

## Gender Type as a Moderator Variable in the Relationship between Teacher's Job Satisfaction and Professional Motivation using Multi- group Structural Equation Modeling

Reda Rabie Abdel- Haleim

Faculty of Education || Minia University || Egypt

Faculty of Education || Prince Sattam bin Abdul Aziz University || KSA

**Abstract:** The current research aims at identifying the level of job satisfaction and professional motivation in teachers, as well as the examination of the role of their gender as a moderator variable in that relationship using a multi- group structural equation modeling (SEM). The sample consisted of (221) teachers from Minia Governorate, Egypt. For data collection, the researcher prepared two scales; the job satisfaction scale and the professional motivation scale and applied them on the study sample after obtaining the approval of local ethical committee. Results revealed that all job satisfaction dimensions and the overall degree of job satisfaction were within a moderate possession degree. Furthermore, the study results demonstrated that the moderating role of the gender male- female did not differ in the relationship between job satisfaction and professional motivation of teachers. In the light of the research results, a set of recommendations and proposals presented aimed at increasing the level of job satisfaction and improving the professional motivation of teachers.

**Keywords:** job satisfaction, professional motivation, teachers- structural equation modeling.

## نوع الجنس كمتغير معدل في العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية للمعلمين باستخدام نمذجة المعادلة البنائية متعددة المجموعات

رضا ربيع عبد الحلیم

كلية التربية || جامعة المنيا || مصر

كلية التربية || جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدف البحث إلى التعرف على مستوى كل من الرضا الوظيفي، والدافعية المهنية للمعلمين، واختبار دور نوع الجنس كمتغير مؤثر (معدل) في العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية باستخدام نمذجة المعادلة البنائية متعددة المجموعات. وتكونت العينة من مئتين واحد وعشرين (221) معلمًا ومعلمة من معلمي مدينة المنيا، وقد طُبِّق عليهم مقياسا الرضا الوظيفي، والدافعية المهنية من إعداد الباحثة، وأسفرت النتائج عن أن جميع أبعاد الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للرضا الوظيفي جاءت ضمن درجة امتلاك متوسطة، كما أن الدرجة الكلية للدافعية المهنية جاءت أيضًا ضمن درجة امتلاك متوسطة، وأكدت النتائج أنه لا تختلف العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية باختلاف نوع الجنس (ذكور- إناث)، وفي ضوء نتائج البحث تم تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات الهادفة لزيادة مستوى الرضا الوظيفي وتحسين الدافعية المهنية للمعلمين.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي – الدافعية المهنية- المعلمين- نمذجة المعادلة البنائية.

## مقدمة البحث:

لقد أصبح النظر للمعلم في الآونة الأخيرة على أنه مركز مشكلات العملية التعليمية ومصدر حلولها في الوقت نفسه؛ وذلك لأن المعلم يُعد محورًا أساسيًا من محاور العملية التعليمية، وهو الذي يقع على عاتقه مهمة إعداد بناء المستقبل ألا وهم الطلاب الذين سيكون منهم الطبيب والمعلم والمهندس وعالم الفيزياء وعالم الكيمياء.. الخ، ولكي يكون المعلم مشاركًا في مواجهة وحل المشكلات التربوية لا مصدرًا لها لا بد من الأخذ في الاعتبار مدى رضاه الوظيفي؛ حيث يُعد عاملاً حاسمًا في تحقيق الأهداف التربوية ونجاح العملية التعليمية برمتها؛ فالمعلم الراضي عن عمله ينعكس رضاه هذا على دافعيته المهنية، والمعلم ذو الدافعية المرتفعة للعمل يكثف جهوده لإنجاح العملية التعليمية وإدخال المتعة والسرور على طلابه ويجعل التعلم ممتعًا؛ حيث أنه يبدع في استخدامه لاستراتيجيات وطرق التدريس، وأوجه النشاط المختلفة، ولديه القدرة على احتواء طلابه والمشاركة في حل مشاكلهم؛ مما ينعكس بالإيجاب عليهم وعلى العملية التعليمية برمتها.

ومما لا شك فيه أن أئمن أصول كل مجتمع أو منظمة مواردها البشرية؛ رأس المال البشري لتوليد تأثير ملموس على التنمية الاجتماعية والاقتصادية والاستثمار في التعليم والتدريب، وهذا يعني أن المعلمين يحتلون دورًا مركزيًا في المجال الاجتماعي والاقتصادي وتنمية مجتمعاتهم، وعلى الرغم من هذا الدور نجد أن تحفيز المعلمين وإرضاءهم في صناعة التعليم محدود (Seniwoliba, 2013).

والمعلمون هم أهم جانب من جوانب العملية التعليمية؛ مما لهم من دور في نمو الطلاب والتطوير لكافة جوانب هذه العملية، والرضا الوظيفي يشكل أحد الأسباب والدوافع للأداء المتميز للمعلم، كما أنه أساس التوافق النفسي والاجتماعي للمعلم ومؤشر لنجاحه في مختلف جوانب حياته وأدائه لمهام مهنية (الثبتي، العازي، 2014). وهو رد فعل إيجابي وعاطفي تجاه الوظيفة في مكان العمل. وهو مجرد نزعة نفسية للموظفين تجاه عملهم (Worrell, et al., 2006)، وهو مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها المعلم نحو المدرسة (شيتات، 2018).

كما تُعد الحوافز من العوامل المهمة والمؤثرة في سلوك الأفراد بصفة عامة والمعلمين بصفة خاصة؛ حيث يمكن من خلالها تحسين بل وخلق الرغبة لديهم في الأداء الجيد بل المتميز، وهنا يأتي دور المؤسسات التربوية والتعليمية في شحذ الدافعية لدى المعلمين عن طريق وضع النظم الفعالة والعادلة للحوافز لإثارة دافعيته المهنية، مما يحقق لهم الشعور بالرضا عن مهنة التدريس.

## مشكلة البحث:

أثناء تدريب المعلمين على بعض الدورات المقررة عليهم من قبل وزارة التربية والتعليم لوحظ أن غالبية هؤلاء المعلمين لديهم عدم رضا وسخط كبير على مهنة التدريس، ولوحظ انخفاض مستوى الدافعية لديهم، وعدم رغبتهم في بذل أي جهد لتنمية أنفسهم وتطويرها بحجة أنهم غير راضين عن مهنة التدريس. كما لوحظ أنه ثمة فرق في ذلك بين المعلمين الذكور والمعلمين الإناث، لذلك جاءت فكرة البحث الحالي وهي محاولة لمعرفة أثر الجنس كمتغير معدل في العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية لدى المعلمين. ونظرًا لأهمية الرضا الوظيفي في تحقيق التوافق المهني والنفسي وتأثير ذلك على الدافعية المهنية. لذلك كان من الأهمية بحث مستوى الرضا الوظيفي والدافعية المهنية لدى المعلمين وتحديد ذلك. حتى يتسنى للمسؤولين بالتربية والتعليم تقديم ما يدعم ويرضي ويحفز تلك الفئة التي تمسك بيدها زمام أمور أولادنا الطلاب الذين هم دعائم أمتنا دعائم المستقبل. وبهذا الصدد قد أشار كل من (Toropova, et al (2020) إلى أن مستوى مهنة التدريس يتراجع في بيئة العمل غير المرضية.

كما تبين من خلال استقراء التراث النفسي في حدود ما اطلعت عليه الباحثة ندرة الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية للمعلمين باستخدام متغير الجنس كمعدل للعلاقة بينهما؛ فمن خلال البحث لم تعثر الباحثة إلا على دراسة (Gewasari, 2016)، ودراسة (سليمون وآخرون، 2017). قد حاولا دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز.

كما أن كل الفروض الخاصة بالجنس المتعلقة بمتغيري الرضا الوظيفي والدافعية المهنية كانت قاصرة على معرفة الفروق بين الذكور والإناث في كل متغير منهما على حده؛ حيث إنه بالنسبة لمتغير الرضا الوظيفي نجد مثلاً دراسة أحمد (2016) بحثت الفروق بين الذكور والإناث وكشفت النتائج عن عدم وجود فروق بين الذكور والإناث. وبالنسبة لمتغير الدافعية المهنية، فنجد دراسة أبو عيشة (2019) التي كان من أهم ما كشفت عنه من نتائج عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الدافعية المهنية للمعلمين عينة الدراسة. كما نجد أن الدراسات التي تناولت البحث في الفروق بين الجنسين بالنسبة لمتغيرات الدراسة كانت أيضاً كانت متباينة في نتائجها.

#### أسئلة الدراسة:

من خلال ما سبق تتحدد مشكلة البحث في السؤالين الآتيين:

- 1- ما مستوى الرضا الوظيفي والدافعية المهنية لدى المعلمين عينة البحث؟
- 2- هل تختلف العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية للمعلمين باختلاف نوع الجنس (ذكور- إناث) كمتغير معدل؟

#### أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- الكشف عن مستوى كل من الرضا الوظيفي والدافعية المهنية للمعلمين.
- الكشف عن دلالة اختلاف العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية للمعلمين باختلاف نوع الجنس (ذكور- إناث) كمتغير معدل.

#### أهمية البحث:

تنقسم أهمية البحث إلى أهمية نظرية وأهمية تطبيقية.

