



جامعة نزوى

كلية العلوم والآداب

قسم التربية و الدراسات الإنسانية

دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان ببرامج الدراسات العليا بالجامعات العُمانية وعلاقتها باستقرارهم الوظيفي

The Motivations of the Employees of the Ministry of Education to Pursue Higher Education Degree in the Sultanate of Oman at Omani Universities And its Relationship to their Job Stability

رسالة ماجستير مقدمة من:

حمد بن محمد بن ناصر التوبي

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية

تخصص إدارة تعليمية

لجنة الإشراف:

أ.د. عبد المجيد بنجلالي

قسم اللغة العربية

مشرف ثالث

د. عبدالله بن سيف التوبي

عميد كلية العلوم والآداب

مشرف ثاني

د. رنا الصمادي

قسم التربية والدراسات الإنسانية

مشرف أول

٢٠١٦ م

جامعة نزوى

كلية العلوم والآداب

قسم التربية والدراسات الإنسانية

دراسات عليا/ ماجستير

استمارة توقيع لجنة المناقشة بإجازة الرسالة

اسم الطالب: حمد بن محمد بن ناصر التوبي

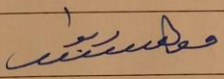
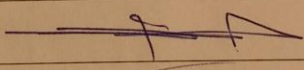
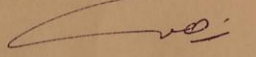
التخصص: الإدارة التعليمية

العام الجامعي: 2015/2016

- عنوان الرسالة : " دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ببرامج الدراسات العليا بالجامعات العمانية وعلاقتها باستقرارهم الوظيفي "

- تاريخ المناقشة : 3 فبراير 2016م

توقيع لجنة المناقشة

اسم المناقش	التوقيع
د. عبدالعزيز عطاء الله المعاينة	
د. حسام الدين السيد محمد	
د. زهرة بنت ناصر الراسبية	

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قَالَ تَعَالَى:

﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾

(سورة التوبة: ١٠٥)

الإهداء

إلى كل عزيز وغالي

إلى الوالدين الكريمين إجلالاً وتقديراً

إلى رفيقة حياتي حباً وكرامة

إلى أولادي الذين تحملوا انشغالي عنهم

إلى إخواني وأخواتي ملاذي وملجئي وسندي

إلى كل من آزرني وشجعني ومد يد العون إليّ

إلى كل من له فضلٌ عليّ

أهدى إليهم ثمرة اجتهادي

الشكر والتقدير

الحمدُ لله ربِّ العالمين، حمد العارفين والذاكرين والشاكرين، والصلاة والسلام على سيدنا محمد (صلى الله عليه وسلم)، معلّم البشرية والهادي إلى النور.

يطيب لي ويشرفني، وأنا أنهي هذا الجهد، أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان، إلى الذين منحوني فيض علمهم، وكثر نصحهم وتوجيههم، إلى الذين أعطوني فأحسنوا العطاء، وأعانوني فكانوا نعم المعينين، إلى من بسطوا أيديهم بالكرم، ولم يبخلوا بفكرهم، إليهم كل آيات الشكر والتقدير، وأخص بالشكر الوافر الجزيل الدكتورة/ رنا الصمادي المشرف الرئيسي على هذه الرسالة، وجهدها الكبير في إرشادي ومتابعة رسالتي منذ أن كانت فكرة حتى أينع الثمر وخرجت بهذا الشكل الذي بين أيديكم، فكانت لتوجيهاتها ورقي تعاملها ودمائة أخلاقها أبلغ الأثر في نفسي، لبذل مزيد من الجهد حتى من الله علي بإتمام هذا العمل، فلها مني عظيم الشكر والتقدير والاحترام.

