

## القدرة التنبؤية للعوامل الوظيفية والديموغرافية بمستوى الدافعية نحو العمل المدرسي لدى معلمي العلوم في مدارس محافظة جرش

محمود حسن بني خلف وفايزه يوسف القبلان \*

### ملخص

هدف هذا البحث إلى تعرف العوامل الوظيفية والديموغرافية التي لها القدرة التنبؤية بمستوى الدافعية نحو العمل المدرسي لدى معلمي العلوم في مدارس محافظة جرش، وقد تكونت عينة البحث العشوائية من (225) معلماً ومعلمة. ولتحقيق أهداف البحث؛ قام الباحث بتصميم استبانة اشتملت على (37) سلوكاً تعليمياً وغير تعليمي، تمثل أبرز مظاهر الدافعية، لدى المعلمين، كما تم تطوير استبانة أخرى تتعلق بالعوامل الوظيفية التي قد تؤثر في مستوى الدافعية اشتملت على (32) عاملاً مادياً ومعنوياً، وتم التحقق من صدقهما وثباتهما. أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعددة وجود (18) عاملاً من أصل (32) عاملاً لها قدرة تنبؤية بالدافعية، وأن الشعور بالإنجاز، والامتيازات الوظيفية المتعلقة بالصحة والتقاعد هي أقوى العوامل المتنبئة بمستوى الدافعية نحو العمل المدرسي لدى معلمي العلوم، وأظهرت النتائج أيضاً أنه لم يكن للعوامل الديموغرافية المتعلقة بالمعلم دور في التنبؤ بمستوى الدافعية. وفي ضوء النتائج التي توصل إليها البحث، تم تقديم عدد من التوصيات.

**الكلمات الدالة:** الدافعية، معلمو العلوم، العوامل الوظيفية المؤثرة في الدافعية، العمل المدرسي، القدرة التنبؤية، تحليل الانحدار المتعددة.

### المقدمة

ويواجه الباحثون التربويون وقيادات المدارس العديد من التحديات الحقيقية ليتمكنوا من إثارة دافعية المعلمين للحصول على مستويات أداء جيدة (Clarendon and Arlington, 1999)، وتشير الدراسات إلى أن دافعية المعلمين تعد الأمر الحاسم في تحقيق الأهداف التربوية (النشواتي، 2003)؛ فالمعلم ذو الدافعية العالية يدخل المتعة إلى البرامج التعليمية والأنشطة المدرسية المختلفة (Yazıcı, 2009)، مما يشعره بالرضا والفاعلية (Manning, 2003)، ويكثف جهوده من أجل النجاح (Greenar, 1998)، باعتبار الدافعية أحد المتغيرات السيكولوجية المؤثرة في كفاءة وفاعلية عملية التعلم لدى الطلبة، والتدريس لدى المعلمين (Guzel, 2011).

وقد أجريت البحوث والدراسات العديدة لبيان العوامل التي تؤدي إلى الزيادة في الأداء الوظيفي، حيث أثبتت بعض الدراسات أن المعلمين يدفعون بوساطة المكافآت الداخلية مثل: احترام الذات، والمسؤولية، والشعور بالإنجاز، والاعتراف والتقدير (Brookbank, 1993). وقد أكد إيفانس (Evans, 2000) أن بعض العوامل مثل جودة مهنة التدريس، وتقديم المكافأة، والاحترام والتقدير والنساء تؤثر بشكل رئيسي في مستوى الدافعية لدى المعلمين، مما يكسب مفهوم الدافعية أهمية واضحة من حيث الفاعلية، والنجاح للمعلمين داخل المؤسسات التربوية.

تعد السياقات النفسية والاجتماعية والتعليمية والمادية في البيئة المدرسية من أبرز العوامل التي تحكم دافعية المعلمين نحو العمل المدرسي، وتتوحد حاجاتهم الفردية والجماعية، على الرغم من تشابه حاجات المعلمين؛ إلا أنه يصعب فهم مستوى الدافعية لديهم، بسبب تأثير سلوكهم بالعديد من العوامل الوظيفية والديموغرافية التي تفرز مجموعة من التفاعلات الايجابية والسلبية داخل المدرسة.

ويشير الواقع التربوي إلى أن المعلمين يتعرضون لظروف لا يستطيعون التحكم فيها لأسباب متعددة، هذا يحول دون قيامهم بدورهم بشكل فعال (مقابلة، 1996)، مما يؤثر في جودة عمل المعلمين الذين يدرسون داخل المدارس في مختلف المستويات التعليمية (Guzel, 2011)، وبالتالي يؤثر في نجاح الطلبة ومستوى تعلمهم واستمرارهم في المدرسة (Robertson, 2010).

\* قسم المناهج والتدريس، جامعة اليرموك ومديرية التربية والتعليم، جرش، الاردن. تاريخ استلام البحث 2012/5/15، وتاريخ قبوله 2012/12/19.

شملت الدراسة المتغيرات الآتية: شخصية المدرس، وعمره، وعلامات الطلبة في المساق، وجنس الطالب، وصفة الالتحاق بالكلية، والمقدرة الأكاديمية. تكونت عينة الدراسة من (351) طالباً وطالبة. وأظهرت النتائج أن المدرس الممتاز (شخصية المدرس) هو المنتخب الوحيد في تقييم الطلبة لفاعلية التدريس. وأجرى بوجلر (Bogler, 2005) دراسة تتعلق باستقصاء الاختلافات بالرضا الوظيفي بين معلمي عرب إسرائيل ومعلمي إسرائيل، وأثر العوامل الديموغرافية مثل: الجنس، والعمر، ومستوى التعليم، والخبرة التعليمية، وتصورات المعلمين لمهنتهم، وتصوراتهم لأنماط قيادة إدارتهم المدرسية، لمعرفة مدى إسهام كل منها في التنبؤ بالرضا الوظيفي لكلا المجموعتين. تكونت عينة الدراسة من (930) معلماً ومعلمة في (98) مدرسة أساسية وثانوية. أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد وجود أثر لتصورات المعلمين لمهنتهم وتصوراتهم لأنماط الإدارة المدرسية كمتنبئات قوية في الرضا الوظيفي للمجموعتين، بينما لم يكن للمتغيرات الديموغرافية قدرة تنبؤية في الرضا الوظيفي.

وأجرى جودارد وبرن وجودارد (Goddard, Brien and Goddard, 2006) دراسة طولية لاستقصاء العوامل أو العناصر المدرسية كمتنبئات بالاحترق النفسي لدى المعلمين المبتدئين في العمل، وقد تكونت عينة الدراسة من (79) معلماً في استراليا. وأظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن بيئة العمل كانت المتنبئ الوحيد في تفسير التباين بالاحترق النفسي لدى المعلمين.

وأجرى أوقان بكيروجلو (Ogan-Bekiroglu, 2007) دراسة لتقييم حاجات معلمي العلوم أثناء الخدمة في مدارس تركيا، ومدى إسهام العوامل الديموغرافية للمعلم والمدرسة في قدرتها التنبؤية بحاجاتهم التدريبية أثناء التحاقهم بالخدمة. تكونت عينة الدراسة من (422) معلماً في (75) مدرسة، وشملت متغيرات المعلم: الجنس، والخبرة التعليمية، والمؤهل العلمي، والتخصص، في حين شملت متغيرات المدرسة: نوع المدرسة، وعدد الحواسيب، وعدد التجارب العملية، وتوفر المواد والمعدات المخبرية. أظهرت النتائج أن معلمي العلوم بحاجة إلى المواد التعليمية، والمعدات المخبرية، والحواسيب، والبرمجيات من أجل دمجها وتكاملها في تنفيذ دروس العلوم. وأظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن متغيرات المعلم ومتغيرات المدرسة كانت ذات أثر ضئيل في التنبؤ بتحديد حاجات المعلمين التدريسية.

وأجرى ستوبر ورنرت (Stoerber and Rennert, 2008) دراسة حول الاستقرار (الكالمية) لدى معلمي المدارس، والعلاقة بين

كما أوضحت الجاسر (2003) أن هناك ارتباطاً قوياً بين المناخ المدرسي والاهتمام الفردي والدافعية، كما وجدت علاقة قوية بين المعلم الجيد ذي الكفاية التدريسية الفاعلة والإدارة المدرسية، والنمو المهني للمعلم، وهذا بدوره يساهم في تطوير أداء المعلمين وتطوير العمل المدرسي بصورة كاملة. ويشير توماس (Thomas, 2004) إلى ضرورة القيام بتغييرات كثيرة تؤدي إلى قيام واضعي السياسات التربوية بتوفير عوامل الدافعية الضرورية لتحسين أداء المعلمين. ويوصي ديفيس وولسون (Davis and Wilson, 2000) بضرورة اتخاذ الأسباب والأساليب الكفيلة بجذب المعلمين لمهنة التعليم، والاهتمام بحاجاتهم الفردية، والتعرف إلى أقوى العوامل المؤثرة في تفسير مستوى دافعيتهم للتدريس.

