



الجمهورية العربية السورية

جامعة دمشق

كلية الآداب والعلوم الإنسانية

قسم اللغة الإنكليزية وآدابها

دراسة العوامل المؤثرة على مستوى التحفيز لدى معلمي اللغة الإنكليزية في الثانويات

الحكومية في دمشق وريفها وأثره على رفاههم

رسالة مقدّمة لنيل درجة الماجستير في اللغويات التطبيقية

إعداد الباحثة

بلقيس قاسم الخطيب

إشراف

الدكتورة ميسون مزاحم

دمشق 2023 - 2024

Syrian Arab Republic

Damascus University

Faculty of Arts and Human Sciences

Department of English Language and Literature



**Investigating the Factors Affecting the Level of Motivation among Teachers of  
English in Public Secondary Schools in Damascus and its Countryside and its  
Effect on their Well-being**

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Master's Degree in Applied Linguistics

Prepared by

**Balkis Qasem Alkhatib**

Supervised by

**Dr. Mayssoun Mouzahem**

Damascus 2023 - 2024

## المُلخَص

يتناولُ البحثُ الحالي تحفيزَ رفاهِ معلمي اللغة الإنكليزيّة العاملين في الثانويات الحكومية في دمشق وريفها. تهدفُ الدراسةُ إلى فهم ما يحفز هؤلاء المعلمين، ومستوى تحفيزهم الحالي، وما إذا كان هذا المستوى يختلف بناءً على متغيراتٍ مختلفة مثل العمر، والجنس، وسنوات الخبرة، وموقع المدرسة. بالإضافة إلى ذلك، تستكشف الدراسة العلاقة بين تحفيز معلمي اللغة الإنكليزيّة ورفاههم المتعلق بالعمل. استُخدِم نهجٌ مختلط لجمع البيانات يشمل أدوات بحثية كميّة ونوعيّة. أكملَ ما مجموعه خمسون معلّماً ومعلّمةً للغة الإنكليزيّة في المدارس الثانوية الحكومية استبياناً مغلقاً، وخضع ثلاثة عشر منهم لمقابلةٍ فيما بعد. كشفتُ نتائجُ البحث أن تحفيز معلمي اللغة الإنكليزيّة يعتمد بشكل رئيسي على العوامل الداخلية مثل نقل المعرفة، تحقيق الذات، وصورة الذات، إلّا أن العوامل الخارجية مثل الأجور، وجو العمل، وظروف العمل أيضاً تلعبُ أدواراً مهمة. تبيّن أن مستوى تحفيز معلمي اللغة الإنكليزية متوسطاً، وأن العوامل التي تقلّل من التحفيز هي الأجور، وظروف العمل، وفرص التطوير المحدودة. كما أظهرت النتائج أن تحفيز معلمي اللغة الإنكليزيّة يختلف حسب موقع المدرسة، ولكن لم تُظهر النتائج أيّ اختلاف حسب العمر، أو الجنس، أو سنوات الخبرة. كان لموقع المدرسة تأثيراً سلبياً على تحفيز المعلمين العاملين في المناطق الريفية عند النظر في العوامل الخارجية. علاوةً على ذلك، أكّدتُ النتائج الارتباط المباشر والإيجابي بين تحفيز معلمي اللغة الإنكليزية ورفاههم المتعلق بالعمل مع تأثيرٍ أقوى للعوامل الخارجية على رفاه المعلمين مقارنة بالعوامل الداخلية. تناقشُ الدراسة الآثار المترتبة على هذه النتائج بالنسبة لمعلمي اللغة الإنكليزيّة، وواضعي السياسات، وتقتُرُ بعض الاتجاهات للأبحاث المستقبلية.

*الكلمات المفتاحية:* معلمي اللغة الإنكليزيّة، تحفيز المعلّم، رفاه المعلّم، المدارس الثانوية الحكومية، سوريا

## **Abstract**

The current study investigates the motivation and well-being of English language (EFL) teachers working in public secondary schools in Damascus and its countryside. The study seeks to understand what motivates these teachers, what their current motivation level is, and whether this level varies according to different variables such as age, gender, years of experience, and school location. Additionally, it explores the relationship between EFL teachers' motivation and their work-related well-being. To collect data, a mixed-methods approach involving the use of quantitative and qualitative research instruments was employed. A total of fifty public secondary school EFL teachers completed a closed-ended questionnaire, and thirteen of them were subsequently interviewed. Research findings revealed that EFL teachers' motivation was mainly driven by intrinsic factors such as communicating knowledge, self-actualization, and self-image. However, extrinsic factors such as work remunerations, working atmosphere, and working conditions also played significant roles. EFL teachers' level of motivation was found to be moderate, and the most demotivating factors were working remunerations, working conditions, and development opportunities. The results also showed that EFL teachers' motivation varied by school location, but not by age, gender, or years of experience. School location had a negative impact on the motivation of teachers who worked in rural areas when extrinsic factors were considered. Moreover, the findings confirmed a direct and positive link between EFL teachers' motivation and their work-related well-being, with extrinsic factors having a stronger influence on teachers' well-being than intrinsic factors. The study discusses the implications of these findings for EFL teachers and policy makers and suggests some directions for future research.

*Keywords:* EFL teachers, Teacher motivation, Teacher well-being, Public secondary schools, Syria.

# **General Framework of the Dissertation**

## **Investigating the Factors Affecting the Level of Motivation among Teachers of English in Public Secondary Schools in Damascus and its Countryside and its Effect on their Well-being**

### **Introduction**

Teaching is a rewarding profession that involves promoting growth and development among students and experiencing happiness and inspiration while watching them learn. Nonetheless, teaching can also be challenging due to its complex nature and the countless demands placed upon teachers. Therefore, teacher motivation and well-being have become important topics of interest in educational research (Collie, 2014). Teacher motivation is crucial for the quality and effectiveness of any educational system. Motivated teachers tend to perform better, stay longer in the profession, and enhance the motivation and learning of their students (Praver & Oga-Baldwin, 2008). Moreover, teacher motivation has significant implications for teachers' well-being and the outcomes of their work (Collie & Martin, 2017). This is especially true for language teachers, who play a vital role in shaping learners' attitudes and achievements in language learning.

