

Research Article

The Level of Professional Motivation Among Teachers in Post-Basic Education Schools in Al Dakhiliyah Governorate, Sultanate of Oman

مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية
بسلطنة عمان

Raya Al-abri¹, Rabia Al-Dhuhli^{2*}.

¹Ministry of Education, Nizwa, Sultanate of Oman.

²University of Nizwa, Nizwa, Sultanate of Oman.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 14 Feb 2022

Accepted 18 Apr 2022

Published 01 Jan 2024

*Corresponding author:

University of Nizwa, Nizwa, Sultanate of Oman.

Email: rabeealthuhli@unizwa.edu.om.

Abstract

This study aimed to identify the level of professional motivation among teachers in post-basic education schools in Al Dakhiliyah Governorate, Sultanate of Oman. To achieve the objectives of the study, a descriptive approach was employed, and a questionnaire was used as the study tool. A questionnaire consisting of 28 items was administered to 274 teachers. The questionnaire was divided into two parts: demographic data and professional motivation. Its validity and reliability were also verified.

The findings of the study revealed that the level of professional motivation among teachers at post-basic education schools in Al Dakhiliyah Governorate was high. The study also revealed no statistically significant differences between the study sample groups regarding the study variables (gender, qualification).

Considering the study findings, a set of recommendations was provided, the most important of which are: the need to pay more attention to the system of incentives and rewards for teachers to increase their professional motivation, and providing special courses and programs to develop their skills and capabilities.

Keywords: Professional Motivation, Al-Dakhiliyah Governorate, Sultanate of Oman, Post-Basic Education.

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، كما استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة. مكونة من (٢٨) فقرة موزعة على جزأين، هما: البيانات الديمغرافية، والدافعية المهنية، كما تم التأكد من صدقها وثباتها، حيث طبقت على عينة عشوائية بلغت (٢٧٤) معلماً ومعلمة في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يأتي: أن مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان كانت بمستوى مرتفع، كما كشفت عن عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الدافعية المهنية لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، والمؤهل العلمي).

وفي ضوء نتائج الدراسة تم تقديم مجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة الاهتمام أكثر بنظام الحوافز والمكافآت للمعلمين وإعطائه الأهمية القصوى من أجل زيادة دافعتهم المهنية، وتنفيذ دورات وبرامج خاصة لتنمية مهارات وقدرات المعلمين.

الكلمات المفتاحية: الدافعية المهنية، محافظة الداخلية، سلطنة عمان، التعليم ما بعد الأساسي.

١. المقدمة

١.١ الإطار النظري والدراسات السابقة

إن العمل يمثل تعبيراً عن الحاجة الداخلية لدى الفرد وهذه الحاجة تدفعه نحو الاستقلال النفسي والاقتصادي والتعامل الفاعل مع البيئة المحيطة به وتسمى هذه الحاجة باسم الدافعية المهنية، وتختلف الدافعية بين الأفراد، وأيضاً داخل الفرد الواحد في مختلف مراحل نموه، وبالعامل يشعر الفرد بقيمته لذلك فهو وثيق الصلة بتقديره لذاته، وتحديد هويته، فالدافعية المهنية لها أهمية كبيرة للفرد وللمجتمع فكلما كان أفراد المجتمع الواحد على مستوى عال من الدافعية المهنية كان مستوى الاقتصاد والتعليم والصحة على قدر كبير من القوة، حيث لا يمكن إغفال دور العامل البشري في النهوض بالمجتمعات نحو التقدم.

والإدارة المدرسية تمثل ركناً أساسياً داخل المدرسة، فهي المسؤول المباشر عن تحريك طاقات المدرسة وإمكاناتها البشرية والمادية، وهي الموجه والمنسق لهذه الطاقات واستثمارها بالشكل الأفضل بما يحقق أهداف العملية التعليمية (التلاوي، ٢٠١٢). ومن الأدوار التي يضطلع بها مدير المدرسة تحسين الدافعية المهنية لدى المعلمين، من خلال استثارة سلوك المعلمين، الذي يدفعهم للتعليم وبذل الجهد لإكساب الطلبة المعارف والمفاهيم الجديدة، وكذلك يؤدي إلى تحريك دافعية المعلمين نحو إنجاز مهامهم، وتوجيههم نحو تحقيق أهداف محددة، كما أن ارتفاع مستوى الدافعية لدى المعلمين يعبر عن رغبتهم في القيام بالأعمال الموكلة إليهم، ومدى مقدرتهم على تناول الأفكار بطريقة منظمة (جبران، ٢٠١٠).

وقد برز الاهتمام بدراسة الدافعية المهنية؛ نظراً لأهميتها في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعملية، ومنها المجال التربوي والمجال الأكاديمي، إذ تعد الدافعية المهنية عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه وفهمه وإدراكه للموقف، كما تعد مكوناً أساسياً في سعي الفرد نحو تحقيق ذاته وتوكيدها (الخيري، ٢٠٠٨).

وتعتبر الدافعية من المؤثرات الأساسية التي تلعب دوراً بارزاً وحيوياً في سلوك المعلمين، ومن خلالها تتولد لديهم الرغبة للعمل، فهي تمثل محصلة تفاعل بين مجموعة عوامل ذاتية، أي تتعلق بالمعلم ذاته، وعوامل خارجية، وهي التي تحدد اتجاه السلوك لزمن معين.

وعرف عباس (٢٠١١) الدافعية بأنها " العملية التي يتم فيها توجيه السلوك نحو إشباع حاجات محددة وصولاً إلى هدف ما". والدافع يمثل قوة داخلية لدى المعلم تعمل على توجيه السلوك في اتجاه معين وبقوة معينة، وبصفة عامة فإن المعلمين الذين تتوافر لديهم مستويات مرتفعة من الدافعية يظهرون جهوداً أكبر لأداء بعض المهام مقارنة بالمعلمين ذوي الدافعية المنخفضة. (نورالدين، ٢٠١٥).

كما تعددت تعريفات الدافعية المهنية للفرد نحو العمل، ومن هذه التعريفات:

عرف مصطفى (٢٠١٧) الدافعية المهنية بأنها "الحالات الداخلية أو الخارجية التي تحرك السلوك وتوجهه نحو تحقيق هدف أو غرض معين، وتحافظ على استمراره حتى يتحقق ذلك الهدف".

كما عرف عبد الحفيظ (٢٠١١) الدافعية المهنية بأنها "مجموعة الدوافع والبواعث النفسية التي تعطي الحماسة والطلاقة والمرونة والاستعداد للتأقلم وتغير خطة العمل عند مواجهة تحديات الحياة والاستمرار لإنجاز العمل".

ويذكر الحر (٢٠١٠) الأهداف الخاصة بالدافعية المهنية للمعلمين كالآتي: دفع المعلمين إلى تطوير مهاراتهم، وتحسين أدائهم المهني، وإيجاد صور مبتكرة وجديدة لإيصال المعلومات إلى المتعلمين، وتشجيع المتعلمين على اكتساب مهارات وعلوم جديدة؛ لتهيئتهم وتمكينهم من صنع التغيير المفاهيمي والوصول إلى مفاهيم جديدة.

ويرى جيوزل (Guzel, 2011) أن الدافعية المهنية تهدف بشكل رئيسي لإظهار الغايات والأهداف التي تعين الفرد وتساعد له لكي يسلك منحى معين، كذلك تهدف من الناحية النظرية الكشف عن العوامل التي تفرض على الأشخاص التصرف بشكل معين ضمن بيئة يجد نفسه فيها. وتعد الدافعية المهنية ذات طبيعة مركبة تتضمن عوامل أو أبعاد عدة أهمها: المثالية في العمل، والجدية، والمنافسة، والمثابرة، والطموح، والتضحية من أجل العمل والتفوق فيه، والرغبة في التميز، والمقدرة على التغلب على العقبات ومجابهة المهمات الصعبة (حسين، ٢٠١٦).

كما يرى فارمير (Farmer, 1997) أن للدافعية المهنية مجموعة من الأبعاد تتمثل في: البروز المهني، والتفوق، والطموح المهني، وذكر باستيك (Bastick, 2000) مجموعة من الأبعاد المتعلقة بالدافعية المهنية لدى المعلمين والتي تتمثل في: الدافعية الذاتية، والدافعية الخارجية، والدافعية الغيرية. وأضاف كل من بلاير (Balyer, 2012) أبعاداً أخرى للدافعية المهنية بالإضافة. بينما يرى هيربرتو وآخرون (Heriberto "et al., 2002) أن أبعاد الدافعية المهنية تتمثل في: الأداء الوظيفي، والطموحات الوظيفية، وجودة الحياة.

