

## Self-worth and its relationship to motivation to work from the Public secondary school teachers' point of view in Irbid Governorate in Jordan

Abeer Abdul-Hafiz Barakat

Shatha Abdul-Baqi Al-Ajili

Faculty of Educational and Psychological Sciences || Amman Arab University || Jordan

**Abstract:** This study aimed to identify the self-worth and its relationship to motivation to work from the public secondary school teachers' point of view in Irbid governorate in Jordan. Descriptive relational approach was used. Two scales were used, namely: the self-worth scale and the motivation towards work scale. The two scales were applied to a stratified random sample of (352) male and female teachers in public secondary schools in Irbid governorate, of the first semester (2019-2020). The results showed that the level of self-worth among public secondary school teachers in the governorate of Irbid obtained an overall average (3.98 out of 5), as a rating (high). Furthermore, the level of motivation towards work obtained an overall average (3.72 out of 5), as a rating (high), and at the level of the fields the reasons for motivation related to the teacher got the highest average (3.76), followed by the reasons related to the work environment with an average (3.71) and finally the reasons for society with an average (3.69), all of them with a (high) rating. The results also showed a positive correlation between self-worth and motivation to work among public secondary school teachers in Irbid governorate, which reached (0.62), which is a (medium) relationship, and based on the results, a set of recommendations have been proposed, including the need to develop new and innovative mechanisms and methods that work to raise the self-worth of teachers, in a way that improves their performance and increases their motivation towards work.

**Keywords:** Self-Worth, Motivation towards Work, Public Secondary Schools, Irbid Governorate.

## قيمة الذات وعلاقتها بالدافعية نحو العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد بالأردن

عبر عبد الحافظ بركات

شذى عبد الباقي العجيلي

كلية العلوم التربوية والنفسية || جامعة عمان العربية || الأردن

الملخص: هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى قيمة الذات وعلاقتها بالدافعية نحو العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد بالأردن، واستخدمت الباحثتان المنهج الوصفي الارتباطي، كما تم استخدام مقياسين، هما: مقياس قيمة الذات، ومقياس الدافعية نحو العمل، تم تطبيقهما على عينة عشوائية طبقية من (352) معلماً ومعلمة، بالمدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد، للفصل الدراسي الأول (2019-2020) وأظهرت النتائج أن مستوى قيمة الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية الحكومية في محافظة إربد حصل على متوسط كلي (3.98 من 5) أي بتقدير (مرتفع)، وأن مستوى الدافعية نحو العمل حصل على متوسط كلي (3.72 من 5) أي بتقدير (مرتفع)، وعلى مستوى المجالات حصلت أسباب الدافعية المتعلقة بالمعلم على أعلى متوسط (3.76) يليها الأسباب المتعلقة ببيئة العمل بمتوسط (3.71) وأخيراً الأسباب الخاصة بالمجتمع بمتوسط (3.69) وجميعها بتقدير (مرتفع)، كما أظهرت

النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين قيمة الذات والدافعية نحو العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية الحكومية في محافظة إربد بلغت (0.62). وهي علاقة (متوسطة)، واستناداً للنتائج تم تقديم جملة من التوصيات والمقترحات، ومنها ضرورة وضع آليات وطرق جديدة ومستحدثة تعمل على رفع قيمة الذات لدى المعلمين، بالشكل الذي يحسن أداءهم ويزيد من دافعيتهم نحو العمل.

الكلمات المفتاحية: قيمة الذات، الدافعية نحو العمل، المدارس الثانوية الحكومية، محافظة إربد.

## مقدمة:

يُعدُّ مفهوم قيمة الذات من المفاهيم التي شاعَ تداولها في العقدين الأخيرين من القرن الحالي، إذ إنَّ الشعور الحقيقي لقيمة الذات ينبعث من خلال تقدير الفرد لمشاعره وتعاطفه الذاتي، وثقته في جدارته وتقديره لمواقفه، والمشاركة الفعالة في المجتمع واستثمار طاقاته في الأهداف والأنشطة التي تتجاوز المصلحة الشخصية، والمساهمة في القضايا الإنسانية والتصرف وفقاً للقيم والمبادئ.

ويستنبط الفرد قيمته الذاتية من خلال الاعتماد على عوامل داخلية وليس عوامل خارجية، إذ إن اعتماد عوامل خارجية ضارة في صحة الفرد النفسية والعقلية، فقد وجدت دراسة أجراها (Crocker & Nuer, 2003) في جامعة ميشيغان (University of Michigan)، أن طلبة الجامعات الذين يبنون قيمتهم الذاتية من مصادر خارجية (بما في ذلك الأداء الأكاديمي، والمظهر، والموافقة من الآخرين) أظهروا مزيداً من التوتر والغضب والمشاكل الأكاديمية وتعارض العلاقات، ولهم مستويات أعلى من تعاطي الكحول والمخدرات، واضطرابات الأكل، بينما الطلبة الذين استندوا في تقييمهم لذواتهم على مصادر داخلية لم يشعروا بالتحسن فحسب، بل حصلوا على درجات أعلى في الصحة النفسية، فكانوا أقل عرضة لتعاطي المخدرات والكحول، والإصابة باضطرابات الأكل.

ويشير الربابعة (2014) إلى أنَّ قيمة الذات ترتبط ارتباطاً وثيقاً بسلامة الفرد النفسي والجسدي إذ تعمل على زيادة مهارات التواصل الفعال لدى الفرد، وتزيد من إصراره وحماسه؛ لتحقيق جميع الأهداف المنشودة. كما يُساعد الشعور بقيمة الذات على صقل شخصية الفرد، وزيادة ثقته بنفسه وبقدراته، وتولد لديه الدافع لاكتساب الخبرات والمهارات الجديدة التي تعزز من إصراره على مواجهة جميع التحديات، والصعوبات، والعوائق التي قد تعترض طريقه. إذ تساعده على التخلص من جميع الأفكار السلبية والهدامة التي تشعر الفرد بأنه أسوأ تجاه نفسه، مثل: ضعف الثقة بالنفس، وعدم القدرة على اتخاذ القرارات تجاه أمور تخص الآخرين، والتشاؤم والانزيمية التي قد تشكل عائقاً في طريق تقدمه وتطوره الفكري والثقافي والعلمي.

وتُعدُّ الدافعية نحو العمل عملية نفسية تؤثر بشكل مباشر على سلوكيات المعلمين لتحقيق الأهداف والمهام في مكان العمل، إذ يُعدُّ تحفيز المعلم أحد العوامل التي تؤثر في تحقيق أهداف التدريس، وتحسين الإنتاجية الأكاديمية، ورفع التحصيل الدراسي للطلبة، كما تمثل دافعية المعلمين نحو العمل أمراً مهماً في تحقيق الأهداف التربوية، فالمعلم الذي يتمتع بدافعية عالية في العمل يُدخل السرور والإثارة إلى نفوس الطلبة خلال الحصص الصفية، والأنشطة المدرسية المختلفة؛ ممَّا يشعره بالرضا عن أدائه، ويبذل قصارى جهده من أجل رفعة العملية التعليمية ونهضتها (حسين، 2016).

ويعتقدُ نياكندي (Nyakundi, 2012) أنَّ أهمية دور المعلم تكمن في ضمان جودة التعليم، وتطوير قدرة الطلبة في جميع المستويات الأكاديمية والسلوكية والأخلاقية، فمع الاختلافات والتطورات التي يشهدها العصر، زاد تعقيد العملية التعليمية، وزادت معها الحاجة إلى معلمين مؤهلين ذوي كفاءات عالية، ومهارات وقدرات تدريسية جيدة، من أجل إيجاد بيئة تعليمية مريحة، ومناسبة لتطوير الطلبة في هذه المرحلة، وتعزيز فهمهم، واستيعابهم للمناهج والأنشطة، كما يمكن ضمان جودة الأداء التدريسي لمعلم التعليم الثانوي من خلال تخريج معلمين جاهزين

ومؤهلين لتنفيذ تطبيقاتهم التعليمية المبنية على التجارب والاندماج في التدريس قبل التخرج، فضلاً عن تعزيز قيمة الذات للمعلمين من خلال رفع الرُوح المعنوية لديهم، وجعل ظروف العمل مناسبة أكثر.

#### مشكلة الدراسة:

يواجه المعلمون في المدارس ضغوطاً شديدة بسبب كثرة المهام الملقاة على كاهلهم؛ من تخطيط الدرس وتنفيذه وتقييم الطلبة، مما يقلل دافعيته نحو العمل، ويضعف حماسه لتقديم أفضل ما لديه للطلبة، إذ إن ضعف الحوافز المادية والمعنوية التي تقدم للمعلم تشعره بعدم أهميته وثقله في العملية التعليمية، مما يقلل من ثقته بذاته والذي ينعكس على قيمته الذاتية بشكل سلبي، ونظراً لكون المعلم العنصر الرئيس في العملية التعليمية، فقد أظهرت الدراسات، مثل: دراسة الزيدان (2014)، ودراسة أتييس ويلماز (Ateş & Yilmaz, 2018)، أن المعلمين يتعرضون للعديد من الضغوط النفسية، وكثرة المهام والأعباء الملقاة على كاهلهم، من تخطيط، وإعداد عملية التدريس؛ مما يولد لديهم شعوراً بالتوتر، والقلق، والاكتئاب، ويزيد من المظاهر النفسية والذهنية السلبية لديهم، ويضعف من تركيزهم في الغرف الصفية، الأمر الذي ينعكس على دافعيته نحو العمل بشكل سلبي، ويحد من قدرتهم على إشباع حاجاتهم من التقدير والإنجاز وتحقيق الذات.

