

## الحاجة للإنجاز لدى الاستاذ الجامعي

د.خالد شنوف: جامعة محمد بوضياف وهران

أ.فايزة مزاري: جامعة محمد خيضر بسكرة.

## الملخص:

أن الحاجة للإنجاز من أهم الحاجيات التي يتوق الاستاذ الجامعي على تحقيقها . فإذا كانت لديه رغبة قوية ، في تحقيق النجاح ، ورغبة في الإنجاز العالي؛ فلا بد بتوفر دوافع داخلية وخارجية لديه ، التي تدفعه إلى التطور والتميز والتفوق الأكاديمي . وتظهر هذه الدوافع عندما لا يكون هناك إشباع للحاجات بمختلف أشكالها .

سنحاول في هذه الدراسة التعرف على أهمية الدافعية والحاجة للإنجاز في رفع من مستوى الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي .

**الكلمات المفتاحية :** الحاجة للإنجاز؛ الدافعية؛ الأداء الأكاديمي ؛ الأستاذ الجامعي

**Abstract :**

That the need to accomplish one of the most important needs that the university professor aspires to achieve. If he has a strong desire to achieve success and a desire for high achievement, there must be internal and external motives for him, which drives him to develop, excellence and academic excellence. These motives emerge when there is no satisfaction of needs in all their forms.

In this study we will attempt to identify the importance of motivation and the need for achievement in raising the academic performance of the university professor.

**Keywords:** need for achievement; motivation; academic performance; university professor

## 1-مقدمة:

إن الجامعة كمؤسسة تعليمية تسعى دائما إلى إنتاج المعرفة وتنمية المعارف والقدرات والمؤهلات، وإعداد القوى الموارد البشرية اللازمة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع، هذا لا يأتي إلا من خلال نخبة من الأساتذة تؤدي وظيفتها على أكمل وجه في مجال اكتشاف واستحلاء المعرفة وتطويرها، وتزويد المجتمع بكل ما يسهم في دراسة قضايا ومتطلبات نموه وازدهاره. (بواب، رضوان، 2015، ص71)

فالأستاذ الجامعي يعتبر الناقل للمعرفة العلمية، وهو القائم على العملية التكوينية تدريسا وتلقينا، فأدائه يحدد استمراريته وفاعلية المؤسسة الجامعية، في القيام بالوظائف المنوطة بها، في إطار الهياكل التنظيمية المسيرة لها. (زرمان، عبد الكريم، 2013، ص22)، إن الأستاذ الذي لديه دافعية عالية إلى الإنجاز، هو الذي يتوق ويتطلع إلى الأعمال التي تتضمن نوعاً من التحدي والصعوبة والتفوق والتميز وحل المشكلات.

أن الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز يتميزون بصفات تجعلهم يتحملون المسؤولية في أعمالهم ويرغبون بالأعمال التي يجدون فيها تحدي لقدراتهم ومواهبهم وإمكاناتهم، كما أنهم يميلون إلى أخذ الحرية كاملة في كيفية تنفيذ الأعمال التي توكل إليهم. فإشباع الحاجات لدى الأفراد هو الدافع المحرك للسلوك، ومن ثم تحقيق الرضا عن العمل عندما يشعر الفرد أن العمل الذي يقوم به يحقق له إشباعا معينا إلا أنها تختلف عنها في تحديد نوعية الحاجات التي يحتاج إلى إشباعها الأفراد حتى يتحقق الرضا. (الثبتي، عمر عوض، 2017، ص8)

فالأفراد يختلفون في مدى امتلاكهم لدوافع ذاتية للإنجاز والأداء العالي المتميز والنجاح في تحقيق الأهداف التي يلتزمون بتحقيقها والتي غالباً ما تكون أهداف عالية المستوى وتبين الدراسات بأن أمثال هؤلاء الأشخاص الذين يملكون دافع قوي للإنجاز يندفعون ذاتيا لأداء الأعمال المطلوبة منهم، وكذلك التقدم في مجال عملهم، علما بأن مثل هؤلاء هم ضروريين لإشغال المواقع المهمة. <http://vb1.alwazer.com/t83886.html>

وفي هذه الدراسة سنحاول التعرف على أهمية الدافعية و الحاجة للإنجاز في رفع من الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي.

