

درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم: محافظة العاصمة

اماني كمال سعيد ابو عيشة *

ملخص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكون مجتمع الدراسة من (19482) من المعلمين الذكور والإناث، بينما وتكونت عينة الدراسة من (407) معلم ومعلمة من خلال أخذ عينة عشوائية منهم. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم جاءت متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم تعزى لمتغيرات (الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي)، وأوصت الدراسة بضرورة تصميم خطط منهجية ودقيقة لتقليل العبء التدريسي على المعلم وذلك من خلال زيادة عدد المعلمين والإداريين.

الكلمات الدالة: الدافعية، بيئة العمل، الحوافز، العبء التدريسي، فرص التقدم الوظيفي، المعلمين.

المقدمة

تعد مهنة التعليم من أفضل المهن وأشرفها على مر العصور، فقد زاد في الآونة الأخيرة دور التعليم في بناء ونهوض الأمم والحضارات، وقد ساهم تحول المجتمع إلى مجتمع مؤسس ومعتمد على المعرفة في تطور وتحسين العملية التعليمية بشكل كبير. وتزداد أهمية التعليم يوماً بعد يوم، حيث تتضح هذه الأهمية في قدرة الإنسان على العيش في المجتمعات المعاصرة، والتغيرات السريعة وزيادة تعقيدات الحياة والتطور تزيد من أهمية التعليم الذي أصبح عنصراً أساسياً من عناصر النجاح في الحياة.

إن النظام التعليمي في الأردن مطالب بأن يقوم بتطوير عملية التعليم باعتبارها تؤدي دور محوري في نشر المعرفة، والذي يقوم بالأساس على المعلم، فدور المعلم يعتبر عاملاً مهماً ومحورياً في إعداد الخطط التعليمية والمنهجية، فهو باني الأجيال وتقع على عاتقه مسؤولية إعداد الكوادر البشرية، وهو من ينظم ويضطلع بالعمل ويحرص على تعلم الطلبة بالشكل الصحيح، فالعملية التعليمية والمجتمع ككل يعتمدون على التعليم لتنمية المعارف والمهارات لدى الطالب، ومن هذا المنطلق، فإن مهنة التعليم خالدة وستستمر مع استمرارية الحياة، ولهذا فيجب أن نوليها ونولي مؤديها جل الاهتمام (Murati, 2015).

إن من أهم القضايا التنموية التي تشكل أساس تقدم المجتمعات وقدرتها على مواجهة ما يعترضها من التحديات العديدة والمتسارعة هو إعداد المعلم وزيادة وتعزيز دافعيته نحو التعليم بما يتناسب ومتطلبات القرن الحادي والعشرين، فالتحديات التي تواجهها مجتمعات العالم كبيرة وعديدة، ومن الصعب توقع حجمها ومدى تأثيرها، وخصوصاً تلك التحديات التي يواجهها عالمنا العربي، والتي تتسم بكونها أكثر عمقاً وأكثر تعقيداً. ولهذا، فنحن بحاجة إلى مواكبة الأمم الأخرى والتطورات العالمية الحالية وذلك من خلال إعداد فرد واع وملتزم بقضايا أمته وقادر على الابتكار والتنمية والوفاء بما عليه من التزامات (الزهراني وإبراهيم، 2012).

لم يعد دور المعلم في العصر الحالي يقتصر فقط على كونه ملقناً وشارحاً ومفسراً للمعارف وللمعلومات، بل أصبح دوره أشمل من ذلك بكثير، حيث يجب عليه حالياً أن يكون مطلعاً على الدراسات والتجارب سواء أكانت محلية أم عربية أم عالمية، وأن يكون قادراً على توظيف استراتيجيات التعليم الحديثة وذلك من أجل تطوير وتنمية قدرات الطلبة العقلية العليا، وهذا يتطلب من المعلم أن يمتلك دافعية كبيرة نحو التعليم بحيث تعزز لديه روح العطاء، والذي ينعكس بدوره على مخرجات العملية التعليمية. فعلى المعلم أن يعمل جاهداً على تنمية وغرس القيم الأخلاقية والرقابة الذاتية في نفوس طلابه، وتشجيعهم على المحافظة على الهوية الثقافية والحضارية والقومية، كما يجب عليه تشجيعهم على حب المعرفة والتعلم الذاتي بشكل مستمر، والتطلع لكل ما هو جديد (زرقان، 2012).

ومن العوامل المؤثرة على المستوى التحفيزي للمعلمين أن معظمهم لم يكونوا راضين عن رواتبهم أو وضعهم الاقتصادي، بينما لم يكن عدد من المعلمين راضين عن مكانتهم الاجتماعية وثقتهم بأنفسهم والحوافز والمكافآت المقدمة إليهم، الأمر الذي قلل من

* دار المنجد للتدريب والدراسات. تاريخ استلام البحث 2017/9/18، وتاريخ قبوله 2018/10/9.

دافعيّتهم نحو التعليم، وبالتالي تدني جودته. ولهذا، يجب تقديم وسائل وطرق تعليمية وتعليمية تهدف إلى إعداد المعلم على أعلى مستوى من خلال توفير جميع السبل والإمكانات التي تعمل على زيادة دافعيّته نحو التعليم والعطاء، فمهنّة التعليم أعباءها كثيرة نظراً لتعدد أدوار المعلم، فهو يقدم المعلومة والمهارة للطالب ويحتاج إلى حكمة في إدارة الصف ومراعاة حاجات الطلبة العلمية والاجتماعية بالإضافة إلى القدرة على المحافظة على نظام الصف ومواجهة المواقف المتعددة وتنمية روح الانضباط عند الطلبة واحترام أنظمة المؤسسة التعليمية (Ushuri, 2016).

ونظراً إلى كل هذه التحديات، أصبح التعليم واحداً من أصعب المهن وأكثرها مشقة في الوطن العربي، وخاصةً في الأردن، فلم يعد من المهن الجذابة بسبب ما يرافقها من تحديات ومسؤوليات جمة، فنرى إبداع المعلمين وتميزهم يضمحل تحت ضغوطات العمل الهائلة، ونرى الشباب يعزفون عنها على الرغم من شح وتدني مستواهم المعيشي، الأمر الذي أضعف فيهم الإبداع والعطاء وانعكس بالسلب على مخرجات العملية التعليمية (العياصرة، 2017).

ومن هنا، نجد بأن هناك ضغوطاً تحيط بالمعلم ومهنة التعليم والتي تؤدي إلى ضعفٍ في دافعية المعلم نحو عملية التعليم، مما ينعكس على أدائه بشكل ملحوظ، ومن هنا، تكمن المشكلة وراء ضعف دافعية المعلم.

دافعية المعلم

إن الهدف المنشود من العملية التعليمية هو تحفيز المعلمين على الإلمام بالمعرفة بمختلف أنواعها، من خلال إثارة وتعميق رغبتهم في تطوير خبراتهم وكفاءتهم ومهاراتهم، والذي من شأنه مساعدة الطلبة على فهم واستيعاب العديد من المفاهيم والمصطلحات العلمية الأساسية المهمة في حياتهم اليومية كالتيكولوجيا والعلوم وغيرها، فالحافز في التعليم يلعب دوراً جوهرياً في دفع الطلبة إلى اكتساب المادة التعليمية بطريقة ممتعة وشيقة (Karabenick and Conley, 2011).

ومن الوسائل المتبعة لتحفيز المعلمين وزيادة دافعيّتهم نحو التعليم ونشر المعرفة هو دفع المعلم إلى تقييم ذاته ودافعيّته للتعليم، وإدراك التقدم الذي أحرزه في العملية التعليمية، ومساعدته على رسم الأهداف التي يسعى لتحقيقها والتي تطور كفاءته الذاتية، والعمل على تخفيف وتيرة القلق والتوتر لديه عند عرض وشرح المادة التعليمية للطلبة، وإزالة حواجز الخوف والرغبة من الفشل والإخفاق في إيصال المعلومات الجديدة لهم، وتوجيهه ودفعه إلى التنظيم الذاتي والإدارة الذاتية سواء في وقت عرض الحصة أو في طريقة شرحها (Ates and Buluc, 2015).

مفهوم دافعية المعلم

تعرف الدافعية بكونها الأداة الأمثل التي تحفز المعلمين على أداء واجباتهم وإنجاز المهام التعليمية من خلال الكشف عن الصعوبات والمشكلات التعليمية التي تواجه الطلبة والقدرة على السيطرة والتغلب عليها ومعالجتها (مسغوني، 2014). ويعرف جيميدا وتينجالا (Gameda and Tynjälä, 2015) دافعية المعلم بكونها الميل والرغبة المستمرة في تعليم كل ما هو جديد، والتفوق والإنجاز، والتغلب على الصعاب التي تواجه الطالب، وتوجيه هذا الميل والرغبة في تحقيق الأهداف المرغوبة والارتقاء بمستويات العلم.

وتسعى العملية التعليمية بشكل مستمر إلى تمكين وتشجيع المعلمين إلى بذل قصارى جهدهم داخل القاعة الصفية للوصول إلى حلول للمشكلات التي تواجه الطلبة والخروج بتصورات وأفكار جديدة قد تثري العلم والمعرفة لديهم وتنمي تفكيرهم الإبداعي (Durksen, Klassen, and Daniels, 2017).

