



**فاعلية برنامج تدريبي قائم على أبعاد الدافعية
المهنية في تحسين الرضا الوظيفي
لدى معلمي الأزهر**

إعداد

د/ عادل عبد المعطي الأبيض

أستاذ مساعد بقسم علم النفس التعليمي والاحصاء التربوي

كلية التربية- جامعة الأزهر بالقاهرة

فاعلية برنامج تدريبي قائم على أبعاد الدافعية المهنية في تحسين الرضا الوظيفي
لدى معلمي الأزهر

عادل عبد المعطي الأبيض

قسم علم النفس التعليمي والاحصاء التربوي، كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة،
مصر

البريد الإلكتروني: AdelAbdelmoaty.208@azhar.edu.eg

الملخص:

هدفت الدراسة التحقق من فاعلية برنامج تدريبي قائم على أبعاد الدافعية المهنية (الاستمتاع بالأداء المهني - المرونة المهنية - الهوية المهنية - التوافق المهني) في تحسين الرضا الوظيفي لدى معلمي الأزهر، وتكونت عينة الدراسة من (24) معلماً ومعلمة، تم تقسيمهم إلى مجموعتين مجموعة تجريبية وعددها (12) معلماً ومعلمة، ومجموعة ضابطة وعددها (12) معلماً ومعلمة، وتم اعداد برنامج تدريبي قائم على أبعاد الدافعية المهنية لتحسين الرضا الوظيفي، ومقياس الدافعية المهنية، ومقياس الرضا الوظيفي، ومقياس للتثبيت من فاعلية المعالجة التجريبية (من إعداد الباحث)، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي لصالح القياس البعدي، ووجود فروق دالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية في أبعاد الرضا الوظيفي (الرضا الشخصي - الرضا الاجتماعي - الرضا عن الراتب - الرضا عن ظروف العمل) لصالح القياس البعدي، ووجود فروق دالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي للمجموعة التجريبية، ووجود فروق دالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي لأبعاد الرضا الوظيفي لصالح المجموعة التجريبية، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين القياسين البعدي والتبقي للمجموعة التجريبية في أبعاد الرضا الوظيفي والدرجة الكلية، مما يشير من خلال نتائج الدراسة إلى فاعلية البرنامج التدريبي في تحسين الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الأزهر.

كلمات مفتاحية: البرنامج التدريبي، أبعاد الدافعية المهنية، الرضا الوظيفي



The effectiveness of a training program based on the dimensions of professional motivation in improving job satisfaction among Al-Azhar teachers

Adel Abdul Mu'tey Al-Abyad

Assistant Professor, Department of Educational Psychology, College of Education , Al-Azhar University , Cairo, Egypt.

E-mail: AdelAbdelmoaty.208@azhar.edu.eg

Abstract:

The study aimed to verify the effectiveness of a training program based on the dimensions of professional motivation (enjoyment of career performance- career flexibility- career identity- career adjustment) on improving the of job satisfaction among Al-Azhar teachers. The sample of the study consisted of (24) male and female teachers, who were divided into two groups, an experimental group consisted of (12) male and female teachers, and a control group consisted of (12) male and female teachers. The researcher prepared a training program based on the dimensions of career motivation to improve the level of job satisfaction, the career motivation scale, the job satisfaction scale, and a scale to verify the effectiveness of the experimental treatment. The study showed that there were statistically significant differences between the pre and post two measurements among the experimental group in the total score of job satisfaction in favor of the post measurement, there were statistically significant differences between the pre and post two measurements among the experimental group in the dimensions of job satisfaction (personal satisfaction- social satisfaction- salary satisfaction -work conditions satisfaction) in favor of the post measurement, there were statistically significant differences between the experimental and control two groups in the post measurement of the total score of job satisfaction in favor of the experimental group, and there were statistically significant differences between the experimental and control two groups in the post measurement of the dimensions of job satisfaction in favor of the experimental group, and there were no statistically significant differences between the post and follow- up two measurements among the experimental group in the dimensions of job satisfaction and the total score, which indicates through the results of the study to the effectiveness of the training program in improving the of job satisfaction among Al-Azhar teachers.

Keywords: Training Program, Dimensions of Career Motivation, Job Satisfaction

مقدمة:

تعد الدافعية المهنية من العناصر الرئيسة بالنسبة للمعلم، والتي تساعد في أداء عمله على الوجه الأكمل، وكلما كانت لدى المعلم الدافعية المهنية العالية بمختلف مكوناتها؛ كلما ساعده ذلك على تحقيق أهدافه التعليمية، ومساعدة طلابه على التعلم الأفضل وحل مشكلاتهم، وأثر ذلك في رضاه الوظيفي.

يعبر العمل عن حاجة داخلية لدى الإنسان، تدفعه نحو الاستقلال النفسي والاقتصادي والتعامل الفعّال مع البيئة، وتسمى هذه الحاجة الدافعية المهنية، وبالطبع فإن هذه الدافعية تختلف بين الأفراد، بل داخل الفرد الواحد في مختلف مراحل نموه، كما أن العمل مصدر لشعور الفرد بقيمته، وبالتالي فإنه وثيق الصلة بتقديره لذاته وتحديد هويته، فالدافعية المهنية مهمة للفرد والمجتمع، فكلما كان أفراد المجتمع على قدر كبير من الدافعية المهنية؛ كان مستوى الاقتصاد على قدر كبير من القوة، فلا يمكن إغفال أهمية العامل البشري في النهوض بالمجتمعات نحو التقدم. (عفيفي 2019:1015)

وتعتبر الدافعية أحد العوامل الهامة والمؤثرة في كفاءة المعلمين وقيامهم بالعمل على أكمل وجه؛ نتيجة للتطورات العلمية والتكنولوجية والتي تحتاج لمزيد من المعلمين المؤهلين. (Guzel 2011:1046)

وكذلك تعتبر الدوافع المهنية من المؤثرات الأساسية التي تؤدي دوراً مهماً وحيوياً في سلوك الأفراد، حيث يمكن من خلالها تنمية الرغبة في الأداء، الأمر الذي يمكن معه القول أن قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها يتوقف إلى حد كبير على نجاحها في توفير القدر الكافي من الدافعية المهنية لدى الأفراد، ووضع نظام فعّال للحافز الذي يوجه لإثارة الدوافع، والتي بدورها تدفع العاملين للإنتاج وتحقيق الرضا عن ذلك العمل؛ مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية وزيادة معدلات الأداء، والدافعية المهنية من الدوافع الاجتماعية التي تقوم عليها نهضة الأمة وتقدمها؛ لأن نهضة المجتمع يتوقف على إنجاز الفرد لعمله واثقانه له، وإنجاز الفرد لعمله واثقانه له يتوقف على درجة دافعيته لمهنته وعمله، وغياب أو نقص الدافعية المهنية يؤدي إلى تكوين مجتمع اتكالي يلقي تبعته ومسؤوليته على غيره من المجتمعات، كما أن الدافعية المهنية للمعلمين تعني لديهم الشعور بالولاء والصفاء الذهني للعمل التدريسي، حيث تعد الدافعية المهنية طاقة معنوية وشعوراً إيجابياً، يجعل المعلم راضياً عن عمله مقبلاً عليه بحماس وبالعلاقة طيبة بالمجتمع من حوله، ويساعده على التكيف في عمله والشعور بالسعادة عند القيام به. (فضل 2015: 395 - 393)

والدافعية المهنية من العناصر المؤثرة في الأداء التدريسي للمعلم، وكلما ارتفع مستوى الدافعية المهنية لدى المعلم وشعوره بهويته الذاتية كمعلم مستقل ومتفاعل مع طلابه؛ كلما استطاع التدريس بكفاءة وتحفيز طلابه للتعلم والتواصل معهم وتحقيق أهداف المنهج المدرسي، وصياغة شخصيات طلابه كمتعلمين يواجهون التحديات في المستقبل. (حسين 2016:23)

وكذلك تعد الدافعية المهنية من الدوافع ذات الأهمية للأفراد في حياتهم المهنية والأكاديمية، ولكن العديد من الأفراد لا يدركون أن لديهم هذه النوعية من الدافعية أو لا يعرفوا كيف يستخدمونها، لذلك أكد العديد من الباحثين على أن الدافعية المهنية هي مفتاح التفوق الأكاديمي لأي شخص؛ لذا ينبغي على المؤسسات التعليمية أن تتولى مسؤولية تنمية

الدافعية المهنية لدى الأفراد الملتحقين بالعمل لديها في مراحل مبكرة، وبصفة مستمرة وقبل الالتحاق بالعمل، كما تلعب الدافعية المهنية دوراً في حياة الفرد النفسية، فقد أمكن النظر إليها على أنها مفهوم مركب يطلق على العلاقة الديناميكية بين الفرد وبيئته، ويستدل عليها من تتابع السلوك الموجه نحو أهداف محددة، كما يستدل عليها من الحاجة الناشئة من توتر الفرد وعدم إشباعه لهذه الحاجة؛ وبالتالي يصبح الدافع هدف يعمل الانسان على تحقيقه. (حسن، عبد الواحد 2020: 347-364)

ولقد أوضحت دراسة (Day & Allen 2004) على أن الدافعية المهنية لها دور كبير في حياة الفرد النفسية والوظيفية، وأن الفرد الذي يتمتع بالمرونة المهنية لديه القدرة على تحمل المخاطر والحاجة للإنجاز، ويستطيع مواجهة ما يقابله من تحديات مهنية. (Day & Allen : 72) (2004)

ومن جهة أخرى يعد الرضا الوظيفي أحد الأهداف الأساسية التي تسعى جميع المؤسسات إلى تحقيقه لما له من آثار إيجابية على الفرد والمؤسسة في الوقت نفسه، حيث يساعد على استقرار العاملين فضلاً عن تنمية الدوافع الإيجابية عندهم، فالعديد من الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي أشارت إلى مدى الإخلاص والولاء الذي يبديه العامل تجاه عمله، وانعكاس ذلك على تقبله لأهداف المؤسسات التي يعمل بها، زيادة على ذلك تفانيه ورغبته القوية وجهده المتواصل لتحقيق أهدافها. (عصماني 2017: 18)

وكذلك تزداد أهمية الرضا الوظيفي للمعلمين بالنظر إلى محورية دور المعلم في العملية التربوية، وعلاقة هذا الدور بالأهداف الحيوية للتربية على مستوى الفرد والمجتمع في الحاضر والمستقبل، وبالإضافة إلى مشقة مهنة التدريس وكثرة متطلباتها، فإن تقدم المجتمع مرهون بأداء المعلم لعمله واقتناعه به ورضائه عنه، فالمعلم الكفء الراضي عن عمله هو القيم الأمين عن مستقبل المجتمع في كافة المجالات، وهو المسؤول الواعي عن الحفاظ على التراث الثقافي للمجتمع، بما في ذلك تجديد هذا التراث وتطويره. (البلهان 2007: 85)

ولقد اهتمت معظم الدول بالتعليم سواء المتقدمة منها أو النامية، وجعلته أهم قضاياها؛ لمعرفة أن استثمار رأس المال البشري هو الاستثمار الحقيقي للتنمية بجميع مجالاتها، ومن هذا المنظور اهتم معظم الباحثين بموضوع الرضا الوظيفي للعاملين في أي قطاع تنظيمي، من الافتراض القائل "بأن الشخص الراضي عن عمله أكثر إنتاجية عن زميله غير الراضي عن عمله" فلذلك يعتبر موضوع الرضا الوظيفي من الموضوعات الهامة والمفاهيم الأساسية، والتي كتب فيها الباحثون في علم النفس والإدارة الشيء الكثير، ولا غرابة في ذلك لأن الإنسان يمضي وقتاً ولا بأس من عمره في العمل، والعمل بالنسبة لأي فرد في المجتمع يعتبر جزءاً أو مظهراً من شخصيته، وتعود بدايات الاهتمام بالرضا الوظيفي وتأثيره على سلوك الأفراد إلى بداية القرن العشرين، وكانت أولى المحاولات هي محاولة "تايلور" صاحب نظرية الإدارة العلمية، حيث إن أصحاب هذه النظرية هم أول من فكروا علمياً في تفسير سلوك العامل. (عبد السلام 2015: 243 - 241)

ولقد توصلت دراسة (Corina & Anghelache, 2012) إلى وجود علاقة بين الدافعية المهنية والرضا الوظيفي لدى المعلمين، وعدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تعود إلى

النوع، وأن التدريب يؤثر على الرضا الوظيفي، وأن مستوى الرضا الوظيفي يتأثر باحتياجات الإنجاز والانتماء، وكذلك دراسات (Ololubem 2006 ، Alniacik et al., 2012) حيث أكدت الدراسات السابقة على وجود علاقة بين الدافعية المهنية والرضا الوظيفي.

ومما سبق يتضح أن هناك علاقة بين الدافعية المهنية والرضا الوظيفي، وأن هناك حاجة لتحسين الرضا الوظيفي لدى المعلمين من خلال برنامج قائم على أبعاد الدافعية المهنية، لأن الدافعية المهنية تنمي لدى المعلمين الشعور بالولاء لمهنة التدريس، وتمد المعلم بالطاقة اللازمة للعمل، وتجعله راضياً عن عمله مقبلاً عليه، متكيفاً مع من حوله، وأنه كلما كانت الدافعية المهنية مرتفعة لدى المعلم: كلما استطاع تحفيز طلابه على التعلم، وكان أقدر على حل مشكلاتهم. ومن هنا تأتي مشكلة هذه الدراسة.

مشكلة الدراسة:

تحتل الدافعية المهنية حيزاً كبيراً من الاهتمام والبحث والدراسة، لما لها من دور وأهمية في تفسير السلوك الإنساني وتشكيله وتعديله، وارتباطه الوثيق في عملية التعلم والتعليم الصفي، لأن فهم الحاجات والدوافع هي مفتاح السيطرة على السلوك وضبطه. (الفضلي 2013:13)

وتعتبر الدافعية المهنية من العناصر المؤثرة في الأداء التدريسي للمعلم، وكلما ارتفع مستوى الدافعية المهنية للتدريس لدى المعلم وشعوره بهويته الذاتية كمعلم ومستقل ومتفاعل مع طلابه؛ كلما استطاع التدريس بكفاءة وتحفيز طلابه للتعلم والتواصل معهم، وتحقيق أهداف المنهج المدرسي، وصياغة شخصيات طلابه كمتعلمين يواجهون التحديات في المستقبل. (حسين 2016:23)

وينظر إلى المعلمين على أنهم أهم العناصر تأثيراً في المدرسة كما أنهم مسؤولون عن عملهم وعن الإنجاز الأكاديمي لطلابهم، والوصول إلى أهدافهم في تنظيم العملية التعليمية، فلذلك من الضروري وجود دافعية مهنية وحافز للنجاح في العملية التعليمية مع طلابهم. (Jalali, & Heidari 2016:45)

ويعتبر المعلمون من أهم المجموعات المهنية التي لها الدور الكبير في بناء المستقبل، حيث تعتبر دافعية المعلمين العامل الحاسم في تحقيق الأهداف التربوية. لأن المعلم ذو الدافعية العالية يدخل المتعة على البرامج والأنشطة المدرسية ويشعر بالفاعلية الشخصية، ويكتفب جهوده من أجل النجاح مركزاً على إنجاز مهامه باستخدام الاستراتيجيات الإبداعية من أجل تحقيق الأهداف التربوية (الصالح، المنذري 2013:80)

ومن جهة أخرى فإن الرضا الوظيفي من أهم الموضوعات الرئيسة التي اهتم بها علماء السلوك التنظيمي، والدراسين في مجال الإدارة؛ وذلك لقياس مدى التوافق بين الأفراد والمنظمات التي يعملون بها، فإذا كان الرضا الوظيفي مرتفعاً فإن الأفراد يميلون إلى بذل المزيد من الجهد لصالح منظماتهم، كما يميلون إلى تأييد ودعم قيم المنظمة والبقاء فيها لوقت أطول، وبالتالي فإنه كلما كان لدى العاملين رضا وظيفي؛ كلما استطاعت منظماتهم القيام



بدورها، والتحكم في إدارة الضغوط، وتحقيق أهدافها على أكمل وجه. (عبد المالك، بوفواه 2020: 227)

ومن خلال اطلاع الباحث على العديد من الدراسات السابقة وجد أن هناك دراسات توصلت إلى تدني مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين ومنها (دراسة الصمادي 2013) وكذلك ما توصلت إليه دراسة (Ololubem 2006) من عدم رضا المعلمين عن السياسات التعليمية والإدارة والمزايا الإضافية، والمكافآت المالية، فلذلك كانت هذه الدراسة لمحاولة تحسين الرضا الوظيفي من خلال فاعلية برنامج تدريبي قائم على أبعاد الدافعية المهنية لدى المعلمين، لأن تحسين الرضا الوظيفي للمعلم من الأمور الهامة لأداء المعلم رسالته على أكمل وجه، والنهوض بمستوى الطلاب والعملية التعليمية، والمعلم الذي يشعر بالرضا الوظيفي يشعر بالمكانة الشخصية والاجتماعية والسعادة، ويكون لديه إنجاز عال مع طلابه، وعلى النقيض فإن انخفاض مستوى الرضا الوظيفي يؤثر على أداء المعلم، ومن هنا جاءت مشكلة هذه الدراسة.

وتتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- 1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي.
- 2- هل توجد فروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي في أبعاد الرضا الوظيفي (الرضا الشخصي- الرضا الاجتماعي - الرضا عن الراتب - الرضا عن ظروف العمل).
- 3 - هل توجد فروق بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي للدرجة الكلية للرضا الوظيفي.
- 4- هل توجد فروق بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي في أبعاد الرضا الوظيفي (الرضا الشخصي- الرضا الاجتماعي - الرضا عن الراتب - الرضا عن ظروف العمل).
- 5- هل توجد فروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتبقي في أبعاد الرضا الوظيفي (الرضا الشخصي- الرضا الاجتماعي - الرضا عن الراتب - الرضا عن ظروف العمل).
- 6- هل توجد فروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتبقي في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة التحقق من فاعلية برنامج تدريبي قائم على أبعاد الدافعية المهنية (الاستمتاع بالأداء المهني- المرونة المهنية- الهوية المهنية- التوافق المهني) في تحسين الرضا الوظيفي لدى معلمي الأزهر.

