

مجلة الإرشاد النفسي

علمية - تخصصية - محكمة دورية

بصدارها
مركز الإرشاد النفسي
جامعة عين شمس



رئيس التحرير

د. إيمان فوزى شاهين

يناير ٢٠١٧

العدد التاسع والأربعون

دافعية المعلم وعلاقتها بسمات الشخصية

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

أستاذ علم النفس المساعد

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. عائشة بنت علي حجازي

أستاذ علم النفس المساعد

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

ملخص:

يتزايد الاهتمام بالمعلم وسلوكه التعليمي لارتباطه الوثيق بتنشئة أجيال من شبابنا الذين هم عماد المجتمع وتقدمه وتطوره ، وتعتبر شخصية المعلم من أهم المنطلقات التي يعتمد عليها العاملون في الميدان التربوي والنفسي بهدف مساعدته على التوافق والانسجام مع التغيرات الدينامية في المجتمع، فقد بدأت التوجهات نحو التركيز على التدابير التحفيزية للمعلم ، وأصبح التساؤل الملح : لماذا لا يؤدي المعلمون عملهم بشكل مرضٍ؟ لذلك يهدف هذا البحث الى التعرف على مستوى دافعية المعلم وعلاقته ببعض سمات الشخصية (العصابية، الانبساطية، الطيبة، يقظة الضمير، الصفاء) ، وذلك من خلال مسح ميداني لعينة عشوائية من المعلمين ببعض مدارس حي العزيزية بمدينة الرياض - المملكة العربية السعودية. وتم توظيف مقياس قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لكوستا وماكري (Costa & Mc Crae 1992) والتي تم اقتباسها واعادها باللغة العربية من قبل الدكتور بدر محمد الأنصاري ١٩٩٧ ، إضافة إلى مقياس الدافعية (إعداد الباحثة) ، على عينة عشوائية بلغت ٦٦ معلماً ، وأشارت نتائج الدراسة الميدانية إلى وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الدافعية وسمات (الانبساطية، والصفاء، ويقظة الضمير)، في حين تبين انه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية وسمات الطيبة ، كما أن جميع سمات الشخصية (عدا العصابية) تسهم في التنبؤ بدافعية المعلم

دافعية المعلم وعلاقتها بسمات الشخصية

د. عائشة بنت علي حجازي

أستاذ علم النفس المساعد

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

أستاذ علم النفس المساعد

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

مقدمة:

تحرص المنظومة التربوية على تطوير عناصرها لتحافظ على بقائها وفعاليتها ، والعنصر البشري (المعلم) يُعتبر من أهم الموارد الحقيقية المؤثرة في كفاءة وفعالية هذه المنظومة ، فالمعلم مسؤول عن التحصيل العلمي للطلاب، ودافعيتهم للتعلم ، والعلاقات معهم ، وتحقيق جودة التدريس (Stuart A.& AnneMarie, 2011) .

ودافعية الفرد هي العامل الأساسي المسيطر على سلوكه ، لذلك تحتل دافعية المعلم مرتبة هامة في النظام التعليمي ، فأهميتها لا تقل عن أهمية المهارات المهنية والمعرفة العلمية للمعلمين ، فلدافعية المعلم دورها الحاسم في نمو أي نظام تعليمي فالدافعية من محددات النجاح التربوي والأداء المتميز، فمن المسلم به أن دافعية المعلم تؤدي إلى جودة التعليم فالدافع أساس الأداء الجيد (Opu Stella, 2008).

فالدافعية تؤثر في سلوك المعلم وتُمكنه من إنجاز المهام الصعبة ، كما أنها توجه الكفاءات والمهارات والمعارف التي يمتلكها المعلم نحو نجاح وتطور العملية التربوية والتعليمية.

(Filak & Sheldon, 2003)، وتشير العديد من الدراسات إلى أن التحسن في دافعية المعلم تغيد الطلاب والمعلمين، فتؤدي إلى زيادة مستويات الانجاز الأكاديمي للطلاب والمعلم في نفس الوقت (Andre Bishay, 1996)، فقد لا ينجح المعلم في تطوير كفاءته الذاتية (Dweck, 1999) لكن دافعيته للعمل والانجاز تكون سبباً رئيسياً لتحسين عمله (التدريس) ، فالدافعية العالية للمعلم تُعزز الإنتاج (الطلاب) الذي هو بطبيعة الحال في مصلحة جميع النظم التعليمية (Ololube 2004-2005) ، وفي عالم يتسم بالمنافسة والتركيز على جودة المُنتج والحاجة للسرعة والمرونة، من أجل الحصول على النتائج التي تريدها لا بد من الاهتمام بدافعية المعلم (Storey, 2001) فدافعية المعلم جزء من البيئة التعليمية التي

يسعى الجميع لتوفيرها بحيث تكون متكاملة ومناسبة لتحقيق التقدم العلمي للطلاب (Low G. et al,1996)

وكما أن دافعية المعلم تتأثر ببيئة العمل والتي يجب أن تجد اهتماماً كبيراً من قبل المسؤولين للعمل على تحسين تلك البيئة (Richard A. Alugchaab,2011) ، كذلك فإنها تتأثر بعوامل أخرى مثل العوامل الشخصية / الاجتماعية، البيئة الصفية ، الوضع الاجتماعي والاقتصادي ، سلوك الطالب ، إجهاد الامتحانات ، المكافآت / الحوافز ، الثقة بالنفس / شخصية المعلم (Muhammad Tayyab,2011) .

فشخصية المعلم مثلها مثل شخصية أي فرد في المجتمع مضبوطة بجملة من الأبعاد والسمات التي تحدد مساره النفسي والسلوكي وتلعب دوراً هاماً في توافقه النفسي، وإن كانت الشخصية كل متكامل في الجهاز النفسي، فإن السمات هي المؤشرات النفسية والانفعالية التي تحرك شخصية الفرد وتعبّر عن ذاتيته .

وشخصيته لها أهمية كبيرة في تحفيزه وإثارة رغبته للعمل، فالمعلم من خلال نظريته لذاته يستطيع اختيار السلوك المناسب للبيئة الصفية ، إذن فدافعيته تعتمد بشكل كبير على شخصيته (Patrick J. Eggleton,1999) .

