DOI: https://doi.org/10.61856/ijhss.v1i01.19

Scientific Events Gate
Innovations Journal of Humanities and Social Studies
مجلة ابتكارات للدراسات الإنسانية والاجتماعية
IJHSS
https://ijhss.eventsgate.org/ijhss/
e-ISSN: 2976-3312

Suggested Material and Moral Incentives for First-Grade Female Teachers from The Perspective of Arabic Language Teachers in The Kingdom Of Saudi Arabia: An Exploratory Study

Fawzia bint Ali Al-Sayari

Ministry of Education, Saudi Arabia

fawziahaskar@gmail.com

Received 22|11|2022 - Accepted 04|01|2022 - Available online 15|01|2023

Abstract :This research aimed to determine material and moral incentives for first-grade teachers from the point of view of Arabic language teachers by identifying material incentives for first-grade teachers from the point of view of Arabic language teachers, identifying moral incentives, & identify nature of the relationship between specialization female teachers and their opinion on the types of material and moral incentives, using a descriptive survey method and a sample size. Data were collected from 212 teachers using a questionnaire. The main results are as follows: The most important material incentive is increasing their annual bonuses, which sets them apart from others (54.7%). Also, 57.5% of the study sample opined that the most appropriate moral incentive for first-grade female teachers is to reduce their teaching sessions and assign the Arabic language teacher to teach my Beautiful Language for the first grade.

Keywords: material incentives, moral incentives, motivational difficulties, first-grade teacher.

حوافز مادية ومعنوية مقترحة لمعلمات الصف الأول الابتدائي من منظور معلمات اللغة العربية في المملكة العربية السعودية دراسة استطلاعية

فوزية بنت علي الصيعري

وزارة التعليم، المملكة العربية السعودية

fawziahaskar@gmail.com

المستخلص: استهدف البحث التعرف على الحوافز المادية والمعنوية لمعلمات الصف الأول الابتدائي من منظور معلمات اللغة العربية وذلك من خلال التعرف على الحوافز المادية لمعلمات الصف الأول الابتدائي من منظور معلمات اللغة العربية ، والتعرف على الحوافز المعنوية لمعلمات الصف الأول الابتدائي من منظور معلمات اللغة العربية، والتعرف على طبيعة

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

DOI: https://doi.org/10.61856/ijhss.v1i01.19

العلاقة بين تخصص المعلمات و ورأيهن في أنواع الحوافز المادية والمعنوية، واستخدام المنهج الوصفي المسحي، وبلغ حجم العينة 212 مبحوثة، واستخدمت استمارة استبيان في جمع بيانات البحث، وتوصلت النتائج إلى: استحقاق معلمات الصف الأول الابتدائي لمجموعة من الحوافز المادية المختلفة، وأهمها زيادة العلاوة السنوية لهن تميزهن عن غيرهن من الكادر التعليمي بنسبة (54.7%) من النسبة العامة لهذه الحوافز، وبينت النتائج أن ما نسبته (57.5%) من عينة الدراسة يرين بأن الحافز المعنوي الأنسب لمعلمات الصف الأول الابتدائي يتمثل في خفض أنصبتهم التدريسية وتكليف معلمة اللغة العربية بتدريس مادة لغتي الجميلة للصف الأول الابتدائي.

الكلمات المفتاحية، الحوافز المادية، الحوافز المعنوية، صعوبات التحفيز، معلمة الصف الأول الابتدائي.

المقدمة

لم تنهض أمة من الأمم إلا وكان المعلم ربّان تقدمها، فهو من أهم الركائز الأساسية في العملية التعليمية، وأي مشروع، أو خطة لتطوير العملية التعليمية هو عامل أساسي لنجاحها، وبلا شك أن العمل في البيئة المدرسية يحتاج إلى الجو المفعم والتقدير، والتشجيع، ذلك التقدير الذي يُشعر المعلم بأنه شخص ذو قيمة، وأن ما يقوم به يساهم في إحداث فارقاً كبيراً، في بيئة تعترف بجهود معلميها.

وانطلاقا من أثر المعلم في النظام التربوي، وتأثيره في نوعية التعليم ومستواه، فإن الدول على اختلاف فلسفتها، وأهدافها، ونظمها الاجتماعية والاقتصادية تولي مهنة التدريس والارتقاء بالمعلم كل عناية وتتيح له فرص النمو المهني المستمر، وتيسّر له الظروف لتحسين أوضاعه الاقتصادية أو الاجتماعية (Zayer Aiyz،2014).

يقول (Al-Gosaibi،2003) إنك لا تستطيع أن تجعل الآخرين ينفذوا ما تريد أن ينفذوه ويمتنعون عما تريد فعله إلا عن طريق ثلاثة دوافع: الحب، والاحترام الرغبة والثواب الخوف والعقاب ومن هنا على الإداري الناجح أن يبدأ بتحفيز الآخرين عن طريق الحب والاحترام، ويبين (Al-Fiqi ،2011) مزايا التحفيز في تحقيق الأهداف، وتكوين نظرة إيجابية، وإيجاد القدرة على التغيير، و بناء احترام الذات والقدرة الذاتية، و إدارة التنمية الذاتية ومساعدة الغير.

ويعتبر التحفيز أحد أهم عوامل إيجاد الدافعية نحو التقدم في الميدان التربوي، خاصة التحفيز التربوي الإيجابي؛ فأنه يأتي بنتائج مذهلة، أن الثقة تُبنى في البيئة المدرسية فتصبح منطلق للأبداع والتميز، وكذلك التركيز على التعاون المتبادل بين المعلمين في المجتمع المدرسي يساعد على بناء عمل فريق ناجح أكثر من اعتماد المنافسة بينهم في المشاركة، والتعاون، وتكامل الأدوار، والثقة يشعر بالمحبة، والانتماء، والاستقرار الذي يضمن نجاح الجماعة ككل وتنعكس على البيئة المدرسية، تنمية الجوانب غير الظاهرة من إمكانيات، ومواهب المعلمين: يجب على القادة أن يبحثوا على مصادر القوة، والمواهب، والكفاءات الموجودة، والمتوقعة، والإمكانيات التي يمكن أن تبرز من المعلمين، ويعملوا على تشجيعها لإظهارها، ودفع المعلمين باتجاه تنمية هذه القدرات، والجوانب الكامنة لديهم والتي قد لا تكون ظاهرة حتى للمعلم نفسه.

وقد أكدت دراسة (Others, & Filmer 2020)أن تقييم آثار الحوافز منخفضة التكلفة المقدمة للمعلمين أدت إلى تحسينات متوسطة ومتواضعة في تحصيل الطالب في المواد الدراسية، وأن تحفيز الطالب دون تحفيز المعلمين في وقت واحد لم ينتج عنه مكاسب تعليمية ملحوظة.

أن طبيعة الصف الأول الابتدائي ليست فقط تنفيذ المطلوب إنما الحرص على جودة التعليم ورفع إنتاجية المعلم وكفاءته والذي ينعكس على الطلاب الذين هم محور عملية التعليم، ومن هنا يتضح جليًا حتى يصل تعليم طلاب الصف الأول إلى نتائج جيدة، يجب أن يكسب الرهان وأن يضع المعلم في أول الاهتمام وتحفيزه ودفعه للأمام؛ لأن نجاحه مرتبط بنجاح المؤسسة التعليمية والمحرك الأساسي لعجلة التميز التعليمي.

