

مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات في عمادة السنة الأولى المشتركة في جامعة الملك سعود وعلاقته بتحصيل طلابهم وبمستوى تقييم طلابهم لهم

د. محمد عوض التروري

أستاذ مشارك - جامعة الملك سعود عمادة السنة الأولى المشتركة- قسم مهارات تطوير الذات
sds-ltrcoo@cfy.ksu.edu.sa

المستخلاص. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات في عمادة السنة الأولى المشتركة بجامعة الملك سعود، والكشف عن العلاقة بين مستوى دافعيتهم وبين مستوى تحصيل طلابهم، ومستوى تقييم طلابهم لهم، وكذلك الكشف عن الفروق بين مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث). وتم إعداد مقاييس مستوى الدافعية وبلغت عباراته (٤٣) عبارة وتطبيقه على عينة من أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات في عمادة السنة الأولى المشتركة بلغت (٥٢) بواقع (٣٢) من الذكور و(٢٠) من الإناث، وتوصلت الدراسة إلى أن استجابات عينة الدراسة المشاركين في الإجابة عن عبارات المقاييس تعبّر عن وجود مستوى دافعية مرتفع جداً، وتبيّن وجود علاقة إيجابية بين مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات وبين مستوى تحصيل طلابهم وبين مستوى تقييم طلابهم لهم. كما تبيّن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠٠١) بين مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث) في مقاييس الدافعية لصالح الإناث.

الكلمات المفتاحية: الدافعية. التحصيل الدراسي. التقييم.

المقدمة

تخضع عملية التعلم لمجموعة من الشروط والعوامل بعضها يتعلّق بالنواحي الداخلية للمتعلم وبعضها الآخر يرتبط بالعوامل الخارجية التي تؤثّر على المتعلم في الموقف التعليمي، ولهذا فإن عملية التعلم - وخاصة في المستوى الإنساني - تخضع لعديد من الشروط المميزة تؤثّر

بشكل فعال على سلوك الفرد في الموقف. ويعتبر التخطيط للموقف التعليمي من الشروط المهمة التي يتوقف عليها تحقيق الهدف من عملية التعلم، ويتضمن ذلك مجموعة وظائف منها: الحاجة إلى معرفة إمكانيات المتعلم، وخاصة قبل حدوث التعلم، ومعرفة مستوى حالياً والمستوى المطلوب الوصول إليه، وكذلك معرفة الشروط الأساسية المتطلبة في تحقيق تعلم مهارة أو اكتساب عادة معينة، أو تمية مستوى معين من الأداء، ومعرفة المتغيرات الرئيسية في الموقف التعليمي سواء المتغيرات المستقلة وهي مجموعة المثيرات التي سيتعرض لها المتعلم، أو العمليات النفسية الوسيطة التي يرتكز عليها أسلوب التعلم.

ويبدو واضحاً أن الحاجة إلى تحقيق هذه الوظائف في أي نظام تعليمي يُعد ضرورة للوصول إلى تعلم فعال، إذ يقع عبء ذلك على المعلم وضرورة فهمه لهذه الشروط المختلفة؛ لأن معرفة هذه الشروط تمكّنه من تحقيق الأهداف المطلوبة من عملية التربية؛ ولذلك فإن التخطيط السابق على إدماج الفرد في الموقف التعليمي يعتبر على درجة كبيرة من الأهمية. إذ يستخدم مفهوم الدافع لوصف ما يستحدث الفرد ويوجه نشاطه، كما يستخدم بشكل عام لتقسيير ما يدور داخل الفرد ولا يمكن ملاحظته بصورة مباشرة، وإنما يمكن استنتاجه والاستدلال عليه، مثل: الديناميكيات التي تحرك سلوك الفرد وتوجهه، فالدافع يجمع بين وظيفتي استئثار السلوكي وتوجيهه.

إن الدافعية مفهوم يستخدم لتقسيير المبادرة والاتجاه والشدة والمثابرة في السلوك، وخاصة السلوك الموجه نحو هدف، وتشير الدافعية إلى الحالة النفسية الداخلية أو الخارجية للمتعلم، التي تحرك سلوكه وتوجهه نحو تحقيق غرض معين وتحافظ على استمراريته حتى يتحقق ذلك الهدف، فالدافعية حالة حتمية، إذ لا سلوك دون دافع، وهي توجه انتباه المتعلم وتعمل على استمراره وتزيد من الاهتمام والحيوية لدى المتعلم، وتسثیر العمليات الذهنية لديه وتوجه نشاطه نحو هدف معين، وتقلل من فرص التشتت وتلهي الاستعداد للتعلم، وتقوی النشاط الذهني والجسمي. وعليه، فإن الدافعية تتضمن البدء بتغيير نشاط الإنسان، وقد يشمل ذلك بعض التغيرات الفيزيولوجية التي ترتبط بالدأفع الأولية مثل دافع الجوع، وتنمي الدافعية بحالة استئثار فعالة ناشئة عن هذا التغير، بحيث تقوم هذه الاستئثار بتوجيه سلوك الفرد وجهة معينة تحقق اختزال حالة التوتر الناشئ عن وجود الدافع، وتستمر حالة الاستئثار طالما لم يتم إشباع الدافع. كما تتميز الدافعية على أنها توجه السلوك نحو تحقيق الهدف، ولذلك فإنها تتضمن استجابات الهدف المتوقع الوصول إليه أو استجابات الهدف التوقيعية التي تهدف إلى اختزال حالة التوتر الناشئة عن وجود الدافع (الرديني، ٢٠١٧؛ والركابي، ٢٠١٩).

ويكاد يجمع علماء النفس على أنه يمكن تقسيم معظم أنماط السلوك الإنساني من خلال إحدى المكونات المهمة للداعية وهي الحاجة أو الدافع للإنجاز. فيرى علماء النفس أن الدافع

لإنجاز ليس من الشروط الضرورية لبدء التعلم والعمل فحسب، بل إنه ضروري للاحتفاظ باهتمام الفرد وزيادة جهده، بحيث يؤدي إلى تركيز الانتباه وتأخير الشعور بالتعب فيزيد الإنتاج. كما رأوا أن الدافع للإنجاز مصدر مهم من مصادر تبادل التحصيل الدراسي لدى الطلاب، فقد يغير الدافع طالباً فاشلاً فيجعله متقدماً. وقد يكون الافتقار للدافع سبباً وراء رسوب طالب آخر (خلال، ٢٠٠٦).

الإطار النظري للدراسة:

يمثل الدافع قوة داخلية لدى المعلم تعمل على توجيه السلوك في اتجاه معين وبقوة معينة، وبصفة عامة فإن "المعلمين الذين تتوافر لديهم مستويات مرتفعة من الدافعية يظهرون جهوداً أكبر لأداء بعض المهام مقارنة بالمعلمين ذوي الدافعية المنخفضة" (نور الدين، ٢٠١٥، ٨٢).

ويعرف عبدالحفيظ (٢٠١١) الدافعية المهنية على أنها: "مجموعة الدوافع والبواعث النفسية التي تعطي الحماسة والطلاقة والمرونة والاستعداد للتأقلم وتغيير خطة العمل عند مواجهة تحديات الحياة والاستمرار وإنجاز العمل" (ص ٢٠).

كما عرف عباس (٢٠١١) الدافعية على أنها: " العملية التي يتم فيها توجيه السلوك نحو إشباع حاجات محددة وصولاً إلى هدف ما" (ص ١٦٦).

ويرى جيوزل بأن الدافعية المهنية تهدف بشكل رئيس لإظهار الغايات التي تعين الفرد وتساعده لكي يسلك منحي معيناً، وتهدف من الناحية النظرية إلى الكشف عن العوامل التي تفرض على الأشخاص التصرف بشكل معين ضمن بيئة يجد نفسه فيها (Guzel, ٢٠١١).

ويرى آخرون بأنها تتحدد في عملية التأثير على الآخرين وتوجيههم نحو تحقيق أهدافهم من خلال مجموعة من العوامل والمثيرات الداخلية التي تشكل سلوكهم واتجاهاتهم نحو عمل معين (Chaudhary &Sharma, 2012).

وتعرف العابري (٢٠٢٣) دافعية المعلم على أنها: "محرك داخل شخصية المعلم يساعد على القيام بالمهام الموكلة إليه بشكل أفضل وبفاءة وسرعة وأقل جهد ليحقق أفضل نتيجة" (ص ٦).

وتعد الدافعية المهنية ذات طبيعة مركبة تتضمن عوامل أو أبعاد عده أهمها: المثالية والجدية والمنافسة والمثابرة في العمل، والطموح والتضحية من أجل العمل والتفوق فيه، والرغبة في التميز، والمقدرة على التغلب على العقبات ومجابهة المهام الصعبة (حسين، ٢٠١٦).

مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات في عمادة السنة الأولى المشتركة في جامعة الملك سعود وعلاقته بتحصيل طلابهم وبمستوى تقييم طلابهم لهم

ولتحسين الدافعية المهنية للمعلمين هناك مجموعة من المجالات التي تساعد مدير المدرسة على تحقيقها منها الترقى الوظيفي، حيث ينظر إلى الترقى المهني على أنه مجموعة متوازية من الترقيات والتقلبات الأفقية والرأسمية، والتي تحدد مجموعة الوظائف المتتالية التي يشغلها الفرد على امتداد عمره الوظيفي (مصطفى، ٢٠١٧).

