

## **الدافعة المهنية لدى أعضاء الهيئات التعليمية**

د. ارتقاء يحيى حافظ الكفاني

[ertiqaa.alkefaai@qu.edu.iq](mailto:ertiqaa.alkefaai@qu.edu.iq)

الباحثة: دعاء كتاب كلماج

[edu-sycho.postA8@qu.edu.iq](mailto:edu-sycho.postA8@qu.edu.iq)

جامعة القادسية / كلية التربية /

قسم العلوم التربوية والنفسية

### **الملخص:-**

استهدف البحث الحالي تعرف الى:

١- الدافعة المهنية لدى اعضاء الهيئات التعليمية.

٢- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في الدافعة المهنية لدى اعضاء الهيئات التعليمية وفقاً لمتغيرات الجنس (ذكور-إناث) والخدمة (٥ سنوات فما دون، ٦ سنوات الى عشر سنوات، ١١ فما فوق)

- ولتحقيق اهداف البحث تم بناء مقياس الدافعة المهنية بما يتلاءم مع حدود البحث والتي تمثل بأعضاء الهيئة التعليمية في مديرية التربية الديوانية ويتكون المقياس من ثلاثة مجالات ولكل مجال سبعة فقرات وبعد التتحقق من الخصائص السيميكومترية من صدق وثبات تم تطبيق المقياس على عينة البحث النهائية وبالغة ٤٠٠ معلم ومعلمة تم اختيارها بالطريقة العشوائية ذات الاسلوب المتاسب وبعد تصحيح استجابات افراد العينة اتضحت النتائج.

### **نتائج البحث:**

١. لا توجد فروق في الدافعة المهنية تبعاً لمتغير الجنس، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (٠,٤٤٧)، وهي أقل من القيمة الجدولية (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

٢. لا توجد فروق في الدافعة المهنية تبعاً لمتغير التخصص، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (١,١٠٢)، وهي أقل من القيمة الجدولية (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

٣. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الدافعة المهنية تبعاً لمتغير مدة الخدمة (١٠ فما دون ، ١١ فما فوق) حيث بلغت القيمة الفائية المحسوبة (٠,٠٠٦)، وهي أكبر من القيمة الجدولية (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

٤. لا توجد فروق في الدافعة المهنية تبعاً لمتغير التفاعل بين الجنس والتخصص وبين الجنس ومدة الخدمة وبين التخصص ومدة الخدمة وبين المتغيرات مجتمعة (الجنس والتخصص ومدة الخدمة) ، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة لهذه التفاعلات (٠,٠١) و(٠,٥٣) و(٠,٤٧)، (٠,١٤٠) على التوالي وجميعها أقل من القيمة الجدولية (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥). ويمكن ذلك للتفاعلات المتاضر بين العينات المستهدفة والتي تعيش في بيئة واحدة.

**الكلمات المفتاحية:** الدافعة المهنية، أعضاء الهيئات التعليمية.

## ***Professional motivation among members of educational Staff***

***Dr: Ertiqaa Yahea alkefaai***

***Ertiqaa Yahea alkefaai***

***Al-Qadisiyah University/ College of Education***

### **Abstract:-**

*The current research aims to identify :*

- 1. The professional motivation among members of educational staff.*
- 2. The statistically significant differences in professional motivation among educational staff members according to the variables of gender (male – female) and years of service (5 years or less, 6–10 years, and 11 years or more)*

*To achieve the research objectives, a professional motivation scale was constructed in accordance with the research boundaries, which include the teaching staff in the Directorate of Education in Diwaniyah. The scale consists of three domains, each containing seven items. After verifying the psychometric properties, including validity and reliability, the scale was applied to the final research sample, consisting of 400 male and female teachers selected through proportionate random sampling. After correcting the responses of the sample members, the results became clear:*

#### ***Research Findings:***

- 1. There are no differences in professional motivation according to the gender variable, as the calculated F-value was (0.447), which is less than the tabulated value (3.84) at a significance level of (0.05)*
- 2. There are no differences in professional motivation according to the specialization variable, as the calculated F-value was (1.102), which is less than the tabulated value (3.84) at a significance level of (0.05)*
- 3. There are no statistically significant differences in professional motivation according to the variable of years of service (10 years or less vs. 11 years or more), as the calculated F-value was (0.006), which is greater than the tabulated value (3.84) at a significance level of (0.05). (*
- 4. There are no differences in professional motivation due to the interaction between gender and specialization, between gender and years of service, between specialization and years of service, or between all variables combined (gender, specialization, and years of service). The calculated F-values for these interactions were (0.001), (0.503), (0.047), and (0.140), respectively, all of which are less than the tabulated value (3.84) at the (0.05) significance level. This may be attributed to the homogeneous interactions among the targeted sample, who live in the same environment.*