#### أولاً- الأهمية النظرية:

تنبع أهمية البحث النظرية من خلال النقاط التالية:

- 1- تنبع أهمية البحث الحالي من أهمية المتغيرات التي تتصدى لدراستها، متغير الرضا الوظيفي لدى المعلمين، كذلك الدافعية المهنية التي تجعلهم يبذلون قصارى جهدهم لإفادة طلابهم؛ مما قد ينعكس بدوره أيضاً على دافعية هؤلاء الطلاب.
- 2- تنبع أهمية البحث من أهمية الفئة التي يهتم بدراستها وهو معلم اليوم والغد والمستقبل والذي يُعد المحرك للعملية التعليمية ومحوراً أساسياً من محاورها.
- 3- تكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها من أوائل الدراسات التي تناولت الدور الذي يلعبه متغير نوع الجنس كمتغير معدل للعلاقة بين دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي.

### ثانياً- الأهمية التطبيقية:

- 1- الاستفادة من نتائج البحث الحالي في الوقوف على مستوى الدافعية المهنية والرضا المهني لدى المعلمين، ومن ثم محاولة شحذهما.
- 2- لعل إعداد مقياس للرضا الوظيفي، ومقياس للدافعية المهنية لدى المعلمين. قد يفيد باحثين آخرين في دراسات أخرى.
- 3- من خلال ما سوف يسفر عنه البحث من نتائج سوف يتم تقديم توصيات للقائمين على البحث في المجال التربوي بالاستفادة من هذه النتائج في توجيه القادة التربويين لتوفير مسببات وعوامل الرضا الوظيفي للمعلمين بما ينعكس على دافعتهم المهنية ومن ثم ينعكس بالإيجاب على الطلاب.

### مصطلحات البحث:

#### الرضا الوظيفي: Job Satisfaction

تُعرفه الباحثة بأنه حالة ذاتية من القناعة والقبول والشعور بالارتياح، تنشأ من خلال تفاعل الفرد مع بيئة العمل وعن إشباع تلك البيئة لحاجاته ورغباته وطموحاته، ويؤدي هذا الشعور بالارتياح إلى الثقة في منظومة التعليم ومن ثم الولاء والانتماء لها والشعور بالإيجابية وزيادة الفاعلية في الأداء لتحقيق أهداف هذه المنظومة وغاياتها. ويعبر عنه إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب في مقياس الرضا الوظيفي بأبعاده الأربعة المُعد من قبل الباحثة.

#### الدافعية المهنية Professional Motivation:

تُعرفها الباحثة بأنها الطاقة التي تدفع المعلم لبذل الجهد، محاولة التميز في الأداء، والمثابرة في التغلب على الصعاب للوصول بالطلاب إلى أفضل مستوى ممكن من المهارات والقدرات. ويعبر عنها إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب في مقياس الدافعية المهنية بأبعاده التسعة المُعد من قبل الباحثة.

#### 2- الإطار النظري والدراسات السابقة

##### أولاً- الإطار النظري.

##### الرضا الوظيفي:

تتبع أهمية الرضا الوظيفي من كونه قادراً على التحكم والسيطرة على مقدار الإنتاج والعمل للفرد في حالة زيادته أو انخفاضه، كما أن الرضا الوظيفي يمكن من أن يزيد من دوافع الأفراد نحو عملهم، مما يساعد على تصميم بيئة عمل تسهم في الاستغلال الأمثل لقدرات العاملين والتغلب على مشاعر الاستياء والتذمر لديهم، ويساهم الرضا الوظيفي في الحفاظ على جدية ومثابرة العامل وسلامة صحته النفسية والجسمية مما ينعكس على توافقه النفسي ومن ثم المهني (تسعديت، 2012). كما أشارت دراسة (Caprara, et al 2006) إلى أنه يمكن توقع الرضا الوظيفي من خلال الكفاءة الذاتية للمعلمين، وبالتالي فإن أثره ينعكس على الطلاب.

ويتمثل الرضا الوظيفي في الشعور بالسعادة والانتماء والارتياح لإشباع الحاجات الإنسانية وتطبيق الأنظمة الإدارية بعدالة والاندماج مع العمل ومحتوى بيئة العمل مع الثقة والولاء والانتماء للعمل (المنصور، 2016). وعرفه حويجي (2008) بأنه عبارة عن إشباع لحاجات الفرد الفردية المعنوية والمادية من خلال العمل، كما أنه الاتجاه

الإيجابي للفرد نحو عمله، وهو انعكاس لمدى الإشباع الذي يستمده الفرد من عمله، ولذلك فهو مرتبط بالحالة النفسية التي يكون عليها الفرد ولأنه وانتمائه للمنظمة التي يعمل بها. كما أوضح زايد (2008) أن الرضا الوظيفي هو الإشباع المعنوي والنفسي والمادي الذي تحققه مهنة التعليم.

نستطيع مما سبق عرضه تحديد أهمية الرضا الوظيفي للمعلم:

نجد أن الرضا الوظيفي للمعلم يزيد من:

- الرغبة في التطوير المستمر للعملية التعليمية والتدريسية وتقديم كل ما هو جديد في مجال تخصصه.
- القدرة على التكيف مع بيئة العمل (المدرسة) بما فيها من طلاب ومعلمين وإداريين ورؤساء في العمل.
- الرغبة المستمرة في اكتساب الخبرات والترقي الوظيفي والمهني.
- الدافعية للعمل والأداء الجيد بل المتميز للعمل.
- الرغبة في المشاركة في الأعمال المدرسية التطوعية.
- الرغبة في المشاركة في الأنشطة الطلابية.
- الشعور بجودة الحياة العامة والصحية والنفسية والمهنية والاجتماعية.

يؤكد شيتات (2018) أن الرضا الوظيفي للمعلم والمعلمة من أهم عوامل نجاح المؤسسة التربوية، بل أنه يُعد من أبرز وأهم مؤشرات نجاح العملية التربوية في مجملها.

ولقد تبينت الدراسات والأبحاث في تناول متغير الرضا الوظيفي، فهناك من الدراسات من درسه كمتغير مستقل يؤثر في غيره من متغيرات مثل: دراسة الريح (2018) التي حاولت التعرف على الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي وأثره في تحسين الأداء المهني في مدارس الجودة على عينة قوامها ثلاثون (30) معلماً ومعلمة وكشفت النتائج عن أن مستوى الرضا الوظيفي مرتفع، كما توصلت لوجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والأداء المهني، كما نجد من درسه كمتغير تابع يتأثر بغيره من المتغيرات كنظام الحوافز ونمط القيادة والترقي في الوظيفة. فنجد دراسة زايد (2008) هدفت للكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية العاملين بالمدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان؛ حيث هدفت إلى التعرف على أثر متغيرات الجنس والمؤهل وسنوات الخبرة والحالة الاجتماعية على مستوى الرضا الوظيفي على عينة قوامها مئة واحد وثلاثون (131) معلماً ومعلمة. وتوصلت إلى أن 36 بالمائة من أفراد العينة لديهم مستويات جيدة من الرضا الوظيفي، كما كشفت النتائج أن ذوي الخبرة الأعلى يظهرون مستوى أعلى من الرضا الوظيفي من ذوي الخبرة الأقل.

الدافعية المهنية للمعلم:

دافعية المعلم هي التي تحفز بدورها دافعية الطالب للتميز العلمي، فإذا انخفضت دافعية المعلم أثر ذلك بالسلب على دافعية المتعلم؛ فالمعلم هو المثل الأعلى والقدوة والمحفز للطالب في التحصيل والإنجاز، لذلك وجب الاهتمام بالمعلم ومحاولة زيادة دافعيته وذلك بإزالة المسببات التي تؤدي لتدني الدافعية حتى لا يتأثر الطلاب سلباً مما قد يؤثر على المجتمع برمته (أبو عيشة، 2019).

كما أوضح حسين (2016) أن الدافعية المهنية للمعلم من العناصر المؤثرة في الأداء المهني للمعلم؛ فكلما ارتفعت دافعيته المهنية استطاع التدريس بكفاءة كلما انعكس ذلك بالإيجاب على طلابه بصفة خاصة وعلى التعلم المدرسي بصفة عامة.

ينظر إلى الدافع بشكل عام على أنه تلك الطاقة أو الدافع الذي يدفع الأفراد إلى فعل شيء ما إلا أنه نظراً لتعدد هذا المفهوم، قد نجد أنه لا يوجد إجماع على تعريف واحد لفهم الدافعية ولذلك، كان الباحثون انتقائيين في

تناولهم لهذا المفهوم إلى حد ما من خلال تطبيق مجموعة معينة من نظريات الدافعية (Williams & Burden, 1997) : حيث ميز بين جانبين من جوانب الدافعية: الشروع بالدافعية (بدء الدافعية) والذي يهتم بأسباب القيام بفعل ما، واتخاذ القرار لفعل شيء ما والحفاظ على تلك الدافعية التي تشير إلى الجهد المبذول للاستمرار واستدامة فعل شيء ما.

وحدد (Dörnyei & Ushioda, 2011) بُعدين لتعريف الدافعية يتفق عليهم معظم الباحثين: اتجاه وحجم السلوك البشري. وفقاً لذلك، تُحدد الدافعية السبب الذي يجعل الأفراد يقررون القيام بشيء ما، ومدى استعداد الأفراد للحفاظ على النشاط، ومدى صعوبة متابعتهم لهذا النشاط.

وأوضح خليفة، عبد الله، (2018) أن مفهوم الدافعية يحتوى على شقين أساسيين هما:

- الشق الأول: هو النشاط العام أو الطاقة العامة.
- الشق الثاني: هو استقطاب هذا النشاط العام في اتجاه بعينه بحيث يتم توظيفه لخدمة هدف بعينه بعد أن كان عامًا وغير محدد.