أهمية الدراسة**الأهمية النظرية:**

تتضح الأهمية النظرية للدراسة في إعداد برنامج تدريبي قائم على أبعاد الدافعية المهنية بهدف إلى تحسين الرضا الوظيفي، وإعداد مقاييس جديدة للبيئة العربية في مجال علم النفس (مقياس الدافعية المهنية – مقياس الرضا الوظيفي).

الأهمية التطبيقية:

تتضح الأهمية التطبيقية للدراسة في الاسهام في تحسين الرضا الوظيفي لدى المعلمين، والارتقاء بمستواهم وتأهيلهم ورفع كفاءتهم المهنية، وجعلهم قادرين على مواجهة المشكلات التعليمية التي تعترضهم، ومساعدة القائمين على العملية التعليمية في تطوير برامج إعداد المعلمين وتحديثها بشكل مستمر.

مصطلحات الدراسة:**1- الدافعية المهنية Professional motivation**

يعرفها الباحث إجرائياً بأنها: القدرة التي يمتلكها المعلم والمرتبطة باستمتاعه بالأداء التدريسي وإقباله على العمل، ومرونته المهنية في القدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة، ومواجهة التحديات المهنية، وهويته المهنية والتي تظهر في مشاركته الجيدة في العملية التعليمية، والتزامه بأخلاقيات المهنة، وتوافقه مع مهنته من خلال التعامل مع زملائه وطلابه وإدارة المدرسة ومع متطلبات مهنته المتغيرة، وشعوره بالأمن. (الباحث)

أبعاد الدافعية المهنية:**يعرفها الباحث إجرائياً:**

- 1- الاستمتاع بالأداء المهني: شعور المعلم بالمتعة أثناء القيام بالتدريس وإقباله على العمل ونشاطه خلال وجوده بالصف الدراسي.
- 2- المرونة المهنية: استعداد المعلم للتكيف مع الظروف المتغيرة في مجال العمل.
- 3- الهوية المهنية: قدرة المعلم على المشاركة الجيدة في العملية التعليمية والتعامل مع المشكلات المرتبطة بأدواره المهنية المختلفة والتزامه بأخلاقيات المهنة.
- 4- التوافق المهني: قدرة المعلم على التعامل مع زملائه وطلابه وإدارة المدرسة ومع متطلبات مهنته المتغيرة، وشعوره بالأمن والاستقرار في عمله. (الباحث)

2- الرضا الوظيفي Job Satisfaction

يعرفه الباحث إجرائياً بأنه: الشعور الإيجابي الذي يتكون لدى المعلم تجاه شخصه وسعادته الداخلية، وتجاه مجتمعه وعلاقاته بالآخرين، وتجاه حوافزه المادية، وتجاه العوامل المحيطة بعمله والتي تؤثر في أداء عمله. (الباحث)



أبعاد الرضا الوظيفي:

يعرفها الباحث إجرائياً:

الرضا الشخصي: شعور إيجابي يحس به المعلم تجاه نفسه وذاته، وسعاداته الداخلية وتمتعته بسمات نفسية جيدة.

الرضا الاجتماعي: شعور إيجابي يحس به المعلم تجاه المجتمع، وعلاقاته الطيبة بمن حوله.

الرضا عن الراتب: شعور إيجابي للمعلم تجاه حوافزه المادية، وما يحصل عليه من أمور مادية الرضا عن ظروف العمل: شعور إيجابي للمعلم تجاه العوامل المحيطة به والتي تؤثر على أداء وظيفته على الوجه الأكمل، متمثلة في التجهيزات والمناخ والإمكانات المتوفرة داخل المؤسسة التعليمية التي يعمل به (الباحث)

حدود الدراسة:

تحدد نتائج الدراسة الحالية بالآتي:

الحدود الموضوعية: فاعلية برنامج تدريبي قائم على أبعاد الدافعية المهنية في تحسين الرضا الوظيفي لدى معلمي الأزهر

الحدود البشرية: معلمي ومعلمات الأزهر

الحدود المكانية: مركز التأهيل التربوي بالإسكندرية

الحدود الزمانية: العام الجامعي 2021/2020

المفاهيم الأساسية وأدبيات الدراسة:

الدافعية المهنية:

تعريف الدافعية المهنية:

تعددت تعريفات الدافعية المهنية، واختلفت وجهات نظر العلماء والباحثين حولها، ومن هذه التعريفات:

تعرف (الفضلي 2013: 15) الدافعية المهنية " بأنها قوى داخلية تحرك سلوك المعلمة المهني نحو القيام بواجباتها الوظيفية والمهنية، إذ لا يمكن مشاهدة الدافعية أو ملاحظتها أو قياسها، وإنما يمكن استنتاجها من السلوك الظاهر للمعلمة وأفعالها وتصرفاتها أثناء أدائها للعمل، ومن هذه التصرفات (المواظبة والالتزام بمواعيد العمل الرسمية – التعاون التام مع الآخرين -عدم التغيب – عدم التمارض- الحرص على إنجاز ما أسند للفرد من مهام بأفضل صورة ممكنة -تكريس جهد ووقت الفرد للعمل)".

وتشير (الصالح، المنذري 2013: 77) إلى مفهوم الدافعية المهنية بأنه "تلك القوى الداخلية التي يشعر بها الفرد وتدفعه إلى توظيف الكفايات والمعارف والمهارات والطاقة التي يمتلكها في محيط ومجال مهنته".

ويعرفها (فضل 2015: 398) بأنها "الطاقة والحماس اللتان تمتلكان المعلمين في محيط مهنتهم والتي تتمثل في استمتاعهم بالأداء المهني، وطموحهم المهني، ورغبتهم في مساعدة الطلاب، ودافعهم للإنجاز".

وتعرفها (المغربي 2016: 333) بأنها "الحافز للنجاح أو تحقيق نهاية مرغوب فيها، أو هي الدافع الذي يدفع الفرد للتغلب على العوائق للانتهاء بسرعة من أداء الأعمال على خير وجه".

"وتشير (البراك 2017: 81) إلى أن الدافعية "هي تأثير مستمد من داخل المعلم ينخفض أو يزداد باختلاف العوامل النفسية والاجتماعية الموجهة إليه، ويؤثر ذلك على المعلم من نواحي نفسية وسلوكية وجسمية؛ مما قد يؤدي به إلى اضطراب في مستوى أدائه الوظيفي".

وتذكر (هاشم 2017: 220) أن الدافعية "تتمثل في طموح المعلم ومثابرتة للوصول إلى مستوى مهني معين، واللذين يؤثران ويتأثران بيئة العمل وعلاقاته بين الشخصية وكذلك بالرضا عن مستوى الدخل".

وأشار (Singh & Sharma 2017 : 90) إلى أن الدافعية المهنية هي "العملية التي تحافظ على الأداء الموجه نحو هدف وتنشط التفكير، وتغذي الحماس، وتلقي برود فعل عاطفية إيجابية نحو العمل".

ويشير (عبد اللاه 2019: 278) إلى مفهوم الدافعية المهنية بأنه "تلك القوى الداخلية التي يشعر بها الممارس المهني وتدفعه إلى توظيف الكفايات والمعارف والمهارات والطاقة التي يمتلكها من أجل تحقيق الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية

ويشير (الركابي 2019: 224) أن الدافعية المهنية "مجموعة من القرارات الداخلية والخارجية المتكاملة مع بعضها لتوليد قرار مهاري عقلي وجداني متكامل الجوانب يتخذها نحو ممارسة مهنة العمل".

ويشير كل من (İlğan, & Ceviz 2019:289) إلى أن الدافعية المهنية "عملية إثارة أفعال الشخص وتقديمه لأداء الأعمال الموكلة إليه بإخلاص وإرادة وبكل سرور".

ويعرفها (حسن، عبد الواحد 2020: 351) بأنها "رغبة الفرد في مهنة تشعره بدرجة من الاستمتاع والمثابرة لتحقيق أهدافه المهنية، والقدرة على الربط بين تصوراته النفسية وعمل أهداف مهنية يسعى إلى تحقيقها في ظل درجة من الكفاءة والتميز المهني".

وتشير (الهاجري 2020: 133) إلى أن الدافعية المهنية بأنها "الطاقة والحماس اللتان تمتلكان المعلم في محيط مهنته، والتي تتمثل في طموحه المهني، ودافعه للإنجاز، واستمتاعه بالأداء، ورغبته في مساعدة الطلاب".

ويعرف الباحث الدافعية المهنية بأنها "القدرة التي يمتلكها المعلم والمرتبطة باستمتاعه بالأداء التدريسي وإقباله على العمل، ومرونته المهنية في القدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة، ومواجهة التحديات المهنية، وهويته المهنية والتي تظهر في مشاركته الجيدة في العملية

التعليمية، والتزامه بأخلاقيات المهنة، وتوافقه مع مهنته من خلال التعامل مع زملائه وطلابه وإدارة المدرسة ومع متطلبات مهنته المتغيرة، وشعوره بالأمن.

أبعاد الدافعية المهنية:

حددت (Landn 1983) ثلاثة أبعاد للدافعية المهنية وهي:

- المرونة المهنية: القدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة في العمل.
- البصيرة المهنية: القدرة على تحديد الأهداف المهنية ومعرفة الذات على وجه التحديد، ومعرفة نقاط القوة والضعف.
- الهوية المهنية: القدرة على الانغماس في الأنشطة المختلفة المرتبطة بالوظيفة. (356: Alniacik, et al .,2012)

وأشار (فضل 2015: 398) إلى أن أبعاد الدافعية المهنية تتمثل في الآتي:

- 1- الاستمتاع بالأداء 2- الطموح المهني 3- الرغبة في مساعدة الطلاب 4- الدافعية للإنجاز
- 2- وذكرت (هاشم 2017: 232) عدة أبعاد للدافعية المهنية تشمل الآتي:
- 3- الطموح المهني 2- العلاقات بين الشخصية 3- المثابرة 4- بيئة العمل 5- الرضا عن مستوى الدخل

وتشير (عفيفي 2019: 1018) إلى أن أبعاد الدافعية المهنية تشمل الآتي:

- 1- المرتبة الأولى: الهوية المهنية، والرغبة في تقديم أعمال ذات قيمة، والرغبة في العمل، والسعي نحو تحقيق الأهداف.
 - 1- المرتبة الثانية: الالتزام المهني، الدافعية الذاتية، الاستبصار المهني، المرونة المهنية.
 - 2- المرتبة الثالثة: الشعور بالأمان الشخصي تحقيق التمكين، ضغوط العمل.
- وأشار (عبد اللاه 2019: 278) إلى أن أبعاد الدافعية المهنية تشمل الآتي:
- 3- 1- الأستمتاع بالأداء 2- الطموح المهني 3- الرغبة في مساعدة العملاء 4- الدافعية للإنجاز

وحدد (حسن، عبد الواحد 2020: 351) أبعاد الدافعية في الآتي:

- 1- الإدراك المهني: قدرة الفرد ليكون واقعياً تجاه مهنة واحدة واضحة وممكنة لتحقيق الأهداف والتعرف على مواطن القوة والضعف.
- 2- الهوية المهنية: سعي الفرد المستمر التوصل إلى معلومات تؤثر في عمله طبقاً لطبيعة الموقف: رغبة في مهنة تساعده في إفادة الآخرين، وتجعل له دوراً محدداً في حياته.

3- التوافق المهني: سعي الفرد للحصول على معلومات تفيده والأخريين في عمله طبقاً لطبيعة الموقف.

وذكر (Karabag, E, et al., 2021: 301) عدة أبعاد للدافعية المهنية تشمل الآتي :

- 1- جودة البيئة المادية 2- توافر التقنيات الحديثة 3- البيئة الاجتماعية والاقتصادية 4- مستوى التقدير للعمل المنجز
- 5- مستويات نجاح الطلاب 6- مستوى التعاون المهني 7- التضامن في المدرسة 8- مشاركة المعلمين في اتخاذ القرار
- 9- العدالة

وحدد الباحث أبعاد الدافعية المهنية في الآتي:

- 1- الاستمتاع بالأداء المهني: شعور المعلم بالمتعة أثناء القيام بالتدريس وإقباله على العمل ونشاطه خلال وجوده بالصف الدراسي.
- 2- المرونة المهنية: استعداد المعلم للتكيف مع الظروف المتغيرة في مجال العمل.
- 3- الهوية المهنية: قدرة المعلم على المشاركة الجيدة في العملية التعليمية والتعامل مع المشكلات المرتبطة بأدواره المهنية المختلفة والتزامه بأخلاقيات المهنة.
- 4- التوافق المهني: قدرة المعلم على التعامل مع زملائه وطلابه وإدارة المدرسة ومع متطلبات مهنته المتغيرة، وشعوره بالأمن والاستقرار في عمله.

خصائص المرتفعين في الدافعية المهنية:

ذكر (Alniacik , et al., 2012: 35) إلى أن هناك عدة سمات لذوى الدافعية المهنية العالية وتشمل الآتي :

- 1- القدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة 2- الترحيب بالتغيرات الوظيفية والتنظيمية
- 3- التطلع إلى العمل مع أشخاص جدد ومختلفين 4- الثقة بالنفس
- 5- الاستعداد لتحمل المخاطر 6- المسيرة المهنية العالية
- 7- المشاركة في المهنة 8- الحاجة للتقدم

الرضا الوظيفي:

تعريف الرضا الوظيفي:

تعددت تعريفات الرضا الوظيفي، وتناولها العلماء والباحثين من مناهي مختلفة. واختلفت وجهات نظر علماء علم النفس حول هذا المفهوم.



يعرفه (سليمان 1995: 8) بأنه " حالة وجدانية من شعور مركب بالقناعة والاطمئنان يكفه المعلم نحو مهنة التدريس، ويسهم في تكوين هذا الشعور ويؤثر فيه عدد من العوامل المختلفة التي يمكن تمييزها إلى فئتين رئيسيتين من العوامل: العوامل الصحية، والعوامل الدافعة."

وعرفه (يونس 1998: 185) بأنه " يعبر عن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس الإيجابية والسلبية نحو مجالات (الحرية الأكاديمية، ظروف العمل، العلاقة مع الزملاء، فرص النمو المهني والأكاديمي، أعباء العمل)".

وتشير (الصبحي 2010: 247) إلى أن الرضا الوظيفي هو "الأثر الذي يتركه العمل والمحيطين به على الفرد الأمر الذي يؤدي إلى توافقه مع عمله وتفانيه فيه وبذل أقصى درجة من الإنتاج".

ويذكر (الشهري، الأمين 2012: 141) أن الرضا الوظيفي "إحساس داخلي للفرد يتمثل في شعوره بالارتياح نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته لمهنته التي يعمل بها وينتج عن ذلك نوع من رضا الفرد وتقبله لما تميله عليه وظيفته من واجبات ومهام".

ويشير (مطر، منصور، غنايم 2012: 112) إلى أن الرضا الوظيفي هو "شعور يسيطر على المعلم نحو وظيفته عامة ومكوناتها الفرعية خاصة والمتمثلة في الإشراف، التدريس، الأجر، الزملاء، ظروف العمل، الترقى".

ويركز البعض على جانب المشاعر والأحاسيس الشخصية قبل الشعور بالسعادة، ويركز البعض على درجة تقبل الفرد لعمله وفهم من يركز على الموقف البيئي، وقد اختلف العلماء في تحديد الأهمية النسبية لكل جانب من الجوانب، كما أن هذا الاختلاف في التعريف يمكن أن يعزى إلى أن علماء علم النفس قاموا بتعريف الرضا الوظيفي على أساس وجهات النظر المختلفة، حيث إن الرضا عن العمل مفهوم متعدد الأبعاد وأنه مرتبط بالعديد من العوامل. (عبد السلام 2015: 245)

ويشير (عواد، سليم 2014: 218) إلى أن الرضا الوظيفي "هو محصلة مجموعة من ردود الأفعال واستجابات الفرد حول بعض العوامل التي تؤثر في رضا الفرد عن عمله".

وأشار (عبد السلام 2015: 248) إلى أن الرضا الوظيفي هو "الشعور الإيجابي الذي يتكون لدى الفرد نحو عمله واتجاه ظروفه، وحوافزه المادية والمعنوية والعلاقات التي بينهما داخل جو العمل، ومدى ارتياحه وقناعته بما يقوم به من مهام وأعمال، وما يمتلكه من صلاحيات؛ مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية لديه".

وعرفه (عصماني 2017: 24) بأنه "مدى استقرار العامل وولائه، وشعوره بالانتماء إلى المؤسسة، من خلال علاقاته مع قادة المؤسسة".

وأشار (Singh & Sharma 2017 : 90) إلى أن الرضا الوظيفي "هو المشاعر المتصورة للموظف تجاه وظيفته، ويتأثر الرضا الوظيفي بمجموعة من المتغيرات مثل الراتب والترقية، وتلبية الاحتياجات الأولية والثانوية، وفرص التقدم ودرجة المشاركة في تحديد الأهداف".

ويشير كل من (مرتضى، ندا 2017:9) إلى أن الرضا الوظيفي "الشعور الإيجابي نحو المهنة الذي يؤدي إلى الإحساس بالارتياح وإشباع الرغبات وتحقيق الذات وإقامة علاقات مع الآخرين، والنظرة التفاؤلية للمستقبل والاستقرار المادي أثناء العمل، والقدرة على العمل وفقاً للإمكانات المتاحة في مؤسسة العمل".

