



الدافعية نحو العمل لدى مدرسات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعات محافظة بغداد وفقا لسنوات الخبرة .

المشرف
ا.م. د انتصار كاظم

الباحثة
انتظار عبدالستار

S.T930@yahoo.com

ملخص البحث

اشتمل البحث على أربعة أبواب متضمن الباب الأول المقدمة والتي نصت على أهمية الدافع في مجال علم النفس التربوي وماله من أهمية في مختلف الميادين وكذلك علاقته بسنوات الخبر والذي له أثر مباشر على العلاقة فكلما كانت هناك سنوات خبرة لدى التدريسي بصورة عامة فسوف تكون لديهم دافعية ايجابية تجاه عملهم والاستمرار فيه والباب الثاني المنهج المستخدم من قبل الباحثة فأختارت المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية لملائمته لعينة البحث أما عينة البحث فكانت من مدرسات التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات وكذلك في جامعة بغداد والمستنصرية وقسم اختيارهم بالطريقة العشوائية واستخدمت الباحثة أدوات ووسائل جمع المعلومات التي تتناسب مع بحثها واعتمدت الباحثة مقياس الدافعية نحو العمل من اعداد عبد الهادي لعينة 2000 / 2001 ويتكون من أربعة محاور أما التجربة الاستطلاعية اجرتها الباحثة للتعرف على السلبيات والمعوقات التي تصادقها فكانت تتضمن (10) مدرسة من المدرسات وقامت الباحثة بتوزيع الاستبيان على العينة وأجرت الباحثة الأسس العلمية والمتضمنة بالثبات والصدق والموضوعية للتحقق من النتائج الرئيسية أجرتها الباحثة على العينة وذلك بتوزيع الاستبيان المذكور لها اما الوسائل الاحصائية استخدمت الباحثة الوسط الحسابي - الانحراف المعياري - معامل الالتواء

أما الباب الثالث فتمثل عرض ومناقشة النتائج بعد ان قامت الباحثة بالمعالجات الاحصائية للبيانات فكانت النتيجة كلما كان لدى المدرسة سنوات خبرة فوق او دون الـ (10) كانت لديها دافعية نحو العمل والباب الرابع استنتجت الباحثة ظهور دافعية ايجابية للمدرسات ذوات الخبرة (10) سنوات فما فوق وايضاً للمدرسات أقل من (10) واخيراً اوصت الباحثة بتشجيع المدرسات باستخدام نظام التعزيز والمكافآت وكذلك بتوفير كافة المستلزمات الضرورية .

الكلمات المفتاحية : الدافعية نحو العمل

Motivation towards working with physical education teachers and sports sciences in Baghdad governorate universities according to years of experience

Supervised researcher



Dr. intesar Kadhim

intedhar Sattar

S.T930@yahoo.com

The research included four sections, including the first section, which provided the importance of motivation in the field of educational psychology and its importance in various fields as well as its relation to the years of news, which has a direct impact on the relationship. And the second part of the methodology used by the researcher chose the descriptive approach in the manner of interrelationship to fit the sample of the research. The sample of the study was from the teachers of physical education and sports sciences for girls as well as in the University of Baghdad and Mustansiriya and their selection section in the way The researcher used the tools and methods of collecting information to suit her research. The researcher adopted a measure of motivation towards work prepared by Abdul Hadi for 2000/2001. It consists of four axes. The pilot experiment conducted by the researcher to identify the negatives and obstacles that she has approved included 10 school teachers. Distributed the questionnaire to the sample and the researcher conducted the scientific foundations and included in the stability, honesty and objectivity to verify the main results conducted by the researcher on the sample by the distribution of the questionnaire mentioned to them either statistical means used the researcher the .mean arithmetic deviation The standard torsion coefficient

The third part represented the presentation and discussion of the results after the researcher conducted the statistical data processing. The result was that whenever the school had years of experience above or below (10) had a motivation towards work and the fourth section the researcher concluded positive motivation for the experienced teachers (10) (10) Finally, the researcher recommended encouraging teachers using the system of reinforcement and .rewards, as well as providing all the necessary supplies

Keywords: motivation towards action

1- التعريف بالبحث :

1-1 المقدمة وأهمية البحث :

يعد موضوع الدافعية من أهم مواضيع علم النفس و أكثرها سواء على المستوى النظري أو التطبيقي ، فلا يمكن حل المشكلات دون الاهتمام بدوافع الكائن الحي الذي يقوم بالدور الأساسي في تحديد سلوكه كما و كيفاً .