وأشار المعشر (٢٠١٩) إلى العباء المهني كمجال لتحسين الدافعية، حيث ينظر إلى العباء المهني على أنه زيادة المهام الملقاة على عاتق المعلم، وبعض هذه المهام تتطلب مهارات وقدرات عالية لإكمالها.

ويعتبر الحر (٢٠١٠) فرص التقدم الوظيفي أحد مجالات الدافعية حيث تعتبر من العوامل التي تؤدي إلى تحسين الدافعية المهنية للمعلمين وهي تمثل عملية تطوير مهارات وكفاءات المعلمين المطلوبة في الحقل التربوي؛ لتحقيق نتائج تعليمية عالية.

كما يرى بدليس (٢٠١٨) أن بيئة العمل هي واحدة من أهم مجالات تحسين الدافعية، فلابد أن تتسم بعدها خصائص منها: تشجع بيئة العمل على التغيير والتطوير المستمر، ومواكبة المستحدثات التكنولوجية، والعمل بروح الفريق.

ولفت منيف (٢٠١٨) الانتباه إلى أن الحوافز المادية تشكل عاملاً مهماً وفعالاً في تحسين الدافعية المهنية للمعلمين، ويعبر عنها بمؤثر خارجي يستهدف إثارة الدوافع الكامنة لدى الفرد ويدفعه لأداء الأعمال الموكلة إليه عن طريق إشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية

وهناك نوعان من الدافعية للإنجاز: دافعية الإنجاز الذاتية أو الداخلية أو الشخصية التي تتضمن إنجاز المعايير والقوانين والقيام بها وتوجيهه نحو مواقف معينة وفق الشخص ذاته، ودافعية الإنجاز الاجتماعية وتتضمن معايير وأساسيات التميز والتي تعتمد على المقارنة الاجتماعية وتختضع لمعايير وقوانين المجتمع وعاداته وتقاليده. وتظهر أهمية الدافعية للأفراد ذوي الإنجاز العالي باعتبارهم يتميزون بعدها خصائص؛ إذ لديهم الرغبة في القيام بأمور محسوبة ومنضبطة، ويتحملون المسؤوليات الأكademية الصعبة، ولديهم الرغبة في القيام بالتجذية الراجعة (القني، ٢٠٢٠).

وتعتبر الدافعية من الشروط الأساسية التي يتوقف عليها تحقيق الهدف من عملية التعلم في أي مجال من مجالاته المتعددة، سواء في تعلم أساليب وطرق التفكير، أو في تكوين الاتجاهات والقيم أو تعديل بعضها، أو في تحصيل المعلومات والمعارف، أو في حل المشكلات. إلى آخر جميع أساليب السلوك التي تخضع لعوامل التدريب والممارسة.

ويوضح مما سبق أهمية الدافعية في تنشيط دافعية الفرد حتى يقبل على ممارسة سلوك الموضوع المراد تعلمه، وتنشيط دافعية الفرد حتى يواصل تعلم الموضوعات التالية للموضوع الذي تم تعلمه، ولذلك نجد أن سلوك الفرد يتميز بالنشاط والرغبة في بعض المواقف دون مواقف أخرى، وذلك يرجع إلى مستوى دافعية الفرد نحو ممارسة السلوك في هذه المواقف دون غيرها. ولذا تعتبر الدافعية حالة ناشئة لدى الفرد في موقف معين نتيجة بعض العوامل الداخلية، وهذه المتغيرات هي التي توجه سلوك الفرد وجهة معينة دون غيرها بطريقة محددة حتى يستطيع إن يحقق الهدف من السلوك في الموقف.

ويذكر الحر (٢٠١٠) بأن الأهداف الخاصة بالدافعية المهنية للمعلمين تتلخص في: دفع المعلمين إلى تطوير مهاراتهم، وتحسين أدائهم المهني، وإيجاد صور مبتكرة وجديدة لإيصال المعلومات إلى المتعلمين، وتشجيع المتعلمين على اكتساب مهارات وعلوم جديدة؛ لتهيئتهم وتمكينهم من صنع التغيير المفاهيمي والوصول إلى مفاهيم جديدة.

لذلك يمكن القول بأن الدافعية تلعب دوراً مهماً في زيادة إنتاجية الفرد وتحسين مستوى الإبداع والابتكار لديه، كما تساعد على استثمار طاقاته في تحقيق أهداف المنظمة، إلا أن ذلك يتطلب فهم الدوافع ومكوناتها لديه بشكل جيد لتوجيه سلوكه نحو هذه الأهداف (العصيمي والأغطف، ٢٠٢٣).

وقد ميز فيروف Veruv بين نوعين من الدافعية للإنجاز بما: الدافعية للإنجاز الذاتية؛ ويقصد بها تطبيق المعايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الإنجاز. والدافعية للإنجاز الاجتماعية؛ وتتضمن تطبيق معايير التقوّق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية، أي مقارنة أداء الفرد بالآخرين (الخضر، ٢٠٠٩). ووفقاً لخليفة (٢٠٠٠) "يمكن أن يعمل هذين النوعين في نفس الموقف، ولكن قوتיהם مختلف وفقاً لأي مما أكثر سيادة في الموقف، فإذا كانت دافعية الإنجاز الذاتية لها وزن أكبر وسيطرة في الموقف فإنها غالباً ما تتبعها دافعية الإنجاز الاجتماعي والعكس صحيح" (ص ٩٥).

وتتمثل أهمية دافعية الإنجاز في أنها تلعب دوراً مهماً في رفع مستوى أداء الفرد وإنانتاجيته في معظم المجالات والأنشطة التي يواجهها، وذلك ما أكدته ماكليلاند، إذ يرى "أن مستوى دافعية الإنجاز في أي مجتمع هي حصيلة الطريقة التي ينشأ بها الأطفال في هذا المجتمع، وهكذا تتوجه أهمية دافعية الإنجاز ليس فقط بالنسبة للفرد وتحصيله الدراسي، ولكن أيضاً بالنسبة للمجتمع الذي يعيش فيه الفرد" (سهل، ٢٠٠٩، ٧٧).

وتعد الدافعية للإنجاز من المواضيع التي حظيت باهتمام الباحثين في مجال التربية الخاصة، والمهتمين بالعملية التعليمية دراسة الدافعية للإنجاز، إذ تظهر أهميتها من خلال ما يشعر به الفرد في تحقيق ذاته وأهدافه ضمن مبادئ العملية التعليمية، وتزداد الدافعية للإنجاز لدى المعلمين من خلال متابعة الأعمال والمهام اليومية باتباع العديد من النشاطات ومناقشتها، بما يتاسب مع استعدادهم وجهودهم (زاهد وآخرون ، ٢٠١١ ، وهنوف وآخرون، ٢٠١٢).

كما تعد الدافعية للإنجاز من العناصر الأساسية التي تؤثر في سلوك الفرد وتسهم في تشكيل شخصيته، ومفهوم الدافعية لا يمكن ملاحظته بشكل مباشر وإنما يتم الاستدلال عليه من مجموعة مماثلة من السلوكيات نحو هدف معين. والمفترض أن يظهر ذلك بوضوح في سلوكيات وأداء المعلم بصفة عامة (القني ، ٢٠٢٠).

ويتضح أن دافعية الإنجاز العالية تقف وراء عمليات التفكير العميق، وفي هذه الحالة فإن أغلب الأفراد يعتبرون أن المشكلة تمثل تحدياً شخصياً لهم، وأن حلها يوصلهم إلى حالة من التوازن المعرفي، ويلبي حاجات داخلية لديهم، لتحسين ورفع أدائهم العملي والأكاديمي (يوسف ، ٢٠١١).

ويتفق علماء النفس والتربية على أهمية دور الدافعية للإنجاز في تحريك وتوجيه السلوك الإنساني بصفة عامة، وفي التعلم والإنجاز بصفة خاصة، فتأثير الدافع على العمليات الأساسية في التعليم؛ التي تتضمن الانتباه والذاكرة والتفكير فهي بدورها ترتبط بالتعلم والإنجاز وتؤثر تأثيراً متبادلاً (جواد ، ٢٠١٠). كما تتمثل أهمية الدافعية في توجيه السلوك نحو تحقيق الهدف، أي إن سلوك الفرد يتوجه نحو ما يحقق إشباع الدافع؛ ولذلك فإنها تتضمن استجابات الهدف المتوقع الوصول إليه (عفيفه ، ٢٠١٤).

وقد أشار كل من (Ates and Yilmaz, 2018) إلى أن دافعية المعلم تتدنى بسبب كثرة الأعباء الإدارية مثل: المناوبة والأنشطة وارتفاع نسبة المعلمين، وبسبب غياب التحفيز المعنوي والمادي وندرة الحوافز وضعف الرواتب.

ويمكن زيادة دافعية الإنجاز لدى المعلمين من خلال اتقانهم لصياغة أهدافهم ومتابعة الأعمال اليومية، وذلك باتباع العديد من النشاطات ومناقشتها بما يتاسب مع استعدادهم وجهودهم (زاهد وآخرون، ٢٠١١).