وانطلاقا من دور المعلم وتدريبه لمرحلة بالغ الأهمية، وهي مرحلة الصف الأول الابتدائي وتعتبر حجر الأساس للطالب، ومن مبدأ النهوض بمستوى طلابه والمساعدة على تكوين اتجاه إيجابي لدى المعلمات نحو تدريس الصف الأول الابتدائي، يحاول البحث الحالي طرح حوافز مادية ومعنوية لعينة معلمات الصف الابتدائي واستطلاع آرائهم حول هذه الحوافز المقدمة لهن لتعزيز اتجاههن حول تدريس الصف الأول الابتدائي.

مشكلة البحث

تشير دراسة (Al-Akhsham،2022) على أن الحوافز التي تعطى لمعلمي الصفوف الأول لم تصل إلى طموح المعلمين، وليس هناك عامل جذب من قبل وزارة التعليم أو دارات المدارس لتولي تدريس الصفوف الأولية. كما أوصت بضرورة تقديم الحوافز المعنوية للمعلمين المجدين.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

DOI: https://doi.org/10.61856/ijhss.v1i01.19

كما أظهرت نتائج دراسة (Al-Hujairi, Al-Shehri،2015)أن أكثر الأسباب تأثيرا في عزوف معلمي المرحلة الابتدائية عن تدريس الصفوف الأولية هي زيادة عدد التلاميذ في الصف، تليها قلة الحوافز التشجيعية المقدمة لمعلمي الصفوف الأولية، تليها زيادة العبء التدريسي لمعلم الصفوف الأولية، ثم شعور المعلم بأن تدريس الصفوف الأولية يحتاج لجهد أكبر. في حين كانت أقل الأسباب تأثيرا في عزوف معلمي المرحلة الابتدائية عن تدريس الصفوف الأولية هي ضعف قدرة المعلم على ضبط تلاميذ الصفوف الأولية، تليها قلة الخبرة في التدريس.

ونظرا لأهمية الحوافز المعنوية والمادية وأثرها الكبير في الميدان التعليمي أوصت دراسة (AlShuraim ،2017) باستمرارية الحوافز الحالية في الكلية، والعمل على إيجاد حوافز جديدة فردية وجماعية، والموازنة بين الحوافز المادية والمعنوية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس والموظفين والأقسام والوحدات التابعة للكلية. كما توصي الدراسة عمادة الكلية إطلاق مزيد من الجوائز الفردية السنوية في الكلية على غرار جائزة القسم المتميز، كأن تكون جائزة الموظف المتميز، جائزة عضو هيئة التدريس المتميز.

وعطفا على ما تم ذكره، تتمثل مشكلة البحث الحالي في عزوف معلمات اللغة العربية عن تدريس الصف الأول الابتدائي، وهي مرحلة التأسيس في القراءة والكتابة، وتعزو الباحثة ذلك؛ بسبب غياب الحوافز المُشجعة، إضافةً إلى زيادة الأعباء عليهن، سواء من متابعة الطلاب والطالبات بعد إسناد تدريس الطلاب للمعلمات، إضافة إلى أداء ما يُطلب منهم من إدارة المدرسة، مما ترتب على تلك الضغوط عزوفهم عن تدريس الصف الأول الابتدائي، ونظرا للحاجة المُلحة إلى وضع آلية واضحة في تحفيز معلمات اللغة العربية من أجل تعزيز اتجاهاتهن نحو تدريس الصف الأول الابتدائي. فقد تم إجراء البحث للإجابة على التساؤلات التالية

-ما الحوافز المادية المقترحة لمعلمات الصف الأول الابتدائي من منظور معلمات اللغة العربية بالمملكة العربية السعودية؟

ما الحوافز المعنوية المقترحة لمعلمات الصف الأول الابتدائي من منظور معلمات اللغة العربية بالمملكة العربية السعودية؟

هل توجد علاقة بين متغير نوع تخصص المعلمات ومتغير رأيهن في أنواع الحوافز المادية تارة ومتغير رأيهن في أنواع الحوافز المعنوية؟

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى:

التعرف على الحوافز المادية والمعنوية المقترحة في تعزيز اتجاهات معلمات اللغة العربية نحو تدريس الصف الأول الابتدائي بالمملكة العربية السعودية. وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

1. التعرف على الحوافز المادية المقترحة لمعلمات الصف الأول الابتدائي من منظور معلمات اللغة العربية بالمملكة العربية السعودية.
2. التعرف على الحوافز المعنوية المقترحة لمعلمات الصف الأول الابتدائي من منظور معلمات اللغة العربية بالمملكة العربية السعودية.
3. التعرف على طبيعة العلاقة بين متغير نوع تخصص المعلمات ومتغير رأيهن في أنواع الحوافز المادية تارة ومتغير رأيهن في أنواع الحوافز المعنوية.

الأهمية النظرية للبحث

تكمن الأهمية النظرية للبحث في أنه يعد محاولة للإسهام في مجال الدراسات الخاصة بدور معلمات الصف الأول الابتدائي، خاصة وأن تلك الدراسة مواكبة لاهتمام السياسات بقضايا التعليم يمكن الاستفادة بما يحتويه من إطارا نظريا، وما تسفر عنه من نتائج قد تفتح آفاقا جديدة لإجراء المزيد من البحوث في مناطق مماثلة اخرى بالمملكة العربية السعودية اما لتغطية اوجه القصور فى هذا البحث، أو الدراسة نواحي أخرى لم يتطرق إليها البحث.

الأهمية التطبيقية للبحث:

تكمن الأهمية التطبيقية للبحث في أن نتائجه من خلال تحديدها للحوافز المادية والمعنوية لمعلمات الصف الأول الابتدائي من منظور معلمات اللغة العربية قد تساعد في عرض صورة حقيقية عن الوضع الراهن للمسئولين والمهتمين بهذا الشأن، الأمر الذي قد يساهم في تعزيز وضع معلمات الصف الأول الابتدائي وتعزيز قدراتهم على التوسع في العلم والمعرفة بما يفيد العملية التعليمية للطلاب.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

DOI: https://doi.org/10.61856/ijhss.v1i01.19

مصطلحات البحث

تعريف التحفيز

أما التحفيز اصطلاحا: تعريف (Al-Berjawi, 2010) أثر الوسائل المادية والمعنوية المتاحة لإشباع الحاجات والرغبات المادية والمعنوية للأفراد"

وتُعرفها الباحثة إجرائيا: بأنها مجموعة حوافز مادية ومعنوية مقترحة توضع لمعلمات الصف الأول الابتدائي بغية تحسين اتجاههن لتدريس الصف الأول الابتدائي.

الإطار النظري:

إن الإدارة التحفيزية تعتبر مقوما رئيسيا في المؤسسات إذا استخدمت بطرق فيها العدالة والموضوعية، ويشير الى ان استخدام الحوافز ليس بالضرورة دائما يؤدي الى نتائج إيجابية، مثل مكافأة موظف متسيب بدلا من الموظف القائم بوظيفته على الوجه المطلوب ومن المهم التعرف على حاجات الأفراد ومحاولة استثارته ودفعها من خلال الحوافز وسواء كانت مادية أو معنوية، ولها دور واضح في تشجيع الموظفين على الإبداع (Al-Arafah,2000).