ومن العوامل التي تؤثر على قيمة الذات لدى المعلمين ضعف التحفيز المادي والمعنوي، إذ أن معظم المعلمين غير راضين عن رواتبهم وعن مستواهم الاقتصادي، فضلاً عن ضعف نظام العلاوات والمكافآت والحوافز التي يتم تقديمها لهم، وعدم شعورهم بالتقدير والشكر وضعف التعزيز لإنجازاتهم وأدائهم بالشكل الذي يجب، مما قلل من دافعيته نحو العمل وأضعف رغبتهم في العطاء (أبو عيشة، 2019). ولندرة الدراسات العربية التي تناولت متغيرات الدراسة بشكلها الحالي، ولما أظهرته نتائج الدراسات السابقة من سوء تصرفات بعض المدراء إضافة إلى تدني مستوى المخرجات في محافظة إربد عن الحد المأمول تكمن مشكلة الدراسة في وجود فجوة تتعلق بغموض الرؤية لدى القيادات التعليمية عن مستوى قيمة الذات وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة إربد بالأردن. إذ تُعد هذه الدراسة، على حد علم الباحثين، من الدراسات النادرة في هذا المجال.

#### أسئلة الدراسة:

بناءً على ما سبق؛ تتحدد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

- 1- ما مستوى قيمة الذات لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد بالأردن؟
- 2- ما مستوى الدافعية نحو العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد بالأردن؟
- 3- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) بين قيمة الذات والدافعية نحو العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد بالأردن؟

#### أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

- 1- تحديد مستوى قيمة الذات لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد بالأردن.
- 2- تحديد مستوى الدافعية نحو العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد بالأردن.
- 3- بيان مدى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند ( $\alpha=0.05$ ) بين قيمة الذات والدافعية نحو العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد بالأردن.

## أهمية الدراسة

### الأهمية النظرية:

تسهم الأهمية النظرية للدراسة الحالية من خلال الآتي:

- ما ستقدمه من أدب نظري، وأطر نظرية تتعلق بمتغيري الدراسة، وهما: قيمة الذات والدافعية نحو العمل التي تفيد الباحثين في إجراء دراسات لاحقة تتناول متغيرات الدراسة نفسها.
- كما قد تسهم النتائج التي ستكشف عنها الدراسة في اطلاع الباحثين على العلاقات القائمة بين هذين المتغيرين وكيفية التعامل معهما في الدراسات النفسية وتنشيط البرامج التي من شأنها تعزيز قيمة الذات ورفع مستوى الدافعية نحو العمل.

### الأهمية العملية:

تؤمل الباحثان أن تفيد الدراسة الحالية في الآتي:

- أنّها ستوفر أدوات لقياس متغيري الدراسة، وهما: مقياس قيمة الذات ومقياس الدافعية نحو العمل، تتوفر فيهما الخصائص السيكومترية من صدق وثبات تفيد الباحثين التربويين والمهتمين في هذا المجال في استخدامها في دراسات لاحقة.
- كما يمكن أن تفيد نتائج الدراسة القيادات التعليمية في اتخاذ الإجراءات اللازمة في تحسين وضع المعلمين في المدارس الأردنية.
- قد تفيد نتائج الدراسة المعلمين والمعلمات من خلال منحهم المزيد من التحفيزات المادية والمعنوية التي ترفع مستوى قيمة الذات لديهم، وتزيد دافعيتهم للتفاني في العمل وبذل أقصى ما لديهم.
- تتوقع الباحثان أن تنعكس نتائج الدراسة في زيادة تحصيل الطلبة نتيجة لتحسن أداء المعلمين والمعلمات.

## حدود الدراسة

تقتصر الدراسة على الحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: قيمة الذات وعلاقتها بالدافعية نحو العمل.
- الحدود البشرية: معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد بالأردن.
- الحدود المكانية: المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد بالأردن.
- الحدود الزمنية: البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة في الفصل الأول للعام الدراسي (2020/2019).

## التعريفات المفاهيمية والإجرائية

سعت الدراسة إلى تعريف متغيرات الدراسة مفاهيمياً وإجرائياً وكما يأتي:

- قيمة الذات: يُعرف يانغ" (Yang, 2018: p9): قيمة الذات بأنها: "تقييم الفرد الشامل لذاته، والإحساس العام بقيمته الشخصية، وغالباً ما يُنظر إلى قيمة الذات على أنه سمة شخصية: ممّا يعني أنه يميل إلى أن يكون مستقرّاً، ويمكن أن يتضمّن قيمة الذات مجموعة متنوعة من المعتقدات عن النفس، مثل: تقييم المظهر، والمعتقدات، والعواطف، والسلوكيات".

كما عرّفها كلٌّ من ستيفانون، ولاكاف، وروزين (Stefanone, Lackaff & Rosen, 2011, p43) قيمة الذات بأنها: "مقياسٌ يتضمّنُ تقييمات معرفيّة حول القيمة الذاتية العامة وتتضمّن التجارب العاطفيّة المرتبطة بهذه التقييمات العالميّة".

وبالوقت نفسه، أشار كلٌّ من اوفرستريت، وكونن (Overstreet & Quinn, 2012: p319) إلى أنّ قيمة الذات تتمثل في تقييم الفرد لذاته، يساهم في إيجاد ردّة فعلٍ عاطفي تجاه نفسه، وتشكل العناصر التقييميّة والعاطفيّة حاضرة في جميع التعريفات والنظريات المفسرة لمفهوم قيمة الذات.

○ وتُعرفها الباحثتان إجرائياً بأنّها: الدّرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال استجابته على مقياس قيمة الذات الذي تمّ تطويره في الدراسة الحاليّة.

- الدّافعية نحو العمل: عرف برنوتايتي (Bernotaite, 2013: p7) الدّافعية نحو العمل على أنّها: "البواعث والحوافز الشخصية الداخلية التي تدفع الفرد إلى تفجير طاقاته الكاملة في سبيل تحقيق أهداف أو رغبات معينة أو إنجاز الأعمال المطلوبة بأفضل صورة ممكنة".

- ويُعرف جيميدا وتينجالا (Gameda & Tynjälä, 2015, p171) الدافعية نحو العمل بأنها: "الميل والرغبة المستمرة في تعلم كل ما هو جديد، والتفوق والإنجاز، والتغلب على الصّعاب التي تواجه الفرد، وتوجيه الميل والرّغبة إلى تحقيق الأهداف المرغوبة والارتقاء بمستويات العلم".

- وعرف الطنطاوي (2017: 101) الدّافعية نحو العمل على أنّها: "الحافز الشخصي الداخلي للإنجاز، وتحقيق الأهداف والنجاح المستمر من أجل إنجاز الأعمال والمهام التي يقوم بها الفرد بأفضل الطرق والوسائل الممكنة".

○ وتعرفها الباحثتان إجرائياً بأنّها: الدّرجة التي حصل عليها المستجيب من خلال استجابته على مقياس دافعيته للعمل والذي تمّ تطويره في الدراسة الحاليّة.

- المدارس الحكومية الثانوية: عرفت وزارة التربية والتعليم (2020) بأنها المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم والتي تضم طلبة مرحلة التعليم الثانوي الذين تتراوح أعمارهم من (16-18) سنة، ومدتها عامين دراسيين تبدأ من الصف الحادي عشر ثانوي إلى الصف الثاني عشر ثانوي.

- محافظة اربد: عرفت وزارة التخطيط والتعاون الدولي (2019) محافظة اربد بأنها: "أحد محافظات المملكة الأردنية الهاشمية تقع شمال الأردن وتتكون من 9 ألوية وتبلغ مساحتها ما يقارب (1,572 كم<sup>2</sup>).

## 2- الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري.

أهمية قيمة الذات:

إنّ تقدير الذات والثقة بقيمتها أحد أهم العناصر الأساسيّة التي تحقق التوازن النفسي للفرد وتشعره بالرضا والسعادة، الأمر الذي يجعله يتصرف بطريقة إيجابيّة وفعّالة. وهذا ما يمنح الذات القدرة على مواجهة الصّعوبات والمشكلات والأزمات الحياتيّة المختلفة والتعامل مع الأحداث غير المتوقعة. وتكمن أهميّة قيمة الذات بتكوين فكرة إيجابيّة حول الذات؛ ممّا يمنح الفرد القوّة والدّافعية للعمل والابتكار والإبداع والاستقلاليّة وتحقيق العديد من الإنجازات (علوي، 2012).

ويرى ماتسوغوما (Matsuguma, 2013) أنّ قيمة الذات لدى الأفراد في العمل قد تساهم في تحسين المناخ التّنظيمي للمنظمة، إذ إنّ قيمة الذات المرتفعة تؤدي إلى تمكين الفرد من التّواصل بأمانة والتّعاون من أجل حل

المشكلات التي تواجهه في العمل، وتشجيع زملائه على التعامل مع بعضهم بعضاً باحترام وتقدير، كما يستطيع الفرد الذي يمتلك قيمة ذاتية مرتفعة، أخذ زمام المبادرة في العمل، والحفاظ على الهدوء أثناء حل التّحدي ومعالجته، والتّغلب على جميع المشكلات دون الشّعور بالتّقص أو الضّعف.