أهمية الدافعية

تعد دافعية المعلم ذات أهمية كبيرة في إكسابه وإغناء سلوكه بالطاقة المحركة والباعثة على التقدم والإنجاز، حيث تعتبر الدافعية المحرك الرئيس الذي يثير نشاط المعلم، ويجعله يستجيب لمواقف وأنشطة معينة دون غيرها، ويوجه سلوكه نحو العملية التعليمية ليصبح جزءاً فعالاً فيها. كما تعد الدافعية الورقة الناجحة في جمع الطاقة اللازمة لتوجيه المعلم لبذل مزيد من الجهد للانخراط بالعملية التعليمية، وتحفيز الطلبة بصورة مستمرة لاكتساب المعرفة والنظر في الظواهر من حولهم وتحليلها ومن ثم تفسيرها، حيث تكمن أهمية هذه الطاقة بإزالة التوتر الذي يشعر به المعلم وتعيده إلى اتزانته السابق (Nyakundi, 2012).

كما تتمثل أهمية دافعية المعلم في إشراكهم في عملية صنع واتخاذ القرارات من خلال تحديد قدراتهم ومدى كفاءتهم في إنجاز أعمالهم خلال مدة زمنية معينة، والذي يكافئ بالحصول على حوافز مادية وترقيات من قبل الإدارة، فالأداء الوظيفي مرتبط بشكل كبير بالحوافز المادية والمعنوية، وذلك لتشجيع وتحفيز المعلمين على الاستمرارية والتقدم في تطوير أدائهم الوظيفي، والذي ينعكس بدوره إيجابياً على رضاهم الوظيفي وشعورهم بالولاء والانتماء لبيئة العمل ويُمنّي المواهب والإبداع لديهم (عبد مطر وعلي وعلي

ولفته، 2015). وتكمن أهمية الدافعية في تعزيز رضا المعلم الوظيفي، فالفرد الذي يكون رضاه عن عمله مرتفعاً يكون أكثر حماساً وإقبالاً على العمل، ويزداد انتماءه لوظيفته وللمؤسسة التعليمية، فتزيد بذلك إنتاجيته ويتحسن أدائه. أما إذا كانت الدافعية لدى الفرد منخفضة، سيضعف ذلك رضاه عن العمل وستقل إنتاجيته ومستوى أدائه وبالتالي سيضعف حماسه للعمل ويقل إقباله عليه، مما سيحد من مشاعر الامتنان والولاء لديه (منصور، 2010).

أهداف الدافعية لدى المعلمين ومصادرها

إن الهدف من تحفيز المعلمين هو دفعهم إلى تطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم والعمل على إيجاد سبل جديدة ومبتكرة لإيصال المعلومات إلى الطلبة، وتشجيعهم على اكتساب مهارات وعلوم جديدة لتهيئتهم وتمكينهم من صنع التغيير المفاهيمي والوصول إلى مفاهيم جديدة وربطها بالحياة اليومية والاستفادة منها (وسطاني، 2010).

ويمكن تقسيم الهدف من دافعية المعلمين نحو التعليم إلى ثلاثة أهداف وهي (Mansfield, Klassen, and Daniels, 2012):

- استثارة السلوك: حيث تعد الدافعية المسير الرئيسي الذي يحث المعلم ويدفعه للتعليم وبذل الجهد لإكساب الطلبة وتعرفيهم على المفاهيم الجديدة، والارتقاء بهم إلى مستويات عليا ومرموقة وإيجابية في مجال العلم والتعلم، فيجب أن يكون مستوى الدافعية متوسطاً لأن المستوى المنخفض يؤدي إلى الملل وعدم الاهتمام، في حين قد يؤدي ارتفاع ونيرة الدافعية لدى المعلم إلى زيادة التوتر والقلق لديه، فالدافعية نحو التعليم هي المحرك والباعث الرئيسي للتعلم والبحث عما هو جديد في البيئة التعليمية.
 - التوجيه: حيث تهدف الدافعية إلى جعل المعلم يقارن بين البيئة التعليمية الحالية والهدف الذي يطمح لتحقيقه وهو تحسين العلم والنهوض به، وتوجيه مسار الطلبة نحو الإلمام بالمعلومات والمفاهيم الجديدة، وتوجيه سلوكه وانتباهه نحو الاهتمام بالعلم والتعليم وأداء الأنشطة المختلفة، وتحليلها ومعالجتها، من أجل جعل العملية التعليمية عملية ممتعة ومشوقة يسعى الطالب إلى الخوض فيها بكل إرادته.
 - الاستمرارية: تهدف الدافعية إلى الاستمرار وديمومة جذب انتباه المعلم نحو التعليم والتعرف واكتساب المعلومات والمفاهيم الجديدة والبحث عن كل ما هو جديد واكتشافه.
- عوامل تدني دافعية المعلم

إن من أسباب تدني دافعية المعلم وضعف كفاءته العلمية تتمثل في المجمل في انخفاض روحه المعنوية (الشبلي، 2014) والتي يمكن عزوها إلى الأسباب التالية:

1. قلة فرص التقدم الوظيفي، ويشمل ذلك ثلاثة أمور أساسية وهي الخبرات، حيث أن دافعية المعلمين المهنية تتأثر بما لديهم من خبرات مدرسية، والتي لها أثر على مهاراتهم المهنية واختيارهم للمهنة التي سيعملون بها، والنمو المهني، والذي يمثل مدى انتفاع المعلمين من المواقف التي قد يواجهونها والتي قد تؤدي إلى إعادة تشكيل نموهم من النواح المعرفية والمهارية بحيث يصبحون ذوي كفاءة وإمام، والترقي وهو الإقرار بأن المعلمين على مستوى ملائم من الكفاءة للقيام بأعمال أكثر صعوبة وتولي مسؤوليات أكثر تعقيداً (محمد وحجازي، 2017)، ويغيب أحد هذه الأمور، يكون المعلمين غير أكفاء، مما يقلل من دافعتهم نحو التعليم.
2. العبء التدريسي، والتي تشمل ضعف المستوى التحصيلي للطلبة، وعدم اهتمامهم واتكالهم على المعلم من جميع النواحي، وتعرض المعلمين إلى ضغوط من الطلبة وذويهم فيما يخص درجاتهم، وعدم ملائمة تخصص بعض المعلمين للمناهج التي يعلمونها، وخلو القاعات الدراسية من المعدات والأجهزة الضرورية (بومجان، 2016).
3. بيئة العمل، حيث أن دافعية المعلمين تتأثر ببيئة العمل وما تتطوي عليه من عوامل شخصية واجتماعية داخل البيئة المدرسية، ويشمل ذلك البيئة الصفية والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية وسلوك الطلاب وإجهاذ الامتحانات والمكافآت والحوافز والثقة بالنفس وشخصية المعلم (Alam and Farid, 2011).
4. قلة الحوافز، ويتضمن ذلك تدنٍ في الرواتب والأجور وقلة أو غياب الحوافز، كما ويشمل ذلك نقص الأجهزة التي قد يحتاجها المعلمون للتعليم، والضعف في التنسيق ما بين المعلمين (بومجان، 2016).

الدراسات السابقة

فيما يلي أبرز الدراسات العربية والأجنبية التي تمكنت الباحثة من الاطلاع عليها مرتبة حسب التسلسل الزمني كالاتي:

الدراسات العربية

دراسة خلف (2013) بعنوان "الدافعية نحو العمل المدرسي والعوامل المؤثرة في مستواها لدى معلمي العلوم في مدارس محافظة جرش". هدفت الدراسة إلى التعرف على الدافعية نحو العمل المدرسي والعوامل المؤثرة في مستواها لدى معلمي العلوم في مدارس محافظة جرش. أجريت الدراسة في الأردن، وقد استخدمت المنهج الوصفي المسحي، حيث تكون مجتمع الدراسة من (334) معلمي ومعلمات مادة العلوم في المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة جرش لعام 2012/2011، أما العينة فتكونت من (225) معلماً ومعلمة، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة. أظهرت النتائج أن مستوى الدافعية نحو العمل المدرسي لدى معلمي العلوم كان بدرجة متوسطة، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة التعليمية لصالح معلمي العلوم من ذوي الخبرة الطويلة. وأوصت الدراسة بضرورة توفير العوامل التي من شأنها تحسين دافعية معلمي العلوم خاصة أن النتائج أظهرت مستوى متوسطاً من الدافعية لديهم حتى لا يهدد مستوى دافعية طلبتهم.

دراسة الفضلي (2013) بعنوان "الدافعية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الذاتية". هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الدافعية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء متغيرات الذاتية. أجريت الدراسة في الكويت، وقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكون مجتمع الدراسة من (5,083) معلمة رياض الأطفال في المناطق التعليمية الست بدولة الكويت، أما العينة فتكونت من (563) معلمة في (19) روضة بمنطقة مبارك الكبير وقد تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الدافعية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال بالكويت كان مرتفعاً. وأوصت الدراسة بضرورة التركيز على الدورات التدريبية وبخاصة للمعلمات الجدد، وإعطاء الحوافز المادية والوظيفية لحضور تلك الدورات، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية لمعلمات رياض الأطفال.

