

The Effect of Work Motivation on Job Performance among Physical Education Teachers in Al-Marj City

Emad Abdulwahhab Almabrouk^{1*}, Wannees Sulayman Abd Alraheem²

¹Department of Health Sciences, Faculty of Physical Education, University of Benghazi Al-Marj, Libya

²Department of Sports Training and Movement Sciences, Faculty of Physical Education, University of Benghazi, Al Marj, Libya

أثر الدافعية نحو العمل على الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية بمدينة المرج

عماد عبد الوهاب المبروك فرج^{1*}، ونيس سليمان عبد الرحيم²
¹قسم العلوم الصحية، كلية التربية البدنية، جامعة بنغازي، المرج، ليبيا
²قسم التدريب الرياضي وعلوم الحركة، كلية التربية البدنية، جامعة بنغازي، المرج، ليبيا

*Corresponding author: en91mar@gmail.com

Received: January 06, 2026

Accepted: February 11, 2026

Published: February 21, 2026

Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract:

The aim of this study was to identify the level of job performance and the level of motivation among physical education teachers in the city of Al-Marj, as well as to examine the differences in job performance and motivation levels according to gender, years of experience, academic qualification, and educational stage. The study also sought to determine the nature of the relationship between job performance and motivation among physical education teachers in Al-Marj. The researcher employed the descriptive approach using the survey method, as it was appropriate to the nature of the study and its objectives. The research sample was selected using simple random sampling and consisted of (150) male and female physical education teachers in Al-Marj city, including (119) male teachers and (31) female teachers. The sample represented (89.82%) of the study population. Two scientific scales were used: one to measure job performance and the other to measure the level of motivation for the same sample. The results indicated that the level of job performance among all participants was high, with a percentage of (82.5%), while the level of motivation was moderate, with a percentage of (73.6%).

Keywords: Work Motivation, Job Performance, Physical Education Teachers, Educational Performance, Al-Marj City.

المخلص:

هدف البحث التعرف على درجة الاداء الوظيفي ومستوى الدافعية لدى معلمي التربية البدنية بمدينة المرج والتعرف على الفروق في درجة الاداء الوظيفي ومستوى الدافعية بين العينة عند متغير الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي والمراحل التعليمية ومعرفة نوع العلاقة بين الاداء الوظيفي ومستوى الدافعية لدى معلمي التربية البدنية بمدينة المرج واستخدام فيها البحث الوصفي بالأسلوب المسحي نظرا لملائمة طبيعة الدراسة وتحقيقا لأهدافها وتم اختيار عينة البحث بطريقة العشوائية البسيطة حيث اشتملت على (150) معلم ومعلمة تربية بدنية في مدينة المرج (119) من فئة المعلمين و (31) من فئة المعلمات وبذلك تكون النسبة المئوية لعينة البحث (89.82%) بحيث مثلت مجتمع البحث. واستخدم الباحث مقياسين علميين أحدهما يقيس الاداء الوظيفي لمعلمي التربية البدنية بمدينة المرج والاخر يقيس مستوى الدافعية لنفس العينة وكانت النتائج كالآتي: ان درجة الاداء الوظيفي لجميع افراد العينة كانت عالية بنسبة (82.5%)، وان مستوى الدافعية لجميع افراد العينة كان متوسطا بنسبة (73.6%).

المقدمة:

يعد مدرس التربية البدنية والرياضة أهم الركائز الأساسية للعملية التربوية في المدارس والقطاعات التعليمية لما له من دور في تنشيط الطلاب وتشجيعهم، وتفريغ طاقاتهم السلبية مما ينعكس بالإيجاب على جميع موادهم الدراسية الأخرى. وبالتالي فإن شعور المدرس بالأداء الوظيفي يعد من الأمور الأساسية المهمة والثابتة في مجال التربية والتعليم حيث يقوم المدرس بتأدية وظيفته في ظروف جيدة وعلى أكمل وجه وبصورتها الصحيحة ومن غير ملل. تعد مهمة معلم التربية البدنية ليست بالمهمة السهلة فهي لا تقتصر على تعليم التلاميذ بعض المهارات الرياضية سواء كانت عملية أو نظرية، بل تساعد على اكتشاف المواهب وإتاحة الفرصة لصقلهم وتوجيههم إلى الرياضة المناسبة لهم. وكذلك اكتشاف التشوهات القوامية في مرحلة مبكرة من العمر حيث يمكن معالجتها طبيياً أو بالممارسة الرياضية الصحيحة. ويشير أبو طامع (2011) أن موضوع الدافعية يحتل أهمية بالغة في مجال علم النفس عامة، ومجال التربية البدنية خاصة، ويرجع ذلك إلى أنه يهتم بأسباب ومحركات السلوك فكل سلوك ورائه قوة دافعة معينة وهي تعني أن يكون الفرد نشط ويستمر في عمله بحيوية ومثابرة وقد أشار بأن الدافعية ذات ارتباط وثيق بسلوك الإنسان ومستوى أدائه فغالباً لا يصدر سلوك الفرد عن دافع واحد بينما تكون نتيجة عدة دوافع متداخلة بعضها ببعض أو يكون ناتج مجموعة من الدوافع الداخلية والخارجية (أبو طامع، 2011).

وأضاف أيضاً سلطان محمد سعيد أنور (2004) أن الأداء الوظيفي (الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام التي تشير إلى درجه تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد). (سلطان، 2004) إن المدرس بصفه عامه ومدرس التربية البدنية بصفه خاصه يعتبر هو العمود الفقري للتعليم فيمقدار صلاح المعلم يكون صلاح التعليم لذا فمن الضروري لكل من يعمل بهذه المهنة أن يكون على إيمان بأهميتها. (محمد، 1981). أن دراسة بعض الاستراتيجيات المحتملة لتعزيز التحفيز والدافعية لدى المعلمين، وستقدم توصيات فعالة لتحقيق رضا وتحفيز المعلمين وتحسين الأداء الوظيفي لمعلمي التربية البدنية (عبدالحكيم، 2023).

مشكلة البحث:

يشير بدوي عبد العال (1997) أن مهمة مدرس التربية البدنية لم تقف عند إكساب التلاميذ المعلومات والمهارات من خلال تقديم الدروس النظرية والعملية في زمن معين أو فترة محددة، بل يتكون من عدد من التغيرات الخاصة بالمعلم وهي برامج إعداد (بدوي، 1997).

وكذلك نجد ان الأداء الوظيفي لدي معلمي التربية البدنية مسألة هامة جداً تستحق الاهتمام والدراسة الجديّة فعلى الرغم من أهمية دورهم الفريد في تعزيز الصحة واللياقة البدنية للجماهير، يتعرضون لتحديات كبيرة تؤثر سلباً على مستوى أدائهم المهني. يمكننا أن نذكر بعض هذه التحديات، مثل قلة الدافعية والرغبة في القيام بالعمل المهني بشكل عام. فالدافعية المنخفضة تؤدي إلى تدهور جودة وفاعلية العمل، مما يؤثر سلباً على تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية لمعلمي التربية البدنية. ومن هذا المنطلق، فإنه يجب دراسة هذه المشكلة وفهم أسبابها وتأثيراتها السلبية من أجل وضع استراتيجيات فعّالة تعزز الدافعية وتحسين الأداء الوظيفي لهؤلاء المعلمين القيمين.

تواجه نشطاء العمل في مجال التربية البدنية والرياضة مجموعة واسعة من التحديات والمشاكل فيما يتعلق بأدائهم الوظيفي والمهني. فعلى سبيل المثال، يعاني بعض المعلمين من قلة الدافعية والانخراط في العمل، مما يؤثر بشكل سلبي على جودة الخدمات التي يقدمونها. قد يفتقد بعضهم الرغبة في العمل الجاد وعدم الاهتمام بتطوير مهاراتهم المهنية، مما يعطل عملية التقدم والتحسين الشخصي (Gabriel، 2022).

بالإضافة إلى ذلك، يواجه المعلمون صعوبات في التعامل مع الطلاب الذين يظهرون قلة الالتزام وعدم الاهتمام بمشاركة الرياضة والنشاطات البدنية. قد يواجهون أيضاً تحديات خاصة في تدريب الرياضيين والإشراف على الأنشطة الرياضية الصعبة والتحكيم (Lieberman، 2024).

لا يقل تأثير هذه المشاكل عن أهمية قلة الدعم القيادي وعدم الاعتراف بالجهود المبذولة من قبل المعلمين في مجال التربية البدنية. إذ قد يكون نقص الدعم والتقدير لمجهوداتهم وتحقيقاتهم الناجحة له تأثير سلبي على دافعيتهم ورغبتهم في العمل الجاد (Nguyen، 2020).

لذا، فإن حل هذه المشكلة يتطلب فهم جذورها وتحديد الأسباب التي تؤدي إلى قلة الدافعية والانخراط لدى بعض المعلمين. كما يجب تطوير استراتيجيات فعالة لتحفيز المعلمين وتحسين أدائهم الوظيفي والمهني. يمكن تحقيق ذلك من خلال تقديم الدعم اللازم والتأكيد على أهمية نجاحهم ومساهماتهم في تطوير المؤسسة ورفع مستوى النشاط البدني لدى الطلاب والمجتمع (حسن وآخرون، 2023).