ولتحسين الدافعية المهنية للمعلمين هناك مجموعة من المجالات التي تساعد مدير المدرسة على تحقيقها، منها الترقى الوظيفي كما ذكرها (العزب، ٢٠٠٩؛ ومصطفى، ٢٠١٧)، حيث ينظر إلى الترقى المهني على أنه مجموعة متوالية من الترقيات والتنقلات الأفقية والرأسية، والتي تحدد مجموعة الوظائف المتتالية التي يشغلها الفرد على امتداد عمره الوظيفي، وأشار (المعشر، ٢٠١٩) إلى العبء المهني كمجال لتحسين الدافعية، حيث ينظر إلى العبء المهني على أنه زيادة المهام الملقة على عاتق المعلم، وبعض هذه المهام تتطلب مهارات وقدرات عالية لإكمالها، ويعتبر (الحر، ٢٠١٠) فرص التقدم الوظيفي أحد مجالات الدافعية حيث تعتبر من العوامل التي تؤدي إلى تحسين الدافعية المهنية للمعلمين، وهي تمثل عملية تطوير مهارات وكفاءات المعلمين المطلوبة في الحقل التربوي؛ لتحقيق نتائج تعليمية عالية، ويرى (بديسي، ٢٠١٨) إلى بيئة العمل كأحد مجالات تحسين الدافعية، فلا بد من أن تتسم بعدة خصائص منها: تشجيع بيئة العمل على التغيير والتطوير المستمر، ومواكبة المستحدثات التكنولوجية، والعمل بروح الفريق، وأخيراً (منيف، ٢٠١٨) نظر إلى الحوافز على أنها تشكل عاملاً مهماً وفعالاً في تحسين الدافعية المهنية للمعلمين، ويعبر عنها بمؤثر خارجي يستهدف إثارة الدوافع الكامنة لدى الفرد ويدفعه لأداء الأعمال الموكلة إليه عن طريق إشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية.

ويذكر الجاسر (٢٠١٣) الأهداف الخاصة بالدافعية المهنية للمعلمين كالآتي: دفع المعلمين إلى تطوير مهاراتهم، وتحسين أدائهم المهني، وإيجاد صور مبتكرة وجديدة لإيصال المعلومات إلى المتعلمين، ويرى جيوزل (Guzel, 2011) أن الدافعية المهنية تهدف بشكل رئيسي لإظهار الغايات والأهداف التي تعين الفرد وتساعد له لكي يسلك منحى معين، كذلك تهدف من الناحية النظرية الكشف عن العوامل التي تفرض على الأشخاص التصرف بشكل معين ضمن بيئة يجد نفسه فيها.

ومن هنا يتوجب على الإدارة الناجحة أن تكون على معرفة ودراية بالعديد من القواعد التي تساعد على تحسين وتنمية وتحريك الدافعية المهنية للمعلمين بشكل إيجابي تجاه العمل المهني، فالأداء الإداري لدى مديري المدارس واهتمامهم بتحسين وتنمية الدافعية المهنية للمعلمين يعد من الأمور الضرورية والحاسمة في نجاح العملية التربوية.

وقد أجرى العديد من الباحثين دراسات تناولت الدافعية المهنية كدراسة فينج (Feng, 2012) التي هدفت إلى استكشاف الدافعية المهنية للتدريس لدى المعلمين الصينيين في التعليم العام والتربية الخاصة، حيث استخدم الباحث المنهج المختلط، كما استخدم الاستبيان وبطاقة الملاحظة والمقابلة الشخصية كأدوات للدراسة، كما تكونت عينة الدراسة من (٣٢٦) معلماً، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: أن المعلمين لديهم مستوى دافعية بين مستوى متوسط ومرتفع، وأن الكفايات التدريسية المنخفضة تؤثر سلباً على اتجاه المعلم نحو التدريس، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافعية نحو التعليم العام أكثر من العمل في مدارس التربية الخاصة.

وهدف دراسة الصالحي والمنذري (٢٠١٣) إلى التعرف على أسباب ضعف الدافعية المهنية لدى معلمي صفوف الحادي عشر والثاني عشر من وجهة نظر المعلمين أنفسهم في محافظة شمال الباطنة في سلطنة عمان، واستخدمت الباحثان المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة، وطبقت (٣٧١) معلماً ومعلمة، وأشارت النتائج أن أكثر المحاور التي كشفت عن أسباب

ضعف الدافعية المهنية هو المحور المتعلق بالنظام التربوي وأيضا ضعف الدور الإعلامي في تعزيز مكانة المعلم وإبراز دوره في تربية الأجيال.

وأجرت الجاسر (٢٠١٣) دراسة هدفت إلى التعرف على أسباب انخفاض الدافعية للتدريس لدى معلمات اللغة الإنجليزية في الرياض، واستخدمت المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كأداة، وطبقت على (٢٠٠) معلمة من معلمات اللغة الإنجليزية في المرحلة المتوسطة، وتوصلت النتائج أن هناك أسبابا متنوعة لانخفاض الدافعية المهنية لدى معلمات اللغة الإنجليزية منها ما يرجع لبرنامج إعداد وتدريب المعلمين، ومنها ما يعود لقلة الدعم المادي، والمعنوي، وخاصة للمتميزين، والمبدعين.

بينما هدفت دراسة بني خلف والقبان (٢٠١٣) إلى التعرف على مستوى الدافعية نحو العمل المدرسي لدى معلمي العلوم في مدارس محافظة جرش من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، واستخدم المنهج الوصفي لجمع المعلومات، كما استخدم الاستبانة كأداة، وطبقت على (٢٢٥) معلما ومعلمة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الدافعية نحو العمل المدرسي لدى معلمي العلوم كان متوسطا، كما توصلت النتائج على وجود فروق في متغير النوع لصالح الإناث، ووجود فروق في سنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة الأعلى.

وقام حسين (٢٠١٦) بدراسة هدفت إلى التعرف على الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات في البيئة الثقافية العربية، واستخدم المنهج المختلط، كما استخدم الاستبانة كأداة طبقت على (٢١٣) معلما، كما استخدم الباحث المقابلة الشخصية كأداة أخرى للدراسة، وتوصلت النتائج إلى أن مستويات الدافعية المهنية لدى معلمي الرياضيات جاءت متوسطة إلى مرتفعة، كما أنه لا يوجد اختلاف في مستويات الدافعية المهنية للتدريس لدى المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل الدراسي، وسنوات الخبرة، والوظيفة، والمرحلة التعليمية).

وأجرى فيسو وآخرون (Viseu, et al., 2016) دراسة هدفت إلى مراجعة الأدبيات المتعلقة بدافعية المعلم ورضا العمل ورأس المال البشري، حيث تناول الباحثون الدراسات المنشورة بين ١٩٩٠ إلى ٢٠١٢ والتي بلغت ٤٣ دراسة منشورة، وتوصلت الدراسة إلى أهمية الرضا الوظيفي في إثارة دافعية المعلم نحو العمل، وإلى ضرورة إجراء المزيد من الدراسات حول الدافعية المهنية للمعلمين، كما توصلت الدراسة إلى أن عام ٢٠١٢ أكثر الأعوام نشرًا للدراسات التي تناولت دافعية وتحفيز المعلمين.

وقامت الرديني (٢٠١٧) بدراسة عن الدافعية والكفاءة الذاتية وأثرهما في الصحة النفسية لدى عينة من معلمي محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي من خلال الاعتماد على ثلاث مقاييس: مقياس دافعية المعلم، ومقياس للكفاءة الذاتية، ومقياس للصحة النفسية، وبلغت عينة الدراسة (٢٣٢) معلما، و(٢٤٠) معلمة وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المستوى العام لكل من دافعية المعلم، والصحة النفسية لدى المعلمين في محافظة شمال الباطنة جاء بمستوى متوسط.

وقام كلا من الثبيتي والعتيبي (٢٠١٧) بدراسة هدفت إلى التعرف على الدافعية وعلاقتها في تكوين الاتجاه نحو مهنة التدريس لدى طلاب وطالبات كلية التربية بعفيف في السعودية، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، واعتمدت الدراسة على مقياس الدافعية نحو التعلم، ومقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس، وبلغت عينة الدراسة (٣٧٧) طالبا وطالبة، وكانت نتائج الدراسة توصلت أن المتوسط الكلي للدافعية نحو التعلم لدى عينة البحث جاء بمستوى منخفض، وأن المتوسط الكلي للاتجاه نحو مهنة التدريس لدى عينة البحث جاء بمستوى منخفض، وأنه يوجد علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الدافعية نحو التعلم، وتكوين الاتجاه نحو مهنة التدريس.

كما أجرى بوسو (Bosso, 2017) دراسة هدفت إلى التعرف على دافعية المعلمين ومعنوياتهم اتجاه مهنتهم من وجهة نظر معلمي المدارس الحكومية في الولايات المتحدة الأمريكية، واستخدم المنهج الوصفي، كما استخدم أداة الاستبانة، وطبقت على (٢٤) معلما ومعلمة، وأظهرت النتائج أن الخبرات المهنية للمعلم والبيئات التعليمية الداعمة له والمزيد من مشاركته المباشرة في القرارات تعتبر مصادر مهمة لتحفيز المعلمين، والروح المعنوية لهم، وتطوير هوياتهم طول فترة عملهم في مهنة التدريس.

وهدف دراسة الركابي (٢٠١٨) إلى التعرف على الدافعية المهنية عند مدرسي ومدرسات الفيزياء للصف السادس في محافظة القادسية في العراق، واستخدم المنهج الوصفي، كما استخدم الاستبانة كأداة، والتي طبقت على (٦٣) مدرسا ومدرسة

فيزياء، وتوصلت النتائج أن الأسباب التي تقود لضعف الدافعية المهنية لدى مدرسي ومدرسات الفيزياء ترجع أولاً للنظام التربوي وثانياً لإدارة المدرسة وثالثاً تعود للمدرسين أنفسهم.

