

The Level of the motivation for teaching among teachers of the first cycle of basic education (A Field Study In the city of Lattakia)

Dr. Ghassan Barakat*
Dr. Wafeka Ali**
Huda Younies***

(Received 11 / 3 / 2020. Accepted 26 / 8 / 2020)

□ ABSTRACT □

This study aims to recognize the level of the motivation for teaching among teachers of the first cycle of basic education and to recognize the differences between the averages of the responses the teachers on the questionnaire according to the variable of gender, the scientific qualification, and the number of experience years. To achieve the aim of the study, the researcher developed questionnaire; the motivation for teaching included (5) axis, and she applied it on a sample consists of (156) teachers of the first cycle of basic education in the city of Lattakia. the study introduced a group of recommendations, by depending on the suitable statistic ways and using the approach of synthesis, the study found that the level of the motivation for teaching among teachers of the first cycle of basic education was medium. the results have showed that there are differences between the averages of the responses the teachers on the questionnaire according to the variable of gender, the scientific qualification, and the number of experience years. .

Keywords: motivation for teaching, teachers of the first circle of basic education.

* Professor , Department of comparison Education , Faculty of Education, Tishreen University, Lattakia , Syria.

** Assistant Professor, department of comparison Education, Faculty of Education, Tishreen University, Lattakia, Syria.

*** PhD student, Department of children Education, Faculty of Education, Tishreen University, Lattakia , Syria.

مستوى الدافعية للتعليم لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي (دراسة ميدانية في مدينة اللاذقية)

د. غسان بركات*

د. وفيفة علي**

هدى يونس***

تاريخ الإيداع 11 / 3 / 2020. قبل للنشر في 26 / 8 / 2020

□ ملخص □

هدف هذا البحث تعرّف مستوى الدافعية للتعليم لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس مدينة اللاذقية، وتعرّف الفروق بين متوسطات درجات إجابات أفراد العينة على الاستبانة تبعاً لمتغير الجنس، عدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي والتربوي، ولتحقيق الهدف من البحث تم إعداد استبانة الدافعية للتعليم تضمنت (32) بنداً موزعة على (5) محاور: الشعور بالمسؤولية، الرضا الوظيفي، المثابرة، حب العمل، والمنافسة، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (156) معلماً ومعلمة، من معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس مدينة اللاذقية، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، واعتمد البحث المنهج الوصفي، تمت معالجة البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية والتربوية، ومن ثم مناقشة النتائج وتفسيرها، وصولاً إلى عدد من المقترحات. تبين بالنتائج وجود مستوى متوسط من الدافعية للتعليم لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وتبين وجود فروق بين متوسطات درجات إجابات أفراد العينة من المعلمين على الاستبانة تبعاً لمتغير الجنس، عدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي والتربوي.

الكلمات المفتاحية: الدافعية للتعليم، معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

* أستاذ ، قسم التربية المقارنة، كلية التربية، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.

** مدرسة ، قسم التربية المقارنة، كلية التربية، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.

*** طالبة دكتوراه ، قسم تربية الطفل، كلية التربية، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.

مقدمة:

حظيت الدافعية وعملياتها باهتمام المفكرين والفلاسفة منذ القدم، وقد تركزت جهودهم في وصفها وتفسيرها من منظور فلسفي، وتزايد الاهتمام بدراساتها بعد استقلال علم النفس عن العلوم الطبيعية والفلسفية، حيث تصدت لها البحوث والدراسات في تقييمها وتقويمها، وانبثق عن ذلك العديد من النظريات والقوانين وظهر اتجاه خاص في علم النفس يهتم بدراسة الدوافع لما لها من أهمية نظرية وتطبيقية يمكن الاستفادة منها في تقييم السلوك الإنساني وتقويمه. فقد احتل موضوع الدوافع مكاناً مرموقاً في علم النفس بفروعه المختلفة نظراً لأهميته في تفسير السلوك الإنساني والتعريف على مساره وغاياته ورأى فيه علماء النفس المحركات الديناميكية للسلوك والمحددات الرئيسية له (بني يونس، 2010، 46)، إذ إن وراء كل سلوك دافع، فالدوافع تفسر سلوك الأفراد إذ لا معنى للسلوك بدونها ولولاها لما كان هناك اتزان نفسي وجسمي للفرد، وهي تعد سمة شخصية ثابتة خاصة بالسلوك تعمل على تحفيزه من الداخل نحو إنجاز تصرفات معينة (عيسى، 2009، 36).

يشير مفهوم الدافعية بشكل عام إلى ما يدفع الفرد إلى القيام بنمط سلوكي معين وإلى ما يوجه هذا السلوك توجيهاً يؤدي إلى تحقيق غاية ما وضمن استمرارية هذا السلوك حتى إنجاز هذا التحقيق (باهي وشلبي، 2012، 55)، وهناك من يقول إن الدافعية قوة نفسية تمكن الفرد من القيام بأفعال معينة (Tillery & Fishbach, 2014, p328)، وقد عرفها موراي بأنها: "عامل داخلي يستثير سلوك الفرد ويوجهه ويحقق فيه التكامل وصولاً إلى تحقيق الأهداف" (موراي، 1988، 28). إذ تشير الدافعية إلى القوى المحركة للسلوك، التي توجهه نحو تحقيق غايات معينة يشعر الفرد بأهميتها المادية أو المعنوية له، فهي تمثل قوة ذاتية تعمل على تحريك السلوك وتوجيهه نحو تحقيق هدف معين حيث تحافظ هذه القوة الذاتية على ديمومة السلوك واستمراره.

وإذا كانت الدافعية تعد من المحاور الرئيسية في علم النفس، فإن دافعية المعلم نحو التعليم تمثل أحد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية بشكل عام، كونها من الأمور المهمة لنجاحه في عمله، فالدافعية نحو مهنة التعليم تُعدّ من العوامل المهمة في تنشيط سلوك المعلم وتوجيهه وتفسيره، وهي تعد أحد المتغيرات ذات التأثير البالغ فيما يصدر عنه من عمل أو نشاط، باعتبارها من أهم معايير النجاح في مهنة التعليم لتحقيق الأهداف المرجوة في الوقت المناسب (رشيد، 2016، 100). فالدافعية للتعليم يُعبّر عنها بأنها مقدار الرغبة والنزوع إلى بذل الجهد لأداء الواجبات والمهام التعليمية بصورة جيدة (عياصرة، 2006، 75). لذلك تعد الدافعية نحو مهنة التعليم من بين أهم الخصائص التي ينبغي توافرها في شخصية المعلم والتي تميزه عن غيره، باعتبارها من المعايير المهمة لنجاحه في مهنته وتحقيق الرضا والتوافق مع الوسط المدرسي، الأمر الذي يتطلب توافر مستويات كافية من الدافعية لدى كل معلم للقيام بمسؤولياته بأقل وقت وجهد وتحقيق الأهداف المطلوبة. إلا أنه من الملاحظ أنه يندر الحديث عند التربويين عن دافعية المعلم للتعليم وعلى العكس من ذلك نجد الاهتمام منصباً على دافعية المتعلم للإنجاز والتحصيل الدراسي، بالرغم من أن المعلم هو أيضاً محور مهم من محاور العمل التربوي وهو المسؤول الأول عن تحقيق أهداف العملية التربوية والتعليمية، وهو من يبث الدافعية لدى المتعلمين، وإذا لم يكن هو نفسه يحمل لتلك الدافعية فلن يتمكن من بثها في متعلميه، فمهمته الأساسية تقوم على إعداد شخصيات المتعلمين إعداداً متكاملًا من النواحي التربوية والأخلاقية والقيمية والنفسية والمعرفية كلها، وحتى تتحقق الأهداف المتوخاة من العملية التربوية والتعليمية لابد من الاهتمام بجميع الأطراف الفاعلة فيها بمن فيهم المعلم ودافعيته للتعليم والتي تعد من العوامل المهمة والسمات الرئيسية لشخصيته والتي

لابد أن يتحلى بها ليكون أداؤه بالمستوى المطلوب لتحقيق الأهداف المرجوة، فشعور المعلم بمسؤوليته تجاه عمله والرضا الوظيفي والمثابرة وحب العمل والمنافسة وغيرها من المكونات المهمة للدافعية تعد من العناصر المهمة التي تدفع المعلم للعمل والنجاح المهني، لذلك كان لابد من الاهتمام بدافعيته. من خلال ما سبق ونظراً لأهمية موضوع دافعية المعلم للتعليم لاسيما معلمي مرحلة التعليم الأساسي كون هذه المرحلة تأسيسية للمراحل اللاحقة، ونظراً للمكانة التربوية التي يحتلها هؤلاء المعلمون وأهمية الدور الذي يؤديه في حسن سير العملية التربوية وتحقيق أهدافها ولضرورة تمتع شخصياتهم بمستويات مناسبة من الدافعية نحو مهنة التعليم، فإنه في البحث الحالي سيتم الكشف عن مستوى الدافعية للتعليم لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية.

مشكلة البحث:

يوجد اهتمام واضح من قبل الباحثين التربويين في موضوع الدافعية لأهميتها في العملية التربوية والتعليمية، ولكونها تعد مكوناً أساسياً من مكونات شخصية الفرد، وتؤدي دوراً واضحاً في سلوكه، وفي سعيه تجاه الوصول إلى مستوى من التفوق والامتياز تحقيقاً لمستويات عالية باستمرار في العمل والنشاط، حيث تشير الدافعية بشكل عام إلى القوى التي تحرك الفرد، وتوجهه للقيام بعمل معين (Tillery & Fishbach, 2014, p328)، إلا أن الدراسات التي قام بها الباحثون في مجال الدافعية قد ركزت بمعظمها على دافعية المتعلم وأهملت دافعية المعلم والتي تعد مصدراً لاستثارة دافعية المتعلمين، فأهميتها لا تقل عن أهمية المهارات المهنية والمعرفة العلمية للمعلمين، فدافعية المعلم تؤدي إلى جودة التعليم، إذ إنه من المسلم به أن الدافع أساس الأداء الجيد (رشيد، 2016، 99)، إذ إن هناك العديد من الدراسات قد أكدت أن الفرد الذي يتمتع بمستوى عالٍ من الدافعية يكون أداؤه وإنتاجيته ومستوى تحقيقه للأهداف المطلوبة أعلى من الشخص ذي الدافعية المنخفضة (الثبتي والعتيبي، 2017، 5). هذا وقد أشارت بعض الدراسات كدراسة لبوز والحجاج (2012) أن هناك مستويات منخفضة من الدافعية لدى المعلمين نحو مهنتهم منها ما يتعلق بالناحية المهنية ترجع إلى مواجهتهم لضغوط مهنية ومشاكل في عملهم ومنها ما يتعلق بالنواحي الاجتماعية والاقتصادية كضعف تقدير قيمة المعلم وما يبذله من جهد، إضافةً إلى عوامل أخرى كاستخدام الطرق التقليدية في التعليم وإلقاء بعض الأعباء الإدارية على المعلم كالمراقبة اليومية للتلاميذ فضلاً عن كثرة نصابه من الحصص التعليمية فوق ما هو مطلوب منه، الأمر الذي انعكس على دافعيته المهنية بشكل سلبي وعلى أدائه أيضاً، ذلك أن أي نقص أو خلل في مستوى الدافعية لدى المعلم من الممكن أن يؤثر سلباً على العملية التربوية والتعليمية، ويؤدي إلى حدوث خلل في توافقه النفسي والاجتماعي، ويعوق بالتالي تحقيق الأهداف المطلوبة.