ومن هنا وانطلاقاً من اهتمام الباحث واطلاعه على بعض البحوث والدراسات السابقة والمشاكل التي قد تعاني منها فئة معلمي ومعلمات التربية البدنية بمدينة المرج خلال بعض المقابلات التي أجراها الباحث مع بعض معلمي في ذلك الصدد تبين للباحث وجود بعض المشاكل على رأسها الدافعية نحو العمل للمعلمين بالإضافة إلى عدم وجود استقرار في المجال كالمعلم والتي قد تعاني منها بعض القطاعات الحكومية الأخرى حتى نكون منصفين إضافة إلى عدم إعطاء حقوقهما

المطلوبة مع وجود بعض الإهمال للمادة كعدم إدراجها في معدل الدرجات للطالب ووضعها أحياناً آخر مادة تعطى للطالب في جدول المواد كل هذه الجوانب المذكورة هي جزء من الأداء الوظيفي. ومن هنا أراد الباحث التعرف على أثر الدافعية نحو العمل على الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية بمدينة المرج. **أهمية البحث:**

تعتبر التربية البدنية جزءاً من الخطة التربوية العامة للدول التي تهتم بتربية الفرد عن طريق ممارسة الأنشطة الرياضية بهدف التنمية الشاملة المتزنة ومواكبة التقدم العلمي في مختلف ميادين الحياة، فلم تعد التربية البدنية والرياضة مجرد خبرات وإنما تقوم على أسس وقواعد علمية وفق مناهج تعمل على الارتقاء بها. إن منهج التربية البدنية هو وسيلتنا لتحقيق ما نرجوه من أهداف، ولما كان المدرس هو القائم على تنفيذ هذا المنهج، لذا فإنه يعتبر من أهم القوى المؤثرة في عملية التعليم بصفة عامة وفي الموقف التعليمي بصفة خاصة فعليه يتوقف تحقيق أهداف التربية أو عدم تحقيقها. (الكيلاي، 1987)

أن مدرس التربية البدنية من الشخصيات التربوية بالمدرسة فهو لديه فرصة للاحتكاك المباشر بالتلاميذ ويعتبر وسيطاً بين السلوك المتواجد والسلوك المزمع تغييره لدى التلاميذ وهو بطريقته التربوية والمسئولة والمتفهمة يساعد التلاميذ ليصبح مدركاً ومسئولاً موجهاً لتعلمه بحيث يتمكن من الملائمة بالتوفيق بين نفسه وبين بيئته وذلك بوضعه في الوضع المناسب لهذا التطوير أي يقوم بتيسير عملية التعليم. (عفاف، 1990)

القسم الأول من هذا العمل يتناول أهمية الدافعية في العمل الأداء الوظيفي لمعلمي التربية البدنية:

يعتبر الدافع هو القوة التي تحفز الفرد على القيام بالأعمال والمهام المطلوبة في بيئة العمل، ويؤثر بشكل مباشر على مدى تفانيه وانخراطه ونتاجيته (آل مشرف وعبدالرحمن، 2024). في سياق التربية البدنية، تكتسب الدافعية أهمية بالغة، حيث يتوقف الأداء الوظيفي الجيد على الشعور بالإرضاء والرضا الذاتي والتحفيز الداخلي لدى الموظفين. وسوف يركز هذا القسم على توضيح مدى أهمية الدافعية في تحقيق أداء وظيفي متميز للمعلمين في مجال التربية البدنية. يجب أن نلاحظ أن الدافعية ليست مجرد مشاعر داخلية، بل هي أيضاً نتيجة لعدة عوامل خارجية مثل البيئة العملية والزملاء والرؤية الشخصية. ولذلك، يتطلب الحفاظ على درجات عالية من الدافعية تركيزاً ووعياً مستمرًا بتحفيز المعلمين وتوفير بيئة عمل تشجع على التفوق والتطور المستمر. يمكن تحقيق ذلك من خلال تعزيز التواصل الفعال وتعزيز روح الفريق وتقديم الدعم والتقدير للمعلمين.

يجب أن يكون لدى المعلمين أيضاً أهداف واضحة ومحددة لتحقيقها، حيث يساهم ذلك في زيادة مستوى الدافعية وتحسين الأداء الوظيفي. وبالتالي، يمكن للدافعية العالية أن تعزز التفاني والانخراط والانتاجية للمعلمين في مجال التربية البدنية وتساهم في تحقيق أداء وظيفي متميز (Sethi، 2023).

يعتبر الدافع واحداً من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي لمعلمي التربية البدنية. ففي حالة وجود دافعية قوية لديهم تجاه العمل، فإنهم يقومون ببذل جهود أكبر وتفاني مضاعف لتحقيق أهدافهم وتنفيذ مهامهم بكفاءة عالية. وعلاوة على ذلك، فإن الدافعية تساهم في زيادة الاهتمام والتركيز وتحفيز المعلمين على تطوير مهاراتهم وتحقيق النجاح في مجال عملهم (الياسين والحلواني، 2023).

ومن الجدير بالذكر أن الدافعية تعزز الشعور بالرضا الوظيفي والانتماء للمؤسسة التي يعملون فيها، وهو الأمر الذي يؤثر بشكل إيجابي على أدائهم الوظيفي وروح الفريق في بيئة العمل. وبناءً على ذلك، فإنه من الضروري بالفعل أن تولي المؤسسات اهتماماً كبيراً بتعزيز الدافعية لدى معلمي التربية البدنية، وذلك بهدف تحسين وتعزيز أدائهم وكفاءتهم وبالتالي تحقيق الأهداف المنشودة وتطوير العملية التعليمية بشكل عام.

يجب أن تعكس استراتيجيات تعزيز الدافعية للمعلمين تفهماً عميقاً لاحتياجاتهم وتطلعاتهم المهنية، وتشجيعهم على تحقيق النجاح من خلال الاستفادة القصوى من قدراتهم ومهاراتهم المختلفة (الأزوري والزهراي، 2021).

علاوة على ذلك، ينبغي على المؤسسات العمل مع المعلمين على توفير بيئة عمل محفزة ومشجعة، تعكس الاعتراف بالجهود والإنجازات المتحققة، وتوفير فرص التطوير المهني والتدريب المستمر. يمكن تحقيق ذلك من خلال إنشاء نظام رصد وتقييم فعال يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف لدى المعلمين وتوجيه جهود التحسين والتطوير اللازمة (Alshaiikhhalil، 2023).

من الواضح أن الدافعية للعمل تلعب دوراً حاسماً في تعزيز الأداء الوظيفي وتعزيز رضا المعلمين وانخراطهم الكامل في العمل. لذا، يجب على المؤسسات استثمار في جميع الاستراتيجيات والمبادرات التي تعزز الدافعية لدى معلمي التربية البدنية، والعمل على توفير بيئة عمل إيجابية وملهمة تدفعهم للتفوق وتحقيق الإنجازات الكبيرة في مجال عملهم (حسن، وآخرون، 2023).

أهداف البحث:

1. التعرف على درجة الدافعية لدى معلمي ومعلمات التربية البدنية في مدينة المرج.
2. التعرف على الاتجاه العام للأداء الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية البدنية بمدينة المرج.
3. التعرف على العلاقة بين الدافعية والأداء الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية البدنية في مدينة المرج.
4. التعرف على تأثير الدافعية على الأداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية البدنية في مدينة المرج.

5. التعرف على الفروق في درجة الدافعية نحو العمل على الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس و سنوات الخبرة و المؤهل العلمي.

فروض البحث:

1. توجد درجة مرتفعة من الدافعية لدى معلمي ومعلمات التربية البدنية في مدينة المرج.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الدافعية والأداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية البدنية في مدينة المرج.
3. تؤثر الدافعية تأثيراً ذا دلالة إحصائية على الأداء الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية البدنية في مدينة المرج.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية نحو العمل وفي الأداء الوظيفي تعزى إلى متغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

مصطلحات البحث:

1. **الأداء الوظيفي:** هو أداء الفرد للواجبات والمسؤوليات المسندة له من خلال التوصيف الوظيفي وتقييمه عند قيامه بهذه الأعمال. (السيد، 2009).
2. **الدافعية:** هي حالة داخلية في الفرد تستثير سلوكه وتعمل على استمراره وتوجيهه نحو تحقيق هدف معين. (أبو حامد، 2000)