ويعرفه (Abu Hassouneh 2019:524) بأنه "درجة الشعور الإيجابي أو السلبي التي يشعر بها المعلم نحو وظيفته، والتي تنعكس على تكييفه النفسي من خلال علاقاته وإنجازاته".

ويذكر (عبد الفتاح 2020:1262) أن الرضا الوظيفي "مجموع المشاعر الوجدانية والاتجاهات الإيجابية التي يشعر بها أعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة العريش نتيجة إشباع حاجاتهم المادية والمعنوية المرتبطة بعملهم في الجامعة".

ويعرف الباحث الرضا الوظيفي بأنه الشعور الإيجابي الذي يتكون لدى المعلم تجاه شخصه وسعادته الداخلية، وتجاه مجتمعه وعلاقاته بالآخرين، وتجاه حوافزه المادية، وتجاه العوامل المحيطة بعمله والتي تؤثر في أداء عمله.

أبعاد الرضا الوظيفي:

وذكر (Alniacik,et al., 2012:357) إلى أن أبعاد الرضا الوظيفي تشمل الآتي :

- 1- الرضا عن العمل
 - 2- الرضا عن الأجور
 - 3- الرضا عن فرص الترقية
 - 4- الرضا عن الاشراف
 - 5- الرضا عن زملاء العمل
- وتشير (الهابط 2013:133) إلى عدة أبعاد للرضا الوظيفي وتشمل:

- 1- الرضا عن ظروف العمل وطبيعته
- 2- الرضا عن الرواتب والحوافز
- 3- الرضا عن الاشراف والتدريب المهني
- 4- الرضا عن المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع
- 5- الرضا عن علاقة المعلمة مع الإدارة المدرسية وزملاء العمل
- 6- الرضا عن علاقة المعلمة مع الأطفال
- 7- الرضا عن القوانين والأنظمة والتعليمات

وحدد (الصمادي 2013:114) أبعاد الرضا الوظيفي في الآتي:

- 1- الرضا الشخصي
- 2- الرضا الاجتماعي
- 3- الرضا عن الراتب
- 4- الرضا عن محتوى العمل
- 5- الرضا عن ظروف العمل
- 6- الرضا عن فرص الترقية
- 7- الرضا عن الاشراف عن العمل
- 8- الرضا عن جماعة العمل

ويذكر (عواد، سليم 2014:218) عدة أبعاد للرضا الوظيفي تتمثل في الآتي:

- 1- الرضا الشخصي
- 2- الرضا الاجتماعي
- 3- الرضا عن الراتب
- 4- الرضا عن محتوى العمل

5-الرضا عن ظروف العمل

6- الرضا عن فرص الترقى

7-الرضا عن الاشراف

8- الرضا عن جماعة العمل

وأشار (الحويطي 2018: 524) إلى أن أبعاد الرضا الوظيفي تتمثل في الآتي:

1-الرضا عن المشرف التربوي

2- الرضا عن الزملاء

3-الرضا عن قيادة المدرسة

4- الرضا عن العمل والقرارات التنظيمية

وحدد الباحث أبعاد الرضا الوظيفي في الآتي:

الرضا الشخصي: شعور إيجابي يحس به المعلم تجاه نفسه وذاته، وسعاداته الداخلية وتمتعته بسمات نفسية جيدة.

الرضا الاجتماعي: شعور إيجابي يحس به المعلم تجاه المجتمع، وعلاقاته الطيبة بمن حوله.

الرضا عن الراتب: شعور إيجابي للمعلم تجاه حوافزه المادية، وما يحصل عليه من أمور مادية.

الرضا عن ظروف العمل: شعور إيجابي للمعلم تجاه العوامل المحيطة به والتي تؤثر على أداء وظيفته على الوجه الأكمل، متمثلة في التجهيزات والمناخ والإمكانات المتوفرة داخل المؤسسة التعليمية التي يعمل به.

الدراسات السابقة:

1-دراسات في الدافعية المهنية:

- قامت (الفضلي 2013) بدراسة استهدفت التعرف على مستوى الدافعية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال بالكويت، ومعرفة الفروق في مستوى الدافعية المهنية والتي تعزى لمتغيرات الخبرة، الحالة الاجتماعية، المشاركة في الدورات التدريبية، نوع التخصص، وتكونت العينة من (853) من معلمات رياض الأطفال بالكويت، وتم استخدام مقياس الدافعية المهنية، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الدافعية المهنية كان مرتفعاً، ووجود فروق في الدافعية المهنية لصالح الخبرة أكثر من 10 سنوات، وعدم وجود فروق تعزى لمتغيرات الحالة الاجتماعية، والمشاركة في الدورات التدريبية، ونوع التخصص .

- وأجرت (الصالح، المنذري 2013) دراسة استهدفت الكشف عن أسباب ضعف الدافعية المهنية لدى معلمي الصفوف الحادي عشر والثاني عشر من وجهة نظر المعلمين أنفسهم في محافظة الباطنة شمالاً، وتحديد درجة اختلاف أسباب ضعف الدافعية المهنية باختلاف النوع والخبرة، وتكونت العينة من (371) معلماً ومعلمة، وتم استخدام استبانة لكشف أسباب ضعف الدافعية المهنية لدى المعلمين، وتوصلت الدراسة إلى أن محاور أسباب ضعف الدافعية لدى المعلمين جميعها كانت عالية جداً، وعدم وجود فروق في محاور الاستبانة تعود إلى متغير الخبرة، وأن من المحاور التي كشفت عن أسباب ضعف الدافعية المهنية للمعلمين هو محور الأسباب التي تعود إلى النظام التربوي .

-أجرى (فضل 2015) دراسة استهدفت الكشف عن العلاقة بين الذكاء الروحي والسعادة والدافعية المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وإمكانية التنبؤ بالذكاء الروحي من خلال الدافعية المهنية، وتكونت العينة من (215) معلماً ومعلمة بمحافظة المنوفية، وتم استخدام مقياس الذكاء الروحي، ومقياس الدافعية المهنية (إعداد الباحث)، ومقياس الشعور بالسعادة (تعريب السيد هاشم 2010)، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين الذكاء الروحي والدافعية المهنية، وإمكانية التنبؤ بالذكاء الروحي من خلال الدافعية المهنية .

- وقام (حسين 2016) بدراسة استهدفت الكشف عن مستوى الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمات الرياضيات في البيئة الثقافية العربية بدراسة تحليلية مستعرضة، وتكونت العينة من (213) طالباً ومعلماً ومشرفاً تربوياً من معلمي الرياضيات في مرحلة الإعداد قبل الخدمة بكليات إعداد المعلم وأثناء الخدمة في دول (مصر – السعودية – الإمارات – سلطنة عمان – البحرين – لبنان- فلسطين-العراق – المغرب)، وتم استخدام مقياس الدافعية المهنية للتدريس لمعلمي الرياضيات، والمقابلات الشخصية، وتم التوصل إلى تحديد مستويات الدافعية المهنية للتدريس للمعلمين بأنها من متوسطة إلى مرتفعة، وعدم وجود اختلاف في مستويات الدافعية المهنية والتي تعزى لمتغيرات النوع، والمؤهل الدراسي، سنوات الخبرة، الوظيفة التي يشغلها المعلم، المرحلة، والدولة التي يعمل بها .

- وأجرت (المغربي 2016) دراسة استهدفت الكشف عن أثر التنمية المهنية أثناء الخدمة للمعلم على دافعيته الأكاديمية المهنية، وتكونت العينة من (200) معلم ومعلمة (مديرية قسبة بعمان)، وتم استخدام مقياس الدافعية الأكاديمية المهنية، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود أثر للتدريب أثناء الخدمة على الدافعية المهنية لدى المعلمين الذين تلقوا التدريب .

- وأجرت (البراك 2017) دراسة استهدفت الكشف عن تأثير الضغوط التي تتعرض لها معلمات صعوبات التعلم للمساعدة في زيادة الدافعية المهنية، وتكونت العينة من (68) معلمة من معلمات صعوبات التعلم بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، وتم استخدام استبانة مكونة من (39) عبارة، وتم التوصل إلى أن للضغوط العملية تأثير على الدافعية المهنية لدى معلمات صعوبات التعلم، وأن الجوانب المادية والمعنوية والعلاقات مع الزميلات وأولياء الأمور تؤثر على الدافعية المهنية.

- وقام كل من (سومنتري، ورداني 2017 Sumantri & Whardani) بدراسة استهدفت التعرف على العلاقة بين دافعية الإنجاز والكفاءة المهنية وأداء عمل معلمي المرحلة الابتدائية، وتكونت العينة من (250) معلماً، وتم استخدام استبيان يقيس دافعية الإنجاز والكفاءة المهنية والأداء المهني للمعلمين، وتم التوصل إلى وجود علاقة بين دافعية الإنجاز والكفاءة المهنية وأداء العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية .

- وقامت (هاشم 2017) بدراسة استهدفت دراسة دافعية معلمي المرحلة الابتدائية نحو التنمية المهنية وعلاقتها بكفاءة منظومة القيادة التربوية من وجهة نظرهم، وتكونت العينة من (400) معلم ومعلمة بإدارة شرق الزقازيق التعليمية، وتم استخدام مقياس "دافعية معلمي المرحلة الابتدائية للتنمية المهنية" وتوصلت الدراسة إلى انخفاض دافعية المعلمين، ووجود علاقة موجبة بين دافعية أفراد العينة للتنمية المهنية وكل من الكفاءة الإدارية للقيادات الوسطى والمهارات الإنشائية والدرجة الكلية لمقياس كفاءة منظومة القيادة التربوية كما يدركها المعلمون .

- وقامت (لعي، كليب 2017) بدراسة استهدفت التعرف على واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس في أقسام المكتبات وطلبة الماجستير والبيكالوريوس في الجامعات الأردنية لمواقع التواصل الاجتماعي والروابط المتخصصة في المكتبات والمعلومات، وبيان أكثرها استخداماً، وأسباب استخدامهم لها، ودرجة فاعليتها في تحقيق الدوافع المهنية، وتكونت العينة من (200) من أعضاء هيئة التدريس والطلاب، وتم استخدام استبانة، وتوصلت الدراسة إلى أن 88.2% يستخدمون المواقع الاجتماعية وأكثرها استخداماً (يوتيوب - فيس بوك - إنستجرام) وأنها تحقق الدوافع المهنية، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات المستجيبين لفاعلية تحقيق المواقع الاجتماعية للدوافع المهنية والأكاديمية تعود لمتغيرات الجنس، وقطاع الجامعة (حكومي - خاص)، وفترة الاستخدام، بينما توجد فروق دالة إحصائية تعود لمتغير المهنة في تحقيق الدوافع المهنية لصالح طلبة البكالوريوس .

- وقامت (أبو عيشة 2019) بدراسة استهدفت الكشف عن درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين بوزارة التربية والتعليم، والكشف عن الفروق في درجة الدافعية والتي تعود لمتغيرات (الجنس - الخبرة - المؤهل - الراتب)، وتكونت العينة من (407) معلم ومعلمة، وتم استخدام استبانة لقياس درجة الدافعية لدى المعلمين، وتم التوصل إلى أن درجة الدافعية لدى المعلمين جاءت متوسطة، وعدم وجود فروق في درجة الدافعية تعزى لمتغيرات (الجنس - الخبرة - المؤهل).

-وقامت (عفيفي 2019) بدراسة استهدفت الكشف عن فاعلية برنامج تدريبي قائم على تقنيات البرمجة اللغوية العصبية في تنمية الدافعية المعنوية، وتكونت العينة من (20) من موظفي المعهد القومي للتدريب الجمركي، وتم استخدام مقياس الدافعية المهنية، والبرنامج التدريبي لتنمية الدافعية المهنية، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة بعد تطبيق البرنامج لصالح المجموعة التجريبية، ووجود فروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي ولصالح القياس التبعي بعد شهرين من تطبيق البرنامج .

- وأجرى (عبد اللاه 2019) دراسة استهدفت التعرف على الدافعية المهنية لممارسة الخدمة الاجتماعية الاكلينيكية للممارسين المهنيين وتحديد مستوى الدافعية المهنية وفقاً لمجالات الممارسة المهنية، والوقوف على معوقات تنمية الدافعية المهنية في الواقع الميداني، ووضع تصور لبرنامج مقترح، وتم اختيار 10% من إجمالي عدد الممارسين المهنيين من مجالات العمل المهني للخدمة الاجتماعية، وتم استخدام استبيان الدافعية المهنية لممارسة الخدمة الاجتماعية الاكلينيكية، وتوصلت الدراسة الى أن بعد الاستمتاع بالأداء المهني جاء بالمرتبة الأولى، ثم بعد الرغبة في مساعدة العميل، ثم بعد الطموح المهني، ثم بعد دافع الإنجاز المهني، وحددت الدراسة معوقات الدافعية المهنية في معوقات مرتبطة بالممارسين المهنيين ومؤسسات الممارسة وطبيعة الممارسة الاكلينيكية، ووضعت الدراسة برنامجاً مقترحاً لتنمية الدافعية المهنية .

- وأجرى (الجان، جيفز 2019 Ilgan & Ceviz) دراسة استهدفت الكشف عن العلاقة بين كيفية رؤية مهنة التدريس في المجتمع وإدراك الدافعية المهنية للمعلمين، وتكونت العينة

من (545) من معلمي المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية، وتم استخدام مقياس الدافعية المهنية، ومقياس الإدراك المجتمعي لمهنة التدريس، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين الدافعية المهنية والتصورات المهنية، وأن تصور مهنة التدريس في المجتمع كان عند مستوى منخفض.

- وأجري (عبد الجواد، خطاب 2019) دراسة استهدفت الكشف عن فاعلية برنامج قائم على نموذج ميوزك Music للدافعية الأكاديمية في تحسين مهارات التدريس الإبداعي وخفض مستوى قلق تدريس الرياضيات، وتكونت العينة من (52) طالباً من طلاب قسم الرياضيات بكلية التربية تعليم عام وأساسي، وتم استخدام برنامج تدريبي، وبطاقة ملاحظة لمهارات التدريس الإبداعي، ومقياس قلق الرياضيات، وتم التوصل إلى تحسن أداء الطلاب في مهارات التدريس الإبداعي في التطبيق البعدي والتتبعي، وانخفاض قلق تدريس الرياضيات .

- وأجرى (جون جو وآخرون 2019, Jeon Joo et al.) دراسة استهدفت التعرف على العلاقة بين أعراض الاكتئاب والدافعية المهنية لدى معلمي الطفولة المبكرة، وتكونت العينة من (207) من المعلمين بجنوب أمريكا، وتم التحاق المعلمين بدورات تدريبية لمدة 12 ساعة، ثم إعداد استبيان خاص بهم تضمنت أسئلة تتعلق بأعراض الاكتئاب والدافعية المهنية والاضغوطات المرتبطة بالوظيفة، وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين الذين أظهروا أعراض اكتئاب أقل كانت لديهم الدافعية المهنية عالية، بخلاف الذين أظهروا أعراض اكتئاب أعلى كانت لديهم الدافعية المهنية أقل .

- وأجرى (الركابي 2019) دراسة استهدفت الوقوف على أسباب ضعف الدافعية المهنية لدي مدرسي ومدرسات مادة الفيزياء من وجهة نظرهم بمحافظة القادسية بالعراق، وتكونت العينة من (25) معلم ومعلمة لمادة الفيزياء، وتم استخدام استبانة الدافعية المهنية، وتوصلت الدراسة إلى أن أسباب ضعف الدافعية المهنية تعود لأسباب خاصة بالنظام التربوي، ثم الإدارة المدرسية، ثم أسباب خاصة بالمجتمع، ثم أسباب خاصة بالمدرس نفسه.

- وقام (حسن، عبد الواحد 2020) بدراسة استهدفت التعرف على العلاقة بين الدافعية المهنية ومهارات النجاح الأكاديمي لدى طلاب الجامعة، وإمكانية التنبؤ بمهارات النجاح الأكاديمي من خلال أبعاد الدافعية المهنية، ومعرفة أكثر الأبعاد المدروسة اسهاماً في التنبؤ بمهارات النجاح الأكاديمي لدى طلاب الجامعة، وتكونت العينة من (200) طالب من طلاب الفرقة الثالثة بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة، وتم استخدام مقياس الدافعية المهنية، ومقياس مهارات النجاح الأكاديمي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد الدافعية المهنية ومهارات النجاح الأكاديمي، وإمكانية التنبؤ بمهارات النجاح الأكاديمي من خلال أبعاد الدافعية المهنية، وأن أكثر الأبعاد اسهاماً في التنبؤ هو بعد التوافق المهني ثم بعد الإدراك المهني ثم بعد الهوية المهنية.

- وأجرت (المهاجري 2020) دراسة استهدفت الكشف عن علاقة الذكاء الروحي بالدافعية المهنية والصمود النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بدولة الكويت، والكشف عن مدى إمكانية التنبؤ بالذكاء الروحي من الدافعية المهنية والصمود النفسي لديهم، وتكونت العينة من (238) من معلمي المرحلة الابتدائية، وتم استخدام مقياس الذكاء الروحي، ومقياس الدافعية المهنية، ومقياس الصمود النفسي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة دالة بين الذكاء الروحي والدافعية المهنية، وأنه يمكن التنبؤ بالذكاء الروحي من خلال الدافعية المهنية .

- وقام (عبد الواحد 2020) دراسة استهدفت الكشف عن العلاقة بين التفكير العلمي والدافعية المهنية لدى مدرسي ومدرسات المواد الاجتماعية. وتكونت العينة من (200) معلم ومعلمة، وتم استخدام اختبار التفكير العلمي، ومقياس الدافعية المهنية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين التفكير العلمي والدافعية المهنية.

