مع الالتزام بها والتركيز عليها، وبعد السعي نحو

التفوق جاء بدرجة موافقة، مرتفعة ومرتفعة جدا، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة لديهم شعور بأن التفوق وتحسين مستوى الأداء ومعرفة أشياء جديدة غاية لابد من تحقيقها، أما بعد المثابرة فجاءت درجة موافقته بين مرتفعة ومرتفعة جدا، ويدل ذلك على أن أفراد عينة الدراسة يعلمون أن بذل الجهد والاستمرار والمثابرة هي الأنسب في حل المشكلات، وبعد الشعور بأهمية الزمن كانت درجة الموافقة فيه مرتفعة، باستثناء البند رقم 49 الذي كانت درجة موافقته متوسطة حيث يبين أن أفراد عينة الدراسة يحرصون على تأدية الواجبات والالتزام بالمواعيد والوقت، وبعد التخطيط للمستقبل كانت درجة الموافقة فيه مرتفعة باستثناء البند رقم 25 كانت منخفضة، والبند 40 و35 متوسطة، فيوضح أن أفراد عينة الدراسة يخططون لأعمال المستقبل والبعيدة المدى، وأن هذا هو أفضل السبل لتوفير الوقت والجهد.

جدول رقم (04): نتائج اختبار (ت، T-test) للمقارنة بين متوسطات عينة وحيدة لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي في مقياس دافعية الإنجاز بأبعاده الخمسة لدى عينة الدراسة.

الإحصاءات / المقياس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة ت	قيمة (Sig)	القرار
البعد الأول: الشعور بالمسؤولية	47	41,94	4,172	30	19,612	0,000	دالة
البعد الثاني: السعي نحو التفوق	47	41,55	3,922	30	20,194	0,000	دالة
البعد الثالث: المثابرة	47	41,77	4,550	30	17,727	0,000	دالة
البعد الرابع: الشعور بأهمية الزمن	47	39,55	5,11	30	12,814	0,000	دالة
البعد الخامس: التخطيط للمستقبل	47	36,26	5,002	30	8,573	0,000	دالة
المقياس ككل: دافعية الإنجاز	47	201,06	17,143	150	20,731	0,000	دالة

المصدر: مخرجات (SPSS, V 26).

أظهرت النتائج الممثلة في الجدول رقم 04 بأن الوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة على مقياس دافعية الإنجاز (201,06) وانحراف معياري (17,143)، بينما كان الوسط الفرضي 150، وبعد استخدام الاختبار التائي (T-test) لعينة واحدة، ظهر بأن القيمة التائية المحسوبة (20,731) عند القيمة الاحتمالية (Sig = 0,000)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05)، مما يشير إلى أن أساتذة الجامعة حديثي التوظيف لديهم دافعية إنجاز مرتفعة، إذ يزيد متوسط درجاتهم على الوسط الفرضي بفارق مقداره 51,6. مما يتضح من الجدول أعلاه أن أفراد العينة يتمتعون بدافعية إنجاز مرتفعة. وذلك من خلال مقارنة الوسط الحسابي الفعلي بالمتوسط الفرضي وهذا شيء واقعي أن الأستاذ الذي كان له نصيب من التكوين المعتمد من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي يكون مستوى دافعيته مرتفع.

من خلال اختبار (T- test) لعينة واحدة لدافعية الإنجاز نجد أن قيمة (ت) المحسوبة (20,43) أكبر من المجدولة (2,021)، إذا مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة محمد البشير الإبراهيمي مرتفعة. وأن درجة المعنوية (Sig = 0,00) أصغر من درجة المعنوية المعتمدة (0,05) نقبل

الفرضية التي مفادها أن مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة محمد البشير الإبراهيمي مرتفعة. ومن خلال ما سبق نقول أن الفرضية الأولى تحققت.

نتائج دراستنا جاءت بخلاف دراسة قنيفة نورة وسليمي ابتهال (2017) التي توصلت الى وجود دافعية إنجاز منخفضة لدى الأستاذ الجامعي تعزى إلى العوامل المادية والعوامل التنظيمية والعوامل الإنسانية، ويرجع السبب في هذا الاختلاف إلى أن عينة الدراسة الحالية هي من أصحاب شهادات الماجستير والدكتوراه البطالين الذين وظفوا بمرسوم رئاسي الذي نص على توظيف البطالين، فهذه الفئة يرجع سبب ارتفاع دافعية الإنجاز لديها لحصولها على منصب عمل وإلغاء كل الاعتبارات الأخرى التي تؤثر على دافعية اللإنجاز لديها.