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

1. **دراسة (الحسيني، 2022).** أثر الدافعية الذاتية على الأداء الوظيفي لمعلمي التربية البدنية في الأردن. هدفت الدراسة إلى استكشاف أثر الدافعية الذاتية على الأداء الوظيفي لمعلمي التربية البدنية في المدارس الأردنية، مع التركيز على مدى تأثير الدافعية الذاتية في رفع مستوى الالتزام والجودة في العمل. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد على استبانة وزعت على عينة مكونة من 120 معلماً، تم اختيارهم عشوائياً من عدة مدارس في مناطق مختلفة من الأردن. تضمنت الاستبانة مجموعة من الأسئلة التي استهدفت قياس الدافعية الذاتية من خلال عدة محاور، منها الرغبة في التطور المهني، الشعور بالمسؤولية، والسعي لتحقيق الذات، إلى جانب قياس الأداء الوظيفي من حيث الالتزام بالدوام، جودة التدريس، والتفاعل مع الطلبة. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية معنوية بين الدافعية الذاتية ومستوى الأداء الوظيفي، حيث لوحظ أن المعلمين ذوي الدافعية الذاتية العالية كانوا أكثر التزاماً وحماساً في أداء مهامهم التعليمية، كما كانوا أكثر قدرة على الابتكار واستخدام استراتيجيات تدريسية فعالة. وأوصت الدراسة بضرورة تبني برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز الدافعية الذاتية لدى المعلمين من خلال خلق بيئة تعليمية مشجعة، تشجيع التعلم الذاتي، وإتاحة فرص التطوير المهني المستمر. كما أكدت على أهمية إشراك المعلمين في صنع القرار لزيادة شعورهم بالمسؤولية وتحفيزهم على الأداء المتميز.
2. **دراسة (العتيبي، 2021).** تأثير الدافعية التنظيمية على أداء معلمي التربية البدنية في السعودية. هدفت الدراسة إلى تحليل أثر الدافعية التنظيمية على الأداء الوظيفي لمعلمي التربية البدنية في المدارس السعودية، مع التركيز على دور الدعم الإداري، الحوافز المالية والمعنوية، وبيئة العمل في تعزيز أداء المعلمين. اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وجمعت البيانات من خلال استبانة وزعت على عينة تضم 100 معلماً من مختلف المدارس في مناطق المملكة. تضمنت الاستبانة أسئلة تقيس مستويات الدعم الإداري، توافر الحوافز، ومدى رضا المعلمين عن بيئة العمل، بالإضافة إلى مؤشرات الأداء الوظيفي مثل جودة التدريس، الالتزام، والتفاعل مع الطلاب. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية وقوية بين الدافعية التنظيمية والأداء الوظيفي، حيث ساهم الدعم الإداري المستمر وتوفير الحوافز في رفع مستوى الالتزام وتحسين جودة التدريس. كما أوضحت الدراسة أن بيئة العمل المشجعة والمحترمة تلعب دوراً مهماً في تعزيز الدافعية، ما يؤدي إلى تحسين أداء المعلمين. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز برامج الدعم والحوافز، إضافة إلى توفير بيئة عمل صحية تساعد المعلمين على تحقيق أفضل أداء ممكن.
3. **دراسة الزهراني (2023).** دور الدافعية في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمي التربية البدنية في الإمارات. استهدفت الدراسة التعرف على أثر الدافعية الداخلية والخارجية على الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية في الإمارات العربية المتحدة. استخدم الباحث المنهج المسحي، وتم تطبيق استبانة على عينة من 90 معلماً من مدارس مختلفة. شملت الاستبانة أسئلة تقيس الدافعية الداخلية مثل الرغبة في تحقيق الذات، والتعلم المستمر، والدافعية الخارجية كالمكافآت المالية والتقدير المهني. بينت النتائج أن الدافعية الداخلية لها تأثير أكبر على رفع مستوى الأداء الوظيفي مقارنة بالدافعية الخارجية، إلا أن وجود تحفيزات خارجية مستمرة ضروري للحفاظ على الأداء المتميز. كما أبرزت الدراسة أهمية دمج استراتيجيات تحفيزية متنوعة تشمل دعم التطوير المهني، التقدير المعنوي، والحوافز المالية لتعزيز الأداء. وأوصت بضرورة بناء ثقافة عمل محفزة تشجع المعلمين على الابتكار والتميز.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (Smith2022) ، يتناول هذا الكتاب العلاقة بين الدافعية وأداء معلمي التربية البدنية في الولايات المتحدة، حيث اعتمد المؤلف منهجاً كمياً شاملاً لتحليل تأثير الدافعية الذاتية والخارجية على الأداء الوظيفي للمعلمين في مختلف المدارس عبر الولايات المتحدة. يركز البحث على مفهوم الدافعية الذاتية التي تشمل الشعور بالتمكن وتحقيق الذات، بالإضافة إلى الدافعية الخارجية مثل المكافآت والتقدير المؤسسي. من خلال عينة واسعة شملت معلمين من خلفيات متنوعة، استخدمت استبانات وقياسات أداء دقيقة لتقييم أثر هذه العوامل على جودة التعليم والأداء داخل الصفوف الرياضية وخارجها. أظهرت النتائج أهمية الدافعية الذاتية كعنصر محوري في رفع مستوى الأداء، إذ إن المعلمين الذين يشعرون بالتمكن والرضا الذاتي لديهم قدرة أعلى على إدارة الصفوف وتقديم برامج تربية رياضية فعالة. كما أشار الكتاب إلى دور الدعم المؤسسي والتحفيز المستمر، مثل برامج التدريب المهني والمكافآت الرمزية، في تعزيز الالتزام الوظيفي وتقليل معدلات الغياب والاحتراق الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، يناقش المؤلف كيف يمكن لصانعي السياسات التعليمية تبني استراتيجيات تحفيزية مستدامة تركز على بناء دافعية داخلية قوية للمعلمين. الكتاب يعتمد على دراسات ميدانية وتحليلات إحصائية دقيقة، ويوضح ضرورة تطوير بيئة عمل محفزة تتيح للمعلمين التعبير عن طموحاتهم المهنية وتطوير مهاراتهم بشكل مستمر. كما يسلط الضوء على أهمية المساواة في فرص التطوير المهني، وتأثيرها في تحسين جودة التعليم الرياضي الذي يعكس إيجاباً على صحة ونشاط الطلاب.
2. دراسة (Brown2021) تركز هذه الدراسة على دور الدافعية الداخلية (الذاتية) في تعزيز فعالية التدريس لدى معلمي التربية البدنية في المملكة المتحدة. استندت الدراسة إلى منهج شبه تجريبي حيث تم جمع البيانات عبر استبيانات ومقابلات مع مجموعة من المعلمين في مدارس مختلفة. هدفت الدراسة إلى تقييم مدى ارتباط الدافعية الذاتية بعوامل متعددة مثل رضا المعلم عن عمله، تفاعل الطلاب داخل الصف، وجودة البرامج الرياضية المقدمة. أظهرت النتائج أن المعلمين الذين يتمتعون بدافعية داخلية عالية يمتازون بمستوى عالٍ من الابتكار في أساليب التدريس، ويستخدمون استراتيجيات تعليمية تحفز التفاعل وتطوير المهارات البدنية والنفسية للطلاب. كما بينت الدراسة أن هذه الدافعية تساعد المعلمين على مواجهة التحديات المهنية اليومية مثل نقص الموارد أو الضغوط الإدارية، من خلال تعزيز التواصل الإيجابي مع الطلاب والزملاء. بالإضافة إلى ذلك، تبرز أهمية الحافز الداخلي في تعزيز استمرارية المعلم في المهنة، حيث يشعر المعلمون ذوو الدافعية الذاتية بالرضا والإنجاز، مما يقلل من معدلات الاستقالة والاحتراق الوظيفي. ناقشت الدراسة أيضاً كيف يمكن للمدارس تبني بيئة تعليمية داعمة تحفز الدافعية الذاتية للمعلمين، مثل توفير فرص التدريب المستمر، وتقدير الجهود المبذولة، وإشراك المعلمين في اتخاذ القرارات التعليمية. توصي الدراسة بتوجيه السياسات نحو دعم الدافعية الداخلية لما لها من تأثير إيجابي طويل الأمد على جودة التعليم الرياضي وتطوير الطلاب.
3. دراسة (Garcia2023) ، في هذا الكتاب، يركز المؤلف على تحليل العوامل التحفيزية التي تؤثر في أداء معلمي التربية البدنية في إسبانيا، مع الاهتمام بالعوامل المهنية والاجتماعية التي تلعب دوراً في رفع دافعية المعلمين. اعتمد البحث على دراسة ميدانية شملت عينة من المعلمين من مختلف المناطق الجغرافية في إسبانيا، واستخدم مزيجاً من الأدوات الكمية والنوعية لجمع البيانات، مثل استبانات تقييم الرضا الوظيفي ومقابلات معمقة مع المعلمين. أظهرت الدراسة أن الدافعية المهنية، والتي تشمل الإحساس بالمسؤولية المهنية والاعتراف الاجتماعي، تلعب دوراً حاسماً في رفع جودة الأداء الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، بينت النتائج أهمية توفير فرص تطوير مهني مستمر وبرامج تدريب متخصصة تواكب احتياجات المعلمين والتغيرات التربوية. من الناحية الاجتماعية، وجدت الدراسة أن دعم بيئة العمل، والعلاقات الإيجابية مع الزملاء والإدارة، يساهمان في تعزيز الرضا الوظيفي والدافعية. يؤكد المؤلف أن الدافعية لا تعتمد فقط على العوامل الشخصية بل تتأثر بشكل كبير بالعوامل البيئية والمؤسسية، مما يستدعي اهتمام صانعي السياسات بتوفير بيئة عمل محفزة وتقديم الحوافز المعنوية والمادية الملائمة. يناقش الكتاب أيضاً تأثير هذه العوامل على التفاعل بين المعلمين والطلاب، حيث يرتبط الأداء المحفز بزيادة مشاركة الطلاب وتحقيق نتائج تعليمية ورياضية أفضل.
4. دراسة (Kim2020) ، تتناول هذه الدراسة تطبيق نظرية تحديد الذات (Self-Determination Theory) في فهم دافعية وأداء معلمي التربية البدنية في كوريا الجنوبية. اعتمد الباحث منهجاً مزيجاً جمع بين القياسات النفسية والبيانات الكمية من خلال استبانات وقياسات نفسية لقياس تلبية الحاجات النفسية الأساسية الثلاث (الكفاءة، الاستقلالية، والانتماء) للمعلمين، ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي. أظهرت النتائج ارتباطاً إيجابياً قوياً بين تلبية هذه الحاجات النفسية الأساسية وأداء المعلمين، حيث أن المعلمين الذين يشعرون بكفاءتهم ويتمتعون بالاستقلالية ويشعرون بالانتماء إلى بيئة العمل يحققون مستويات أداء أفضل في التدريس والتفاعل مع الطلاب. كما بينت الدراسة أن السياسات التعليمية التي تركز على دعم استقلالية المعلم وتوفير التقدير المعنوي تؤدي إلى تحسين جودة التدريس، وتقليل معدلات الاحتراق الوظيفي. تناقش الدراسة دور بيئة العمل كعامل محوري في تعزيز الدافعية الذاتية، وتشير إلى أن المناخ المدرسي الداعم يخلق بيئة إيجابية للمعلمين، مما يعكس بشكل مباشر على تحفيز الطلاب وتحقيق أهداف التعليم البدني. توصي الدراسة بوضع سياسات تعليمية تعزز من الحاجات النفسية الأساسية للمعلمين، وذلك لتحسين جودة الأداء المهني والارتقاء بمستوى التعليم.
5. دراسة (Müller2022)، يركز هذا الكتاب على العلاقة المعقدة بين الدافعية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية في ألمانيا، حيث تم استخدام منهج متعدد الأبعاد لجمع وتحليل البيانات من خلال استبيانات شملت عوامل متعددة

