



دافعية الإنجاز لدى المدربين الأكاديميين في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية بولاية الخرطوم

الدكتور أشرف محمد احمد على

استاذ مشارك قسم علم النفس، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية

البريد الإلكتروني: ashrafmufti@hotmail.com

نشر إلكترونياً بتاريخ: ٢٠٢١/١١/٣



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License.

التدريب وذلك لصالح الخبرة الطويلة. وجود تفاعل دال احصائياً بين خبرة التدريب والمستوي العمري علي دافعية الإنجاز لدى المدربين الأكاديميين.

Abstract

This study aimed at finding out the general characteristics of achievement motivation has trained academics. And knowledge of the differences in achievement motivation among academics coaches attributable to the variables of the type of training and experience. And adopted a researcher Ali descriptive approach and study sample consisted of (100) Coach of (65) males and (35) females. They were selected in a way simple random sample and that of the study population. They have applied

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة كل من السمة العامة لدافعية الانجاز لدى المدربين الأكاديميين. ومعرفة الفروق في دافعية الانجاز بين المدربين الأكاديميين التي تعزى لمتغيري النوع وخبرة التدريب. واعتمد الباحث علي المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من (100) مدرب منهم (65) ذكور و(35) إناث. وقد تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة. وقد طبقت عليهم مقياس دافعية الانجاز وقد استخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية الآتية اختبار(ت) لعينة واحدة، اختبار(ت) لعينتين مستقلتين، تحليل التباين الثنائي. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: تتميز السمة العامة لدافعية الانجاز لدى المدربين الأكاديميين بالارتفاع. وجود فروق ذات دلالة احصائية في دافعية الإنجاز بين المدربين الأكاديميين تعزى لمتغير النوع وذلك لصالح الذكور. وجود فروق ذات دلالة احصائية في دافعية الإنجاز بين المدربين الأكاديميين تعزى لمتغير خبرة

الاقتصادي والاجتماعي والصناعي، بينما تعول المجتمعات الأقل نمواً على دوافع القوة و الانتماء ، ولهذا فهي تبعد دائما عن التطور (الحسن: 2012م.54). ومن هذا الأساس فلقد انطلقت النداءات المتتالية بضرورة تكثيف تدريب العاملين على أسس الإدارة وعلى المهارات المتخصصة الأخرى التي يتعين معرفتها ومع أن هناك برامج تدريبية تنفذها بعض الجهات وتتفاوت في جودتها إلا أن العمل الجماعي المنظم يكون بلا شك أجدى وأنفع بتحقيق الهدف. والتدريب من حيث الأصل يعد تدخلاً إدارياً لتحقيق أهداف تصبو إليها الجهة العامة لذا كان لزاماً أن ينطلق من المبادئ الأساسية للعملية الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ومتابعة. وبالتالي يمكن اعداد البرامج التدريبية المناسبة لتحسين الوضع والارتقاء بالمستوى. ولتوجيه برامج التدريب الوجهة المفيدة يلزم أن تقوم الجهات بتلمس مواطن الخلل في أدائها ومقارنة ذلك بمستويات الأداء المستهدفة. ليكونوا أكثر تهيؤاً لقبول تحديات مهامهم أو وظائف جديدة أو كلت إليه مختلف الأفراد في ما يمتلكون من معرفة ومهارات فنية واتجاهات وسمات شخصية وجوانب سلوكية تتصل بمتطلبات العمل في المؤسسة التي يعملون بها وتعتبر تلك الفروق الفردية هي الأساس الذي يقوم عليها اختيار الأفراد والخصائص التي يمتلكها الأفراد المتقدمون للعمل ومن البديهي أن الموظفين الجدد لا يمتلكون كافة الخصائص الضرورية للأداء بكفاءة إنتاجية عالية ، كم أن تغيرات التكنولوجيا في العمل تتطلب مهارات جديدة لا بد أن تتوفر فيهم ومن هنا يظهر دور التدريب وبطبيعة الحال يقبل المديرون الموظفون وجميع العاملين في المؤسسات والمنظمات المختلفة بصورة متزايدة على التدريب كوسيلة

achievement motivation scale, study used statistical method: (T) test for one sample, (T) test for two independent samples, and Analysis of Variance (Anova). The study findings of the study: 1. The general characteristic achievement motivation among academics coaches appreciate. 2. There are significant differences in in achievement motivation among coaches academics in gender favor of males .3. There is significant differences in in achievement motivation among coaches academics in variable training experience favor of long experience .4. There are significant differences in religiosity between training experience and age level on motivation among academics coaches.

* المقدمة

نجد أن العوامل التي تؤدي إلى رقي وتقدم المجتمعات ليست ما تملكه من ثروات طبيعية ، ولكن ما تملكه من دافعية للإنجاز لدي أفراد هذا المجتمع ، وقد تجسست مكانة دافعية الإنجاز في ما ذكره ماكيلاند إلى إن ارتباط دافعية الإنجاز العالية بالنمو الاقتصادي والازدهار الحضاري لدي المجتمعات المعاصرة وفي أزمان متباينة، كما تعد الدعامة الأولى في نهوض أي مجتمع ، كما أكد ماكيلاند أن تباين المجتمعات المتحضرة عن النامية يكمن في مدى القيمة التي تمنحها لدوافع الإنجاز فهي تتجه دائما وبسرعه للتطور

لتغلب على مشاكل العمل لأنه يؤدي إلى تحسين وتقدم المهارات الخاصة بالأداء كما يعود الفرد بالتقدم والترقي في مهنته، ويؤهله لمتطلبات العمل الجديد. والتدريب عملية تعليم وتعلم تمكن الفرد من إتقان عمله في أقصر وقت وأقل جهد حتى إذا تم اختيار الأفراد على أساس علمي دقيق وكانوا يمتلكون استعدادات وخبرة عالية فلا بد من تدريبهم تدريباً منظماً كي يصلوا مستوى مرتفع من الإنتاج حيث يعد التدريب من أهم محاور تطوير العمل إذ أنه كفيل بتزويد العاملين بالمهارات اللازمة لتحسين أداء أعمالهم والرقى بالمستوى العام للجهات التي يعملون فيها. (الخالدي:2000م).