2.4. الفرضية العامة الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة محمد البشير الإبراهيمي تعزى إلى المتغيرات التالية (الجنس، العمر، الحالة العائلية، الشهادة الجامعية، سنوات الخبرة).

1.2.4. عرض نتائج الفرضية الفرعية الأولى ومناقشتها:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات دافعية الإنجاز لدى الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة محمد البشير الإبراهيمي تعزى لمتغير الجنس". وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحثون باستخدام اختبار "ت" (T- test) للدلالة على الفروق بين درجات عينة الدراسة الذكور والإناث وذلك بتطبيق مقياس دافعية الإنجاز. والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (5): نتائج اختبار (ت، T-test) للمقارنة بين متوسطات عينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين المتوسطات في مستوى مقياس دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس.

الإحصاءات / الأبعاد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية (Sig)*	القرار
البعد الأول: الشعور بالمسؤولية	ذكر	22	42,50	4,329	0,867	45	0,391	لا توجد فروق
	أنثى	25	41,44	4,053				
البعد الثاني: السعي نحو التفوق	ذكر	22	41,64	3,959	0,135	45	0,893	لا توجد فروق
	أنثى	25	41,48	3,970				
البعد الثالث: المثابرة	ذكر	22	42,09	4,545	0,455	45	0,651	لا توجد فروق
	أنثى	25	41,48	4,629				
البعد الرابع: الشعور بأهمية الزمن	ذكر	22	39,73	5,347	0,217	45	0,829	لا توجد فروق
	أنثى	25	39,40	5,000				
البعد الخامس: االتخطيط للمستقبل	ذكر	22	36,14	5,557	−0,151	45	0,880	لا توجد فروق
	أنثى	25	36,36	4,572				
الدرجة الكلية	ذكر	22	202,09	18,736	0,382	45	0,468	لا توجد فروق
	أنثى	25	200,16	15,929				

المصدر: مخرجات (SPSS, V 26).

(*) عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$).

– قيم (ت) الجدولية عند درجة حرية 45 وعند مستوى دلالة (0,05) = 2,021

– قيم (ت) الجدولية عند درجة حرية 45 وعند مستوى دلالة (0,01) = 2,704

من خلال الجدول رقم (5) نلاحظ أن (T) الكلية المحسوبة (0,382) أصغر من المجدولة (2,021) ودرجة المعنوية الكلية (Sig) المحسوبة(0.468) أكبر من(0.05) إذن تقبل الفرضية التي مفادها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الانجاز تبعا لمتغير الجنس.

كذلك بالرجوع إلى الجدول رقم (05) نلاحظ أن قيمة (ت) بلغت (0,382) وأن قيمة مستوى دلالتها المحسوبة (Sig = 0,468) تكبر عن الحد المطلوب الذي هو(0,05)، أي أن (0,468) أكبر من (0,05). ومعناه أنه الفروق غير دالة إحصائيا عند مستوى (0,05). فهذه النتيجة تدل على عدم وجود فروق دالة إحصائيا في الفروق بين متوسطات درجات مقياس دافعية الإنجاز بين الأساتذة حديثي التوظيف وفق متغير الجنس.

كما نلاحظ في البعد الأول أن قيمة (ت) بلغت (0,867) وأن قيمة مستوى دلالتها المحسوبة التي هي (Sig = 0,391) تكبر عن الحد المطلوب الذي هو (0,05)، أي أن (0,391) أكبر من (0,05). ومعناه أن الفروق غير دالة إحصائيا عند مستوى (0,05). فهذه النتيجة تدل عدم وجود فروق دالة إحصائيا في الفروق بين متوسطات درجات بعد الشعور بالمسؤولية بين الأساتذة حديثي التوظيف لمتغير الجنس.

كذلك في البعد الثاني نلاحظ أن قيمة (ت) بلغت (0,135) وقيمة مستوى دلالتها المحسوبة التي هي (Sig = 0,893) أكبر من الحد المطلوب الذي هو (0,05) ومعناه أن الفروق غير دالة إحصائيا عند مستوى (0,05)، فهذه النتيجة تدل على عدم وجود فروق دالة إحصائيا في الفروق بين متوسطات درجات بعد السعي نحو التفوق لدى الأساتذة حديثي التوظيف تبعا لمتغير الجنس.

أما بالنسبة لبعد المثابرة كانت قيمة (ت = 0,455) (Sig = 0,651) أكبر من (0,05) معناه لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الأساتذة حديثي التوظيف تبعا لمتغير العمر.