#### معايير قيمة الذات.

- ولقد حدد كل من فيرارو، وايسكلس، وبتمان (Ferraro, Escalas & Bettman, 2011) بأن هناك عدداً من المعايير التي تقيس قيمة الذات لدى الفرد، ويمكن تفصيلها على النحو الآتي:
- أولاً- المظهر: سواء تم قياسه بواسطة الرقم على المقياس أو حجم الملابس التي يتم ارتداؤها أو نوع الاهتمام الذي يتلقاه من الآخرين.
  - ثانياً- الحالة المادية للشخص: ويعني ذلك الدخل، أو الممتلكات المادية، أو الأصول المالية لدى الفرد.
  - ثالثاً- البيئة الاجتماعية المحيطة: يحكم بعض الأشخاص على قيمتهم الذاتية، وقيمة الآخرين حسب حالتهم ومن هم الأشخاص والمهمون والمؤثرون الذين يعرفوهم.
  - رابعاً- طبيعة العمل الذي يؤديه الفرد: ففي كثير من الأحيان نحكم على الآخرين بما يقومون بفعله؛ على سبيل المثال، غالباً ما يعدّ سمسار البورصة أكثر نجاحاً وقيمة من حارس أو مدرس.
  - خامساً- الإنجازات: تستخدم الإنجازات في كثير من الأحيان لتحديد قيمة شخص ما (سواء كانت قيمتها خاصة به أو لشخص آخر)، مثل النجاح في الأعمال التجارية أو التنسب في سباق الماراثون أو التحدي الرياضي.

#### أهمية الدافعية نحو العمل:

تعدّ الدافعية نحو العمل أحد أهم العوامل التي تساعد الفرد على الإبداع وإنجاز الأعمال المطلوبة منه بكفاءة عالية، إذ تعمل الدافعية نحو العمل على تفجير جميع الطاقات الكامنة لدى الفرد لتحقيق أهدافه المهنية المنشودة.

وتعدّ الدافعية نحو العمل العامل الرئيس، والمفتاح الأساسي في تمكين الفرد من تحقيق النجاح المتواصل والمستمر حيث تساعد الدافعية والحافز الداخلي للفرد على حثه لاكتساب المزيد من الخبرات والمهارات اللازمة لرفع كفاءته وتطوير مستواه. فضلاً عن ذلك، يؤدي تعزيز دافعية الفرد دوراً جوهرياً في إكسابه الثقة اللازمة لمواصلة عطائه، وتغرس في نفسه روح الإصرار والمثابرة لإبداع طرق جديدة ومستحدثة عند تأدية عمله، إذ يسعى الإنسان بطبيعته للتقدم والتطور في مجال عمله للوصول لأعلى درجات النجاح والتميز والإتقان ليكون عنصراً مهماً وفعالاً ومنتجاً في المؤسسة أو المنظمة التي يعمل بها (Herzberg, 2017).

ولقد توصل كل من بالم، وسيبورت، وجلاسر (Palm, Seubert & Glaser, 2019) بأن الدافعية نحو العمل تعد من العوامل التي تسهم في تعزيز إنتاج الفرد وتزيد من الحماس والرغبة اللازمة لإنجاز جميع المهام المطلوبة منه على مستوى عالٍ من الجودة والتميز. كما تؤدي الدافعية نحو العمل دوراً لا يستهان به في تحسين السلوكيات الشخصية اللازمة لدى الأفراد للانخراط مع بيئة العمل؛ ممّا يسهم في تحسين أدائه وزيادة إنتاجيته، وبحيث ينعكس إيجابياً على نفسيته ويزيد مستوى الرضا الوظيفي لديه. كما يساهم الحافز الداخلي للفرد في دفع الفرد الى الانخراط مع زملائه، وتكوين علاقات وصلات طيبة معهم، بحيث يشد كل منهم على يد الآخر لتجاوز جميع الصعوبات والعقبات التي قد يواجهها أي منهم، ويتعاضدون في سبيل رقي العملية التعليمية والنهوض بها.

## أنواع الدافعية نحو العمل

تقسم أنواع الدافعية نحو العمل حسب مصدرها إلى قسمين رئيسيين يكمل كل منهما الآخر، هما: الدوافع الداخلية والدوافع الخارجية:

- 1- الدوافع الداخلية: وهي مؤثرات وأحاسيس داخلية يشعر به الفرد وتحثه على تنمية مهاراته وخبراته أو استخدام استراتيجيات وطرق عمل جديدة وفعالة تمكنه من إنجاز المهام والأعمال الموكلة إليه بكفاءة عالية لضمان تحقيق النجاح المطلوب (كاظم، 2016).
- 2- الدوافع الخارجية: وهي الدوافع التي يكتسبها الفرد عند تعامله مع أفراد مجتمعه على الصعيدين المهني والشخصي. إذ يساعد هذا النوع من الدوافع الفرد على تعزيز الاحترام المتبادل بينه وبين مجتمعه، وتنبه لديه قيم المحبة والتعاون والدعم الاجتماعي والصدقة وإيجاد الروابط والقواسم المشتركة بين الأفراد، وتقوية الصلات والروابط التي تجمعهم مع بني جنسه؛ لتحقيق أعلى درجات التطور الإنساني وتحقيق التكاتف والتعاضد بين أفراد المجتمع الواحد لمواجهة العقبات والصعوبات التي قد تعيق تطور المجتمع والنهضة به (زكريا، 2012).

## ثانياً- الدراسات السابقة

فيما يلي عرضاً للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة مرتبة من الأحدث إلى الأقدم:

- أ- الدراسات التي تتعلق بقيمة الذات:
  - أجرى كل من بوكنج هام وآخرون (Buckingham, et al , 2019) دراسة هدفت إلى التعرف على الكيفية التي يتعامل بها الأفراد ذووي المستوى المنخفض لقيمة الذات مع احترامهم لأنفسهم، والتحديات والطريقة التي يتعاملون بها مع التحديات النفسية التي يتعرضون لها عندما تكون قيمة ذاتهم منخفضة. استخدمت الدراسة المنهج التحليلي (تحليل المحتوى)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى قيمة الذات يرتفع عندما يكون مستوى الثقة بالذات عالٍ، ومنه يرتفع تقدير ذاتهم وتقل احتمالات تعرضهم لتحديات تجعلهم يشعرون بقيمة ذات منخفضة.
  - كما أجرى ليو وهانغ (Liu & Huang, 2018) دراسة هدفت إلى التعرف على احتمالات تأثير قيمة الذات في الأحداث الإيجابية والسلبية وعلاقتها بالاكتئاب لدى طلبة الجامعة في تايوان، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من الطلبة الجامعيين من جامعتين عامتين وجامعتين خاصتين في تايوان، تراوحت أعمارهم من (18 إلى 26) عامًا، حيث بلغ عددهم (389) طالباً، وتوصلت نتائج تحليل الانحدار إلى أن اتجاه وحجم العلاقات بين الحالات الطارئة الأربعة البعدية لمؤشرات قيمة الذات وأعراض الاكتئاب كانت متشابهة، وأن التعرف على العوامل التي تؤدي إلى تعزيز قيمة الذات، يساهم في تقليل حالات الاكتئاب بين الطلبة.
  - وأجرى دبابي (2016) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الابتدائية في الجزائر، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من معلمي المدارس في ورقلة، والبالغ عددهم (444) معلماً، واستخدمت الاستبانة لجمع بيانات الدراسة التي اشتملت على أربعة أبعاد، وهي: البعد الجسدي، والأكاديمي، والاجتماعي، والشخصي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى تقدير الذات لدى المعلمين جاء بدرجة مرتفعة.