المفاهيم الخاطئة عن التحفيز عند القائد والمعلم:

وهناك مفاهيم خاطئة عن تحفيز المعلم منها:

المفاهيم الخاطئة عن التحفيز.	المفاهيم الخاطئة عن التحفيز عند المعلم
أن التخويف المعلم بالنظام، واللوائح أفضل محفز، والحقيقة أن المعلم يتأثر سلباً بعضهم تجعله تحت ضغط، والبعض الآخر لا يبالي به طالما أنه ثابت في عمله ولا ينقص من راتبه شيء، بالإضافة أنها تصبح بيئة العمل عدائية.	القادة لا يعرفون قيمة ما نقوم به لذلك سواء عملت أم لم تعمل الجميع سواسية في الأداء، والمحاسبة على التقصير والبحث عن الخطأ يركزون عليه ويهملون الجانب الحسن لذا ركز على عملك تسلم من النقد
تقدير المعلم قد يسبب الغيرة بين المعلمين، ويوقعني في حرج مع بعضهم، والحقيقة لو كانت عملية الحوافز منظمة وبشروط واضحة للجميع، ستؤتي ثمارها.	ضعف الثقة بينه، وبين القائد تجعله يعتقد بأن الحوافز لا تمنح بعدالة، ومساواة، وكفاءة.

وحتى يكون التحفيز مؤثرا لابد له من شروط لضمان الاستفادة منه في تحسين الأداء منها الآتي: (Zolev,2000)

"1-أن ترتبط الحوافز بأهداف العاملين والإدارة معا.

2-إيجاد صلة بين الحافز والهدف الذي يدفع الإنسان بتحقيق رغباته.

3-اختيار الوقت الملائم لاستخدام الحوافز وخاصة الحوافز المادية منها.

4-ضمان استمرارية الحوافز، وإيجاد شعور الطمأنينة لدى الأفراد، بتوقع انتظام تلقي الحوافز.

5-أن تتصف السياسة التي تنظم الحوافز بالعدالة، والمساواة والكفاءة.

6-أن يكون الحافز متناسبا مع أداء الفرد.

7-إدراك، ومعرفة الأفراد للسياسة التي بموجبها تنظم وتمنح حوافز.

أنواع التحفيز

هناك نوعان، النوع الأول:(تحفيز داخلي) عبارة عن دوافع الفرد الذاتية الداخلية مثل، استشعار عظم مهنته ،الرغبة في النجاح ،الطموح (التميز الذاتي) والذي يدفعه نحو العمل بإعطاء، ويعمل بدافع حب الآخرين، والمصلحة العامة، و يهتم بالطلاب، وقدراتهم ، ويتعاون مع زملائه في المدرسة، ومع شُح، وقلة المحفزات الخارجية، تكون الحوافز الذاتية هي المحرك الأساسي نحو التميز، فإذا افتقدت هذا النوع ،بلا شك أنه يمر بتحديات في عمله تعيقه عن النجاح، و إمكانياته،

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

DOI: https://doi.org/10.61856/ijhss.v1i01.19

ومهاراته التي ليست لها أي مردود إيجابي في بيئة العمل، وبالتالي سيصبح شخص كسول محبط مما يعنى فقدان الرغبة، والقدرة على إنجاز العمل

الحافز الذاتي بالغ الأهمية لابد أن يكون حاضـــرا في ذهنه على الدوام لأنه يحمل رســـالة الأنبياء والرســـل وعليه تعّول المجتمعات في تحقيق النهضة وعليه تعقد أمال الحكومات.

النوع الثاني:(تحفيز خارجي) ويتمثل الدوافع الخارجية مثل، المكافآت ،الترقية ،التقدير، والثناء من المدراء أو الزملاء أو الجهة التي يعمل بها وكلما ارتفعت مكانة الشخص المُحفز ارتفعت قيمة التحفيز.

الحوافز الخارجية تنقسم إلى (حوافز إيجابية و حوافز سلبية) كما قسمها(Zolev:2000)

1 الحوافز الإيجابية: وهي الحوافز التي تنمي روح الإبداع، والتجديد وتتكون من:

الحوافز المادية: تتمثل الحوافز المادية والأجور، والعلاوات الســـنوية، والزيادات في الأجور لمقابلة الزيادة في النفقات المعيشة، والمكافأة وكذلك المزايا مثل التأمين الصحي والتعويضات والمزايا العينية ذات القيمة المادية

ب-الحوافز المعنوية: تتمثل بالترقية، وجهود العاملين، وإشـــراك العاملين في الإدارة، وضـــمان اســـتقرار العمل، وتفويض الصلاحيات.

-2الحوافز الســـلبية: التي يقصـــد بها عقوبات مختلفة يتم إيقاعها على المرؤوســـين، قد تؤدي في النتيجة إلى تغيير المعلم للسلوك الذي عوقب عليه، أو تحسين الصورة المأخوذة عنه، وبالتالي تكون دافعاً يعمل على شحن الموظف لتحسين أدائه، كما تم تقسيم الحوافز بطريقة أخرى كالآتي:

1-حوافز مادية: تتمثل في تنزيل درجة المعلم، أو العمل على توقيف علاوته الدورية، أو المستحقة، والعزل المؤقت للمعلم.

2- حوافز معنوية: تتمثل بالعمل على حرمان الشخص من نشر اسمه في لوحة الشرف في المنظمة، أو توجيه تنقية للمقصر في عمله، ونشره على لوحة الإعلانات

3-حوافز فردية: حيث تقدم لفرد بعينه نتيجة قيامه بعمل معين يكون قد أنجزه.

4-حوافز جماعية: توجه مثل هذه الحوافز لمجموعة من العاملين في التنظيم بحيث يعملون بشكل جماعي في قسم محدد.

5-حوافز التميز: هي محاولة لضـــمان التحســـين، والتطوير المســـتمر في الأداء الوظيفي ، بحيث يكون حافز التميز دافعاً؛ لتشجيع المعلمين بناء على التميز في أدائهم.

وترى الباحثة أن الحوافز الإيجابية ذات الأثر الأكبر في تحسين أداء المعلم ودفعه للأفضـل ، وأن الحوافز السـلبية قد تدفع المعلم إلى العمل ولكن بدافع الخوف وبالتالي يؤثر على أداء عمله بالسلب الذي يتناقض مع الهدف المنشود من التحفيز وهو تحسين الأداء، بالإضـافة إلى وجود ناس لا تهتم كثيرا بالحوافز السلبية خاصـة الفئة المقصـرة في حين من يتأثر بالحوافز السلبية هم المخلصون في أعمالهم ويكون هنا التحفيز انحرف عن مساره الصحيح .

طرق التحفيز

يرى(Al-Fiqi، 2011) أن أول دوافع يتعلق بها الناس هي :الانتماء والنجاح والســـيطرة والمســـؤولية وهذه المحفزات تعزز كل جانب من جوانب السلوك ، والجميع لديه درجة معينة من هذه المحفزات.

تحفيز القائد للمعلم:

تعددت مهام قائد المدرسة وتنوعت مسؤولياته فأصبح إداري وفنَي وقائد ومشرف تربوي ومسؤول عن إيجاد حلول سليمة للمشكلات المدرسية (Aqilan.1990).