وعليه، فإن أهمية دراسة الدافعية تمثل في أنها تحرك وتنشط السلوك بعد أن كان في مرحلة من الاستقرار أو الاتزان النسبي، وتوجيه السلوك وجهة معينة، أي أن الدافعية تساعد الفرد على اختيار الوسائل لتحقيق حاجاته، والمحافظة على استدامة السلوك طالما بقي الإنسان

مدفوعاً، أو طالما بقيت الحاجة قائمة. وتمثل الدافعية في التعلم الطاقة الكامنة التي تدفع الطالب لأن يسلك سلوكاً معيناً في البيئة، لحدوث عملية التعلم لابد أن يكون هناك دافع يدفع الطالب في بذل الجهد والطاقة للتعلم في المواقف الجديدة وحل ما يواجهه من مشكلات. وأن الدافعية لها علاقة وثيقة بين النشاط الذاتي للطالب في العملية التعليمية وال الحاجة التي يرغب في اشباعها، وعلى عضو هيئة التدريس أن يعمل على استشارة دافعية الطلبة نحو التعلم من توفير الظروف التي تساعده على إثارة اهتمام الطلبة بموضوع التعلم وحصر انتباهم نحوه؛ لأن مصدر الإثارة للدافعية لدى الطالب هو المدرس نفسه.

الدراسات السابقة:

من الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع الدافعية لدى عضو هيئة التدريس والمعلمين، والتي استفادت منها الدراسة الحالية في قياس مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس وعلاقته بتحصيل طلابهم ومستوى تقييم طلابهم لهم دراسة فراج (٢٠٢٣) والتي هدفت إلى التعرف على درجة الدافعية للإنجاز لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقتها بمستوى الطموح المهني لديهم، وقد تكونت عينة الدراسة من (٨٢) معلماً ومعلمة موزعين على أربع مدارس هي: مدرسة التربية الفكرية، ومدرسة الصم، ومدرسة المكفوفين، ومدارس الدمج في محافظة الإسماعيلية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة مقاييس الدافعية للإنجاز لمعلمي التربية الخاصة، ومقاييس مستوى الطموح المهني لمعلمي التربية الخاصة. وتوصلت نتائج الدراسة لوجود علاقة ارتباط إيجابي بين الدافعية للإنجاز ومستوى الطموح المهني لدى أفراد العينة من معلمي التربية الخاصة، وقد كان مستوى الطموح المهني لمعلمي التربية الخاصة بمدارس الدمج أفضل من المدارس الأخرى نظراً لتعاملهم مع التلاميذ العاديين، ويمكن التنبؤ بالدافعية للإنجاز لدى معلمي التربية الخاصة من خلال دراسة مستوى طموحهم طموح المهني.

وفي دراسة العابري (٢٠٢٣) التي هدفت إلى التعرف على مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان، وفيها تم استخدام المنهج الوصفي المسيحي، كما استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة مكونة من (٢٨) فقرة موزعة على جزأين هما: البيانات الديمografية، والدافعية المهنية. كما تم التأكيد من صدقها وثباتها، حيث طبقت على عينة عشوائية بلغت (٢٧٤) معلماً ومعلمة في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة؛ أن مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان كانت بمستوى مرتفع، كما كشفت عن عدم وجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات أفراد

مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات في عادة السنة الأولى المشتركة في جامعة الملك سعود وعلاقتها بتحصيل طلابهم وبمستوى تقييم طلابهم لهم

عينة الدراسة لمستوى الدافعية المهنية لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، والمؤهل العلمي).

وفي دراسة العصيمي والأغطف (٢٠٢٣) التي هدفت إلى الكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل، استخدم الباحثان مقياس جودة الحياة الوظيفية من إعداد: (حمادنة، ٢٠١٩)، وتكون من (٢٧) فقرة موزعة على خمسة مجالات هي: (النمط القيادي، والاستقرار والأمان الوظيفي، والترقية الوظيفي، والتوازن بين العلم الجامعي والحياة الاجتماعية، والتنمية المهنية)، ومقياس الدافعية للإنجاز من إعداد: (بوعزيز، ٢٠١٥). وتكونت العينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، بينما لا توجد فروق في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الرتبة الأكademie، وكذلك لا توجد فروق دالة إحصائيًا في الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل تعزى لمتغير الجنس والرتبة الأكademie، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل، وقد أوصت الدراسة بضرورة توفير النمط القيادي بالجامعات من خلال منح صلاحيات ومسؤوليات تتلاءم مع قدرات أعضاء هيئة التدريس وظروفهم لتيسير شؤون العمل، وتخصيص حواجز مادية ومعنوية لأصحاب الأداء المتميز منهم، مع مراعاة العدالة بينهم دون تمييز.

أما دراسة دعج والأنصاري (٢٠٢٣) فقد هدفت إلى تحديد أسباب انخفاض الدافعية الإنتاجية لدى معلمي التربية الفنية في تقديم عروض مسرحية من وجهة نظرهم، وقد اقتصرت الدراسة على معلمي التربية الفنية الذين كانت خدمتهم أقل من (٥) سنوات، واتبع الباحثان المنهج الوصفي لإجراء الدراسة، وقاما بتوزيع استبيان مغلق للمشرفين التربويين في اختصاص التربية الفنية، أما مجتمع البحث فتألف من معلمي التربية الفنية عددهم (١٢٤) معلم موزعين على (٦٢) مدرسة، وقام الباحثان بتقديم استبيان مفتوح لعينة استطلاعية، وتم تحديد عينة عشوائية، وتم بناء أداة البحث على شكل استبيان متكونة من أربعة مجالات رئيسية وهي: (ما يتعلق بنظام المدرسة- ما يتعلق بالתלמיד- ما يتعلق بمعلم التربية الفنية- ما يتعلق بالمحيط الاجتماعي)، كل مجال يحوي ثلات فقرات، ليكون مجموع فقرات الأداة (١٢) فقرة. وتوصلت الدراسة إلى انخفاض دافعية المعلمين نحو تقديم عروض للمسرح المدرسي تعزى إلى ما يتعلق بنظام المدرسة وبالمحيط الاجتماعي).

وهدفت دراسة معوض (٢٠٢٠) إلى التعرف على فاعلية استراتيجية التعلم المعكوس ببيئة تكيفية في تربية مهارات تصميم الاختبارات الإلكترونية والدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة

التدريس، واستخدم المنهج الوصفي لإعداد الإطار النظري والأدوات، والمنهج التجريبي لإجراء التجربة الميدانية. وتكونت عينة الدراسة من (٣٠) عضو هيئه تدريس بكلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز، وتم وضعهم في مجموعة تجريبية واحدة وفقاً لما يتطلب البحث الحالي، وطبقت أدوات البحث التالية (بطاقة ملاحظه، بطاقة تقييم جودة المنتج النهائي، مقاييس الدافعية للإنجاز) قبلياً وبعدياً. وبعد التحليل الإحصائي لنتائج التطبيقين القبلي والبعدي؛ توصلت الدراسة إلى فاعلية استراتيجية التعلم المعكوس ببيئة تكيفية في تنمية مهارات تصميم الاختبارات الإلكترونية والداعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز.

وفي دراسة أبو عيشة (٢٠١٩) التي هدفت إلى الكشف عن درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم بمحافظة العاصمة في الأردن، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كأداة، وطبقت على (٤٠٧) معلماً ومعلمة. وأظهرت النتائج أن درجة الدافعية المهنية لدى المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم جاءت بدرجة متوسطة، كما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الدافعية لدى المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي).

وأجرى بريك (٢٠١٩) دراسة هدفت إلى الكشف عن الفروق في الدافعية للتعلم والتحصيل الدراسي لدى طلاب السنة التحضيرية بجامعة الملك سعود وفقاً لنمط الميata انفعالية لدى أعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة الدراسة الأساسية من (٦٠٣) طالب من طلاب السنة التحضيرية بجامعة الملك سعود، بالإضافة إلى (١١٢) من أعضاء هيئة التدريس. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات طلاب أعضاء هيئة التدريس المتفهمين للانفعالات وبين متوسطات درجات طلاب أعضاء هيئة التدريس المتဂاهلين للانفعالات في الدافعية للتعلم والتحصيل الدراسي لصالح طلاب أعضاء هيئة التدريس المتفهمين للانفعالات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات طلاب أعضاء هيئة التدريس المتفهمين للانفعالات ومتوسطات درجات طلاب أعضاء هيئة التدريس الرافضين للانفعالات في الدافعية للتعلم والتحصيل الدراسي لصالح طلاب أعضاء هيئة التدريس المتفهمين للانفعالات، بالإضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات طلاب أعضاء هيئة التدريس الرافضين للانفعالات وبين متوسطات درجات طلاب أعضاء هيئة التدريس المتجماهلين للانفعالات في الدافعية للتعلم والتحصيل الدراسي لصالح طلاب أعضاء هيئة التدريس الرافضين للانفعالات.

مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات في عادة السنة الأولى المشتركة في جامعة الملك سعود وعلاقتها بتحصيل طلابهم وبمستوى تقييم طلابهم لهم

كما أجرى الركابي (٢٠١٨) دراسة هدفت إلى التعرف على الدافعية المهنية عند مدرسي ومدرسات الفيزياء للصف السادس في محافظة القادسية في العراق، واستخدم المنهج الوصفي، كما استخدم الاستبانة كأداة، وطبقت على (٦٣) مدرساً ومدرسة فيزياء، وتوصلت النتائج أن الأسباب التي تقود لضعف الدافعية المهنية لدى مدرسي ومدرسات الفيزياء ترجع أولاً للنظام التربوي، وثانياً لإدارة المدرسة، وثالثاً تعود للمدرسين أنفسهم.