* مشكلة الدراسة

تمثل دافعية الإنجاز أحد الجوانب الهامة في نظام الدوافع الإنسانية ، ولقد برزت في السنوات الأخيرة كأحد المعالم المميزة للدراسة والبحث في ديناميات الشخصية والسلوك ، بل ويمكن اعتبارها أحد منجزات الفكر السيكولوجي المعاصر ، ففي بداية النصف الثاني من القرن الحالي اتجه العلماء إلى دافعية الإنجاز من حيث هي بعد مهم من أبعاد الدافعية العامة لدى الإنسان وبخاصة في الدوافع الاجتماعية المكتسبة ، وبما أنه يوجد اتفاق عام بين علماء النفس على أهمية دور الدوافع في تحريك السلوك الإنساني بصفة عامة وفي التعليم والتحصيل والإنجاز الأكاديمي بصفة خاصة ، بات هناك اتجاه متزايداً للبحث في هذا المجال خاصة في دافعية الإنجاز (الشوكاني:2000). وهذا الدافع من الوضوح في الحياة الإنسانية حتى كأنه سمه عامة يتسم بها البشر كافة بغض النظر عن أعمارهم ومستوياتهم

(الوقفي:2003م) فإن دافعية الإنجاز أحد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية وقد برزت الدافعية كأحد المعالم المميزة في الدراسة والبحث في ديناميات الشخصية بل امتد البحث في مجال سيكولوجية الإنجاز إلى فتح أفق هائلة في تطبيقات وظيفية فعالة في تنمية المجتمع بصفة عامه.. وفي عبارات أكثر تحديداً فإن مشكلة الدراسة تقوم على التساؤلات الآتية:-

١- ما هي السمة العامة للدافعية للإنجاز لدى المديرين الأكاديميين بولاية الخرطوم؟

٢- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في دافعية الإنجاز بين المديرين الأكاديميين بولاية الخرطوم تعزى لمتغير النوع؟

٣- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في دافعية الإنجاز بين المديرين الأكاديميين بولاية الخرطوم تعزى لمتغير خبرة التدريب؟

٤- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين خبرة التدريب والعمر على دافعية الإنجاز لدى المديرين الأكاديميين بولاية الخرطوم؟

* أهمية الدراسة

١- إطلاع المتدربين على كل ما هو جديد في مجال الأداء.

٢- توفير مادة علمية حول العلاقة بين دافعية الإنجاز والتدريب

٣- يتوقع الباحث ان تساعد نتائج الدراسة المهتمين بالبرامج الأكاديمية في كيفية وضع الدورات التدريبية التي تناسب المديرين.

٤- يتوقع الباحث ان تساعد نتائج الدراسة المديرين في كيفية الاستفادة من الدورات التدريبية وزيادة دافعية الإنجاز لديهم.

* أهداف الدراسة

١- دافعية الانجاز: يعرفها معجب (2002م) بأنها الحافز للسعي إلى النجاح وتحقيق نهاية مرغوبه أو الدافع للتغلب على العوائق أو الانتهاء بسرعة من أداء الأعمال علي خير وجه: ويعرفها الباحث إجرائيا: هي الدرجات التي يتحصل عليها المدرب نتيجة لإجابته على مقياس دافعية الانجاز المستخدم في هذه الدراسة

٢- التدريب: يعرفه ابو النيل (2005م) بأنه ذلك الجهد المنظم والمخطط لتزويد العاملين في الجهاز التعليمي بمعارف معينة وتحسين مهاراتهم وقدراتهم وتطويرها، وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي بناء، وهو عملية منظمة ومستمرة ترمي إلي تحسين أداء العاملين في العمل بما ذلك الموظف أو المعلم.

الإطار النظري

أولاً: دافعية الانجاز

الدافعية اصطلاحاً: يعرف (خليفة:2000م). الدافعية بأنها عبارة عن حالة استثارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين ويعرف (حميد:2002م) الدافعية بأنها عبارة عن استعدادات معقدة تتضافر في تشكيلة مجموعة من العناصر هي تكون سلوك الانسان. كذلك تعرفها (دافيدوف:2000م) بأنها حالة داخلية تنتج عن حالة ما وتعمل هذه الحالة على تنشيط أو استثارة السلوك الموجه عادة نحو تحقيق الحاجة المنشطة.

دافع الإنجاز اصطلاحاً: ويعرف بأنه الرغبة في النجاح والفوز وتحقيق السبق على الآخرين وإتمام الأعمال على وجه مرضي في الوقت المحدد بحيث تعود هذه الأعمال على الفرد بشعور الرضا عن الذات وتزيد ثقته في نفسه (الفرماوي

١- التعرف على السمة العامة لدافعية الإنجاز لدى المدربين الأكاديميين بولاية الخرطوم.

٢- التعرف على الفروق في دافعية الإنجاز بين المدربين الأكاديميين بولاية الخرطوم التي تعزى لمتغير النوع

٣- التعرف على الفروق في دافعية الإنجاز بين المدربين

الأكاديميين بولاية الخرطوم التي تعزى لمتغير خبرة التدريب.

٤- التعرف على التفاعل بين خبرة التدريب والعمر على

دافعية الإنجاز لدي المدربين الأكاديميين بولاية الخرطوم.

* فروض الدراسة

١- تتميز السمة العامة لدافعية الإنجاز لدى المدربين الأكاديميين بولاية الخرطوم بالارتفاع.

٢- توجد فروق ذات دلالة احصائية في دافعية الإنجاز بين المدربين الأكاديميين بولاية الخرطوم تعزى لمتغير النوع.

٣- توجد فروق ذات دلالة احصائية في دافعية الإنجاز بين

المدربين الأكاديميين بولاية الخرطوم تعزى لمتغير خبرة

التدريب.

٤- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين خبرة التدريب

والعمر على دافعية الإنجاز لدي المدربين الأكاديميين بولاية الخرطوم.

* حدود الدراسة

الحدود المكانية: ولاية الخرطوم.

الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة في العام 2015م.

مصطلحات الدراسة:

(2004م:121). ويعرفها حسن (1999م). بأنه الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز والتفوق. كما يعرفها معجب (2002م) بأنها الحافز للسعي إلى النجاح وتحقيق نهاية مرغوبة أو الدافع للتغلب على العوائق أو الانتهاء بسرعة من أداء الأعمال علي خير وجه. ويرى باهي وآخرون (1999م) أن دافعية الإنجاز سمة تفاعلية في الشخصية، تعني رغبة الفرد في الإتقان والامتياز في تحقيق المهام التي يقوم بها. أهمية الدافعية: تتمثل أهمية الدافعية في الاعتبارات الآتية كما ذكرها (الشرقاوي:1999م):-

١- إن موضوع الدافعية يتصل بأغلب موضوعات علم النفس أن لم يكن جميعها فهو وثيق الاتصال مثلاً بالإدراك والتفكير والذاكرة.

٢- إن الدافعية ضرورة لتفسير أي سلوك إذا لا يمكن أن يحدث سلوك إن لم تكن وراءه دافعية.

٣- إن جميع الناس على اختلاف أعمارهم ومستوياتهم الثقافية والاجتماعية يهتمون بالدافعية لتفسير طبيعة العلاقات التي تربطهم بالآخرين.