كالتقدير المهني، بيئة العمل، العلاقات المهنية، والدعم الإداري. شملت العينة معلمين من مدارس مختلفة ومستويات تعليم متنوعة. أظهرت النتائج وجود علاقة قوية بين وجود دافعية عالية ومستوى رضا وظيفي مرتفع، حيث أثرت هذه العوامل إيجابياً على جودة التعليم والالتزام المهني. وأكدت الدراسة أن الرضا الوظيفي ليس مجرد شعور عابر بل عامل مركب يتأثر بعدة عناصر منها الدعم النفسي والاجتماعي من الزملاء والإدارة، وفرص التطوير المهني المستمر. كما أشارت إلى أن بيئة العمل الداعمة تسهم في بناء دافعية مستدامة لدى المعلمين. يقدم الكتاب توصيات هامة لصانعي السياسات التعليمية والمؤسسات التربوية بضرورة توفير برامج دعم نفسي واجتماعي للمعلمين، بالإضافة إلى إتاحة فرص التدريب والتطوير المستمر. كما يؤكد على أهمية الاعتراف بالجهود المبذولة من قبل المعلمين لتعزيز دافعيتهم ورفع مستوى الرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على أداء المعلمين وجودة التعليم الرياضي.

منهج البحث: استخدم الدارس المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي نظراً لملائمة لطبيعة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها.

مجتمع البحث: اشتمل مجتمع الدراسة على (167) معلم ومعلمة تربية بدنية بمكتب تعليم مدينة المرج كما هي موضحة بالجدول (1).

الجدول رقم (1): توصيف لمجتمع الدراسة

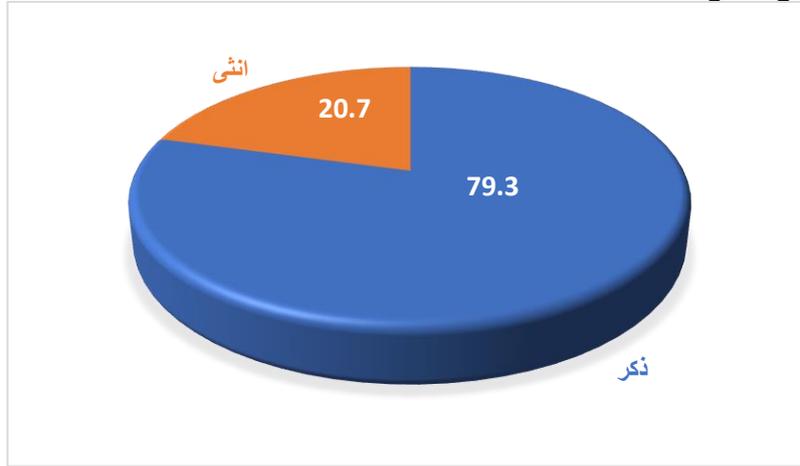
عدد المعلمين	عدد الملمات	المجموع
136	31	167

عينة البحث: لقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة الحصر الشامل وبلغ عددهم 150 معلم ومعلمة تربية بدنية بمكتب تعليم مدينة المرج حيث تمثل هذه العينة نسبة (89.82%) من مجتمع الدراسة. والجدول (2) توزيع العينة حسب الجنس.

الجدول رقم (2): توزيع العينة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة
ذكر	119	79.3
انثى	31	20.7
المجموع	150	%100

والشكل رقم (1) يوضح توزيع العينة حسب الجنس:

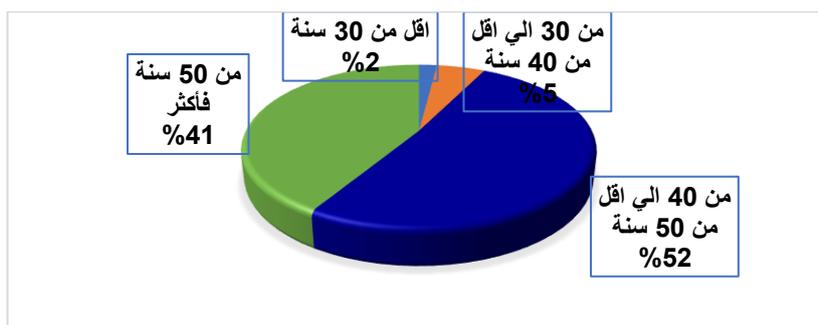


الشكل رقم (1): توزيع العينة حسب الجنس

الجدول رقم (3): توزيع العينة حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	العدد	النسبة
أقل من 30 سنة	3	2
من 30 الي أقل من 40 سنة	8	5.3
من 40 الي أقل من 50 سنة	77	51.3
من 50 سنة فأكثر	62	41.3
المجموع	150	%100

والشكل رقم (2) يوضح توزيع العينة حسب الفئة العمرية.

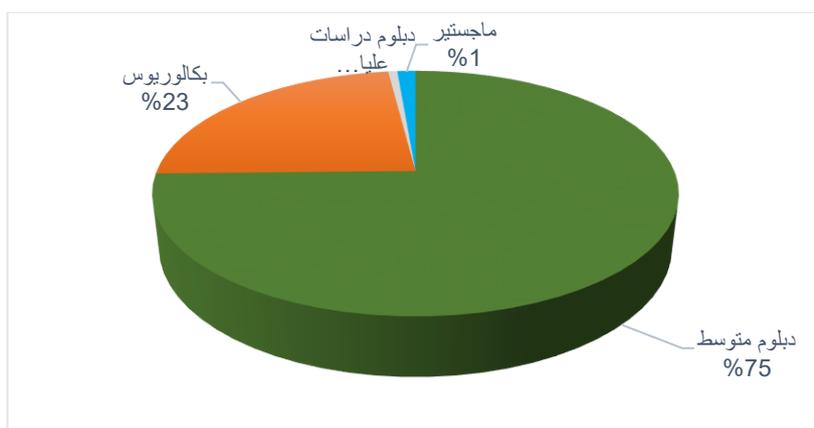


الشكل رقم (2): توزيع العينة حسب الفئة العمرية

الجدول رقم (4): توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة
اقل من سنة	2	1.3
من سنة الي اقل من 3	6	4
من 3 الي اقل من 5 سنوات	16	10.7
من 5 سنوات فأكثر	126	84
المجموع	150	100%

والشكل رقم (3) يوضح توزيع العينة حسب سنوات الخبرة.

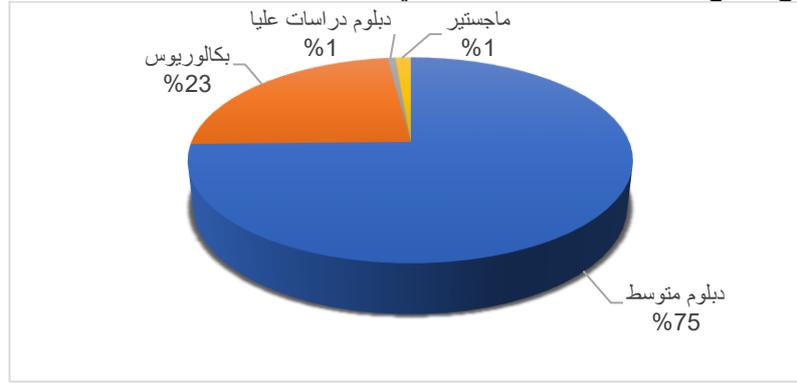


الشكل رقم (3): توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

الجدول رقم (5): توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	العدد	النسبة
دبلوم متوسط	112	74.7
بكالوريوس	35	23.3
دبلوم دراسات عليا	1	0.7
ماجستير	2	1.3
المجموع	150	100%

والشكل رقم (4) يوضح توزيع العينة حسب المستوى التعليمي.