كما أجرى أبو عيشة (٢٠١٩) دراسة هدفت إلى الكشف عن درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم بمحافظة العاصمة في الأردن، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كأداة، وطبقت على (٤٠٧) معلماً ومعلمة، وأظهرت النتائج أن درجة الدافعية المهنية لدى المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم جاءت بدرجة متوسطة، كما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الدافعية لدى المعلمين تعزى لمتغيرات (النوع، والخبرة، والمؤهل العلمي).

وأجرى عبد الحليم (٢٠٢٠) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى كل من الرضا الوظيفي والدافعية المهنية للمعلمين واختبار نوع الجنس كمتغير في العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية باستخدام نمذجة المعادلة البنائية متعددة المجموعات، واستخدم المنهج الوصفي، كما تم بناء أداة الاستبانة، طبقت على (٢٢١) معلماً ومعلمة، وتوصلت النتائج أن جميع أبعاد الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للرضا الوظيفي جاءت بدرجة متوسطة، كما أن الدرجة الكلية للدافعية المهنية للمعلمين جاءت متوسطة، وأكدت النتائج أنه لا تختلف العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية باختلاف متغير الجنس.

بينما هدفت دراسة المعمرية (٢٠٢٠) إلى التعرف على درجة الاستخدام التفاعلي لوسائل التواصل الاجتماعي لدى مديري المدارس في محافظة جنوب الباطنة وعلاقته بالدافعية المهنية للمعلمين، واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، كما تم بناء أداة الاستبانة، طبقت على (١١٦) مديراً ومديرة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الدافعية المهنية للمعلمين في مدارس محافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين جاءت بدرجة مرتفعة، كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل الدراسي، والوظيفة).

وتعقيباً على الدراسات السابقة التي تناولت الدافعية المهنية للمعلمين نجد أن هناك أوجه للاستفادة منها ما يتعلق بصياغة أسئلة الدراسة، ومعرفة المنهج الذي اتبع في الدراسات السابقة، والأداة وكيفية إعدادها، ومعرفة نتائج والتوصيات التي توصلت لها.

أما أوجه الاتفاق والاختلاف مع الدراسة المراد القيام بها فتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي، ما عدا دراسة (حسين، ٢٠١٦؛ Feng, 2012) فقد استخدمتا المنهج المختلط الذي يجمع بين المنهج (الكمي والنوعي) وكذلك المقابلة والاستبانة، ودراسة فيسو وآخرون (Viseu, et al., 2016) استخدمت المنهج النوعي. وفيما يتعلق بأداة الدراسة فإن جميع الدراسات السابقة استخدمت أداة الاستبانة ما عدا دراسة حسين (٢٠١٦) ودراسة فينج (Feng, 2012) فقد استخدمتا أداة المقابلة الشخصية والملاحظة بجانب أداة الاستبانة. وفيما يتعلق بعينة الدراسة فقد اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في تطبيقها على المعلمين والمعلمات ما عدا دراسة (الثبيتي والعتيبي، ٢٠١٧) كانت عينة الدراسة طلبة كلية التربية.

وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة المتعلقة بالدافعية المهنية من حيث بيئة تطبيق الدراسة، والمجتمع والعينة. حيث تناولت الدراسة الحالية مجتمع مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية في سلطنة عمان واشتملت عينة الدراسة على المعلمين والمعلمات في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية، بينما بقيت الدراسات التي أجريت في سلطنة عمان وتناولت الدافعية المهنية كانت في محافظات أخرى. وتبذل حكومة سلطنة عمان بشكل عام ووزارة التربية والتعليم على وجه الخصوص جهوداً في تقنين التعليم وتطويره لمواكبة التغيرات التنموية السريعة في المجالات الثقافية والاقتصادية، والاجتماعية، وتزويدها بالطاقات البشرية المؤهلة إيماناً منها بقدرتهم على مواكبة المستجدات في جميع المجالات لاسيما في مجال التعليم بصفة خاصة، حيث قامت وزارة التربية والتعليم بتطبيق منظومة "إجادة" لقياس الأداء، التي تهدف إلى قياس الأداء بناء على معايير وأهداف واضحة، حيث يترتب على معرفة معدلات الأداء تقديم الحوافز والترقيات، كما يتوقع عند تطبيق هذه المنظومة زيادة معدلات الرضا الوظيفي مما يزيد من الدافعية المهنية لدى العاملين. (وزارة العمل، ٢٠٢٢).

ومن هنا جاءت هذه الدراسة للتعرف على مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية من وجهة نظر المعلمين.

٢. مشكلة الدراسة وأسئلتها

ينبغي على إدارة المدرسة أن تكون على معرفة ودراية بالعديد من القواعد التي تساعد على تحسين وتنمية وتحريك الدافعية المهنية للمعلمين بشكل إيجابي تجاه العمل المهني، فمستوى الدافعية المهنية، وأساليب رفعها وتحسينها وتنميتها لدى المعلمين يعد من الأمور الضرورية والحاسمة في نجاح العملية التربوية. ويصنف مانسفيلد وآخرون (Mansfield, et al., 2012) الهدف من الدافعية المهنية للمعلمين نحو التعليم إلى ثلاث أهداف وهي: استثارة السلوك حيث تعد الدافعية نحو التعليم محركاً رئيسياً وبعثاً للتعلم، والبحث عما هو جديد في البيئة التعليمية، وهذا يدفع المعلم لبذل مزيد من الجهد للارتقاء بالمعلمين إلى مستويات عليا.

وعطفاً على ما سبق فعلى مديري المدارس أن يضعوا أهدافاً تتعلق بكيفية توافر الدافعية المهنية لدى المعلمين لما لها من دور مهم وحيوي في رفع الروح المعنوية، وتحقيق معدلات عالية من الرضا الوظيفي، كما أنها تشعر المعلمين بالسعادة والمتعة أثناء أدائهم للمهام الموكلة لهم، وتبعث داخلهم الحماس، وتجعلهم أكثر قدرة على حل المشكلات بصمود وثبات.

وقد أجريت بعض الدراسات تناولت الدافعية المهنية، حيث أكدت دراسة الصالحي والمنذري (٢٠١٣) في محافظة شمال الباطنة في سلطنة عمان إلى أن أكثر المحاور التي كشفت عن أسباب ضعف الدافعية المهنية للمعلمين هو محور الأسباب التي تعود للنظام التربوي، وأيضاً الدور الإعلامي في تعزيز مكانة المعلم وإبراز دوره في تربية الأجيال.

كما توصلت دراسة الرديني (٢٠١٧) إلى إن المستوى العام لكل من دافعية المعلم والصحة النفسية لدى المعلمين في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان جاء بمستوى متوسط. وتوصلت دراسة الثبيتي والعتيبي (٢٠١٧) إلى إن المتوسط الكلي للدافعية نحو التعلم لدى طلبة كلية التربية جاء بمستوى منخفض، وأن المتوسط الكلي للاتجاه نحو مهنة التدريس لدى عينة البحث جاء بمستوى منخفض، وأشارت دراسة (الركابي، ٢٠١٧) إلى إن أسباب ضعف الدافعية للمعلمين يرجع إلى للنظام التربوي، والإدارة المدرسة، والمدرسين أنفسهم.

وكون الباحثة أحد مديرات المدارس في محافظة الداخلية بسلطنة عمان فإنها تلاحظ أن المعلم يواجه العديد من الإشكاليات والضغوطات التي تجعل من مهنة التدريس غير مريحة مما ينعكس على دافعيته، وهو ما أشار إليه آتش ويلماز (Ates & Yilmaz, 2018) أن دافعية المعلم متدنية بسبب كثرة الأعباء الإدارية مثل: الاحتياط، والمناوبة، والأنشطة، وارتفاع أنصبة المعلمين من الحصص اليومية، وغياب التحفيز المعنوي والمادي، بالإضافة إلى ندرة الحوافز، وضعف الرواتب. كما ترى الباحثة أن الدافعية لها أهميتها في تعزيز الرضا الوظيفي لدى المعلمين مما يزيد لديهم الحماس والإقبال على العمل ويزيد انتماءه للمدرسة، فتزيد الإنتاجية ويتطور الأداء.

٢,١ أسئلة الدراسة

ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة للبحث في مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين في مدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة التالية:

١. ما مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية من وجهة نظر المعلمين؟

٢. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ في استجابات المعلمين نحو مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي)؟

٣. أهداف وأهمية الدراسة

٣,١ أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. التعرف على مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين في مدارس التعليم ما بعد الأساسي من وجهة نظر المعلمين.
٢. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، والمؤهل العلمي).

٣,٢ أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في الأمور التالية:

١. **الأهمية النظرية:** من الناحية النظرية من المحتمل من خلال هذه الدراسة التوصل إلى معرفة جديدة حول مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان، وكذلك توضح تأثير ذلك على إنجاز أعمالهم، كما تعتبر نواة لدراسات مستقبلية، وكذلك تزود المكتبة بالإثراء المعرفي في مجال الدافعية المهنية.
٢. **الأهمية العملية:** مساعدة إدارات المدارس والمعنيين بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان في معرفة مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية، وكذلك معرفة جوانب القوة من خلال تعزيز نقاط القوة بما يضمن الاستمرار والتطوير، وكذلك التعرف على جوانب الضعف من خلال تبصير المديرين بها وإعطاء المديرين البدائل وتبصيرهم بطرق التغلب عليها، والمتابعة المستمرة لمستوى الدافعية المهنية داخل المدرسة.