كما أكد ملز (Mills, 2001) ضرورة الأخذ بالعوامل الرئيسة من أجل تحسين دافعية المعلمين مثل: إشعار المعلم بمستوى التحصيل (الشعور بالإنجاز والنجاح في أداء المهمة أو النشاط)، والاعتراف (اعتراف الإدارة بمساهمة المعلم في العمل)، والتحدي في العمل، وإشعاره بالمسؤولية، وتوفير سبل النمو والتطور المهني والوظيفي. ويؤكد جونباي (Gunbayı, 2001) أن هناك عدداً من العوامل المختلفة التي تؤثر بشكل سلبي في الرضا الوظيفي والدافعية لدى المعلم منها دخل المعلم المنخفض، وظروف العمل السيئة، والظروف المادية والفيزيائية السلبية داخل المدرسة، والعلاقات غير الإيجابية بين الزملاء، وعدم توفر أساليب التدريب والتطوير المهني المناسب.

واستناداً إلى ما سبق يأتي هذا البحث لمعرفة العوامل الوظيفية والديموغرافية التي لها قدرة تنبؤية بمستوى الدافعية لدى المعلمين، في ضوء ندرة الدراسات المحلية بشكل خاص، في ضوء علم الباحثين وإطلاعهما، واعتقاداً منهما أن ندرة المعلومات عن هذه الشريحة من المعلمين يؤدي إلى قلة المعرفة بحقيقة العوامل المؤثرة في دافعيتهم نحو مهنة التدريس بشكل خاص ودافعيتهم نحو العمل المدرسي بوجه عام؛ الأمر الذي يترتب عليه كثير من السلبيات والإخفاقات.

#### الدراسات السابقة

كشف الأدب التربوي قلة البحوث والدراسات التي أجريت في مجال دافعية معلمي العلوم والعوامل المتنبئة بمستوى هذه الدافعية لديهم، وفيما يلي عرض لأهم الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

فقد أجرى رادماكر ومارتن (Radmacher and Martin, 2001) دراسة في أمريكا لتحديد المتنبئات ذات الدلالة في تقييم طلبة الكليات لفاعلية التدريس باستخدام تحليل الانحدار المتعدد. وقد

ولم تظهر الدراسة أثر للمتغيرات الديموغرافية في تفسير الرضا الوظيفي، في حين كانت العلاقة بين التوتر والرضا الوظيفي علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بحيث كلما قل التوتر زاد مستوى الرضا الوظيفي.

وأجرى لوبز وبولانو وبول (Lopez, Bolano and Pol, 2010) دراسة حول التوتر والاحتراق النفسي وعدم الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في إسبانيا، بهدف تحديد المتنبئات الرئيسية في الرضا الوظيفي لعينة الدراسة المكونة من (1386) معلماً. أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن العوامل الشخصية والاجتماعية والسياقات المدرسية كانت متنبئات صادقة وعوامل رئيسية في تفسير عدم الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي والتوتر، خاصةً عوامل دعم الزملاء، والتفاؤل، والجرأة، ومتاعب الحياة اليومية، والإجهاد، والعمل في المدارس الثانوية.

وأجرى برايونز وتابرنرو وارناس (Briones, Tabernero, and Arenas, 2010) دراسة حول الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في إسبانيا، وكذلك أثر العوامل الديموغرافية والعوامل النفسية- الاجتماعية في رضاهم الوظيفي. تكونت عينة الدراسة من معلمي المدارس الثانوية ذات التنوع الثقافي في (68) مدرسة للذكور والإناث. وأظهرت نتائج التحليل الانحدار المتعدد وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والإنجاز (التحصيل) الشخصي وتلقي الدعم من الزملاء، بينما توجد علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والإجهاد النفسي والعاطفي، وكانت الكفاءة الذاتية متنبئاً غير مباشر في الرضا الوظيفي، ألا أنها عامل متنبئ مباشر في الإنجاز الشخصي والدعم من الزملاء. أما المتغيرات الديموغرافية للمعلم فكانت ذات دلالة في القدرة على التنظيم الذاتي دون الرضا الوظيفي.

وأجرى سيلكوز (Celkoz, 2010) دراسة حول العوامل الأساسية (الشخصية والاجتماعية والأسرية) التي تؤثر في مستوى الدافعية الأكاديمية لمعلمي مرحلة ما قبل المدرسة، وتكونت عينة الدراسة من (285) معلماً في تركيا. وأظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن مستوى الدافعية الداخلية يتأثر بدوافع الالتحاق بالمهنة واحتمالية الحصول على وظيفة بعد التخرج، ودرجة التقصيل، والتوقعات المستقبلية، والنمو المهني. بينما تأثر مستوى الدوافع الخارجية باحتمالية الحصول على وظيفة، والاتجاهات نحو المعلم، ومستوى الدخل، وتقصيل الصفوف الدنيا، وكفاءة المواد التعليمية، وعدد الأشقاء.

وأجرت غوزيل (Guzel, 2011) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الخصائص الديموغرافية وعوامل الدافعية لدى

الإجهاد العاطفي وأساليب التكيف معها والاحتراق النفسي، تكونت عينة الدراسة من (118) معلماً للمرحلة الثانوية في ألمانيا. وأظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن السعي لتحقيق الكمال والاستقرار، وتلقي الضغط النفسي من الزملاء لا تسهم في تفسير الاحتراق النفسي لدى المعلمين، بينما ردود الفعل السلبية للكمال، وضغط أولياء أمور الطلبة هي من أبرز العوامل في تفسير الاستقرار لدى المعلمين.

و أجرى واجنر وفرنش (Wagner and French, 2010) دراسة هدفت استقصاء العوامل التي ترتبط بدافعية المعلمين نحو نموهم المهني وتغيير ممارساتهم التعليمية، وذلك على عينة شملت (54) معلماً ومعلمةً للعلوم في مرحلة رياض الأطفال في أمريكا ضمن برنامج يدعى (بداية العلوم). أظهرت النتائج وجود ثلاثة عوامل تتعلق بالرضا الوظيفي وذات قدرة تنبؤية ذات في النمو المهني للمعلمين شملت: دعم المشرفين، وطبيعة العمل التعليمي نفسه، والعلاقة مع المعلمين في المدرسة.

وأجرى جرفن (Griffin, 2010) دراسة هدفت إلى استقصاء العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية لدى المعلمين في الباهاما وجامايكا وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات. تكونت عينة الدراسة من (168) معلماً ومعلمةً في البلدين، وطبقت عليهم استبانة تتعلق برضاهم الوظيفي ودافعتهم للعمل المدرسي. أظهرت النتائج المتعلقة بالدافعية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية المعلمين تعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والواقع المدرسي. كما أظهرت النتائج أن عوامل النمو الوظيفي، والراتب، والأمن الوظيفي، والوظيفة ذاتها (معلم)، والعلاقة مع الإدارة، والعلاقة مع الطلبة، والعلاقة مع الزملاء، والإحساس بالمسؤولية، والإحساس بالإنجاز، وجائزة المعلم الأول السنوية كانت لها قدرة تنبؤية في مستوى الدافعية لدى معلمي الباهاما، في حين أن العامل الوحيد الذي كان له قدرة تنبؤية في مستوى الدافعية لدى معلمي جامايكا هو العلاقة مع الطلبة.

و أجرى واتسون وهاربر ورتلف وسنفلتون (Watson, Harper, Ratliff and Singleton, 2010) دراسة حول الصحة العامة والتوتر (الضغط العاطفي) والعمر والحالة الاجتماعية ومكان العمل ومستوى الصف كعوامل متنبئة بالرضا الوظيفي لدى المعلمين المبتدئين، وقد شملت العينة (53) معلمةً ممن تقل خبرتهن التعليمية عن ثلاث سنوات في مدارس أمريكا. أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن كلاً من الصحة العامة والتوتر كانا ذا دلالة في تفسير التباين في الرضا الوظيفي، وكان التوتر المتنبئ الأقوى في تفسير الرضا الوظيفي، حيث فسّر ما نسبته (19.3%) من التباين الكلي.

مستوى الدافعية لدى معلمي العلوم وعلاقتها ببعض المتغيرات، والثانية استبانة تمثل قائمة العوامل الوظيفية التي يتوقع منها أن تحسن دافعية معلمي العلوم لقياس القدرة التنبؤية لهذه العوامل في دافعية معلمي العلوم الكلية.

#### مشكلة البحث

انطلاقاً من أهداف التربية المعاصرة التي تركز على إثارة دافعية المعلمين، ودورها في صقل مواهب الطلبة وقدراتهم الأكاديمية والتعليمية، وخلق بيئة تربوية فعالة ونشطة في المدرسة، ونظراً لقلّة الدراسات المحلية في هذا المجال جاءت هذه الدراسة للتعرف إلى العوامل الوظيفية والديموغرافية التي لها قدرة تنبؤية بمستوى دافعية المعلمين للتعليم بشكل خاص ونحو العمل المدرسي بوجه أعم، سيما وأن المعلم هو المسؤول الأول عن تعليم الطلبة وإثارة دافعيتهم نحو التعلم والاستمرار فيه.