فالدافعية العالية للمعلم تعزز من إنتاجه وتحسن من مستوى أدائه نحو الأفضل، لذلك في ظل العصر الراهن الذي يتسم بالمنافسة والتركيز على جودة المنتج والحاجة للسرعة والمرونة لتحقيق الأهداف للحصول على النتائج المطلوبة كان لابد من الاهتمام بدافعية المعلم، فالتعليم مهنة لها خصوصيتها عن باقي المهن الأخرى وتتطلب وجود مستويات عالية من الدافعية فيمن يزاولها، وتتطلب كذلك مراناً وتمرساً وقدرة على التحمل والاستمرار؛ إذ إنه لابد للمعلم أن يكون لديه شعور عالٍ بالمسؤولية تجاه واجباته، والمثابرة وحب العمل والتنافس الشريف والرضا الوظيفي فهذه الأمور تعد من العناصر المهمة للدافعية والتي تساعد المعلم على تحقيق مستويات عالية من الإنجاز والأداء، لذلك كان لابد أن يتحلى بحب مهنته والدافعية نحوها. إلا أن ما لاحظته الباحثة من خلال عملها في مجال التعليم في مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي أن دافعية المعلمين ليست كما يجب أن تكون، فقد لاحظت أن هناك انخفاض في مستوى تلك الدافعية

لدى عدد منهم والغالبية منهم غير راضين عن الوضع الوظيفي الذي هم فيه مقابل حجم العمل الذي ينجزونه، إضافة إلى أن الغالبية منهم يعاني من صعوبات ومشاكل تعرقل توافقه مع مهنتهم مع وجود إهمال من قبل المعنيين لتلك الصعوبات والمشاكل فضلاً عن عدم وجود حوافز مادية أو معنوية وتعرضهم إلى بعض الضغوط من بعض أولياء التلاميذ، الأمر الذي قد يؤثر على دافعيتهم نحو عملهم، ويؤثر بالتالي سلباً على العملية التربوية ويعيق تحقيق أهدافها، فدافعية المعلم هي مصدر مهم من مصادر دافعية التلميذ وتؤدي دوراً حيوياً في تحقيق الأهداف، فإذا انعدمت الدافعية عند المعلم، فسيؤثر ذلك على دافعية التلميذ، فالمعلم هو القدوة والمثل الأعلى في المدرسة، لذا فإنه من المهم أن تتمتع شخصيته بمستوى مرتفع من الدافعية نحو مهنته، لكونها تعد من العوامل الفعالة والناجحة في مساعدته على قيامه بواجباته ومهامه المطلوبة بفعالية. ولأن موضوع الدافعية من المواضيع المهمة، وبعد ضرورةً ومطلباً مهماً في شخصية المعلم، فإن البحث الحالي يسعى للتعرف إلى المستوى الذي يحمله معلمو الحلقة الأولى من التعليم الأساسي من الدافعية نحو مهنة التعليم. مما سبق يمكن أن تتحدد مشكلة البحث بالسؤال الرئيس الآتي:

"ما مستوى الدافعية للتعليم لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية؟".

أهمية البحث وأهدافه:

تأتي أهمية البحث الحالي من:

- أهمية موضوع الدافعية بشكل عام والدافعية نحو مهنة التعليم بشكل خاص ودورها الكبير في تحقيق أهداف العملية التربوية والتعليمية بالشكل المطلوب؛ حيث تُعدُّ من أكثر الأمور التي تؤثر على أداء المعلم، لاسيما وأن مهنة التعليم تعد من المهن المهمة والتي تأخذ على عاتقها إعداد الأجيال؛ لذا تتطلب من المعلم وجود دافعية ورغبة داخلية قوية تحفز سلوكه ليعطي نتائج إيجابية ويؤدي مهامه بالشكل المطلوب.
- أهمية الشريحة العمرية التي يتناولها البحث الحالي وهم المعلمون لدورهم الحيوي في إنجاح العملية التربوية وتحقيق أهدافها.
- أهمية الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي لكون تلك المرحلة تأسيسية لبناء شخصيات التلاميذ، وتكوين جيل لديه القدرة على المساهمة في تقدم الوطن، وهذا لا يتم إلا بوجود معلم فعال قادر على القيام بإيصال ما يحتاج إليه تلامذته من قيم ومبادئ ومعارف ومهارات، ويتحلى بحب مهنته والدافعية نحوها والتي تعد من المتطلبات المهمة لمهنة التعليم.
- قلة الأبحاث والدراسات المحلية - على حدود علم الباحثة - التي تناولت دراسة موضوع الدافعية للتعليم لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
- يسهم البحث الحالي في الكشف عن مستوى الدافعية للتعليم لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
- قد يفيد هذا البحث الجهات المسؤولة عن العملية التربوية وتطويرها كمديرية التربية من خلال ما يتوصل له من نتائج وتوصيات ومقترحات حول موضوع الدافعية للتعليم لدى معلمي الحلقة الأولى، فتعزز الإيجابيات وتتلافى السلبيات.
- فتح قنوات بحثية أمام الباحثين لإجراء دراسات مشابهة في مجالات أخرى وعلى شرائح ومراحل مختلفة.

أما أهداف البحث فتتمثل بالآتي:

- التعرف إلى مستوى الدافعية للتعليم لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية.

- التعرف إلى الفروق بين متوسطات درجات إجابات أفراد العينة من معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على استبانة الدافعية للتعليم تبعاً لمتغير الجنس، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي والتربوي.

أسئلة البحث:

- ما مستوى الدافعية للتعليم لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية؟

فرضيات البحث:

- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطي درجات إجابات أفراد العينة من معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على استبانة الدافعية للتعليم تبعاً لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات درجات إجابات أفراد العينة من معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على استبانة الدافعية للتعليم تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات درجات إجابات أفراد العينة من معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على استبانة الدافعية للتعليم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي والتربوي.

منهجية البحث:

يعتمد البحث الحالي المنهج الوصفي الذي يقوم على دراسة الأوضاع الراهنة كما توجد في الواقع ووصفها وتحليلها تحليلاً علمياً من حيث أشكالها، وخصائصها، وعلاقاتها والعوامل المؤثرة فيها، وذلك من خلال جمع البيانات وتبويبها واستخراج النتائج ومن ثم تحليلها بالاعتماد على الأساليب الإحصائية المناسبة من أجل الوصول إلى نتائج عن الظاهرة موضع الدراسة (ملحم، 2006، 92)، وهو المنهج الأنسب لطبيعة البحث الحالي.

مجتمع البحث وعينته:

تكون المجتمع الأصلي للبحث من جميع معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية للعام الدراسي (2020/2019)، والبالغ عددهم (4186)، حسب إحصائية مديرية التربية في اللاذقية (المصدر: دائرة الإحصاء والتخطيط في مديرية تربية اللاذقية). وقد تم سحب عينة عشوائية بسيطة منهم بلغ قدرها بعد حذف الاستبانات غير المكتملة الإجابات (156) معلماً ومعلمة، بنسبة (3.72%) من المجتمع الأصلي.

أدوات البحث:

لتحقيق الهدف من البحث الحالي قامت الباحثة بإعداد استبانة الدافعية للتعليم لجمع البيانات الخاصة بموضوع البحث بعد أن تم الرجوع إلى عدد من الدراسات السابقة وأدبيات البحث التربوي وبعد تعديل البنود المأخوذة بما يتلاءم مع البحث كـمقياس ماركينز (Markenz, 1974)، والذي قام بترجمته الدكتور فاروق عبد الفتاح موسى، حيث قامت الباحثة بأخذ بعض بنود هذا المقياس وتعديلها بما يتناسب مع أفراد العينة وبما يتلاءم مع البيئة التي سيتم التطبيق فيها، ومقياس عبد الهادي (2001) للدافعية الإدارية بعد تعديل البنود، ومقياس عبد الرحمن صالح الأزرق للدافعية للإنجاز، وكذلك تم الرجوع إلى دراسة لبوز والحجاج (2012)، ودراسة رايح (2010)، ودراسة زهرة (2016)، وفي ضوء ما تم الاطلاع عليه من الدراسات السابقة والأدبيات التربوية قامت الباحثة بتقسيم الاستبانة إلى قسمين: القسم الأول: ويحتوي على التعريف بالهدف من الاستبانة والمطلوب من المفحوص القيام به، البيانات الذاتية لأفراد العينة وتشمل: الجنس، المؤهل العلمي والتربوي، وعدد سنوات الخبرة، القسم الثاني: تضمن محاور الاستبانة: حيث تكونت استبانة الدافعية للتعليم من (32) بنداً، توزعت على خمسة محاور: المحور الأول: الشعور بالمسؤولية تضمن (8) بنود،

المحور الثاني: الرضا الوظيفي تضمن (7) بنود، المحور الثالث: المثابرة تضمن (7) بنود، المحور الرابع: حب العمل تضمن (5) بنود، المحور الخامس: المنافسة تضمن (5) بنود، حيث تمت صياغة البنود بطريقة تتفق مع أهداف البحث، ثم قامت الباحثة باستشارة عدد من الخبراء والمتخصصين في التربية بغية الوصول إلى أداة ملائمة لتحقيق أهداف البحث، وقد كان لآراء الأساتذة وملاحظاتهم فائدة في بناء الأدوات، حيث تم تعديل بعض العبارات وحذف بعضها الآخر، كانت بدائل العبارات وفق مقياس ليكرت الخماسي: (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، وأعطيت الأوزان الآتية (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي. أما معيار الحكم على متوسط الإجابات وفق هذا المقياس فقد تم كالتالي: تم حساب طول الفئة من خلال: تقسيم المدى (أكبر قيمة في الاستبانة- أصغر قيمة في الاستبانة) على أكبر قيمة في الاستبانة، أي $0.8 = 5 \div (1-5)$ (وهو طول الفئة)، وبعد إضافة طول الفئة إلى أصغر قيمة في الاستبانة تم تحديد الفئة الأولى (من 1 إلى 1.80)، ثم تم تحديد الفئة الثانية بإضافة طول الفئة إلى الحد الأعلى من الفئة الأولى، وبناءً على ذلك تم تحديد خمس مستويات للتعامل مع متوسطات الدرجات وفق الآتي: (1 - 1.80) منخفضة جداً، (1.81 - 2.60) منخفضة، (2.61 - 3.40) متوسطة، (3.41 - 4.20) مرتفعة، (4.21 - 5) مرتفعة جداً.