- كما أجرى جان وآخرون (Jan, et al, 2015) هدفت الدراسة إلى الكشف عن العوامل التي تؤثر في تقييم المعلمين لذواتهم في مؤسسات التعليم العالي في باكستان، واستخدمت المنهج التحليلي الارتباطي، إذ تم الاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة لجمع بيانات الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن فهم وتقدير السليم للعوامل التحفيزية الأساسية التي تؤثر على السلوك المهني للمعلمين له أثر كبير في تحقيق ممارسات إدارية فعالة بالغة الأهمية، وأن عدم تلبية احتياجات الموظفين ومحركاتهم وقدراتهم تساهم في انخفاض الروح المعنوية لدى المعلمين؛ ممّا يقلل من قيمتهم لذواتهم، لأنّ مشاعر المعلم وسلوكه وقيمه مرتبطة بالبيئة التي يعمل بها. كما أظهرت النتائج أن تمكين المعلمين يمكن أن يعزز ثقتهم بأنفسهم كأفراد ذوي خبرة، وبمجرد أن يثق المعلمون في أن أداءهم وسلوكياتهم يمكن أن تحدث تغييراً في حياة الطلبة.
- ب- الدراسات المتعلقة بالدافعية نحو العمل:
- ففي تركيا قام كل من أتز ويلماز (Ateş & Yilmaz, 2018) بدراسة هدفت إلى فحص مستويات دافعية العمل لمعلمي المدارس الابتدائية العاملين في مؤسسات التعليم الابتدائي في مقاطعة إسطنبول. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت أداة الدراسة من خلال استبانة " مقياس تحفيز العمل"، وتكونت عينة الدراسة من (371) معلماً ومديراً، وأظهرت النتائج أن متوسط الدرجات التي حصل عليها معلمو المدارس الابتدائية من مقياس دافعية العمل كان منخفضاً.
- وقد أجرى مانجاليسواراشمارا (Mangaleswarasharma, 2017) دراسة هدفت التعرف إلى دافعية المعلمين نحو العمل والعوامل التي تؤثر في اختيارهم لعملهم ورضاهم عنه في ثلاث مقاطعات شمال سيريلانكا، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير استبانة لغايات الدراسة تقيس الدافعية والرضا نحو العمل لدى المعلمين، وقد تكونت عينة الدراسة من (150) معلماً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن (79%) من المعلمين وافقوا على اختيارهم لمهنة التدريس حسب اختيارهم، وأن دافعتهم نحو العمل تنبثق من الرسالة التربوية، وغايتهم في التأثير على الطلبة وأن (82%) من عينة الدراسة شاركت في التدريس بارتياح كامل، في حين أعرب (29%) من المعلمين عن عدم رغبتهم في التدريس ولديهم الرغبة للذهاب إلى وظائف أخرى.
- أما دراسة حسين (2016) فهتفت التعرف إلى مستوى الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات في البيئة الثقافية العربية، بدراسة تحليلية مستعرضة. أجريت الدراسة في (9) دول عربية، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج المسحي، والمنهج النوعي، تمثلت أداة الدراسة من خلال استبانة، وقد تكونت عينة الدراسة من (213) طالباً ومعلماً ومشرفاً تربوياً. وأظهرت النتائج أن تحديد مستويات الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات في البيئة الثقافية العربية تراوحت بين المتوسطة والمرتفعة، ولا يوجد اختلاف في مستويات الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات.
- وأجرى خلف (2013) دراسة هدفت التعرف إلى الدافعية نحو العمل المدرسي والعوامل المؤثرة في مستواها لدى معلمي العلوم في مدارس محافظة جرش. أجريت الدراسة في الأردن، واستخدمت المنهج الوصفي، وتمثلت أداة الدراسة من خلال استبانة، وتكونت عينة الدراسة من (225) معلماً ومعلمة، وتوصلت النتائج إلى أن مستوى الدافعية نحو العمل المدرسي لدى معلمي العلوم كانت متوسطة، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث في حين لم يكن هناك فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري الخبرة التعليمية والمؤهل العلمي، ولصالح معلمي العلوم من ذوي الخبرة الطويلة.



### التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة تبين أنها قد تباينت في أهدافها المتعددة ذات الصلة الوثيقة بقيمة الذات والدافعية نحو العمل لدى المعلمين، إضافة إلى أنّها قد تمت في مجتمعات مختلفة ذات حجم وطبيعة مختلفة، وقد اختلفت الدراسات فيما بينها في المتغيرات التي تتناولها وعينات وأساليب جمع البيانات وتحليلها. فقد تباينت الدراسات السابقة بأهدافها فمنها من تناول موضوع قيمة الذات مثل دراسة دبابي (2016) التي هدفت التحقيق في مستوى تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الابتدائية، ومنها من تناول موضوع الدافعية نحو العمل مثل دراسة آتش ويلماز (Ateş and Yilmaz, 2018) التي هدفت التحقيق في مستويات دافعية العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية، أما الدراسة الحالية فقد هدفت التعرف إلى قيمة الذات وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد بالأردن. كما اختلفت الدراسات السابقة من حيث العينة فدراسة ليو وهانغ (Liu & Huang, 2018) تمثلت عينتها بالطلبة، أما دراسة حسين (2016) تكونت عينتها من المعلمين والمشرفين والطلبة، في حين تمثلت عينة الدراسة الحالية من المعلمين.

واختلفت الدراسات السابقة في اختيارها للمنهجية، فدراسة خلف (2013) استخدمت المنهج الوصفي ودراسة مانجاليسواراشمارا (Mangaleswarasharma, 2017) استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، في حين استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي. واختلفت الدراسات السابقة من حيث المكان التي أجريت فيه، فدراسة مانجاليسواراشمارا (Mangaleswarasharma, 2017) أجريت في شمال سيريلانكا، ودراسة آتش ويلماز (Ateş & Yilmaz, 2018) أجريت في تركيا، أما الدراسة الحالية فقد أجريت في الأردن. وقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة ليو وهانغ (Liu & Huang, 2018)، ودراسة دبابي (2016)، ودراسة حسين (2016)، ودراسة خلف (2013) من حيث أداة الدراسة والتي تمثلت بالاستبانة.

### 3- منهجية الدراسة وإجراءاتها

#### منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وهو المنهج المناسب للتعرف إلى قيمة الذات وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد بالأردن.

#### مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد، والبالغ عددهم (3618) معلماً ومعلمة، بواقع (1689) معلماً، و (1929) معلمة، حسب إحصائيات مديرية التربية والتعليم في محافظة إربد، للفصل الدراسي الأول للعام 2020/2019.

#### عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية التطبيقية من المعلمين العاملين في المدارس الثانوية الحكومية التابعة لقطاع التربية والتعليم في محافظة إربد، فقد بلغ حجم العينة (352) معلماً ومعلمة موزعين على (17)

مدرسة في محافظة إربد موزعين بين لواء بني عبيد، وقصبة أربد، شكلوا ما نسبته (10%) من مجتمع الدراسة، توزعوا بحسب متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، كما في الجدول (1):

الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	184	52.3%
	أنثى	168	47.7%
	المجموع	352	100%
المؤهل العلمي	بكالوريوس فما دون	210	59.6%
	دبلوم عالي	51	14.5%
	ماجستير	77	21.9%
	دكتوراه	14	4.0%
	المجموع	352	100%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	49	13.9%
	5-10 سنوات	87	24.7%
	أكثر من 10 سنوات-15 سنة	140	39.8%
	أكثر من 15 سنة	76	21.6%
	المجموع	352	100%

أداتا الدراسة وإجراءاتها.

أولاً- مقياس قيمة الذات:

تم تطوير مقياس قيمة الذات وذلك من خلال الرجوع إلى الأطر النظرية، والمقاييس المستخدمة في الدراسات السابقة، إذ تكون المقياس بصورته الأولية من (35) فقرة اشتملت على خمسة بدائل من الإجابات وبحسب مقياس ليكرت الخماسي (Likert scale). وهي كما يلي: مرتفع جداً (5)، مرتفع (4) درجات، بدرجة متوسطة (3) درجات، منخفض (2) درجتين، منخفض جداً (1) درجة واحدة.

صدق مقياس قيمة الذات:

للتحقق من صدق محتوى مقياس قيمة الذات، تم عرض المقياس بصورته الأولية على (10) خبراء من أعضاء هيئة التدريس المختصين بالعلوم التربوية والنفسية من جامعة عمان العربية وجامعة اليرموك، إذ طُلب منهم إبداء آرائهم في مدى سلامة فقرات المقياس، لقياس السمة المراد قياسها وصدق ترجمتها، وتعديل الفقرات، وحذف ما يروه مناسباً، وقد تم الأخذ بآرائهم بتعديل الفقرات التي أجمع على تعديلها (80%) فأكثر من المحكمين وبالتالي الحصول على المقياس بصورته النهائية والذي تكون من (35) فقرة.

### مؤشرات صدق البناء مقياس قيمة الذات

تم استخراج مؤشرات صدق البناء من خلال حساب معاملات الارتباط المصحح Corrected Item- Total لارتباط درجة كل فقرة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس، بحيث يتوافق شرطان رئيسيان لتلك المعاملات، هما: ألا تقل معامل الارتباط المصحح عن (0.30)، ووجود دلالة إحصائية لتلك المعاملات، ولهذا طبق المقياس على عينة من خارج عينة الدراسة بلغ عددها (35) معلماً ومعلمة، وذلك كما في الجدول (2):

الجدول (2) قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية التي تنتمي إليه لمقياس قيمة الذات

رقم الفقرة	رقم الذات	قيمة الذات	رقم الفقرة	رقم الذات	قيمة الذات	رقم الفقرة	رقم الذات	قيمة الذات	رقم الفقرة	رقم الذات	قيمة الذات
1	7	0.46 <sup>(**)</sup>	13	19	0.53 <sup>(**)</sup>	25	31	0.38 <sup>(*)</sup>	31	37	0.40 <sup>(*)</sup>
2	8	0.57 <sup>(**)</sup>	14	20	0.32 <sup>(*)</sup>	26	32	0.54 <sup>(**)</sup>	32	38	0.45 <sup>(**)</sup>
3	9	0.34 <sup>(*)</sup>	15	21	0.63 <sup>(**)</sup>	27	33	0.39 <sup>(*)</sup>	33	39	0.34 <sup>(*)</sup>
4	10	0.43 <sup>(*)</sup>	16	22	0.46 <sup>(**)</sup>	28	34	0.46 <sup>(**)</sup>	34	40	0.46 <sup>(**)</sup>
5	11	0.62 <sup>(**)</sup>	17	23	0.63 <sup>(**)</sup>	29	35	0.54 <sup>(**)</sup>	35	41	0.55 <sup>(**)</sup>
6	12	0.40 <sup>(*)</sup>	18	24	0.34 <sup>(*)</sup>	30		0.45 <sup>(**)</sup>			

أظهر الجدول (2) إلى أن قيم معاملات ارتباط بيرسون كانت جميعاً دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) إذ انحصرت قيم الارتباط بين (0.316-0.626) وجميعها أكثر من (0.30).