**Keywords** Professional motivation , Educational Staff .



لنشر  
جامعة العجمان

## أولاً: مشكلة البحث Research problem

ربما تؤثر الدوافع المهنية بشكل صريح على فعالية المعلمين داخل المؤسسة التعليمية. وبالتالي قد يؤثر ذلك على تحصيل الدراسي للتلاميذ. وبما أن الدافعية المهنية ديناميكية ومتغيرة ودائمة التطور تحت التأثير الدائم للعوامل الجزئية والمحابية. لهذا نجد سلوك المتعلمين في الصنف يتباين بين الواحد والأخر فالقليل جداً منهم يتميز بالرغبة والنشاط في الوصول إلى أهداف واضحة وصحيحة، والكثير منهم يصل إلى حد الانفعال بمجرد دخوله الصنف. لهذا يواجه العديد من المعلمين صعوبة في الحفاظ على مستويات مرتفعة من الدافعية تجاه أعمالهم، مما يؤثر سلباً على نتائج الأداء الفردي والجماعي في المؤسسة التربوية والتعليمية. وترجع اسباب ضعف الدافعية المهنية إلى عوامل شخصية، بيئية، تنظيمية، ونفسية، مما يجعل من الضروري دراسة هذه الأسباب بطريقة فعالة لأنها حصيلة النتائج التي تتعلق بمستقبل عدد من الأجيال. ولكون الباحثة أحد أعضاء الهيئة التعليمية فقد شعرت بوجود مشكلة حقيقة جديرة بالدراسة من هنا جاز للباحثة طرح التساؤل التالي: ما قوة واتجاه العلاقة بين اتجاه الصميم والدافعية المهنية لدى أعضاء الهيئة التعليمية؟

## أهمية البحث Importance of the Research

تعد الدافعية المهنية أحد العوامل المهمة والمؤثرة في كفاءة المعلمين من أجل القيام بالمهام المهنية على أكمل وجه التي بدورها تساعد على التطور والتقدم العلمي والتربوي والذي ينعكس في شخصية التلاميذ (بجوانبها المعرفية والانفعالية والمهارية) والتي تحتاج إلى مدرسين مؤهلين من أجل تحقيق أهداف تعليمية جيدة.(Guzel, 2011: 1046 ) ولذلك يكون المعلم ناجح في مهنة التعليم يتطلب منه ان يمتلك الرغبة والعزمية في ذلك، والالتزام بقوانيين مهنة التعليم، والمعرفة الكافية في مجال التخصص، والموضوعية في الحكم والمعاملة مع التلاميذ، وان يكون ذو اطلاع دائم على كل ما هو جديد في مهنة التعليم، ويحرص على

تنمية القدرات لدى التلاميذ، وتحفيزهم على التفكير العلمي وتهيئة الفرص لهم بالمشاركة في الدرس وتقويمهم بشكل دائم (الألوسي ٢٠٢١: ١١٧) وهذا ما أوضحه ركسن (Ringness)، ان نجاح المعلم في مهنة التربية والتعليم يرتبط ارتباطاً وثيقاً بدرجة دافعيته نحو التعليم، ولا يقتصر هذا الدافع على زيادة رغبة المعلم في العمل فقط، بل يدفعه نحو النمو المهني والرغبة في التطور. (الداهري، ٢٠١١: ١٢٢)

### **هدف البحث : Search objective:**

١. الدافعية المهنية لدى اعضاء الميئات التعليمية.
٢. دلالة الفروق الاحصائية في الدافعية المهنية لدى اعضاء الميئات التعليمية وفقاً لمتغيرات الجنس (ذكور - إناث)، والتخصص (علمي، انساني ) ومدة الخدمة (١٠ سنوات فما دون ، ١١ فما فوق).

### **حدود البحث : Search Limits**

يقتصر البحث الحالي على اعضاء الميئات التعليمية في المرحلة الابتدائية التابعين الى مديرية تربية الديوانية وفي مركز محافظة القادسية فقط للعام الدراسي (٢٠٢٤ / ٢٠٢٥)

### **مصطلحات البحث : The Terms of Definition**

#### **الدافعية المهنية Career Motivation**

عرفها كل من دي وألين (Day & Allen, 2002) بانها : "كفاءة الفرد على التوافق المهني والهوية المهنية والفكر المهني مما يجعله يتميز بالمرؤنة والتتوافق مع الظروف المتغيرة حتى عندما تكون تلك الظروف غير مشجعة ومتابعة تحديد الاهداف بنجاح وتقدير ذاته" ( Day& Allen, 2002: 64 )

التعریف النظري: تبنت الباحثة تعریف ( Day& Allen, 2002 ) المستند إلى نظرية لندن (London, 1997). في البحث الحالي.



التعريف الإجرائي: كفاءة المعلمين للدافعة المهنية التي يمكن قياسها بالدرجة الكلية من خلال استجابتهم على فقرات مجالات الدافعية المهنية في المقاييس المستخدمة في هذا البحث، والتي من الممكن تكون الدوافع قد تختلف من معلم إلى آخر.

## الفصل الثاني: الاطار النظري

مفهوم الدافع المهني يعود مفهوم الدافع المهني الى هيرزبيرج (1959) وطرح ذلك من خلال نظرية الدافعية والتي تُعرف بنظرية العاملين the two-Factor Theory ، ومن ثم تم تطوير المفهوم الدافع المهني motivation في أوائل ثمانينيات القرن التاسع عشر، من قبل الفلاسفة المعروفيين وكذلك المنظرين النفسيين الاجتماعيين البارزين عند الحديث عن السلوكيات البشرية المحفزة ووفقاً لهم، يعتقدون أن الدافع المهني هو كيان يجبر الفرد على العمل. او انه العملية النفسية التي تمنح السلوك غاية واتجاه. والاستعداد للتصرف بطريقة هادفة لتحقيق حاجات محددة غير ملبة (Buford, Bedeian & Lindner, 1995: 31-34).