أيضا بعد الشعور بأهمية الزمن جاءت قيمة (ت = 0,217) وقيمة (Sig = 0,829) أكبر من (0,05) إذن لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الأساتذة حديثي التوظيف تبعا لمتغير الجنس.

بعد التخطيط للمستقبل كانت قيمة (ت = 0,151 –) وقيمة (Sig = 0,880) أكبر من (0,05) أي لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الأساتذة حديثي التوظيف تبعا لمتغير الجنس.

توافقت دراستنا مع دراسة نورة نميش وفتيحة كركوش (د س) دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين النفسانيين في أن مستوى الدافعية مرتفع لأن العينتين ذات مستوى تعليمي عال واختلفت في أن مؤشر الجنس والعمر مؤشر لوجود فروق في دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين النفسانيين بخلاف دراستنا في أن مؤشر الجنس والعمر ليسا مؤشرين لوجود فروق في دافعية الإنجاز.

2.2.4. عرض نتائج الفرضية الفرعية الثانية ومناقشتها:

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات دافعية الإنجاز لدى الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة محمد البشير الإبراهيمي تعزى لمتغير العمر". وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحثون باستخدام اختبار "ت" (T- test) للدلالة على الفروق بين درجات عينة الدراسة الذكور والإناث وذلك بتطبيق مقياس دافعية الإنجاز. والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (6): نتائج اختبار (ت، T-test) للمقارنة بين متوسطات عينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين المتوسطات في مستوى مقياس دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر.

الإحصاءات / الأبعاد	العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية (Sig)*	القرار
البعد الأول: الشعور بالمسؤولية	من 30 إلى أقل من 40 سنة	38	42,13	4,167	0,656	45	0,515	**لا توجد فروق**
	من 40 إلى 50 سنة	09	41,11	4,343				
البعد الثاني: السعي نحو التفوق	من 30 إلى أقل من 40 سنة	38	41,53	4,098	−0,095	45	0,924	**لا توجد فروق**
	من 40 إلى 50 سنة	09	41,67	3,279				
البعد الثالث: المثابرة	من 30 إلى أقل من 40 سنة	38	41,92	4,846	0,476	45	0,636	**لا توجد فروق**
	من 40 إلى 50 سنة	09	41,11	3,140				
البعد الرابع: الشعور بأهمية الزمن	من 30 إلى أقل من 40 سنة	38	39,68	5,353	0,358	45	0,722	**لا توجد فروق**
	من 40 إلى 50 سنة	09	39,00	4,153				
البعد الخامس: التخطيط للمستقبل	من 30 إلى أقل من 40 سنة	38	36,63	5,107	1,061	45	0,294	**لا توجد فروق**
	من 40 إلى 50 سنة	09	34,67	4,444				
الدرجة الكلية	من 30 إلى أقل من 40 سنة	38	201,89	17,765	0,679	45	0,354	**لا توجد فروق**
	من 40 إلى 50 سنة	09	197,56	14,535				

المصدر: مخرجات (SPSS, V 26).

(*) عند مستوى دلالة إحصائية (α = 0,05).

- قيم (ت) الجدولية عند درجة حرية **45** وعند مستوى دلالة **(0,05)** = 2,021
- قيم (ت) الجدولية عند درجة حرية **45** وعند مستوى دلالة **(0,01)** = 2,704

من خلال الجدول رقم(6) نلاحظ أن (T) المحسوبة (0,679) أصغر من المجدولة (2,021) ودرجة المعنوية (Sig) المحسوبة (0,354) أكبر من (0.05) إذن تقبل الفرضية التي مفادها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الانجاز تبعا لمتغير العمر.

كذلك بالرجوع إلى الجدول رقم(6) نلاحظ أن قيمة (ت) بلغت (0,656) وقيمة مستوى دلالتها المحسوبة التي هي (Sig = 0,515) أكبر من الحد المطلوب الذي هو (0,05) ومعناه أن الفروق غير دالة إحصائيا عند مستوى (0,05)، فهذه النتيجة تدل على عدم وجود فروق دالة إحصائيا في الفروق بين متوسطات درجات بعد الشعور بالمسؤولية بين الأساتذة حديثي التوظيف تبعا لمتغير العمر.

أما بالنسبة لبعد السعي نحو التفوق نلاحظ من خلال نفس الجدول قيمة (ت) هي (0,095-)، وقيمة (Sig =0,924) أكبر من (0,05) ومعناه أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الأساتذة حديثي التوظيف تبعا لمتغير العمر.

بعد المثابرة كانت قيمة (ت =0,476) و قيمة (Sig = 0,636) أكبر من (0,05) وهذا يعني أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الأساتذة حديثي التوظيف تبعا لمتغير العمر.