الشكل رقم (4): توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

مجالات البحث:

1. المجال البشري: معلمين التربية البدنية بمدينة المرج.
2. المجال الزمني: العام الدراسي 2025/2024.
3. المجال المكاني: مدارس مدينة المرج.

أدوات البحث:

استخدم الدارس مقياسين علميين أحدهما يقيس الاداء الوظيفي لمعلمي التربية البدنية والمقياس الاخر يقيس الدافعية لدى معلمي التربية البدنية كما هي موضحة في الملحق (1) و (2).

الدراسة الاستطلاعية البحث:

أقيمت الدراسة الاستطلاعية الاولى بتاريخ 17 / 11 / 2024 م على عينة عددها 16 من معلمي مادة التربية البدنية في مدارس التعليم الأساسي بمدينة المرج لتعينة استبيانين الاول خاص بالأداء الوظيفي والاخر خاص بالدافعية بعد عرضها على لجنة الخبراء وتم حذف بعض العبارات والموافقة عليها بنسبة 100%. بعد ذلك تم إعادة نفس الدراسة على نفس العينة بتاريخ 27 / 11 / 2024 م. هذه العينة من داخل مجتمع البحث، ومن خارج العينة الأساسية.

استبيان الدافعية:

قام الباحث بالاعتماد على حساب معامل الثبات وفق طريقة الاستبيان وإعادة تطبيق الاستبيان بعد عشرة ايام على نفس العينة وفي نفس شروط وظروف تطبيق الاستبيان الأول، ثم حساب معامل الارتباط لبيرسون بين محاور الاستبيان الأول والثاني للتأكد من قوة ثبات محاور الاستبيان، حيث كانت النتائج كما في الجدول (6) يوضح ثبات إعادة استمارة الدافعية ومحاورها على عينة (ن=16).

الجدول رقم (6): يوضح ثبات إعادة استمارة الدافعية ومحاورها على عينة (ن=16)

ت	المتغيرات	معامل الارتباط بيرسون بين التطبيقين
1	درجة الدافعية لدى المعلمين وفقا لمجال الحوافز	0.54*
2	درجة الدافعية لدى المعلمين وفقا فرص التقدم	0.99**
3	درجة الدافعية لدى المعلمين وفقا لمجال العبء التدريسي	1**
4	درجة الدافعية لدى المعلمين وفقا لمجال بيئة العمل	0.99**
5	الدافعية	0.91**

تبين نتائج القيم الموضحة بالجدول (6) لمعامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين للاستمارة الدافعية أن المحاور الاربعة في الفترتين الزمنيتين ترتبط ارتباط قوى ومعنوي، وهذا يدل على ثبات الاستبيان. كذلك المتغير الكلي للدافعية للتطبيقين بينهما ارتباط قوى مما يؤكد ثبات الاستبيان.
الاتساق الداخلي:

قام الباحث بالاعتماد على طريقة ألفا كرونباخ لقياس الاتساق الداخلي لاستمارة الاستبيان المصممة لقياس الدافعية لدى معلمي مادة التربية البدنية في مدينة المرج. حيث كانت النتائج كما موضحة في الجدول (7) معامل ألفا كرونباخ لمحاور استمارة الاستبيان قيد البحث (ن=16).

الجدول رقم (7): يوضح معامل ألفا كرونباخ لمحاور استمارة الاستبيان قيد البحث (ن=16)

ت	المحاور	معامل الثبات ألفا كرونباخ
1	درجة الدافعية لدي المعلمين وفقا لمجال الحوافز	0.784
2	درجة الدافعية لدي المعلمين وفقا فرص التقدم	0.734
3	درجة الدافعية لدي المعلمين وفقا لمجال بيئة العمل	0.702
4	الثبات الكلي لاستمارة الاستبيان	0.736

من قيم معامل ألفا كرونباخ الموضحة بالجدول (7) نوصى بحذف المحور الثالث او تعديله قبل توزيع الاستمارات على العينة. الجدير بالذكر أنه تم حذف الفقرة 6، 7، 8 من المحور الأول حتى اصبح معامل كرونباخ يساوى 0.784. وحذف 1، 5، 7، 8، من المحور الثاني حتى اصبح 0.734. وحذف الفقرة 1، 2، من المحور الرابع حتى اصبح 0.736.

استبيان الأداء الوظيفي:

قام الباحث بنفس الإجراءات التي تم تطبيقها على استبيان قياس الدافعية وهي طريقة الاستبيان وإعادة تطبيق الاستبيان بعد عشرة ايام على نفس العينة وفي نفس شروط وظروف تطبيق الاستبيان الأول، ثم حساب معامل الارتباط لبيرسون بين محاور الاستبيان الأول والثاني للتأكد من قوة ثبات محاور الاستبيان، حيث كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (8) يوضح ثبات إعادة استمارة الأداء الوظيفي ومحاورها على عينة (ن=16).

الجدول رقم (8): يوضح ثبات إعادة استمارة الأداء الوظيفي ومحاورها على عينة (ن=16)

ت	المتغيرات	معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين
1	مجال الأداء التعليمي	1**
2	مجال الواجبات الوظيفية	1**
3	مجال السلوكيات	1**
4	مجال المسؤولية المجتمعية	0.991**
5	الأداء الوظيفي	1**

من نتائج جدول (8) نلاحظ معامل ارتباط بيرسون بين المحاور الأربعة خلال الفترتين الزمنية طردي تام، وهذا يدل على ثبات الاستبيان للفترتين الزمنية. كذلك الاختبار الكلي للأداء الوظيفي في التطبيقين له ارتباط قوى مما يؤكد ثبات الاستبيان عند اختلاف الزمن.

الاتساق الداخلي: قام الباحث بالاعتماد على طريقة ألفا كرونباخ بهدف قياس الاتساق الداخلي لاستمارة الاستبيان المصممة لقياس الأداء الوظيفي لمعلمي مادة التربية البدنية في مدينة المرج (هل الفقرات مرتبطة ببعضها كمجموعة مع بعض لقياس محور واحد؟). كانت النتائج كما في موضحة في الجدول (9) يوضح معامل ألفا كرونباخ لمحاور استمارة الاستبيان قيد البحث (ن=16).

الجدول رقم (9): يوضح معامل ألفا كرونباخ لمحاور استمارة الاستبيان قيد البحث (ن=16)

ت	المحاور	معامل الثبات ألفا كرونباخ
1	مجال الأداء التعليمي	0.680
2	مجال الواجبات الوظيفية	0.743
3	مجال السلوكيات	0.812
4	الثبات الكلي لاستمارة الاستبيان	0.825

من قيم معامل ألفا كرونباخ الموضحة بالجدول (9) نوصى بحذف المحور الرابع او تعديله قبل توزيع الاستمارات على العينة. الجدير بالذكر أنه تم حذف الفقرة 3 و6 من المحور الأول حتى أصبح معامل كرونباخ يساوى 0.68. **الدراسة الأساسية البحث:** قام الدارس بتطبيق اداة الدراسة على عينة من معلمين ومعلمات التربية البدنية بمكتب التعليم بمدينة المرج وعددهم (150). خلال الفترة من 2024/12/3 إلى 2024/12/13 ميلادي.

المعالجات الإحصائية للبحث:

- المتوسط الحسابي.
- المتوسط المرجح.
- الفا كرونباخ.
- الارتباط بيرسون.
- تحليل التباين الثنائي.
- معامل الانحدار.

الجدول رقم (11): يوضح درجة الدافعية لدى المعلمين وفقا لمجال الحوافز وفرص التقدم وبيئة العمل

ت	الفقرة	الوسط المرجح	الترتيب	الاتجاه العام
س1	هل علاقتك بمديرك قائمة على الاحترام؟	2. 953	1	نعم
س2	هل يشجع مديرك مبادرات المدرسين؟	2. 7	3	نعم
س3	هل تتلقى تشجيع من مديرك؟	2. 733	2	نعم
س4	هل يقيمك مديرك بمعايير تقييم موضوعية؟	2. 58	8	نعم
س5	هل تشعر مجهودك محل الاحترام؟	2. 646	5	نعم
س6	هل تحصلت على تأمين صحي مناسب؟	2. 2	15	الى حد ما
س7	هل تحصلت على حوافز مادية أثناء خدمتك الوظيفة؟	2. 126	17	الى حد ما
س8	هل وظيفتك تفرض مسؤوليات كثيرة؟	2. 653	4	نعم
س9	هل تنهي المطلوب منك في الوقت المناسب؟	2. 606	7	نعم
س10	هل تقوم بوضع معايير دقيقة لتقويم أعمال الطلاب؟	2. 493	9	نعم
س11	هل تشارك في اتخاذ القرارات التربوية التي تهم مسيرة المعلم؟	2. 48	11	نعم
س12	هل يراعي المدير ظروفك في توزيع الجدول الدراسي؟	2. 473	12	نعم
س13	هل تتيح المدرسة استخدام الاستراتيجيات التدريسية والتقييمية المناسبة؟	2. 493	10	نعم
س14	هل تشجع بيئة المدرسة التنافس الإيجابي؟	2. 433	13	نعم
س15	هل توفر مدرستك مرافق مناسبة؟	2. 64	6	نعم
س16	هل توفر مدرستك الإمكانيات والأجهزة المناسبة؟	2. 233	14	الى حد ما
س17	هل اشتركت في تأليف المناهج وتطويرها؟	2. 14	16	الى حد ما
	المتوسط المرجح الكلي	51. 2		

المتغير الأول: الدافعية:

من نتائج جدول (11) يتضح من المتوسط المرجح الكلي والذي بلغ 51.2 أن الاتجاه العام للمبجوثين (معلمي ومعلمات مادة التربية البدنية) أنهم يتمتعون بدافعية. هذه الدافعية توفرت لديهم رغم عدم توفر التأمين الصحي، حوافز مادية، عدم توفر الإمكانيات والأجهزة المناسبة للتدريس.