كما أتقدم بالشكر إلى جامعة نزوى، وأخص بالشكر أساتذتي في كلية العلوم والآداب، قسم التربية والدراسات الإنسانية، لما تعلمت على أيديهم كل ما هو جديد، كما أرفع شكري وتقديري أيضاً إلى أساتذتي المحكمين من جامعة نزوى، وجامعة السلطان قابوس، وجامعة صحار، ووزارة التربية والتعليم، على ما قدموه من ملاحظات في إخراج أداة الدراسة بصورتها النهائية، فلم يبخلوا بوقتهم، وخبراتهم، ومعارفهم، لإتمام هذه الدراسة، ثم الشكر ممدود لوزارة التربية والتعليم على إتاحتها لي فرصة إكمال الدراسة والشكر موصول إلى زملائي العاملين بمركز التدريب والتأهيل التربوي بنزوي، وعلى رأسهم الأستاذ الفاضل إسحاق بن حمود البوسعيدي، لتعاونهم الصادق معي في إتمام دراستي.

وختاماً أسأل المولى عز وجل أن يجعلَ هذا العمل خالصاً لوجه الكريم، وأن ينفع به كل من اطلع عليه، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

الباحث: حمد بن محمد التوبي

قائمة المحتويات

ج.....	الإهداء
د.....	الشكر والتقدير
ه.....	قائمة المحتويات
ح.....	قائمة الجداول
ي.....	قائمة الأشكال
ك.....	قائمة الملاحق
ل.....	مُلخَص الدراسة باللغة العربية
ن.....	Abstract

١.....	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
٢.....	المقدمة
٤.....	مشكلة الدراسة
٥.....	أسئلة الدراسة
٦.....	أهداف الدراسة
٧.....	أهمية الدراسة
٨.....	محددات الدراسة
٨.....	مصطلحات الدراسة
١٠.....	الفصل الثاني الأدب النظري والدراسات السابقة

١١.....	المحور الأول: الدوافع
١٢.....	أولاً: مفهوم الدوافع
١٣.....	ثانياً: أهمية الدوافع
١٤.....	ثالثاً: تصنيف الدوافع
١٧.....	رابعاً: علاقة الدافعية بالتعلم
١٧.....	خامساً: وظائف الدوافع وأبعادها
١٩.....	سادساً: قياس الدوافع

٢٠.....	سابعاً: بعض النظريات المفسرة للدوافع
٣٢.....	المجال الثاني: الاستقرار الوظيفي
٣٢.....	أولاً: مفهوم الاستقرار الوظيفي
٣٢.....	ثانياً: أهمية الاستقرار الوظيفي
٣٥.....	ثالثاً: علاقة الاستقرار في العمل بالرضا الوظيفي
٣٦.....	رابعاً: مظاهر الاستقرار الوظيفي
٣٨.....	خامساً: العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي
٤٣.....	الدراسات السابقة
٤٣.....	المحور الأول: الدراسات المتعلقة بدوافع الالتحاق ببرامج الدراسات العليا
٤٣.....	أولاً: الدراسات العربية
٤٩.....	ثانياً: الدراسات الأجنبية
٥١.....	المحور الثاني: الدراسات المتعلقة بالاستقرار الوظيفي
٥١.....	أولاً: الدراسات العربية
٥٦.....	ثانياً: الدراسات الأجنبية
٥٧.....	التعقيب على الدراسات السابقة
٦٢.....	الفصل الثالث الطريقة والإجراءات
٦٢.....	أولاً: منهج الدراسة
٦٢.....	ثانياً: مجتمع الدراسة
٦٢.....	ثالثاً: عينة الدراسة
٦٤.....	رابعاً: أداة الدراسة
٦٥.....	صدق الأداة
٦٦.....	ثبات الأداة
٦٧.....	خامساً: إجراءات تطبيق أداة الدراسة
٦٧.....	سادساً: المعالجة الإحصائية
٧٠.....	الفصل الرابع عرض نتائج الدراسة

أولاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.....	٧١
ثانياً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.....	٨١
ثالثاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث.....	٩٠
رابعاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع.....	٩٣
خامساً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس.....	٩٨
الفصل الخامس مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات	١٠٠
أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.....	١٠٠
ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.....	١١١
ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث.....	١١٧
رابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع.....	١٢٠
خامساً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس.....	١٢٤
توصيات الدراسة	١٢٧
مقترحات الدراسة	١٢٨
قائمة المراجع	١٢٩
قائمة المراجع.....	١٣٠
أولاً: المراجع العربية.....	١٣٠
ثانياً: قائمة المراجع الأجنبية.....	١٣٨
الملاحق	١٤٠

قائمة الجداول

- جدول (١) جدول توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة..... ٦٣
- جدول (٢) طريقة الاستجابة على أداة الدراسة حسب التدرج الخماسي..... ٦٥
- جدول (٣) معاملات الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة..... ٦٦
- جدول (٤) المعيار المعتمد في تفسير نتائج الدراسة..... ٧٠
- جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدوافع ٧١
- جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الأول الدافع العلمي..... ٧٣
- جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الثاني الدافع المهني ٧٥
- جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الثالث الدافع النفسي ٧٧
- جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الرابع الدافع الاجتماعي ٧٨
- جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الخامس الدافع الاقتصادي ٨٠
- جدول (١١) اختبار "ت" بين دوافع الالتحاق وفقا لمتغير النوع الاجتماعي ٨٢
- جدول (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وفقا لمتغير الفئات العمرية..... ٨٣
- جدول (١٣) اختبار تحليل التباين الأحادي لمجالات الدوافع وفقا لمتغير الفئات العمرية ٨٤
- جدول (١٤) اختبار (LSD) للمقارنة البعدية لمحور الدافع العلمي وفقا لمتغير العمر ٨٥
- جدول (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير نوع الوظيفة..... ٨٦
- جدول (١٦) اختبار تحليل التباين الأحادي لمجالات الدوافع وفقا لمتغير نوع الوظيفة..... ٨٧
- جدول (١٧) اختبار "ت" بين دوافع الالتحاق ومتغير التفرغ للدراسة..... ٨٨
- جدول (١٨) اختبار "ت" بين دوافع الالتحاق بالدراسات العليا ومتغير نوع الجامعة ٨٩
- جدول (١٩) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجال الاستقرار الوظيفي لموظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية..... ٩٠
- جدول (٢٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستقرار الوظيفي ٩٢
- جدول (٢١) اختبار (ت) بين الاستقرار الوظيفي ومتغير كل من النوع الاجتماعي، والتفرغ للدراسة، ونوع الجامعة..... ٩٤
- جدول (٢٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وفقا لمتغير الفئات العمرية..... ٩٥

- جدول (٢٣) اختبار تحليل التباين الأحادي للاستقرار الوظيفي وفقا لمتغير الفئات العمرية .. ٩٥
- جدول (٢٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير نوع الوظيفة..... ٩٦
- جدول (٢٥) اختبار تحليل التباين الأحادي للاستقرار الوظيفي وفقا لمتغير نوع الوظيفة..... ٩٧
- جدول (٢٦) اختبار (LSD) للمقارنة البعدية للفروق بين مجموعات الوظيفة لمجال الاستقرار الوظيفي..... ٩٧
- جدول (٢٧) اختبار معامل الارتباط بيرسون بين دوافع الالتحاق ببرامج الدراسات العليا والاستقرار الوظيفي..... ٩٨

قائمة الأشكال

- شكل (١) هرم الاحتياجات عند ماسلو (Maslo) ٢٢
- شكل (٢) نموذج نظرية التوقع لفورم (Vroom) ٢٦
- شكل (٣) الأثر المتتابع والكبير للرضا الوظيفي ٣٥

قائمة الملاحق

- الملحق (١) أداة الدراسة في صورتها الأولية..... ١٣١
- الملحق (٢) أداة الدراسة في صورتها النهائية..... ١٤٨
- الملحق (٣) قائمة أسماء المحكمين لأداة الدراسة..... ١٥٣
- الملحق (٤) تسهيل مهمة باحث من جامعة نزوى..... ١٥٤

مُلخَص الدراسة باللغة العربية

دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان ببرامج الدراسات العليا
بالجامعات العُمانية وعلاقتها باستقرارهم الوظيفي

إعداد/ حمد بن محمد بن ناصر التوبي

ماجستير جامعة نزوى ٢٠١٦م.

