

الرضا الوظيفي كدور وسيط في العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية
المهنية لدى معلمي المدارس بسلطنة عُمان

THE MEDIATING ROLE OF JOB
SATISFACTION ON THE RELATIONSHIP
BETWEEN OCCUPATIONAL STRESS AND
OCCUPATIONAL MOTIVATION AMONG
SCHOOL TEACHERS IN THE
SULTANATE OF OMAN

علي بن سليمان بن طالب الشعيلي

ALI SULAIMAN TALIB AL SHUAILI

جامعة السلطان إدريس التعليمية

SULTAN IDRIS EDUCATION UNIVERSITY

2025

الرضا الوظيفي كدور وسيط في العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية المهنية
لدى معلمي المدارس بسُلطنة عُمان

THE MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION ON THE RELATIONSHIP
BETWEEN OCCUPATIONAL STRESS AND OCCUPATIONAL MOTIVATION
AMONG SCHOOL TEACHERS IN THE SULTANATE OF OMAN

علي بن سليمان بن طالب الشعيلي

ALI SULAIMAN TALIB AL SHUAILI

أطروحة مقدمة لاستيفاء متطلبات درجة دكتوراه الفلسفة

THESIS PRESENTED TO QUALIFY FOR A DOCTOR OF PHILOSOPHY

كلية التنمية البشرية
جامعة السلطان إدريس التعليمية

FACULTY OF HUMAN DEVELOPMENT
SULTAN IDRIS EDUCATION UNIVERSITY

2025



Sila tanda (✓)
Kertas Projek
Sarjana Penyelidikan
Sarjana Penyelidikan dan Kerja Kursus
Doktor Falsafah

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>

**INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH
PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN**

Perakuan ini telah dibuat pada 11th..(hari bulan) ..March.... (bulan) 2025...

i. Perakuan pelajar :

Saya, Al Shuaili Ali Sulaiman Taib, P20202001046, FPM (SILA NYATAKAN NAMA PELAJAR, NO. MATRIK DAN FAKULTI) dengan ini mengaku bahawa disertasi/tesis yang bertajuk The Mediating Role of Job Satisfaction on the Relationship between Occupational Stress and Occupational Motivation among School Teachers in the Sultanate of Oman

adalah hasil kerja saya sendiri. Saya tidak memplagiat dan apa-apa penggunaan mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dilakukan secara urusan yang wajar dan bagi maksud yang dibenarkan dan apa-apa petikan, ekstrak, rujukan atau pengeluaran semula daripada atau kepada mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dinyatakan dengan sejelasnya dan secukupnya

Tandatangan pelajar

ii. Perakuan Penyelia:

Saya, Prof. Madya Dr. Muhammed Yusuf (NAMA PENYELIA) dengan ini mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk The Mediating Role of Job Satisfaction on the Relationship between Occupational Stress and Occupational Motivation among School Teachers in the Sultanate of Oman (TAJUK) dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan kepada Institut Pengajian Siswazah bagi memenuhi sebahagian/sepenuhnya syarat untuk memperoleh Ijazah Doktor Falsafah (Psikologi Pendidikan) (SILA NYATAKAN NAMA IJAZAH).

11 March 2025

Tarikh

Tandatangan Penyelia

Dr. Muhammed Yusuf
Penyelia Kanan
Jabatan Pengajian Pendidikan
Fakulti Pendidikan dan Pembangunan
Universiti Pendidikan Sultan Idris



**INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH /
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES**

**BORANG PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS/DISERTASI/LAPORAN KERTAS PROJEK
DECLARATION OF THESIS/DISSERTATION/PROJECT PAPER FORM**

Tajuk / Title: The Mediating Role of Job Satisfaction on the Relationship between Occupational Stress and Occupational Motivation among School Teachers in the Sultanate of Oman

No. Matrik / Matric's No.: P20202001046

Saya / I : Al Shuaili Ali Sulaiman Talib

(Nama pelajar / Student's Name)

mengaku membenarkan Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek (Kedoktoran/Sarjana)* ini disimpan di Universiti Pendidikan Sultan Idris (Perpustakaan Tuanku Bainun) dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

acknowledged that Universiti Pendidikan Sultan Idris (Tuanku Bainun Library) reserves the right as follows:-

1. Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek ini adalah hak milik UPSI.
The thesis is the property of Universiti Pendidikan Sultan Idris
2. Perpustakaan Tuanku Bainun dibenarkan membuat salinan untuk tujuan rujukan dan penyelidikan.
Tuanku Bainun Library has the right to make copies for the purpose of reference and research.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan Tesis/Disertasi ini sebagai bahan pertukaran antara Institusi Pengajian Tinggi.
The Library has the right to make copies of the thesis for academic exchange.
4. Sila tandakan (✓) bagi pilihan kategori di bawah / Please tick (✓) for category below:-

SULIT/CONFIDENTIAL

Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub dalam Akta Rahsia Rasmi 1972. / Contains confidential information under the Official Secret Act 1972

TERHAD/RESTRICTED

Mengandungi maklumat terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan ini dijalankan. / Contains restricted information as specified by the organization where research was done.

TIDAK TERHAD / OPEN ACCESS

التعليق
علي
(Tandatangan Pelajar/ Signature)

[Signature]
(Tandatangan Penyelia / Signature of Supervisor)
& (Nama dan Cap Rasmi / Name & Official Stamp)
Jabatan Pengajian Pendidikan
Unit Pendidikan dan Pembangunan
Universiti Pendidikan Sultan Idris

Tarikh: 11 March 2025

Catatan: Jika Tesis/Disertasi ini **SULIT @ TERHAD**, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh laporan ini perlu dikelaskan sebagai **SULIT** dan **TERHAD**.

Notes: If the thesis is **CONFIDENTIAL** or **RESTRICTED**, please attach with the letter from the organization with period and reasons for confidentiality or restriction.

امتحان وعرّفان

الحمدُ لله الَّذي يسرّ البدايات وأكمل النهايات وبلغنا الغايات، الحمدُ لله الَّذي بنعمته تتم الصالحات، الحمدُ لله الَّذي ما تمَّ جهد إلا بعونه، وما ختمَّ سعي إلا بفضلِهِ، الحمدُ لله على البلوغ ثم الحمد لله على التمام، بتوفيق من الله تمّ منحي درجة الدكتوراه في الفلسفة، تخصص علم النفس التربوي، من جامعة السلطان إدريس التعليمية، ماليزيا، في يوم الخميس 19 من محرم 1446هـ الموافق 25 من يوليو 2024م، أهدى هذا العمل المتواضع إلى جميع طلبة العلم ومحبي البحث والمعرفة، والله الحمد من قبل ومن بعد.

ويطيبُ لي بعد إنجاز هذه الأطروحة البحثية، أن أتقدم بالامتنان والعرفان والشكر والتقدير لكل من ساهم وتعاون معي بالتوجيه والنصح والرأي والعطاء، ليخرج البحث بهذه الصورة، وأخص بالذكر الأستاذ الدكتور محمد يوسف المشرف الرئيس على هذه الأطروحة؛ إنَّ الكلمات والعبارات لتقتصر عن الوفاء بما أدين من الامتنان بالجميل لها، إذ تشرفت به مشرفاً على أطروحتي، التي لم يكن مقدراً لها أن تظهر إلى الوجود لولا جهوده المتواصلة في تحقيق الأهداف المرجوة من هذه الأطروحة؛ فقد قاد الأطروحة وأشرف عليها في كل خطواتها، منذ أن كانت فكرة حتى استكمال فصولها، محفزاً ومشجعاً مصوباً ومصححاً؛ فله مني كل آيات الشكر والتقدير والعرفان، على ما لمستّه وعاشته من خلق رفيع لأستاذ محب للعلم وأهله، فأدام الله عليه الصحة والعافية، وزاده علماً ورفعة في الدنيا والآخرة. كما أشكر الأخ الفاضل الدكتور مجاهد عبده قائد صالح من جامعة كوفيمبو Kuvempu University بجمهورية الهند على جهوده ومتابعته للتحليل الإحصائي الخاص بالأطروحة، فله مني جزيل الشكر والتقدير على ما بذله في إنجاز هذه الأطروحة. وفي النهاية أتقدم بالشكر الجزيل إلى الإخوة وزملاء العمل في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان على تعاونهم معي، والشكر موصول لكل من ساهم في إخراج هذه الأطروحة إلى حيز الوجود.

الملخص

هدفت الدراسة إلى استكشاف طبيعة العلاقات بين الضغوط المهنية على الدافعية المهنية والرضا الوظيفي، والدور الوسيط للرضا الوظيفي والدور المعدل للجنس وسنوات الخبرة، فيما يتعلق بوجهة نظر معلمي المدارس الحكومية في سلطنة عمان. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم الاستعانة باستبانة الضغوط والدافعية والرضا الوظيفي لمعلمي المدارس بصفتها أداة لجمع البيانات بطريقة عشوائية من 764 من معلمي المدارس في سلطنة عمان. افترضت الدراسة وجود تأثير سلبي للضغوط المهنية على الدافعية المهنية والرضا الوظيفي، إضافة إلى وجود دور وسيط للرضا بين المتغيرين ودور معدل للجنس وسنوات الخبرة في علاقات النموذج. استخدمت الدراسة التحليل الوصفي، والتحليل العامل الاستكشافي (EFA) ونمذجة المعادلات البنائية (SEM) لاختبار نموذج الدراسة وفرضياته. أظهرت النتائج وجود علاقة تأثيرية عكسية بين الضغوط المهنية وكل من الدافعية المهنية (معامل بيتا β -0.586 - ومستوى دلالة $p < 0.05$)، والرضا الوظيفي (معامل بيتا β -0.597 - ومستوى دلالة، $p < 0.05$)، وأيضاً علاقة تأثيرية إيجابية بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية (معامل بيتا β 0.181 ومستوى دلالة $p < 0.05$). وأظهرت النتائج دوراً وسيطاً جزئياً للرضا الوظيفي في العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية المهنية (معامل بيتا β -0.108 - ومستوى دلالة $p < 0.05$). كما أظهرت دوراً معدلاً ذا دلالة إحصائية للجنس في علاقة الضغوط المهنية بالدافعية المهنية، وعلاقة الضغوط المهنية بالرضا الوظيفي، وبلا دلالة في علاقة الرضا الوظيفي بالدافعية المهنية، كما يوجد دور معدل ذو دلالة لسنوات الخبرة في علاقة الضغوط المهنية بالدافعية المهنية، وعلاقة الضغوط المهنية بالرضا الوظيفي، وبلا دلالة في علاقة الرضا الوظيفي بالدافعية المهنية. تضيف الدراسة إلى الأدبيات كونها واحدة من الدراسات القليلة التي ركزت على تقييم الضغوط المهنية والدافعية المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس في السياق العربي والسياس العماني. وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات التي من شأنها أن تعزز من تنمية الدافعية المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس تساعدهم في التغلب على الضغوط المهنية خلال مسيرتهم المهنية.