## 2\_تعريف الدافعية:

يعرفها هب (hebb)، (1949) الدافعية بأنها عملية يتم بمقتضاها اثاره نشاط الكائن الحي ، وتنظيمه وتوجيهه الى هدف محدد (غباري، نائر أحمد، 2008، ص16). ويعرفها عدس وتوق (2005) بأنها مجموعة من الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل إعادة التوازن الذي أختل ، أي يشير المفهوم إلى نزعة للوصول إلى هدف معين وهذا الهدف قد يكون إرضاء لحاجات أو رغبات داخلية (سعيد، سعاد جبر، 2008، ص126). فالاستاذ الجامعي تنمو لديه الدافعية من خلال الترقيات وتشجيع البحث العلمي والتربصات وغيرها من الحوافز التي تمنحه له الجامعة.

2-1- أبعاد وظيفة الدافعية: وفي هذا الصدد يوضح (وادي ،علي أحمد وآخرون، 2011ص47)، الأبعاد المختلفة لدافعية:

2\_1\_1. البعد الأول وظيفية: تنشأ عند وجود حالة عدم اتزان بين الكائن الحي والبيئة

2\_1\_2. البعد الثاني توجيهي: أنها عامل توجيهي، توجه الكائن وجهة معينة نحو غرض معين يكون مسؤول عن إشباع الشروط الدافعة.

2\_1\_3. البعد الثالث تعزيزي: التعزيزية الأثر الطيب هو الشرط المرجح لتثبيت الارتباط المسؤولة على النمط السلوك الناجح، وهذا الأثر يرتبط بالتعزيز الإيجابي (المكافأة)

2\_1\_4. البعد الرابع تنشيطي: الوظيفة التنشيطية : التنشيط هو عبارة عن المستوى العام لقابلية السلوك للاستثار والتنشيط هو مستوى الانتباه أو اليقظة.

2\_1\_5. البعد الخامس توقعي : الوظيفة التوقعية التوقعات في أداء الأعمال الوظيفية التي تؤدي إلى السعي لتحقيق الأهداف المرجوة .

2\_1\_6. البعد السادس حافزي: الوظيفة الحافزية : تستخدم لتزيد درجة النشاط باستخدام التغذية الراجعة كالمدمح المنطوق أو المكتوب ، الدرجات كحوافز ، التشجيع ، التعاون والمنافسة.

2\_1\_7\_ البعد السابع تأديبي: الوظيفة التأديبية: تستخدم انواع الثواب والعقاب المختلفة في ضبط السلوك الذي يميل إلى الانحراف.

## 2\_2\_ النظریات النفسية وتفسيراتها للدافعية:

2\_2\_1\_ نظرية التحليل النفسي: تعد نظرية التحليل الأساس البيولوجي؛ هو المحرك الحتمي للسلوك عامة من خلال غريزة الحياة، وغريزة الموت(البناء والهدم)، فقد أعتقد فرويد في نظريته أن معظم جوانب السلوك الإنساني مدفوع بحافزين غريزيين ، هما حافز الجنس وحافز العدوان، ولعبت الدافعية الاشعورية دورا في تفسير النظرية لما يقوم به الفرد من سلوك دون أن يكون قادرا على تحديد أو معرفة الدوافع الكامنة وراء سلوكه.(وادي،علي أحمد وآخرون،2011،ص48)

2\_2\_2\_ نظرية ديفيد ماكلياند:ولد ديفيد ماكلياند في ولاية نيويورك سنة 1917 وحاصل على الدكتوراه في علم النفس، والذي توصل إلى النظرية المسماة حافز الانجاز أي أن هناك أفرادا ذوو ميل ورغبة إلى إتمام العمل بصورة جيدة خلافا للأفراد العاديين، ولقد أطلق على هؤلاء الأفراد مسمى؛ ذوي الانجاز العالي. حيث يرى أن المجتمعات التي تتميز بدوافع اكبر للانجاز، تنتج رجال أعمال أكثر طاقة، ونشاطا، وان هؤلاء الرجال بدورهم يحققون نموا اقتصاديا أسرع، مثل هؤلاء لا بد أن يتحملوا أخطار المجازفة والاستعداد لتحمل درجات متوسطة من المخاطرة تتصل بارتفاع مستوى الحاجة إلى الانجاز. وفي الحقيقة أن هؤلاء الذين لديهم دوافع اكبر للانجاز يتزايد احتمال نجاحهم ويفوق نظيره عند من ليسوا كذلك كما أنهم عادة يكونون أكثر نشاطا وابتكارا وقدرة على العمل وبذل الجهد وأخيرا فان هؤلاء الناس يستمدون إحساسا بالرضا من عملهم بأنهم ناجحون يفوق ما يأتيهم من الشهرة والثناء.(الحنفي،عبد المنعم،1994،ص287)