#### أهداف البحث

بناءً على ما تقدّم، فإن هذا البحث يهدف على وجه التحديد إلى الكشف عن العوامل التي لها قدرة تنبؤية بمستوى الدافعية نحو العمل المدرسي لدى معلمي العلوم في مدارس محافظة جرش، كما يعبر عنها معلمو العلوم أنفسهم، ودرجة اختلافها لديهم باختلاف جنسهم وخبرتهم التعليمية والحلقة التعليمية التي يدرسون فيها، بالإضافة إلى تحديد أبرز العوامل التي يتوقع أن تشرح وتفسر مستوى الدافعية لدى هؤلاء المعلمين، وإبراز قوة تأثيرها على مستوى دافعيتهم.

#### أسئلة البحث

في ضوء عرض مشكلة البحث وأهدافه، فإن سؤال البحث الرئيس هو:

1- ما القدرة التنبؤية للعوامل الوظيفية والديموغرافية بمستوى الدافعية نحو العمل المدرسي لدى معلمي العلوم في مدارس محافظة جرش؟

#### أهمية البحث

يستمد هذا البحث أهميته من أهمية موضوعه وهو دافعية المعلمين نحو العمل المدرسي؛ خاصة وأن مصطلح الدافعية من أقدم المفاهيم النفسية وأكثرها شيوعاً واستخداماً في العملية التعليمية (صبري، 2005؛ أبو حطب وصادق، 1994؛ توق وقطامي وعدس، 2003؛ كوافحة، 2004؛ قطامي وعدس، 2002؛ الزياد، 2004). وتتمثل هذه الأهمية من خلال تناولها جانبين مهمين وهما:

**الأهمية النظرية:** تبدو الأهمية النظرية من خلال ما ستضيفه نتائج هذا البحث من معلومات ميدانية جديدة، إلى

معلمي الفيزياء في تركيا. تكونت عينة الدراسة من (103) معلمين من معلمي الفيزياء تم اختيارهم عشوائياً من مجموعة من المدارس الثانوية. أشارت النتائج إلى أن أهم عوامل الدافعية لدى معلمي العلوم كانت مرتبطة بالمزايا التي تقدمها مهنة التدريس للمعلم، والعلاقات الإيجابية مع الزملاء، وتوفر بيئة مدرسية جيدة، وتوفر التكنولوجيا التعليمية المناسبة، إلا أن طبيعة المهنة كانت من العوامل المثبطة للدافعية لدى المعلمين.

وأجرى وانغ (Wang, 2011) دراسة نوعية حول الدافعية لدى معلمي العلوم الخريجين للالتحاق بمهنة التعليم في تايوان، وذلك بعد مرورهم بخبرة سنة تطبيقية. تكونت العينة من (22) معلماً ومعلمة من مختلف التخصصات العلمية، واستخدمت الدراسة أسلوب المقابلة لقياس دافعية التدريس لدى عينة الدراسة. أشارت النتائج إلى أن مستوى دافعية التدريس لدى معلمي العلوم كان مرتفعاً، إذ إن (82%) من عينة الدراسة لديهم الدافعية للبقاء في مهنة التعليم، وأن (18%) منهم أظهروا تردداً بهذا الشأن، وأن الأسباب وراء الدافعية للعمل في التعليم تمثلت في الرغبة الشخصية الحقيقية لتدريس العلوم، بالإضافة إلى المكافآت المقدمة للمعلمين، في حين كانت العوامل غير المشجعة للبقاء في التعليم تتمثل في الصعوبات المهنية التي واجهوها خلال فترة التطبيق في المدارس. وأن العوامل الشخصية المرتبطة بالمعلم مثل خبرة التدريس، والبرنامج الدراسي، والبيئة المدرسية تؤثر على دافعية معلمي العلوم نحو التدريس.

وفي ضوء الدراسات السابقة ذات الصلة، يمكن استخلاص الآتي:

- يلاحظ أن معظم الدراسات السابقة قد ركزت على دافعية المعلمين للتدريس وارتباطها بالرضا الوظيفي، في حين ركز البحث الحالي على الدافعية بشكلها الشمولي فيما يخص معلمي العلوم، فقد ركز البحث على دافعية معلمي العلوم نحو العمل المدرسي الذي يتضمن التدريس وغير التدريس من الأدوار والمهام والأنشطة المدرسية والعلاقة مع هيئة التدريس والطلبة في مدارسهم.
- تناولت الدراسات السابقة بعض المتغيرات الديموغرافية التي قد تؤثر في مستوى الدافعية مثل: الجنس، والخبرة، إلا أن البحث الحالي تناول هذه المتغيرات وأضاف إليها دراسة أبرز العوامل التي يتوقع منها أن تحسن دافعية معلمي العلوم نحو العمل المدرسي من خلال أداتين: أحدهما استبانة لقياس

**3- العوامل الديموغرافية:** هي مجموعة العوامل الشخصية المتعلقة بمعلمي العلوم في مدارس محافظة جرش وتشمل: الجنس، والخبرة التعليمية، والحلقة التعليمية.

**4- مستوى الدافعية:** يعرف قطامي (2005) مصطلح الدافعية Motivation أنه "مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل تلبية حاجاته، وإعادة الاتزان عندما يختل". ويعرفها الباحثان إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الدافعية الذي تمّ تصميمه وإعداده من قبل الباحثين.

**5- العمل المدرسي:** جميع السلوكيات التعليمية وغير التعليمية - الواردة في أداة البحث - التي يمارسها معلمو العلوم في مدارس محافظة جرش داخل الغرف الصفية وخارجها وفي البيئة المدرسية بوجه أعم، وتعكس في الوقت ذاته مستوى نشاطه وحيويته وحماسه للعمل المدرسي.

**6- معلمو العلوم:** هم المعلمون الدارسون لتخصصات العلوم على اختلافها، الذين يعملون معلمين لمباحث العلوم في المدارس الأساسية والثانوية التابعة لمحافظة جرش للعام المدرسي 2011/2012.

**7- مدارس محافظة جرش:** هي مجموعة مدارس الذكور والإناث الحكومية الأساسية منها والثانوية التابعة لمديرية محافظة جرش.

**8- الحلقة التعليمية:** هي مجموعة صفوف ضمن مراحل التعليم العام في الأردن (التعليم الأساسي والتعليم الثانوي)، حيث يبدأ التعليم الأساسي بالصف الأول الأساسي وينتهي بالصف العاشر الأساسي، في حين يبدأ التعليم الثانوي بالصف الحادي عشر وينتهي بالصف الثاني عشر. وقد تمّ تقسيم هذه الصفوف إلى حلقات تعليمية تضم مجموعة من الصفوف اعتبارياً لغايات أهداف البحث ومستوى الصفوف التي يدرسها معلمو العلوم، خاصة وأن معلم العلوم المختص يبدأ بتدريس الصف الرابع الأساسي وينتهي بالصف الثاني عشر. علماً بأن هذا التقسيم قد يختلف من باحث لآخر حسب أهداف بحثه. ففي هذا البحث فقد تم حذف الحلقة الأولى (1-3) كونها مرتبطة بمعلم الصف، وتم اعتماد الحلقة الثانية (4-6)، والحلقة الثالثة (7-10)، والحلقة الرابعة (11-12).

#### حدود البحث ومحدداته

يحدد تعميم نتائج هذا البحث جزئياً على المحددات الآتية التي اقتصر على:

استجابة معلمي العلوم في المدارس الحكومية في محافظة جرش على أداتي البحث، في العام المدرسي 2011/2012. وعلى الخصائص السيكمترية لمقياس الدافعية الذي صممه

المعرفة الإنسانية حول موضوع العوامل المتنبئة بالدافعية لدى المعلمين نحو العمل المدرسي، وقد تسهم نتائج هذا البحث في تسليط الضوء على أبرز العوامل التي ستسهم في تفسير التباين في دافعية المعلمين نحو العمل المدرسي في الأردن بوجه عام، وفي مديرية تربية جرش بوجه خاص، التي يعاني طلبتها من تدني مستوى الدافعية لديهم نحو مواصلة التعليم، والبحث المبكر عن وظائف في سوق العمل وأجهزة الدولة الرسمية، فضلاً عن الأجواء المدرسية غير المريحة للطلبة والمعلمين على حد سواء كما يعبرون عنها أنفسهم في مختلف المناسبات. أما الأهمية التطبيقية لهذا البحث، فتبدو من خلال ما يترتب على نتائجه من فوائد عملية في الميدان التربوي، وتتمثل الأهمية التطبيقية فيما يأتي:

- يستفيد من نتائج هذا البحث المسؤولون التربويون من خلال الوقوف على عوامل دافعية المعلمين، والتعرف إلى مصادر الدافعية لديهم.

- مساعدة المسؤولين التربويين في التعرف إلى عوامل دافعية المعلمين، والأهمية المترتبة على توفيرها وتعزيزها لديهم، وذلك من خلال وضع الخطط والبرامج والوسائل التي تساعد في تحسين دافعية المعلمين التي بدورها تظهرها أو تعزز وجودها لدى الطلبة.