وفي دراسة الثبيتي والعتبي (٢٠١٧) التي هدفت إلى التعرف على الدافعية وعلاقتها في تكوين الاتجاه نحو مهنة التدريس لدى طلاب وطالبات كلية التربية بعفيف في السعودية، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، واعتمدت الدراسة على مقاييس الدافعية نحو التعلم ومقاييس الاتجاه نحو مهنة التدريس، وبلغت عينة الدراسة (٣٧٧) طالباً وطالبة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المتوسط الكلي للدافعية نحو التعلم لدى عينة البحث جاء بمستوى منخفض، وأن المتوسط الكلي للاتجاه نحو مهنة التدريس لدى عينة البحث جاء بمستوى منخفض أيضاً، وأنه توجد علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الدافعية نحو التعلم وبين تكوين الاتجاه نحو مهنة التدريس.

وأجرى بوسو (Bossو, 2017) دراسة هدفت إلى التعرف على دافعية المعلمين ومعنوياتهم تجاه مهنتهم من وجهة نظر معلمى المدارس الحكومية في الولايات المتحدة الأمريكية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت أداة الاستبانة على (٢٤) معلماً ومعلمة، وأظهرت النتائج أن الخبرات المهنية للمعلم والبيئات التعليمية الداعمة له ومشاركته المباشرة في القرارات تعتبر مصادر مهمة لتحفيز المعلمين والروح المعنوية لهم، وتطوير هوياتهم طول فترة عملهم في مهنة التدريس.

وأجرى النسور (٢٠١٦) دراسة هدفت إلى تعرف مستوى المناخ الأخلاقي السائد وعلاقته بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم. وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة في الأردن، وعدهم (٦١٢) عضواً، وتكونت عينة الدراسة من (٢٦٧) عضو هيئة تدريس في جامعة مؤتة. وتم التوصل إلى أن مستوى المناخ الأخلاقي ومستوى الدافعية في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء مرتفعاً، إضافة إلى وجود علاقة ارتباطية بين مستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة وبين مستوى الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأنثر تخصص الكلية على مستوى المناخ الأخلاقي السائد في الجامعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأنثر متغيري النوع الاجتماعي والرتبة الأكademie على مستوى المناخ الأخلاقي السائد في جامعة مؤتة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأنثر النوع الاجتماعي على

مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغيري الرتبة الأكاديمية وتحصص الكلية على مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم.

وفي دراسة الرشيد (٢٠١٥) التي هدفت إلى الكشف عن درجة الثقة التنظيمية في جامعات الكويت الحكومية والخاصة وعلاقتها بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس فيها من وجهة نظرهم. تم اختيار عينة طبقية عشوائية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الكويتية الحكومية والخاصة، بلغ عددهم (٣٣٥) عضو هيئة تدريس بما نسبته (١٥٪) من مجتمع الدراسة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الثقة التنظيمية في جامعات الكويت الحكومية والخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها جاءت بدرجة مرتفعة، ودرجة الدافعية جاءت بدرجة مرتفعة أيضاً، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجامعة والكلية وسنوات الخبرة في الثقة التنظيمية ودرجة الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جميع المجالات، والدرجة الكلية في كلا الاستبانتين، كما كشفت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين الثقة التنظيمية في جامعات الكويت الحكومية والخاصة والدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس.

وأجرى ليو (Liu, 2013) دراسة هدفت إلى التعرف على الدافعية للإنجاز لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة شنيانغ الصينية من وجهة نظر القيادة التحويلية. وأظهرت الدراسة أن الدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة مرتفعة، وأنه لا توجد فروق تبعاً لعدد من المتغيرات مثل النوع والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

وفي دراسة فينج (Feng, 2012) التي هدفت إلى استكشاف الدافعية المهنية للتدرис لدى المعلمين الصينيين في التعليم العام والتربية الخاصة، استخدم الباحث المنهج المختلط، كما استخدم الاستبيان وبطاقة الملاحظة والمقابلة الشخصية كأدوات للدراسة، كما تكونت عينة الدراسة من (٣٦٦) معلماً. وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين لديهم مستوى دافعية بين متوسط ومرتفع، وأن الكفايات التدريسية المنخفضة تؤثر سلباً على اتجاه المعلم نحو التدريس، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية نحو التعليم العام أكثر من العمل في مدارس التربية الخاصة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

أوجه الشبه:

- تناولها لقياس مستوى الدافعية لدى المعلمين وأعضاء هيئة التدريس.
- اتباع المنهج الوصفي في تطبيق أدوات الدراسة.

مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات في عمادة السنة الأولى المشتركة في جامعة الملك سعود وعلاقته بتحصيل طلابهم وبمستوى تقييم طلابهم لهم

- تحديد الفروق بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في مستوى الدافعية.

أوجه الاختلاف:

- قياس مستوى الدافعية لأعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات عمادة السنة الأولى المشتركة جامعة الملك سعود.
- قياس مستوى العلاقة بين تحصيل الطلاب ومستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس.
- تحديد مستوى العلاقة بين تقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس ومستوى الدافعية.

أوجه الاستفادة:

- إعداد الإطار النظري للدراسة والأدبيات التي تناولت مستوى الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس.

- تحديد الأساليب الإحصائية الملائمة لطبيعة وهدف الدراسة.
- تحديد منهج الدراسة المناسب لتحقيق أهداف الدراسة الحالية.

مشكلة الدراسة:

برز الاهتمام بدراسة الدافعية المهنية؛ نظراً لأهميتها في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعملية، ومنها المجال التربوي والمجال الأكاديمي، إذ تعد الدافعية المهنية عاملًا مهمًا في توجيه سلوك الفرد وتشريعه وفهمه وإدراكه للموقف، كما تعد مكوناً أساسياً في سعي الفرد نحو تحقيق ذاته وتوكيدها. وتعتبر الدافعية من المؤشرات الأساسية التي تلعب دوراً بارزاً وحيوياً في سلوك المعلمين، ومن خلالها تتولد لديهم الرغبة للعمل، فهي تمثل محصلة تفاعل بين مجموعة عوامل ذاتية، أي تتعلق بالمعلم ذاته، وعوامل خارجية أخرى. (الخيري، ٢٠٠٨).

وتحاول الدراسة الحالية تقصي مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات في عمادة السنة الأولى المشتركة بجامعة الملك سعود وعلاقته بمستوى تحصيل طلابهم، والكشف عن العلاقة بين ذلك وبين تقييم الطلاب لهم.

أسئلة الدراسة:

- ما مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات في عمادة السنة الأولى المشتركة بجامعة الملك سعود؟
- هل توجد علاقة بين مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات ومستوى تحصيل طلابهم؟
- هل توجد علاقة بين مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات ومستوى تقييم طلابهم لهم؟

- هل توجد فروق بين مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث)؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات في عمادة السنة الأولى المشتركة- جامعة الملك سعود.
- الكشف عن العلاقة بين مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات ومستوى تحصيل طلابهم.
- الكشف عن العلاقة بين مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات ومستوى تقييم طلابهم لهم.
- الكشف عن الفروق بين مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث).

مصطلحات الدراسة

الدافعة:

يعرف الباحث مستوى الدافعية إجرائياً على أنه: مجموعة المتطلبات التي تعمل على تعزيز رغبة وقدرة عضو هيئة التدريس في إنجاز مهام عمله بشكل متميز ، مع تحقيق مستوى مرتفع من التحصيل لطلابه بما ينعكس على درجة تقييمهم له.

التحصيل:

يعرف الباحث التحصيل إجرائياً على أنه: الدرجات التي حصل عليها الطالب في مقررات قسم مهارات تطوير الذات في عمادة السنة الأولى المشتركة بجامعة الملك سعود.

التقييم:

الباحث التقييم إجرائياً على أنه: تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات في عمادة السنة الأولى المشتركة بجامعة الملك سعود.

حدود الدراسة

- حدود بشرية: اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات في عمادة السنة الأولى المشتركة في جامعة الملك سعود الذين يدرّسون مقرر مهارات جامعية (الذكور والإإناث).

مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات في عمادة السنة الأولى المشتركة في جامعة الملك سعود وعلاقته بتحصيل طلابهم وبمستوى تقييم طلابهم لهم

- حدود مكانية: عمادة السنة الأولى المشتركة في جامعة الملك سعود.
 - حدود زمانية: تم تطبيق أدوات الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٤٥هـ.
 - حدود موضوعية: اقتصرت الدراسة على المنهج الوصفي باستخدام مقياس الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات في عمادة السنة الأولى المشتركة بجامعة الملك سعود.
- أهمية الدراسة:**
- الأهمية النظرية:**
- تناولها لأحد الموضوعات المهمة التي تركز على تحقيق مستوى متتطور من الأداء داخل القاعات الدراسية.
 - مساعدة أعضاء هيئة التدريس على تحقيق مستوى تحصيلي لطلابهم يسهم في رفع درجة تقييمهم لمعملاتهم.
 - التوصل لمعرفة جديدة حول مستوى الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات.
- الأهمية التطبيقية:**
- مساعدة قسم مهارات تطوير الذات في معرفة مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس بالقسم، ومعرفة جوانب القوة والضعف بما يضمن الاستمرارية والتطوير والمتابعة المستمرة لمستوى الدافعية داخل القسم.
 - يمكن الاستفادة من الدراسة في وضع برامج تطويرية لرفع مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في عمادة السنة الأولى المشتركة بجامعة الملك سعود.