ومن ضـمن مهام القائد إيجاد بيئة إيجابية فاعلة منها التحفيز الذي هو عامل أسـاسـي في رفع إنتاجية المعلم، هذا المعلم الذي تقوم عليه الخطط، والاستراتيجيات، وهو عنصر ثمين بحاجة كبيرة إلى التحفيز؛ لأن جهده سيكون متميز في نجاح مدرسته وينعكس بالإيجابية على العملية التعليمية، ومن هنا يصـعب على قائد المدرسـة أن يقود مدرسـته بنجاح ويدفعها نحو تحقيق

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

DOI: https://doi.org/10.61856/ijhss.v1i01.19

الأهداف المنشودة ما لم يبرع في تحفيز معلميه ، خاصة وأن أكثر المهارات القيادية أهمية والتي يجب أن يتحلى بها قادة المدارس هي مهارة الشعور بالمعلمين واحترامهم وتقديرهم

2012)،(Yaqoub,

أن المعلم الذي يدرك أن القيادة العليا تضعه في أولى اهتماماتها ،ويثق فيها سيكون أكثر استعداداً لتجربة أية برامج ،وأفكار جديدة ، وبالمقابل فأن المعلمين الذين يحاولون فعل شيئاً جديداً، ويدفعون أنفسهم هم أكثر عرضة للوصول إلى التميز التربوي من أولئك الذين يظلون ملتزمين بالوضع الحالي ،إن الاعتراف بقيمة ما يقوم به المعلم والتهليل لإنجازاته يصب في مصلحته وفي مصلحة الطلاب ومصلحة المدرسة ؛ لأن هدفهم واحد تعليم جيد يعملون من أجله، إذن التحفيز الإيجابي يحتاج قائد يقَدر جهود معلميه قبل محاسبتهم على التقصير، ويجعلهم أفراد إيجابيين لديهم ولاء على لعملهم، وحماس ينقلونه إلى طلابهم.

ومن الضروري التنوع في الحوافز، وعدم الاقتصار على نوع واحد، أو شكل واحد، وهناك أفكار كثيرة بعضها لا تتطلب جهد كبير، أو وقت لإعدادها، ولها مردود إيجابي على مستوى المعلم منها:

1. وضع لوحة شرف مثلا تضم المعلمين المنضبطين.
2. الأوسمة والدروع.
3. منح خطابات شكر وتقدير.
4. رسائل إيجابية مثل ثناء حسن من أولياء الأمور أو من الطلاب.
5. بطاقات شكر على مكتب المعلم.
6. إعفاء المعلم عن المناوبة لمدة يوم واحد.
7. تقديم حصص المعلم ومنحه حافز للراحة.
8. منح المعلم فرصة التعبير عن مقترح، والأخذ برأيه، كنوع من التقدير لجهوده.
9. تهيئة غرفة المعلم، وتنسيق مفاجأة له.
10. كتابة مذكرة تقدير لما قام به المعلم طول العام الدراسي
11. عمل رحلة منظمة مع أحد المؤسسات لزيارتها.
12. تشجيع المعلم بحضور الورش، والدورات، والندوات التي تعكس نظرة المدير الإيجابية في رفع مستوى المعلم.
13. نشر الملاحظات الإيجابية عن المعلم.
14. قبل إسناد أي مهمة للمعلم اخباره بأنه وقع عليه الاختيار لهذه المهمة بسبب معرفة المدير بإمكانياته وقدراته وتشجيعه له وأنه أُعطي هذه المهمة تقديرا له.
15. شكر المعلم في غرفة الصف، والثناء أمام طلابه فيه نوع من التحفيز للمعلم، وتشجيع لطلابه في رفع مستواهم؛ لأن معلمهم يعد نموذج متميز بشهادة المدير.
16. اختيار عبارات مؤثرة شكر المعلم على مواقفه مع الطلاب.
17. الترحيب بالمعلم الجديد، أو العائد من أجازه.
18. تقدير عدد سنوات الخبرة مثلاً، ذكرى مرور عشرين سنة للمعلم في التدريس، وغيرها الكثير من صور لتشجيع وتقديرها مجهودات المعلم وإنجازاته(Hook .،2016)

التحديات التي تواجه قائد المدرسة أثناء تحفيز المعلم وطرق التخفيف من هذه التحديات:

التحديات	التخفيف من هذه التحديات
نقص وعي القادة بأهمية التحفيز المستمر المتنوع.	نشر أثر، وأهمية الحوافز، وجعلها أساسية في البيئة المدرسية، وذلك عن طريق عمل ورش عمل، وعمل إحصائيات، واستبيانات من المعلمين عن أهمية الحوافز في العمل.
الاعتقاد بفاعلية التحفيز السلبي وإهمال التحفيز الإيجابي.	محاولة حل المشكلات التحفيز الإيجابي، ووضع التحفيز السلبي كآخر الحلول.
وعود الحوافز، وعدم الإيفاء بها	الالتزام بشروط الحوافز، وعمل خطط، وجداول زمنية، لتنفيذ الحوافز، ومتابعة تنفيذها، وأثرها.
عدم استمرارية الحوافز.	وضع حوافز مادية معنوية منطقية غير مكلفة ومنصفة وفي حال نجاحها يتم اعتمادها كل عام

أخطاء حول مفهوم التحفيز

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

DOI: https://doi.org/10.61856/ijhss.v1i01.19

1-التحفيز ترف، وليس ضرورة، والحقيقة أن بيئة التدريس لن تنجح إذا كانت تخلو من الحوافز.

2-التحفيز لا يحتاج إلى إعداد، وتخطيط بل هي عملية منظمة تحتاج الى ضبطها بشروط، ومعايير يضمن العدالة، ويحقق الأهداف المطلوبة

يقول (Al-Fiqi، 2011) أن هناك عوائق تشمل عدم وعي المدراء أو غيابهم أو وجود المباني غير المناسبة والمعدات القديمة والمواقف الراسخة مثل: أننا لا نحصل على مكافآت مقابل الاجتهاد في العمل لقد كنا نؤديها هكذا في الماضي. إن المدراء لا يعرفون ما نقوم به هذا ليس وارد في التوصيف الوظيفي، مما يجعل بعضهم يقول سأعمل أقل ما يمكن دون أن يتسبب ذلك في فصلي فمثل هذه المواقف ووجهات النظر تستلزم إصرارا وقدرة على الإقناع وخبرة حتى تتمكن من مواجهتها والتغلب عليها.

الدراسات السابقة

_**دراسة (Al-Hiyasat Al-Dabbas،2008)** حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الحوافز المادية والمعنوية على مستوى أداء العاملين في المدارس الخاصة في المملكة العربية السعودية، وهي دراسة حالة لمدارس رياض نجد، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة وتوزيعها على العاملين في مدارس رياض نجد لغرض جمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة الصالحة للتحليل من (109) مبحوثا. وتوصلت الدراسة إلى أن متغير الحوافز المادية يلقى اهتماما متوسطا بمتوسط حسابي بلغ (3.17) بأهمية نسبية بلغت (63.4%)، أما متغير الحوافز المعنوية يلقى اهتماما مرتفعاً بمتوسط حسابي بلغ (3.76) بأهمية نسبية بلغت (75.2%)، وأن للحوافز المادية والمعنوية أثرا هاماً في تحسين أداء العاملين، وأيضا تبين أنه يوجد فروق للمتغيرات الديمغرافية تعود إلى (العمر، مدة الخدمة) على الرضا الوظيفي. وأهم ما أوصت به الدراسة إعادة النظر في سلم الرواتب والأجور، وتوزيع الحوافز حسب الكفاءة والإنتاجية.

