

## مستوى الدافعية نحو الإنجاز لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي (دراسة ميدانية على عينة من معلمي الحلقة الأولى في مدينة طرطوس)

رنا فايز سليمان\*

(تاريخ الإيداع 2023/ 1/22. قُبِلَ للنشر في 2023/ 4/24)

□ ملخص □

هدف البحث الحالي إلى الكشف عن مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة طرطوس، وكذلك الكشف عما إذا كان هناك فروق بين متوسطات إجابات المعلمين على استبانة الدافعية نحو الإنجاز، تبعاً لمتغيرات: (عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، عد التلاميذ في المدرسة). من أجل تحقيق ذلك استخدم البحث المنهج الوصفي، وقامت الباحثة بتصميم استبانة تكونت في صورتها النهائية من (30) بنداً موزعة على ثلاثة محاور، وتطبيقها على عينة مكونة من (100) معلم ومعلمة من معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة طرطوس. كشفت النتائج أن مستوى دافعية الإنجاز لدى المعلمين كان متوسطاً، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المعلمين على استبانة الدافعية نحو الإنجاز تبعاً لمتغير (عدد سنوات الخبرة) لصالح المعلمين من ذوي الخبرة (5-15) سنة، وكذلك وجود فروق تبعاً لمتغير عدد التلاميذ في المدرسة لصالح المدارس التي عدد تلاميذها (500-700)، بينما تبين عدم وجود فروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. الكلمات المفتاحية: الدافعية نحو الإنجاز، معلمي الحلقة الأولى، التعليم الأساسي.

\* حائزة على درجة الماجستير - كلية التربية - جامعة طرطوس - سوريا

## **The level of motivation towards achievement among teachers of the first cycle of primary education (A field study on a sample of teachers of the first episode in the city of Tartous)**

**\* Rana Suleiman**

**(Received 22/1 /2023. Accepted 24/4/2023)**

### **□ ABSTRACT □**

This research aims to reveal the level of achievement motivation among teachers of the first stage of basic education in the city of Tartous, as well as to reveal whether there are differences between the averages of teachers answers to the questionnaire of achievement motivation according to the variables (number of years of experience, educational qualification, students at school).

In order to achieve this, the research used the descriptive method, and the researcher designed a questionnaire that consisted in its final form of (30) items distributed on three axes, and applied it to a sample of (100) male and female teachers from the first cycle of primary education in the city of Tartous.

The results revealed that the teacher's level of achievement motivation was average, and it was found that there were statistically significant differences between the averages of the teacher's responses to the achievement motivation questionnaire according to the variable (number of years of experience) in favor of teachers with experience (5-15) years, as well as the existence of differences according to the variable of the number of students in the school in favor of schools whose number of students is (500-700), while it was found that there were no differences according to the educational qualification variable.

**Keywords:** Motivation towards achievement, first cycle teachers, primary education.

---

\* Master degree, college of education, Tartous university, Syria

**1- مقدمة:**

تعد مهنة التعليم من أعظم المهن قدراً وأكثرها أثراً في حياة الأفراد والجماعات، إذ يتوقف نوع المجتمع على نوع المواطنين الذين يتم تكوينهم في مؤسسات التنشئة الاجتماعية، ونوع التربية التي تلقوها وأسهمت في إعدادهم والمرتبطة أساساً بالمعلم، فالمعلم هو الأداة الفاعلة لتحقيق أغراض المجتمع وغاياته، وعلى عاتقه تقع المهمة الأكبر وهي إعداد المواطن الصالح (عبد الدايم، 1991، 17)، ولاسيما معلم الحلقة الأولى المسؤول عن تربية التلميذ قبل تعليمه فهو الأقدر على التأثير بسلوكيات التلاميذ وتحصيلهم، وهذا يتطلب مستوى عالٍ من الكفاءة والمهارة الفنية والشخصية من جانب المعلم الذي يُعد جوهر العملية التربوية التعليمية، والذي تعددت وتداخلت أدواره في العصر الحالي بين الدور المعرفي والتقويمي والإداري والتربوي، فلم يعد دور المعلم يقتصر فقط على كونه ملقناً وشارحاً أو مفسراً للمعارف والمعلومات، بل أصبح دوره أشمل من ذلك بكثير، حيث يتطلب منه العصر الحالي أن يكون مطلعاً على الدراسات والتجارب التربوية سواء المحلية أو العربية أو العالمية، وأن يكون قادراً على توظيف إستراتيجيات التعليم الحديثة، وهذا كله يتطلب من المعلم أن يمتلك دافعية كبيرة نحو التعليم بحيث تعزز لديه روح العطاء، كما ينعكس على مخرجات العملية التعليمية (أبو عيشة، 2019، 389). فالدافعية للإنجاز عنصر أساسي للفرد للقيام بأي عمل وبذل الجهد لإنجازه، وهي الرغبة والميل لعمل أشياء على نحو جيد قدر الإمكان، وتتمثل في الحرص على تحقيق الأشياء التي يراها الآخرون صعبة والسيطرة على البيئة الفيزيائية والاجتماعية والتحكم في الأفكار وحسن تناولها وتنظيمها والتغلب على العقبات وبلوغ معايير الامتياز ومناقسة الآخرين (الخولي، 2002، 207). ويرى راشد (2005، 169) أن دافعية الإنجاز من مكونات الشخصية لدى الفرد؛ فلها دور واضح في سلوكه من خلال ارتباطها بمجموعة من المتغيرات المهمة، فهي تعمل على رفع مستوى أدائه وإنتاجيته في مختلف المجالات، وتكمن أهمية الدافعية بالنسبة إلى المعلم في أنها العامل الأساسي المسيطر على سلوكه، والتي تمكنه من إنجاز المهمات الصعبة، وتوجه الكفاءات والمعارف والمهارات التي يمتلكها نحو نجاح العملية التعليمية وتطورها (حجازي، 2017، 89). ومن هنا وجب الاهتمام بمعلم الحلقة الأولى، وإعداده الإعداد الكافي وتقديم كل التسهيلات والمساعدات له، والعمل قدر الإمكان على تنمية دافعيته للإنجاز.

