

الضبط المعرفي الذاتي وعلاقته بالدافعية المهنية لدى المدرسين في المدارس الثانوية  
أ.د حنان جمعة عبد الله  
الجامعة المستنصرية / كلية التربية الاساسية

**الملخص**

هدف البحث الحالي التعرف الى: (1- مستوى الضبط المعرفي الذاتي لدى المدرسين ، 2- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الضبط المعرفي الذاتي حسب الجنس (الذكور-الاناث)، وسنوات الخدمة (اقل من 5 سنوات- اكثر من 5 سنوات). 3- مستوى الدافعية المهنية لدى المدرسين. 4- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الدافعية المهنية حسب الجنس (الذكور-الاناث)، وسنوات الخدمة (اقل من 5 سنوات- اكثر من 5 سنوات). 5- العلاقة الارتباطية بين الضبط المعرفي الذاتي والدافعية المهنية). ولتحقيق اهداف البحث تم اختيار المنهج الوصفي الارتباطي، وقد تم تحديد مجتمع البحث من (960) مدرساً ومدرسة، من مدارس الثانوية في مديرية تربية الكرخ الاولى، اختيرت عينة البحث بطريقة عشوائية بسيطة وبنسبة (42%) من مجتمع البحث، وبذلك بلغت (400) مدرساً ومدرسة، للعام الدراسي (2024-2025). ولغرض معرفة العلاقة بين الضبط المعرفي الذاتي والدافعية المهنية ، تم بناء مقياسين الاول مقياس الضبط المعرفي الذاتي والذي يتكون من (40) فقرة، تتوزع على اربع مجالات وهي (التخطيط المعرفي، المراقبة الذاتية، التحكم المعرفي، التقويم الذاتي) بواقع (10) فقرات في كل مجال ، وقد وضعت امام كل فقرة خمسة بدائل متدرجة وهي (تنطبق عليّ بدرجة كبيرة جداً، تنطبق عليّ بدرجة كبيرة، تنطبق عليّ بدرجة متوسطة، تنطبق عليّ بدرجة قليلة، تنطبق عليّ بدرجة قليلة جداً) للفقرات ذات الصياغة الايجابية. وقد استخرجت الخصائص السيكومترية متمثلاً بالصدق الظاهري والقوة التمييزية وصدق البناء، فضلاً عن استخراج الثبات بطريقتين وهما طريقة الفا-كرباخ وطريقة التجزئة النصفية. اما المقياس الثاني فهو الدافعية المهنية والذي يتكون المقياس من (40) فقرة، تتوزع على خمسة مجالات وهي (الرغبة في الانجاز المهني، الالتزام والمسؤولية المهنية، المثابرة وتحمل الصعوبات المهنية، التطور والنمو المهني، الرضا عن العمل المهني) بواقع (5) فقرات في كل مجال، وقد وضعت امام كل فقرة من فقرات المقياس خمسة بدائل متدرجة وهي (تنطبق عليّ دائماً، تنطبق عليّ غالباً، تنطبق عليّ احياناً، تنطبق عليّ نادراً، لا تنطبق عليّ ابداً) واعطيت الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي للفقرات ذات الصياغة الايجابية، وبالعكس للفقرات ذات الصياغة السلبية، وقد استخرجت الخصائص السيكومترية متمثلاً بالصدق الظاهري والقوة التمييزية وصدق البناء، فضلاً عن استخراج الثبات بطريقتين وهما طريقة الفا-كرباخ وطريقة التجزئة النصفية. وقد توصل البحث الحالي : (عينة البحث يمتلكون الضبط المعرفي الذاتي. 2- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الضبط المعرفي الذاتي حسب الجنس وسنوات. 3- عينة البحث يمتلكون الدافعية المهنية. 4- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الضبط المعرفي الذاتي حسب الجنس وسنوات. 5- توجد علاقة طردية ايجابية بين الضبط المعرفي الذاتي والدافعية المهنية).

**الكلمات المفتاحية :** الضبط المعرفي الذاتي - الدافعية المهنية - مدرسين الثانوي

**Self-Regulation of Cognition and Its Relationship to Professional Motivation among Secondary School Teachers**

Prof. Dr. Hanan Jomaa Abdullah

The University of Al-Mustansiriyah / College of Basic Education

**Abstract**

The aim of the current research is to identify:1-the level of self-regulation of cognition among teachers,2-statistically significant differences in the level of self-regulation of cognition according to gender (males–females) and years of

service (less than 5 years–more than 5 years),3- the level of professional motivation among teachers,4-statistically significant differences in the level of professional motivation according to gender (males–females) and years of service (less than 5 years–more than 5 years), and 5-the correlational relationship between self-regulation of cognition and professional motivation.To achieve the research objectives, a descriptive correlational approach was adopted. The research population consisted of (960) teachers from secondary schools in the Al-K Al-A Directorate of Education. A simple random sample was selected, representing (42%) of the population, resulting in (400) teachers for the academic year (2024–2025). -To determine the relationship between self-regulation of cognition and professional motivation, two scales were developed:-  
**The first scale:** the **Self-Regulation of Cognition Scale**, consisting of (40) items distributed across four domains: (cognitive planning, self-monitoring, cognitive control, and self-evaluation), with (10) items in each domain. Each item was presented with five graduated response alternatives: (applies to me to a very great extent, applies to me to a great extent, applies to me to a moderate extent, applies to me to a small extent, applies to me to a very small extent) for positively worded items. Psychometric properties were extracted, including face validity, discriminating power, and construct validity. Reliability was also extracted using two methods: Cronbach's alpha and split-half reliability.-  
**The second scale:** the **Professional Motivation Scale**, consisting of (40) items distributed across five domains: (desire for professional achievement, commitment and professional responsibility, perseverance and bearing professional difficulties, professional development and growth, and job satisfaction related to professional work), with (5) items in each domain. For each item, five graduated response alternatives were provided: (always applies, often applies, sometimes applies, rarely applies, never applies). Scores (5, 4, 3, 2, 1) were assigned in sequence for positively worded items, and reverse scoring was applied for negatively worded items. Psychometric properties were also extracted using face validity, discriminating power, and construct validity, with reliability obtained via Cronbach's alpha and split-half reliability. **Results:** The current research concluded the following: 1-the research sample has self-regulation of cognition,2- there are no statistically significant differences in self-regulation of cognition according to gender and years of service,3- the research sample has professional motivation,4-there are no statistically significant differences in professional motivation according to gender and years of service, and ,5- there is a positive direct (positive) relationship between self-regulation of cognition and professional motivation.

**Keywords:** Self-Regulation of Cognition – Professional Motivation – Secondary School Teachers

مشكلة البحث:

ان الاهتمام الواضح من قبل المختصين في العلوم النفسية والتربوية والذي يدعو الى ضبط الذات , ويعكس نوعا من المهارات الذاتية التي تطلبها مقتضيات العملية التعليمية , باعتبار ضبط الذات اسلوب معرفي يقوم الفرد من خلاله بالتحكم في سلوكياته وافعاله وانفعالاته عن طريق مراقبة الذات وتقييم الذات وتعزيز الذات . تعد الدافعية المهنية للتدريس من العناصر المؤثرة في الأداء التدريسي للمعلم، وكلما ارتفع مستوى الدافعية المهنية للتدريس لدى المعلم؛ كلما استطاع التدريس بكفاءة وتحفيز طلابه للتعلم وتحقيق أهداف التعلم المدرسي.

تعد الدافعية المهنية للتدريس من العناصر المؤثرة في الأداء التدريسي للمعلم، وكلما ارتفع مستوى الدافعية المهنية للتدريس لدى المعلم؛ كلما استطاع التدريسي بكفاءة وتحفيز طلابهم للتعلم وتحقيق اهداف التعلم المدرسي.(ابو رياش,2020).

فالمعلم ذو الدافعية العالية يدخل المتعة على البرامج والأنشطة المدرسية ويشعر بالفاعلية الشخصية، ويكثف جهوده من أجل النجاح مركزاً على انجاز مهامه باستخدام استراتيجيات إبداعية لتحقيق الأهداف التربوية. ويقوم الحافز بدور مهم في تشكيل المهنية التي لها دور فاعل، حيث تعد مهنة التدريس من المهن التي تتطلب معلمين ذوي دافعية كبيرة يساهمون في بناء أجيال أي أمة.(رشوان,2006).

وتضيف محمد وحجازي (2017) حول ماهية الدافعية المهنية بأنها محصلة نفسية ناتجة عن التفاعل بين التكوين الشخصي للمعلم وبيئة العمل، وفيما يتعلق بالتكوين الشخصي للمعلم فيقصد به: حصيلة التفاعل بين المجال المعرفي العقلي والمجال الوجداني الانفعالي والمجال المهاري الأدائي، أما بيئة العمل فيقصد بها: مدى وعي وإدراك المعلم للأمور والأشياء المحيطة به والتفاعل معها والاستجابة لمثيراتها، ومن أهم العوامل التي تعزز الدافعية المهنية: التقدير والاحترام، والحماسة للعمل، وتحقيق النتائج، والإحساس بالفخر عند النجاح، والتمكين والشعور بالمسؤولية، والنمو المهني، والترقيات والحوافز والعلاوات، والخوف من الفشل والإخفاق؛ وكلها عوامل تؤثر وتتأثر بشخصية المعلم ونفسيته. وتأتي إثارة التلاميذ وحفزهم على التعلم الفعال من ضمن المسؤولية الأساسية للمعلم، وذلك من خلال الأساليب الفاعلة من الأسئلة والمناقشات وإبداء الرأي والاستنتاج وإصدار الأحكام، واكتساب ملكة النقد والتقويم بما يشبع لدى المتعلمين رغباتهم وميولهم وتدريبهم على اكتساب المعرفة والتفكير الناقد في مختلف المواقف. (Brown,2003).

والضبط المعرفي الذاتي باعتباره شكلا من اشكال تعديل السلوك الذي يحدث عن طريق تغيير العوامل التي جاء هذا السلوك نتيجة لها , والناس يضبطون انفسهم , لان المجتمع يعزز ذلك. فالقوانين الاجتماعية بما تحمله من ثواب وعقاب موجهة نحو تشكيل الضبط الذاتي(محمود,2005) . وفي هذا السياق ,وفي هذا السياق اخذت ابحاث الخبراء علم النفس المعرفي وعلم النفس التربوي ان انجح الطرق والاستراتيجيات والمهارات التي تاخ 1 حقها من الدراسة والبحث (مالكي,2012). وتتضح مشكلة الدراسة الحالية في معرفة العلاقة بين الضبط المعرفي الذاتي والدافعية المهنية لدى المدرسين.