٤. مصطلحات الدراسة

الدافعية المهنية

يعرفها عبد الحفيظ (٢٠١١) بأنها "مجموعة الدوافع والبواعث النفسية التي تعطي الحماسة والطاقة والمرونة والاستعداد للتأقلم وتغير خطة العمل عند مواجهة تحديات الحياة والاستمرار لإنجاز العمل".
وتعرف إجرائياً بأنها: محرك داخل شخصية المعلم يساعده على القيام بالمهام الموكلة إليه بشكل أفضل وبكفاءة وسرعة وأقل جهد ليحقق أفضل نتيجة ويعبر عنه في هذه الدراسة بتقدير أفراد العينة لمستوى فقرات الدافعية المهنية التي أعدتها الباحثة.

٥. حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: تناولت هذه الدراسة مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين من خلال مجالات الدافعية المهنية (التنقي المهنية، العبء المهني، فرص التقدم الوظيفي، بيئة العمل، الحوافز).
- الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١.
- الحدود المكانية: طبقت الدراسة في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية في سلطنة عمان.
- الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على المعلمين والمعلمات في مدارس التعليم ما بعد الأساسي. والمعلمات.

٦. الطريقة

٦,١ منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في تحديد مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين في مدارس التعليم ما بعد الأساسي؛ باعتبار أن هذا المنهج ملائم لطبيعة موضوع الدراسة؛ وذلك من أجل التوصل إلى معلومات وحقائق عن الظاهرة التي تبحث فيها هذه الدراسة، وجمع هذه المعلومات من مجتمعها الأصلي وتحليل ووصفها (البادري، ٢٠١٦).

٦,٢ مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية في سلطنة عمان والبالغ عددهم (٩١٥) معلما ومعلمة، منهم (٤٧٣) معلما، و(٤٤٢) معلمة، وذلك وفقا لكتاب الإحصاء السنوي لوزارة التربية والتعليم عام ٢٠٢٠/٢٠١٩ م (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢٠).

٦,٣ عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة، حيث تم استهداف ٣٠٠ معلم ومعلمة من مجتمع الدراسة الأصلي، وبلغت عدد الاستبانات التي تم جمعها عند التطبيق (٢٧٤) مستجيبا، بنسبة ٢٩,٩٪ من المجتمع الأصلي للدراسة، حيث لم يستجب (٢٦) معلما ومعلمة، وكانت جميع الاستبانات التي تم جمعها من العينة المستهدفة صالحة للتحليل الإلكتروني، والجدول (١) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة.

جدول (١): توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات

المتغير	الفئات	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	١١١	٤٠,٥%
	أنثى	١٦٣	٥٩,٥%
المؤهل العلمي	المجموع	٢٧٤	١٠٠%
	بكالوريوس فأقل	٢٤٦	٨٩,٨%
	ماجستير فأعلى	٢٨	١٠,٢%
	المجموع	٢٧٤	١٠٠,٠%

٦,٤ أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها تم إعداد أداة الدراسة، وذلك بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة، والتي تناولت مواضيع تناولت الدافعية المهنية كدراسة (المعمرية، ٢٠٢٠؛ عبد الحليم؛ أبو عيشة؛ ٢٠١٩؛ بني خلف والقبلان، ٢٠١٣؛ Feng, 2012؛ النكري، ٢٠١١) كما تم الرجوع للنشرات الصادرة من وزارة التربية والتعليم، وكذلك دليل المهام وتصنيف الوظائف.

حيث تكونت أداة الدراسة في صورتها الأولية من جزأين: الجزء الأول شمل البيانات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، والجزء الثاني شمل الدافعية المهنية للمعلمين، حيث تكون من (٣١) فقرة مقسمة على خمس مجالات هي: الترقى المهني وله (٧) فقرات، والعبء المهني وله (٧) فقرات، وفرص التقدم الوظيفي وله (٦) فقرات، وبيئة العمل وله (٦) فقرات، والحوافز وله (٥) فقرات. كما تم تبني تدريج ليكرت الخماسي (موافق بشدة=٥، موافق=٤، محايد=٣، غير موافق=٢، غير موافق بشدة=١).

❖ صدق الأداة

– الصدق الظاهري

تم استخدام الصدق الظاهري أو ما يعرف بصدق المحكمين، حيث تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في الإدارة التربوية، والقياس والتقويم، والبالغ عددهم (١٣) محكما؛ وذلك من أجل إبداء الرأي والملاحظة حول صلاحية الفقرات ومناسبتها، ومدى ارتباطها بالمحاور، وبناء على ملاحظاتهم تم إجراء

التعديلات المقترحة بما يتلاءم مع أهداف الدراسة، وقد نتج عن عملية التحكيم في الجزء الثاني من أداة الدراسة (الدافعية المهنية لدى المعلمين) حذف الفقرات (٢، ١١، ١٥)، وتعديل الفقرات (٦، ١٠، ١٢، ١٦، ٢٠)، وبناء على تلك التغييرات أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من (٢٥) فقرة، توزعت فقرات الاستبانة على جزأين، الجزء الأول: اشتمل على تعريف عام بعنوان الدراسة، والبيانات الديموغرافية (الجنس والمؤهل العلمي). والجزء الثاني: شمل الدافعية المهنية للمعلمين في خمس مجالات وله (٢٨) فقرة، وتمثلت هذه المجالات في: مجال الترقى المهني وله (٦) فقرات، ومجال العبء المهني وله (٦) فقرات، ومجال فرص التقدم الوظيفي وله (٦) فقرات، ومجال بيئة العمل وله (٥) فقرات، ومجال الحوافز وله (٥) فقرات.

– صدق البناء

لاستخراج دلالات صدق البناء للأداة، استخرجت معاملات ارتباط كل فقرة وبين الدرجة الكلية، وبين كل فقرة وارتباطها بالمجال التي تنتمي إليه، وبين المجالات ببعضها والدرجة الكلية، في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (٣٠) معلماً ومعلمة، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (٠,٧٥-٠,٤٢)، ومع المجال (-٠,٤٥، ٠,٩٧)، والجدول (٢) يبين ذلك.

جدول (٢): معاملات الارتباط بين الفقرات مع الأداة ككل والمجال الذي تنتمي إليه

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة
١	٠,٨٩**	٠,٦٢**	١١	٠,٤٥**	٠,٤٣*	٢١	٠,٥٤**	٠,٤٢*
٢	٠,٨٣**	٠,٧٣**	١٢	٠,٦٣**	٠,٥٤**	٢٢	٠,٧٠**	٠,٦٢**
٣	٠,٧٦**	٠,٦٦**	١٣	٠,٧٩**	٠,٥٧**	٢٣	٠,٧٨**	٠,٦٧**
٤	٠,٨٩**	٠,٦٢**	١٤	٠,٩١**	٠,٥٥**	٢٤	٠,٨٦**	٠,٦٤**
٥	٠,٧٣**	٠,٤٤*	١٥	٠,٩٥**	٠,٦٠**	٢٥	٠,٥٨**	٠,٤٣*
٦	٠,٥٨**	٠,٤٦*	١٦	٠,٨٧**	٠,٥٧**	٢٦	٠,٨٧**	٠,٧٢**
٧	٠,٨٨**	٠,٦٣**	١٧	٠,٨٢**	٠,٤٢*	٢٧	٠,٩٧**	٠,٧٢**
٨	٠,٧٢**	٠,٥١**	١٨	٠,٧٠**	٠,٥٧**	٢٨	٠,٩٤**	٠,٧٥**
٩	٠,٦٠**	٠,٥٥**	١٩	٠,٧٨**	٠,٧٢**			
١٠	٠,٧٦**	٠,٤٨**	٢٠	٠,٧٩**	٠,٧٣**			

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية ($\alpha \leq 0,05$)، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات. كما تم استخراج معامل ارتباط المجال بالدرجة الكلية، ومعاملات الارتباط بين المجالات ببعضها، والجدول (٣) يبين ذلك.

جدول (٣): معاملات الارتباط بين المجالات ببعضها وبالدرجة الكلية

مقياس الدافعية المهنية	الحوافز	العبء المهني	بيئة العمل	الترقي المهني	فرص التقدم الوظيفي
فرص التقدم الوظيفي					١
الترقي المهني				١	٠,٤٠*
بيئة العمل			١	٠,٣٨*	٠,٦١**
العبء المهني		١	٠,٥١**	٠,٦٧**	٠,٦٥**

الحوافز	٠,٣١	٠,٤٤*	٠,٢٢	٠,٥٩**	١
مقياس الدافعية المهنية	٠,٧٥**	٠,٧٦**	٠,٦٦**	٠,٨٨**	١

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)

**دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

يبين الجدول (٣) أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية ($\alpha \leq 0,05$)، مما يشير إلى درجة مناسبة من صدق البناء.