- وأجرى (كرباج وآخرون 2021, Karabag, E, et al.) دراسة استهدفت تطوير أداة قياس صالحة وموثوقة تستخدم لتحديد مستويات الدافعية المهنية للمعلمين، وتكونت العينة من (1054) من معلمي المرحلتين الابتدائية والثانوية، وتم استخدام أداة لقياس الدافعية المهنية وتطويرها، وتم التوصل إلى أن المقياس أداة صالحة وموثوقة يمكن استخدامها من قبل الباحثين والممارسين لتقييم الدافعية المهنية للمعلمين في المدارس .

2-دراسات في الرضا الوظيفي:

- قامت (الصبيحي 2010) بدراسة استهدفت التعرف على الفروق بين معلمات المدارس الأهلية والحكومية في الرضا الوظيفي والقلق العام، ومعرفة العلاقة بين المتغيرين وفق الحالة الاجتماعية، والخبرة، والمستوى التعليمي، وتكونت العينة من (108) من السعوديات العاملات بمهنة التدريس للمرحلة المتوسطة بالقطاع الحكومي والأهلي بمدينة مكة المكرمة، وتم استخدام استبانة الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق في الرضا الوظيفي لصالح معلمات المدارس الحكومية، وعدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تعود للحالة الاجتماعية.

- وأجرى(الصمادي 2013) دراسة استهدفت التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف مصادر التعلم بمدارس التربية والتعليم بمحافظة إربد (الأردن)، وتكونت العينة من (65) معلم (53) معلمة، وتم استخدام استبيان الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى تدني مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات، ووجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لصالح المعلمات على المقياس الكلي، ووجود فروق دالة إحصائية في أبعاد الرضا الوظيفي (الرضا عن الراتب – الرضا الاجتماعي – الرضا عن فرص الترقية) لصالح المعلمين، بينما لا يوجد فروق في أبعاد (الرضا عن جماعة العمل – الرضا عن الإشراف على العمل – الرضا عن جماعة العمل – الرضا عن محتوى العمل).

- وأجرت (الهياطي 2013) دراسة استهدفت التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الروضات الحكومية والخاصة بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية، وتكونت العينة من (148) معلمة من معلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة، وتم استخدام مقياس الرضا الوظيفي (تعريب محمد الدسوقي 2011)، وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع معدلات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.

- قام (عبد الله 2017) بدراسة استهدفت التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين ، ومقارنة هذه الدرجات مع بعض المتغيرات (طبيعة العمل – ظروف العمل – العلاقات مع المسؤولين- الجانب النفسي – الجانب المالي – النواحي الأكاديمية والبحث العلمي)، وتكونت العينة من (58) من أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بكلية

العلوم الإدارية والإنسانية بجامعة الجوف بالمملكة العربية السعودية، وتم استخدام استبانة الرضا الوظيفي والتي احتوت على (42) سؤالاً، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كانت معتدلة، وأن أقل مجالات الرضا كانت مجال ظروف العمل ثم البحوث الأكاديمية والعلمية ثم الجانب المالي، وكانت أعلى مجالات الرضا هو مجال طبيعة العمل والعامل النفسي، وعدم وجود علاقة بين درجة الرضا الوظيفي والمتغيرات التالية (طبيعة العمل – ظروف العمل – العلاقات مع المسؤولين- الجانب النفسي – الجانب المالي – النواحي الأكاديمية والبحث العلمي).

-وقامت كل من (مرتضى، ندا 2017) بدراسة استهدفت التعرف على تأثير برنامج قائم على الإرشاد العقلاي الانفعالي السلوكي في تنمية الذكاء الروحي وأثره على الرضا المهني لدى معلمات التربية الخاصة. وتكونت العينة من (22) معلمة من معلمات التربية الفكرية المنخفضات في مستوى الذكاء الروحي بمدينة القاهرة، وتم استخدام مقياس الذكاء الروحي، ومقياس الرضا المهني، والبرنامج الإرشادي (إعداد الباحثان)، وتم التوصل إلى وجود فروق لصالح القياس البعدي للمجموعة التجريبية في كل من الذكاء الروحي والرضا المهني، ووجود فروق دالة بعد تطبيق البرنامج في القياس البعدي للدرجة الكلية للرضا المهني وأبعاده لصالح المجموعة التجريبية.

- وقام كل من (ساهيتو، فيزانين 2017 Sahito&Vaisanen) بدراسة استهدفت التعرف على العلاقة بين إدارة الوقت والرضا الوظيفي لدى المعلمين التربويين بالسند، وتكونت العينة من (40) معلم من باكستان، وتم استخدام المقابلة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين إدارة الوقت والرضا الوظيفي لدى المعلمين .

- وقام (أبو حسونة 2019 Abu Hassouneh) بدراسة استهدفت الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات العاملين بوزارة التربية والتعليم بالأردن وعلاقته ببعض المتغيرات. وقدرة هذه المتغيرات على التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي، وتكونت العينة من (1000) معلم ومعلمة (499 معلم – 501 معلمة)، وتم تطبيق مقياس أبو حسونة للرضا الوظيفي 2013، وتوصلت الدراسة إلى أن مستويات الرضا الوظيفي كانت مرتفعة، وكان متغير التخصص هو الوحيد الذي يؤثر وبداًلة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي، وأن متغيرات سنوات الخبرة والتخصص لها قدرة تنبؤية بمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في الأردن .

- وقام (أبو شهاب، جيران 2020) بدراسة استهدفت الكشف عن أثر برنامج مقترح لتحسين الرضا الوظيفي وفق نظرية الذكاءات المتعددة لدى مديري المدارس بمحافظة إربد (الأردن)، وتحديد ما إذا كان للبرنامج أثر يختلف باختلاف (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة العملية، مستوى المدرسة) وتكونت العينة من (36) مديراً ومديرة بمحافظة إربد، وتم استخدام البرنامج التدريبي المقترح، واختبار يقيس الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية تعزي للبرنامج وجاءت لصالح المجموعة التجريبية في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية، وعدم وجود فروق دالة إحصائية تعزي لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة العملية ومستوى المدرسة في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية .

- وأجرى (عبد الفتاح 2020) دراسة استهدفت التعرف على مقومات تحسين مستوى الرضا الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي، وتشخيص واقع الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة

التدريس بجامعة العريش وصولاً إلى وضع تصور مقترح لتحسين مستوى الرضا الوظيفي لديهم، وتكونت العينة من (93) من أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، وتم استخدام استبانة مكونة من (48) عبارة، وتوصلت الدراسة إلى انخفاض نسبة مستوى الرضا الوظيفي، وأن أعلى درجات الرضا الوظيفي كان محور الحرية الأكاديمية، ثم بيئة العمل، وأن أقل درجات الرضا الوظيفي محور خدمات الرعاية الاجتماعية والصحية .

-أجرت (مارليتا وآخرون 2021، Marlita at al.,) دراسة استهدفت التعرف على العلاقة بين العمل والأسرة والحالة الصحية والرضا الوظيفي لدى الممرضات، وتكونت العينة من (426) من الممرضات بمستشفى (برناوي) بدار السلام، وتم استخدام استبيان الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى أن الصراع بين العمل والأسرة يؤثر بشكل عكسي على الرضا الوظيفي .

3-دراسات جمعت بين الدافعية المهنية والرضا الوظيفي:

- وأجري (الولي 2006 Ololube) دراسة استهدفت التعرف على العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي والدافعية المهنية في التدريس لدى المعلمين، وتكونت العينة من (680) معلماً بولاية (ريفز بنجيريا)، وتم استخدام استبانة للرضا الوظيفي، والدافعية المهنية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية للمعلمين، وعدم رضا المعلمين عن السياسات التعليمية والإدارة والمزايا الإضافية، والمكافآت المادية .

- وأجرى (لامبرو وآخرون 2010، Lambrou et al.,) استهدفت التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية لدى الطاقم الطبي والتمريض بنيقوسيا بقبرص، وتكونت العينة من (67) من الأطباء وطاقم التمريض، وتم استخدام مقياس الدافعية المهنية، ومقياس الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين الدافعية المهنية والرضا الوظيفي، وانخفاض الرضا الوظيفي عند الطاقم الطبي مقارنة بطاقم التمريض .

-قامت كل من (كورينا، أنجيلاتشيا 2012 Corina & Anghelache) بدراسة استهدفت الكشف عن العلاقة بين الدافعية عند المعلمين والرضا المهني، واختبار ما إذا كانت الفروق في مستويات الرضا الوظيفي تختلف باختلاف المهنة والنوع، وتكونت العينة من (122) معلماً من رومانيا من المدارس الابتدائية والثانوية والمدارس الجامعية، وتم استخدام مقياس الدافعية المهنية، ومقياس الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين الدافعية المهنية والرضا الوظيفي لدى المعلمين، وعدم وجود فروق في الرضا الوظيفي يعود إلى النوع، وأن التدريب يؤثر على الرضا الوظيفي، وأن مستوى الرضا الوظيفي يتأثر باحتياجات الإنجاز والانتماء.

-وقام (النكي وآخرون 2012 Alniacik,et al.,) بدراسة استهدفت التعرف على العلاقة بين الدافعية المهنية والرضا الوظيفي والتنظيمي، وتكونت العينة من (250) موظفاً يعملون في صناعات مختلفة، وتم استخدام استبيان الدافعية المهنية، والرضا الوظيفي، من خلال الإرسال عبر البريد، وتم التوصل إلى وجود علاقة بين الدافعية المهنية والرضا الوظيفي والتنظيمي، وعدم وجود تأثير لمتغيرات العمر ومستوى الدخل على الدافعية المهنية .

-وقام (كونفي 2014 Convey) بدراسة استهدفت الكشف عن العلاقة بين دوافع معلمي المدارس الكاثوليكية والرضا الوظيفي، والعوامل التي تحفز دافعية المعلمين على التدريس، وتكونت العينة من (716) من معلمي مدارس ابتدائية وثانوية بثلاث ولايات أمريكية وتم استخدام استبيان الرضا الوظيفي، والدافعية، وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمون الكاثوليك كان لديهم رضا أعلى من المعلمين غير الكاثوليك، وكانت دافعتهم أعلى، وأن العوامل الدينية كانت دافع ومحفز للتدريس، وأن مدرسو المدارس الابتدائية كان لديهم دافعية ورضا أعلى من مدرسو المدارس الثانوية، وأن الفلسفة الأكاديمية للمدارس وبيئتها تساهم في تحقيق أعلى مستويات الرضا الوظيفي .

- وقام (سينج، شارما 2017 Singh & Sharma) بدراسة استهدفت الكشف عن أثر الدافعية المهنية على الرضا الوظيفي، وتكونت العينة من (240) معلما من المؤسسات المهنية بالهند، وتم استخدام مقياس الدافعية المهنية، ومقياس الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر للدافعية المهنية على الرضا الوظيفي، وأن متغير الجنس لا يؤثر في الدافعية المهنية .

- وأجرى (جوسار وآخرون 2020 Gusar et al .) دراسة استهدفت الكشف عن العلاقة بين مستوى الدافعية المهنية والرضا الوظيفي، وتحليل الفروق في الرضا الوظيفي ودافعية العمل، وتكونت العينة من (98) من الممرضات العاملات بقسم الجراحة، (84) ممرضة من العاملات بالقسم الداخلي (كروتيا)، وتم استخدام استبيان الرضا الوظيفي، واستبيان الدافعية المهنية، وتوصلت الدراسة إلى وجود رضا وظيفي لدى عينة الدراسة، ووجود علاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية، ووجود فروق لصالح ممرضات القسم الداخلي في الرضا الوظيفي .

التعليق على الدراسات السابقة:

باستعراض الباحث للدراسات السابقة نجد أنه قد تنوعت أهداف تلك الدراسات فبالنسبة للدراسات التي تناولت الدافعية المهنية فقد تنوعت أهدافها حيث تناولت دراسة مستويات الدافعية المهنية لدى المعلمين والمعلمات (الفضلي 2013، حسين 2016، كرجاج وآخرون 2021)، ودراسة أسباب ضعف الدافعية المهنية (الصالح، المنذري 2013 الركابي 2019)، ودراسة العلاقة بين الدافعية المهنية ومهارات النجاح الأكاديمي (حسن، عبد الواحد 2020) ، ودراسة فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الدافعية المهنية (عفيفي 2019)، وعلاقة الذكاء الروحي بالدافعية المهنية، وكذلك تنوعت عينة الدراسة في تلك الدراسات ما بين معلمين ومعلمات، وموظفين، وطلاب وطالبات ، وتم استخدام مقياس الدافعية المهنية، وبرامج تدريبية في تلك الدراسات، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليه تلك الدراسات وجود علاقة بين الدافعية المهنية ومهارات النجاح الأكاديمي والذكاء الروحي، وأن من أسباب ضعف الدافعية المهنية أسباب تعود للنظام التربوي، ووجود تأثير لبرامج التدريب، وبالنسبة للدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي فقد تنوعت أهدافها حيث تناولت دراسة مستويات الرضا الوظيفي للمعلمين (الصمادي 2013، أبو حسونة 2018)، ومقومات تحسين مستوى الرضا الوظيفي (عبد الفتاح 2020)، وأثر برنامج لتحسين مستوى الرضا الوظيفي وفق نظرية الذكاءات المتعددة (أبو شهاب، جبران 2020)، ودراسة علاقة الرضا الوظيفي ببعض المتغيرات (الصبيحي 2010، ساهيتو، فيزانين 2017، مارليتا وآخرون 2021)، وتنوعت عينة الدراسة ما بين معلمين ومعلمات

وأعضاء هيئة تدريس، وممرضات، وأطباء، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات تدني مستوى الرضا الوظيفي عند المعلمين، ووجود تأثير للبرامج التدريبية، وأما الدراسات التي تناولت الدافعية المهنية مع الرضا الوظيفي فقد كان الهدف منها دراسة العلاقة بين الدافعية المهنية والرضا الوظيفي (الولي 2006، كورينا، انجيلاتشيا 2012، النكي وآخرون 2012، سنج، شارما 2017، لامبرو وآخرون 2020، جوسار وآخرون 2020)، وتمثلت العينة في معلمين وممرضات وأطباء، وتم استخدام مقياس الدافعية المهنية، ومقياس الرضا الوظيفي، وتوصلت تلك الدراسات إلى وجود علاقة بين الدافعية المهنية والرضا الوظيفي، وأن متغير النوع والعمر ومستوى الدخل ليس لهم تأثير على الدافعية المهنية .

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أن تلك الدراسات تناولت دراسة متغير الدافعية المهنية وعلاقته ببعض المتغيرات، ودراسة متغير الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات، وبعض الدراسات تناولت دراسة العلاقة بين الدافعية المهنية والرضا الوظيفي، وهناك دراسة واحدة تناولت برنامج لتحسين مستوى الرضا الوظيفي وفق نظرية الذكاءات المتعددة، ولم يجد الباحث (في حدود علمه) أي دراسة تناولت التدريب على أبعاد الدافعية المهنية وأما الدراسة الحالية تتناول فاعلية برنامج تدريبي قائم على أبعاد الدافعية المهنية في تحسين الرضا الوظيفي لدى معلمي الأزهر.

فروض الدراسة:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي في أبعاد الرضا الوظيفي (الرضا الشخصي- الرضا الاجتماعي - الرضا عن الراتب - الرضا عن ظروف العمل).
- 3 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي للدرجة الكلية للرضا الوظيفي.
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي في أبعاد الرضا الوظيفي (الرضا الشخصي- الرضا الاجتماعي - الرضا عن الراتب - الرضا عن ظروف العمل).
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي في أبعاد الرضا الوظيفي (الرضا الشخصي- الرضا الاجتماعي - الرضا عن الراتب - الرضا عن ظروف العمل).
- 6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي.

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج شبه التجريبي بهدف الكشف عن فاعلية برنامج تدريبي قائم على أبعاد الدافعية المهنية (المتغير المستقل) في تحسين الرضا الوظيفي (المتغير التابع).

المشاركون:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (30) معلماً ومعلمة من مركز التأهيل التربوي بالإسكندرية والذين التحقوا ببرنامج الحقيبة التدريبية لمعلمي المعاهد الأزهرية، وتكونت العينة الأساسية من (24) معلماً ومعلمة كان متوسط أعمارهم (30,13) سنة بانحراف معياري (3,26) تم تقسيمهم إلى مجموعة تجريبية وعددها (12) معلماً ومعلمة كان متوسط أعمارهم (30,33) سنة بانحراف معياري (3,312)، ومجموعة ضابطة وعددها (12) معلماً ومعلمة كان متوسط أعمارهم (29.92) سنة بانحراف معياري (2.834)

التكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة في العمر الزمني

حرص الباحث على تحقيق التكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة في العمر الزمني، حيث قام بحساب قيمة (U) لمعرفة الفرق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في العمر الزمني، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (1)

يوضح قيمة "U" لمعرفة الفرق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في العمر الزمني

المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (U)	مستوى الدلالة
تجريبية	12	12.88	154.50	67.500	غير دال
ضابطة	12	12.13	145.50		

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "U" لمعرفة الفرق بين متوسطي رتب المجموعتين التجريبية والضابطة في العمر الزمني بلغت (67.5) وهي قيمة غير دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً بعد المجموعتين في العمر الزمني، وهذا يُعد مؤشراً على تكافؤ المجموعتين في متغير العمر الزمني.

التكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي للدافعية المهنية:

حرص الباحث على تحقيق التكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي لمقياس الدافعية المهنية، حيث قام بحساب قيمة (U) لمعرفة الفرق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي للدافعية المهنية باستخدام معادلة مان - ويتني، والجدول التالي يوضح ذلك.