وبناءً على ما سبق جاءت فكرة البحث الحالي لتعرف مستوى الدافعية نحو الإنجاز لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة طرطوس.

**2- مشكلة البحث:**

تواجه المؤسسات التعليمية في عصرنا الحالي العديد من التحديات نتيجة التغيرات المتسارعة في مختلف المجالات وخاصةً في وقت تغيرت فيه المناهج وأصبح تدريسها بحاجة لفهم عميق للمادة، واتباع طرائق حديثة بغية إيصالها بشكل واضح، وذلك في ظل أوضاع مهنية صعبة داخل المدرسة، ولذلك يجب أن تكون المؤسسات قادرة على مواجهة تلك التحديات من خلال زيادة كفاءة العاملين فيها، وحثهم على بذل المزيد من الجهد من أجل تحقيق أهداف العملية التعليمية، ولكي يتحقق ذلك لابد من توفر درجة عالية من دافعية الإنجاز لدى المعلمين، وهذا ما أكدته دراسات عديدة؛ منها دراسة (سليمون، 2017) ودراسة (الطلي، 2018).

وقد لاحظت الباحثة من خلال عملها معلمة في الحلقة الأولى أن المعلم لديه مسؤوليات وأعمال كثيرة، وتؤثر أحياناً على أدائه ودافعيته نحو الإنجاز، وهذا ما أكدته الدراسة الاستطلاعية التي قامت بها الباحثة والتي

شملت (30) معلماً ومعلمة من معلمي الحلقة الأولى في مدارس مدينة طرطوس، إذ تبين أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة (1.5) بانحراف معياري قدره (0.56) وهذا يعني وجود انخفاض في دافعية الإنجاز لدى المعلمين، وبالتالي فإن ذلك سينعكس سلباً على تحقيق أهداف المعلم وأهداف المؤسسة التعليمية، لأن المعلم الذي لا يملك دافعية نحو مهنته ورغبة في الإنجاز غير قادر على التأثير بتلاميذه سلوكياً ومعرفياً. ونظراً لأهمية الموضوع وأهمية الدور الذي يقوم به المعلم وجدت الباحثة أن لديها الرغبة والدافع لتعرف مستوى الدافعية نحو الإنجاز لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وجرى تحديد مشكلة البحث بالسؤال الآتي: ما مستوى الدافعية نحو الإنجاز لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

### 3- أهمية البحث:

تتجلى أهمية البحث في:

- 1- أهمية متغير البحث لما له من أهمية في أداء المعلمين في المدارس.
- 2- اهتمام البحث الحالي بشريحة مهمة في المجتمع التربوي وهي معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وذلك لأهمية دورهم في العملية التعليمية.
- 3- أهمية مرحلة التعليم الأساسي كونها المرحلة التي يتم فيها إعداد المتعلم وبناء شخصيته من جميع الجوانب.
- 4- يمكن استثمار نتائج هذا البحث في بناء برامج تسعى لتنمية دافعية الإنجاز لدى المعلمين.
- 5- الإسهام في الإثراء لما أُجري من أبحاث علمية في موضوع دافعية الإنجاز.

### 4- أهداف البحث:

هدف البحث إلى تعرّف:

- 1- مستوى الدافعية نحو الإنجاز لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة طرطوس.
- 2- الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على استبانة الدافعية نحو الإنجاز تبعاً لمتغيرات (عدد سنوات الخبرة- المؤهل العلمي- عدد التلاميذ في المدرسة).

### 5- أسئلة البحث

- 1- ما مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة طرطوس.
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة على استبانة الدافعية نحو الإنجاز تبعاً لمتغيرات (عدد سنوات الخبرة- المؤهل العلمي- عدد التلاميذ في المدرسة).

### 6- فرضيات البحث:

يختبر البحث فرضياته عند مستوى دلالة 5% :

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المعلمين على استبانة الدافعية نحو الإنجاز تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المعلمين على استبانة الدافعية نحو الإنجاز تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المعلمين على استبانة الدافعية نحو الإنجاز تبعاً لمتغير عدد التلاميذ في المدرسة.

#### 7- منهج البحث:

المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته طبيعة هذا البحث؛ والمنهج الوصفي هو الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كميّاً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة وحجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة. (الرشيدي، 2000، ص59)

#### 8- حدود البحث:

الحدود المكانية: مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة طرطوس.  
الحدود الزمانية: أنجزت هذه الدراسة ضمن العام الدراسي 2022-2023.  
الحدود البشرية: معلمي الحلقة الأولى للتعليم الأساسي في مدينة طرطوس.  
الحدود الموضوعية: الدافعية نحو الإنجاز.

#### 9- مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:

- دافعية الإنجاز (achievement motivation): عرفها Atekinson في الهول (2011، 196) بأنها: استعداد ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق وبلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الرضا، وأنه محصلة الصراع بين هدفين متعارضين عند الفرد هما: الميل نحو تحقيق النجاح، والميل إلى تحاشي الفشل.

**تعريف دافعية الإنجاز إجرائياً:** هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها معلمو الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على استبانة دافعية الإنجاز المستخدمة في الدراسة الحالية.

- مرحلة التعليم الأساسي: مرحلة تعليمية مدتها تسع سنوات تبدأ بالصف الأول وحتى الصف التاسع، وهي مجانية وإلزامية، والحلقة الأولى من التعليم الأساسي تبدأ من الصف الأول حتى الصف السادس (وزارة التربية، 2019، ص2).