دراسة حسين (2016) بعنوان "الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات في البيئة الثقافية العربية: دراسة تحليلية". هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات في البيئة الثقافية العربية بدراسة تحليلية مستعرضة. أجريت الدراسة في (9) دول عربية وهي: مصر والسعودية والإمارات وعمان والبحرين ولبنان وفلسطين والعراق والمغرب، وقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المسحي والمنهج النوعي، وقد تم استخدام استبانة إلكترونية والمقابلات كأدوات للدراسة. شمل مجتمع الدراسة الطلاب والمشرفين التربويين ومعلمي الرياضيات في مرحلة الإعداد قبل الخدمة بكليات إعداد المعلم، وأثناء الخدمة في الدول التي أجريت فيها الدراسة والبالغ عددهم (213) طالباً ومعلماً ومشرفاً تربوياً. أظهرت النتائج أن تحديد مستويات الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات في البيئة الثقافية العربية كانت بين المتوسطة والمرتفعة، وأنه لا يوجد اختلاف في مستويات الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات. أوصت الدراسة بضرورة تضمين برامج الإعداد والتنمية المهنية للمعلم حول موضوع الدافعية المهنية للمعلم بشكل رئيس وكذلك موضوعات الاحتياجات التعليمية داخل الفصل.

دراسة القطيش والشرفات (2017) بعنوان "مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى في مدارس البادية الشمالية الشرقية". هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى في مدارس البادية الشمالية الشرقية. أجريت الدراسة في الأردن، وقد استخدمت المنهج الوصفي، حيث تكونت عينة الدراسة من (178) معلماً ومعلمة، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة. أظهرت النتائج أن مستوى دافعية الإنجاز للمعلمين كانت بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى دافعية الإنجاز تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة. وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام وزارة التربية والتعليم بتفعيل مدونة السلوك الوظيفي لما لها من دور في رفع مستوى دافعية الإنجاز للمعلمين.

الدراسات الأجنبية

دراسة أدييمو أديينكا وأسابي وأوميسوري أديدوتون (Adeyemo Adeyinka, Asabi, and Omisore Adedotun, 2013) بعنوان "Teachers Motivation on Students Performance in Mathematics in Government Secondary Schools, Makurdi LG Area"، "دافعية المعلمين نحو أداء الطلبة في الرياضيات في المدارس الثانوية الحكومية في منطقة ماكوردي الحكومية المحلية". هدفت الدراسة إلى التحقيق في مدى تأثير دافعية المعلمين على أداء الطلبة في الرياضيات في المدارس الثانوية الحكومية في منطقة ماكوردي الحكومية المحلية. أجريت الدراسة في نيجيريا، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي أربع مدارس حكومية مختلفة في منطقة ماكوردي الحكومية المحلية، بينما تكونت عينة الدراسة من (100) معلم، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة. أظهرت النتائج أن غالبية المعلمين ونسبتهم (61.0%) غير راضين عن الخدمات المقدمة لهم والمزايا الإضافية المرتبطة بمرتباتهم، وأن غالبية المستجيبين من الطلبة ونسبتهم

(66.0%) غير راضين عن حالة خدمة المعلمين. أوصت الدراسة بضرورة توفير بنية تحتية قوية لتحفيز المعلمين وزيادة دافعيتهم، وعقد دورات تدريبية للمعلمين أثناء الخدمة بهدف تطوير مهاراتهم في تدريس مادة الرياضيات للطلبة، وتحسين أداءهم فيها.

دراسة رشيد وهومايون وعوان وأحمد (2016, Rasheed, Humayon, Awan, and Ahmed) بعنوان **“Factors Affecting Teachers’ Motivation: An HRM Challenge for Public Sector Higher Educational Institutions of Pakistan (HEIs)”**، "العوامل التي تؤثر على دافعية المعلمين: التحديات الذي تواجه إدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي في القطاع العام في باكستان (هيس)". هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على دافعية المعلمين، والتحديات الذي تواجه إدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي في القطاع العام. أجريت الدراسة في باكستان، واستخدمت المنهج الاستقصائي، حيث تكون مجتمع الدراسة من جامعات باكستان المعروفة، وتم استخدام الاستبانة والمقابلات كأداة للدراسة. أظهرت النتائج أنه وعلى الرغم من أن حزم التعويض والحوافز المالية هي عوامل مهمة للعاملين في بيئة السوق التنافسية لقطاع التعليم العالي، إلا أن بعض العوامل الأخرى مثل تصميم الوظائف وبيئة العمل ونظام إدارة الأداء والتدريب والتطوير هي أيضاً ذو قيمة كبيرة لتحفيز دافعية المعلم. أوصت الدراسة بضرورة تصميم خطط منهجية لزيادة دافعية المعلمين وتدريبهم وتطوير مهاراتهم بهدف تحقيق الرضا الوظيفي.

دراسة فيسيو وجيزيز وروس وكانافارو وبريرا (2016, Viseu, Jesus, Rus, Canavarro, and Pereira) بعنوان **“Relationship between Teacher Motivation and Organizational Variables: A Literature Review”**، "العلاقة بين دافعية المعلمين والمتغيرات التنظيمية: مراجعة الأدبيات". هدفت الدراسة إلى التحقيق في العلاقة التي تجمع بين دافعية المعلمين والمتغيرات التنظيمية من خلال مراجعة الأدبيات. أجريت الدراسة في البرتغال، واستخدمت المنهج التحليلي، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع الدراسات المتعلقة بتحفيز المعلمين التي تم نشرها بين عامي 1990 و2014 وعددها (94) دراسة، بينما تكونت عينة الدراسة من (51) دراسة والتي تم تحليلها باستخدام المراجعة المنهجية. أظهرت النتائج أهمية الرضا في بيئة العمل السليمة في تحفيز المعلمين وزيادة دافعيتهم لتعليم العلوم، وأوصت الدراسة بضرورة إجراء المزيد من الدراسات حول العلاقة بين تحفيز المعلمين والنفسية الإيجابية.

دراسة آتش ويلماز (2018, Ateş and Yilmaz) بعنوان **“Investigation of the Work Motivation Levels of Primary School Teachers”**، "التحقيق في مستويات دافعية العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية". هدفت الدراسة إلى فحص مستويات دافعية العمل لمعلمي المدارس الابتدائية العاملين في مؤسسات التعليم الابتدائي في مقاطعة إسطنبول. أجريت الدراسة في تركيا، وقد استخدمت المنهج المسحي الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من معلمي ومديري المدارس الابتدائية الحكومية التابعة لوزارة التربية الوطنية في منطقة كوجوك جكمجة، بينما تكونت عينة الدراسة من (371) معلماً ومديراً، وقد تم استخدام "مقياس تحفيز العمل" كأداة للدراسة. أظهرت النتائج أن متوسط الدرجات التي حصل عليها معلمو المدارس الابتدائية من مقياس تحفيز العمل كان منخفضاً. وأوصت الدراسة بضرورة مكافأة المعلمين الذين يشاركون في الدراسات العلمية وعرض عروض مختلفة.

التعقيب على الدراسات السابقة

تعددت الدراسات السابقة ذات الصلة بدافعية المعلمين، حيث تناولت جوانب تحليلية مختلفة وأهداف ومعالجات إحصائية وأساليب اختيار العينات وأدوات جمع البيانات التي استخدمت في كل دراسة من هذه الدراسات والنتائج والتوصيات التي توصلت إليها. وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في اختيار أداة جمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب والمعالجات الإحصائية المناسبة. وتتميز الدراسة الحالية عما سبق من دراسات أنها بحثت في درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم: محافظة العاصمة، وهو ما لم تتناوله أي من الدراسات السابقة، وهذا يعزز من أهمية الدراسة الحالية، كونها من الدراسات الأولى - على حد علم الباحث - التي تناولت هذا الموضوع.

مشكلة الدراسة

تواجه المؤسسات التعليمية تحديات كبيرة في تعزيز دافعية المعلم لأداء واجبه بشكل متقن وكفاءة عالية، إذ أن التغيرات التي يشهدها العالم اليوم والانفجار المعرفي والتكنولوجي، يؤثر بشكل مباشر على المؤسسات التعليمية، كما يعد ضعف مجازة هذه التغيرات المتسارعة من أهم المنعطفات التي تحد من زيادة دافعية المعلم نحو التعليم، وتقلل من قدرته على إدارة العملية التعليمية برمتها لتحقيق الأهداف المطلوبة، وهو ما التمسته الباحثة بحكم عملها في هذا المجال.

ومما لا شك فيه أن المعلم يواجه العديد من الضغوطات التي تجعل من مهنة التعليم مهنة غير مرغوبة، مما ينعكس على

أداءه ودافعيته وهو ما أشار إليه آتش ويلماز (Ateş and Yilmaz, 2018) في دراستهما والذان أظهر أن دافعية أغلب المعلمين ضعيفة، بسبب استخدام الطرق الكلاسيكية في التعليم، وإلقاء بعض الأعباء الإدارية على كاهل المعلم كالأنشطة الإضافية والمراقبة اليومية، فضلاً عن كثرة الحصص فوق المعدل الطبيعي وعدم شكره والثناء على جهوده، ومعاملة المعلم وكأنه آلة للعمل وتعدد أدواره وزحمة الأعمال والمطالبات بإنجازها بوقت قصير وعدم مناسبة المجهود المبذول مع الراتب وعدم وجود مزايا إضافية، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة الضغط العصبي والنفسي على المعلم الذي ينعكس على أداءه ودافعيته نحو التعليم. فالدافعية عند المعلم هي التي تحفز الدافعية عند الطالب لزيادة تحصيله العلمي، فإذا انعدمت الدافعية عند المعلم فسيؤثر بشكل مباشر على الدافعية والتحصيل العالي لدى الطالب، فالمعلم هو القدوة والمثل الأعلى في المدرسة، لذلك وجب الاهتمام به، ولتحقيق ذلك لا بد من معالجة المسببات المؤدية لانخفاض الدافعية التي تؤثر بالتالي سلباً على الطالب والجيل، حيث يوصي العديد من الباحثين ومنهم حسين (2016) بضرورة تضمين برامج الإعداد والتنمية المهنية للمعلم حول موضوع الدافعية المهنية للمعلم بشكل رئيس، وكل من القطيش والشرفات (2017) الذين أوصوا بضرورة اهتمام وزارة التربية والتعليم بتفعيل مدونة السلوك الوظيفي لما لها من دور في رفع مستوى دافعية الإنجاز للمعلمين. ومن هنا تتجلى مشكلة البحث في الكشف عن درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم.