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في تحديد مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات في عمادة السنة الأولى المشتركة بجامعة الملك سعود وعلاقته بمستوى تحصيل طلابهم، والكشف عن العلاقة بين ذلك وبين تقييم الطالب لهم، باعتباره المنهج الملائم لطبيعة الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في مقرر مهارات جامعية (١٠١) نهج) في قسم مهارات تطوير الذات في عمادة السنة الأولى المشتركة بجامعة الملك سعود من

الذكور والإإناث والذين بلغ عددهم (١٠٢) عضوة هيئة تدريس مقسمين إلى (٥٦) ذكور و(٤٦) إإناث.

عينة الدراسة

تم تطبيق أداة الدراسة (مقاييس الدافعية) على عينة مكونة من (٥٢) عضوة هيئة تدريس (٣٢) من الذكور و(٢٠) من الإناث.

أدوات الدراسة:

مقاييس دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات عمادة السنة الأولى المشتركة في جامعة الملك سعود. (إعداد الباحث).

إجراءات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وللإجابة على تساؤلاتها قام الباحث بالاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة؛ لإعداد مقاييس مستوى الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم مهارات تطوير الذات، والذي تكون من ٤٣ عبارة تقيس مستوى الدافعية لدى عينة الدراسة من خلال الاستجابات (مرتفع جداً - مرتفع - متوسط - منخفض - منخفض جداً).

صدق وثبات المقاييس:

- بلغت عبارات مقاييس دافعية أعضاء هيئة التدريس (٤٣) عبارة.
- وقد روعي أثناء كتابة عبارات المقاييس السهولة والبساطة في العبارات وعدم احتوائها على أكثر من فكرة.
- وتمثلت الإجابة عن العبارات في وضع خمسة بدائل للإجابة عن كل عبارة هي: مرتفع جداً (٥)، مرتفع (٤)، متوسط (٣)، منخفض (٢)، منخفض جداً (١).
- وللتتأكد من صدق المقاييس تم عرضه على مجموعة من الخبراء والمتخصصين، وقد اتفق المحكمون على إضافة وحذف وتعديل بعد العبارات التي جاءت في المقاييس، وجاءت نسبة اتفاق المحكمين ما بين (٠,٨٧ - ٠,٨١) وهي نسبة اتفاق عالية تدل على صدق المقاييس.
- وقد تم حساب صدق معاملات الارتباط من خلال معامل ارتباط سبيرمان - براون (Spearman-Brown) وقد بلغ معامل الارتباط للمقاييس (٠,٨٢) وهو معامل ارتباط قوي يشير لصدق المقاييس، ويعتبر صدق معاملات الارتباط من أكثر أنواع الصدق شيوعاً وأفضلها أنواعاً والذي يعتمد على الصدق التجريبي من خلال معاملات الارتباط.
- وللتتأكد من ثبات المقاييس، تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ للمقاييس ككل، وقد بلغ معامل ثبات المقاييس (٠,٨٣)، وهو معامل ثبات مرتفع، ما يؤكد صلاحية المقاييس للتطبيق.

مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات في عمادة السنة الأولى المشتركة في جامعة الملك سعود وعلاقته بتحصيل طلابهم وبمستوى تقييم طلابهم لهم

- بعد التأكد من صلاحية المقياس للتطبيق الفعلي على عينة الدراسة، أصبح المقياس في صورته النهائية مكوناً من (٤٣) عبارة، وبلغت الدرجة القصوى للمقياس ككل (٢١٥) درجة، والدرجة الدنيا (٤٣) درجة، وتكون الدرجة الكلية على المقياس هي مجموع الدرجات التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في جميع العبارات، وتعبر عن مستوى دافعيته.
- وبعدأخذ الموافقات البحثية من لجنة البحث العلمي في عمادة السنة الأولى المشتركة تم تطبيق المقياس على العينة وذلك من خلال تصميم المقياس على جوجل درايف وإرسال رابط المقياس لأعضاء هيئة التدريس لتلقى استجاباتهم.
- تم استلام إجابات عينة الدراسة عن المقياس وتم عمل المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج (spss) للتوصل لنتائج الدراسة.

تطبيق الدراسة:

تم تطبيق مقياس مستوى الدافعية على أعضاء هيئة التدريس مجموعة البحث بلغت (٥٢) من أعضاء هيئة التدريس ذكوراً وإناثاً، وتم ترتيب نتائج التطبيق.

نتائج الدراسة:

أولاًً: للإجابة عن التساؤل الأول ونصه: "ما مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات في عمادة السنة الأولى المشتركة بجامعة الملك سعود؟" فقد تم تطبيق مقياس الدافعية على عينة مكونة من (٥٢) من أعضاء هيئة التدريس ما بين (٣٢) ذكور و(٢٠) إناث وجاءت نتائج التطبيق وفق الجداول (١) و(٢) و(٣).

جدول (١) مستويات الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات (الذكور)

مستوى الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس						العبارات	م
منخفض جداً (%)	منخفض (%)	متوسط (%)	مرتفع (%)	مرتفع جداً (%)			
0.00	0.00	0.00	40.63	59.38	انتظر موعد المحاضرة بفارغ الصبر.	١	
25.00	6.25	31.25	25.00	12.50	أنشر - على الأقل - ثلاثة أبحاث علمية محكمة في العام.	٢	
0.00	0.00	0.00	15.63	84.38	أشجع الطلاب على الاشتراك في أنشطة المقرر.	٣	
0.00	0.00	0.00	28.13	71.88	أطور معارفي ومهاراتي وقرارتي في مجال التخصص عبر الأوعية المختلفة.	٤	
0.00	0.00	9.38	9.38	81.25	أفضل انجاز الأعمال والمهام المطلوبة مني بصورة سريعة.	٥	
0.00	0.00	0.00	40.63	59.38	طبق أحدث الاستراتيجيات في القاعة الدراسية.	٦	
6.25	3.13	46.88	28.13	15.63	أمارس الرياضة الصباحية حتى أكون شبيطاً أثناء تأدية مهام عملي.	٧	
0.00	0.00	0.00	12.50	87.50	أشعر بالارتياح النفسي عند لقائي الطلاب داخل القاعة الدراسية.	٨	
0.00	0.00	3.13	18.75	78.13	لدي حب استطلاع في معرفة خصائص الطلاب لاختيار الطريقة الأمثل في التعامل معهم.	٩	
0.00	0.00	0.00	15.63	84.38	أتعاون مع الطلاب في حل المشكلات التي تواجههم.	١٠	

١١	أتيح لطلابي وسائل التواصل المباشر معي كمجموعات الواتس أب.	0.00	0.00	3.13	6.25	90.63
١٢	أبادر لتنفيذ الأعمال الإدارية المطلوبة مني.	0.00	0.00	0.00	18.75	81.25
١٣	أجتهد في تسهيل توصيل المعلومة للطلاب داخل القاعة الدراسية.	0.00	0.00	0.00	100.00	
١٤	أحفز طلابي وأشجعهم على الاجتهاد للحصول على معدلات مرتفعة.	0.00	0.00	3.13	96.88	
١٥	أفضل القيام بالأعمال التي أحقق فيها ذاتي.	0.00	0.00	18.75	81.25	
١٦	أشعر بتقدير الذات عند حصول طلابي على درجات مرتفعة.	0.00	0.00	28.13	71.88	
١٧	أشعر بالسعادة عند رؤية طلابي يناقشون ويستفسرون عن المعلومات التي تخص المقرر.	0.00	0.00	0.00	100.00	
١٨	أحقق ذاتي عندما أشعر برضاء الطلاب عن طريقة تدريسي للمقرر.	0.00	0.00	0.00	100.00	
١٩	أخصص وقتاً طلابي بعد كل محاضرة للإجابة على استفساراتهم.	0.00	0.00	6.25	25.00	68.75
٢٠	أشعر بقيمة الالتزام والانضباط داخل بيئة العمادة.	0.00	0.00	25.00	75.00	
٢١	أراقب ضميري عند التعامل مع الطلاب داخل القاعات الدراسية.	0.00	0.00	3.13	96.88	
٢٢	لا أبخل على الطلاب بالمعلومات التي يمكن أن تقيدهم في حياتهم الجامعية.	0.00	0.00	6.25	93.75	
٢٣	أشعر بالحزن عند قرب انتهاء العام الدراسي.	0.00	3.13	37.50	31.25	28.13
٢٤	أكون موضوعياً عند رصد درجات الطلاب في المقرر.	0.00	0.00	28.13	71.88	
٢٥	أبادر للالتحاق باللجان داخل القسم.	0.00	0.00	9.38	43.75	46.88
٢٦	أشعر بالرغبة في تبادل المعلومات والخبرات مع زملائي في العمل.	0.00	0.00	28.13	71.88	
٢٧	أنقدم للترقية العلمية فور تحقق شرط المدة الزمنية للتقييم دون تأخير.	3.13	6.25	12.50	37.50	40.63
٢٨	لم يسبق لي أن تأخرت في رصد الحضور والغياب عن الموعد الأسبوعي المحدد من القسم.	0.00	0.00	0.00	9.38	90.63
٢٩	لدي طاقات متعددة أسعى للاستفادة منها في القاعة الدراسية.	0.00	0.00	0.00	21.88	78.13
٣٠	أسعى لأن أكون من ضمن الأعلى تقييماً بين أعضاء هيئة التدريس.	0.00	0.00	0.00	18.75	81.25
٣١	أشعر بالفخر عند حصول طلابي على أعلى الدرجات.	0.00	0.00	0.00	21.88	78.13
٣٢	أستطيع التكيف مع البيئة التعليمية المتاحة.	0.00	0.00	0.00	31.25	68.75
٣٣	أسيطر على انفعالاتي داخل القاعة الدراسية.	0.00	0.00	3.13	18.75	78.13
٣٤	أسعى لتقييم البرامج والدورات التربوية لزملائي أعضاء هيئة التدريس.	0.00	3.13	40.63	21.88	34.38
٣٥	أسعى جاهداً للالتحاق بالبرامج العلمية والدورات التربوية.	3.13	6.25	3.13	18.75	68.75
٣٦	لدي رغبة كبيرة في زيادة العمل والانتاج.	0.00	3.13	0.00	31.25	65.63
٣٧	لا أتأخر في رصد الدرجات عن موعدها المحدد من القسم.	3.13	3.13	0.00	6.25	87.50
٣٨	أشعر بالراحة والطمأنينة داخل مقر العمل.	0.00	0.00	12.50	15.63	71.88
٣٩	أهتم بالحصول على التقدير والثناء عند إنجاز الأعمال المطلوبة مني.	0.00	0.00	34.38	25.00	40.63
٤٠	أشعر بالملل حين يطول وقت بقائي في العمادة.	34.38	46.88	12.50	3.13	3.13
٤١	أشعر بالضيق عندما تندلي أعمال إدارية لأنها تعيق المهام التدريسية.	31.25	50.00	12.50	6.25	0.00
٤٢	استغرق وقتاً طويلاً في حل مشكلات الطلاب.	31.25	37.50	9.38	6.25	15.63
٤٣	لا أحب الاستغرق في الوقت طويلاً عند الإجابة عن تساؤلات الطلاب داخل المحاضرة.	25.00	21.88	43.75	6.25	3.13