صدق الأداة وثباتها:

للتأكد من صدق الأداة تم عرضها على عدد من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية من أجل إبداء الرأي فيها من حيث صياغة البنود ووضوحها وقد تم حذف عدد كبير من البنود وتعديل بعضها الآخر بناءً على آرائهم، وكذلك تم التحقق من صدقها من خلال الاتساق الداخلي للبنود بتطبيقها على عينة خارج عينة البحث الأساسية تكونت من (30) معلماً ومعلمة، ثم تم حساب معامل الارتباط بيرسون، وقد تبين أن جميع البنود كانت ذات ارتباط معنوي ودال، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون عند مستوى دلالة (0.05) للمحور الأول (0.991)، والمحور الثاني (0.987)، والمحور الثالث (0.718)، والمحور الرابع (0.925)، والمحور الخامس (0.943)، وقامت الباحثة بحساب الثبات عن طريق معامل الثبات ألفا كرونباخ، بلغ ثبات المحور الأول (0.864)، والمحور الثاني (0.600)، والمحور الثالث (0.580)، والمحور الرابع (0.658)، والمحور الخامس (0.890)، وللإستبانة ككل (0.784)، وبعد مرور (15) يوماً على التطبيق الأول للأداة قامت الباحثة بإعادة تطبيقها على أفراد العينة أنفسهم للتأكد أيضاً من ثبات الأداة عن طريق الثبات بالإعادة وقد تبين أن جميع البنود قد حصلت على ثبات جيد، بلغ ثبات المحور الأول (0.701)، والمحور الثاني (0.690)، والمحور الثالث (0.719)، والمحور الرابع (0.799)، والمحور الخامس (0.817)، وللإستبانة ككل (0.721).

حدود البحث:

- حدود مكانية: تم تطبيق البحث في مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية.
- حدود زمنية: تم تطبيق البحث في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2020/2019.
- حدود بشرية: اقتصر البحث الحالي على معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية.
- حدود موضوعية: اقتصر البحث على دراسة موضوع مستوى الدافعية للتعليم لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية.

مصطلحات البحث:

- **الدافعية:** منظومة من العوامل المسببة للسلوك تعمل على استثارته وتوجيهه في مستوى معين وهي التي تفسر سلوك الإنسان من حيث بدايته واتجاهه ونشاطه وصولاً إلى تحقيق الأهداف المنشودة(خليفة، 2005، 72).
- **الدافعية للتعليم:** وتُعرف بأنها الرغبة التي يمتلكها المعلم والتي توجه سلوكه للقيام بمهامه التربوية والتعليمية على أكمل وجه، وهذا السلوك يتسم بالاستمرارية والمثابرة والنشاط والفعالية من أجل تحقيق الهدف من التعليم(قطامي، 2007، 57). إجرائياً في البحث الحالي تعرفها الباحثة بأنها: مجموعة القوى الداخلية والخارجية التي يمتلكها المعلم والتي تعمل على تحفيزه وتوجيه سلوكياته تجاه تحقيق أهداف العملية التربوية والتعليمية، وتشتمل على خمسة مكونات تضمنتها أداة البحث الحالي: الشعور بالمسؤولية، الرضا الوظيفي، المثابرة، حب العمل، والمنافسة، وتقاس بالدرجة الكلية على المقياس.
- **المعلم:** الشخص الذي يقوم بمهام التعليم والتربية داخل الصف الدراسي، والمسؤول عن تنفيذ المنهاج التعليمي وتحقيق الأهداف المنوطة به، وهو الشخص الذين يشكل العنصر الأكثر قدرة على التأثير والتأثر مع بقية العناصر الأخرى في المدرسة، والذي تقع على عاتقه مهمة تربية الأجيال وفق نمط الثقافة السائدة في المجتمع وإحداث التغييرات المرغوبة في سلوكياتهم، وإكسابهم المعارف والمهارات والقيم والمبادئ العامة(العجمي، 2010، 72). وإجرائياً في البحث الحالي يمثل المعلمون أفراد العينة الإحصائية المنتقاة للإجابة عن أدوات البحث.
- **الحلقة الأولى من التعليم الأساسي:** تتحدد وفقاً لتقسيم وزارة التربية بالصفوف: من الأول إلى السادس وفقاً لقرار وزارة التربية المعدل رقم (443/23) الصادر بتاريخ (2015/12/15).
- **مرحلة التعليم الأساسي:** هي مرحلة تعليمية مدتها تسع سنوات تبدأ من الصف الأول الأساسي حتى الصف التاسع وهي مجانية وإلزامية(وزارة التربية، 2004، 4).

الإطار النظري والدراسات السابقة:

الدافعية:

- يُعرف كل من باهي وشلبي (2012) الدافعية بأنها طاقة كامنة في الكائن الحي تعمل على استثارته ليسلك سلوكاً معيناً في العالم الخارجي، ويتم ذلك عن طريق اختيار الاستجابة المفيدة وظيفياً له في عملية تكيفية مع بيئته الخارجية ووضع هذه الاستجابة في مكان الأسبقية على غيرها من الاستجابات المحتملة مما ينتج عنه إشباع حاجة معينة أو الحصول على هدف معين(باهي وشلبي، 2012، 57). ويضيف عبد الحميد(2001) بأن الدافعية محصلة تفاعل بين مجموعة عوامل ذاتية تتعلق بالفرد نفسه وعوامل خارجية وهي تحدد اتجاه السلوك لمدة زمنية معينة(عبد الهادي، 2001، 12). وتؤدي الدافعية ثلاث وظائف رئيسية فهي:
- أولاً: تعمل على استثارة الكائن الحي تجاه مثيرات معينة.
- ثانياً: توجه سلوك الكائن الحي نحو تحقيق أهداف معينة، مع المحافظة على استمرارية السلوك أي أن السلوك يبقى مستمراً ونشطاً ما دامت الحاجة قائمة ولم يتم إشباعها.
- ثالثاً: تدعيم السلوك الفعال الذي يسهم في تحقيق تلك الأهداف المرغوبة(عيسى، 2009، 58).
- فالدافعية تعد بمثابة مولدات ومحركات وموجهات للسلوك الإنساني، كما أنها بمثابة ضابطة ومعدلة للسلوك الإنساني والتنبؤ به وتفسيره.

تعد دافعية الفرد العامل الأساسي المسيطر على سلوكه، لذلك تحتل الدافعية مرتبةً مهمة في كافة المنظمات والمؤسسات المختلفة ومنها النظام التعليمي الذي يولي لدافعية المعلم العديد من الاعتبارات كونه يعد من أهم الموارد المؤثرة في كفاءة وفاعلية هذا النظام، فدافعية المعلم تؤدي إلى جودة التعليم ذلك أن الدافعية هي أساس الأداء الجيد، وهي تؤثر في سلوكه وتمكنه من إنجاز المهام الصعبة، كما أنها توجه الكفاءات والمهارات التي يمتلكها نحو نجاح العملية التربوية والتعليمية وتطورها (قطامي، 2007، 56).

أهمية دافعية المعلم: تعد دافعية المعلم ذات أهمية كبيرة في إغناء سلوكه بالطاقة المحركة والباعثة على التقدم والإنجاز، حيث تعد الدافعية المحرك الرئيس الذي يثير نشاط المعلم، ويجعله يستجيب لمواقف وأنشطة معينة دون غيرها، ويوجه سلوكه نحو العملية التعليمية ليصبح جزءاً فعالاً فيها. كما تعد الدافعية عاملاً مهماً في جمع الطاقة اللازمة لتوجيه المعلم لبذل مزيد من الجهد للانخراط بالعملية التعليمية، وتحفيز الطلبة بصورة مستمرة لاكتساب المعرفة والنظر في الظواهر من حولهم وتحليلها ومن ثم تفسيرها، حيث تكمن أهمية هذه الطاقة بإزالة التوتر الذي يشعر به المعلم وتعيده إلى اتزانه السابق، كما تتمثل أهمية دافعية المعلمين في إشراكهم في عملية صنع واتخاذ القرارات من خلال تحديد قدراتهم ومدى كفاءتهم في إنجاز أعمالهم خلال مدة زمنية معينة، والذي يكافئ بالحصول على حوافز مادية وترقيات من قبل الإدارة، فالأداء الوظيفي مرتبط بشكل كبير بالحوافز المادية والمعنوية، وذلك لتشجيع وتحفيز المعلمين على الاستمرارية والتقدم في تطوير أدائهم الوظيفي، والذي ينعكس بدوره إيجابياً على رضاهم الوظيفي وشعورهم بالولاء والانتماء لبيئة العمل وينمي المواهب والإبداع لديهم. وتكمن أهمية الدافعية لدى المعلم في تعزيز رضاه الوظيفي، فالفرد الذي يكون رضاه عن عمله مرتفعاً يكون أكثر حماساً وإقبالاً على العمل، ويزداد انتماءه لوظيفته وللمؤسسة التعليمية، فتزيد بذلك إنتاجيته ويتحسن أدائه. أما إذا كانت الدافعية، لدى الفرد منخفضة، سيضعف ذلك رضاه عن العمل وستقل بذلك إنتاجيته ومستوى أدائه وبالتالي سيضعف حماسه للعمل ويقل إقباله عليه، مما قد يحد من مشاعر الامتثال والولاء لديه (أبو عيشة، 2019، 390).

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في دافعية المعلم نحو مهنته أهمها التقدير، الإنجاز، والشعور بالمسؤولية، والنمو المهني والترقي (عبد الحميد؛ حجازي، 2017، 101)، وهناك أيضاً الرضا الوظيفي والذي يعد من بين أهم العوامل الدافعة نحو مهنة التعليم والمهن الأخرى بشكل عام، والذي يشمل توافر جوانب حددها رشيد (2016) كما يلي: توافر الجو المناسب لنظام الإشراف العام، مما يزيد من خبرات المعلم، والرضا عن الأجر بحيث يتناسب الأجر مع حجم العمل المبذول، وتكلفة المعيشة، واتباع سياسة المكافأة وتفضيل الحوافز الجماعية والفردية، والرضا عن النمو والترقية الوظيفية، والرضا عن أساليب الإشراف والقيادة الرشيدة كإظهار الصداقة في العمل، والانسجام مع أعضاء مجموعة العمل من الكادر المكون للمدرسة من معلمين زملاء وموجهين وإداريين، والتقارب الثقافي والعلمي والفكري معهم، والرضا عن النواحي الاجتماعية ببحث المشكلات الاجتماعية للمعلم ومساعدته في حلها، وكذلك توفير العناية الصحية له (رشيد، 2016، 101).