#### 10- الإطار النظري:

يرجع استخدام مصطلح دافعية الإنجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى أدلر، الذي أشار إلى أن الحاجة إلى الإنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة، لكن الفضل يرجع إلى العالم الأمريكي موراي حيث كان أول من قدم مفهوم الحاجة إلى الإنجاز بشكل دقيق بوصفه مكوناً من مكونات الشخصية (خليفة، 2000، 18). ويرجع الاهتمام بها لأهميتها في جميع المجالات والميادين العلمية والعملية والتطبيقية، كالمجال التربوي والإداري والاقتصادي والأكاديمي، ويعد دافع الإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه وإدراك الفرد للمواقف، فضلاً عن مساعدته في فهم السلوك وتفسيره كما أنه يعد مكوناً أساسياً في سعي الفرد لتحقيق ذاته وتأكيداها، إذ يسعى الفرد لتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه من أعمال وما يحققه من أهداف وفيما يسعى إليه لتحقيق حياة أفضل ومستويات أعلى لوجوده الإنساني (أبو سمرة، حمارشي، 2012، 27).

ويتميز الشخص المنجز بالحصول على درجات مرتفعة في الدافعية للإنجاز، وإنجاز أشياء صعبة وفهم ومعالجة وتنظيم الأفراد أو الأفكار بسرعة، والتغلب على العوائق مهما كانت، والتنافس والتفوق على الآخرين، وبذل الجهود المستمرة في سبيل إنجاز ما يقوم به، إضافةً إلى أنه يملك العزم والتصميم على الفوز دائماً (الفيفي، 2008، 138)

## 10-1 نظريات الدافعية للإنجاز

هناك عدة نظريات مفسرو لدافعية الإنجاز نذكر منها:

### 10-1-1 نظرية العاملين (Tow factors theory) ↓ Hertzberg

بيّن هرزبريك عام 1959 أن لدى الأفراد مجموعتين من الحاجات: الأولى وتتضمن حاجات أساسية، والثانية وتتضمن حاجات النمو والتطور، وقد بين هرزبريك أن هناك صفات وعوامل تؤدي إلى الرضا عن العمل، وعوامل تؤدي إلى عدم الرضا عنه، وقد توصل هرزبريك إلى حقيقة مفادها: أن عدم الرضا الفرد في غالب الأحيان إنما هو ناتج عن عدم توفر بيئة العمل المناسبة، كما أن شعور الفرد بالرضا عن عمله إنما يعود أساساً إلى العمل في حد ذاته.

وقد خلصت هذه النظرية إلى التأكيد على نوعين مهمين من عوامل الدافعية هما:

مجموعة العوامل الوقائية (Hygeues Factors): وتدعى أحياناً بالعوامل اللا اشباعية، لأن عدم وجودها يؤدي إلى حالة عدم الرضا، بينما وجودها وتوافرها لا يؤدي إلى حفز الأفراد، بل يساهم في عدم حدوث حالة عدم الرضا على الأقل لدى العاملين، وقد حددها هرزبريك في عوامل بيئية محيطة بالوظيفة كظروف العمل المادية والراتب والأمن الوظيفي والمركز الاجتماعي وسياسات المنظمة (الطجم والسواط، 2003، 117).

مجموعة العوامل الدافعة (Motivators Factors): وهي التي يُطلق عليها العوامل الإشباعية أو عوامل الرضا، ويحددها هرزبريك في الجوانب المرتبطة بمحتوى الوظيفة، وهي تعمل في حال وجودها على بناء درجة عالية من الرضا عن العمل وبالتالي إثارة الحماس، وخلق دافع قوي لبذل المزيد من الجهد، ولكن انعدامها لا يؤثر سلباً على رضاه، وتتمثل في الشعور بالإنجاز، وما تتيحه الوظيفة من فرص لإتقان العمل والتقدم ونمو شخصية العامل (بربر، 1997، 220).

### 10-1-2 نظرية الحاجة للإنجاز (Need of achievement theory) ↓ Mackiland

قدّم عالم النفس دافيد ماكيلاند نظريته حول الدوافع انطلاقاً من الفرضيات التي كونها عن تصوّره للطبيعة البشرية، حيث يرى أن سلوك الفرد يتأثر بثلاث حاجات هي:

- **الحاجة إلى الإنجاز (need of achievement):** وهي تميز الأفراد الذين يُظهرون اندفاعاً قوياً للعمل من أجل الوصول إلى النتائج التي ترضيهم، من دون الاهتمام بما يلاقيهم من صعوبات وأخطار تعيقهم، وعادةً ما يكون لديهم دافع داخليّ لتحسين الأداء مفضّلين في ذلك اتباع أسلوب المشاركة مع الغير، ويضعون دوماً أهدافاً قابلة للتحقق، ويرغبون في الحصول على تقييم مستمر لأدائهم.
- **الحاجة إلى الانتماء (need of belonging):** وهي تظهر في سعي الفرد الدائم إلى إثبات مكانته في المجتمع من خلال تحسين علاقاته مع الآخرين والشعور بالقبول من طرفهم، ومشاركتهم العمل من أجل الحصول على التقدير والاحترام.

• **الحاجة إلى القوة (need of power):** وتظهر هذه الحاجة من خلال رغبة الفرد في فرض آرائه على الآخرين وإقناعهم بما يريد فعله، وسعيه الدائم لإظهار قوته من خلال إلحاق الإيجابيات بسلوكه (المغربي، 2016، 198).

### 10-1-3 نظرية التوقع (Expectancy theory) ↓ Vector Vroom

ظهرت هذه النظرية عام 1964، وقد قدمها فيكتور فروم، وتفترض أن الفرد قبل أن يقوم بعمل معين يحدد قيمة النتائج المتوقعة منه، وتُبنى هذه النظرية على أساس الربط بين جهود الأفراد وتوقعاتهم في تحقيق الكسب والتقدير في حال نجاح أدائهم، وهي بذلك تبنى على أساسيين هما: الاعتقاد أن الجهد المبذول سيقابل بالتقدير والتقدير المتوقع يشكل حاجة أو مطلباً مهماً له.

فإن رغبة الإنسان في العمل تعتمد على قوة التوقع لديه بأن تأديته لهذا العمل وفق طريقة أو نهج معين سوف يعود عليه بنتائج محددة يرغب بها، إضافة إلى توقعهم بأن سلوكهم وتوجههم نحو الإنجاز سوف يسبب لهم نتائج جيدة تعود عليهم بالنفع.

