

الدافعية المهنية لدى أعضاء الهيئات التعليمية

د. ارتقاء يحيى حافظ الكفائي

ertiqaa.alkefaai@qu.edu.iq

الباحثة: دعاء كتاب كلماج

edu-sycho.postA8@qu.edu.iq

جامعة القادسية / كلية التربية/

قسم العلوم التربوية والنفسية

الملخص:-

استهدف البحث الحالي تعرف الى:

١-الدافعية المهنية لدى اعضاء الهيئات التعليمية.

٢-الفروق ذات الدلالة الاحصائية في الدافعية المهنية لدى اعضاء الهيئات التعليمية وفقاً لمتغيرات الجنس

(ذكور-اناث)والخدمة(٥سنوات فما دون،٦سنوات الى عشر سنوات،١١فما فوق)

-ولتحقيق اهداف البحث تم بناء مقياس الدافعية المهنية بما يتلاءم مع حدود البحث والتي تشمل بأعضاء الهيئة التعليمية في مديرية تربية الديوانية ويتكون المقياس من ثلاثة مجالات ولكل مجال سبعة فقرات وبعد التحقق من الخصائص السيكومترية من صدق وثبات تم تطبيق المقياس على عينة البحث النهائية والبالغة ٤٠٠معلم ومعلمة تم اختيارها بالطريقة العشوائية ذات الاسلوب المناسب وبعد تصحيح استجابات افراد العينة اتضحت النتائج.

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 (٠,٠٥).

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 (٠,٠٥).

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 (٠,٠٥).

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)، على التوالي وجميعها أقل من القيمة الجدولية (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) . ويمكن ذلك للتفاعلات المتناظر بين العينات المستهدفة والتي تعيش في بيئة واحدة.

الكلمات المفتاحية : الدافعية 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 .



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 والمحايدة. لهذا نجد سلوك المتعلمين في الصف يتباين بين الواحد والآخر فالقليل جدا منهم يتميز بالرغبة والنشاط في الوصول إلى أهداف واضحة وصحيحة، والكثير منهم يصل إلى حد الانفعال بمجرد دخوله الصف. 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 الى عوامل شخصية، بيئية، تنظيمية، ونفسية، مما يجعل من الضروري دراسة هذه الأسباب بطريقة فعالة لأنها حصيلة النتائج التي تتعلق بمستقبل عدد من الاجيال. ولكون الباحثة احد اعضاء الهيئة التعليمية فقد شعرت بوجود مشكلة حقيقة جديرة بالدراسة من هنا جاز للباحثة طرح التساؤل التالي: ما قوة واتجاه العلاقة بين اجهاد الضمير والدافعية المهنية لدى أعضاء الهيئة التعليمية؟

أهمية البحث Importance of the Research

تعد الدافعية المهنية أحد العوامل المهمة والمؤثرة في كفاءة المعلمين من اجل 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 الى مدرسين مؤهلين من اجل تحقيق أهداف تعليمية جيدة. (Guzel, 2011: 1046) ولكي يكون المعلم ناجح في مهنة التعليم يتطلب منه ان يمتلك الرغبة والعزيمة في ذلك، والالتزام بقوانين 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 الهيئات التعليمية.
٢. دلالة الفروق الاحصائية في الدافعية المهنية لدى اعضاء الهيئات 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 الهيئات 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 بالمرونة والتوافق مع الظروف المتغيرة حتى عندما تكون تلك الظروف غير مشجعة ومتابعة تحديد الاهداف بنجاح وتقييم ذاته" (Day& Allen, 2002: 64)

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

التعريف الإجرائي: كفاءة المعلمين للدافعية المهنية التي يمكن قياسها بالدرجة الكلية من خلال استجاباتهم على فقرات مجالات الدافعية المهنية في المقياس 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 المعروفين وكذلك المنظرين النفسيين الاجتماعيين البارزين عند الحديث عن السلوكيات البشرية المحفزة ووفقاً لهم، يُعتقدون 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).

فالدافعية المهنية شرط اساسي لنجاح الفرد في عمله وحدث التوافق المهني لديه، وترتبط إعجاب برضا الفرد وشعوره بالسعادة، وتساعد في تكوين علاقات اجتماعية ناجحة في بيئة العمل. (pinder,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". (Butters, & Winter,2002: 41) اما اندرسون (Anderson,2002) فيرى ان الدافعية المهنية تمثل مجموعة من الحاجات والاهتمامات التي قد تتأثر بالبيئة 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:

- 1- المرونة المهنية التي تشمل في التوافق مع الظروف المتغيرة حتى وإن كانت صعبة.
- 2- الاستبصار المهني والمتمثل في الواقعية ووضع أهداف واضحة قابلة للتحقيق وإدراك الفرد لجوانب قوته وضعفه.
- 3- الهوية المهنية المتمثلة في قدرة الفرد على التعرف على ذاته من خلال الاندماج في العمل والحاجة للترقي. (Day & Allen,2004: 451)

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

-النظرية التي فسرت الدافعية المهنية

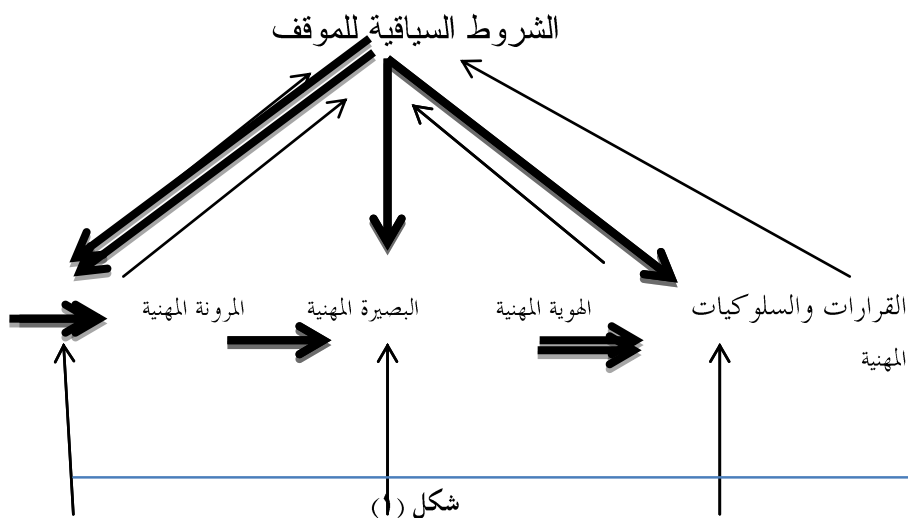
نظرية الدافع المهني

تعود هذه النظرية الى الباحث النفسي لندن (London, 1983) وشارة الأبحاث التي اجراها لندن (١٩٨٣) حول العلاقة بين الدافع الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ونوايا التوظيف والتسرب نادرة. كما عمل في سنة (١٩٨٧) على فحص العلاقة بين مكونات الدافع المهني والرضا الوظيفي والالتزام العاطفي والخصائص الديموغرافية للموظفين. ولتحقيق هذا الهدف أجرى بحثاً ميدانياً باستخدام منهجية 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 منهجية 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 لموظفيها 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 للحفاظ 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 الرؤوسين على تحديد أهداف مهنية، تتعلق بالتنمية والقضايا المتعلقة بالمهنة وجعل الوظيفة أكثر سهولة (Noe, 1990: 71).

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 منظمًا لمجموعة من المجالات التي توضح كيفية ارتباط الاختلافات الفردية التي تشكل دافع المهنة بالسلوكيات وتأثرها بالشروط السياقية للمواقف. ساعدت العلاقات بين متغيرات الموقف ومجالات الدافع المهني المقترحة في النظرية والتي تم اختبارها في الأبحاث 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 والبصيرة والمرونة) ومن مشاعر التحفيز المهني والقرارات والسلوكيات الى تصورات الموقف

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

(أ) **المرونة المهنية** - هي القدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة، حتى عندما تكون الظروف محبطة أو مزعجة. وتتكون من متغيرات مثل الإيمان بالذات، والحاجة إلى الإنجاز، والاستعداد للمخاطرة. أو انها القدرة على التغلب على النكسات المهنية وتعرف على انها المدى الذي يعرفه المرء نفسه عن طريق العمل. it consists من الوظائف، والمشاركة التنظيمية والمهنية والاحتياجات، والاعتراف، ودور قيادي. الهوية الوظيفية هي توجيه الدافع. كما تمثل المرونة المهنية القدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة حتى عندما تكون الظروف محبطة أو مدمرة. وهي تشمل الترحيب بالتغيرات الوظيفية والتنظيمية، والتطلع إلى العمل مع أشخاص جدد ومختلفين، والثقة بالنفس والاستعداد للمخاطرة. ومن المتوقع أن يشارك الموظفون الذين لديهم درجة عالية من المرونة المهنية في العمل المستقل، وأن يتفاعلوا بشكل إيجابي مع التغيرات التنظيمية، وأن يظهرُوا المبادرة، وأن يسعوا بشكل استباقي إلى تعزيز المهارات والمعرفة المتعلقة بالعمل. وإن البصيرة المهنية تتمثل بالقدرة على تحقيق أهداف المهنة وامتلاك المعرفة الذاتية، وتحديد معرفة نقاط القوة والضعف الخاصة بالفرد. من المرجح أن يشارك الموظفون الحاصلون على درجات عالية في البصيرة المهنية في أنشطة مثل التحقيق في التغيرات المهنية المحتملة 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) **البصيرة 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 انها القدرة على أن تكون الذات والحياة المهنية اكثر واقعية وذلك