لذلك تظهر أهمية دراسة الدوافع في مختلف الميادين العلمية التطبيقية كميدان علم النفس العمل و التنظيم ، كما أن دافعية العمل تتعلق بنجاح أداء العامل في تحقيق هدف معين



وعادة ما يتم تقويم الأداء نحو إشباع حاجة بالاعتزاز بالعمل من قبل العامل نفسه وعلى هذا الأساس لقد شغل موضوع الدافعية وأثره على أداء العامل الباحثين منذ بدء العمل المنظم وتعددت أهميته وظهرت عدة أبحاث و نظريات من بينها نظرية العاملين لفرديريك هرزبرغ التي تؤكد على ضرورة الاهتمام بالعمل و الدافعية إليه.

وأن الدافعية للعمل تشير إلى وجود مشاعر إيجابية لدى الفرد عندما يؤدي بشكل جيد ، وأن الدافعية نحو العمل وسنوات الخبرة لها أثر مباشر على العلاقة بين نطاق الوظيفة والدافعية الداخلية للعمل وأن مستوى الدافعية يرتفع لدى الأفراد حسب سنوات الخبرة وحين تشبع حاجاتهم و رغباتهم وتتكون لديهم المشاعر الإيجابية تجاه وظيفتهم الذي يمد بالطاقة اللازمة التي تمكنه من أداء عمله والاستمرار فيه ، وتكمن أهمية البحث في التعرف على الدافعية نحو العمل لدى تدريسيات كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات وفقاً لسنوات الخبرة ومعرفة مدى اختلاف مستويات الدافعية باختلاف سنوات الخبرة لعينة البحث. إن الدافعية نحو العمل عنصر من العناصر الأساسية التي يستمد منها الفرد أو المدرس الطاقة من أجل العمل بحماس ورغبة وكذلك كفاءة عالية وتختلف الدافعية ودورها الإيجابي من فرد إلى آخر وفقاً لمتغيرات عدة ، وترى الباحثة أن لسنوات الخبرة دور مهم في تحديد درجة الدافعية نحو العمل، لذلك ومن أجل الوقوف على ذلك هناك تساؤل وهو :-
- هل لسنوات الخبرة دور مهم في درجة الدافعية نحو العمل.

1- 2 أهداف البحث

- 1- التعرف على درجة الدافعية نحو العمل لدى مدرسات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعات محافظة بغداد.
- 2- التعرف على الفروق في درجة الدافعية وفقاً لسنوات الخبرة

1- 3 فرض البحث

لا توجد فروق معنوية في درجة الدافعية نحو العمل بين مدرسات التربية البدنية وعلوم الرياضة ذو الخبرة فوق وادنى من (10) سنوات .

1- 4 مجالات البحث

- 1- 4- 1 المجال البشري / مدرسات التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعات محافظة بغداد.

1- 4- 2 المجال الزمني. 1 / 4 / 2017 لغاية 3/4/2017

1- 4- 3 المجال المكاني / جامعة بغداد / المستنصرية

1- 5 تحديد المصطلحات



1- 5-1 الدافع / هو الرغبة في تحقيق النجاح وتحقيق مستوى تربوي معين او لكسب اجتماعي من الاباء والمدرسين تدفع بإمكانيات الفرد والعقلية لتحقيق اقصى اداء ممكن اثناء العملية التربوية⁽¹⁾ (ص 6-7).

2- منهجية البحث واجراءاته الميدانية

2-1 منهجية البحث

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية وذلك لملائمته لمشكلة البحث .

2-2 مجتمع وعينة البحث

اشتملت عينة البحث على (50) مدرسة من كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات و جامعة بغداد والجامعة المستنصرية وقد تن اختيارهم بالطريقة العشوائية وقسمت العينة الى مجموعتين كل مجموعة (25) مدرسة وتتمثل المجموعة الأولى ذو الخبرة فوق (10 سنوات) والمجموعة الثانية ذو الخبرة دون (10 سنوات).