2\_2\_3\_ النظرية المعرفية: أما النظرية المعرفية؛فتفترض الكائن البشري مخلوق عاقل ذو إرادة حرة في إتخاذ القرارات الواعية على النحو الذي يرغب فيه ؛لذلك تفسر على أساس؛ أن النشاط السلوكي كفاية في ذاته وليس كوسيلة وتستند تفسيراتها على أن النشاط العقلي، للفرد يزوده بدافعية ذاتية متأصلة فيه كالقصد والنية والتوقع.

( وادي،علي أحمد وآخرون،2011،ص49)

## 2\_2\_4\_ النظرية نظرية مدرج الحاجات : (قوراري، حنان، 2014، ص81.82)

قدمها " ابراهام ماسلو " حدد فيها سلسلة متدرجة مرتبة من أدنى إلى أعلى مراتب الحاجات الإنسانية ، فأشار إلى أن الأفراد يشبعون حاجاتهم طبقا لنظام طبيعي لأولويات الجسم والعقل وقسم هذه الأولويات إلى فئتين هما:

**\_حاجات النقص :** وتتضمن حاجات الضرورة والإلحاح أو الحاجات الأساسية للحياة والتي تتضمن حاجات استهلاك واستعادة الطاقة مثل الحاجة للطعام والنوم والحاجة للشعور بالأمن والتي لها أولوية في حياة الإنسان

**\_حاجات النمو :** تتضمن الحاجات النفسية والاجتماعية مثل الحاجة للحب والانتماء والصدقة والحاجة إلى تقدير الذات وفي رأي " ماسلو " أن حاجات النقص يجب أن تشبع أولا، قبل حاجات النمو، إذ أن الحاجة للطعام والحاجة للماء أكثر إلحاحا وتحمل أولوية أكثر من الحاجة للحب والصدقة والتقدير كما انه عندما تشبع حاجة من حاجات النقص ،وقد أشار مارتن " إلى أن تطبيق نظرية مدرج الحاجات قد تمكن من المساعدة على فهم بعض الأعراض التي قد توقع الفرد للممارسة الرياضة والاشتراك في المنافسات.

**2\_2\_5-حاجات تحقيق الذات:** وترتبط بالتحصيل والانجاز والتعبير عن الذات ،وان يكون مبدعا او منتجا وان يقوم بأفعال وتصرفات مفيدة؛ وذات قيمة للآخرين وان يحقق إمكاناته ويترجمها الى حقيقة واقعة ومن الملاحظ في نظرية ماسلو هو وضع تحقيق الذات؛ على قمة التنظيم الهرمي للحاجات وتشير هذه الحاجة الى رغبة الإنسان في مطابقة الذات؛ ومعنى ذلك هو ميله إلى أن يصبح ما لديه من إمكانات محققا ، وهكذا يمكننا ان تعتبر تحقيق الذات على انه القوة الدافعية الوحيدة فيما الحاجات النفسية كالأمن والحب والاحترام على إنها أجزاء منها.

## 2\_2\_6\_ نظرية التنشيط (الإثارة): إن المبدأ الذي تقوم عليه هذه النظرية حسب " ويتنج Witnej " إن

كل فرد لديه مستوى معين من الإثارة . وان السلوك يكون موجهها للاحتفاظ بهذا المستوى ، فإذا كانت مشيرات البيئة عالية لدرجة كبيرة فان السلوك يكون موجهها لمحاولة التنشيط — الإثارة أما إذا كان مستوى الاستثارة منخفضا جدا فان السلوك عندئذ يكون مدفوعا لمحاولة الارتقاء بمستوى هذا الأخير ، فكلما ارتفعت مستويات الدافعية الاستثارة، التنشيط دلى الفرد كلما تحسن الأداء.

