

## level of achievement motivation among Jerusalem district school teachers, and its relationship to some demographic variables

Shaima "Mohammad Fahmi" Halawani

Arab American University || Palestine

**Abstract:** The study aimed to identify the level of achievement motivation among Jerusalem district school teachers, and its relationship to some demographic variables: (gender, age, educational qualification, years of experience, and place of residence). To achieve the objectives of the study the researcher used the descriptive and analytical method, The study population consisted of all the teachers in the schools of the Jerusalem District, who numbered (1150) teachers, and the study sample consisted of (135) respondents from teachers of the basic stage, selected by the simple random sample method, The results of the study indicated that the total score of the teachers motivation level came with a medium degree with an arithmetic average of (4.15), and the dimension of (need for achievement) came with a high degree and with an arithmetic average of (4.37), The dimension (the need to control) came with a medium degree, with a mean of (4.18). While the (need to belong) dimension came with a medium degree, with an arithmetic mean of (3.90), There are also statistically significant differences in the motivation averages of teachers in Jerusalem due to the gender variable on the total score, and other dimensions, in favor of females. There are no statistically significant differences in the motivation averages of teachers in Jerusalem according to the variable of years of experience, academic qualification, and place of residence.

**Keywords :** achievement motivation, Jerusalem school teachers.

## دافعية الإنجاز لدى المعلمين بمنطقة القدس وفق نظرية مكلياند وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية

شيماء "محمد فهمي" الحلواني

الجامعة العربية الأمريكية || فلسطين

**المستخلص:** هدفت الدراسة للتعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي مدارس منطقة القدس، وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية: (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ومكان السكن). ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين في مدارس مديرية القدس، والبالغ عددهم (1150) معلما ومعلمة، وتكونت عينة الدراسة من (135) مبحوثاً من معلمي المرحلة الأساسية، اختيروا بطريقة العينة العشوائية البسيطة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الدرجة الكلية لمستوى الدافعية لدى المعلمين جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط (4.15 من 5)، وجاء بعد (الحاجة إلى الإنجاز) بدرجة مرتفعة بمتوسط (4.37)، وجاء بعد (الحاجة إلى السلطة) بدرجة متوسطة، وبمتوسط (4.18). بينما جاء بعد (الحاجة إلى الانتماء) بدرجة متوسطة، وبمتوسط (3.90)، كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الدافعية لدى المعلمين في القدس تُعزى لمتغير الجنس على الدرجة الكلية، وباقي الأبعاد الأخرى، لصالح الإناث. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الدافعية لدى المعلمين في القدس تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، ومكان السكن.

**الكلمات المفتاحية:** دافعية الإنجاز، معلمو مدارس القدس.

## المقدمة.

يتزايد الاهتمام بالمعلم وسلوكه الأدائي لارتباطه الوثيق بالتربية، والتنشئة للمتعلمين الذين هم عماد المجتمع، وتقدمه وتطوره، وتُعدُّ شخصية المعلم من أهم المنطلقات التي يعتمد عليها العاملون في الميدان التربوي والنفسي بهدف مساعدته على التوافق والانسجام مع التغيرات المستمرة في المجتمع، وفي الآونة الأخيرة بدأت التوجهات التركيز نحو الاجراءات التطويرية للمعلم، وأصبح السؤال الملح: لماذا لا يؤدي المعلمون عملهم بشكل مرض وبالمستوى المطلوب؟.

ودافعية الفرد هي العامل الأساسي المسيطر على سلوكه، لذلك تحتل دافعية المعلم مرتبة هامة في النظام التعليمي، فأهميتها لا تقل عن أهمية المهارات المهنية والمعرفية للمعلمين، كما تلعب الدافعية للمعلم دوراً حاسماً في تطوير أي نظام تعليمي؛ لأنها تُعدُّ من محددات النجاح التربوي والأداء المتميز، ومن المسلم به أن دافعية المعلم تؤدي إلى جودة التعليم، فالدافع أساس الأداء الجيد (opu stella, 2008). أن مصطلح الدافعية يستعمل بكثرة ليس فقط في الميادين المختلفة والمتعلقة بدراسة السلوك الإنساني وإنما من خلال مجريات الحياة اليومية، فأصبح مفهوم الدافعية شاملاً لجوانب تطويرية في أداء الأفراد (محمد وحجازي، 2017)، ويعرف جيميدا وتينجالا ( Gameda & Tynjälä, 2015) دافعية المعلم بكونها الميل والرغبة المستمرة في تعلم كل ما هو جديد، والتفوق والإنجاز، والتغلب على الصعاب التي تواجه الطالب، وتوجيه هذا الميل والرغبة في تحقيق الأهداف المرغوبة والارتقاء بمستويات العلم. وتُعدُّ الدافعية جزءاً مهماً من خلالها تتحدد شخصية الفرد في المثابرة وتحقيق النجاح، وعليه يترتب درجة الإشباع في المواقف التي تتضمن حالة من الابداع والانجاز، يرى (Hosseini, 2014) بأن دافعية الإنجاز هو استعداد ثابت نسبياً في الشخصية يقود إلى الاداء في ضوء مستوى معين. بينما يرى (الخالدي، 2002) بأنه الرغبة أو الاستعداد للقيام بعمل معين بأسرع وأفضل ما يمكن. بينما يؤكد (أبو عون، 2014) بأن دافع الانجاز من الدوافع المكتسبة والمتعلمة، حيث يتعلمه الفرد، ويتشبعه نتيجة تفاعل الفرد مع محيطه. بينما يرى (عواد، 2012) بأن أهم وظائف دافعية الانجاز تتمثل في إحداث حالة من الاستمتاع عند تحقيق الهدف والشعور بالنجاح.

يعد المعلمون من المجموعات المهنية التي تقوم بدور كبير في بناء المستقبل، وتعد دافعية المعلمين العامل الحاسم في تحقيق الأهداف التربوية (الصالحي، والمنذري، 2013) ومن ثم تستثار الدوافع في المواقف التي يوجد فيها تباين بين الحالة الوجدانية الراهنة، وحالة وجدانية متوقعة (معمرية، 2013). حيث يوضح ماكلياند أن عوامل الدافعية هي عوامل ذاتية داخلية تتصل بالقوى والرغبات الداخلية لدى الفرد، والمتمثلة برغبته بالتميز والابداع، وينعكس ذلك عمليا على الأفراد (القريوتي، 2012).

