

دافعية الإنجاز وعلاقته بالذكاء الروحي لدى طلاب كلية التربية في جامعة الملك خالد

عبد الله أحمد محمد آل زاهر

قسم علم النفس التربوي

كلية التربية، جامعة الملك خالد

المستخلص

هدفت الدراسة التعرف على اختلاف دافعية الإنجاز وعلاقته بالذكاء الروحي لدى طلاب كلية التربية في جامعة الملك خالد. ابعاده من (العمر، التخصص، السنة الدراسية)، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي، وهو منهج قائم على دراسة العلاقة بين متغيري الدراسة ببعضها (دافعية الإنجاز والذكاء الروحي وايضا علاقة كل متغير منهما بالمتغيرات الديموغرافية (العمر، التخصص، السنة الدراسية)).

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستويات دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة باختلاف العمر والتخصص وسنة الدراسة. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاختلاف درجات الذكاء الروحي باختلاف متغيرات العمر والتخصص وسنة الدراسة وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين دافعية الإنجاز بالذكاء الروحي.

ومن توصيات ومقترحات الدراسة: بتنمية دافعية الإنجاز لدى جميع الطلاب والطالبات لما فيه من اثر في حياتهم النفسية من خلال قدرتهم على رفع مستوى التحصيل الأكاديمي من خلال تهيئة الجو التعليمي المناسب. وتعزيز الذكاء الروحي لدى الطلاب والطالبات لما فيه من اثر لمواجهة المشكلات وبناء العلاقات نزهية الغرض وزيادة الوعي باهدافهم المستقبلية كما ان الذكاء الروحي يرفع من مستوى دافعية الإنجاز لديهم.



الإطار العام للدراسة

المقدمة

يمثل دافع الإنجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية والتي اهتم بدراستها الباحثون في مجال علم النفس الاجتماعي وبحوث الشخصية وكذلك المهتمون بالذكاء الروحي، ويرجع الاهتمام بدراسة دافع الإنجاز نظراً لأهميته ليس فقط في المجال النفسي ولكن أيضاً في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعلمية، ويعد الدافع للإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد تجاه ذاته، وتأكيداً حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل ومستويات أعظم لوجوده الإنساني.

وان دافع الإنجاز العالي يزيد من قدرة الأفراد على ضبط أنفسهم في العمل وقدرتهم على حل المشاكل وأيضاً تساعدهم على محاولة التغلب على كل الصعوبات والعقبات التي تعترضهم، وأن هذه الفئة من الأفراد تعمل على أداء المهمات معتدلة الصعوبة وهم مسرورين ويبدون موجبين نحو العمل بهمة عالية، وعلى العكس من ذلك فإن منخفضي دافع الإنجاز يتجنبون المشكلات وسرعان ما يتوقفون عن حلها عندما يواجهون المصاعب (شواشرة، 2007:ص 134)

ومما لا شك فيه أن الطلاب مختلفون في قدراتهم، ومتفاوتون في دافعيتهم للإنجاز الأكاديمي، والمستويات التي يحققونها في التحصيل الدراسي، ومن بين هذه القدرات التي يتمتع بها الطلاب والتي تختلف من فرد لآخر ما يعرف بالذكاء الروحي. ويتوقف ذلك على ما لدي الطالب من قوة انجاز فمن كان له اندفاع اقل عن تقتر همته ويهبط انجازه، وأكثر الدراسات أيدت وجد دلالة بين دافع الإنجاز والذكاء الروحي وان الطلبة ذوي الإنجاز العالي يتعلمون أسرع وأدق من ذوي الإنجاز المنخفض (شواشرة، 2007:ص 135)

ومما سبق ان دافع الإنجاز ظاهرة تستحق الاهتمام والدراسة ومعرفة علاقته بالذكاء الروحي ولهذا سيتم في البحث دراسة دافعية الإنجاز وعلاقته بالذكاء الروحي لدى طلاب جامعة الملك خالد.

مشكلة الدراسة:

يعتبر الدافع للإنجاز من خلال سنوات الدراسة من الدوافع المهمة التي توجه سلوك الفرد نحو تحقيق التقبل، أو تجنب عدم التقبل في المواقف التي تتطلب التفوق، لذلك يعتبر الدافع للإنجاز قوة مسيطرة في حياة الفرد، وذلك لأن القبول في التعليم يعتمد على تحقيقه مستوى مرتفعاً من الإنجاز (مسوي، 2003: ص 5)

يمكن صياغة مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل التالي:

ما طبيعة العلاقة بين دافع الإنجاز والذكاء الروحي لدى عينة من طلاب جامعة الملك خالد وينبثق منها التساؤلات التالية:

1. ما مستويات دافعية الإنجاز لدى طلاب كلية التربية في جامعة الملك خالد وفقاً لمتغيرات العمر والتخصص وسنة الدراسة ؟
2. ما مستويات الذكاء الروحي لدى طلاب كلية التربية في جامعة الملك خالد ؟

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على دافعية الإنجاز وعلاقته بالذكاء الروحي لدى طلاب كلية التربية بجامعة الملك خالد.

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 1437- 1438هـ.

الحدود المكانية: طلاب كلية التربية بجامعة الملك خالد، منطقة عسير.

فروض الدراسة:

1. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha= 0.05$) بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي لمستويات دافعية الإنجاز لدى طلاب كلية التربية في جامعة الملك خالد باختلاف العمر والتخصص وسنة الدراسة.
2. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha= 0.05$) في اختلاف درجات الذكاء الروحي لدى طلاب كلية التربية في جامعة الملك خالد باختلاف متغيرات العمر والتخصص.

3. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي في العلاقة بين دافعية الإنجاز لدى طلاب كلية التربية في جامعة الملك خالد بالذكاء الروحي.

الإطار النظري

المبحث الأول: دافعية الإنجاز

تعريف الدافعية:

يحاول بعض الباحثين مثل (اتكسون) التمييز بين مفهوم الدافع (Motive) ومفهوم الدافعية (Motivation) على أساس أن الدافع هو عبارة عن استعداد الفرد لبذل الجهد 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، ويستخدم مفهوم الدافع كمرادف لمفهوم الدافعية، حيث يعتبر كلاهما عن الملامح الأساسية للسلوك المدفوع، وفي ضوء هذا فإنه عند استخدامنا لأي من المفهومين (الدافع أو الدافعية) فإننا نقصد شيء واحداً.

تعتبر الدافعية حالة فيزيولوجية داخل الفرد تجعله يترع إلى القيام بأنواع معينة من النشاط، وتهدف الدوافع إلى خفض حالة التوازن لدى الكائن الحي و تخليصه من حالة عدم التوازن» (غباري، 2008، ص15).

ونقصد بمصطلح دافعية الإنجاز بأنها "عملية استثارة السلوك والمحافظة عليه لتحقيق هدف" (ابو جادو، 200: ص33)، وكذلك نعني بها "الرغبة والسعي للتغلب على الصعوبات والعوائق لتحقيق النجاح في الاداء" (سالم، 2000: ص21).

حيث نجد أن أساس عملية دافعية الإنجاز هو الاستثارة التي تحدث لسلوك الفرد أو قد تكون "حاجة لدى الفرد للتغلب على العقبات والنضال من أجل السيطرة على التحديات الصعبة، والميل إلى وضع مستويات مرتفعة في الاداء والسعي نحو تحقيقها، والعمل بمواظبة شديدة ومثابرة مستمرة" (زكريا، 1993: ص87).