**2\_3\_ العلاقة بين الدافع والحاجة :** يرى (نزار الطالب وآخرون 2000) "أن علاقة الحاجة بالدافع علاقة متداخلة، فالحاجة تعني الشعور بنقص شيء معين، فإذا ما وجد تحقق الإشباع، كما يمكن أن تعرف بأنها أحساس الكائن الحي بعدم التوازن نتيجة شعوره بافتقار شيء ما ، بناءً على ذلك يمكن القول: بأن الحاجة هي نقطة البداية لإثارة الدافعية والحافز إلى سلوك معين يؤدي إلى الإشباع. وينشأ الدافع نتيجة وجود حاجة معينة لدى الكائن الحي . ومتى ما وجدت هذه الحاجة فستدفعه إلى أناط من السلوك هدفها إشباع تلك الحاجة.

**2\_4\_ مفهوم الحاجة :** يذكر (الحاوي، سيد إسماعيل، 2004) أن الأصل في الحاجة أنها حالة من النقص، والعوز والافتقار واختلال التوازن تقتزن ؛بنوع من التوتر والضيق ولا تلبث أن تزول هذه الحاجة متى قضيت "فالدافعية حاله مؤقتة تنتهي حال تحقيق الإشباع أو التخلص من التوتر الناجم عن وجود حاجه أو تحقيق الهدف.

ويعتبر هنري موراي (h.murray) أول من أدخل مفهوم الحاجة للإنجاز الى التراث السيكلوجي منذ عام (1938) ويتركز تعريف موراي لها على تحقيق الأشياء التي يراها الآخرون صعبة ، والسيطرة على البيئة ، والتحكم في الأفكار ، وسرعة الأداء ، والإستقلالية ، والتغلب على العقبات وبلوغ معايير الإمتياز ، ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم ، والاعتزاز بالذات وتقديرها بالممارسة الناجحة للقدرة ، ولقد افترض أن الحاجة أو الدافع للإنجاز يندرجان تحت حاجة كبرى وأعم وأشمل هي الحاجة للتفوق ، وبذلك يمكن تفسير ظاهرة التفوق من خلال دافعية الفرد ، وحاجته للإنجاز ، وإحراز النجاح.(محروس، منال محمد، 2010، ص39)

يعرفها كالسن (1983kalsen) دافع الانجاز بأنه الرغبة في النجاح أو تحصيل الشيء ، وإذا كان لدى الفرد حاجة عالية للإنجاز فيكون أكثر مثابة ويعمل بجهد أكبر في حالة الفشل ، ويعتز بإنجازاته . ويعتبر ناتجا لجهود ويعتبر نفسه قادرا على حل المشكلات فهو يرى أن حاجات الإنجاز تتحقق عن طريق كسب النقود وتحصيل درجات عالية في الامتحانات . والوصول إلى مركز سياسي عال، ومستوى متميز من العمل.(محروس، منال محمد، 2010، ص39) . ويحدد ديفيد ماكلياند معنى الانجاز بقوله : إنه عبارة عن المنافسة من أجل النجاح والامتياز والتفوق بحيث يمكن للشخص أن يقيس مدى نجاحه وامتيازه وتفوقه بالمقارنة مع انجازاته السابق أو بتحديد مدى دقته في أداء عمله بالمقارنة مع انجازات الآخرين ، والذي توصل إلى النظرية المسماة حافز الانجاز أي أن هناك أفرادا ذو ميل ورغبة إلى إتمام العمل بصورة جيدة خلافا للأفراد العاديين ولقد أطلق على هؤلاء الأفراد مسمى ذوي الانجاز العالي. حيث يرى أن المجتمعات التي تتميز بدوافع اكبر للانجاز تنتج رجال أعمال أكثر

طاقة ونشاطا وان هؤلاء الرجال بدورهم يحققون نموا اقتصاديا أسرع، مثل هؤلاء لا بد أن يتحملوا أخطار المجازفة والاستعداد لتحمل درجات متوسطة من المخاطرة تتصل بارتفاع مستوى الحاجة إلى الانجاز. وفي الحقيقة أن هؤلاء الذين لديهم دوافع أكبر للانجاز يتزايد احتمال نجاحهم ويفوق نظيرة عند من ليسوا كذلك كما أنهم عادة يكونون أكثر نشاطا وابتكارا وقدرة على العمل وبذل الجهد وأخيرا فان هؤلاء الناس يستمدون إحساسا بالرضا من عملهم بأنهم ناجحون يفوق ما يأتيهم من الشهرة والثناء. (الزليتي، محمد فتحي، 2008، ص170)