ويتبين من الجدول (١) : أن غالبية عبارات مقاييس الدافعية حصلت على نسبة دافعية

مرتفعة جداً ومرتفعة . بينما جاءت بعض العبارات على غير ذلك، فمثلاً العبارة التي نصها "

أنشر - على الأقل - ثلاثة أبحاث علمية محكمة في العام" و"أمارس الرياضة الصباحية حتى

أكون نشيطاً أثناء تأدية مهام عملي" و "أشعر بالحزن عند قرب انتهاء العام الدراسي" و "أسعى لتقديم البرامج والدورات التدريبية لزملائي أعضاء هيئة التدريس". حصلت على مستوى متوسط لدى غالبية عينة الدراسة. وحصلت العبارات الأربع الأخيرة ونصها: "أشعر بالملل حين يطول وقت بقائي في العمادة". و "أشعر بالضيق عندما تسند لي أعمال إدارية لأنها تعيق المهام التدريسية". و "استغرق وقتاً طويلاً في حل مشكلات الطلاب". و "لا أحب الاستغراق في الوقت طويلاً عند الإجابة عن تساؤلات الطلاب داخل المحاضرة". على مستوى ما بين منخفض ومنخفض جداً ما يشير لدافعية عالية لدى عينة الدراسة وذلك لأنها عبارات سلبية.

جدول (٢) مستويات الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات (الإناث)

م	العبارات	مستوى الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس				
		منخفض جداً (%)	منخفض (%)	متوسط (%)	مرتفع (%)	مرتفع جداً (%)
١	أنتظر موعد المحاضرة بفارغ الصبر.	0.00	0.00	0.00	30.00	70.00
٢	أشعر - على الأقل - ثلاثة أبحاث علمية محكمة في العام.	5.00	20.00	20.00	25.00	30.00
٣	أشجع الطلاب على الاشتراك في أنشطة المقرر.	0.00	0.00	0.00	15.00	85.00
٤	أطور معارفي ومهاراتي وقدراتي في مجال التخصص عبر الأوعية المختلفة.	0.00	0.00	0.00	25.00	75.00
٥	أفضل إنجاز الأعمال والمهام المطلوبة مني بصورة سريعة.	0.00	0.00	0.00	15.00	85.00
٦	أطبق أحدث الاستراتيجيات في القاعة الدراسية.	0.00	0.00	15.00	25.00	60.00
٧	أمارس الرياضة الصباحية حتى أكون نشطاً أثناء تأدية مهام عملي.	10.00	20.00	20.00	25.00	25.00
٨	أشعر بالارتياح النفسي عند لقاءي الطلاب داخل القاعة الدراسية.	0.00	0.00	5.00	10.00	85.00
٩	لدي حب استطلاع في معرفة خصائص الطلاب لاختيار الطريقة الأمثل في التعامل معهم.	0.00	0.00	5.00	15.00	80.00
١٠	أتتعاون مع الطلاب في حل المشكلات التي تواجههم.	0.00	0.00	0.00	15.00	85.00
١١	أتيح لطلابي وسائل التواصل المباشر معي كمجموعات الواتس آب.	0.00	0.00	0.00	5.00	95.00
١٢	أبادر لتنفيذ الأعمال الإدارية المطلوبة مني.	0.00	0.00	0.00	20.00	80.00
١٣	أجتهد في تسهيل توصيل المعلومة للطلاب داخل القاعة الدراسية.	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00
١٤	أحفز طلابي وأشجعهم على الاجتهد للحصول على معدلات مرتفعة.	0.00	0.00	0.00	5.00	95.00
١٥	أفضل القيام بالأعمال التي أحقق فيها ذاتي.	0.00	0.00	0.00	20.00	80.00
١٦	أشعر بتقدير الذات عند حصول طلابي على درجات مرتفعة.	0.00	0.00	10.00	10.00	80.00
١٧	أشعر بالسعادة عند رؤية طلابي يناقشون ويستفسرون عن المعلومات التي تخص المقرر.	0.00	0.00	0.00	5.00	95.00
١٨	أحقق ذاتي عندما أشعر برضاء الطلاب عن طريقة تدريسي للمقرر.	0.00	0.00	5.00	5.00	90.00
١٩	أخصص وقتاً لطلابي بعد كل محاضرة للإجابة على استفساراتهم.	0.00	0.00	0.00	25.00	75.00
٢٠	أشعر بقيمة الالتزام والانضباط داخل بيئه العمادة.	0.00	0.00	0.00	5.00	95.00
٢١	أراقب ضميري عند التعامل مع الطلاب داخل القاعات الدراسية.	0.00	0.00	0.00	10.00	90.00
٢٢	لا أدخل على الطلاب بالمعلومات التي يمكن أن تقيدهم في حياتهم الجامعية.	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00

٢٣	أشعر بالحزن عند قرب انتهاء العام الدراسي.	10.00	10.00	30.00	20.00	30.00
٢٤	أكون موضوعياً عند رصد درجات الطالب في المقرر.	0.00	0.00	0.00	30.00	70.00
٢٥	أبادر للالتحاق باللجان داخل القسم.	0.00	5.00	10.00	35.00	50.00
٢٦	أشعر بالرغبة في تبادل المعلومات والخبرات مع زملائي في العمل.	0.00	0.00	5.00	15.00	80.00
٢٧	أتقدم للترقية العلمية فور تحقق شرط المدة الزمنية للتقديم دون تأخير.	0.00	5.00	20.00	25.00	50.00
٢٨	لم يسبق لي أن تأخرت في رصد الحضور والغياب عن الموعد الأسبوعي المحدد من القسم.	0.00	0.00	0.00	10.00	90.00
٢٩	لدي طاقات متنوعة أسعى للاستفادة منها في القاعة الدراسية.	0.00	0.00	5.00	15.00	80.00
٣٠	أسعى لأن أكون من ضمن الأعلى تقريباً بين أعضاء هيئة التدريس.	0.00	0.00	0.00	25.00	75.00
٣١	أشعر بالفخر عند حصول طلابي على أعلى الدرجات.	0.00	0.00	0.00	15.00	85.00
٣٢	أستطيع التكيف مع البيئة التعليمية المتاحة.	0.00	0.00	0.00	30.00	70.00
٣٣	أسيطر على انفعالاتي داخل القاعة الدراسية.	0.00	0.00	0.00	20.00	80.00
٣٤	أسعى لتقديم البرامج والدورات التربوية لزملائي أعضاء هيئة التدريس.	0.00	5.00	25.00	35.00	35.00
٣٥	أسعى جاهداً للالتحاق بالبرامج العلمية والدورات التربوية.	0.00	0.00	10.00	25.00	65.00
٣٦	لدي رغبة كبيرة في زيادة العمل والانتاج.	0.00	0.00	0.00	30.00	70.00
٣٧	لا أتأخر في رصد الدرجات عن موعدها المحدد من القسم.	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00
٣٨	أشعر بالراحة والطمأنينة داخل مقر العمل.	0.00	0.00	5.00	5.00	90.00
٣٩	أهتم بالحصول على التقدير والثناء عند إنجاز الأعمال المطلوبة مني.	0.00	0.00	5.00	20.00	75.00
٤٠	أشعر بالملل حين يطول وقت بقائي في العمادة.	10.00	5.00	15.00	40.00	30.00
٤١	أشعر بالضيق عندما تسند لي أعمال إدارية لأنها تعيق المهام التربوية.	10.00	45.00	35.00	10.00	0.00
٤٢	أستغرق وقتاً طويلاً في حل مشكلات الطلاب.	5.00	5.00	25.00	60.00	5.00
٤٣	لا أحب الاستغراق في الوقت طويلاً عند الإجابة عن تساؤلات الطلاب داخل المحاضرة.	0.00	15.00	15.00	40.00	30.00

يتبيّن من الجدول (٢) أن غالبية عبارات مقاييس الدافعية حصلت على نسبة مؤدية مرتفعة جداً ومرتفعة. بينما جاءت بعض العبارات على غير ذلك فمثلاً العبارة التي نصها "أشعر على الأقل - ثلاثة أبحاث علمية محكمة في العام" و"أمارس الرياضة الصباحية حتى أكون نشيطاً أثناء تأدية مهام عملي" و"أشعر بالحزن عند قرب انتهاء العام الدراسي" و"أسعى لتقديم البرامج والدورات التربوية لزملائي أعضاء هيئة التدريس"، وهذه حصلت على مستوى ما بين منخفض ومتوسط لدى غالبية عينة الدراسة. وحصلت العبارات الأربع الأخيرة ونصها: "أشعر بالملل حين يطول وقت بقائي في العمادة"، و"أشعر بالضيق عندما تسند لي أعمال إدارية لأنها تعيق المهام التربوية"، و"أستغرق وقتاً طويلاً في حل مشكلات الطلاب"، و"لا أحب الاستغراق في الوقت طويلاً عند الإجابة عن تساؤلات الطلاب داخل المحاضرة". على مستوى ما بين منخفض ومنخفض جداً ما يشير لدافعية عالية لدى عينة الدراسة وذلك لأنها عبارات سلبية.

مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات في عمادة السنة الأولى المشتركة في جامعة الملك سعود وعلاقته بتحصيل طلابهم وبمستوى تقييم طلابهم لهم

وبعد التعرف على درجات مستوى الدافعية لأعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث، يعرض الجدول (٣) متوسط مستوى الدافعية لكل استجابة من استجابات أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات.

جدول (٣) متوسط النسب المئوية لمستويات الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس

متوسط مستوى الدافعية	مرتفع جداً	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جداً
هيئة التدريس (الذكور)	67.81	21.73	7.70	1.31	1.45
هيئة التدريس (الإناث)	70.12	18.95	6.63	3.14	1.16

يتبيّن من الجدول (٣): أن استجابات عينة الدراسة المشاركين في الإجابة عن عبارات المقياس توضح وجود مستوى دافعية مرتفع جداً، فقد بلغت لدى الذكور ٦٧,٨١٪ وبلغت لدى الإناث ١٢٪، وهي نسب مرتفعة جداً تشير لوجود مستوى دافعية لدى عينة الدراسة، كما جاءت الاستجابات في المستوى المرتفع لدى الذكور ٢١,٧٣٪، ولدى الإناث ١٨,٩٥٪، وأن الدافعية عند المستوى المتوسط بلغت لدى الذكور ٧,٧٠٪، ولدى الإناث ٦,٦٣٪، فيما جاءت الدافعية عند مستوى منخفض لدى الذكور ١,٣١٪، ولدى الإناث ٣,١٤٪. فيما بلغت الدافعية عند مستوى منخفض جداً ١,٤٥٪ لدى الذكور، و١,١٦٪ لدى الإناث. ويتبّين من النسب السابقة ارتفاع مستوى الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات من الجنسين.

ثالثاً: للإجابة عن التساؤل الثاني ونصه: "هل توجد علاقة بين مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات ومستوى تحصيل طلابهم؟" وبعد الاطلاع على نتائج التطبيق لكل عضو من المشاركين في التطبيق، تم مراجعة درجات طلابهم التحصيلية وتبيّن وجود علاقة إيجابية بين ارتفاع مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس وبين مستوى تحصيل طلابهم حيث تبيّن أن أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم مستوى دافعية مرتفع حصل طلابهم على معدلات مرتفعة في المقرر الذي يدرسوه. والجدول (٤) يوضح نسبة أعضاء هيئة التدريس المشاركين في التطبيق وعدد شعبهم.

جدول (٤) أعضاء هيئة التدريس المشاركين في التطبيق وعدد شعبهم

الفرع	إجمالي أعضاء هيئة التدريس	أعضاء هيئة التدريس المشاركين في التطبيق	نسبة أعضاء هيئة التدريس المشاركين في التطبيق	عدد أعضاء هيئة التدريس المشاركين
الطلاب	٥٦	٣٢	٥٧,١٤٪	٩٦
الطالبات	٤٦	٢٠	٤٣,٤٧٪	٢١

يتبيّن من الجدول (٤): أن عدد أعضاء هيئة التدريس الذكور المشاركين في التطبيق (٣٢) ونسبة ٥٧,١٤٪ بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس الإناث المشاركين في التطبيق (٢٠)

ونسبة ٤٣,٤% حيث تبين وجود علاقة إيجابية بين مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات ومستوى تحصيل طلابهم. وأن أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم مستوى دافعية مرتفع ومرتفع جداً قد حصل طلابهم على درجات تحصيلية مرتفعة وذلك من خلال الاطلاع على نتائج هؤلاء الطلاب والطالبات.

رابعاً: للإجابة عن التساؤل الرابع ونصه: "هل توجد علاقة بين مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات ومستوى تقييم طلابهم لهم؟" وبعد الاطلاع على نتائج التطبيق لكل عضو من المشاركين، تم مراجعة درجات تقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس وتبيّن وجود علاقة إيجابية بين ارتفاع مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس وبين مستوى تقييم طلابهم لهم. حيث جاءت نسبة تقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس كما يوضحها جدول (٥) :

جدول (٥) نسبة تقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس

الفرع	المسجلون	المشاركون	نسبة المشاركين	نسبة تقييم الطلاب	المجموع
الطلاب	٢٠٢٥	١٩٦٥	٩٧,٠٣	%٨٩,٠	%٨٩,٤
الطالبات	٤٨٥	٤٧٦	٩٨,٠١	%٩٠,٢	

تبين من الجدول (٥): أن عدد الطلاب المشاركين في تقييم أعضاء هيئة التدريس الذين شاركوا في الإجابة عن عبارات المقياس بلغ ١٩٦٥ بنسبة ٩٧,٠٣%， وعدد الطالبات ٤٧٦ بنسبة ٩٨,٠١%. وقد جاءت نتيجة التقييم بالنسبة للطلاب %٨٩,٠ وللطالبات %٩٠,٢ ومتوسط بلغ %٨٩,٤%. وتشير نتائج التقييم إلى ارتفاع درجة تقييم الطلاب الحاصلين على معدلات مرتفعة لأعضاء هيئة التدريس الذين لديهم مستوى دافعية مرتفع جداً ومرتفع، وبالتالي وجود علاقة إيجابية بين ارتفاع مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس وبين مستوى تقييم طلابهم لهم.

خامساً: للإجابة عن التساؤل الخامس ونصه: "هل توجد فروق بين مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث)"؟ تم تطبيق اختبار (ت) (T-test) وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠,٠١ بين مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث). والجدول (٦) يوضح ذلك:

جدول (٦) قيمة (ت) لتحديد الفروق بين أعضاء هيئة التدريس (ذكور) وإناث)

البيانات	درجات الحرية =	الدرجة الكلية للمقياس	المتوسط الحسابي	الاتحراف المعياري	(ت) المحسوبة	(ت) الجدولية عند مستوى الدلالة ٠,٠١
أعضاء هيئة التدريس (الذكور)	٣١(١)	٢١٥	١٨٩	٧,٩٥	٢,٤٠	٠,٤٩٢

٦,٥٩	١٩٥	٢١٥	ن ٢ (١٩)	أعضاء هيئة التدريس (الإناث)
------	-----	-----	----------	-----------------------------

من خلال الجدول (٦) : تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠,٠١ بين مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في قسم مهارات تطوير الذات تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث)، فقد جاءت قيمة (ت) المحسوبة (٢,٤٠) ومتوسط حسابي للذكور بلغ ١٨٩ وانحراف معياري بلغ ٧,٩٥، ومتوسط حسابي للإناث بلغ ١٩٥ وانحراف معياري بلغ ٦,٥٩، وعليه تبين أن قيمة (ت) المحسوبة دالة عند مستوى الدلالة ٠,٠١ حيث جاءت قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى ٠,٠١ ، وبالتالي توجد فروق بين الذكور والإناث في مقياس الدافعية لصالح الإناث. وتتفق النتيجة السابقة مع دراسة النسور (٢٠١٦) والتي توصلت لوجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر النوع الاجتماعي على مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة. وتخالف مع دراسة أبو عيشة (٢٠١٩) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الدافعية لدى المعلمين تعزى لمتغير النوع (ذكور وإناث). ودراسة العصيمي والأغطف (٢٠٢٣) والتي توصلت لعدم وجود فروق دالة إحصائياً في الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل تعزى لمتغير النوع (ذكور وإناث).

توصيات الدراسة:

توصي الدراسة الحالية إلى ضرورة:

- الاهتمام برفع مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس وذلك بسبب العلاقة الإيجابية بين مستوى الدافعية ومستوى تحصيل الطلاب والطالبات.
- تنفيذ الدورات والبرامج التربوية التي تساعده في رفع مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس.
- توعية أعضاء هيئة التدريس بضرورة تقييم ذاته باستمرار والعمل على تحديد الجوانب التي تحتاج لتطوير وذلك لرفع مستوى دافعيته.
- توفير الحوافز المادية والمعنوية التي تساعده على رفع مستوى الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس.
- تقدير جهود أعضاء هيئة التدريس داخل بيئه العمل ومساعدتهم في انجاز أعمالهم وتوفير بيئه مناسبه لتطوير قدراتهم ومهاراتهم.