**THE MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION ON THE
RELATIONSHIP BETWEEN OCCUPATIONAL STRESS AND
OCCUPATIONAL MOTIVATION AMONG SCHOOL TEACHERS
IN THE SULTANATE OF OMAN**

ABSTRACT

This study aimed to explore the nature of the relationships between occupational stress, occupational motivation, and job satisfaction, with a focus on the mediating role of job satisfaction and the moderating effects of gender and years of experience from the perspective of schoolteachers in the Sultanate of Oman. A descriptive-analytical approach was employed, and a questionnaire on stress, motivation, and job satisfaction among schoolteachers was utilized as the data collection tool, randomly distributed to 764 schoolteachers in Oman. Descriptive analysis, exploratory factor analysis (EFA), and structural equation modelling (SEM) were used to test the study's model and hypotheses. The results showed a negative relationship between occupational stress and both occupational motivation ($\beta = -0.586$, $p < 0.05$) and job satisfaction ($\beta = -0.597$, $p < 0.05$). A positive relationship was also found between job satisfaction and occupational motivation ($\beta = 0.181$, $p < 0.05$). Additionally, the results indicated a partial mediating role of job satisfaction in the relationship between occupational stress and occupational motivation ($\beta = -0.108$, $p < 0.05$). The study also revealed a significant moderating role of gender in the relationship between occupational stress and occupational motivation, as well as between occupational stress and job satisfaction, but not between job satisfaction and occupational motivation. Similarly, a significant moderating role of years of experience was found in the relationship between occupational stress and occupational motivation, and between occupational stress and job satisfaction, but not between job satisfaction and occupational motivation. This study contributes to the literature as one of the few studies focusing on the assessment of occupational stress, occupational motivation, and job satisfaction among schoolteachers in the Arab and Omani contexts. The study also provides a set of recommendations aimed at enhancing occupational motivation and job satisfaction among schoolteachers, helping them to overcome occupational stress throughout their careers.

**PERANAN PENGANTARA KEPUASAN KERJA TERHADAP HUBUNGAN
ANTARA TEKANAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DALAM KALANGAN
GURU DI KESULTANAN OMAN**

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk meneroka sifat hubungan antara tekanan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, dengan memberi tumpuan kepada peranan pengantara kepuasan kerja serta kesan pemoderat jantina dan tahun pengalaman dari perspektif guru di Sultanat Oman. Pendekatan deskriptif-analitis telah digunakan, dan Soal selidik mengenai tekanan, motivasi, dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah telah digunakan pengumpulan data yang diedarkan secara rawak kepada 764 orang guru di Oman. Analisis deskriptif, analisis faktor penerokaan (EFA), dan pemodelan persamaan berstruktur (SEM) digunakan untuk menguji model dan hipotesis kajian. Hasil kajian menunjukkan hubungan negatif antara tekanan kerja dengan motivasi kerja ($\beta = -0.586$, $p < 0.05$) dan kepuasan kerja ($\beta = -0.597$, $p < 0.05$). Hubungan positif turut ditemui antara kepuasan kerja dan motivasi kerja ($\beta = 0.181$, $p < 0.05$). Selain itu, hasil kajian menunjukkan peranan pengantara sebahagian oleh kepuasan kerja dalam hubungan antara tekanan kerja dan motivasi kerja ($\beta = -0.108$, $p < 0.05$). Kajian ini juga mendedahkan peranan pengantara yang signifikan oleh jantina dalam hubungan antara tekanan kerja dan motivasi kerja, serta antara tekanan kerja dan kepuasan kerja, tetapi tidak antara kepuasan kerja dan motivasi kerja. Begitu juga, peranan pengantara yang signifikan oleh tahun pengalaman ditemui dalam hubungan antara tekanan kerja dan motivasi kerja, serta antara tekanan kerja dan kepuasan kerja, tetapi tidak antara kepuasan kerja dan motivasi kerja. Kajian ini menyumbang kepada sorotan literatur sebagai salah satu daripada beberapa kajian yang memberi tumpuan kepada penilaian tekanan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dalam kalangan guru pada konteks Arab dan Oman. Kajian ini juga menyediakan beberapa cadangan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan guru, membantu mereka mengatasi tekanan kerja sepanjang kerjaya mereka.

المحتويات

الصفحة

ii	DECLARATION OF ORIGINAL WORK
iii	DECLARATION OF THESIS
iv	امتنان و عرفان
v	ملخص الدراسة باللغة العربية
vi	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
vii	ملخص الدراسة باللغة المالوية
viii	المحتويات
xii	قائمة الجداول
xiv	قائمة الأشكال
xvi	قائمة الاختصارات
xvii	قائمة الملاحق
	الفصل 1 المقدمة
1	1.1 المقدمة
1	2.1 خلفية الدراسة
7	3.1 مشكلة الدراسة
13	4.1 أهداف الدراسة
14	5.1 أسئلة الدراسة
15	6.1 فرضيات الدراسة
16	7.1 الإطار المفاهيمي
19	8.1 مصطلحات الدراسة
19	1.8.1 الضغوط المهنية
20	2.8.1 الدافعية المهنية

21	3.8.1 الرضا الوظيفي
21	4.8.1 المعلمون
22	5.8.1 المدارس الحكومية
22	9.1 حدود الدراسة
23	10.1 أهمية الدراسة
24	11.1 الخلاصة
	الفصل 2 مراجعة الأدبيات
25	1.2 المقدمة
25	2.2 الأدب النظري
26	1.2.2 الضغوط المهنية
37	2.2.2 الدافعية المهنية
48	3.2.2 الرضا الوظيفي
61	3.2 الدراسات السابقة
61	1.3.2 دراسات في علاقة الضغوط المهنية بالدافعية المهنية
66	2.3.2 دراسات في علاقة الضغوط المهنية بالرضا الوظيفي
73	3.3.2 دراسات في علاقة الرضا الوظيفي بالدافعية المهنية
80	4.3.2 ملخص نتائج الدراسات السابقة
85	5.3.2 تعقيب عام على الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها
89	6.3.2 ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة
89	7.3.2 مجالات الإفادة من الدراسات السابقة
90	8.3.2 موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة
91	4.2 النموذج النظري المفترض للدراسة
94	5.2 الخلاصة
	الفصل 3 المنهجية
95	1.3 المقدمة

95	2.3	منهجية الدراسة
96	3.3	تصميم الدراسة
99	4.3	مصادر معلومات الدراسة وبياناتها
99	1.4.3	المصادر الثانوية
99	2.4.3	المصادر الأولية
100	3.4.3	جمع البيانات
100	5.3	مجتمع الدراسة
101	6.3	عينة الدراسة
102	1.6.3	حجم العينة
105	2.6.3	إجراءات اختيار العينة
106	7.3	أداة الدراسة
106	1.7.3	إجراءات بناء الأداة
107	2.7.3	وصف الأداة
110	3.7.3	صدق المحتوى للأداة
112	4.7.3	تعليمات تطبيق الأداة
113	5.7.3	تصحيح استجابات الأداة
115	6.7.3	إجراءات تطبيق الأداة
115	7.7.3	عينة الدراسة الاستطلاعية
118	8.3	عينة الدراسة الأساسية
120	9.3	تقنيات تحليل بيانات الدراسة
120	10.3	الأساليب الإحصائية
122	11.3	الاعتبارات الأخلاقية
123	12.3	الخلاصة
		الفصل 4 النتائج
124	1.4	المقدمة

125	2.4	أولاً: التحليل الأولي للبيانات
125	1.2.4	عرض البيانات وتحليلها
125	2.2.4	إعداد البيانات للتحليل
127	3.2.4	اختبارات تحليل البيانات الأولية
136	4.2.4	التحليل الوصفي للبيانات
138	3.4	ثانياً: التحليل الاستدلالي
140	1.3.4	القسم الأول: التحليل العاملي الاستكشافي
186	2.3.4	القسم الثاني: التحليل العاملي التوكيدي
211	3.3.4	القسم الثالث: النموذج الهيكلي اختبار فرضيات الدراسة
234	4.4	الخلاصة
الفصل 5 المناقشة والتوصيات والإسهامات والخاتمة		
235	1.5	المقدمة
235	2.5	مناقشة الفرضية الأولى علاقة الضغوط المهنية بالدافعية المهنية
239	3.5	مناقشة الفرضية الثانية علاقة الضغوط المهنية بالرضا الوظيفي
242	4.5	مناقشة الفرضية الثالثة علاقة الرضا الوظيفي بالدافعية المهنية
247	5.5	مناقشة الفرضية الرابعة الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية المهنية
259	6.5	مناقشة الفرضية الخامسة الدور المعدل للجنس وسنوات الخبرة المهنية
259	1.6.5	مناقشة أثر الدور المعدل لمتغير الجنس في العلاقة بين متغيرات الدراسة
261	2.6.5	مناقشة أثر الدور المعدل لمتغير سنوات الخبرة المهنية في العلاقة بين متغيرات الدراسة
266	7.5	التوصيات
268	8.5	الإسهامات
271	9.5	الخاتمة
274		المراجع
302		الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	رقم الجدول
83	1.2 مصفوفة نتائج الدراسات السابقة التي لها علاقة بمتغيرات الدراسة الحالية
106	1.3 توزيع مجتمع الدراسة وعينتها وفقاً إلى جنس المعلمين
111	2.3 توزيع المتغيرات وعباراتها في أداة الدراسة
112	3.3 العبارات الموجبة والسالبة في متغيرات الدراسة
113	4.3 قيم البدائل لاستبانة الدراسة وفقاً إلى التدرج الخماسي لمقياس ليكرت
115	5.3 معيار الحكم على إجابات أفراد العينة
117	6.3 معاملات الارتباط لأداة الدراسة لعينة الدراسة الاستطلاعية
118	7.3 معاملات ثبات أداة الدراسة
121	8.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة
121	9.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل أسئلة الدراسة وفرضياتها
130	1.4 نتائج اختبار معامل هيرمان الأحادي
136	2.4 توزيع الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة
143	3.4 اختبار مدى كفاية العينة لجميع متغيرات الدراسة
144	4.4 القيم الأولية والمستخلصة للاشتراكيات لجميع عبارات مقاييس الدراسة
148	5.4 نسب التباين المفسر لجميع متغيرات الدراسة قبل الالتواء وبعد الالتواء
154	6.4 عوامل التشبع أو التحميل لجميع متغيرات الدراسة
159	7.4 مصفوفة الارتباط لعبارات الضغوط المهنية
161	8.4 اختبار مدى كفاية العينة لمتغير الضغوط المهنية
162	9.4 القيم الأولية والمستخلصة للاشتراكيات لعبارات متغير الضغوط المهنية
165	10.4 نسبة التباين المفسر لمتغيرات الضغوط المهنية قبل الالتواء وبعد الالتواء
168	11.4 عوامل التشبع/ التحميل لمتغيرات الضغوط المهنية

171	12.4	مصفوفة الارتباط لعبارات الدافعية المهنية
172	13.4	اختبار مدى كفاية العينة لمتغير الدافعية المهنية
173	14.4	القيم الأولية والمستخلصة للاشتراكيات لعبارات متغير الدافعية المهنية
175	15.4	نسبة التباين المفسر لمتغيرات الدافعية المهنية قبل الالتواء وبعد الالتواء
177	16.4	عوامل التشبع/ التحميل لمتغير الدافعية المهنية
179	17.4	مصفوفة الارتباط لمتغير الرضا الوظيفي
180	18.4	اختبار مدى كفاية العينة لمتغير الرضا الوظيفي
181	19.4	القيم الأولية والمستخلصة للاشتراكيات لعبارات متغير الرضا الوظيفي
183	20.4	نسبة التباين المفسر لمتغيرات الرضا الوظيفي قبل الالتواء وبعد الالتواء
185	21.4	عوامل التشبع/ التحميل لمتغير الرضا الوظيفي
191	22.4	قيم التحميل المعيارية وغير المعيارية لمتغيرات النموذج من الدرجة الأولى
197	23.4	قيم الثبات والصدق التقاربي ومتوسط التباين المفسر الخاصة بكل متغير للنموذج من الدرجة الأولى
199	24.4	قيم الجذر التربيعي لمتوسط التباين المفسر والارتباط الخاصة بالنموذج من الدرجة الأولى
201	25.4	مؤشرات جودة مطابقة النموذج من الدرجة الأولى
203	26.4	قيم التحميل المعيارية وغير المعيارية لمتغيرات النموذج من الدرجة الثانية
208	27.4	قيم الثبات والصدق التقاربي ومتوسط التباين المفسر الخاصة بكل متغير للنموذج من الدرجة الثانية
209	28.4	قيم الجذر التربيعي لمتوسط التباين المفسر والارتباط الخاصة بعوامل النموذج من الدرجة الثانية
210	29.4	مؤشرات جودة مطابقة النموذج من الدرجة الثانية
216	30.4	نتائج تحليل اختبار فرضيات الدراسة الأولى، الثانية، الثالثة
220	31.4	نتائج تحليل اختبار الفرضية الرابعة "الدور الوسيط للرضا الوظيفي" في العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية المهنية
223	32.4	قياس الأثر غير المباشر عبر الدور الوسيط للرضا الوظيفي
225	33.4	قياس الأثر المباشر بوجود الدور الوسيط للرضا الوظيفي
228	34.4	أثر الدور المعدل للجنس في علاقاته بمتغيرات الدراسة
231	35.4	أثر الدور المعدل لسنوات الخبرة المهنية في علاقاته بمتغيرات الدراسة