فهني الظروف أو المواقف الذي يطلب العمل للوصول إلى هدف معين ، فالحاجة هي حالة حرمان التي يعيشها الفرد ، والتي لا تلبث أن تزول بمجرد الوصول إلى تحقيق هذه الحالة، ويعرف أحمد عزت رابع الحاجة بأنها حالة من العزو والنقص والافتقار تقترب بنوع من التوتر والضيق لا يلبث أن يزول من قضية الحاجة وزال النقص ، سواء كان النقصان ماديا أو معنويا، داخليا أو خارجيا . (عبد الحميد، مدحت عبد اللطيف، 2011، ص112)

**2-4- أهمية الحاجة للإنجاز:** تكسب الدافعية المرتفعة للانجاز للأفراد؛ المثابرة ، والكفاءة في أشكال مختلفة من الأداء، ويصبح لديهم مفهوم مرتفع؛ عن ذواتهم فهم كثيروا الحركة ، و راغبون في التطور والنمو ولديهم قدرة أكبر على تحمل الضغوط ومقاومتها وتظهر أهمية دافعية الإنجاز في كونها تنمي العديد من الخصائص لدى الفرد ومنها: السعي نحو الإتقان والتميز، والقدرة على تحديد الهدف، والقدرة على استكشاف البيئة، والقدرة على تحمل المسؤولية والقدرة على التعامل مع الذات، والقدرة على تعديل المسار، والقدرة على التخطيط الجيد (اليوسف،رامي محمد، 2018، ص361)

## 2\_5\_ أشكال الدافعية : يوضح (يوسف، عصام نمر، 2009) أهم أشكال الدافعية في :

**2-5-1- الباعث incentive:** وهو عبارة عن عامل خارجي؛ يساعد على الاستمرار في السلوك ويدفعه نحو الامام ، ويرتبط عادة بالحافز فالرغبة الداخلية للقيام بلعبة كرة القدم ؛حافز وتشجيع الأسرة والمجتمع وتوفير سبل النجاح للاعب باعث لها ، فالأم التي تعتني بأسرتها وتقوم على رعايتهم حافزا داخلي فرضه المجتمع ، وكلمات التعزيز والتشجيع من أفراد الأسرة باعث لها.

**2-5-2- الغرض coolor purpos** : وهو عبارة عن الهدف المراد الوصول اليه ويؤدي عادة لاشباع الحاجة والغرض عادة مايكون تحقيقه أو اشباعه متأخرا قليلا. وبالنسبة للأستاذ الجامعي ترقية إلى مختلف الدرجات حافز وتشجيع مؤسسات التعليم ومخابر البحث هو الباعث بالنسبة له والحصول على إمتيازات هو الغرض.

**2-5-3- الحاجة need**: وهي عبارة عن حالة من عدم الاتزان ناتجة عن إختلاف في الشروط الداخلية أو الخارجية اللازمة لبقاء الكائن الحي ، ومثال ذلك حالة الجوع التي يمر بها الفرد فهي ناتجة عن إختلاف أو إنحراف مستوى السكر في الجسم مما يجعل الفرد في حالة عدم الأتزان ، ويؤد لا تنبيه دماغي بالحاجة إلى الطعام لسد النقص واعادة التوازن.

**2-5-4- الحافز drive**: وهو المنبه لسلوك وقد يأتي من داخل أو خارج الفرد ويوجه سلوكه نحو الهدف الذي يشبع حاجاته ورغباته ، وباعتبار أن الدافع لا يختلف عن الحافز فكلاهما يتنوع شدة أو ضعفا، شمولاً أو حصراً ، وذلك باختلاف السن ، الجنس ، التربية ، المكانة الإجتماعية ، بل ونوع الحضارة التي يشب عليها الفرد. ونستطيع الحكم على مدى قوة الحافز بمدى إغرائه وإثارته للدوافع ، فكلما خاطب الحافز عددا أكبر من الدوافع في وقت واحد ، فكلما زادت قوته ومدى تأثيره ، أما عن الحافز في المجال الصناعي والعمل فيطلق عليه حافز الانتاج . وترى ( الجوزي، ذهبية، 2013) أن الحافز هو العلاقة المباشرة بين جهد الأداء ونتاج العمل ويمكن تقسيم الحافز إلى قسمين:

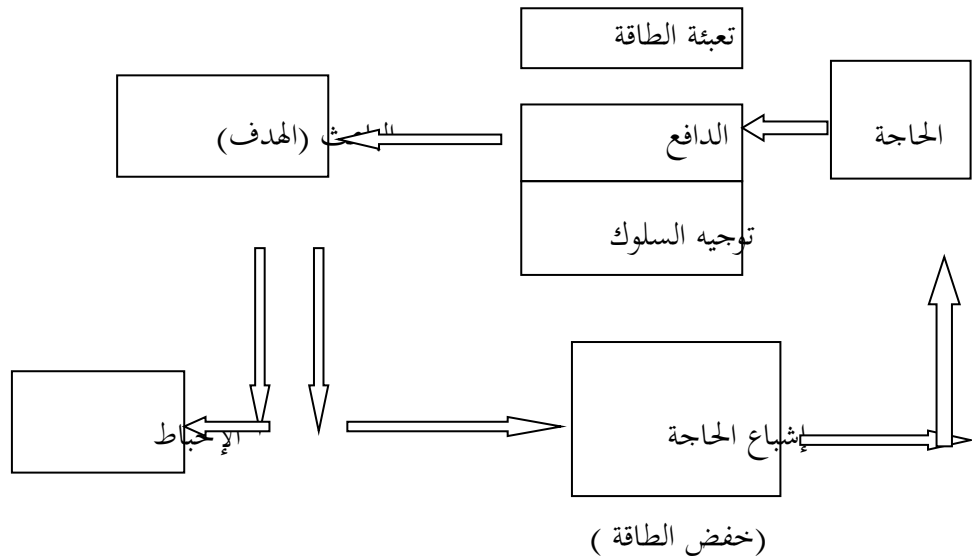
**2-5-4-1- الحوافز المادية** : تتعدد صور وأشكال الحوافز المادية ، ويعتبر الحافز النقدي المالي من أهم طرق التحفيز ، ذلك لأن النقود تشبع كل الحاجات الإنسان تقريبا وهي حقيقة واقعية وقابلة للتداول بعكس الوسائل الأخرى التي تعتبر مجردة، إضافة إلى ذلك فإن النقود تتناسق مع مفهوم الناس في الظروف الراهنة من العمل كنشاط يقدمه العمال لقاء الوسائل كالنقود ، وهذه الوسائل تهيئهم بالتالي لأن يشبعوا حاجاتهم الفطرية خارج نطاق عملهم.

**2-5-4-2- الحوافز المعنوية**: يوجد إتجاه كبير يشير إلى أن البواعث المالية والنقدية أو نظام الأجور لا تعتبر إلا عاملا واحدا ضمن مجموعة كبيرة من العوامل التي تزيد من كفاءة العامل، حيث أن العامل لا يهتم بزيادة في الأجر بقدر ما يفضل عليه نواحي أخرى تتمثل في الإطمئنان على المستقبل ؛في عضوي الجماعة والتوحد معها التي ترتبط بعمله وهي الحوافز المعنوية ، والتي تشمل في المدح والتشجيع والأوسمة وشهادات وغيرها ، حيث أنها

تزيد من ثقة العامل بنفسه وقدراته، وتشعره بالتقدير الآخرين له وإعجابهم بأنجازاته ، مما يولد لديه قوة داخلية تدفعه وتحفزه لبذل المزيد من الجهد أملاً في الحصول على تقدير أكبر.

**2\_5\_4\_3 دور الحوافز في رفع الأداء الأكاديمي:** يعتبر التحفيز أسلوب في تفعيل المعرفة داخل المؤسسة ، من خلال تحريك الدافعية لدى أصحاب المعارف والمهارات لتصريح بما يمتلك أفكار إبداعية مخزنة . وهي ما يعرف المعارف الكامنة التي تمثل حقلاً كبيراً من الموارد الداخلية والإستراتيجية التي تحقق النجاح في الأداء وتحقق ميزة تنافسية مستدامة فكل فرد يكون حامل لكفاءات غالباً ما يكون أصحابها متخوفين من كشفها لإعتقادهم بسوء إستعمالها أو إهمالها، لكن بفعل التحفيز الذي يعمل على تهيئة الدعم المادي والمعنوي لدفع هذه المعرفة سيؤدي إلى إكتشاف المعارف والمهارات الجديدة تختلف عن سابقتها وتسمح الاستفادة منها في خلق مزايا تنافسية جديدة. (الجوزي، ذهبية، 2013، ص153).