_**دراسة(Al-Zahrani,2008)** وقد هدفت إلى التعرف على أثر الحوافز المادية والمعنوية في أداء معلمات اللغة الإنجليزية في المدارس الثانوية بمحافظة المخواة التعليمية من حيث درجة استخدامها، ووضوح نظام الحوافز، ومعوقات تقديم الحوافز، وتكونت عينة الدراسة من 40 معلمة لغة إنجليزية من معلمات محافظة المخواة التعليمية، كما أن أداة الدراسة كانت عبارة عن استبيان، حيث توصلت الدراسة أن للحوافز المادية والمعنوية أثر كبير وفعال في أداء معلمات اللغة الإنجليزية في المدارس الثانوية بمحافظة المخواة التعليمية، وقد أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها إيجاد سياسة واضحة ومعلنة للحوافز وتكون قادرة على إشباع رغبات المعلمات.

_**دراسة (Al-Abed، 2016)** وقد هدفت إلى التعرف إلى دور الحوافز المادية والمعنوية في تطبيق المهارات التدريسية لدى معلمي ومعلمات الصفوف الثلاث الأولى، ومعرفة فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة احصائياً تعزى إلى متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة. تم اختيار عينة عشوائية بسيطة بلغ تعدادها (125) معلماً ومعلمة وبنسبة مئوية بلغت (30.4%) من مجتمع الدراسة تقريباً، طبق عليهم استبانة الحوافز المادية والمعنوية وقام مدرائهم بتعبئة استبانة مهارات التدريس الموجودة لديهم. وأظهرت الدراسة النتائج الآتية: عدم وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية الا بين مهارة التدريس (التنفيذ) واستخدام الحوافز المعنوية، حيث بلغ معامل الارتباط 0.193 وهو ذو دلالة احصائية عند مستوى α=0.031، وأن متوسط درجة استخدام الحوافز المادية والمعنوية (109.74) بانحراف معياري (5.422) وهو يعني أن استخدامها كان متوسطا بينما كان متوسط استخدام الحوافز المادية (37.06) بانحراف معياري (4.572) ويعني أن استخدامها كان بدرجة متوسطة، بينما كان متوسط استخدام الحوافز المعنوية (72.68) بانحراف معياري (3.560) ويعني أن استخدامها بدرجة عالية، وأن تطبيق المهارات التدريسية كان بدرجة مرتفعة، بينما كان متوسط تطبيق مهارة التخطيط (42.01) بانحراف معياري (3.924) ويعني أن درجة تطبيقها كان مرتفع، وكان متوسط مهارة التنفيذ (80.94) بانحراف معياري (5.334) ويعني أن درجة تطبيقها كان بدرجة مرتفعة، أما مهارة التقويم فقد كان متوسطها (53.98) بانحراف معياري (3.074) ويعني أن درجة تطبيقها كان مرتفعا، بينما كان متوسط مهارة إدارة الصف وتنظيمه (60.87) بانحراف معياري (2.621) وهو بدرجة مرتفعة. اضافة الى أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية في متوسطات استخدام الحوافز المادية والمعنوية لمعلمي الصفوف الثلاث الأولى تعزي لمتغير الجنس لصالح الذكور في العلامة الكلية على مقياس الحوافز المادية، وهناك فروق ذات دلالة احصائية لمتغير الخبرة في الفروق كانت لصالح الذكور في استخدام الحوافز المادية. و فروقا لصالح الخبرة في فئة أقل من خمس سنوات في العلامة الكلية على مقياس الحوافز المادية، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في تطبيق مهارات التدريس لدى معلمي الصفوف الثلاث الأولى تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي والخبرة.

_**دراسة (Al Shuraim. 2017)** هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على أهم الحوافز المعنوية والمادية التي تقدمها كلية الشريعة والدراسات الإسلامية بجامعة القصيم لأعضاء هيئة التدريس والموظفين، وكذلك إلى تقييم مدى تأثير الحوافز

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

DOI: https://doi.org/10.61856/ijhss.v1i01.19

والحوافز التي تقدمها الكلية على تحسين مستوى الأداء واستمراره، ثم تقديم مقترحات لتطوير نظام الحوافز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الكلية. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في الدراسة الحالية، مستخدماً استبانة من إعداد للتعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس والموظفين نحو الحوافز المقدمة في الكلية، وقد تم تطبيق الاستبانة على عينة مكونة من (102) فرداً من أعضاء هيئة التدريس والموظفين في الكلية. وقد أظهرت النتائج أن أفراد الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين يوافقون بأن مستوى الحوافز المقدمة لهم في الكلية بدرجة (كبيرة) وبلغ المتوسط الحسابي (3.42)، وأن أفراد الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين يوافقون حول أثر الحوافز على تحسين الأداء بدرجة (كبيرة) بمتوسط حسابي بلغ (3.89)، كما أن أفراد الدراسة يوافقون حول مقترحات تطوير نظام الحوافز في الكلية بدرجة (كبيرة) بمتوسط حسابي بلغ (3.96)، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد دلالة إحصائية الفروق بين استجابات أفراد الدراسة حول أي من محاورها تعزي للمسمى الوظيفي أو لسنوات الخبرة في الكلية.

_**دراسة (Al Ajmi ,2017)**حيث هدفت إلى العمل على تقصي أثر الحوافز في تحسين الأداء وما مدى مساهمة التحفيز في تحسين الأداء كما هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الحوافز وتحسين الأداء لدى موظفي مدارس منطقة الأحمدي التعليمية والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابة أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديمغرافية وتم إتباع المنهج الوظيفي التحليلي الذي يناسب دراسة أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى موظفي مدارس منطقة الأحمدي التعليمية، وقد تم اختيار العينة بالطريقة الطبقية العشوائية وفقاً لاختلافهم في المستوى الوظيفي، تكونت من (12) موظف من المديرين ورؤساء الأقسام والموظفين الإداريين بنسبة (17%) من مجتمع الدراسة البالغ عدده (70) موظفاً واستخدام الأساليب الإحصائية في الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss. وكانت نتائج الدراسة كما يلي: 1-كانت كل من الحوافز المادية والمعنوية منخفضة. 2-كانت الحوافز الاجتماعية والأداء على المستوى المتوسط. 3-هناك علاقة ترابطية بين استخدام أبعاد الحوافز وتحسين الأداء تتصف بالقوة لدى موظفي مدارس منطقة الأحمدي التعليمية. 4-توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقا للمتغيرات الديمغرافية وفقا للجنس وكانت تعزى لصالح الذكور أما بالنسبة للمسمى الوظيفي كان يعزى لصالح رئيس القسم أما سنوات الخبرة كانت لصالح ذوو الخبرة القليلة أما بالنسبة للمؤهل العلمي وجد عدم وجود فروق دالة إحصائيا.