ويشير محمد (2015) إلى أن ماكلياند استعمل في نظريته اختبار ( TAT- Test d'Aperception ) (Thématique)، لأنه اعتقد أن الدافعية هي موجودة لدى كل الأفراد، لكنها بشكل ضمني في المنطقة اللاشعورية للجهاز النفسي. ولكن التجارب الشخصية، والثقافة، والتكوين هي التي تظهرها، ومن مجمل الحاجات التي تحدث عنها هي: الحاجة للاكتمال. حيث يعمل الفرد على تحقيق الأهداف الصعبة إلى حد ما من خلال جهوده، فيقدم على المخاطرة المحسوبة، ويبحث عن التغذية الراجعة الجلية، وغير الغامضة، والاعتراف من قبل الآخرين (منصور، 2016). وتعد الحاجة إلى الشعور والعلاقات، أي بحث الفرد عن الاستحسان والإقرار من الآخرين، وأن يتم الاستماع إلى حاجاتهم، والتوافق مع توقعاتهم، وتجنب الصراعات. والبحث عن العلاقات الإيجابية مع الآخرين، ويقدمون لأنفسهم صورة مناسبة. (القريوتي، 2012).

ويشير ماهر (2014) إلى أن نظرية الدافع إلى الإنجاز تتلخص في الاعتبارات الآتية: أن دافع الإنجاز يشير إلى تلك الرغبة لأداء العمل بصورة جيدة، ويمكن أن نلاحظ أن هناك أناساً حولنا متحمسين بدرجة عالية لإتمام

أعمالهم وإنهاؤها وإنجازها بصورة جيدة، وقد يطلق على هؤلاء الناس (قلهم وأكلهم على الشغل)، وعلى الطرف النقيض قد نجد أفراداً يبالون بالعمل، وأن دافع الإنجاز لديهم في حالة انخفاض شديد (وعلى قلهم مراوح). أن دافع الإنجاز يُعدُّ من الدوافع المتعلمة، أي أنها ترجع إلى خبرات الشخص، ورصيد ما تعلمه، وترجع إلى تربيته السابقة، ويمكن أن نقول أن ذلك الطفل الذي أعطاه والده فرصة أن يجرب في لعبه، وأن يكتشف الأمور بنفسه، وعوده الاعتماد على نفسه، وعلى أن يكتسب بعض الأمل.

وبشير معمريّة (2013) إلى أن تصور ماكيلاند في الدافع إلى الانجاز، له أهمية كبيرة لسببين: أنه قدم أساساً نظرياً يمكن من خلاله مناقشة نمو الدافع وتفسيره المؤدي إلى الإنجاز لدى بعض الأفراد، وانخفاضها لدى آخرين. وتسعى العملية التعليمية بشكل مستمر إلى تمكين المعلمين وتشجيعهم إلى بذل قصارى جهدهم داخل القاعة الصفية للوصول إلى حلول للمشكلات التي تواجه الطلبة، والخروج بتصورات وأفكار جديدة قد تثرى العلم والمعرفة لديهم، وتنمي تفكيرهم الإبداعي. (Durksen, Klassen, & Daniels, 2017) هكذا يتضح بأن الدافعية احتلت مكانة كبيرة في العقود الأخيرة في الأبحاث التربوية، مما زاد الاهتمام بموضوع البحث حديثاً، خاصة لدى فئة المعلمين العاملين في المدارس.

#### أسئلة الدراسة:

- 1- ما مستوى دافعية الإنجاز لدى المعلمين في مدارس القدس وفق نظرية ماكيلاند (الاحتياجات المتعلمة وفق أقسامها الثلاث)؟
- 2- ما مستوى الحاجة إلى السلطة من وجهة نظر المعلمين في القدس؟
- 3- ما مستوى الحاجة إلى الانتماء من وجهة نظر المعلمين في القدس؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات الدافعية لدى المعلمين من وجهة نظر المعلمين في القدس تعزى لمتغيرات (الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، ومكان السكن).

#### أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي محافظة القدس.
- 2- التعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى المعلمين وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية في مدارس القدس.
- 3- معرفة الفروق في مستوى دافعية الإنجاز لدى المعلمين في مدارس القدس وفق متغيرات الدراسة.

#### أهمية الدراسة:

#### الأهمية النظرية:

- 1- ندرة الدراسات التي تناولت مستوى دافعية المعلمين في مدارس القدس وفق نظرية ماكيلاند (الاحتياجات المتعلمة وفق أقسامها الثلاثة وبذلك فهي تسهم في استكمال الدراسات المتعلقة بهذا
- 2- الحقل المعرفي على المستوى المحلي.
- 3- تتضح أهمية متغير الدافعية وفق نظرية ماكيلاند بوصفه متغيراً يستحق الدراسة والبحث من خلال الكشف عنه، والتعرف على المتغيرات التي ترتبط به، فضلاً عن أهميته في المجالات النفسية، والتربوية، والاجتماعية، والمعرفية، والفكرية.

4- التوصل إلى نتائج جديدة، كون الدراسة الحالية ستطبق على سياق اجتماعي وثقافي مختلف عن السياقات الاجتماعية والثقافية التي طبقت فيها الدراسات السابقة.

#### الأهمية التطبيقية:

تفيد نتائج هذه الدراسة وزارة التربية والتعليم في إمكانية تطوير العملية التعليمية في محافظة القدس.