وتم تجسيد مختلف أشكال الدافعية في الشكل التالي:



**شكل رقم (1) يبين العلاقة بين المفاهيم الثلاثة: الدافع والباعث والحاجة**

وطبقاً للشكل السابق نجد أن الحاجة تنشأ لدى الكائن الحي نتيجة لحرمانه من شيء معين أو لشعور بنقص شيء آخر ، ويترتب عن ذلك أن ينشأ الدافع الذي يعبئ طاقة الكائن الحي ، ويوجه سلوكه من أجل الوصول غلى الباعث (الهدف) ، وعند محاولة الكائن الحي للوصول إلى الباعث يكون بصدد احتمالين :

\_\_ أن تشبع حاجاته بصورة مناسبة وتهدأ حالة التوتر والاستشارة المرتبطة بالدافع المثار

\_\_ أن تحدث له حالة من الإحباط نتيجة لعدم إشباع الحاجة بعد على الإطلاق أو لعدم إشباعها بصورة مناسبة. (الرايغمي، خالد بن محمد، 2015، ص122). فالحاجة تنشأ لدى الكائن الحي نتيجة حرمانه من شيء معين ويترتب على ذلك أن ينشأ الدافع الذي يعيى طاقة الكائن الحي ويوجه سلوكه من أجل الوصول الى الباعث.

**3\_ سبل تحسين اداء الاستاذ الجامعي لرفع من مستوى إنجازه:** يرى (بواب ، رضوان، 2015) أن مهنة التدريس الجامعي تتطلب شروطا وظروفا ومستلزمات يقتضي توفيرها للرفع من مستوى أداء الاستاذ الجامعي وتحقيق الاهداف المسطرة من هذه المهنة:

- 1- تقليل قدر الإمكان من فرص تكليف الهيئة التدريسية بمهام إدارية وبيداغوجية تثقل كاهل الاستاذ
- 2- تحسين المستوى الاقتصادي للأستاذ الجامعي ، ورفع من مكانته الاجتماعية لتجنب الاعمال الإضافية أو الهجرة الى الخارج.
- 3- تأمين البيئة الجامعية المتحررة من كل قيد أو خوف ضمن حرم جامعي آمن ، بالشكل الذي يسهم في إطلاق قدرات وإبداعات هذا العضو.
- 4- تأمين مستلزمات التعليم الجامعي من مكاتب ومعدات وتقنيات علمية حديثة ، وتوفير المجالات والدوريات العلمية الحديثة ، وكل ما نن شأنه أن يطور العملية التربوية .
- 5- إعتتماد مبدأ التدرج العلمي حيث يأخذ كل أستاذ مكانه المناسب واللائق ضمن الهيكل الجامعي ، بما يوازي ما يتمتع به من مكانة علمية توفرها درجته في سلم التدرج العلمي ، مما يحفز ذلك هذا الفاعل على الجد والمثابرة والتطوير الذات والبحث العلمي للوصول إلى مثل هذه المكانة المناسبة في سلم التطوير والتدرج العلمي.
- 6- التمكن من المواد التعليمية التي يدرسها والتنوع في مواضيعها بالشكل الذي يقدم إضافة للأستاذ والطالب
- 7- التواصل والاطلاع على أحدث اساليب التدريس والتقييم وحضور دورات الخاصة بذلك
- 8\_ الحرص على حضور الملتقيات الدولية والوطنية والندوات ذات الصلة بموضوع تخصصه
- 9\_ الانخراط في مخابر البحث وفرق البحث وذلك لإستمرار في اجراء البحوث وعدم الانقطاع عنها والتألف ، هذا ما سيؤثر إيجابا على مستوى الاستاذ

10\_ دعم التكوين المستمر لأساتذة التعليم العالي ،حتى تتلائم تكويناتهم مع أهداف المنهاج الذي يجب أن يزاوج بين النظري والعملية.