_**دراسة (Al Aqeel ، 2021)**هدفت هذه الدراسة التعرف على دور استخدام الحوافز من قبل المعلمات على تحصيل طلبة المرحلة الابتدائية في مدارس منطقة مبارك الكبير من وجهة نظر المعلمات ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة مؤلفة من (20) فقرة، تم توزيعها على (50) من معلمات تلك المرحلة وتم التأكد من صدقها عن طريق عرضها على لجنة من المحكمين من ذو الخبرة والاختصاص من حملة شهادات الدكتوراه ويحملون رتب علمية متفاوتة، وتم التأكد من ثباتها عن طريق معادلة الفا كرونباخ وبعد عملية توزيع الاستبانات وجمعها تم ترميزها وإدخالها إلى الحاسوب، ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية. وقد بينت الدراسة إن دور استخدام الحوافز من قبل المعلمات على تحصيل طلبة المرحلة الابتدائية في مدارس منطقة مبارك الكبير من وجهة نظر المعلمات كبير، وبينت أيضا أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو دور استخدام الحوافز من قبل المعلمات على تحصيل طلبة المرحلة الابتدائية في مدارس منطقة مبارك الكبير تعزى لكل من المتغيرات (التخصص، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي) وبناء على نتائج هذه الدراسة فقد أوصت الباحثة بعدة توصيات أهمها:

- ضرورة استخدام التحفيز من قبل معلمات المرحلة الأساسية كونه يساعد على تميز التلاميذ بمشاركة فعالة في الدرس.
- ضرورة حث معلمات المرحلة الأساسية على استخدام التحفيز.

التعليق على الدراسات السابقة

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي وأداة الاستبيان، واختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في هدف الدراسة حيث تهدف الدراسة الحالية، إلى التعرف على الحوافز المادية والمعنوية المقترحة في تعزيز اتجاهات معلمات اللغة العربية نحو تدريس الصف الأول الابتدائي بالمملكة العربية السعودية.

تميزت الدراسة الحالية باستطلاع رأي معلمات اللغة العربية في الحوافز المادية والمعنوية المقترحة في هذه الدراسة لتعزيز اتجاهاتهم حول تدريس الصف الأول الابتدائي.

إجراءات البحث

منهج البحث

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي المسحي ويعد مناسبا لموضوع البحث.

مجتمع البحث: معلمات اللغة العربية في المملكة العربية السعودية ممن يدرسن الصف الاول الابتدائي يملكن تخصص اللغة العربية وتخصصات غيرها يدرسن الصف الاول الابتدائي أوسبق لهن تدريس الصف الاول الابتدائي.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

DOI: https://doi.org/10.61856/ijhss.v1i01.19

عينة البحث: 212 معلمة تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة.

أداة البحث

صُممت إستمارة إستبيان وتم توزيعها على 212 معلمة.

صدق الأداة

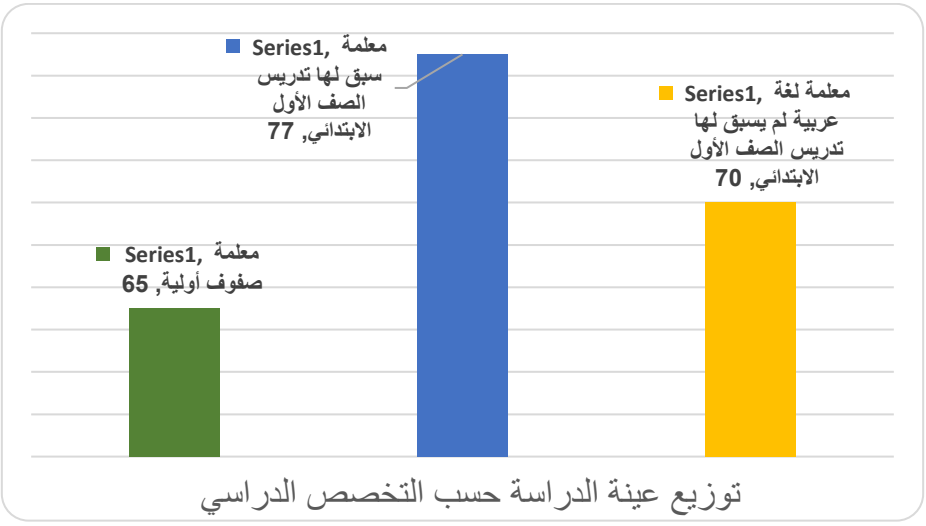
للتحقق من الصدق الظاهري والمنطقي للأداة تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على محكمين من ذوي الاختصاص حيث طلب منهم دراسة أسئلة الاستبانة وإبداء الرأي حولها من حيث مدى مناسبة الأسئلة لطبيعة البحث الوصفي المسحي، وتم الأخذ بآراء المحكمين.

الأساليب الإحصائية

تم استخدام النسبة المئوية والتكرارات، ويكي مربع كاى

تخصص المعلمة		
التخصص	التكرار	النسبة المئوية %
معلمة صفوف أولية	65	30.7
معلمة لغة عربية سبق لها تدريس الصف الأول الابتدائي	77	36.3
معلمة لغة عربية لم يسبق لها تدريس الصف الأول الابتدائي	70	33.0
المجموع	212	100.0

يتضح من الجدول رقم (1) والخاص بتوزيع المعلمات حسب تخصصاتهم لعينة الدراسة التي بلغ حجمها (212) معلمة؛ يتضح أن من بينهن (77) (36.6%) معلمة ممن سبق لهن تدريس الصف الأول الابتدائي (لكنهن لا يصنف معلمات صفوف أولية). وأن من بينهن أيضاً (70) معلمة لغة عربية لم يسبق لها تدريس الصف الأول الابتدائي ويمثلون ما نسبته (33%) من عينة الدراسة. أما العدد المتبقي (65) فهن من معلمات الصفوف الأولية ويشكلان (30.7%) من الحجم الكلي لعينة الدراسة.



الشكل 1 توزيع المعلمات حسب تخصصهم الدراسي

نتائج البحث

فيما يلي عرض لنتائج البحث

أولا: الحوافز المادية المقترحة لمعلمات الصف الأول الابتدائي من منظور معلمات اللغة العربية بالمملكة العربية السعودية

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

DOI: https://doi.org/10.61856/ijhss.v1i01.19

الجدول (3): التكرارات والنسب المئوية للحوافز المادية المرغوبة لدى عينة الدراسة

ن**212** =

الحوافز المادية:		
نوع الحافز	التكرار	النسبة المئوية
زيادة العلاوة السنوية تميز معلم الصف الأول الابتدائي عن غيره من المعلمين.	116	54.7
مكافأة لمعلمات الأول الابتدائي نظير تدريسهن للصف الأول الابتدائي وذلك لمن أمضت منهن خمس سنوات فأكثر.	52	24.5
زيادة مكافأة التقاعد ونهاية الخدمة تميزها عن غيرها من معلمات الصفوف الأولى.	28	13.2
منحها تأميناً صحياً أعلى من غيرها من معلمات الصفوف الأخرى	16	7.5
المجموع	212	100.0

أوضحت النتائج الواردة بالجدول (3) أن هناك أربع حوافز مادية ذكرتها المبحوثات وقد تم ترتيبها وفقا لما ذكرته المبحوثات كالتالى: زيادة العلاوة السنوية لهن تميزهن عن غيرهن من الكادر التعليمي. بنسبة (54.7%) من النسبة العامة لهذه الحوافز. وذكرت نسبة من المبحوثات(24.5%) بأن الحافز المادي المناسب هو استحقاق معلمات الصف الأول الابتدائي مكافأةً نظير تدريسهن لهذا الصف وذلك لمن أضمت منهن خمس سنوات فأكثر في تدريسه. كما أشارت نسبة (13.2%) منهن بأن الحافز المادي المناسب يتلخص في زيادة مكافأة التقاعد ونهاية الخدمة لمعلمات الصف الأول الابتدائي تميزهن عن غيرهن من معلمات الصفوف الأخرى. وأخيراً فقد أشارت (7.5%) من عينة الدراسة يفضلن أن يكون الحافز المادي متعلقاً بمنح معلمات الصف الأول الابتدائي تأميناً صحياً أعلى من غيرها من معلمات الصفوف الأخرى.