أسئلة الدراسة

في ضوء ما سبق، تتحدد مشكلة الدراسة الحالية بأنها تحاول الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظرهم؟
2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجة الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة من وجهة نظرهم تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي، الراتب)؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الدافعية نحو مهنة التعليم لدى المعلمين في محافظة العاصمة عمان، كما هدفت إلى بيان الفروقات في استجابة أفراد عينة الدراسة حول درجة الدافعية للمجالات (الحوافز، فرص التقدم الوظيفي، العبء التدريسي، بيئة العمل)، وفقاً لمتغيرات (الجنس، الخبرة، المؤهل التعليمي، الراتب).

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في:

- كون الدافعية هدفاً تربوياً،
- الدور الذي يقدمه المعلم في إعداد الجيل والمسؤولية التي تقع على عاتقه للبلوغ إلى الهدف المنشود،
- الاهتمام بالدوافع التي تقف وراء تحقيق هذا الدور وتبسيط الضوء على أهمية هذه المهنة والدور الذي يقوم به المعلم وما يحتاجه المعلم من جو مريح لزيادة إنتاجيته ودافعيته نحو التعليم.
- تقديم التوصيات لوزارة التربية والتعليم لاتخاذ قرارات بهذا الشأن، وتقيد أيضاً في أن يتعرف المعلم على درجة الدافعية لديه نحو تحقيق الإنجاز المرغوب، وأيضاً أهميتها في تقديم برامج تدريبية لإثارة دافعية المعلم نحو مهنة التعليم.
- تسهم هذه الدراسة في الكشف عن درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم في محافظة العاصمة.
- يؤمل أن تشكل هذه الدراسة إضافة جديدة تثري كلاً من المكتبتين العربية والأردنية.
- من المؤمل أن تقدم هذه الدراسة إطاراً نظرياً مناسباً حول دافعية المعلمين قد يفيد الباحثين في هذا المجال من خلال إثراء أبحاثهم.
- كما وتأمل الباحثة أن تسهم الدراسة في فتح باب الدراسات والأبحاث في هذا المجال بما تتوصل إليه من نتائج وتوصيات.

التعريفات الإجرائية والاصطلاحية

فيما يلي تعريف لمصطلحات الدراسة وعلى النحو الآتي:

- الدافعية: تعرف الدافعية بكونها " مجموعة من القوى الداخلية والخارجية التي تساهم على تحفيز المعلم، وزيادة مثابرتة بهدف الوصول إلى حالة التوازن، وتحقيق الأهداف الصعبة للوصول إلى حالة من الرضا النفسي" (Richardson, Karabenick, and Watt, 2014: 4).
- وتعرف إجرائياً بكونها: درجة استجابة معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في مديريات العاصمة عمان التابعة لوزارة

التربية والتعليم لقرارات أداة قياس الدافعية المعتمدة في هذه الدراسة.

- المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم، محافظة العاصمة: هم المعلمون في المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم في مديريات العاصمة وهي (لواء الجامعة والجزيرة والقويسمة والموقر وسحاب وقصبة عمان وماركا وناور ووادي السير). حدود الدراسة

تحدد نتائج الدراسة بالجوانب الآتية:

1. الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على معلمي المدارس الحكومية في العاصمة عمان.
2. الحدود المكانية: المدارس الحكومية في العاصمة عمان.
3. الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2016.

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الجزء عرضاً للمنهجية المستخدمة في الدراسة الحالية من أجل تحقيق هدفَي الدراسة، كما أنه يتضمن توضيحاً لمجتمع الدراسة والعينة وكيف تم اختيارها، بالإضافة إلى خطوات بناء الأداة وكيف تم التأكد من صدقها وثباتها وتوضيحاً لإجراءات التطبيق والمعالجة الإحصائية المستخدمة لتحليل بيانات الدراسة وفقاً لأسئلته.

منهجية الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي التحليلي، وذلك من خلال تصميم استبانة كأداة للدراسة، و تم جمع البيانات وتنظيمها وتصنيفها وتم تحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وعرضها عن طريق نماذج وجدول، كما تم الاطلاع على الأدب النظري والأبحاث العلمية والمراجع والمؤلفات والدراسات العربية والأجنبية.

مجتمع الدراسة وعينتها

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين (ذكور وإناث) العاملين في المدارس الحكومية في العاصمة عمان والبالغ عددهم (19482) معلم ومعلمة موزعين على (9) مديريات و (792) مدرسة بحسب وزارة التربية والتعليم للعام 2016. تم أخذ عينة بالطريقة العشوائية لتمثيل مجتمع العينة، حيث تم توزيع (518) استبانة على المعلمين والمعلمات، وتم استرداد (407)، ليلعب عدد العينة (407) معلم ومعلمة بنسبة (78.6%) وذلك وفقاً لجدول بارليت (Barlett, Kotrlik, and Higgins, 2001). وفيما يلي وصف لعينة الدراسة:

الجدول (1):

خصائص عينة الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكور	152	37.3
	إناث	255	62.7
	المجموع	407	100.0
الخبرة	5 سنوات فما دون	62	15.2
	6-15 سنة	214	52.6
	أكثر من 15 سنة	131	32.2
	المجموع	407	100.0
المؤهل العلمي	دبلوم كليات مجتمع	23	5.7
	بكالوريوس	276	67.8
	دبلوم عالي	67	16.5
	ماجستير ودكتوراه	41	10.1
	المجموع	407	100.0
الراتب الشهري	أقل من 350 دينار	21	5.2

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
	350-500 دينار	290	71.3
	أكثر من 500 دينار	96	23.6
	المجموع	407	100.0

يلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة الإناث بلغت (62.7%) وهي نسبة عالية نظراً لارتفاع عدد المعلمات في المدارس الحكومية لمحافظة العاصمة مقارنة بعدد الذكور. أما فيما يتعلق بالخبرة العملية لأفراد عينة الدراسة، فقد تركزت ضمن الفئة (6-15) سنة، حيث شكلت نسبة (52.6%)، تلتها الفئة (أكثر من 15 سنة) بنسبة (32.2%). وفيما يتعلق بالمؤهل العلمي، فقد شكل أصحاب البكالوريوس أعلى نسبة بلغت (67.8%)، تلاهم أصحاب الدبلوم العالي بنسبة (16.5%). وأخيراً، فقد شكلت فئة الراتب الشهري (350-500) دينار أعلى نسبة بلغت (71.3%)، تلتها الفئة (أكثر من 500 دينار) بنسبة (23.6%).

مصادر جمع البيانات

لتحقيق الغرض من الدراسة الحالية والهادفة إلى قياس درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم، اعتمدت الباحثة على مصدرين لجمع البيانات ولتحقيق أهداف الدراسة، وهي:

1. المصادر الثانوية: وهي البيانات التي تم الحصول عليها من المصادر المكتبية والمراجعة الأدبية للدراسات ذات الصلة، وذلك لوضع الأسس العلمية والإطار النظري مثل: المراجع والمصادر المتعلقة بالدافعية لدى المعلمين، الوثائق المتعلقة بالبيانات والمعلومات التي تخص الدراسة، المجالات والمؤلفات العربية والأجنبية المحكمة لتغطية الجانب النظري، والمعلومات المتوفرة على الشبكة العنكبوتية (الإنترنت).

2. المصادر الأولية: وهي البيانات التي تم الحصول عليها من خلال جمع البيانات الأولية بواسطة أداة الدراسة (الاستبانة) كأداة رئيسية لقياس أسئلة الدراسة.

أداة الدراسة

تم بناء استبانة لقياس درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم، وتكونت من جزأين: الجزء الأول يتعلق بالمعلومات الأساسية (الديموغرافية) للعينة والممثلة ب (الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي، الراتب)، أما الجزء الثاني فيتكون من خمسة مجالات بالاعتماد على دراسة (عبد مطر وعلي وعلي ولفته، 2015) ودراسة (Nyakundi, 2012) كما هو موضح في الجدول (2):

الجدول (2):

مجالات الدراسة

الرقم	المجال	عدد الفقرات	الأرقام حسب الأداة
1	الحوافز	11	1-11
2	فرص التقدم الوظيفي	7	12-18
3	العبء التدريسي	5	19-23
4	بيئة العمل	8	29-36
	مجموع الفقرات	36	

وقد تم إعطاء كل عبارة من العبارات الخاصة بكل فقرة من أبعاد الدراسة من الاستبانة درجات لتتم معالجتها إحصائياً على النحو الآتي: عالية جداً (5) درجات، عالية (4) درجات، متوسطة (3) درجات، متدنية (2) درجات، متدنية جداً (1) درجة واحدة.