ثبات مقياس قيمة الذات:

### الثبات بطريقة إعادة الاختبار (test-retest)

للتحقق من ثبات مقياس قيمة الذات بطريقة إعادة الاختبار (Test-Retest) تم تطبيق المقياس على عينة قوامها (35) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة، ثم أعيد تطبيقه على العينة نفسها بعد مرور أسبوعين من التدقيق الأول، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين التطبيقين. فقد بلغ معامل الثبات للمقياس الكلي (0.893) وهو ثبات مقبول وذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) وتم احتساب معامل الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ الفا (Cronbach Alpha) للمقياس فقد بلغ معامل الاتساق الداخلي الكلي للمقياس (0.921) وهو معامل ثبات مناسب لتطبيق المقياس على الدراسة.

تصحيح مقياس قيمة الذات:

تكون مقياس قيمة الذات من (35) فقرة، واستخدم تدرج ليكرت الخماسي في الإجابة عليه، فقد أعطيت الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي لكل فقرة من فقرات المقياس درجات لتتم معالجتها إحصائياً وعلى النحو الآتي: مرتفع جداً (5) درجات، مرتفع (4) درجات، بدرجة متوسط (3) درجات، منخفض (2) درجتان، منخفض جداً (1) درجة واحدة، هذا إذا كان اتجاه الفقرة إيجابياً، في حين إذا كان اتجاهها سلبياً فتكون الدرجات (1، 2، 3، 4، 5) على التوالي، وبهذا فقد تراوحت درجات المقياس بين (35) التي تمثل أدنى درجة في المقياس و (175) كحد أعلى للمقياس، ولتحكم على مستوى تقدير الذات استخدمت المعيار الإحصائي باستخدام المعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى}}{\text{التدرج في المقياس}}$$

عدد المستويات (عدد الفئات المفترضة)

$$1.33 = \frac{4}{3} = \frac{1-5}{3} =$$

فكانت المستويات على النحو الآتي:

- المستوى المنخفض: وتمثله الفقرات التي يتراوح متوسطها (1-2.33).
- المستوى المتوسط: وتمثله الفقرات التي يتراوح متوسطها (2.34-3.67).
- المستوى المرتفع: وتمثله الفقرات التي يتراوح متوسطها (3.68-5).

#### ثانيا- مقياس الدافعية نحو العمل:

تم تطوير مقياس الدافعية نحو العمل وذلك من خلال الرجوع إلى الأطر النظرية، والمقاييس المستخدمة في الدراسات السابقة، إذ تكون المقياس بصورته الأولى من (33) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات كما يأتي:

- المجال الأول: أسباب متعلقة بالمعلم، وتكون من 16 فقرة.
- المجال الثاني: أسباب متعلقة بالمجتمع، وتكون من 8 فقرات.
- المجال الثالث: أسباب متعلقة ببيئة العمل، وتكون من 9 فقرات.

وقد اشتملت الإجابات على خمسة بدائل حسب مقياس ليكرت الخماسي (Likert scale). وهي كما يلي: مرتفع جداً (5)، مرتفع (4) درجات، بدرجة متوسطة (3) درجات، منخفض (2) درجتين، منخفض جداً (1) درجة واحدة.

#### صدق مقياس الدافعية نحو العمل:

تم التحقق من صدق المحتوى لمقياس الدافعية نحو العمل، وذلك من خلال عرضه على (10) من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية والمختصين في العلوم التربوية والنفسية في جامعة عمان العربية وجامعة اليرموك. ويهدف الوقوف على دلالات صدق المحتوى للمقياس ليتناسب أغراض الدراسة، ومدى ملاءمة الفقرات لقياس السمة المراد قياسها، وسلامة صياغة الفقرة، ووضوح المعنى تم الأخذ بأراء وتعليقات المحكمين، إذ أضيفت بعض الفقرات، وتم اعتماد معيار للتعديلات المقترحة وذلك باتفاق (80%) على تعديل الفقرات وحذف وإضافة بعضها، وقد تم الأخذ بملاحظات لجنة التحكيم. وبالتالي الحصول على المقياس بصورته النهائية والذي تكون من (32) فقرة.

#### مؤشرات صدق البناء لمقياس الدافعية نحو العمل

للتحقق من مؤشرات صدق البناء لمقياس الدافعية نحو العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في الأردن، تم تطبيق المقياس على (35) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة، واستخدم معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي إليه وارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، وكما في الجدول (3):

الجدول (3) قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه ودرجة

#### الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الدافعية نحو العمل

رقم الفقرة	أسباب متعلقة بالمعلم	رقم الفقرة	أسباب متعلقة بالمعلم	رقم الفقرة	أسباب متعلقة بالمجتمع	رقم الفقرة	أسباب متعلقة ببيئة العمل
1	0.60 <sup>(**)</sup>	9	0.48 <sup>(**)</sup>	17	0.71 <sup>(**)</sup>	25	0.68 <sup>(**)</sup>
2	0.44 <sup>(**)</sup>	10	0.42 <sup>(*)</sup>	18	0.59 <sup>(**)</sup>	26	0.42 <sup>(*)</sup>

رقم الفقرة	أسباب متعلقة بالمعلم	رقم الفقرة	أسباب متعلقة بالمعلم	رقم الفقرة	أسباب متعلقة بالمجتمع	رقم الفقرة	أسباب متعلقة ببيئة العمل
3	0.56 <sup>(**)</sup>	11	0.53 <sup>(**)</sup>	19	0.63 <sup>(**)</sup>	27	0.57 <sup>(**)</sup>
4	0.58 <sup>(**)</sup>	12	0.42 <sup>(*)</sup>	20	0.74 <sup>(**)</sup>	28	0.51 <sup>(**)</sup>
5	0.45 <sup>(**)</sup>	13	0.56 <sup>(**)</sup>	21	0.75 <sup>(**)</sup>	29	0.54 <sup>(**)</sup>
6	0.66 <sup>(**)</sup>	14	0.63 <sup>(**)</sup>	22	0.68 <sup>(**)</sup>	30	0.46 <sup>(**)</sup>
7	0.55 <sup>(**)</sup>	15	0.47 <sup>(**)</sup>	23	0.59 <sup>(**)</sup>	31	0.47 <sup>(**)</sup>
8	0.46 <sup>(**)</sup>	16	0.49 <sup>(**)</sup>	24	0.59 <sup>(**)</sup>	32	0.54 <sup>(**)</sup>

\*دال عند  $(\alpha = 0.05)$ .

أظهر الجدول (3) أنّ قيم معاملات ارتباط بيرسون قد انحصرت بين (0.416-0.745)، وكانت جميعاً دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $(\alpha = 0.05)$ .

ثبات مقياس الدافعية نحو العمل:

#### الثبات بطريقة إعادة الاختبار (test-retest)

للتحقق من ثبات مقياس الدافعية نحو العمل تم استخدام طريقة إعادة الاختبار (test-retest) من خلال تطبيق المقياس على عينة قوامها (35) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة ثم أعيد تطبيقه على العينة نفسها بعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين التطبيقين وبحسب مجالات المقياس. فقد بلغ معامل الثبات للمقياس لكل (0.885) وهو ثبات مقبول وذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ ، وتم احتساب الثبات باستخدام معادلة كرونباخ الفا (Cronbach Alpha) للاتساق الداخلي، للمقياس وأبعاده فقد بلغ معامل الاتساق الداخلي الكلي للمقياس (0.910) حيث يعد الاتساق الداخلي مقبول في الدراسات النفسية، كما في الجدول (4):

الجدول (4): معاملات ثبات مقياس الدافعية نحو العمل بطريقة إعادة الاختبار ومعاملات الاتساق الداخلي كرونباخ الفا لكل مجالات مقياس الدافعية نحو العمل

الرقم	المجال	عدد الفقرات	الثبات بطريقة إعادة الإعادة	الاتساق الداخلي (كرونباخ الفا)
1	أسباب متعلقة بالمعلم	16	0.806	0.819
2	أسباب متعلقة بالمجتمع	8	0.801	0.810
3	أسباب متعلقة ببيئة العمل	8	0.752	0.777
	الدافعية نحو العمل	32	0.885	0.910

تصحيح مقياس الدافعية نحو العمل:

تكون مقياس الدافعية نحو العمل من (32) فقرة، فقد أعطيت الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي لكل فقرة من فقرات المقياس درجات لتتم معالجتها إحصائياً، وعلى النحو الآتي: مرتفع جداً (5) درجات، مرتفع (4) درجات، بدرجة متوسط (3) درجات، منخفض (2) درجتان، منخفض جداً (1) درجة واحدة، هذا إذا كان اتجاه الفقرة إيجابياً، في حين إذا كان اتجاهها سلبياً فتكون الدرجات (1، 2، 3، 4، 5) على التوالي، وبهذا فقد تراوحت

درجات المقياس بين (36) التي تمثل أدنى درجة في المقياس و (160) كحد أعلى للمقياس، وللحكم على مستوى تقدير الذات استخدمت المعيار الإحصائي باستخدام المعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى}}{\text{عدد المستويات (عدد الفئات المفترضة)}}$$

$$1.33 = \frac{4}{3} = \frac{1-5}{3} =$$

فكانت المستويات على النحو الآتي:

- المستوى المنخفض: وتمثله الفقرات التي يتراوح متوسطها (1-2.33).
- المستوى المتوسط: وتمثله الفقرات التي يتراوح متوسطها (2.34-3.67).
- المستوى المرتفع: وتمثله الفقرات التي يتراوح متوسطها (3.68-5).

#### المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة، تم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية:

- حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- تحليل التباين المتعدد (MANOVA) للكشف عن قيمة الذات، والدافعية نحو العمل تبعاً لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمعرفة العلاقة بين قيمة الذات والدافعية نحو العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في الأردن، وكذلك مؤشرات صدق البناء والثبات.
- اختبار (test-retest) لتحقق من ثبات المقياس.
- اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) وذلك لاختبار مدى الاعتمادية على أداة جمع البيانات المستخدمة في قياس المتغيرات التي اشتملت عليها الدراسة.

#### 4- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى قيمة الذات لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد بالأردن؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات فقرات المقياس قيمة الذات بعد تطبيقه على عينة الدراسة من معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد، وأظهرت النتائج، كما في الجدول (5).

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمقياس قيمة الذات لدى معلمي المدارس

الثانوية الحكومية في محافظة إربد مرتبة تنازلياً وفقاً لمتوسطاتها

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
2	تستند قيمتي الذاتية على حب الله.	4.54	0.72	1	مرتفع
8	أشعر أنني جدير بالاهتمام عندما أمتلك حب الله.	4.51	0.77	2	مرتفع
11	يزداد احترامي لذاتي عند الالتزام بالمبادئ الأخلاقية.	4.48	0.73	3	مرتفع

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
7	عندما أعلم أن أفراد عائلتي يحبونني فهذا يجعلني أشعر بالرضا عن نفسي.	4.38	0.81	4	مرتفع
31	عندما أظن أنني أعصى الله، أشعر بالضيق تجاه نفسي.	4.37	0.86	5	مرتفع
26	ترتفع قيمتي لذاتي عندما أشعر أن الله يحبني.	4.35	0.89	6	مرتفع
22	أشعر أنني أفضل تجاه نفسي عندما أعرف أنني بحالة جيدة من الناحية الأكاديمية.	4.29	0.79	7	مرتفع
18	سأعاني من قيمتي لذاتي إذا لم يكن لدي حب لله	4.20	0.87	8	مرتفع
3	أشعر أنني جدير بالاهتمام عندما أؤدي أداء أفضل من الآخرين في مهمة أو مهارة	4.17	0.84	9	مرتفع
14	التزم بالمبادئ الأخلاقية لأعزز قيمتي الذاتية.	4.17	0.84	9	مرتفع
1	عندما أظن أنني جذاب، أشعر بالرضا عن نفسي.	4.16	0.91	10	مرتفع
19	إن الأداء الجيد في المدرسة يمنحني شعوراً بقيمتي الذاتية.	4.14	0.88	11	مرتفع
16	عندما يفخر أفراد عائلتي بي، يزداد إحساسي بقيمة الذات.	4.11	0.97	12	مرتفع
34	تعتمد قيمتي لذاتي على ما إذا كنت أتبع مبادئ الأخلاقية أم لا.	4.11	0.88	12	مرتفع
9	يزداد احترامي لنفسي إذا احترمني الآخرون.	4.09	0.99	13	مرتفع
29	من المهم بالنسبة لي احترام نفسي أن لدي عائلة تهتم بي.	4.07	0.88	14	مرتفع
4	إن تقديري لذاتي لا علاقة له بصورة جسدي.	3.99	0.97	15	مرتفع
23	ما يعتقد الآخرون عني فإنه لا يؤثر على ما اعتقده تجاه نفسي.	3.94	0.88	16	مرتفع
20	القيام بعمل أفضل من الآخرين يعطيني شعوراً بقيمتي الذاتية.	3.93	0.96	17	مرتفع
27	تتأثر قيمتي لذاتي بأدائي الأكاديمي.	3.93	0.90	17	مرتفع
33	أشعر بسوء حيال نفسي كلما كان أدائي الأكاديمي ضعيفاً.	3.85	0.97	18	مرتفع
24	عندما لا أشعر بحب عائلتي لي فإن قيمتي لذاتي ينخفض.	3.84	0.92	19	مرتفع
12	إن معرفتي بأنني أفضل من الآخرين في مهمة تثير قيمتي لذاتي.	3.82	0.90	20	مرتفع
15	لا يهمني ما يعتقد الآخرون عني.	3.82	0.98	20	مرتفع
6	لا يهمني إذا كان لدى الآخرين رأي سلمي عني.	3.80	1.03	21	مرتفع
32	تتأثر قيمتي لذاتي بمدى أدائي في المهام التنافسية.	3.80	0.94	21	مرتفع
25	تتأثر قيمتي لذاتي بمدى أدائي الجيد عندما أتنافس مع الآخرين.	3.76	0.89	22	مرتفع
30	قيمتي لذاتي لا يعتمد على جاذبيتي.	3.73	0.93	23	مرتفع
28	أعاني من قيمتي لذاتي إذا فعلت أشياء لست معتاد عليها.	3.70	0.95	24	مرتفع
10	قيمة ذاتي لا تتأثر بنوعية علاقاتي مع أفراد أسرتي.	3.67	1.15	25	مرتفع
5	عندما أقوم بشيء أعرف أنه خاطئ يجعلني أفقد احترامي لذاتي.	3.66	1.12	26	متوسط
13	رأيي عن نفسي ليس مرتبطاً بمدى أدائي في المدرسة.	3.63	1.03	27	متوسط
17	يتأثر تقديري لذاتي بمدى جاذبية وجهي أو ملامح الوجه.	3.51	1.13	28	متوسط
21	أجد معاناة بإحساسي بقيمة ذاتي عندما لا أبدو بمظهر لائق.	3.51	1.02	28	متوسط
35	تعتمد قيمتي لذاتي على الأراء التي يحملها الآخرون عني.	3.18	1.21	29	متوسط
	الدرجة الكلية لمقياس قيمة الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية الحكومية في إربد	3.98	0.49		مرتفع

أظهر الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لمقياس قيمة الذات ككل قد تراوحت بين (3.98-4.54)، وانحراف معياري (0.49) وبمستوى مرتفع، أما المتوسط الحسابي للعينة ككل في مقياس قيمة الذات فقد بلغ

(3.98) وانحراف معياري (0.49) وبمستوى مرتفع لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في إربد، أما بالنسبة لفقرات المقياس فقد جاءت الفقرة (2) التي تنص على "تستند قيمتي الذاتية على حب الله" في المرتبة الأولى، فقد بلغ المتوسط الحسابي (4.54)، وانحراف معياري (1.72) وبمستوى مرتفع. وقد يعزى ذلك إلى الشعور الذي يولده الارتباط بالله واللجوء إليه في جميع الظروف والأوقات والتوكل عليه إذ أن حب الله يولد القوة والراحة النفسية مما ينعكس إيجاباً على قيمة الذات. وجاءت الفقرة (35) التي تنص على "تعتمد قيمتي لذاتي على الآراء التي يحملها الآخرون عني" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.18)، وانحراف معياري (1.21)، وبمستوى متوسط. وقد يعزى ذلك إلى أن قيمة الذات لدى المعلمين عالية، وأن ثقتهم بأنفسهم كبيرة وأن آراء الآخرين لا تؤثر في مستوى تقديرهم لذاتهم ويرون أنها آراء شخصية لا تعكس شخصيتهم الحقيقية. واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة دبابي (2016) التي بينت أن مستوى تقدير الذات لدى المعلمين جاء بدرجة مرتفعة.

• النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى الدافعية نحو العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد بالأردن؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات مقياس مستوى الدافعية نحو العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد، كما في الجدول (6).  
الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتب لمجالات مقياس مستوى الدافعية نحو العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية الحكومية في محافظة إربد مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	المستوى
1	أسباب متعلقة بالمعلم	3.76	0.53	1	مرتفع
3	أسباب متعلقة ببيئة العمل	3.71	0.63	2	مرتفع
2	أسباب متعلقة بالمجتمع	3.69	0.67	3	مرتفع
	مستوى الدافعية نحو العمل	3.72	0.54		مرتفع

أظهر الجدول (6) أنّ المتوسطات الحسابية لمقياس الدافعية نحو العمل ككل قد تراوحت بين (3.76-3.69) وبانحراف معياري (0.54) وبمستوى مرتفع، أمّا المتوسط الحسابي للعينة ككل في مقياس الدافعية نحو العمل فقد بلغ (3.72) وانحراف معياري (0.54) وبمستوى مرتفع لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في إربد. أما بالنسبة للمجالات فقد حصل مجال "أسباب متعلقة بالمعلم" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.76) وانحراف معياري (0.53) وهو بمستوى مرتفع، فيما حصل مجال "أسباب متعلقة بالمجتمع" على متوسط حسابي بلغ (3.69) بانحراف معياري بلغ (0.67) على المرتبة الأخيرة بمستوى مرتفع أيضاً. وهذا يعني أن هناك تطوراً في قدرات ومهارات المعلمين وتسخيرها في سبيل تحقيق الأهداف المنشودة، وأنّ الدافعية نحو العمل تساهم في إشباع حاجات الفرد المتمثلة بتحقيق النجاح المستمر والمتواصل وتحقيق الرضا النفسي على الصعيد الشخصي والمهني. واختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة آتز ويلماز (Atez & Yilmaz, 2018) التي بينت أنّ متوسط الدرجات التي حصل عليها معلمو المدارس الابتدائية من مقياس دافعية العمل كان منخفضاً. أمّا بالنسبة لفقرات كل مجال من مجالات مقياس الدافعية نحو العمل فكانت النتائج على النحو الآتي:



### أسباب متعلقة بالمعلم

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الفقرات المتعلقة بهذا المجال إذ بلغ عددها (16) فقرة، فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (7).

الجدول (7) المتوسطات والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة بأسباب متعلقة بالمعلم مرتبة تنازلياً

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	المستوى
5	أقدم أفضل ما عندي من معرفة لطلبي.	4.27	0.87	1	مرتفع
9	أسعى لتطوير مهاراتي وخبرتي في عملي.	4.18	0.87	2	مرتفع
14	شخصياً أنا مجتهد في عملي.	4.14	0.88	3	مرتفع
8	رسالتي وغياي في التعليم هي دافعي للعمل بشكل أفضل.	4.13	0.92	4	مرتفع
6	تشجعي الرغبة في التطور مهنيًا على التفوق في أدائي.	4.12	0.89	5	مرتفع
7	أحرص على تقديم أفضل ما عندي لأحافظ على وظيفتي.	4.02	1.03	6	مرتفع
1	أشعر بالرضا نحو مهنتي كمعلم.	4.01	1.09	7	مرتفع
3	واجباتي ومسؤوليتي تحفزاني للذهاب للمدرسة لأداء واجبي.	4.01	0.89	7	مرتفع
13	أعتبر عملي جزءاً كبيراً من حياتي.	3.99	0.93	8	مرتفع
4	أتحمس للذهاب إلى المدرسة للقاء طلبي.	3.75	0.97	9	مرتفع
15	كنت أكثر طموحاً في عملي مما أنا عليه الآن.	3.59	1.15	10	متوسط
16	أعاقب نفسي على الأخطاء التي ارتكبتها في عملي.	3.49	1.06	11	متوسط
2	راتي هو الدافعية الرئيسية للذهاب إلى المدرسة كل يوم.	3.23	1.13	12	متوسط
10	تقل وتيرتي في العمل بعد أسبوع.	3.15	1.10	13	متوسط
11	أتذمر لبعده موعدي حصولي على راتي الشهري.	3.15	1.18	13	متوسط
12	أفضل البقاء في البيت على الذهاب إلى المدرسة.	2.95	1.21	14	متوسط
	أسباب تتعلق بالمعلم	3.76	0.53		مرتفع

أظهر الجدول (7) أنَّ قيمة المتوسط الحسابي لمجال أسباب تتعلق بالمعلم ككل قد بلغ (3.76) وانحراف معياري (0.53) وجاء بمستوى مرتفع، أمَّا بالنسبة لفقرات المقياس فقد جاءت الفقرة (5) التي تنص على (أقدم أفضل ما عندي من معرفة لطلبي) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.27)، وانحراف معياري بلغ (0.87) وبمستوى مرتفع أيضاً، وقد يعزى ذلك إلى وجود رغبة كبيرة لدى المعلم نحو مهنته وعمله مما يدفعه إلى بذل قصارى جهده ليقدم كل ما لديه من علم ومعرفة للطلبة. في حين جاءت الفقرة (12) التي تنص على "أفضل البقاء في البيت على الذهاب إلى المدرسة." بالمرتبة الأخيرة فقد بلغ المتوسط الحسابي (2.95)، وانحراف معياري بلغ (1.21) وبمستوى متوسط، وقد يعزى ذلك إلى الدافع القوي لدى المعلم وشعوره بالالتزام والولاء تجاه مدرسته ومهنته وطلبته، ووجود مناخ مدرسي تسوده العلاقات الطيبة مع زملاء العمل مما يعطيه الرغبة بالذهاب إلى المدرسة لممارسة عمله.

### أسباب متعلقة بالمجتمع:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بهذا المجال ومستواها فقد بلغ عدد فقراته (8) فقرات، وتوصلت النتائج كما هو مبين في الجدول (8).

الجدول (8) المتوسطات والانحرافات المعيارية والمستوى للفقرات المتعلقة بأسباب متعلقة بالمجتمع مرتبة تنازليا

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	المستوى
17	أقدم أفضل ما عندي لطلبتي لينسجم مع ما يتوقعه مجتمعي.	4.05	0.93	1	مرتفع
23	أقدم أفضل ما عندي لطلبتي مما يساهم في النهوض بالمجتمع.	4.03	0.91	2	مرتفع
22	أدائي يزيد عندما تدعم المؤسسات المحلية دور المعلم.	3.94	0.92	3	مرتفع
21	تعاون أولياء الأمور بشكل جيد يحفز أدائي.	3.79	0.97	4	مرتفع
24	في الحياة أشياء كثيرة أكبر أهمية من العمل.	3.58	1.05	5	متوسط
19	أشعر بالفشل نحو المجتمع إذا أحسست بتقصير في الأداء.	3.56	1.08	6	متوسط
20	يقدر المجتمع دوري كمعلم.	3.37	1.15	7	متوسط
18	أقدم أداء متفوقاً لأنني أخاف من نظرة المجتمع.	3.21	1.19	8	متوسط
	أسباب متعلقة بالمجتمع	3.69	0.67		مرتفع

أظهر الجدول (8) أن قيمة المتوسط الحسابي لمجال (أسباب متعلقة بالمجتمع) ككل قد بلغ (3.69) وانحراف معياري (0.67) وجاء بمستوى مرتفع، وقد يعزى ذلك إلى العلاقة الوطيدة التي تربط المعلم بمجتمعه على الصعيدين المهني والشخصي ووجود الاحترام المتبادل وقيم المحبة والتعاون والدعم الاجتماعي والصلة القوية بينهما، ووجود درجة عالية من التكتاف والتعاقد بين كل من المعلم والمجتمع لمواجهة العقبات والصعوبات التي قد تعيق تطور المجتمع والنهضة به. أما بالنسبة لفقرات هذا المجال فقد جاءت الفقرة (17) التي تنص على (أقدم أفضل ما عندي لطلبتي لينسجم مع ما يتوقعه مجتمعي.) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.05)، وانحراف معياري بلغ (0.93) وبمستوى مرتفع، وقد يعزى ذلك إلى شعور المعلم بالالتزام تجاه مجتمعه وحرصه على أن يكون على قدر ثقة وتوقعات المجتمع انطلاقاً من إيمانه بأن المعلم هو المحور الأساسي في بناء أفراد المجتمع واكسابهم المهارات والمعارف والخبرات التي تساهم في تقدمه وازدهاره. في حين جاءت الفقرة (18) والتي تنص على (أقدم أداء متفوقاً لأنني أخاف من نظرة المجتمع.) بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.21)، وانحراف معياري بلغ (1.19) وبمستوى متوسط. وقد يعزى ذلك إلى أن العلاقة التي تربط المعلم بمجتمعه هي علاقة قائمة على الاحترام والالتزام الأخلاقي والوجداني تجاه المجتمع وليست علاقة مبنية على الخوف من آراء ونظرة المجتمع.

#### أسباب متعلقة ببيئة العمل

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى المجال ككل والفقرات المتعلقة بهذا المجال فقد بلغ عدد فقراته (8) فقرات، وكانت النتائج كما مبينة في الجدول (9).