فالدافعة المهنية شرط اساسي لنجاح الفرد في عمله وحدوث التوافق المهني لديه، وترتبط إعجاب برضاء الفرد وشعوره بالسعادة، وتساعده في تكوين علاقات اجتماعية ناجحة في بيئه العمل. (Butters, & Winter, 1998: 12) ويرى كل من بيترس وينتر (Butters, & Winter, 2002) أن الدافعية المهنية سعي الفرد لتحقيق أهداف محددة كزيادة العائد المادي أو تحقيق مكانة أو ليصبح جزءاً من جماعة معينة وذلك من خلال حصوله على وظيفة. (Anderson, 2002: 41) اما اندرسون (Anderson, 2002) فيرى ان الدافعية المهنية تمثل مجموعة من الحاجات والاهتمامات التي قد تتأثر ببيئة الخارجية وتظهر من خلال السلوكيات التنظيمية لتوجيه الفرد نحو تحقيق الأهداف الوظيفية. (Anderson, 2002: 23)

ويرى كل من داي والين (Day & Allen, 2004) أن الدافعية المهنية تتحدد بما يلي:

- ١-المرونة المهنية التي تشمل في التوافق مع الظروف المتغيرة حتى وإن كانت صعبة.
- ٢-الاستبصر المهني والمتمثل في الواقعية ووضع أهداف واضحة قابلة للتحقيق وإدراك الفرد لجوانب قوته وضعفه.
- ٣-الهوية المهنية الممثلة في قدرة الفرد على التعرف على ذاته من خلال الاندماج في العمل وال الحاجة للترقي. (Day & Allen, 2004: 451)

وهي يشير سينغ وشارما (Singh & Sharma, 2017) الى الدافعية المهنية على "انها عملية تحافظ على الاداء الموجة نحو الهدف وتنشط التفكير وتغذي الحماس وتلقى بردود فعل عاطفية ايجابية نحو العمل". (Singh & Sharma, 2017: 341)

### - النظرة التي فسرت الدافعية المهنية

#### نظرة الدافع المهني

تعود هذه النظرية الى الباحث النفسي لندن .(London, 1983) وشارة الأبحاث التي اجرتها لندن (1983) حول العلاقة بين الدافع الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ونوايا التوظيف والتسرب نادرة. كما عمل في سنة (1987) على فحص العلاقة بين مكونات الدافع المهني والرضا الوظيفي والالتزام العاطفي والخصائص الديموغرافية للموظفين. ولتحقيق هذا الهدف أجرى بحثاً ميدانياً باستخدام منهجة المسح على عينة من الموظفين العاملين في مختلف المؤسسات. وهدفت الدراسة إلى إضافة أدبيات إدارة الموارد البشرية الحالية من خلال التحقيق في بناء الدافع المهني وارتباطه بسلوك الموظف. وبعد منهجهية البحث وتحليل البيانات توصل لندن الى ان هناك العديد من العوامل مثل البيئة ورأس المال والموارد البشرية التي تؤثر على كيفية أداء المؤسسة. على الرغم من أن الموارد البشرية يُنظر إليها على أنها الأكثر تأثيراً على أداء المؤسسة.. (London, 1997: 391)

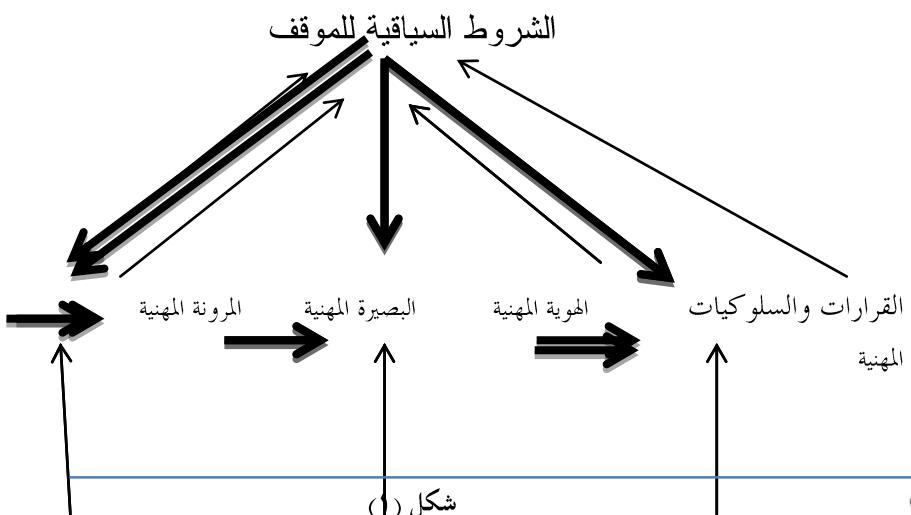
اشار لندن أن المؤسسات تحتاج إلى تحفيز موظفيها من أجل تحقيق أهدافها وغاياتها. وهناك طرق عديدة لتحفيز الدافعية. وقد ميز لندن بين الدوافع الداخلية والدوافع الخارجية. وقد أوضح هذا التمييز يساعد في تحفيز الموظفين في مكان العمل (Obiekwe, 2016: 23).