ولكل معلم شخصيته وثقافته وتصوراته العلمية والمهنية والاجتماعية التي تختلف باختلاف البيئة والتشئة الاجتماعية التي مر بها ومن ثم يجب أن يكون المعلم قادراً على التكيف والتوافق مع ديناميات التغيير في المجتمع التي تتطلبها مهنة التدريس سواء ما تعلق بالتدريس ذاته، أو بالعلاقات الاجتماعية بين المعلم وطلابه، والذي يرتبط ارتباطاً مباشراً بشخصيته التي تتبلور من خلال سمة من السمات المختلفة التي أقرها علم النفس والمتمثلة في سمة العصابية، الانبساطية، يقظة الضمير، الطيبة والصفوة وبذلك يمكن أن نستطلع من خلال علاقته بدافعية المعلم، وبناءً على ما ورد قامت الباحثة بهذه الدراسة للتعرف على علاقة دافعية المعلم بسماته الشخصية.

الدافعية :

قدم العديد من علماء النفس دراسات ونظريات تفسر الدافعية، واستعراض تلك النظريات ليست من أهداف البحث الحالي، وهذا التعدد لنظريات ودراسات الدافعية إن دل فإنما يدل على أهمية الدافعية، واستحواذها على اهتمام المشتغلين في مجال علم النفس، والدافعية

مفهوم معقد ويمكن أن تساعد المنظمة من خلال فهم احتياجات العاملين بها، وقد حاول العديد من الفلاسفة والباحثين فهم ما يحفز الأشخاص ، ووجدوا أن كل شخص يختلف عن غيره ، (Kelli Burton,2012)

إن حث الأفراد العاملين في المؤسسة أمر حاسم لزيادة الإنتاجية، وجودة الخدمات للوصول إلى تحقيق أهداف المنظمة ، فالتحدي الكبير لكثير من مديري العمل هو كيف يبدعون لتحفيز العاملين وزيادة دافعتهم .(Dieleman & Toonen, 2006)

والدافعية ذات أهمية كبيرة لأنه حتى مع الأشخاص ذوي المعارف والمهارات والقدرات سوف يؤدي إلى نتائج سيئة إن لم يوجد لديهم الدافع لتكريس وقتهم وجهدهم للعمل (Opu Stella,2008) ، وتتضمن الدافعية المهنية خمسة أبعاد هي دافعية العمل الذات وهي الاستمتاع بالعمل، والدافعية النفعية مثل المرتب المتزايد أو الترقية المحتملة، الدافعية الخارجية والتي تتمثل في محاولة الفرد تحقيق توقعات الآخرين، الدافعية الداخلية لمفهوم الذات وتتضمن السمات والكفايات والقيم، ودافعية الهدف . (Barbuto & Fritz;2002)

ولتطوير الدافعية لدى الأفراد، من المهم أن يكون ذلك ضمن سياق العمل ، والزملاء ، كي تكون دافعية إيجابية لدى المعلمين .(CAROLE A. AMES,1990)

العوامل المؤثرة في الدافعية:

١- الدافعية الذاتية :

فالدافعية الذاتية تؤثر في اتخاذ القرار المهني عندما يرتفع تقدير الذات لدى الفرد

(Creed,P.A.,et al ;2004)

٢- الحالة المزاجية:

تتباين قدرة تحمل الأفراد لمعوقات العمل ، فالمعوقات المتزايدة قد تظهر ببطء وبصورة غير ملحوظة تؤدي إلى عواطف سلبية مثل الاكتئاب الذي يتوقف عند حد معين ، وهناك معوقات قد تخترق الحدود فتكون أحداثا مفاجئة قد يكون لدى الفرد فرصة ضعيفة جدا للاختيار أو التحكم أو لا، كما تكون غير واضحة للآخرين ولها نتائج غير مؤكدة ، وتأثيراتها طويلة المدى، فكلما كان الحدث مؤلما كلما زاد تركيز الفرد عليه وانشغاله به ، ويكون هذا الحدث هو معوق العمل ويشعر الفرد باستجابة عاطفية قوية تجاهه .

(Stone,E.F.;1997)

٣- المتغيرات النفسية:

يحدث الاحتراق النفسي عندما لا يكون هناك توافق بين طبيعة العمل وطبيعة الانسان الذي ينخرط في أداء ذلك العمل. وكلما زاد التباين بين هاتين البيئتين زاد الاحتراق النفسي الذي يواجهه الموظف في مكان عمله. وأشارت ماسلاك الى أن جذور وأساس الاحتراق النفسي يكمن في مجموعة عوامل تتركز في الظروف الاقتصادية والتطورات التكنولوجية والفلسفة الادارية لتنظيم العمل.(Maslach. & Michael1997)

٤- مستوى التفاؤل والتشاؤم :

أن الأفراد الذين يكون لديهم مستويات عالية من التفاؤل يظهرون مزيدا من التخطيط المهني وتكون لديهم دافعية مهنية مرتفعة ويكونون أكثر حسما فيما يتعلق بأهدافهم المهنية ، أما الأفراد مرتفعي التشاؤم فقد كانت دافعيتهم المهنية أقل ، وأقل حسما في أهدافهم المهنية . (Creed,P.A.,et al;2004)

٥- الخبرات:

فدافعية الفرد المهنية تتأثر بخبراته المدرسية والتي تتمثل في المعلمين والأقران ، فهي تؤثر في مهاراته المهنية واختياره للمهنة التي سيعمل بها.(Banks,Z.M;2010)

٦- التنشئة الاجتماعية:

فعن طريق احترام الفرد في أسرته وإعطائه الثقة في قدراته واهتماماته وأهدافه التي تساعد على التكيف مع الحياة ومع المهنة التي يختارها يمكن أن يتغير مستوى دافعية الفرد المهنية بالزيادة أو النقص وبالتالي نجاحه أو فشله في مهنته. (Kniveton,B.;2004)

العوامل الدافعة للعمل:

إن الدافعية نحو العمل هي محصلة نفسية للعلاقة بين التكوين الشخصي للفرد وبيئة العمل، والتكوين الشخصي للفرد هو تفاعل المكونات الجسمية والعقلية والوجدانية، أما بيئة العمل تعني مدى إدراك الفرد للأمور المحيطة التي تؤثر فيه وتحدد استجابته لها، ومن أهم العوامل الدافعة للعمل التقدير ، والانجاز، وتحمل المسؤولية، والنمو المهني، والترقي وكلها عوامل لها ارتباطات بشخصية الفرد ونفسيته.