٤- إن الإنسان إذا ما جهل الدوافع الخاصة به وبغيره من الناس ستولد له العديد من المتاعب والمشكلات في حياته اليومية والاجتماعية.

٥- إن الدافعية تؤثر في أداء الإنسان وتعلمه فكلما زادت دافعية الإنسان في المجال زاد تعلمه وأدى نشاطه على أفضل صورة ممكنة.

٦- وأخيراً يتضح دور الدافعية وأهميتها في العمليات العقلية سواء أكان ذلك في الانتباه أم الإدراك أم التفكير والذاكرة ويتجلى ذلك من خلال أن الدافعية تزيد من استخدام

المعلومات في المشكلات والإبداع من ناحية وعلى ما يكون لدى الشخص من معلومات في لحظة معينة وبدرجة الدقة إنما ترتبط باختيار الدوافع له من ناحية أخرى (الشرقاوي:1999م).

ويرى الباحث من ذلك ان الدافعية تعتبر من اهم السمات الشخصية لدى الفرد حيث تعتبر هي المحرك الاساسي لنشاط اي فرد من اجل تحقيق اهدافه وطموحاته.

* تصنيف الدوافع

يمكن تصنيف الدوافع في اتجاهين رئيسيين هما:-

الاتجاه الأول: يقوم علي أساس الحاجة ويضم ثلاثة أنماط من الدوافع وهي:-

١- **دوافع فسيولوجية:** وهي التي منشأها حاجات فسيولوجية فطرية ضرورية لحفظ الذات وبقاء النوع كالحاجة للماء والطعام والهواء.

دوافع الاستثارة الحسية: وهي التي تنشأ عن حاجة فطرية لدي الكائن الحي إلى قدر معين من الاستثارة الحسية أو التنشيط فمثلاً وجود الإنسان في حالة من الشعور بالوحدة يثير فيه الملل ويدفعه ذلك للقيام ببعض السلوكيات أو النشاط كزيارة أحد الأصدقاء (نشاط اجتماعي).

٢- **دوافع نفسية اجتماعية:** فهي التي تنشأ أساساً عن حاجات نفسية واجتماعية ويلعب المستوى التعليمي والثقافي ومعايير المجتمع دوراً كبيراً في استثارة وتوجيهه إشباعها.

الاتجاه الثاني: يقوم على أساس أن يدرك الإنسان الدافع المسبب له ويضم نوعين من الدوافع.

الدوافع الشعورية: وهي الدوافع التي تتسبب في سلوكيات يعرف الشخص مصدرها أو سبباً لحدوثها.

الدوافع اللاشعورية: وهي الدوافع التي تتسبب في سلوكيات لا يعي الشخص مصدرها لها أو سبباً لحدوثها.

ويشير طيشي (2007م) إلى أنه مهما يكن التصنيف للدافعية فإن ملاحظتها ووظائفها تظهر بشكل عام فيما يلي:-

١- تزويد السلوك بالطاقة المحركة.

٢- تحديد نوع النشاط واختياره.

٣- توجيهه السلوك باتجاه إشباع الدافعية وإزالة التوتر لإعادة التوازن

* مكونات دافع الإنجاز

يري وأزيل (المذكور في حسن: 2001م) أن هناك ثلاثة مكونات للدافع إلى الإنجاز هي:-

١- **الحافز المعرفي:** الذي يشير إلى محاولة الفرد إشباع حاجاته لأن يعرف ويفهم. حيث أن المعرفة الجديدة تعين الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أكبر، فإن ذلك يعد مكافأة له.

٢- **توجيه الذات:** ويمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة والصيت والمكانة التي يحرزها عن طريق أدائه المميز والمترم في الوقت نفسه بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها بما يؤدي إلى شعوره بكفايته واحترامه لذاته.

٣- **دافع الانتماء:** بمعناه الواسع الذي يتجلى في الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين، ويتحقق إشباعه من هذا التقبل، بمعنى أن الفرد يستخدم نجاحه الأكاديمي بوصفه أداة للحصول على الاعتراف والتقدير من جانب أولئك الذين يعتمد عليهم

في تأكيد ثقته بنفسه ويقوم الولدان بدور فعال وبوصفهما مصدرراً أولاً لتحقيق إشباع حاجات الانتماء هذه لدى الأطفال، ثم يأتي بعد ذلك في الغالب دور المعلم باعتباره مصدرراً آخر لإشباع الدوافع للانتماء

* معوقات الدافع للإنجاز

يشير ويتنج (المذكور في عبد الله: 2003م) إلى أن الأفراد عندما يتوقعون الفشل أو يخشون النجاح فإنهم غالباً ما يتوقفون عن بذل المحاولة للوصول إلى النجاح وتبعاً لهذا يصبح الإنجاز غير محتمل الحدوث وفيما يلي عرض لتلك المعوقات التي تحول دون تحقيق الإنجاز.

١- **توقعات الفشل:** في بحث قام به ريتشارد أوضح أن توقعات الفشل ومشاعر اليأس تكمن وراء دافعية الإنجاز المنخفضة لكثير من الصغار "الفقراء".

٢- **الخوف من النجاح:** تظهر النساء الأمريكيات بصفه متسقة قلقاً أكثر من الرجال الأمريكيين في المواقف المتعلقة بالإنجاز وقد فسرت ماتينا هوررن تلك المخاوف على أنه بالإضافة إلى الرعب من نتائج الفشل السالبة، قد تشعر النساء بالخوف من النجاح لأنه يرتبط بالأنوثة في الثقافة الأمريكية ويلاحظ أن الدافع لتجنب النجاح والذي يعرف على أنه دافع اجتماعي متعلم تستثيره المواقف التنافسية عندما يخشى الأفراد أن يجلب النجاح نتائج سلبية.

وفي الواقع يشعر كثير من الذكور بالرفض عندما يكون أداء الإناث أكفأ بدرجة كبيرة وذلك في مجالات الإنجاز التي ترتبط عادة بالذكور عندئذ تخشى النساء نتائج الاختلاف عما هو مألوف مفضلات ذلك عن النجاح، وعندما تعتقد النساء أن النجاح سيحلب القبول فأمن يتفوقن على الذكور

وذلك في اداء الدراسات العلمية، ويخاف الرجال مثل النساء أيضاً من حالات النجاح غير التقليدية التي تجلب نتائج سلبية مثل مشاعر الذكورة أو الرجولة المنتقصة والرفض الاجتماعي. ففي مسح حديث عن طالبات المدارس الثانوية النجاح في العمل يماثل في أهميته النجاح في الزواج وقد عبرت 10% منهن فقط عن رغبتهن في أن يصبحن من ربات البيوت، ولكن لم يؤيد فكرة أن الجيل الجديد لدية مخاوف من النجاح أقل من الجيل السابق له. وقد استمرت النساء في اظهار فروق فردية واسعة حيث غالباً ما تظهر السيدات الآتي نحدرن من بيئات تقليدية طموحاً منخفضاً بالنسبة للعمل، ويبدو أن بنات الأمهات العائلات يعملن على تحقيق أهداف مثيرة بروح التحدي نسبياً، متأثرات في ذلك بأمهاتهن (حسن:1999م).