أيضا بعد الشعور بأهمية الزمن جاءت قيمة (ت = 0,358) وقيمة (Sig = 0,722) أكبر من (0,05) إذن لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الأساتذة حديثي التوظيف تبعا لمتغير العمر.

بعد التخطيط للمستقبل كانت قيمة (ت=0,061) وقيمة (Sig = 0,924) أكبر من (0,05) إذا لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الأساتذة حديثي التوظيف تبعا لمتغير العمر.

3.2.4. عرض نتائج الفرضية الفرعية الثالثة ومناقشتها:

في هذه الفرضية الخاصة بالحالة العائلية تم استخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين لاختبار صحة هذه الفرضية لأنه لدينا فئتين فقط من استجابات أفراد العينة تمثلت في فئة العزاب وفئة المتزوجون، علما أنه قد كانت البدائل للحالة العائلية في المقياس الذي أجاب عليه أفراد عينة الدراسة هي أعزب، متزوج، أرمل، مطلق لكن جميع أفراد العينة تمحورت إجابتهم فقط في البديل الأول والثاني (أعزب، متزوج).

H_0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة محمد البشير الإبراهيمي تبعا لمتغير الحالة العائلية. والجدول أدناه يبين النتائج المتحصل عليها.

جدول رقم (7): نتائج اختبار (ت، T-test) للمقارنة بين متوسطات عينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين المتوسطات في مستوى مقياس دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة وفقا لمتغير الحالة العائلية.

الإحصاءات / الأبعاد	الحالة العائلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية (Sig)*	القرار

البعد الأول: الشعور بالمسؤولية	أعزب	19	41,16	4,324	−1,055	45	0,297	**لا توجد فروق**
	متزوج	28	42,46	4,060				
البعد الثاني: السعي نحو التفوق	أعزب	19	41,42	3,517	−0,188	45	0,852	**لا توجد فروق**
	متزوج	28	41,64	4,236				
البعد الثالث: المثابرة	أعزب	19	42,21	4,049	0,548	45	0,587	**لا توجد فروق**
	متزوج	28	41,46	4,910				
البعد الرابع: الشعور بأهمية الزمن	أعزب	19	40,26	4,759	0,781	45	0,439	**لا توجد فروق**
	متزوج	28	39,07	5,367				
البعد الخامس: التخطيط للمستقبل	أعزب	19	36,68	4,243	0,480	45	0,633	**لا توجد فروق**
	متزوج	28	35,96	5,514				
الدرجة الكلية	أعزب	19	201,74	15,025	0,220	45	0,156	**لا توجد فروق**
	متزوج	28	200,61	18,685				

المصدر: مخرجات (SPSS, V 26).

نلاحظ من الجدول رقم (7) أن درجة المعنوية (Sig = 0,156) أكبر من (0,05) إذن نقبل الفرضية التي مفادها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة البشير الإبراهيمي تبعا لمتغير الحالة العائلية.

كذلك بالرجوع إلى الجدول رقم (7) نلاحظ أن قيمة (ت) بلغت (1,055−) وقيمة مستوى دلالتها المحسوبة التي هي (Sig = 0,297) أكبر من الحد المطلوب الذي هو (0,05)، ومعناه أن الفروق غير دالة إحصائيا عند مستوى (0,05)، فهذه النتيجة تدل على عدم وجود فروق دالة إحصائيا في الفروق بين متوسطات درجات بعد الشعور بالمسؤولية بين الأساتذة حديثي التوظيف تبعا لمتغير الحالة العائلية.

أما بالنسبة لبعد السعي نحو التفوق نلاحظ من خلال نفس الجدول قيمة (ت) هي(0,188−)، (Sig = 0852) أكبر من (0,05) ومعناه أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الأساتذة حديثي التوظيف تبعا لمتغير الحالة العائلية.

بعد المثابرة كانت (ت= 0,548) و (Sig = 0,587) أكبر من (0,05) أي لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الأساتذة حديثي التوظيف تبعا الحالة العائلية.

أيضا بعد الشعور بأهمية الزمن جاءت قيمة (ت= 0,781) وقيمة (Sig = 0,439) أكبر من (0,05) هذا يعني أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الأساتذة حديثي التوظيف تبعا لمتغير الحالة العئلية.

بعد التخطيط للمستقبل كانت قيمة (ت= 0,480) وقيمة (Sig = 0,633) أكبر من (0,05) أي لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الأساتذة حديثي التوظيف تبعا الحالة العائلية.