التقدير:

ويُقصد به تقدير الفرد لدرجة الجهد الذي سيبذله لتحقيق الأهداف ، كما تتضمن قدرة الفرد ، وقابليته للتكيف ، وابتكارية .

الإنجاز:

تحقيق شيء صعب ، أو تنظيم أشياء مادية بسرعة كبيرة باستقلالية ، أو يتغلب على بعض العقبات ، أو النجاح في ممارسة بعض المواهب.

تحمل المسؤولية:

وهي أن يعرف الفرد أن لديه مسؤولية إنجاز عمل معين فدرجة المسؤولية ترتبط ارتباطاً إيجابياً بمستوى الأداء في العمل (Amaryllis, 1990)

النمو المهني:

وهو مدى استفادة الفرد من المواقف التي يواجهها مما يؤدي إلى إعادة تشكيل نموه المعرفي والمهاري فيُصبح ذا كفاءة ودراية ، وهو ما يُعرف بالخبرة التراكمية للفرد . (بدر عمر ، ٢٠٠٠).

الترقّي:

وهو الاقرار بأن الفرد على مستوى من الكفاءة مما يمكنه من أداء أعمال أكبر وتولي مسؤوليات أعقد.

سمات الشخصية:

تعتبر الشخصية من الموضوعات الأساسية التي تعرّض لها علم النفس بالبحث والدراسة، فكل شخص يتميز عن الآخر نفسياً وعقلياً ووجدانياً واجتماعياً مما يدل على التباين والاختلاف في الشخصية بين الأفراد والتي هي جملة الصفات أو الأبعاد أو السمات التي تطبع الشخصية وتحدد استجاباتها ونمط سلوكياتها، وركزت معظم الدراسات التي تناولت الشخصية على السؤال الاتي، ماهي المكونات الأساسية التي تشتمل عليها الشخصية؟ وكانت الاجابة عن هذا السؤال عديدة واختلفت وجهات نظر علماء نفس الشخصية من حيث عدد العوامل التي يمكن في ضوئها وصف أي شخصية (محمد السيد ، ٢٠٠٧) فقد توصل كاتل الى ١٦ عاملاً من عوامل الشخصية الأولية هي (الانطلاق، الذكاء ، قوة الأنا ، السيطرة، الاستثارة، قوة الأنا الاعلى، المغامرة، الطراوة، التجوس،

الاستقلال، الدهاء، الاستهداف للذنب، التحرر ، الاكتفاء الذاتي ،التحكم الذاتي في العواطف، ضغط الدوافع).

وتوصل) أيزنك الى خمس عوامل هي : (الانبساط، العصائية، الذهانية، المحافظة ، الذكاء)، أما ألبورت فقد رفض أساساً فكرة العوامل المشتركة لأنه يعدها مفروضة على الفرد من الخارج ولا يمكن الاعتماد عليها في فهم السلوك وعليه لم يحدد عدد السمات او العوامل المكونة للشخصية .(محمد عباس ، ٢٠١٠)

وتتضمن الشخصية فكرة الزمن، فلها تاريخ ماض وحاضر ومستقبل ، والشخصية ليست مثير ولا استجابة، إنما هي مكون افتراضي. (عبد المنعم الميلادي، 2006). وقد ميز الباحثون بين أنواع الشخصية كالتالي :

١. الشخصية العصائية التي تعاني من نقص وحرمان وتعمل على تعويضه للوصول إلى الراحة النفسية .
٢. الشخصية السيكوپاتية التي تُعاني من اضطرابات نفسية .
٣. الشخصية المتذبذبة وغير المتوازنة التي تتحكم فيها نزعات متضاربة .
٤. الشخصية الانفصامية والتي تظهر مجموعة من ردود الأفعال الغريبة والمتناقضة .
٥. الشخصية المتقلبة والمتأرجحة بين المشاعر الحزينة والسارة .
٦. الشخصية المتوحدة التي تهرب من الواقع وتتسج عالماً من وحي الخيال .
٧. الشخصية المحبة للعزلة والوحدة والاختباء بالنفس .
٨. الشخصية المتكاملة التي تعمل بتوازن وانسجام على أساس يحقق للفرد التوافق النفسي .(خليل أبو فرجة، 2000)

خصائص السمات:

١. نظام فسيولوجي عصبي.
٢. غير ملاحظة ولكن يُمكن الاستدلال عليها .
٣. قد ترتبط بعض السمات بعضها ببعض بنفس القدر ،وقد ترتبط بصورة عكسية .
٤. تتبدل بعض السمات وتتغير مع النمو .
٥. السمات لها قوة دافعية داخل الفرد. (أحمد عزت راجح في سعيدة صالح،

(٢٠١٣)

فروض الدراسة:

- ١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات درجات أفراد العينة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الدافعية لدى المعلمين (عينة الدراسة) تعزى لمتغير الجنس.
- ٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات درجات أفراد العينة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الدافعية لدى المعلمين (عينة الدراسة) تعزى لمتغير العمر.
- ٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات درجات أفراد العينة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الدافعية لدى المعلمين (عينة الدراسة) تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- ٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات أفراد العينة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس سمات الشخصية لدى المعلمين (عينة الدراسة) تعزى لمتغير الجنس.
- ٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات أفراد العينة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس سمات الشخصية لدى المعلمين (عينة الدراسة) تعزى لمتغير العمر.
- ٦- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات أفراد العينة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس سمات الشخصية لدى المعلمين (عينة الدراسة) تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- ٧- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات درجات أفراد العينة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس دافعية المعلم وبين متوسطات درجات أفراد العينة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس سمات الشخصية لدى المعلمين (عينة الدراسة).
- ٨- لا يمكن التنبؤ بدافعية المعلم من خلال سماته الشخصية.

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة. حيث تم استقصاء آراء المعلمين ببعض مدارس حي العزيزية - الرياض - في المملكة العربية السعودية حول مستوى دافعيّتهم وعلاقته بسمات شخصيتهم من وجهة نظرهم.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من المعلمين ببعض مدارس الرياض - حي العزيزية - في المملكة العربية السعودية حيث يقدر عددهم بحوالي (٧٠) معلماً في العام الدراسي (٢٠١٥/٢٠١٦م).

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة الكلية من (٧٠) معلماً، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وبعد إتمام عملية جمع البيانات وصلت حصيلة الجمع (٦٦) استبانة، والجدول رقم (١) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس والعمر وسنوات الخبرة.

جدول (١)

توزيع عينة الدراسة حسب الجنس والعمر وسنوات الخبرة.