كذلك نجد ان خاصية دافعية الإنجاز تتولد لدى الفرد منذ الطفولة وتبدأ تنمو وتتطور اعتماداً على الظروف البيئية وما يؤثر في سلوكه أضافه إلى دور الوالدين اللذان يعتبران العامل الأساسي في توجيه الطفل نحو السلوك المناسب والرغبة والإصرار في تحقيق النجاح من اجل مستقبل جيد لذا يمكن اعتبار دافعية الإنجاز المحرك الأساسي لشخصية الفرد وسلوكه من خلال الإصرار والمثابرة والتنافس لتحقيق أفضل مستوى ممكن بين الافراد

وتختلف قوة الدافع للإنجاز عند الأفراد مثلما تختلف النشاطات في طبيعة التحدي الذي تفرضه والغرض الذي تقدمه للتعبير عن هذا الدافع لذلك ينبغي أن نأخذ بنظر الاعتبار كل عوامل الشخصية وعوامل البيئة عندما تحاول تفسير قوة دافع الإنجاز بالنسبة لفرد معين يواجه تحدياً محدداً في حالة محددة يمكن للفرد نفسه أن يكون مدفوعاً بصورة أقوى للإنجاز في وقت معين قياساً على وقت آخر حتى عندما يكون في معظم الظروف ميالاً على وجه العموم لتحقيق منجزات للإنجاز أكثر من الآخرين.

وقد أوضح كاتل وكلين: ان للدافعية ثلاث جوانب هي كالاتي:

الأول: الميل بشكل تلقائي لبعض الأشياء دون البعض.

الثاني: إظهار حالة انفعالية خاصة بالحافز ومدى تأثيره

الثالث: الاندفاع إلى مجموعة من الأهداف ذات وغاية (خليفة، 2000: ص 67)

ودافع الإنجاز يعد من الدوافع الخاصة بالإنسان، دون غيره من الكائنات الحية الأخرى، وهو ما يمكن تسميته بالسعي، نحو التميز والتفوق، والناس يختلفون في المستوى المقبول لديهم من هذا الدافع، فهناك من يرى ضرورة التصدي للمهام الصعبة والوصول إلى التميز، وهناك أشخاص يكتفون بأقل قدر من النجاح (الريماوي، وآخرون، 2004، 218).

خصائص دافعية الإنجاز

يتميز الأفراد ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة بأنهم يتسمون بالقدرة على التنافس، وتحمل المسؤولية، ويتوقعون نجاحهم الذي يتوقف على مجهودهم الشخصي، بالمقارنة بذوي دافعية الإنجاز المنخفضة، كما يضعون أنفسهم في مواقف التحدي، ولكن في حدود الأهداف الواقعية،



كما يؤدون أداءً طيباً في معظم مواقف الاختبار، ويوجهون أهدافهم لتحقيق معدلات مرتفعة من الإنجاز، وهم يميلون إلى تولي المناصب التي تتطلب روح المبادرة ويتجنبون العمل الروتيني (Hothersall, 1982).

وتعد الرغبة بالتفوق والامتياز أو الإتيان بأشياء ذات مستوى متميز، خاصية شخصية مميزة للأشخاص ذوي المستوى المرتفع من دافعية الإنجاز، كما أنهم يعملون بجدية أكبر من غيرهم، ويحققون نجاحات أكثر في حياتهم. وفي مواقف متعددة من الحياة، فدوي دافع الإنجاز المرتفع واقعيون في انتهاز الفرص، وأخذ المجازفات، بعكس المنخفضين في دافعية الإنجاز الذين إما أن يقبلوا بواقع بسيط أو أن يطمحوا في واقع أكبر بكثير من قدرتهم على تحقيقه، وبالرغم من رغبة الأفراد ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة بالعمل باستقلالية، إلا أنهم لا يعجزون عن التعاون والعمل مع الآخرين (الزعيبي، 2005).

خصائص الفرد المنجز:

يذكر (موسى، 1987، ص3) أن الافراد ذوي دوافع الإنجاز المرتفع يميلون إلى بذل محاولات جادة للحصول على قدر كبير من النجاح في كثير من المواقف المختلفة كما أنهم أكثر ميلا للوصول إلى حلول للمواقف التي تتطلب حل المشكلة والاستمرار في العمل والاجتهاد فيه حتى في حالة عدم وجود ضغط خارجي أو مراقبة كما وجد أنهم يميلون إلى احتلال مراكز مرموقة في المجتمع.

وقد أشار (البناء، 1990، ص266) إلى أن الدراسات التي اهتمت بخصائص ذوي الإنجاز دراسة وينر وكوكجا (Weiner & Kukja, 1970) حيث توصلت إلى الأفراد ذوي دافعية الإنجاز الأعلى أكثر مقاومة وأطول متابرة من ذوي دافعية الإنجاز الأقل عندما يشلون في أداء المهام المكلفون بها، كما ان المجموعة الأولى ترى ان الفشل الذي يواجهونه يكون نتيجة لتقصيرهم في بذل الجهد أكثر من أي سبب آخر، وأنه يمكن تحقيق مستوى أفضل من النجاح مع زيادة بذلهم للجهد بمعنى أن مركز الضبط لديهم داخلي، كما ان ذوي الدافعية المرتفعة للإنجاز يتسمون بالاعتماد على أنفسهم وتحمل المسؤولية والمتابرة أكثر من منخفضي دافعية الإنجاز ويتميز الشخص المنجز في رأي موراي بأنه:

- 1) يحصل على درجة مرتفعة في الدافعية للإنجاز
- 2) ينجز أشياء صعبة ويتفق أو يفهم تماما ويعالج أو ينظم الأشياء أو الأفراد أو الأفكار وأن يفعل ذلك بسرعة واستغلال ما أمكنه ذلك.

- (3) يتغلب على العوائق مهما كانت أو ينافس ويتفوق على الآخرين. ويبدل الجهود الشاقة المستمرة في سبيل إنجاز ما يقوم به.
- (4) يعمل بمفرده نحو تحقيق هدف بعيد سام ويملك العزم والتصميم على الفوز في المنافسة.
- (5) يعمل كل شيء بصورة جيدة و يجاهد في سبيل التغلب على الضجر والتعب (المشعان، 1993: ص115).

ويتفق علماء النفس على ان دافعية الإنجاز هي سمة ديناميكية في الشخصية تكتسب من الطفولة وتظل ثابتة في مراحل العمر التالية، وهي من السمات ذات البعدين وتمتد الدافعية نحو تحقيق النجاح في الإنجاز (Motivation to achieve success) والدافعية نحو تجنب الفشل (Motivation to avoid Failure).