4.2.4. عرض نتائج الفرضية الفرعية الرابعة ومناقشتها:

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات دافعية الإنجاز لدى الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة محمد البشير الإبراهيمي تعزى لمتغير الشهادة الجامعية". وللتحقق من ذلك قام الباحثون باستخدام اختبار"ت" (T-test) للكشف عن دلالة الفروق بين المجموعتين فيما يخص متغير الشهادة الجامعية (ماجستير، دكتوراه). ويوضح الجدول التالي ما تم التوصل إليه من نتائج في هذا الصدد.

جدول رقم (08): نتائج اختبار (ت، T-test) للمقارنة بين متوسطات عينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين المتوسطات في مستوى مقياس دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة وفقا لمتغير الشهادة الجامعية.

الإحصاءات / الأبعاد	الشهادة الجامعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية (Sig)*	القرار
البعد الأول: الشعور بالمسؤولية	ماجستير	06	40,33	4,274	−1,008	45	0,319	**لا توجد فروق**
	دكتوراه	41	42,17	4,159				
البعد الثاني: السعي نحو التفوق	ماجستير	06	39,83	3,971	−1,154	45	0,255	**لا توجد فروق**
	دكتوراه	41	41,80	3,900				
البعد الثالث: المثابرة	ماجستير	06	39,67	5,241	-1,216	45	0,230	**لا توجد فروق**
	دكتوراه	41	42,07	4,429				
البعد الرابع: الشعور بأهمية الزمن	ماجستير	06	36,83	5,419	-1,411	45	0,165	**لا توجد فروق**
	دكتوراه	41	39,95	5,010				
البعد الخامس: التخطيط للمستقبل	ماجستير	06	34,50	4,135	-0,919	45	0,363	**لا توجد فروق**
	دكتوراه	41	36,51	5,109				
الدرجة الكلية	ماجستير	06	191,17	11,618	−1,537	45	0,204	**لا توجد فروق**
	دكتوراه	41	202,51	17,433				

المصدر: مخرجات (SPSS, V 26).

من خلال الجدول درجة المعنوية (Sig = 0,204) أكبر من (0,05) نقبل الفرض الذي مفاده لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة البشير الإبراهيمي تبعا لمتغير الشهادة الجامعية.

بعد الشعور بالمسؤولية كانت قيمة (ت= 1,008−) وقيمة (Sig = 0,319) أكبر من (0,05) إذن لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الأساتذة حديثي التوظيف تبعا لمتغير الشهادة الجامعية.

أما بالنسبة لبعد السعي نحو التفوق كانت قيمة (ت= 1,154−) وقيمة (Sig = 0,255) أكبر من (0,05) معناه لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الأساتذة حديثي التوظيف تبعا لمتغير الشهادة الجامعية.

بعد المثابرة كانت (ت= 1,216−) و (Sig = 0,230) أكبر من (0,05) يدل على أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الأساتذة حديثي التوظيف تبعا لمتغير الشهادة الجامعية.

أيضا بعد الشعور بأهمية الزمن جاءت قيمة (ت= 1,411−) وقيمة (Sig = 0,165) أكبر من (0,05) أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الأساتذة حديثي التوظيف تبعا لمتغير الشهادة الجامعية.

بعد التخطيط للمستقبل كانت قيمة (ت= 0,919−) وقيمة (Sig = 0,363) أكبر من (0,05) إذن لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الأساتذة حديثي التوظيف تبعا لمتغير الشهادة الجامعية.

نتائج دراستنا توافقت مع دراسة نورة نميش وفتيحة كركوش،(دس) في أن مستوى الدافعية مرتفع لأن العينتين ذات مستوى تعليمي عال لدى الأخصائيين النفسانيين.

5.2.4. عرض نتائج الفرضية الفرعية الخامسة ومناقشتها:

تنص الفرضية الفرعية الخامسة على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq$ 0,05) بين متوسطات دافعية الإنجاز لدى الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة محمد البشير الإبراهيمي تعزى لمتغير سنوات الخبرة ". وللتحقق من ذلك قام الباحثون باستخدام اختبار"ت" (T-test) للكشف عن دلالة الفروق بين المجموعتين فيما يخص متغير سنوات الخبرة. ويوضح الجدول التالي ما تم التوصل إليه من نتائج في هذا الصدد.

جدول رقم (09): نتائج اختبار (ت، T-test) للمقارنة بين متوسطات عينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين المتوسطات في مستوى مقياس دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة وفقا لمتغير سنوات الخبرة.