وقد استخدم مقياس ليكارت الخماسي Five-Likert Scale في تحليل البيانات كما يلي:

الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1) / عدد الفئات (5) =

5-1/5=0.80 طول الفئة، ومن ثم إضافة طول الفئة على نهاية كل فئة، وبهذا تصبح الفئات على النحو الآتي:

الجدول (3):

الفئات ومستوى التقييم لأفراد الدراسة

الفئة	مستوى التقييم
1-1.80	متدنية جداً
1.81-2.60	متدنية
2.61-3.40	متوسطة
3.41-4.20	عالية
4.21-5	عالية جداً

صدق أداة الدراسة

تطلب التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة الاستعانة بنخبة من المحكمين مؤلفة من (5) عضو من أعضاء الهيئة التدريسية المتخصصين في العلوم التربوية، وقد تم الاستجابة لآراء المحكمين وإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية.

ثبات أداة الدراسة

قامت الباحثة بتطبيق مقياس كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لغرض التحقق من ثبات أداة الدراسة وفقاً لاستجابات عينة الدراسة. وعلى الرغم من أن قواعد القياس الواجب الحصول عليها غير محددة، إلا أن الحصول على $(0.60 \geq \alpha)$ يعد من الناحية التطبيقية للعلوم التربوية والإنسانية بشكل عام أمراً مقبولاً (Sekaran, 2003)، والجدول (4) يبين نتائج ثبات أداة الدراسة كما يلي:

الجدول (4):

معامل ثبات الاتساق الداخلي لمجالات الاستبانة (مقياس كرونباخ ألفا)

الرقم	مجالات الدراسة الرئيسية	عدد الفقرات	قيمة (α) ألفا
1	الحوافز	11	0.83
2	فرص التقدم الوظيفي	7	0.75
3	العبء الوظيفي	5	0.69
4	بيئة العمل	8	0.79
	الاستبانة ككل	36	0.91

يظهر الجدول أعلاه قيم الثبات لمجالات الدراسة الرئيسية، وبلغ معامل ثبات الاستبانة الكلي (0.91)، وتدل مؤشرات كرونباخ ألفا على تمتع أداة الدراسة بصورة عامة بمعامل ثبات عال ويقدرتها على تحقيق أغراض الدراسة وفقاً لسيكاران (Sekaran, 2003).

المعالجة الإحصائية

بعد أن تمت عملية جمع البيانات والمعلومات اللازمة حول متغيرات الدراسة، تم ترميزها وإدخالها إلى الحاسب الآلي لاستخراج النتائج الإحصائية، حيث تم الاستعانة بالأساليب الإحصائية ضمن برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package For Social Science (SPSS) لمعالجة البيانات التي تم الحصول عليها، من خلال الدراسة الميدانية للعينة المبحوثة، وبالتحديد فإن الباحثة استخدمت الأساليب الإحصائية الآتية:

1. اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) وذلك لاختبار مدى الاعتمادية على أداة جمع البيانات المستخدمة في قياس المتغيرات التي اشتملت عليها الدراسة.
2. التكرارات والنسب المئوية (Frequencies) وذلك لمعرفة توزيع عينة الدراسة على المتغيرات الديموغرافية.
3. الإحصاء الوصفي (المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري)، وذلك للإجابة عن السؤال الأول لوصف آراء عينة الدراسة.

حول متغيرات الدراسة، ولتحديد أهمية العبارات الواردة في الاستبانة.

4. اختبار ((T-Test)، وذلك للمقارنة الثنائية في اختبار السؤال الثاني وللتأكد من الدلالة الإحصائية للنتائج التي تم التوصل إليها وإيجاد الفروق التي تعزى للمتغيرات الثنائية مثل متغير الجنس.

5. اختبار ((ANOVA)، وذلك للإجابة عن السؤال الثاني لاختبار الفروق ذات الدلالة الإحصائية لمتغيرات الدراسة الديموغرافية (الخبرة، المؤهل العلمي، والراتب الشهري).

6. اختبار شيفيه ((Scheffé's Test)، وذلك لإيجاد الفروق البعدية في حال تواجدها في اختبار تحليل التباين الأحادي، إذ تم استخدامه للمتغير الديموغرافي (الخبرة).

ولأغراض عرض وتفسير النتائج والخروج بنتيجة نهائية في هذه الدراسة فقد اعتمدت الباحثة المعيار المعياري كما هو موضح في عرض نتائج الدراسة.

عرض نتائج الدراسة

السؤال الأول: ما درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة بشكل عام ولكل فقرة من فقرات محور الدراسة ويظهر الجدول (5) ذلك.

الجدول (5):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة طبقاً لمجالات الدراسة الرئيسية وحسب استجابات عينة الدراسة

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الدافعية
2	فرص التقدم الوظيفي	3.44	0.54	1	عالية
4	بيئة العمل	3.01	0.71	3	متوسطة
1	الحوافز	2.94	0.67	4	متوسطة
3	العبء التدريسي	2.83	0.51	5	متوسطة
	الكلية	3.05	0.39	-	متوسطة

يلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الكلي لدرجة الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة بلغ (3.05) على مقياس ليكارت الخماسي وانحراف معياري (0.39)، ومعبراً عن درجة دافعية متوسطة حسب استجابات عينة الدراسة.

وقد حقق مجال فرص التقدم الوظيفي أعلى متوسط حسابي بلغ (3.44) وانحراف معياري (0.54) ومعبراً عن درجة دافعية عالية لدى معلمي محافظة العاصمة، تلاه مجال بيئة العمل بمتوسط حسابي (3.01) وانحراف معياري (0.71) وبدرجة دافعية متوسطة أيضاً، ثم مجال الحوافز بمتوسط حسابي (2.94) وانحراف معياري (0.67) وبدرجة دافعية متوسطة كذلك، وأخيراً مجال العبء التدريسي بمتوسط حسابي (2.83) وانحراف معياري (0.51) وبدرجة دافعية متوسطة أيضاً، وذلك حسب استجابات عينة الدراسة.

كما تم قياس المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات كل مجال كالتالي:

مجال الحوافز

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة تبعاً للحوافز، ويظهر الجدول (6) ذلك.

الجدول (6):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة طبقاً لمجال الحوافز وحسب استجابات عينة الدراسة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الدافعية
7	علاقتي بمديري قائمة على الاحترام	4.07	1.01	1	عالية
9	يشجع مديري مبادرات المدرسين	3.61	1.11	2	عالية
8	أتلقي التشجيع من مديري	3.60	1.11	3	عالية
10	يقيمني مديري بمعايير تقييم موضوعية	3.53	1.11	4	عالية
3	أشعر أن مجهودي محل احترام	2.92	1.04	5	متوسطة
4	لا أترك عملي حتى لو عرض عليّ أجر أعلى	2.84	1.33	6	متوسطة
11	يحترم المجتمع مهنتي كمعلم	2.75	1.14	7	متوسطة
2	حصلت على ترقية في وقت استحقاقها خلال حياتي الوظيفية	2.73	1.06	8	متوسطة
1	أشعر بعدالة نظام الترقيات والترقية في الوزارة	2.48	1.02	9	متدنية
6	أحصل على التأمين الصحي المناسب	2.08	1.06	10	متدنية
5	أحصل على حوافز مادية أثناء خدمتي الوظيفية	1.74	0.99	11	متدنية جداً
	الكلية	2.94	0.67	-	متوسطة

يلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الكلي لدرجة الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة من خلال مجال الحوافز بلغ (2.94) على مقياس ليكارت الخماسي وانحراف معياري (0.67)، ومعياراً عن درجة دافعية متوسطة حسب استجابات عينة الدراسة. وقد تراوحت الأوساط الحسابية للفقرات المكونة لمجال الحوافز بين (1.74-4.07)، حيث حققت الفقرة (7) ونصها "علاقتي بمديري قائمة على الاحترام" أعلى متوسط حسابي بلغ (4.07)، وانحراف معياري (1.01)، وعند درجة دافعية عالية، بينما حققت الفقرة (5) ونصها "أحصل على حوافز مادية أثناء خدمتي الوظيفية" أدنى متوسط حسابي بلغ (1.74)، وانحراف معياري (0.99)، وعند درجة دافعية متدنية جداً حسب استجابات عينة الدراسة.

مجال فرص التقدم الوظيفي

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة تبعاً لفرص التقدم الوظيفي، ويظهر الجدول (7) ذلك.

الجدول (7):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة طبقاً لمجال فرص التقدم الوظيفي وحسب استجابات عينة الدراسة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الدافعية
12	أقوم بأداء عملي بجد	4.15	0.84	1	عالية
14	وظيفتي تفرض عليّ مسؤوليات كثيرة	4.14	0.90	2	عالية
13	أنهي المطلوب مني في الوقت المناسب	4.09	0.86	3	عالية
17	يناقشني مديري بالقرارات المتعلقة بوظيفتي	3.11	1.14	4	متوسطة
15	أشارك في اتخاذ القرارات التربوية التي تهم مسيرة المعلم	2.92	1.14	5	متوسطة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الدافعية
16	فرصتي في التقدم الوظيفي ضئيلة	2.88	1.13	6	متوسطة
18	فرصتي في النمو المهني متاحة	2.75	1.11	7	متوسطة
	الكلية	3.44	0.54	-	عالية

يلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الكلي لدرجة الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة من خلال مجال فرص التقدم الوظيفي بلغ (3.44) على مقياس ليكارت الخماسي وانحراف معياري (0.54)، ومعبراً عن درجة دافعية عالية حسب استجابات عينة الدراسة.