- يعد هذا البحث من البحوث القليلة على المستوى المحلي، وربما يكون الوحيد في حدود علم الباحثين.

#### التعريفات الإجرائية والمفاهيمية

يتضمن هذا البحث المصطلحات الآتية:

**1- القدرة التنبؤية:** يقصد بها في هذا البحث إجراء إحصائي يهدف إلى استقصاء أثر متغيرات مختارة (متغيرات متنبئة) على العلاقة التنبؤية بمتغير محك (المتغير التابع/المتنبأ به) بالتعرف على الوزن أو الأهمية النسبية التي يساهم بها كل من متغيرات التنبؤ في العلاقة التنبؤية، وكيف يمكن ترتيب هذه المتغيرات من حيث درجة مساهمتها في العلاقة التنبؤية. ويمكن الحكم على أن للعامل قدرة تنبؤية إذا كانت قيمة احتمالية الخطأ للمتغير المتنبئ أقل أو تساوي مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).

**2- العوامل الوظيفية:** هي مجموعة العوامل الوظيفية المؤثرة في الدافعية المدرجة في أداة براون (Brown, 2007)، والتي تمّ ترجمتها إلى اللغة العربية وتمّ التحقق من صدقها وثباتها لتتوافق مع البيئة الأردنية، وتمثلت في (32) عاملاً مادياً ومعنوياً. وقد قيست قدرتها التنبؤية من خلال استجابات معلمي العلوم في مدارس محافظة جرش على فقرات هذه الأداة.

العمل المدرسي، وذلك بهدف توسيع قاعدة المسح الميداني للحصول على أكبر قدر ممكن من المؤشرات الدالة على الدافعية لدى معلمي العلوم، وإضفاء طابع الشمولية في المحتوى والموضوعية في المنهجية والإجراء. كما تمّ الاستفادة من الأدب التربوي في اشتقاق مؤشرات تدل على دافعية المعلمين وتمّ تضمينها في الأداة، فضلاً عن خبرة الباحثين التربوية ميدانياً ونظرياً.

#### صدق الأداة الأولى (مقياس الدافعية)

**صدق المحتوى:** تمّ التحقق من دلالات صدق محتوى مقياس الدافعية بعرضه بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص في مناهج العلوم وأساليب تدريسها، وعلم النفس التربوي، والقياس والتقويم التربوي وعددهم (12) محكماً؛ وذلك بهدف الوقوف على دلالات الصدق الظاهري للأداة لنتناسب مع أغراض البحث وغاياته، وطلب إليهم إبداء الرأي في ملاءمة الفقرات لقياس الغرض الذي بنيت من أجله، وسلامة صياغة الفقرات، ومدى وضوح المعنى من الناحية اللغوية. وأخذ الباحثان بالتعديلات المقترحة التي وافق عليها (80%) من المحكمين، وتمّ إخراج الأداة بصورتها النهائية المكوّنة من (40) فقرة.

**صدق البناء لمقياس الدافعية:** ولأجل معرفة أن فقرات المقياس تقيس السمة المراد قياسها لجأ الباحثان إلى استخدام مؤشرات صدق البناء، من خلال استخراج معاملات الارتباط بين الدرجة على الفقرات والأداة ككل، والجدول (2) يوضح ذلك.

الباحثان من حيث الصدق والثبات، وأداة العوامل الوظيفية التي تم ترجمتها إلى اللغة العربية.

#### الطريقة والإجراءات

##### مجتمع الدراسة وعينتها

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي العلوم في المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم في محافظة جرش في العام المدرسي 2012/2011، البالغ عددهم (334) معلماً ومعلمة، حسب إحصائيات مديرية التربية والتعليم في محافظة جرش. أمّا عينة البحث العشوائية فقد بلغ عددها (264) معلماً ومعلمة؛ استرجع منها (225) أي ما نسبته (67.3%) من مجتمع البحث. والجدول (1) يوضح توزيع أفراد عينة البحث.

##### أداتا البحث

أعدّ الباحثان أداتين لتحقيق أغراض البحث وفق المنهجية الآتية:

##### الأداة الأولى (مقياس الدافعية)

وهي اسبانية تتعلق بقياس مستوى دافعية معلمي العلوم نحو العمل المدرسي في مدارس محافظة جرش، مكوّنة من (55) فقرة بصورتها الأولية، تمثل جوانب الدافعية نحو العمل المدرسي من خلال طرح سؤال استطلاعي على عينة استطلاعية مكوّنة من (48) معلماً ومعلمة للعلوم، تمّ اختيارهم بطريقة عشوائية مثلوا جميع مدارس محافظة جرش جغرافياً وتعليمياً، وقد طلب منهم ذكر جميع السلوكيات التعليمية وغير التعليمية التي يرونها تمثل مؤشرات على دافعية المعلم نحو

الجدول (1). توزيع أفراد عينة البحث وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

متغيرات البحث	مستويات المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	93	41.3
	أنثى	132	58.7
الخبرة التعليمية	خمس سنوات فأقل	52	23.1
	6-10 11 سنة فما فوق	90 83	40.0 36.9
الحلقة التعليمية	الحلقة الثانية (4-6)	28	12.4
	الحلقة الثالثة (7-10)	108	48.0
	الحلقة الرابعة (11-12)	89	39.6
الكلي		225	100.0

## الجدول (2). قيم معاملات ارتباط فقرات الدافعية مع المقياس ككل.

رقم الفقرة	مضمون فقرات مقياس الدافعية	الارتباط	الدلالة الإحصائية
1	أمضى يومي وأنا أشعر بالسعادة	0.17	*0.068
2	أذهب إلى المدرسة مبكراً رغبةً في تعليم الطلبة.	0.34	0.000
3	استمتع كثيراً وأنا أتحاور مع الطلبة في موضوعاتهم.	0.46	0.000
4	أثابر لأجعل الطلبة يفهمون دروس العلوم.	0.50	0.000
5	أتحدث للآخرين بفخر عن انجازاتي مع الطلبة.	0.45	0.000
6	أشعر بأن وقتي مع الطلبة ينقضي بسرعة خلال حصص العلوم.	0.54	0.000
7	استغل أوقات فراغي في تصميم أنشطة العلوم للطلبة.	0.40	0.000
8	أصمد أمام التحديات المدرسية التي تواجهني يومياً.	0.50	0.000
9	لا أنتقل من الأعمال المدرسية وإعادة الدروس للطلبة.	0.46	0.000
10	أشارك المدرسة والطلبة في الأعمال الخيرية عن رغبة وطيب خاطر.	0.56	0.000
11	أنظم أوقاتي وأعمالي المدرسية حسب جدول زمني.	0.41	0.000
12	أحرص على أن تبرز انجازاتي على مستوى المدرسة والمنطقة التعليمية.	0.42	0.000
13	أمارس الرياضة الصباحية في الطابور الصباحي مع الطلبة.	0.108	* 0.230
14	أنجز أعمالي المدرسية في وقتها بإتقان.	0.36	0.000
15	أساعد الطلبة بتذليل الصعاب أمامهم وتجديد نفسيتهم.	0.46	0.000
16	أشعر بأن التدريس بحد ذاته متعة شخصية.	0.45	0.000
17	أسعى إلى تغيير الروتين والنمطية في المدرسة.	0.43	0.000
18	أندمج كثيراً مع الزملاء والإدارة في انجاز الأعمال المدرسية.	0.46	0.000
19	أفضل بين حياتي الخاصة وبيئة العمل بحيث لا تؤثر عليها.	0.51	0.000
20	أربط عملي بحقيقة أن من جد وجد.	0.43	0.000
21	لا أنترح من طلب مساعدة الآخرين في سبيل تحقيق أهدافي التعليمية.	0.44	0.000
22	إخفاقاتي لا تحد من عزيمتي على مواصلة العمل.	0.37	0.000
23	أجد نفسي طموحاً ولا أقف عند حد معين من الانجاز.	0.48	0.000
24	لا أربط عملي بنظام الحوافز والراتب الذي أتلقاه.	0.42	0.000
25	أوسّع نطاق عملي المدرسي بالحرص على عمل المعارض العلمية والمشاركة فيها.	0.42	0.000
26	أربط عملي بالحساب والمساعدة أمام الله تعالى والحصول على رضاه.	0.49	0.000
27	أؤمن "بأن الوقت كالسيف إن لم تقطعه قطعك".	0.50	0.000
28	أؤمن بالقول "وفاز باللذة الجسور".	0.54	0.000
29	أؤمن بأن التعليم من أشرف المهن مهما تغيرت الظروف والأحوال.	0.45	0.000
30	أحرص على لبس أجمل الملابس في عملي المدرسي.	0.51	0.000
31	أنظر إلى المستقبل بتفاؤل.	0.50	0.000
32	أسعى لأن أكون مصدر بهجة للآخرين في المدرسة.	0.51	0.000
33	أتجنب التذمر والشكوى من واقع الطلبة في المدرسة.	0.46	0.000
34	أبهر جوانب القصور في واقع المدرسة.	0.37	0.000
35	ألوم نفسي على ما فات من قصور وأجعله حافزاً لي للعمل.	0.40	0.000
36	لا أشعر بالملل والكسل في المدرسة.	0.47	0.000
37	أجد أعمالي تفوق أقرابي.	0.49	0.000
38	أشعر بأن التعليم هو الحياة وليس الوظيفة.	0.48	0.000
39	أسعى لتحقيق الخطط المستقبلية التي أضعها.	0.25	0.000
40	أثق بقدراتي في تحقيق النجاح.	0.179	* 0.064

\* فقرات تم حذفها لأن معامل ارتباطها أقل من (0.2).