Despite the importance of teacher motivation, teachers seem to be neglected in language education and little research has been dedicated to understanding their needs, motivation and well-being (Dornyei & Ushioda, 2011). Unfortunately, many teachers are not highly motivated. They encounter a range of challenges that undermine their morale and satisfaction, such as excessive workload, continuous curriculum reform, disruptive reorganizations, and an audit culture that requires them to document every aspect of their work (Allen & Sims, 2018). These challenges have also contributed to high attrition rates among teachers who are disillusioned by the reality of their profession (Stirling, 2014).

This research aims to fill the gap in the field of teacher motivation in the under-researched context of Syria, particularly in Damascus and its countryside. It also seeks to extend understanding of this important topic for English as a Foreign Language (EFL) teachers, which affects not only their well-being and practices but also students' learning process and levels of motivation.

## **Statement of the Problem**

The researcher's interest in this topic stems from her personal experience as a teacher of English who has taught for almost 15 years at public schools in Syria. The researcher has witnessed first-hand the challenges and difficulties that teachers of English encounter in their profession and which are exacerbated in the aftermath of the crisis that took place in 2011. EFL teachers have to deal with heavy workload, low salary, lack of appreciation and support, inadequate training and resources, and high expectations with little rewards. These challenges might lead to disappointment, monotony, stress, and burnout among teachers affecting their well-being and consequently having a negative impact on the teaching and learning process as well as increasing the risk of teachers quitting the profession.

## **Research Objectives**

The main objectives of the study are to:

1. Identify the factors that motivate EFL teachers working in public secondary schools in Damascus and its countryside.
2. Measure the current motivation level of public secondary school EFL teachers.
3. Examine if teachers' motivation varies according to different variables such as age, gender, years of experience, and school location
4. Measure the current work-related well-being level among EFL teachers.
5. Explore the correlation between EFL teachers' motivation and their work-related well-being.

## **Research Questions**

The study seeks to answer the following research questions:

1. What motivates EFL teachers working in public secondary schools in Damascus and its countryside?
2. What is the current motivation level of EFL teachers working in public secondary schools in Damascus and its countryside?
3. How does the level of teachers' motivation vary according to different variables such as age, gender, years of experience, and school location ?
4. What is the current level of work-related well-being among EFL teachers working in public secondary schools in Damascus and its countryside ?
5. To what extent does EFL teachers' motivation contribute to their work-related well-being?

## **Significance of the Study**

The significance of the study stems from its attempt to understand the factors affecting EFL teach motivation and its effect on their work- related well-being. Teacher motivation is a crucial factor that influences many aspects of education, such as learner motivation, teaching practices, teacher's well-being, and education reform (Han & Yin, 2016). Hence, research on teacher motivation can help administrators and policy makers determine the ways that enhance and sustain teachers' motivation and retention in the profession.

The current study fills a gap in the literature, as it is the first to be conducted among public secondary school EFL teachers in Damascus and its countryside. It also empowers teachers by giving them the opportunity to express their feelings and views regarding the factors that motivate and demotivate them and how that affects their well-being positively or negatively.

Moreover, this study can urge the Ministry of Education to ponder over the motivational issues of Syrian public secondary school EFL teachers, as this will reflect positively on teachers' well-being and consequently on the quality of education.

### **Research Limitations**

Despite the insights gained from this study, there are some limitations that need to be considered when interpreting the findings. One limitation is that the study measured motivation and well-being at one point in time, which means that it cannot capture the dynamic and changing nature of these constructs over time. Therefore, it is possible that motivation and well-being may vary depending on different situations, contexts or stages of teachers' careers. A possible recommendation for future research is to use a longitudinal design, which could measure these constructs at different points in time and examine the changes and trends over time. Another limitation is that the sample size of the study was relatively small and limited to public secondary schools in Damascus and its countryside. Hence, the research results might not be widely generalized. Due to space limitation, this study was confined to four demographic variables only (e.g., age, gender, years of experience, and school location).

### **Previous Studies**

A brief presentation of previous studies on teacher motivation and well-being from different contexts will provide a fuller picture of where the field is now.

#### ***Teachers' motivation Studies***

The first series of studies on the motivation of English language teachers was conducted by Pennington and her colleagues in 1990s. Since then, there has been a growing interest in the issue of language teacher motivation (Dornyei & Ushioda, 2011). Among these studies is a major quantitative study conducted by Pennington and Riley (1991) to measure English as a second language (ESL) teachers' job satisfaction. The results showed that ESL



teachers' job satisfaction, like many other teachers in the world, was derived from intrinsic rewards of teaching. However, the participants did not find their institutions supportive.

Other relevant empirical studies include that of Dweik and Awajan (2013) who looked into the motivational level of English language teachers in public secondary schools in Jordan. The study concluded that the Ministry of Education, the school principals, the English language supervisors, the teachers' colleagues and their students did not motivate the EFL teachers in the Jordanian public secondary schools.

In Turkey, Sozen (2015) investigated the motivating and demotivating factors of EFL teachers in primary and secondary state schools. She used a mixed-methods approach, combining a closed-ended questionnaire and semi-structured interviews. The study revealed that both intrinsic and extrinsic factors were sources of motivation and de-motivation of EFL teachers.

In a qualitative study, Kamstra (2020) explored the factors that affected the motivation and demotivation of 23 EFL teachers in secondary state schools in Spain. The study concluded that teacher motivation was a complex and dynamic phenomenon that required socio-emotional training and policy interventions to protect and improve it.

### ***Teachers' Well-being Studies***

In the field of teacher well-being, Yıldırım (2014) investigated the main factors affecting teachers' occupational well-being by testing a theoretically constructed model on large scale data. According to the study, the main factors affecting teachers' professional well-being were: collaboration among staff, fair and helpful assessment and feedback, positive school climate, student oriented teaching practices, classroom climate and professional development.

A more recent study was conducted by Alqarni (2021) to examine the effect of stress, the number of stressors and demographic variables (i.e., age, gender, and years of teaching

experience) on English language university teachers' well-being in Saudi Arabia. The findings generally revealed English teachers' low levels of stress perception and that was positively linked with the number of stressors. This was attributed to the years of teaching experience, as most of the participant teachers had been in their work for more than 12 years.