دراسات سابقة:

سيتم عرض بعض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث الحالي، وقد تم ترتيبها بدءاً من الأقدم إلى الأحدث كالتالي:

• دراسة عبد الحميد (2003) في الإمارات بعنوان: "دافعية الإنجاز للعمل وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية".

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى الدافعية للإنجاز نحو العمل لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية وعلاقته بكل من توكيد الذات والعمر لدى العينة، والتعرف إلى الفروق في مستوى الدافعية للعمل بين أفراد العينة بحسب تباينهم من حيث الجنس والجنسية ومستوى الأجر والمستوى التعليمي والحالة الزوجية، ولأجل ذلك قام الباحث بإعداد وتطوير مقياسين (مقياس الدافعية للإنجاز تكون من مجالات ستة: المثابرة، والطموح، والتوجه نحو المستقبل، وتقدير أهمية الوقت، والاهتمام بالتميز، والمنافسة، ومقياس توكيد الذات)، وقام بتطبيق الأداتين على عينة تكونت من (178) موظفاً و(68) موظفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدافعية للإنجاز وتوكيد الذات لدى أفراد العينة، وتبين عدم وجود علاقة بين دافعية الإنجاز للعمل والعمر، ووجود فروق بين إجابات أفراد العينة على مقياسي دافعية الإنجاز للعمل وتوكيد الذات تبعاً لمتغيرات مستوى الأجر والجنسية والجنس والمستوى التعليمي والحالة الزوجية.

• دراسة رابح (2010) في الجزائر بعنوان: "النمط القيادي للمديرين وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية-دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم الابتدائي بولاية المسيلة".

هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة بين النمط القيادي السائد لدى المديرين ودافعية الإنجاز للمعلمين، والتعرف إلى مستوى الدافعية للإنجاز لدى المعلمين، وكذلك تعرف الفروق بين إجابات المعلمين على الاستبانة تبعاً لمتغيرات (النوع، وسنوات الخبرة، والمستوى التعليمي)، ولأجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإعداد استبيان للنمط القيادي السائد لمدير المدرسة اشتمل على (45) عبارة تضمن ثلاثة محاور: محور النمط الديمقراطي، ومحور النمط التسلطي، ومحور النمط التسببي، واستبانة للدافعية للإنجاز مكون من (30) عبارة وطبق الأدوات على عينة مكونة من (395) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتبين بالنتائج وجود علاقة إيجابية بين النمط القيادي (الديمقراطي) السائد للمدير ودافعية الإنجاز للمعلمين، ووجود علاقة سلبية بين نمطي القيادة (التسلطي، والتسببي) السائد للمدير ودافعية الإنجاز للمعلمين، وتبين كذلك وجود مستوى مرتفع من الدافعية للإنجاز نحو المهنة التعليمية لدى المعلمين في المؤسسات ذات النمط القيادي الديمقراطي وذلك على عكس المؤسسات التي تتبع نمطي القيادة التسلطي والتسببي حيث تبين فيها وجود مستوى منخفض من الدافعية لدى المعلمين، وأظهرت النتائج أيضاً وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين إجابات المعلمين على استبانة الدافعية للإنجاز تبعاً لمتغير النوع وهذا الفرق لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المعلمين على استبانة الدافعية للإنجاز تبعاً لمتغيري سنوات الخبرة، والمستوى التعليمي.

• دراسة لبوز والحجاج (2012) في الجزائر بعنوان "الدافعية للتدريس كأهم خاصية شخصية للمدرس الفعال".

هدفت الدراسة التعرف إلى المستوى الذي يحمله مدرسو المواد الاجتماعية من الدافعية للتدريس، بلغت عينة الدراسة (168) مدرساً، وتم استخدام الاستبانة كأداة لذلك الغرض تكونت من خمسة محاور: مستوى الطموح المرتفع، والمثابرة، والأداء والرضا، والتنافس وإدراك الزمن، تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن المدرسين يحملون مستوى متوسطاً من الدافعية نحو مهنة التدريس، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بدافعية المعلمين وإجراء المزيد من الأبحاث حولها.

• دراسة Howard (2012) في إندونيسيا بعنوان: "العوامل المؤثرة على دافعية معلمي المدارس الثانوية العليا".

هدفت الدراسة الكشف عن العوامل المؤثرة على مستويات دافعية معلمي المدارس الثانوية العليا في مدينة راول بيندي، والتعرف إلى العوامل المسببة لارتفاع وانخفاض دافعية هؤلاء المعلمين والضغط المسببة لانخفاض دافعتهم، استخدم الباحث لأجل ذلك استبانة تكونت من (58) عبارة مقسمة إلى خمسة أبعاد، وزعت على (80) معلماً ومعلمة من عشرة مدارس في مدينة راول بيندي تم اختيارهم بطريقة عشوائية، بتحليل النتائج تبين أن من أكثر العوامل تأثيراً في دافعية المعلمين من أفراد العينة الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمعلم حيث تبين أن غالبية أفراد العينة غير راضين عن الوضع الاقتصادي والاجتماعي الذي هم فيه، وكذلك من بين تلك العوامل البيئة الصفية وسلوكيات التلاميذ، والمكافآت المادية والتشجيع المعنوي للمعلم، وكذلك اختيار المعلم لمهنة التعليم والتي كانت من بين أهم العوامل الدافعة لعمله.

• دراسة زهرة (2016) في الجزائر بعنوان: "تكنولوجيا التعليم وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي -دراسة ميدانية على عينة من أساتذة المرحلة الثانوية بولاية مستغانم".

هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة بين تكنولوجيا التعليم والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي، والتعرف إلى الفروق بين متوسط درجات إجابات أفراد العينة على مقياس الدافعية للإنجاز تبعاً لمتغيرات (الجنس، وسنوات الخبرة، والمستوى التعليمي)، ولأجل تحقيق هذه الأهداف قامت الباحثة بتطوير مقياس الدافعية للإنجاز تكون من خمسة أبعاد هي: الشعور بالمسؤولية، والسعي نحو التفوق لتحقيق مستوى طموح مرتفع، والمثابرة، وإدراك الزمن، والتخطيط للمستقبل، وإعداد استبانة لتكنولوجيا التعليم، وقامت بتطبيقها على عينة مكونة من (100) أستاذاً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من المجتمع الأصلي للدراسة، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين استخدام تكنولوجيا التعليم والدافعية للإنجاز لدى الأساتذة، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات إجابات العينة في استخدام تكنولوجيا التعليم والدافعية للإنجاز تعزى إلى متغير الجنس، وسنوات الخبرة، والمستوى التعليمي.

• دراسة الثبيتي والعتيبي (2017) في السعودية بعنوان: "الدافعية وعلاقتها في تكوين الاتجاه نحو مهنة التدريس لدى طلاب وطالبات كلية التربية بعفيف".

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى الدافعية لدى أفراد العينة وعلاقتها بتكوين الاتجاه نحو مهنة التعليم، وتعرف الفروق بين متوسطات إجابات العينة على الأدوات تبعاً لمتغير الجنس والمستوى الدراسي والتخصص العلمي، قام الباحثان بسحب عينة عشوائية مكونة من (365) طالباً وطالبة من كلية التربية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة الأصلي والبالغ عدده (916) طالباً وطالبة، وتم توزيع استبانتي عليهم لتحقيق أهداف الدراسة، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت بالنتائج إلى وجود مستوى منخفض من الدافعية نحو مهنة التعليم، وتبين وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الدافعية والاتجاه نحو مهنة التعليم، وتبين أيضاً عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة على استبانة الدافعية نحو مهنة التعليم واستبانة الاتجاه تبعاً لمتغير الجنس والمستوى التعليمي، ووجود فروق تبعاً لمتغير التخصص العلمي.

• دراسة محمد وحجازي (2017) في مصر بعنوان: "دافعية المعلم وعلاقتها بسمات الشخصية".

هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة بين دافعية المعلم والسمات الشخصية، وكذلك التعرف إلى الفروق بين متوسط درجات إجابات المعلمين على مقياس الدافعية للإنجاز ومقياس السمات الشخصية تبعاً لمتغيرات (النوع، والعمر،

وسنوات الخبرة)، وإمكانية التنبؤ بدافعية المعلم من خلال سماته الشخصية، ولأجل تحقيق هذه الأهداف قام الباحثان باختيار أدوات الدراسة: مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية لكوستا وماكري وتكون من (60) عبارة، ومقياس الدافعية للإنجاز نحو مهنة التعليم لدى المعلمين وهو من إعداد الباحثين وتكون من (25) عبارة، وقاما بتطبيق الأدوات على عينة مكونة من (70) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من المجتمع الأصلي للدراسة، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات إجابات أفراد العينة على مقياس الدافعية تبعاً لمتغيرات (النوع، العمر، وسنوات الخبرة)، وتبين أيضاً وجود علاقة سلبية بين دافعية المعلم وسمه الشخصية (العصابية)، ووجود علاقة إيجابية بين دافعية المعلم وسماته الشخصية (الانبساطية، والصفوة، وبقظة الضمير)، وتبين أنه يمكن التنبؤ بدافعية المعلم من خلال سماته الشخصية جميعها ماعدا سمة الشخصية العصابية.

• دراسة أبو عيشة (2019) في الأردن بعنوان: "درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم - محافظة العاصمة".