جدول (2)

يوضح قيمة (U) لمعرفة الفرق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي للدافعية المهنية

البُعد	المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (U)	مستوى الدلالة
الاستمتاع بالأداء المهني	تجريبية	12	13.67	164.00	58.000	غير دال
	ضابطة	12	11.33	136.00		
المرونة المهنية	تجريبية	12	14.33	172.00	50.000	غير دال
	ضابطة	12	10.67	128.00		
الهوية المهنية	تجريبية	12	14.13	169.50	52.500	غير دال
	ضابطة	12	10.88	130.50		
التوافق المهني	تجريبية	12	14.96	179.50	42.500	غير دال
	ضابطة	12	10.04	120.50		
الدرجة الكلية	تجريبية	12	14.92	179.00	43.000	غير دال
	ضابطة	12	10.08	121.00		

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (U) لمعرفة الفرق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي للدافعية المهنية وأبعادها المدروسة بلغت على الترتيب (58 – 50 – 52.5 – 42.5 – 43) وهي قيم غير دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين في القياس القبلي للدافعية المهنية، وهذا معناه تكافؤ المجموعتين في القياس القبلي للدافعية المهنية.

التكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي للرضا الوظيفي

حرص الباحث على تحقيق التكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي لمقياس الرضا الوظيفي، وقام بحساب قيمة (U) لمعرفة الفرق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي للرضا الوظيفي باستخدام معادلة (مان – ويتني).

والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (3)

يوضح قيمة (U) لمعرفة الفرق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي للرضا الوظيفي

مستوى الدلالة	قيمة (U)	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	المجموعة	البُعد
غير دال	66.000	144.00	12.00	12	تجريبية	الرضا الشخصي
		156.00	13.00	12	ضابطة	
غير دال	52.000	170.00	14.17	12	تجريبية	الرضا الاجتماعي
		130.00	10.83	12	ضابطة	
غير دال	44.000	178.00	14.83	12	تجريبية	الرضا عن الراتب
		122.00	10.17	12	ضابطة	
غير دال	61.500	160.50	13.38	12	تجريبية	الرضا عن ظروف العمل
		139.50	11.63	12	ضابطة	
غير دال	45.500	176.50	14.71	12	تجريبية	الدرجة الكلية
		123.50	10.29	12	ضابطة	

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (U) لمعرفة الفرق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي للرضا الوظيفي وأبعاده المدروسة بلغت على الترتيب (66 – 52 – 44 – 61.5 – 45.5) وهي قيم غير دالة إحصائية؛ مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين في القياس القبلي للرضا الوظيفي، وهذا معناه تكافؤ المجموعتين في القياس القبلي للرضا الوظيفي .

أدوات الدراسة:

استخدم الباحث الأدوات الآتية:

- 1- البرنامج التدريبي القائم على أبعاد الدافعية المهنية (إعداد الباحث)
- 2- مقياس الدافعية المهنية (إعداد الباحث)
- 3- مقياس الرضا الوظيفي (إعداد الباحث)
- 4- مقياس التثبت من فاعلية المعالجة التجريبية (إعداد الباحث)



أولاً: البرنامج التدريبي القائم على أبعاد الدافعية المهنية

فلسفة إعداد البرنامج

اعتمد الباحث عند بنائه للبرنامج التدريبي على الآتي:

- 1- الاستفادة من الدراسات السابقة (فضل 2015، حسن، عبد الواحد 2020، هاشم 2017، عفيفي 2019، النكي وآخرون 2012، كرياش وآخرون 2021، صابر 2019)
- 2- الأطر النظرية المرتبطة بموضوعات التدريب ومن البرامج التدريبية المعدة ذات العلاقة.

3- اعداد حصر بأبعاد الدافعية المهنية والتي تم تناولها في الدراسات السابقة.

4- اختيار الأبعاد التي لها ارتباط بالرضا الوظيفي والأكثر تكراراً.

5- تحديد أهداف البرنامج.

6- تنظيم واعداد الجلسات التدريبية وتحديد أهدافها .

7- تحديد المهارات التي يتم التدريب عليها.

8- تصميم الجلسات التدريبية .

9- تنفيذ البرنامج التدريبي .

10- تقويم البرنامج.

11- القياس التبعي .

مكونات البرنامج:

تكون البرنامج التدريبي من (12) جلسة بخلاف القياس القبلي والبعدي، حيث إن هذه الجلسات كانت كافية لتحسين مستوى الرضا الوظيفي، وتم تحديد زمن الجلسة (60) دقيقة، حيث كان هذا الزمن مناسباً لأفراد عينة الدراسة، ولقد تحرر البرنامج من محتوى معين واشتمل على نماذج وأنشطة متعددة.

العناصر الرئيسة للبرنامج

الجانب المعلوماتي:

واستهدف هذا الجانب تزويد المتدربين بكم من المعلومات والمعارف المتصلة بالبرنامج من حيث أهدافه ومحتواه وإجراءات التدريب، وأساليب التقويم.

الجانب المهاري:

واستهدف هذا الجانب تدريب المعلمين على مهارات مرتبطة بأبعاد الدافعية المهنية، والتدريب على أداء الأنشطة وأساليب التقويم المختلفة لتحقيق أهداف البرنامج.

الجانب الوجداني:

واستهدف هذا الجانب دعم الاتجاهات الإيجابية لدى المتدربين تنمية قيم التواصل والتعاون والمشاركة، والشعور بالارتياح أثناء الجلسات التدريبية، والتعبير بحرية عن مختلف الآراء المرتبطة بأنشطة التدريب.

أهداف البرنامج التدريبي

تم صياغة أهداف البرنامج السلوكية في ضوء مفهوم الدافعية المهنية حيث عرفها الباحث بأنها "القدرة التي يمتلكها المعلم والمرتبطة باستمتاعه بالأداء التدريسي وإقباله على العمل، ومرونته المهنية في استعداده للتكيف مع الظروف المتغيرة، ومواجهة التحديات المهنية، وهويته المهنية والتي تظهر في مشاركته الجيدة في العملية التعليمية، والتزامه بأخلاقيات المهنة، وتوافقه مع مهنته من خلال التعامل مع زملائه وطلابه وإدارة المدرسة ومع متطلبات مهنته المتغيرة، وشعوره بالأمن.

وكذلك في ضوء أبعادها المتمثلة في:

- 1- الاستمتاع بالأداء المهني " شعور المعلم بالمتعة أثناء القيام بالتدريس وإقباله على العمل ونشاطه خلال وجوده بالصف الدراسي.
- 2- المرونة المهنية " استعداد المعلم للتكيف مع الظروف المتغيرة في مجال العمل.
- 3- الهوية المهنية "قدرة المعلم على المشاركة الجيدة في العملية التعليمية والتعامل مع المشكلات المرتبطة بأدواره المهنية المختلفة والتزامه بأخلاقيات المهنة.
- 4-التوافق المهني "" قدرة المعلم على التعامل مع زملائه وطلابه وإدارة المدرسة ومع متطلبات مهنته المتغيرة، وشعوره بالأمن والاستقرار في عمله.

الهدف العام للبرنامج التدريبي

تحسين الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الأزهر عقب التدريب على أبعاد الدافعية المهنية".

الأهداف السلوكية للبرنامج التدريبي

- 1- أن يتعرف المتدربون على أبعاد الدافعية المهنية.
- 2- أن يكتسب المتدربون أخلاقيات مهنة التدريس.
- 3- أن يدرك المتدربون أهمية الاستمتاع بالأداء المهني.
- 4- أن يستنتج المتدربون أهمية المرونة المهنية.
- 5- أن يستطيع المتدربون المشاركة في التعلم.
- 6- أن يكتشف المتدربون المشكلات التي تواجههم.
- 7- أن يشرح المتدربون كيفية التوافق مع متغيرات مهنة التدريس.



الاستراتيجيات المستخدمة في البرنامج

استخدم الباحث المناقشة والحوار، العروض البصرية، العصف الذهني، التعلم الذاتي.

تنفيذ البرنامج:

استغرق تطبيق البرنامج التدريبي (شهرين) وتم التطبيق من خلال منصة تميز (أون لاين) لظروف جائحة (كرونا)، وتم تطبيق بعد الجلسات مباشرة في مركز التأهيل التربوي بالإسكندرية بعد عودة الدراسة مباشرة مع المعلمين، وتم القياس التبعي للمجموعة التجريبية بعد (شهر) من انقضاء فترة التدريب .

التحقق من صلاحية البرنامج التدريبي:

قام الباحث بعرض البرنامج على عدد من أعضاء هيئة التدريس بقسم علم النفس التعليمي والاحصاء التربوي بكلية التربية جامعة الأزهر، والجدول الآتي يوضح نسب اتفاق المحكمين على عناصر التحكيم.

جدول (4)

يوضح نسب اتفاق المحكمين على عناصر تحكيم البرنامج التدريبي (ن = 5)

م	عناصر التحكيم	نسب الاتفاق
1	وضوح الصياغة اللغوية	100%
2	ارتباط أهداف الجلسات بأهداف البرنامج العام	100%
3	ملائمة الأنشطة والتدريبات الخاصة بالجلسات	80%
4	ملائمة التقويم لأهداف كل جلسة من جلسات البرنامج	80%

ويتضح من الجدول السابق أن نسب الاتفاق بين المحكمين على عناصر التحكيم تراوحت ما بين 80% إلى 100% وهي نسب اتفاق مرتفعة.

جدول (5)

يوضح ملخصاً لجلسات البرنامج التدريبي

رقم الجلسة	عنوان الجلسة	محتوى الجلسة	أهداف الجلسة	التقويم
1	التعارف وقواعد العمل	- التعارف بين المدرب والمتدربين. - قواعد العمل أثناء التدريب.	في نهاية الجلسة يتوقع من المتدرب أن: 1- يتعرف على المدرب أو القائم بعملية التدريب. 2- يتعرف على زملائه من المعلمين المشاركين معه في التدريب. 3- يُشارك زملاءه في وضع قواعد العمل التي ينبغي مراعاتها أثناء التدريب. 4- يشارك في الجلسات التدريبية.	استمارة تقييم ذاتي للمتدربين
2	التعريف بالبرنامج التدريبي	- مفهوم البرنامج التدريبي. - أهداف البرنامج التدريبي. - الأهداف الفرعية للبرنامج التدريبي. - أهمية المشاركة في البرنامج التدريبي.	1- يُوضح مفهوم البرنامج التدريبي. 2- يشرح الهدف العام من البرنامج التدريبي. 3- يكتب قائمة بالأهداف الفرعية المتوقعة للبرنامج التدريبي. 3- يُقدر أهمية المشاركة في البرنامج التدريبي. 4- يُطبق قواعد العمل أثناء مناقشة محتوى الجلسة.	استمارة تقييم ذاتي للمتدربين
3	مفهوم الدافعية المهنية	- مفهوم الدافعية المهنية. - أهمية الدافعية المهنية. - العوامل التي تؤدي لزيادة الدافعية المهنية	1- يُحدد مفهوم الدافعية المهنية. 2- يشرح أهمية الدافعية المهنية. 3- يستنتج العوامل التي تؤدي لزيادة الدافعية المهنية.	استمارة تقييم ذاتي للمتدربين
4	الاستمتاع بالعمل المهني	- مفهوم الاستمتاع بالعمل المهني. - فوائد الاستمتاع	1- يحدد مفهوم الاستمتاع بالعمل المهني. 2- يفسر فوائد الاستمتاع	استمارة تقييم ذاتي للمتدربين

بالعمل المهني	بالعمل المهني		
3- يختار طرائق الاستمتاع بالعمل المهني.	-طرائق الاستمتاع بالعمل المهني.		
1- يتعرف على أهمية مهنة التدريس.	-أهمية مهنة التدريس.	5	الاقبال على مهنة التدريس
2- يكتشف صفات المعلم الكفاء.	-صفات المعلم الكفاء.		
3- يميز أدوار المعلم المهنية.	-أدوار المعلم.		
1- يُحدد مفهوم المرونة المهنية	-مفهوم المرونة المهنية.	6	أداء المهام التعليمية بنجاح
2- يوضح مهام المعلم.	- مهام المعلم		
3- يستنتج عوامل نجاح المعلم في مهنته.	-عوامل نجاح المعلم في مهنته.		
1- يكتشف تحديات مهنة التدريس.	-تحديات مهنة التدريس.	7	مواجهة تحديات المهنة
2- يفسر كيفية مواجهة تحديات مهنة التدريس.	-مواجهة تحديات مهنة التدريس.		
1- يُحدد مفهوم الهوية المهنية.	-مفهوم الهوية المهنية..	8	المشاركة في التعلم وحل المشكلات
2- يشرح أهمية حل المشكلات.	-المشاركة في التعلم.		
3- يفسر طرق المشاركة في التعلم.	-حل المشكلات		
1- يشرح مفهوم أخلاقيات المهنة.	-مفهوم أخلاقيات المهنة	9	الالتزام بأخلاقيات المهنة
2- يحدد أخلاقيات المهنة.	-أخلاقيات المهنة.		

10	- مفهوم التوافق المهني. - أهمية التوافق المهني	1- يستنتج مفهوم التوافق المهني	
	- التوافق مع الزملاء والطلاب وإدارة المدرسة.	2- يشرح أهمية التوافق المهني	استمارة تقييم ذاتي للمتدربين
	- مفهوم الأمن في العمل.	3- يفسر أهمية التوافق مع الزملاء والطلاب وإدارة المدرسة.	
11	- مفهوم الأمن في العمل. - أهمية الأمن في العمل	1- يُحدد مفهوم الأمن في العمل. 2- يفسر أهمية الأمن في العمل.	استمارة تقييم ذاتي للمتدربين

مقياس التثبيت من فعالية المعالجة التجريبية

قام الباحث بإعداد مقياس التثبيت من فعالية المعالجة التجريبية، وذلك حتى يتعرف على مسار البرنامج وتحقيقه لأهدافه، ومعرفة آراء المتدربين ومدى استفادتهم من البرنامج، وتكون المقياس من (24) عبارة، حيث قام بحساب النسب المئوية لاستجابات المتدربين على كل عبارة من عبارات المقياس، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (6)

يوضح النسب المئوية لاستجابات المتدربين على كل عبارة من عبارات مقياس التثبيت من فاعلية المعالجة التجريبية.

(ن = 12)

م	العبارة	درجة كبيرة %	درجة متوسطة %	درجة ضعيفة %
1	قام المدرب بالترحيب بنا في بداية جلسات البرنامج التدريبي	100		
2	شاركنا المدرب في وضع قواعد العمل بالبرنامج التدريبي	100		
3	أتيحت لنا الفرصة للتعرف فيما بيننا	100		
4	استفدت من حضورني للبرنامج التدريبي	91.7	8.3	
5	عرض لنا المدرب شرحاً وافياً عن أهداف البرنامج	100		
6	أستطيع توظيف ما تعلمته بالبرنامج مع طلابي	91.7	8.3	



م	العبارة	درجة كبيرة %	درجة متوسطة %	درجة ضعيفة %
7	أستطيع التعرف على أبعاد البرنامج	100		
8	اطلعت على معلومات جديدة بالبرنامج التدريبي	100		
9	قمت بالإجابة على أسئلة التقييم الذاتي	100		
10	التوقيت الزمني للبرنامج كان مناسباً	100		
11	كنت مستمتعا أثناء حضوري البرنامج التدريبي	91.7	8.3	
12	تعرفت على مفهوم الدافعية المهنية	100		
13	اطلعت على أهمية الاقبال على مهنة التدريس	100		
14	تعرفت على أهمية المشاركة في التعلم	100		
15	تعرفت على كيفية التوافق مع الزملاء والطلاب	100		
16	أعطاني المدرب الفرصة للحوار والمناقشة	100		
17	تعرفت على مفهوم الهوية المهنية	91.7	8.3	
18	أستطيع حل المشكلات التعليمية لطلابي	91.7	8.3	
19	تعرفت على أهمية الشعور بالأمن في العمل	100		
20	تنوعت أهداف البرنامج التدريبي	91.7	8.3	
21	تعرفت على كيفية مواجهة تحديات مهنة التدريس	91.7	8.3	
22	أستطيع تطبيق ما تعلمته بالبرنامج في حياتي العملية	91.7	8.3	
23	تعرفت على مفهوم التوافق المهني	100		
24	استفادتي من البرنامج سوف تستمر بعد الانتهاء منه	100		
	المتوسط العام	97.23	2.77	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أن متوسط النسب المئوية لاستجابات المتدربين الذين أجابوا على موافق بدرجة كبيرة (97.23%) بينما بلغ متوسط النسب المئوية لاستجابات المتدربين الذين أجابوا على موافق بدرجة متوسطة (2.77%)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات المتدربين الذين أجابوا

بدرجة ضعيفة صفر، وهذا يُعد مؤشراً على أن استفادة المتدربين من البرنامج كانت بدرجة كبيرة، وأن المسار التنفيذي للبرنامج كان محققاً لأهدافه .

استمارة تقييم المدرب

قام الباحث بإعداد استمارة تقييم للمدرب وطبقها مع نهاية البرنامج التدريبي على المتدربين، وقام بحساب النسب المئوية لاستجابات المتدربين على كل عبارة من عبارات استمارة تقييم المدرب، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (7)

يوضح النسب المئوية لاستجابات المتدربين على كل عبارة من عبارات استمارة تقييم المدرب
(ن = 12)

م	أسئلة التقييم	ممتاز %	جيد جدا %	جيد %	متوسط %	ضعيف %
1	المدرّب على دراية بالخلفية النظرية لموضوع التدريب	100				
2	قدرة المدرّب على توصيل المعلومات للمتدربين	100				
3	قدرة المدرّب على تنمية المهارات لدى المتدربين	100				
4	قدرة المدرّب على الحوار والمناقشة	83.3	8.3			
5	التزام المدرّب بمواعيد الجلسات التدريبية	100				
6	قدرة المدرّب على إدارة المناقشات	91.7	8.3			
7	تقبل المدرّب للنقد من المتدربين	100				
8	قدرة المدرّب على التفاعل النشط في الجلسات التدريبية	100				
9	قدرة المدرّب على إعطاء المتدربين الفرصة للحديث	100				
10	تقبل المدرّب لاقتراحات المتدربين	100				
	المتوسط العام	97.5	1.66	0.83		



يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أن متوسط النسب المئوية لاستجابات المتدربين على استمارة تقييم المدرب الذين أجابوا على ممتاز (97.5%) بينما بلغ متوسط النسب المئوية لاستجابات المتدربين الذين أجابوا على جيد جدا (2.77%)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات المتدربين الذين أجابوا بدرجة جيد (0.83%)، وهذا يُعد مؤشراً على قدرة المدرب وكفاءته في تنفيذ البرنامج التدريبي، بما ينعكس على أداء المتدربين .