ثانيا: الحوافز المعنوية المقترحة لمعلمات الصف الأول الابتدائي من منظور معلمات اللغة العربية بالمملكة العربية السعودية

الجدول (4): التكرارات والنسب المئوية لمتغير الحوافز المعنوية المرغوبة لدى عينة الدراسة

ن*212=*

الحوافز المعنوية:		
نوع الحافز	التكرار	النسبة المئوية
خفض النصاب وتكليف معلمة اللغة العربية تدريس لغتي الجميلة للصف الأول الابتدائي.	122	57.5
تقديم حصصها والخروج مبكراً	59	27.8
زيادة الاجازة الاضطرارية لـ 10 أيام لمعلمة الصف الأول الابتدائي فقط.	31	14.7
المجموع	212	100.0

أوضحت النتائج الواردة بالجدول (4) أن نسبة (57.5%) من عينة الدراسة يرين بأن الحافز المعنوي الأنسب لمعلمات الصف الأول الابتدائي يتمثل في خفض أنصبتهم التدريسية وتكليف معلمة اللغة العربية بتدريس مادة لغتي الجميلة للصف الأول الابتدائي. بالمقابل؛ فإن(27.8 %) من المبحوثات يفضلن ان يكون الحافز المعنوي مرتبطاً بتقديم حصص معلمات الصف الأول الابتدائي وبما يتيح لهن الخروج مبكراً. كما أشارت (14.7 %) منهن إلى تفضيلهم ذلك الحافز المعنوي المتعلق بزيادة الإجازة الاضطرارية لمعلمات الصف الأول الابتدائي دون غيرهن إلى عشرة أيام.

ثالثا: العلاقة بين متغير نوع تخصص المعلمات ومتغير رأيهن في أنواع الحوافز المادية تارة ومتغير رأيهن في أنواع الحوافز المعنوية

من الجدول رقم (5) فحص العلاقة

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

DOI: https://doi.org/10.61856/ijhss.v1i01.19

		تخصص المعلمة			Chi – square
		معلمة صف وف أولية	معلمة سبق لها تدريس الصف الأول الابتدائي	معلمة لغة عربية لم يسبق لها تدريس الصف الأول الابتدائي	
زيادة العلاوة السنوية تميز معلم الصف الأول الابتدائي عن غيره من المعلمين. مكافأة لمعلمات الأول الابتدائي نظير تدريسهن للصف الأول الابتدائي وذلك لمن أمضت منهن خمس سنوات فأكثر.	ن	34	42	40	8.659
	%	16.0 %	19.8%	18.9%	
زيادة مكافأة التقاعد ونهاية الخدمة تميزها عن غيرها من معلمات الصفوف الأولى.	ن	15	21	16	
	%	7.1 %	9.9%	7.5%	
زيادة العلاوة السنوية تميز معلم الصف الأول الابتدائي عن غيره من المعلمين. مكافأة لمعلمات الأول الابتدائي نظير تدريسهن للصف الأول الابتدائي وذلك لمن أمضت منهن خمس سنوات فأكثر.	ن	13	10	5	P value
	%	6.1 %	4.7%	2.4%	0.194
زيادة مكافأة التقاعد ونهاية الخدمة تميزها عن غيرها من معلمات الصفوف الأولى.	ن	3	4	9	
	%	1.4 %	1.9%	4.2%	
خفض النصاب وتكليف معلمة اللغة العربية تدريس لغتي الجميلة للصف الأول الابتدائي. تقديم حصصها والخروج مبكراً	ن	34	47	41	Chi – square
	%	16.0 %	22.2%	19.3%	
زيادة الاجازة الاضطرارية لـ 10 أيام لمعلمة الصف الأول الابتدائي فقط.	ن	20	18	21	
	%	9.4 %	8.5%	9.9%	4.189
خفض النصاب وتكليف معلمة اللغة العربية تدريس لغتي الجميلة للصف الأول الابتدائي. تقديم حصصها والخروج مبكراً	ن	9	8	4	
	%	4.2 %	3.8%	1.9%	P value

العلاقة بين تخصص المعلمة ونوع الحوافز المفضلة

الفرضية الصفرية: متغير تخصص المعلمة مستقل عن متغير أنواع الحوافز.

الفرضية البديلة: متغير تخصص المعلمة مرتبط بتغير أنواع الحوافز.

الجدول رقم (5) اختبار كاي تربيع للاستقلالية بين متغير تخصص المعلمات ومتغيرات الحوافز.

ويتضح من الجدول رقم (5) والخاص بفحص العلاقة بين متغير نوع تخصص المعلمة المبحوثة ومتغير رأيهن في أنواع الحوافز المادية تارة ومتغير رأيهن في أنواع الحوافز المعنوية تارة أخرى أن قيم مربع كاي قد جاءت بالنسبة للعلاقة بين متغير نوع التخصص ومتغير الحوافز المادي تساوي (5.60) تقريباً، وهي غير دالة عند مستوى الدلالة (0.05) وعلى ذلك فإننا نفشل في رفض الفرضية الصفرية، أي أن متغير نوع التخصص مستقل (غير مرتبط) بمتغير الحوافز المادية. وقد اختلفت مع دراسة(Al-Ajmi, 2017) حيث أنه تبين أنه يوجد فروق للمتغيرات الديمغرافية تعود إلى (العمر، مدة الخدمة) على الرضا الوظيفي.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

DOI: https://doi.org/10.61856/ijhss.v1i01.19

كما بلغت قيمة مربع كاي بالنسبة للعلاقة بين متغير التخصص التدريسي للمعلمة ومتغير أنواع الحوافز المادي مساوية لـ (4.19) تقريباً لكنها أيضاً غير دالة عند مستوى الدلالة (0.05) وهو ما يعني كذلك فشلنا في رفض الفرض الصفري، أي أن متغير التخصص التدريسي للمعلمة مستقل (غير مرتبط) بمتغير أنواع الحوافز المعنوية وتتفق مع دراسة دراسة(Al-Shuraim ,2017) حيث أظهرت النتائج أنه لا توجد دلالة إحصائية الفروق بين استجابات أفراد الدراسة حول أي من محاورها تعزي للمسمى الوظيفي أو لسنوات الخبرة في الكلية مما يعني أن الحوافز المادية والمعنوية عامل جذب لكل المعلمات بمختلف التخصصات وعدد السنوات.