## **Research Methodology**

This study followed a mixed-methods research design, utilizing quantitative and qualitative instruments to meet the research objectives. The research instruments were used and employed in a sequential manner (QUAN → qual) where the priority was given to the quantitative data collection and analysis. The researcher distributed the questionnaires among fifty EFL teachers working in public secondary schools in Damascus and its countryside. Then, the results were analyzed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Based on the quantitative results, semi-structured interviews were conducted with thirteen EFL teachers who participated in the questionnaire. The qualitative data were later analyzed using deductive thematic analysis to support and enrich the quantitative result.

## **Research Findings**

The Research findings revealed that EFL teachers' motivation was mainly driven by intrinsic factors such as communicating knowledge, self-actualization, and self-image. However, extrinsic factors such as work remunerations, working atmosphere and working conditions also played significant roles. EFL teachers' level of motivation was found to be moderate, and the most demotivating factors were working remunerations, working conditions, and development opportunities. The results also showed that EFL teachers' motivation varied by school location, but not by age, gender, or years of experience. School location had a negative impact on the motivation of teachers who worked in rural areas when extrinsic factors were considered. Moreover, the findings confirmed a direct and positive link

between EFL teachers' motivation and their work-related well-being, with extrinsic factors having a stronger influence on teachers' well-being than intrinsic factors.

## **Research Contents**

This dissertation consists of five chapters. The first chapter is the Introductory Chapter which presents the topic of the research and its statement of problem. It also introduces the research objectives, questions as well as the significance of the study. Chapter Two reviews the relevant literature on the topic of teacher motivation and well-being. It provides the theoretical background and the research gap for the study. Chapter Three describes the research methodology by explaining the research design, context, sample, instruments, data analysis, and ethical consideration. Chapter Four reports and discusses the findings of the study. Finally, Chapter Five concludes the study with a summary along with implications, limitations and recommendations for future research.

## References

- Aelterman, A., Engels, N., Van Petegem, K., & Verhaeghe, J. (2007). The well-being of teachers in Flanders: The importance of a supportive school culture. *Educational Studies*, 33(3), 285-297.
- Allen, R., & Sims, S. (2018). *The teacher gap*. London: Routledge.
- Alqarni, N. A. (2021). Well-being and the perception of stress among EFL university teachers in Saudi Arabia. *Journal of Language and Education*, 7(3), 8-22.
- Ateş, H. K., & Yilmaz, P. (2018). Investigation of the work motivation levels of primary school teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 6(3), 184- 196.
- Atkinson, S. (2000). An investigation into the relationship between teacher motivation and pupil motivation. *Educational Psychology*, 20(1), 45- 57.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in changing societies* (pp. 1-45). Cambridge: Cambridge College Press.
- Bell, J. (2005). *Doing your research project. A guide for first researchers in education, health and social science* (4th ed.). Berkshire: Open University Press.
- Bernaus, M., Wilson, A., & Gardner, R.C. (2009). Teachers' motivation, classroom strategy use, students' motivation and second language achievement. *Porta Linguarum*, 12, 25-36.
- Blackburn, R. T. (1997). Career phases and their effect on faculty motivation. In J. L. Bess (Ed.), *Teaching well and liking it: Motivating faculty to teach effectively* (pp. 314-336). Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Briner, R., & Dewberry, C. (2007). *Staff wellbeing is key to school success: A research study into the links between staff wellbeing and school performance*. London: Worklife Support.
- Brophy, J. (1983). Conceptualizing student motivation. *Educational Psychologist*, 18(3), 200-215.
- Brown, H. D. (2001). *Teaching by principles: An interactive approach to language pedagogy* (2nd ed.). San Francisco: Pearson Education.
- Byrne, B. M. (1999). The nomological network of teacher burnout: A literature review and empirically validated Model. In R. Vandenberghe & A. M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice* (pp. 15-37). Cambridge: Cambridge College Press.
- Champeau de Lopez, C. L. (1994). The role of the teacher in today's classroom. In T. Kral (Ed.), *Teacher development making the right moves* (pp. 139-147). Washington DC: USIA .
- Chapelle, C., & Duff, P. (2003). Some guidelines for conducting quantitative and qualitative research in TESOL. *TESOL Quarterly*, 37(1), 157-178.
- Chetwynd, E. (2022). Critical analysis of reliability and validity in literature reviews. *Journal of Human Lactation*, 38(3), 392-396.
- Christensen, L., Johnson, R., & Turner, L. (2020). *Research methods, design, and analysis*. (13th ed.). Boston: Pearson.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). New York: Routledge.

- Collie, R. J. (2014). *Understanding teacher wellbeing and motivation: Measurement, theory, and change over time. (Doctoral thesis)*. University of British Columbia.
- Collie, R. J., & Martin, A. J. (2017). Adaptive and maladaptive work-related motivation among teachers: A person-centered examination and links with well-being. *Teaching and Teacher Education*, 64, 199-210.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and conducting mixed methods research* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Csikszentmihalyi, M., & Nakamura, J. (2014). The dynamics of intrinsic motivation: A study of adolescents. In M. Csikszentmihalyi (Ed.), *Flow and the foundations of positive psychology* (pp. 175 - 197). New York : Springer.
- Day, C., Stobart, G., Sammon, P., & Kington, A. (2006). Variations in the work and lives of teachers: Relative and relational effectiveness. *Teachers and Teaching Theory and Practice*, 12(2), 169-192. <https://doi.org/10.1080/13450600500467381>
- Deci, E., & Ryan, R. (1987). The Support of autonomy and the control of behaviour. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 1024-1037.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.). (2017). *The SAGE handbook of qualitative research* (5th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Diener, E. (2009). Conclusion: The well-being science needed now. In E. Diener (Ed.), *The science of well-being: The collected works of Ed Diener* (pp. 267–271). Dordrecht: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6\\_10](https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6_10)
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.

- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Synder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 63-73). Oxford: Oxford University Press.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143-156.
- Doble, S., & Santha, J (2008). Occupational well-Being: Rethinking occupational therapy Outcomes. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 75(3), 184-190.
- Dornyei, Z. (1994). Motivation and Motivating in the foreign language classroom. *The Modern Language Journal*, 78(3), 273-284.
- Dornyei, Z. (2007). *Research methods in applied linguistics: Qualitative, quantitative, and mixed methodology*. Oxford: Oxford University Press.
- Dornyei, Z., & Kubanyiova, M. (2014). *Motivating learners, motivating teachers: Building vision in the language classroom*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Dornyei, Z., & Taguchi, T. (2010). *Questionnaires in second language research: construction, administration and processing* (2nd ed.). New York: Routledge
- Dornyei, Z., & Ushioda, E. (2011). *Teaching and researching motivation* (2nd ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Dweik, B. S., & Awajan, N. W (2013). Factors that enhance English language teachers' motivation in Jordanian secondary schools. *English Linguistics Research*, 2(1), 33-42.
- Ellis, T. I. (1984). *Motivating teachers for excellence* (ED259449). ERIC.  
<https://eric.ed.gov/?id=ED259449>

- Endriyati, E., Prabowo, P., Abasa, A., & Akmal, A. (2019). Challenges in teaching English at rural and urban schools and their solutions. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(10), 3706-3710.
- Farber, B. (1982, March). Stress and burnout: Implications for teacher motivation [Paper presentation]. Annual Meeting of the American Educational Research Association, New York, United States.
- Fleming, J., & Zegwaard, K. E. (2018). Methodologies, methods and ethical considerations for conducting research in work-integrated learning. *International Journal of Work Integrated Learning*, 19(3), 205-213.
- Fraenkel, J., Wallen, N., & Hyun, H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8th ed.). New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Gall, M. D., Gall, J. P., & Borg, W. R. (2007). *Educational research: An introduction*. USA: Pearson.
- Gay, L., Mills, G., & Airasian, P. (2012). *Educational research: Competencies for analysis and applications*. (10th ed.). Pearson Education, Inc.
- Goodson, I. F. (1991). Sponsoring the teacher's voice: Teachers' lives and teacher development. *Cambridge Journal of Education*, 21(1), 35–45.
- Gregersen, T., & Macintyre, P. (2015). I can see a little bit of you on myself: A dynamic systems approach to the inner dialogue between teacher and learner selves. In Z. Dörnyei, P. D. MacIntyre & A. Henry (Eds.), *Motivational dynamics in language learning* (pp. 260-284). Bristol: Multilingual Matters.
- Gruber, M. T., Lammerer, A., Hofstadler, N., & Mercer, S. (2020). Flourishing or floundering: Factors contributing to CLIL primary teachers' wellbeing in Austria. *CLIL Journal of Innovation and Research in Plurilingual and Pluricultural Education*, 3(1), 19- 34.



- Han, J., & Yin, H. (2016). Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers. *Cogent Education* 3(1), 1-18 .
- Harmer, J. (2015). *The practice of English language teaching* (5th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Hassanzadeh, M., & Jafari, M. (2018). Investigating factors underlying Iranian high school English teachers' (de)motivation. *Journal of Modern Research in English Language Studies* 5(2), 77-100.
- Hiver, P. & Dornyei, Z. (2017). Language teacher immunity: A Double-edged sword. *Applied Linguistics*, 38(3), 405- 423. <https://doi.org:10.1093/applin/amv034>
- Holmes, E. (2005). *Teacher well-being: Looking after yourself and your career in the classroom*. London: Routledge.
- Horwitz, E. K. (1996). Even teachers get the blues: Recognizing and alleviating language Teachers' feelings of foreign language anxiety. *Foreign Language Annals*, 29, 365-372.
- Huppert, F. A., & So, T. T. (2013). Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social Indices Research*, 110, 837-861.
- Ibnian, S. K. (2016). The level of job satisfaction among EFL teachers in Jordan. *International Journal of Humanities and Social Science*, 6(1), 40-46.
- Immerstein, S., & Al-Shaikhly, S. (2016, April 4). Education in Syria. *World Education News and Reviews*. Retrieved July 9, 2003, from <https://wenr.wes.org/2016/04/education-in-syria>
- Johnson, R. B. & Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. *Educational Researcher*, 33(7), 14-26.

- Johnson, R. B., Onwuegbuzie, A. J., & Turner, L. (2007). Toward a definition of mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(2), 112-133.
- Johnston, B. (1997). Do EFL teachers have careers? *TESOL Quarterly*, 31(4), 681-712.
- Kamstra (2020). *Analysis of EFL teachers' (de)motivation and awareness in Spain. (Doctoral Thesis)*. University of Essex.
- Karavas, E. (2010). How Satisfied are Greek EFL Teachers with their Work? Investigating the Motivation and Job Satisfaction Levels of Greek EFL Teachers. *Porta Linguarum*, 14, 59- 78.
- Karsenti, T., & Collin, S. (2013). Why are new teachers leaving the profession? Results of a Canada-wide survey. *Education*, 3(3), 141-149.
- Kassabgy, O., Boraie, D., & Schmidt, R. (2001). Values, rewards, and job satisfaction in ESL/EFL. In Z. Dörnyei & R. Schmidt (Eds.), *Motivation and second language acquisition* (pp. 213-237). Honolulu: University of Hawaii, Second Language Teaching and Curriculum Center
- Kelly, M. G., & McAnear, A. (Eds.). (2002). *National educational technology standards for teachers: Preparing teachers to use technology*. Eugene, OR: International Society for Technology in Education.
- Khoja, B., & Mohapatra, D. (2017). The real story of English language teaching in Syrian high schools and the bumpy transition into the university level. *In Online Proceedings of the International Conference, DRAL*, 3/ 19. [ESEA] (pp. 156-180).
- Kotherja, O. (2013). Teachers' motivation importance and burnout effect in the educational development. In A. Gipali & E. Konomi (Eds.), *Proceedings of the Albania International Conference on Education (AICE)* (pp. 358–365). Epoka University.  
<http://dspace.epoka.edu.al/handle/1/800>.