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	رقم الشكل
19	1.1 النموذج النظري المقترح للدراسة
35	1.2 نموذج لازاروس لعمليات التقييم المعرفي
47	2.2 نموذج نظرية تقرير المصير لديسي وريان DECIAND RYAN
58	3.2 نموذج هيرزبيرج للرضا الوظيفي
92	4.2 المنطلقات الفكرية للعلاقات بين متغيرات الدراسة
93	5.2 النموذج النظري المفترض في الدراسة
96	1.3 مخطط لتصميم إجراءات الدراسة
100	2.3 إجراءات تنفيذ الدراسة
134	1.4 شكل العلاقة الخطية بين متغيرات الدراسة
135	2.4 اختبار تجانس العينة HOMOSCEDASTICITY
147	3.4 الرسم البياني لكاتيل لجميع مقاييس متغيرات الدراسة
164	4.4 الرسم البياني لكاتيل لمتغير الضغوط المهنية
174	5.4 الرسم البياني لكاتيل لمتغير الدافعية المهنية
182	6.4 الرسم البياني لكاتيل لمتغير الرضا الوظيفي
195	7.4 النموذج القياسي من الدرجة الأولى
206	8.4 النموذج القياسي من الدرجة الثانية
217	9.4 النموذج البنائي المتكامل للعلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية المهنية والرضا الوظيفي
220	10.4 أثر المتغير المستقل على التابع من دون وجود الدور الوسيط
224	11.4 أثر المتغير المستقل على التابع من خلال الدور الوسيط
228	12.4 تحليل الدول المعدل للجنس- ذكور
229	13.4 تحليل الدور المعدل للجنس-إناث

- 231 14.4 تحليل الدور المعدل لسنوات الخبرة المهنية لفئة خمس سنوات فما دون
- 232 15.4 تحليل الدور المعدل لسنوات الخبرة المهنية لفئة 6 سنوات إلى 15 سنة
- 232 16.4 تحليل الدور المعدل لسنوات الخبرة المهنية لفئة 15 سنة فأكثر

قائمة الاختصارات

UPSI	جامعة السلطان إدريس التعليمية
MOE	وزارة التربية والتعليم - سلطنة عُمان
OS	الضغوط المهنية Occupational Stress
OM	الدافعية المهنية Occupational Motivation
JS	الرضا الوظيفي Job Satisfaction
SEM	النمذجة بالمعادلات الهيكلية
SPSS	الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية
AMOS	تحليل بنية العزوم
CB-SEM	تقنية الارتباط بواسطة نمذجة المعادلات البنائية
PCA	تحليل المكونات الرئيسية
EFA	التحليل العاملي الاستكشافي
CFA	التحليل العاملي التوكيدي
KMO	اختبار كايزر - ماير - أولكن
AVE	متوسط التباين المفسر
H0	اختبار الفرضية الصفرية Null Hypothesis

قائمة الملاحق

- أ أسماء المقاييس العالمية المتبناة لقياس متغيرات الدراسة الضغوط المهنية والدافعية المهنية والرضا الوظيفي
- ب أداة الدراسة في صورتها الأولية
- ج قائمة المحكمين لأداة الدراسة
- د أداة الدراسة في صورتها النهائية
- ه رسالة لمن يهمله الأمر في الحصول على بيانات العينة وتطبيق أداة الدراسة
- و رسالة لمن يهمله الأمر في تطبيق أداة الدراسة على معلمي المدارس الحكومية بسلطنة عُمان
- ز ردود المستجيبين على أداة الدراسة من المدارس الحكومية على المحافظات التعليمية بسلطنة عُمان للعام الدراسي 2022-2023
- ح مصفوفة الارتباط الخاصة بمتغيرات الدراسة الضغوط المهنية والدافعية المهنية والرضا الوظيفي

الفصل 1

المقدمة

1.1 المقدمة

يعرض الفصل الأول من الدراسة لمحة عامة عن خلفية الدراسة، متضمناً بيان طبيعة المشكلة والفجوة البحثية، وأهدافها وأسئلتها وفرضياتها، وأهميتها النظرية والتطبيقية، بالإضافة إلى اشتماله على إطار نظري يوضح فيه أهم ثلاث نظريات فسرت متغيرات الدراسة، مع تضمينه إطاراً مفاهيمياً يشرح فيه تأثير العلاقة بين متغيرات الدراسة، من خلال تصميم نموذج بنائي للعلاقة بين تلك المتغيرات ودور الرضا الوظيفي بصفته متغيراً وسيطاً في العلاقة بين الضغوط المهنية بصفقتها متغيراً مستقلاً والدافعية المهنية بصفقتها متغيراً تابعاً، ودور كل من متغيري الجنس وسنوات الخبرة المهنية بصفقتها متغيراً معدلاً في العلاقة بين متغيرات الدراسة الرئيسية، كما احتوى الفصل على التعريف بمصطلحات الدراسة، وأهمية الدراسة، واختتم بالتعرف على حدودها.

2.1 خلفية الدراسة

يعد المعلمون دعامة كل إصلاح تعليمي واجتماعي، وتقع على عاتقهم مسؤولية تنشئة أجيال المستقبل ورعايتها، لذا كان لزاماً أن تهتم دول العالم بمعلميها؛ إعداداً قبل الخدمة وفي أثناءها. وعلى الرغم من الجهود المبذولة للارتقاء بمهنة التدريس في المجتمعات المختلفة، فإن العزوف عن مهنة التدريس أصبح ظاهرة عالمية، تهدد جودة التعليم، خاصة مع ظهور كثير من التغيرات الثقافية والاجتماعية، التي كان لها وقعها على هذه المهنة، مما

جعل البحوث الحديثة في مجال إعداد المعلمين تبحث عن الخصائص التي يمكن تغييرها؛ لجذب المزيد من المعلمين، ومساعدة المعلمين الحاليين على التكيف مع بيئة متغيرة (المهدي والحارثية، 2022).

ويمثل موضوع الدافعية المهنية عاملاً مهماً في توجيه سلوك المعلم وتنشيطه وفق إدراكه للموقف المهني، فضلاً عن مساعدتنا في فهم سلوك المعلم وسلوك المحيطين به من المعلمين وتفسيره، وأن أي سلوك بشري لا بُد أن يكون وراءه دوافع كثيرة توجهه سواء كانت داخلية أو خارجية، وهي تؤثر في مستوى أداء المعلم وإنتاجيته في مختلف الأنشطة التعليمية التي يقوم بها. وتعد أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية، التي اهتم بدراستها الباحثون في مجال علم النفس التربوي. وتحظى الدافعية المهنية باهتمام كبير بين الباحثين لكونها ارتبطت بالضغوط المهنية وبالرضا الوظيفي، وهذا الاهتمام حظي بصورة أكبر بالمقارنة بالدوافع الاجتماعية. ويرجع الاهتمام بدراسة الدافعية المهنية، نظراً إلى أهميتها ليس فقط في المجال النفسي، بل وفي العديد من المجالات والميادين التطبيقية، كالمجال التربوي، والمجال الأكاديمي، والمجال الاقتصادي (Mashaqbah, 2018).

وقد عرّف الكثير من العلماء والباحثين الدافعية المهنية بأنها قوة تساعد الفرد على استمرار النمط السلوكي إلى أن تتحقق الاستجابات، وهي مجموعة القوى المكونة من العوامل الداخلية والخارجية التي تثير سلوك الفرد وتوجهه نحو تحقيق الهدف الذي ينشده (مخلوفي، 2022). وتمثل الدافعية المهنية للمعلم أحد الجوانب المهمة في العملية التعليمية في المدرسة. وقد عرّف الباحثون الدافعية المهنية للمعلمين بأنها تلك القوى الداخلية التي يشعر بها المعلمون وتدفعهم إلى توظيف الكفايات والمعارف والمهارات والطاقات التي يمتلكونها في محيط مهنتهم التدريسية (Ateş& Yilmaz, 2018).

تزيد دراسة دوافع السلوك لدى المعلمين من فهم المعلم لنفسه ولغيره من زملائه بالمهنة، وذلك لأن المعرفة تزداد كثيراً إذا تم فهم الدوافع المختلفة التي تحركهم أو تدفعهم إلى القيام بأنواع السلوك المتعددة في سائر المواقف، وظروف البيئة المدرسية (أبو مديغم، 2021). وهناك نظريات عديدة فسرت مفهوم الدافعية المهنية ومن أبرزها نظرية تقرير المصير للدافعية المهنية (Self-Determination Theory (SDT) لديسي وريان، التي تبنتها الدراسة الحالية عند تفسير مفهوم الدافعية المهنية، فجوهر هذه النظرية يشير إلى أن الرغبة أو الميل للعمل بطريقة معينة يعتمد على نوع الدافع الذي يسلكه الفرد ويحرك الرغبة في أدائه، فهي نظرية كلية للدوافع

البشرية التي تصف الاحتياجات النفسية، والتنظيم المستمر الداخلي والخارجي للدوافع (Deci & Ryan, 2000).

وقد أشارت الكثير من الدراسات (Ateş & Yilmaz, 2018; Mehta, 2015; Mohamed, 2018) إلى أهمية دور الدافعية المهنية للمعلمين من خلال سعيها تجاه تحقيق ذواتهم وتأكيدهم، وذلك من خلال ما ينجزونه وفيما يحققونه من أهداف، والتي تتضمن نجاح العملية التعليمية في المدرسة. وقد بين عبد الرؤوف (2018) أن دافعية المعلمين نحو عملية التدريس ترتبط بصورة أو بأخرى بمدى تأثير الضغوط المهنية التي تعترضهم وتدني مستوى الشعور بالرضا الوظيفي لديهم. كما بينت نتائج بعض الدراسات أن الضغوط المهنية والدافعية المهنية تؤثران على الرضا الوظيفي للمعلمين (السامرائي، 2021).

وهناك مؤثرات تعمل على إضعاف الدافعية المهنية للمعلمين وتحد من تحقيق أهدافهم وإنجاز أعمالهم؛ ومن ثمَّ تعمل على خفض دافعتهم نحو العمل المدرسي، ومن أبرز هذه المؤثرات كثرة المطالب والأعباء والمهام التي يتعرض لها المعلمون يوميًا، لذا تتأثر الدافعية المهنية للمعلمين عندما تواجه عقبات وضغوطات تحد من مستوى الشعور لدى المعلمين بالرغبة نحو العمل والإنجاز. ومن ثمَّ يقل أو ينعدم تقبل المعلمين لمهنتهم بسبب حجم الضغوط المهنية التي تواجههم في مجال عملهم المدرسي، ومن ثمَّ تخيب من توقعات نتائجهم التي وضعوها.