وقد تراوحت الأوساط الحسابية لل فقرات المكونة لمجال فرص التقدم الوظيفي بين (2.75-4.15)، حيث حققت الفقرة (12) ونصها "أقوم بأداء عملي بجد" أعلى متوسط حسابي بلغ (4.15)، وانحراف معياري (0.84)، وعند درجة دافعية عالية، بينما حققت الفقرة (18) ونصها "فرصتي في النمو المهني متاحة" أدنى متوسط حسابي بلغ (2.75)، وانحراف معياري (1.11)، وعند درجة دافعية متوسطة حسب استجابات عينة الدراسة.

مجال العبء الدراسي

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة تبعاً للعبء الدراسي، ويظهر الجدول (8) ذلك.

الجدول (8):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة طبقاً لمجال العبء التدريسي وحسب استجابات عينة الدراسة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الدافعية
22	أستخدم أساليب تدريسية متنوعة	3.66	0.91	1	عالية
23	لدي عبء إداري يعيق مهنتي التدريسية	3.15	1.15	2	متوسطة
20	أستغرق وقتاً طويلاً في حل مشاكل طلبتي	2.67	0.99	3	متوسطة
19	أعمل لساعات طويلة في عملي	2.35	0.88	4	متدنية
21	عبئي التدريسي مرتفع	2.33	1.04	5	متدنية
	الكلية	2.83	0.51	-	متوسطة

يلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الكلي لدرجة الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة من خلال مجال العبء التدريسي بلغ (2.83) على مقياس ليكارت الخماسي وانحراف معياري (0.51)، ومعبراً عن درجة دافعية متوسطة حسب استجابات عينة الدراسة.

وقد تراوحت الأوساط الحسابية لل فقرات المكونة لمجال العبء التدريسي بين (2.33-3.66)، حيث حققت الفقرة (22) ونصها "أستخدم أساليب تدريسية متنوعة" أعلى متوسط حسابي بلغ (3.66)، وانحراف معياري (0.91)، وعند درجة دافعية عالية، بينما حققت الفقرة (21) ونصها "عبئي التدريسي مرتفع" أدنى متوسط حسابي بلغ (2.33)، وانحراف معياري (1.04)، وعند درجة دافعية متدنية حسب استجابات عينة الدراسة.

مجال بيئة العمل

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة تبعاً لبيئة العمل، ويظهر الجدول (9) ذلك.

الجدول (9):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتب ودرجة الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة طبقاً لمجال بيئة العمل وحسب استجابات عينة الدراسة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الدافعية
27	يلتزم مديري بحرفية الأنظمة والتعليمات	3.62	0.99	1	عالية
24	عينت في مكان قريب من مكان سكني	3.43	1.34	2	عالية
25	يراعي المدير ظروف في توزيع الجدول الدراسي	3.30	1.08	3	متوسطة
29	تتيح المدرسة استخدام الاستراتيجيات التدريسية والتقييمية المناسبة	3.15	1.01	4	متوسطة
26	تشجع بيئة مدرستي التنافس الإيجابي	3.13	1.02	5	متوسطة
28	يتوفر في مدرستي مرافق مناسبة	2.91	1.09	6	متوسطة
31	توفر مدرستي الإمكانيات والأجهزة المناسبة	2.67	1.11	7	متوسطة
30	أشترك في تأليف المناهج وتطويرها	1.89	1.15	8	متدنية
	الكلية	3.01	0.71	-	متوسطة

يلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الكلي لدرجة الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة من خلال مجال بيئة العمل بلغ (3.01) على مقياس ليكارت الخماسي وانحراف معياري (0.71)، ومعبراً عن درجة دافعية متوسطة حسب استجابات عينة الدراسة.

وقد تراوحت الأوساط الحسابية لل فقرات المكونة لمجال بيئة العمل بين (1.89-3.62)، حيث حققت الفقرة (27) ونصها "يلتزم مديري بحرفية الأنظمة والتعليمات" أعلى متوسط حسابي بلغ (3.62)، وانحراف معياري (0.99)، وعند درجة دافعية عالية، بينما حققت الفقرة (30) ونصها "أشترك في تأليف المناهج وتطويرها" أدنى متوسط حسابي بلغ (1.89)، وانحراف معياري (1.15)، وعند درجة دافعية متدنية حسب استجابات عينة الدراسة.

السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في درجة الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي، الراتب)؟
الجنس

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (T-Test)، لاستخراج قيمة (T) لمتوسط درجات الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة حسب الجنس (ذكر، أنثى)، إذ تم استخراج قيمة (T) لمتوسط الفئتين وهما فئة الذكور وفئة الإناث، وكانت النتائج كالتالي:

الجدول (10):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (T) لإجابات أفراد عينة الدراسة من الإناث والذكور

المجال	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الدافعية	قيمة (T))	مستوى الدلالة
الحوافز	الذكور	152	2.94	0.68	متوسطة	0.105-	0.916
	الإناث	255	2.94	0.66	متوسطة		
فرص التقدم الوظيفي	الذكور	152	3.44	0.55	متوسطة	0.092	0.927
	الإناث	255	3.43	0.53	متوسطة		
العبء التدريسي	الذكور	152	2.80	0.50	متوسطة	0.888-	0.375

المجال	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الدافعية	قيمة T))	مستوى الدلالة
الظروف الخاصة وبيئة العمل	الإناث	255	2.85	0.51	متوسطة	0.627-	0.531
	الإناث	255	3.01	0.50	متوسطة		
	الذكور	152	2.99	0.75	متوسطة		
	الإناث	255	3.03	0.68	متوسطة		

تشير النتائج الواردة في الجدول (10) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين المتوسطين الحسابيين لإجابات أفراد الفئتين وهما فئة الذكور وفئة الإناث في درجة الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة فقد كانت أعلى من (0.05)، وهي غير دالة إحصائياً.

الخبرة

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) في دراسة متوسط درجات الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة تبعاً للخبرة، والجدول (11) يبين النتائج:

الجدول (11):

تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في إجابات عينة الدراسة في دراسة متوسط درجات الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة تبعاً للخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	الإحصائي (ف)	مستوى الدلالة
الحوافز	بين المجموعات	1.878	2	.939	2.121	.121
	داخل المجموعات	178.892	404	.443		
	المجموع	180.770	406			
فرص التقدم الوظيفي	بين المجموعات	.848	2	.424	1.453	.235
	داخل المجموعات	117.840	404	.292		
	المجموع	118.688	406			
العبء التدريسي	بين المجموعات	1.901	2	.950	3.728	.025
	داخل المجموعات	102.978	404	.255		
	المجموع	104.879	406			
	داخل المجموعات	121.548	404	.301		
	المجموع	121.841	406			
الظروف الخاصة وبيئة العمل	بين المجموعات	1.564	2	.782	1.577	.208
	داخل المجموعات	200.367	404	.496		
	المجموع	201.931	406			

يشير الجدول أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في متوسط درجات الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة تبعاً للخبرة؛ إذ كانت الفروق أعلى من (0.05) في جميع مجالات الدراسة وهي غير دالة إحصائياً، باستثناء مجال (العبء الدراسي). ولإيجاد مصدر الفروق تم إجراء اختبار شيفيه للمقارنات البعدية والجدول (12) يبين ذلك:

الجدول (12):

المقارنات البعدية بطريقة "شيفيه" في دراسة متوسط درجات الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة تبعاً للخبرة

المحور	المعدل التراكمي	المتوسط الحسابي	5 سنوات فما دون	15-6 سنة	أكثر من 15 سنة
العبء الدراسي	5 سنوات فما دون	2.94			
	15-6 سنة	2.77	.16862		
	أكثر من 15 سنة	2.89	.05321	*.11540	

يظهر الجدول (12) القيم التي تبين التباين والفئات ذات الدلالة الإحصائية، إذ تشير الأرقام التي تحتوي على (*) إلى وجود فروق بين الفئات المتقاطعة تبعاً للخبرة، ولمعرفة لصالح أي فئة نظر إلى المتوسط الحسابي، إذ تكون الفروق لصالح الفئة التي يكون متوسطها الحسابي أعلى وهنا كانت الفروق لصالح فئة (5 سنوات فما دون).
المؤهل العلمي

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) في دراسة متوسط درجات الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة تبعاً للمؤهل العلمي، والجدول (13) يبين النتائج:

الجدول (13):

تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في إجابات عينة الدراسة في دراسة متوسط درجات الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة تبعاً للمؤهل العلمي

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	الإحصائي (ف)	مستوى الدلالة
الحوافز	بين المجموعات	.145	3	.048	.108	.956
	داخل المجموعات	180.626	403	.448		
	المجموع	180.770	406			
فرص التقدم الوظيفي	بين المجموعات	.744	3	.248	.848	.468
	داخل المجموعات	117.943	403	.293		
	المجموع	118.688	406			
العبء التدريسي	بين المجموعات	.556	3	.185	.716	.543
	داخل المجموعات	104.323	403	.259		
	المجموع	104.879	406			
	داخل المجموعات	120.799	403	.300		

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	الإحصائي (ف)	مستوى الدلالة
	المجموع	121.841	406			
الظروف الخاصة وبيئة العمل	بين المجموعات	.278	3	.093	.185	.907
	داخل المجموعات	201.653	403	.500		
	المجموع	201.931	406			

يشير الجدول أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في متوسط درجات الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة تبعاً للمؤهل العلمي؛ إذ كانت الفروق أعلى من (0.05) في جميع مجالات الدراسة وهي غير دالة إحصائياً.