ثانياً: مقياس الدافعية المهنية:

هدف المقياس: يهدف لقياس الدافعية المهنية لدى معلمي ومعلمات الأزهر.

تصميم المقياس: اعتمد الباحث في تصميم وبناء المقياس على التعريف الإجرائي لمفهوم الدافعية المهنية المستخدم في الدراسة الحالية، والاطلاع على الأطر النظرية. ولقد قام الباحث بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة (فضل 2015، حسن، عبد الواحد 2020، هاشم 2017، عفيفي 2019، النكي وآخرون 2012، كريباش وآخرون 2021، صابر 2019) واستفاد منها الباحث في تحديد أبعاد الدافعية المهنية، ولقد وقع اختيار الباحث على أربعة أبعاد (الاستمتاع بالأداء المهني- المرونة المهنية- الهوية المهنية- التوافق المهني)، حيث إنها تكررت في الدراسات السابقة وكذلك لها علاقة بالمتغير التابع في الدراسة (الرضا الوظيفي) .

وصف المقياس: يتكون المقياس من (40) فقرة موزعة على أربعة أبعاد (الاستمتاع بالأداء المهني - المرونة المهنية - الهوية المهنية - التوافق المهني)

طريقة تصحيح المقياس: تصحح العبارات كالآتي: (دائما= 5 درجات، غالبا= 4 درجات، أحيانا =3 درجات، نادرا= درجتان، أبدا= درجة واحدة)، هذا بالنسبة للعبارات الموجبة، وأما العبارات السلبية تصحح عكس السابق.

جدول (8)

يوضح أبعاد مقياس الدافعية المهنية

أرقام العبارات	البعد
34-9-32-7-5-16-29-20-40-1	الاستمتاع بالأداء المهني
15-35-37-22-27-13-38-11-6-3	المرونة المهنية
30-28-26-25-24-23-21-12-14-4	الهوية المهنية
17-39-36-34-33-31-19-10-8-2	التوافق المهني

صدق المقياس

اعتمد الباحث في حساب صدق المقياس على ما يلي:

أ) صدق المفردات

تم حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه بعد حذف درجة العبارة، وذلك بعد تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية والتي بلغ عدد أفرادها (30) معلما من نفس المجتمع الأصلي لعينة البحث، والجدول الآتي يوضح ذلك .

جدول (9)

يوضح معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه لمقياس الدافعية المهنية

التوافق المهني		الهوية المهنية		المرونة المهنية		الاستمتاع بالأداء المهني	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
.788**	2	.768**	4	.654**	3	.611**	1
.823**	8	.806**	12	.609**	6	.639**	5
.712**	10	.805**	14	.666**	11	.704**	7
.810**	17	.797**	21	.762**	13	.703**	9
.719**	19	.753**	23	.756**	15	.598**	16
.708**	31	.794**	24	.764**	22	.840**	20
.623**	33	.796**	25	.748**	27	.811**	29
.512**	34	.805**	26	.786**	35	.822**	32
.654**	36	.706**	28	.785**	37	.814**	34
.588*	39	.695**	30	.812**	38	.756**	40

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 ؛ مما يشير إلى صدق المقياس.

كما تم حساب معامل الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك.



جدول (10)

يوضح معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية لمقياس الدافعية المهنية

م	البعد	معامل الارتباط
1	الاستمتاع بالأداء المهني	.685**
2	المرونة المهنية	.712**
3	الهوية المهنية	.655*
4	التوافق المهني	.735**

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 ؛ مما يشير إلى صدق المقياس.

(ب) الصدق المرتبط بالمحك

تم حساب معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية على مقياس الدافعية المهنية المُعد في البحث الحالي، ومقياس الدافعية المهنية (أحمد فضل 2015)، وقد بلغ معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية على المقياسين (0.876) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 ؛ مما يشير إلى صدق المقياس.

الثبات:

تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل الفا كرونباخ، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية.

جدول (11)

يوضح معاملات الثبات لأبعاد مقياس الدافعية المهنية والدرجة الكلية

م	البعد	معامل الفا كرونباخ للثبات
1	الاستمتاع بالأداء المهني	.715
2	المرونة المهنية	.776
3	الهوية المهنية	.790
4	التوافق المهني	.705
5	الدرجة الكلية	.854

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات لأبعاد مقياس الدافعية المهنية والدرجة الكلية تراوحت ما بين (0.705 – 0.854) وهي معاملات ثبات مرتفعة ؛ مما يشير إلى ثبات

المقياس وإمكانية الوثوق في النتائج التي يمكن التوصل إليها من خلال تطبيقه على عينة البحث.

ثالثاً: مقياس الرضا الوظيفي

هدف المقياس: يهدف لقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الأزهر.

تصميم المقياس: اعتمد الباحث في تصميم وبناء المقياس على التعريف الإجرائي لمفهوم الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية، والاطلاع على الأطر النظرية والدراسات السابقة ومنها على سبيل المثال دراسات (الصمادي 2013، عواد، سليم 2014، أبو شهاب، جبران 2020)، ولقد استفاد منها الباحث في تحديد أبعاد الرضا الوظيفي.

وصف المقياس: يتكون المقياس من (50) فقرة موزعة على أربعة أبعاد (الرضا الشخصي- الرضا الاجتماعي- الرضا عن الراتب - الرضا عن ظروف العمل)

طريقة تصحيح المقياس: تصحح العبارات كالتالي: (دائمًا= 5 درجات، غالبًا= 4 درجات، أحيانًا= 3 درجات، نادراً= درجتان، أبداً= درجة واحدة)، هذا بالنسبة للعبارات الموجبة. وأما العبارات السلبية تصحح عكس السابق.

جدول (12)

يوضح أبعاد مقياس الرضا الوظيفي

أرقام العبارات	البعد
40-31-29-28-17-10-9-8-7-5-2-1	الرضا الشخصي
43-42-41-32-24-23-22-21-11-3	الرضا الاجتماعي
50-49-48-47-46-45-44-36-26-16	الرضا عن الراتب
39-38-37-35-34-33-30-27-25-20-19-18-15-14-13-12-6-4	الرضا عن ظروف العمل

صدق المقياس:

اعتمد الباحث في حساب صدق المقياس على ما يلي :

أ) صدق المفردات

تم حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتهي إليه بعد حذف درجة العبارة، وذلك بعد تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية والتي بلغ عدد أفرادها (30) معلماً من نفس المجتمع الأصلي لعينة البحث، والجدول الآتي يوضح ذلك .



جدول (13)

يوضح معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البُعد الذي تنتمي إليه لمقياس الرضا الوظيفي

الرضا عن ظروف العمل		الرضا عن الراتب		الرضا الاجتماعي		الرضا الشخصي	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
.707**	4	.745**	16	.707**	3	.402**	1
.668**	6	.677**	26	.673**	11	.517**	2
.696**	12	.676**	36	.653**	21	.557**	5
.494**	13	.779**	44	.675**	22	.645**	7
.527**	14	.676**	45	.688**	23	.494**	8
.563**	15	.721**	46	.797**	24	.633**	9
.631**	18	.791**	47	.775**	32	.617**	10
.552**	19	.566**	48	.746**	41	.691**	17
.570**	20	.792**	49	.754**	42	.706**	28
.594**	25	.771**	50	.535**	43	.698**	29
.520**	27					.650**	31
.542**	30					.764**	40
.431**	33						
.441**	34						
.451**	35						
.511**	37						
.524**	38						
.493**	39						

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتهي إليه دالة إحصائياً عند مستوى 0.01؛ مما يشير إلى صدق المقياس. كما تم حساب معامل الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (14)

يوضح معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي

م	البعد	معامل الارتباط
1	الرضا الشخصي	.628**
2	الرضا الاجتماعي	.605**
3	الرضا عن الراتب	.607**
4	الرضا عن ظروف العمل	.820**

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى 0.01؛ مما يشير إلى صدق المقياس.

(ب) الصدق المرتبط بالمحك

تم حساب معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية على مقياسي الرضا الوظيفي المُعد في البحث الحالي، ومقياس الرضا الوظيفي (عبد الرحمن محمود سليمان 1995)، وقد بلغ معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية على المقياسين (0.799) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01؛ مما يشير إلى صدق المقياس.

النتائج:

تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية.

جدول (15)

يوضح معاملات الثبات لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية

م	البعد	معامل ألفا كرونباخ للثبات
1	الرضا الشخصي	.741
2	الرضا الاجتماعي	.701
3	الرضا عن الراتب	.727
4	الرضا عن ظروف العمل	.790
5	الدرجة الكلية	.867

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات لأبعاد مقياس الدافعية المهنية والدرجة الكلية تراوحت ما بين (0.701 – 0.867) وهي معاملات ثبات مرتفعة؛ مما يشير إلى ثبات المقياس وإمكانية الوثوق في النتائج التي يمكن التوصل إليها من خلال تطبيقه على عينة البحث.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

1- اختبار مان ويتني

2- اختبار ويلكوكسن

3- معادلة حجم التأثير

النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

أولاً: النتائج الخاصة بفاعلية المعالجة التجريبية:

1) نتائج بطاقة استمارة التقييم الذاتي: قام الباحث بحساب متوسطات درجات المجموعة التجريبية على كل استمارة من استمارات التقييم الذاتي المقدمة في نهاية كل جلسة من جلسات البرنامج التدريبي، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (16)

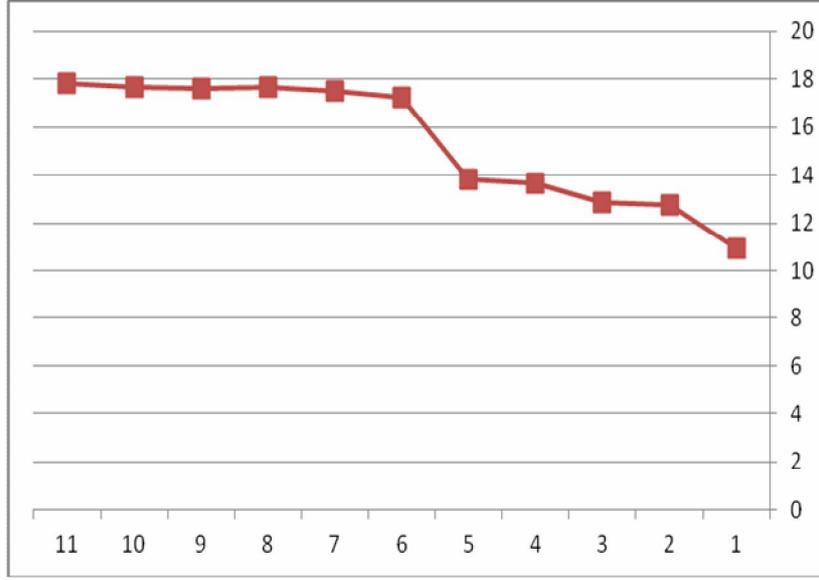
يوضح متوسطات درجات المجموعة التجريبية على استمارة التقييم الذاتي.

الجلسة	المتوسط الحسابي	الجلسة	المتوسط الحسابي	الجلسة	المتوسط الحسابي
1	10.916	5	13.833	9	17.583
2	12.750	6	17.250	10	17.666
3	12.833	7	17.500	11	17.833
4	13.667	8	17.666		

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أن اتجاه متوسطات درجات المجموعة التجريبية على استمارات التقييم الذاتي في ارتفاع عبر جلسات البرنامج؛ حيث ارتفع المتوسط الحسابي من (10.916) في الجلسة الأولى إلى (17.833) في الجلسة الأخيرة.

والشكل التالي يوضح اتجاه متوسطات درجات المجموعة التجريبية على بطاقات تقييم الأهداف.



شكل (1) اتجاه متوسطات درجات المجموعة التجريبية على استمارات التقييم الذاتي لجلسات البرنامج

يتضح من الشكل السابق ما يلي:

تزايد متوسط درجات المجموعة التجريبية على استمارات التقييم الذاتي خلال جلسات البرنامج، ويعد هذا مؤشراً على أن التدريب على جلسات البرنامج التدريبي المقترح له تأثير على الدافعية المهنية؛ وهذا معناه تحقق أهداف جلسات البرنامج التدريبي وأن المشاركين كانوا يمارسون الأنشطة والمهام التي تم التعرض لها أثناء جلسات البرنامج (ويفسر ذلك) بأنه في ضوء ما قام به الباحث خلال كل جلسة من جلسات التدريب والأنشطة وطبيعة المعلومات المقدمة إلى المتدربين، وفاعليتهم واهتمامهم بتلك الأنشطة والتطبيقات المختلفة في كل جلسة من جلسات البرنامج، ومشاركتهم الفعالة في الحوار والنقاش ودافعيتهم العالية؛ مما جعلهم يستمرون في حضور الجلسات التدريبية ويقبلون عليها بكل نشاط واهتمام، بالإضافة إلى أن هؤلاء المعلمين والمعلمات من الشباب حديثي السن، مما جعل لديهم رغبة قوية في التدريب والتعلم والاستفادة من البرنامج التدريبي ومن موضوعاته وأبعاده المختلفة والتي سوف يستفيدون منها في الواقع الفعلي في تعاملاتهم مع طلابهم في الفصول الدراسية.



ثانياً: النتائج الخاصة بالتحقق من فروض الدراسة

الفرض الأول: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام اختبار (ويلكوكسون) لمعرفة الفرق بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي.

جدول (17)

يوضح قيمة (Z) لمعرفة الفرق بين متوسطي رتب القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي

الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (Z)	مستوى الدلالة
الموجبة	0	.00	.00		
السالبة	12	6.50	78.00		
التساوي	0			-3.059	0.05
المجموع	12				

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (Z) لمعرفة الفرق بين القياسين القبلي والبعدي للدرجة الكلية للرضا الوظيفي بلغت (-3.059) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى 0.05 : مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي، وتعزى هذه الفروق لصالح القياس البعدي ؛ حيث كان متوسط الرتب الموجبة (القياس البعدي أكبر من القبلي) أعلى من متوسط الرتب السالبة (القياس البعدي أقل من القبلي)، وهذا يُعد مؤشراً على فاعلية البرنامج المقترح في تحسين الرضا الوظيفي لدى عينة البحث من المعلمين، ويوضح الجدول الآتي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للقياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي .

جدول (18)

يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للقياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي

القياس القبلي		القياس البعدي	
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
148.8333	7.86053	237.5833	16.24505

يتضح من الجدول السابق ارتفاع المتوسط الحسابي للقياس البعدي عن القياس القبلي في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي؛ مما يشير إلى فاعلية البرنامج المقترح في تحسين الرضا الوظيفي لدى عينة البحث من المعلمين (ويُفسر ذلك) بأن المجموعة التجريبية من خلال تعرضها لجلسات التدريب على البرنامج القائم على أبعاد الدافعية المهنية حدث لهم تحسن في الرضا الوظيفي بالمقارنة بين القياس القبلي حيث كان المتوسط الحسابي في القياس القبلي يبلغ (148.8333) ثم نتيجة للتعرض لجلسات البرنامج التدريبي بما فيه من أنشطة وتطبيقات في أبعاد الدافعية المهنية حيث بلغ المتوسط الحسابي في القياس البعدي (237.5833) وهو متوسط أعلى من متوسط القياس البعدي ، مما يدل ذلك إلى فاعلية البرنامج في تحسين الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، وذلك لحماس المتدربين ورغبتهم القوية في الاستفادة من جلسات البرنامج وما يتضمنه من نشاطات، وتعاون المتدربين مع الباحث في إنجاح البرنامج التدريبي، وكانت الجلسات تتم في جو من الألفة والمحبة والاقبال على التدريب، وطبيعة الموضوعات التي تم التدريب عليها، ما جعل هناك تحسناً في مستوى الرضا الوظيفي مقارنة بما كان لديهم قبل حضور البرنامج التدريبي، وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة (النكي وآخرون 2012، جوسار وآخرون 2020) من وجود علاقة قوية بين الدافعية المهنية والرضا الوظيفي، مما يعني ذلك رفض الفرض .