المتغير	العدد	النسبة المئوية	المجموع
الجنس	ذكر	75.8	٦٦
	أنثى	24.2	
العمر	٢٥ - ٣٨ سنة.	66.7	٦٦
	٣٩ - ٥٢ سنة.	33.3	
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	30.3	٦٦
	بين ٥ - ١٠ سنوات	28.8	
	أكثر من ١٠ سنوات	40.9	

أدوات الدراسة:

بعد إطلاع الباحثة على عدد من الدراسات السابقة والأدوات المستخدمة وعلى الأدب التربوي المتعلق بموضوع الدراسة وأهدافها وفروضها قامت باختيار أدوات الدراسة وهما :

١- قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لكوستا وماكري (Costa & Mc Crae 1992):

تم تصميم قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من قبل كوستا وماكري (Costa & Mc Crae 1992) والتي تم اقتباسها واعادها باللغة العربية من قبل الدكتور بدر محمد الأنصاري عام ١٩٩٧ ، وتعد قائمة العوامل الخمسة الكبرى أول أداة موضوعية تهدف إلى قياس الأبعاد الأساسية (NEO-FFi-s) للشخصية بواسطة مجموعة من العبارات ، واستخدمت هذه القائمة منهج الاختبارات الذي يعتمد على مجموعة من العبارات في قياسها للشخصية ، وتتكون قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من ٦٠ بنداً مقسمة على خمسة مقاييس فرعية وهي: العصابية، الانبساطية، الطيبة، الصفاء و يقظة الضمير ، ويضم كل مقياس فرعي ١٢ عبارة وفق الجدول التالي:

جدول (٢)

يوضح توزيع العبارات على أبعاد الشخصية الخمسة

العامل	رقم العبارات
العصابية Neuroticism	٥٦-١-٤١-٣٦-٢٦-٢١-١١-٦
	٤٦-٣١-١٦-١
الانبساطية Extraversion	٥٢-٤٧-٣٧-٣٢-٢٢-١٧-٧-٢
	57,42,27,12
الانفتاح على الخبرة Openness To Experience	.58 -53 -43 -28 --1٣
	48,38,33,23,18,8,3
الطيبة Agreeableness	٤٩-٣٤- ١٩ -٤
	59,54,44,39,29,24,14,9
يقظة الضمير Conscientiousness	.60 -50 -40 -35 -25 -20 -10 -5
	٥٥-٤٥-٣٠-١٥

ب- تعليمات التصحيح:

يمكن تطبيق القائمة بشكل فردي أو جماعي، ويستغرق تطبيقها من ١٠ إلى ١٥ دقيقة، وتتم الإجابة باختيار بديل واحد من خمسة بدائل وفق مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق

على الإطلاق - غير موافق - لا أدري - موافق - موافق جداً) ويتم التصحيح بإعطاء العبارات الإيجابية الدرجات (١-٢-٣-٤-٥) والعبارات السلبية الدرجات (٥-٤-٣-٢-١) وقد استندت الباحثة في تفسيرها لنتائج الأداة لأسلوب ليكرت الذي يحدد درجة المبحوث على المقياس في ضوء درجة موافقته أو عدم موافقته على بنود المقياس، وتحدد الدرجة بإعطاء أوزان مختلفة للاستجابة، بحيث يستجيب المبحوث على ميزان أو متصل رتبي متدرج يشتمل على خمس نقاط. ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى (٥-١=٤)، ثم تم تقسيمه من (٥) للحصول على طول الخلية الصحيح (٤/٥ = ٠,٨٠)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو في الجدول رقم (٣):

جدول (٣)

طول الخلايا.

الرقم	المستوى	الدرجة
١	إذا تراوحت قيمة المتوسط للسمّة بين ١ - ١,٧٩	منخفض جداً
٢	إذا تراوحت قيمة المتوسط للسمّة بين أكثر من ١,٨٠ - ٢,٥٩	منخفض
٣	إذا تراوحت قيمة المتوسط للسمّة بين أكثر من ٢,٦٠ - ٣,٣٩	متوسط
٤	إذا تراوحت قيمة المتوسط للسمّة بين أكثر من ٣,٤٠ - ٤,١٩	كبيرة
٥	إذا تراوحت قيمة المتوسط للسمّة بين أكثر من ٤,٢٠ - ٥	كبيرة جداً

صدق الأداة: تم استخدام صدق المحكمين أو ما يعرف بالصدق المنطقي وذلك بعرض الاستبانة على ٧ محكمين من ذوى الاختصاص بهدف التأكد من مناسبة الاستبانة لما أعدت من أجله وسلامة صياغة الفقرات وانتماء كل منها للمجال الذي وضعت فيه وكانت نسب اتفاقهم كالتالي :

١- مناسبة الاستبانة لما أعدت من أجله ٨٥%

٢- سلامة صياغة الفقرات ٩٠%

٣- انتماء كل فقرة للمجال الذي وضعت فيه ٩٥%

ثبات الأداة: تم احتساب الثبات عن طريق حساب معادلة (كرونباخ ألفا) (Cronbach Alpha). حيث تبين أن قيمة الثبات بطريقة معامل كرونباخ ألفا بلغت (٧٥,٦%) على

دافعية المعلم وعلاقتها بسمات الشخصية

سمة العصابية، وبلغت (٨٠%) على سمة الانبساطية، و (٧٩,١) على سمة الصفاوة، و (٨٢,٤) على سمة الطيبة، بينما كانت على الفقرات التي تقيس يقظة الضمير (٨١,٥)، وهذا يشير إلى أن الأداة تمتع بدرجة جيدة إلى جيدا جدا من الثبات.

٢- مقياس الدافعية (إعداد الباحثة): للتعرف إلى درجة دافعية التعلم لدى أفراد العينة قامت الباحثة بالاطلاع على الأدب السيكولوجي والدراسات السابقة ومنها دراسة كل (MERCÈ. B., et al, 2009)، (Bernaus, M. and Gardner, R.C, 2008)، (Richard A. Alugchaab, 2011)، والمقاييس المختلفة في الدافعية ومنها : مقياس الدافعية للإنجاز (توني بوزان: ٢٠١٠)، مقياس الدافعية للإنجاز (فاروق عبد الفتاح: ٢٠١١)، وكذلك التحقق من صدق المقياس باستخدام الصدق الظاهري وصدق المحتوى، تكونت عبارات المقياس من (٢٥) فقرة.