#### اهمية البحث:

ان تنظيم الذات عملية معقدة ورد وصفها بصورة متنوعة، فمنهم من وصفها بأنها القدرة على طبقا لمتطلبات الموقف ، ومع كل هذه الاختلافات فإن الامتثال لطلب البدء بنشاط أو التوقف عنها في عملية التنشئة تداعيا لذا يشكل تنظيم الذات يتطلب المعرفة بالسلوك المقبول، وصار انخفاض الدافعية المهنية للتدريس من التحديات التي تواجه مهنة التدريس بشكل عام والمعلم بشكل خاص، وهناك علاقة وثيقة بين الدافعية والرضا الوظيفي وضغوط العمل، وانخفاض مستوى الدافعية المهنية للتدريس لدى المعلم له عدة أسباب اجتماعية واقتصادية تؤثر في اختيار المهنة والرضا عنها. كذلك فإن انخفاض الدافعية للتدريس لا يبدو بسيطاً ، كما أن معرفة أسبابها ومحاولة علاجها ليس بالسهولة، فهناك عوامل خارجية وداخلية متنوعة تؤثر بشكل كبير على هذه المشكلة. (Palmer,2002). وقد أصبحت الدافعية المهنية للتدريس من العناصر المؤثرة في الأداء التدريسي للمعلم، وكلما ارتفع مستوى الدافعية المهنية للتدريس

لدى المعلم وشعوره بهويته الذاتية كمعلم مستقل ومتفاعل مع طلابه؛ وكلما استطاع التدريس بكفاءة وتحفيز طلابهم للتعلم والتواصل معهم وتحقيق اهداف المنهج المدرسي، وصياغة شخصيات طلابهم كمتعلمين يواجهون التحديات في المستقبل.(Levin,2003).

ويعتبر الضبط الذاتي آلية من آليات التكيف الاجتماعي، يسعى الفرد لممارستها عندما يلاحظ أن سلوكه غير مقبول من الآخرين، فيقوم بتنظيم نفسه من جديد، ويعمل على تعديل سلوكه، من أجل تحقيق الهدف المنشود.(كفاي،2004).

ونقصد بالضبط الذاتي أنه عملية التحكم في الاستجابات السلوكية في المواقف المختلفة، وتتمثل في المراقبة الذاتية وتوكيد الذات. و المراقبة الذاتية هي عملية ملاحظة الاستجابات السلوكية، في المواقف المختلفة ومقارنتها مع الآخرين، بهدف تعديل وضبط سلوكه اللفظي وغير اللفظي.(Carsan,2004).

ونقصد بتوكيد الذات؛ القدرة على التعبير عن انفعالاته الحقيقية، بصراحة وانفتاح، والتصرف وفق مقتضيات الموقف، ومتطلبات التفاعل، والقدرة على رفض الطلبات غير المعقولة بشجاعة، والقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة بسرعة وإيجابية، ومقاومة الضغوط الاجتماعية والتحرر من مشاعر الذنب غير المعقولة في نظره. وان انخفاض درجة الضبط الذاتي لدى يؤدي إلى مشكلات على مستوى الفرد، وتؤثر في المحيطين به، ولتحقيق ثبات السلوك وانتظامه لدى الأفراد رفع درجة الضبط الذاتي لديهم.(الموسوي،2010).

الأهمية النظرية:

- 1- اثراء التراث النظري في جانب متغيرات البحث المتمثلة في الضبط الذاتي.
- 2-مساعدة المختصين في مجال التربية لتخطيط لدور المدرس.
- 3-ابراز دور الضبط الذاتي المرتفع في مختلف المواقف التي تصادف المدرسين.

الأهمية التطبيقية:

- 1-المساهمة في الرفع من درجة الضبط الذاتي لدى أفراد العينة أهميته في حياة الفرد والمجتمع.
- 2- إبراز أهمية الضبط الذاتي المعرفي، لكونه أحد الأسس المهمة التي تساعد على تحقيق الأهداف.
- 3- تعد مهنة التدريس من المهن التي لها أهمية كبيرة في إعداد أجيال المستقبل التي تأخذ على عاتقها مهمة تطوير وبناء المجتمع، ودعم التنمية التي تعتبر أهم أهداف الدول النامية والتي تحاول تحقيقها، ومهما تكن لمهنة التدريس من أهداف ومهام فإن الدافعية نحو مهنة التدريس تظل الهدف الأساسي من بين تلك الأهداف المنشودة للفرد.
- 4- يمكن لأصحاب القرار الاستفادة من النتائج والتوصيات التي تخرج بها هذه الدراسة، فتعزز ما هو ايجابي وتلافي ما هو سلبي فيما يتعلق بمهنة التدريس.

اهداف البحث:

- الهدف الاول: التعرف على مستوى الضبط المعرفي الذاتي لدى المدرسين.
- الهدف الثاني: الفروق في الضبط المعرفي الذاتي على وفق متغيري الجنس (ذكور- إناث) وسنوات الخدمة (اقل من 5 سنوات- اكثر من 5 سنوات).
- الهدف الثالث: التعرف على مستوى الدافعية المهنية لدى المدرسين
- الهدف الرابع: الفروق في الدافعية المهنية على وفق متغيري الجنس (ذكور- إناث) وسنوات الخدمة (اقل من 5 سنوات- اكثر من 5 سنوات).
- الهدف الخامس: التعرف على العلاقة الارتباطية بين الضبط المعرفي الذاتي والدافعية المهنية

حدود البحث:

- 1-الحدود الزمانية : العام الدراسي (2024-2025) .
- 2-الحدود المكانية : مديرية تربية الكرخ الاولى.
- 3-الحدود البشرية : المدرسين في المدارس الثانوية .
- 4-الحدود الموضوعية: مقياس الضبط المعرفي الذاتي ومقياس الدافعية المهنية.



## تحديد المصطلحات:

### 1- الضبط المعرفي الذاتي: عرفه كل من :

-: عبد الفتاح 2005: قدرة الفرد على إدارة وتوجيه عمليات تفكيره، بما فيهم التخطيط، التركيز، الانتباه، وحل المشكلات، للوصول إلى أهداف معينة. (عبد الفتاح، 2005).

-: Bandura باندورا، 2005: ذلك التصرف الأخلاقي الذي يتضمن عمل الأشياء التي تأتي بالرضا الذاتي والإحساس (Bandura, 2005).

-زيمرمان Zimmerman، 2001: بأنه "مشاركة المتعلمين الفعالة ضمن سلسلة عمليات تعلمهم الخاصة حيث يضع هؤلاء المتعلمون تصورا في أثناء تعلمهم ويؤكدون معه تفعيل ومعالجة ما لديهم من عناصر ما وراء المعرفة والتخطيط واهدافهم الشخصية الموضوعية وتنظيمها والقيام بتقوية الفاعلية الذاتية ومن ثم إعادة بناء افكارها وابتكارها" (Zimmerman, 2001).

-كيرلن Kerlin، 1992: أنه التخطيط المقصود ومراقبة العمليات المعرفية والوجدانية التي تشترك في الكمال الناجح للمهام الدراسية التي تم اقتراحها بالنسبة لبعض المتعلمين (Kerlin, 1992).

**التعريف النظري:** تبنت الباحثة تعريف Zimmerman, 2001 تعريفا نظريا للضبط الذاتي المعرفي.  
**التعريف الاجرائي:** الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على فقرات مقياس الضبط المعرفي الذاتي

### 2-الدافعية المهنية: عرفه كل:

-تعريف Deci & Ryan، 1985: الطاقة الداخلية والعمليات النفسية التي تدفع الفرد الى الانخراط في العمل او النشاط بإرادة ذاتية وشعور بالاختيار، بهدف تحقيق الكفاءة والانجاز والنمو الشخي، واشباع حاجات الاستقلالية والكفاءة والانتماء. (Deci & Ryan, 1985)

-Jackson، 2003: تلك القوى الداخلة التي شعر بها الفرد وتدفعه إلى توظيف الكفاءات والمعارف والمهارات والطاقة التي يمتلكها في محيط ومجال مهنته. (Jackson, 2003).

-Afzal، 2018: هي قوى داخلية تحرك سلوك المعلم المهني نحو القيام بواجباته الوظيفية والمهنية. (Afzal, 2018).

-محمد، 2008: انها القوة الداخلية المحركة للسلوك الإنساني والموجه له نحو أهداف محددة. (محمد، 2008)

**التعريف النظري:** تبنت الباحثة تعريف Deci & Ryan تعريفا نظريا للدافعية المهنية.

**التعريف الاجرائي:** الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على فقرات مقياس الدافعية المهنية.

## خلفية نظرية: الضبط المعرفي الذاتي: (regulation-self cognitive)

ان تنظيم الذات عملية معقدة ورد وصفها بصورة متنوعة، فمنهم من وصفها بأنها القدرة على طبقا لمتطلبات الموقف ، ومع كل هذه الاختلافات فإن الامتثال لطلب البدء بنشاط أو التوقف عنها في عملية التنشئة تداعيا لذا يشكل تنظيم الذات يتطلب المعرفة بالسلوك المقبول ، ركنا مهما الاجتماعية (السباب ، 2016: 411).

ويستخدم مصطلح التنظيم الذاتي المعرفي عادة ليشير إلى الجهود المبذولة من الأفراد لتعديل أفكارهم ومشاعرهم ورغباتهم وسلوكهم في ضوء أهداف عليا مستقبلا ويتميز التنظيم الذاتي المعرفي على السلوك فهو يتضمن قدر من التعزيز الداخلي يقدمه الشخص بأنه يمثل إشراف ذاتيا لنفسه، ويوجد اتفاق عام على وجود مظهرين أساسيين للتنظيم الذاتي المعرفي هما: دينامي إعداد أهداف الفرد وتنميتها وتحديد الاستراتيجيات المختلفة لإنجاز دفاعيا. من وجهة نظر جروستارث-ماتيك-ايزينك 1995، يعد التنظيم الذاتي بناء كليا شاربا ، ي به إلى الاستقلال الذاتي والانفعالي للفرد، والقدرة على تنظيم حياته الخاصة، بفاعلية من أجل إنجاز حاجاته وأهدافه. يرى حالوين، 2016 ان باندورا يرى أن التنظيم الذاتي المعرفي هو قابلية الفرد في التحكم بسلوكه الخاص، فالناس تكون لديهم القابلية على التحكم بسلوكهم،



ويصبح التنظيم المعرفي ذاتياً عندما يكون لدى الفرد أفكاره الخاصة حول ما طبيعة السلوك المناسب أو غير المناسب، ويختار إحساساً بالفخر والرضا الذاتي تبعاً لذلك فالأفعال التي تعطيها التصرفات تكون مرغوبة أكثر عند القيام بها من الأفعال التي تؤدي إلى النقد الذاتي.

أما (Eysench 2004) يرى أن التنظيم الذاتي يمثل القوة المحركة بالنسبة لشخصية الإنسان، إنه جهد منظم لتوجيه الأفكار والمشاعر والأفعال لتحقيق الأهداف، وبدأ الاهتمام بالتنظيم الذاتي المعرفي منذ أكثر من 20 عام حينما بدأ التربويون بالانتباه إلى المشكلات التي يمكن تواجه الطلبة عند تعلمهم وقد تنوع الاهتمام بمفهوم المتعلمين ذوي التنظيم الذاتي بوصفه تركيبة جديدة في مجال.

نظرية الضبط المعرفي الذاتي:

أولاً: نظرية باندورا: أن الضبط المعرفي الذاتي يعني قابلية الفرد على التحكم بسلوكه الخاص عندما فالناس لديهم القابلية على التحكم بسلوكهم، ويصبح التنظيم ذاتياً يكون لدى الفرد أفكاره الخاصة حول ما هية السلوك المناسب أو غير المناسب، ويختار لذلك (الأفعال تبعاً 4, 2000, p, Rutledge) بالفخر والرضا فالأفعال التي تعطيها إحساساً الذاتي تكون مرغوبة أكثر عند القيام بها من الأفعال التي تؤدي إلى النقد الذاتي فالتنظيم الذاتي يمثل القوة المحركة بالنسبة لشخصية الإنسان، و إنه جهد منظم لتوجيه الأفكار، والمشاعر، والأفعال لتحقيق الأهداف.