وقد أشار ماكيلاند إلى أن الدافعية عبارة عن تكوين فرضي يعني شعور الفرد المرتبط بالأداء التقييمي؛ حيث ينافس الفرد ليصل إلى ما يريد. وهذا الشعور يعكس مكونين أساسيين هما: الرغبة في النجاح والخوف من الفشل خلال سعي الفرد لبذل أقصى جهده وكفاحه من أجل النجاح والوصول للأفضل وتفوقه على الآخرين (سمارة، سمارة، السلامة، 2012).

أما بشأن دافعية المعلم، فقد عرفها Sinclair (2008) بأنها ذلك العامل الذي يحدد ما يجذب الأفراد إلى التدريس، ومدة بقائهم في مقررات تعليم المعلمين الأولى، ومن ثم في مهنة التدريس، ومدى انخراطهم في مقرراتهم ومهنة التدريس. هي الرغبة في الأداء الجيد والتي تنعكس في كَمّ الجهد المبذول من قبل المعلم وفي مثابرتة واستمراره في تأدية أدواره وفي تقديمه لأفضل ما يمتلك من مهارات وقدرات (أحمدي، 2017). وفي هذا الصدد، سلت كلٌّ من (Dörnyei & Ushioda, 2011) الضوء على بعدين لدافعية المعلم بناء على مفاهيمهم حول الدافع، وهما الدافعية للتدريس والدافعية للبقاء في المهنة. وتوصلت مراجعة الأدبيات التي قام بها الباحثان إلى استنتاج مكون من أربعة جوانب مميزة لدافعية المعلم: الدافعية الداخلية البارزة وثيقة الصلة بالاهتمام المتأصل في التدريس، التأثيرات السياقية الاجتماعية المتعلقة بتأثير الظروف والقيود الخارجية، البعد الزمني مع التركيز على الالتزام مدي الحياة، والعوامل المثبطة للمهم الناجمة عن التأثيرات السلبية.

#### العوامل المؤثرة في الدافعية المهنية للمعلم:

- 1- الدافعية الذاتية: التي تؤثر في اختيار الفرد واتخاذها للقرار.
- 2- الحالة المزاجية: حيث تتباين قدرة الأفراد على تحمل معوقات العمل؛ حيث إن المعوقات المتزايدة قد تؤدي لنتائج سلبية. كما أن هناك معوقات تكون أحداث مفاجئة وفيها تكون فرص الفرد على الاختيار ضعيفة كما أنها تكون غير واضحة ونتائجها غير مؤكدة على الرغم من أن تأثيراتها طويلة الأجل، وكلما كان الحدث مؤلماً زاد تركيز الفرد عليه وهنا يكون معيقاً للعمل.
- 3- المتغيرات النفسية: يحترق الفرد نفسياً عندما لا يكون هناك توافق بين طبيعة العمل الذي يقوم به الفرد وطبيعته، وكلما زاد هذا الاختلاف زاد الاحتراق النفسي الذي يواجهه الفرد في عمله.

- 4- مستوى التفاؤل والتشاؤم: الأفراد الذين لديهم مستويات مرتفعة من التفاؤل يكونون أكثر تخطيطاً وتكون دافعيتهم المهنية مرتفعة، ويكونون حاسمين فيما يتعلق بأهدافهم المهنية. أما مرتفعو التشاؤم تكون دافعيتهم المهنية منخفضة وأقل حسماً فيما يتعلق بأهدافهم المهنية.
- 5- دافعية الأفراد تتأثر بخبراتهم المدرسية التي يمرون بها مع المعلمين والأقران؛ حيث تؤثر في المهارات المهنية للفرد وفي اختياراته المهنية فيما بعد.
- 6- التنشئة الاجتماعية: حيث إن مستوى دافعية الفرد المهنية يتأثر بالزيادة والنقصان حسب ما يجده الفرد من احترام في الأسرة وإعطاء للثقة في قدراته ومهاراته اهتماماته من عدمه؛ والذي يؤثر فيما بعد على توافقه المهني. (نقلاً عن محمد، حجازي، 2017).

ويوضح (حسين، 2016) تنوع مصادر ضغوط العمل التي يواجهها المعلم في مجال التدريس والتي بدورها تؤثر على الدافعية المهنية لديه منها:

- ضعف الكفاءة المهنية للمعلم.
- الدخل غير الكاف لمواجهة متطلبات الحياة.
- عدم الشعور بالأمن الوظيفي وعدم وضوح فرص الترقى.
- سوء علاقات المعلم مع الرؤساء والزملاء في العمل.
- صراع وغموض الدور المهني للمعلم.

ولأهمية الدافعية المهنية للمعلم في المجال التربوي نجد أن هناك دراسات اهتمت ببحثها مثل: دراسة (الفضلي، 2013) التي هدفت لتحديد مستوى الدافعية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الذاتية على عينة قوامها خمسمائة وثلاث وستون (563) معلمة، وتوصلت النتائج إلى ارتفاع مستوى الدافعية لدى عينة الدراسة، كما أشارت إلى ارتفاع مستوى المعلمات الأكثر خبرة. وارتفاع مستوى المعلمات الأكثر مشاركة بالدورات.

وحاولت دراسة حسين (2016) بحث مستوى الدافعية المهنية لدى معلمي الرياضيات على عينة قوامها مائتان وثلاثة عشر (213) طالباً ومشرفاً ومعلمًا من تسع دول (سلطنة عمان -مصر- العراق- السعودية- لبنان - فلسطين- المغرب- البحرين- الامارات) ومن أهم ما كشفت عنه النتائج أن مستوى الدافعية المهنية جاء ما بين متوسط إلى مرتفع لدى عينة البحث، كما أوضحت النتائج عدم وجود فروق في الدافعية المهنية تعزى للجنس أو المؤهل الدراسي أو المرحلة التعليمية التي يتم التدريس بها أو الدولة.

وهدف دراسة أبو عيشة (2019) للكشف عن درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم على عينة قوامها أربعمائة وسبع (407) معلمًا ومعلمة، وأظهرت النتائج أن درجة الدافعية لدى المعلمين متوسطة، مع عدم وجود فروق في الدافعية للمعلمين تعزى للجنس أو الخبرة أو المؤهل الدراسي.

وبحثت دراسة الطلحي، (2018) العلاقة بين المناخ المدرسي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين في المدارس التابعة لمكتب التعليم على عينة قوامها مائة وأربعة وثلاثون (134) معلمًا من معلمي مدارس التعليم العام التابعة لمكتب التعليم، ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير دافعية الإنجاز تعزى لمتغير التخصص أو المؤهل الدراسي أو سنوات الخبرة، كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية بين درجات افراد العينة في دافعية الإنجاز والمناخ المدرسي.

واهتمت دراسة سمارة (2012) بالكشف عن درجة تقدير معلمي المرحلة الأساسية الدنيا لذواتهم وعلاقتها بدافعية الإنجاز على عينة قوامها ثمانية وثلاثون (38) معلماً ومعلمة. وأظهرت النتائج أن تقدير المعلمين لذواتهم كان مرتفعاً، كما أوضحت النتائج أن مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الأساسية كان مرتفعاً. كما هدفت دراسة القطيش، الشرفات (2017) للتعرف على مستوى دافعية الإنجاز لمعلمي الصفوف الأولى في مدارس البادية الشمالية الشرقية على عينة قوامها مائة وثمانية وسبعون (178) معلماً ومعلمة. وقد أشارت النتائج إلى أن مستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد العينة كان متوسطاً.

#### علاقة الرضا الوظيفي بالدافعية المهنية للمعلم:

نظراً لأن التحديات النفسية التي يواجهها الموظف وبخاصة المعلم تؤثر على أدائه واستقراره الوظيفي حيث إنه لا يمكن الفصل بين الانفعالات النفسية وانعكاساتها الإيجابية أو السلبية على أداء الفرد لعمله، ومن أهم العوامل النفسية التي اهتمت الدراسات ببحثها هي الرضا الوظيفي لما له من علاقة وأثر كبير في تحسين أداء الفرد والإنجاز وتعتبر العوامل النفسية من الركائز الأساسية التي يعتمد الفرد عليها في متابعته لإنجازاته واجباته الوظيفية بقدر رضاه عن تحقيق أهدافه فيها حيث إن الرضا الوظيفي هو شعور الفرد الداخلي الذي يعطيه الدافعية للإنجاز والعمل (أبوشهاب، جبران، 2020، 361).

أشارت تسعديت (2012) إلى أن الرضا المهني يمكن أن يتحكم في سلوك الموظف وبالتالي إنتاجه؛ حيث أدلت الدراسات التي بحثت مشكلة الرضا الوظيفي في مجال التعليم أن إنتاج الموظف يتأثر بمعنوياته أي رضاه المهني بمقدار قد يصل إلى أكثر من الضعف عما لو كانت معنوياته منخفضة.

على الرغم من أهمية الرضا الوظيفي في تحقيق التوافق النفسي والمهني ودوره الفعال في نجاح أو فشل العملية التعليمية برمتها إلا أننا نلاحظ أنه لم يحظ بقدر مناسب من الدراسة التي تتفق مع دوره وأثره الفعال في الدافعية المهنية للمعلم، مما ينعكس بدوره على دافعية المتعلم؛ فقد يكون المعلم مجتهداً ولديه دافعية للإنجاز ولكن شعوره بعدم الرضا يجعله مهموماً فيكون منهكاً نفسياً وجسدياً وليس لديه الرغبة أو القدرة لبذل أي جهد، فالطالب يحتاج إلى معلم سعيد وراضي أكثر من احتياجه لمعلم مهتم؛ حيث إن المعلم السعيد يستطيع أن يهتم ويعمل بجد ويتأثر من أجل تذليل الصعاب على عكس المعلم المهتم ولكنه غير سعيد لا يستطيع عمل أي شيء.