يلاحظ من بيانات الجدول (3) أن جميع فقرات المقياس تتمتع بمعاملات ارتباط قوية مع المقياس، وهي ذات دلالة إحصائية، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (-0.52-0.73).

#### ثبات الأداة الثانية (مقياس العوامل الوظيفية)

تم حساب ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، عن طريق العينة الاستطلاعية سألقة الذكر، حيث بلغت قيمته (0.95). كما تمّ التحقق من ثبات الإعادة عن طريق إعادة التطبيق على نفس أفراد العينة الاستطلاعية السابقة بفاصل زمني مدته أسبوعان (الثبات بالإعادة) تمّ جرى حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين، حيث بلغت قيمته (0.87). مما يعني أن الأداة تمتعت بدرجة ثبات عالية لأغراض تطبيقها. وقد كان الهدف من هذا الإجراء هو الاطمئنان على مقدار الاتساق الداخلي للأداة.

#### إجراءات تطبيق البحث

اتبع الباحثان في تطبيق هذا البحث الخطوات الآتية:

- 1- تحديد مجتمع البحث وعينته.
- 2- تصميم أدواتي البحث وفق إجراءات البحث العلمي المعتمدة لمعايير الصدق والثبات.
- 3- توزيع أدواتي البحث بصورتين النهائيتين على معلمي العلوم؛ الأداة الأولى لتقدير درجة ممارستهم للسلوكيات الدالة على مستوى الدافعية لديهم وفق تدرج خماسي: دائماً وتعطى العلامة (5)، غالباً وتعطى العلامة (4)، أحياناً وتعطى العلامة (3)، نادراً وتعطى العلامة (2)، وأبداً وتعطى العلامة (1). أما الأداة الثانية فكانت لتقدير درجة موافقتهم على العوامل التي قد تحسّن مستوى دافعتهم نحو العمل المدرسي، وفق تدرج خماسي: موافق وتعطى العلامة (5)، موافق إلى حد ما وتعطى العلامة (4)، محايد وتعطى العلامة (3)، غير موافق إلى حد ما وتعطى العلامة (2)، غير موافق وتعطى العلامة (1). وقد قيست دافعية معلمي العلوم ودرجة موافقتهم إجرائياً من خلال الدرجة التي يقدرونها على كل فقرة، وتراوحت العلامة عليها ما بين (1-5).
- 4- أشرف الباحثان على إدارة تنفيذ البحث من تثبيت المعلومات الخاصة بالمتغيرات، وتسليم الاستبانة وتسلمها بعد شرح أهداف البحث للمعلمين المستجيبين، وكيفية الاستجابة عن فقرات الاستبانة.
- 5- تمّ تفرغ استجابات معلمي العلوم في نماذج خاصة، وتمّ تحليلها إحصائياً باستخدام حزمة البرامج الإحصائية (SPSS).

وفي ضوء قيم معاملات الارتباط، فقد أصبحت الأداة تتكون بصورتها النهائية من (37) فقرة، وتراوحت قيم معاملات ارتباط فقراتها مع المقياس ما بين (0.25-0.56)، مما يعني أن الأداة تمتعت بدرجة صدق عالية لأغراض تطبيقها.

#### ثبات الأداة الأولى (مقياس الدافعية)

تمّ حساب معامل ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، عن طريق العينة الاستطلاعية سألقة الذكر (48 معلماً ومعلمة للعلوم)، حيث بلغت قيمته (0.89). كما تمّ التحقق من ثبات الإعادة عن طريق إعادة التطبيق على نفس أفراد العينة الاستطلاعية السابقة بفاصل زمني مدته أسبوعان (الثبات بالإعادة) وجرى حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين، حيث بلغت قيمته (0.84). مما يعني أن الأداة تتمتع بدرجة ثبات عالية لأغراض تطبيقها. وقد كان الهدف من هذا الإجراء هو الاطمئنان على مقدار الاتساق الداخلي للأداة.

#### الأداة الثانية (مقياس العوامل الوظيفية)

تمّ اعتماد مقياس براون (Brown, 2007)، وهو عبارة عن استبانة تتعلق بالعوامل الوظيفية التي يمكن أن تحسّن دافعية المعلمين نحو العمل المدرسي، وتتضمن (32) عاملاً يجب عنها بتدرج خماسي، وجرى تطويرها لتناسب البيئة الأردنية، حيث جرى ترجمة فقرات المقياس من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية، كما جرى التحقق من دلالات صدق المقياس وثباته على النحو الآتي:

#### صدق الأداة الثانية (مقياس العوامل الوظيفية)

**صدق المحتوى لمقياس العوامل الوظيفية:** تمّ التحقق من دلالات صدق محتوى المقياس بعرضه بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مناهج العلوم وأساليب تدريسها، وعلم النفس التربوي، والمقياس والتقويم التربوي واللغة الإنجليزية وعددهم (12) محكماً؛ وذلك بهدف الوقوف على دلالات الصدق الظاهري للأداة لتناسب أغراض البحث، وطلب إليهم إبداء الرأي في ملاءمة الفقرات لقياس الغرض الذي بنيت من أجله، وسلامة صياغة الفقرات، ومدى وضوح المعنى من الناحية اللغوية. وأخذ الباحثان بالتعديلات المقترحة التي وافق عليها (80%) من المحكمين، وتمّ إخراج الأداة بصورتها النهائية والمكوّنة من (32) فقرة.

**صدق البناء لمقياس العوامل الوظيفية:** ولأجل معرفة أن فقرات المقياس تقيس السمة المراد قياسها لجأ الباحثان إلى استخدام مؤشرات صدق البناء، من خلال استخراج معاملات الارتباط بين الدرجة على الفقرات والأداة ككل عن طريق استجابات أفراد العينة الاستطلاعية، والجدول (3) يوضح ذلك.



## الجدول (3). معاملات ارتباط فقرات العوامل الوظيفية المؤثرة بالدافعية مع المقياس ككل.

رقم الفقرة	مضمون فقرات مقياس العوامل الوظيفية المؤثرة بالدافعية	الارتباط	الدلالة الإحصائية
1	الراتب	0.54	0.000
2	السمعة الوظيفية/ سمعة التعليم	0.52	0.000
3	العطل والإجازات	0.57	0.000
4	ساعات الراحة في المدرسة	0.55	0.000
5	محبة الطلبة للمعلم	0.72	0.000
6	احترام وتقدير المجتمع للمعلم	0.71	0.000
7	احترام وتقدير الزملاء للمعلم	0.68	0.000
8	احترام وتقدير المشرف للمعلم	0.60	0.000
9	احترام وتقدير أولياء الأمور للمعلم	0.69	0.000
10	تحسُّن تحصيل الطلبة	0.65	0.000
11	مشاركة الأهل للمعلم في تعليم الطلبة	0.57	0.000
12	علاوات صعوبة العمل	0.60	0.000
13	فعالية نظام تطوير المعلمين (التأهيل والتدريب)	0.58	0.000
14	الفخر بالعمل	0.56	0.000
15	النمو المهني للمعلم	0.66	0.000
16	صلاحيات المعلم في المدرسة وسلطته	0.67	0.000
17	تلقي الدعم، المدير منفتح الذهن (القيادي)	0.69	0.000
18	مشاركة الزملاء في المدرسة بالرؤية والأهداف	0.66	0.000
19	المشاركة بالمسؤولية مع الزملاء في المدرسة	0.66	0.000
20	أثر الدورات التدريبية	0.67	0.000
21	المشاركة في اتخاذ القرار المدرسي	0.65	0.000
22	جو البيئة المدرسية	0.68	0.000
23	الامتيازات الوظيفية (التأمين الصحي، والتقاعد)	0.68	0.000
24	العلاوات السنوية	0.66	0.000
25	الحوافز المبنية على الأداء والتميز المدرسي (الجدارة)	0.62	0.000
26	التوجيهات الإرشادية للمعلم من المشرف التربوي	0.64	0.000
27	العلاقة الإيجابية مع الزملاء في المدرسة	0.68	0.000
28	الشعور بالإنجاز	0.73	0.000
29	التقارير المدرسية والإشرافية	0.71	0.000
30	وضوح المستقبل الوظيفي	0.66	0.000
31	توفر المواد والتجهيزات اللازمة	0.69	0.000
32	نظام رتب المعلمين (معلم، معلم أول، خبير)	0.64	0.000

بالمحك (مستوى الدافعية).