ويشير باندورا إلى أن الأفراد لديهم منظومة داخلية تنظم التعلم وترتبه والذي يحدث التعلم بفعل عوامل خارجية تشكل السلوك فالأفرد يطورون فاعليتهم الذاتية وبينونها من خلال الخبرات المختلفة التي يتعرضون لها، وبعد أن تكتمل هذه الخبرات تصبح أداة لتحقيق الأهداف التي يسعون إليها، فالعمليات الذهنية والأحداث البيئية يؤثر كل منهما في الآخر، وإن الناس ال يستجيبون ببساطة لأحداث البيئية وإنما يخلقون بيئاتهم على نحو نشط، ويعملون على تغييرها (Barrera, 2019).

ثانياً: نظرية التنظيم الذاتي الدائري لزيمرمان cyclical A Regulatory-Self: يحدث التنظيم الذاتي بصفة عامة تبعاً الضبط والتوجيه والتنظيم الاستراتيجي للسلوك والبيئة المحيطة، وهذه المكونات الثلاثية للتعلم (احمد، 2016).

ترابطها علاقة تبادلية، حيث يؤثر كلاً المنظم ذاتياً منها العمليات الذاتية، السلوك، البيئة الآخر، وإلى تعني كلمة تبادلية التماثل والتناسق في قوة التأثير أو النمطية في التأثير المشترك المتزامن لكل مكونين في الآخر، ولكن تعني عالقة تأثير وتأثر بين كل المكونات، وتتوقف قوة التأثير لكل مكون على السياق الذي يتم فيه التعلم وطبقاً لذلك لم يكن التنظيم الذاتي للطلبة حالة مطلقة للتوظيف بل حالة تتنوع على وفق السياق المدرسي والجهود الشخصية للتنظيم الذاتي (Leary, 2018).

التنظيم الذاتي يتضمن ثالث عمليات مفتاحية فرعية هي:

١- الملاحظة الذاتية: Observation-Self وتعزى إلى استجابة الطلبة التي تتضمن المراقبة المنتظمة للأداء.

٢- أحكام الذات: Judgment-Self وتشير إلى مقارنة المتعلم بين نتائج أدائه والمعايير الموضوعية أو الأهداف المراد تحقيقها، وتتأثر هذه العملية بالعديد من العوامل مثل أنماط المعايير المستخدمة، وخصائص الهدف ومناسبتها وأهمية إنجاز الأهداف المحددة، ونمط العزو.

٣- ردود أفعال الذات: Self—reaction نحو أداء الفرد، ويشير إلى التأملات وردود الأفعال المتعلقة بالتقدم نحو الهدف ونتائج الأداء مثل الرضا عن النتائج والأداء، وقبل النتائج، ولرد الفعل الذاتي تأثير كبير على الدافعية والشعور بالكفاءة فقط ولكنها متفاعلة (Levin, 2019).

ثانياً: الدافعية المهنية:



تعد الدافعية المهنية من المؤثرات الأساسية التي تلعب دوراً حيوياً في سلوك الأفراد، فهي شرط أساسي للنجاح الفرد في عمله وحدوث التوافق المهني لديه، وترتبط إيجابياً برضا الفرد وشعوره بالسعادة، وتساعده في تكوين علاقات اجتماعية ناجحة في بيئة العمل.

أما عن مفهوم الدافعية المهنية فقد تعددت وتنوعت تعريفاتها بسبب اختلاف وجهة نظر الباحثين وتنوع مدارسهم الفكرية فيعرفها (pinder, 1995) بأنها مجموعة القوى الداخلية والخارجية التي تثير السلوك المرتبط بالعمل وتحدد شكله واتجاهه ومدته.

ويرى كل من (Butters & Winter 2002) أن الدافعية المهنية سعي الفرد. لتحقيق أهداف محددة كزيادة العائد المادي أو تحقيق مكانة أو ليصبح جزءاً من جماعة معينة وذلك من خلال حصوله على وظيفة.

ويرى (Anderson 2002) أن الدافعية المهنية تمثل مجموعة من الحاجات والاهتمامات التي قد تتأثر بالبيئة الخارجية وتظهر من خلال السلوكيات التنظيمية لتوجيه الفرد نحو تحقيق الأهداف الوظيفية.

ويرى كل من (Day & Allen 2004) أن الدافعية المهنية تتحدد بما يلي:

المرونة المهنية التي تعمل في التكيف مع الظروف المتغيرة حتى وإن كانت صعبة. الاستبصار المهني والمتمثل في الواقعية ووضع أهداف واضحة قابلة للتحقيق. وإدراك الفرد الجوانب قوته وضعفه الهوية المهنية المتمثلة في قدرة الفرد على التعرف على ذاته من خلال الاندماج في العمل والحاجة للترقي. ويلاحظ على هذا التعريف أنه حدد ثلاثة أبعاد الدافعية المهنية هي: المرونة المهنية - الاستبصار المهني - الهوية المهنية).

**خصائص الأفراد ذوي الدافعية المهنية المرتفعة:** من خلال الاطلاع على بعض الدراسات والأبحاث التي تناولت الدافعية المهنية

(Chiu, 1999) (Butters & Winter, 2002) (Day & Allen, 2004)، أمكن تحديد بعض خصائصاً الأفراد ذوي الدافعية المهنية المرتفعة فيما يلي:

- الاندماج في العمل لفترات طويلة دون الشعور بمثل أو تعب.
  - التغلب على الصعاب والعقبات المهنية التي تواجه الفرد.
  - الاستمتاع بالعمل مع بذل المزيد من الجهد لتحقيق الأهداف الوظيفية.
  - اختيار مهنة بعينها دون غيرها.
  - وضع أهداف بعيدة المدى والسعي إلى تحقيقها.
  - العمل بروح الفريق.
  - الاستمرار في أداء المهام مع التركيز على إنجازها.
  - الحماس للعمل مع مقاومة الاحباط والقتل.
  - الصمود أمام المشكلات المهنية والسعي إلى حلها.
  - التحفيز الداخلي للاستمرار في العمل.
- يتضح مما سبق أن الدافعية المهنية هي المحرك الأساسي للفرد في إطار عمله ومهنته، سواء كان مصدر هذا المحرك داخلياً أم خارجياً، ويستدل عليه من خلال بعض المؤشرات المتمثلة في سلوك الفرد نحو مهنته أو عمله.

### **إجراءات البحث:**

#### **أولاً: منهجية البحث:**

لتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي، الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وتحليلها والتعبير عنها كمياً، ويعتبر هذا المنهج أكثر الاكثر ملائمة. واستخدم المنهج الوصفي

الارتباطي والذي يعرف بانه كل استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها او بينها وبين ظواهر تعليمية او نفسية او اجتماعية.

### ثانياً: مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من (960) مدرساً ومدرسة، من مدارس الثانوية في مديرية تربية الكرخ الاولى، موزعين حسب الجنس (390) ذكوراً ونسبة (41%)، و (570) اناثاً ونسبة (51%)، وحسب سنوات الخدمة اقل من خمسة سنوات (350) مدرساً ومدرسة، ونسبة (36%)، واكثر من خمسة سنوات (610) مدرساً ومدرسة، ونسبة (64%).

**ثالثاً: عينة البحث الاساسية:** اختيرت عينة البحث بطريقة عشوائية بسيطة ونسبة (42%) من مجتمع البحث، وبذلك بلغت (400) مدرساً ومدرسة، بواقع (165) ذكوراً، و (235) اناثاً، وحسب سنوات الخدمة بواقع (148) مدرساً ومدرسة اقل من خمسة سنوات، و (252) مدرساً ومدرسة اكثر من خمسة سنوات.

### رابعاً: اداة البحث:

لتحقيق اهداف البحث تطلب بناء اداتين وهما مقياس الضبط المعرفي ومقياس الدافعية المهنية.

#### أولاً: مقياس الضبط المعرفي الذاتي:

قامت الباحثة ببناء مقياس الضبط المعرفي الذاتي بما يتناسب مع البيئة المحلية وطبيعة عينة البحث، حيث استند فقرات المقياس الى النظرية المعرفية الاجتماعية التي قدمها Albert Bandura ، والتي تشير إلى قدرة الفرد على تنظيم عملياته العقلية ومراقبة تفكيره وتوجيه سلوكه نحو تحقيق أهداف محددة. كما يرتبط بنظرية التعلم المنظم ذاتياً التي طورها Barry Zimmerman والتي تؤكد أن المتعلم أو الفرد الفاعل يخطط لأدائه ويراقبه ويقومه بصورة مستمرة. والذي يعد الضبط المعرفي الذاتي أحد المفاهيم الأساسية في النظرية.

#### ١- وصف المقياس:

يتكون المقياس من (40) فقرة، تتوزع على اربع مجالات وهي (التخطيط المعرفي، المراقبة الذاتية، التحكم المعرفي، التقويم الذاتي) بواقع (10) فقرات في كل مجال

#### ٢- بدائل الاجابة:

وضعت امام كل فقرة من فقرات المقياس خمسة بدائل متدرجة وهي (تنطبق عليّ بدرجة كبيرة جداً، تنطبق عليّ بدرجة كبيرة، تنطبق عليّ بدرجة متوسطة، تنطبق عليّ بدرجة قليلة، تنطبق عليّ بدرجة قليلة جداً) واعطيت الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي للفقرات ذات الصياغة الايجابية، وبالعكس للفقرات ذات الصياغة السلبية.

#### ٣- صدق المقياس:

من أجل التحقق من الصدق الظاهري للمقياس عرضت فقرات المقياس بصيغته الاولى على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال علم النفس التربوي والقياس والتقويم، لمعرفة آراءهم وملاحظاتهم بشأن مدى صحة فقرات المقياس في قياس ما وضع لأجله، ومدى دقة صياغتها العلمية واللغوية، وتم اجراء التعديلات المقترحة على وفق آراء المحكمين وملاحظاتهم، واعتمد النسبة المئوية 80% فما فوق كمحك لقبول الفقرة من دعمها، وقد حصلت جميع فقرات المقياس على نسبة اتفاق اكبر من 80%، وبذلك تحقق الصدق الظاهري للمقياس.

#### 3- التطبيق الاستطلاعي الأول:

لغرض التعرف على الزمن اللازم الذي يستغرقه المقياس والذي يكفي للإجابة عن فقرات المقياس وللتأكد من وضوح فقرات المقياس وتعليماته، لقد تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية بلغ عددها (50) مدرساً ومدرسة تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة من مجتمع البحث بواقع (25) مدرساً و(25) مدرسة، وتم استخراج المتوسط الحسابي للزمن المستغرق للإجابة عن فقرات المقياس، حيث بلغ (20) دقيقة.



4-التطبيق الاستطلاعي الثاني: لغرض اجراء التحليل الاحصائي لفقرات المقياس فقد تم تطبيقه على عينة البحث والتي تبلغ (400) مدرساً ومدرسة، وبعد تطبيق المقياس تطلب اجراء الاتي:

١- تصحيح المقياس لعينة التحليل الاحصائي .  
٢- ترتيب الدرجات الكلية التي حصل عليها افراد عينة التحليل الاحصائي ترتيباً تنازلياً من اعلى درجة الى ادنى درجة في المقياس.