ومن أجل تعزيز الدافع المهني يفترض تزويد الموظفين بتعزيز إيجابي للأداء الجيد، وإعطائهم فرصاً للإنجاز والمدخلات، وتلقي الدعم لتطوير المهارات. إن انخفاض الدافع الوظيفي من شأنه أن يقلل من القيمة العملية لحفظ على العلاقات الاجتماعية التي من شأنها أن تفيد مهنة الفرد (London, 1984: 187). ويؤكد لندن ان ارتفاع مستويات الدافع المهني عندما يكون المدراء داعمين ويقدموا ملاحظات واضحة للأداء، وتشجع المسؤولين على تحديد أهداف مهنية، تتعلق بالتنمية والقضايا المتعلقة بالمهنة وجعل الوظيفة أكثر سهولة (Noe et al., 1990: 71).



ويمكن تحديد الدافعية باعتباره عملية إدارية تشجع الأفراد على العمل بشكل أفضل من أجل تحقيق المفعة العامة للمؤسسة، وذلك من خلال تزويدهم بمحفزات تستند إلى حاجاتهم غير المشبعة. وأن يتعلم المدراء وقادة المؤسسة كيفية فهم دوافع موظفيهم والتعامل معها بشكل فعال؛ لأن الموظفين المحفزين هم ركائز المؤسسة الناجحة في القرن الحالي والمستقبل. كما يشير لندن إلى أن الموظفين غير المحفزين قد لا يبذلون سوى القليل من الجهد في وظائفهم، ويقيرون بعيداً عن مكان العمل قدر الإمكان، ويخرجن من المؤسسة ويقومون بعمل منخفض الجودة. على عكس الموظفون عندما يكونوا محفزين بشكل جيد، فإنهم يساعدون المؤسسة على النمو والبقاء في أماكن عمل سريعة التغير .(Lindner, 1998: 36)

قدم لندن عام ١٩٨٣ في بداية الامر نموذج لتحفيز المهنة وتنظيم الاحتياجات والاهتمامات والمتغيرات الشخصية ذات الصلة بالمهنة. بعد ذلك عمل على تطوير هذا النموذج من خلال العديد من الابحاث ليكون إطاراً تكاملياً منظماً لمجموعة من المجالات التي توضح كيفية ارتباط الاختلافات الفردية التي تشكل دافع المهنة بالسلوكيات وتأثيرها بالشروط السيادية للمواقف. ساعدت العلاقات بين متغيرات الموقف و المجالات الدافع المهني المقترحة في النظرية والتي تم اخبارها في الابحاث اللاحقة في وضع إرشادات لإنشاء بيئة تدعم وتشجع الدافع المهني تم تصوير المجالات في العلاقة الارتباطية التي اقترحها نموذج لندن (١٩٨٣) في الشكل التالي



إرشادات التي اقترحها لندن لإنشاء بيئة تدعم وتشجع الدافع المهني(Lindner, 1998: 41).

يشير الى العلاقات المستقبلية التي تنتقل الظروف الظرفية الى مجالات التحفيز المهني ومن مجالات التحفيز المهني الى القرارات والسلوكيات المهنية

يشير الى العلاقات الاسترجاعية التي تنتقل من التصورات الذاتية لقرارات الفرد وسلوكياته الى مشاعر التحفيز المهني (اي مشاعر الهوية والبصرة والمرؤنة) ومن مشاعر التحفيز المهني والقرارات والسلوكيات الى تصورات الموقف

واعتبر لندن (London, 1983, 1985) وكذلك لندن وموني (London & Mone, 1987) ان الدافع المهني يعد بناء متعدد الأبعاد يتكون من ثلاثة عناصر رئيسية: المرؤنة المهنية، والبصرة المهنية، والهوية المهنية. ويمكن توضيحها بالاتي:

(أ) **المرؤنة المهنية** - هي القدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة، حتى عندما تكون الظروف محطة أو مزعجة. وتتكون من متغيرات مثل الإيمان بالذات، وال الحاجة إلى الإنجاز، والاستعداد للمخاطرة. او انها القدرة على التغلب على النكسات المهنية وتعرف على انها المدى الذي يعرفه المرء نفسه عن طريق العمل. itconsists من الوظائف، والمشاركة التنظيمية والمهنية والاحتياجات ، والاعتراف ، ودور قيادي. الهوية الوظيفية هي توجيه الدافع. كما تمثل المرؤنة المهنية القدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة حتى عندما تكون الظروف محطة أو مدمرة. وهي تشمل الترحيب بالتغييرات الوظيفية والتنظيمية، والتطلع إلى العمل مع أشخاص جدد و مختلفين، والثقة بالنفس والاستعداد للمخاطرة. ومن المتوقع أن يشارك الموظفون الذين لديهم درجة عالية من المرؤنة المهنية في العمل المستقل، وأن يتفاعوا بشكل إيجابي مع التغييرات التنظيمية، وأن يظهروا المبادرة، وأن يسعوا بشكل استباقي إلى تعزيز المهارات والمعرفة المتعلقة بالعمل. وان البصرة المهنية تمثل بالقدرة على تحقيق أهداف المهنة وامتلاك المعرفة الذاتية، وتحديداً معرفة نقاط القوة والضعف الخاصة بالفرد. من المرجح أن يشارك الموظفون الحاصلون على درجات عالية في البصرة المهنية في أنشطة مثل التحقيق في التغييرات المهنية الحتملة وجمع المعلومات حول الفرص المهنية وتحديد الأهداف الواقعية وخطط العمل، مما يؤدي إلى فهم أكبر للقوة الشخصية والضعف والاهتمامات ومستوى الرضا الوظيفي (London, 1997: 63).