#### مصطلحات الدراسة:

- **الدافعية:** تشير إلى القوى التي تؤثر في التوجه والشدة والمثابرة في السلوك الطوعي للشخص، وبطريقة أخرى أن الدافعية هي الطاقة (الشدة) المستثمرة طوعياً وبطريقة مستمرة (المثابرة) للفرد، والتي تكون موجهة نحو الهدف (التوجه) حيث أن التوصل إليها يحقق الرضا (الإشباع). (محمد، 2015)
- **دافعية الإنجاز:** الثقة في النجاح من خلال المثابرة والالتزام الوظيفي والتي تؤدي في نهاية الأمر إلى القيام بالمهام الصعبة في العمل. (Aloysius, 2012: 4)
- **وتعرف الدافعية إجرائياً:** هو ذلك الطموح الذي يدفع الفرد للمثابرة من أجل بذل الجهد، من خلال سلوكيات إنجازه مهنية تدل على إقباله على العمل، وهي مجموع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب على المقياس الذي أعد من أجل ذلك.
- **تعريف نظرية ماكلياند:** نظرية الحاجة (Need theory): والمعروفة أيضاً باسم نظرية الاحتياجات الثلاثة (Three Needs Theory)، التي اقترحها عالم النفس ديفيد ماكلياند، هي نموذج تحفيزي يحاول شرح كيفية تأثير احتياجات الإنجاز والقوة والانتماء على تصرفات الأشخاص من سياق إداري. (رايح، 2010)

#### حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: دافعية الإنجاز لدى المعلمين في مدارس القدس وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية.
- الحدود البشرية: معلمي مدارس محافظة القدس ومعلماتها.
- الحدود المكانية: مدارس مدينة القدس في فلسطين
- الحدود الزمانية: العام الدراسي 2020-2021.

#### 2. الدراسات السابقة:

- **دراسة (أبو عيشة، 2019)** بعنوان " درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم" حيث هدفت الدراسة للكشف عن درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم. في محافظة العاصمة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (19482) معلماً، وتكونت عينة الدراسة من (407) معلمين، اختيرت العينة بطريقة عشوائية. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم جاءت بدرجة متوسطة، وأشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم تعزى لمتغيرات (الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي).
- **دراسة آتش ويلماز (Ates & Yilmaz, 2018)** بعنوان "التعرف على مستويات الدافع للعمل بين المعلمين" هدفت الدراسة إلى فحص مستويات دافعية العمل لمعلمي المدارس الابتدائية العاملين في مؤسسات التعليم الابتدائي في مقاطعة إسطنبول. وأجريت الدراسة في تركيا، وقد استخدمت المنهج المسحي الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة

من مديري ومعلمي المدارس الابتدائية الحكومية التابعة لوزارة التربية الوطنية في منطقة كوجوك جكمجة، بينما تكونت عينة الدراسة من (371) مديراً ومعلماً وقد تم استخدام "مقياس تحفيز العمل" كأداة الدراسة. وأظهرت 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.

- دراسة (القطيش، الشرفات، 2017) بعنوان "مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي الصفوف الثلاث الأولى في مدارس البادية الشمالية الشرقية" والتي هدفت الدراسة للتعرف إلى مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي الصفوف الأولى في مدارس البادية الشمالية الشرقية، حيث تكونت عينة الدراسة من (178) معلماً ومعلمة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الدافعية لدى المعلمين جاءت بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى دافعية الانجاز تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة.
- دراسة (سميرات، مقابلة، 2014) بعنوان درجة التزام مديري المدارس الثانوية الخاصة للقيادة التحويلية وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو عملهم. وقد تكون مجتمع الدراسة من (1620) معلماً ومعلمة، وقد تم اختيار عينة طبقية عشوائية بسيطة بنسبة 20 % من مجتمع الدراسة، إذ بلغت عينة الدراسة من (324) معلماً ومعلمة، منهم (148) معلماً و(176) معلمة. ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثة بتطوير أداتي الدراسة للتأكد من صدقهما وثباتهما. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن درجة التزام مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان للقيادة التحويلية من وجهات نظر معلمهم كانت بدرجة متوسطة. إذ بلغ المتوسط الحسابي (38.3) وبانحراف معياري (66.0) وإن مستوى دافعية المعلمين نحو عملهم في المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهات نظرهم كان متوسطاً. إذ بلغ المتوسط الحسابي (49.3) وبانحراف معياري (70.0) ، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية المعلمين نحو عملهم في المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر معلمهم تبعاً للمؤهل العلمي، والخبرة التعليمية، والجنس.
- دراسة (Adeyemo Adeyinka, Asabi, and Omisore Adedotun, 2013) بعنوان دافعية المعلمين نحو أداء الطلبة في الرياضيات، في المدارس الثانوية في منطقة ماكوردي في نيجيريا، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي أربع مدارس محلية في المنطقة، وتكونت عينة الدراسة من (100) معلم، أظهرت نتائج الدراسة أن أغلبية المعلمين غير راضين عن الخدمات المقدمة لهم، كما أشارت إلى عدم الرضا عن أسس التقاعد للمعلمين

#### تعقيب على الدراسات السابقة:

يلاحظ من خلال عرض الدراسات السابقة بأن جميعها تناول المنهج الوصفي بصورة عامة، وهذا يتفق مع المنهج المستخدم مع الدراسة الحالية، كما أن معظمها كانت عينته المعلمين وهذا يتفق مع عينة الدراسة الحالية أيضاً، وهي تتفق مع عينة الدراسة الحالية، ولكن في دراسة (سميرات، مقابلة، 2014) كانت العينة مدرء المدرسة، وما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بكونها تناولت متغيراً مختلفاً مثل (الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، ومكان السكن)، إضافة إلى أنها طبقت على عينة من المعلمين في مارس مدينة القدس المحتلة.

### 3. منهجية الدراسة وإجراءاتها.

#### منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة. الذي يعتمد على دراسة الظاهرة في الوقت الحاضر، كما هي في المستوى، وهو المنهج المناسب والأفضل لمثل هذه الدراسات.

#### مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين في مدارس مديرية القدس والبالغ عددهم (1150) معلماً ومعلمة، وذلك في نهاية الفصل الأول من العام الدراسي (2020م).

#### عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (173) مبحوثاً من معلمي المرحلة الأساسية، اختيروا بطريقة العينة العشوائية البسيطة، منهم (67) معلماً، و(106) معلمات، وتشكل العينة ما نسبته (15%) من مجتمع الدراسة، وبعد إتمام عملية الجمع استرد الباحث (135) أي ما نسبته (11.7%) من المجتمع الأصلي، ويبين الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، ومكان السكن.