وهنا نجد قلة الدراسات التي بحثت العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية للمعلم فلم تعثر الباحثة إلا على دراسة (District & Gewasari 2016) التي هدفت لمعرفة أثر مبادئ وكفاءة القيادة التربوية والثقافة التنظيمية بالمدرسة والرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز للمعلمين في أداء معلمي المدرسة الثانوية في دبي على عينة قوامها مائتان وأربعة وثمانون (284) معلماً، واستخدمت الدراسة تحليل المسار لمعرفة التأثير المباشر وغير المباشر للمتغيرات الخارجية على المتغيرات الداخلية. وأهم ما كشفت عنه الدراسة من نتائج أن كفاءة القيادة التربوية والثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز تؤثر تأثيراً مباشراً وغير مباشر على أداء المعلم. ودراسة سليمان وآخرون (2017) التي هدفت للكشف عن مستوى دافعية الإنجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس، وأيضاً معرفة أثر التفاعل بين المتغيرات المستقلة ومستوى الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز، وكشفت النتائج أن مستوى دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة كان متوسطاً. وأيضاً مستوى الرضا الوظيفي، كما كشفت عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي لدى المعلمين. ودراسة أحمد (2016) التي بحثت العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز كما بحثت مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمرحلة الأساس بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص على عينة قوامها مائة وخمسة (105) معلماً ومعلمة. وتوصلت



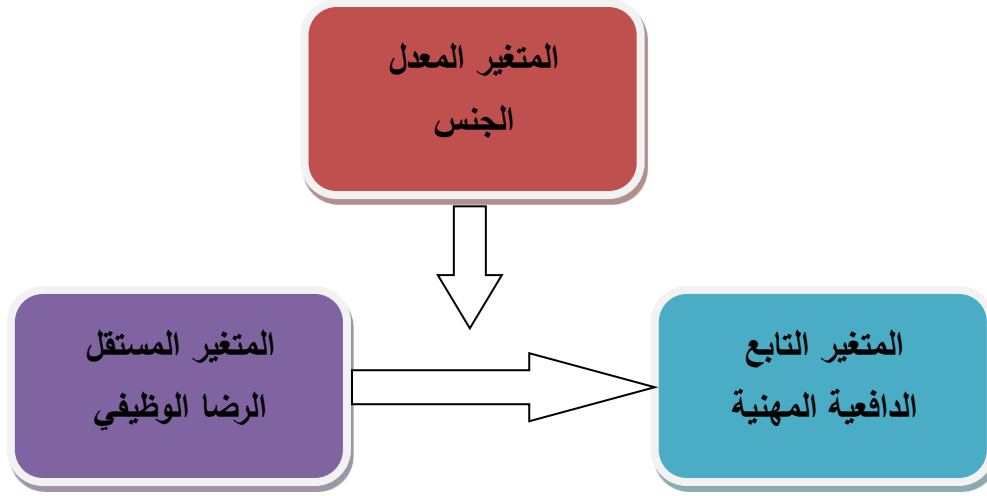
النتائج إلى عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز، كما كشفت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة مرتفعة.

فروض البحث:

صاغت الباحثة الفروض التالية بغية التحقق منها منهجياً بالأساليب الملائمة، لتحقيق أهداف البحث وهي

كتالي:

- يُظهر المعلمون عينة البحث مستوى مرتفعاً في الرضا الوظيفي والدافعية المهنية.
- لا تختلف العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية للمعلمين باختلاف نوع الجنس (ذكور- إناث) كمتغير معدل. والشكل (1) يوضح نموذج الدراسة كتالي:



شكل (1) نموذج دور نوع الجنس كمتغير معدل في العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية

حدود البحث:

تحدد حدود البحث الحالي فيما يلي:

- الحدود الموضوعية: اقتصر هذا البحث على نموذج المعادلة البنائية متعددة المجموعات لتحديد دور نوع الجنس كمتغير معدل في العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية، ولذلك انحصرت نتائجها بهذين المفهومين.
- الحدود البشرية: معلمي مدينة المنيا.
- الحدود المكانية: مدينة المنيا.

### 3- منهجية البحث وإجراءاته

منهجية البحث

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة؛ حيث إنه هو المنهج الملائم لطبيعة الدراسة الحالية، والذي يتم من خلاله جمع المعلومات عن الظاهرة موضع الدراسة، ومن ثم توصيفها وتحليلها.

### عينة البحث:

عينة تقنين أدوات الدراسة: تكونت عينة تقنين أدوات الدراسة من مئتين (200) معلماً ومعلمة (90 ذكور + 110 إناث) من معلمين مدينة المنيا. وذلك للتأكد من صدق وثبات أدوات الدراسة الحالية حتى يمكن تطبيقها في الدراسة الأساسية.

عينة الدراسة الأساسية: تكونت عينة الدراسة الأساسية من (221) معلماً ومعلمة بمدينة المنيا.

### توزيع أفراد العينة الأساسية توزيعاً اعتدالياً:

قامت الباحثة بالتأكد من مدى اعتدالية توزيع أفراد العينة قيد البحث في ضوء مقياس الرضا الوظيفي والدافعية المهنية لدي المعلمين، والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1) المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري ومعامل الالتواء للعينة قيد البحث في مقياس الرضا الوظيفي والدافعية المهنية للمعلمين (ن = 221)

معامل الالتواء	الانحراف المعياري	الوسيط	المتوسط الحسابي	البعد	
0.21 -	3.08	24.00	23.78	الصبر والمثابرة	الدافعية المهنية
0.34	3.51	17.00	17.40	تحمل المسؤولية في العمل	
0.19	3.27	18.00	18.20	الثقة بالنفس والقدرة على اتخاذ القرار	
0.05	2.60	16.00	16.04	السعي للتفوق والنجاح	
0.54 -	2.20	16.00	15.61	التخطيط للمستقبل	
0.73	2.69	13.00	13.65	المكافآت المادية والمعنوية	
0.01 -	2.98	20.00	19.99	التغلب على الصعوبات والعواقب	
0.35	3.18	15.00	15.37	المنافسة	
0.32	1.92	12.00	12.21	السرعة والدقة في أداء الأعمال	
0.05	16.02	152.00	152.25	الدرجة الكلية	
0.14 -	9.44	48.00	47.57	الإدارة التربوية	الرضا الوظيفي
1.32	4.55	14.00	16.00	المادي	
0.72 -	3.96	24.00	23.05	المعنوي	
0.22	3.40	13.00	13.24	الاجتماعي	
0.16	16.77	99.00	99.87	الدرجة الكلية	

يتضح من جدول (1) ما يلي:

تراوحت قيم معاملات الالتواء للعينة قيد البحث في مقياس الرضا الوظيفي والدافعية المهنية لدى معلمي مدينة المنيا ما بين (- 0.72، 1.32) أي أنها انحصرت ما بين (- 3، +3) مما يشير إلى أنها تقع داخل المنحنى الاعتمادي، وبذلك تكون العينة موزعة توزيعاً اعتدالياً.

### أدوات البحث:

استخدمت الباحثة في جمع بيانات البحث ما يلي:

## أولاً- مقياس الرضا الوظيفي:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة، والرجوع إلى الأدبيات السابقة وقراءة ما كتب حول الرضا الوظيفي، وما توافر من مقاييس في هذا المجال قامت الباحثة ببناء مقياسٍ مقسمٍ لأربعة أبعاد كأداة لتحقيق أهداف هذه البحث، وقد مر إعداده المقياس بالخطوات الآتية:

- الاطلاع على الأطر النظرية العربية والأجنبية والمقاييس التي تناولت الرضا الوظيفي وتم الاستفادة من عدة مقاييس مثل مقياس (Pepe, et al(2017) الذي يتكون من ثلاثة أبعاد هي: الرضا عن الزملاء في العمل - الرضا عن سلوك الطلاب- الرضا عن أولياء الأمور، ومقياس منصور (2010) الذي يتكون من ستة أبعاد هي: طبيعية العمل، ظروف العمل، أنظمة الحوافز والترقيات، العلاقة مع المسؤولين، أنظمة الرواتب، العلاقة مع الزملاء.

تم صياغة عدد من العبارات وهو ثلاث وثلاثون (33) عبارة قبل التحكيم منها السالبة ومنها الموجبة، وتم تصنيفهم في أربعة أبعاد هي: (الإدارة التربوية - العائد المادي - العائد المعنوي -العائد الاجتماعي). مع وجود خمسة بدائل أمام كل عبارة، يختار الطالب من بينهم ما يتناسب مع وجهة نظره، ودرجاتها كالتالي: (5 تنطبق دائماً - 4 تنطبق غالباً - 3 تنطبق أحياناً - 2 تنطبق نادرًا - 1 لا تنطبق أبداً).

تم التأكد من الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي على النحو التالي:

## صدق المقياس

تم حساب صدق المقياس بثلاث طرق مختلفة هي صدق المحتوى، صدق التحليل العاملي، والاتساق الداخلي كمؤشر لصدق (عبارات المقياس).

**صدق المحكمين:** تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من السادة المحكمين من أساتذة الصحة النفسية وعلم النفس التربوي وعددهم خمسة (5) لتحديد مدى ملاءمة تلك العبارات لمقياس الرضا الوظيفي للمعلمين، وحذف وتعديل وإضافة ما يرونه مناسباً من عبارات، وقد أوصى المحكمون بتعديل صياغة ثلاث (3) عبارات.

طبق المقياس على عينة الدراسة الاستطلاعية مئتان (200) معلماً ومعلمة من معلمي مدينة المنيا.