تم الاستناد في تفسير نتائج الأداة على أسلوب ليكرت الذي يحدد درجة المفحوص على المقياس في ضوء درجة موافقته أو عدم موافقته على بنود المقياس، وتتحدد الدرجة بإعطاء أوزان مختلفة للاستجابة، بحيث يستجيب المفحوص على ميزان أو متصل رتبي متدرج يشتمل على خمس نقاط. ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى (٥-١ = ٤)، ثم تم تقسيمه من (٥) للحصول على طول الخلية الصحيح (٥/٤ = ١,٢٥)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو في الجدول رقم (٤):

جدول (٤)

طول الخلايا.

الرقم	المستوى	الدرجة
١	إذا تراوحت قيمة المتوسط للدرجة الكلية بين ١ - ١,٢٩	منخفض جدا
٢	إذا تراوحت قيمة المتوسط للدرجة الكلية بين أكثر من ١,٨٠ - ٢,٥٩	منخفض
٣	إذا تراوحت قيمة المتوسط للدرجة الكلية بين أكثر من ٢,٦٠ - ٣,٣٩	متوسط
٤	إذا تراوحت قيمة المتوسط للدرجة الكلية بين أكثر من ٣,٤٠ - ٤,١٩	كبيرة
٥	إذا تراوحت قيمة المتوسط للدرجة الكلية بين أكثر من ٤,٢٠ - ٥	كبيرة جدا

صدق المقياس: تم استخدام صدق المحكمين أو ما يعرف بالصدق المنطقي وذلك بعرض المقياس على ٧ محكمين من ذوي الاختصاص بهدف التأكد من مناسبة المقياس لما أعد من أجله وسلامة صياغة الفقرات وانتماء كل منها للمجال الذي وضعت فيه وكانت نسب اتفاقهم كالتالي :

٤- مناسبة الاستبانة لما أعدت من أجله ٨٥%

٥- سلامة صياغة الفقرات ٩٠%

٦- انتماء كل فقرة للمجال الذي وضعت فيه ٩٥%

ثبات المقياس: تم احتساب ثبات الأداة عن طريق حساب معادلة (كرونباخ ألفا) (Cronbach Alpha). حيث تبين أن قيمة الثبات بطريقة معامل كرونباخ ألفا بلغت (٩٢,٥%) على الدرجة الكلية لدافعية التعلم وهذا يشير إلى أن الأداة تمتع بدرجة عالية من الثبات.

المعالجة الإحصائية: تمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات، وتم استخدام الإحصاء الوصفي باستخراج الأعداد، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدى أفراد العينة واستجاباتهم على الأداة، وقد فحصت فرضيات الدراسة عن طريق الاختبارات الإحصائية التحليلية التالية: اختبار (ت) (t-test)، وتحليل التباين الأحادي (one - way anova)، ومعامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation)، واستخدم معامل الثبات كرونباخ ألفا لحساب ثبات الأداة، واستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي، وذلك باستخدام الحاسوب باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

نتائج الدراسة:

نتائج الفرض الأول: للتحقق من صحة الفرض الأول استخدمت الباحثة اختبار ت (t-test)، كما هو واضح في الجدول رقم (٥).

دافعية المعلم وعلاقتها بسمات الشخصية

جدول (٥)

نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية تبعاً لمتغير الجنس.

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الدافعية	ذكر	50	3.58	0.42	-	64	0.076
	أنثى	16	3.78	0.22	1.802		

يتضح من الجدول انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس في متوسطات الدافعية لدى المعلمين (عينة الدراسة) ، فقد بلغ المتوسط الحسابي للدافعية على الدرجة الكلية لدى الذكور (3.58) في حين بلغ المتوسط الحسابي لدى الإناث (3.78) وتبعاً لعدم وجود فروق فقد تم قبول الفرض الصفري الأول.

نتائج الفرض الثاني : للتحقق من صحة الفرض الثاني استخدمت الباحثة اختبار ت (t-test)، كما هو واضح في الجدول رقم (٦).

جدول (٦)

نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية تبعاً لمتغير العمر.

المتغير	العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الدافعية	٢٥ - ٣٨ سنة	44	3.57	0.39	-	64	0.104
	٣٩ - ٥٢ سنة	22	3.74	0.37	1.649		

تظهر النتائج الواردة في الجدول رقم (٦) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير العمر في متوسطات الدافعية لدى المعلمين (عينة الدراسة)، فقد بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية للدافعية لدى المعلمين الذين أعمارهم (٢٥ - ٣٨ سنة) (3.57) في حين بلغ المتوسط الحسابي لدى المعلمين الذين أعمارهم (٣٩ - ٥٢ سنة) (3.74) وتبعاً لعدم وجود فروق فقد تم قبول الفرض الصفري الثاني.

نتائج الفرض الثالث: للتحقق من صحة الفرض الثالث تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الدافعية لدى المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (٧)

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدافعية المعلمين تبعاً لسنوات الخبرة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المتغير
0.29	3.47	20	أقل من ٥ سنوات	الدافعية
0.41	3.70	19	بين ٥ - ١٠ سنوات	
0.41	3.70	27	أكثر من ١٠ سنوات	

يتضح من الجدول رقم (٧) وجود تقارب بين متوسطات الدافعية لدى المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة. ولفحص الفرض تم استخراج نتائج تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول رقم (٨).

جدول (٨)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في الدافعية لدى

المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الدافعية	بين المجموعات	0.690	2	0.345	2.432	0.096
	داخل المجموعات	8.940	63	0.142		
	المجموع	9.631	65			

يتضح من الجدول السابق رقم (٨) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في الدافعية لدى المعلمين (عينة الدراسة) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، فقد بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية للدافعية (٢,٤٣٢) عند مستوى الدلالة (٠,٠٩٦)، وتبعاً لعدم وجود فروق فقد تم قبول الفرض الصفري الثالث. نتائج الفرض الرابع: للتحقق من صحة الفرض الرابع تم استخدام اختبار ت (t-test)، كما في الجدول رقم (٩).

جدول (٩)

نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية تبعاً لمتغير الجنس.