ولعل هذه النظرية من أكثر النظريات المؤثرة في وقتنا الحالي، حيث تؤكد أنّ السلوك الإنساني يرتبط ويتأثر بدرجة ومستوى توقعات الفرد، وهي بذلك تساعد على بلوغ مستويات الرضا، كما تؤكد أنّ دافعية الفرد للقيام بعمل تعتمد على قوة الرغبة والتوقع لديه (المغربي، 2016، 119-120).

### 10-1-4 نظرية العدالة (Equity theory) ↓ John Stacy Adams

من رواد هذه النظرية جون آدمز، وتدور فكرتها على أساس أن داخل كل مؤسسة تحدث عملية تبادل ما بين العاملين والمؤسسة، حيث يقدّم العاملون للمؤسسة مساهمات يُطلق عليها المدخّرات، وهي تأخذ أشكالاً متعددة كالجهد المبذول في العمل، والخبرة والمهارة والمؤهل العلمي، وفي المقابل تقدم له تعويضات يُطلق عليها المخرجات، وتكون عادةً مادية ومعنوية مثل الراتب والمكافآت والعلاوات، وتقدير جهود العاملين بالثناء وغيرها، فإذا لم تكن المساهمات مساوية للتعويضات هذا يعني أنه ليس هناك توازن بينهما، وبالتالي يشعر العامل بعدم الإنصاف في عملية التبادل، وتتشكل لديه دافعية سلبية (العميان، 2005).

### 10-1-5 نظرية مستوى الطموح (Level of emption theory) ↓ Lieven

يرى ليفين أنّ هدف الفرد أو طموحه قد يشكّل الدافع الرئيس للقيام بالعمل، حيث يفسّر الدافعية بأنها محصلة التفاعل بين الخبرات والإنجازات السابقة، والهدف لتحقيق الطموح، وما يولده ذلك من مشاعر النجاح (رابح، 2010).

## 11- دراسات سابقة:

دراسة خلف (2013) بعنوان: الدافعية نحو العمل المدرسي والعوامل المؤثرة في مستواها لدى المعلمين في مدارس محافظة جرش، الأردن.

هدفت الدراسة للتعرف إلى مستوى الدافعية نحو العمل المدرسي، والعوامل المؤثرة في مستواها لدى المعلمين، وتكوّنت عينة الدراسة من (225) معلماً ومعلمة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وأظهرت النتائج أن مستوى الدافعية نحو العمل المدرسي لدى المعلمين كان بدرجة متوسطة، كما أظهرت وجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الخبرة التعليمية لصالح المعلمين من

ذوي الخبرة الطويلة، وأوصت الدراسة بضرورة توفير العوامل التي من شأنها تحسين دافعية المعلمين، خاصة أن النتائج أظهرت نقصاً في الدافعية لديهم.  
دراسة رشيد وآخرين (Rasheed et, al., 2016) العوامل التي تؤثر على دافعية المعلمين،  
الباكستان.

### Factors affecting" teacher 's motivation

هدفت الدراسة إلى تعرّف العوامل التي تؤثر على دافعية المعلمين، وقد تكوّنت عيّنتها من (220) معلماً ومعلمة، واستخدم البحث المنهج الاستقصائي، واستُخدمت الاستبانة والمقابلات أدايتين للدراسة؛ وأظهرت النتائج أنه من العوامل المهمة لتحفيز دافعية المعلم: بيئة العمل ونظام الإدارة، التدريب المستمر، والحوافز المادية، و أوصت الدراسة بضرورة تصميم خطط منهجية لزيادة دافعية المعلمين وتدريبهم وتطوير مهاراتهم.

دراسة القطيش (2017) بعنوان: مستوى الدافعية نحو الإنجاز لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى في مدارس البادية الشمالية الشرقية، الأردن.

هدفت الدراسة إلى تعرّف مستوى الدافعية نحو الإنجاز لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى في مدارس البادية الشمالية الشرقية، و تكونت عيّنتها من (178) معلماً ومعلمة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة استبانة من إعداد الباحث لقياس الدافعية نحو الإنجاز، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الدافعية نحو الإنجاز لدى المعلمين كانت بدرجة متوسطة، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس والخبرة)، وأوصت الدراسة بضرورة تحسين الوضع المادي والاجتماعي للمعلم، وإقرار نظام منح حوافز مادية ومعنوية له.

دراسة (كابور، 2017): "دافعية الإنجاز لدى المعلمين وعلاقته بالنمط القيادي لمدراء المرحلة الابتدائية"، الجزائر.

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين دافعية الإنجاز لدى المعلمين والنمط القيادي لمديري المدارس، بالإضافة إلى تعرف مستوى الدافعية للإنجاز لدى المعلمين، وقد تكونت عينة الدراسة من (76) معلماً ومعلمة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، واعتمدت المقابلة إلى جانب الاستبانة أدوات للدراسة، وقد أشارت النتائج إلى أن مستوى دافعية الإنجاز لدى المعلمين كان مرتفعاً، بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين دافعية الإنجاز لدى المعلمين ونمط القيادة لدى مديري المدارس.

دراسة (سليمون وآخرين، 2017) "دافعية الإنجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي"، سورية.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى دافعية الإنجاز وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس، وقد تكونت العينة من (125) معلماً ومعلمة، استُخدم المنهج الوصفي، أما أدوات الدراسة فقد شملت مقياس دافعية الإنجاز ومقياس الرضا الوظيفي، وقد كشفت النتائج عن وجود علاقة دالة إحصائياً بين الدافعية للإنجاز والرضا الوظيفي، وكذلك وجود أثر للتفاعل بين (الجنس والمؤهل العلمي والخبرة) على مستوى دافعية الإنجاز.

دراسة (كلثوم 2018) بعنوان "دافعية الإنجاز لدى معلمي أقسام التربية التحضيرية في المدارس الابتدائية"، مصر.