- Kottler, J. A., Zehm, S. J., & Kottler, E. (2005). *On being a teacher: The human dimension* (3rd ed.). California: Corwin Press.
- Kubanyiova, M. (2009). Possible selves in language teacher development. In Z. Dörnyei & E. Ushioda (Eds.), *Motivation, language, identity, and the L2 self* (pp. 314-332). Multilingual Matters.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53, 27-35. <http://dx.doi.org/10.1080/00131910120033628>
- Li, Z. (2021). Teacher well-being in EFL/ESL classrooms [Mini review]. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-4. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.732412>
- Macky, A., & Gass, S (2005). *Second language research: Methodology and design*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Mahini, F., Forushanb, Z. J., & Haghanic, F. (2012). The importance of teacher's role in technology-based education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 1614 - 1618.
- Malik, M. E., Danish, R. Q., & Munir, Y. (2012). The impact of pay and promotion on job satisfaction: Evidence from higher education institutes of Pakistan. *American Journal of Economics*, 10(5), 6-9.
- Martin, A. J. (2007). Examining a multidimensional model of student motivation and engagement using a construct validation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 77, 413-440.
- Martin, A. J. (2009). Motivation and engagement in the workplace: Examining a multidimensional framework and instrument from a measurement and evaluation perspective. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 41, 223-243.

- Martin, A. J. & Marsh, H. W. (2008). Workplace and academic buoyancy: Psychometric assessment and construct validity amongst school personnel and students. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 26, 168-184.
- Mercer, S., & Gregerson, T. (2020). *Teacher wellbeing*. Oxford. Oxford University Press.
- Merriam-Webster. (n .d.). *Secondary school*. In Merriam-Webster.com dictionary. Retrieved August 28, 2023, from <https://www.merriam webster.com/ dictionary/secondary % 20 school>
- Michaelowa, K. (2002). Teacher job Satisfaction, Student achievement, and the cost of primary education in Francophone Sub-Saharan Africa. *Hamburg Institute of International Economics*, 188, 1-34.
- McCallum, F., Price, D., Graham, A., & Morrison, A (2017). *Teacher wellbeing: A review of the literature*. Sydney: Association of Independent Schools of NSW.
- Nikolove, M. (2001). A study of unsuccessful language learners. In Z. Dörnyei & R. Schmidt (Eds.), *Motivation and second language acquisition* (Technical Report #23, pp. 149-169). Honolulu. University of Hawaii, Second Language and Curriculum Center.
- Papastamatis, A., Panitsidou, E., Giavrimis, P., & Papanis, E (2009). Facilitating teachers' and educators' effective professional development. *Review of European Studies*, 1(2), 83-90.
- Parker, P. D., & Martin, A. J. (2009). Coping and buoyancy in the workplace: Understanding their effects on teachers' work-related well-being and engagement. *Teaching and Teacher Education*, 25, 68-75.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research method*. Newbury Park, CA: Sage Publications.

Pennington, M. C. (1995). Work Satisfaction, Motivation and Commitment in Teaching English as a Second Language (ED404850). ERIC.

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED404850.pdf>

Pennington, M. C., & Riley, P. V. (1991). A survey of job satisfaction in ESL: TESOL members respond to the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *University of Hawaii Working Papers in ESL*, 10(1), 37-55.

Pham, C. (2021). English language education in rural areas: Current issues, complexities and ways forward. *VNU Journal of Science: Education Research*, 37(4), 39-48.

Praver, M., & Oga-Baldwin, W. (2008). What motivates language teachers: Investigating work satisfaction and second language pedagogy. *Polyglossia*, 14 (2), 1-8.

Price, D & McCallum, F (2016). Wellbeing in Education. In F. McCallum & D. Price (Eds.), *Nurturing wellbeing development in education : From little things, big things grow* (pp. 1-21). New York: Routledge.

Prodromou, L. (1994), The good language teacher. In T. Kral ( Ed.), *Teacher development making the right moves* (pp. 139-147). Washington DC: USIA .

Qaddour, K., & Husain, S. (2022). Syria's education crisis: A sustainable approach after 11 years of conflict. Middle East Institute. Retrieved, August, 28, 2023, from <https://www.mei.edu/publications/syrias-education-crisis-sustainable-approach-after-11-years-conflict>

Rajab, T. (2013). *Developing whole-class interactive teaching: Meeting the training needs of Syrian EFL secondary school teachers (Doctoral thesis)*. University of York.

Roffey, S. (2012). Pupil wellbeing - teacher wellbeing: Two sides of the same coin? *Educational and Child Psychology*, 29(4), 8-17.

- Roth, G. (2014). Antecedents and outcomes of teachers' autonomous motivation: a self-determination theory analysis. In P. Richardson, S. A. Karabenick, & H. M. G. Watt (Eds.), *Teacher motivation: Theory and practice* (pp. 58–73). New York: Routledge.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychological Association, Inc.*, 55 (1), 68-78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2011). A self-determination theory perspective on social, institutional, cultural, and economic supports for autonomy and their importance for well-being. In V. I. Chirkov, R. M. Ryan & K. M. Sheldon (Eds.), *Human autonomy in cross-cultural context* (pp. 45-64). Netherlands: Springer.
- Sarıçoban, A., & Mengu, G. (2008). Motivational characteristics of foreign language teachers. *Cankaya University Journal of Arts and Sciences*, 1 (9), 65-74.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York, NY: Free Press.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and teacher education*, 26(4), 1059-1069.
- Smithers, A., & Robinson, P. (2003). *Factors affecting teachers' decisions to leave the profession*. (Report No. 430). Department of Education and Skills.  
<https://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/4759/1/RR430.pdf>
- Sozen, N. (2015). *An investigation of EFL teachers' perceptions on motivational factors* (Master's dissertation). Middle East Technical University.
- Stężycka, P. E., & Etherington, S. (2020). Teacher motivation: A study of Polish secondary school EFL teachers. *The Electronic Journal for English as a Second Language*, 24(1), 1-28.