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
العصابية	ذكر	50	2.33	0.59	2.179	64	0.033*
	أنثى	16	2.00	0.20			
الانبساطية	ذكر	50	3.65	0.50	2.367	64	0.021*
	أنثى	16	3.33	0.34			
الصفاء	ذكر	50	4.30	0.37	-3.561	64	0.001**
	أنثى	16	4.63	0.14			
الطيبة	ذكر	50	2.83	0.32	0.980	64	0.331
	أنثى	16	2.75	0.14			
يقظة الضمير	ذكر	50	3.87	0.55	1.036	64	0.304
	أنثى	16	3.72	0.10			

تظهر النتائج الواردة في الجدول رقم (٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس في متوسطات سمات الشخصية لدى المعلمين (عينة الدراسة)، حيث كانت الفروق على سمتي (العصابية والانبساطية) لصالح الذكور، كما وكانت الفروق على سمة (الصفاء) لصالح الإناث، في حين تبين أنه لا توجد فروق تبعاً لمتغير الجنس على سمتي (الطيبة ويقظة الضمير) وتبعاً لذلك فقد تم قبول الفرضية على سمتي (الطيبة ويقظة الضمير) لعدم وجود فروق، في حين تم رفضها على سمات (العصابية والانبساطية والصفاء) وذلك لوجود فروق ذات دلالة إحصائية.

نتائج الفرض الخامس: للتحقق من صحة الفرض الخامس تم استخدام اختبار ت (t-test)، كما هو واضح في الجدول رقم (١٠).

جدول (١٠)

نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية تبعاً لمتغير العمر.

المتغير	العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
العصبية	٢٥ - ٣٨ سنة.	44	2.29	0.51	0.945	64	0.348
	٣٩ - ٥٢ سنة.	22	2.16	0.59			
الانبساطية	٢٥ - ٣٨ سنة.	44	3.57	0.45	0.045	64	0.964
	٣٩ - ٥٢ سنة.	22	3.57	0.54			
الصفاءة	٢٥ - ٣٨ سنة.	44	4.37	0.34	-0.188	64	0.851
	٣٩ - ٥٢ سنة.	22	4.39	0.40			
الطيبة	٢٥ - ٣٨ سنة.	44	2.85	0.32	1.538	64	0.129
	٣٩ - ٥٢ سنة.	22	2.74	0.20			
بقطة الضمير	٢٥ - ٣٨ سنة.	44	3.86	0.52	0.625	64	0.534
	٣٩ - ٥٢ سنة.	22	3.78	0.40			

تظهر النتائج الواردة في الجدول انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير العمر في متوسطات سمات الشخصية لدى المعلمين (عينة الدراسة)، وذلك حسب ما هو وارد في جدول (١٠)، ونظراً لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فقد تم قبول الفرضية الخامسة.

نتائج الفرض السادس: للتحقق من صحة الفرض السادس تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لسمات الشخصية لدى المعلمين (عينة الدراسة) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (١١).

جدول (١١)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لسمات الشخصية تبعاً لسنوات الخبرة.

السمات	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العصبية	أقل من ٥ سنوات	20	2.21	0.46
	بين ٥ - ١٠ سنوات	19	2.23	0.47
	أكثر من ١٠ سنوات	27	2.29	0.64
الانبساطية	أقل من ٥ سنوات	20	3.50	0.44
	بين ٥ - ١٠ سنوات	19	3.57	0.50
	أكثر من ١٠ سنوات	27	3.63	0.50

دافعية المعلم وعلاقتها بسمات الشخصية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	السمة
0.29	4.46	20	أقل من ٥ سنوات	الصفاء
0.37	4.42	19	بين ٥ - ١٠ سنوات	
0.38	4.29	27	أكثر من ١٠ سنوات	
0.23	2.88	20	أقل من ٥ سنوات	الطيبة
0.38	2.77	19	بين ٥ - ١٠ سنوات	
0.24	2.80	27	أكثر من ١٠ سنوات	
0.48	3.77	20	أقل من ٥ سنوات	يقظة الضمير
0.55	3.82	19	بين ٥ - ١٠ سنوات	
0.46	3.89	27	أكثر من ١٠ سنوات	

يتضح من الجدول وجود تقارب بين متوسطات سمات الشخصية لدى المعلمين (عينة الدراسة) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة. ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول رقم (١٢)

جدول (١٢)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في سمات الشخصية لدى المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
العصابية	بين المجموعات	0.0719	2	0.0385	0.130	0.878
	داخل المجموعات	18.659	63	0.296		
	المجموع	18.736	65			
الانبساطية	بين المجموعات	0.184	2	0.0920	0.393	0.677
	داخل المجموعات	14.759	63	0.234		
	المجموع	14.943	65			
الصفاء	بين المجموعات	0.383	2	0.191	1.524	0.226
	داخل المجموعات	7.911	63	0.126		
	المجموع	8.293	65			
الطيبة	بين المجموعات	0.132	2	0.0659	0.801	0.453
	داخل المجموعات	5.182	63	0.0822		
	المجموع	5.314	65			
يقظة الضمير	بين المجموعات	0.174	2	0.0868	0.362	0.698
	داخل المجموعات	15.132	63	0.240		
	المجموع	15.306	65			

د. أميرة عبد الحفيظ & د. عائشة حجازي

يتضح من الجدول السابق (١٢) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في سمات الشخصية لدى المعلمين (عينة الدراسة) تبعا لمتغير سنوات الخبرة، فقد بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية لسمة العصابية (٠,١٣٠) عند مستوى الدلالة (٠,٨٧٨)، وبلغت قيمة (ف) المحسوبة على سمة الانبساطية (٠,٣٩٣) عند مستوى الدلالة (٠,٦٦٧)، وبلغت قيمة (ف) المحسوبة على سمة الصفاوة (١,٥٢٤) عند مستوى الدلالة (٠,٢٢٦)، وبلغت قيمة (ف) المحسوبة على سمة الطيبة (٠,٨٠١) عند مستوى الدلالة (٠,٤٥٣)، وبلغت قيمة (ف) المحسوبة على سمة نقطة الضمير (٠,٣٦٢) عند مستوى الدلالة (٠,٦٩٨)، ونظراً لعدم وجود فروق فقد تم قبول الفرض الصفري السادس.

نتائج الفرض السابع (الارتباطي) : للتحقق من صحة الفرض تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للعلاقة بين متوسطات دافعية المعلم وبين سمات الشخصية وذلك كما هو واضح في الجدول (١٣).

جدول (١٣)

نتائج معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين متوسطات دافعية المعلم وبين سمات الشخصية.