الإحصاءات / الأبعاد	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية (Sig)*	القرار
البعد الأول: الشعور بالمسؤولية	أقل من 5	25	41,48	4,840	−0,796	45	0,430	لا توجد فروق
	5 سنوات	22	42,45	3,291				
البعد الثاني: السعي نحو التفوق	أقل من 5	25	41,68	4,190	0,234	45	0,816	لا توجد فروق
	5 سنوات	22	41,41	3,686				
البعد الثالث: المثابرة	أقل من 5	25	41,28	4,766	−0,777	45	0,441	لا توجد فروق
	5 سنوات	22	42,32	4,336				
البعد الرابع: الشعور بأهمية الزمن	أقل من 5	25	39,44	5,221	-0,160	45	0,873	لا توجد فروق
	5 سنوات	22	39,68	5,103				
البعد الخامس: التخطيط للمستقبل	أقل من 5	25	35,52	4,831	-1,076	45	0,288	لا توجد فروق
	5 سنوات	22	37,09	5,172				
الدرجة الكلية	أقل من 5	25	199,40	18,092	−0,706	45	0,741	لا توجد فروق
	5 سنوات	22	202,95	16,185				

المصدر: مخرجات (SPSS, V 26).

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة درجة المعنوية (Sig = 0,741) أكبر من (0,05) إذن نقبل الفرضية التي مفادها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة البشير الإبراهيمي تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

بعد الشعور بالمسؤولية كانت قيمة (ت= 0,796-) وقيمة (Sig = 0,430) أكبر من (0,05) هذا يعني لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الأساتذة حديثي التوظيف تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

أما بالنسبة لبعد السعي نحو التفوق كانت قيمة (ت= 0,234) وقيمة (Sig = 0,816) أكبر من (0,05) معناه لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الأساتذة حديثي التوظيف تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

بعد المثابرة كانت (ت= 0,777-) وقيمة (Sig = 0,441) أكبر من (0,05) أي لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الأساتذة حديثي التوظيف تبعا لسنوات الخبرة.

أيضا بعد الشعور بأهمية الزمن جاءت قيمة (ت= 0,160-) وقيمة (Sig = 0,873) أكبر من (0,05) إذا لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الأساتذة حديثي التوظيف تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

بعد التخطيط للمستقبل كانت قيمة (ت= 1,076-) وقيمة (Sig = 0,288) أكبر من (0,05) يعني أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الأساتذة حديثي التوظيف تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

نتائج دراستنا هذه جاءت بخلاف نتائج دراسة عنابي إيمان ومصمودي زين الدين (2022) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الخبرة، وأن الأستاذ المبتدئ غير متمكن بدرجة قصوى من مهارات تنفيذ الدرس بخلاف الأستاذ ذو خبرة عالية لضمان السير الحسن للحصة ورفع درجة دافع الإنجاز لديه. يرجع السبب في اختلاف عينة الدراسة التي كانت من أساتذة التعليم العالي حتى أساتذة مساعدين "ب"، وعينة دراستنا اقتصرت على أساتذة مساعدين "ب" فقط.

من خلال مناقشة الفرضيات الفرعية الخمس وجدنا أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الأساتذة حديثي التوظيف تبعا لمتغير (الجنس، العمر، الحالة العائلية، الشهادة، سنوات الخبرة)، وهذا يدل على تحقق الفرضية العامة الثانية التي مفادها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة محمد البشير الإبراهيمي تعزى إلى متغيرات (الجنس، العمر، الحالة العائلية، الشهادة الجامعية، سنوات الخبرة).

نتائج دراستنا هذه جاءت بخلاف نتائج دراسة بوتيقار هاجر (2021) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير(العمر، المستوى التعليمي، الخبرة)، وأيضا النتيجة المتوصل إليها مختلفة في متغير الجنس والعمر مع دراسة نورة نميش وفتيحة كركوش (د س) التي توصلت إلى وجود فروق في دافع الإنجاز تعزى لمتغير الجنس والعمر، ويرجع السبب إلى طبيعة المهام والعمل لعينة الدراسة التي كانت من أخصائيين نفسانيين يعملون بمؤسسة عقابية.

5. استنتاج عام:

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات السلوكية في مجال العمل من خلال تسليطنا الضوء في هذا الموضوع على عنصر مهم في حياة الموظف ألا وهو دافعية الإنجاز التي تتمثل في الرغبة للعمل وإنجاز المهام حتى ولو كانت صعبة، فهاته الصعوبة تمثل التحدي بالنسبة للفرد أو القوة الواجبة على الفرد تنفيذها لتحقيق الإنجاز.