نظريات دافعية الإنجاز

تتعدد النظريات التي تقدم تفسيرات للدافعية عند الإنسان ولكنها جميعا تتميز بأنها وبحكم طبيعة الموضوع حصيلة جهود الدارسين والباحثين الذين حاولوا تفسير سوء الدوافع بوجهات نظر مختلفة مثل ربطها بالغرائز أو بفكرة الأفعال المنعكسة إلا أن أقوى هذه الآراء تتمحور حول النظرة القائلة بأن الفرد له حاجات يحاول إشباعها عن طريق ما يقوم به من نشاطا في بيئته ومن أشهر النظريات التي ربطت الدوافع بالسلوك التنظيمي بصفة عامة هي النظريات التالية:

نظرية ماسلو: من النظريات التي اهتمت بالدوافع نظرية هرم ماسلو للحاجات:

تفترض نظرية "ماسلو" للتدرج الهرمي للحاجات أن الناس في محيط العمل يدفعون للأداء بالرغبة في إشباع مجموعة من الحاجات الذاتية ويستند اطار "ماسلو" على ثلاث افتراضات أساسية وهي البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها والحاجات غير المشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك وترتب حاجات الإنسان حسب أهميتها أو تتدرج هرمياً فتبدأ بالأساسية (مثل الطعام والمسكن) إلى المركبة (مثل الذات والإنجاز) ويتقدم الانسان للمستوى التالي من الهرم أو الحاجات الأساسية للمركبة فقط عندما تكون الحاجة الدنيا قد تم إشباعها على الأقل بدرجة ضعيفة أي أن

الشخص العامل يركز أولاً على اشباع الحاجة المتعلقة بالأمان في الوظيفة قبل أن يتم توجيه السلوك المدفوع نحو اشباع حاجة انجاز العمل بنجاح. (سينزلاقي، 1991:ص93)

واقترح ماسلو خمس فئات للحاجات تمثل ترتيب الأهمية بالنسبة للفرد وقد تم تحديدها: ما يلي:

الحاجات الفسيولوجية: هي عبارة عن الحاجات الأساسية لبقاء حياة الإنسان وتمتاز بأنها فطرية أما تعتبر نقطة البداية في الوصول إلى اشباع حاجات أخرى وهي عامة لجميع البشر إلا أن الاختلاف يعود إلى درجة الإشباع المطلوبة لكل فرد حسب حاجته، وأن العمل الذي يحقق هذه الحاجات إلى قدر معين سيكون موضوع قبول ورضا من العاملين.

الحاجات إلى الأمن: يعتمد تحقيقها على مقدار الإشباع المتحقق من الحاجات الفسيولوجية فهي مهمة للفرد فهو يسعى إلى تحقيق الأمن والطمأنينة له لأولاده لذلك يسعى إلى تحقيق الأمن في العمل سواء من ناحية تأمين الدخل أو حمايته من الأخطار الناتجة عن العمل وان شعور الفرد بعدم تحقيقه لهذه الحاجة سيؤدي إلى انشغاله فكرياً ونفسياً مما يؤثر على أدائه في العمل لهذا على الإدارة أن تدرك أهمية حاجة الأمن للعامل لخلق روح من الإبداع بين العاملين.

الحاجات الاجتماعية والانتماء: إن الإنسان اجتماعي بطبعة يرغب إن يكون محبوباً من الآخرين عن طريق انتمائه للآخرين ومشاركته لهم في مبادئهم وشعاراتهم التي تحدد مسيرة حياته، وأن العمل الذي يزاوله العامل فيه فرصة لتحقيق هذه الحاجة عن طريق تكوين علاقات ود صداقة مع العاملين معه وقد أوضحت الدراسات أن جو العمل الذي لا يستطيع إشباع هذه الحاجات يؤدي إلى اختلاف التوازن النفسي لدى العاملين ومن ثم إلى مشكلات عمالية تؤدي إلى نقص الإنتاج وارتفاع معدلات الغياب وترك العمل وهذا يجعل التنظيم يفشل في تحقيق أهدافه.

حاجات التقدير: شعور العامل بالثقة وحصوله على التقدير والاحترام من الآخرين يحسسه بمكانته هذه الحاجة تشعر الفرد بأهميته وقيمة ما لديه من امكانات ليساهم في تحقيق أهداف المشروع لهذا تعتبر من وظائف المدير لذلك إن المدراء الذين يركزون على حاجات التقدير كمحرك لدوافع العاملين تتحقق أهداف مشاريعهم على عكس من يقلل من إمكانيات الفرد في التنظيم هذا ويجعل الاستفادة منه محدودة ويخلق مشكلات بين الفرد والتنظيم.

الحاجة إلى تحقيق الذات: أي تحقيق طموحات الفرد العليا في أن يكون الإنسان ما يريد أن يكون وهي المرحلة التي يصل فيها الإنسان إلى درجة مميزة عن غيره ويصبح له كيان مستقل وتعتبر الحاجة إلى الاستقلال من أهم مكونات هذه الحاجة حيث تظهر منذ مرحلة الطفولة وتتطور مع تقدمه في العمر وينضج وبالتالي يبدأ بالتحرك من الاعتماد على الغير. وينظر الفرد إلى الاستقلال في العمل عند منحه الحرية في تنفيذ الأعمال وبالتالي يستغل ما لديه من مواهب وقدرات فردية.

نظرية هرزبيرج (Hertzberg): قام هرزبيرج وزملائه بنشر نتائج دراستهم على مجموعة من المهندسين والمحاسبين في مدينة بنسبرج بولاية بنسلفانيا ولخصوا نتائجهم في الآتي:
العوامل الأولى مرتبطة بمحتوى الوظيفة مثل (الإنجاز، التقدير، العمل ذاته، المسؤولية، الترقية).

وهذه العوامل تعتبر عوامل حيوية للعمل وعلاقتها بالاتجاهات الايجابية وقد اطلق هرزبيرج عليها إصطلاح الدوافع وهي التي تعود إلى الرضا عن العمل، أما العوامل المرتبطة بمحيط العمل مثل (سياسة الشركة، المرتب، الإشراف، ظروف العمل، زملاء العمل) والتي ترتبط بالاتجاهات السلبية فإننا نجده قد أطلق عليها مصطلح الصحة. وهي العوامل التي تقود إلى عدم الرضا عن العمل ومن الملاحظ أن هناك شبه اتفق بين نظرية الحاجات لماسلو ونظرية هرزبيرج فمثلاً العوامل الدافعة عند هرزبيرج تماثل الحاجات الفعلية لماسلو وكذلك العوامل الصحية عند هرزبيرج تمثل أيضاً الحاجات الدنيا عند ماسلو (المشعان 1993:ص59).

نظرية الإنجاز لمكلياند (Achievement theory): يعرف ماكلياند دافعية الإنجاز بأنها: "نظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجهة أو المرتبطة بالسعي من أجل بلوغ مستوى الامتياز والتفوق". ورغم تركيز النظرية على حاجة الإنجاز إلا أنها ترى أن هناك ثلاث حاجات موجودة لدى كل الأفراد وبدرجات متفاوتة، ولها تأثير كبير في تحريك سلوك العاملين في المنظمة، وهي:

1. الحاجة إلى السلطة: الأفراد الذين عندهم حاجة قوية للسلطة يميلون دائماً لممارسة التأثير والرقابة القوية، وعادة يسعى مثل هؤلاء الأشخاص للحصول على مناصب قيادية. والأفراد الذين يحركهم مثل هذا الدافع يكونون فاعلين، أو طليقيين في الاتصال، ويستمتعون بالتحرك للأعلى في المنظمة.