ثانياً: التدريب

التدريب اصطلاحاً: يعرفه ابو النيل (2005م) بأنه ذلك الجهد المنظم والمخطط لتزويد العاملين في الجهاز التعليمي بمعارف معينه وتحسين مهاراتهم وقدراتهم وتطويرها، وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي بناء، وهو عملية منظمة ومستمرة ترمي إلى تحسين أداء العاملين في العمل بما ذلك الموظف أو المعلم.

* أهداف التدريب

يهدف التدريب عموماً إلى النهوض بالعنصر البشري العامل في جميع القطاعات وعلي كافة المستويات وإعداده الإعداد الملائم للقيام بدورة وأداء مهامه بكفاءة عالية تختلف الأهداف باختلاف البرنامج التدريبي، ولكن هناك أهداف عامة أساسية منها:-

١- تنمية مهارات التفكير التأملي لدي المتدربين وقدراتهم البحثية من خلال بحوث العمل أو المشاغل والدورات التدريبية.

٢- إيجاد شخص ثاب مؤهل يمكن الاعتماد عليه في تفويض السلطة وتحقيق الاهداف.

٣- الإسهام في إعادة التوازن النوعي والعددي لهيكل العمالة. فإذا حدث فائض في العمالة في تخصص أو قطاع معين، يمكن من خلال التدريب التحويلي تأهيلهم لتخصص أو تخصصات أخرى حيث يسد بهم العجز فيها.

٤- تنمية وعي المتدربين بالمستجدات التربوية وتفهم التوجيهات الحديثة والأسس التي قامت عليها.

٥- الاستفادة من خبرات ومعارف ومهارات المصادر البشرية في تطوير وتنمية معارف ومهارات العاملين في الميدان التربوي.

٦- تعريف المتدربين بأدوارهم المختلفة وتزويدهم بالمعارف والمهارات التي تمكنهم من أداء تلك الأدوار بفاعلية وكفاءة.

٧- إتاحة الفرص أمام المتدربين لتفهم العلاقة الوثيقة بين النظرية والتطبيق في التربية والتعليم.

٨- تنمية الوعي لدي المتدربين بالحاجة إلى تقبل التغيير

والاستعداد له، وبذل الجهد أوضع التغييرات التربوية موضع

الاختبار والتجربة والإسهام في عملية التطوير و التجديد

(كمال:2007م).

* أهمية التدريب

اشار طه (2001م) الي ان اهمية التدريب تتمثل في

الآتي:-

١- يعمل التدريب على إدارة الآلات والمعدات المستخدمة في المنظمة الحكومية بكفاءة، ويقلل من تكلفة صيانتها.

٢- تحقيق الذات الوظيفي للموظفين الذين يمتلكون عنصر الطموح.

٣- التكيف مع المتغيرات التقنية في مجال الإدارة حتى تحافظ المنظمة على مستوى من الأداء يحقق رضا المستفيدين من خدماتها.

٤- تحقيق احتياجات المنظمة من القوى البشرية واختصار الوقت اللازم لأداء العمل بفاعلية.

٥- استخدام التدريب كأسلوب من أساليب التحفيز والترقية والجدارة وعادة ما تكون الخبرات المتاحة لكثير من العاملين في المنظمات الحكومية، قد تم اكتسابها منذ زمن بعيد وبالتالي لا بد من إعادة تدريبهم باستمرار.

٦- إحداث تغيرات إيجابية في سلوكهم واتجاهاتهم، وإكسابهم المعرفة الجديدة، وتنمية قدراتهم وصقل مهاراتهم، والتأثير في اتجاهاتهم وتعديل أفكارهم وتطوير العادات والأساليب التي يستخدمونها للنجاح والتفوق في العمل. (السنى:2008م).

* الحاجة إلى التدريب

وتبرز الحاجة إلى التدريب في نقاط الآتية:-

١- أن التدريب يهيئ الفرصة أمام المتدرب لاكتساب المعارف ومهارات جديدة في مجال عمله.

٢- أن التدريب يساعد على تغيير الاتجاهات واكتساب اتجاهات إيجابية تجاه المهنة مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية وزيادة الإنتاجية في العمل.

٣- إطلاع المتدربين على كل ما هو جديد في مجال الأداء.

٤- زيادة روح الانتماء لدي المتدربين تجاه مؤسساتهم لشعورهم أنهم العنصر الأهم في تطوير إنتاجيتها.

٥- إن التدريب يكسب المتدرب أفقاً جديدة في مجال ممارسة المهنة وذلك من خلال تبصيره بمشكلات المهنة وتحدياتها وأسبابها أو كيفية التخلص منها، أو التقليل من أثارها على أداء العمل. ابو النيل (2005م).

* فوائد التدريب

ذكر السنى(2008م) ان للتدريب فوائد كبيرة وعظيمة تتمثل في الآتي:-

١- جذب الكفاءات من الخارج.

٢- خفض التظلمات والدوران الوظيفي.

٣- مقابلة الاحتياجات المباشرة والمستقبلية من الموارد البشرية وفق الجدول الزمني لحاجات العمل.

٤- إطلاع المنظمة والعاملين على الفرص المتاحة للتدريب والترقية.

٥- تحقيق الاستفادة القصوى من البرامج التي تضعها إدارة الموارد البشرية من خلال التنسيق الفاعل للنشاطات الخاصة بالاختيار والتدريب وتنمية العاملين.

* أنواع التدريب

هناك الكثير من البرامج التدريبية التي تطبقها المؤسسات المختلفة علي العاملين فيها من أجل تحسين أدائهم ومن أنواع هذه البرامج:-

١- **البرنامج التعريفي:** ويسمي البرنامج التوجيهي أو تدريب التهيئة للعمل وفي هذا النوع من التدريب يغطي الأفراد تدريباً تمهيداً للألفة بالعمل ومتطلباته، فيساعد ذلك على ممارسة

عمل الانتقال بسهولة وبذلك ينسب الانتقال الموجب إلى الخصائص المميزة للموقف.

٢- **التدريب أثناء العمل:** قد يكون محددًا ببرنامج أو يترك للمشرفين فيوجهون الموظفين ويتابعون ما يقومون به من أداءات، فينصحونهم ويرشدونهم على كيفية العمل بالطريقة الصحيحة لكيلا يقعوا في الأخطاء التي تؤدي إلى إتلاف الخدمات والوصول بالإنتاج إلى درجة منخفضة من الجودة.