## (2) الصدق العاملي:

لحساب صدق المقياس تم تطبيقه على عينة قوامها مئتان (200)، حيث تم إجراء التحليل العاملي Factorial Analysis بطريقة المكونات الأساسية Principal Component وبعد التدوير أنتج تسعة (9) عوامل وبأخذ محك جيلفورد (0.3) لاختيار التشعبات الدالة فقد تم اختيار العبارات التي تشبعت على أكثر من عامل بقيم غير متقاربة باختيار التشعب الأكبر وتم الإبقاء على العوامل التي تشبعت عليها ثلاث عبارات فأكثر بقيمة تشبعت حدها الأدنى (0.3)، كما تم حذف العبارات التي تحصل على تشبعت أقل من (0.3) وهذا يضمن نقاءً عاملياً أفضل للعوامل، وفيما يلي وصف لتلك العوامل.

## جدول (2) التشعبات الدالة على العامل الأول

رقم العبارة	التشبع
5	0.862
29	0.850

رقم العبارة	التشبع
1	0.791
4	0.784
13	0.739
22	0.728
30	0.707
12	0.71
23	0.697
18	0.692
17	0.651
31	0.548
24	0.473
الجذر الكامن (6.80) نسبة التباين (20.62%)	

يتضح من الجدول (2) أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (6.80) وأن نسبة التباين العاملي المفسر (20.62%) وقد تشبع بهذا العامل (13) مفردة. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (الإدارة التربوية).

#### جدول (3) التشبعات الدالة على العامل الثاني

رقم العبارة	التشبع
21	0.827
27	0.800
11	0.736
28	0.700
7	0.697
19	0.609
الجذر الكامن (3.71) نسبة التباين (11.24%)	

يتضح من الجدول (3) أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (3.71) وأن نسبة التباين العاملي المفسر (11.24%) وقد تشبع بهذا العامل ستة (6) مفردات. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (العائد المادي).

#### جدول (4) التشبعات الدالة على العامل الثالث

رقم العبارة	التشبع
20	0.784
26	0.746
8	0.698
32	0.653
16	0.620
3	0.602
الجذر الكامن (3.54) نسبة التباين (10.74%)	

يتضح من الجدول (4) أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (3.54) وأن نسبة التباين العاملي المفسر (10.74%) وقد تشبع بهذا العامل ستة (6) مفردات. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (العائد المعنوي).

#### جدول (5) التشبعات الدالة على العامل الرابع

رقم العبارة	التشبع
15	0.767
9	0.766
25	0.647
33	0.626
الجذر الكامن (2.91) نسبة التباين (8.81%)	

يتضح من الجدول (5) أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (2.91) وأن نسبة التباين العاملي المفسر (8.81%) وقد تشبع بهذا العامل أربعة (4) مفردات. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (العائد الاجتماعي). وقد تم استبعاد العبارات (2، 6، 10، 14) لحصولها على تشبع أقل من (0.3)، وبذلك بلغ عدد العبارات النهائية (29) عبارة.

#### (3) الاتساق الداخلي كمؤشر للصدق:

لحساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس قامت الباحثة بتطبيقه على عينة قوامها مائتان (200) معلماً ومعلمة، حيث قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، والجدول، (6) يوضح النتيجة.

#### جدول (6) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه (ن = 200)

العائد الاجتماعي		العائد المعنوي		العائد المادي		الإدارة التربوية	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**0.84	9	**0.65	3	**0.71	7	**0.76	1
**0.83	15	**0.75	8	**0.77	11	**0.76	4
**0.73	25	**0.67	16	**0.67	19	**0.84	5
**0.72	33	**0.81	20	**0.84	21	**0.79	12
		**0.77	26	**0.80	27	**0.71	13
		**0.69	32	**0.72	28	**0.73	17
						**0.77	18
						**0.67	22
						**0.72	23
						**0.46	24
						**0.82	29
						**0.78	30
						**0.52	31

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (0.05) = 0.138 (0.01) = 0.181

يتضح من جدول (6) ما يلي:

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه ما بين (0.46: 0.84) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

ب. الثبات:

لحساب ثبات المقياس قامت الباحثة باستخدام معامل ألفا لكرونباخ، والجدول التالي (7) يوضح ذلك.

جدول (7) معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ للمقياس (ن = 200)

الأبعاد	معامل الفا
الإدارة التربوية	0.92
العائد المادي	0.84
العائد المعنوي	0.81
العائد الاجتماعي	0.78
الدرجة الكلية	0.81

يتضح من جدول (7) ما يلي:

تراوحت معاملات ألفا للمقياس ما بين (0.78: 0.92) وهي معاملات دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات المقياس.

المقياس في صورته النهائية

يتكون المقياس في صورته النهائية من تسع وعشرين (29) عبارة موزعة على أبعاد المقياس الأربعة والجدول

(8) يوضح توزيع العبارات على الأبعاد الأربعة كالتالي:

جدول (8) توزيع عبارات مقياس الرضا الوظيفي في صورته النهائية

العدد المفردات	ارقام المفردات	البعد
13	1- 4- 5- 12- 13- 17- 18- 22- 23- 24- 29- 30- 31	الإدارة التربوية
6	7- 11- 19- 21- 27- 28	العائد المادي
6	3- 8- 16- 20- 26- 32	العائد المعنوي
4	9- 15- 25- 33	العائد الاجتماعي

ثانياً: مقياس الدافعية المهنية:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة، والرجوع إلى الأدبيات السابقة وقراءة ما كتب حول الرضا الوظيفي، وما توافر من مقاييس في هذا المجال قامت الباحثة ببناء مقياسٍ مقسمٍ لتسعة أبعاد كأداة لتحقيق أهداف هذه البحث، وقد مرّ إعداد المقياس بالخطوات الآتية:

الاطلاع على الأطر النظرية العربية والأجنبية والمقاييس التي تناولت الدافعية المهنية وتم الاستفادة من عدة مقاييس العربية منها والأجنبية، وتم صياغة عدد من العبارات وهو أربعون (40) عبارة قبل التحكيم منها السالبة ومنها الموجبة، وتم تصنيفهم في تسعة أبعاد هي: (الصبر والمثابرة- تحمل المسؤولية في العمل- الثقة بالنفس والقدرة على اتخاذ القرار- السعي للتفوق والنجاح- التخطيط للمستقبل- المكافآت المادية والمعنوية- التغلب على الصعوبات والعواقب - المنافسة - السرعة والدقة في أداء الأعمال). مع وجود خمسة بدائل أمام كل عبارة، يختار الطالب من

بينهم ما يتناسب مع وجهة نظره، ودرجاتها كالتالي: (5) تنطبق دائماً - (4) تنطبق غالباً - (3) تنطبق أحياناً - (2) تنطبق نادراً - (1) لا تنطبق أبداً.

تم التأكد من الخصائص السيكومترية لمقياس الدافعية المهنية على النحو التالي:

#### صدق المقياس

تم حساب صدق المقياس بثلاث طرق مختلفة هي صدق المحتوى، صدق التحليل العاملي، والاتساق الداخلي كمؤشر لصدق (عبارات المقياس)

#### 1- صدق المحكمين:

تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من السادة المحكمين من أساتذة الصحة النفسية وعلم النفس التربوي ومناهج وطرق التدريس علم النفس وعددهم خمسة (5) لتحديد مدى ملاءمة تلك العبارات لقياس الدافعية المهنية للمعلمين، وتعديل وإضافة ما يروونه مناسباً من عبارات، وقد أوصى المحكمون بعدم حذف أي من عبارات المقياس مع تعديل صياغة خمس (5) عبارات.

طبق المقياس على عينة الدراسة الاستطلاعية مئتان (200) معلماً ومعلمة من معلمي مدينة المنيا.

#### 2- الصدق العاملي:

لحساب صدق المقياس تم إجراء التحليل العاملي Factorial Analysis بطريقة المكونات الأساسية Principal Component وبعد التدوير أنتج (9) عوامل وبأخذ محك جيلفورد (0.3) لاختيار التشعبات الدالة فقد تم اختيار العبارات التي تشبعت على أكثر من عامل بقيم غير متقاربة باختيار التشعب الأكبر وتم الإبقاء على العوامل التي تشبعت عليها ثلاث عبارات فأكثر بقيمة تشبعت حدها الأدنى (0.3)، كما يتم حذف العبارات التي تحصل على تشبعت أقل من (0.3) وهذا يضمن نقاءً عاملياً أفضل للعوامل، وفيما يلي وصف لتلك العوامل.

#### جدول (9) التشعبات الدالة على العامل الأول

رقم العبارة	التشبع
24	0.885
39	0.820
5	0.790
13	0.764
33	0.681
10	0.626
الجذر الكامن (3.81) نسبة التباين (9.51%)	

يتضح من الجدول (9) أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (3.81) وأن نسبة التباين العاملي المفسر (9.51%) وقد تشبعت بهذا العامل ستة (6) مفردات. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (الصبر والمثابرة).

#### جدول (10) التشعبات الدالة على العامل الثاني

رقم العبارة	التشبع
12	0.841
2	0.791

رقم العبارة	التشبع
27	0.784
37	0.747
38	0.719
الجذر الكامن (3.48) نسبة التباين (8.70%)	

يتضح من الجدول (10) أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (3.48) وأن نسبة التباين العاملي المفسر (8.70%) وقد تشبع بهذا العامل خمسة (5) مفردات. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (تحمل المسئولية في العمل).