ونقترح الدراسة الحالية إجراء الدراسات الآتية:

- برامج تربوية لرفع مستوى دافعية الطلاب نحو التعلم.
- قياس مستوى الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس وأثرها في تحقيق أهداف العملية التدريسية.

- برامج تطويرية لرفع مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس نحو التدريس.

قائمة المراجع

أولاًً المراجع العربية:

- فراج، شيرين حلمي. (٢٠٢٣). الدافعية للإنجاز وعلاقتها بمستوى الطموح المهني لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة الإسماعيلية. مجلة كلية التربية، جامعة العريش، مج ١١، ع ٣٣، ٢٥٣-٢٨٩.
- العابري، رايا سيف سعيد. (٢٠٢٣). مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان. *المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية*، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، سلسلة العلوم الإنسانية، مج ٣٨، ع ١، ١٩-١.
- عفيفة، جديدي. (٢٠١٤). الدافعية: أهميتها ودورها في عملية التعلم. مجلة معارف، العدد ١٧، ص ٢١٢-٢٣٩.
- زاهد، منال، محروس، جيهان ، والحموري، أميرة. (٢٠١١). متطلبات تحقيق دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الخرج. مجلة كلية التربية، مج ٢٢ ، ع ٨٨ .٨٤ - ١٣٧.
- النسور، رانيا ياسين. (٢٠١٦). المناخ الأخلاقي السائد وعلاقته بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم. (*رسالة ماجستير غير منشورة*)، جامعة مؤتة، الأردن.
- العصيمي، جزاء؛ والأغطف، عائشة. (٢٠٢٣). مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، المركز القومي للبحوث، فلسطين، مج ٧، ع ١٠، ١٣٩-١٥٣.
- الرشيدى، أحمد عبيد. (٢٠١٥). درجة الققة التنظيمية في جامعات الكويت الحكومية والخاصة وعلاقتها بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس فيها من وجهة نظرهم (*رسالة دكتوراه غير منشورة*). جامعة اليرموك.
- معرض، غادة شحاته. (٢٠٢٠). فاعلية استراتيجية التعلم المعকوس ببيئة تكيفية في تنمية مهارات تصميم الاختبارات الإلكترونية والدافعة للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس. مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، مج ٢٠ ، ع ١، ٤٧٥-٥٨٤.
- بريك، السيد رمضان. (٢٠١٩). الفروق في الدافعية للتعلم والتحصيل الدراسي لدى طلاب السنة التحضيرية بجامعة الملك سعود وفقاً لنمط الميata انجعالية لدى أعضاء هيئة التدريس. مجلة العلوم التربوية، جامعة الإمام محمد بن سعود، ع ٢١، ٤٥١-٤٩٢.
- القني، عبدالباسط. (٢٠٢٠). دافعية التعلم والدافعة للإنجاز مفهوم وأساليب، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، (١٢)، (١٢)، ١٩٣-٢٠٤.
- دعج، وضاح؛ والأنصاري، محمد. (٢٠٢٣). أسباب انخفاض الدافعية الإنتاجية لدى معلمي التربية الفنية في تقديم عروض المسرح المدرسي من وجهة نظرهم. مجلة كلية التربية الأساسية، الجامعة المستنصرية، ع ١٢٠، ٣٤٦-٣٦٠.
- أبو عيشة، أمانى. (٢٠١٩). درجة الدافعية لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم. مجلة العلوم التربوية، (٤٦)، (٤٦)، ٤٠٩-٣٨٩.
- البادري، سعود مبارك، (٢٠١٦). مهارات البحث العلمي، إربد: عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.

- بدّيسي، فهيمة. (٢٠١١). تتميم الإبداع الإداري ودوره في الرفع من أداء المنظمات (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة سعد دحلب البليدة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسويق.
- الشبيبي عمر عواض والعتبي، محمد حوال. (٢٠١٧). الدافعية وعلاقتها في تكوين الاتجاه نحو مهنة التدريس لدى طلاب وطالبات كلية التربية بعفيف، مجلة التربية الأساسية للعلوم التربوية والانسانية، جامعة بابل، العراق، (٣٥)، ٤٧-٦.
- الحر، عبدالعزيز. (٢٠١٠). التنمية المهنية، مكتبة التربية العربي لدول الخليج.
- حسين، هشام بركان. (٢٠١٦). الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات في البيئة الثقافية العربية. مجلة تربويات الرياضيات الجمعية المصرية لتربويات الرياضيات، (١٩)، ٦٦-١٩.
- الخيري، حسن. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم بمحافظتي الليث والقنفذة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، السعودية.
- عباس أنس. (٢٠١١). إدارة الموارد البشرية . عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- المعشر، عيسى إبراهيم. (٢٠١٩). أثر ضغوط العمل على أداء العاملين. (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليات الأردن.
- منيف لكحل. (٢٠١٨). تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي، دار المتفق للنشر والتوزيع.
- نور الدين، بو الشرش. (٢٠١٥). الحوافز وإداء العاملين في المؤسسات ، دار الأيام للنشر والتوزيع.
- خلال، نبيلة. (٢٠٠٦). سمات الشخصية وعلاقتها بدافعية التعلم. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الجزائر.
- عبد الحفيظ، أميرة. (٢٠١١). فاعلية برنامج تدريسي في تحقيق الدافعية المهنية لدى الطلاب المعلمين، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة الأزهر، مصر.
- الرديني، أمل عامر. (٢٠١٧). الدافعية والكفاءة الذاتية وأثرهما في الصحة النفسية لدى عينة من معلمي محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة نزوى ، سلطنة عمان.
- الركابي، عباس جواد. (٢٠١٩). ضعف الدافعية المهنية عند مدرسي ومدرسات مادة الفيزياء للصف السادس العلمي التطبيقي والأحيائي من وجهة نظرهم (رسالة ماجستير غير منشورة) المديرية العامة لتربية القادسية، وزارة التربية.
- مصطفى، منى حسين. (٢٠١٧). قياس أثر العوامل التنظيمية المرتبطة ببيئة العمل على الإبداع التنظيمي للعاملين. مجلة البحوث التجارية، (٣)، ٣٩-٢٤٥ . ٢١٨-
- الخضر، بشير. (٢٠٠٩). السلوك التنظيمي. القاهرة: الشركة العربية للنشر والتوزيع.
- خليفه، عبد اللطيف محمد. (٢٠٠٠). الدافعية للإنجاز. القاهرة: دار غريب للنشر.
- سهل، فريدة. (٢٠٠٩). أثر التوجيه المدرسي على الدافعية للإنجاز وتقدير الذات لدى تلميذ الصف الثاني الثانوي. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الجزائر.
- هتوف، سمارة؛ علي، سمارة؛ والسلامات، محمد. (٢٠١٢). درجة تقدير معلمي المرحلة الأساسية الدنيا في المدارس التابعة لمديرية تربية لواء الوصيفه لذواتهم وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لديهم، مجلة جامعة النجاح، (٣)، ٢٣-٣٥.
- يوسف، سليمان. (٢٠١١). ذوي صعوبات التعلم الاجتماعية والانفعالية، عمان: دار المسيرة.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Ateş, H. K., and Yilmaz, P. (2018). Investigation of the Work Motivation Levels of Primary School Teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 6 (3), 184-196.
- Peg Liu. (2013). Motivating Teachers Commitment to change by Transformational School leading ship in urban Upper Secondary school of Shenyang City China, *Doctor of Higher Education*.
- Bosso, D. (2017). Teacher Morale, Motivation and Professional Identity: Insight for Educational Policymakers from State Teachers of the Year. *Teacher Researcher Policy Paper Series*. National Network of State Teachers of the Year.
- Feng, Y. (2012). Teacher career motivation and professional development in special and inclusive education: Perspectives from Chinese teachers. *International Journal of Inclusive Education*, 16(3), 331-351.
- Guzel, H. (2011): Investigation of Demographic Properties and Motivation Factors of Physics teachers. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 11(2), 1046-1053.
- Chaudhary, N., & Sharma, B. (2012). Impact of employee motivation on performance (productivity) in private organization. *International Journal of Business Trends and Technology*, 2 (4), 29-35.

The level of motivation of faculty members in the Department of Self-Development Skills in the Deanship of the Common First Year at King Saud University and its relationship to the achievement of their students and the level of their students' evaluation of them.

Dr. Mohammed A. Al-Tartouri

Associate Professor at King Saud University Department of Self Development Skills

sds-ltrcoo@cfy.ksu.edu.sa

Abstract. The current study aims to identify the level of motivation of faculty members in the Department of Self-Development Skills at the Deanship of the Joint First Year - King Saud University, and to reveal the relationship between the level of motivation of faculty members in the Department of Self-Development Skills and the level of achievement of their students, and the level of their students' evaluation of them, and to reveal Differences between the level of motivation of faculty members in the Department of Self-Development Skills according to the gender variable (males - females). A measure of the level of motivation was prepared and its phrases reached (43) phrases, and it was applied to a sample of faculty members in the Department of Self-Development Skills in the Deanship of the Joint First Year, which amounted to (52), with (32) males and (20) females. The study concluded that responses The sample of the study participants in answering the scale's statements expresses a very high level of motivation, and shows that there is a positive relationship between the level of motivation of faculty members in the Department of Self-Development Skills and the level of achievement of their students and the level of their students' evaluation of them. It was also found that there were statistically significant differences at the significance level (0.01) between the level of motivation of faculty members in the Department of Self-Development Skills according to the gender variable (males - females) in the motivation scale in favor of females.

Keywords: motivation. Academic achievement. Evaluation.