٣- **التدريب خارج نطاق العمل:** يكون بعيد عن مكان العمل لكنه يتم داخل المؤسسة في مكان خاص يقام ليلتقي فيه المتدربين المحاضرات وبرامج التدريب المختلفة والتي يرشحون إليها من أجل الترقية إلى المستوى الأعلى، أو يلحقون بها لتدريبهم على مهارات جديدة لمواجهة ظروف زيادة الإنتاج أو أي تغيرات تكنولوجية في العمل كالتحول من إنتاج سلعة لإنتاج سلعة أخرى أو نتيجة تطوير الآلات.

٤- **التدريب الخارجي:** تقوم بتنظيمه مؤسسات خارجية كمعاهد التدريب ومراكزها المختلفة التي تهدف إلى رفع الكفاية الانتاجية للمشرفين والإداريين والفنيين، لتدريب على البرامج التي تمثل حاجة بالنسبة إليهم.

٥- **التدريب على نماذج السلوك في الإدارة والإشراف:** وقد ظهر التدريب على نماذج السلوك في السنوات الأخيرة على أنه وجهة النظر الأكثر استخداماً لتعليم مهارات الإدارة والإشراف والعلاقات الإنسانية بين الأفراد

٦- **التدريب الأكاديمي:** يقوم هذا النوع على إعداد البرامج التدريبية اللازمة لتحقيق التنمية المهنية للأكاديميين. متابعة التقدم العلمي والمهني والتربوي للأكاديميين.

(اسماعيل:2005م).

أساليب التدريب:-

١- **المحاضرة:** أسلوب الطرح التقليدي ويتم من خلاله نقل المعلومات والخبرات.

٢- **دراسة الحالة:** يطلع المتدرب على من المدرب إلى المتدرب بشكل مباشر موقف مثيرات مختلفة، ويطلب منه دراسته وتحليله، واستخراج المؤشرات والدلائل منه، بهدف الوصول إلى مهارة أو اتجاهها وعلاج مشكلة. (المجدي:2000م).

٣- **تمثيل الأدوار:** توفير مواقف عملية، إشراك المتدرب كطرف مباشر فيها يواجه مثيرات مختلفة، ويطلب منه تقديم الاستجابات العملية لها كما لو كان يواجهها حقيقة.

٤- **ورشة التدريب:** توزع موضوعات الدراسة (حل المشكلة، أو تطوير منتج أو آلية للعمل) على مجموعة أو عدد من المجموعات بحيث تقوم المجموعة بدراسة ما يطلب منها ثم عرضة على جميع المتدربين وأخذ التغذية الراجعة منهم، ويفضل أن يكون للمجموعة رئيس ومقرر ومتحدث باسمها.

٦- **حلقات نقاش:** يطلب من المتدربين تقديم حول موضوع أو مشكلة، ويكون دور المدرب توجيه الحوار وإدارته، وإتاحة الفرصة لأكثر عدد من المتدربين لطرح آرائهم وعرض تجاربهم.

٧- **العصف الذهني:** يطلب من المتدربين تقديم أفكارهم بشكل حر ودون نقد للأفكار ويهدف الأسلوب إلى استخراج أفكار إبداعية لحل مشكلة أو تطوير منتج.. (كمال:2007م)

ثالثاً: الدراسات السابقة

دراسة على 2007 م والتي هدفت الي الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز للمعلمين وتوصلت الي وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين وعدم وجوع فروق في دافعية الإنجاز تعزي للنوع. ودراسة الطيب 2008م والتي هدفت الي معرفة مدي اتسام المهويين بدافعية الانجاز وسمة القيادة وتوصلت الي ان المهويين يتسمون بدافعية الانجاز وسمة القيادة وعدم وجود فروق بينهم تعزي للنوع. ودراسة سعيد 1994م والتي هدفت الي التعرف على طبيعة العلاقة بين سبب النجاح والفشل ودافعية الانجاز وتوصلت الي وجود علاقة بين المتغيرين ووجود فروق لصالح الذكور في المتغيرين. ودراسة سيع 2000م (مذكورة في الشرفاوي: 1999م) والتي تناولت علاقة دافعية الإنجاز وحل المشكلات وتوصلت الي وجود تفاعل بين حل المشكلات ونمط التفكير على دافعية الانجاز. ودراسة عبد الفتاح 1999م والتي تناولت علاقة دافعية الإنجاز بالجنس وتوصلت الي ان الذكور يتسمون بدافعية الانجاز اعلي من الإناث. ودراسة هايميز 1995م والتي تناولت دافع الإنجاز في ضوء بعض المتغيرات وتوصلت الي ان الأفراد ذوي التحكم الداخلي أكثر إنجازاً وان دافعية الانجاز ترتبط إيجابياً بمفهوم الذات. ودراسة سميت 2001م (مذكورة في علي: 2007 م. 110) والتي تناولت الفروق العمرية في بعض الدوافع وتوصلت الي عدم وجود فروق عمرية في الدافع للإنجاز لدي الذكور في حين يقل مع العمر لدي الاناث.

٨- الفيديو: يتم عرض مقطع من فلم تعليمي، يطلب من التدريب التعليق عليه أو النقاش حوله، يهدف الوصول إلى فكرة أو رؤية مشتركة وأحياناً يتم تصوير ممارسة المتدربين لنشاط تدريبي بالفيديو ليعرض على المتدربين بعد ذلك من أجل تحقيق التغذية الراجعة.

٩- الألعاب التدريبية: يمارس المتدربون بشكل فردي أو جماعي لعبة محددة، توفر لهم جواً من المتعة والمرح، ويعلق المدرب علي سلوكيات المتدربين أثناء الألعاب (اسماعيل: 2005م).

* دوافع التدريب

من خلال مفاهيم التدريب وأهميته نجد أن دوافع التدريب تتمثل في:-

١- زيادة الإنتاج: وذلك بزيادة الكمية وتحسين النوعية من خلال تدريب العاملين على كيفية القيام بواجباتهم بدرجة عالية من الإقتان ومن ثم زيادة قابليتهم للإنتاج.

٢- الاقتصاد في النفقات: حيث تؤدي البرامج التدريبية إلى خلق مردود أكثر من كلفتها وذلك عن طريق رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين والاقتصاد في الوقت نتيجة للمعرفة الجيدة بأسلوب العمل وطريقة الأداء.

٣- توفير القوة الاحتياطية في المنشأة: بحيث يمثل مصدراً مهماً لتلبية الاحتياجات الملحة في الأيدي العاملة فعبرة يتم تخطيط وهيئة القوي العاملة المطلوبة.

٤- التقليل في الإسراف: لأن تدريب العاملين معناه تعريفهم بأعمالهم وطرق أدائها وبذلك يخلق معرفة ووعياً وقدرة على النقد الذاتي بشكل لا يحتاج معه المدرب إلي مزيد من الإشراف والرقابة في أدائه لعمله. (ابو النيل: 2005م).