هدفت الدراسة التعرف إلى الكشف عن درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم، والتعرف إلى الفروق في درجة الدافعية لدى المعلمين تبعاً لمتغير الجنس، والخبرة والمؤهل العلمي، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بإعداد استبانة الدافعية كأداة للدراسة، وتم تطبيقها على عينة تكونت من (407) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت بالنتائج إلى وجود درجة متوسطة من الدافعية لدى المعلمين، وتبين أيضاً عدم وجود فروق في درجة الدافعية لدى المعلمين تبعاً لمتغير الجنس، والخبرة والمؤهل العلمي، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بدافعية المعلمين وتصميم خطط منهجية ودقيقة لتقليل العبء التدريسي على المعلم وذلك من خلال زيادة عدد المعلمين والإداريين.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدافعية للتعليم، تبين أن البحث الحالي يتشابه مع تلك الدراسات باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وفي الاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة، يتشابه مع دراسة لبوز والحجاج (2012) ودراسة رايح (2010)، في اختيار العينة حيث تكونت من المعلمين، بينما يختلف مع دراسة عبد الحميد (2003)، ودراسة الثبيتي والعتيبي (2017)، حيث تكونت العينة من الطلبة المعلمين الذين يتم إعدادهم لمهنة التعليم، ويتفق مع دراسة لبوز والحجاج (2012)، ودراسة أبو عيشة (2019) في الهدف من البحث. يتميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة بكونه من الدراسات القليلة التي تتناول موضوع الدافعية للتعليم كمتغير للبحث، وذلك بسبب التركيز على موضوع الدافعية للإنجاز عند التلاميذ مع قلة الدراسات (لأسيما المحلية) حول موضوع الدافعية للتعليم عند المعلمين التي تعد من مصادر دافعية التلميذ للتعلم، وبالتالي فإن البحث الحالي يتميز في اختياره للعينة. دراسات عدة أوصت بضرورة الاهتمام بدافعية المعلم، وأكدت بعضها بالحاجة إلى تدخلات تربوية في هذا الميدان، وضرورة الاهتمام بدراسة هذا الموضوع، فجاء البحث الحالي استجابة لهذه التوصيات واستكمالاً لتلك الدراسات، وقد أفادت الباحثة من الدراسات السابقة في الاطلاع على موضوع البحث، والإلمام بجوانبه المختلفة، وكذلك في تصميم أدوات البحث.

النتائج والمناقشة:

النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيسي:

- للإجابة عن سؤال البحث الرئيسي الذي ينص على: ما مستوى الدافعية للتعليم لدى معلمي الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية؟ تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات إجابات أفراد العينة على الاستبانة، ولكل محور من المحاور كما في الجدول الآتي:

جدول رقم (1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجات إجابات المعلمين على استبانة الدافعية للتعليم

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	مستوى الإجابة
	المحور الأول: الشعور بالمسؤولية					
1	ألتزم بالحضور في الموعد المحدد إلى الحصص الدراسية.	4.55	0.54	91%	2	مرتفعة جداً
2	أحرص على إتمام شرح الدروس بإتقان.	4.12	0.51	82.4%	5	مرتفعة
3	أحرص على إيصال المعلومات لجميع التلاميذ.	4.89	0.31	97.8%	1	مرتفعة جداً
4	أستخدم طرائق حديثة ومتنوعة لجذب انتباه التلاميذ ودافعيتهم.	4.03	0.87	80.6%	6	مرتفعة
5	أصحح مباشرةً معلومات التلاميذ الخاطئة.	3.92	0.64	78.4%	8	مرتفعة
6	أهتم بالإجابة على جميع الأسئلة التي يطرحها التلاميذ.	3.47	0.74	69.4%	10	مرتفعة
7	أعمل على إكساب التلاميذ معلومات جديدة غير موجودة في المنهاج تفيدهم في حياتهم اليومية.	2.87	0.72	57.4%	22	متوسطة
8	أعمل على تحقيق جميع الأهداف التعليمية المطلوب إنجازها بدقة.	4.24	0.46	84.8%	3	مرتفعة جداً
	الدرجة الكلية للمحور الأول	4.01	0.60	80.2%	1	مرتفعة
	المحور الثاني: الرضا الوظيفي:					
9	أشعر بالرضا عن أدائي المهني.	3.94	0.58	78.8%	7	مرتفعة
10	أعتقد أن دخلي الشهري يكفي.	1.19	0.74	23.8%	32	منخفضة جداً
11	أشعر بالاستقرار والأمان في مهنتي الحالية.	3.40	0.56	68%	13	متوسطة
12	يتناسب دخلي الشهري من المدرسة مع حجم العمل الذي أؤديه.	2.03	1.54	40.6%	29	منخفضة
13	تساعدني مهنتي الحالية في الترقية والتقدم الوظيفي.	3.32	0.47	66.4%	14	متوسطة
14	أشعر بالرضا عندما أقوم بتطوير قدراتي ومهاراتي المهنية.	3.19	0.53	63.8%	16	متوسطة
15	أعتقد بأن مهنتي كمعلم تحظى باحترام وتقدير من قبل الجميع.	3.46	0.68	69.2%	11	مرتفعة
	الدرجة الكلية للمحور الثاني	2.93	0.73	58.6%	4	متوسطة
	المحور الثالث: المثابرة					
16	أكرر المحاولة أكثر من مرة عند وجود أهداف تعليمية صعبة في المنهاج.	3.31	0.54	66.2%	15	متوسطة
17	أطلع باستمرار على المعلومات الجديدة والتطورات الحديثة لأطور عملي نحو الأفضل.	3.06	0.63	61.2%	18	متوسطة
18	أبحث عن حلول جديدة وبدائل أخرى إذا ما فشلت في عملي.	2.81	0.59	56.2%	23	متوسطة
19	تزداد دافعيته للعمل كلما واجهتني صعوبات في المنهاج الذي أقوم بتعليمه للتلاميذ	2.23	0.49	44.6%	28	منخفضة
20	أبدل ما في وسعي لتأدية مهامي وواجباتي على أكمل وجه.	4.18	0.78	83.6%	4	مرتفعة

21	أواظب على حضور الدورات التدريبية التي تزودني بمهارات جديدة.	3.90	0.89	78%	9	مرتفعة
22	أمتلك القدرة على القيام بالعمل في ظروف صعبة دون أن أشعر بملل.	2.38	0.59	47.6%	27	منخفضة
	الدرجة الكلية للمحور الثالث	3.12	0.64	62.4%	2	متوسطة
	المحور الرابع: حب العمل					
23	أحب مهنة التعليم.	2.44	1.93	48.8%	25	منخفضة
24	أشعر بالمتعة والحماس عندما أمارس عملي.	3.04	0.28	60.8%	19	متوسطة
25	أتمنى أن يكون لدي عدد أكبر من أيام الدوام في المدرسة.	1.83	1.3	36.6%	30	منخفضة
26	أرى أن قيامي بمهنة التعليم تفيدني في الحياة العامة.	1.58	0.84	31.6%	31	منخفضة جداً
27	دخلت إلى مهنة التعليم عن رغبة وقناعة.	2.41	1.92	48.2%	26	منخفضة
	الدرجة الكلية للمحور الرابع	2.26	1.25	45.2%	5	منخفضة
	المحور الخامس: المنافسة					
28	تجذبني المهام التي تتسم بالتنافس والتحدي.	2.87	1.84	57.4%	21	متوسطة
29	أميل إلى التنافس الإيجابي مع زملائي المعلمين في المدرسة رغبة في الارتقاء بالأداء والعمل.	2.63	1.14	52.6%	24	متوسطة
30	أشعر بأن تنافسي مع زملائي يزيدني إصراراً على الإنجاز في عملي.	3.08	1.81	61.6%	17	متوسطة
31	يدفعني التنافس مع الآخرين لتحقيق التقدم الوظيفي.	3.44	0.88	68.8%	12	مرتفعة
32	أبذل ما في وسعي لأتفوق على زملائي المعلمين في المدرسة التي أعمل بها.	3.01	0.53	60.2%	20	متوسطة
	الدرجة الكلية للمحور الخامس	3.00	1.24	60%	3	متوسطة
	الدرجة الكلية للاستبانة	3.06	0.89	61.2%		متوسطة

يُلاحظ من الجدول رقم (1) أن الدرجة الكلية للاستبانة قد جاءت بمستوى متوسط بمتوسط حسابي قدره (3.06) ووزن نسبي (61.2%)، وقد جاء محور الشعور بالمسؤولية بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.01) ووزن نسبي (80.2%)، تلاه محور المثابرة بمستوى متوسط والمتوسط الحسابي (3.12) ووزنه النسبي (62.4%)، تلاه محور المنافسة بمتوسط حسابي (3.00) ووزن نسبي (60%)، ثم محور الرضا الوظيفي بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.93) ووزن نسبي (58.6%) بمستوى متوسط، وأخيراً محور حب العمل بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.26) ووزن نسبي (45.2%) وبمستوى متوسط، وقد يرجع السبب في تلك الدرجة المتوسطة لدى المعلمين إلى عدم توافر الظروف المشجعة التي تزيد من دافعيتهم، وكذلك الضغوط المهنية، وتعدد أدوارهم، ووجود صعوبات ومعوقات يعانون منها في أثناء قيامهم بعملهم كالكثافة في أعداد التلاميذ في الصف الواحد لاسيما وأنه في مدينة اللاذقية توجد هذه المشكلة في كل المدارس مما ينتج عنها بالتالي مشاكل أخرى كالضجيج وغيره، الأمر الذي يسبب متاعب للمعلم، وكذلك وجود بعض الصعوبات لدى المعلمين في تطبيق المناهج الحديثة. وقد يرجع السبب في ذلك أيضاً إلى أن البيئة التي يعملون بها، والمناخ المدرسي المحيط بهم، لا يشكل لهم مصدراً للتحفيز، حيث أشارت نظرية سكرنر في أحد جوانبها إلى العلاقة بين دافعية الفرد وبيئة العمل المحيطة به والتأثير المهم الذي من الممكن أن تحدثه في دافعيته (عبد الهادي، 2001، 122)، وهذا الأمر أيضاً أكدت عليه دراسة محمد وحجازي (2017)، ودراسة أبو عيشة (2019) التي أشارت إلى أن دافعية المعلم تتأثر ببيئة العمل داخل المدرسة حيث إنها تعمل على استثارة تلك الدافعية، وقد تؤدي في حالات معينة إلى التقليل من دافعية المعلم، وقد تعود هذه الدرجة المتوسطة أيضاً إلى كون الدافعية ترتبط بمحفزات عديدة، وهذه المحفزات قليلة لدى هؤلاء المعلمين، فقد تعود أيضاً إلى قلة إشباع حاجاتهم المادية والمعنوية، مما يؤدي

إلى ملهم، وشعورهم بالضعف، الأمر الذي ينعكس على دافعتهم لعملهم، حيث يعد إشباع الحاجات المادية والمعنوية من العوامل المهمة الدافعة للعمل بشكل عام، ومن الأمور التي تؤثر على رضاهم الوظيفي أيضاً. وبحسب رأي الباحثة فإن العوامل السابقة قد تكون من الأسباب التي أدت إلى وجود مستوى متوسط وغير عالٍ من الدافعية للتعليم لدى المعلمين. وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة لبوز والحجاج (2012)، ودراسة أبو عيشة (2019)، التي أشارت إلى وجود مستوى متوسط من الدافعية للتعليم لدى المعلمين، وتختلف مع دراسة رايح (2010)، ودراسة الثبتي والعتيبي (2017) التي بينت وجود مستوى منخفض من الدافعية نحو مهنة التعليم لدى عينة الدراسة من الطلبة المعلمين الذين يتم إعدادهم لمهنة التعليم في كلية التربية.