❖ ثبات الأداة

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (٣٠) معلماً ومعلمة، ومن ثم تم حساب معامل كرونباخ ألفا بين تقديراتهم في المرتين. والجدول (٤) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات إعادة للمجالات والدرجة الكلية واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (٤): معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات إعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات إعادة	الاتساق الداخلي
فرص التقدم الوظيفي	٠,٩٤	٠,٨٧
التنمية المهنية	٠,٨٨	٠,٧٧
بيئة العمل	٠,٧٩	٠,٩١
العبء المهني	٠,٧١	٠,٧٣
الحوافز	٠,٨٩	٠,٩١
مقياس الدافعية المهنية	٠,٩٢	٠,٩٢

٦,٥ إجراءات الدراسة

بعد الانتهاء من تطوير أداة الدراسة وتحكيمها ومن ثم التأكد من الصدق والثبات، بعد ذلك تطبقت الأداة على العينة المستهدفة من خلال تحويلها إلى استبانة إلكترونية باستخدام خدمة نماذج (Google Forms)، وتم إرسالها بنظام المراسلات والبريد الإلكتروني. كما تم تنزيل استجابات الاستبانة من موقع الحوسبة السحابية لجوجل درايف، ومعالجتها إحصائياً، واستخلاص النتائج، ومناقشتها.

٦,٦ المعالجة الإحصائية

تم معالجة البيانات باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية (SPSS) لتحليلها واستخراج نتائج الدراسة والإجابة عن أسئلتها كما يأتي:

- استخدام معادلة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach لتحديد معامل ثبات الاتساق الداخلي، ومعامل الارتباط بيرسون لحساب ثبات إعادة.
- للإجابة عن السؤال الأول تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة.
- للإجابة عن السؤال الثاني: تم استخدام اختبارات للعينات المستقلة (T-test) لتحديد دلالة الفروق بين المتوسطات وفقاً لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي.

❖ المعيار الإحصائي

تم اعتماد سلم ليكرت (Likert) الخماسي لتصحيح أدوات الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (5=مرتفع جداً، 4=مرتفع، 3=متوسطة، 2=قليلة، 1=قليلة جداً)، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج:

من ١,٧٩ - ١,٠٠	منخفض جداً
من ٢,٥٩ - ١,٨٠	منخفض
من ٣,٣٩ - ٢,٦٠	متوسط
من ٤,١٩ - ٣,٤٠	مرتفع
من ٥,٠٠ - ٤,٢٠	مرتفع جداً

وتم حساب المدى بطرح القيمة العليا من القيمة الدنيا (5-1=4)، وللحصول على طول الفئة تم قسمة المدى على عدد المستويات (4 ÷ 5 = 0,8)، ثم تم إضافة قيمة طول الفئة إلى أقل قيمة في المعيار وهي (1)، ثم على هذا النسق تم إيجاد باقي القيم.

٧. نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج السؤال الأول: ما مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية من وجهة نظر المعلمين؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للكشف عن مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية من وجهة نظر المعلمين حسب المجالات، والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٣	فرص التقدم الوظيفي	٤,٣٨	٠,٥٣	مرتفع جداً
٢	١	الترقى المهني	٤,٢٦	٠,٦٢	مرتفع جداً
٣	٤	بيئة العمل	٣,٨٩	٠,٦٣	مرتفع
٤	٢	العبء المهني	٣,٦٤	٠,٦٠	مرتفع
٥	٥	الحوافز	٢,٨٩	٠,٩١	متوسط
		المقياس ككل	٣,٨٤	٠,٤٥	مرتفع

يبين الجدول (5) أن مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية من وجهة نظر المعلمين جاء بمستوى مرتفع وبمتوسط حسابي (٣,٨٤)، وبمستوى مرتفع، وأن المتوسطات الحسابية للمجالات قد تراوحت ما بين (٢,٨٩-٤,٣٨)، حيث جاء مجال فرص التقدم الوظيفي في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٤,٣٨)، وبمستوى مرتفع جداً، بينما مجال الحوافز في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٩)، وبمستوى متوسط.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة المعمرية (٢٠٢٠)، واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (النقري، ٢٠١١؛ بني خلف والقبلا، ٢٠١٣؛ حسين، ٢٠١٦؛ الرديني، ٢٠١٧؛ أبو عيشة، ٢٠١٩؛ عبد الحليم، ٢٠٢٠؛ Feng, 2012) والتي أشارت جميعها على أن مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين جاء بدرجة متوسطة، واختلفت كذلك مع نتيجة دراسة (الثبتي والعتيبي، ٢٠١٧) بمستوى منخفض.

وقد يعزى مجيء مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية من وجهة نظر المعلمين بمستوى مرتفع، إلى أهمية الدافعية المهنية لدى المعلمين من حيث تعزيز الرضا الوظيفي لديهم،

وزيادة انتمائهم للوظيفة، وتطور من أدائهم الوظيفي، وترفع من روحهم المعنوية، وتجعلهم أكثر حماساً وقدرة على مواجهة التحديات والصعاب، وتمنحهم فرصاً للتقدم الوظيفي والترقي المهني.

كما قد يعزى مجيء مجال فرص التقدم الوظيفي في المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع جداً، إلى رغبة المعلمين القوية في تنفيذ برامج مهنية متنوعة تنمي قدراتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وتصلق مواهبهم، وأيضاً إقبال المعلمين بكل رحابة صدر لمواكبة وتوظيف المستحدثات التكنولوجية والتطبيقات الرقمية في العملية التعليمية التعلمية.

واختلفت نتيجة هذا المجال مع نتيجة دراسة النقري (٢٠١١)، في حصول هذا المجال على مستوى متوسط، كما اختلفت أيضاً نتيجة هذا المجال مع نتيجة دراسة (حسين، ٢٠١٦) حيث جاء هذا المجال بمستوى مرتفع، ومع نتيجة دراسة (الثبتي والعتيبي، ٢٠١٧) الذي جاء المجال بمستوى منخفض.

وجاء مجال الترقى المهني في المرتبة الثانية بمستوى مرتفع جداً، وقد يعزى ذلك لطموح المعلمين ورغبتهم في الحصول على الترقيات من خلال التحاقهم بالدورات التدريبية والورش التعليمية، ومشاركتهم في المسابقات والمبادرات التي تطرحها الوزارة أو المديرية، وإطلاعهم على كل ما هو جديد في مجال تخصصهم.

وقد اختلفت نتيجة هذا المجال مع نتيجة دراسة النقري (٢٠١١)، والتي حصل فيها هذا المجال على مستوى متوسط، كما اختلفت نتيجة هذا المجال مع نتيجة دراسة (حسين، ٢٠١٦) حيث حصل هذا المجال على مستوى مرتفع.

وجاء مجال بيئة العمل في المرتبة الثالثة وبمستوى مرتفع، ولربما يعزى ذلك لاهتمام مديري المدارس بضرورة توفير بيئة تعليمية مناسبة وجاذبة، يتوفر فيها المناخ المناسب والظروف الملائمة والإمكانات المادية والأجهزة اللازمة لإنجاز العمل، كما تتوفر فيها العلاقات الإنسانية الجيدة، كل ذلك يؤدي إلى شعور المعلمين بالراحة والرضا الوظيفي ويزيد من دافعيتهم المهنية. واختلفت نتيجة هذا المجال مع نتيجة دراسة (النقري، ٢٠١١؛ حسين، ٢٠١٦)، حيث جاء مجال بيئة العمل بمستوى متوسط.

وجاء مجال العبء المهني في المرتبة الرابعة وبمستوى مرتفع، وقد يعزى ذلك إلى حصول المعلمين على أعباء مهنية مناسبة لطاقتهم وقدراتهم وقليلة بالنسبة لهم، والتي من شأنها تجعل المعلمين يقومون بالأعمال المكلفين بها بكل رحابة صدر، ويشعرون بالرضا والثقة والاستقرار في العمل. وقد اختلفت النتيجة مع نتيجة دراسة (النقري، ٢٠١١؛ حسين، ٢٠١٦؛ الرديني، ٢٠١٧)، حيث جاء مجال العبء المهني بمستوى متوسط.

بينما جاء مجال الحوافز في المرتبة الأخيرة بالنسبة لمجالات الدافعية المهنية للمعلمين وبمستوى متوسط، وقد يعود ذلك لقلّة الحوافز المادية التي يحصل عليها المعلمون أثناء خدمتهم الوظيفية، وقلّة المكافأة التي تقدم للمعلمين نظير إبداعاتهم وتقديمتهم لأشياء جديدة وخارجة عن المألوف. وقد اتفقت نتيجة هذا المجال مع نتيجة دراسة (النقري، ٢٠١١؛ حسين، ٢٠١٦)، حيث حصل مجال الحوافز على مستوى متوسط.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على فقرات كل مجال على حدة، ومناقشة النتيجة، حيث كانت على النحو التالي.