رابعاً: إجراءات الدراسة الميدانية

المنهج: استخدم الباحث المنهج الوصفي. وهو المنهج الذي يتناسب مع هذه الدراسة ويعرف المنهج الوصفي بأنه الطريقة التي ترتبط بظاهرة معينة يقصد وصفها دقيقاً وتفسيرها علمياً. (عبد الحليم 2000م. 211).

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من المدربين الأكاديميين الذين يعملون بمراكز التدريب المختلفة بولاية الخرطوم. وذلك من مركز جامعة النيلين والخطوة الذكية ومركز الخرطوم وقرطبة للتدريب ومركز التقانة وحيل المستقبل.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (100) مدرب منهم (65) ذكور و(35) إناث. وقد تراوحت أعمارهم بين (45 - 65 سنة). وقد تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة وذلك من مجتمع الدراسة. ويمكن وصف خصائص عينة الدراسة من خلال الجداول الآتية:

جدول رقم (1) يوضح توزيع عينة الدراسة تبعاً للنوع.

النوع	العدد	النسبة
ذكور	65	65%
إناث	35	35%
مجموع	100	100%

يلاحظ الباحث من الجدول السابق أن نسبة توزيع المدربين 65% وهي أكبر من نسبة توزيع المدربات 35%

جدول رقم (2) يوضح توزيع عينة الدراسة تبعاً للعمر.

العمر	العدد	النسبة
45-55 سنوات	52	52%
56-65 سنوات	48	48%
مجموع	100	100%

يلاحظ الباحث من الجدول السابق أن نسبة توزيع الفئة العمرية الصغرى 52% وهي أكبر من نسبة توزيع الفئة العمرية الكبرى 48%

جدول رقم (3) يوضح توزيع عينة الدراسة تبعاً لخبرة التدريب.

الخبرة	العدد	النسبة
سنتان- اربعة سنوات	40	40%
أكثر من اربعة سنوات	60	60%
مجموع	100	100%

يلاحظ الباحث من الجدول السابق أن نسبة توزيع مدة الخبرة الاقل (سنتان- اربعة سنوات) 40% وهي أصغر من نسبة توزيع مدة الخبرة الاكبر (أكثر من اربعة سنوات) 60%.

أداة الدراسة: مقياس دافعية الإنجاز: اعتمد الباحث علي مقياس دافعية الإنجاز الذي وضعه محمد جميل. ثم قام الباحث بتعديل صياغة العبارات حتى تتناسب مع البيئة السودانية وعينة الدراسة وكذلك قام بحذف بعض العبارات وإضافة بعض العبارات التي راي إنها صالحة للمقياس فأصبح المقياس يتكون من صورته الأولية من (43) عبارة.

الصدق الظاهري: بعد أن أكمل الباحث صياغة العبارات في صورتها الأولية قام بعرضها على عدد من المحكمين والمختصين وذلك لإيجاد الصدق الظاهري. وقد استفاد الباحث كثيراً من وجهات نظر المحكمين وذلك في تعديل وصياغة بعض العبارات وفي الشكل التنظيمي العام للمقياس. **صدق وثبات مقياس دافعية الإنجاز:** لإيجاد الصدق والثبات للمقياس قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية بلغ حجمها (30) مدرباً وقد تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة وذلك من مجتمع الدراسة. وقد بلغ معامل صدق

الثبات 0.815 ومعامل ثبات المقياس عن طريق الفاكرونباخ 0.836.

الأساليب الإحصائية: تمت معالجة البيانات بالطرق الإحصائية التالية:-

١- اختبار(ت) لعينة واحدة 2. اختبار(ت) لعينتين مستقلتين. 3. اختبار تحليل التباين الثنائي.

* عرض ومناقشة النتائج

الفرض الأول: تتميز السمة العامة لدافعية الإنجاز لدى المدربين الأكاديميين بولاية الخرطوم بالارتفاع. وللتحقق من هذا الفرض لجأ الباحث إلى اختبار (ت) لمجتمع واحد وذلك لمعرفة دلالة السمة العامة. والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (4) يوضح اختبار (ت) لمجتمع واحد لمعرفة دلالة السمة العامة لدافعية الإنجاز لدى المدربين الأكاديميين بولاية

الخرطوم

حجم العينة	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة(ت)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
100	76	56.98	16.32	7.87	99	0,001	تتسم السمة لدافعية الإنجاز بالارتفاع

يلاحظ الباحث من الجدول السابق ان الوسط الفرضي بلغ (76) والوسط الحسابي 56.98 وبلغت قيمة (ت) 7.87 والقيمة الاحتمالية 0,001 وهي أقل من مستوى المعنوية 0,05 مما يشير إلى أن دافعية الإنجاز تتسم بالارتفاع لدى المدربين. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة على 2007م ودراسة الطيب 2008م وتختلف مع دراسة سعيد 1994م. ويفسر الباحث ذلك بان دافعية الإنجاز تمثل حجر

الاساس الذي يبنى عليه الفرد طموحاته واهدافه ومن ثم حياته الشخصية والاجتماعية. فهي المحرك الاساسي لتحقيق تلك الطموحات والاهداف. فالتدريب الأكاديمي يزيد من قدرات وامكانيات المدرب ويطور مستواه أكاديميا. ويجعله قادرا على تحمل المسؤولية الاكاديمية الامر الذي يزيد من دافعية المدرب ويجعله يسعى للإنجاز ومواكباً لكل التغيرات والتطورات التي تحدث في مجاله. فقد اعتبر(الاعيسر 1999م) ان الدافع للإنجاز دافعا اساسياً من دوافع السلوك يوجد في موقف يتسم بالمنافسة للوصول الي مستوي معين من الاجادة، وعادة ما يكون هذا المستوي نتيجة مقارنة جهوده بجهود الآخرين او نتيجة لطموح الفرد نفسه، ويشبع هذا الدافع عن طريق مثابة الفرد عندما يتوقع ان انجازه يقيم في ضوء معايير التفوق. وقد اشار حسن (1999) الي ان تحقيق الانجاز من اهم المصادر لأثارة الدافع او تحفيز الانسان فهو يعتمد على القيمة التي يراها الانسان في الهدف الذي يسعى اليه ودرجة التباين بين الانطباع الذي يعطيه الفرد لنفسه وما يجب ان يكون عليه. فهي تعمل متكاملة لإظهار السلوك والاحساس بالدافع والإنجاز. وكذلك تعتبر الحاجة الي الانجاز دافعاً معرفياً تؤدي الي سلوك هادف له خطة ونتائج بعيدة المدى ولقد اوضحت الدراسات العلمية ان توافر اخلاقيات الانجاز لمجتمع ما ترتبط بنموه وازدهاره الاقتصادي(زاهي:2007م). ويرى الباحث ان المدربين يتميزون بدافعية قوية يرغبون في النجاح والتفوق المهني عن طريق المثابة والسعي للإنجاز والقدرة للوصول الي اعلي مستوي من المهارات والامكانيات والنتائج الافضل وذلك لبلوغ مكانه مرموقة وعالية بين زملائه. فقد اشار سراج (2008م) الي ان اصحاب الدافع القوي طموحون

ومثابرون ولديهم الرغبة في التطور والنمو ويسعون الي بلوغ معايير التفوق ويبتكرون طرقاً جديدة الي الوصول الي أهدافهم.