وتمثل الضغوط المهنية تأثيرًا على صحة المعلم النفسية، وتأثيرًا على دافعيته المهنية وعلى رضاه الوظيفي؛ ما يؤدي إلى تدني مستويات التحصيل العلمي للطلبة (رابح وركاري ورضوان، 2021). وهناك العديد من المهام الموكلة للمعلم في مهنته كما بيّنها بريك (2020)؛ منها توفير المناخ التعليمي للطلبة في البيئة الصفية، والإدارة الصفية وحفظ النظام، وتوفير الخبرات التعليمية، وملاحظة الطلبة ومتابعتهم وتقويمهم، لذا في ظل تعدد تلك المهام المهنية للمعلم وتزايدها في وقتنا الحالي. وفي ظل الأوضاع العالمية المتسارعة التي يعيشها معلم اليوم ظهر لديه ما يسمى بالضغط المهني من جراء تلك المهام والأعباء الوظيفية التي لم يعد قادرًا على مواجهتها والتصدي لها فأصبحت الضغوط في عالم اليوم سمة من سمات الحياة المعاصرة التي تسير كل تغيرات وتحولات المجتمعات البشرية بأبعادها ومجالاتها المختلفة؛ فظهر لدى الباحثين ما يسمى بمفهوم الضغوط المهنية للمعلمين في المدارس. ويعرفها ريك (Rick, 2020) في دراسته بأنها مجموعة من المواقف المهنية المدرسية

الضاغطة التي تواجه المعلمين في حياتهم المهنية، ومنها عبء العمل الزائد وصراع الدور وغموضه. وقد ارتبطت الضغوط المهنية بعلاقتها بالدافعية المهنية وبالرضا الوظيفي للمعلمين، كما نجد أن أداء المعلم يختلف من معلم إلى آخر، ويعتمد على الجهد المبذول الذي يقوم به والتزامه بواجباته المطلوبة، وهذا الجهد مطلوب بشكل أكبر في تحقيق أهداف العملية التعليمية للطلاب (Alrawashdeh, et al, 2021).

وحسب ما أشارا فيه بارفين وبانو Parveen& Bano (2019) في دراستهما بأن الضغوط المهنية تعد من الظواهر الشائعة في بيئات العمل المدرسية، التي تؤدي إذا استمرت لفترة طويلة إلى إعاقة المعلم عن تكيفه واختلال سلوكه وسوء توافقه النفسي والاجتماعي. إذ تعد بيئة العمل المدرسي من أهم البيئات التي تسبب الضغوط لدى المعلمين نظراً إلى أهميتها ومكانتها في حياة المعلم. ومن نتائجها الوشيكة هي تراجع مستويات الدافعية المهنية وانخفاض الشعور بالرضا الوظيفي لديه، ومن ثم يؤثر هذا على جوهر العملية التعليمية للطلبة. ولما كان المعلم أحد أركان العملية التعليمية فإن أي معوقات تعترض طريقه تحول من ثم دون أداء واجباته المهنية اتجاه التعليم على النحو الأفضل، وتؤدي إلى إحساسه المباشر بعجزه عن القيام بواجباته ومسؤولياته تجاه الطلبة الذين يعمل على تعليمهم، وكذلك تجاه المجتمع المدرسي الذي يعمل فيه (Hammed, 2019).

ومن العوامل التي تسهم فيه الضغوط المهنية للتأثير على مهنة المعلمين في إنجاز أعمالهم وأدائها على الوجه المطلوب هي انخفاض مستويات الدافعية المهنية والرضا الوظيفي لدى المعلمين (Lunenburg & Ornstein, 2021)، ونتيجة لتأثير الضغوط على السلوك المهني للمعلمين وارتباطها بالدافعية والرضا الوظيفي، أصبح موضوع الضغوط المهنية من الموضوعات التي تحظى باهتمام السلوكيين والإداريين في العمل التربوي. ومن أبرز نظريات الضغوط المهنية نظرية التقييم المعرفي لريتشارد لازاروس (Lazarus, 2000)، التي ترى أن الضغوط تنشأ حين يكون هناك تناقض بين المتطلبات الشخصية للفرد وبين رغباته واتجاهاته، وبين رغبات المؤسسة المهنية التي يعمل بها؛ ما يؤدي إلى شعوره بالتهديد وتدني الانتماء الوظيفي لديه، ومن ثم انخفاض في الإنتاجية والأداء المهني، ولكن قد يتوقف ذلك على سمات الشخص وخبراته ومهاراته وقدرته على تحمل الضغوط والتغلب عليها. ومن منطلق الأسس الفلسفية التي فسرتها هذه النظرية حول الضغوط المهنية تبنت الدراسة الحالية موقف هذه النظرية إذ إن المعلمين يعانون من ضغوط تعيق تحقيق متطلباتهم الشخصية وأدائهم المهني.

فإذا زادت الضغوط المهنية عن حدتها تؤثر على أداء المعلم وإنتاجيته وعلى دافعيته في العمل؛ ما يؤثر سلبيًا على سير العملية التعليمية في المدرسة؛ من هنا نجد كثيرًا من الدراسات تناولت موضوع الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية المهنية؛ إذ كشف الباحثون عن وجود ارتباط وثيق فيما بينهما سيما أنَّهما متعلقان بمستوى الأداء المهني (Sivakumar & Chitra, 2017).

كما تتأثر دافعية المعلم نحو العمل بمستوى الشعور بالرضا الوظيفي إذ يُعد الرضا الوظيفي للمعلمين غاية في الأهمية إذ يتطلب مزيدًا من دراسته والوقوف حول المعوقات التي تحد المعلمين من تحقيق مستوى الشعور بالرضا الوظيفي لديهم، وكذلك دراسة المؤثرات التي تؤثر عليه والمتغيرات التي ترتبط به. ولا غرو في ذلك فقد اعتبر الباحثون الرضا الوظيفي أحد الموضوعات المهمة في مجال العمل المدرسي فهو يشكل أهمية كبرى للمعلم، وذلك لأنَّ رضاه عن مهنته يعد من أهم الحاجات التي تحقق له الارتياح النفسي والمعنوي وتزيد من دافعيته للعمل المدرسي، فالرضا الوظيفي يمثل مقدار الإشباع الذي تقدمه بيئة العمل المدرسي لحاجات المعلمين (Mwakasangula & Mwita, 2020).

وقد تعددت تعريفات الباحثين الذين تناولوا الرضا الوظيفي بالبحث والدراسة، ومن أبرز ممن عرفوا الرضا الوظيفي سماش وعمورية (2019) بأنه الحالة التي يحقق المعلم من خلالها ذاته ويشبع رغباته؛ ما يجعله مقبلًا على عمله بحماس ورغبة، ويحرص على زيادة كفاءته في عملية تدريس الطلبة، كما يتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه المعلم من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل.

ومن النظريات التي حاولت تفسير الرضا الوظيفي للمعلمين نظرية العاملين *Two-Factors Theory* لفريدريك هيرزبيرج Herzberg Frederick، التي تتحدث عن احتمالية شعور العاملين بالرضا وعدم الرضا في آن واحد. وتتبنى الدراسة الحالية هذه النظرية في افتراضها حول الرضا الوظيفي للمعلمين والتفسيرات التي انطلقت منها، ولكونها أقرب إلى تشخيص الواقع الذي يلامس الأوضاع المهنية للمعلمين في المدارس واتجاهاتهم النفسية حول مدى رضائهم عن المواقف المهنية التي يواجهونها في مدارسهم. وعلى حدِّ قول نهوتا ونهوتا (Nhuta & Nhuta, 2017) فإنَّ الشعور بالرضا والإيجابية غاية أساسية لنجاح عمل المعلم الذي يعكس بدوره على نواتج تعلم الطلبة وسير العملية التعليمية، وتحقيق أهداف المدرسة التي تسعى إليها.

ولقد جاء الاهتمام بالرضا الوظيفي بصفته أحد الأهداف التي يفترض بالمسؤولين والقائمين على إدارة التعليم المدرسي تحقيقها للمعلمين بالمدارس، لارتباط الرضا بالنواتج الإيجابية التي يسعون إليها، ولأنها صفة مميزة وجيدة للمشتغلين بمهنة التدريس، وأن دراسة الرضا الوظيفي في المجال التربوي ليست إلا وسيلة للمحافظة على رضا المعلمين في مهنتهم وتحفز دافعيتهم نحو مزيد من العطاء والإنتاجية (صالح، 2018).

وتبيّن من الدراسات (السالم، 2017؛ سماش وعومرية، 2019؛ عبد الحليم، 2020؛ المطيري، 2020) أن الرضا الوظيفي المرتفع للمعلمين غالباً ما يزيد الإنتاجية، ويقلل معدل دوران العمل، ويخفض نسبة الغياب ويرفع معنويات المعلمين، ويجعل الحياة ذات معنى أفضل عند المعلمين. ويؤكد العلماء أن أي سلوك بشري لا بُد أن يكون وراءه دوافع كثيرة توجهه وتحفزه لمزيد من العمل والإنتاجية. ويرى مقرّاش والضمور (2019) أن هناك عدة عوامل متعلقة بالرضا الوظيفي للمعلمين منها الرضا المتعلق بطبيعة العمل، الرضا المتعلق بالحوافز والمكافآت، الرضا المتعلق بالأمان الوظيفي، الرضا المتعلق بالمسار الوظيفي.

جاءت هذه الدراسة لبحث العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية المهنية والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي المدارس الحكومية بسلطنة عمان للعام الدراسي 2022-2023 إذ تأتي استكمالاً لجهود الباحثين في هذا المجال، من جهة أنها توفر استبانة محكمة ومقننة في البيئة المدرسية العمّانية تتضمن عبارات تقيس ثلاثة متغيرات وهي الضغوط المهنية، والدافعية المهنية والرضا الوظيفي. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي السببي، مستخدمة تقنية نمذجة المعادلات الهيكلية بصفقتها أسلوباً إحصائياً متقدماً لدراسة العلاقة بين المتغيرات الثلاثة واختبار فرضياتها.

وانطلاقاً مما سبق يتضح أهمية إجراء الدراسة الحالية بهدف دراسة علاقات التأثير والتأثر بين الضغوط المهنية والدافعية المهنية والرضا الوظيفي، والتوصل إلى بناء أفضل نموذج نظري مقترح للعلاقة التأثيرية بين الضغوط المهنية بصفقتها متغيراً مستقلاً والدافعية المهنية بصفقتها متغيراً تابعاً والرضا الوظيفي بصفته متغيراً وسيطاً، وفحص العلاقة بين كل متغير وآخر. ومن ثمّ التحقق من صحة النموذج المقترح من خلال فحص التأثير المباشر وغير المباشر للرضا الوظيفي على كلٍ من الضغوط المهنية والدافعية المهنية كل على حدة، وتحديد طبيعة مسار العلاقة بينهما، ومعرفة ما إذا كان الرضا الوظيفي متغيراً وسيطاً ومؤثراً في العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية المهنية والتحقق من دور الخصائص الديموغرافية كالجنس وسنوات الخبرة

المهنية لعينة الدراسة الحالية في التأثير على العلاقة بين متغيرات الدراسة، وما إذا كانت هناك فروق تأثيرية واضحة من خلال هذه الخصائص.