المجال الأول: الترقى المهني

جدول (٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالترقي المهني مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الترتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٦	أطلع على ما هو جديد في مجال تخصصي.	٤,٤٧	٠,٦٧	مرتفع جداً
٢	٢	لدي الاستعداد والقدرة على تحمل مسؤولية أعلى.	٤,٤١	٠,٧٧	مرتفع جداً
٣	١	أسعى دوماً لإثبات نفسي والحصول على الترقية.	٤,٢٨	٠,٨٠	مرتفع جداً
٤	٤	أبحث عن الدورات التي ترفع من الترقى المهني.	٤,٢٦	٠,٧٩	مرتفع جداً
٥	٥	أشارك برغبة في أنشطة النمو المهني في المدرسة.	٤,١٥	٠,٨٥	مرتفع
٦	٣	أسعى للحصول على المؤهلات العليا.	٣,٩٨	١,٠١	مرتفع

المجال ككل	٤,٢٦	٠,٦٢	مرتفع جدا
------------	------	------	-----------

يبين الجدول (٦) أن المتوسط الحسابي لمجال الترقى المهني ككل بلغ (٤,٢٦)، وبمستوى مرتفع جدا. وأن المتوسطات الحسابية للفقرات قد تراوحت ما بين (٤,٤٧-٣,٩٨)، حيث جاءت الفقرة (٦) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٤٧)، وبمستوى مرتفع جدا، بينما جاءت الفقرة (٣) في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٨)، وبمستوى مرتفع.

وقد يعزى مجيء الفقرة (٦) والتي تنص على "أطلع على ما هو جديد في مجال تخصصي" في المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع جدا، إلى اهتمام المعلمين بالاطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصهم، وقدرتهم على إثراء المنهج بشكل مفهوم دون إسهاب شديد لمنح الطلاب المعلومة المناسبة والمفيدة. ونظرا للظروف التي يمر بها العالم جراء جائحة كورونا (كوفيد ١٩) أصبح لزاماً على المعلمين أن يطوروا من مهاراتهم وقدراتهم بما يتناسب مع المرحلة الجديدة من التعليم. واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (حسين، ٢٠١٦) حيث جاءت بمستوى مرتفع، ومع نتيجة دراسة (الثبتي والعتيبي، ٢٠١٧) بمستوى منخفض.

كما قد يعزى مجيء الفقرة (٣) ونصها "أسعى للحصول على المؤهلات العليا" وبمستوى مرتفع، وبالرغم من حصول هذه الفقرة على المرتبة الأخيرة، إلى أن بعض المعلمين لديهم طموح ورغبة قوية لإكمال دراساتهم العليا، وحصولهم على مؤهلات تساعدهم على الترقى المهني وتجعل لهم مكانة ملموسة تنعكس على ترقيتهم في السلم الوظيفي.

واتفقت النتيجة مع نتيجة دراسة (حسين، ٢٠١٦)، بينما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (النقري، ٢٠١١)، حيث جاءت النتيجة بمستوى متوسط.

المجال الثاني: العبء المهني

جدول (٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالعبء المهني مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٩	أتحمل المسؤولية الكاملة للأخطاء الناتجة عن أداء المهام الموكلة لي.	٤,١٠	٠,٨٤	مرتفع
٢	١١	أقوم بالمهام التي أكلف بها خارج إطار مهامي الوظيفية بكل رحابة صدر.	٤,٠٨	٠,٩٢	مرتفع
٣	١٢	أنجز كثيراً من أعمال خارج نطاق مقر عملي.	٣,٩٠	١,٠٩	مرتفع
٤	١٠	أفضي ساعات طويلة في إنجاز أعمال في مقر عملي.	٣,٧٦	١,٠٦	مرتفع
٥	٧	تسند لي أعباء إدارية تعيق المهام التدريسية.	٣,٢٨	١,٢٠	متوسط
٦	٨	أستغرق وقتاً طويلاً في حل مشاكل الطلبة.	٢,٧٤	١,١٣	متوسط
		المجال ككل	٣,٦٤	٠,٦٠	مرتفع

يبين الجدول (٧) أن المتوسط الحسابي لمجال العبء المهني ككل بلغ (٣,٦٤) وبمستوى مرتفع. وأن المتوسطات الحسابية للفقرات قد تراوحت ما بين (٤,١٠-٢,٧٤)، حيث جاءت الفقرة (٩) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤,١٠)، وبمستوى مرتفع، بينما جاءت الفقرة (٨)، في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٤)، وبمستوى متوسط.

وقد يعزى مجيء الفقرة (٩) والتي تنص على "أتحمل المسؤولية الكاملة للأخطاء الناتجة عن أداء المهام الموكلة لي" في المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع، إلى أن غالبية المعلمين لديهم المقدرة على التغلب على الأخطاء الناتجة عن مهام العمل، وأيضاً مقدرتهم على توخي الحذر في التعامل مع الأشياء لتجنب الوقوع في الأخطاء، حتى لا يؤثر ذلك على أداء الطلاب على المدى الطويل. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (حسين، ٢٠١٦؛ الرديني، ٢٠١٧)، واختلفت مع نتيجة دراسة (الثبتي والعتيبي، ٢٠١٧) بمستوى منخفض.

بينما قد يعزى مجيء الفقرة (٨) ونصها "أستغرق وقتاً طويلاً في حل مشاكل الطلبة" في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط، إلى كثرة الضغوط والأعمال التي تواجه المعلمين ويرغبون بإنجازها في وقتها، وقد لا يدرك بعض المعلمين كيفية

التعامل مع مشاكل الطلبة بطريقة علمية ومنظمة، وكيفية الوصول إلى الحل المناسب، وبذلك يحتاجون وقتاً طويلاً للتعامل مع مشكلات طلابهم. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (النقري، ٢٠١١).

المجال الثالث: فرص التقدم الوظيفي

جدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بفرص التقدم الوظيفي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	١٧	أقدم العون والمساعدة لزملائي لإنجاز الأعمال وتكاملها.	٤,٥١	٠,٥٦	مرتفع جداً
٢	١٥	أستخدم التطبيقات الإلكترونية في تطوير الخدمات التعليمية.	٤,٤٠	٠,٧٠	مرتفع جداً
٣	١٣	أتعاون مع إدارة مدرستي لتحقيق سياسة التغيير والتطوير في المدرسة.	٤,٣٨	٠,٦٥	مرتفع جداً
٤	١٤	أطبق أساليب جديدة ومبتكرة في عملي رغبة في الإبداع والإنجاز.	٤,٣٥	٠,٧٢	مرتفع جداً
٥	١٦	أشجع زملائي على تقديم مقترحات وأساليب جديدة في العمل.	٤,٣١	٠,٦٩	مرتفع جداً
٦	١٨	أبحث عن طرق فريدة ومميزة لأداء المهام.	٤,٣١	٠,٦٩	مرتفع جداً
		المجال ككل	٤,٣٨	٠,٥٣	مرتفع جداً

يبين الجدول (٨) أن المتوسط الحسابي لمجال فرص التقدم الوظيفي ككل بلغ (٤,٣٨) وبمستوى مرتفع جداً. وأن المتوسطات الحسابية للفقرات قد تراوحت ما بين (٤,٣١-٤,٥١)، تراوحت ما بين (٠,٥٦-٠,٧٢)، حيث جاءت الفقرة (١٧) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٥١)، وبمستوى مرتفع جداً، بينما جاءت الفقرة (١٨) في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٣١)، وبمستوى مرتفع جداً.

وقد يعزى مجيء الفقرة (١٧) والتي تنص على "أقدم العون والمساعدة لزملائي لإنجاز الأعمال وتكاملها" في المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع جداً، إلى امتلاك غالبية المعلمين روحاً معنوية عالية تسعى لتقديم العون والعمل بروح الفريق الواحد؛ من أجل تحقيق الأهداف وإنجاز المهام، مما يترتب عليه تقوية العلاقات بين المعلمين وتبادل الخبرات فيما بينهم. واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (حسين، ٢٠١٦) حيث حصلت على مستوى مرتفع.

وكذلك قد يعزى مجيء الفقرة (١٨) ونصها "أبحث عن طرق فريدة ومميزة لأداء المهام" في المرتبة الأخيرة وبمستوى مرتفع جداً، إلى اهتمام معظم المعلمين بالبحث عن طرق وأساليب جديدة ومبتكرة، وتطبيق المستحدثات التكنولوجية لمواكبة التقدم المعرفي والتكنولوجي، والتفكير دائماً في شيء خارج عن المألوف. واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (حسين، ٢٠١٦) حيث حصلت على مستوى مرتفع.

المجال الرابع: بيئة العمل

جدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة ببيئة العمل مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٢١	أشعر بالراحة في مدرستي.	٤,٤٠	٠,٨٩	مرتفع جداً
٢	١٩	ألتزم بحرفية الأنظمة والتعليمات واللوائح.	٤,٣٢	٠,٧٩	مرتفع جداً
٣	٢٢	أجد مراعاة للظروف عند توزيع الجدول المدرسي.	٣,٩٩	١,٠٤	مرتفع
٤	٢٠	أحصل على الإمكانيات والأجهزة اللازمة لإنجاز العمل.	٣,٨١	١,٠٧	مرتفع
٥	٢٣	أجد صعوبة في التكيف مع المتغيرات الجديدة في بيئة العمل.	٢,٩٣	١,١٧	متوسط

المقياس ككل	٣,٨٩	٠,٦٣	مرتفع
-------------	------	------	-------

يبين الجدول (٩) أن المتوسط الحسابي لمجال بيئة العمل ككل بلغ (٣,٨٩)، وبمستوى مرتفع. وأن المتوسطات الحسابية للفقرات قد تراوحت ما بين (٢,٩٣-٤,٤٠)، وانحرافات معيارية تراوحت ما بين (٠,٧٩-١,٠٧)، حيث جاءت الفقرة (٢١) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٤٠)، وبمستوى مرتفع جداً، بينما جاءت الفقرة (٢٣) في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٣)، وبمستوى متوسط.