المتغيرات	الدافعية	العصابية	الانبساطية	الصفاوة	الطيبة	نقطة الضمير
الدافعية	م. الارتباط	-0.410**	0.374**	0.445**	-0.021	0.357**
	الدلالة	0.001	0.002	0.000	0.866	0.003
العصابية	م. الارتباط		-0.363**	-0.473**	-0.134	-0.295*
	الدلالة		0.003	0.000	0.282	0.016
الانبساطية	م. الارتباط			0.117	0.489**	0.440**
	الدلالة			0.350	0.000	0.000
الصفاوة	م. الارتباط				0.107	0.197
	الدلالة				0.391	0.112
الطيبة	م. الارتباط					0.593**
	الدلالة					0.000
نقطة الضمير	م. الارتباط					
	الدلالة					

* دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$.

** دالة إحصائية بدرجة عالية عند مستوى $(\alpha \geq 0.01)$.

دافعية المعلم وعلاقتها بسمات الشخصية

يتضح من الجدول وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات درجات الدافعية وسممة (العصابية)، كذلك تبين وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الدافعية وسمات (الانبساطية، والصفاء، وبقطة الضمير)، في حين تبين انه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية وسممة الطيبة. ونظراً لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية لذا تم رفض الفرضية الصفرية السابعة.

نتائج الفرض الثامن (التنبؤي) : للتحقق من نتائج الفرض الثامن تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي كما يتضح من الجدول رقم (١٤)

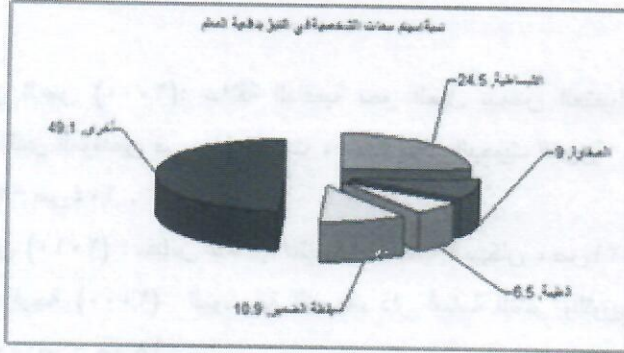
جدول (١٤)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي حسب أهمية تأثير العوامل المستقلة
(سمات الشخصية الخمسة) على المتغير التابع (دافعية المعلم)

العوامل المستقلة	R	R ²	نسبة المساهمة	B	Beta	"ت"	"ف"
الانبساطية	.495	.245	.245	.836	.478	2.418	15.544
الصفاء	.579	.335	.090	.792	.252	3.979	١١,٨٣٨
الطيبة	.633	.400	.065	-1.070	-.491	2.313	١٠.٢٣٢
بقطة الضمير	.714	.509	.109	.668	.425	3.683	١١.٦٧٥

يتضح من الجدول السابق أن جميع سمات الشخصية (عدا العصابية) تسهم في التنبؤ بدافعية المعلم، وكانت نسب الإسهام على النحو التالي: ٢٤,٥%، ٩%، ٦,٥%، ١٠,٩% للسمات: الانبساطية والصفاء والطيبة وبقطة الضمير على الترتيب. كما يمكن صياغة معادلة التنبؤ بدافعية المعلم من سمات الشخصية كالتالي:

دافعية المعلم = $36.827 + 0.836 \times \text{الانبساطية} + 0.792 \times \text{الصفاء} - 1.070 \times \text{الطيبة} + 0.668 \times \text{بقطة الضمير}$ ، والشكل التالي يوضح نسب إسهام سمات الشخصية في التنبؤ بدافعية المعلم.



أهم التوصيات :

- ١- توفير مركز للمساعدة النفسية على مستوى المدارس بهدف مساعدة المعلمين على تجاوز والتخفيف من صعوبات التكيف الشخصي .
- ٢- مراعاة الميول والقدرات والإمكانات التي يتمتع بها المعلم من خلال إخضاعه للامتحان انتقاء للقبول في بعض التخصصات العلمية وذلك بهدف رفع مستوى المعلم والوصول به إلى تحقيق النجاح الأكاديمي والمهني.
- ٣- إعداد برامج لتنمية دافعية المعلمين فلا بد أن تكون هناك برامج إعداد وتهيئة تمكن من ربط المعلم بمهنته ، فالدافعية لا تنمو بشكل تلقائي لدى العديد من المعلمين .
- ٤- التأكيد على اهتمام المعلم بالتغذية الراجعة فلا بد للمعلم من أن يعرف مستوى أدائه في عمله ، مما يمكنه من معرفة نقاط القوة ونقاط الضعف إلى زيادة دافعيته .
- ٥- ضرورة اهتمام المرشدين التربويين والمعالجين النفسيين بسمات الشخصية لدى المعلمين والتوسع في تشخيصها وتحسينها في ضوء مناهج إرشادية وبرامج تربية

المراجع:

١. بدر عمر العمر (٢٠٠٠): علاقة الدافعية نحو العمل ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية لدى الموظفين في دولة الكويت ، مجلة مركز البحوث التربوية ، جامعة قطر ، ص ٧٩-١٠٤ .
٢. توني بوزان (٢٠١٠) : مقياس الدافعية للإنجاز ، مكتبة العبيكان ، ص ٢٢١-٣٠٠
٣. خليل أبو فرجة (٢٠٠٠) الموسوعة النفسية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن، ١١٠ص-١٩٨.
٤. عبد المنعم الميلادي (٢٠٠٦): الشخصية وسماتها، مؤسسة شباب الجامعة ،الإسكندرية جمهورية مصر العربية ، ص ٧٤-٨٩ .
٥. فاروق عبد الفتاح (٢٠١١) : مقياس الدافعية للإنجاز، كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، ص ١-٢٢ .
٦. سعيدة صالح (٢٠١٣): تأثير سمات الشخصية والتوافق النفسي على التحصيل الأكاديمي للطلبة الجامعيين، رسالة دكتوراه ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة الجزائر ، ص ٢٠٠-٢٢٢ .
٧. محمد السيد أبو هاشم : (٢٠٠٧): المكونات الأساسية للشخصية في نموذج كل من كاتل وأيزنك، وجولديبرج لدى طلاب الجامعة) دراسة عاملية ، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، العدد ٧٠ ، ص ٢١٠-٢٧٤ .
٨. محمد عباس محمد (٢٠١٠): العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، العدد الثلاثون، ص: ٣١٣-٣٣٤.