## التصميم والمعالجة الإحصائية

تصميم البحث: يصنّف هذا البحث ضمن الدراسات الارتباطية التي تتوجه نحو فهم القدرة التنبؤية للعوامل الوظيفية والديموغرافية (الجنس، الخبرة التعليمية، والحلقة التعليمية) بمستوى الدافعية. وفيما يتعلق بمعالجة البيانات إحصائياً، فقد تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات المتنبئة (الجنس، الخبرة التعليمية، الحلقة التعليمية، العوامل الوظيفية)

## نتائج البحث ومناقشتها

فيما يأتي النتائج التي خلص إليها الباحثان، ومناقشتها تبعاً لما ورد في الأدب التربوي، والدراسات السابقة ذات الصلة:  
نص السؤال الرئيس للبحث: "ما القدرة التنبؤية للعوامل الوظيفية والديموغرافية بمستوى الدافعية نحو العمل المدرسي"

الوظيفية المؤثرة بالدافعية ذاتها، بالمحك (الدافعية) باستخدام الطريقة المتدرجة (Stepwise) في إدخال المتغيرات المتنبئة في النموذج التنبؤي للدافعية، والجدول (5) يوضح قيم معاملات الارتباط والتباين المفسر.

يلاحظ من بيانات الجدول (5) أن متغير العوامل الوظيفية المؤثرة في الدافعية ككل قد أسهم في تفسير ما قيمته (95.58 % ) من التباين المفسر الكلي للنموذج التنبؤي، بعلاقة طردية كما هو في الجدول (6).

لدى معلمي العلوم في مدارس محافظة جرش؟ للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب معاملات ارتباط بيرسون للمتغيرات المتنبئة (الجنس، الخبرة التعليمية، الحلقة التعليمية، العوامل الوظيفية المؤثرة بالدافعية ككل) والمتغير المتنبأ به (الدافعية)، والجدول (4) يوضح ذلك. يلاحظ من بيانات الجدول (4) وجود ارتباط يعزى للجنس، والخبرة التعليمية، والعوامل الوظيفية المؤثرة بالدافعية، في ضوء ذلك تم إجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات المتنبئة (الجنس، الخبرة التعليمية، الحلقة التعليمية، العوامل

الجدول (4). قيم معاملات الارتباط للمتغيرات المتنبئة والمتغير المتنبأ به

العلاقة الارتباطية	الإحصائي	الدافعية	الجنس	الخبرة التعليمية	الحلقة التعليمية
الجنس	الارتباط	0.13			
	الدلالة الإحصائية	0.022			
الخبرة التعليمية	الارتباط	0.13	0.01		
	الدلالة الإحصائية	0.028	0.443		
الحلقة التعليمية	الارتباط	0.00	0.10	0.17	
	الدلالة الإحصائية	0.472	0.073	0.005	
العوامل الوظيفية المؤثرة بالدافعية	الارتباط	0.98	0.14	0.11	0.00
	الدلالة الإحصائية	0.000	0.017	0.056	0.476

الجدول (5). قيم معاملات الارتباط المتعدد والتباين المفسر وإحصائيات التغير في قيم التباين المفسر.

النموذج	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> المعدلة	الخطأ المعياري في التقدير	إحصائيات التغير			
					التغير في R <sup>2</sup>	قيمة ف المحسوبة	درجة حرية البسط	درجة حرية المقام
أ1	0.978	95.58%	95.56%	0.117	95.58%	4818.429	1	223
أ	المتنبئات: (ثابت الانحدار)؛ العوامل الوظيفية المؤثرة بالدافعية							
*	المتنبأ به: الدافعية							

الجدول (6). الأوزان اللامعيارية والمعيارية وقيم ت المحسوبة للمتغيرات المتنبئة للنموذج التنبؤي.

المتنبئات	الأوزان اللامعيارية		الأوزان المعيارية		قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
	B	الخطأ المعياري	β	قيمة ت المحسوبة		
(ثابت الانحدار)	1.253	0.035			35.460	0.000
العوامل الوظيفية المؤثرة بالدافعية	0.673	0.010	0.978		69.415	0.000

$$\hat{y} = 1253 + 0.673x_1$$

$$z_y = 0.978z_1$$

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن العوامل المؤثرة بالدافعية تعد العامل الرئيس والمباشر والقوي بالدافعية كون التباين المفسر له (95.58%) يرقى لأن يكون بمثابة (100%). أما متغيرات الجنس، والخبرة التعليمية، والحلقة التعليمية فلم يكن لها أثر في تفسير دافعية المعلمين.

وفيما يخص القدرة التنبؤية للعوامل منفردة، فقد تم حساب معاملات الارتباط بين العوامل الوظيفية المؤثرة بالدافعية منفردة والمتغيرات الديموغرافية وبين مستوى الدافعية. ويلاحظ أن كافة معاملات الارتباط قد كانت طردية بدلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ )، حيث تراوحت قيمها بين (0.16-0.80)، وقد تم إجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات المتنبئة (الجنس، الخبرة التعليمية، الحلقة التعليمية، العوامل الوظيفية المؤثرة بالدافعية منفردة) بالمتغير المتنبأ به (مستوى الدافعية) باستخدام طريقة (Stepwise) في إدخال المتغيرات المتنبئة على النموذج التنبؤي، والجدول (7) يوضح ذلك.

يلاحظ من بيانات الجدول (6) أن قيم الأوزان اللامعيارية لأغراض تفسيرية قد تم تمثيلها كما في المعادلة (1)، وأن قيم الأوزان المعيارية لأغراض تنبؤية قد تم تمثيلها كما في المعادلة (2).

ويلاحظ أنه على الرغم من إدخال المتغيرات (الجنس، والخبرة التعليمية، والحلقة التعليمية) بمعبة العوامل الوظيفية المؤثرة بالدافعية إلا أنها لم تفسر شيئاً من دافعية معلمي العلوم. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Ogan-Bekiroglu, 2007) التي أشارت بوضوح إلى أن متغيرات المعلم الديموغرافية ذات أثر ضئيل في التنبؤ بحاجات المعلمين، ونتائج دراسة (Watson et al, 2010) التي أشارت بوضوح إلى أن المتغيرات الديموغرافية ليس لها أثر في تفسير الرضا الوظيفي للمعلمين، وكذلك نتائج دراسة (Briones, Taberero, and Arenas, 2010) التي أشارت بوضوح إلى أن المتغيرات الديموغرافية ليس لها أثر في التنبؤ بالرضا الوظيفي للمعلمين.

الجدول (7). معاملات الارتباط الخطية المتعدد والتباين المفسر للمتغيرات المتنبئة بالمحك (مستوى الدافعية)

درجة الإسهام*	إحصائيات التغير				الخطأ المعياري في التقدير	$r^2$ المتعدد	$r^2$ المتعدد	r المتعدد	النموذج	
	الدلالة الإحصائية	درجة حرية المقام	درجة حرية البسط	قيمة ف المحسوبة للتغير في $r^2$						
كبير	0.000	223	1	241.630	52.00%	0.385	51.79%	52.00%	0.72	1
	0.000	222	1	131.188	17.83%	0.306	69.56%	69.83%	0.84	2
متوسط	0.000	221	1	107.719	9.89%	0.251	79.44%	79.72%	0.89	3
	0.000	220	1	75.352	5.17%	0.217	84.62%	84.89%	0.92	4
	0.000	219	1	50.260	2.82%	0.196	87.43%	87.71%	0.94	5
	0.000	218	1	53.831	2.43%	0.176	89.87%	90.15%	0.95	6
	0.000	217	1	44.394	1.67%	0.161	91.56%	91.82%	0.96	7
ضئيل	0.000	216	1	30.759	1.02%	0.151	92.57%	92.84%	0.96	8
	0.000	215	1	26.636	0.79%	0.143	93.36%	93.63%	0.97	9
	0.000	214	1	18.799	0.51%	0.137	93.87%	94.14%	0.97	10
	0.000	213	1	18.968	0.48%	0.132	94.34%	94.62%	0.97	11
	0.000	212	1	21.150	0.49%	0.126	94.83%	95.11%	0.98	12
	0.000	211	1	12.882	0.28%	0.123	95.11%	95.39%	0.98	13
	0.002	210	1	9.774	0.20%	0.120	95.30%	95.60%	0.98	14
	0.001	209	1	11.047	0.22%	0.117	95.52%	95.82%	0.98	15
	0.012	208	1	6.485	0.13%	0.116	95.63%	95.94%	0.98	16
	0.012	207	1	6.473	0.12%	0.114	95.74%	96.07%	0.98	17
	0.021	206	1	5.442	0.10%	0.113	95.83%	96.17%	0.98	18

\* وفقاً لمعيار فؤاد أبو حطب و Cohen

وذلك بعلاقة طردية بين المتغيرات المتنبئة وبين المحك (مستوى الدافعية)، وذلك كما هو موضح في الجدول (8). بالإضافة إلى حساب الأوزان اللامعيارية والمعيارية وقيم (ت) المحسوبة للمتغيرات المتنبئة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج كل من: دراسة ( Brook bank, 1993) التي أشارت بوضوح إلى أن المعلمين مدفوعون بعامل الشعور بالإنجاز، وهذا مع ما أكده إيفانس (Evans, 2000)، وتتفق كذلك ودراسة (Bogler, 2005) ونتائج دراسة ( Briones et al, 2010) بأن الشعور بالإنجاز لدى المعلمين كان متنبئاً قوياً في دافعيته.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الشعور بالإنجاز والامتيازات الوظيفية المتعلقة بالصحة والتقاعد ذات أثر حاسم وجوهري في حياتهم الوظيفية أو حياتهم المدنية بعد التقاعد من العمل؛ فالصحة تعد أولى أولويات الإنسان وهي هاجسه وغايته؛ وبالتالي فهي ذات مساس مباشر بدافعيته للحياة والعمل. ويأتي في المرتبة الثانية احترام المجتمع وتقديره لشخص المعلم وعمله، وتلقي الدعم والمؤازرة من مديريهم، وفترات الراحة في المدرسة، وتحسن تحصيل طلبتهم، ووضوح مستقبلهم الوظيفي.