٣- اختيار نسبة (27%) من الاستثمارات التي حصلت على اعلى الدرجات، ونسبة (27%) التي حصلت على ادنى الدرجات، وبذلك اصبح عدد الاستثمارات التي سوف تخضع للتحليل الاحصائي (108) استثمار، تمثل (54) استثمار منها للفئة العليا ، و(54) استثمار للفئة الدنيا. وحلت الاجابات احصائياً وحلت الاجابات احصائياً وحسبت القوة التمييزية لكل فقرة ومعامل صدقها وثباتها وكما يأتي:

القوة التمييزية لفقرات المقياس:

تم تحليل كل فقرة من فقرات المقياس باستعمال الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين، وعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز الفقرة من خلال مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية التي تساوي (1.980) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (106)، وتبين ان القيم التائية المحسوبة لجميع الفقرات اكبر من القيمة التائية الجدولية، وهي ذات دلالة احصائية. وبذلك تعد جميع فقرات المقياس مميزة، والجدول ( 1 ) يوضح ذلك

الجدول ( 1 )

القيمة التائية للقوة التمييزية لفقرات مقياس الضبط المعرفي الذاتي

| رقم الفقرة | المجموعة العليا |                   | المجموعة الدنيا |                   | القيمة التائية المحسوبة | الدلالة الاحصائية عند مستوى 0.05 |
|------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|-------------------------|----------------------------------|
|            | الوسط الحسابي   | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي   | الانحراف المعياري |                         |                                  |
| 1          | 2.853           | 0.477             | 2.122           | 0.953             | 4.392                   | دالة                             |
| 2          | 2.414           | 0.835             | 1.780           | 0.935             | 3.236                   | دالة                             |
| 3          | 2.585           | 0.740             | 1.609           | 0.493             | 7.016                   | دالة                             |
| 4          | 2.975           | 0.156             | 2.073           | 0.932             | 6.112                   | دالة                             |
| 5          | 2.926           | 0.345             | 1.536           | 0.744             | 10.840                  | دالة                             |
| 6          | 2.926           | 0.345             | 2.000           | 0.921             | 6.027                   | دالة                             |
| 7          | 2.975           | 0.156             | 2.097           | 0.916             | 6.046                   | دالة                             |
| 8          | 2.804           | 0.401             | 1.487           | 0.675             | 10.736                  | دالة                             |
| 9          | 2.975           | 0.156             | 2.048           | 0.920             | 6.355                   | دالة                             |
| 10         | 2.926           | 0.345             | 2.073           | 0.932             | 5.496                   | دالة                             |
| 11         | 3.000           | 0.008             | 1.682           | 0.849             | 9.925                   | دالة                             |
| 12         | 2.951           | 0.312             | 1.536           | 0.744             | 11.214                  | دالة                             |
| 13         | 2.926           | 0.263             | 1.609           | 0.770             | 10.354                  | دالة                             |
| 14         | 2.853           | 0.421             | 1.561           | 0.776             | 9.369                   | دالة                             |
| 15         | 2.904           | 0.374             | 1.561           | 0.776             | 9.967                   | دالة                             |
| 16         | 2.902           | 0.374             | 1.609           | 0.770             | 9.660                   | دالة                             |
| 17         | 2.731           | 0.671             | 1.634           | 0.798             | 6.734                   | دالة                             |
| 18         | 2.951           | 0.312             | 1.585           | 0.805             | 10.123                  | دالة                             |
| 19         | 2.926           | 0.263             | 1.585           | 0.805             | 10.135                  | دالة                             |
| 20         | 2.853           | 0.527             | 1.561           | 0.776             | 8.821                   | دالة                             |
| 21         | 2.804           | 0.600             | 1.609           | 0.770             | 7.831                   | دالة                             |

|      |        |       |       |       |       |    |
|------|--------|-------|-------|-------|-------|----|
| دالة | 10.490 | 0.744 | 1.536 | 0.374 | 2.902 | 22 |
| دالة | 9.205  | 0.773 | 1.585 | 0.457 | 2.878 | 23 |
| دالة | 15.365 | 0.631 | 1.414 | 0.156 | 2.975 | 24 |
| دالة | 11.472 | 0.710 | 1.463 | 0.374 | 2.902 | 25 |
| دالة | 10.718 | 0.711 | 1.512 | 0.399 | 2.878 | 26 |
| دالة | 7.923  | 0.798 | 1.634 | 0.543 | 2.829 | 27 |
| دالة | 10.840 | 0.744 | 1.536 | 0.345 | 2.926 | 28 |
| دالة | 9.823  | 0.744 | 1.536 | 0.457 | 2.878 | 29 |
| دالة | 8.047  | 0.631 | 1.585 | 0.574 | 2.658 | 30 |
| دالة | 2.913  | 0.619 | 2.648 | 0.328 | 2.925 | 31 |
| دالة | 3.469  | 0.675 | 1.814 | 0.711 | 2.277 | 32 |
| دالة | 4.924  | 0.810 | 1.944 | 0.623 | 2.629 | 33 |
| دالة | 2.120  | 0.720 | 2.518 | 0.537 | 2.777 | 34 |
| دالة | 2.322  | 0.693 | 1.500 | 0.795 | 1.833 | 35 |
| دالة | 4.114  | 0.764 | 2.018 | 0.632 | 2.574 | 36 |
| دالة | 2.169  | 0.800 | 2.333 | 0.704 | 2.648 | 37 |
| دالة | 3.614  | 0.805 | 1.740 | 0.737 | 2.277 | 38 |
| دالة | 10.580 | 0.731 | 1.740 | 0.317 | 2.888 | 39 |
| دالة | 5.460  | 0.743 | 2.111 | 0.501 | 2.777 | 40 |

### صدق البناء: صدق الاتساق الداخلي (Construct Validity)

لغرض التحقق من صدق البناء من خلال المؤشرات وعلى النحو الاتي:

#### أ- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

للتحقق من هذا الاجراء تم تحليل درجات عينة التحليل الاحصائي والتي تبلغ (400) استمارة، وتم تحليل فقرات المقياس باستعمال معامل "ارتباط بيرسون"، لاستخراج معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية، ونتيجة لهذا الاجراء تبين ان جميع الفقرات المقياس دالة عند مستوى (0.05) بدرجة حرية (398)، إذ كانت معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من قيمة معامل ارتباط القيمة الجدولية البالغ (0.098)، والجدول ( 2 ) يوضح ذلك.

### الجدول ( 2 )

#### قيم معامل الارتباط لعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

| رقم الفقرة | قيمة معامل الارتباط | الدالة الاحصائية عند مستوى 0.05 | رقم الفقرة | قيمة معامل الارتباط | الدالة الاحصائية عند مستوى 0.05 |
|------------|---------------------|---------------------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1          | 0.275               | دالة                            | 21         | 0.456               | دالة                            |
| 2          | 0.273               | دالة                            | 22         | 0.408               | دالة                            |
| 3          | 0.368               | دالة                            | 23         | 0.419               | دالة                            |
| 4          | 0.282               | دالة                            | 24         | 0.389               | دالة                            |
| 5          | 0.297               | دالة                            | 25         | 0.453               | دالة                            |
| 6          | 0.326               | دالة                            | 26         | 0.256               | دالة                            |
| 7          | 0.358               | دالة                            | 27         | 0.404               | دالة                            |

|      |       |    |      |       |    |
|------|-------|----|------|-------|----|
| دالة | 0.500 | 28 | دالة | 0.256 | 8  |
| دالة | 0.304 | 29 | دالة | 0.540 | 9  |
| دالة | 0.382 | 30 | دالة | 0.381 | 10 |
| دالة | 0.326 | 31 | دالة | 0.432 | 11 |
| دالة | 0.368 | 32 | دالة | 0.366 | 12 |
| دالة | 0.402 | 33 | دالة | 0.402 | 13 |
| دالة | 0.416 | 34 | دالة | 0.368 | 14 |
| دالة | 0.460 | 35 | دالة | 0.435 | 15 |
| دالة | 0.286 | 36 | دالة | 0.331 | 16 |
| دالة | 0.300 | 37 | دالة | 0.293 | 17 |
| دالة | 0.510 | 38 | دالة | 0.307 | 18 |
| دالة | 0.418 | 39 | دالة | 0.288 | 19 |
| دالة | 0.365 | 40 | دالة | 0.390 | 20 |

#### ب-علاقة درجة الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه:

للتحقق من هذا الاجراء تم تحليل فقرات المقياس الى التحليل الاحصائي وذلك باستعمال معامل "ارتباط بيرسون"، لاستخراج معامل الارتباط بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه، وكانت جميع الفقرات دالة عند مستوى (0.05) بدرجة حرية (398) إذ كانت معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من قيمة معامل ارتباط القيمة الجدولية البالغ (0.098)، والجدول ( 3 ) يوضح ذلك.

#### الجدول ( 3 )

قيم معامل الارتباط لعلاقة درجة الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه

لمقياس الضبط المعرفي الذاتي

| المجالات        | رقم الفقرة | قيم معامل الارتباط | الدالة الاحصائية عند مستوى 0.05 | المجالات       | رقم الفقرة | قيم معامل الارتباط | الدالة الاحصائية عند مستوى 0.05 |
|-----------------|------------|--------------------|---------------------------------|----------------|------------|--------------------|---------------------------------|
| التخطيط المعرفي | 1          | 0.304              | دالة                            | التحكم المعرفي | 21         | 0.514              | دالة                            |
|                 | 2          | 0.438              | دالة                            |                | 22         | 0.365              | دالة                            |
|                 | 3          | 0.488              | دالة                            |                | 23         | 0.394              | دالة                            |
|                 | 4          | 0.380              | دالة                            |                | 24         | 0.279              | دالة                            |
|                 | 5          | 0.331              | دالة                            |                | 25         | 0.311              | دالة                            |
|                 | 6          | 0.378              | دالة                            |                | 26         | 0.388              | دالة                            |
|                 | 7          | 0.482              | دالة                            |                | 27         | 0.352              | دالة                            |
|                 | 8          | 0.476              | دالة                            |                | 28         | 0.317              | دالة                            |
|                 | 9          | 0.524              | دالة                            |                | 29         | 0.332              | دالة                            |
|                 | 10         | 730.2              | دالة                            |                | 30         | 0.440              | دالة                            |
|                 | 11         | 0.478              | دالة                            |                | 31         | 0.742              | دالة                            |
|                 | 12         | 0.512              | دالة                            |                | 32         | 0.571              | دالة                            |
|                 | 13         | 0.461              | دالة                            |                | 33         | 0.477              | دالة                            |
|                 | 14         | 0.476              | دالة                            |                | 34         | 0.583              | دالة                            |
|                 | 15         | 0.555              | دالة                            |                | 35         | 0.644              | دالة                            |

|                  |    |       |      |                |    |       |      |
|------------------|----|-------|------|----------------|----|-------|------|
| المراقبة الذاتية | 16 | 0.627 | دالة | التقويم الذاتي | 36 | 0.573 | دالة |
|                  | 17 | 0.601 | دالة |                | 37 | 0.686 | دالة |
|                  | 18 | 0.690 | دالة |                | 38 | 0.509 | دالة |
|                  | 19 | 0.595 | دالة |                | 39 | 0.369 | دالة |
|                  | 20 | 0.724 | دالة |                | 40 | 0.380 | دالة |

ج- علاقة الدرجة الكلية لكل مجال مع المجالات الاخرى ومع الدرجة الكلية للمقياس (مصفوفة الارتباط الداخلي):

للتحقق من هذا الاجراء تم تحليل فقرات المقياس الى التحليل الاحصائي وذلك باستعمال معامل "ارتباط بيرسون"، وكانت جميع الفقرات دالة عند مستوى (0.05) بدرجة حرية (398)، إذ كانت معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من قيمة معامل ارتباط القيمة الجدولية البالغ (0.098).