#### جدول (11) التشبعات الدالة على العامل الثالث

رقم العبارة	التشبع
25	0.851
30	0.786
16	0.763
34	0.724
18	0.721
الجذر الكامن (3.44) نسبة التباين (8.60%)	

يتضح من الجدول (11) أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (3.44) وأن نسبة التباين العاملي المفسر (8.60%) وقد تشبع بهذا العامل خمسة (5) مفردات. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (الثقة بالنفس والقدرة على اتخاذ القرار).

#### جدول (12) التشبعات الدالة على العامل الرابع

رقم العبارة	التشبع
7	0.939
19	0.860
20	0.947
1	0.649
الجذر الكامن (3.26) نسبة التباين (8.16%)	

يتضح من الجدول (12) أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (3.26) وأن نسبة التباين العاملي المفسر (8.16%) وقد تشبع بهذا العامل أربعة (4) مفردات. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (السعي للتفوق والنجاح).

#### جدول (13) التشبعات الدالة على العامل الخامس

رقم العبارة	التشبع
28	0.923
36	0.920
4	0.666



رقم العبارة	التشبع
17	0.605
الجذر الكامن (2.73) نسبة التباين (%6.82)	

يتضح من الجدول (13) أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (2.73) وأن نسبة التباين العاملي المفسر (%6.82) وقد تشبع بهذا العامل أربعة (4) مفردات. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (التخطيط للمستقبل).

#### جدول (14) التشبعات الدالة على العامل السادس

رقم العبارة	التشبع
11	0.849
6	0.799
32	0.702
23	0.688
الجذر الكامن (2.59) نسبة التباين (%6.47)	

يتضح من الجدول (14) أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (2.59) وأن نسبة التباين العاملي المفسر (%6.47) وقد تشبع بهذا العامل أربعة (4) مفردات. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (المكافآت المادية والمعنوية).

#### جدول (15) التشبعات الدالة على العامل السابع

رقم العبارة	التشبع
8	0.781
14	0.563
35	0.547
31	0.543
26	0.521
الجذر الكامن (2.56) نسبة التباين (%6.39)	

يتضح من الجدول (15) أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (2.56) وأن نسبة التباين العاملي المفسر (%6.39) وقد تشبع بهذا العامل خمسة (5) مفردات. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (التغلب على الصعوبات والعواقب).

#### جدول (16) التشبعات الدالة على العامل الثامن

رقم العبارة	التشبع
29	0.774
9	0.741
40	0.716
21	0.620
الجذر الكامن (2.30) نسبة التباين (%5.74)	

يتضح من الجدول (16) أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (2.30) وأن نسبة التباين العاملي المفسر (5.74%) وقد تشبع بهذا العامل أربعة (4) مفردات. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (المنافسة).

#### جدول (17) التشبعات الدالة على العامل التاسع

رقم العبارة	التشبع
15	0.853
22	0.802
3	0.420
الجذر الكامن (2.19) نسبة التباين (5.48%)	

يتضح من الجدول (17) أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (2.19) وأن نسبة التباين العاملي المفسر (5.48%) وقد تشبع بهذا العامل ثلاثة (3) مفردات. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (السرعة والدقة في أداء الأعمال).

#### 3- الاتساق الداخلي كمؤشر للصدق:

لحساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، والجدول، (18) يوضح النتيجة.

#### جدول (18) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه (ن = 200)

الصبر والمثابرة		تحمل المسؤولية في العمل		الثقة بالنفس والقدرة على اتخاذ القرار		السعي للتفوق والنجاح		التخطيط للمستقبل	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
5	**0.82	2	**0.81	16	**0.77	1	**0.69	4	**0.82
10	**0.67	12	**0.88	18	**0.72	7	**0.95	17	**0.77
13	**0.80	27	**0.83	25	**0.89	19	**0.89	28	**0.85
24	**0.87	37	**0.79	30	**0.84	20	**0.94	36	**0.84
33	**0.72	38	**0.70	34	**0.77				
39	**0.79								
المكافآت المادية والمعنوية		التغلب على الصعوبات والعواقب		المنافسة		السرعة والدقة في أداء الأعمال			
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
6	**0.79	8	**0.83	9	**0.77	3	**0.67		
11	**0.89	14	**0.58	21	**0.68	15	**0.90		
23	**0.82	26	**0.53	29	**0.79	22	**0.89		
32	**0.65	31	**0.65	40	**0.71				
		35	**0.73						

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (0.05) = 0.138 (0.01) = 0.181

يتضح من جدول (18) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد المنتميه إليه ما بين (0.53: 0.95) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائيًا، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

ب. الثبات:

لحساب ثبات المقياس قامت الباحثة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، والجدول التالي (19) يوضح ذلك.

جدول (19) معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ للمقياس (ن = 200)

الأبعاد	معامل الفا
الصبر والمثابرة	0.86
تحمل المسؤولية في العمل	0.86
الثقة بالنفس والقدرة على اتخاذ القرار	0.85
السعي للتفوق والنجاح	0.89
التخطيط للمستقبل	0.83
المكافآت المادية والمعنوية	0.79
التغلب على الصعوبات والعواقب	0.69
المنافسة	0.71
السرعة والدقة في أداء الأعمال	0.76
الدرجة الكلية	0.80

يتضح من جدول (19) ما يلي:

تراوحت معاملات ألفا للمقياس ما بين (0.69: 0.89) وهي معاملات دالة إحصائيًا مما يشير إلى ثبات المقياس.

المقياس في صورته النهائية

يتكون المقياس في صورته النهائية من أربعين (40) عبارة موزعة على أبعاد المقياس التسعة والجدول (20) يوضح توزيع العبارات على الأبعاد التسعة كالتالي:

جدول (20) توزيع عبارات مقياس الدافعية المهنية في صورته النهائية

العدد	عدد المفردات	ارقام المفردات
الصبر والمثابرة	6	39 - 33 - 24 - 13 - 10 - 5
تحمل المسؤولية في العمل	5	38 - 37 - 27 - 12 - 2
الثقة بالنفس والقدرة على اتخاذ القرار	5	34 - 30 - 25 - 18 - 16
السعي للتفوق والنجاح	4	20 - 19 - 7 - 1
التخطيط للمستقبل	4	36 - 28 - 17 - 4
المكافآت المادية والمعنوية	4	32 - 23 - 11 - 6
التغلب على الصعوبات والعواقب	5	35 - 31 - 26 - 14 - 8
المنافسة	4	40 - 29 - 21 - 9
السرعة والدقة في أداء الأعمال	3	22 - 15 - 3

#### إجراءات تطبيق الدراسة:

بعد التحقق من صدق وثبات مقياس الرضا الوظيفي ومقياس الدافعية المهنية وإعداد الصورة النهائية، تم التطبيق على أفراد العينة الأساسية من مئتين واحد وعشرين (221) معلماً ومعلمة بمدينة المنيا وتم التطبيق بطريقة جماعية. وقد تم استبعاد الاستبيانات غير الصالحة أو غير مكتملة البيانات من التحليل الإحصائي.

#### المعالجات الإحصائية:

لاختبار صحة الفروض تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لإجراء المعالجة الإحصائية؛ حيث تم استخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وقد استخدمت الباحثة حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V20) في تحليل نتائج البحث من خلال الحاسب الآلي، كما تم استخدام برنامج Amos 22.

#### 4- نتائج البحث ومناقشتها

- نتائج التحقق من الفرض الأول: ونصه " يُظهر المعلمون عينة البحث مستوى مرتفعاً في كل من الدافعية المهنية والرضا الوظيفي ".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد العينة على مقياسي الرضا الوظيفي والدافعية المهنية، ومن ثم حساب المستوى بعد تقسيم كل بُعد إلى ثلاثة مستويات (مرتفع -متوسط- منخفض) ومقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي لأفراد العينة على مقياسي الرضا الوظيفي والدافعية المهنية لكل بُعد على حده وأيضاً للدرجة الكلية. والجدولين (21) و(22)التاليين يوضحان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي، والدرجة الكلية لمقياس الدافعية المهنية.

جدول (21) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
الإدارة التربوية	47.65	9.28	متوسط
العائد المادي	16.00	4.55	متوسط
العائد المعنوي	23.04	3.96	متوسط
العائد الاجتماعي	13.24	3.39	متوسط
الدرجة الكلية	99.86	16.76	متوسط

جدول (22) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للدرجة الكلية لمقياس الدافعية المهنية

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
الدرجة الكلية	152.10	16.02	متوسط

أولاً: يتضح من جدول (21) أن درجة امتلاك عينة البحث في كل أبعاد الرضا الوظيفي (الإدارة التربوية - العائد المادي -العائد المعنوي -العائد الاجتماعي) جاءت متوسطة؛ حيث كانت على التوالي (47.65- 16.00 -23.04- 13.24). كما أن مستوى عينة البحث في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي جاء أيضاً متوسطاً؛ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية 99.86.

وهذا يتفق مع ما جاءت به دراسة منصور (2010)، ودراسة شيتات (2018)؛ حيث كان مستوى الرضا الوظيفي متوسطاً. في حين يختلف مع دراسة أحمد (2006)، دراسة الريح (2018) ودراسة Demirtas (2010)؛ حيث توصلوا إلى أن درجة الرضا الوظيفي كانت مرتفعة، وترجع الباحثة تبين الدراسات في مستوى الرضا الوظيفي إلى اختلاف البيئة الثقافية والاجتماعية والاقتصادية لتلك الدراسات، والتي بدورها تنعكس على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين.