3.1 مشكلة الدراسة

إنَّ إعداد المعلم من أهم القضايا التنموية التي تعد أساس تقدم الشعوب والمجتمعات، وقدرتها على مواجهة التحديات الكثيرة والمتسارعة، وكذلك زيادة وتعزيز دافعيته نحو التعليم بما يتناسب مع متطلبات القرن الحادي والعشرين؛ فالتحديات التي تواجهها مجتمعات العالم كبيرة وعديدة، ومن الصعب توقع حجمها ومدى تأثيرها، وخصوصا التحديات التي تواجه معلم اليوم نتيجة لتدني الأوضاع الاقتصادية التي يشهدها العالم في وقتنا الحالي، وغياب الحوافز المعنوية والمادية والرضا الوظيفي وتدني مستوى الدافعية المهنية لديهم. كذلك عدم توفر الدراسات حول هذه العينة في ظل الظروف والأوضاع المعيشية السائدة التي تؤثر على المعلمين في أداء مهنتهم، وتحقيق رسالتهم المهنية من خلال الأزمة الاقتصادية التي يشهدها عالمنا المعاصر، وما تبعته آثار جائحة كورونا 2019 من أوضاع أثرت على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والمهني للمعلمين؛ فقد شهد العالم تغيرات وتحولات متسارعة ومتلاحقة أثرت على مهنة التدريس لدى المعلمين عامةً (السليمي، 2022).

ونظرًا إلى كل هذه التحديات، أصبح التعليم أحد أصعب المهن وأكثرها مشقة، بسبب ما يرافقها من تحديات ومسؤوليات جمة، فنرى دافعية المعلمين وإبداعهم وتميزهم يضمحل تحت ضغوطات العمل الهائلة، الأمر الذي أضعف فيهم الدافع نحو تقبل مهنة التدريس وأداء الأعمال المدرسية بجودة عالية. أضعف فيهم كذلك الإبداع والتطوير والعطاء والوفاء بما عليهم من التزامات؛ ما ينعكس على أدائهم ودافعيتهم بشكل ملحوظ، وهنا تكمن المشكلة وراء ضعف دافعية المعلم نحو العمل (أبو عيشة، 2019).

تواجه المؤسسات التعليمية تحديات كبيرة في تعزيز دافعية المعلم لأداء واجبه بإتقان وكفاءة عالية، إذ إنَّ التغيرات التي يشهدها العالم اليوم والانفجار المعرفي والتكنولوجي، يؤثر تأثيرًا مباشرًا على المؤسسات التعليمية. كما يعد ضعف مجارة هذه المتغيرات المتسارعة من أهم المنعطفات التي تحد من زيادة دافعية المعلم،

وتقلل من قدرته على إدارة العملية التعليمية برمتها لتحقيق الأهداف المطلوبة. ومما لا شك فيه أن المعلم يواجه العديد من الضغوط التي تجعل من مهنة التعليم مهنة غير مرغوبة؛ ما ينعكس على أدائه ودافعيته وهو ما أشار إليه أتس ويلماز (Ateş & Yilmaz, 2018)، في دراستهما التي أظهرت أن دافعية المعلمين كانت ضعيفة، وذلك بسبب استخدام الطرق التقليدية في التدريس، وإرهاق المعلم بالأعباء الإدارية مثل الأنشطة المدرسية وغير المدرسية الإضافية، وزيادة معدل الحصص فوق المعدل الطبيعي، وكثرة الأعمال والمهام والمطالبة بتنفيذها في وقت قصير، وقلة التقدير والثناء على جهوده، وقلة تلقي التشجيع، وتعدد أدواره، وقلة وجود مزايا إضافية؛ ما يؤدي إلى زيادة الضغوط على المعلم الذي ينعكس على دافعيته المهنية.

لذا نرى الاهتمام المتزايد من الباحثين بدراسة التحديات التي تواجه مهنة التدريس، ولا سيما الاهتمام بموضوع الدافعية المهنية لدى المعلمين، نتيجة انخفاض مستوياتها إلى أبعد الحدود في وقتنا الحالي، التي وجد بعد البحث والتقصي عن أسباب انخفاضها هو تأثيرها بالضغوط المهنية وبانخفاض مستوى الشعور بالرضا الوظيفي للمعلمين؛ فالضغوط المهنية للمعلم تؤثر بشكل أو بآخر في سير العمل المدرسي، ما قد يؤدي إلى عدم قيام المعلم بمهامه وأدواره الملقاة على عاتقه بالشكل المطلوب؛ ما يؤثر على العملية التعليمية للطلبة (شديفات وأبو صاع، 2019).

إن ما شهده قطاع التعليم العُماني في السنوات القليلة الماضية من تطورات معرفية وتقنية، وما نتج عن هذه التطورات من تغييرات شملت جُلَّ عناصر العملية التعليمية من مناهج ووسائل تعليمية وأساليب تقييم وإشراف وغيرها من عناصر؛ لكي تواكب متطلبات سوق العمل العُماني ورؤية عُمان 2040، التي تدعو إلى ابتكار تعليم متطور يواكب التطلعات ومتغيرات الثورة الصناعية والذكاء الاصطناعي، ما جعل المعلم مسؤولاً عن هذه المتطلبات وتنفيذها لطلبته، كذلك متطلبات الالتزام بالجودة في التعليم أسوة ببقية دول العالم المتقدم. كما أنه مطالب بالإشراف على مجموعة من الأنشطة التعليمية للطلبة، والقيام بمشاغل مهنية لتبادل الخبرات التدريسية بين زملائه في المدرسة، هذا فضلاً عن تنفيذ مطالب مشرف المادة، وغيرها من مهام توكل إلى المعلم خلال فترة العام الدراسي حتى أن بعض الأعمال المدرسية لا يستطيع إنجازها خلال فترة الدوام المدرسي، بسبب قلة الوقت الكافي لإنجاز المهام التي تُملَى عليه يومياً، فينجزها في منزله مستغرقاً الوقت الكثير لتنفيذها وتجهيزها، وكل ذلك على حساب صحته، ووقت أسرته. وفي أحيان أخرى لا يستمتع بإجازته في نهاية الأسبوع بسبب تقضية وقته في إنجاز تلك الأعمال، وغيرها من أعمال ومهام ومتطلبات مدرسية إضافية؛ أفرزت تلك

المهام والمتطلبات تحديات وضغوطات على المعلم التي لم تكن موجودة من قبل بسبب التغيرات المعرفية التي طرأت على مجال التعليم ومواكبتها للأوضاع الاجتماعية والاقتصادية في الآونة الحالية (المقبالية، 2018).

وتبذل وزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان الجهود الحثيثة؛ للارتقاء بمهنة التعليم نحو الأفضل، وبأدوار المعلمين بصفاتها عوامل جوهرية للتطوير، والتغيير التعليمي والمجتمعي. وعلى الرغم من تلك الجهود فإن المعلمين بالمقابل يفتقدون الرغبة في الاستمرار بمهنة التدريس نتيجة للضغوط المهنية، وتدني دافعيتهم للإنجاز الواقعة عليهم، والأعباء المهنية الزائدة عن الحاجة؛ ونتيجة ذلك يفتقدون الرضا الوظيفي في مهنتهم، ما يدفعهم إلى ترك المهنة والاستقالة أو تغييرها إلى مهن أخرى، كمشرف أنشطة مدرسية أو القبول بأعمال فنية أو إدارية بالمدرسة، دون الاستمرار فيها لسنوات طويلة؛ ما يؤثر على العملية التعليمية لدى الطلبة وغياب جودة التعليم، ومن ثمَّ غياب الخبرات التدريسية المؤهلة (المهدي والحارثية، 2022).

انتشرت مؤخرًا في مدارس سلطنة عُمان ظاهرة الاستقالات المبكرة من المعلمين بالمدارس الحكومية، والانتقال إلى مهن أخرى غير مهنة التدريس؛ بسبب غياب الرضا الوظيفي، ونقص الحوافر والدوافع المهنية في العمل التدريسي، وتأثرهم بعوامل عديدة، تسهم في تعزيز فرص تركهم مهنة التدريس، ودفعهم للبحث عن خيارات بديلة، خاصةً مع ما تحمّله طبيعة هذه المهنة من أعباء تربوية وأخلاقية كبيرة. تكشف الإحصاءات عن نسب ليست بالبسيطة لتاركي الخدمة من موظفي وزارة التربية والتعليم بما فيهم المعلمون- مقارنةً بإجمالي تاركي الخدمة من موظفي الخدمة المدنية؛ فقد مثلوا نسبةً تراوحت بين 47%-58% في الأعوام من 2020 إلى 2024 (وزارة التربية والتعليم، 2024).

في السياق نفسه بالنسبة إلى متغير الدافعية المهنية، وهو ما يمكن اعتباره مستوى دون المستوى المأمول بين المعلمين، الذين يفنون طاقاتهم في إعداد أجيال السلطنة القادمة وتربيتهم. وفي المرتبة الأولى جاء متغير الضغوط المهنية ليعكس مستوى عالٍ من الضغوط المهنية بين أوساط أفراد العينة. ويشير الانتشار البارز للضغوط المهنية المرتفع بين معلمي المدارس في سلطنة عُمان، إلى قلق حرج يستدعي التحقيق الشامل. تُسلط هذه الدراسة الاستطلاعية الضوء على الحاجة الملحة لفهم العوامل المتعددة الجوانب التي تسهم في هذه الظاهرة وتأثيراتها المحتملة على كلِّ من المعلمين ونظام التعليم في سلطنة عُمان عامة.

قد تتلاقى التحديات الكبيرة التي يتعرض لها المعلمون، بما في ذلك المسؤوليات التعليمية والواجبات الإدارية ودعم الطلبة، لخلق بيئة مدرسية عالية الضغط، فعوامل مثل الأعباء المهنية الثقيلة، والموارد المحدودة، والتحديات الإدارية، والمنهجيات التربوية المتطورة، يمكن أن تعزز بتأثير متبادل من مستويات الضغوط المهنية. علاوة على ذلك، قد تتداخل الجوانب الثقافية والاجتماعية والاقتصادية الفريدة لسلطنة عُمان مع ديناميات الضغوط المهنية بطرق مميزة. يتطلب التعامل مع الضغوط المهنية المرتفعة بين المعلمين نهجاً شاملاً يشمل البحث بين التخصصات، وإعادة تقييم السياسات، والتدخلات المستهدفة. هذه الجهود لا تمثل فقط وعداً بتعزيز رفاهية المعلمين، بل لها القدرة على رفع جودة التعليم والمساهمة في تقدم المجتمع العماني عامةً.

يشير المستوى المنخفض للدافعية المهنية بين أفراد العينة إلى مجال ذي أهمية ملحوظة يستدعي التحقيق والتدخل الدقيق. تؤكد هذه النتيجة التفاعل المعقد بين الدافع الفردي والعوامل السياقية الأوسع تأثيراً التي تؤثر على مهنة التدريس ضمن السياق التعليمي العماني. تتميز طبيعة التدريس بأنها متعددة الجوانب، إذ لا ينطوي على نقل المعرفة فقط، بل وعلى التنمية الشاملة للطلبة. وقد يتأثر المعلمون بمجموعة معقدة من العوامل التي قد تعيق دافعيتهم؛ يمكن أن تشمل هذه العوامل التقدير المحدود لجهودهم، وفرص النمو المهني غير الكافية، وظروف العمل المعقدة، واختلال محتمل بين التطلعات الشخصية والبيئة التعليمية السائدة. يمكن للعوامل الثقافية وتوقعات المجتمع أن تؤثر أيضاً في تشكيل ديناميات الدافعية بطرق فريدة. تمتد آثار انخفاض الدافع المهني وتأثيراته إلى ما وراء المعلمين الأفراد؛ ما يمكن أن يؤثر على جودة التعليم، ومشاركة الطلبة، والنتائج التعليمية العامة. ومن ثمَّ يعد تنفيذ استكشاف شامل للعوامل المساهمة في انخفاض الدافع المهني بين المعلمين أمراً حاسماً. وبالاستناد إلى أدلة تجريبية قوية، يمكن وضع تدخلات مستهدفة لتجديد دافع المعلمين، ومن ثمَّ تعزيز تجربة التعلم والتدريس الأكثر إثراءً وفاعليةً في المدارس الحكومية العمانية.