(ب) **البصرة المهنية**: القدرة على أن تكون واقعياً بشأن نفسك ومهنتك واستخدام هذه التصورات في تحديد الأهداف. وتتكون من تحديد أهداف مهنية واضحة ومعرفة نقاط القوة والضعف لديك. وبمعنى أنها القدرة على أن تكون الذات والحياة المهنية أكثر واقعية وذلك



لاستخدام هذه التصورات في تحديد الأهداف. وهو يتألف من أهداف مهنية واضحة ومعرفة نقاط القوة والضعف للفرد. بمعنى المدى الذي يتلك فيه الفرد تصورات مهنية واقعية.

(ج) الهوية المهنية : المدى الذي يحدده الفرد نفسه من خلال العمل. تتكون من المشاركة الوظيفية والتنظيمية والمهنية واحتياجات التقدم والتقدير ودور القيادة. كما وتمثل اتجاه الدافع، والبصيرة المكون النشط أو المثير والهوية المهنية هي عنصر الصيانة أو الاستمرار وهي التي تؤثر على قرارات وسلوكيات المهنة

كما تتضمن الهوية المهنية تتضمن الدرجة التي ينعم بها الموظفون في الأنشطة المتعلقة بوظائفهم والمنظمة، والعمل الجاد، والتغيير عن الفخر بصاحب العمل. يميل أصحاب الدرجات العالية في الهوية المهنية إلى المشاركة بشكل كبير في الوظيفة والمنظمة ويظهرون حاجة عالية للتقدم والترقية. (Noe & Bachhuber, 1990: 261)

واشارة الابحاث والدراسات النفسية ان المرونة المهنية من الناحية المفاهيمية تشبه فكرة هولاند ١٩٨٥؛ هولاند، دايجر، وباور، ١٩٨٠ بأن القرارات المهنية تتأثر بالقدرة على مواجهة الحاجز، وال الحاجة إلى المعلومات والطمأنينة، والهوية المهنية. كما أن المرونة المهنية تشبه من الناحية المفاهيمية مفاهيم الصلابة (كوباسا، مادي، وكان، ١٩٨٢)، والكفاءة الذاتية (باندورا، ١٩٧٧)، ودافع الإنجاز (ماكليلاند، ١٩٦٥). إن مفهوم الوكالة البشرية - كونه حازماً، وفعالاً، وسهل التعامل مع الآخرين - يشبه أيضاً المرونة (راجع معاجلة ويليامز ١٩٩٢) للسياق البشري للوكالة). وإن النضج المهني هو مفهوم آخر مماثل. فالأشخاص الذين يتمتعون بقوة النضج المهني يتخدون قرارات مهنية بطريقة تظهر المشاركة والجسم والاستقلال والتوجه نحو المهام والاستعداد للتسوية بين الاحتياجات والواقع (كريتس، ١٩٧٨). والمرونة ماثلة أيضاً لفكرة المرونة في نظرية داوي ولوفكويست (١٩٨٤) للتكيف في العمل. ويعتمد التكيف في العمل على التوافق بين القدرات الفردية ومتطلبات الوظيفة والتوافق بين الاحتياجات الفردية والمعززات في البيئة. والأشخاص الذين يتمتعون بقوة في التكيف في العمل يتميزون بقوة المثابرة والمرونة والاستجابة (اتخاذ الإجراءات للتغلب على الحاجز). (London, 1997: 65).

من خلال العرض السابق لنظرية (العاملين ) ونظرية (الدافع المهني) وتفسيرهما للدافعية المهنية نجد ان هناك تقاربًا في بعض الآراء والتي هي ان الدافعية المهنية تتأثر بعدد من العوامل الداخلية والخارجية ، ويرى كل من (هيرزبيرج وماسلو) ان الدافعية الداخلية

تبني على مجموعة من الحاجات وصولاً إلى تحقيق الذات بينما الدافعية الخارجية تتأثر بمجموعة من العوامل البيئية وهذا أيضاً أكد لندن غير ان لندن أكد على النضج المهني الذي يتم من خلال ثلاث أبعاد وهي المرونة المهنية والبصرة المهنية والهوية المهنية من أجل تحقيق الدافعية المهنية.