تُعتبر الدافعية واحدة من العوامل الأساسية التي تؤثر على جودة التعليم، وخاصة في مجال التربية البدنية. في هذا السياق، يستعرض مجموعة من الدراسات التي تناولت تأثير الدافعية على معلمي التربية البدنية، بدءًا من دراسة "Efecto de la Teoría de la Autodeterminación sobre los estudiantes de Educación Física" (de Dios Cuesta Martínez، 2016) في عام 2016.

يُظهر هذا البحث أن وجود مناخ تحفيزي يتضمن تعزيز التعليقات الإيجابية يمكن أن يُحسن من أداء الطلاب ويزيد من شعورهم بالكفاءة. كما يشير إلى أن التحفيز الذاتي ينخفض عند الانتقال من التعليم الابتدائي إلى الثانوي، مما يستدعي ضرورة تحسين أساليب التدريس لتحقيق رضا الطلاب وتعزيز دافعيتهم.

لاحقًا، في عام 2015، ناقشت دراسة "How to encourage intrinsic motivation in the clinical teaching environment?: a systematic review from the self-determination theory" (Orsini et al، 2015) كيفية تعزيز الدافعية الداخلية من خلال تعزيز الاستقلالية والكفاءة والعلاقات الاجتماعية.

وفي عام 2017، تناولت (Marques da Costa Ramirez Miguel، 2017) في دراستها "Motivação nas aulas de Educação Física" قضايا تتعلق بالتحفيز في حصص التربية البدنية، مشيرةً إلى أن القيم الثقافية تؤدي إلى تقليل أهمية هذه المادة في المدارس. وتوضح الدراسة أن هناك حاجة ملحة لإعادة تشكيل كيفية تقديم المحتوى

الدراسي، حيث أن الطريقة الحالية تُعزز من عدم اهتمام الطلاب. كما تشير إلى الفروقات في الدافعية بين الجنسين، مما يستدعي من المعلمين اتخاذ خطوات فعالة لتحسين التفاعل والمشاركة في الفصول الدراسية.

في عام 2017، قدمت دراسة " Experience in the university field: self-efficacy and teacher motivation" من قبل (Manuel Martínez Luque et al، 2017) تحليلًا حول أهمية شعور المعلم بالكفاءة الذاتية والدافعية. حيث تناولت كيف تؤثر اعتقادات المعلمين حول قدرتهم على تحسين تدريسيهم وإدارة الفصول الدراسية على مستوى انخراط الطلاب.

وتُعزز الدراسة التي أجراها (Abós et al، 2019) وزملاؤه في عام 2019 بعنوان " Does the Level of Motivation of Physical Education Teachers Matter in Terms of Job Satisfaction and Emotional Exhaustion؟" من أهمية دافعية المعلمين أنفسهم. حيث تُظهر النتائج أن دافعية المعلمين تؤثر بشكل مباشر على رضاهم الوظيفي وتساعد في تجنب الإرهاق العاطفي. يُعتبر تلبية الاحتياجات النفسية الأساسية للمعلمين، مثل الاستقلالية والكفاءة والترابط، أمرًا حيويًا لتعزيز دافعهم.

ومع ذلك، تواجه هذه الدوافع تحديات بسبب الضغوط الإدارية، مما يستدعي ضرورة توفير بيئة داعمة للمعلمين لتعزيز إبداعهم وتحفيزهم. حيث أظهرت أن المعلمين الذين يخلقون بيئة تعليمية إيجابية وغير مهددة يمكن أن يعززوا من انخراط الطلاب واهتمامهم بالمادة. من خلال تحليل هذه الدراسات، يتضح أن الدافعية تلعب دورًا محوريًا في تحسين تجربة التعليم في التربية البدنية، سواء للطلاب أو المعلمين. والجدول (12) يوضح الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية.

الجدول رقم (12): يوضح الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية

ت	الفقرة	الوسط المرجح	الترتيب	الاتجاه العام
ص1	هل تمتلك الألمان لمنهاج التربية البدنية؟	2. 846	2	نعم
ص2	هل تستغل وقت الحصص بشكل كامل ومثالي؟	2. 38	17	نعم
ص3	هل تخصص بعض الأوقات لأنشطة اللياقة البدنية؟	2. 513	8	نعم
ص4	هل تشارك بفاعلية الأنشطة لتحسين التعلم؟	2. 493	9	نعم
ص5	هل تلتزم بمواعيد الحصص (الحضور والمغادرة)؟	2. 826	3	نعم
ص6	هل تقوم بالالتزام بالتخطيط اليومي؟	2. 64	5	نعم
ص7	هل تقوم بوضع خطط شهرية للتدريس؟	2. 52	7	نعم
ص8	هل تقوم بوضع معايير دقيقة لتقويم أعمال الطلاب؟	2. 48	11	نعم
ص9	هل تحرص على تطوير أدائه دائما بالتدريب المستمر والاتصال بشكل ما هو جيد؟	2. 44	13	نعم
ص10	هل تشارك في أنشطة التنمية المهنية بالاستمرار؟	2. 366	19	نعم
ص11	هل المعلمين لديهم معرفة جيدة في مجالات التدريس الخاصة بهم؟	2. 493	10	نعم
ص12	هل كانت لأنشطة التطوير المهني تأثير إيجابي على نمو حياتك المهنية في المدرسة؟	2. 42	15	نعم
ص13	هل تلقيت تقييما لعملك في المدرسة؟	2. 4	16	نعم
ص14	هل انت راضي عن الأجر الذي تحصل عليه كمعلم؟	2. 306	21	الى حد ما
ص15	هل تقوم بالتعاون مع زملائك في المدرسة؟	2. 886	1	نعم
ص16	هل تقوم بالتقيد بقواعد العمل الرسمي؟	2. 666	4	نعم
ص17	هل تمتلك الرغبة بتطوير قدراتك الأكاديمية؟	2. 613	6	نعم
ص18	هل تمتلك الرغبة بالمشاركة في اتخاذ القرار على مستوي المدرسة؟	2. 446	12	نعم
ص19	هل تشارك في علاج المشكلات داخل المدرسة؟	2. 433	14	نعم
ص20	هل طاقم التدريس لديه شعور بالملكية والمسؤولية؟	2. 373	18	نعم
ص21	هل يتم الاعتناء بمرافق المدرسة جيدا وفق للمعايير الدولية؟	2. 313	20	الى حد ما
المتوسط المرجح الكلي		2. 52		

المتغير الثاني: لأداء الوظيفي:

من النتائج المتحصل عليها في الجدول (12) وباستخدام المتوسط المرجح فإن الاتجاه العام لأداء الباحثين الوظيفي (معلمي ومعلمات مادة التربية البدنية) بلغ (2. 52). مع الإجابة بعدم الرضى على الأجر الذي يتقاضاه المعلمين واهمال المرافق.

يعتبر الأداء الوظيفي لمعلمي التربية البدنية موضوعاً مهماً في مجال التعليم، حيث يتطلب فهماً عميقاً لمختلف العوامل التي تؤثر على هذا الأداء. في هذا السياق، يتناول المقال الأول "بناء بطارية اختبارات بدنية بغرض الانتقاء للفرق المدرسية لكرة القدم في المرحلة الثانوية" (zeroual، 2017) أهمية استخدام طرق علمية لقياس مستوى اللاعبين وانتقاء التلاميذ ذوي الاستعدادات الخاصة.

يشير الباحث إلى أن الأداء الوظيفي يتطلب كفاءة بدنية عالية ومهارات أساسية، مما يعكس أهمية الاختبارات البدنية في اكتشاف الفروقات بين اللاعبين.

1. اختبار معنوية ارتباط بيرسون بين الأداء الوظيفي والدافعية:

الجدول (13) معامل ارتباط بيرسون بين الاداء الوظيفي والدافعية ومحاورها.

الجدول رقم (13): يوضح معامل ارتباط بيرسون بين الاداء الوظيفي والدافعية ومحاورها

الأداء الوظيفي	الدافعية نحو العمل	الدافعية وفقاً لمجال بيئة العمل	الدافعية وفقاً فرص التقدم	الدافعية وفقاً لمجال الحوافز	
0.715** 0.00	0.858** 0.00	0.628** 0.00	0.660** 0.00	1	الدافعية وفقاً لمجال الحوافز
0.666** 0.00	0.858** 0.00	0.623** 0.00	1	0.660** 0.00	الدافعية وفقاً فرص التقدم
0.682** 0.00	0.916** 0.00	1	0.623** 0.00	0.628** 0.00	الدافعية وفقاً لمجال بيئة العمل
0.786** 00.0	1	0.916** 0.00	0.816** 0.00	0.858** 0.00	الدافعية نحو العمل
1	0.786** 00.0	0.682** 0.00	0.666** 0.00	0.715** 0.00	الأداء الوظيفي

من نتائج جدول (13) نلاحظ جميع تقديرات معاملات الارتباط لبيرسون معنوية موجبة وهذا يعني أن جميع المتغيرات ترتبط ببعضها ارتباطاً معنوياً عند مستوى دلالة 0.01 لان القيمة الاحتمالية 0.00 أقل من 0.01 (**).
اما عن الهدف الأول للدراسة نلاحظ أن درجة تأثير الدافعية للعمل على الأداء هي 0.786 أي تأثير قوى موجب، كلما زادت درجة الدافعية يصابها زيادة في درجة الأداء الوظيفي.
الانحدار اللوجستي الثنائي: لفهم ومعرفة تأثير الدافعية على الأداء الوظيفي نستخدم الدافعية كمتغير مستقل والأداء الوظيفي متغير تابع في الانحدار اللوجستي الثنائي كما هي موضحة في جدول (14) معاملات نموذج الانحدار اللوجستي.