هدفت الدراسة للتعرف إلى مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية، تكونت العينة من (99) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وقد استخدم البحث المنهج الوصفي، وكانت الاستبانة أداة للدراسة، وقد أظهرت النتائج أن مستوى دافعية الإنجاز مرتفع، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

دراسة (الطلحي، 2018): "المناخ المدرسي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المعلمين في المدارس التابعة لإدارة تعليم الطائف"، السعودية.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين المناخ المدرسي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين، وقد تكونت عينة الدراسة من (134) معلماً ومعلمة جرى اختيارهم بالطريقة العشوائية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، حيث أشارت النتائج إلى وجود مستوى مرتفع لدافعية الإنجاز لدى أفراد العينة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية على استبانة الدافعية تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة).

دراسة آتس ويلماز (Ates and Yilmaz, 2018) مستويات دافعية العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية، تركيا.

#### Levels of the work motivation of primary school teachers

هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى دافعية العمل بالنسبة إلى معلمي المدارس الابتدائية في إسطنبول، وتكونت عينة الدراسة من (371) معلماً من معلمي المدارس الابتدائية، واستخدم البحث المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن مقياس تحفيز العمل، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى دافعية العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية كانت منخفضة، وأوصت الدراسة بضرورة مكافأة المعلمين الذين يبذلون دافعية كبيرة للعمل المدرسي.

دراسة أبو عيشة (2019) بعنوان: درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين بوزارة التربية، عُمان.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة الدافعية نحو التعليم لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية، وقد تكونت عينة الدراسة من (407) من المعلمين والمعلمات، جرى اختيارهم بالطريقة العشوائية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق هدف الدراسة جرى بناء استبانة مؤلفة من خمسة مجالات تقيس درجة الدافعية لدى المعلمين، وأظهرت نتائجها أن درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية جاءت بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الدافعية لدى المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي)، وأوصت الدراسة بضرورة تصميم خطط منهجية ودقيقة لتقليل العبء التدريسي على المعلم، وذلك من خلال زيادة عدد المعلمين والإداريين.

دراسة (الصريرة، 2022): "الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المعلمين في مدارس اللواء الجنوبي"، مصر.

هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى كل من الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المعلمين، وقد تكونت عينة الدراسة من (500) معلم ومعلمة اختيروا بالطريقة العشوائية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، ولتحقيق أهداف الدراسة جرى تطوير مقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الإنجاز، وأشارت النتائج إلى أن

مستوى دافعية الإنجاز لدى المعلمين كان متوسطاً، ووجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين.

**التعليق على الدراسات السابقة:** من خلال استعراض بعض الدراسات السابقة التي تناولت الدافعية نحو الإنجاز لدى المعلمين تبين أن الدراسة الحالية تتفق مع هذه الدراسات في المنهج المستخدم فجميعها طبق المنهج الوصفي، كما تتشابه معها بأن أغلب الدراسات استخدمت الاستبانة أداة للبحث، باستثناء دراسة كابور (2017) التي استخدمت المقابلة مع الاستبانة أدوات للدراسة، بينما استخدمت دراسة رشيد وآخرين (2016) المقابلة فقط أداة للدراسة، أما بالنسبة إلى متغيرات الدراسة فقد تشابهت بعض الدراسات مع الدراسة الحالية في تركيزها على متغير (الخبرة والمؤهل العلمي) كدراسة أبو عيشة (2019) ودراسة خلف (2013) ودراسة كلثوم (2018) ودراسة الطلحي (2018) ودراسة سليمان وآخرين (2017)، بينما أغفلت الدراسة الحالية متغير الجنس خلافاً لبعض الدراسات كدراسة القطيش (2017) وذلك بسبب قلة عدد المعلمين الذكور الذين يمارسون مهنة التعليم، وقد انفردت الدراسة الحالية في تناولها متغير عدد التلاميذ في المدرسة، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء الجانب النظري، والتعرف على الأدوات المستخدمة للاستفادة منها في تصميم أدوات الدراسة، بالإضافة للتعرف إلى الفرضيات المطروحة والأساليب الإحصائية المتبعة في تفسيرها.

## 12- الجانب العملي:

### 1-12 مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة طرطوس، والبالغ عددهم (1076) معلماً ومعلمة بحسب آخر إحصائية حصلت عليها الباحثة من دائرة الإحصاء في مديرية تربية طرطوس للعام الدراسي 2022-2023م.

### 2-12 عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (100) معلم ومعلمة ممن يعملون في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي جرى اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، والجدول (1) يوضح المتغيرات الديمغرافية لعينة المعلمين.

الجدول (1) المتغيرات الديمغرافية لعينة المعلمين

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
عدد سنوات الخبرة	5-1	34	34%
	15-5	46	46%
	أكثر من ذلك	20	20%
المؤهل العلمي	معهد	30	30%
	جامعة	70	70%
عدد التلاميذ في المدرسة	700-500	40	40%
	أكثر من 700	60	60%

### 3-12 أداة الدراسة:

قامت الباحثة بإعداد استبانة الدافعية نحو الإنجاز بعد الاطلاع على عدد من الأدبيات والدراسات السابقة، وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (30) فقرة موزعة على 3 محاور هي (الشعور بالمسؤولية، المثابرة والطموح، السلوك والأداء)، وكان تدرج الإجابة خماسياً بحسب درجة الموافقة (موافق بدرجة عالية جداً،

موافق بدرجة عالية، موافق بدرجة متوسطة، موافق بدرجة منخفضة، غير موافق) ودرجات الإجابة تتراوح بين (1-5) من أعلى درجة إلى أدنى درجة كما هو مبين في الجدول (2).