الجدول (9) المتوسطات والانحرافات المعيارية لإجابات العينة عن الأسباب المتعلقة ببيئة العمل مرتبة تنازليا

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	المستوى
25	الإدارة وممارستها تحفزني على القيام بإداء أفضل.	3.91	0.99	1	مرتفع
28	تعطي إدارة المدرسة الفرصة لنا لتطبيق الأفكار والأساليب الإبداعية في التعليم.	3.76	1.02	2	مرتفع
29	تقل دافعيي للعمل عندما يغيب المناخ التعليمي المحفز.	3.73	00.9	3	مرتفع
30	تقل دافعيي نحو التعليم عندما يضعف التعاون مع الإدارة.	3.72	1	4	مرتفع
26	الحصص المتوقع إضافتها من شأنها أن تضعف دافعيي وحماسي للتعليم.	3.66	1.04	5	متوسط
27	يقل أدائي عندما تثبط عزيمتي.	3.66	1.03	5	متوسط

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	المستوى
32	أتعامل مع زملائي في المدرسة بجدية أكبر بعد معرفتي بهم لمدة أطول.	3.62	1.06	6	متوسط
31	أنتظر بفاغ الصبر نهاية الدوام لأرتاح من متاعب العمل.	3.59	1.07	7	متوسط
	أسباب تتعلق ببيئة العمل	3.71	0.63		مرتفع

أظهر الجدول (9) أن قيمة المتوسط الحسابي لمجال (أسباب تتعلق ببيئة العمل) ككل قد بلغ (3.71) وانحراف معياري (0.63) وجاء بمستوى مرتفع، وقد يعزى ذلك إلى وجود بيئة مدرسية تحرص على إشباع حاجات الفرد النفسية والمعنوية والمادية، وتحرص على تقديم الدعم الإيجابي بشكل مستمر، وغرس الثقة لديهم وتحفيزهم على تحقيق الأهداف المدرسية مما يولد لديهم الدافع نحو العمل وإنجاز المهام الموكلة إليهم بطرق إبداعية ومبتكرة. أما بالنسبة لفقرات هذا المقياس، فقد جاءت الفقرة (25) التي تنص على " الإدارة وممارستها تحفزني على القيام بأداء أفضل " في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (3.91)، وانحراف معياري بلغ (0.99) وبمستوى مرتفع، وقد يعزى ذلك إلى حرص الإدارة المدرسية على تقديم الدعم للمعلم وتحفيزه ومساعدته في ممارسة مهنته وإشعاره بالتقدير وأنه محور العملية التعليمية، والاستماع إلى كل ما يواجهه من عقبات وصعوبات ودعمه لحلها. في حين جاءت الفقرة (31) التي تنص على " أنتظر بفاغ الصبر نهاية الدوام لأرتاح من متاعب العمل ". بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.59)، وانحراف معياري بلغ (1.07) وبمستوى متوسط. ويمكن تفسير ذلك بشعور المعلم بالمتعة أثناء تأدية مهنته في التدريس، وشعوره بالارتياح في بيئة العمل وعدم ائثاره كاهله بالمهام المدرسية.

• النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) بين قيمة الذات والدافعية نحو العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد؟ وللإجابة عن هذا السؤال استخرجت معاملات ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين قيمة الذات والدافعية نحو العمل في كافة مجالاتها كل مجال من مجالات الدافعية ومقياس قيمة الذات، كما يبينها الجدول (10):

الجدول (10) معاملات ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لإيجاد العلاقة الارتباطية بين متوسطات قيمة الذات وبين كل مجال من مجالات الدافعية

المجال	قيمة الذات
أسباب متعلقة بالمعلم	0.59**
أسباب متعلقة بالمجتمع	0.54**
أسباب متعلقة ببيئة العمل	0.51**
مستوى الدافعية	0.62**

أظهر الجدول أعلاه مصفوفة دالة عند ( $\alpha=0.05$ ) معاملات الارتباط بين مجالات الدافعية نحو العمل وقيمة الذات حيث تبين أن أعلى ارتباط كان بين الدرجة الكلية لقيمة الذات والدرجة الكلية لمستوى الدافعية، إذ بلغت (0.62) وهي علاقة (متوسطة) وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ). كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية دالة إحصائية بين جميع مجالات مستوى الدافعية وقيمة الذات. وهذه النتيجة تعتبر منطقية لأنه كلما كانت قيمة الذات لدى المعلم أكبر وزادت ثقته بنفسه وتقديره لذاته وشعره بالإنجاز كلما زادت رغبته وحمه لممارسة مهنته وتولدت لديه الدافعية نحو العمل؛ والعملية تبادلية، فعندما ترتفع قيمة الذات فإنها تؤدي إلى ارتفاع دافعية العمل والعكس صحيح.

## التوصيات والمقترحات.

- بناءً على النتائج السابقة، توصي الباحثتان وتقترحان بما يأتي:
- 1- ينبغي على المسؤولين في وزارة التربية والتعليم المحافظة على المستوى المرتفع لقيمة الذات لدى المعلمين؛ لأنه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالإنجاز، وذلك من خلال الإشادة بجهودهم ورفع سقف رواتبهم.
  - 2- يجب على المديرين الحرص على تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين والتي من شأنها أن ترفع قيمة الذات لديهم وبالتالي زيادة دافعيتهم نحو العمل.
  - 3- ضرورة وضع آليات وطرق جديدة ومستحدثة تعمل على رفع قيمة الذات لدى المعلمين، بالشكل الذي يحسن أداءهم ويزيد من دافعيتهم نحو العمل.
  - 4- المحافظة على مستوى الدافعية نحو العمل لدى المعلمين وذلك من خلال اطلاعهم على إنجازاتهم ونتائج نشاطاتهم؛ مما يعزز الثقة بالنفس والاستمرار في العطاء.
  - 5- تقترح الباحثتان إجراء دراسة تتناول أثر قيمة الذات وعلاقته بأساليب المعاملة الوالدية لدى طلبة الجامعات.
  - 6- إجراء دراسة مقارنة تتناول مستوى الدافعية للعمل لدى المعلمين الجدد وزملائهم القدامى في المدارس.

## قائمة المصادر المراجع

### أولاً- المراجع بالعربية:

- أبو عيشة، أماني (2019). درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم: محافظة العاصمة، دراسات، العلوم التربوية. 46 (2)، 389-409.
- حسين، هشام (2016). الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات في البيئة الثقافية العربية: دراسة تحليلية. مجلة تربويات الرياضيات، 19 (12)، 19-66.
- خلف، محمود (2013). الدافعية نحو العمل المدرسي والعوامل المؤثرة في مستواها لدى معلمي العلوم في مدارس محافظة جرش. دراسات، العلوم التربوية، 40 (2): 763-781.
- دبابي، بوبكر (2016). مستوى تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الابتدائية. مجلة العلوم النفسية والتربوية، 3 (2)، 353-365.
- الربابعة، حمزة (2014). أثر برنامج تدريبي مستند لنظرية فيجوتسكي وفقاً لمنطقة النمو الحدي في تنمية قيمة الذات ومهارات القيادة لدى طلبة الصف الخامس الأساسي في الأردن، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.
- زكريا، عبد الستار (2012). دافعية الإنجاز لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل فلسفة التدريس بالمقاربة بالكفاءات، رسالة ماجستير. جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر.
- الزيدان، خالد (2014). الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم بمنطقة حائل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الطنطاوي، محمود (2017). عادات العقل وعلاقتها بالاحترق النفسي والدافعية نحو العمل لدى معلمي الإعاقة الفكرية. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، 6 (21)، 93-151.
- علوي، مولاي (2012). تقدير الذات والصحة النفسية المدرسية. مجلة الطفولة العربية، (70): 81-89.

- كاظم، جوذة (2016). دافعية الطلبة نحو الالتحاق بقسم اللغة العربية وعلاقتها بتحصيلهم الدراسي، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية/ جامعة بابل. 25، 325-339.
- وزارة التخطيط والتعاون الدولي (2019). البرنامج التنموي لمحافظة إربد، متاح على الرابط الإلكتروني الآتي:  
[https://www.mop.gov.jo/ebv4.0/root\\_storage/ar/eb\\_list\\_page/](https://www.mop.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/)
- وزارة التربية والتعليم (2020). نظام التعليم في الأردن. متاح على الرابط الإلكتروني الآتي:  
<http://www.moe.gov.jo/ar/node/15782>

#### ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Ateş, H. & Yilmaz, P. (2018 ). Investigation of the Work Motivation Levels of Primary School Teachers. Journal of Education and Training Studies, 6 (3), 184-196.
- Bernotaite, Z. (2013). Importance of motivational factors among young employees in the service sector. Master thesis, Copenhagen Business School.
- Buckingham, T., Lam, J. , Andrade, T., Boring, F., & Emery, D. (2019). Reducing contingent self-worth: A defensive response to self-threats. The Journal of social psychology, 159 (3), 284-298.
- Crocker, J., & Nuer, N. (2003). The insatiable quest for self-worth. Psychological Inquiry, 14 (1), 31-34.
- Ferraro, R., Escalas, J., & Bettman, J. (2011). Our possessions, our selves: Domains of self-worth and the possession–self link. Journal of Consumer Psychology, 21 (2), 169-177.
- Gameda, F. & 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.
- Liu, C., & Huang, P. (2018). Contingencies of Self-Worth on Positive and Negative Events and Their Relationships to Depression. Frontiers in psychology, 9, 2372.
- Matsuguma, S. (2013). Rasing a Sense of Self-Worth: Action Research on Self-Compassion in an English Program. Master Thesis, The SIT Graduate Institute, Brattleboro, Vermont.
- Nyakundi, T. (2012 ). Factors Affecting Teacher Motivation in Public Secondary Schools in Thika West District, Kiambu County. Unpublished Master's Thesis, Kenyatta University, Kenya.
- Overstreet, N., & Quinn, D. (2012). Contingencies of self-worth and appearance concerns: Do domains of self-worth matter?. Psychology of Women Quarterly, 36 (3), 314-325.
- Palm, E., Seubert, C., & Glaser, J. (2019). Understanding Employee Motivation for Work-to-Nonwork Integration Behavior: a Reasoned Action Approach. Journal of Business and Psychology, 1-14.
- Yang, J. (2018). Teachers' Role in Developing Healthy Self-esteem in Young Learners: A study of English language teachers in Finland. Education, 78, 6, pp 405-432.