### ثبات المقياس:

لغرض التحقق من ثبات المقياس استخدمت طريقتين وهما:

#### 1- طريقة الاتساق الداخلي: معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach-alpha):

لحساب ثبات المقياس بهذه الطريقة فقد تم تحليل درجات عينة التحليل الاحصائي والتي تبلغ (400) استمارة، وقد تراوحت قيم معاملات الثبات بين (0.820)، وتعد هذه القيم للثبات جيدة.

#### 2- طريقة التجزئة النصفية: (Half Split):

تقيس هذه الطريقة التجانس الداخلي، والاتساق الداخلي لفقرات المقياس، وتجانس فقرات المقياس على مدى اتساق أداء المستجيب على جميع الفقرات التي يتكون منها المقياس (ابو حطب وآخرون، 1987: 113). حيث فكرة معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية التناسق الداخلي عبر تقسيم فقرات المقياس بعد الاجابة عنها على قسمين (زوجي وفردية) تمثل فيه ارقام الفقرات الفردية القسم الاول، في حين تمثل ارقام الفقرات الزوجية قسمه الثاني، ثم يتم حساب معامل الارتباط بين درجات القسمين والذي يمثل معامل الثبات (النبهان، 2004: 280)، ولكون عدد فقرات مقياس الضبط المعرفي الذاتي يتكون من (40) فقرة، فقد تم تقسيم فقرات الاختبار الى نصفين متساويين، وحسب معامل ارتباط (بيرسون) بين نصفي فقرات المقياس، وتم تصحيحه بمعادلة سبيرمان - براون Spearman-Brown formula فبلغ معامل الثبات (0.743)، وهو معامل ثبات جيد.

#### مقياس الضبط المعرفي الذاتي بصيغته النهائية:

بعد استخراج الخصائص الاحصائية والسيكومترية للمقياس فقد تألف المقياس بصيغته النهائية من (40) فقرة، بواقع (10) فقرات في مجال من المجالات الاربع وهي (التخطيط المعرفي، المراقبة الذاتية، التحكم المعرفي، التقويم الذاتي)، وقد وضعت امام كل فقرة من فقرات المقياس خمسة بدائل متدرجة وهي (تنطبق عليّ بدرجة كبيرة جداً، تنطبق عليّ بدرجة كبيرة، تنطبق عليّ بدرجة متوسطة، تنطبق عليّ بدرجة قليلة، تنطبق عليّ بدرجة قليلة جداً) واعطيت الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي للفقرات ذات الصياغة الايجابية، وبالعكس للفقرات ذات الصياغة السلبية، وبذلك تكون اعلى درجة للمقياس (200) درجة، واقل درجة للمقياس (40) درجة، بمتوسط فرضي للمقياس (120) درجة.

#### ثانياً: مقياس الدافعية المهنية:

قامت الباحثة ببناء مقياس الدافعية المهنية بما يتناسب مع البيئة المحلية وطبيعة عينة البحث، حيث استندت فقرات المقياس إلى الأدبيات التربوية ونظريات الدافعية المهنية منها نظرية التحديد الذاتي لـ ديسي وريان (Deci & Ryan) ونظرية الدافعية للإنجاز.

#### ١- وصف المقياس:



يتكون المقياس من (40) فقرة، تتوزع على خمسة مجالات وهي (الرغبة في الانجاز المهني، الالتزام والمسؤولية المهنية، المثابرة وتحمل الصعوبات المهنية، التطور والنمو المهني، الرضا عن العمل المهني) بواقع (5) فقرات في كل مجال

#### ٤- بدائل الاجابة:

وضعت امام كل فقرة من فقرات المقياس خمسة بدائل متدرجة وهي (تنطبق عليّ دائماً، تنطبق عليّ غالباً، تنطبق عليّ احياناً، تنطبق عليّ نادراً، لا تنطبق عليّ ابداً) واعطيت الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي للفقرات ذات الصياغة الايجابية، وبالعكس للفقرات ذات الصياغة السلبية.

٥- صدق المقياس: عرض المقياس بصيغته الاولى على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال علم النفس التربوي والقياس والتقويم، لمعرفة آراءهم وملاحظاتهم بشأن مدى صحة فقرات المقياس في قياس ما وضع لأجله، ومدى دقة صياغتها العلمية واللغوية، وتم اجراء التعديلات المقترحة على وفق آراء المحكمين وملاحظاتهم، واعتمد النسبة المئوية 80% فما فوق كمحك لقبول الفقرة من عدمها، وقد حصلت جميع فقرات المقياس على نسبة اتفاق اكبر من 80%، وبذلك تحقق الصدق الظاهري للمقياس.

#### 3- التطبيق الاستطلاعي الأول:

لغرض التعرف على الزمن اللازم الذي يستغرقه المقياس والذي يكفي للإجابة عن فقرات المقياس وللتأكد من وضوح فقرات المقياس وتعليماته، لقد تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية بلغ عددها (50) مدرساً ومدرسة تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة من مجتمع البحث بواقع (25) مدرساً و(25) مدرسة، وتم استخراج المتوسط الحسابي للزمن المستغرق للإجابة عن فقرات المقياس، حيث بلغ (20) دقيقة.

4- التطبيق الاستطلاعي الثاني: لغرض اجراء التحليل الاحصائي لفقرات المقياس فقد تم تطبيقه على عينة البحث والتي تبلغ (400) مدرساً ومدرسة، وبعد تطبيق المقياس تطلب اجراء الاتي:

٢- تصحيح المقياس لعينة التحليل الاحصائي .  
٣- ترتيب الدرجات الكلية التي حصل عليها افراد عينة التحليل الاحصائي ترتيباً تنازلياً من اعلى درجة الى ادنى درجة في المقياس.

٤- اختيار نسبة (27%) من الاستثمارات التي حصلت على اعلى الدرجات، ونسبة (27%) التي حصلت على ادنى الدرجات، وبذلك اصبح عدد الاستثمارات التي سوف تخضع للتحليل الاحصائي (108) استثماراً، تمثل (54) استثماراً منها للفئة العليا، و(54) استثماراً للفئة الدنيا. وحلت الاجابات احصائياً وحلت الاجابات احصائياً وحسبت القوة التمييزية لكل فقرة ومعامل صدقها وثباتها وكما يأتي:

#### القوة التمييزية لفقرات المقياس:

تم تحليل كل فقرة من فقرات المقياس باستعمال الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين، وعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز الفقرة من خلال مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية التي تساوي (1.980) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (106)، وتبين ان القيم التائية المحسوبة لجميع الفقرات اكبر من القيمة التائية الجدولية، وهي ذات دلالة احصائية. وبذلك تعد جميع فقرات المقياس مميزة، والجدول ( 4 ) يوضح ذلك

#### الجدول ( 4 )

القيمة التائية للقوة التمييزية لفقرات مقياس الدافعية المهنية

| رقم الفقرة | المجموعة العليا |                   | المجموعة الدنيا |                   | القيمة التائية المحسوبة | الدلالة الاحصائية عند مستوى 0.05 |
|------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|-------------------------|----------------------------------|
|            | الوسط الحسابي   | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي   | الانحراف المعياري |                         |                                  |
| 1          | 1.367           | 1.020             | 1.044           | 0.363             | 2.462                   | دالة                             |
| 2          | 2.029           | 0.242             | 1.132           | 0.341             | 17.664                  | دالة                             |



|      |        |       |       |       |       |    |
|------|--------|-------|-------|-------|-------|----|
| دالة | 5.457  | 1.026 | 1.426 | 1.505 | 2.632 | 3  |
| دالة | 11.841 | 0.570 | 1.367 | 1.492 | 3.661 | 4  |
| دالة | 29.196 | 0.363 | 1.044 | 0.585 | 3.485 | 5  |
| دالة | 6.585  | 0.781 | 1.804 | 0.448 | 2.731 | 6  |
| دالة | 3.965  | 0.854 | 2.341 | 0.300 | 2.902 | 7  |
| دالة | 6.789  | 0.812 | 1.878 | 0.380 | 2.829 | 8  |
| دالة | 2.435  | 0.502 | 2.561 | 0.495 | 2.829 | 9  |
| دالة | 11.307 | 0.504 | 1.536 | 0.510 | 2.804 | 10 |
| دالة | 2.931  | 1.152 | 2.529 | 1.244 | 3.132 | 11 |
| دالة | 5.020  | 1.376 | 2.676 | 0.649 | 3.602 | 12 |
| دالة | 6.131  | 1.632 | 2.411 | 1.408 | 4.014 | 13 |
| دالة | 11.471 | 0.662 | 1.756 | 0.156 | 2.975 | 14 |
| دالة | 6.755  | 0.705 | 1.951 | 0.441 | 2.829 | 15 |
| دالة | 7.680  | 0.773 | 1.951 | 0.312 | 2.951 | 16 |
| دالة | 6.321  | 0.417 | 1.220 | 0.905 | 1.985 | 17 |
| دالة | 6.699  | 0.444 | 1.264 | 1.529 | 2.558 | 18 |
| دالة | 6.131  | 1.632 | 2.411 | 1.408 | 4.014 | 19 |
| دالة | 11.057 | 0.489 | 1.382 | 1.078 | 2.970 | 20 |
| دالة | 9.906  | 0.583 | 2.097 | 0.023 | 2.866 | 21 |
| دالة | 3.043  | 0.777 | 2.536 | 0.263 | 2.926 | 22 |
| دالة | 7.515  | 0.498 | 2.411 | 0.016 | 3.000 | 23 |
| دالة | 3.614  | 0.805 | 1.740 | 0.737 | 2.277 | 24 |
| دالة | 10.580 | 0.731 | 1.740 | 0.317 | 2.888 | 25 |
| دالة | 5.460  | 0.743 | 2.111 | 0.501 | 2.777 | 26 |
| دالة | 6.682  | 0.634 | 2.111 | 0.406 | 2.796 | 27 |
| دالة | 6.113  | 0.746 | 1.833 | 0.563 | 2.611 | 28 |
| دالة | 6.019  | 0.728 | 1.870 | 0.644 | 2.666 | 29 |
| دالة | 2.509  | 0.861 | 1.777 | 0.825 | 2.185 | 30 |
| دالة | 8.043  | 0.487 | 1.629 | 0.691 | 2.555 | 31 |
| دالة | 2.224  | 0.802 | 1.814 | 0.841 | 2.166 | 32 |
| دالة | 4.928  | 0.816 | 1.888 | 0.659 | 2.592 | 33 |
| دالة | 5.665  | 0.733 | 2.092 | 0.501 | 2.777 | 34 |
| دالة | 3.201  | 0.752 | 2.333 | 0.555 | 2.740 | 35 |
| دالة | 14.343 | 0.524 | 1.370 | 0.452 | 2.722 | 36 |
| دالة | 3.250  | 0.818 | 2.166 | 0.652 | 2.629 | 37 |
| دالة | 2.493  | 0.872 | 2.351 | 0.656 | 2.722 | 38 |
| دالة | 4.300  | 0.807 | 2.092 | 0.662 | 2.703 | 39 |
| دالة | 9.888  | 0.634 | 1.777 | 0.437 | 2.814 | 40 |

### صدق البناء: صدق الاتساق الداخلي (Construct Validity)

لغرض التحقق من صدق البناء من خلال المؤشرات وعلى النحو الاتي:  
أ-علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

للتحقق من هذا الاجراء تم تحليل درجات عينة التحليل الاحصائي والتي تبلغ (400) استمارة، وتم تحليل فقرات المقياس باستعمال معامل "ارتباط بيرسون"، لاستخراج معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية ، ونتيجة لهذا الاجراء تبين ان جميع الفقرات المقياس دالة عند مستوى (0.05) بدرجة حرية (398)، إذ كانت معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من قيمة معامل ارتباط القيمة الجدولية البالغ (0.098)، والجدول ( 5 ) يوضح ذلك.