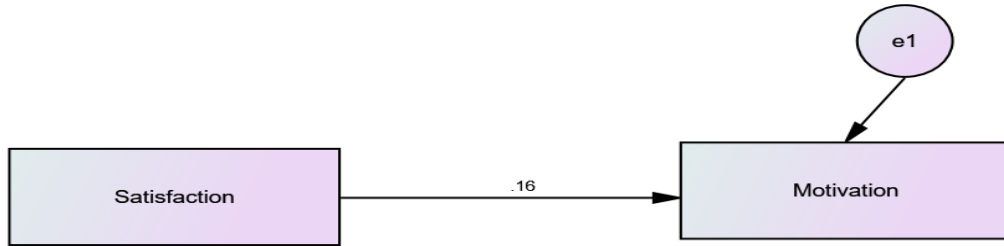
ثانياً؛ يتضح من جدول (22) السابق أن درجة امتلاك عينة البحث في الدرجة الكلية للدافعية المهنية جاء متوسطاً فقد بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية 152.10. وقد يرجع ذلك إلى أن هناك العديد من الضغوط التي يواجهها المعلم في العملية التعليمية والتي تجعل من مهنة التعليم مهنة غير مرغوبة فيها وغير مرضية، مما قد ينعكس على أداءه ودافعيته، وما يزيد من وطأة الضغوط هي كثرة الأعباء الإدارية التي تقع على كاهل المعلم وكثرة الأعباء التدريسية مثل: كثرة عدد الحصص وكثرة أعداد الطلبة في الفصول في نفس الوقت، وقصر مدة الحصص، وعدم مناسبة الجهد المبذول مع العائد المادي الذي يتقاضاه وما يحصل عليه من مكافآت سواء مادية أو معنوية، ونجد هنا أن الدافعية هي الفيصل حيث بإمكانها أن تجعل المعلم قادراً على التغلب على كل ما يواجهه من صعوبات وتزيد من قوة تحمله أو أن يشعر بالاحترق النفسي ويستسلم للضغوط عندما تنخفض هذه الدافعية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما جاءت به دراسة أبو عيشة (2019)؛ حيث توصلت إلى أن مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين العاملين بوزارة التربية والتعليم متوسطاً، وأيضاً دراسة العجمي (2019) التي توصلت إلى أن مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي عينة الدراسة متوسطاً، في حين تختلف مع ما أظهرته نتائج دراسة Zareena, et al (2019)؛ حيث توصلت الدراسة إلى أن مستوى المعلمين عينة الدراسة منخفضاً. كما أشارت نتائج دراسة سمارة وآخرون (2012)، ودراسة الفضلي (2013) إلى أن مستوى الدافعية كان مرتفعاً.

• نتائج التحقق من الفرض الثاني: ونصه "لا تختلف العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية باختلاف نوع الجنس (ذكور - إناث) كمتغير معدل."

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم:

أولاً: التحقق من أنه يوجد تأثير مباشر للرضا الوظيفي على الدافعية المهنية باستخدام تحليل المسار. والشكل (2) التالي يوضح التأثير المباشر للرضا الوظيفي والدافعية المهنية.



الشكل (2) نموذج تحليل المسار للعلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية.

جدول (23) مؤشرات حسن المطابقة لنموذج العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية (ن=221)

المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	القيمة التي تشير إلى أفضل مطابقة
كا <sup>22</sup>	0		
درجات الحرية df	0		أن تكون كا <sup>2</sup> غير دالة

المؤشر		قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	القيمة التي تشير إلى أفضل مطابقة
مستوى دلالة كا <sup>2</sup>		غير دالة		
نسبة كا <sup>2</sup> /df x2		0	5 - 1	صفر - 1
جذر متوسط مربعات خطأ الاقتراب RMSEA		0.016	القيم التي تقل عن 0.08 تدل على مطابقة جيدة	
محك المعلومات لأيكايك AIC	للنموذج الحالي	6.00	أن تكون قيمة AIC للنموذج الحالي أقل من أو تساوي نظيرتها للنموذج المشبع	
	للنموذج المشبع	6.00		
الصدق الزائف المتوقع ECVI	للنموذج الحالي	0.27	أن تكون قيمة ECVI للنموذج الحالي أقل من أو تساوي نظيرتها للنموذج المشبع	
	للنموذج المشبع	0.27		
مؤشر حسن المطابقة GFI		1	صفر - 1	1
مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI		0	صفر - 1	1
مؤشر المطابقة المعياري NFI		1	صفر - 1	1
مؤشر المطابقة المقارن CFI		1	صفر - 1	1
مؤشر المطابقة النسبي RFI		0	صفر - 1	1
مؤشر توكر ولويس TLI		0	صفر - 1	1

- يتضح من جدول (23) أن نموذج تحليل المسار قد حاز على قيم جيدة لمؤشرات حسن المطابقة؛ حيث كانت قيمة كا<sup>2</sup> غير دالة، وقيم بقية المؤشرات وقعت في المدى المثالي لكل منها، مما يدل على تطابق جيد للبيانات مع النموذج، وقد تم اختيار هذه المؤشرات لأنها أقل اعتماداً على حجم العينة. (Brown, (Hu & Bentler, 1999), (2014)

#### جدول (24) نتائج تحليل المسار الخاص بتأثير الرضا الوظيفي في الدافعية المهنية.

المؤشر	القيمة
الخطأ المعياري	0.064
قيمة ت لتشبعات المسار	*2.401
معامل الارتباط البسيط	*0.160
التأثير المباشر	0.160

- تشير تحليل نتائج جدول (24) إلى تحقق صدق الجزء الأول من الفرض الثاني، ومطابقة النموذج البنائي المقترح لمصفوفة الارتباط البسيط بشكل تام، فقد اتضح وجود تأثير سببي مباشر موجب (مسار موجب) دال إحصائياً للمتغير المستقل الرضا الوظيفي على المتغير التابع الدافعية المهنية مقدارها (0.160). وقد يرجع ذلك نتيجة لأن الفرد إذا وفر له العمل عوامل الرضا انعكس ذلك على دافعيته للعمل وبذل الجهد والمثابرة من أجل التغلب على الصعاب. وتتفق هذه النتيجة مع ما جاءت به دراسة سليمان، صبيحة، معلا، وسليمان (2017)؛ حيث أكدت وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز. وبذلك يمكننا التحقق من الجزء الثاني من الفرض وهو دور الجنس كمتغير معدل في العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية. ثانياً: استخدام نمذجة المعادلات البنائية متعددة المجموعات لمتغير نوع الجنس (ذكور - إناث) كمتغير معدل في العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية.

والشكل (3) التالي يوضح نوع الجنس (ذكور- إناث) كمتغير معدل في العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية.



شكل (3) نموذج تحليل المسار لنوع الجنس (ذكور- إناث) كمتغير معدل في العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية.

جدول (25) مؤشرات حسن المطابقة لنموذج تحليل المسار لنوع الجنس (ذكور- إناث) كمتغير معدل في العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية. (ن=221)

المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	القيمة التي تشير إلى أفضل مطابقة
لنموذج الحالي			
$\chi^2$ كا	0		أن تكون كا <sup>2</sup> غير دالة
درجات الحرية df	0		
مستوى دلالة كا <sup>2</sup>	غير دالة		
نسبة كا <sup>2</sup> /df	0	5 - 1	صفر - 1
نموذج تأثير المتغيرات المستقلة على التابعة			
$\chi^2$ كا	0.736		
درجات الحرية df	1		
مستوى دلالة كا <sup>2</sup>	غير دالة		
نسبة كا <sup>2</sup> /df	0.736		
نموذج الارتباطات بين المتغيرات المستقلة و التابعة			
$\chi^2$ كا	2.470		
درجات الحرية df	2		
مستوى دلالة كا <sup>2</sup>	غير دالة		
نسبة كا <sup>2</sup> /df	1.235		
نموذج تباين البواقي			
$\chi^2$ كا	2.587		
درجات الحرية df	3		
مستوى دلالة كا <sup>2</sup>	غير دالة		
نسبة كا <sup>2</sup> /df	0.862		
جذر متوسط مربعات خطأ الاقتراب RMSEA	0.08		القيم التي تقل عن 0.08 تدل على مطابقة جيدة
محك المعلومات	12.00		أن تكون قيمة AIC للنموذج الحالي أقل من أو تساوي

المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	القيمة التي تشير إلى أفضل مطابقة
لأيكيك AIC	12.00	نظيرتها للنموذج المشبع	
الصدق الزائف المتوقع ECVI	0.55	أن تكون قيمة ECVI للنموذج الحالي أقل من أو تساوي نظيرتها للنموذج المشبع	
	0.55		
مؤشر حسن المطابقة GFI	1	صفر - 1	1
مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI	0	صفر - 1	1
مؤشر المطابقة المعياري NFI	1	صفر - 1	1
مؤشر المطابقة المقارن CFI	1	صفر - 1	1
مؤشر المطابقة النسبي RFI	0	صفر - 1	1
مؤشر توكر ولويس TLI	0	صفر - 1	1

جدول (26) نتائج تحليل المسار الخاص بنموذج الذكور والإناث كمعدل في العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية

المؤشر	النموذج	القيمة
الخطأ المعياري	الذكور	0.092
	الإناث	0.091
قيمة ت لتشبعات المسار	الذكور	1.067
	الإناث	2.295
التأثير المباشر	الذكور	111
	الإناث	199