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

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

كما تتضمن الهوية المهنية تتضمن الدرجة التي ينعكس بها الموظفون في الأنشطة المتعلقة بوظائفهم والمنظمة، والعمل الجاد، والتعبير 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 الحواجز، والحاجة إلى المعلومات والطمأنينة، والهوية المهنية. كما أن المرونة المهنية تشبه من الناحية المفاهيمية مفاهيم الصلابة (كوباسا، ماددي، 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 معالجة ويليامز ١٩٩٢) للسياق البشري للوكالة). وإن النضج المهني هو مفهوم آخر مماثل. فالأشخاص الذين يتمتعون بقوة النضج المهني يتخذون قرارات مهنية بطريقة تظهر المشاركة والحسم والاستقلال والتوجه نحو المهام والاستعداد للتسوية بين الاحتياجات والواقع (كريتس، ١٩٧٨). والمرونة مماثلة 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 التكيف في العمل يتميزون بقوة المثابرة والمرونة والاستجابة (اتخاذ الإجراءات للتغلب على الحواجز). (London, 1997: 65).

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

تبنى على مجموعة من الحاجات وصولاً الى تحقيق الذات بينما الدافعية الخارجية تتأثر بمجموعة من العوامل البيئية وهذا ايضا اكدة لندن غير ان لندن اكد على النضج المهني الذي يتم من خلال ثلاث ابعاد وهي المرونة المهنية والبصيرة المهنية والهوية المهنية من اجل 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 البيئة التعليمية من المعلمين الذين يعملون في المدارس الابتدائية الحكومية والتابعين الى مديرية تربية القادسية (في مركز المحافظة فقط) للعام الدراسي (٢٠٢٤ - ٢٠٢٥) ^١ ، والبالغ عددهم (٨٠١٤) معلم ومعلمة، بواقع (١٦١٥) من الذكور و(٦٣٩٩) من الاناث و جدول (١) يوضح ذلك.

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

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

ثالثاً : عينة البحث :

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

لجأت الباحثة إلى اختيار عينة بحثها بالطريقة العشوائية البسيطة ذات الأسلوب المناسب للحصول على عينة أكثر تمثيلاً اعتمد الباحث على الأسلوب المناسب position Allocation وتتطلب 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. ونسبة (٥٪) من مجتمع البحث الذي وزع بواقع (١٨٣) معلم ونسبة (٤٦٪) و(٢١٧) معلمة، ونسبة (٥٤٪) وجدول (٢) يوضح ذلك :-
جدول (٢) عينة البحث موزعاً بحسب النوع الاجتماعي والتخصص ومدة الخدمة

المجموع	المعلمين		المعلمات		التخصص مدة الخدمة
	العلمي	الانساني	العلمي	الانساني	
١٠ فما دون	٥٠	٤٠	٥٥	٥٢	١٩٧
١١ فما فوق	٥٠	٤٣	٥٤	٥٦	٢٠٣
المجموع	١٠٠	٨٣	١٠٩	١٠٨	٤٠٠
	١٨٣		٢١٧		

رابعاً : أدوات البحث

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

-مقياس الدافعية المهنية :-

لأجل اعتماد أداة لقياس الدافعية المهنية لدى أعضاء الهيئة التعليمية اطلعت الباحثة على العديد من المقاييس جميعها تبنى 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 حدده 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 وتقييم ذاته" (64: 2002, Day & Allen) وهذا التعريف يستند الى نظرية لندن المطورة في (1987) والذي يتكون من ثلاث مجالات هي:

المجال الاول : البصيرة المهنية Career insight : كفاءة الفرد على أن يكون واقعياً بشأن حياته المهنية وتتكون 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 محبطة أو مزعجة. وتتكون من خصائص مثل الإيمان بالذات، والاستعداد للمخاطرة، والحاجة إلى الإنجاز.

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

٢- صوغ فقرات مقياس الدافعية المهنية :

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

٣- صلاحية فقرات المقياس :

تشير هذه العملية الى التعرف على تمثيل المقياس للمتغير المراد قياسه إذ يعد التحليل المنطقي ضروري في بدايات إعداد الفقرات ، لأنه يؤثر مدى تمثيل الفقرة للسمة التي أعدت لقياسها ولأجل التحقق من صلاحية فقرات مقياس الدافعية المهنية عرض المقياس بصيغته الاولى على مجموعة من المتخصصين في مجال " التربية وعلم النفس، والشخصية، وعلم النفس الاجتماعي، والقياس والتقويم، والصحة النفسية " بلغ عددهم (٢٦) محكماً ملحق (٢).