أما بقية العوامل الوظيفية المؤثرة بالدافعية وعددها (14) عاملاً فلم يكن لها قدرة تنبؤية بمستوى دافعية معلمي العلوم نحو العمل المدرسي في مدارس محافظة جرش، وهذه العوامل هي: الراتب، السمعة الوظيفية، محبة الطلبة للمعلم، احترام وتقدير أولياء أمور الطلبة، مشاركة الأهل للمعلم في تعليم الطلبة، فعالية نظام تطوير المعلمين، صلاحيات المعلم في المدرسة وسلطته، المشاركة بالمسؤولية مع الزملاء في المدرسة، المشاركة في اتخاذ القرار المدرسي، جو البيئة المدرسية، العلاوات السنوية، العلاقة الإيجابية مع الزملاء في المدرسة، التقارير المدرسية والإشرافية، نظام رتب المعلمين.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج معظم الدراسات السابقة كونها ذات ارتباط قوي بمستوى دافعية المعلمين (انظر الجدول 4)، إلا أنها في الوقت ذاته تختلف معها في قدرتها على التنبؤ بدافعية المعلمين، ولم يكن لها أثر في تفسير التباين في مستوى الدافعية لدى المعلمين (انظر الجدول 8). وهذه النتيجة بعد ذاتها تعد ذات قيمة تربوية غاية في الأهمية على مستوى رسم السياسات التربوية وتنفيذ التخطيط التربوي خاصة وأنها جاءت مخالفة لما هو متوقع ميدانياً.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن هذه العوامل الأربعة عشر على أهميتها وتأثيرها في العمل المدرسي إلا أنه يبدو ميدانياً أن هناك عوامل أكثر أهمية وفاعلية في تحسين عمل المعلمين وزيادة مستوى دافعيته خاصة عامل الشعور بالإنجاز الذي

يلاحظ من الجدول (7) أن طريقة (Stepwise) في إدخال المتغيرات قد حددت (14) عاملاً من العوامل المؤثرة في الدافعية، حيث لم يثبت لها قدرة تنبؤية، بمعنى وجود (18) عاملاً فقط ثبت لها قدرة تنبؤية بالمحل (مستوى الدافعية).

كما يتضح من بيانات الجدول (7) أن التباين المفسر المشترك لكافة العوامل الوظيفية المؤثرة بمستوى الدافعية قد فسرت ما مقداره (96.17 %) من التباين المفسر الكلي للنموذج التنبؤي، حيث جاءت درجة إسهام العوامل الوظيفية المؤثرة بالدافعية منفردة مصنفة وفقاً لمعيار فؤاد أبو حطب و Cohen الذي ينص على أن التأثير الذي يفسر حوالي 1% من التباين الكلي يدل على تأثير ضئيل والتأثير الذي يفسر حوالي 6 % من التباين الكلي يعد تأثيراً متوسطاً، أما التأثير الذي يفسر 15% فأكثر من التباين الكلي يعد تأثيراً كبيراً (الشريبي، 1995)، على النحو الآتي:

#### أ- ضمن درجة إسهام كبيرة:

- 52.00 % لصالح الشعور بالإنجاز
- 17.83 % لصالح الامتيازات الوظيفية (التأمين الصحي، والتقاعد)

#### ب- ضمن درجة إسهام متوسطة:

- 9.89 % لصالح احترام وتقدير المجتمع للمعلم
- 5.17 % لصالح تلقي الدعم، المدير متفتح الذهن (القيادي)
- 2.82 % لصالح ساعات الراحة في المدرسة
- 2.43 % لصالح تحسن تحصيل الطلبة
- 1.67 % لصالح وضوح المستقبل الوظيفي

#### ج- ضمن درجة إسهام متدنية:

- 1.02 % لصالح أثر الدورات التدريبية
- 0.79 % لصالح علاوات صعوبة العمل
- 0.51 % لصالح الحوافز المبنية على الأداء والتميز المدرسي (الجدارة)
- 0.48 % لصالح العطل والإجازات
- 0.49 % لصالح النمو المهني للمعلم
- 0.28 % لصالح احترام وتقدير الزملاء للمعلم
- 0.20 % لصالح توفر المواد والتجهيزات اللازمة
- 0.22 % مشاركة الزملاء في المدرسة بالرؤية والأهداف
- 0.13 % لصالح الفخر بالعمل
- 0.12 % لصالح التوجيهات الإرشادية من المشرف التربوي
- 0.10 % لصالح احترام وتقدير المشرف للمعلم

بقدراتهم وإنجازاتهم؛ فهم بأمس الحاجة إلى إشعارهم بالنجاح في أداء مهماتهم وأنشطتهم المدرسية الأمر الذي ينعكس على تحقيق ذاتهم على الساحة المهنية والوظيفية.

احتل المرتبة الأولى في قدرته التنبؤية بمستوى الدافعية لدى المعلمين، وهذه النتيجة تعني إجرائياً أن المعلمين يعانون قلة من يرفع الروح المعنوية لديهم، ومن يشكر فضلهم، ويعترف

الجدول (8). الأوزان اللاعيارية والأوزان المعيارية للمتغيرات المتنبئة بالمحك (مستوى الدافعية)

الدالة الإحصائية	قيمة ت المحسوبة	الأوزان المعيارية		المتنبئات	النموذج
		Beta	الخطأ المعياري		
0.000	35.420		0.036	1.267	(ثابت الانحدار)
0.000	4.700	0.097	0.009	0.042	الشعور بالإنجاز
0.000	7.167	0.140	0.008	0.059	الامتيازات الوظيفية (التأمين الصحي، والتقاعد)
0.001	3.219	0.085	0.012	0.039	احترام وتقدير المجتمع للمعلم
0.009	2.626	0.060	0.011	0.028	تلقي الدعم، المدير منفتح الذهن (القيادي)
0.000	4.646	0.091	0.008	0.039	ساعات الراحة في المدرسة
0.000	4.313	0.090	0.010	0.045	تحسُّنُ تحصيل الطلبة
0.001	3.531	0.081	0.009	0.033	وضوح المستقبل الوظيفي
0.000	6.661	0.140	0.010	0.063	أثر الدورات التدريبية
0.000	5.892	0.112	0.009	0.054	علاوات صعوبة العمل
0.000	3.817	0.080	0.009	0.036	الحوافز المبنية على الأداء والتميز المدرسي (الجدارة)
0.000	5.164	0.101	0.008	0.041	العطل والإجازات
0.015	2.462	0.057	0.012	0.029	النمو المهني للمعلم
0.061	1.885	0.048	0.011	0.021	احترام وتقدير الزملاء للمعلم
0.000	4.103	0.099	0.010	0.043	توفر المواد والتجهيزات اللازمة
0.003	2.978	0.071	0.011	0.032	مشاركة الزملاء في المدرسة بالرؤية والأهداف
0.015	2.457	0.049	0.010	0.024	الفخر بالعمل
0.012	2.525	0.054	0.010	0.024	التوجيهات الإرشادية للمعلم من المشرف التربوي
0.021	2.333	0.046	0.009	0.020	احترام وتقدير المشرف للمعلم

18

### الخلاصة والاستنتاجات

في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها، فإنه يمكن التوصل إلى استنتاجات جوهرية أبرزها ضرورة التركيز على إشعار المعلمين بمستوى الإنجاز الذي يحققونه خلال عملهم المدرسي وتعظيمه في شتى المناسبات والأوقات خاصة وأن المعلمين يعانون من قلة من يعززهم ويرفع الروح المعنوية لديهم، كما أن هذا التعزيز لا يكلف كثيراً، ويندر استخدامه بإفراط؛ فهم يرون أن جل ما يقومون به يذهب هباءً ولا يوجد من يقدر أو يهتم. ولا بد من تطوير وتحسين الامتيازات الوظيفية المتعلقة بصحتهم سواء كانوا على رأس عملهم أو في حال تقاعدهم بما يعزز مكانتهم واحترامهم ويوفر لهم سبل العيش الكريم والأمن، خصوصاً أن من مداخل التنمية المهنية الذاتية مدخل الأخلاقيات الذي يركز على حب المعلم لمدرسته وتطويره لذاته من أجل أن يرقى بها

ويحسن من أدائها.