2. الحاجة للانتماء: الأفراد الذين عندهم حاجة قوية للانتماء يتولد لديهم شعور بالبهجة والسرور عندما يكونون محبوبين من قبل أشخاص آخرين، ويشعرون بالألم إذا تم رفضهم من قبل الجماعة التي ينتمون إليها، ويميل هؤلاء الأشخاص إلى بناء علاقات اجتماعية مع الآخرين، والأفراد الذين لديهم حب الانتماء يمكن توفير الدافعية لهم من خلال السماح لهم بالعمل مع الآخرين بحيث يعبرون عن مشاعرهم.

3. الحاجة للإنجاز: تعني هذه الحاجة أن الأفراد الذين تتوفر لديهم حاجة قوية للإنجاز يكون عندهم رغبة قوية للنجاح، وخوف من الفشل، وهم يحبون التحدي ويضعون لأنفسهم أهدافا كبيرة ليس من المستحيل الوصول إليها. (المشعان 1993، ص 61).

نظرية الغرائز: حاول أصحاب هذه النظرية تفسير دوافع السلوك على أساس الغرائز وأن كل نشاط يقوم به الإنسان مرتبط بها والغريزة كما يراها "سيجموند فرويد" تصدر عن حالة إثارة بدنية أو دافع ملح أو توتر داخل الجسم بهدف تحقيق هدف معين لكي يحقق الإثارة والتوتر وبالتالي حدوث اللذة والإشباع فالفرد يكون مدفوعا طول حياته بالطاقة الغريزية التي أطلق عليها مصطلح "الليبدو".

نظرية التنشيط (الإثارة): أن المبدأ الذي تقوم عليه النظرية حسب ونج Witney أن كل فرد لديه مستوى معين من الإثارة وأن السلوك يكون موجها للاحتفاظ بهذا المستوى فإذا كانت مثيرات البيئة عالية لدرجة كبيرة فإن السلوك موجها لمحاولة التنشيط _ الإثارة أما إذا كان مستوى الاستثارة منخفضا جدا فإن السلوك عندئذ يكون مدفوعا لمحاولة الارتقاء بمستوى هذا الأخير فكلما ارتفعت مستويات الدافعية (الاستثارة _ التنشيط) لدى الفرد كلما تحسن الأداء. (حسين، 1998، ص 55)

نظرية التعلم الاجتماعي: الواقع أن هناك العديد من نظريات التعلم ترى إمكانية أن يساهم التعلم الاجتماعي في الدافعية إذ يعتبر من المصادر الرئيسية للدافعية إذ أن النجاح أو الفشل استجابة معينة تؤدي إلى التعرف على الجوانب التي يمكن أن تؤدي إلى نتائج ايجابية أو سلبية وبالتالي تنشأ الرغبة والدافع لتكرار السلوك الناتج، كما أن التعلم بملاحظة نجاح أو فشل الآخرين قد يكون كافيا لإنتاج حالات الدافعية وقد أشار البرتو بانديور أن نظرية التعلم الاجتماعي تتأسس على التعلم من خلال القدوة الحسنة يتعلم الآخرون ووجود شخص معين وسط مجموعة متميزة أو متفوقة تنمي دافعية الإنجاز لديه و كما أن التعلم يرتبط أيضا بالتعزيز

الاجتماعي فالسلوك الذي يتم تعزيزه أو تدعيمه يكون بمثابة دافع أو حافز للفرد لتكرار مثل هذا السلوك أو الأداء مرة أخرى (عجس، 2000: ص52)

نظرية اتكنسون (الحاجة للإنجاز): هدف هذه النظرية إلى توقع سلوك الأفراد الذين رتبوا بتقدير عال أو منخفض بالنسبة للحاجة للإنجاز و يقول اتكنسون أن الناس يكونون مرتفعي الحاجة للإنجاز يكون لديهم استعداد أو كفاح من أجل النجاح. هذا و يكونون مدفوعين للحصول على الأشياء التي تأتي من تحقيق أو انجاز بعض الأهداف التي توجد فيها فرص النجاح ويتجنبون الأعمال السهلة و أنهم يقبلون على التدريب ليصبحوا أكثر انجازاً. (الكلالدة، 2008، ص214).

نظرية تولمان: لقد أوضح تولمان في نظريته حول الدافعية للإنجاز في ضوء منحنى التوقع أن السلوك يتحدد من المثيرات الداخلية أو البيئة، كما أشار إلى أن الميل للأداء فعل معين هو محصلة تفاعل بين ثلاث أنواع من المتغيرات و تتمثل في ما يلي:

- المتغير الدافعي: و يمكن في الحاجة أو الرغبة في تحقيق هدف معين.
- متغير التوقع: و يمثل في الاعتقاد بان فعل ما في موقف معين سوف يؤدي إلى موضوع الهدف.
- متغير الباعث أو القيمة الهدف النسبية للفرد: فالمكافأة التي يتلقاها الفرد في المؤسسة مثلاً لها قيمة كبيرة في زيادة الأداء فهي بمثابة باعث للأداء الأفضل و بذل الجهد و المزيد منه.

وظائف الدافعية:

تسهل الدافعية في تسهيل فهمنا لبعض الحقائق المحيرة في السلوك الإنساني. ويمكن القول يشكل عام أن الدافعية مهمة لتفسير عملية التعزيز وتحديد المعززات وتوجيه السلوك نحو هدف معين، والمساعدة في التغييرات التي تطرأ على عملية ضبط المثير (تحكم المثيرات بالسلوك) والمثابرة على سلوك معين حتى يتم إنجازه.

كذلك فإننا نتصرف عادة أثناء حياتنا اليومية وكأننا نتقدم نحو مكان ما أي أن سلوك الإنسان هادف فقد نجلس على طاولة وقتاً معيناً، و نتناول ورقة و قلماً و نكتب صفحة أو أكثر ونضعها في مغلف ثم نضع عليه طابعاً بريدياً و نرسله بالبريد. لا شك أن كل هذه الأفعال قد حدثت و نظمت بسبب وجود هدف عند الإنسان، ولولا الدافع العالي لتحقيق هذا الهدف لما حدث ذلك كله.



كما أن الدافعية تلعب الدور الأهم في مثابرة الإنسان على انجاز عمل ما، وربما كانت المثابرة من أفضل المقاييس المستخدمة في تقدير مستوى الدافعية عند هذا الإنسان. إن الدافعية بهذا المعنى تحقق أربع وظائف رئيسية، وهي:

- (1) الدافعية تستثير السلوك.. فالدافعية هي التي تحث الإنسان على القيام بسلوك معين، مع أنها قد لا تكون السبب في حدوث ذلك السلوك. وقد بين علماء النفس أن أفضل مستوى من (الدافعية الاستثارة) لتحقيق نتائج إيجابية هو المستوى المتوسط
- (2) الدافعية تؤثر في نوعية التوقعات التي يحملها الناس تبعاً لأفعالهم ونشاطاتهم؛ وبالتالي فإنها تؤثر في مستويات الطموح التي يتميز بها كل واحد منهم.
- (3) الدافعية تؤثر في توجيه سلوكنا نحو المعلومات المهمة التي يتوجب علينا الاهتمام بها ومعالجتها، وتدُلنا على الطريقة المناسبة لفعل ذلك.

الدافعية – بناء على ما تقدم من وظائف- تؤدي إلى حصول الإنسان على أداء جيد عندما يكون مدفوعاً نحوه. ومن الملاحظ في هذا المجال – مجال التعليم- على سبيل المثال: أن الطلبة المدفوعين للتعلم هم أكثر الطلاب تحصيلاً وأفضلهم أداء.