### **الفصل الثالث:- منهجية البحث واجراءاته**

-مجتمع البحث: يقصد بمجتمع البحث جمع مفردات الظاهرة المراد دراستها ( داود وعبد الرحمن، ١٩٩٠، ٦٦ ) ؛ يتحدد مجتمع البحث بأعضاء الهيئة التعليمية من المعلمين الذين يعملون في المدارس الابتدائية الحكومية والتابعين الى مديرية تربية القادسية (في مركز الحافظة فقط) للعام الدراسي (٢٠٢٤ - ٢٠٢٥ )¹ ، والبالغ عددهم (٨٠١٤) معلم ومعلمة، بواقع (١٦١٥) من الذكور و(٦٣٩٩) من الإناث وجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١) مجتمع البحث موزعاً بحسب النوع والتخصص ومدة الخدمة

| المجموع | المعلمات |        | المعلمين |        | التخصص<br>مدة الخدمة |
|---------|----------|--------|----------|--------|----------------------|
|         | الانساني | العلمي | الانساني | العلمي |                      |
| ٤٠١٠    | ١٠٦٠     | ١١٢٠   | ٨٠٥      | ١٠٢٥   | ١٠ فما دون           |
| ٤١٠٤    | ١١٢٧     | ١٠٩٢   | ٨٧٠      | ١٠١٥   | ١١ فما فوق           |
| ٨١١٤    | ٢١٨٧     | ٢٢١٢   | ١٦٧٥     | ٢٠٤٠   | المجموع              |

#### **ثالثاً : عينة البحث :**

هي ذلك الجزء الذي يتتمى إلى المجتمع والذي تتوافر فيه خصائص المجتمع نفسه فيكون اختيار العينة بهدف التوصل إلى نتائج يمكن تعليمها على المجتمع ويصبح ذلك مكناً، ونظراً إلى عدم تجانس وحدات مجتمع البحث الحالي ، وتكونه من فئات مختلفة قد يكون لاختلافها أثر على نتيجة الدراسة ( داود وعبد الرحمن، ١٩٩٠ : ٧٩ ) .



بلغت الباحثة إلى اختيار عينة بحثها بالطريقة العشوائية البسيطة ذات الاسلوب المناسب للحصول على عينة أكثر تمثيلاً اعتمد الباحث على الأسلوب المناسب position **Allocation** و تتطلب هذه الطريقة من الباحثة أن تختار بطريقة عشوائية افرادها ، لكن بما يتناسب مع الحجم الحقيقي في المجتمع الأصلي كله ( فان دالين، ١٩٨٥ : ٣٩٣ ) فقد تم اختيار عينة بلغت (٤٠٠) معلم ومعلمة. وبنسبة (٥٪) من مجتمع البحث الذي وزع الواقع (١٨٣) معلم وبنسبة (٦٪) و (٢١٧) معلمة، وبنسبة (٥٤٪) وجدول (٢) يوضح ذلك :-

جدول (٢) عينة البحث موزعاً بحسب النوع الاجتماعي والتخصص ومدة الخدمة

| المجموع    | المعلمات   |            | المعلمين   |            | <b>التخصص<br/>مدة الخدمة</b> |
|------------|------------|------------|------------|------------|------------------------------|
|            | الإنساني   | العلمي     | الإنساني   | العلمي     |                              |
| ١٩٧        | ٥٢         | ٥٥         | ٤٠         | ٥٠         | ١٠ فما دون                   |
| ٢٠٣        | ٥٦         | ٥٤         | ٤٣         | ٥٠         | ١١ فما فوق                   |
| <b>٤٠٠</b> | <b>١٠٨</b> | <b>١٠٩</b> | <b>٨٣</b>  | <b>١٠٠</b> | <b>المجموع</b>               |
|            | <b>٢١٧</b> |            | <b>١٨٣</b> |            |                              |

#### رابعاً : أداتا البحث

تحقيقاً لأهداف البحث تطلب اعتماد أداتين أحدهما لقياس التسويف الأكاديمي وأخرى لقياس الإخفاق المعرفي وفيما يأتي وصف اجراءات اعتمادها:

#### -مقياس الدافعية المهنية:-

لأجل اعتماد أداة لقياس الدافعية المهنية لدى أعضاء الهيئة التعليمية اطلعت الباحثة على العديد من المقاييس جميعها تبني نظرية الدافع المهني للندن (١٩٨٣) وطورته (١٩٨٧) لهذا عملت الباحثة على بناء مقياس الدافعية المهنية على وفق الخطوات الاجرائية الآتية

#### ١- تحديد المنطلقات النظرية :

بعد الاطلاع على الاطر النظرية والدراسات السابقة استندت في بناء المقياس على النطاق السلوكي الذي ح dette كل من دي وألين (Day & Allen, 2002) بانها : "كفاءة الفرد على التوافق المهني والهوية المهنية والفكر المهني مما يجعله يتميز بالمرونة والتوافق مع الظروف

المتغيرة حتى عندما تكون تلك الظروف غير مشجعة ومتابعة تحديد الاهداف بنجاح وتقدير ذاته" (Day & Allen, 2002: 64) وهذا التعريف يستند الى نظرية لندن المطورة في (١٩٨٧) والذي يتكون من ثلاث مجالات هي:

**المجال الاول : البصيرة المهنية Career insight :** كفاءة الفرد على أن يكون واقعياً بشأن حياته المهنية وتكون من خلال وضع أهداف مهنية واضحة وقابلة للتطبيق وتحقيق نقاط القوة والضعف.

**المجال الثاني: المرونة المهنية Career resilience :** كفاءة الفرد على التوافق مع الظروف المتغيرة، حتى عندما تكون تلك الظروف محطة أو مزعجة. وتكون من خصائص مثل الإيمان بالذات، والاستعداد للمخاطرة، وال الحاجة إلى الإنهاز.