### التوصيات

- في ضوء نتائج هذا البحث، فإن الباحثين يوصيان بالآتي:
- 1- إشعار المعلمين بالإنجاز الذي يحققونه خلال عملهم المدرسي مما يسهم في رفع معنوياتهم ويعزز دافعيتهم للعمل المخلص والمجد، ويشعرون أن هناك من يقف إلى جانبهم ويتحمل معهم مسؤولية التعليم التي تعد من أصعب المهين.
  - 2- ضرورة تحسين مستوى العوامل الوظيفية التي كانت قدرتها التنبؤية متوسطة، خاصة وأن جلها تتعلق بعوامل ومعززات اجتماعية ومدرسية لا تكلف المجتمع والمؤسسة التعليمية بأعباء مالية أو جهود استثنائية، مثل احترام وتقدير المجتمع، ودعم

العبء التدريسي، الحالة الاجتماعية، الفئة العمرية، عدد أفراد الأسرة، متوسط عدد الطلبة في الصف، نظام الاختبارات المدرسية، نظام العقوبات المدرسية، نظام الإسكان الوظيفي.

الإدارات المدرسية، وزيادة فترة الراحة في المدرسة، ووضوح مستقبلهم الوظيفي.  
3- إجراء مزيد من الدراسات التي تتعلق بالقدرة التنبؤية لبعض العوامل بمستوى الدافعية لدى المعلمين مثل:

### المصادر والمراجع

- style among high school principals in North Carolina (Dissertation Abstracts A5/2). The University of North Carolina at Greensboro. (Eric Document Reproduction Service No: 9317139.
- Brown, T. 2007. Teacher Motivation in Arkansas Schools. A Ph. D dissertation submitted to the Graduate School University of Arkansas.
- Celikoz, N. 2010. Basic Factors that affect general academic motivation levels of candidate preschool teachers. *Education*, 131(1), 113-127.
- Clarendon, B and Arlington, V. 1999. Motivation Teacher to Improve Instruction. *North American Association of Educational Negotiators (NAEN)*, 15 (1), 93-112.
- Davis, J. and Wilson, S. 2000. Principals' Effort to Empower Teachers: Effect on Teacher Motivation and Job Satisfaction. *Clearing House*. (73). 6. 349- 353.
- Evans, L. 2000. The effects of educational change on moral, job satisfaction and motivation. *Journal of Educational Change*, 1, 173-192.
- Goddard, R., Brien, P. and Goddard, M. 2006. Work environment predictors of beginning teacher burnout. *British Educational Research Journal*, 32 (6), 857-874.
- Greener, J. 1998. Attitudinal and Motivation of Vocational Teacher Regarding Program in Provement, *Journal of Industrial Teacher Education*, 35(3), 6-23.
- Griffin, D. 2010. A Survey of Bahamian and Jamaican Teachers' Level of Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Invitational Theory and Practice*, 16, 57-77.
- Gunbayı, İ. 2001. İlkretim okulu Gretmenlerinin is doyumı. *Kuram ve Uygulamada Egitim Bilimleri*, 1, 93-112.
- Guzel, H. 2011. Investigation of Demographic Properties and Motivation Factors of Physics Teachers. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 11(2), 1046-1053.
- Lopez, J., Bolano, C. and Pol, M. 2010. Exploring Stress, Burnout, and Job Satisfaction in Secondary School Teachers. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*. 10 (1), 107-123.
- Manning, I. 2003. Job Motivations and Satisfaction of أبو حطب، فؤاد؛ وآمال صادق، 1994، علم النفس التربوي، ط4، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- توق، محيي الدين، ويوسف قطامي، وعبدالرحمن عدس، 2003، أسس علم النفس التربوي. عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.
- الjasر، عفاف، 2003، انخفاض مستوى الدافعية للتدريس لدى معلمة اللغة الانجليزية: أسباب ومقترحات وعلاجه، القاهرة: دراسات في المناهج وطرق التدريس، (89)، 86-159.
- الزيات، فتحي، 2004، سيكولوجية التعلم بين المنظور الارتباطي والمنظور المعرفي، القاهرة: دار النشر للجامعات.
- الشرييني، زكريا، 1995، الإحصاء وتصميم التجارب في البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية، مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.
- صبري، مصطفى، 2005، فاعلية برنامج تعليمي تعليمي في تعليم التفاؤل وتنمية الدافعية المعرفية ودافعية الانجاز لدى طلبة الصف السادس في مدارس منطقتي شمال عمان وجنوب عمان التابعة لوكالة الغوث الدولية في الأردن: أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية.
- قطامي، يوسف، 2005، علم النفس التربوي والتفكير، عمان: دار حنين للنشر والتوزيع.
- قطامي، يوسف، وعبد الرحمن عدس، 2002، علم النفس العام، عمان: دار الفكر للطباعة.
- كوافحة، تيسير، 2004، علم النفس التربوي وتطبيقاته في مجال التربية الخاصة. (ط1). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- مقابلة، نصر، 1996، العلاقة بين مركز الضبط والاحترق النفسي لدى عينة من المعلمين في المدارس الثانوية في الأردن، مجلة علم النفس التربوي، السنة العاشرة، (39)، 110 - 119.
- نشواتي، عبد المجيد، 2003، علم النفس التربوي، عمان: دار الفرقان للنشر والتوزيع.
- Bogler, R. 2005. Satisfaction of Jewish and Arab Teachers in Israel. *The Journal of Social Psychology*, 145 (1), 19-33.
- Briones, E Tabernero, C and Arenas, A. 2010. Job Satisfaction of Secondary School Teachers: Effect of Demographic and Psycho-Social Factors. *Revista de Psicologia del Trabajo Y de las Organizaciones*. 26 (2), 115- 122.
- Brookbank, P. 1993 Gender differentiation in leadership

- and burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, 21 (1), 37-53.
- Thomas, M. 2004. *Motivation Teachers Toward Mediocrity: Some Thoughts On The Teaching Profession*, The University Of Kansas City. Missouri.
- Wagner, B., French, L. 2010. Motivation, Work Satisfaction, and Teacher Change Among Childhood Teachers. *Journal of Research in Childhood Education*, 24, 152-171.
- Wang, H. 2011. Testing the Waters in Teaching: A Qualitative Study on Graduate-Level Intern Science Teachers' Motivations for Entry into Teaching in Taiwan. Online Submission, US-China Education Review, 3: 403-412.
- Watson, J., Harper, S., Ratliff, L. and Singleton, S. 2010. Holistic Wellness and Perceived Stress: Predicting Job Satisfaction Among Beginning Teachers. *Research in The School*. 17(1), 29-37.
- Yazıcı, H. 2009. Gretmenlik meslegi, motivasyon kaynaklarıve temel tutumlar, kuramsal bir bakış. *Kastamonu Egitim Dergisi*, 17 (1), 33-46.
- Science Teachers in Negro Colleges. PhD dissertation, University of Michigan State , USA.
- Mills, A. 2001. School Development Ideas: Reading Teacher Turnover, American Association of Christian School, E-Ol asp.
- Ogan-Bekiroglu, F. 2007. Bridging the gap: Needs assessment of science teachers in-service education in Turkey and the effect of teacher and school demographics. *Journal of Education and Teaching*. 33 (4), 441-456.
- Radmacher, S. and Martin, D. 2001. Identifying Significant Predictors of Student Evaluations Faculty Through Hierarchical Regression Analysis. *The Journal of Psychology*, 135 (3), 259-268.
- Robertson, E. 2010. Comparison of Middle School Science Teachers' Motivation and Instruction in China and the United States. ProQuest LLC, Ph.D. Dissertation, North Carolina State University.
- Stoeber, J. and Rennert, D. 2008. Perfectionism in school teachers: Relations with stress appraisals, coping styles,

## The Predictive Ability for Job and Demographic Factors in Motivation Level of Science Teachers Towards School Work in Jerash Schools

*M. Bani Khalaf and F. Al-Qublan \**

### ABSTRACT

This research aimed at identifying the demographic and job factors that have predicted ability of motivation level toward schoolwork. The research sample consisted of (225) science teachers in Jerash schools. The research instruments were two: a questionnaire consisted of (37) items represented the most prominent aspects of motivation, and the other questionnaire consisted of (32) factors that may affect motivation. The Findings showed that there were (18) factors out of (32) had a predictive ability, and the feel of accomplishment and incentives regarding health insurance and Pension were the strongest predicting variables of motivation toward schoolwork. In addition, the demographic factors have no effect on predicting motivation. Finally, in light of these findings, a number of recommendations were stated.

**Keywords:** Motivation, Science Teachers, School Work, Job and Demographic Factors, Prediction, Multiple Linear Regression Analysis.

---

\* Yarmouk University; and Educational Directorate of Jerash, Jordan. Received on 15/5/2012 and Accepted for Publication on 19/12/2012.