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) في دراسة متوسط درجات الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة تبعاً للراتب، والجدول (14) يبين النتائج:

الجدول (14):

تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في إجابات عينة الدراسة في دراسة متوسط درجات الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة تبعاً للراتب

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	الإحصائي (ف)	مستوى الدلالة
الحوافز	بين المجموعات	.148	2	.074	.166	.847
	داخل المجموعات	180.622	404	.447		
	المجموع	180.770	406			
فرص التقدم الوظيفي	بين المجموعات	.258	2	.129	.440	.644
	داخل المجموعات	118.430	404	.293		
	المجموع	118.688	406			
العبء التدريسي	بين المجموعات	.489	2	.245	.946	.389
	داخل المجموعات	104.390	404	.258		
	المجموع	104.879	406			
	داخل المجموعات	120.278	404	.298		
	المجموع	121.841	406			
الظروف الخاصة وبيئة العمل	بين المجموعات	.496	2	.248	.497	.609
	داخل المجموعات	201.435	404	.499		
	المجموع	201.931	406			

يشير الجدول أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في متوسط درجات الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة تبعاً للراتب؛ إذ كانت الفروق أعلى من (0.05) في جميع مجالات الدراسة وهي غير دالة إحصائياً.

مناقشة النتائج والتوصيات

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم؟ أظهرت نتائج المتوسطات الحسابية أن درجة الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة جاءت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.05)، فقد حقق مجال فرص التقدم الوظيفي أعلى متوسط حسابي والبالغ (3.44)، في حين حقق مجال العبء التدريسي أقل متوسط حسابي والبالغ (2.83). ويعزى ذلك إلى حرص الإدارة على توفير بيئة محفزة وصحية تساهم في تعزيز دافعية المعلمين، كما تعزو الباحثة ذلك إلى أن فرص الترقية تؤدي دوراً كبيراً فر يفع دافعية المعلم؛ اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة خلف (2013)، فقد أظهرت أن مستوى الدافعية نحو العمل المدرسي لدى معلمي العلوم كان بدرجة متوسطة، كما اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة حسين (2016) التي أظهرت أن مستويات الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات في البيئة الثقافية العربية كانت بين المتوسطة والمرتفعة ودراسة القطيش والشرفات (2017) التي أظهرت أن مستوى دافعية الإنجاز للمعلمين كانت بدرجة متوسطة.

مجال الحوافز

أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية للفقرات المكونة لمجال الحوافز تراوحت بين (1.74-4.07) وجاءت بدرجة متوسطة. يعزى ذلك إلى أن ما يقدم للمعلمين من حوافز كانت بشكل متوسط، وقد يكون مطلوب تعزيز نظام الحوافز لدى المعلمين حتى تكون الدافعية أعلى، حيث حققت الفقرة (7) ونصها "علاقتي بمديري قائمة على الاحترام" أعلى متوسط حسابي بلغ (4.07)، وقد يعزى ذلك إلى أن المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم ليس للمدير سلطة على المعلم وبالتالي تترتب العلاقة بينهم على هذا الأساس كما تعزو الباحثة ذلك إلى أن الاحترام المتبادل بين المعلم والمدير يوجد نوع من الرضا الوظيفي الأمر الذي ينعكس على دافعتهم لتعليم، بينما حققت الفقرة (5) ونصها "أحصل على حوافز مادية أثناء خدمتي الوظيفية" أدنى متوسط حسابي بلغ (1.74)، ويعزى ذلك إلى أن قرار الترفيعات مركزي حسب النظام وليس للمدير وبالتالي فإن عدم الشعور بعدالة نظام الترقيات يقلل من الدافعية ليقدم المعلم المزيد، كما تعزو الباحثة ذلك إلى أن الحوافز المادية قد تكون مكلفة على الوزارة ولذلك تلجأ إلى الحوافز المعنوية أكثر، اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة أديمو أديينكا وآخرون (Adeyemo Adeyinka et al., 2013)، فقد أظهرت أن غالبية المعلمين والبالغ نسبتهم (61.0%) غير راضين عن الخدمات المقدمة لهم والمزايا الإضافية المرتبطة بمرتباتهم.

مجال فرص التقدم الوظيفي

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي الكلي لدرجة الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة من خلال مجال فرص التقدم الوظيفي بلغ (3.44). يعزى ذلك إلى أن فقرات هذا المجال فيها قوى دافعة من الداخل لتحفيزه إلى مستوى معين، فالدافعية اللاشعورية تجعل المعلم يجتهد لتحقيق طموحه، حيث حققت الفقرة (12) ونصها "أقوم بأداء عملي بجد" أعلى متوسط حسابي بلغ (4.15)، وقد يعزى ذلك إلى أن كل معلم يعتقد بأنه يؤدي عمله حسب قدرته، كما تعزو الباحثة ذلك إلى أن المعلم يبذل قصارى جهوده بالموارد والإمكانات التي توافرها المدرسة فحسب، بينما حققت الفقرة (18) ونصها "فرصتي في النمو المهني متاحة" أدنى متوسط حسابي بلغ (2.75)، ويعزى ذلك إلى وجود العديد من المعوقات المادية والمعنوية التي تحد من نمو المعلم المهني. كما تعزو الباحثة ذلك إلى ضعف المدارس في تقديم الموارد المادية التي تساعد المعلم في النمو المهني وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة رشيد وآخرون (Rasheed et al., 2016) والتي أظهرت أن تصميم الوظائف وبيئة العمل ونظام إدارة الأداء والتدريب والتطوير هي أيضاً ذو قيمة كبيرة لتحفيز دافعية المعلم.

مجال العبء الدراسي

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي الكلي لدرجة الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة من خلال مجال العبء التدريسي بلغ (2.83). يعزى ذلك إلى أن ضغوط العمل وكثرة الأعباء تدفع الفرد باتجاه عكسي، حيث تقل لديه القدرة على الإنجاز ويصبح العمل ممل وكثير، وبالتالي تقل الدافعية لديه، حيث حققت الفقرة (22) ونصها "استخدم أساليب تدريسية متنوعة" أعلى متوسط حسابي بلغ (3.66)، ويعزى ذلك إلى أن تنوع الأساليب يساعد المعلم على الإبداع، كما تعزو الباحثة ذلك إلى أن الأساليب المتنوعة تفتح لدى المعلم آفاق جديدة تساعده في أجاز عمله على المستوى المطلوب، بينما حققت الفقرة (21) ونصها "عبئي التدريسي مرتفع" أدنى

متوسط حسابي بلغ (2.33)، ويعزى ذلك إلى أن المعلم لديه نصاب عالٍ من الحصص التدريسية في بعض التخصصات بالإضافة إلى العبء الأكاديمي والعبء إداري المصاحب له وهذا قد يقلل الدافعية، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة حسن وأحمد (Hassan and Ahamed, 2016) والتي أظهرت أن عبء التدريس الثقيل المتعلق بالمعلم له أثر سلبي عليه.

مجالات بيئة العمل

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي الكلي لدرجة الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة من خلال مجال بيئة العمل بلغ (3.01)، فطبيعة الظروف التي يعاني منها المعلم قد لا تؤخذ بعين الاعتبار عند تعيينه، كما أن بعض المدارس ظروفها غير ملائمة، مما يجعل المعلم في إحباط وبولد لديه عدم الرغبة في العمل وتقل دافعيته، حيث حققت الفقرة (27) ونصها "يلتزم مديري بحرفية الأنظمة والتعليمات" أعلى متوسط حسابي بلغ (3.62)، يعزى ذلك إلى أن المدير ملزم بحرفية الأنظمة والتعليمات وغير مرن نظراً لأنه قطاع حكومي، بينما حققت الفقرة (30) ونصها "أشترك في تأليف المناهج وتطويرها" أدنى متوسط حسابي بلغ (1.89)، يعزى ذلك إلى أن تأليف المناهج وتطويرها يتم مركزياً ولا يؤخذ برأي المعلم فيه وهذا يزيد من إحباط المعلم لعدم مشاركته في تصميم المناهج أو أخذ آراءهم بما يتناسب. اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة فيسيو وآخرون (Viseu et al., 2016) فقد أظهرت أهمية الرضا في بيئة العمل السليمة في تحفيز المعلمين وزيادة دافعيته لتعليم العلوم.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجة الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي، الراتب)؟

الجنس

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين المتوسطين الحسابيين لإجابات أفراد الفئتين وهما فئة الذكور وفئة الإناث في درجة الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة، ويعزى ذلك إلى أن مهنة التعليم مهنة جاذبة للإناث والذكور حيث الاستقرار الوظيفي ما يجعل الإناث والذكور على حد سواء يرغبون بها. واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة خلف (2013)، فقد أظهرت وجود فروق دالة إحصائية في قوة تأثير عوامل الدافعية تعزى لمتغير جنس المعلم لصالح المعلمات، بينما اختلفت مع نتائج دراسة القطيش والشرفات (2017) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى دافعية الإنجاز تعزى لمتغير الجنس.