جدول (1): يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، ومكان السكن

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية	المجموع
الجنس	ذكر	52	38.5	135
	أنثى	83	61.5	
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	25	18.5	135
	من 5-10 سنوات	67	49.6	
	10 سنوات فأكثر	43	31.9	
المؤهل العلمي	دبلوم	12	8.9	135
	بكالوريوس	106	78.5	
	ماجستير فأعلى	17	12.6	
مكان السكن	مخيم	31	23.0	135
	قرية	49	36.3	
	مدينة	55	40.7	

#### أداة الدراسة:

بعد اطلاع الباحثة على عدد من الدراسات السابقة، والأدوات المستخدمة، وعلى الأدب التربوي المتعلق بموضوع الدراسة وأهدافها قام بتطوير أداة، وقد تكونت الأداة في صورتها النهائية من قسمين: القسم الأول: تضمن بيانات شخصية أولية عن المبحوثين. القسم الثاني: اشتمل على الفقرات التي تقيس الدافعية لدى المعلمين، وتتكون فقرات هذا القسم من (36) فقرة، موزعة على ثلاثة أبعاد، والجدول رقم (2) يوضح أبعاد الدافعية لدى المعلمين.

تم صياغة الفقرات بما يتناسب مع الأبعاد الرئيسية للنظرية والمتمثلة في (الحاجة إلى السلطة، والانتماء، والإنجاز)، ولتتناسب مع أفراد العينة الرئيسية.

جدول رقم (2): يوضح أبعاد الدافعية لدى المعلمين.

الرقم	البعد	عدد الفقرات
1	الحاجة إلى السلطة	12
2	الحاجة إلى الانتماء	12
3	الحاجة إلى الإنجاز	12
	الدرجة الكلية	36

جدول رقم (3): مفتاح تصحيح مقياس الدافعية

المتوسط الحسابي	الوزن النسبي (%)	درجة الدافعية
2.66 - 1.00	16.7% - 44.4%	منخفض
4.33 - 2.67	44.5% - 72.2%	متوسط
6.00 - 4.34	72.3% - 100%	مرتفع

صدق المقياس:

تم التأكد من صدق المقياس بصورته الأولية في الدراسة الحالية بعرضه على (7) من المحكمين المختصين بالبحث العلمي العلوم التربوية؛ للتأكد من ملاءمة كل فقرة من فقرات المقياس للبعد الذي وضعت فيه، ومدى صلاحية الفقرات في قياس ما وضعت لقياسه، وملاءمة صياغة كل فقرة لغوياً ووضوحها بالنسبة للمبحوث، وملاءمة كل فقرة من فقرات المقياس لمستوى المبحوث، وإضافة العبارات، أو تعديلها، أو حذفها، إذا احتاج الأمر، وهي التي من شأنها أن تجعل المقياس أكثر صدقاً، وإبداء أية ملاحظات أخرى بشكل عام، وبعد جمع آراء المحكمين، كان هناك اتفاق بينهم على صلاحية المقياس ومقروئته، باستثناء بعض الفقرات التي تم تعديلها، أو حذفها بناء على ملاحظاتهم، وذلك الذي يتضمن مقياس الدراسة بعد التحكيم.

ثبات المقياس:

قامت الباحثة بالتأكد من ثبات الأداة (الدافعية لدى المعلمين)، من خلال حساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وقد جاءت النتائج كما هي واضحة في الجدول رقم (4)

جدول رقم (4): نتائج معامل ثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لأداة الدراسة.

الرقم	القيمة	عدد الفقرات	قيمة Alpha
البعد الأول	الحاجة إلى السلطة	12	0.741
البعد الثاني	الحاجة إلى الانتماء	12	0.828
البعد الثالث	الحاجة إلى الإنجاز	12	0.737
	الدرجة الكلية للدافعية	36	0.866

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (4) إلى أن أداة الدراسة بأبعادها المختلفة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، حيث بلغت على الدرجة الكلية للدافعية (87%)، معبرة عن درجة عالية من الثبات.

#### إجراءات تطبيق الدراسة:

القيام بحصر مجتمع الدراسة، والمتمثل في المعلمين في القدس.  
بناء أداة الدراسة بعد اطلاع الباحث على مجموعة من الأدوات المستخدمة في مثل هذه الدراسة.  
تم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال عرضها على عدد من المحكمين.  
توزيع أداة الدراسة على مجتمع الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي (2020م).  
تم إعطاء الاستبانة الصالحة أرقاماً متسلسلة وإعدادها لإدخالها للحاسوب.  
استخدم البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات واستخراج النتائج.

#### متغيرات الدراسة

أولاً: المتغيرات المستقلة: الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، ومكان السكن  
ثانياً: المتغير التابع: الدافعية لدى المعلمين

#### المعالجة الإحصائية:

تمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات، وتم استخدام الإحصاء الوصفي باستخراج الأعداد، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدى أفراد العينة واستجاباتهم على مقياس (الدافعية لدى المعلمين)، وقد فحصت فرضيات الدراسة عن طريق: اختبار (ت) (t-test)، واختبار تحليل التباين الأحادي (one - way ANOVA)، واستخدم معامل الثبات كرونباخ ألفا لحساب ثبات الأداة، وذلك عن طريق الحاسوب باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

#### 4. عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

- نتائج السؤال الأول: "ما مستوى دافعية المعلمين في مدارس القدس وفق نظرية ماركلياند (الاحتياجات المتعلمة وفق أقسامها الثلاثة)؟"  
للإجابة عن سؤال الدراسة الأول، استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمستوى الدافعية لدى المعلمين على الدرجة الكلية وباقي الأبعاد، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (5).  
جدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات لمستوى الدافعية لدى المعلمين (العدد=135).

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
3	الحاجة إلى الإنجاز	4.37	0.77	1	مرتفعة
1	الحاجة إلى السلطة	4.18	0.43	2	متوسطة
2	الحاجة إلى الانتماء	3.90	0.55	3	متوسطة
	الدرجة الكلية لمستوى الدافعية لدى المعلمين	4.15	0.48		متوسطة