فرضيات البحث:

- **الفرضية الأولى:** لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث من معلمي الحلقة الأولى على استبانة الدافعية للتعليم تبعاً لمتغير الجنس. للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار t لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين متوسطي درجات المعلمين على الأداة تبعاً لمتغير الجنس، وأدرجت النتائج في الجدول (2)، كالآتي:

جدول (2) نتائج اختبار t لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين متوسطي درجات المعلمين على استبانة الدافعية للتعليم تبعاً لمتغير الجنس

المحاور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	قيمة الاحتمال	مجال الثقة 95%	
							أعلى قيمة	أدنى قيمة
المحور الأول	ذكر	44	33.0000	3.69789	2.964	.000	.42595	2.12762
	أنثى	112	31.7232	1.68304	2.202		.11248	2.44110
المحور الثاني	ذكر	44	24.0000	2.35263	13.404	.256	4.13370	5.56273
	أنثى	112	19.1518	1.89456	12.203		4.05500	5.64142
المحور الثالث	ذكر	44	23.7727	2.12257	11.329	.000	2.85688	4.06358
	أنثى	112	20.3125	1.53066	9.854		2.75813	4.16232
المحور الرابع	ذكر	44	18.3182	3.65216	14.636	.618	8.46205	11.10288
	أنثى	112	8.5357	3.79646	14.886		8.47510	11.08983
المحور الخامس	ذكر	44	16.2045	5.55136	9.984	.000	4.74059	7.07922
	أنثى	112	10.2946	1.84849	6.913		4.18980	7.63001
الأداة ككل	ذكر	44	115.2955	13.65791	13.933	.000	21.69373	28.86146
	أنثى	112	90.0179	8.48420	11.440		20.85220	29.70300

يتبين من خلال قراءة الجدول (2) أنه لم يظهر فرق بين متوسطي درجات إجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس على المحور الثاني والرابع حيث جاء مستوى الدلالة أكبر من 0.05، بينما كان هناك فرق بين متوسطي درجات إجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس على المحور الأول والثالث والخامس والأداة ككل كما هو مبين في الجدول السابق حيث جاء مستوى الدلالة أصغر من 0.05 وقد كانت لصالح الذكور، وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن المعلمين الذكور دافعتهم أعلى لأنهم أميل إلى الحصول على فرص الترقية والتقدم الوظيفي حيث يطمح معظم المعلمين الذكور إلى الحصول على مناصب إدارية كأن يكون مديراً الأمر الذي يدفعهم إلى بذل المزيد من الجهد والمثابرة والتنافس للحصول على الترقية والتقدم الوظيفي والمناصب الإدارية، "فالذكر أميل إلى السيطرة وتولي المناصب الإدارية" (عبد الهادي،

2001، 117)، أما المعلمات الإناث فهن أقل رغبة في الحصول على تلك المناصب نظراً لأنها تلقى عليهن مسؤوليات وأعباء إضافية، بالإضافة إلى أن المعلمات الإناث تتحملن مسؤوليات متنوعة وتقم بأدوار عديدة إلى جانب قيامهن بالتعليم فهناك المهام المنزلية الروتينية والعناية بشؤون أولادهن الأمر الذي يفرض عليهن متاعب وضغوطاً عدة لإنجاز متطلبات الأسرة والعمل، الأمر الذي قد يؤثر على دافعيتهن، فقد أشارت دراسة عبد الحميد (2003) أن "المرأة تتحمل أكثر من الرجل مسؤولية تعديل حياتها المهنية لتتواءم مع متطلبات الأسرة الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض دافعيتهن عن الرجل حيث تعاني من عدم استقرار نفسي ناجم عن متطلبات الأسرة وتعارضها مع متطلبات العمل".

تتفق هذه النتيجة مع دراسة رايح (2010)، ودراسة عبد الحميد (2003)، التي بينت نتائجها وجود فروق بين الجنسين في الدافعية للتعليم، بينما تختلف مع دراسة زهرة (2016)، ودراسة الثبيتي والعتيبي (2017)، ودراسة محمد وحجازي (2017)، ودراسة أبو عيشة (2019) والتي بينت نتائجها عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الدافعية للتعليم.

- **الفرضية الثانية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث من معلمي الحلقة الأولى على استبانة الدافعية للتعليم تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لإجابات أفراد عينة البحث على الاستبانة، وأدرجت النتائج في الجدولين (3)، (4)، كالآتي:

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات درجات المعلمين على الاستبانة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	مجال الثقة	
				أعلى قيمة	أدنى قيمة
المحور الأول	26	34.9231	3.98922	.78235	33.3118
	69	31.7391	1.74602	-21020	31.3197
	61	31.2623	1.22341	.15664	30.9490
	156	32.0833	2.48079	.19862	31.6910
المحور الثاني	26	24.9615	1.96938	.38623	24.1661
	69	18.3623	.59337	.07143	18.2198
	61	21.0656	2.60044	.33295	20.3996
	156	20.5192	2.98268	.23881	20.0475
المحور الثالث	26	25.2692	1.40165	.27489	24.7031
	69	19.5797	.57919	.06973	19.4406
	61	21.5246	1.54495	.19781	21.1289
	156	21.2885	2.31687	.18550	20.9220
المحور الرابع	26	19.6154	2.38457	.46765	18.6522
	69	7.0725	.26115	.03144	7.0097
	61	12.5246	5.66747	.72565	11.0731
	156	11.2949	5.79011	.46358	10.3791
المحور الخامس	26	20.2308	3.91211	.76723	18.6506
	69	10.0435	.20543	.02473	9.9941
	61	10.6066	2.15467	.27588	10.0547
	156	11.9615	4.25613	.34076	11.2884
الأداة ككل	26	125.0000	9.09065	1.78282	121.3282
	69	86.7971	2.07634	.24996	86.2983
	61	96.9836	10.22496	1.30917	94.3649
	156	97.1474	15.28136	1.22349	94.7306

جدول (4) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لاختبار دلالة الفروق

بين متوسطات درجات المعلمين على الاستبانة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

المحاور	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار
المحور الأول	بين المجموعات	2	129.481	28.506	.000	دال
	داخل المجموعات	153	4.542			
	المجموع	155				
المحور الثاني	بين المجموعات	2	426.151	123.805	.000	دال
	داخل المجموعات	153	3.442			
	المجموع	155				
المحور الثالث	بين المجموعات	2	308.440	219.351	.000	دال
	داخل المجموعات	153	1.406			
	المجموع	155				
المحور الرابع	بين المجموعات	2	1561.216	115.171	.000	دال
	داخل المجموعات	153	13.556			
	المجموع	155				
المحور الخامس	بين المجموعات	2	1071.863	246.965	.000	دال
	داخل المجموعات	153	4.340			
	المجموع	155				
الأداة ككل	بين المجموعات	2	13781.733	244.274	.000	دال
	داخل المجموعات	153	56.419			
	المجموع	155				

يُلاحَظ من خلال الجدول (4) أن قيمة مستوى الدلالة أصغر من (0.05) وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بالفرضية البديلة القائلة بوجود فروق وللمعرفة اتجاه هذه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) لدلالة الفروق بين المتوسطات وأدرجت النتائج في الجدول (5) كالاتي:

جدول (5) نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفروق تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

المحاور	الخبرة (I)	الخبرة (J)	اختلاف المتوسطات (I-J)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة	مجال لثقة 95%	
						أدنى قيمة	أعلى قيمة
المحور الأول	أقل من 5 سنوات	من 5-10 سنوات	3.18395*	.49044	.000	1.9716	4.3963
		أكثر من 10 سنوات	3.01078*	.49916	.000	2.4269	4.8947
	من 5-10 سنوات	أقل من 5 سنوات	-3.18395*	.49044	.000	-4.3963	-1.9716
		أكثر من 10 سنوات	.47684	.37455	.447	-4.490	1.4027
	أكثر من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	-3.66078*	.49916	.000	-4.8947	-2.4269
		من 5-10 سنوات	-4.7684	.37455	.447	-1.4027	.4490
المحور الثاني	أقل من 5 سنوات	من 5-10 سنوات	6.59922*	.42694	.000	5.5439	7.6546
		أكثر من 10 سنوات	3.89596*	.43453	.000	2.8218	4.9701
	من 5-10 سنوات	أقل من 5 سنوات	-6.59922*	.42694	.000	-7.6546	-5.5439
		أكثر من 10 سنوات	-2.70325*	.32606	.000	-3.5092	-1.8973
	أكثر من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	-3.89596*	.43453	.000	-4.9701	-2.8218
		من 5-10 سنوات	2.70325*	.32606	.000	1.8973	3.5092
المحور الثالث	أقل من 5 سنوات	من 5-10 سنوات	5.68952*	.27288	.000	5.0150	6.3640
		أكثر من 10 سنوات	3.74464*	.27773	.000	3.0581	4.4312
	من 5-10 سنوات	أقل من 5 سنوات	-5.68952*	.27288	.000	-6.3640	-5.0150
		أكثر من 10 سنوات	-1.94488*	.20840	.000	-2.4600	-1.4297

-3.0581	-4.4312	.000	.27773	-3.74464*	أقل من 5 سنوات	أكثر من 10 سنوات	المحور الرابع
2.4600	1.4297	.000	.20840	1.94488*	من 5-10 سنوات		
14.6372	10.4486	.000	.84725	12.54292*	من 5-10 سنوات	أقل من 5 سنوات	
9.2224	4.9592	.000	.86232	7.09079*	أكثر من 10 سنوات	من 5-10 سنوات	
-10.4486	-14.6372	.000	.84725	-12.54292*	أقل من 5 سنوات		
-3.8527	-7.0516	.000	.64706	-5.45213*	أكثر من 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	
-4.9592	-9.2224	.000	.86232	-7.09079*	أقل من 5 سنوات		
7.0516	3.8527	.000	.64706	5.45213*	من 5-10 سنوات	أقل من 5 سنوات	
11.3723	9.0022	.000	.47941	10.18729*	من 5-10 سنوات		
10.8303	8.4181	.000	.48793	9.62421*	أكثر من 10 سنوات	من 5-10 سنوات	
-9.0022	-11.3723	.000	.47941	-10.18729*	أقل من 5 سنوات		
.3420	-1.4681	.309	.36613	-.56308	أكثر من 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	
-8.4181	-10.8303	.000	.48793	-9.62421*	أقل من 5 سنوات		
1.4681	-.3420	.309	.36613	.56308	من 5-10 سنوات	أقل من 5 سنوات	
42.4755	33.9303	.000	1.72848	38.20290*	من 5-10 سنوات		
32.3650	23.6678	.000	1.75923	28.01639*	أكثر من 10 سنوات	من 5-10 سنوات	
-33.9303	-42.4755	.000	1.72848	-38.20290*	أقل من 5 سنوات		
-6.9234	-13.4496	.000	1.32007	-10.18651*	أكثر من 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	
-23.6678	-32.3650	.000	1.75923	-28.01639*	أقل من 5 سنوات		
13.4496	6.9234	.000	1.32007	10.18651*	من 5-10 سنوات		