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة(Al-Ajmi, 2017) والتي جاءت نتائجها: 1-كانت كل من الحوافز المادية والمعنوية منخفضة. 2-كانت الحوافز الاجتماعية والأداء على المستوى المتوسط. 3-هناك علاقة ترابطية بين استخدام أبعاد الحوافز وتحسين الأداء تتصف بالقوة لدى موظفي مدارس منطقة الأحمدي التعليمية، واتفقت مع (Al-Hiyasat Al-Dabbas، 2008)والتي كانت من أبرز نتائجها أن متغير الحوافز المادية يلقى اهتماما متوسطا بمتوسط حسابي بلغ (3.17) بأهمية نسبية بلغت (63.4%)، أما متغير الحوافز المعنوية يلقى اهتماما مرتفعاً بمتوسط حسابي بلغ (3.76) بأهمية نسبية بلغت (75.2%)، وأن للحوافز المادية والمعنوية أثرا هاماً في تحسين أداء العاملين، وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة وتتفق مع دراسة دراسة(Al-Shuraim ,2017) أظهرت النتائج أن أفراد الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين يوافقون بأن مستوى الحوافز المقدمة لهم في الكلية بدرجة (كبيرة) وبلغ المتوسط الحسابي (3.42)، وأن أفراد الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين يوافقون حول أثر الحوافز على تحسين الأداء بدرجة (كبيرة) بمتوسط حسابي بلغ (3.89)، كما أن أفراد الدراسة يوافقون حول مقترحات تطوير نظام الحوافز في الكلية بدرجة (كبيرة) بمتوسط حسابي بلغ (3.96). ويمكن القول بأن الحوافز المادية والمعنوية قد تجذب المعلمات لتدريس الصف الأول الابتدائي وتعزيز اتجاهاتهن حول تدريس هذه المرحلة، وهذا وقد اتفقت مع دراسة (Al-Zahrani,2017) أن للحوافز المادية والمعنوية أثر كبير وفعال في أداء معلمات اللغة الإنجليزية في المدارس الثانوية بمحافظة المخواة التعليمية، دراسة (Al-Aqeel.2021) في أن دور استخدام الحوافز من قبل المعلمات على تحصيل طلبة المرحلة الابتدائية في مدارس منطقة مبارك الكبير من وجهة نظر المعلمات كان كبير.

مناقشة النتائج

أظهرت النتائج استحقاق معلمات الصف الأول الابتدائي لمجموعة من الحوافز المادية المختلفة، وقد جاء على رأس هذه الحوافز المادية ذلك الحافز المتعلق بزيادة العلاوة السنوية لهن تميزهن عن غيرهن من الكادر التعليمي. فقد بلغ تكرار هذا الحافز (116) مرة وبنسبة (54.7%) من النسبة العامة لهذه الحوافز.

بينت النتائج إن (122) أي ما نسبته (57.5%) من عينة الدراسة يرين بأن الحافز المعنوي الأنسب لمعلمات الصف الأول الابتدائي يتمثل في خفض أنصبتهم التدريسية وتكليف معلمة اللغة العربية بتدريس مادة لغتي الجميلة للصف الأول الابتدائي.

ويمكن تفسير هذه النتائج، على ماتم رصده في الميدان التعليمي في المملكة العربية السعودية حول العلاوة السنوية وارتباطها لاختبارات الرخصة المهنية، مما شكل عائقا كبيرا في نفوس المعلمات وعزوفهن عن التدريس وبالأخص معلمات المرحلة الابتدائية.

التوصيات:

- في ظل تدني مستوى التعليم في الصفوف الأولية ينبغي الالتفات للمعلمات وتجديد الثقة به وتحفيزهن.
- إعداد آلية حوافز معلمات الصف الأول الابتدائي والاستفادة من هذه الدراسة.

المقترحات:

- في ضوء نتائج البحث ترى الباحثة ضرورة إجراء مزيد من الدراسات والبحوث المقترحة في هذا المجال على سبيل المثال:
- 0 إجراء العديد من الدراسات حول مدى فعالية التحفيز لمعلمات الصف الأول الابتدائي في الرفع من كفاءة المعلمة وتحسين أدائهم التدريسي.
- . إجراء دراسة في العلاقة بين تحفيز معلمات الصف الأول الابتدائي وتحصيل طلابهن.

References

Al-Abed, A. Q. M. (2016). The role of financial and moral incentives in application of the teaching skills among the first three class teachers.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

DOI: https://doi.org/10.61856/ijhss.v1i01.19

Al-Ajmi, F. M. (2017). The effect of material and moral incentives on embodying the job performance of workers in some educational sectors: A field study on schools in the Ahmadi educational district. Reading and Knowledge Journal, 183, 177–206. http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/776420

Al-Akhsham, S. M. (2022). The reluctance of teachers (male) to teach the initial grades of primary education. Al-Asala Journal, (1). https://alasala.alandalus-libya.org.ly/ojs/index.php/aj/article/view/24

Al-Aqeel, A. A. S. (2021). The role of the use of incentives by female teachers on the achievement of primary school students in the schools of Mubarak Al-Kabeer district from the female teachers' point of view. Journal of the College of Education, 37(4), 123–149. http://search.mandumah.com/Record/1157473

Al-Berjawi, M. A.-M. (2010). Inducement and motivation and the application of its principles in the educational field. Alukah Network. https://www.alukah.net/literature_language/0/3110/

Al-Fiqi, I. (2011). The power of motivation. Thamarat for Publication and Distribution.

Al-Gosaibi, G. A.-R. (2003). Life in administration. The Arab Institute for Studies and Publishing.

Al-Hiyasat, E. B., & Al-Dabbas, Y. J. (2008). The effect of material and moral incentives on workers in private schools in the Kingdom of Saudi Arabia: A case study of Riyadh Najd schools. Journal of Accounting, Management, and Insurance, 47, 227–260. http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/332398

Al-Hrfah, H. (2000). Encyclopedia of modern management and incentives (Vol. 1). Beirut.

Al-Hujairi, M. A. A., & Al-Shehri, H. R. A. (2015). The reasons for the reluctance of primary school teachers to teach primary grades in Madinah schools from the teachers' point of view [Unpublished master's thesis]. Taibah University. http://search.mandumah.com/Record/65403

Al-Shuraim, A. A. M. (2017). The effect of moral and material incentives on raising the level of performance and its continuity in the College of Sharia and Islamic Studies at Qassim University. Specialized International Educational Journal, 6(6), 124–138. http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/845740

Al-Zahrani, H. A. (2017). The effect of material and moral incentives on the performance of English language teachers in secondary schools in Al-Makhwah Governorate. Journal of Educational and Psychological Sciences, 1(2), 167–181. http://search.mandumah.com/Record/819006

Anis, I., Montaser, A. H., Sawalhi, A., & Hamad, M. K. A. (2004). Al-Waseet dictionary (4th ed.). Arabic Language Complex; Al-Shorouk International Library.

Aqilan, M. M. (1990). Planning is an essential task of the school principal. King Saud University Journal, 2, Educational Sciences.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

DOI: https://doi.org/10.61856/ijhss.v1i01.19

Filmer, D., & Others. (2020, October). Teacher performance-based incentives and learning inequality. RISE Policy Research Working Papers, 1–33.

Hook, E. E. (2016). More than a hundred ways to appreciate, motivate, and motivate your school staff (1427 AH). Office of Education for the Gulf Countries; Arab Education Library for the Gulf Countries.

Yaqoub, K. A. (2012). Activating the role of school principals in motivating teachers in Egypt in the light of Japan's experience. Culture and Development, 12, 120–204. http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/345914

Zayer, S. A., & Eman. (2014). [Title not fully specified in the source]. Dar Al-Safaa for Publishing and Distribution.

Zolev, M. (2000). Managing individuals in a quantitative perspective and human relations. Dar Majdalawi Publishing.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.