أن الدرجة الكلية لمستوى الدافعية لدى المعلمين جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي قدره (4.15)، وعن أهم أبعاد الدافعية لدى المعلمين، فقد تمثلت في بعد (الحاجة إلى الإنجاز) بمتوسط حسابي قدره (4.37) معبراً عن درجة مرتفعة، وجاء في المرتبة الثانية بعد (الحاجة إلى السلطة) بمتوسط حسابي قدره (4.18) معبراً عن درجة متوسطة. بينما جاء في المرتبة الثالثة والأخيرة بعد (الحاجة إلى الانتماء) بمتوسط حسابي قدره (3.90) معبراً عن درجة متوسطة كذلك.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة (القطيش، الشرفات، 2017) وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الدافعية لدى المعلمين جاءت بدرجة متوسطة، ومع دراسة (سميرت، مقابلة، 2014) حيث اشارت أن مستوى دافعية المعلمين نحو عملهم في المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهات نظرهم كان متوسطاً وتعزو الباحثة درجة طموح المعلمين بالمتوسطة نتيجة للظروف التي تعانها شريحة المعلمين وخاصة في منطقة القدس نظرا لوجود احتلال يضع العراقيب امام المعلم الفلسطيني والمنهاج، والرقابة والاستدعاءات الأمنية، ولأسباب مشابهة كثيرة تجعل أقصى طموحه هو الحصول على وظيفة، ولا يطمح لأن يكون في موقع سلطه. كما أن وجود هذا المعلم وتنقله يزيد من انتمائه مع العيش بقهر تحت مظلة الاحتلال ومضايقاته، مما يزيد من إصراره على تحقيق الإنجاز في عمله بشكل أفضل.

ولتفصيل النتائج السابقة حسب الفقرات قام الباحث باستخراج الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لأبعاد المقياس كما يلي:

- نتائج السؤال الفرعي الأول: ما مستوى الحاجة إلى السلطة من وجهة نظر المعلمين في القدس؟ للإجابة عن سؤال الدراسة الفرعي الأول استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الحاجة إلى السلطة على الفقرات، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (6).
- جدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات لمستوى الحاجة الى السلطة (العدد=135).

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	أحرص على أن أتقيد بالسلوك الذي تطلبه مديرية التربية.	5.33	0.93	مرتفعة
2	عندما نبدأ شيئاً جديداً أشعر بالاهتمام بما يؤدي لتفوقى ونجاحي	4.51	0.98	مرتفعة
3	أحرص على تنفيذ ما يطلبه منى مدرائى	4.41	1.00	مرتفعة
4	أقوم بالكثير من النشاطات والدورات التي تطلبها منى وزارة التربية والتعليم	4.40	0.97	مرتفعة
5	أشعر بأن الالتزام بقوانين المدرسة يخلق جواً مريحاً للتعليم	4.35	1.23	مرتفعة
6	أحب أن أشارك في نقد المناهج وتطويرها، ذلك أن مشاركة المعلم في القرارات المتعلقة بالتلميذ وبالمناهج الدراسي توجد لديه حالة مرتفعة من الرضا	4.27	1.03	متوسطة
7	انعدام تشجيع المدرس الممتاز النشيط المبدع إلا ما ندر	3.98	1.27	متوسطة
8	هدفي زيادة فرص التقدم الوظيفي	3.94	1.25	متوسطة
9	أشعر أن علاقتي بالمسؤولين عني سيوصلني إلى مراتب الكبار	3.90	1.32	متوسطة
10	من المهم لي أن يعرف المسؤول عني أنني أقوم بعملى جيداً	3.87	1.10	متوسطة
11	من المهم لي أن أعمل أحسن من الزملاء الآخرين	3.81	1.30	متوسطة
12	أريد أن يكون تقييمي أفضل من زملائي	3.41	1.31	متوسطة
	الدرجة الكلية للحاجة الى السلطة	4.18	0.43	متوسطة

أن أهم فقرات الحاجة إلى السلطة تمثلت في (أحرص على أن أتقيد بالسلوك الذي تطلبه مديرية التربية) بمتوسط حسابي قدره (5.33)، معبرة عن درجة مرتفعة، في حين جاء في المرتبة الأخيرة (أريد أن يكون تقييمي أفضل من زملائي) بمتوسط حسابي قدره (3.41) معبرة عن درجة متوسطة.

يلاحظ بأن الفقرات الرئيسية الدالة على الحاجة إلى السلطة، هي ذات علاقة بطبيعة الإدارة ورغبة المعلمين في اكتساب دور سلطوي ربما يتمثل في الإدارة المدرسية، وبعد مراجعة الدراسات السابقة وعلى حد علم الباحثة لم تجد دراسات تناولت البعد المتعلق بحاجة المعلم للسلطة.

- نتائج السؤال الفرعي الثاني: ما مستوى الحاجة إلى الانتماء من وجهة نظر المعلمين في القدس؟ للإجابة عن سؤال الدراسة الفرعي الثاني استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الحاجة إلى الانتماء على الفقرات، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (7).
- جدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات لمستوى الحاجة إلى الانتماء (العدد=135).

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	عندما أقوم بعمل في الفصل أشعر بالاهتمام	4.27	1.07	متوسطة
2	عندما لا أستطيع حل مشكلة متعلقة بعلمي أشعر بالقلق	4.25	1.10	متوسطة
3	عندما تأتي قوانين جديدة تحد من طريقة عملي أشعر بالملل	4.16	1.24	متوسطة
4	عندما أقوم بعمل في الفصل أشعر بهدوء أعصابي	4.04	1.21	متوسطة
5	يذهب تفكيري لموضوعات أخرى عندما أقوم بعمل في الفصل	4.00	1.29	متوسطة
6	عندما أكون في المدرسة أشعر بالسعادة من تقدمي في المهنة	3.91	1.26	متوسطة
7	أريد أن يعرف الآخرون أنني ذكي	3.90	1.19	متوسطة
8	قلة تهيئة الجو الانفعالي السليم لكل معلم حتى يؤدي دوره وعمله مطمئناً	3.89	1.22	متوسطة
9	أشعر بالاضطراب عندما تملئ علي طرق تدريس جديدة	3.87	1.35	متوسطة
10	البرنامج الدراسي يتضمن موضوعات متنوعة وشيقة	3.77	1.18	متوسطة
11	أحب اكتشاف طرق جديدة للقيام بالعمل	3.77	1.26	متوسطة
12	مهنتي تحقق لي أمنياتي	2.90	1.49	متوسطة
	الدرجة الكلية للحاجة إلى الانتماء	3.90	0.55	متوسطة

أن أهم فقرات مستوى الحاجة إلى الانتماء تمثلت في الفقرة (عندما أقوم بعمل في الفصل أشعر بالاهتمام) بمتوسط حسابي قدره (4.27) معبرة عن درجة متوسطة، في حين جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (مهنتي تحقق لي أمنياتي) بمتوسط حسابي قدره (2.90) معبرة عن درجة متوسطة كذلك.