**المجال الثالث: الهوية المهنية Career identity :** المدى الذي يحدد به الفرد نفسه من خلال عمله. وهي مرتبطة بالوظيفة، والمشاركة التنظيمية والمهنية، وال الحاجة إلى التقدم، والتقدير (London, 1997: 64)

## ٢- صوغ فقرات مقياس الدافعية المهنية :

بعد الاطلاع على المقاييس التي تقيس الدافعية المهنية عملت الباحثة على صوغ فقرات المقاييس بأسلوب العبارات التقريرية، وبناء على الاطار النظري والمنطاق السلوكي للمقاييس ومجالاته وبما يغطي مشكلة البحث صاغت الباحثة (٢١) فقرة، موزعة بواقع سبعة فقرات لكل مجال. روعي في صياغتها السهولة والوضوح وان لا تكون الفقرة إيحائية الاستجابة .

## ٣- صلاحية فقرات المقاييس :

تشير هذه العملية الى التعرف على تمثيل المقاييس للمتغير المراد قياسه إذ يعد التحليل المنطقي ضروري في بدايات إعداد الفقرات ، لأنّه يؤشر مدى تمثيل الفقرة للسمة التي أُعدت لقياسها ولأجل التتحقق من صلاحية فقرات مقياس الدافعية المهنية عرض المقاييس بصيغته الاولية على مجموعة من المتخصصين في مجال " التربية وعلم النفس، والشخصية، وعلم النفس الاجتماعي، والقياس والتقويم، والصحة النفسية " بلغ عددهم (٢٦) مكمماً ملحق(٢).



وقد تضمن ذلك عرضاً للتعریف النظري الذي اعتمدته الباحثة وتعريف كل مجال على حده، وعرض الفقرات، وبدائل الإجابة وطلب إليهم إبداء ملاحظاتهم وأرائهم في مدى صلاحية الفقرات لقياس ما وضعت لأجله ، ومدى ملائمة كل فقرة للمجال الذي تتبعها إليه ، وترك للمحكمين أمكانية إضافة فقرة أو حذف واقتراح التعديل المناسب لأي فقرة تحتاج إلى ذلك بما يجعل المقياس ملائماً لعينة البحث الحالي ، وهذا يعد وسيلة لقياس الصدق الظاهري ، من خلال قيام عدد من المحكمين المتخصصين بتقدير مدى تمثيل فقرات المقياس للصفة المراد قياسها

وبعد استرجاع استبانة آراء المحكمين ، وتفریغ بياناتها وتحليلها ، ظهر أن الفقرات جميعها بقيت كما هي ، تم اعتماد قيمة كا<sup>٢</sup> Chi-Square ( ) المحسوبة معياراً لبقاء الفقرة من عدمها عند مستوى دلالة (٠٠٥) ودرجة حرية (١) ولصالح المواقفين .

#### التطبيق الاستطلاعي الثاني(عينة التحليل الإحصائي)

بناء على اديبيات القياس النفسي اختارت الباحثة عينة مكونه من (٤٠٠) معلم وملمة من مجتمع البحث بالطريقة العشوائية البسيطة .

وبعد التتحقق من طبيعة التوزيع الاعتدالي الذي يؤكّد على استخدام الاحصاء الملمي ، بعدها عملت الباحثة على تحليل فقرات مقياس الدافعية المهنية إحصائياً باستعمال أسلوبين هما:

#### ١- القوة التمييزية بأسلوب المجموعتين الطرفيتين :

لتحليل فقرات مقياس (الدافعية المهنية) على وفق هذا الأسلوب اعتمدـت الخطوات الآتـية:

١- إيجاد الدرجة الكلية لكل استمارـة بعد تصحيـحـها.

٢- ترتـيب الدرجـات الكلـية التي استـخـرـجـت لـ (٤٠٠) استـمـارـة ترتـيبـاً تـنـازـلـياً من أعلى درـجة إلى أدنـى درـجة انـحـصـرـت بين (٢٧-١٠٢) درـجة.

٣- اختيارـت نسبة (٢٧٪) العـلـياً لـتمـثـيلـ المـجمـوعـةـ الـدـنـيـاـ لـتحـديـدـ مـجمـوعـتـينـ متـطـرـقـتـينـ بـأـكـبـرـ حـجـمـ وـأـقـصـىـ تـبـاـيـنـ وـانـ عـدـدـ اـسـتـمـارـاتـ اـفـرـادـ المـجمـوعـةـ الـدـنـيـاـ (١٠٨) اـسـتـمـارـةـ انـحـصـرـتـ درـجـاتـهاـ بـيـنـ (٧٧-١٠٢) درـجةـ ،ـ وـعـدـدـ اـسـتـمـارـاتـ اـفـرـادـ المـجمـوعـةـ الـدـنـيـاـ فـكـانـتـ (١٠٨) اـسـتـمـارـةـ انـحـصـرـتـ درـجـاتـهاـ بـيـنـ (٢٧-٥١) درـجةـ ،ـ وـبـهـذاـ يـكـونـ لـدـنـيـاـ أـكـبـرـ حـجـمـ وـأـقـصـىـ تـبـاـيـنـ مـمـكـنـينـ.