#### الجدول ( 5 )

قيم معامل الارتباط لعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

| رقم الفقرة | قيمة معامل الارتباط | الدالة الاحصائية عند مستوى 0.05 | رقم الفقرة | قيمة معامل الارتباط | الدالة الاحصائية عند مستوى 0.05 |
|------------|---------------------|---------------------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1          | 0.204               | دالة                            | 21         | 0.482               | دالة                            |
| 2          | 0.507               | دالة                            | 22         | 0.383               | دالة                            |
| 3          | 0.378               | دالة                            | 23         | 0.208               | دالة                            |
| 4          | 0.679               | دالة                            | 24         | 0.719               | دالة                            |
| 5          | 0.717               | دالة                            | 25         | 0.557               | دالة                            |
| 6          | 0.615               | دالة                            | 26         | 0.544               | دالة                            |
| 7          | 0.651               | دالة                            | 27         | 0.589               | دالة                            |
| 8          | 0.544               | دالة                            | 28         | 0.521               | دالة                            |
| 9          | 0.368               | دالة                            | 29         | 0.565               | دالة                            |
| 10         | 0.356               | دالة                            | 30         | 0.556               | دالة                            |
| 11         | 0.225               | دالة                            | 31         | 0.652               | دالة                            |
| 12         | 0.386               | دالة                            | 32         | 0.435               | دالة                            |
| 13         | 0.282               | دالة                            | 33         | 0.331               | دالة                            |
| 14         | 0.297               | دالة                            | 34         | 0.293               | دالة                            |
| 15         | 0.326               | دالة                            | 35         | 0.307               | دالة                            |
| 16         | 0.358               | دالة                            | 36         | 0.288               | دالة                            |
| 17         | 0.256               | دالة                            | 37         | 0.371               | دالة                            |
| 18         | 0.540               | دالة                            | 38         | 0.373               | دالة                            |
| 19         | 0.381               | دالة                            | 39         | 0.425               | دالة                            |
| 20         | 0.432               | دالة                            | 40         | 0.280               | دالة                            |

#### ب-علاقة درجة الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه:

للتحقق من هذا الاجراء تم تحليل فقرات المقياس الى التحليل الاحصائي وذلك باستعمال معامل "ارتباط بيرسون"، لاستخراج معامل الارتباط بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه، وكانت جميع الفقرات دالة عند مستوى (0.05) بدرجة حرية (398) إذ كانت معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من قيمة معامل ارتباط القيمة الجدولية البالغ (0.098)، والجدول ( 6 ) يوضح ذلك.

#### الجدول ( 6 )

قيم معامل الارتباط لعلاقة درجة الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه (لمقياس الدافعية المهنية)

| المجالات                        | رقم الفقرة | قيم معامل الارتباط | الدلالة الاحصائية عند مستوى 0.05 | المجالات              | رقم الفقرة | قيم معامل الارتباط | الدلالة الاحصائية عند مستوى 0.05 |
|---------------------------------|------------|--------------------|----------------------------------|-----------------------|------------|--------------------|----------------------------------|
| الرغبة في الانجاز المهني        | 1          | 730.2              | دالة                             | التطور والمنو المهني  | 21         | 0.742              | دالة                             |
|                                 | 2          | 0.275              | دالة                             |                       | 22         | 0.571              | دالة                             |
|                                 | 3          | 0.425              | دالة                             |                       | 23         | 0.477              | دالة                             |
|                                 | 4          | 0.256              | دالة                             |                       | 24         | 0.583              | دالة                             |
|                                 | 5          | 0.253              | دالة                             |                       | 25         | 0.644              | دالة                             |
|                                 | 6          | 0.272              | دالة                             |                       | 26         | 0.573              | دالة                             |
|                                 | 7          | 0.478              | دالة                             |                       | 27         | 0.686              | دالة                             |
|                                 | 8          | 0.512              | دالة                             |                       | 28         | 0.509              | دالة                             |
| الالتزام والمسؤولية المهنية     | 9          | 0.461              | دالة                             |                       | 29         | 0.498              | دالة                             |
|                                 | 10         | 0.476              | دالة                             |                       | 30         | 0.643              | دالة                             |
|                                 | 11         | 0.555              | دالة                             |                       | 31         | 0.275              | دالة                             |
|                                 | 12         | 0.627              | دالة                             |                       | 32         | 0.425              | دالة                             |
|                                 | 13         | 0.601              | دالة                             |                       | 33         | 0.256              | دالة                             |
|                                 | 14         | 0.690              | دالة                             |                       | 34         | 0.253              | دالة                             |
|                                 | 15         | 0.595              | دالة                             |                       | 35         | 0.272              | دالة                             |
|                                 | 16         | 0.724              | دالة                             | الرضا عن العمل المهني | 36         | 0.412              | دالة                             |
| المثابرة وتحمل الصعوبات المهنية | 17         | 0.489              | دالة                             |                       | 37         | 0.600              | دالة                             |
|                                 | 18         | 0.390              | دالة                             |                       | 38         | 0.513              | دالة                             |
|                                 | 19         | 0.411              | دالة                             |                       | 39         | 0.280              | دالة                             |
|                                 | 20         | 0.500              | دالة                             |                       | 40         | 0.368              | دالة                             |

ج- علاقة الدرجة الكلية لكل مجال مع المجالات الاخرى ومع الدرجة الكلية للمقياس (مصفوفة الارتباط الداخلي):

للتحقق من هذا الاجراء تم تحليل فقرات المقياس الى التحليل الاحصائي وذلك باستعمال معامل "ارتباط بيرسون"، وكانت جميع الفقرات دالة عند مستوى (0.05) بدرجة حرية (398)، إذ كانت معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من قيمة معامل ارتباط القيمة الجدولية البالغ (0.098).

#### ثبات المقياس:

لغرض التحقق من ثبات المقياس استخدمت طريقتين وهما:

#### 1- طريقة الاتساق الداخلي: معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach-alpha):

لحساب ثبات المقياس بهذه الطريقة فقد تم تحليل درجات عينة التحليل الاحصائي والتي تبلغ (400) استمارة، وقد تراوحت قيم معاملات الثبات بين (0.783)، وتعد هذه القيم للثبات جيدة.

#### 2- طريقة التجزئة النصفية : (Half Split):

لكون عدد فقرات مقياس الدافعية المهنية يتكون من (40) فقرة، فقد تم تقسيم فقرات المقياس الى نصفين متساويين، وحسب معامل ارتباط (بيرسون) بين نصفي فقرات المقياس، وتم تصحيحه بمعادلة سبيرمان – براون Spearman-Brown formula فبلغ معامل الثبات (0.810)، وهو معامل ثبات جيد. مقياس الدافعية المهنية بصيغته النهائية:



بعد استخراج الخصائص الاحصائية والسيكومترية للمقياس فقد تألف المقياس بصيغته النهائية من (40) فقرة، بواقع (5) فقرات في مجال من المجالات الخمسة وهي (الرغبة في الانجاز المهني، الالتزام والمسؤولية المهنية، المثابرة وتحمل الصعوبات المهنية، التطور والنمو المهني، الرضا عن العمل المهني) ، وقد وضعت امام كل فقرة من فقرات المقياس خمسة بدائل متدرجة وهي (تتطبق عليّ دائماً، تتطبق عليّ غالباً، تتطبق عليّ احياناً، تتطبق عليّ نادراً، لا تتطبق عليّ ابداً) واعطيت الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي للفقرات ذات الصياغة الايجابية، وبالعكس للفقرات ذات الصياغة السلبية. وبذلك تكون اعلى درجة للمقياس (200) درجة، واقل درجة للمقياس (40) درجة، بمتوسط فرضي للمقياس الوسائل الاحصائية:

- تمت معالجة بيانات البحث باستعمال الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS+22):
- ١- معادلة الفايرونيباخ : لحساب معامل ثبات مقياس الضبط المعرفي الذاتي ومقياس الدافعية المهنية.
- ٢- معامل ارتباط بيرسون: لحساب صدق البناء و معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الضبط المعرفي الذاتي ومقياس الدافعية المهنية.
- ٣- معادلة سبيرمان برون: لتصحيح معامل الارتباط لحساب ثبات مقياس الضبط المعرفي الذاتي ومقياس الدافعية المهنية.
- ٤- الاختبار الثاني (T-test) لعينتين مستقلتين:: استخدم لحساب القوة التمييزية لمقياس الضبط المعرفي الذاتي ومقياس الدافعية المهنية، والتحقق من اهداف البحث.
- ٥- الاختبار الثاني (T-test) لعينة واحدة: للتحقق من اهداف البحث.
- ٦- تحليل التباين الاحادي: لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات لدرجات مقياس الضبط المعرفي الذاتي ومقياس الدافعية المهنية.

عرض النتائج وتفسيرها:

**الهدف الاول: التعرف على مستوى الضبط المعرفي الذاتي لدى المدرسين.**  
للتحقق من الهدف الاول قامت الباحثة بتحليل بيانات لدرجات عينة البحث البالغ عددهم (400) مدرساً ومدرسة لدرجات مقياس الضبط المعرفي ، فكانت النتائج كما في الجدول ( 7 ) يوضح ذلك.

جدول ( 7 )

نتائج الاختبار التائي (t-Test) لعينة واحدة لمقياس الضبط المعرفي الذاتي

| العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الفرضي | t-test |        | درجة الحرية | الدلالة الاحصائية عند مستوى 0.05 |
|-------|-----------------|-------------------|----------------|--------|--------|-------------|----------------------------------|
|       |                 |                   |                | Sig    | T      |             |                                  |
| 400   | 144.835         | 27.699            | 120            | 0.000  | 17.932 | 399         | دالة                             |

يتبين من خلال الجدول ( ) ان قيمة القيمة التائية لعينة واحدة بلغت (17.932)، وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.000)، وهي اصغر من مستوى الدلالة المعتمد عند (0.05)، وبدرجة حرية (399)، وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية لصالح العينة مما يدل على ان عينة البحث يمتلكون الضبط المعرفي الذاتي، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن مهنة التدريس تتطلب من المدرس ممارسة عمليات عقلية منظمة بصورة مستمرة، مثل التخطيط للدروس، وتنظيم المحتوى، ومراقبة سير الحصة الدراسية، وتقويم تعلم الطلبة، وتعديل أساليب التدريس وفقاً لمتطلبات الموقف التعليمي. وتؤدي هذه الممارسات اليومية إلى تنمية قدرة المدرسين على تنظيم عملياتهم المعرفية، وضبط تفكيرهم، واختيار الاستراتيجيات المناسبة لحل المشكلات واتخاذ القرارات التربوية.