تري الباحثة بأن المعلم ينتهي لوظيفته ومهنة التعليم بصورة دقيقة ومناسبة، حيث دلت الفقرات على حجم اهتمام المعلم بدوره التربوي مما تشير إلى قوة في الدافعية نحو الإنجاز والتغير الإيجابي

- نتائج السؤال الفرعي الثالث: ما مستوى الحاجة إلى الإنجاز من وجهة نظر المعلمين في القدس؟ للإجابة عن سؤال الدراسة الفرعي الثالث استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الحاجة إلى الإنجاز على الفقرات، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (8).

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات لمستوى الحاجة إلى الإنجاز (العدد=135).

م	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
1	مرتفعة	0.85	4.59	لدي القدرة على مواصلة التدريس بدون حوافز مادية أو معنوية
2	مرتفعة	0.86	4.57	عندما أكون في المدرسة أشعر بأنني في حالة سيئة
3	مرتفعة	0.88	4.55	لدي القدرة على التفوق على زملائي في التدريس
4	مرتفعة	0.91	4.55	لدي القدرة على النجاح في مهنتي
5	مرتفعة	1.01	4.53	مهنتي تجعلني قادرا على التحدث مع الآخرين بثقة
6	مرتفعة	1.01	4.51	لدي القدرة على القيام بالعمل على أحسن وجه
7	مرتفعة	1.05	4.45	التدريس يسمح لي المساهمة في تطوير البلاد
8	مرتفعة	1.06	4.44	أقوم كمعلم على تحديد الأهداف التعليمية التي يريد تحقيقها عند الطلبة
9	متوسطة	1.24	4.32	قلة الزيادة في الحوافز المادية للمعلم
10	متوسطة	1.15	4.29	هناك تشجيع من طرف المسؤولين للعمل التعاوني
11	متوسطة	1.31	3.91	ضعف القيمة الاجتماعية لمهنة التعليم مقارنة ببعض الوظائف الأخرى
12	متوسطة	1.32	3.74	لدي القدرة على تجاوز صعوبات المهنة
	متوسطة	0.77	4.37	الدرجة الكلية للحاجة إلى الإنجاز

أن أهم فقرات واقع الحاجة إلى الإنجاز تمثلت في الفقرة رقم (2) والتي تنص على (لدي القدرة على مواصلة التدريس بدون حوافز مادية أو معنوية) بمتوسط حسابي قدره (4.59)، معبرة عن درجة مرتفعة، في حين جاء في المرتبة الأخيرة (لدي القدرة على تجاوز صعوبات المهنة) بمتوسط حسابي قدره (3.74) معبرة عن درجة متوسطة. ترى الباحثة أن الانجاز هو بعد حقيقي للمعلم حيث يسعى إلى اكتسابها بصورة دقيقة طوال خبراته التعليمية، حيث أن المعلم لديه القدرة على مواصلة التعليم دون أي حوافز، ويسعى لأن يجد نموذج ذو طاقة ايجابية من أجل مستقبل الابناء.

• نتائج السؤال الثاني: هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في متوسطات الدافعية لدى المعلمين من وجهة نظر المعلمين في القدس تعزى لمتغيرات (الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، ومكان السكن).

وابتثق عن هذا السؤال الفرضيات الصفرية (1-4) وفيما يلي نتائج فحصها:

• نتائج الفرضية الأولى: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في متوسطات الدافعية لدى المعلمين في القدس تعزى لمتغير الجنس".

للتحقق من صحة الفرضية الأولى استخدم الباحث اختبارات (t-test)، كما هو واضح في الجدول رقم (9).

جدول (9): نتائج اختبارات (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية لمستوى الدافعية تبعا لمتغير الجنس.

البعد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الحاجة إلى السلطة	ذكر	52	4.03	0.49	- 3.492	133	**0.0010

البعد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الحاجة إلى الانتماء	أنثى	83	4.28	0.35	- 5.567	133	**.0000
	ذكر	52	3.59	0.61			
الحاجة إلى الانجاز	أنثى	83	4.08	0.41	- 5.974	133	**.0000
	ذكر	52	3.92	0.90			
الدرجة الكلية لمستوى الدافعية	ذكر	52	3.85	0.52	- 6.715	133	**.0000
	أنثى	83	44.3	3.30			

يتبين من الجدول (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الدافعية لدى المعلمين في القدس تعزى لمتغير الجنس على الدرجة الكلية، وباقي الأبعاد الأخرى، لصالح الإناث، إذ بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية لمستوى الدافعية للذكور (3.85)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لدى الإناث (4.34)، كما تبين أن قيمة (ت) المحسوبة (-6.715) عند مستوى الدلالة (0.000)، وتبعاً لوجود فروق ذات دلالة إحصائية، فقد تم رفض الفرضية الصفرية الأولى.

تختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة (القطيش، الشرفات، 2017) ودراسة (سميرات، مقابلة، 2014) ودراسة (أبو عيشة، 2019) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى دافعية الانجاز تعزى لمتغيرات الجنس، وتعزو الباحثة ذلك إلى الظرف الفلسطيني لمعلمي القدس خاصة، فهم في نفس المواجهة مع ظروف مدينة القدس من تهويد مستمر ورقابة إسرائيلية، كل ذلك تجعل المعلم الفلسطيني بصرف النظر عن الجنس يعيشون نفس الظروف والمعطيات، ولكن يميل الذكور إلى التعبير عن انفعالاتهم وهمومهم التي يعيشونها، فتجد الذكور أقل حدة حتى في التعامل اليومي.

• نتائج الفرضية الثانية: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \geq 0.05$ ) في متوسطات الدافعية لدى المعلمين في القدس تعزى لمتغير سنوات الخبرة".

للتحقق من صحة الفرضية الثانية، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمستوى الدافعية لدى المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو واضح في الجدول (10).