الجدول (2) تدرج درجات الإجابة على استبانة الدافعية نحو الإنجاز لدى المعلمين

الإجابة	موافق بدرجة عالية جداً	موافق بدرجة عالية	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة منخفضة	غير موافق
الوزن	5	4	3	2	1

#### 12-4 صدق الاستبانة:

جرى التحقق من أن الاستبانة المعدّة تقيس فعلاً ما وضعت لقياسه، وذلك بطريقتين: **الصدق الظاهري:** من أجل ذلك تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية المكونة من (35) بنداً على خمسة من المحكمين في العلوم التربوية، وقاموا بإبداء آرائهم حول مناسبة فقرات الاستبانة؛ وجرى تعديل بعض البنود وحذف وإضافة بعض البنود لتصبح الاستبانة مكونة من (30) بنداً في صورتها النهائية. **الصدق الداخلي:** قامت الباحثة بحساب الصدق الداخلي للاستبيان من خلال إيجاد معامل الارتباط بيرسون بين كل محور والدرجة الكلية للاستبيان كما هو موضح بالجدول (3).

جدول (3) معامل الارتباط بيرسون بين كل محور والدرجة الكلية للاستبانة

المحور 3	المحور 2	المحور 1	الدرجة الكلية للاستبانة
0.843	0.752	0.791	

يبين الجدول (3) وجود علاقة ارتباط قوية بين كل محور من محاور الأداة والدرجة الكلية للاستبانة، فإنه يمكن القول بأن أداة الدراسة تتمتع بصدق داخلي مرتفع، ومحاور الأداة صادقة ومتسقة وتقيس ما وضعت لقياسه.

#### 12-5 ثبات الاستبانة:

جرى حساب الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ الذي بلغ (0.856)، كما جرى حساب الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية وبلغت قيمته (0.931)؛ ويدل هذا على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات عالية ويمكن تطبيقها على عينة الدراسة.

#### 12-6 المعالجة الإحصائية:

استخدمت الأساليب الإحصائية الآتية:

- اختبار الثبات (ألفا كرونباخ).

- معامل ارتباط بيرسون.

- اختبار t لعينتين مستقلتين.

- تحليل التباين باتجاه واحد (ANOVA).

- المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية.

وذلك اعتماداً على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم النفسية والتربوية (SPSS) للقيام بعملية التحليل الإحصائي وتحقيق الأهداف الموضوعية في إطار هذا البحث، كما تم استخدام مستوى دلالة (5%)، ويعد مستوى مقبولاً بصفة عامة، ويقابله مستوى ثقة (95%) لتفسير نتائج البحث.

#### 13- النتائج والمناقشة

## نتيجة السؤال الرئيس للدراسة: مامستوى الدافعية نحو الإنجاز لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم

الأساسي؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بإيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة عن كل فقرة من فقرات الاستبانة، وعن كل محور من محاورها، وكذلك الدرجة الكلية للاستبانة، وجرى حساب الدرجة (منخفضة، متوسطة، مرتفعة) من خلال تقسيم 5 درجات في مقياس ليكرت الخماسي على 3، حيث أتت الدرجة كالآتي:

من 0-1.66 (منخفضة).

من 1.67-3.33 (متوسطة).

من 3.34-5 (مرتفعة).

وكانت النتائج كما في الجدول (4):

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود الاستبانة

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم	المحور
مرتفعة	1.07650	3.5430	لا أتهاون في أداء أي عمل أكلف به من قبل الإدارة	1	محور الشعور بالمسؤولية
متوسطة	.88849	3.2970	لا أتردد في مساعدة زملائي إذا طلبوا مني ذلك	2	
متوسطة	.75484	2.8750	أحرص على إتقان عملي	3	
متوسطة	.99367	3.3375	أتعاون مع زملائي دوماً لرفع سوية مدرستنا	4	
متوسطة	.86053	3.1750	أشترك بفعالية في الأنشطة المدرسية	5	
متوسطة	.87014	3.2125	أحرص على استفادة تلاميذي من وقت الحصة كاملاً	6	
مرتفعة	1.09977	3.8250	المعاملة الحسنة من قبل المدير تجعلني أطور من أدائي	7	
متوسطة	.97367	3.3145	أؤمن بأن التعليم رسالة إنسانية	8	
متوسطة	.79367	2.9275	أبذل جهداً كبيراً من أجل تحقيق أهداف المدرسة	9	
متوسطة	.89367	3.1375	أذهب إلى المدرسة بكل نشاط وحيوية	10	
متوسطة	<b>.87406</b>	<b>3.1893</b>	<b>محور الشعور بالمسؤولية</b>		
متوسطة	.75342	2.7235	أحرص على التعرف إلى كل ما هو جديد في مجال تخصصي	11	محور المثابرة والطموح
متوسطة	.87312	2.9265	لدي الرغبة الدائمة في تطوير ذاتي	12	
متوسطة	.89337	3.1124	أبذل ما بوسعي لتحقيق أهدافي	13	
متوسطة	.86753	3.1050	أستثمر وقتي جيداً لأداء أعمال مفيدة داخل المدرسة	14	
متوسطة	.73754	2.5185	أشعر بالفخر لما حققته من إنجازات بحياتي المهنية	15	
متوسطة	.96878	3.2369	أشعر أنني مثابر في عملي	16	
متوسطة	.77683	2.1891	أحب القيام بأي عمل أكلف به مهما كلفني ذلك من جهد	17	
متوسطة	.89994	3.0678	أحب التحدي في أثناء العمل	18	
متوسطة	.76828	2.5620	أراعي الدقة في عملي	19	
متوسطة	.98874	3.2225	لدي الرغبة بالمنافسة مع زملائي في المدرسة	20	
متوسطة	<b>.75833</b>	<b>2.8667</b>	<b>محور المثابرة والطموح</b>		
متوسطة	.73444	2.5345	لا أفكر أبداً بتغيير مكان عملي	21	محور السلوك
متوسطة	.97438	3.3329	أتقيد بأوقات الدوام الرسمي في المدرسة	22	