2-3 ادوات البحث ووسائل جمع المعلومات

استخدمت الباحثة الادوات والوسائل التي تناسب طبيعة بحثها من اجل الوصول الى نتائج صحيحة ومن اهمها :-

1- المصادر العربية والاجنبية .

2- شبكة المعلومات (الأنترنت)

3- المقابلات الشخصية للخبراء والمختصين .

4- مقياس الدافعية نحو العمل .

5- فريق عمل مساعد

2-4 مقياس الدافعية نحو العمل

وهو من اعداد عبد الهادي لسنة 2000/2001 يتكون من (19) فقرة موزعة على اربعة محاور ولكل محور خمس فقرات وهي (التفاعل والاندماج التنظيمي والتقدم الوظيفي ، الدافعية المعنوية ، دافعية الانجاز) وتكون فقراته جميعها ايجابية ويتم تصحيح المقياس بناءا على اجابة المفحوص على عبارات المقياس وتتراج فيه الاستجابات على خمسة فئات وهي (موافق جدا ، موافق ، لا ادري ، غير موافق ، غير موافق اطلاقا) ويكون مفتاح التصحيح (5- 4 - 3 - 2 - 1) كما مبين في الملحق رقم (1).

2-5 التجربة الاستطلاعية



قامت الباحثة في يوم الاحد المصادف 2017 /4/9 الساعة العاشرة صباحا بالتجربة الاستطلاعية لغرض التعرف على السلبيات والايجابيات التي ترافق تطبيق المقياس لعينة البحث وفيما اذا كانت عبارات المقياس مفهومة من قبل افراد العينة ومعرفة السلبيات التي مر بها المختبرون وتجاوزها في الاختبار الرئيسي وتحديد الوقت المستغرق لملاً الاستمارة وكان الوقت المستغرق (20) دقيقة وقامت الباحثة بتوزيع استمارات المقياس على عينة من مدرسات التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات والبالغ عددهم (50) من غير عينة البحث.

2-6 معامل الثبات

تم احتساب الثبات بطريقة الاختبار واعادة الاختبار لغرض التأكد من الحصول المقياس على درجة ثابت عالية لذلك قامت الباحثة بتطبيق الاختبار في يوم الاحد المصادف (16/ 4/ 2017) على عينة مكونة (50) مدرسة واعيد تطبيق الاختبار بعد اسبوع في يوم الاحد (23/ 4/ 2017) تحت ظروف الاختبار الاول وعلى العينة ذاتها ثم تم حساب معامل الارتباط البسيط بين نتائج الاختبارين الاول والثاني وكما مبين في الجدول ادناه.

جدول رقم (1)

بين قيم معاملات الثبات لمقياس الدافعية نحو العمل

ابعاد المقياس	معامل الثبات	معامل الثبات بعد التصحيح
التفاعل والاندماج التنظيمي	0 ، 824	0 ، 903
النحو والتقدم الوظيفي	0 ، 851	0 ، 919
الدافعية المعنوية	0 ، 832	0 ، 908
الدافعية للإنجاز	0 ، 859	0 ، 924
الدرجة الكلية للمقياس	0 ، 845	0 ، 915



تم اجراء التجربة الرئيسية على عينة البحث بالفترة من (2 / 5 / 2017) ولغاية (5 / 5 / 2017) حيث تم توزيع الاستمارات على مدرسات التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات للاجابة على فقراتها ومن ثم جمعها وتفرغ نتائجها في استمارات تفرغ البيانات وذلك لغرض معالجتها احصائيا .
2 - 8 الوسائل الاحصائية
تم استخدام الوسط الحسابي - الوسيط - الانحراف المعياري - معامل الالتواء .

3- عرض ومناقشة النتائج

1-3 عرض النتائج

بعد جمع البيانات ومعالجتها احصائيا يتبين من الجدول رقم (2) المعالجات الاحصائية للعينة ذو سنوات الخبرة دون (10) سنوات .