وقد يعزى مجيء الفقرة (٢١) والتي تنص على "أشعر بالراحة في مدرستي" في المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع جداً، ذلك إلى حرص إدارات المدارس على توفير أماكن راحة للمعلمين والطلبة، وكذلك توفير بيئة ملائمة يسودها المناخ المناسب والظروف الجيدة الملائمة لإنجاز المهام الملقة على عاتق المعلم.

واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة حسين (٢٠١٦) حيث حصلت على مستوى مرتفع، كما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (النقري، ٢٠١١) حيث جاءت النتيجة بمستوى متوسط.

وقد يعزى مجيء الفقرة (٢٣) ونصها "أجد صعوبة في التكيف مع المتغيرات الجديدة في بيئة العمل" في المرتبة الأخيرة بمستوى متوسط، إلى قلة إلمام المعلمين بالمستجدات التربوية وقلة المعرفة الشاملة بكل ما هو جديد في الحقل التربوي. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (حسين، ٢٠١٦) حيث جاءت بمستوى متوسط.

المجال الخامس: الحوافز

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالحوافز مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٢٥	ألقى الثناء الحسن من مدير المدرسة أمام زملائي نظير إبداعي في أعمالي.	٤,١٢	٠,٩٧	مرتفع
٢	٢٨	أحصل على المكافأة في حالة تقديم إبداعات جديدة.	٢,٧٩	١,٢٤	متوسط
٣	٢٤	أحصل على حوافز مادية مجزية أثناء خدمتي الوظيفية.	٢,٦٨	١,٢٨	متوسط
٤	٢٧	أحصل على تعويضات مناسبة عند وقوع الحوادث المهنية.	٢,٦٨	١,١٥	متوسط
٥	٢٦	أشعر بعدالة نظام الترقيات والعلاوات في الوزارة.	٢,٢٠	١,٣١	منخفض
		المجال ككل	٢,٨٩	٠,٩١	متوسط

يبين الجدول (١٠) أن المتوسط الحسابي لمستوى الحوافز ككل بلغ (٢,٨٩)، وبمستوى مرتفع جداً. وأن المتوسطات الحسابية للفقرات قد تراوحت ما بين (٢,٢٠-٤,١٢)، حيث جاءت الفقرة (٢٥) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤,١٢)، وبمستوى مرتفع، بينما جاءت الفقرة (٢٦) في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٢٠) وبمستوى منخفض.

وقد يعلل مجيء الفقرة (٢٥) والتي تنص على "ألقى الثناء الحسن من مدير المدرسة أمام زملائي نظير إبداعي في أعمالي" في المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع، إلى امتلاك مديري المدارس مهارة التحفيز والتشجيع، وحرصهم على تعزيز المعلمين بشكل مستمر لإطلاق العنان لأفكارهم الإبداعية. واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (النقري، ٢٠١١) حيث حصلت على المرتبة الخامسة وبمستوى متوسط.

بينما قد يعزى مجيء الفقرة (٢٦) ونصها "أشعر بعدالة نظام الترقيات والعلاوات في الوزارة" في المرتبة الأخيرة بمستوى منخفض، إلى الظروف التي تمر بها الدولة من عجز في ميزانية الدولة والمخصصات المالية، الأمر الذي يترتب عليه إيقاف نظام الترقيات والعلاوات من قبل الوزارة المعنية بهذا الأمر، واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (حسين، ٢٠١٦) حيث جاءت بمستوى ضعيف.

نتائج السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha \leq 0,05$) في استجابات المعلمين نحو مستوى الدافعية المهنية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي)؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات لمستوى الدافعية المهنية من وجهة نظر المعلمين حسب متغيرات

(الجنس، المؤهل العلمي) ولبیان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت" لأثر متغير الجنس والمؤهل العلمي، والجدول (١١) يوضح ذلك.

أولاً: متغير الجنس

جدول (١١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر متغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الترقي المهني	ذكر	١١١	٤,٢٧	٠,٦٠	٠,٣٥	٢٧٢	٠,٧٣
	أنثى	١٦٣	٤,٢٥	٠,٦٤			
العبء المهني	ذكر	١١١	٣,٦٢	٠,٦٠	٠,٥٨	٢٧٢	٠,٥٦
	أنثى	١٦٣	٣,٦٦	٠,٦١			
فرص التقدم الوظيفي	ذكر	١١١	٤,٣٢	٠,٥٧	١,٥٨	٢٧٢	٠,١٢
	أنثى	١٦٣	٤,٤٢	٠,٥٠			
بيئة التعلم	ذكر	١١١	٣,٨٠	٠,٧٢	١,٩١	٢٧٢	٠,٠٦
	أنثى	١٦٣	٣,٩٥	٠,٥٥			
الحوافز	ذكر	١١١	٢,٩٠	٠,٨٥	٠,٠١	٢٧٢	٠,٩٩
	أنثى	١٦٣	٢,٨٩	٠,٩٥			
المقياس ككل	ذكر	١١١	٣,٨١	٠,٤٧	٠,٩٢	٢٧٢	٠,٣٦
	أنثى	١٦٣	٣,٨٦	٠,٤٤			

يبين الجدول (١١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($0.05 \leq \alpha$) تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية.

وقد يعزى ذلك إلى أن المعلمين من كلا الجنسين تزيد دافعتهم للعمل إذا شعروا بالأمان والاطمئنان، وأتيحت لهم الفرصة للتعبير عن آرائهم. كما يعزى ذلك بسبب التشابه في سياسات العمل والتشريعات المطبقة في جميع مدارس التعليم الأساسي في وزارة التربية والتعليم، حيث يشير (النقري، ٢٠١١) في دراسته أن متغير الجنس لا يؤثر في مستوى دافعية المعلمين والمعلمات، ذلك أن الدافعية تمثل حالة داخلية لدى الفرد توجه السلوك نحو إشباع حاجة معينة، بناء على نوع هذه الحاجة وشدتها، وبغض النظر عن جنس الفرد.

وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (Feng, 2012؛ حسين، ٢٠١٦؛ أبو عيشة، ٢٠١٩؛ عبد الحليم؛ ٢٠٢٠)، حيث توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس. بينما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (بني خلف والقبلا، ٢٠١٣؛ المعمري، ٢٠٢٠) حيث توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

ثانياً: متغير المؤهل العلمي

جدول (١٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الترقي المهني	بكالوريوس فأقل	٦٥	٤,١٦	٠,٦١	٩١	٠,٣٢
	ماجستير فأعلى	٢٨	٤,٣٠	٠,٦١		
العبء المهني	بكالوريوس فأقل	٦٥	٣,٥٣	٠,٦٦	٩١	٠,٧٨

			٢٨	٣,٥٧	٠,٣٧	ماجستير فأعلى
فرص التقدم الوظيفي	٩١	٠,٢٢	٦٥	٤,٣٦	٠,٥٥	بكالوريوس فأقل
			٢٨	٤,٣٣	٠,٤٠	ماجستير فأعلى
بيئة التعلم	٩١	٢,٣٠	٦٥	٣,٩٦	٠,٥٨	بكالوريوس فأقل
			٢٨	٣,٦٥	٠,٦٥	ماجستير فأعلى
الحوافز	٩١	٠,٨٣	٦٥	٢,٨٥	٠,٩١	بكالوريوس فأقل
			٢٨	٢,٦٩	٠,٧٠	ماجستير فأعلى
المقياس ككل	٩١	٠,٥٥	٦٥	٣,٧٩	٠,٤٥	بكالوريوس فأقل
			٢٨	٣,٧٤	٠,٣٣	ماجستير فأعلى

يبين من الجدول (١٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($0.05 \leq \alpha$) تعزى لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية. ونظرا لتباين العدد في مستوى متغير المؤهل العلمي بين فئة ماجستير فأعلى وفئة بكالوريوس فأقل تم أخذ عينة عشوائية متساوية من بكالوريوس فأقل.

وقد يعلل عدم وجود فروق تعزى لأثر المؤهل إلى أن معظم المعلمين في المدارس لديهم دافعية مهنية بغض النظر عن اختلاف مؤهلاتهم العلمية، كما قد يعزى ذلك لأهمية الدافعية المهنية في رفع الروح المعنوية للمعلمين، وتحسين أدائهم المهني، وبالتالي زيادة إنتاجية المدرسة.

وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (Feng, 2012؛ حسين، ٢٠١٦؛ أبو عيشة، ٢٠١٩؛ عبد الحلیم؛ ٢٠٢٠)، حيث توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. بينما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (بني خلف والقبلان، ٢٠١٣؛ النكري، ٢٠١١؛ المعمري، ٢٠٢٠) حيث توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

بناء على نتائج الدراسة الحالية وتوصياتها يقترح الباحثون إجراء مزيدا من الدراسات في الموضوعات التالية:

١. مستوى الدافعية المهنية لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين.
٢. برنامج مقترح لرفع الدافعية المهنية لدى المعلمين في مدارس التعليم ما بعد الأساسي وفق المستجدات التربوية الحديثة في هذا المجال.

٨. التوصيات

أسفرت نتائج الدراسة الميدانية عن مجموعة من التوصيات أهمها:

١. استمرار دائرة الشؤون الإدارية في إيجاد مزيد من الفرصة للمعلمين لمواصلة دراستهم العليا سواء بالابتعاث أو الإجازة الدراسية.
٢. على المعنيين في الإدارة العليا بوزارة التربية والتعليم إيجاد نظام للترقيات والحوافز يقوم على العدالة والشفافية ويبحث على الارتياح والابداع.

٣. على المعنيين في الإدارة العليا بوزارة التربية والتعليم إيجاد نظام فعال للتعويضات المهنية للمعلمين والفنيين.
٤. قيام مديري المدارس بالتنسيق مع المعهد التخصصي بالمحافظة بتنفيذ دورات وبرامج خاصة تحفز المعلمين على التأقلم مع المستجدات الحديثة في بيئة العمل.
٥. استمرار مديري المدارس في نشر ثقافة الإبداع والتميز بين المعلمين عن أفضل الطرق في أداء المهام الموكلة إليه.

بيان تضارب المصالح

يقر جميع المؤلفين أنه ليس لديهم أي تضارب في المصالح.

المراجع

- أبو عيشة، أماني. (٢٠١٩). درجة الدافعية لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم. *مجلة العلوم التربوية*، ٦٤ (٢)، ٣٨٩-٤٠٩.
- البادري، سعود مبارك. (٢٠١٦). *مهارات البحث العلمي* (ط ١). إربد: عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.
- بديسي، فهمية. (٢٠١١). *تنمية الإبداع الإداري ودوره في الرفع من أداء المنظمات* [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سعد دحلب البليدة.
- بني خلف، محمود حسن، والقبلا، فايزة يوسف. (٢٠١٣). المقدرّة التنبؤية للعوامل الوظيفية والديموغرافية بمستوى الدافعية نحو العمل المدرسي لدى معلمي العلوم في مدارس محافظة جرش. *مجلة العلوم التربوية*، ٤٠ (١)، ٧٤٨-٧٦٢.
- التلاوي، حسين. (٢٠١٢). *القيادة: مقدمة قصيرة جداً*. القاهرة: هنداوي للتعليم والثقافة.
- الثبتي، عمر عواض، والعتيبي، محمد حوالي. (٢٠١٧). الدافعية وعلاقتها في تكوين الاتجاه نحو مهنة التدريس لدى طلاب وطالبات كلية التربية بعفيف. *مجلة التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية*، جامعة بابل، العراق، ٣٥، ٤-١٧.
- الجاسر، عفاف محمد. (٢٠١٣). *انخفاض مستوى الدافعية للتدريس لدى معلمات اللغة الإنجليزية: أسبابه ومقترحات لعلاجها والتغلب عليه* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة عين شمس، كلية التربية، جمهورية مصر العربية.
- جبران علي. (٢٠١٠). القيادة التربوية ودورها في بناء البيئة الإيجابية لثقافة الإنجاز التربوي. *مجلة التربية*، ٤٣ (٤)، ٣٩-٧٤.
- الحارثي، سالم بن سيف. (٢٠١٤). *تصور مقترح لتطوير الإبداع الإداري لدى مديري المدارس بمحافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- الحر، عبد العزيز. (٢٠١٠). *التنمية المهنية* (ط ١). مكتبة التربية العربي لدول الخليج للنشر والتوزيع.
- حسين، هشام بركان. (٢٠١٦). الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات في البيئة الثقافية العربية. *مجلة تربويات الرياضيات، الجمعية المصرية لتربويات الرياضيات*، ١٩ (١٢)، ٦٦-١٩.
- الخيري، حسن. (٢٠٠٨). *الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والقفدة* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أم القرى، السعودية.
- الرديني، أمل عامر. (٢٠١٧). *الدافعية والكفاءة الذاتية وأثرهما في الصحة النفسية لدى عينة من معلمي محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- الركابي، عباس جواد. (٢٠١٩). *ضعف الدافعية المهنية عند مدرسي ومدرسات مادة الفيزياء للصف السادس العلمي التطبيقي والأحيائي من وجهة نظرهم* [رسالة ماجستير غير منشورة]. المديرية العامة لتربية القادسية، وزارة التربية.
- الصالح، فاطمة محمد والمنذري، ريا سالم. (٢٠١٣). أسباب ضعف الدافعية المهنية لدى معلمي صفوف الحادي عشر والثاني عشر من وجهة نظر المعلمين أنفسهم في محافظة الباطنة شمال. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، رابطة التربويين العرب، مصر، ٣٥ (١)، ٩٦-٧٣.

- عباس، أنس. (٢٠١١). *إدارة الموارد البشرية* (ط ١). دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- عبد الحفيظ، أميرة. (٢٠١١). *فاعلية برنامج تدريبي في تحقيق الدافعية المهنية لدى الطلاب المعلمي* [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الأزهر، مصر.
- عبد الحليم، رضا. (٢٠٢٠). نوع الجنس كمتغير معدل في العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية للمعلمين باستخدام نمذجة المعادلة البنائية متعددة المجموعات. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ٦٧ (٤)، ١٦٠-١٨٦.
- العزب، حسين محمد. (٢٠٠٩). سياسة تطوير المسار الوظيفي وأثرها في الرضا والأداء والمبادرة. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، ٢٤ (٣)، ١٦٥-٢٠٠.
- مصطفى، منى سامي. (٢٠١٧). قياس أثر العوامل التنظيمية المرتبطة ببيئة العمل على الإبداع التنظيمي للعاملين. *مجلة البحوث التجارية*، ٣٩ (٣)، ٢١٨-٢٤٥.
- المعشر، عيسى إبراهيم. (٢٠١٩). *أثر ضغوط العمل على أداء العاملين* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، كلية العلوم الإدارية والمالية، الأردن.
- المعمرية، فاطمة بنت خلفان. (٢٠٢٠). *درجة الاستخدام التفاعلي لوسائل التواصل الاجتماعي لدى مديري المدارس في محافظة جنوب الباطنة وعلاقته بالدافعية المهنية للمعلمين* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- منيف، لكحل. (٢٠١٨). *تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي*. (ط ١)، دار المثقف للنشر والتوزيع.
- النقري، اميليا محمود. (٢٠١١). *مستوى الإبداع الإداري لمديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان وعلاقته بدافعية المعلمين من وجهة نظرهم* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الشرق الأوسط، كلية العلوم التربوية، الأردن.
- نور الدين، بوالشرش. (٢٠١٥). *الحوافز وأداء العاملين في المؤسسات*. (ط ١)، دار الأيام للنشر والتوزيع.
- وزارة التربية والتعليم. (٢٠٢٠). *الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية*. المديرية العامة للتخطيط وضبط الجودة، سلطنة عمان، مسقط.
- وزارة العمل. (٢٠٢٢). *منصة إجادة*. تم استرجاعه بتاريخ ٢٩/٠٣/٢٠٢٢ من الموقع: ejada.gov.com

References

- Ateş, H. K., & Yilmaz, P. (2018). *Investigation of the work motivation levels of primary school teachers. Journal of Education and Training Studies*, 6(3), 184-196.
- Balyer, A. (2012). *Transformational leadership behaviors of school principals: A qualitative research based on teachers' perceptions. International Online Journal of Educational Sciences*, 4(3), 581-591.
- Bastick, T. (2000). *The measurement of teacher motivation: Cross-cultural and gender comparisons*.
- Bosso, D. (2017). *Teacher morale, motivation and professional identity: Insight for educational policymakers from state teachers of the year*. Teacher Researcher Policy Paper Series. National Network of State Teachers of the Year.
- Farmer, H. S. (1997). Women's motivation related to mastery, career salience, and career aspiration: A multivariate model focusing on the effects of sex role socialization. *Journal of Career Assessment*, 5(4), 355-381.

-
- Feng, Y. (2012). Teacher career motivation and professional development in special and inclusive education: Perspectives from Chinese teachers. *International Journal of Inclusive Education*, 16(3), 331-351.
- Guzel, H. (2011). *Investigation of demographic properties and motivation factors of physics teachers. Educational Sciences: Theory & Practice*, 11(2), 1046-1053.
- Heriberto, M., Kenneth, R., & Andrew, C. (2002). Job motivation profiles of physical educators: Theoretical background and instrument development. *British Educational Research Journal*, 28(6), 845-861.
- Mansflid, C., Wosnitza, M., & Beltman, S. (2012). Goals for teaching: Towards a framework for examining motivation of graduating teachers. *Australian Journal of Educational and Developmental Psychology*, 12, 21-34.
- Viseu, J., De Jesus, S., Rus, C., & Canavarro, J. (2016). Teacher motivation, work satisfaction, and positive psychological capital: A literature review. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 14(2), 439-461.