متوسطة	.74353	2.5431	لدي الرغبة الدائمة في تطوير ذاتي	23
متوسطة	.88769	3.0722	ألتزم بقواعد العمل داخل المدرسة	24
متوسطة	.77898	2.8110	أنفذ جميع الأعمال الموكلة إلي داخل المدرسة برضا	25
مرتفعة	.99047	3.1225	أحترم الاختلاف في آراء زملائي في المدرسة	26
مرتفعة	.96710	3.4625	استشارتي في اتخاذ القرارات تجعلني أبذل جهداً أكبر	27
متوسطة	.89543	3.0878	روح المنافسة بين المعلمين تجعل الأداء أفضل	28
متوسطة	.77634	2.8720	أشعر أن التخطيط والتحضير من أفضل الطرق لتحقيق الأهداف	29
متوسطة	.98713	3.0287	أقوم باتباع أساليب وطرق متنوعة وحديثة في التعليم	30
متوسطة	.78370	2.9182	محور السلوك والأداء	
متوسطة	.79367	2.9915	درجة الاستبانة ككل	

يتبين من الجدول (4) أن مستوى الدافعية نحو الإنجاز لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة طرطوس جاءت بدرجة متوسطة، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لفقرات الاستبانة ككل (2.9915) بانحراف معياري (0.79367). وجاء تقدير درجات فقرات الاستبانة جميعها بدرجة متوسطة باستثناء الفقرة رقم (1) والفقرة (7) والفقرة (27) جاءت بدرجة مرتفعة ولم يكن هناك فقرات درجاتها منخفضة، كما أن تقديرات محاور الاستبانة جاءت جميعها بدرجة متوسطة؛ وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى كثرة المسؤوليات الملقاة على كاهل معلم الحلقة الأولى مقارنةً بمعلمي الاختصاص والإداريين في المدرسة، فيشعر بالإحباط وعدم الإنصاف من قبل المعنيين، فهو المسؤول عن التلاميذ داخل وخارج الصف وذلك طيلة اليوم المدرسي، فضلاً عن التحضير اليومي والدورات المتبعة من دون وجود حوافز مادية أو معنوية للمعلم المتميز، وكل ذلك سيؤثر حتماً على دافعيته نحو الإنجاز والعمل، فدافعية المعلم لها أهمية كبيرة في إغناء سلوكه بالطاقة المحركة والباعثة على التقدم الدائم والإنجاز، ويوجهه دوماً نحو التفكير بعمله والتخطيط له وتنفيذه بدرجة يحقق فيها التفوق والرضا النفسي، ويواصل الجد لبلوغ أهدافه وتحقيق طموحاته من دون الشعور بالملل.

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة خلف (2013) ودراسة القطيش (2017) ودراسة أبو عيشة (2019) ودراسة الصرايرة (2022)، بينما تختلف مع نتيجة دراسة كابور (2017) ودراسة كلثوم (2018)، فقد كان مستوى الدافعية نحو الإنجاز لديها بدرجة مرتفعة.

**نتيجة الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المعلمين على**

**استبانة الدافعية نحو الإنجاز تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة**

**أجري اختبار تحليل التباين باتجاه واحد (ANOVA)، وكانت النتيجة موضحة في الجدول (5)**

**الجدول (5) تحليل التباين (ANOVA) تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة**

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	إحصائية فيشير	مستوى الدلالة
بين المجموعات	3.660	2	1.920	3.798	0.034
داخل المجموعات	36.958	77	0.470		
الإجمالي	40.618	79	2.290		

يتبين من الجدول (5) أن مستوى الدلالة (0.026) أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة بوجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات إجابات المعلمين تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح المعلمين من ذوي الخبرة أكثر من 15-5 سنة، حيث بلغ متوسط إجاباتهم

(3.823)، في حين بلغ متوسط إجابات المعلمين من ذوي الخبرة من 1 حتى 5 سنوات (3.373)، ومتوسط إجابات المعلمين من ذوي الخبرة 15 سنة فأكثر (3.482). تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن للخبرة أهمية لأبأس بها في دافعية المعلم للإنجاز، وهذه الفئة من 5-15 سنة لديها الخبرة وتؤمن بأهمية العمل لتحقيق الأهداف، وإنجاز الأعمال الموكلة إليها برضا ومحبة، وأصبحت على دراية كاملة بواجباتها وقواعد العمل والأساليب والطرق الحديثة المتبعة في التعليم أكثر من الفئة التي عدد سنواتها أقل، ومازالوا في قمة عطائهم ويسعون لتحقيق الأفضل وتحقيق ذواتهم من خلال مهنة التعليم.

تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة القطيش (2017) ودراسة الطلحي (2018) ودراسة أبو عيشة (2019)، والتي بينت عدم وجود فروق تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

نتيجة الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المعلمين على استبانة الدافعية نحو الإنجاز تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

أجري اختبار t لعينتين مستقلتين لتبيان النتيجة، إذ اشتملت العينة على مستويين هما (معهد متوسط، جامعة) والنتيجة موضحة في الجدول (6).

الجدول (6) اختبار t لعينتين مستقلتين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفروق بين المتوسطات	مؤشر الاختبار t	مستوى الدلالة
معهد	30	3.8721	0.66694	0.02	2.161	0.166
جامعة	70	3.8910	0.71157			

يتبين من الجدول (6) أن مستوى الدلالة (0.166) أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن أغلب المعلمين بمختلف مؤهلاتهم العلمية قد دخلوا مهنة التعليم بدافع المحبة، ويمتلكون الرغبة في ممارستها ولديهم حس المسؤولية اتجاه عملهم فضلاً على أن المنافسة بين زملاء العمل تجعل المعلم يثابر بعمله ويطمح لتحقيق نتائج أفضل.

تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة القطيش (2017) ودراسة الطلحي (2018) ودراسة أبو عيشة (2019) والتي بينت عدم وجود فروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

نتيجة الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المعلمين على استبانة الدافعية نحو الإنجاز تبعاً لمتغير عدد التلاميذ في المدرسة.