- Stirling, D. (2014). Teacher Motivation. *Aichi Universities English Education Research Journal*, 33, 11-28. Trans. Mitsuo Kondo. Retrieved, August, 22, 2023 from [https://www.researchgate.net/publication/309481949\\_Teacher\\_Motivation](https://www.researchgate.net/publication/309481949_Teacher_Motivation)
- Toboso Sala, P. (2019). *Teacher Motivation. (Unpublished bachelor's thesis)*. University of Barcelona.
- Triyanto, T., & Handayani, R. D. (2016). Teacher motivation based on gender, tenure and level of education. *New Educational Review*, 45(3) 199-209.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2007). The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers. *Teaching and teacher Education*, 23(6), 944-956.
- UNESCO., & IBE. (2011). *World Data on Education: Syrian Arab Republic*. (7th ed.). International Bureau of Education. Retrieved, August, 28, 2023, from [https://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user\\_upload/Publications/WDE/2010/pdf-versions/Syrian\\_Arab\\_Republic.pdf](https://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/WDE/2010/pdf-versions/Syrian_Arab_Republic.pdf)
- UNICEF. (2019, Jan 2). *Education*. Retrieved July 9, 2023, from <http://www.unicef.org/syria/education>
- Vallerand, R. J. (1997). Towards a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 271-360). San Diego, CA: Academic Press
- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365–375.
- Viac, C., & Fraser, P. (2020). Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis. *OECD Education Working Papers No. 213*. Paris: OECD Publishing.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

- Wang, H., Hall, N. C., & Rahimi, S. (2015). Self-efficacy and causal attributions in teachers: Effects on burnout, job satisfaction, illness, and quitting intentions. *Teaching and Teacher Education*, 47, 120–130. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.12.005>
- Watt, M. G., & Richardson, P. W. (2008). Motivations, perceptions and aspirations concerning teaching as a career for different types of beginning teachers. *Learning and Instruction*, 18(5), 408–428.
- Williams, M., & Burden, R. L. (1997). *Psychology for language teachers: A social constructivist approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Yan, H. (2009). Student and teacher de-motivation in SLA. *Asian Social Science*, 5(1), 109-112.
- Yıldırım, K. (2014). Main factors of teachers' professional well-being. *Educational Research and Reviews*, 9(6), 153-163.



## الإطار العام للأطروحة

دراسة العوامل المؤثرة على مستوى التحفيز لدى معلمي اللغة الإنكليزية في الثانويات الحكومية في

دمشق وريفها وأثره على رفاهم

### مقدمة:

يعدّ التعليم مهنةً مجزيةً تتضمن تعزيز النمو والتطور بين الطلاب، والإحساس بالسعادة أثناء مشاهدتهم وهم يتعلمون. مع ذلك، يمكن للتعليم أن يكون مضيقاً نظراً لطبيعته المعقّدة والمتطلبات المفروضة على المعلمين، والتي لا حصر لها. انطلاقاً من هذا، أصبح تحفيز المعلم ورفاهه من المواضيع المهمّة في البحث التعليمي (كولي، 2014). إنّ تحفيز المعلم ورفاهه أمران بالغ الأهمية لضمان جودة وفعالية النظام التعليمي حيث يميل المعلمون المحفزون لأن يكونوا أكثر فعالية والتزاماً بما ينعكس إيجاباً على تحفيز وتعلم طلابهم (بريفر و أوغا- بالدون، 2008). علاوةً على ذلك، فإنّ للتحفيز أثراً كبيراً على رفاه المعلمين ونتائج عملهم (كولي ومارتن، 2017). ينطبق هذا بشكل خاص على معلمي اللغات، الذين يلعبون دوراً حيوياً في تشكيل مواقف المتعلمين وإنجازاتهم في تعلّم اللغة.

وفي حين أنّ تحفيز المعلمين يعدّ أساسياً لعملية التعليم والتعلّم، لم يتم تكريس سوى القليل من الأبحاث لفهم احتياجاتهم ومعرفة العوامل التي تساهم في تحفيزهم ورفاههم (دورني و يشيودا، 2011). يواجه المعلمون مجموعةً من التحديات التي تقوّض معنوياتهم ورضاهم مثل أعباء العمل المفرطة، والإصلاح المستمر للمناهج المدرسية، وثقافة التدوين التي تتطلّب منهم توثيق كل جانب من جوانب عملهم (ألين وسيمز، 2018). بناءً على ذلك، يهدف هذا البحث إلى سد الفجوة في مجال تحفيز المعلمين في السياق السوري وبالتحديد في دمشق وريفها، كما يسعى إلى الفهم العميق لهذا الموضوع المهم بما يتعلق بمعلمي اللغة الإنكليزية والذي لا يؤثر فقط على رفاهم بل على تعلّم الطلاب وتحفيزهم.

هناك بعض المفاهيم التي ينبغي تسليط الضوء عليها قبل البدء في مناقشة ما حاولت هذه الدراسة

الإجابة عليه. هذه المفاهيم هي التالية:

**الدافع :** وفقاً لما قاله ويليامز وبيردن (1997، ص 120)، فإن الدافع هو "حالة من الإثارة المعرفية والعاطفية تؤدي إلى قرار واعٍ بالتصرف، والذي يؤدي إلى فترة من الجهد الفكري المستمر و/أو البدني من أجل تحقيق هدف (أو أهداف) تم تحديده من قبل". ويؤكد الباحثان بأن الدافع يحدث نتيجة للتأثيرات الداخلية والخارجية على السواء، وأنه لا يمكن الفصل بينهما بسهولة.

**تحفيز المعلم:** يشير إلى الأسباب التي تتبع من القيم الجوهرية للأفراد لاختيار مهنة التعليم والبقاء فيها بالإضافة إلى قوة تحفيز المعلم التي يشير إليها الجهد المبذول على التعليم متأثراً بعدد من العوامل السياقية (دورني وبوشودا ، 2011).