الفرض الثاني : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية في أبعاد الرضا الوظيفي (الرضا الشخصي- الرضا الاجتماعي – الرضا عن الراتب – الرضا عن ظروف العمل)

جدول (19)

يوضح قيمة (Z) لمعرفة الفرق بين متوسطي رتب القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية في أبعاد الرضا الوظيفي

البُعد	الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (Z)	مستوى الدلالة
الموجبة	0	0	.00	.00		
الرضا الشخصي	السالبة	12	6.50	78.00	-3.071	0.05
	التساوي	0				
المجموع		12				
الموجبة	1	1	2.00	2.00		
الرضا الاجتماعي	السالبة	11	6.91	76.00	-2.904	0.05
	التساوي	0				
المجموع		12				



البُعد	الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (Z)	مستوى الدلالة
	الموجبة	0	.00	.00		
الرضا عن الراتب	السالبة	11	6.00	66.00	-2.941	0.05
	التساوي	1				
	المجموع	12				
	الموجبة	0	.00	.00		
الرضا عن ظروف العمل	السالبة	12	6.50	78.00	-3.062	0.05
	التساوي	0				
	المجموع	12				

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (Z) لمعرفة الفرق بين القياسين القبلي والبعدي لأبعاد للرضا الوظيفي (الرضا الشخصي - الرضا الاجتماعي - الرضا عن الراتب - الرضا عن ظروف العمل) بلغت على الترتيب (-3.071، -2.904، -2.941، -3.062) وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى 0.05؛ مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي، وتعزى هذه الفروق لصالح القياس البعدي؛ حيث كان متوسط الرتب الموجبة (القياس البعدي أكبر من القبلي) أعلى من متوسط الرتب السالبة (القياس البعدي أقل من القبلي)، وهذا يُعد مؤشراً على فاعلية البرنامج المقترح في تحسين أبعاد الرضا الوظيفي لدى عينة البحث من المعلمين، ويوضح الجدول الآتي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للقياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية في أبعاد الرضا الوظيفي

جدول (20)

يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للقياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية في أبعاد الرضا الوظيفي

البُعد	القياس القبلي		القياس البعدي	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الرضا الشخصي	20.6667	2.46183	48.6667	7.01081
الرضا الاجتماعي	26.8333	2.75791	43.4167	2.39159
الرضا عن الراتب	25.7500	3.76889	41.2500	5.51238
الرضا عن ظروف العمل	75.5833	2.74552	104.2500	7.41160

يتضح من الجدول السابق ارتفاع المتوسط الحسابي للقياس البعدي عن القياس القبلي في أبعاد الرضا الوظيفي؛ مما يشير إلى فاعلية البرنامج المقترح في تحسين الرضا الوظيفي لدى عينة البحث من المعلمين، (ويُفسر ذلك) بأن المجموعة التجريبية من خلال تعرضهم لجلسات البرنامج التدريبي والتي تنوعت فيها موضوعات البرنامج التدريبي القائم على أبعاد الدافعية المهنية من التدريب على كيفية الاستمتاع بالأداء المهني وشعور المعلم بالمتعة أثناء العمل، وهويته المهنية والمتمثلة في قدرته على المشاركة الجيدة في العملية التعليمية، والتعامل مع المشكلات المرتبطة بأدواره المختلفة، ومرونته المهنية والتي تتضح في استعداده لتحمل المشقات وأداء المهام الموكلة إليه بنجاح، وتوافقه مع زملائه وطلابه، كل ذلك أثر في أبعاد الرضا الوظيفي والمتمثلة في رضاه عن شخصه وذاته وسعادته الداخلية، وكذلك في الرضا الاجتماعي والممثل في علاقاته الطيبة بالمجتمع، ورضاه عن حوافزه وظروفه المالية، ورضاه عن ظروف عمله والعوامل المحيطة به، كل هذه الأبعاد حدث فيها تحسن نتيجة لما تعرض له المتدربين في المجموعة التجريبية من نشاطات أثرت في تلك الأبعاد، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسات (سنج، شاروما 2017، جوسار وآخرون 2021) من وجود علاقة بين الدافعية المهنية والرضا الوظيفي، مما يعني ذلك رفض الفرض.

الفرض الثالث: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي للدرجة الكلية للرضا الوظيفي.

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام اختبار (مان - ويتني) لمعرفة الفرق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي للدرجة الكلية للرضا الوظيفي، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (21)

يوضح قيمة (U) لمعرفة الفرق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي للرضا الوظيفي

المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (U)	قيمة (Z)	مستوى الدلالة	حجم التأثير	مقدار
تجريبية	12	16.33	196.00	26	2.664	0.05	0.54	كبير
ضابطة	12	8.67	104.00					

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (U) لمعرفة الفرق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي للرضا الوظيفي بلغت (26) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى 0.05؛ مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي للدرجة الكلية للرضا الوظيفي، وتعزى هذه الفروق لصالح المجموعة التجريبية؛ حيث كان متوسط الرتب لها أعلى من المجموعة الضابطة، كما بلغ حجم التأثير (0.54) وهي



قيمة تشير إلى أن مقدار حجم التأثير كبير؛ وهذا يُعد مؤشراً على فاعلية البرنامج المقترح في تحسين الرضا الوظيفي لدى عينة البحث، والجدول الآتي يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي للرضا الوظيفي .

جدول (22)

يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للقياس البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي

التجريبية		الضابطة	
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
237.5833	16.24505	189.9166	4.23102

يتضح من الجدول السابق ارتفاع المتوسط الحسابي للقياس البعدي للمجموعة التجريبية عن المجموعة الضابطة في الدرجة الرضا الوظيفي : مما يشير إلى فاعلية البرنامج المقترح في تحسين الرضا الوظيفي لدى عينة البحث من المعلمين، (ويُفسر ذلك) بأن المتوسط الحسابي للمجموعة التجريبية بلغ (237.5833) بينما بلغ المتوسط الحسابي للمجموعة الضابطة (189.9166) وهذا يعني حدوث تحسين في مستوى الرضا الوظيفي في القياس البعدي للمجموعة التجريبية عن المجموعة الضابطة، وذلك نظراً لتعرض المجموعة التجريبية لجلسات البرنامج التدريبي وما تحويه من نشاطات وتطبيقات مرتبطة بأبعاد الدافعية المهنية، والتي لها علاقة بالواقع العملي للمعلمين، واستفادتهم وتعلمهم من تلك الجلسات التدريبية التي تعرضوا لها بخلاف المجموعة الضابطة والتي لم تتعرض لمثل تلك الجلسات والأنشطة التعليمية والتدريبية المختلفة، مما أدى إلى تحسين في الرضا الوظيفي للمجموعة التجريبية، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة سابقة لمتغيرات أخرى (دراسة مرتضي، ندا 2017) من خلال تأثير برنامج تدريبي قائم على الإرشاد العقلاني الانفعالي في فاعلية الذكاء الروحي وأثره على الرضا المهني لدى معلمات التربية الخاصة، حيث أثر البرنامج على المجموعة التجريبية، وهذا يعني رفض الفرض.

الفرض الرابع : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي في أبعاد الرضا الوظيفي .

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام اختبار (مان - ويتني) لمعرفة الفرق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي لأبعاد الرضا الوظيفي، والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (23)

يوضح قيمة (U) لمعرفة الفرق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي
لأبعاد الرضا الوظيفي

مقدار حجم حجم التأثير	حجم التأثير (r)	مستوى الدلالة	قيمة (Z)	قيمة (U)	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	المجموعة	البعد
كبير	0.60	0.05	2.974	31	191.00	15.92	12	تجريبية	الرضا
					109.00	9.08	12	ضابطة	الشخصي
كبير	0.64	0.05	3.144	18	204.00	17.00	12	تجريبية	الرضا
					96.00	8.00	12	ضابطة	الاجتماعي
كبير	0.52	0.05	2.559	28	194.00	16.17	12	تجريبية	الرضا عن
					106.00	8.83	12	ضابطة	الراتب
كبير	0.51	0.05	2.514	35.5	186.50	15.54	12	تجريبية	الرضا عن
					113.50	9.46	12	ضابطة	ظروف العمل

تضح من الجدول السابق أن قيمة (U) لمعرفة الفرق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي لأبعاد الرضا الوظيفي بلغت على الترتيب (31 - 18 - 28 - 35.5) وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى 0.05؛ مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي لأبعاد الكلية الرضا الوظيفي، وتعزى هذه الفروق لصالح المجموعة التجريبية؛ حيث كان متوسط الرتب لها أعلى من المجموعة الضابطة، كما تم حساب حجم التأثير وقد بلغ لأبعاد الرضا الوظيفي على الترتيب (0.60 - 0.64 - 0.52 - 0.51)، وهي تشير إلى أن مقدار حجم التأثير كبير؛ وهذا يُعد مؤشراً على فاعلية البرنامج المقترح في تحسين أبعاد الرضا الوظيفي لدى عينة البحث، والجدول الآتي يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي لأبعاد الرضا الوظيفي.

جدول (24)

يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للقياس البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي

الانحراف المعياري	الضابطة		التجريبية		البعـد
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
2.08167	34.8333	7.01081	48.6667	7.01081	الرضا الشخصي
2.81231	39.5000	2.39159	43.4167	2.39159	الرضا الاجتماعي
3.44986	37.0833	5.51238	41.2500	5.51238	الرضا عن الراتب
3.20511	78.5000	7.41160	104.2500	7.41160	الرضا عن ظروف العمل

يتضح من الجدول السابق ارتفاع المتوسط الحسابي للقياس البعدي للمجموعة التجريبية عن المجموعة الضابطة في أبعاد الرضا الوظيفي؛ مما يشير إلى فاعلية البرنامج المقترح في تحسين أبعاد الرضا الوظيفي لدى عينة البحث من المعلمين، (ويُفسر ذلك) بأن المجموعة التجريبية في القياس البعدي كان المتوسط الحسابي لها أعلى من المتوسط الحسابي للمجموعة الضابطة في القياس البعدي في أبعاد الرضا الوظيفي، حيث بلغت المتوسطات الحسابية للمجموعة التجريبية (الرضا الشخصي 48.6667، الرضا الاجتماعي 43.4167، الرضا عن الراتب 41.2500، الرضا عن ظروف العمل 104.2500) بينما بلغت المتوسطات الحسابية للمجموعة الضابطة (الرضا الشخصي 34.8333، الرضا الاجتماعي 39.5000، الرضا عن الراتب 37.0833، الرضا عن ظروف العمل 78.5000) وهذا يعني أن المجموعة التجريبية نتيجة تعرضها لجلسات البرنامج التدريبي وما تضمنته من نشاطات ومعلومات قد أثمر في تحسين أبعاد الرضا الوظيفي، وذلك من خلال شعور المتدربين بالسعادة الداخلية لحضور جلسات البرنامج والاستفادة بمعلومات جديدة، والعلاقات الطيبة التي جمعت بين هؤلاء المتدربين، ورضاهم العام عن الحوافز والأمور المالية نتيجة العمل بمهنة التدريس، ورضاهم عن ظروف العمل داخل المؤسسات التعليمية التي يعملون بها، كل هذه الأبعاد التي حدث فيها تحسن لتلك المجموعة من خلال تدريبهم على الاستمتاع بالأداء المهني، والاقبال على مهنة التدريس، وأداء المهام التعليمية بنجاح، والمشاركة في التعلم وحل مشكلات الطلاب، وتوافقهم مع الزملاء والطلاب، وكذلك شعورهم بالأمن، كل ذلك كان له فاعلية في تحسن أبعاد الرضا الوظيفي لديهم في القياس البعدي بخلاف المجموعة الضابطة التي لم تتعرض لمثل تلك الأنشطة والفعاليات التعليمية والتدريبية، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (أبو شهاب وجيران 2020) من تأثير برنامج مقترح لتحسين مستوى الرضا الوظيفي وفق نظرية الذكاءات المتعددة (

من تفوق المجموعة التجريبية في القياس البعدي على المجموعة الضابطة، ودراسة (كورينا، انجيلاتشيا 2012) والتي توصلت إلى أن التدريب يؤثر في الرضا الوظيفي، وهذا يعني رفض الفرض .

الفرض الخامس : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات القياسين البعدي والتبعي للمجموعة التجريبية في أبعاد الرضا الوظيفي (الرضا الشخصي- الرضا الاجتماعي – الرضا عن الراتب – الرضا عن ظروف العمل)

وللتحقق من هذا الفرض تم استخدام اختبار (ويلكوكسون) لمعرفة الفرق بين القياسين البعدي والتبعي للمجموعة التجريبية في أبعاد الرضا الوظيفي، والجدول الاتي يوضح ذلك.

جدول (25)

يوضح قيمة (Z) لمعرفة الفرق بين متوسطي رتب القياسين البعدي والتبعي للمجموعة التجريبية في أبعاد الرضا الوظيفي

البُعد	الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (Z)	مستوى الدلالة
الرضا الشخصي	الموجبة	3	2.67	8.00	-1.134	غير دال
	السالبة	1	2.00	2.00		
	التساوي	8				
	المجموع	12				
الرضا الاجتماعي	الموجبة	2	1.50	3.00	-.225	غير دال
	السالبة	1	3.00	3.00		
	التساوي	9				
	المجموع	12				
الرضا عن الراتب	الموجبة	2	2.25	4.50	-.816	غير دال
	السالبة	1	1.50	1.50		
	التساوي	9				
	المجموع	12				
الرضا عن ظروف العمل	الموجبة	1	2.00	2.00	-1.512	غير دال
	السالبة	3	2.67	8.00		
	التساوي	8				
	المجموع	12				

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (Z) لمعرفة الفرق بين القياسين البعدي والتتبعي لأبعاد للرضا الوظيفي (الرضا الشخصي - الرضا الاجتماعي - الرضا عن الراتب - الرضا عن ظروف العمل) بلغت على الترتيب (-1.134، -0.225، -0.816، -1.512) وهي قيم غير دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين البعدي والتتبعي، وهذا يُعد مؤشراً على استمرارية أثر البرنامج في تحسين الرضا الوظيفي لدى المعلمين بعد انقضاء فترة التدريب، (ويُفسر ذلك) بأن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية في أبعاد الرضا الوظيفي، نتيجة لفترة التدريب التي تلقاها هؤلاء المتدربين من خلال جلسات البرنامج والتي استمرت لمدة شهرين قد أثرت في هؤلاء المتدربين لطبيعة الأنشطة المرتبطة بالنواحي العملية لعمل المعلمين في الواقع العملي، وجلسات التقويم الذاتي عقب كل جلسة، والتي ساعدت في تحسين أبعاد الرضا الوظيفي من خلال الحوار والنقاش وتبادل الأفكار، واختلاف وجهات النظر، كل ذلك ساعد على بقاء أثر التدريب واستمراره بعد انقضاء فترة التدريب، وهذا يعني قبول الفرض .

الفرض السادس: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات القياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي "

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام اختبار (ويلكوكسون) لمعرفة الفرق بين القياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (26)

يوضح قيمة (Z) لمعرفة الفرق بين متوسطي رتب القياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي

الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (Z)	مستوى الدلالة
الموجبة	3	2.33	7.00		
السالبة	4	5.25	21.00	-1.192	غير دال
التساوي	5				
المجموع	12				

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (Z) لمعرفة الفرق بين القياسين البعدي والتتبعي للدرجة الكلية للرضا الوظيفي بلغت (-1.192) وهي قيمة غير دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين البعدي والتتبعي للدرجة الكلية للرضا الوظيفي، وهذا يُعد مؤشراً على استمرارية أثر البرنامج في تحسين الرضا الوظيفي لدى المعلمين بعد انقضاء فترة التدريب (ويُفسر ذلك) بأن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين

القياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي، نتيجة للأنشطة التي قام بها الباحث والتي تم الاعداد لها في ضوء أهداف البرنامج، وتنفيذها من قبل المتدربين وإقبالهم عليها، بالإضافة إلى قدرتهم على التفكير الفعّال والمرونة في تبادل الآراء؛ مما أدى ذلك إلى تحسين الرضا الوظيفي لديهم واحتفاظهم بما تم التدريب عليه، وذلك لارتباطه بالواقع العملي وطبيعة المشكلات التي يقابلونها في تعاملاتهم مع طلابهم، ويعني ذلك استمرارية أثر البرنامج، وبذلك يتم قبول الفرض .

توصيات:

بناءً على نتائج الدراسة تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات التربوية الآتية:

- 1- النظر في إعداد المعلمين، وتهيئة البيئة التعليمية المناسبة لهم.
- 2- اهتمام الدراسات النفسية بالتركيز على متغيرات علم النفس الإيجابي لما لها من أثر على مستوى المعلم والمجتمع.
- 3- الاهتمام بإقامة الدورات التدريبية والورش العملية الخاصة بالمعلمين لتطوير مهاراتهم المختلفة.
- 4- تعامل المؤسسات التعليمية مع مشكلة انخفاض الدافعية المهنية لدى المعلمين، وإيجاد الحلول المناسبة لها.
- 5- الاهتمام بإعداد المزيد من برامج التدريب التي تعالج متغيرات خاصة بالمعلمين.
- 6- تطوير شروط القبول الخاصة بكليات التربية لاختيار الطلاب ذوي الدافعية المهنية العالية.