وخلق دافعية الإنجاز سواء عن طريق المحيط أو عن ذاتية الفرد يعتبر محركا نحو إنجاز العمل، لذا وجب الاهتمام بدافعية الإنجاز لأهميتها الكبيرة في تحقيق حاجات الفرد وفي نفس الوقت تحقيق أهداف المنظمة التي يعمل بها. ولد توصلنا من خلال دراستنا التي طبقت على عينة من الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة محمد البشير الإبراهيمي الذين وظفوا في السنة الجامعية 2024/2023 بقرار من رئيس الجمهورية الذي ينص على توظيف جميع حملة شهادة الماجستير والدكتوراه البطالين في مناصب دائمة بالجامعة الجزائرية، وهذا القرار في اعتقادي يعتبر عنصرا مهما في خلق دافعية مرتفعة للإنجاز وهذا ما جاءت به نتائج الدراسة الميدانية والتي تمثلت فيما يلي:

* مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة محمد البشير الإبراهيمي مرتفع.

– دافعية الإنجاز لدى الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة محمد البشير الإبراهيمي مرتفعة إذ بلغ المتوسط على مجموع عبارات دافعية الإنجاز (4.02) وهو يقع ضمن مجال درجة موافقة مرتفعة.

*مستوى دافعية الإنجاز المتعلق بأبعاد المقياس (الشعور بالمسؤولية، السعي نحو التفوق، المثابرة، الشعور بأهمية الزمن، التخطيط للمستقبل) مرتفع.

– مستوى دافعية الإنجاز المتعلق ببعد الشعور بالمسؤولية، بعد المثابرة وبعد التخطيط للمستقبل مرتفع.

– مستوى دافعية الإنجاز المتعلق ببعد السعي نحو التفوق، الشعور بأهمية الزمن مرتفع جدا.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، الحالة العائلية، الشهادة الجامعية، سنوات الخبرة).

التوظيف بالنسبة لحملة الشهادات العليا (ماجستير ودكتوراه) الذين كانوا يعانون ويلات البطالة، هذا المصطلح "البطالة" حقيقته أن الفرد الذي يعيش به هو فرد محتاج لأدنى أساسيات الحياة رغم أنه ذو كفاءة وحاصل على أعلى شهادة في البلاد، فحصول الفرد على منصب عمل يخلق له الدافعية المرتفعة خاصة أنه في مجال تخصصه وشهادته، وهذا لاحظناه في استجابات عينة الدراسة على بنود المقياس 50 بندا، الذي كانت فيه درجة الموافقة مرتفعة لِـ 25 بندا ومرتفعة جدا لِـ 20 بندا، و4 بنود متوسطة وبندا واحدا فقط منخفضة، يعني ذلك أن الحصول على منصب عمل في الجامعة خلق دافعية إنجاز مرتفعة، زد على ذاك أن هذا التوظيف يرافقه تكوين لمدة سنة فيما يخص تكنولوجيا الإعلام والاتصال والممارسات البيداغوجية، هذه الأنشطة صممت بعناية مع الأخذ بعين الاعتبار المهام البيداغوجية للأستاذ حديث التوظيف، وهدف هذا التكوين تطوير مهارات الأستاذ الباحث في ميدان التكنولوجيا التعليمية من أجل تحسين مهامه البيداغوجية والعمل بها سواء كان التعليم عن بعد أو التعليم الحضوري.

كل هذا يرفع في دافعية الإنجاز ويدل على أن المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، الحالة العائلية، الشهادة المتحصل عليها، سنوات الخبرة)، التي جاءت حسب دراستنا بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأساتذة حديثي التوظيف بالجامعة مقبولة تماما، فإن المستوى العلمي لهذه الفئة من المجتمع تعي وتحس بالمعنى الكامل لما كانت عليه من بطالة ولما هي الآن فيه من الحصول على منصب عمل مع وجود تكوين يطور مهاراتهم وخبراتهم.

6. خاتمة:

مما لا شك فيه أن لدافعية الانجاز للأستاذ دور كبير في تحسين عملية التعليم الجامعي، فضلا على أنها أحد الأسباب الرئيسية في محور العملية التعليمية لدى الأستاذ والطالب على حد سواء، فهي تعمل على دفع الفرد إلى الإنتاج في مجاله وإكمال أهدافه من واجبات وأعمال ومهام؛ وتبعا لنتائج وخلاصة تحليل ومناقشة دراسة واقع دافعية الإنجاز لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية بجامعة محمد البشير الإبراهيمي ببرج بوعريريج. يمكن تقديم بعض المقترحات النظرية والتطبيقية، نوجزها فيما يلي:

– يجب على مسؤولي المؤسسة محل الدراسة الحفاظ على مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة حديثي التوظيف من خلال دعم الجوانب الإيجابية وتحسينها وتحفيزها ومعالجة النقائص التي يمكن أن تؤثر على مستوى الدافعية المرتفع بالسلب.