دافعية الإنجاز الأكاديمي.

يعد موري من أوائل علماء التنظير في دافعية الإنجاز، وقد استخدم مصطلح الحاجة للإنجاز كأحد مكونات الشخصية في دراسته، استكشافات في الشخصية التي صدرت عام 1936، والتي عرض فيها حاجات نفسية كان من بينها الحاجة للإنجاز، وبذلك فتح موري المجال أمام الباحثين لدراسة دافعية الإنجاز، حيث جاء ماكيلاند وزملاؤه ليسهموا في هذا المجال، حيث وضعوا مصطلح دافعية الإنجاز بدلا عن الحاجة للإنجاز (خليقة، 200، ص186)؛ وتعد اسهامات موري في مجال دافعية الإنجاز هو ارساء قواعد قياس دافعية الإنجاز من خلال تفهم الموضوع هذا الاختبار الذي يتكون من عدد من الصور باللونين الأسود والأبيض التي تعرض على المفحوص ليقوم بتكوين قصة عن كل صورة، حيث يسقط مشاعره وحاجاته من خلال القصة التي يؤلفها، فيقوم الباحث باستنتاج بعض خصائص المفحوص والتي من بينها خاصية دافعية الإنجاز (تركي 1990، هال، 1993).

ويعرف ماكيلاند وزملاؤه الدافعية بأنها " حالة تشير إلى استعداد ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق وبلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز (خليفة، 2000:ص90).

أما عبد الخالق والنيال فيران أنها " الرغبة أو الميل إلى أداء المهام بسرعة وبأفضل طريقة ممكنة" (عبد الخالق والنيال، 1991:ص23).

والملمح يعرفها بأنها " عامل داخلي يستثير سلوك الإنسان ويوجهه، ويحقق فيه التكامل، ولا يمكن ملاحظته مباشرة وإنما نستنتجه من السلوك أو نفترض وجوده حتى يمكننا من تفسير السلوك (الملمح، 2001:ص79).

خصائص الافراد ذوي دافعية الإنجاز الأكاديمي

يتصف الأفراد ذوو دافعية الإنجاز الأكاديمي بصفات تميزهم عن غيرهم في جانب الدافعية، فهم أكثر ميلا للثقة بالنفس وعلى تفضيل المسؤولية الفردية، والحصول على درجات مدرسية جيدة، ويقاومون الضغط الاجتماعي الخارجي، ويتميزون بالطموح العالي (مواري، 1988:ص86).

كما يتميز الفرد ذو الدافعية المرتفعة للإنجاز الأكاديمي بالقدرة على ممارسة بعض المهام الصعبة وتنظيم المعلومات في وقت قصير وبطريقة مستقلة، إلى جانب الرغبة الكبيرة في التفوق والتميز والسعي نحو الحصول على مركز اجتماعي (قطامي، 994:ص124).

قياس دافعية الإنجاز:

وتقاس دافعية الإنجاز عادة باختبارات معينة من أشهرها اختيار تفهم الموضوع الذي يتطلب من الناس أن يستجيبوا الثلاثين صورة تحتمل كل منها أكثر من تفسير، وتحليل إجاباتهم ويستخرج منها مستوى الإنجاز عند المستجيب كما يمكن قياس دافعية الإنجاز من خلال المواد المكتوبة (كالمقالات والكتب والخطب) (الريماوي، وآخرون، 2002م، 218).

وهناك فروق بين ذوي دافعية الإنجاز المنخفضة والمرتفعة فقد بينت نتائج البحوث في هذا المجال أن ذوي الدافعية المرتفعة يكونون أكثر نجاحاً، ويحصلون على ترقيات في وظائفهم وعلى نجاحات في إدارة أعمالهم أكثر من ذوي الدافعية المنخفضة كذلك فإن ذوي الدافعية العالية

يميلون إلى اختيار مهام متوسطة الصعوبة، ويتجنبون المهام السهلة جداً لعدم توفر عنصر التحدي فيها كما يتجنبون المهام الصعبة جداً، ومن الخصائص الأخرى المميزة لذوي الدافعية المرتفعة أن لديهم رغبة قوية في الحصول على تغذية راجعة حول أدائهم، وبناء على ذلك فإنهم يفضلون المهام والوظائف التي تبني فيها المكافآت على الإنجاز الفردي، ولا يرغبون في العمل بوظائف تتساوى فيها كافة رواتب الموظفين.

المبحث الثاني: الذكاء الروحي

يعرف بوازن الذكاء الروحي بأنه "طاقة حياة الفرد والجانب غير الجسدي وغير المادي مثل المشاعر والشخصية وهو أيضاً يتضمن الطاقة الحيوية مثل الطاقة والحماس والشجاعة والإصرار، ويتعمق بكيفية اكتساب هذه الصفات وانمائها، وتنمية الهوية الأخلاقية والعاطفية"، كما يرى بوازن أن تحقيق الذات الذي يعرفه ماسلو على أنه "حالة روحية يتدفق فيها إبداع المرء ويصبح مرحاً ومتسامحاً ومثابراً ويكرس نفسه لمساعدة الآخرين على الوصول لهذه الحالة من الحكمة والسعادة وكل هذا يتحقق في بيئة تمتلئ بالتعاطف والحب" يرى بوازن أن هذا الوصف ما هو إلا مفهوم آخر للذكاء الروحي (بوازن، 2005، ص12).

ويعرفه الباحث أنه مجموعة من السمات الفطرية والقيم الأخلاقية السامية التي تربط الإنسان بخالقه وتنظم علاقته مع نفسه ومع من حوله، ليصبح أكثر قدرة على التواصل مع مفردات الكون، والتعامل الإيجابي مع الأحداث اليومية وتحقيق اسلام الداخلي مع نفسه والبيئة المحيطة. أما إجرائياً فيرى الباحث أنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد العينة على مقياس الذكاء الروحي في هذه الدراسة.

نظرية الذكاءات المتعددة وتطبيقاتها: نظرية الذكاء المتعددة (Multiple intelligences) (1938). والتي أطلقها جاردنر (Gardner) تعتبر ثورة بحق على الدراسات التقليدية للذكاء، وجعلت النظرة إلى الذكاء أكثر عدلاً، حيث تجاوزت هذه النظرية التركيز التقليدي للذكاء على جوانب دون أخرى. وقد أكد جاردنر في نظريته هذه أن القدرات التي يمتلكها الناس تقع في ثمان ذكاءات هي:

- (1) الذكاء اللغوي: القدرة على التعبير عن النفس والأفكار والمواقف، والقدرة على ترتيب عرض المعاني والكلمات، وهؤلاء الطلاب الذين يظهرون تفوقاً في فنون اللغة كالاستماع والكلام والقراءة والكتابة وهم الذين يسيطرون على أذهان مصممي المناهج.
- (2) الذكاء المنطقي (السببي) الرياضي: القدرة على التعامل مع الرياضيات والمسائل المنطقية المعقدة، وهؤلاء هم الطلاب الذين يظهرون تفوقاً في التعامل مع الأرقام وتفسير وتحليل وحل المشكلات.
- (3) الذكاء البصري المكاني: القدرة على الاستيعاب عن طريق الصور وتشكيلها، والقدرة على استيعاب العالم المرئي بدقة وإعادة تشكيله بصرياً ومكانياً في الذهن أو على الورق كما نراه لدى التشكيليين والمعماريين والمصممين.
- (4) الذكاء البدني الحركي: القدرة على استخدام الجسم استخداماً ماهراً للتعبير عن النفس أو تجاه هدف محدد، أو القدرة على تنمية المهارات البدنية الحركية،
- (5) الذكاء الإيقاعي النغمي: القدرة على فهم وتركيب الأنغام والإيقاعات، وهؤلاء يفهمون أفضل من خلال الغناء والإنشاد والترنيم والتعبير الموسيقي والآلي.
- (6) الذكاء التأملي: يتجلى في فهم الطالب لنفسه ومشاعره وأفكاره وقيمه الذاتية، والأذكىاء في هذا النمط يظهرون الميل إلى المحافظة الاجتماعية، إلا أنهم حساسون متنبهون لما يتعلمون.
- (7) الذكاء الطبيعي: القدرة على معرفة وتصنيف النباتات والحيوانات والمعادن، والقدرة على التقاط الفروق الدقيقة بين الأشياء، وهؤلاء يحبون التعلم واكتساب الخبرات خارج قاعات الدرس من خلال الرحلات الاستكشافية والبرية. (دليل مفاهيم الإشراف التربوي-1427هـ- ص 85-87).
- ومن خلال استعراض الذكاءات الثمانية السابقة، تبدو الإجابة أكثر وضوحاً في عملية تصنيف الأشخاص، فهناك من تظهر الموهبة أو الذكاء لديه في المجال الحركي وآخرون تبدو جلية في الذكاء اللغوي بينما فئات أخرى تتميز في الجانب المنطقي... الخ، وهذا يجعل الحكم بالفشل أو النجاح على فرد أو مجموعة أفراد لعجزه عن تحقيق النتائج المرجوة في جانب معين فيه نوع من التحيز ومحاولة قبولية جميع الأفراد في قالب واحد.



الدراسات السابقة:

ارجى كيراتي (Chiraty, 2013) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى موظفي البنوك في ايران وكانت عينة الدراسة مكونة من (323) موظفا وأظهرت النتائج ان الذكاء الروحي له تأثير ايجابي في الرضا الوظيفي كما بينت النتائج عدم وجود علاقة بين الذكاء الروحي والالتزام التنظيمي.

دراسة المشرفي(2012) بدراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين أبعاد الصلابة النفسية ودافعية الإنجاز وتحقيق الذات، ومعرفة العلاقة الارتباطية بين دافعية الإنجاز وتحقيقه.

قام عزيزي (2013) بدراسة هدفت إلى التعرف على علاقة الذكاء الروحي باستراتيجيات التعلم في اللغة الإنجليزية كلغة للمتعلمين في جامعة شيراز وجامعة آزاد الإسلامية بإيران وتألقت عينة الدراسة من (120) طالب وطالبة من الجامعتين، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين جميع ابعاد الذكاء الروحي واستراتيجية ما وراء المعرفة، كما أوضحت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين درجات الذكور والاناث على مقياس الذكاء الروحي لصالح الإناث.

دراسة احمد (2003) بعنوان (العلاقة بين الذكاء الروحي وكلا من التوافق النفسي والاجتماعي لدى عينة من طلاب الجامعات في ضوء الجنس والتخصص).

وقد هدفت الدراسة إلى تقصي العلاقة بين الذكاء الروحي وكلا من التوافق النفسي والاجتماعي لدى عينة من طلاب الجامعات في ضوء الجنس والتخصص وقد شملت الدراسة (453) طالبا وطالبة من كليات جنوب أسوان وكلية الدراسات الإسلامية بأسوان، والكلية الأزهرية والانسانية مقابل الكليات العلمية، كذلك توصل إلى وجود ارتباط دال وقوي بين الذكاء الروحي والتوافق النفسي والاجتماعي والمهني، ظهرت فروق دالة احصائية بين الذكور والإناث في أبعاد الذكاء الروحي عد البعد المتعلق بالاندماج في سلوك الفضيلة حيث لم تظهر أي فروق بين الجنسين.

دراسة السنباطي(2010) والتي هدفت إلى محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين دافع الإنجاز وقلق الاختبار وعلى طبيعة العلاقة بين دافع الإنجاز والثقة بالنفس، وعرفة وجود فروق دالة احصائية بين الذكور والاناث في دافع الإنجاز وقلق الاختبار والثقة بالنفس، واشتملت على عينة

عشوائية من (600) طالب وطالبة من مدارس الثانوية العامة وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة ارتباطية بين دافع للإنجاز وقلق الاختبار لدى طلاب المرحلة الثانوية العامة وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات الذكور والاناث من طلاب المرحلة الثانوية العامة في دافع الإنجاز.

دراسة الكولي (2011) بعنوان (الضغوط النفسية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء) هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى الضغوط النفسية وعلاقته بمستوى دافعية الإنجاز، وقد تكون مجتمع الدراسة من (550) لذا استخدمت لجمع البيانات أداتان: الأولى لقياس الضغوط النفسية والثانية لقياس لدافعية الإنجاز. وأظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى متوسط من الضغوط النفسية وفقاً لإجابات أفراد العينة المبحوثة. كما تبين وجود مستوى متوسط من الدافعية لدى هؤلاء المدرسين. وكان هناك ارتباط سلبي دال إحصائياً بين مستوى الضغوط النفسية للمدرسين ومستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مستوى الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء تعزى للمتغيرات الديموغرافية الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة فضلاً عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مستوى الدافعية للإنجاز تعزى للمتغيرات الديموغرافية، الجنس، العمر والخبرة، و المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة التي أجريت في هذا الموضوع تم استعراض عدداً من الدراسات، ومن خلال تحليل الدراسات السابقة تم رصد أوجه الشبه، وأوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية، والدراسات السابقة، وأوجه استفادات الدراسة الحالية من الدراسات السابقة؛ والتي كان لها أثر في بناء الدراسة الحالية.

أولاً: أوجه الشبه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

- اتفقت الدراسة الحالية في هدفها مع العديد من الدراسات السابقة مثل: السنباطي (2010)، ودراسة الكولي (2011)، ودراسة التح (1992).

- كذلك اتفقت الدراسة الحالية في استخدامها لأدوات الدراسة وهي "الاستبانة" مع أدوات العديد من الدراسات السابقة مثل: دراسة عزيزي (2013)، ودراسة أحمد (2003)،

ثانياً: أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

- اختلف هدف الدراسة الحالية مع أهداف بعض من الدراسات السابقة مثل: دراسة كيراتي (2013) حيث هدفت إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، أما دراسة السنباطي (2010) والتي هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين دافع الإنجاز وقلق الاختبار وعلى طبيعة العلاقة بين دافع الإنجاز والثقة بالنفس. أما دراسة الكولي (2011) التي هدفت إلى التعرف إلى مستوى الضغوط النفسية وعلاقته بمستوى دافعية الإنجاز أما النج (1992) فقد هدفت دراسته إلى تقصي أثر كل من دافع الإنجاز والذكاء على القدرة على حل.