11\_توسيع دائرة مشاركة الاساتذة من صياغة القرارات وعدم الانفراد البيروقراطي خاصة في المجالس اللجان العلمية .

12\_ توفير المناخ الملائم لتكوين الاستاذ بما يوازي التكوينات النظرية والعملية والتي تسمح له؛ بتحقيق الكفايات اللازمة التي تتناسب ومطالب سوق الشغل في علاقته بمحيط الجامعة ، وذلك عبر إيجاد الشركات مع مقاولات وشركات ميدانية تسمح بذلك .

#### \_خاتمة:

ولكي يحقق المدرس الجامعي الجودة وينتج وينشط علميا، ويشترك في بحوث داخل الجامعة وخارجها، ويزود الطالب بالمعرفة والمهارات المطلوبة، لابد أن يكون النظام الجامعي نظاما مشجعا ومتفهما للمتغيرات التي يواجهها الأستاذ الجامعي ومنها :مشكلة الترقية الأكاديمية ومشكلة التطوير المهني ومشكلة التفرغ الدراسي والعبء الأكاديمي ومشكلة الراتب فأجر الأستاذ الجامعي بالجزائر هو الأضعف في العالم مقارنة بدول إفريقية فقيرة وحتى الدول العربية الشقيقة ،وغيرها من المشكلات...

#### قائمة المراجع

- 1-بواب رضوان(2015). (الاداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام l m d)مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية. العدد21
- 2-الثبتي، عمر عواض. محمد حوال العتيبي(2017). الدافعية وعلاقتها في تكوين الاتجاه نحو مهنة التدريس.مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والانسانية.العدد35
- 3-الجوزي ،ذهبية (2013). الحكم الراشد وجودة المؤسسات . رسالة دكتوراه جامعة الجزائر-3-
- 4-الحاوي ،يحيى السيد إسماعيل(2004).الموهوب الرياضي والإبداع الحركي . ط1 القاهرة.المركز العربي للنشر
- 5-الحنفي ،عبد المنعم (1994). موسوعة علم النفس والتحليل النفسي . ط4. القاهرة، مطبعة مدبولي
- 6-الرايغمي،خالد بن محمد(2015). عادات العقل ودافعية الإنجاز. ط1 . عمان .مركز دبيينو لتعليم التفكير

7-زрман عبد الكريم (2004)، نظام التعليم العالي في الجزائر وعلاقته بأداء الأستاذ الجامعي، رسالة ماجستير جامعة باتنة

8-الزليتي، محمد فتحي (2008). (أساليب التنشئة الاجتماعية والاسرية ودوافع الانجاز الدراسية). القاهرة. مجلس الثقافة العامة

9-سعيد، سعاد جبر (2008). علم النفس التربوي. ط1. عمان. عالم الكتب الحديث إريد، جدار للكتاب العالمي  
10\_عبد الحميد، مدحت عبد اللطيف (2011)، الصحة النفسية والتفوق الدراسي، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع

11-غباري، ثائر أحمد (2008). الدافعية- النظرية والتطبيق-. ط1. الاردن. دار المسيرة للنشر والتوزيع

12-قوراري، حنان (2014). الضغط المهني وعلاقته بالدافعية الانجاز لدى أطباء الصحة العمومية، رسالة ماجستير جامعة بسكرة

13-محروس، منال محمد. (2010). إستخدام تكتيك لعب الدور وتنمية دافعية الإنجاز. الإسكندرية. المكتب الجامعي الحديث

14-نزار الطالب . كامل لويس (2000). علم النفس الرياضي، ط2. الموصل. دار الكتاب للطباعة والنشر.

15-وادي، علي أحمد . إخلاص أحمد الجنابي (2011). أساسيات علم النفس الفسيولوجي. ط1. عمان. الاردن . دار جرير للنشر والتوزيع

16-يوسف ، عصام نمر (2009). المختصر في علم النفس التربوي. ط5. عمان الاردن . دار الفكر

17-اليوسف،رامي محمود (2018). (الدافعية للإنجاز لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعة الأردنية في ضوء

عدد من المتغيرات دراسات). مجلة العلوم التربوية، العدد 2

<http://vb1.alwazer.com/t83886.html>\_18