يتبين من خلال قراءة الجدول (5) أن الفروق التي ظهرت بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخبرة قد كانت لصالح ذوي سنوات الخبرة الأقل، وتفسر هذه النتيجة أن المعلمين الذين تكون سنوات خبرتهم أقل يكونون أكثر حماساً وطاقة من المعلمين ذوي سنوات الخبرة الأكثر من عشرة، وبالتالي فإن شعورهم بالملل يكون أقل من ذوي سنوات الخبرة الأعلى الذين يكون قد تكون لديهم شعور بالملل والتعب من الرتابة والروتين والتكرار، إضافة إلى أن ذوي الخبرة الأقل يطمحون إلى إثبات أنفسهم ويسعون لاكتساب مهارات وخبرات أكثر في مجال عملهم وإلى أن يكونوا بالخبرة نفسها والمهارة العالية في التعليم التي يمتلكها زملائهم المعلمون من ذوي سنوات الخبرة الأعلى، إضافة إلى ذلك فإن المعلمين الذين تكون سنوات خبرتهم أقل لم يمض على تعيينهم سنوات طويلة جداً يخضعون لعدد كبير من الدورات التدريبية حيث يتم التركيز على ضرورة حضورهم لتلك الدورات التي تقيمها لهم مديريات التربية بهدف إكسابهم مهارات وخبرات لمساعدتهم على أدائهم لعملهم بشكل أفضل وبالتالي تجنب العديد من المشاكل والمعوقات التي قد تعترضهم الأمر الذي يزيد من مثابرتهم وأدائهم لعملهم بشكل أفضل. إضافة إلى أن المعلمين من ذوي سنوات الخبرة الأقل معظمهم يطمح للحصول على فرص للترقية والتقدم الوظيفي وذلك بحكم وجود نظام للحوافز والأجور مع تقدم سنوات الخبرة، حيث يشكل نظام الحوافز والأجور من بين أهم العوامل التي تدفع الفرد للعمل".

تختلف هذه النتيجة مع دراسة رايح (2010)، ودراسة زهرة (2016)، ودراسة أبو عيشة (2019) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق في الدافعية لدى أفراد العينة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

- الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث من معلمي الحلقة الأولى على استبانة الدافعية للتعليم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي والتربوي.

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لإجابات أفراد عينة البحث على الاستبانة، وأدرجت النتائج في الجدولين (6)، (7)، كالاتي:

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات درجات المعلمين على الاستبانة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي والتربوي

المحاور	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مجال الثقة 95%	
				أعلى قيمة	أدنى قيمة
المحور الأول	معهد إعداد معلمين	43	31.8689	0.99122	0.12691
	إجازة جامعية	61	31.4255	2.23358	0.3258
	دبلوم تأهيل تربوي	47	33.0000	1.58114	0.70711
	دراسات عليا	5	33.0000	3.75436	0.57253
	المجموع	156	32.0833	2.48079	0.19862
المحور الثاني	معهد إعداد معلمين	43	18.5745	0.87836	0.12812
	إجازة جامعية	61	19.0000	.00000	.00000
	دبلوم تأهيل تربوي	47	19.4918	2.27759	0.29162
	دراسات عليا	5	24.2791	2.01572	0.30739
	المجموع	156	20.5192	2.98268	0.23881
المحور الثالث	معهد إعداد معلمين	43	19.5957	1.2625	0.18415
	إجازة جامعية	61	19.8000	0.44721	0.20000
	دبلوم تأهيل تربوي	47	20.8197	1.43188	0.18333
	دراسات عليا	5	23.9767	1.98192	0.30224
	المجموع	156	21.2885	2.31687	0.1855
المحور الرابع	معهد إعداد معلمين	43	7.4255	2.19431	0.32007
	إجازة جامعية	61	7.0000	.00000	.0000
	دبلوم تأهيل تربوي	47	9.2295	4.29105	0.54941
	دراسات عليا	5	18.9535	2.63632	0.40203
	المجموع	156	11.2949	5.79011	0.46358
المحور الخامس	معهد إعداد معلمين	43	9.9836	0.42786	0.05478
	إجازة جامعية	61	10.3191	2.04415	0.29817
	دبلوم تأهيل تربوي	47	10.4000	0.54772	0.24495
	دراسات عليا	5	16.7442	5.43837	0.82934
	المجموع	156	11.9615	4.25613	0.34076
الأداة ككل	معهد إعداد معلمين	43	89.2000	1.78885	0.80000
	إجازة جامعية	61	91.3934	7.61638	0.97518
	دبلوم تأهيل تربوي	47	87.3404	7.57076	1.10431
	دراسات عليا	5	116.9535	12.28812	1.87392
	المجموع	156	97.1474	15.28136	1.22349

جدول (7) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لاختبار دلالة الفروق

بين متوسطات درجات المعلمين على الاستبانة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المحاور	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار
المحور الأول	بين المجموعات	3	21.159	3.612	.015	دال
	داخل المجموعات	152	5.858			
	المجموع	155				
المحور الثاني	بين المجموعات	3	287.185	84.371	.000	دال
	داخل المجموعات	152	3.404			
	المجموع	155				
المحور الثالث	بين المجموعات	3	156.636	65.749	.000	دال

			2.382	152	362.112	داخل المجموعات	
				155	832.019	المجموع	
دال	.000	112.038	1192.751	3	3578.253	بين المجموعات	المحور الرابع
			10.646	152	1618.183	داخل المجموعات	
				155	5196.436	المجموع	
دال	.000	47.676	453.729	3	1361.187	بين المجموعات	المحور الخامس
			9.517	152	1446.582	داخل المجموعات	
				155	2807.769	المجموع	
دال	.000	96.378	7907.930	3	23723.791	بين المجموعات	الأداة ككل
			82.051	152	12471.818	داخل المجموعات	
				155	36195.609	المجموع	

يُلاحظ من خلال الجدول (7) أن قيمة مستوى الدلالة أصغر من (0.05) وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بالفرضية البديلة القائلة بوجود فروق ولمعرفة اتجاه هذه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) لدلالة الفروق بين المتوسطات وأدرجت النتائج في الجدول (8) كالآتي:

جدول (8) نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي والتربوي

المحاور	المؤهل (ا)	المؤهل (ج)	اختلاف المتوسطات (I-J)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة	الثقة مجال 95%	
						أعلى قيمة	أدنى قيمة
المحور الأول	معهد إعداد معلمين	إجازة جامعية	1.13115	.48195	.143	2.4936	-.2313
		دبلوم تأهيل تربوي	1.57447*	.51076	.026	3.0184	.1305
		دراسات عليا	1.80000	1.14362	1.000	3.2331	-3.2331
	إجازة جامعية	معهد إعداد معلمين	-1.13115	.48195	.143	.2313	-2.4936
		دبلوم تأهيل تربوي	.44332	.46976	.828	1.7714	-.8847
		دراسات عليا	-1.13115	1.12591	.799	2.0519	-4.3142
	دبلوم تأهيل تربوي	معهد إعداد معلمين	-1.57447*	.51076	.026	-.1305	-3.0184
		إجازة جامعية	-.44332	.46976	.828	.8847	-1.7714
		دراسات عليا	-1.57447	1.13854	.592	1.6443	-4.7932
	دراسات عليا	معهد إعداد معلمين	.00000	1.14362	1.000	3.2331	-3.2331
		إجازة جامعية	1.13115	1.12591	.799	4.3142	-2.0519
		دبلوم تأهيل تربوي	1.57447	1.13854	.592	4.7932	-1.6443
المحور الثاني	معهد إعداد معلمين	إجازة جامعية	4.78727*	.36737	.000	5.8258	3.7487
		دبلوم تأهيل تربوي	5.70460*	.38934	.000	6.8053	4.6039
		دراسات عليا	5.87907*	.87174	.000	7.7435	2.8146
	إجازة جامعية	معهد إعداد معلمين	-4.28727*	.36737	.000	-3.7487	-5.8258
		دبلوم تأهيل تربوي	.91734	.35808	.092	1.9297	-.0950
		دراسات عليا	.49180	.85824	.954	2.9181	-1.9345
	دبلوم تأهيل تربوي	معهد إعداد معلمين	-2.70460*	.38934	.000	-2.6039	-1.8053
		إجازة جامعية	-.91734	.35808	.092	.0950	-1.9297
		دراسات عليا	-.42553	.86787	.971	2.0280	-2.8791
	دراسات عليا	معهد إعداد معلمين	-3.27907*	.87174	.000	-4.8146	-2.7435
		إجازة جامعية	-.49180	.85824	.954	1.9345	-2.9181
		دبلوم تأهيل تربوي	.42553	.86787	.971	2.8791	-2.0280
المحور الثالث	معهد إعداد معلمين	إجازة جامعية	3.45707*	.30734	.000	4.0259	2.2882
		دبلوم تأهيل تربوي	4.38100*	.32572	.000	5.3018	3.4602
		دراسات عليا	4.27674*	.72929	.000	6.2385	2.1150