المراجع الأجنبية:

9. -ANDRE BISHAY(1996): *Teacher Motivation and Job Satisfaction: A Study Employing the Experience Sampling Method*, J. Undergrad. Sci. 3: 147-154.
10. Amaryllis,T.(1990):Work motivation and productivity of government workers, *Philippine Journal of Psychology*,23pp.30-38.
11. Banks,Z.M;(2010) :*Career motivation in newly licensed registered nurses and intention to remain* : What makes them

- enter the field and What makes them remain , University of Mississippi Medical Center, p .89.
12. -Barbuto ,J.& Fritz ,S.(2002) : A field examination of two measures of work motivation as predictors of leaders influence tactics , Journal of Social Psychology , Vol. 142 , No.5,pp.122-132 .
 13. Bernaus, M. and Gardner, R.C. (2008). Teacher motivation strategies, student perceptions, student motivation, and English achievement. *The Modern Language Journal*, 92: 387–401.
 14. - CAROLE A. AMES(1990) : Motivation: What Teachers Need to Know Teachers College Record Volume 91, Number 3, pp, 122-172.
 15. -Creed,P.A.,Patton,W.& Bartrum,D. (2004) : Multidimensional properties of the L O T R : Effects of optimism and pessimism on career and wellbeing related variables in adolescents , *Journal of Career Assessment* , Vol .10,pp.123.
 16. Costa, P. T. Jr., & Mc Crae, R.R.(1992 a): *Normal personality Assessment in clinical practice: The NOE personality, Inventory, Psychological Assessment*.
 17. -Dieleman, Marjolein; & Carver Rodney (2008) "*The Match between Motivation and Performance Management on Health Sectors in Mali .* " [http ://www . human resources- health .com/content/4/1/2](http://www.humanresources-health.com/content/4/1/2) > accessed on 25-04.
 18. Dweck, C. S. (1999). *Self-theories: Their role in Motivation, Personality, and Development*. Philadelphia, PA: Psychology Press, pp25.
 19. Filak, V. F. & Sheldon, K. M. (2003). *Student Psychological Need Satisfaction and College Teacher-Course Evaluations*. Educational Psychology, Vol. 23, No. 3, pp. 235-247.
 20. Kelli Burton(2012): *A Study of Motivation: How to Get Your Employees Moving*, SPEA Honors Thesis Faculty Advisor: Cheryl Hughes, Indiana University, pp124-142.
 21. -Kniveton .B.(2004):*The Influences and Motivation on which Students base their choice of career* , Research in Education , Manchester University , No.72, pp75-85 .
 22. - Low G. T., Lim L. H. & Yeap L. L.(1996): *What Motivates Teachers?*, New Horizons in Education No.37, p.43.

23. -Maslach, C. & Michael P. L. (1997) *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What To DO About It*. San Francisco: Jossey-Bass, pp.19.
24. MERCÈ. B., ANNIE. W. & ROBERT C. .G.(2009): *Teachers' motivation, classroom strategy use, students' motivation and second language achievement1*, JPOOSRÉT AM LAINNUGEULA VRUEMZ 12, ISSN: 1697-7467
25. Muhammad T. Alam(2011): Factors Affecting Teachers Motivation. *Journal of Business and Social Science* Vol. 2 No. 1, pp243-250.
26. Nwachukwu. P. Ololube (2006): *Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effectiveness: An Assessment*, University of Helsinki Finland, p132.
27. Ololube, N. P. (2004). *Professionalism: An Institutional Approach to Teachers' Job Effectiveness in Nigerian Schools*. Paper Presented at the Seventh International Line Conference, September 23-25.
28. Ololube, N. P. (2005). *Benchmarking the Motivational Competencies of Academically Qualified Teachers and Professionally Qualified Teachers in Nigerian Secondary Schools*. The African Symposium, Vol. 5, No. 3. pp. 17-37.
29. Opu Stella (2008): *Motivation and Work Performance: Complexities in Achieving Good Performance Outcomes; A Study Focusing on Motivation Measures and Improving Workers Performance in Kitgum District Local Government*, a research paper, Graduate School of Development Studies, 34.
30. Patrick J. Eggleton (1999): *Motivation: A Key to Effective Teaching*, The Mathematics Volume 3 Number 2, pp 76-87.
31. -Richard A. Alugchaab (2011): *factors that influence the motivation of basic school teachers in ga east municipality*, A Thesis Submitted to the Institute of Distance Learning (IDL) Kwame Nkrumah University of Science and Technology in partial fulfilment of the requirements for the degree of commonwealth executive master in business administration, p 34
32. -Stone, E.F (1997): Job scope-job satisfaction and job scope-job performance relationships, In E.A. Locke (Ed.) , *Generalizing*

- from Laboratory to field setting Lexington, MA :Lexington, p.95-110.
33. Storey, John. (2001) *Human Resource Management*: London: Routledge.
34. Taumer, John M and Harackiewicz. (1999) "Winning isn't everything: Competition, Achievement Orientation, and Intrinsic Motivation." *Journal of Experimental Social Psychology* 35:209-238.
35. http://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_96.htm-
36. -Stuart A. Karabenick & AnneMarie Conley(2011): *teacher motivation for professional development*, msp-map ii • pdm,p 54.

Teacher motivation and its relationship with Personality traits

Preparation by

Dr.. Amira Ahmad Abdul Hafiz

(Assistant Professor of Psychology
Princess Nora bint AbdulRahman
University)

Dr.. Aisha Ali Hijazi

(Assistant Professor of Psychology
Princess Nora bint AbdulRahman
University)

Abstract:

Attention to the teacher is growing and his educational behavior because of its solid connection by generations upbringing of our youth who are mainstay of community and its evolution, Workers in educational and psychological field depend on personality of the teacher to help him to the psychological adjustment, So the goal of this research is to identify the level of teacher motivation and its relationship with personality traits through field survey to Random sample (66 members) from the teachers (Alaaziziyah neighborhood schools - Riyadh - Saudi Arabia), It used List five factors gauge (Costa & Mc Crae1992), Motivation gauge (Prepared by the researcher).

The findings show that; There is a positive relationship between motivation and attributes (extroversion, Serenity, vigilance of conscience) While There is no relationship between motivation and attribute (Friendliness) , such as all of Personality traits Except (Neurotic) Contribute to the Predict the motivation of the teacher