**الهدف الثاني: الفروق في الضبط المعرفي الذاتي على وفق متغيري الجنس (ذكور- إناث) وسنوات الخدمة (اقل من 5 سنوات- اكثر من 5 سنوات).**

للتحقق من الهدف الثاني تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حسب متغيري الجنس وسنوات الخدمة، كما في الجدول ( 8 ) .

جدول ( 8 )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على وفق متغيري الجنس وسنوات الخدمة للضبط المعرفي الذاتي

| الجنس   | سنوات الخدمة    | العدد | المتوسطات الحسابية | الانحرافات المعيارية |
|---------|-----------------|-------|--------------------|----------------------|
| الذكور  | اقل من 5 سنوات  | 60    | 150.350            | 27.044               |
|         | اكثر من 5 سنوات | 105   | 143.181            | 28.128               |
|         | المجموع         | 165   | 145.787            | 27.872               |
| الاناث  | اقل من 5 سنوات  | 100   | 144.410            | 28.174               |
|         | اكثر من 5 سنوات | 135   | 143.985            | 27.301               |
|         | المجموع         | 235   | 144.166            | 27.617               |
| المجموع | اقل من 5 سنوات  | 160   | 146.637            | 27.820               |
|         | اكثر من 5 سنوات | 240   | 143.633            | 27.611               |
|         | المجموع         | 400   | 144.835            | 27.699               |

وللتحقق من الفروق تم استعمال تحليل التباين الثنائي ذي التفاعل فكانت النتائج كما في الجدول ( 9 ).

#### جدول ( 9 )

تحليل التباين الثنائي ذي التفاعل لدلالة الفروق في الضبط تبعاً للجنس وسنوات الخدمة للضبط المعرفي الذاتي

| مصادر التباين        | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط مجموع المربعات | القيمة الفائية |          | مستوى الدلالة | دلالة الفرق |
|----------------------|----------------|-------------|----------------------|----------------|----------|---------------|-------------|
|                      |                |             |                      | المحسوبة       | الجدولية |               |             |
| الجنس                | 604.986        | 1           | 604.986              | 0.788          | 3.84     | 0.05          | غير دالة    |
| سنوات الخدمة         | 1322.696       | 1           | 1322.696             | 1.723          | 3.84     | 0.05          | غير دالة    |
| الجنس × سنوات الخدمة | 1043.277       | 1           | 1043.277             | 1.359          | 3.84     | 0.05          | غير دالة    |
| الخطأ                | 303911.372     | 396         | 767.453              |                |          |               |             |
| الكلي                | 8697010        | 400         |                      |                |          |               |             |

يتبين من خلال الجدول ( 9 ) أن القيمة الفائية المحسوبة للضبط المعرفي الذاتي حسب الجنس (0.788) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجات حرية (1-396) وهذه النتيجة تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائياً بين الذكور والإناث في الضبط المعرفي الذاتي.

كما أظهرت النتائج أن القيمة الفائية المحسوبة للضبط المعرفي الذاتي حسب سنوات الخدمة (1.723) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية (3.84) وهذه النتيجة تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائياً بين سنوات الخدمة في الضبط المعرفي الذاتي. ويمكن تفسير ذلك:

- قد يعود ذلك إلى أن الضبط المعرفي الذاتي يعد من المهارات المعرفية التي تتشكل من خلال الإعداد المهني والخبرة التعليمية أكثر من ارتباطها بالجنس، مما يجعل المدرسين والمدرسات يمتلكون مستويات متقاربة منه.
  - يخضع المدرسون والمدرسات لظروف عمل وأنظمة تعليمية ومتطلبات مهنية متشابهة، الأمر الذي يسهم في تنمية الضبط المعرفي الذاتي لديهم بدرجة متقاربة.
  - تتطلب مهنة التدريس من جميع العاملين فيها، بغض النظر عن الجنس، ممارسة عمليات التخطيط، والمراقبة الذاتية، وتقويم الأداء، وهي ممارسات تعزز الضبط المعرفي الذاتي لدى الجميع.
  - قد يعكس عدم وجود الفروق أن برامج إعداد المعلمين والتطوير المهني تقدم خبرات متشابهة للذكور والإناث، مما يؤدي إلى تقارب مستويات الضبط المعرفي الذاتي بينهم.
  - أن الضبط المعرفي الذاتي لا يعتمد بصورة أساسية على طول سنوات الخدمة، وإنما يعد قدرة معرفية يمكن أن يكتسبها المدرس منذ السنوات الأولى لممارسته المهنية.
  - قد يكون المدرسون حديثو الخدمة قد تلقوا برامج إعداد أكاديمية وتربوية حديثة أسهمت في تنمية مهارات التنظيم والضبط المعرفي لديهم، مما قلل الفروق بينهم وبين ذوي الخبرة.
  - أن أصحاب الخبرة الطويلة يحافظون على مستوى الضبط المعرفي من خلال الممارسة المستمرة، لذلك لم تظهر فروق بينهم وبين زملائهم الأقل خدمة.
  - كما أن البيئة المدرسية ومتطلبات العمل اليومي تفرض على جميع المدرسين، بغض النظر عن سنوات خدمتهم، ممارسة مهارات التخطيط والتنظيم والمراقبة الذاتية بصورة مستمرة.
  - عدم وجود تفاعل بين الجنس وسنوات الخدمة في الضبط المعرفي الذاتي قد لا يختلف باختلاف الجنس، وكذلك فإن أثر الجنس لا يتغير تبعاً لسنوات الخدمة وهذا يعني أن الذكور والإناث يتشابهون في مستوى الضبط المعرفي الذاتي سواء كانوا من ذوي الخدمة القصيرة أو الطويلة. وقد يعزى ذلك إلى أن متطلبات مهنة التدريس والخبرات المهنية المقدمة للمدرسين متقاربة بين الجنسين، مما يؤدي إلى استقرار مستوى الضبط المعرفي الذاتي بغض النظر عن تفاعل هذين المتغيرين.
- الهدف الثالث: التعرف على مستوى الدافعية المهنية لدى المدرسين.**
- للتحقق من الهدف الثالث قامت الباحثة بتحليل بيانات درجات عينة البحث البالغ عددهم (400) مدرساً ومدرسة لدرجات في مقياس الدافعية المهنية، فكانت النتائج كما في الجدول (10) يوضح ذلك.

#### جدول ( 10 )

#### نتائج الاختبار التائي (t-Test) لعينة واحدة لمقياس الدافعية المهنية

| العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الفرضي | t-test |        | درجة الحرية | الدلالة الاحصائية عند مستوى 0.05 |
|-------|-----------------|-------------------|----------------|--------|--------|-------------|----------------------------------|
|       |                 |                   |                | Sig    | T      |             |                                  |
| 400   | 145.500         | 26.896            | 120            | 0.000  | 18.961 | 399         | دالة                             |

يتبين من خلال الجدول ( 10 ) ان قيمة القيمة التائية لعينة واحدة بلغت (18.961)، وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.000)، وهي اصغر من مستوى الدلالة المعتمد عند (0.05)، وبدرجة حرية (399)، وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية لصالح العينة مما يدل على ان عينة البحث يمتلكون الدافعية المهنية، ويمكن تفسير ذلك:

- إدراك المدرسين لأهمية رسالتهم التربوية، إذ ينظرون إلى مهنة التدريس بوصفها مهنة ذات قيمة إنسانية واجتماعية، مما يعزز دافعتهم نحو أداء واجباتهم.
- الشعور بالمسؤولية المهنية والأخلاقية تجاه الطلبة والمؤسسة التعليمية، وهو ما يدفعهم إلى الالتزام بمهامهم والسعي إلى تحقيق أهداف العملية التعليمية.

- الرغبة في تحقيق الإنجاز والتميز المهني، حيث يسعى المدرسون إلى تقديم أداء تدريسي أفضل، وتحقيق نتائج إيجابية في تعلم الطلبة.
- امتلاك المدرسين خبرات ومهارات مهنية تمكنهم من مواجهة التحديات التي تعترض العمل التدريسي، الأمر الذي يعزز دافعيتهم للاستمرار في أداء مهامهم بكفاءة.
- الاهتمام بالتطوير المهني المستمر من خلال متابعة المستجدات التربوية، والمشاركة في الدورات التدريبية، وتطوير أساليب التدريس، مما يساهم في رفع مستوى الدافعية المهنية.
- الرضا النسبي عن ممارسة مهنة التدريس، إذ يشعر كثير من المدرسين بالإنجاز الشخصي والمهني عند نجاحهم في تعليم الطلبة وتنمية قدراتهم.
- البيئة المدرسية وما توفره من فرص للتفاعل والتعاون بين الزملاء والإدارة قد تساهم في تعزيز الشعور بالانتماء للمهنة، وبالتالي رفع مستوى الدافعية المهنية.
- إدراك المدرسين لأهمية مواكبة التطورات التربوية والاستجابة لمتطلبات العملية التعليمية الحديثة، مما يدفعهم إلى المحافظة على مستوى عالٍ من الحماس والالتزام.
- قد تعكس هذه النتيجة طبيعة عينة الدراسة التي تضم مدرسين لديهم اتجاهات إيجابية نحو مهنتهم، الأمر الذي انعكس في ارتفاع متوسط درجاتهم على مقياس الدافعية المهنية.
- تتفق هذه النتيجة مع الاتجاهات النظرية في الدافعية المهنية التي ترى أن توافر الرغبة في الإنجاز، والالتزام، والمثابرة، والتطور المهني، والرضا عن العمل يؤدي إلى ارتفاع مستوى الدافعية المهنية لدى العاملين في المجال التربوي.

**الهدف الرابع: الفروق في الدافعية المهنية على وفق متغيري الجنس (ذكور- إناث) وسنوات الخدمة (اقل من 5 سنوات- اكثر من 5 سنوات).**  
للتحقق من الهدف الرابع تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حسب متغيري الجنس وسنوات الخدمة، كما في الجدول ( 11 ) .

#### جدول ( 11 )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على وفق متغيري الجنس وسنوات الخدمة  
للدافعية المهنية

| الجنس   | سنوات الخدمة    | العدد | المتوسطات الحسابية | الانحرافات المعيارية |
|---------|-----------------|-------|--------------------|----------------------|
| الذكور  | اقل من 5 سنوات  | 60    | 151.883            | 26.574               |
|         | اكثر من 5 سنوات | 105   | 143.514            | 27.178               |
|         | المجموع         | 165   | 146.557            | 27.180               |
| الاناث  | اقل من 5 سنوات  | 100   | 145.460            | 27.053               |
|         | اكثر من 5 سنوات | 135   | 144.237            | 26.574               |
|         | المجموع         | 235   | 144.757            | 26.728               |
| المجموع | اقل من 5 سنوات  | 160   | 147.868            | 26.971               |
|         | اكثر من 5 سنوات | 240   | 143.920            | 26.786               |



|        |         |     |         |
|--------|---------|-----|---------|
| 26.896 | 145.500 | 400 | المجموع |
|--------|---------|-----|---------|

وللتحقق من الفروق تم استعمال تحليل التباين الثنائي ذي التفاعل فكانت النتائج كما في الجدول ( 12 ).