الفرض الثاني: توجد فروق ذات دلالة احصائية في دافعية الانجاز بين المدرسين الأكاديميين بولاية الخرطوم تعزى لمتغير النوع. وللتحقق من هذا الفرض لجأ الباحث إلي اختبار (ت) لعينتين مستقلتين وذلك لمعرفة دلالة الفروق. والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (5) يوضح اختبار (ت) لعينتين مستقلتين وذلك لمعرفة الفروق في دافعية الإنجاز بين المدرسين الأكاديميين بولاية الخرطوم

التي تعزى لمتغير النوع

النوع	حجم العينة	الموسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة(ت)	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
المدرسين	75	16.87	11.64	98	6.32	.001	توجد فروق لصالح المدرسين
المدربات	25	13.54	13.54				
مجموع	100						

يلاحظ الباحث من الجدول السابق إن الوسط

الحسابي للمدرسين بلغ 16.87 والانحراف المعياري 11.64 بينما بلغ الوسط الحسابي للمدربات 13.54. والانحراف المعياري 13.54 وبلغت قيمة (ت) للمقارنة بينهما 6.32. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كلا من عبد الفتاح 1999م وسعيد 1994م ونظام سبع 200م مما يشير إلى وجود فروق في دافعية الإنجاز وذلك لصالح المدرسين. ويرجع الباحث تلك النتيجة الي التركيبة النفسية والاجتماعية للمجتمع السوداني حيث تتيح حرية السلوكيات والافعال والتصرفات للذكور أكثر من الاناث مما يودي الي تنمية وتطوير سمات شخصياتهم حيث يكتسبون الثقة بالنفس ومفهوم الذات الايجابي ويسعون الي اهدافهم وتحقيق طموحاتهم وتنمية قدراتهم وامكانياتهم بصورة أكبر من الاناث. الامر الذي يفسر هذه النتيجة فتمتع

الذكور بهذه السمات الشخصية هي التي تساعدهم لكي يكونوا أكثر قدرة على تحقيق الانجاز مقارنة بالاناث ويمكن تفسير ذلك انطلاقاً من الأدوار التي يمثلها كل من الذكور والاناث والمجتمع وفقاً لخصائصه وعاداته وتقاليده اذ إن الذكور أكثر قدرة على تحقيق الانجاز لأنهم يمتلكون الحرية والاستقلال في الأفعال وهم أكثر احتكاكاً بالأوساط الاجتماعية والانخراط في الجماعات ذات الاهداف المختلفة.

الفرض الثالث: توجد فروق ذات دلالة احصائية في دافعية الإنجاز بين المدرسين الأكاديميين بولاية الخرطوم تعزى لمتغير خبرة التدريب. وللتحقق من هذا الفرض لجأ الباحث إلي اختبار (ت) لعينتين مستقلتين وذلك لمعرفة الفروق. والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (6) يوضح اختبار (ت) لعينتين مستقلتين وذلك لمعرفة الفروق في دافعية الإنجاز بين المدرسين الأكاديميين بولاية الخرطوم

التي تعزى لمتغير خبرة التدريب

مدة الخبرة	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة(ت)	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
سنتان- اربعة سنوات	25	10.43	11.78	98	5:32	.001	توجد فروق لصالح مدة الخبرة الأطول
أكثر من اربعة سنوات	75	12.76	13.43				
مجموع	100						

يلاحظ الباحث من الجدول السابق إن الوسط

الحسابي لمدة الخبرة الاقل (سنتان- اربعة سنوات) 10.43 والانحراف المعياري 11.78 بينما بلغ الوسط الحسابي لمدة الخبرة الاكبر (اربعة سنوات وأكثر) 12.76 والانحراف المعياري 13.43 وبلغت قيمة (ت) للمقارنة بينهما 5:32. مما يشير إلى وجود فروق في دافعية الإنجاز وذلك لصالح مدة الخبرة الاكبر (اربعة سنوات وأكثر). ويعزى الباحث تلك

النتيجة الي ان الانجاز والوصول اليه يعتمد اعتماداً كاملاً على التدريب وخبرة الفترة التدريبية حيث يتيح له التدريب فرص واكتساب المهارات وتنمية القدرات وإضافة معلومات جديدة تزيد من قدراته وامكانياته وتساعد على اداء مهامه بصورة أسهل وأفضل وتمكنه من التفوق والنجاح في مجاله. وتعتمد اكتساب الخبرات على تراكم السنوات التي يقضيها الفرد في اكتساب المهارات اللازمة. فكلما زادت سنوات الفرد كلما زادت معلوماته وتطورت مهاراته وقدراته وأصبح الفرد أكثر مرونة وقدرة في التعامل مع متطلبات ووظائف مهنته ومسئولياته الأكاديمية نتيجة للتجارب والخبرات التي يمر بها فهي تزداد مع مر السنين والعكس من ذلك فالذي يقضي سنين قليلة في التدريب يكون اقل خبرة ومهارة وقل مرونة في التعامل مع مهنته. الامر الذي يفسر هذه النتيجة.

الفرض الرابع: يوجد تفاعل دال احصائياً بين خبرة

التدريب والعمر على دافعية الإنجاز لدى المدربين الأكاديميين بولاية الخرطوم. وللتحقق من هذا الفرض لجأ الباحث إلي تحليل التباين الثنائي وذلك لمعرفة دلالة هذا التفاعل. والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (7) يوضح معامل التحليل الثنائي بين خبرة التدريب والعمر على دافعية الإنجاز لدى المدربين الأكاديميين بولاية الخرطوم

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ت)	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
الخبرة	94.81	1	94.81	0.344	0.57	
العمر	450.29	1	225.14	29.95	0.001	يوجد
التفاعل	493.51	2	46.76	2.72	4.321	
الخطأ	5681.6	94	174.66			تفاعل
الكلي	2698.7	100				

يلاحظ الباحث من الجدول السابق. وجود تفاعل

دال إحصائياً بين خبرة التدريب والعمر على دافعية الإنجاز.