الجدول رقم (14): يوضح معاملات نموذج الانحدار اللوجستي

المتغيرات	B المعاملات	المعامل الاسي	القيمة الاحتمالية
الثابت	-0.1566	0.00	0.000
الدافعية	0.5046	0.667539	0.000

نلاحظ من جدول (14) أن المتغير المستقل (الدافعية) معنوي عند مستوى دلالة 0.01 لان القيمة الاحتمالية للعوامل أقل من 0.05 و 0.01 أي أن الدافعية تؤثر على الأداء الوظيفي.
وبتقييم النموذج بواسطة اختبار Hosmer and Lemeshow test يتضح دقة النموذج بدرجة مقبولة، كذلك استخدم الباحث مصفوفة التصنيف لتقدير الاداء وكانت كما موضحة في جدول (4-6) مصفوفة التصنيف للاداء الوظيفي.

الجدول رقم (15): يوضح مصفوفة التصنيف للاداء الوظيفي

النسبة القيمة الصحيحة	القيمة المتوقعة		القيمة المشاهدة
	نعم	الى حد ما	
81.0	11	47	الى حد ما
84.0	78	14	نعم
0.83			النسبة الكلية

أن النموذج له قدرة على التصنيف بنسبة 83% وهذه نسبة تعتبر جيدة لأصلحية النموذج

التعرف على الفروق في درجة أثر الدافعية نحو العمل على الأداء الوظيفي بين أفراد العينة عند متغير (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي): نستخدم تحليل التباين الثنائي (Two way analysis).
أ. الجنس والدافعية: والجدول (16) تحليل التباين الثنائي بين الدافعية والجنس.

الجدول رقم (16): يوضح تحليل التباين الثنائي بين الدافعية والجنس

مصدر الاختلاف	مجموع مربعات	درجة الحرية	متوسط مربعات	F قيمة الحسابية	القيمة الاحتمالية F
الجنس	0.249	1	0.249	3.698	0.056
الدافعية	5.502	1	5.502	81.857	0.000
الجنس*الدافعية	0.029	1	0.029	0.436	0.510
داخل المجموعات	9.813	146	0.067		
الكلية المصحح	18.629	149			

تتناول المراجعة الأدبية العلاقة بين الدافعية لدى معلمي التربية من ناحية الجنس، حيث تسلط الضوء على مجموعة من الدراسات التي تبحث في التأثيرات المختلفة للجنس على أداء المعلمين والدافعية. في عام 2013، أجرى كل من Escardibul و Mora دراسة حول تأثير جنس المعلم على أداء الطلاب في الرياضيات في كاتالونيا، حيث أشاروا إلى ضرورة البحث في الفروق بين المعلمين الذكور والإناث فيما يتعلق بعوامل مثل التدريب والثقة بالنفس ورضا العمل، وذلك لفهم كيف يمكن أن يستفيد الطلاب من وجود معلم أنثى (Mora & Escardibul، 2013).

في عام 2019، تناولت دراسة Narae Oh تأثير جنس المعلم على التسجيل في الكلية، حيث أظهرت النتائج أن الطلاب الذكور الذين يتعلمون على يد معلمة أنثى أكثر احتمالاً بنسبة 8% للالتحاق بالكلية، في حين لم يكن هناك تأثير ملحوظ لجنس المعلم على الطالبات. كما أظهرت الدراسة أن الطالبات كن أقل احتمالاً لاختيار المسارات العلمية مقارنة بالطلاب الذكور، مما يعكس استمرار نقص تمثيل الطالبات في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (Oh، 2019).

أخيراً، في عام 2022، تناولت دراسة González-García وزملائه الفروق بين الجنسين في دافعية المعلمين ورضاهم أثناء جائحة COVID-19. أظهرت النتائج أن المعلمات أبلغن عن درجات أعلى في التنظيم الذاتي والتوازن العاطفي السلبي، بينما أبلغ الرجال عن مستويات أعلى من الوحدة. وأظهرت التحليلات أن زيادة التنظيم الذاتي ترتبط بشكل أكبر بكون المعلم أنثى، مما يعكس الفروق النفسية التي قد تؤثر على دافعية المعلمين بناءً على جنسهم (Higinio، 2022).
González-García et al (2022).

تجمع هذه الدراسات معاً لفهم أعمق للعلاقة بين جنس المعلم والدافعية، مما يسלט الضوء على أهمية هذه العوامل في تحسين تجربة التعليم والتعلم.
ب. سنوات الخبرة والدافعية: يوضح الجدول (17) تحليل التباين الثنائي بين الدافعية والخبرة.

الجدول رقم (17): يوضح تحليل التباين الثنائي بين الدافعية والخبرة

مصدر الاختلاف	مجموع مربعات	درجة الحرية	متوسط مربعات	F قيمة الحسابية	القيمة الاحتمالية F
الخبرة	0.330	3	0.110	1.647	0.181
الدافعية	0.987	1	0.987	14.769	0.000
الخبرة*الدافعية	0.155	2	0.078	1.162	0.316
داخل المجموعات	9.558	143	0.067	-	-
الكلية المصحح	18.629	149	-	-	-

تتناول هذه المراجعة الأدبية العلاقة بين الدافعية لدى معلمي التربية وسنوات الخبرة، مستندة إلى نتائج دراسة قدمها (فرطاس، 2017) في عام 2017. حيث أظهرت الدراسة أن العدالة التنظيمية تُعتبر عاملاً مهماً يؤثر على الصحة النفسية للمعلمين، مما ينعكس بدوره على مستوى دافعتهم في العمل. وقد أشار الباحث إلى أن المعايير والسياسات والإجراءات التي تُطبق في المؤسسات التعليمية تلعب دوراً محورياً في تعزيز الشعور بالعدالة والمساواة بين المعلمين، وهو ما يؤثر على دافعتهم.

استخدم الباحث معامل الارتباط بيرسون للتحقق من وجود علاقة بين الدافعية وسنوات الخبرة لدى المعلمين، مما يعكس أهمية هذه المتغيرات في فهم ديناميات العمل التعليمي. النتائج التي توصل إليها الباحث تسلط الضوء على كيفية تأثير

سنوات الخبرة على مستوى الدافعية، حيث يُفترض أن المعلمين ذوي الخبرة الطويلة قد يواجهون تحديات مختلفة تتعلق بالعدالة التنظيمية مقارنة بالمعلمين الجدد. وبالتالي، فإن هذه الدراسة تُعتبر نقطة انطلاق لفهم أعمق للعوامل المؤثرة على دافعية المعلمين، مما يفتح المجال لمزيد من الأبحاث في هذا السياق.

ت. **المؤهل العلمي والدافعية:** يوضح الجدول (18) تحليل التباين الثنائي بين الدافعية والتعليم.

الجدول رقم (18): يوضح تحليل التباين الثنائي بين الدافعية والتعليم

القيمة الاحتمالية F	قيمة الحسابية F	متوسط مربعات	درجة الحرية	مجموع مربعات	مصدر الاختلاف
0.016	3.581	0.234	3	0.703	التعليم
0.000	18.580	1.216	1	1.216	الدافعية
0.726	0.321	0.021	2	0.042	التعليم*الدافعية
-	-	0.065	143	9.358	داخل المجموعات
-	-	-	149	18.629	الكلّي المصحح

من الجداول (12)، (13)، (14) أن الفرق في سنوات الخبرة لا يؤثر على الأداء الوظيفي، بينما الفروقات في الجنس والمؤهل العلمي تؤثر على الأداء الوظيفي عند مستوى دلالة 0.05. نتناول مراجعة الأدبيات هذه العلاقة بين الدافعية لدى معلمي التربية ومستوى مؤهلاتهم العلمية، مستندة إلى دراسات متعددة تسلط الضوء على الأبعاد المختلفة لهذه العلاقة.