جدول رقم (2)

يوضح الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة ت لدى عينة البحث دون (10) سنوات

ابعاد المقياس	الوسط الفرض	س	ع	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الاحصائية
التفاعل والاندماج التنظيمي	15	18.23	1.172	803.13	معنوي
النحو الوظيفي	15	17.44	0.994	12.323	معنوي
الدافعية المعنوية	15	17.62	1.231	1.650	معنوي
الدافعية للإنجاز	12	14.69	1.087	12.396	معنوي
الدرجة الكلية	57	98.67	5.854	9.384	معنوي

ونرى ان قيمة (ت) المحسوبة لمقياس الدافعية نحو العمل بلغت (9 / 384) وعند مقارنتها مع القيمة الجدولية والتي بلغت (1 / 711) تحت مستوى دلالة (0 ، 05)



ودرجة حرية (24) يتبين وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الحسابي للعينة دون (10) سنوات وكذلك من الجدول ذاته نرى ان قيمة ت المحسوبة لبعء التفاعل والاندماج التنظيمي بلغ (13 /803) وكانت قيمة (ت) المحسوبة لبعء النمو والتقدم الوظيفي (323 /12) وعند مقارنتهم مع القيمة الجدولية وتحت مستوى دلالة (05 ، 0) ودرجة حري. (24) يتبين وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الحسابي للعينة دون (10) سنوات ، وبلغت قيمة (ت) المحسوبة لبعء الدافعية المعنوية (650 ، 10) وكذلك كانت قيمة (ت) المحسوبة لبعء دافعية الانجاز (396 ، 12) وعند مقارنتهم مع القيمة الجدولية تحت مستوى دلالة (05 ، 0) ودرجة حرية (24) يتبين وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الحسابي للعينة دون (10) سنوات

جدول رقم (3)

يوضح الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لدى عينة البحث فوق (10) سنوات .

ابعاد المقياس	الوسط الفرض	س	ع	قيمة(ت) المحسوبة	الدلالة الاحصائية
التفاعل والاندماج التنظيمي	15	22.42	1.465	25.324	معنوي
النحو والتقدم الوظيفي	15	20.26	1.874	14.064	معنوي
الدافعية المعنوية	15	19.94	1.672	14.790	معنوي
الدافعية للانجاز	12	17.51	1.289	21.439	معنوي
الدرجة الكلية	57	80.13	6.824	16.957	معنوي

حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة لمقياس الدافعية بلغت (16.957) وعند مقارنتها مع قيمة (ت) الجدولية والتي بلغت (1.711) تحت مستوى دلالة (05.0) ودرجة حرية (24) يتبين وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الحسابي للعينة ذو خبرة فوق (10) سنوات وكذلك من الجدول ذاته نرى ان قيمة (ت) المحسوبة لبعء التفاعل والاندماج التنظيمي بلغت (324.3) وكانت قيمة (ت) المحسوبة لبعء النحو والتقدم الوظيفي بلغت (14.064) وعند



مقارنتهم مع القيمة الجدولية وتحت مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (24) يتبين وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الحسابي للعينة فوق (10) سنوات كما بلغت قيمة (ت) المحسوبة لبعء الدافعية المعنوية (14.790) وكذلك كانت قيمة (ت) المحسوبة لبعء دافعية الانجاز (21.439) وعند مقارنتهم مع القيمة الجدولية وتحت مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (24) يتبين وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الحسابي للعينة فوق (10) سنوات

بعد جمع المعلومات ومعالجتها احصائيا جدول (4) يوضح الفروق بين مجموعتين للعينة فوق ودون ال (10) سنوات

جدول رقم (4)

يبين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) المحسوبة بين مجموعتي البحث في مقياس الدافعية نحو العمل والتقدم الوظيفي

الابعاد المقياس	دون 10 سنوات		فوق 10 سنوات		قيمة(ت) المحسوبة	الدلالة الاحصائية
	ع	س	ع	س		
التفاعل والاندماج التنظيمي	1.172	18.23	1.465	22.42	10.968	معنوي
النحو والتقدم الوظيفي	0.994	17.44	1.874	20.26	6.537	معنوي
الدافعية المعنوية	1.231	17.62	1.672	19.94	5.484	معنوي
الدافعية للإنجاز	1.078	14.69	1.289	17.51	8.197	معنوي
الدرجة الكلية	5.854	67.98	6.824	80.13	6.621	معنوي