يعد المستوى المنخفض الملاحظ للرضا الوظيفي من أفراد العينة أمراً ذا أهمية كبيرة، الذي يستدعي تحليلاً عميقاً لاكتشاف محدداته الأساسية والنتائج المحتملة. تثير هذه الملاحظة أسئلة مهمة حول التوافق بين تطلعات المعلمين المهنية وتجاربهم اليومية، والسياق التعليمي الأوسع. قد تتضمن العوامل المساهمة في هذه الظاهرة تحديات مثل الحدود القاصرة في اتخاذ القرارات، وفرص التطوير المهني غير الكافية، والقيود البيروقراطية، واختلافات محتملة بين توقعات المعلمين وواقع دورهم. والنسيج المجتمعي والثقافي في سلطنة عُمان، جنباً إلى جنب مع الاعتبارات الاقتصادية. قد يؤثر أيضاً على تصورات الرضا الوظيفي. نظراً إلى الدور

الحيوي الذي يؤديه المعلمون في تشكيل مستقبل الوطن، يفترض أن للتعامل مع انخفاض الرضا الوظيفي أهمية قصوى. إن التحقيق الشامل الذي يشمل تحليلات نوعية وكمية دقيقة ضروري لاستكشاف تفاعل العوامل المعقدة المساهمة في هذه الظاهرة. بالإضافة إلى ذلك، وبالاستناد إلى الأدلة، يمكن أن تُبنى استراتيجيات لتعزيز الرضا الوظيفي بين المعلمين، وهذا يمكن أن يساهم في خلق بيئة تعليمية أكثر دعمًا وإثراءً، ما يساهم، ليس فقط في رفاهية المعلمين؛ بل وفي الجودة العامة وفعالية التعليم في سلطنة عُمان.

في هذا السياق أكدت الدراسة المشتركة بين وزارة التربية والتعليم والبنك الدولي (2017) احتمالية ارتفاع نسب تقاعد المعلمين على المدى المتوسط؛ وذلك لأن قانون العمل بوزارة العمل بسلطنة عُمان يساعد على قصر فترة العمل بمهنة التدريس، فهو يعطي المتقاعد 80% من الراتب الأساسي الشهري بعد عشرين سنة من الخدمة، ومن ثمَّ فخييار التقاعد متاح لهم، إن لم تتوفر الدوافع المحفزة لبقائهم في المهنة (المهدي والحارثية، 2022).

وعلى الرغم من تعدد أسباب ترك المعلمين مهنة التدريس، فإن رضا المعلمين وولاءهم والتزامهم-كما تؤكد الأدبيات التربوية-تمثل مؤشرات جوهرية لاستعدادهم لترك المهنة، أو البقاء فيها. والمقلق في هذا الشأن، أن دراسة حديثة لوزارة التربية والتعليم واتحاد المنظمات التربوية النيوزلندية عام 2017 كشفت عن مستوى مرتفع من عدم رضا المعلمين، تحديداً تجاه الوضع الوظيفي، ومقدار الرواتب الشهرية، وفرص التدريب، ومستوى التحفيز المقدم لهم، وفي إطار العمل اليومي للمعلمين. بينت الدراسة أن 36.3% من المعلمين غير راضين عن حجم العمل المكلفين به، وأن 49.5% منهم غير راضين عن مستوى العدالة في توزيع الأعمال بين المعلمين. وأكدت الدراسة أن العوامل الداخلية، والطريقة التي يشعر بها المعلمون تجاه مهامهم ووظائفهم، وتدني الدافعية المهنية للمعلمين، ترتبط ارتباطاً وثيقاً بعدم الرضا الوظيفي الذي تتسبب فيه العوامل الخارجية لعدم الرضا. كما كشفت نتائج دراسة المهدي وآخرين (Al-Mahdy et al., 2016) أن مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بشكل عام في المتوسط، وأن ذلك الرضا دون المتوسط في مجال الترقى الوظيفي.

أجرى النعيمي وأمزات (Al-Neimi & Amzat, 2012) دراسةً كميةً على المعلمين في ثلاث محافظات في سلطنة عُمان (مسقط، والظاهرة، والداخلية)، كشفت عن وجود علاقة بين ترك المعلمين العمل teachers turnover، والعوامل المرتبطة برضا المعلمين (الراتب، والترقيات، وعبء التدريس، والقضايا

المرتبطة بالتدريس). وأظهرت الدراسة أن راتب المعلمين لا يتناسب مع الأعباء التدريسية والضغط المهنية التي يعانون منها، وهو ما يعد أحد أسباب ترك المهنة. ومن جانب آخر، بينت الدراسة أن شعور المعلمين بأنهم يمارسون أنشطة روتينية، لا تساعدهم على احتراف المهنة، بالإضافة إلى المساءلة بصفتها أحد قضايا التدريس التي تؤثر في استبقاء المعلمين؛ ولذلك لدى نسبة عالية من المعلمين الرغبة في ترك المهنة، أو الانتقال إلى وظيفة أخرى.

ونظرًا إلى قرب مديري المدارس من المعلمين، ومسؤوليتهم المباشرة عنهم؛ بينت دراسة المهدي والحارثية (2022) أن لدعم مدير المدرسة أثرًا سالبًا دال إحصائيًا في نية المعلمين ترك العمل، وأثرًا موجبًا في رضاهم عن المهنة. بينت كذلك أن هناك تأثيرًا سالبًا قويًا لرضا المعلمين في نيتهم ترك العمل. من جانب آخر أظهرت الدراسة أن رضا المعلمين عن المهنة استحوذ على دور الوساطة الكلية في العلاقة بين دعم المدير ونية المعلمين ترك العمل بسبب الضغوط المهنية التي يمرون بها. وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات المقترحة لتعزيز دور مدير المدرسة في تعزيز رضا المعلمين عن مهنة التدريس، وتقليل نيتهم تركها. وفي إطار تأكيد الأدبيات التربوية أهمية دعم مدير المدرسة المعلمين، وتخفيف العبء المهني عليهم، أصبح من المهم أن يكون لهم دور بارز للتأثير في دافعيّتهم المهنية وبالرضا الوظيفي، وتوجهاتهم نحو المهنة.

ومن كل ما تقدم فإنّ معظم الدراسات (الأبيض، 2021؛ أبو مديغم، 2021؛ الأطرش وأحميد، 2021؛ السامرائي، 2021؛ Ateş& Yilmaz, 2018; Qasim, Wattoo& Mahmood, 2019; Kongcharoen, Onmek, Jandang& Wangyisen, 2020; Mehta, 2015; Saputra, Rina and Sodiq, 2019) أجمعت على اعتبار مهنة التدريس إحدى المهن المهمة في أي مجتمع في العالم، التي تحتاج إلى معلمين يتمتعون بمستوى عال من الدافعية والرضا الوظيفي، حتى يتمكنوا من القيام بجميع الأعمال والمهام الموكلة إليهم على أحسن وجه. ويتأثر رضا المعلمين بعدة عوامل داخلية وخارجية مما يؤثر على دافعيّتهم للإنجاز ومستوى أدائهم المهني.

وطبقًا إلى دراسات أخرى (الأحمد، 2023؛ الصرايرة والتخاينة، 2022؛ عبد الحليم، 2020؛ Qasim, 2018; Wattoo& Mahmood, 2019; Makolle, 2019; Mashaqbah, 2018) لوحظ أن للضغوط المهنية تأثيرًا أكبر على الدافعية المهنية والرضا الوظيفي للمعلمين عامةً. إلا أنه ما زالت هناك حاجة ماسة إلى العديد من

الدراسات لتفسير العلاقات التأثيرية المتداخلة بين الضغوط المهنية والدافعية المهنية والرضا الوظيفي، وتفسير الدور التأثيري للرضا الوظيفي بصفته وسيطاً للعلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية المهنية. وعلى الرغم من أهمية الرضا الوظيفي في تحقيق التوافق النفسي والمهني، ودوره الفعال في نجاح أو فشل العملية التعليمية برمتها؛ فإننا نلاحظ أنه لم يحظ بقدر مناسب من الدراسة التي تتفق مع دوره وأثره الفعال في الدافعية المهنية للمعلم، ما ينعكس بدروه على دافعية الطالب.

وفي إطار مشكلة الدراسة الحالية، ومراجعة الباحث للدراسات السابقة كما ورد في الفصل الثاني من الدراسة، يمكن تأطير الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى سدها في اختبار تأثير الرضا الوظيفي للمعلم، باعتباره متغيراً محورياً وأساسياً في العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية المهنية للمعلمين؛ إذا لم يحظ هذا الموضوع بالبحث حول الدور الوسيط للرضا الوظيفي في التأثير على تلك العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية المهنية؛ وبذلك فالدراسة تبني إضافة علمية جديدة على البحوث التي لم تدرس تلك العلاقة. كما تعمل الدراسة الحالية على سد الفجوة البحثية التطبيقية بين المعلمين من خلال اختبار نموذج نظري يوضح تلك العلاقة بين المتغيرات الثلاثة. ومن جهة أخرى تقدم الدراسة إضافة معرفية للسياق التعليمي العماني من خلال التعمق في العلاقة بين المتغيرات الثلاثة وتأثير بعضهما على بعض، وأثر الرضا الوظيفي عليهم، ودراسة تأثير علاقة هذه المتغيرات بمتغيري الجنس وسنوات الخبرة المهنية بصفتهما متغيراً معدلاً. وكذلك إضافة منهجية عبر توظيف أسلوب بحثي جديد لدراسة واقع القضايا التربوية والنفسية بسلطنة عمان، وهو أسلوب نمذجة المعادلات البنائية.

4.1 أهداف الدراسة

وفقاً إلى ما تقدم، فإن أهداف الدراسة جاءت لأجل ما يلي:

1. استخراج أبعاد المتغيرات المحتملة للضغوط المهنية والدافعية المهنية والرضا الوظيفي طبقاً إلى ردود

المستجيبين في السياق العماني.

2. قياس صدق مطابقة نموذج الدراسة وثباته وجودته في السياق العماني.

3. التحقق من العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية بسلطنة عُمان.
4. التحقق من العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بسلطنة عُمان.
5. التحقق من العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية بسلطنة عُمان.
6. اختبار دور الوساطة للرضا الوظيفي في العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية بسلطنة عُمان.
7. اختبار الدور المعدل للجنس (ذكور-إناث) وسنوات الخبرة المهنية في العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بسلطنة عُمان.

5.1 أسئلة الدراسة

بناءً على الإطار النظري ونتائج الدراسات السابقة للمتغيرات الثلاثة، وفي ضوء مشكلة الدراسة الحالية وأهدافها جرى صياغة الأسئلة البحثية التالية:

1. ما الأبعاد المحتملة للمتغيرات الثلاثة الضغوط المهنية والدافعية المهنية والرضا الوظيفي في السياق العماني؟
2. ما احتمالية صدق نموذج الدراسة وثباته ومطابقته في السياق العماني؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والدافعية المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية بسلطنة عُمان؟

4. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بسلطنة عُمان؟
5. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية بسلطنة عُمان؟
6. هل يوجد تأثير دال إحصائيًا للرضا الوظيفي بصفته متغيرًا وسيطًا في العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية بسلطنة عُمان؟
7. هل يوجد تأثير دال إحصائيًا للجنس (ذكور-إناث) وسنوات الخبرة المهنية بصفتها متغيرًا معدلاً في العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بسلطنة عُمان؟

6.1 فرضيات الدراسة

من خلال الاستناد إلى النظريات المفسرة للمفاهيم الرئيسية للدراسة ونتائج الدراسات السابقة حول العلاقة بين تلك المتغيرات، وطبيعة المشكلة وأهدافها، صيغت الفروض التالية:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للضغوط المهنية على الدافعية المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية بسلطنة عُمان.
2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بسلطنة عُمان.
3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على الدافعية المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية بسلطنة عُمان.

4. لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي بصفته متغيراً وسيطاً في العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية بسلطنة عُمان.

5. لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للجنس وسنوات الخبرة المهنية بصفته متغيراً معدلاً في العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية المهنية والرضا الوظيفي.

7.1 الإطار المفاهيمي

اشتمت فكرة الإطار المفاهيمي للدراسة الحالية من خلال الاستناد إلى المنطلقات الفكرية للنظريات التي فسرت المفاهيم الرئيسية للدراسة مثل نظرية التقييم المعرفي *Cognitive Appraisal Theory* لازاروس Lazarus لتفسير مفهوم الضغوط المهنية 1970، ونظرية تقرير المصير *Self-Determination Theory (SDT)* لتفسير مفهوم الدافعية المهنية لريتشارد م. ريان وإدوارد ل. ديسي Richard M. Ryan and Edward L. Deci 1985، ونظرية العاملين *Two-Factors Theory* لهيرزبرج Herzberg 1959 لتفسير مفهوم الرضا الوظيفي (رحماني وبكوش، 2015). فمن خلال هذه النظريات جرى التعرف على الخلفية النظرية لهذه المفاهيم، وتوضيح تأثيرها على سلوك الفرد في حياته المهنية، بهدف التوصل إلى صياغة للأهداف والتساؤلات والفرضيات المتعلقة بالدراسة الحالية، ولأجل تحديد مسارها البحثي الذي تتجه إليه. وفهم طبيعة مشكلتها ومعرفة مدى العلاقة المرتبطة بين تلك المفاهيم. إذ تتمكن في النهاية من تصميم نموذج نظري يوضح العلاقة بين تلك المتغيرات من خلال تفسير النتائج ومناقشتها في ضوء ما فسرتة هذه النظريات حول هذه المفاهيم ونتائج الدراسات السابقة حول هذه المتغيرات. ويعود اختيار الباحث وتفضيله لهذه النظريات الثلاثة عن باقي النظريات الأخرى بسبب إجماع الكثير من الأدبيات والدراسات السابقة كدراسات (عاني، 2019؛ فريجات، 2018؛ مقراش والضمر، 2019؛ Fuzi, 2019؛ Poirrel & Yvon, 2020؛ Alrawashdeh et al., 2021؛ Sigam & Chang, 2016؛ Lloyd & Mertens, 2018؛ Mashaqbah, 2018).

كما جرى الاستناد لفكرة الإطار المفاهيمي إلى مجموعة من الدراسات التي تناولت هذه المتغيرات (أبرييم ومدفوني، 2017؛ الأطرش وأحميد، 2021؛ البراك، 2017؛ رايح وزكاري ورضوان، 2021؛ الردينية، 2017؛ خولة، 2017). ورد الحديث عنها بالتفصيل وشرح وافٍ عن طبيعة الدراسات السابقة التي تناولت نفس مشكلة البحث في الفصل الثاني من هذه الدراسة، ضمن الجزئية الخاصة بالدراسات السابقة. وقد جرى الاستنتاج بوجود علاقات تأثيرية بين الضغوط المهنية والدافعية المهنية والرضا الوظيفي. وقد جرى اعتبار تلك المفاهيم السابقة المكونة لهذا الإطار بصفتها متغيرات أساسية لمشكلة الدراسة.

صُمم الإطار المفاهيمي للدراسة من أجل توضيح علاقة تأثير الضغوط المهنية بالدافعية المهنية، وتأثير الضغوط المهنية بالرضا الوظيفي، وتأثير الرضا الوظيفي بالدافعية المهنية. في ضوء ذلك جرى تصميم نموذج مفاهيمي يوضح شكل الإطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسة، الذي يصور العلاقات والروابط السببية المفترضة والمحددة بين الضغوط المهنية والدافعية المهنية والرضا الوظيفي. إذ أشارت معظم الدراسات البحثية، عند بيان أي مشكلة بحثية، إلى أنه لا بُد أن يتم وصفها وتوضيحها ضمن إطار مفاهيمي (Ravith & Riggan, 2012). لكونه يساعد في كتابة تقرير الدراسة وتوضيحها من خلال وسيلتين: (1) أنه يحدد متغيرات الدراسة بدقة، و(2) يوضح العلاقة بين المتغيرات؛ إذ يرتبط ببيان طبيعة مشكلة الدراسة. لذا فإن الإطار المفاهيمي "مهد الطريق" نحو عرض أسئلة الدراسة وفرضياتها، بعد توضيح الفجوة البحثية من خلال طبيعة مشكلة الدراسة.

يشرح الإطار المفاهيمي المتغيرات الرئيسية للدراسة ويوضحها في شكل هندسي مترابط مبين العلاقة المباشرة وغير المباشرة فيما بينها. على افتراض أن هناك علاقة تأثير فيما بينهما، وعلى أثر هذه العلاقة عُدَّ متغير الضغوط المهنية متغيراً مستقلاً، ومتغير الدافعية المهنية متغيراً تابعاً، في حين أن متغير الرضا الوظيفي عُدَّ دوراً وسيطاً بين متغيري الضغوط المهنية والدافعية المهنية. واعتُبرت الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة الجنس وسنوات الخبرة المهنية متغيراً معدلاً في العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية المهنية والرضا الوظيفي.

افترض الباحث أنه يمكن نمذجة العلاقات السببية بين المتغيرات الثلاثة في الدراسة؛ لذا جرى تصميم نموذج افتراضي يوضح العلاقة السببية بين المتغيرات ببعضها، والدور الوسيط للرضا الوظيفي. يرتكز هذا النموذج على أن الضغوط المهنية التي تعرّض لها المعلمون بالمدارس هي المسؤولة عن تأثير الدافعية المهنية

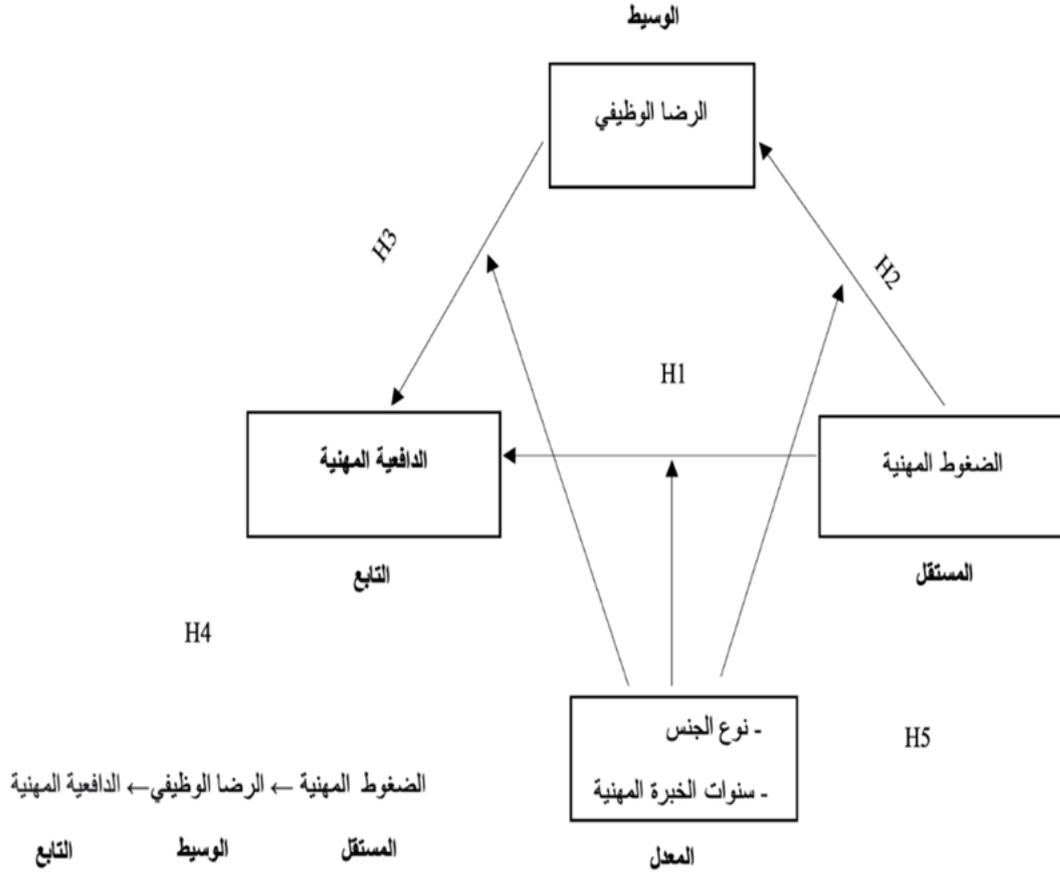
والتي بدورها تؤثر على الرضا الوظيفي لدى المعلمين؛ فالسهم المستقيم المتجه من الضغوط المهنية مروراً بالرضا الوظيفي باتجاه الدافعية المهنية يمثل علاقات تأثير مباشرة، أما السهم الذي يخرج من الضغوط المهنية باتجاه الدافعية المهنية فيمثل هو الآخر علاقة تأثير مباشرة؛ انظر شكل 1.1.

يقدم النموذج المقترح في هذه الدراسة صورةً بيانيةً للعلاقة التأثيرية بين المتغير المستقل الضغوط المهنية، والمتغير التابع الدافعية المهنية والمتغير الوسيط الرضا الوظيفي، بالإضافة إلى تأثير الدور المعدل للجنس وسنوات الخبرة المهنية على العلاقة بين المتغيرات السابقة. سوف تشرح بيانات الدراسة في الفصل الرابع من الدراسة الحالية بشكل أكبر علاقة المتغيرات المشاهدة والكامنة. يجري اختبار المسارات المفترضة بين المتغيرات من خلال حساب مؤشرات جودة الملاءمة للنموذج البنائي؛ إذ تُقدم تقنية نمذجة المعادلات الهيكلية تفاصيل المتغيرات الكامنة، التي تقع تحت المتغيرات الرئيسية التي يمكن مشاهدتها أو ملاحظتها. تُستخدم الدراسة الحالية تحليلات نمذجة المعادلات الهيكلية لتحديد العلاقات بين المتغيرات المشاهدة (المتغيرات الرئيسية).

وبناءً على تلك الدراسات اقترح الباحث النموذج التالي للدراسة، لاختبار علاقة الضغوط المهنية بالدافعية المهنية، و لاختبار علاقة الضغوط المهنية بالرضا الوظيفي، و لاختبار علاقة الدافعية المهنية بالرضا الوظيفي، ومن ثمَّ اختبار الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين الضغوط المهنية بالدافعية المهنية، وكذلك اختبار الدور المعدل للجنس وسنوات الخبرة المهنية في العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية المهنية والرضا الوظيفي. وفقاً إلى أهداف الدراسة، يمكن تصور أو صياغة النموذج النظري المقترح للدراسة كما بالشكل 1.1.