حيث بلغت القيمة الاحتمالية (للتفاعل 4.321) ويرى الباحث إن هذه النتيجة تتفق ما أسفرت عنه النتائج السابقة حيث أن التدريب والمستوى العمري يعملان على تنمية مهارات وقدرات المدربين وعلى إكسابهم الثقة بالنفس بغض النظر عن عمرهم أو جنسهم وذلك من خلال اكتساب الخبرات والمعلومات والفرصة المتاحة اما الفرد. فهما يتيحان لهم فرص اكتساب المهارات وتنمية الامكانيات والاستفادة من الخبرات مما يؤدي بهم لتنمية قدراتهم وإمكانياتهم بالتالي يزداد تقديرهم لذاتهم وترتفع ثقتهم بأنفسهم فالمدربين في هذه المرحلة يعملون على إستدخال وإستدماج ما يتلقونه من معلومات ومهارات وخبرات كلاً حسب عمره ونوعه. الأمر الذي يؤدي إلى وجود تفاعل بين المستوى العمري والخبرة على دافعية الانجاز.

*** النتائج**

سعي هذا البحث إلي معرفة السمة العامة لدافعية الإنجاز لدى المدربين الأكاديميين وكذلك معرفة الفروق في دافعية الإنجاز بين المدربين التي تعزى لمتغيري النوع وخبرة للتدريب و معرفة التفاعل بين المستوى العمري وخبرة التدريب على دافعية الإنجاز و توصلت الدراسة إلي النتائج الآتية:-

- 1- تتميز السمة العامة لدافعية الإنجاز لدى المدربين الأكاديميين بولاية الخرطوم بالارتفاع.
- 2- وجود فروق ذات دلالة احصائية في دافعية الانجاز بين المدربين الأكاديميين بولاية الخرطوم تعزى لمتغير النوع وذلك لصالح الذكور.

٣- وجود فروق ذات دلالة احصائية في دافعية الإنجاز بين المدربين الأكاديميين بولاية الخرطوم تعزى لمتغير خبرة التدريب وذلك لصالح مدة الخبرة الأكبر

٤- وجود تفاعل دال احصائياً بين خبرة التدريب والنوع على دافعية الإنجاز لدي المدربين الأكاديميين بولاية الخرطوم.

* التوصيات

١- اعطاء موضوع دافعية الإنجاز والعوامل المرتبطة به اهتماماً خاصاً لدي المسؤولين بالتعليم العالي وإيجاد السبل الكفيلة لتنميته لدي المدربين الأكاديميين

٢- العمل على زيادة ورفع مستوى دافعية الإنجاز للمدربين الأكاديميين لأنه يمثل العامل الأكثر تحقيقاً للأهداف والوصول إليها وتحقيق النجاح.

٣- العمل على تشجيع المدربين الأكاديميين. وتوفير الوسائل والمعينات التي تعينهم على اداء مهامهم ووظائفهم كلاً حسب مجاله.

٤- مراعاة عدم اهمال المدرجات وذلك بالاهتمام بهن وتوفير فرص التدريب لهن واتاحت حرية ممارسة الانشطة الاجتماعية والتربوية التي تساهم في اكسابهن الخبرات اللازمة لتحقيق اهدافهن.

* المراجع

اسماعيل، حسن فالخ (2005م): الدوافع والانجاز. دار المحجر. بيروت

ابو النيل، محمود السيد(2007م). علم النفس الصناعي، مكتبة الانجلو القاهرة

باهي، مصطفى. واخرون (1999م) الدافعية نظريات وتطبيقات، مركز الكتاب. القاهرة

دافيدوف، ليندا (2000) الشخصية الدافعية والانفعالات. ترجمة سيدالطوب. الدار الدولية. القاهرة.

حسن، علي حسن (2001م) سيكولوجية الانجاز والخصائص المعرفية والمزاجية للشخصية الإنجازيه. دار النهضة. القاهرة.

حميد، ابراهيم شوقي (2003م) الانجاز وتوكيد الذات. دار المجلة العربية. القاهرة.

خليفة، عبد الطيف محمد (2000م) الدافعية للإنجاز. دار غريب، القاهرة.

عبد الله. مجدي احمد (2003م) علم النفس التربوي وجوانبه. دار المعرفة الاسكندرية.

منسي، عبد الحليم محمود (20002م) مناهج البحث في علم النفس. دار المعرفة الاسكندرية.

محي الدين، حسن(1999م). الدافعية والانجاز عند الجنسين دار المجلة، القاهرة.

كمال، طارق المثني (2007م). علم النفس المهني والصناعي، شباب الجامعة، بيروت.

معجب، محمد الجيني (1999م) قياس دافعية الإنجاز الدراسي، دار الخليج للنشر، السعودية.

طه، فرج عبد القادر(2001م) علم النفس الصناعي والتنظيمي. دار قباء. القاهرة.

الشرقاوي، انور محمد(1999م): الدافعية والانجاز الأكاديمي والمهني. مكتبة الانجلو. القاهرة

الفرماوي، حمدي علي (2004م) دافعية الإنجاز بين النظريات المبكرة والاتجاهات الحديثة، دار الفكر

العربي، القاهرة.

طيشي، الخير الأخضر(2007م) الاتجاه نحو التدريس وعلاقته بدافعية الإنجاز. رسالة ماجستير جامعة قاصد مرياح. الجزائر.

زاهي، منصور(2007م) الشعور بالاعتزاز الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لقطاع المحروقات رسالة دكتوراه. جامعة منقوري، الجزائر.

الوقفي، راضي (2003م). مقدمة في علم النفس، دار الشروق، الطبعة الأولى، عمان.

الاعيسر، صفاء (1999م) برنامج في تنمية دافعية الإنجاز، مركز الأبحاث، قطر.

الشوكاني، عبد الله بن ناصر(2000م) الدافعية للإنجاز، دار غريب، القاهرة.

السي: منصور(2001م) سيكولوجية التدريب. دار بنان، عمان

الخالدي: محمود الزين (2000م). علم النفس وتطبيقاته، مكتبة هلال، بيروت.

المجدي: حسن حمودي (2000م). مهارات التدريب، دار مجون. لبنان.

علي، التير احمد(2007م) الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز والتحصيل الدراسي رسالة دكتوراه غير منشوره. كلية الآداب، النيلين.

الطيب: هبة ميرغني (2008م) دافعية الإنجاز وسمة القيادة لدي الاطفال الموهوبين بمدارس الخرطوم. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الخرطوم.

الحسن واخرون (2012م) علاقة دافعية الإنجاز بمركز الضبط ومستوي الطموح والتحصيل الدراسي لدي طلاب الجامعات. المجلة العربية للتطوير التفوق.

سراج، انفال بشر(2008م) الضغوط النفسية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدي طلاب الجامعة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب. جامعة الخرطوم.