ومن الجدول اعلاه يبين ان قيمة (ت) المحسوبة بلغت (6.621) وعند مقارنتها مع القيمة الجدولية والتي بلغت (1.684) تحت مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (48) نلاحظ وجود فروق معنوية ولصالح المجموعة فوق (10) سنوات وكذلك نلاحظ من الجدول اعلاه ان قيمة (ت) المحسوبة لبعء التفاعل والاندماج التنظيمي بلغت (10.968) وقيمة (ت) المحسوبة لبعء النحو والتقدم الوظيفي بلغت (6.527) وعند مقارنتهم مع القيمة الجدولية وتحت مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (48) يتبين وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الحسابي للعينة فوق (10) سنوات وبلغت قيمة (ت) المحسوبة لبعء الدافعية المعنوية (4.484).



(5) وكذلك قيمة (ت) المحسوبة لبعد دافعية الانجاز (197. 8) وعند مقارنتهم مع القيمة الجدولية تحت مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (48) يتبين وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الحسابي للعينة فوق (10) سنوات .

3-2 مناقشة النتائج

من خلال عرض وتحليل النتائج تبين ومن خلال الجداول (2، 3) بأن العينة ذو الخبرة فوق ودون من (10) سنوات تتمتع بدافعية جيدة للعمل وذلك من خلال المحاور الأربعة الآتية: (التفاعل والاندماج التنظيمي، النمو والتقدم الوظيفي، الدافعية المعنوية، الدافعية للإنجاز) وكانت الدرجة الكلية لهذه المحاور بعد العمليات الاحصائية للعينة بلغت (57). وايضاً هناك اختلاف في مستوى الدافعية نحو العمل باختلاف سنوات الخبرة ويعود ذلك الى اختلاف مسؤولية من لديهم سنوات خبرة اكثر تكون دافعتهم للعمل اكثر ممن لديهم سنوات خبرة اقل مما يؤدي ذلك الى حبههم لممارسة عمل مهم ومشوق وان لكل من الدافعية نحو العمل وسنوات الخبرة اهمية كبيرة وكذلك العمل عنصر مهم لرضا المدرس ودافعيته نحو عمله (1 : 69).

وعندما تكون الوظيفة تشجع الطموحات النفسية والاساسية للفرد بشكل خاص وكذلك من الوظيفة له والمسؤولية المعطاة وسنوات الخبرة التي تتيح للفرد معرفة انجازاته الفعلية ورضاه عن وظيفته مما تزيد دافعيته نحو العمل. وان حب الوظيفة تتيح لشاغلها التنوع في المهارات وتحديد المهمات الموكلة له ومثل هذا الامر يؤدي الى ارتفاع مستوى الدافعية لدى الفرد (2 : 241).

4 - الخاتمة

حيث استنتجت الباحثة

1. ظهور دافعية ايجابية وبدرجة واضحة للمدرسات ذوات الخبرة (10) سنوات فما فوق.
2. ظهور دافعية ايجابية للمدرسات ذوات الخبرة اقل من (10) سنوات الا انها لا ترتقي الى دافعية المدرسات ذوات الخبرة (10) سنوات فما فوق.
3. ان تحقيق التفاعل والاندماج في العمل والرغبة في تحقيق تقدم وظيفي يرتبط بالدافعية نحو العمل والرغبة بالأداء ووفقاً لسنوات الخبرة.

وأوصت

1. توفير كافة المستلزمات الضرورية لإنجاح الدروس بما يسهم في تحقيق فاعلية اكبر واندفاعية نحو العمل.
2. تشجيع المدرسات واستخدام نظام التعزيز والمكافآت للمدرسات المندفعات في عملهن.



3. ادخال المدرسات ذوات الخبرات فوق او ادنى من (10) سنوات دورات تدريبية في مجال عملهن وحتماً هذه الدورات ستزيد من دافعيتهن للعمل.

المصادر

1. إبراهيم قشقوش وطلعت المنصور، دافعية الانجاز وقياسها، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، 1979.
2. احسان دهش جلاب، إدارة السلوك التنظيمي، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2011.
3. كامل محمد محمد عويضة، علم النفس الصناعي ، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 1996.

المجلد 17 العدد 1 عام 2018



مجلة الرياضة المعاصرة