- يتضح من جدول (25) أن نموذج تحليل المسار قد حاز على قيم جيدة لمؤشرات حسن المطابقة؛ حيث كانت قيمة كا2 غير دالة بالنسبة للنموذج الحالي، وقيم بقية المؤشرات وقعت في المدى المثالي لكل منها، مما يدل على تطابق جيد للبيانات مع النموذج.
- يتضح من جدول (25) وبعد مطابقة نموذج الذكور ونموذج الإناث أن قيمة كا2 غير دالة بالنسبة لنماذج المقارنات الثلاثة (تأثير المتغيرات المستقلة على التابعة، والارتباطات بين المتغيرات المستقلة، وتباين البواقي)؛ حيث أن عدم دلالة كا2 يؤكد ويعني المطابقة الكلية للنماذج الثلاثة لنموذجي الذكور والإناث. فيعني عدم اختلاف البيانات بين الذكور والإناث في النماذج الثلاثة. وهذا يعني أن الفرض دال إحصائيًا. بمعنى أنه يمكن تعميم النموذج بين الذكور والإناث تعميمًا كليًا.
- يتضح من الشكل (3) دور الجنس كمتغير معدل في العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية، ومدى تأثر العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية في مستواها بمتغير الجنس (ذكور- إناث)؛ حيث إن المتغير المعدل هو متغير ثالث يعدل ويغير في العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع (أبوه، على، عفيفي، إسماعيل، 2020). كما أن العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية لا تختلف باختلاف نوع الجنس (ذكور- إناث) كمتغير معدل.
- والجدول (26) يوضح أن العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية لا تختلف باختلاف نوع الجنس (ذكور- إناث) كمتغير معدل. وقد يرجع ذلك إلى أن العوامل المؤدية للرضا الوظيفي لدى الذكور هي نفسها عند الإناث وكذلك بالنسبة للدافعية المهنية. كما أن الأعباء واحدة والمسئوليات واحدة والصعوبات واحدة بالنسبة لكل من



المعلم والمعلمة، هذا ولم تعثر الباحثة على ما يؤيد أو يرفض صحة هذه النتائج وذلك لندرة الدراسات بهذا الصدد.

### توصيات البحث:

- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث توصي الباحثة بما يلي:
- تعزيز الرضا الوظيفي ومعالجة الأسباب والعوامل التي تؤدي لانخفاضه لدى المعلمين.
- تعزيز الدافعية المهنية ومعالجة الأسباب والعوامل التي تؤدي إلى انخفاضها لدى المعلمين.
- عقد دورات لتنمية قدرات المعلم بما ينعكس بالإيجاب على ثقته بنفسه؛ ومن ثم يعزز دافعيته المهنية.
- وضع نظم وقواعد عادلة للحوافز والترقيات والإعلان عنها.
- التكريم الدوي للمعلمين المتميزين، للرفع من الروح المعنوية لهم، لزيادة الدافعية المهنية لديهم.

### البحوث المقترحة:

- فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الدافعية المهنية وأثره في رفع الكفاءة المهنية لدى المعلمين.
- نمذجة العلاقات السببية بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية والذكاء الاجتماعي للمعلمين.
- أثر الرضا الوظيفي للمعلمين على الرضا الأكاديمي والدافعية للإنجاز والتحصيل الدراسي للطلاب.

### قائمة المراجع:

#### أولاً- المراجع بالعربية:

- أبو شهاب، منذر، وعلي، جبران. (2020). أثر برنامج تدريبي مقترح لتحسين الرضا الوظيفي وفق نظرية الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس في محافظة أربد. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. 28(3)، 360-385.
- أبو عيشة، أماني. (2019). درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم بمحافظة العاصمة. مجلة دراسات العلوم التربوية. 46(2)، 389-409.
- أبوه، عماد الدين، وعلي، إدريس، وعثمان، عفيفي، وإسماعيل، منيرة. (2020). مبررات اختيار المتغيرات الوسيطة والمعدلة في العلوم الاجتماعية بالتطبيق على النية الريادية لدى طلاب الجامعات السودانية. مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية. 4(6)، 62-78.
- أحمد، أماني. (2016). الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي مرحلة الأساس بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص القيس/ الخرطوم. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- أحمددي، خولة. (2017). علاقة الضغوط المهنية بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط: دراسة ميدانية. المركز الجامعي. الدراسات الاجتماعية والنفسية. ديسمبر. 151-163.
- تسعديت، بو عزاز. (2011). الرضا المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. (رسالة ماجستير غير منشورة). معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- الثبتي، محمد، والعنزي، خالد. (2014). عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات. المجلة التربوية الدولية المتخصصة. حزيران. 3(6)، 99-118.

- حسين، هشام. (2016). الدافعية المهنية لدى معلمي الرياضيات في البيئة الثقافية العربية. مجلة تربويات الرياضيات. أكتوبر. الجزء الثاني. 19(12)، 19-66.
- حويحي، مروان. (2008). أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التجارة. الجامعة الإسلامية. غزة.
- خليفة، عبد اللطيف، وعبد الله، معتز. (2018). الدوافع والانفعالات. دار الزهراء.
- الريح، غيداء. (2018). الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس وأثره في تحسين الأداء المهني: دراسة حالة مدارس الجودة أساس، الخرطوم. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الدراسات العليا. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- زايد، كاشف. (2008). الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة العلوم التربوية والنفسية. ديسمبر. 9(4)، 161-182.
- سليمون، ريم، وصبيرة، فؤاد، ومعلا، سوسن، وسليمان، هلا. (2017). دافعية الإنجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية. سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية. 39(1)، 491-511.
- سمارة، هتوف، وسمارة، علي، والسلامات، محمد خير. (2012). درجة تقدير معلمي المرحلة الأساسية الدنيا في المدارس التابعة لمديرية تربية لواء الرصيفة لذواتهم وعلاقتها بدافعية الإنجاز لديهم. مجلة جامعة النجاح للأبحاث: العلوم الإنسانية. 26(3)، 1-26.
- شيتات، محمد. (2018). الرضا الوظيفي وعلاقته بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية. جامعة بابل. كانون أول. (41)، 559-569.
- الطلحي، فؤاد. (2018). المناخ المدرسي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المعلمين في المدارس التابعة لإدارة تعليم الطائف. مجلة البحث العلمي في التربية. (19)، 204-254.
- العجمي، فهد. (2019). مستوى الملل لدى مديري المدارس في دولة الكويت وعلاقته بدافعية الإنجاز لمعلمي تلك المدارس. (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة آل البيت. الأردن.
- الفضلي، ياسمين. (2013). الدافعية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم التربوية والنفسية. جامعة عمان العربية.
- القطيش، مشوح، والشرفات، أحمد. (2017). مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى في مدارس البادية الشمالية الشرقية. مجلة الدراسة والبحوث الاجتماعية. جامعة الشهيد محمد لخضر. الوادي. مارس. (29)، 211-225.
- محمد، أميرة، وحجازي، عائشة. (2017). دافعية المعلم وعلاقتها بسمات الشخصية. مجلة الإرشاد النفسي. يناير. (49)، 97-122.
- محمد، ندى. (2014). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- المنصور، ريم. (2016). العوامل الاجتماعية المؤثرة في الرضا الوظيفي وعلاقتها بمستويات الخدمات الصحية المقدمة للمجتمع. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث. المركز القومي للبحوث بغزة. 2(2)، 1-22.

ثانيًا- المراجع الأجنبية:

- Brown, T. (2014). Confirmatory factor analysis for applied research. NewYork: available at: [https://books.google.com.sa/books?hl=en&lr=&id=tTL2BQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=alOrqjYQ6F&sig=Elsbv7Mc6Z3zowK7JFD3qp7wCGI&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.sa/books?hl=en&lr=&id=tTL2BQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=alOrqjYQ6F&sig=Elsbv7Mc6Z3zowK7JFD3qp7wCGI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false).
- Caprara, G. , Barbaranelli, C. , Steca, P, . & Malone, P. (2006). Teachers' self- efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*. 6(44), December. 473- 490.
- Demirtas, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (9), 1069- 1073
- Dörnyei, Z, . & Ushioda, E. (2011). *Teaching and researching motivation*, (2nd). London. Routledge.
- Gewasari, M. (2016). The Effect of Teacher Competence, Principal Pedagogical Leadership, School Spiritual Organizational Culture, Job Satisfaction of Teacher Development, Achievement Motivation toward Teacher Performance of Public Senior High School in Deli Serdang District. *IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR- JHSS)*. 10(21), October. 29- 38.
- Hu, L. , & Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*. 6(1), 1- 55.
- Pepe, A. , Addimando, L, & Veronesea. , G. (2017). Measuring Teacher Job Satisfaction: Assessing Invariance in the Teacher Job Satisfaction Scale (TJSS) Across Six Countries. *Europe's Journal of Psychology*. 13(3), 396- 416.
- Seniwoliba, A. (2013). Teacher motivation and job satisfaction in senior high schools in the Tamale metropolis of Ghana. *Merit Research Journal of Education and Review*. 1(9), October. 181- 196.
- Sinclair, C. (2008). Initial and changing student teacher motivation and commitment to teaching. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*. 2(36), 97- 104.
- Toropova, A. , Myrberg, E. , Johansson, S. (2020). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*. Jan. 1- 27<https://www.tandfonline.com/loi/cedr20>.
- Williams, M. , & Burden, R. (1997). Motivation in language learning: a social constructivist approach. *Les Cahiers de l, APLIUT*. XV1. mars. (3), . 19- 27.
- Worrell, T. , Skaggs, G. , Brown, M. (2006). School Psychologists' Job Satisfaction: A 22- Year Perspective in the USA. *School Psychology International*. 2. (27), 131- 145.
- Zareena, Y. , Irem, M. , Muzammila, M. (2019) Intrinsic and Extrinsic Motivation of Teachers in Special Education Secondary School: A Qualitative Study. *Journal of Educational Research*. 2. (22), 15-30.