- وبعدها تم تطبيق الاختبار الثاني (T-Test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة. ومقارنة القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة بالقيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٥٠) وبدرجة حرية (٢٤).
- من خلال هذه الخطوة اتضح ان الفقرات جميعها دالة إحصائية، لأن قيمتها التائية المحسوبة وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) وهذا يعني أن الفقرات جميعها مميزة .
- لغرض التحقق من ثبات مقياس الدافعية المهنية اعتمدت الباحثة :- طريقة تحليل التباين باستعمال معادلة ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي : ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة خضعت درجات استمرارات عينة التحليل الإحصائي البالغ عددها (٤٠) استماراة لمعادلة الفا وقد بلغ معامل ثبات الفا لمقياس الدافعية المهنية (٠,٨٣). وهو معامل ثبات يمكن الركون اليه.
- الوسائل الإحصائية:** استخدمت الباحثة الحقيقة الإحصائية.

#### نتائج البحث:

١. لا توجد فروق في الدافعية المهنية تبعاً لمتغير الجنس، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (٠,٤٤٧)، وهي أقل من القيمة الجدولية (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٥٠).
٢. لا توجد فروق في الدافعية المهنية تبعاً لمتغير التخصص، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (١,١٠٢)، وهي أقل من القيمة الجدولية (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٥٠).
٣. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الدافعية المهنية تبعاً لمتغير مدة الخدمة (١٠ فما دون ، ١١ فما فوق) حيث بلغت القيمة الفائية المحسوبة (٠,٠٠٦)، وهي أكبر من القيمة الجدولية (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٥٠).
٤. لا توجد فروق في الدافعية المهنية تبعاً لمتغير التفاعل بين الجنس والتخصص وبين الجنس ومدة الخدمة وبين التخصص ومدة الخدمة وبين المتغيرات مجتمعة (الجنس والتخصص ومدة الخدمة) ، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة لهذه التفاعلات (٠,٠٠١) و(٠,٥٠٣) و(٠,٠٤٧)، (٠,٠٤٠) على التوالي وجميعها أقل من القيمة الجدولية (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٥٠) . ويمكن ذلك للتفاعلات المتاظر بين العينات المستهدفة والتي تعيش في بيئة واحدة.

#### الاستنتاجات:

بناءً على ما توصل إليه البحث من نتائج يمكن استنتاج الآتي:

يعاني أعضاء الهيئات التعليمية من ضغوط تربوية ونفسية جعلت من المعلمون يعانون من اجهاد الضمير لكنهم حريصون على إدائهم الإنساني الذي ساعدتهم على امتلاك الداعية المهنية.

#### التوصيات:

١- يقع على عاتق الأشراف التربوي والوزارة عملية تطوير وتعزيز الداعية المهنية لدى أعضاء الهيئة التعليمية.

٢- تبصير ادارات المدارس على أهمية وتشجيع المعلمين المتميزين والذين يحققون نسب عالية.

#### المقترحات:

بناءً على نتائج البحث الحالي، قدمت الباحثة مقترنات لدراسات مستقبلية تتمثل:

١- اجراء دراسة للعوامل المؤثرة في الداعية المهنية.

٢- اجراء دراسة لمعرفة علاقة الداعية المهنية بمتغيرات اخرى لم يشملها البحث الحالي مثل الاساليب المعرفية ، والتفكير الابتكاري، واسلوب حل المشكلة .

٣- اجراء دراسة لمعرفة علاقة الداعية المهنية بالقدرات المعرفية لدى طلبة مراحل دراسية اخرى (الاعدادية او الجامعة) .

#### المصادر العربية والاجنبية :

● فان دالين (١٩٩٧) منهاج البحث في التربية وعلم النفس ، ترجمة محمد نبيل نوفل ، الانجلو المصرية.

● صحراوي، عبدالله، وبوصلب عبد الحكيم (٢٠١٦): النمذجة البنائية (SEM) ومعالجة صدق المقاييس في البحوث النفسية والتربوية نموذج البناء العاملی لعلاقات كفاءات التسيير الاداري بالمؤسسة التعليمية ، مجلة العلوم النفسية والتربوية ، المجلد (٣) عدد (٢) من ص ٦١-٩١.

● داؤد ، عزيز حنا ، أنور حسين عبد الرحمن (١٩٩٠) : منهاج البحث التربوي ، جامعة بغداد ، بغداد ، العراق .



- London, M. (1995). B London's Career Motivation Theory: An Update on Measurement and Research behavior, *Journal of Career Assessment* volume 5/ Number 1/Winter 1997/ p; 61–80
- Day,R& Allan( 2004).The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior*.64.72–91
- Noe, A. W., & Bachhuber, J. A. (1990). Correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 340–356..
- Lindner J.R 1998. Understanding employee motivation. *Journal of extension*
- Harrington.S (2009): ***Confirmatory Factor Analysis***, DOI:10.1093/acprof:oso/9780195339888.001.0001.
- Babyak,M.A. & gReen,S.(2010): ***Confirmatory Factor Analysis ,An Introduction For Psychosomatic Medicine Researchers Psychosomatic Medicine***,587–597
- Obiekwe Nduka (2016): EMPLOYEE MOTIVATION AND PERFORMANCE Thesis CENTRIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES Business Management December.
- Butters, J.M. & Winter, P.A(2002). Professional motivation and career plan differences between African and Caucasian dental students; Implications for Implications for improving working diversity, *Journal of National Medical Association*.94, (6), 492– 504.
- London, M., & Noe, R. (1997). Londons career motivation theory: An update on measurement and research. *Journal of Career Assessment*, 5(1), pp.61 8