– إعطاء الأهمية الكافية للحوافز المادية والمعنوية التي تساهم وتحافظ على مستوى الدافعية المرتفع لدى الأساتذة حديثي التوظيف.

7. قائمة المراجع:

– بالقاسمي، محمد الأزهر؛ ومعوش، عبد الحميد. (2019). **سيكولوجية التعلم والتعليم مفاهيم نظريات وتطبيقات مقاربات**. الجزائر: دار الخلدونية.

– بوتيقار، هاجر. (2021). واقع دافعية الإنجاز للعمل لدى العاملين بالمؤسسات الوطنية تبعا لمجموعة من العوامل الشخصية والمتغيرات الديموغرافية دراسة حالة شركة سونلغاز فرع سطيف. **مجلة التنظيم والعمل**، 9 (2)، 71 – 90.

– بودودة، هناء؛ وحديدان، صبرينة. (2021). البعد المعرفي لظاهرة القدرة على الإنجاز لدى الباحث الجامعي الجزائري جامعة باجي مختار عنابة نموذجا. **مجلة المعيار**، 25 (61)، 753 – 770.

– خليفة، عبد اللطيف محمد. (2006). **مقياس الدافعية للإنجاز**، القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.

– خويلد، أسماء. (2016). السياق النظري لبروز مفهوم دافعية الإنجاز. **مجلة دراسات**، جامعة عمار ثليجي الأغواط. الجزائر، (48)، 85 – 95.

- الداهري، صالح حسن. (2011). **أساسيات علم النفس التربوي ونظريات التعلم**. ط 1. الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- سواقد، ساري سليم. (2010). بناء وتقنين مقياس الدافع للانجاز لدى طلبة الجامعات الأردنية، **مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**، 25 (01)، 121 – 150.
- عطار، سعيدة. (2013). دافعية الإنجاز مقابل اللادافعية مقاربة وصفية تحليلية وفق نظرية ريان ودسي. **مجلة العلوم الإنسانية**، جامعة قسنطينة 1. الجزائر، (39)، 115 – 128.
- عمي على، صبرينة؛ وعلوطي، عاشور. (2021). الدافعية وفق نظرية العزم الذاتي وعلاقتها بمستوى الولاء التنظيمي دراسة ميدانية على عينة من العاملين بمؤسسة كوندور برج بوعريريج. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.
- عنابي، إيمان؛ ومصمودي، زين الدين. (2022). تحليل عوامل استثارة دافعية الإنجاز لدى الأستاذ الجامعي دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باجي مختار عنابة. **مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية**، 7 (03)، 408 – 429.
- العناني، حنان عبد الحميد. (2014). **علم النفس التربوي**. ط 5. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- قنيفة، نورة؛ وسليمي، ابتهال. (2017). العوامل المتحكمة في مستوى دافعية الإنجاز لدى الأستاذ الجامعي دراسة ميدانية بجامعة أم البواقي الجزائر. **مجلة دراسات**، جامعة عمار ثليجي الأغواط، الجزائر، (59)، 78 – 87.
- لعيدي، سليمة. (2020). الأدوار الحديثة للأستاذ الجامعي في ظل مبدأ ضمان جودة التعليم. **مجلة تعليميات**، 1 (3)، 38 – 52.
- مارك، ر. ليرى؛ وريك، هـ. هويل. (2018). **المرجع في الفروق الفردية في السلوك الاجتماعي**. ط 1. (ترجمة عبد اللطيف محمد خليفة وآخرون). المركز القومي للترجمة، القاهرة.
- مصمودي، زين الدين. (2004). بعض مشكلات المكونين في التعليم الجامعي، **سلسلة إصدارات مخبر إدارة وتنمية الموارد البشرية**، جامعة فرحات عباس – سطيف– ، 265 – 276.
- معوش، عبد الحميد؛ ونزيم، صرداوي. (2017). **الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى مفتشي التعليم الابتدائي – بعض ولايات الوسط والشرق الجزائري نموذجا**. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر2 أبو القاسم سعد الله، الجزائر.
- نميش، نورة؛ وكركوش، فتيحة. (د س). دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين النفسانيين العاملين بالمؤسسات العقابية الجزائرية – دراسة ميدانية–. **مجلة العلوم القانونية والاجتماعية**، جامعة زيان عاشور بالجلفة، (6)، 122 – 134.