**الرفاه:** هو مفهوم كان موضع اهتمام عام في تطوير السياسة العامة في جميع أنحاء العالم منذ بداية القرن الحادي والعشرين (فياك وفريزر، 2020). تم تقديم الكثير من التعاريف للرفاه ومن أكثرها شهرة هو الرفاه الذاتي، الذي يُعرّف بأنه السعادة، ولا سيما، الرضا بالحياة وتجربة المشاعر الإيجابية (دينر، لوكاس، و أويشي، 2002). وثمة تعريف آخر أوسع للرفاه وهو ازدهار الإنسان الذي يُعرّف بأنه "الأداء الفعال والصحي". (رايان و ديكي، 2011 ، ص 47). ويدعو دينر (2009) إلى تطوير الأبحاث المتعلقة بالرفاه المرتبط بالعمل. وفقاً ل فان هورن، تاريس، شوفيلي، وشيرز (2004)، يشير الرفاه المرتبط بالعمل إلى تقييمات الفرد الإيجابية والأداء الفعال والصحي في بيئة العمل. ومن هنا، فإن البحث الحالي ينطوي على استكشاف ازدهار المعلمين المرتبط بالعمل والذي يُشار إليه على أنه رفاه المعلمين.

### **مشكلة البحث:**

انطلاقاً من تجربة الباحثة كمدرسة للغة الإنكليزية في المدارس الحكومية في سوريا منذ ما يقارب الـ 15 عاماً ، فقد شهدت التحديات والصعوبات التي يواجهها معلموا اللغة الإنكليزية في مهنتهم، والتي تفاقمت في أعقاب الأزمة التي جرت في عام 2011. يعاني معلموا اللغة الإنكليزية في المدارس الثانوية الحكومية في سوريا من أعباء العمل الملقة على كاهلهم، وتدني الرواتب، وغياب التقدير وفرص الترقية الوظيفية، وعدم ملائمة الدورات التدريبية، فضلاً عن عدم توفر الوسائل التعليمية الحديثة. قد تؤدي هذه التحديات إلى الشعور بالإحباط،

والتوتر النفسي، والرتابة في العمل والاحتراق الوظيفي للمعلمين مما يؤثر على رفاههم وينعكس سلباً على أدائهم في العملية التعليمية، بالإضافة إلى زيادة رغبتهم في ترك الوظيفة.

### أهداف البحث:

1. تحديد العوامل التي تحفز معلمي اللغة الإنكليزية في الثانويات الحكومية في دمشق وريفها.
2. قياس مستوى التحفيز لدى معلمي اللغة الإنكليزية في الثانويات الحكومية في دمشق وريفها.
3. استكشاف فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر، الجنس، سنوات الخبرة، ومكان المدرسة.
4. قياس مستوى الرفاه المتعلق بالعمل لدى معلمي اللغة الإنكليزية في الثانويات الحكومية في دمشق وريفها.
5. استكشاف العلاقة بين مستوى التحفيز والرفاه المتعلق بالعمل لدى معلمي اللغة الإنكليزية في الثانويات الحكومية في دمشق وريفها.

### أسئلة البحث:

تهدف الدراسة الى الاجابة على الاسئلة التالية:

1. ما الذي يحفز معلمي اللغة الإنكليزية في الثانويات الحكومية في دمشق وريفها؟
2. ما هو مستوى التحفيز الحالي لدى معلمي اللغة الإنكليزية في الثانويات الحكومية في دمشق وريفها؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات العمر، الجنس، سنوات الخبرة، ومكان المدرسة؟
4. ما هو مستوى الرفاه المتعلق بالعمل لدى معلمي اللغة الإنكليزية في الثانويات الحكومية في دمشق وريفها.
5. إلى أي مدى يساهم تحفيز معلمي اللغة الإنكليزية في رفاههم المتعلق بالعمل؟

## أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في محاولته فهم العوامل المؤثرة على مستوى التحفيز لدى معلمي اللغة الإنكليزية وأثر هذا التحفيز على رفاهم وسيكون الأول من نوعه في تطبيق ذلك على مدرسي اللغة الإنكليزية في الثانويات الحكومية في دمشق وريفها. كما يتيح القيام بهذا البحث الفرصة لمعلمي اللغة الإنكليزية للتعبير عن مشاعرهم وآرائهم بما يتعلق بالعوامل المحفزة والغير محفزة، وكيف ينعكس ذلك على رفاهم إيجاباً أو سلباً وبالتالي يؤثر على أدائهم وقرارهم بمتابعة التعليم. يلعب هذا البحث دوراً هاماً في حث وزارة التربية في سوريا أن تفكر ملياً بالقضايا المتعلقة بتحفيز معلمي اللغة الإنكليزية في الثانويات الحكومية لما له من آثار إيجابية على رفاهم وبالتالي على نجاح العملية التربوية \ التعليمية.

## حدود البحث:

هناك بعض النقاط التي يجب مراعاتها عند تفسير نتائج هذه الدراسة:

1. تقيس الدراسة تحفيز ورفاه معلمي اللغة الإنكليزية في وقت زمني محدد مما يعني أنها لا تستطيع تصوير الطبيعة المتغيرة لهذه المفاهيم بمرور الوقت حيث يمكن أن يختلف الدافع والرفاه باختلاف السياق أو المراحل المهنية للمعلمين.
2. يُعتبر حجم العينة (خمسون معلماً ومعلمة) صغيراً نسبياً ويقتصر فقط على الثانويات الحكومية في دمشق وريفها وبالتالي لا يمكن تعميم نتائج البحث على نطاق واسع.
3. تقتصر هذه الدراسة على أربعة متغيرات ديموغرافية فقط وهي (العمر، الجنس، سنوات الخبرة، ومكان المدرسة).

## الدراسات السابقة:

### دراسات تحفيز المعلمين:

تم إجراء السلسلة الأولى من الدراسات حول تحفيز معلمي اللغة الإنكليزية من قبل بنينغتون وزملائها في التسعينيات. منذ ذلك الوقت، كان هناك اهتمام متزايد بمسألة تحفيز معلمي اللغة الإنكليزية (دورنيي ويشودا،

(2011). من بين هذه الدراسات دراسة أجراها بيننغتون ورايلي (1991) لقياس الرضا الوظيفي لمعلمي اللغة الإنكليزية. أظهرت النتائج أنّ الرضا الوظيفي لمعلمي اللغة الإنكليزية، مثل العديد من المعلمين الآخرين في العالم، مستمدّ من التحفيز الداخلي واهتمامهم بالتعليم، ومع ذلك لم يتلقى المعلمون المشاركون أي دعم من المؤسسات التابعة لها.