الخبرة

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في متوسط درجات الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة تبعاً للخبرة. ويعزى ذلك إلى ضرورة التأكيد والاهتمام بتعزيز دافعية المعلم بغض النظر عن خبرته المهنية، حيث أن كل معلم يحتاج إلى حوافز تدفعه إلى بذل جهد أكبر لإيصال المعلومات للطلبة. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة خلف (2013) والتي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة التعليمية لصالح المعلمين من ذوي الخبرة الطويلة، بينما اختلفت مع نتائج دراسة القطيش والشرفات (2017) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى دافعية الإنجاز تعزى لمتغير الخبرة.

المؤهل العلمي

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في متوسط درجات الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة تبعاً للمؤهل العلمي، ويعزى ذلك إلى حرص الإدارة على تعزيز دافعية جميع المعلمين على اختلاف مؤهلاتهم العلمي، وذلك بهدف النهوض بالعملية التعليمية. اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة حسين (2016)، فقد أظهرت أنه لا يوجد اختلاف في مستويات الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات تعزى لمتغير المؤهل الدراسي.

الراتب

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في متوسط درجات الدافعية لدى معلمي محافظة العاصمة تبعاً للراتب، ويعزى ذلك إلى تساوي رواتب المعلمين في المدارس الحكومية بشكل عام. اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الفضلي (2013)، فقد أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المشاركة بالدورات في الدافعية الداخلية.

التوصيات

1. ضرورة وضع نظام محدد لتقديم العلاوات والزيادات المناسبة للمعلمين الأكفاء، وضمان حياة كريمة وتسهيلات مريحة لهم.
2. ضرورة تصميم خطط منهجية ودقيقة لتقليل العبء التدريسي على المعلم وذلك من خلال زيادة عدد المعلمين والإداريين.
3. ضرورة عقد دورات تدريبية حسب احتياجات المعلم وبالفترة الزمنية المناسبة والتقليل من العبء الإداري بزيادة عدد الإداريين.
4. ضرورة قيام المعنيين بإشراك المعلم بتصميم واختيار المناهج حسب اختصاصه فهو الأكثر كفاءة فيما يتعلق بوضع المناهج التي يدرسها، كما أن إحساسه بأهميته عند الأخذ برأيه يرفع من دافعيته.

المراجع

- بومجان، ن. (2016). بناء برنامج إرشادي معرفي سلوكي لتخفيف الضغط النفسي لدى الأساتذة الجامعية المتزوجة. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، بسكرة، الجزائر.
- حسين، هـ. (2016). الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات في البيئة الثقافية العربية: دراسة تحليلية. مجلة تربويات الرياضيات، 19 (12)، 19-66.
- خلف، م. (2013). الدافعية نحو العمل المدرسي والعوامل المؤثرة في مستواها لدى معلمي العلوم في مدارس محافظة جرش. دراسات (العلوم التربوية)، 40 (2)، 763-781.
- زرقان، ل. (2012). إقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف 1-2 نموذجاً. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة سطيف -2، سطيف، الجزائر.
- الزهراني، أ. وإبراهيم، ي. (2012). معلم القرن الحادي والعشرين. مقال منشور، مجلة المعرفة. متاح على الرابط: http://www.almarefh.net/show_content_sub.php?CUV=400&SubModel=138&ID=1682، تم الدخول بتاريخ: 2017/08/28.
- الشبلي، ع. (2014). تحديات العمل التربوي بتعليمية شمال الباطنة في سلطنة عمان: دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية - جامعة بنها، 25 (99 الجزء 1)، 47-134.
- عبد مطر، ش. وعلي، ن. وعلي، ح. ولفته، ح. (2015). الرضا الوظيفي وعلاقته بدافع الإنجاز لدى مدرسي ومدرسات كلية التربية الرياضية في الجامعة المستنصرية. ورقة بحثية، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق.
- العيصرة، ع. (2017). الأعباء الوظيفية وأثرها على المعلم والطالب والمدرسة من وجهة نظر تربوية. مقال منشور، سوليف. متاح على الرابط: <http://com.sawaleif.com/الأعباء-الوظيفية-وأثرها-على-المعلم-وا-240305/>، تم الدخول بتاريخ: 2017/08/28.
- الفضلي، ي. (2013). الدافعية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الذاتية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- القطيش، ح. والشرفات، أ. (2017). مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي الصفوف الثالثة الأولى في مدارس البادية الشمالية الشرقية. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، 21، 211-225.
- محمد، أ. وحجازي، ع. (2017). دافعية المعلم وعلاقتها بسمات الشخصية. مجلة الإرشاد النفسي، (49)، 98-122.
- مسغوني، إ. (2014). الأنماط القيادية لمدرء المدارس الابتدائية وأثرها على الدافعية للإنجاز لدى المعلمين دراسة ميدانية في المدارس الابتدائية لولاية الوادي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، بسكرة، الجزائر.
- منصور، م. (2010). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين. مجلة جامعة الأزهر بغزة، 12 (1)، 795-838.
- وسطاني، ع. (2010). دافعية الإنجاز لدى فريق العمل وعلاقتها بالنمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية في ضوء مشروع مؤسسة - دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم المتوسط لمدينة سطيف-. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة فرحات عباس - سطيف، سطيف، الجزائر.
- Adeyemo Adeyinka, R., Asabi, O., and Omisore Adedotun, O. (2013). Teachers' Motivation on Students Performance in Mathematics in Government Secondary Schools, Makurdi LG Area. International Journal of Humanities and Social Science Invention, 2 (5), 35-41.
- Alam, M. T. and Farid, S. (2011). Factors Affecting Teachers Motivation. International Journal of Business and Social Science, 2 (1), 298-304.
- Ateş, H. K., and Yilmaz, P. (2018). Investigation of the Work Motivation Levels of Primary School Teachers. Journal of Education and Training Studies, 6 (3), 184-196.

- Ates, O. T., and Buluc, B. (2015). The Relationship between the Emotional Intelligence, Motivation and Organizational Commitment of Primary School Teachers. *Middle Eastern and African Journal of Educational Research*, (17), 31-49.
- Barlett, J. E., Kotrlik, J. W., and Higgins, C. C. (2001). Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19 (1), 43-50.
- Durksen, T. L., Klassen, R. M., and Daniels, L. M. (2017). Motivation and Collaboration: The Keys to a Developmental Framework for Teachers' Professional Learning. *Teaching and Teacher Education*, 67, 53-66.
- Gemeda, F. T., and Tynjälä, P. (2015). Exploring Teachers' Motivation for Teaching and Professional Development in Ethiopia: Voices from the Field. *Journal of Studies of Education*, 5 (2), 169-186.
- Hassan I. O. and Ahamed H. H. (2016). The Impact of Instructional Technologies in Teaching English in Sudanese Secondary Schools in Khartoum State. *International Journal of English Language Teaching*, 4 (1), 56-63.
- Karabenick, S. A., and Conley, A. (2011). Teacher Motivation for Professional Development. Ann Arbor: Math and Science Partnership—Motivation Assessment Program, University of Michigan, United States of America.
- Mansfield, C., Wosnitza, M., and Beltman, S. (2012). Goals for Teaching: Towards a Framework for Examining Motivation of Graduating Teachers. *Australian Journal of Educational and Developmental Psychology*, 12, 21-34.
- Murati, R. (2015). The Role of the Teacher in the Educational Process. *The Online Journal of New Horizons in Education*, 5 (2), 75-78.
- Nyakundi, T. K. (2012). Factors Affecting Teacher Motivation in Public Secondary Schools in Thika West District, Kiambu County. Unpublished Master's Thesis, Kenyatta University, Kenya.
- Rasheed, M. I., Humayon, A. A., Awan, U., and Ahmed, A. U. D. (2016). Factors Affecting Teachers' Motivation: An HRM Challenge for Public Sector Higher Educational Institutions of Pakistan (HEIs). *International Journal of Educational Management*, 30 (1), 101-114.
- Richardson, P. W., Karabenick, S. A., and Watt, H. M. (Eds.). (2014). *Teacher Motivation: Theory and Practice*. London, United Kingdom: Routledge.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (4th Ed.), New York, United States of America: John Wiley and Sons.
- Ushuri, A. H. (2016). Determinants of Teachers' Work Motivation in Government Secondary Schools of Bole Sub-City, Addis Ababa. Unpublished Master's Thesis, Addis Ababa University, Ethiopia.
- Viseu, J., Jesus, S. N. D., Rus, C., Canavarro, J. M., and Pereira, J. (2016). Relationship Between Teacher Motivation and Organizational Variables: A Literature Review. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 26 (63), 111-120.

Degree of Motivation among Teachers Working for the Ministry of Education: The Governorate of Capital

*Amani Kamal Said Abu Eishah **

ABSTRACT

The study aims at identifying the degree of motivation among teachers working for the Ministry of Education. The study uses a descriptive, analytical method. The study population consists of (19482) teachers (male and female), while the sample consists of (407) teachers (male and female) by taking a random sample. The results of the study reveal that the degree of motivation among teachers working at the Ministry of Education is medium, and that there are no statistically significant differences in the degree of motivation among teachers working at the Ministry of Education due to (Gender, experience, and qualifications). The study recommends the necessity of designing systematic and accurate plans to reduce the teaching burden and to increase the numbers of teachers and administratives.

Keywords: Motivation; work environment; incentives; teaching burden; career opportunities; teachers.

* Almunjed For Training and Studies. Received on 18/9/2017 and Accepted for Publication on 9/10/2018.