شكل 1.1

النموذج النظري المقترح للدراسة



8.1 مصطلحات الدراسة

فيما يلي تعريف بالمصطلحات الواردة في الدراسة، وهي:

1.8.1 الضغوط المهنية

التعريف النظري: تُعرّف الضغوط المهنية *Occupational Stress* في أدبيات علم النفس التنظيمي وعلم النفس المهني بمسمى ضغوط العمل أو الضغوط الوظيفية؛ وهي اختلال وظيفي مهني يحدث في مؤسسة أو منظمة

العمل التي يعمل بها العامل. ويؤدي هذه الاختلال الوظيفي إلى تدنٍ في مستوى الرضا الوظيفي، ومن ثمَّ يؤدي إلى تدنٍ في مستوى الدافعية المهنية؛ ما يتبعه قلة الإنتاج المرجو من العامل تحقيقه بسبب الضغوطات التي يتعرض لها في حياته المهنية (فليه وعبد المجيد، 2014). كما تعرّف موزة المعمرية (2018) الضغوط المهنية لدى المعلمين بالمدارس بأنها العقبات والصعوبات المهنية أو الوظيفية التي تواجه المعلمين بالمدارس ولا يستطيعون من خلالها التغلب عليها أو تجاوزها، ولا يمكنهم إيجاد أي حلول لها وتؤثر عليهم في حياته المهنية أو الأسرية أو الاجتماعية في تحقيق الأهداف المرجو منهم تحقيقها في بيئة العمل المدرسي.

التعريف الإجرائي: وهي الدرجة التي سيحصل عليها معلمو المدارس الحكومية في سلطنة عُمان لاستجاباتهم عن عبارات مقياس الضغوط المهنية المعد في أداة الدراسة الحالية.

وتعرّف الدراسة الحالية الضغوط المهنية لمعلمي المدارس الحكومية في سلطنة عُمان إجرائياً بأنها: التحديات والمهام والأعباء الصعبة التي تواجه المعلم في أثناء مسيرته المهنية، والتي -في كثير من الأحيان- ينتج عنها نتائج سلبية على العملية التعليمية للطلبة، فتؤدي إلى خفض أداء المعلم وإنتاجيته، وتدني مستويات الدافعية لديه، وانخفاض مستوى الشعور بالرضا نحو مهنته التدريسية. ويتم تقدير الدافعية المهنية للمعلمين في الدراسة من خلال الدرجة التي يقدروها المعلمون على مقياس الدافعية المهنية المعد في أداة الدراسة الحالية.

2.8.1 الدافعية المهنية

التعريف النظري: تعرّف الدافعية المهنية *Occupational Motivation* بأنها قوة داخلية تستثير حماس الفرد وتنشط سلوكه وتحركه باتجاه معين، لتحقيق هدف أو نتيجة أو منفعة، لإشباع حاجة فسيولوجية ونفسية. فتولد الدافعية عند الفرد الرغبة في بذل أقصى جهد ممكن لتحقيق الأهداف التنظيمية، من أجل زيادة قدرته على تلبية احتياجاته. وكذلك يعرف عبد الحلیم (2020) الدافعية المهنية بأنها الطاقة التي تدفع بالمعلم بالمدرسة لبذل الجهد، ومحاولته للتميز في الأداء المهني والمثابرة في التغلب على جميع التحديات والعقبات التي تواجهه في وظيفته التدريسية لأجل النهوض بطلبته إلى مستوى عالٍ في التحصيل الدراسي، وإكسابهم المهارات والقدرات في الأنشطة التعليمية سواء العلمية أو الاجتماعية أو الرياضية (القریوتی، 2000).

التعريف الإجرائي: تعرّف الدراسة الحالية الدافعية المهنية لمعلمي المدارس الحكومية في سلطنة عُمان إجرائياً بأنها: سلوك داخلي أو خارجي يدفع بالمعلم للقيام بأداء ونشاط تجاه مهنة التدريس، متغلباً على الصعاب والتحديات والأعباء والضغوط التي تواجهه في مهنته التدريسية، ويتم تقدير الدافعية المهنية للمعلمين في الدراسة من خلال الدرجة التي يقدرها المعلمون على مقياس الدافعية المهنية المعد في أداة الدراسة الحالية.

3.8.1 الرضا الوظيفي

التعريف النظري: يعرّف الرضا الوظيفي *Job Satisfaction* على أنه حالة نفسية داخلية توصف بالقناعة والقبول والشعور بالارتياح لدى المعلم، تنشأ من خلال تفاعل المعلم مع بيئته المهنية في المدرسة، وعن إشباع تلك البيئة لحاجاته ورغباته وطموحاته، ويؤدي هذا إلى الشعور بالارتياح إلى الثقة في منظومة التعليم، ومن ثمّ الولاء والانتماء لها والشعور بالإيجابية وزيادة الفاعلية في الأداء لتحقيق أهداف العملية التعليمية بالمدرسة، وكذلك تحقيق غاياتها ورسالتها ورؤيتها التعليمية (محمد، 2018).

التعريف الإجرائي: تعرّف الدراسة الحالية الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في سلطنة عُمان إجرائياً بأنه: شعور إيجابي لدى المعلم تجاه مهنة التدريس، يحفز دافعية إنجازه في المهنة، ورغبته للبقاء والاستمرار فيها، ويتم تقدير رضا المعلمين في الدراسة من خلال الدرجة التي يقدرها المعلمون على مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين المعد في أداة الدراسة الحالية.

4.8.1 المعلمون

التعريف النظري: المعلمون *Teachers* هم موظفون في المدرسة، يحملون شهادة في التربية، ومؤهون أكاديمياً وتربوياً لتدريس طلبة المدارس وفق التخصصات التي تخصصوا فيها في أثناء دراستهم الجامعية، ويطلق عليهم في البيئة المدرسية مسمى المعلمين والمعلمات، يدرسون طلبتهم في المدارس التي يعملون بها بمختلف المراحل التعليمية (عبد الحليم، 2020).

التعريف الإجرائي: تعرف الدراسة الحالية المعلمون إجرائياً بأنهم المعلمون ذكورا وإناثا، الذين يعملون بالمدارس الحكومية بسلطنة عُمان، التي تشمل المراحل التعليمية من الصفوف الأول وحتى الثاني عشر، والمذكورون في سجل الإحصاء التربوي للعام الدراسي 2022-2023، وهم المستهدفون أساساً لتطبيق أداة الدراسة الحالية عليهم، للتعرف على وجهات نظرهم حول الضغوط المهنية والدافعية المهنية والرضا الوظيفي الذين يواجهونها في أثناء عملهم التدريسي في البيئة المدرسية.

5.8.1 المدارس الحكومية

المدارس الحكومية *Government Schools* هي المدارس العامة، وتعرف بالمدارس الحكومية المتاحة مجاناً لتعليم الطلبة في جميع محافظات سلطنة عُمان وهي المدارس التابعة للإشراف المباشر إدارياً وفنياً لوزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان. وتشمل المراحل التعليمية من الصفوف الأول وحتى الثاني عشر، وتضم إدارة مدرسية ومعلمين وطلبة وعاملين فنيين يقومون بخدمة المدرسة لأجل صالح العملية التعليمية للطلبة (وزارة التربية والتعليم، 2022).

9.1 حدود الدراسة

حددت نتائج الدراسة بالتحقق في العلاقة التأثيرية بين الضغوط المهنية بالدافعية المهنية والرضا الوظيفي، لذا اقتصر نتائج هذه الدراسة في حدودها البشرية على عينة من معلمي المدارس الحكومية في سلطنة عُمان. وحددت كذلك بالسياق الزمني التي جرت فيه الدراسة، وهو العام الدراسي 2022-2023. واقتصر في حدودها الموضوعية على المنهج الكمي، وذلك لمناسبته لأهداف الدراسة وأسئلتها وفروضها. في حين حددت بالأدوات المستخدمة وهي استبانة جمعت متغيرات الدراسة الثلاثة. كما حددت متغيرات الدراسة لتشمل المتغير المستقل والذي تضمن متغيراً مستقلاً واحداً وهو الضغوط المهنية لدى المعلمين في المدارس. أما المتغير التابع فتمثله الدافعية المهنية أما المتغير الوسيط الذي مثل الرضا الوظيفي، وبالأساليب الإحصائية المستخدمة كتحليل

المكونات الرئيسية (*Principal Component Analysis (PCA)*)، ونماذج المعادلات البنائية (*Structural Equation Models (SEM)*)

10.1 أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تقدم إضافات وإسهامات نظرية وتطبيقية؛ فمن الناحية النظرية تكمن أهميتها في تناولها لموضوعات مهمة في مجال علم النفس التربوي، وهي: الضغوط المهنية، والدافعية المهنية، والرضا الوظيفي، وما لهذه المتغيرات من أثر على مهنة التدريس لدى المعلمين، وعلى سير العملية التعليمية بالمدارس. كما تتمثل الأهمية النظرية لهذه الدراسة في أصالتها؛ إذ إنها -وبحد علم الباحث- تُعد من أوائل الدراسات التي تتبنى نموذجاً افتراضياً لوصف العلاقات بين الضغوط المهنية والدافعية المهنية والرضا الوظيفي، فقد بحثت الدراسات السابقة العلاقات بين كل من الضغوط المهنية والرضا الوظيفي، وبين الدافعية المهنية والرضا الوظيفي، وبين الضغوط المهنية والدافعية المهنية كل على حدة؛ أما هذه الدراسة فتبحث في وصف أعمق وأكثر شمولية للمتغيرات المذكورة. لذا عملت الدراسة الحالية على التوصل إلى أنسب نموذج بنائي يوضح علاقة التأثير المتبادلة والمتداخلة ومسار اتجاهاتها بين متغيرات الدراسة الثلاثة، والذي يمكن الاستفادة منها في تحسين مهنة التدريس لدى المعلمين بالمدارس. وتتجسد أهميتها أيضاً في استخدامها أسلوباً إحصائياً متقدماً، وهي النمذجة بالمعادلات البنائية، بغرض الكشف على البنية العاملية للمقاييس المستخدمة والإجابة عن أسئلة الدراسة وفرضياتها؛ ومن هنا فإن هذه الدراسة تأتي في اتجاه الدراسات والبحوث النفسية الحديثة.

أما من الناحية التطبيقية فتساهم الدراسة الحالية في رفق المجال التربوي بأهمية هذه الدراسة لدى معلمي المدارس، كما توفر الدراسة الحالية أدوات سيكومترية موثوقة ومتسقة وسهلة الاستخدام، لقياس الضغوط المهنية والدافعية المهنية والرضا الوظيفي؛ يُفيد منها الباحثون المتخصصون في ميدان أدوات القياس النفسي التربوي. وقد يُفيد منها الباحثون في دراسات نفسية لاحقة. قد تفيد نتائج الدراسة الحالية كذلك في توجيه نظر المعلمين بالمدارس إلى أهمية الحرص على تنمية مهنتهم من خلال الانخراط في برامج التنمية المهنية التي من شأنها أن تسهم في تدعيم وتحسين جودة مهنة التدريس لديهم، وتُساعدهم في التخفيف من حدة الضغوط المهنية الواقعة

عليهم، والتركيز على البرامج التي تُساعد على رفع معدلات الدافعية المهنية والرضا الوظيفي لديهم. وقد تفيد النتائج كذلك في الوقوف على مدى تأثير الرضا الوظيفي في العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعية المهنية لدى المعلمين، والدور المعدل للجنس وسنوات الخبرة المهنية في العلاقة بين هذه المتغيرات.

11.1 الخلاصة

تناول الفصل الأول من هذه الدراسة عرضاً مفصلاً عن خلفية الدراسة بشأن توضيحها للضغوط المهنية والدافعية المهنية والرضا الوظيفي، وتأثير هذه المتغيرات على معلمي المدارس، وتوضيح طبيعة المشكلة والفجوة البحثية، وأهداف الدراسة وأسئلتها وفرضياتها. وتضمن الفصل كذلك إطاراً مفاهيمياً للمتغيرات مع تصميم نموذج افتراضي يوضح العلاقة بين هذه المتغيرات. واشتمل أيضاً على التعريف بمصطلحات الدراسة وتحديد حدودها، وفي نهاية الفصل عرضت أهمية الدراسة.