وقد تضمن ذلك عرضاً للتعريف النظري الذي اعتمدته الباحثة وتعريف كل مجال على حده، وعرض الفقرات، وبدائل الإجابة وطلب إليهم إبداء ملاحظاتهم وآرائهم في مدى صلاحية الفقرات لقياس ما وضعت لأجله، ومدى ملائمة كل فقرة للمجال الذي تنتمي إليه، وترك للمحكمين إمكانية 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، وتفرغ بياناتها وتحليلها، ظهر أن الفقرات جميعها بقيت كما هي، تم اعتماد قيمة كاي (Chi-Square) المحسوبة معياراً لبقاء الفقرة من عدمها عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١) ولصالح الموافقين.

التطبيق الاستطلاعي الثاني (عينة التحليل الإحصائي)

بناء على ادبيات القياس النفسي اختارت الباحثة عينة مكونة من (٤٠٠) معلم ومعلمة من مجتمع البحث بالطريقة العشوائية البسيطة.

وبعد التحقق من طبيعة التوزيع الاعتدالي الذي يؤكد على استخدام الاحصاء المعلمي، 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 اعتمدت الخطوات الآتية:

- ١- إيجاد الدرجة الكلية لكل استمارة بعد تصحيحها.
- ٢- ترتيب الدرجات الكلية التي استخرجت لـ (٤٠٠) استمارة ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة انحصرت بين (١٠٢-٢٧) درجة.
- ٣- اختيرت نسبة (٢٧٪) العليا لتمثل المجموعة العليا ونسبة (٢٧٪) الدنيا لتمثل المجموعة الدنيا لتحديد مجموعتين متطرفتين بأكبر حجم وأقصى تباين وان عدد استمارات افراد المجموعة العليا (١٠٨) استمارة انحصرت درجاتها بين (٧٧-١٠٢) درجة، وعدد استمارات أفراد المجموعة الدنيا فكانت (١٠٨) استمارة انحصرت درجاتها بين (٢٧-٥١) درجة، وبهذا يكون لدينا أكبر حجم وأقصى تباين ممكنين.

- ٤- وبعدها تم تطبيق الاختبار التائي (T-Test) لعينيتين 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 (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٢١٤).
- ٥- 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 .
- ٦- لغرض التحقق من ثبات مقياس الدافعية المهنية اعتمدت الباحثة :- طريقة تحليل التباين باستعمال معادلة ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي : ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة خضعت درجات استمارات عينة التحليل الإحصائي البالغ عددها (٤٠٠) استمارة لمعادلة ألفا وقد بلغ معامل ثبات ألفا لمقياس الدافعية المهنية (٠,٨٣). وهو معامل ثبات يمكن الركون اليه.
- الوسائل الإحصائية: استخدمت الباحثة الحقيبة 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 (٠,٠٥).
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 (٠,٠٥).
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 (٠,٠٥).
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)، (٠,١٤٠) على التوالي وجميعها أقل من القيمة الجدولية (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) . ويمكن ذلك للتفاعلات المتناظر بين العينات المستهدفة والتي تعيش في بيئة واحدة.

الاستنتاجات:

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

يعاني اعضاء الهيئات التعليمية من ضغوط تربوية ونفسية جعلت من المعلمون يعانون من اجهاد الضمير لكنهم حريصون على ادائهم الانساني الذي ساعدهم على امتلاك الدافعية مهنية.

التوصيات:

١- يقع على عاتق الاشراف التربوي والوزارة عملية تطوير وتعزيز الدافعية المهنية لدى اعضاء الهيئة التعليمية.

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

المقترحات:

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

- ١- اجراء دراسة للعوامل المؤثرة في الدافعية المهنية.
- ٢- اجراء دراسة لمعرفة علاقة الدافعية المهنية بمتغيرات اخرى لم يشملها البحث الحالي مثل الاساليب المعرفية ، والتفكير الابتكاري، واسلوب حل المشكلة .
- ٣- اجراء دراسة لمعرفة علاقة الدافعية المهنية بالقدرات المعرفية لدى طلبة مراحل دراسية اخرى (الاعدادية أو 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 العاملي لعلاقات كفاءات التسيير الاداري بالمؤسسة التعليمية ، مجلة العلوم النفسية والتربوية ، المجلد (٣) عدد (٢) من ص٦١-٩١.
- 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 PERFORMANC 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