ثالثاً: الاستفادة من الدراسات السابقة

هناك استفادة من الدراسات السابقة في عدة أمور من أهمها:

- عرض الإطار النظري وفي المراجع المستخدمة.
- تدعيم الإطار النظري بنتائج دراسات وأبحاث حول دافعية الإنجاز وعلاقته بالذكاء الروحي
- بناء مشكلة الدراسة من خلال الإطلاع على العديد من الدراسات السابقة والأبحاث ذات الصلة بشكل ملائم.
- اختيار منهج الدراسة وبناء أداة الدراسة.
- التعرف إلى نوع المعالجات الإحصائية المناسبة للدراسة.
- استفادت الدراسة الحالية من نتائج الدراسات السابقة في تقديم التوصيات والمقترحات.
- ساعدت الدراسات السابقة الباحث في دراسة أسلوب استنتاج نتائج الدراسة، من خلال ما تحصل عليه من نتائج الدراسة الميدانية ورصد مدى الاتفاق، أو الاختلاف بين نتائج الدراسة الحالية، والدراسات السابقة.

رابعاً: أوجه تميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

- تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة باهتمامها بالتعرف على دافعية الإنجاز وعلاقاته بالذكاء الروحي. لدى طلاب كلية التربية.
- تختلف الدراسة الحالية عن جميع الدراسات السابقة في الحدود المكانية والزمانية.

منهج الدراسة: استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وهو منهج قائم على دراسة العلاقة بين متغيري الدراسة ببعضها (دافعية الإنجاز والذكاء الروحي وايضا علاقة كل متغير منهما بالمتغيرات الديموغرافية (العمر، التخصص، السنة الدراسية).

مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة الحالية على عينة عشوائية تكون من طلاب كلية التربية بجامعة الملك خالد، خلال العام الدراسي 1436-1437هـ.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية، حيث وُزِعَ المقياس على (135) طالب وتم استرجاع (120) استمارة منها (100) استمارة مكتملة البيانات و أنها ملاءمة لعملية التحليل الإحصائي.

أدوات الدراسة

تم احتساب درجة المفحوص على المقياس بجميع درجاته على كل بعد وجمع درجاته على جميع الأبعاد لحساب الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز، وتتراوح الدرجة على المقياس ككل بين (96-32 درجة) وتعتبر الدرجة المنخفضة عن ضعف دافعية الإنجاز، فيما تعبر الدرجة المرتفعة عن قوة دافعية الإنجاز.

صدق مقياس الذكاء الروحي:

الاتساق الداخلي حيث تم حساب معامل الارتباطات بين الدرجة الكلية ودرجة أبعاد مقياس الذكاء الروحي لاستجابات العينة الاستطلاعية والجدول التالي يوضح معاملات الارتباط.



جدول (1) نتائج معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية والابعاد الفرعية لمقياس الذكاء الروحي

م	البعد	معامل الارتباط
1	القدرة على التسامي	0.92
2	القدرة على الدخول في حالات عالية من الوعي	0.89
3	القدرة على استخدام الذكاء في مواجهة المشكلات	0.89
4	القدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة	0.90
5	القدرة على بناء علاقات نزيه الغرض	0.87

ويتبين من خلال الجدول أن معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس الذكاء الروحي والدرجة الكمية للمقياس عالية، مما يدل على تمتع المقياس بالاتساق الداخلي بين فقراته ودرجته الكمية، وهذا يشير إلى تمتعه بدرجة عالية من الصدق.

الوسائل الإحصائية:

بعد تجميع الاستبانات من قبل الباحث، تم إدخال بياناتها في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم وقد تم تحميل النتائج باستخدام الوسائل الإحصائية التالية:

- 1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وذلك لاختبار مستوى الذكاء الروحي ودافعية الإنجاز الأكاديمي لدى أفراد العينة.
- 2) معامل ارتباط بيرسون؛ لاختبار ارتباط متغير الذكاء الروحي بمتغير دافعية الإنجاز الأكاديمي وأبعادها، واختبار طبيعة العلاقة بينهما.
- 3) الاختبار (T- Test) لاختبار الفروق بين متوسطات أفراد العينة في مقياسي الذكاء الروحي ودافعية الإنجاز الأكاديمي حسب متغير الجنس والتخصص والوظيفة، وكذلك لاختبار دلالات الفروق في درجات أبعاد المقياسين حسب المتغيرات.
- 4) اختبار الارتباط الجزئي؛ لاختبار الارتباط بين أبعاد مقياس الذكاء الروحي، وأبعاد مقياس دافعية الإنجاز الأكاديمي.
- 5) تحليل التباين الاحادي (one way Anova) لاختبار لدلالة الفروق بين متوسطات أفراد العينة على مقياسي الذكاء الروحي ودافعية الإنجاز الأكاديمي حسب متغير العمر والسنة الدراسية، وكذلك لاختبار دلالات الفروق في درجات أبعاد المقياسين حسب المتغيرين السابقين.

(6) تحليل الانحدار البسيط والانحدار الخطي المتعدد لاختبار تأثير درجات الذكاء الروحي على درجات دافعية الإنجاز الأكاديمي وأبعاده.

عرض نتائج الدراسة:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة؟

قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أبعاد مقياس دافعية الإنجاز وترتيبها تنازلياً وبيان المستوى بناء على معايير تصحيح.

فقد أظهرت الدراسة أن المتوسطات الحسابية لدرجات ابعاد دافعية الإنجاز كانت جميعها مرتفعة باستثناء بعد التوجه للتحصيل فقد كان متوسطاً، وتراوح قيمها بين (2.34-2.53) وحصل على متوسط حسابي قيمته (2.44) ثم بعد الدافع المعرفي وحصل على متوسط حسابي قيمته (2.42) بينما حصل التوجه للتحصيل على المتوسط الحسابي الأقل وقيمته (2.34). كما تشير النتائج إلى المتوسط الحسابي لدرجات دافعية الإنجاز الكلية حصل على متوسط حسابي مرتفع ومقداره (2.43) وهذا يشير إلى أن مستوى دافعية الإنجاز مرتفع لدى عينة الدراسة.

وهذا ما تبين للباحث ان دافعية الإنجاز لدى طلاب جامعة الملك خالد كانت مرتفعة. وهو ما وافق دراسة السنباطي (2010) حيث توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات الذكور والاثاث من طلاب المرحلة الثانوية في دافع الإنجاز وكذلك دراسة الكولي (2011) ودراسة النج (1992).

اما نتيجة السؤال هل تختلف مستويات دافعية الإنجاز لدى افراد عينة الدراسة باختلاف العمر والتخصص وسنة الدراسة.

فقد تبين للباحث بانه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية مما يترتب على ان العمر ليس له تأثير في دافعية الإنجاز وكذلك السنة الدراسة والتخصص الدراسي.