مقترحات بحثية:

- 1- فاعلية برنامج تدريبي قائم على أبعاد الدافعية المهنية في السعادة التدريسية لدى المعلمين.
- 2- دراسة العلاقة بين الذكاء الوجداني والرضا الوظيفي.
- 3- دراسة التنبؤ بالدافعية المهنية من خلال السعادة النفسية.
- 4- نمذجة العلاقات السببية بين الدافعية المهنية والرضا الوظيفي والسعادة التدريسية.
- 5- برنامج قائم على أبعاد الدافعية المهنية في الابداع التدريسي لدى المعلمين

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أبو شهاب، منذر محمد، جبران، على محمد (2020): أثر برنامج تدريبي مقترح لتحسين الرضا الوظيفي وفق نظرية الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس في محافظة إربد، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 28، (3)، 360-385
- أبو عيشه، أماني كمال (2019): درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم: محافظة العاصمة، مجلة دراسات العلوم التربوية، 46، (2)، 389-409.
- البراك، سعاد ناصر (2017): تأثير الضغوط العملية على الدافعية المهنية لدى معلمات صعوبات التعلم، مجلة التربية الخاصة والتأهيل، مؤسسة التربية الخاصة والتأهيل، 6، (21)، 74-107.
- البلهان، عيسى محمد (2007): الرضا الوظيفي لدى معلمي التلاميذ ذوي صعوبات التعلم في المرحلة الابتدائية بدولة الكويت، مجلة كلية التربية - جامعة عين شمس، 31، (2)، 85-123.
- الحويطي، أحمد بن عودة (2018): الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة تبوك، المجلة التربوية، كلية التربية - جامعة سوهاج، 51، 516-547.
- الركابي، عباس جواد (2019): ضعف الدافعية المهنية عند مدرسي ومدرسات مادة الفيزياء للصف السادس العملي التطبيقي والأحيائي من وجهة نظرهم، مجلة القادسية في الإدارة والعلوم التربوية، العراق، 1، 219-233.
- الشهري، أمل ظافر، الأمين، فادية عبد الله (2012): الرضا الوظيفي وأثره على الاتقان لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران دراسة تحليلية (بالتطبيق على مجمع الطالبات جامعة نجران)، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 32، (1)، 137-164.
- الصالحي، فاطمة محمد سالم، المنذري، ريا سالم (2013): أسباب ضعف الدافعية المهنية لدى معلمي صفوف الحادي عشر والثاني عشر من وجهة نظر المعلمين أنفسهم في محافظة الباطنة شمالاً، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 35، (2)، 75-96.
- الصبيحي، مها مرزوق (2010): الرضا الوظيفي والقلق العام لدى عينة من معلمات المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة. دراسة مقارنة بين المدارس الحكومية والأهلية بمدينة مكة المكرمة، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 4، (1)، 237-268.
- الصمادي، على محمد (2013): مستوى الرضا الوظيفي لمعلمين صعوبات التعلم العاملين في غرف مصادر التعلم، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 42، (3)، 109-121.

- الفضلي، ياسمين فاضل (2013): الدافعية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الذاتية، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، كلية العلوم التربوية والنفسية، الأردن، 1-73.
- المغربي، ريم على (2016): أثر التنمية المهنية (التدريب) أثناء الخدمة للمعلم على دافعيته الأكاديمية المهنية (دافعية الإنجاز) في الأردن.المجلة التربوية الدولية المتخصصة، دار سمات للدراسات والأبحاث، 5، (10)329-342.
- الهابط، عبير فوزي يوسف (2013): الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة (دراسة مقارنة)، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 43، (3)، 123-148.
- الهاجري، وفاء شافي سعيد (2020): الذكاء الروحي وعلاقته بالدافعية المهنية والصمود النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بدولة الكويت، مجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، كلية التربية، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، 179، 125-226.
- حسن، أحمد محمد شبيب، عبد الواحد، إبراهيم سيد أحمد. (2020). الدافعية المهنية وعلاقتها بمهارات النجاح الأكاديمي لدى طلاب الجامعة. مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، 187، (4)، 343-376.
- حسين، هشام بركات (2016): الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات في البيئة الثقافية العربية: دراسة تحليلية، مجلة تربويات الرياضيات، الجمعية المصرية لتربويات الرياضيات، 19، (12)، 19-66.
- سليمان، عبد الرحمن علي (1995): مقياس رضا المعلم الوظيفي عن مهنة التدريس، مجلة كلية التربية – جامعة أسوان، 10، 2-46.
- عبد الجواد، هناء عزت، خطاب، أحمد علي (2019): فاعلية برنامج قائم على نموذج ميوزيك Music للدافعية الأكاديمية في تحسين مهارات التدريس الإبداعي وخفض قلق تدريس الرياضيات لدى الطلاب المعلمين، مجلة كلية التربية – جامعة بني سويف، 16، (84)، 353-408.
- عبد السلام، عيسى محمد (2015): الرضا الوظيفي: المفهوم، الأهمية، القياس، المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة المنصورة، 1(3)، 240-262.
- عبد الفتاح، عصام عطية (2020): تصور مقترح لتحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة العريش في ضوء آرائهم، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، 77، 1256-1319.
- عبد اللاه، عبد اللاه صابر (2019): الدافعية المهنية لممارسة الخدمة الاجتماعية الاكلينيكية للممارسين المهنيين، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، 48، (1)، 276-313.

- عبد الله، عبد الرحيم. (2017). الرضا الوظيفي وأثره على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية للمتعاقدین بكلية العلوم الإدارية والإنسانية- جامعة الجوف بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الادارية والاقتصادية العلمية، جامعة غرب كردفان، 1، 148-187.
- عبد المالك، بوخميس، بو فواه (2020): الرضا الوظيفي: تنمية استراتيجية هادفة للتأثير على الأفراد والتقليل من الانعكاسات النفسية والسلوكية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية: مدخل نظري تحليلي، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 7، (1)، 206-271.
- عبد الواحد، أحمد عبد الستار (2020): التفكير العلمي وعلاقته بالدافعية المهنية لدى مدرسي ومدرسات المواد الاجتماعية (دراسة ارتباطية مقارنة)، مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 59، (2)، 223-242.
- عصماني، مريم. (2017). القيادة والرضا الوظيفي: دراسة ميدانية بمؤسسة خزينة ولاية ورقلة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 1-66.
- عفيفي، أمل جمال (2019): فعالية برنامج تدريبي قائم على تقنيات البرمجة اللغوية العصبية في تنمية الدافعية المهنية، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة بور سعيد، 26، 1013-1043.
- عواد، أحمد أحمد، سليم، سحر أحمد (2014): الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التلاميذ المكفوفين في مدارس النور بمصر، مجلة الدراسات التربوية والإنسانية، كلية التربية، جامعة دمنهور، 6، (1)، 206-234.
- فضل، أحمد ثابت (2015): الذكاء الروحي وعلاقته بالسعادة والدافعية المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، مجلة كلية التربية – جامعة طنطا، 4، 339-459.
- لعي، فاخر، كليب، فضل جميل (2017): مدى مساهمة مواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق الدوافع المهنية والبحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس وطلبة أقسام علم المكتبات والمعلومات في الجامعات الأردنية، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، 7، (2)، 523-538.
- مرتضى، عبلة محمد، ندا، مرفت العدروس (2017): فاعلية برنامج قائم على الارشاد العقلاني الانفعالي السلوكي في تنمية الذكاء الروحي وأثره على الرضا المهني لدى معلمات التربية الخاصة، مجلة كلية التربية – جامعة عين شمس، 41، (3)، 48-142.
- مطر، عبد الفتاح، منصور، السيد كامل، غنايم، عادل صلاح (2012): الكفايات التعليمية لدى معلمي التوحديين وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي والضغط النفسية، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 24، (1)، 107-146.

هاشم، إسراء هاشم (2017): دافعية معلمي المرحلة الابتدائية للتنمية المهنية وعلاقتها بكفاءة منظومة القيادة التربوية كما يدركونها، المؤتمر الدولي لمعهد التخطيط القومي "نحو تعليم داعم للتنمية المستدامة في مصر" 6-8 مايو، 216-246.

يونس، محمد محمد إبراهيم (1998): الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية . دراسة حالة، مجلة التربية المعاصرة، رابطة التربية الحديثة، 15، (5)، 171-221.

ثانياً: المراجع العربية مترجمة الى اللغة الانجليزية

Abu Shehab, M. M., & Gibran, A. M. (2020): The effect of a proposed training program based on the theory of emotional intelligence on improving job satisfaction among school principals in Irbid Governorate, *Journal of the Islamic University of Educational and Psychological Studies*, 28, (3), 360-385.

Abu Eisha, A. K. (2019): Motivation level among teachers working in the ministry of Education: capital governorate, *Journal of Educational Sciences Studies*, 46 (2), 389-409.

Al-Barrak, S. N. (2017): The effect of work stress on the professional motivation among teachers of students with learning difficulties, *Journal of Special Education and Rehabilitation*, 6, (21), 74-107.

Al-Balhan, I. M. (2007): Job satisfaction among teachers of students with learning difficulties in the primary stage in Kuwait, *Journal of the Faculty of Education - Ain Shams University*, 31, (2), 85-123.

Al-Hwaiti, A. B. O. (2018): The relationship of organizational trust and job satisfaction among public primary school teachers in Tabuk, *Educational Journal, Faculty of Education - Sohag University*, 51, 516-547.

- Al-Rikabi, A. J. (2019): Weak professional motivation among 6th grade male and female physics teachers from their viewpoints, *Al-Qadisiyah Journal for Management and Educational Sciences*, 1, 219-233.

Al-Shehri, A. D., & Al-Amin, F. A. (2012): The impact of job satisfaction on proficiency among faculty staff at Najran University, an analytical study (conducted on the female students' compass at Najran University), *Journal of Arab Studies in Education and Psychology*, 32, (1), 137-164.

Al-Salihi, F. M. S., & Al-Mandhari, R. S. (2013): The reasons for the weak professional motivation among 11th and 12th grade teachers from their viewpoints in Al-Batinah governorate, *Journal of Arab Studies in Education and Psychology*, 35, (2), 75-96.

Al-Subhi, M. M. (2010): Job satisfaction and general anxiety among middle school teachers in Makkah: a comparative study between public and private schools in Makkah, *Journal of Arab Studies in Education and Psychology*, 4, (1), 237-268.

Al-Samadi, A. M. (2013): The level of job satisfaction among teachers of students with learning difficulties working in learning resources section, *Journal of Arab Studies in Education and Psychology*, 42 (3), 109-121.



- Al-Fadla, Y. F. (2013): *Professional motivation among kindergarten teachers in the light of some subjective variables*, Master's Thesis, Amman Arab University, Faculty of Educational and Psychological Sciences, 1-73.
- Al-Maghraby, R. A. (2016): The impact of professional development (training) of the in-service teachers on the professional academic motivation (achievement motivation) in Jordan, *Specialized International Educational Journal*, Dar Simat for Studies and Research, 5, (10) 329-342.
- Al-Habit, A. F. Y. (2013): Job satisfaction among public and private kindergarten teachers (a comparative study), *Journal of Arab Studies in Education and Psychology*, 43, (3), 123-148.
- Al-Hajri, W. S. S. (2020): The relationship of spiritual intelligence and professional motivation and psychological resilience among primary school teachers in Kuwait, *Journal of Reading and Knowledge*, Ain Shams University, faculty of Education, 125, 179-226.
- Hassan, A. M. S., & Abdel Wahed, I. S. A. (2020). The relationship of professional motivation to academic success skills among university students. *Journal of Education, Faculty of Education, Al-Azhar University*, 187 (4), 343-376.
- Hussein, H. B. (2016): Professional motivation for teaching among Mathematics teachers in the Arab cultural environment: an analytical study, *Journal of Educational Mathematics*, Egyptian Association for Educational Mathematics, 19, (12), 19-66.
- Suleiman, A. A. (1995): A scale for teacher job satisfaction with the teaching profession, *Journal of the Faculty of Education - Aswan University*, 10, 2-46.
- Abdel-Gawad, H. E., & Khattab, A. A. (2019): The effectiveness of a program based on the Music model of academic motivation in improving creative teaching skills and reducing Mathematics teaching anxiety among student teachers, *Journal of the Faculty of Education - Beni Suef University*, 16, (84), 353-408.
- Abd al-Salam, I. M. (2015): Job satisfaction: concept, importance, and measurement, *Scientific Journal of the Faculty of Early Childhood Education*, Mansoura University, 1 (3), 240-262.
- Abdel-Fattah, E. A. (2020): A proposal for improving the level of job satisfaction among faculty members at Al-Arish University in the light of their viewpoints, *Educational Journal*, Faculty of Education, Sohag University, 77, 1256-1319.
- Abdellah, A. S. (2019): Professional motivation for practicing clinical social service among professional practitioners, *Journal of Studies in Social Service and Human Sciences*, Helwan University, Faculty of Social Service, 48 (1), 313-276.

- Abdullah, A. (2017). The impact of job satisfaction on performance: a field study for contractors at the Faculty of Administrative Sciences and Humanities - Al-Jouf University, *Journal of Scientific Administrative and Economic Sciences*, University of West Kordofan, 1, 148-187.
- Abdelmalek, B. B. (2020): Job satisfaction: developing a purposeful strategy to influence individuals and reduce psychological and behavioral repercussions in Algerian economic institutions: an analytical theoretical approach, *Journal of Human Sciences, Al-arabi Ben Mhidi University*, 7, (1), 206-271.
- Abd al-Wahed, A. A. (2020): The relationship of scientific thinking to professional motivation among male and female teachers of social subjects (a comparative correlative study), *Al-Ustaz Journal for Humanities and Social Sciences*, 59, (2), 223-242.
- Osmani, M. (2017). *Leadership and job satisfaction: a field study at the treasury foundation of Ouargla*. Unpublished Master's Thesis, Kasdi Merbah University, Faculty of Humanities and Social Sciences, 1-66.
- Afifi, A. J. (2019): The effectiveness of a training program based on NLP techniques in developing professional motivation, *Journal of the Faculty of Education*, Faculty of Education, Port Said University, 26, 1013-1043.
- Awad, A. A., & Selim, S. A. (2014): Job satisfaction among male and female teachers of blind students in Al-Nour schools in Egypt, *Journal of Educational and Human Studies*, Faculty of Education, Damanshour University, 6, (1), 206-234.
- Fadl, A. T. (2015): The relationship of spiritual intelligence to happiness and professional motivation among primary school teachers, *Journal of the Faculty of Education*, Tanta University, 459-4-339.
- Lama, F., & Kulaib, F. J. (2017): The extent to which Social Media contribute to achieving professional motivation and scientific research among faculty members and students of library and information science departments in Jordanian universities, *Zarqa Journal for Research and Human Studies*, 7, (2), 523 -538.
- Mortada, A. M., & Nada, M. A. (2017): The effectiveness of a program based on rational, emotional, behavioral guidance in developing spiritual intelligence and professional satisfaction among teachers of special education , *Journal of the Faculty of Education - Ain Shams University*, 41, (3), 48 -142.
- Matar, A., Mansour, A. K., & Ghanaim, A. S. (2012): The relationship of educational competencies among teachers of students with autism to the level of job satisfaction and psychological stress, *Journal of Arab Studies in Education and Psychology*, 24, (1), 107-146.
- Hashem, E. H. (2017): *Primary school teachers' motivation for professional development and its relationship to the efficiency of the educational leadership system as they perceive it*, the International Conference of the National Planning Institute "Towards Supportive Education for Sustainable Development in Egypt" May 6-8, 216-246.
- Yunus, M. M. I. (1998): Job satisfaction and scientific productivity: case study, *Journal of Contemporary Education*, Association of Modern Education, 15, (5), 171-221.



ثالثاً: المراجع الأجنبية

- Abu Hassouneh,N(2019). Jordanian Teachers Job Satisfaction and its Relation with some Variables, *International Journal of Research in Education and Psychology*,2,(2),156-183.
- Alniacik, U, & Alnlaclk,E, & .Akcin,K& ,Erat,S(2012). Relationships between career motivation, affective commitment and job satisfaction, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* ,58 ,355 – 362.
- Convey, J (2014). Motivation and Job Satisfaction of Catholic School Teachers, *Journal of Catholic Education*, <https://digitalcommons.lmu.edu/ce/vol18/iss1/2>,1-25.
- Corina, C.& Anghelache , V(2012). Teachers' motivation and satisfaction for professional activity, *Procedia . Social and Behavioral Sciences* 33 ,563 – 567.
- Day,R& Allan(2004).The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior*.64.72-91.
- Gusar, I, &Lazinica,A, &,Klarin,M (2020) . Work motivation, Job satisfaction, and nursing record-keeping: do they differ in surgery and internal disease departments?, *Cent Eur J Nurs Midw*;11(4):163–170.
- Guzel, H.(2011). Invest igation of Demographic Properties and Motivation Factors of Physics. *Educational Sciences: Theory and Practice*.11(2),1046-1053.
- İlğan,A,& Ceviz,H,(2019). The Relationship between the Perception of the Society Related to Teaching Profession and Teachers' Professional Motivation According to Teachers' Views, *Educational Administration: Theory and Practice*, 25, Sayı 2, ss: 285-338.
- Jalali Z,& Heidari, A(2016). The Relationship between Happiness, Subjective Well-Being, Creativity and Job Performance of Primary School Teachers in Ramhormoz City, *International Education Studies*. 9, (6), 45-52.
- Jeon Joo,H,Kwon,K,Walsh,B, Burnham,m, & ,Jungchoi,Y(2019). Relations of Early Childhood Education Teachers' Depressive Symptoms, Job-Related Stress, and Professional Motivation to Beliefs About Children and Teaching Practices, *Early education and development*, 30, (1), 131–144.
- Karabag,,E, Karatas,E ,Kucukcene,M, &,Tas,A (2021). Validity and Reliability Study of Teacher Professional Motivation Scale: A Comparison of Online and Paper-Pencil Administration, Pamukkale University, *Journal of Education*, 51, 479-498.
- Lambrou, P, Kontodimopoulos, N,& Niakas, D(2010). Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital, *Human Resources for Health*, 8:26,1-9.

-
- Marlita ,H ,Rahman,H, &Abdul-mumin,K (2021). Work-family conflict, health status and job satisfaction among nurses, *British Journal of Nursing*, 2021, 30, (1),54-58.
- Ololubem, N,(2006). Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effectiveness: *An Assessment. Essays in Education*: 18 , Article 9,1-19.
- Sahito,Z, &Vaisanen,P (2017). Effect of Time Management on the Job Satisfaction and Motivation of Teacher Educators: A Narrative Analysis, *International Journal of Higher Education*. 6,(2), 213-224.
- Singh,P,& Sharma, H(2017). Impact of Work Motivation on Job Satisfaction of Teachers in Professional Education,Research, *Journal of Social Science & Management*,6,(5),90-69.
- Sumantri,A,& Whardani,P (2017). Relationship between Motivation to Achieve and Professional Competence in the Performance of Elementary School Teachers, *International Education Studies*;. 10 (7.) 118-125.
- Tentama ,F,& Pranungsari,D (2016). The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools, *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 5,(1). 39 - 45.