### جدول ( 12 )

تحليل التباين الثنائي ذي التفاعل لدلالة الفروق في الضبط تبعاً للجنس وسنوات الخدمة في الدافعية المهنية

| مصادر التباين        | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط مجموع المربعات | القيمة الفائية |          | مستوى الدلالة | دلالة الفرق |
|----------------------|----------------|-------------|----------------------|----------------|----------|---------------|-------------|
|                      |                |             |                      | الجدولية       | المحسوبة |               |             |
| الجنس                | 745.372        | 1           | 745.372              | 3.84           | 1.034    | 0.05          | غير دالة    |
| سنوات الخدمة         | 2110.347       | 1           | 2110.347             | 3.84           | 2.926    | 0.05          | غير دالة    |
| الجنس × سنوات الخدمة | 1171.307       | 1           | 1171.307             | 3.84           | 1.624    | 0.05          | غير دالة    |
| الخطأ                | 285577.667     | 396         | 721.156              |                |          |               |             |
| الكلية               | 8756752        | 400         |                      |                |          |               |             |

يتبين من خلال الجدول ( 12 ) أن القيمة الفائية المحسوبة للدافعية المهنية في الجنس (1.034) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجات حرية (1-396) وهذه النتيجة تشير إلى وجود فروق غير دالة احصائياً بين الذكور والإناث في الدافعية المعرفية.

كما أظهرت النتائج أن القيمة الفائية المحسوبة في الدافعية المعرفية حسب سنوات الخدمة (2.926) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية (3.84) وهذه النتيجة تشير إلى عدم وجود فروق غير دالة احصائياً في سنوات الخدمة في الدافعية المهنية. ويمكن تفسير ذلك:

- تشابه الظروف المهنية التي يعمل فيها المدرسون من الذكور والإناث، مثل بيئة المدرسة، طبيعة المهام، والأنظمة الإدارية، مما يجعل مستوى الدافعية المهنية متقارباً بينهما.
- وحدة المعايير المهنية المعتمدة في التوظيف والتقييم والترقية، والتي تطبق على الجنسين دون تمييز، مما يقلل من تأثير الجنس على الدافعية.
- تشابه الأدوار الوظيفية بين المدرسين الذكور والإناث داخل المؤسسة التعليمية، إذ يقوم الجميع بالمهام التدريسية نفسها تقريباً.
- تساوي الفرص المهنية والتدريبية المتاحة لكلا الجنسين، مما يؤدي إلى تقارب مستويات النمو المهني وبالتالي الدافعية.

### الهدف الخامس: التعرف على العلاقة الارتباطية بين الضبط المعرفي الذاتي والدافعية المهنية.

للتحقق من الهدف الخامس قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط "بيرسون" بين درجات مقياس الضبط المعرفي الذاتي ودرجات مقياس الدافعية المهنية، وقد بلغ معامل الارتباط (0.680) عند مستوى دلالة (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، عند درجة حرية (399)، وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الضبط المعرفي الذاتي والدافعية المهنية لدى المدرسين والمدرسات. ويمكن تفسير ذلك:

- كلما ارتفع مستوى الضبط المعرفي الذاتي لدى المدرسين زادت دافعيتهم المهنية، لأن القدرة على تنظيم التفكير والتحكم في العمليات المعرفية تساعدهم على أداء مهامهم التدريسية بكفاءة أعلى.
- المدرس الذي يمتلك ضبطاً معرفياً عالياً يكون أكثر قدرة على التخطيط واتخاذ القرار وحل المشكلات المهنية، وهذا يعزز شعوره بالإنجاز وبالتالي يرتفع مستوى الدافعية المهنية لديه.
- الضبط المعرفي الذاتي يساهم في إدارة الانفعالات والتفكير أثناء المواقف الصعبة، مما يقلل من التوتر المهني ويزيد من الاستمرارية في العمل والدافعية.

- وجود تنظيم معرفي جيد يساعد المدرس على تفسير المواقف المهنية بشكل إيجابي، مما ينعكس على زيادة الرضا المهني والرغبة في التطوير.
  - الدافعية المهنية ترتفع عندما يشعر المدرس بالسيطرة على أدائه المهني، والضبط المعرفي الذاتي يعزز هذا الشعور بالتحكم والسيطرة.
  - المدرسون ذوو الضبط المعرفي المرتفع يميلون إلى التعلم الذاتي المستمر، وهذا يرتبط مباشرة بالدافعية نحو التطور المهني.
  - القدرة على التفكير المرن والمنظم تجعل المدرس أكثر قدرة على مواجهة التحديات المهنية، مما يدعم استمرار دافعيته وعدم انخفاضها أمام الضغوط.
  - تتفق هذه النتيجة مع الاتجاهات النظرية التي ترى أن العمليات المعرفية المنظمة (مثل التخطيط والمراقبة الذاتية) ترتبط إيجابياً بالدافعية الداخلية للعمل.
- الاستنتاجات:**

١. أن عينة البحث من المدرسين لديهم ضبط معرفي ذاتي وهذا يدل على امكانيتهم بالتحكم بأفكارهم .
  ٢. ان عينة البحث الحالي من المدرسين يتمتعون بالدافعية المهنية وهذا يعود الى قدراتهم العقلية وتقديم المساعدة للآخرين بسهولة وتقبل.
  ٣. تؤكد النتائج على اتجاه وقوة العلاقة الايجابية بين الضبط المعرفي الذاتي والدافعية المهنية.
  ٤. تشابه الظروف البيئية لدى عينة البحث في كلا الجنسين هذا ادى الى انه لا توجد فروق في العلاقة بين الضبط المعرفي الذاتي والدافعية المهنية تبعا لمتغير الجنس وسنوات الخبرة.
  ٥. ان متغير الضبط المعرفي الذاتي ساهم بمتغير الدافعية المهنية.
- التوصيات:**

١. يجب على ادارة المدارس ادخال المدرسين بدورات من الين لديهم سنوات خدمة قليلة لتطوير انجازهم
٢. على وحدات التعليم المستمر في وزارة التربية وادارات المدارس تقيم محاضرات توعوية لتنمية الضبط المعرفي بمهنتهم.
٣. الاستفادة من المقاييس المعدة لهذا المتغير للتطوير عمل المدرسين.

#### المقترحات:

١. اجراء دراسة اخرى عن عينات اخرى كطلبة الجامعة, ومدارس المتميزين.
٢. اجراء دراسة تهدف الى التعرف على العلاقة بين متغيرات البحث وبعض المتغيرات الاخرى التي يتناولها هذا البحث مثل الوعي النفسي والشخصية المرنة.
٣. اجراء دراسة تعدف لمعرفة العلاقة بين الضبط المعرفي ومتغيرات نفسية اخرى مثل الذكاء الاجتماعي والمكانة النفسية.

#### المصادر:

##### المصادر العربية:

- ابو ريش, حسين محمد(2020): التعلم المعرفي, الاردن, عمان, ط1, دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- رشوان, ربيع عبده احمد(2006): ( التعلم المنظم ذاتيا وتوجهات اهداف الانجاز, نماذج ودراسات معاصرة, ط1, عالم الكتب, 38 عبد الخالق ثروت, القاهرة.
- محمود, مجدت احمد (2005): وجهة الضبط والاضطراب النفسي, مجلة الخدمة النفسية, مركز الخدمة النفسية, جامعة عين شمس, المجلد الاول, العدد الثاني, ابريل مصر.
- مالكي, حمزة (2012): علقه الافكار اللاعقلانية بالسلوك العدوانى لدى طلاب الثانوي, دراسات تربوية ونفسية, مجلة كلية التربية بالزقازيق, مصر.
- كفاني, علاء الدين(2004) : بعض الدراسات حول علاقة وجهة الضبط وعدد من المتغيرات النفسية, مكتبة الانجلو المصرية, ط1, القاهرة, مصر.

- عبد الفتاح, فوقية(2005): علم النفس المعرفي بين النظرية والتطبيق, ط1, دار الفكر العربي للنشر, القاهرة, مصر.
- محمد, مجدت احمد(2008): العلاج المعرفي السلوكي- اسس وتطبيقات, دار الرشاد, الزقازيق, مصر.
- عبد الستار, مهند محمد(2010): دراسات معاصرة في علم النفس المعرفي, عمان, دار غيداء للنشر, ط20.
- بكير, نبيرين(2001): اثر برنامج ارشادي في الضبط الذاتي في تحسن مستوى التحكم بالغضب ومركزية الضبط لدى عينة من طالبات الصف الاول ثانوي, رسالة ماجستير غير منشورة, الجامعة الاردنية.
- ميرزا, فاتن يوسف(2017): علاقة الافكار اللاعقلانية بالضغوط المهنية وصراع الادوار المهنية الاسرية واستراتيجية التعامل لدى معلمي التربية الخاصة في الكويت, رسالة ماجستير غير منشورة, الجامعة الهاشمية, الاردن.
- السباب, ازهار محمد مجيد(2016): التفكير وعلاقته بتنظيم الذات لدى طلبة المرحلة الأولى
- حالوين, رضوان خالد(2016): انماط الشخصية وعلاقتها بتنظيم الذات لدى طلبة المرحلة
- الثانوية في محافظة شمال قطاع غزة, رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الأزهر, غزة.
- كلية الآداب, مجلة الأستاذ 2(219) 43
- محمد, وحجازي, (2017): دافعية المعلم وعلاقتها بسمات الشخصية. مجلة الإرشاد النفس

#### المصادر الاجنبية:

- Brown,2003;The Metacognition in reading studying i.InJ.Orasan,(Eds),Reading ;From research to
- Barrera,2005;Properties of the Beck Depression Inventory as a screening instrument for adolescent, Journal of Abnormal child psychology,16.
- Clark(2010);Based relationship enhancement Behavior Therapy,35(3
- Kerlin,(2010);Cognitive engagement style, self-regulated learning and cooperative l Mearning..www.Kerlins.netlbobbil research my reseach l SRL - LOK-8NOV .
- Jackson(2003);The impact of hope ,procrastination ,andysocial activity onacademic performace of Midwestern college students ,journal of education,124(2).
- Bargh(2008);The unbearable automaticity of being .American Psychologist,54.
- Barrwera(2019);Propties of thew Beck Depression Inventory as a screening instrumenh for adolescent depression, Journal ofc Abnormal child Psycholog ,16.of Research in Open & Distance Learning. 14(3) 182-201.
- Zimmerman(1989): Asoial cognitive view of self-regulated academic learning joulal of Educational psychology,(18)(3)329-339.
- Zimmerman, B.J &Martinez-pons ,M (1990) “Student difference in self regulated learning : Relating grade sex and giftedness to self -efficacy and strategy use”, Journal of Educational Psychology,82(1):51-59.