أجري اختبار t لعينتين مستقلتين لتبيان النتيجة، إذ اشتملت العينة على مستويين هما (500-700، أكثر من 700) والنتيجة موضحة في الجدول (7).

الجدول (7) اختبار t لعينتين مستقلتين تبعاً لمتغير عدد التلاميذ في المدرسة

المؤهل العلمي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفروق بين المتوسطات	مؤشر الاختبار t	مستوى الدلالة
500-700	40	3.7454	0.85694	0.4	0.931	0.03
أكثر من 700	60	3.3310	0.71157			

يتبين من الجدول (7) أن مستوى الدلالة (0.03) أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المعلمين تبعاً لمتغير عدد تلاميذ المدرسة لصالح الفئة التي عدد تلاميذها أقل من 500-700. تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن التعامل مع عدد أقل من التلاميذ يخفف العبء عن المعلم ويقلل من مسؤولياته والصعوبات التي يواجهها، فيكون هدفه منصباً لتحقيق إنجاز أكبر سواء على الصعيد الشخصي أو المدرسي فيسعى دائماً لتطوير ذاته وتبادل الخبرات مع زملائه للارتقاء دوماً بمستوى تلاميذه ومدرسته.

#### 14- الاستنتاجات:

بعد تحليل بيانات البحث وتفسير النتائج توصلت الباحثة إلى عدد من الاستنتاجات أهمها:  
- جاء مستوى الدافعية نحو الإنجاز لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة طرطوس بدرجة متوسطة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المعلمين على استبانة الدافعية نحو الإنجاز تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، وذلك لصالح المعلمين من ذوي الخبرة من 5-15 سنة، وكذلك تبعاً لمتغير عدد التلاميذ في المدرسة لصالح الفئة الأقل (500-700)، وعدم وجود فروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

#### 15- المقترحات:

- القيام ببرامج تستهدف تنمية دافعية الإنجاز لدى المعلمين.  
- تحفيز المعلمين المتميزين في أدائهم مادياً ومعنوياً وذلك بهدف رفع مستوى دافعتهم نحو الإنجاز.  
- إتاحة الفرصة للمعلمين لاتخاذ القرارات المدرسية.  
- العمل قدر الإمكان على توفير الظروف المناسبة للمعلم والتي تساهم في رفع دافعية الإنجاز لديه.  
- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث للتعرف إلى العوامل التي تساعد على رفع مستوى دافعية الإنجاز للمعلمين.

#### 16- المراجع:

- أبو عيشة، أماني. (2019). درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم. مجلة العلوم التربوية والنفسية. الأردن، م (46)، ع (2).
- أبو سمرة، محمود؛ حمارشي، إنعام. (2012). العلاقة بين الممارسات القيادية لمديري المدارس ودافعية الإنجاز للمعلمين. مجلة جامعة الأزهر. غزة، م (16)، ع (1)، 1-30.
- بربر، كامل. (1997). إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي. بيروت.
- خلف، محمد. (2013). الدافعية نحو العمل المدرسي والعوامل المؤثرة في مستواها لدى المعلمين في محافظة جرش. مجلة العلوم التربوية: الأردن، م (2)، ع (40)، (763-781).
- الخولي، هشام محمد. (2002). الأساليب المعرفية في علم النفس. دار الكتاب الحديث: القاهرة.

- خليفة، عبد اللطيف. (2000). الدافعية للإنجاز. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر.
- راشد، مرزوق. (2005). علم النفس التربوي. عالم الكتب: القاهرة.
- رابح، شرفي. (2010). النمط القيادي للمديرين وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية: الجزائر.
- الرشيد، بشير. (2000). مناهج البحث التربوي، رؤية تطبيقية مبسطة، الكويت.
- سليمون، ريم; صبيرة، فؤاد; سليمان، هلا. (2017). دافعية الإنجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية: سوريا، م (39)، ع (1)، 491-511.
- الصرايرة، أحمد. (2022). الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المعلمين في مدارس اللواء الجنوبي. مجلة التربية: مصر، م (41)، ع (93)، 670-635.
- الطلحي، فؤاد. (2018). المناخ المدرسي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المعلمين في المدارس التابعة لإدارة تعليم الطائف. مجلة البحث العلمي: السعودية، م (4)، ع (9).
- الطجم، عبد الله; السواط، طلق. (2003). السلوك التنظيمي (المفاهيم النظرية والتطبيقات). السعودية: دار الحافظ للنشر والتوزيع.
- عبد الدايم، عبدالله. (1983). التربية في البلدان العربية حاضرها ومشكلاتها ومستقبلها. دار العلم للملايين: بيروت.
- العميان، محمود. (2004). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان: دار وائل.
- الفيفي، سميرة. (2008). المهارات الإدارية لسيدات الأعمال السعوديات وعلاقتها بدافعية الإنجاز. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- القطيش، حسين. (2017). مستوى الدافعية نحو التعليم لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى في مدارس البادية. مجلة الدراسات في البحوث الاجتماعية: الأردن، ع (21)، (211-225).
- كلثوم، قاجا. (2018). دافعية الإنجاز لدى معلمي أقسام التربية التحضيرية في المدارس الابتدائية. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية: مصر، م (10)، ع (2)، 373-386.
- المغربي، محمد. (2016). السلوك التنظيمي ط1. الأردن: دار الجنان للنشر والتوزيع.
- الهلول، إسماعيل. (2011). أثر البرمجة اللغوية في تنمية دافعية المعلم الفلسطيني. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، ع (22)، 161-217.
- وزارة التربية. (2019). النظام الداخلي لمرحلة التعليم الأساسي، دمشق.

- Ates, H, K and Yilmaz, P. (2018). Levels of the Work Motivation Primary School Teachers. Journal of Education and Trainings Studies, Vol (6), N (3), p (84-86).

- Rashead, H; Awan, A. (2016). Factors affecting teacher's motivations. International Journal of Educational Management, Pakistan, Vol.30 N (1) pp. 101 – 114.