أما في الاجابة على السؤال ما مستوى الذكاء الروحي لدى أفراد عينة الدراسة فقد تبين أن درجات متوسطات أبعاد الذكاء الروحي لدى عينة الدراسة كانت جميعها مرتفعة، حيث تراوحت المتوسطات لأفراد العينة بين (4.06-4.32)، وحصل بعد القدرة على الاندماج في سلوك الفضيلة على أعلى متوسط حسابي وقيمته (4.32) وهي قيمة مرتفعة جداً، تلاها بعدا القدرة القدرة على استخدام الذكاء الروحي في مواجهة المشكلات اليومية وبعد القدرة على بناء علاقات نزيهه عن الغرض حيث حصل على قيمة متساوية وهي (4.11) ثم تلاهما بعدا



القدرة على التسامي وبعد القدرة على الدخول في حالات الذكاء بدرجة عالية من الوعي حيث تساوى متوسطها الحسابي أيضا وكانت قيمته (4.06) كما تشير أيضا النتيجة إلى أن المتوسط الحسابي للمقياس (4.13) وهي قيمة مرتفعة مما يدل على أن مستوى الذكاء الروحي لدى عينة الدراسة كان مرتفعا.

أما إجابة السؤال الثاني: هل تختلف درجات الذكاء الروحي لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف متغيرات العمر والتخصص وسنة الدراسة؟

فقد لاحظ الباحث انه لا توجد فروق دالة مستويات الذكاء الروحي إلى متغير العمر والتخصص ولسنة الدراسة فقد تبين للباحث عند اجابة السؤال توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي في العلاقة بين دافعية الإنجاز لدى طلاب كلية التربية في جامعة الملك خالد بالذكاء الروحي بانه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي في العلاقة بين دافعية الإنجاز لدى طلاب كلية التربية في جامعة الملك خالد بالذكاء الروحي.

وقد اتفقت هذه النتائج مع كل من الدراسات التي قام بها المشرفي (2012) والتي اشارت إلى وجود ارتباط بين دافعية الإنجاز وتحقيقه كما اتفقت مع نتائج الدراسة التي قام بها عزيزي (2013) والتي اظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس الذكاء الروحي وكذلك دراسة أحمد (2003) التي بين وجود ارتباط قوي بين الذكاء الروحي والتوافق النفسي بين طلاب الجامعات كما بينت دراسة التح (1992) التي اشارت نتائجها إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى (0.001) كل من دافع الإنجاز والذكاء على قدرة حل المشكلة، بينما لم تجد الدراسة أثرا ذا دلالة إحصائية عند مستوى (0.005) للتفاعل ما بين المتغيرين المستقلين، وهما دافع الإنجاز والذكاء على المتغير التابع القدرة على حل المشكلات.

التوصيات: بناء على ما تقدم فان الباحث يوصي

1. تنمية دافعية الإنجاز لدى جميع الطلاب في شتى المجالات لما فيه من أثر في حياتهم النفسية من خلال قدرتهم على رفع مستوى التحصيل الاكاديمي لديهم وذلك من خلال تهيئة الجو التعليمي المناسب.
2. تعزيز الذكاء الروحي لدى الطلاب في جميع المراحل التعليمية لما فيه من اثر لمواجهة المشكلات وبناء العلاقات التزيمية بغرض زيادة الوعي بأهدافهم المستقبلية كما أ، الذكاء الروحي يرفع من مستوى دافعية الإنجاز.

المراجع العربية:

1. أبو جادو، صالح (2000). علم النفس التربوي، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
2. أحمد، مدثر سليم (2004)، الذكاء الروحي لدى طلاب الجامعة وعلاقته بتوافقهم النفسي الاجتماعي وتوافقهم المهني (دراسة تطبيقية)، المؤتمر السنوي الحادي عشر للإرشاد النفسي. مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين. 331- شمس، ص 289
3. أنروط، بشرى أحمد (2008)، الذكاء الروحي وعلاقته بجودة الحياة. مجلة رابطة التربية الحديثة.
4. أندرو دي سيزلاقي، مارك جي والاس (1991)، السلوك التنظيمي والاداء، ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد، دار الكتب العربية للنشر والتوزيع.
5. الريماوي، محمد عودة وآخرون، (2004) علم النفس العام، دار المسيرة، عمان.
6. الزعي، أحمد محمد (2005) علم النفس الفروق الفردية وتطبيقاته التربوية، دار الفكر للطباعة والنشر، بيروت.
7. زكري، لورنسا بسطا زكري (1993) العلاقة بين الاتجاه نحو مهنة التدريس وبعض متغيرات الدافعية للإنجاز لدى الطالبات المعلمات بجامعة البحرين، المجلة المصرية للدراسات النفسية، العدد 6.
8. سالم، رفقة خليفة سالم، (2000) أساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها بدافع الإنجاز الدراسي لدى طالبات كليات المجتمع في الاردن، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
9. شواشرة حسن عاطف، (2007)، فاعلية برنامج في الإرشاد التربوي في استشارة دافعية الإنجاز لدى طالب يعاني من تدني الدافعية في التحصيل الدراسي، (دراسة حالة)، كلية الدراسات التربوية، الجامعة العربية المفتوحة فرع الأردن.
10. عبد الخالق، أحمد محمد، والنيال، مايسة أحمد (2005) الدافع للإنجاز وعلاقته بالقلق. مجلة علم النفس
11. عدس عبد الرحمان (1988) علم النفس التربوي نظرية معاصرة، دار الفكر للطباعة



12. علاونة، شفيق (2004). الدافعية، علم النفس العام، تحرير محمد الريماوي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمّان
13. غباري، نائر أحمد غباري(2008)، الدافعية النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان الأردن.
14. الفا زري، ناصر بن سعيد بن محمد (2005)، أثر الجنس ومستوى التعميم الصفي ودافع الإنجاز على مستوى التحصيل لدى طلبة نهاية المرحلتين الابتدائية والإعدادية في محافظة مسقط (رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الاردنية، عمّان.
15. قطامي، يوسف وعدس، عبد الرحمن (2002). علم النفس العام، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان.
16. قطامي، يوسف وقطامي، نايفة (2000). سيكولوجية التعلم الصفي، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمّان.
17. الكلالدة، طاهر محمود (2008) الموارد البشرية، الناشر مكتب دار العلوم للطباعة والنشر بيروت.
18. الكنانى، ممدوح عبدالمنعم والكندري، أحمد مبارك. (سيكولوجية التعلم وأنماط التعليم. الكويت 6 مكتبة الفلاح لمنشر والتوزيع.
19. المشعان، عويد سلطان.(1993). التوجيه المهني. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
20. ملحم، سامي محمد(2001)، سيكولوجية التعميم والتعلم الاسس النظرية والتطبيقية، عمّان، دار المسيرة.
21. موسى، فاروق عبد الفتاح، (1987) مقياس الدافع للإنجاز للأطفال والراشدين. مكتبة الأنجلو المصرية.
22. نشواتي، عبدالمجيد... علم النفس التربوي (2001) دار الفرقان لمنشر والتوزيع.
23. هول. ك. لندزي ج(1971) نظريات الشخصية، ترجمة أحمد فرج واخرون، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر.
24. الوقفي، راضي (1998) "مقدمة في علم النفس" الطبعة الثالثة، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية.

المراجع الأجنبية:

25. Azizi, M.(2013). The Relationship between Spiritual Intelligence and Vocabulary Learning Strategies in EFL Learners. Theory and Practice in Language Studies, 3 (5) PP, 852-858.
26. Gardner, H.(2000). A case against spiritual intelligence.
27. International Journal for the Psychology of Religion, 10
28. Washington, D.(2009). The Effects of Motivation, Hopelessness and Exposure To Violence On Academic Achievement.(Unpublished PhD Thesis). Alliant International University.