وتشمل الدراسات التجريبية الأخرى ذات الصلة دراسة دويك وأوجان (2013) التي بحثت في المستوى التحفيزي لمعلمي اللغة الإنكليزية في الثانويات الحكومية في الأردن. خلصت الدراسة الى أنّ وزارة التربية والتعليم، مديري المدارس، مشرفي اللغة الإنكليزية، زملاء المعلمين وطلابهم لم يقوموا بتحفيز معلمي اللغة في الثانويات الحكومية في الأردن.

استكشفت سوزن (2015) في دراسة أجرتها في تركيا العوامل المحفزة والغير محفزة لمعلمي اللغة الإنكليزية في المدارس الحكومية الابتدائية والثانوية حيث استخدمت الدراسة نهجاً مختلطاً يجمع بين الاستبيان المغلق والمقابلات شبه المنظمة. كشفت الدراسة أنّ كلاً من العوامل الداخلية والخارجية تلعب دوراً مهماً في تحفيز معلمي اللغة الإنكليزية.

في دراسة نوعيّة، استكشفت كامسترا (2020) العوامل التي أثّرت على تحفيز 23 معلماً للغة الإنكليزية في المدارس الحكومية الثانوية في إسبانيا وخلصت الدراسة الى أنّ تحفيز المعلمين ظاهرةً معقدةً وحيوية تتطلب تدريباً اجتماعياً وعاطفياً وتدخلاتٍ من صنّاع القرار لدعم هذا التحفيز وتحسينه.

### **دراسات رفاه المعلمين:**

فيما يتعلق برفاه المعلمين بحثت دراسة ل يلدرم (2014) في العوامل الرئيسية التي تؤثر على رفاه المعلمين من خلال اختبار نموذج مبني نظرياً على بيانات واسعة النطاق . وفقاً للدراسة، كانت العوامل الرئيسية التي تؤثر على رفاه المعلمين هي: التعاون بين الموظفين، التقييم العادل والتغذية الراجعة، المناخ المدرسي الايجابي ، ممارسات التدريس، المناخ الصفّي والتطوير المهني.

في دراسةٍ أحدث قام القرنى (2021) باستكشاف تأثير الإجهاد وكمّ الضغوطات، بالإضافة لتأثير المتغيرات الديموغرافية على رفاه معلمي اللغة الإنكليزية في جامعة المملكة العربية السعودية. كشفت النتائج عموماً عن انخفاض مستويات التوتر لدى معلمي اللغة الإنكليزية وكان ذلك مرتبطاً بكمّ الضغوطات. وتُعزى هذه النتائج إلى سنوات الخبرة في التدريس حيث كان معظم المعلمين المشاركين من ذوي الخبرة (أكثر من اثني عشر عام)

### منهج البحث وأدواته

اتّبعت هذه الدراسة تصميماً بحثياً مختلطاً باستخدام أدوات بحثية كمية ونوعية. استُخدمت أدوات البحث بطريقة تسلسلية حيث أُعطيت الأولوية لجمع وتحليل البيانات الكمية. ورّعت الباحثة الاستبيانات على خمسين معلماً ومعلمةً للغة الإنكليزية في المدارس الثانوية الحكومية في دمشق وريفها. ثم تم تحليل النتائج باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). استناداً إلى النتائج الكمية، تم إجراء مقابلات شبه منظمة مع ثلاثة عشر معلماً ومعلمة ممن شاركوا بالاستبيان. جرى بعدها تحليل البيانات النوعية باستخدام التحليل الموضوعي الاستنتاجي من أجل دعم وإثراء النتائج الكمية

### نتائج البحث

كشفت نتائج البحث أنّ تحفيز معلمي اللغة الإنكليزية يعتمد بشكل رئيسي على العوامل الداخلية مثل نقل المعرفة، تحقيق الذات، وصورة الذات إلّا أنّ العوامل الخارجية مثل الأجور، جو العمل، وظروف العمل أيضاً تلعب أدواراً مهمة. تبين أنّ مستوى تحفيز معلمي اللغة الإنكليزية متوسطاً، وأنّ العوامل التي تقلّل من التحفيز هي الأجور، ظروف العمل، وفرص التطوير المحدودة. كما أظهرت النتائج أنّ تحفيز معلمي اللغة الإنكليزية يختلف حسب موقع المدرسة، ولكن لم تظهر النتائج أي اختلاف حسب العمر، أو الجنس، أو سنوات الخبرة. كان لموقع المدرسة تأثيراً سلبياً على تحفيز المعلمين العاملين في المناطق الريفية عند النظر في العوامل الخارجية. علاوةً على ذلك، أكّدت النتائج الارتباط المباشر والإيجابي بين تحفيز معلمي اللغة الإنكليزية ورفاههم المتعلق بالعمل، مع تأثير أقوى للعوامل الخارجية على رفاه المعلمين مقارنة بالعوامل الداخلية

## مكونات البحث

تتكون الأطروحة من خمسة فصول:

الفصل الأول : وهو مقدّمة الرسالة حيث يعرض هذا الفصل مقدّمة عن موضوع الرسالة، و الإشكالية البحثية، وتساؤلات البحث، وأهداف البحث وأهميته، كما يقوم بتقديم مخطط تنظيمي للدراسة.

الفصل الثاني: وهو فصل المراجعة الأدبية، والذي يتطرق للخلفية النظرية والفكرية بالإضافة للدراسات السابقة المتعلقة بالبحث.

الفصل الثالث : يتناول هذا الفصل منهجية البحث وأدواته، ويتطرق الى نتائج تحليل درجتي الصدق والثبات الخاصة بأدوات البحث.

الفصل الرابع: يذكّر هذا الفصل النتائج التي توصل إليها البحث، حيث اتبعت الباحثة تسلسل تساؤلات البحث عند مناقشة النتائج.

الفصل الخامس: يختتم هذا الفصل الأطروحة، حيث يتناول تلخيصاً للنتائج، وعرضاً للآثار المترتبة على هذه النتائج بالنسبة للمعلمين وواضعي السياسات، كما يقوم باقتراح توصيات لأبحاث مستقبلية.