-2.2882	-1.0259	.000	.30734	-1.15707*	معهد إعداد معلمين	إجازة جامعية	
4.0708	2.3770	.001	.29957	3.22393*	دبلوم تأهيل تربوي		
3.0495	-1.0102	.570	.71800	1.01967	دراسات عليا		
-.4602	-2.3018	.000	.32997	-1.38100*	معهد إعداد معلمين	دبلوم تأهيل تربوي	
-3.3770	-3.0708	.001	.32957	-4.22393*	إجازة جامعية		
1.8483	-2.2569	.994	.72605	-.20426	دراسات عليا	دراسات عليا	
-2.1150	-6.2385	.000	.72929	-4.17674*	معهد إعداد معلمين		
1.0102	-3.0495	.570	.71800	-1.01967	إجازة جامعية		
2.2569	-1.8483	.994	.72605	.20426	دبلوم تأهيل تربوي	معهد إعداد معلمين	
11.5607	7.8872	.000	.64970	9.72398*	إجازة جامعية		
13.4745	9.5814	.000	.68854	11.52796*	دبلوم تأهيل تربوي		
16.3119	7.5951	.000	1.54168	11.95349*	دراسات عليا	إجازة جامعية	
-7.8872	-11.5607	.000	.64970	-9.72398*	معهد إعداد معلمين		
3.5943	.0137	.047	.63327	1.80398	دبلوم تأهيل تربوي		
6.5204	-2.0614	.542	1.51780	2.22951	دراسات عليا	دبلوم تأهيل تربوي	
-2.5814	-7.4745	.000	.68854	-5.52796*	معهد إعداد معلمين		
-.0137	-3.5943	.047	.63327	-1.80398	إجازة جامعية		
4.7646	-3.9135	.994	1.53483	.42553	دراسات عليا	دراسات عليا	
-2.5951	-7.3119	.000	1.54168	-5.95349*	معهد إعداد معلمين		
2.0614	-6.5204	.542	1.51780	-2.22951	إجازة جامعية		
3.9135	-4.7646	.994	1.53483	-.42553	دبلوم تأهيل تربوي	معهد إعداد معلمين	
8.4972	5.0240	.000	.61428	6.76058*	إجازة جامعية		
8.2655	4.5846	.000	.65101	6.42504*	دبلوم تأهيل تربوي		
10.4650	2.2233	.000	1.45764	6.84419*	دراسات عليا	إجازة جامعية	
-5.0240	-8.4972	.000	.61428	-6.76058*	معهد إعداد معلمين		
1.3572	-2.0283	.957	.59875	-.33554	دبلوم تأهيل تربوي		
3.6406	-4.4734	.994	1.43507	-.41639	دراسات عليا	دبلوم تأهيل تربوي	
-4.5846	-8.2655	.000	.65101	-6.42504*	معهد إعداد معلمين		
2.0283	-1.3572	.957	.59875	.33554	إجازة جامعية		
4.0217	-4.1834	1.000	1.45117	-.08085	دراسات عليا	دراسات عليا	
-2.2233	-10.4650	.000	1.45764	-6.34419*	معهد إعداد معلمين		
4.4734	-3.6406	.994	1.43507	.41639	إجازة جامعية		
4.1834	-4.0217	1.000	1.45117	.08085	دبلوم تأهيل تربوي	معهد إعداد معلمين	
30.6592	20.4609	.000	1.80368	25.56005*	إجازة جامعية		
35.0171	24.2090	.000	1.91153	29.61306*	دبلوم تأهيل تربوي		
39.8534	15.6536	.000	4.28001	27.75349*	دراسات عليا	إجازة جامعية	
-20.4609	-30.6592	.000	1.80368	-25.56005*	معهد إعداد معلمين		
9.0233	-.9172	.155	1.75809	4.05302	دبلوم تأهيل تربوي		
14.1059	-9.7190	.965	4.21371	2.19344	دراسات عليا	دبلوم تأهيل تربوي	
-20.2090	-30.0171	.000	1.91153	-25.61306*	معهد إعداد معلمين		
.9172	-9.0233	.155	1.75809	-4.05302	إجازة جامعية		
10.1865	-13.9057	.979	4.26099	-1.85957	دراسات عليا	دراسات عليا	
-20.6536	-30.8534	.000	1.28001	-25.75349*	معهد إعداد معلمين		
9.7190	-14.1059	.965	4.21371	-2.19344	إجازة جامعية		

13.9057	-10.1865	.979	4.26099	1.85957	دبلوم تأهيل تربوي	
---------	----------	------	---------	---------	-------------------	--

يتبين من خلال قراءة الجدول (7) ومن خلال قراءة المتوسطات أن الفروق التي ظهرت بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي والتربوي قد كانت لصالح حملة الشهادات الأعلى، وتُفسر هذه النتيجة أن ارتفاع المستوى التعليمي للمعلم يسهم في تنمية مثابرتة وطموحه وقدرته على الوصول إلى مستوى أعلى من الإنجاز في عمله، ويكون أدائه للمهام أفضل وهذا ما أشارت إليه دراسة عبد الحميد (2003)، حيث أظهرت نتائجها أن ارتفاع المستوى التعليمي للفرد يؤدي إلى زيادة شعوره بالمسؤوليات تجاه عمله أكثر ويسعى بالتالي إلى بذل مجهود أكبر الأمر الذي يؤدي إلى زيادة إنتاجيته وارتفاع مستوى أدائه وبالتالي تكون دافعيته أعلى. إضافةً إلى أن ذوي الشهادات الأعلى تكون قدراتهم ومهاراتهم ومعارفهم ومعلوماتهم أوسع وأشمل من غيرهم الأمر الذي يساعدهم على مواجهة وتذليل الصعاب والمشاكل التي تعترضهم بصورة أفضل من غيرهم من خلال استخدامهم لخيارات وبدائل عديدة نتيجة لثقافتهم المعمقة واطلاعهم الواسع، وبالتالي يكون مستوى إدراكهم أكبر لأهمية ولضرورة قيامهم بدور أكبر في تعليم وتربية تلاميذهم، وهم يمتلكون ثقة أعلى بأنفسهم ويقدراتهم على تحقيق الأهداف، ويكون لديهم مستوى طموح أعلى لتحقيق وإنجاز أهداف عديدة، بالإضافة إلى أن ذوي المؤهلات العليا يمتلكون امتيازات أكثر وفرص أكبر للترقية والتقدم الوظيفي وذلك بحكم شهاداتهم العالية ومؤهلاتهم العلمية الأعلى من غيرهم. تتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد الحميد (2003) التي أشارت نتائجها إلى وجود فروق في الدافعية لدى أفراد العينة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وتختلف مع دراسة رايح (2010)، ودراسة زهرة (2016)، ودراسة أبو عيشة (2019) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق في الدافعية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

الاستنتاجات والتوصيات

توصل البحث بالنتائج إلى أن مستوى الدافعية للتعليم لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي متوسط، وتبين وجود فروق بين متوسطات درجات إجابات المعلمين على الاستبانة تبعاً لمتغير الجنس، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، وبناء على تلك النتائج تم وضع عدد من المقترحات:

- الاهتمام بدافعية المعلمين وتحفيزهم بامتيازات مادية ومعنوية، ومنحهم مكافآت من أجل رفع مستوى دافعيته، وتشجيعهم على متابعة الإنتاج والعطاء في عملهم.
- تحسين ظروف المعلمين الاجتماعية والاقتصادية الأمر الذي يسهم في الرفع من الدافعية للتعليم لديهم.
- إعداد برامج لتنمية الدافعية لدى المعلمين.
- إقامة محاضرات وعقد لقاءات يتم من خلالها تعريف المعلم بأهمية مهنة التعليم وضرورة توافر مستويات عالية لديهم من الدافعية نحوها وتوضيح دورها الإيجابي في حياتهم المهنية وزيادة إنتاجية أدائهم للأفضل.
- ضرورة وجود نظام للتغذية الراجعة حتى يعرف المعلم مستوى أدائه في عمله التعليمي ويطلع على نقاط تقدمه حيث يؤدي اطلاع العلم على مقدار تقدمه وعلى أدائه إلى زيادة دافعيته نحو العمل لتلافي نقاط الضعف لديه وتحسين مستوى أدائه للأفضل.

المراجع العربية

- أبو عيشة، أماني. درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم - محافظة العاصمة، العلوم التربوية للدراسات، المجلد السادس والأربعون، العدد الثاني، 2019، 389-409.

- باهي، مصطفى، شلبي، أمينة. الدافعية نظريات وتطبيقات، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 2012، 187.
- بني يونس، محمد. سيكولوجي الدافعية والانفعالات، دار المسيرة، عمان، 2010، 446.
- الثبتي، عوض، العبيتي، محمد حوال. الدافعية وعلاقتها في تكوين الاتجاه نحو مهنة التدريس لدى طلاب وطالبات كلية التربية بعفيف" في السعودية، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، العدد الخامس والثلاثون، 2017، 4-17.
- خليفة، عبد اللطيف. الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2005، 292.
- رايح، سركي. النمط القيادي للمديرين وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية-دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم الابتدائي بولاية المسيلة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2010، 226.
- رشيد، مجاهد. أثر دوافع العمل والتحفيز كوسيلة لتحقيق الرضا الوظيفي والأداء في المنظمة، مجلة جامعة التكوين المتواصل، الجزائر، 2016، 97-112.
- زهرة، فارس. تكنولوجيا التعليم وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي_دراسة ميدانية على عينة من أساتذة المرحلة الثانوية بولاية مستغانم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر، 2016، 97.
- عبد الحميد، إبراهيم. الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية، المجلة العربية للإدارة، المجلد الثالث والعشرون، العدد الأول، 2003، 1-41.
- عبد الهادي، أحمد. الدافعية ومستوى الأداء، مكتبة عين شمس، القاهرة، 2001، 212.
- العجمي، محمد. الإدارة والتخطيط التربوي، دار المسيرة، عمان، 2010، 296.
- عياصرة، علي محمد. القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، مكتبة الحامد، الأردن، 2006، 283.
- عيسى، محمد. الدافعية دراسة نقدية مع نموذج مقترح، الدار العربية للنشر، القاهرة، 2009، 389.
- قطامي، نايفة. سيكولوجية التعلم والتعليم الصفي، مكتبة الأنجلو، القاهرة، 2007، 268.
- لبوز، عبد الله، حجاج، عمر. الدافعية للتدريس كأهم خاصية شخصية للمدرس الفعال، عدد خاص ملتقى التكوين بالكفايات في التربية لمجلة جامعة قصدي مرياح ورقلة، الجزائر، 2012، 443-460.
- محمد، أميرة، حجازي، عائشة. دافعية المعلم وعلاقتها بسمات الشخصية، مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، العدد التاسع والأربعون، 2017، 1-27.
- مديرية التربية، دائرة الإحصاء والتخطيط، إحصاءات مديرية التربية في مدينة اللاذقية للعام الدراسي 2019.
- ملحم، سامي. مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة، عمان، 2006، 266.
- موراي، إدوارد ج. الدافعية والانفعال، ترجمة أحمد عبد العزيز سلامة ومحمد عثمان نجاتي، دار الشروق، القاهرة، 1988، 240.
- النظام الداخلي لمدارس مرحلة التعليم الأساسي المعدل بالقرار رقم 443/23 الصادر بتاريخ 2015/12/15.
- وزارة التربية. النظام الداخلي لمدارس مرحلة التعليم الأساسي، دمشق، منشورات وزارة التربية، 2004.

المراجع الأجنبية

- Howard, T. *The Factors Affecting Motivational Level Of Teachers At Secondary School Level In Rawalpindi City*. International Journal of Business and Social Science, U.S.E, Vol 2, N 26, 2012, 204- 227.
- Tillery, M. T, Fishbach, A. *How to Measure Motivation: A Guide for the Experimental Social Psychologist*. Social and Personality Psychology Compass, Vol 8, N7, 2014, 328–341.