جدول (10): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمستوى الدافعية لدى المعلمين من وجهة نظر المعلمين في القدس تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

المتغير	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الحاجة إلى السلطة	أقل من 5 سنوات	25	4.34	0.39
	من 5-10 سنوات	67	4.15	0.42
	10 سنوات فأكثر	43	4.14	0.45
الحاجة إلى الانتماء	أقل من 5 سنوات	25	3.96	0.45
	من 5-9 سنوات	67	3.96	0.53
الحاجة إلى الإنجاز	10 سنوات فأكثر	43	3.76	0.61
	أقل من 5 سنوات	25	4.45	0.81

المتغير	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	من 5-9 سنوات	67	4.40	0.71
	10 سنوات فأكثر	43	4.27	0.85
الدرجة الكلية لمستوى الدافعية	أقل من 5 سنوات	25	4.25	0.47
	من 5-9 سنوات	67	4.17	0.65
	10 سنوات فأكثر	43	4.06	0.52

يتضح من الجدول (10) وجود تقارب بين متوسطات الدافعية لدى المعلمين في القدس تبعاً لمتغير سنوات الخبرة على اختلاف سنوات خبرتهم. ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج تحليل التباين الأحادي كما يبينها الجدول (11).

جدول (11): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في الدافعية لدى المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الحاجة إلى السلطة	بين المجموعات	0.728	2	0.364	2.036	0.135
	داخل المجموعات	23.612	132	0.179		
	المجموع	24.340	134			
الحاجة إلى الانتماء	بين المجموعات	1.156	2	0.578	1.944	0.147
	داخل المجموعات	39.260	132	0.297		
	المجموع	40.416	134			
الحاجة إلى الإنجاز	بين المجموعات	0.644	2	0.322	.535	0.587
	داخل المجموعات	79.338	132	0.601		
	المجموع	79.981	134			
الدرجة الكلية لمستوى الدافعية	بين المجموعات	0.630	2	0.366	1.402	0.250
	داخل المجموعات	29.655	132	0.190		
	المجموع	30.285	134			

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في متوسطات الدافعية لدى المعلمين في القدس تبعاً لمتغير سنوات الخبرة على الدرجة وباقي الأبعاد الأخرى، فقد بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية (1.402) عند مستوى الدلالة (0.250)، وتبعاً لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تم قبول الفرضية الصفرية الثانية على الدرجة الكلية وباقي الأبعاد الأخرى.

تختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة (القطيش، الشرفات، 2017) ودراسة (سميرات، مقابلة، 2014) ودراسة (أبو عيشة، 2019) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى دافعية الإنجاز تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ويعزو الباحث أن المعلم الفلسطيني ومن بداية تعيينه في سلك التربية والتعليم يحصل على دورات تدريبية شاملة تؤهله إلى أن يكون خبيراً في أدائه، كما أن الجامعات الفلسطينية تخرج طلاباً يمرون بمساقات تواكب التطور التربوي، والتدريب العملي، وتطبيق النماذج الحديثة في التدريس.

- نتائج الفرضية الثالثة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في متوسطات الدافعية لدى المعلمين في القدس تعزى للمؤهل العلمي".  
للتحقق من صحة الفرضية الثالثة، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات لمستوى الدافعية لدى المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وذلك كما هو واضح في الجدول (12).  
جدول (12): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمستوى الدافعية لدى المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

المتغير	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الحاجة إلى السلطة	دبلوم	12	4.19	0.42
	بكالوريوس	106	4.18	0.44
	ماجستير فأعلى	17	4.22	0.39
الحاجة إلى الانتماء	دبلوم	12	4.00	0.46
	بكالوريوس	106	3.85	0.57
	ماجستير فأعلى	17	4.13	0.44
الحاجة إلى الإنجاز	دبلوم	12	4.42	0.65
	بكالوريوس	106	4.33	0.79
	ماجستير فأعلى	17	4.58	0.75
الدرجة الكلية لمستوى الدافعية	دبلوم	12	4.20	0.36
	بكالوريوس	106	4.12	0.49
	ماجستير فأعلى	17	4.31	0.45

- يوجد تقارب بين متوسطات واقع الدافعية لدى المعلمين في القدس تبعاً لمتغير المؤهل العلمي على اختلاف مؤهلاتهم العلمية. ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في جدول (13).  
جدول (13): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في واقع الدافعية لدى المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الحاجة إلى السلطة	بين المجموعات	0.025	2	0.012	0.067	0.935
	داخل المجموعات	24.315	132	0.184		
	المجموع	24.340	134			
الحاجة إلى الانتماء	بين المجموعات	1.306	2	0.653	2.204	0.114
	داخل المجموعات	39.110	132	0.296		
	المجموع	40.416	134			
الحاجة إلى الإنجاز	بين المجموعات	0.920	2	0.460	0.768	0.466
	داخل المجموعات	79.062	132	0.599		
	المجموع	79.981	134			

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية لمستوى الدافعية	بين المجموعات	0.564	2	0.553	1.252	0.289
	داخل المجموعات	29.722	132	0.236		
	المجموع	30.285	134			

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات الدافعية لدى المعلمين في القدس تبعاً لمتغير المؤهل العلمي سواء على الدرجة الكلية أو باقي الأبعاد الأخرى، فقد بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية (1.252) عند مستوى الدلالة (0.289)، وتبعاً لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، تم قبول الفرضية الصفرية الثالثة على الدرجة الكلية وباقي الأبعاد الأخرى.

تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (سميرات، مقابلة، 2014) والتي بحثت في درجة التزام مديري المدارس الثانوية الخاصة للقيادة التحولية وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو عملهم والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للمؤهل العلمي، وعليه ترى الباحثة بأن المؤهل العلمي لا يسهم كثيراً في بناء دافعية نحو العملية التعليمية برمتها، وتبقى الدافعية مبنية على حب الفرد للتعليم من جهة والايمان برسالة المعلم ودوره من جهة أخرى.

- نتائج الفرضية الرابعة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات الدافعية لدى المعلمين في القدس تعزى لمتغير مكان السكن".  
للتحقق من صحة الفرضية الرابعة، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمستوى الدافعية لدى المعلمين في القدس تبعاً لمتغير مكان السكن، وذلك كما هو واضح في جدول (14).  
جدول (14): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمستوى الدافعية لدى المعلمين تبعاً لمكان السكن.

المتغير	مكان السكن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الحاجة إلى السلطة	مخيم	31	4.15	0.43
	قرية	49	4.23	0.36
	مدينة	55	4.16	0.47
الحاجة إلى الانتماء	مخيم	31	3.94	0.44
	قرية	49	3.86	0.66
	مدينة	55	3.90	0.50
الحاجة إلى الإنجاز	مخيم	31	4.35	0.83
	قرية	49	4.47	0.61
	مدينة	55	4.30	0.87
الدرجة الكلية لمستوى الدافعية	مخيم	31	4.14	0.47
	قرية	49	4.19	0.44
	مدينة	55	4.12	0.51

يتضح من الجدول (14) وجود تقارب بين متوسطات واقع الدافعية لدى في القدس تبعاً لمتغير مكان السكن على اختلاف أماكن سكنهم. ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (15).