الاستنتاجات:

1. أن درجة الاداء الوظيفي لدى جميع افراد العينة كانت عالية والمحاور من الداخل كانت كالآتي:
 - أ. أن درجة محور مجال السلوكيات كانت عالية تاليها درجة محور مجال الوجبات الوظيفية في المرتبة الثانية و ثم درجة محور مجال الاداء التعليمي في المرتبة الثالثة.
 - ب. أما محور الثبات الكلي لاستمارة الاستبيان عالياً.
2. مستوى الدافعية لجميع افراد العينة كان متوسطا والمحاور من الداخل كالآتي:
 - أ. أحظى محور درجة الدافعية لدى المعلمين وفقاً لمجال الحوافز بمستوى عالي يليه محور درجة الدافعية لدى المعلمين وفق فرص التقدم في المرتبة الثانية ثم احلى محور درجة الدافعية لدى المعلمين وفق مجال بيئة العمل في المرتبة الاخيرة.
 - ب. اما محور الثبات الكلي لاستمارة الاستبيان متوسطة.
3. الاداء الوظيفي يتأثر بمتغير الجنس حيث كانوا المعلمين أكثر توفيقاً من المعلمات.
4. الاداء الوظيفي يتأثر بمتغير المؤهل العلمي الذي يحمله المعلم حيث كانوا المعلمين الحاصلين على الماجستير والدبلوم العالي أكثر توفيقاً من حملة البكالوريوس والدبلوم المتوسط.
5. الاداء الوظيفي يتأثر بسنوات الخبرة حيث كانوا المعلمين الذين قضوا أكثر من خمس سنوات فاكتر كان مرتفع عن باقي السنوات الاخرى.
6. الاداء الوظيفي يتأثر بالعمر حيث كانوا المعلمين الذين اعمارهم تتجاوز الاربعين سنة هم الاكثر توفيقاً.
7. أثر الدافعية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأداء الوظيفي.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي أسفر عنها البحث يوصي الباحث بما يلي:

1. توفير الجو المناسب للعمل وذلك من خلال توفير الظروف المادية والمعنوية الملائمة لمعلمي تربية البدنية بمدينة المرج.
2. زيادة فرص الترقية لمعلمي التربية البدنية بمدينة المرج.
3. عدم اعطاء معلمي التربية البدنية مهام واعباء خارج نطاق تخصصهم وذلك لضمان جودة ما يقدمه لطلابه من حصص تربوية وتعليمية رياضية و اظهاره بالصور صحيحة امام طلابه.
4. زيادة الرفع من اهمية مادة الرياضة في المؤسسات التعليمية و ادخالها من ضمن معدل درجات الطالب.
5. زيادة الاهتمام بتوفير موجهين مؤهلين بحيث يتم تحديد المسار الصحيح الذي يجب ان يتبعه معلم التربية البدنية مع القيام بمراجعة دورية وتقييم مستمر لعمل المعلمين في المؤسسات التعليمية.
6. اجراء دراسات اخرى حول نفس الموضوع باستخدام متغيرات اخرى لم تتناولها الدراسة الحالية.

المراجع:

اولا المراجع العربية:

1. أبو طامع، بهجت، (2011) دوافع مشاركة لاعبي ولاعبات الجامعات الفلسطينية في فعاليات ألعاب القوى التنافسية، الأردن جامعه اليرموك كلية التربية الرياضية مؤتمر كليات التربية الرياضية ومتطلبات سوق العمل.

2. سلطان، محمد سعيد أنور (2004)، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية-مصر.
3. عاطف، محمد (1981)، التوافق المهني لمدرس التربية البدنية رسالة دكتوراه غير مشوره كلية التربية الرياضية للبنين جامعة حلوان القاهرة.
4. عبد الحكيم، منى زهران محمد. (2023). فاعلية برنامج تدريبي باستخدام استراتيجية التعلم مع التعاونية لإكساب مهارات القصة الرقمية التعليمية لطلاب التعليم الأساسي بكلية التربية-جامعة أسيوط. مجلة كلية التربية، 39(2)، 1-65.
5. بدوي، عبد العال (1997)، طرق تدريس التربية الرياضية، مطبعة جامعة حلوان، القاهرة.
6. حسن، أحمد محمد أحمد، وأحمد، تامر بشرى، وصمويل، مخيمر أبو زيد، علي. (2023). العلاج التحليلي العقلي بالحرية النفسية لصمويل بشرى لتحسين جودة الحياة لدى معلمى التربية الفكرية دراسة حالة. مجلة كلية التربية (أسيوط)، 39(10)، 187-217.
7. الكيلاني، محمد (1987) دراسة تحليلية للضغوط التي يعاني منها مدرسي التربية الرياضية، المؤتمر العلمي (تطور علوم الرياضة) المجلد الثالث، كلية التربية الرياضية جامعة المنيا.
8. آل مشرف، أحمد علي، والحارثي، عبد الرحمن أحمد محمد (2024). درجة القيم المهنية لدى معلمي الطلاب الموهوبين بالمملكة العربية السعودية وفق رؤية 2030. مجلة كلية التربية (أسيوط)، 40(1.2)، 85-136.
9. الياسين، دلال خالد أحمد عبد الله، والطلواني، أحمد حسين عبد المعطي. (2023). تطوير أداء القيادات المدرسية في التعليم الابتدائي بدولة الكويت على ضوء المعايير الوطنية لجودة التعليم. مجلة كلية التربية (أسيوط)، 39(10.2)، 141-174.
10. الأزوري، هنادي عبدالرحمن بن محمد، والزهراني، عبدالله أحمد بن سالم. (2021).
11. حسن، أحمد محمد أحمد، وأحمد، تامر بشرى، وصمويل، مخيمر أبو زيد، علي. (2023). العلاج التحليلي العقلي بالحرية النفسية لصمويل بشرى لتحسين جودة الحياة لدى معلمى التربية الفكرية دراسة حالة. مجلة كلية التربية (أسيوط)، 39(10)، 187-217.
12. الطبلوي، أسامة السيد (2009)، المتغيرات الشخصية والتنظيمية المحددة لضغوط العمل وأثرها على أداء العاملين.
13. أبو حامد، صالح (2000) سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، القاهرة، مصر.
14. الحسيني، محمد إبراهيم. (2022). أثر الدافعية الذاتية على الأداء الوظيفي لمعلمي التربية البدنية في الأردن. عمان: دار الفكر العربي للنشر والتوزيع. ص220.
15. العتيبي، فاطمة خالد. (2021). تأثير الدافعية التنظيمية على أداء معلمي التربية البدنية في السعودية. الرياض: دار الجامعة السعودية للنشر. ص180.
16. الزهراني، أحمد سعيد. (2023). دور الدافعية في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمي التربية البدنية في الإمارات. دبي: دار الخليج للنشر والتوزيع. ص195.
17. فرطاس، حمزة. (2017). الجمعية العامة وعلاقتها العامة-دراسة ميدانية مطبقة على معلمي الطور الابتدائي في مدينة عنابة (أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة).

ثانيا المراجع الأجنبية:

1. Gabriel, K. P., & Aguinis, H. (2022). How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond. *Business horizons*, 65(2), 183-192.
2. Lieberman, L. J., Houston-Wilson, C., & Grenier, M. (2024). Strategies for inclusion: Physical education for everyone. *Human Kinetics*.
3. Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (A study of human resource management literature studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645-662.
4. Sethi, U. J., & Sharma, M. S. (2023). An Empirical study on social intelligence and self efficacy in information technology organizations. *Res Militaris*, 13(2), 4145-4155.
5. Alshaikhkhalil, B., & Johari, F. (2023). The role of human capital factors in obtaining self-employment opportunities via the Internet, an applied study on self-employment companies in Palestine. *Fakulti Ekonomi dan Muamalat, Universiti Sains Islam Malaysia*. 1009-1030.

6. Smith, John A. (2022). *Motivation and Job Performance among Physical Education Teachers in the United States*. New York: Academic Press. 210 pages.
7. Brown, Lisa M. (2021). *Intrinsic Motivation and Teaching Effectiveness in Physical Education*. London: Routledge. 195 pages.
8. Garcia, Miguel A. (2023). *The Role of Motivational Factors in Enhancing PE Teachers' Performance in Spain*. Madrid: Universidad Complutense Press. 180 pages.
9. Kim, Soo-Jin. (2020). *Self-Determination Theory and Physical Education Teacher Performance in South Korea*. Seoul: Korean Educational Publishing. 200 pages.
10. Müller, Anna L. (2022). *Motivation and Job Satisfaction of Physical Education Teachers in Germany*. Berlin: Springer. 220 pages.
11. Cuesta Martínez, J. D. D. (2016) Efecto de la Teoría de la Autodeterminación sobre los estudiantes de Educación Física.
12. Orsini, C., Evans, P., & Jerez, O. (2015). How to encourage intrinsic motivation in the clinical teaching environment?: a systematic review from the self-determination theory. *Journal of educational evaluation for health professions*, 12.
13. Martinez Luque, C. M., Hervas Gomez, C., & Roman Gravan, P. (2017). Experience in the university field: self-efficacy and teacher motivation. *IJERI-INTERNATIONAL JOURNAL OF EDUCATIONAL RESEARCH AND INNOVATION*, (8), 175-184.
14. Abós, Ángel, Haerens, L., Sevil-Serrano, J., Morbée, S., Antonio Julián, J., & García-González, L. (2019). Does the Level of Motivation of Physical Education Teachers Matter in Terms of Job Satisfaction and Emotional Exhaustion? A Person-Centered Examination Based on Self-Determination Theory.
15. Escardíbul, J. O., & Mora, T. (2013). Teacher Gender and Student Performance in Mathematics. Evidence from Catalonia (Spain). *Journal of Education and Training Studies*, 1(1), 39-46.
16. OH, Narae. *Essays on Economics of Education*. The University of Texas at Austin, 2019.
17. González-García, H., Fuentes, S., & Renobell, V. (2022). Gender differences across teacher motivation, teaching satisfaction, loneliness, and effects during COVID-19. *Studies in Education*, 42, 217–239.