جدول (15): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance) للفروق في متوسطات الدافعية لدى المعلمين تبعاً لمتغير مكان السكن.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الحاجة إلى السلطة	بين المجموعات	0.164	2	0.082	0.447	0.641
	داخل المجموعات	24.176	132	0.183		
	المجموع	24.340	134			
الحاجة إلى الانتماء	بين المجموعات	0.113	2	0.056	0.184	0.832
	داخل المجموعات	40.304	132	0.305		
	المجموع	40.416	134			
الحاجة إلى الإنجاز	بين المجموعات	0.855	2	0.059	0.259	0.492
	داخل المجموعات	79.127	132	0.599		
	المجموع	79.981	134			
الدرجة الكلية لمستوى الدافعية	بين المجموعات	.1180	2	0.059	0.259	0.772
	داخل المجموعات	30.167	132	0.229		
	المجموع	30.285	134			

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات الدافعية لدى المعلمين في القدس تبعاً لمتغير مكان السكن، سواء على الدرجة الكلية أو باقي الأبعاد الأخرى. فقد بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية (0.259) عند مستوى الدلالة (0.772)، وتبعاً لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تم قبول الفرضية الصفرية الرابعة على الدرجة الكلية وباقي الأبعاد الأخرى.

حسب حدود علم الباحثة لا توجد دراسات تناولت متغير مكان السكن، وجاءت هذه النتيجة لتؤكد بأن عمل المعلم تبقى رمزية وهوية لكل من يبحث عنها بغض النظر عن مكان أقامته، حيث لا يوجد فروق دالة على أن مكان السكن له تأثير على دافعية المعلم اتجاه العملية التعليمية.

### التوصيات والمقترحات.

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة توصي الباحثة وتقترح ما يلي:

1. ينصح بمتابعة الدورات لرفع كفاءة العاملين سواء في المهارات الإدارية أو التكنولوجية.
2. ضرورة قيام الإدارة المدرسية بوضع الطرق والوسائل مما يحقق سير العمل بشكل جيد في المدرسة.
3. تشجيع المديرين للمعلمين بالعمل بروح الفريق؛ لأن ذلك يؤثر على دافعية الإنجاز لديهم، كما بينته النتائج.
4. لا بد من قيام المعلمين بمساعدة بعضهم بعضاً، في إنجاز الأعمال المتأخرة في حال تطلب الأمر ذلك.
5. إجراء مزيد من الأبحاث حول دور الدافعية نحو الإنجاز وبمتغيرات مختلفة..

## قائمة المراجع

### أولاً- المراجع بالعربية

- أبو عون، ضياء. (2014). الضغوط النفسية وعلاقتها بدافعية الانجاز وفاعلية الذات لدى عينة من الصحفيين بعد حرب غزة، (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين
- أبو عيشة، أماني. (2019). درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم: محافظة العاصمة، مجلة دراسات، (2)، مجلد 46، 389-409.
- الخالدي، أديب. (2002). المرجع في الصحة النفسية، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، مصراته، ليبيا.
- رابح، شرقي. (2010). النمط القيادي للمديرين وعلاقته بدافعية الانجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- سميرات، سمر، مقابلة، عاطف. (2014). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة للقيادة التحويلية وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو عملهم، مجلة دراسات، العلوم التربوية، مجلد (41)، 513-536.
- الصالحي، فاطمة بنت محمد سالم؛ والمنذري، ريا بنت سالم سعيد. (2013) أسباب ضعف الدافعية المهنية لدى معلمي صفوف الحادي عشر والثاني عشر من وجهة نظر المعلمين أنفسهم في محافظة الباطنة شمالاً، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، عدد (35)، 75-96.
- عواد، أحمد. (2012). إدارة الأعمال ووظائف المدير في المؤسسات المعاصرة، دار صفاء، عمان، الأردن.
- القريوتي، محمد (2012). السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال، ط6، عمان: دار وائل للنشر.
- القطيش، حسين، الشرفات، أحمد. (2017). مستوى دافعية الانجاز لدى معلمي الصفوف الثلاث الأولى في مدارس البادية الشمالية الشرقية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، عدد (21)، 211-225.
- ماهر، أحمد (2014)، السلوك التنظيمي، مدخل لبناء المهارات، الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر.
- محمد، أميرة، حجازي، عائشة. (2017). دافعية المعلم وعلاقتها بسمات الشخصية، مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، 49، 97-124.
- محمد، ربيعي. (2015). تأثير الدافعية للتعلم على الفعالية الشخصية لدى الراشدين "دراسة ميدانية حول تأثير أبعاد الفعالية الشخصية في نقل التكوين لعينة من إطارات البنوك الوطنية، دكتوراه غير منشورة، جامعة وهران، الجزائر.
- معمري، بشير (2013). سيكولوجية الدافع إلى الإنجاز، سلسلة الكتاب الإلكتروني، عدد (30)، شبكة العلوم النفسية العربية.
- منصور، بدور (2016). درجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بدرجة دافعية المعلمين نحو العمل، ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

ثانياً- المراجع الاجنبية:

- 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
- Aloysius, M. (2012), Sealf- motivation for achievement and its impact on the employees' Performance and Satisfaction, working papers series, University of Jaffina, Sri Lanka.
- 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.
- Durksen, T. L., Klassen, R. M., and Daniels, L. M. (2017). Motivation and Collaboration: The Keys to a
- Gemedä, 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.
- Hosseini, S. & Shahmandi, E. (2014). Creativity, Innovation, Self- Control, Risk Taking and Job Satisfaction, in the Social Security Organization", Proceedings of Socioint14- International Conference on Social Sciences and Humanities, Istanbul, Turkey.
- Opus Stella. (2008). Motivation and Work Performance: Complexities in Achieving Good Performance Outcomes, A study Focusing on Motivation Measures and Improving workers performance in kit gum district local government, a research paper, Graduate school of Development Studies,34.