إشراف الدكتورة/ رنا الصمادي (رئيساً)

الدكتور/ عبدالله التوبي (عضواً) الاستاذ الدكتور/ عبدالمجيد بنجلالي (عضواً)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية، وعلاقتها بدرجة استقرارهم الوظيفي. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي نظراً لملائمته لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها، كما تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات، وتم تطبيقها على عينة من موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية، مكونة من (١٧٥) طالباً وطالبة، وهي تمثل ما نسبته (٢٥,٣%) من المجتمع الأصلي للدراسة. وبعد إجراء المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية (SPSS) أظهرت الدراسة النتائج الآتية:

- إن دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية جاءت مرتبة تنازلياً كما يلي: الدافع العلمي، الدافع النفسي، الدافع المهني، الدافع الاجتماعي، الدافع الاقتصادي.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ بين متوسطات الدوافع تعزى لمتغيرات كل من النوع الاجتماعي، والوظيفة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في مجال الدافع العلمي تعزى لمتغير العمر ولصالح الفئة العمرية (٢٥-٣٥). كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الدافع الاجتماعي، والدافع الاقتصادي، تعزى لمتغير نوع الجامعة التي يدرس بها الموظف ولصالح الجامعات الخاصة. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في مجال الدافع الاجتماعي تعزى لمتغير التفرغ للدراسة وتميل لصالح الموظفين غير متفرغين.
- درجة استقرار موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية جاء بدرجة متوسطة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في مجال الاستقرار الوظيفي تعزى لمتغيرات كل من النوع الاجتماعي، والعمر، التفرغ للدراسة، نوع الجامعة التي يدرس بها الموظف.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في مجال الاستقرار الوظيفي، تعزى لمتغير الوظيفة بين المعلمين والإداريين ولصالح الإداريين.
- وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين الدوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم والاستقرار الوظيفي.

وفي ضوء هذه النتائج قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات منها:-

- ١- ضرورة استمرار وزارة التربية والتعليم في تقديم الدعم المادي والمعنوي للموظفين للالتحاق ببرامج الدراسات العليا.
- ٢- اهتمام الوزارة بالموظفين من حملة المؤهلات العليا وتوظيفهم في مجال تخصصاتهم.

Abstract

The Motivations of the Employees of the Ministry of Education to Pursue Higher Education Degree in the Sultanate of Oman at Omani Universities And its Relationship to their Job Stability

Prepared by / Hamad Mohammed Nassir Al Tubi

University of Nizwa Master Degree 2016.

Supervision by Dr. / Rana Al Samadi

Dr. / Abdullah Al Tubi

Prof. Dr. / Abdul Majeed Bingalali

This study aimed at identifying the motives that push the employees in the ministry of education in the Sultanate of Oman to enroll in the higher education programs at Omani universities and the relation between this and their job stability from their perspectives.

A questionnaire was used as a tool for data collection, which was disseminated to (175) employees, both males and females, who were enrolled in higher educational programs at Omani universities. This number represents (25.3%) of the whole targeted group. Using the (SPSS) program, the study findings reveals the following:

- The Ministry of Education in the Sultanate of Oman employees enrolled motives inside graduate programs in Oman universities came descending as following : scientific motivation, psychological motivation, professional motivation, social motivation, economic motivation.

- The results showed that there were no statistically significant differences at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) between the Average motives due to social and function variables type.
- The results showed no statistically significant differences at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) in the scientific field motivation due to the life variable and in favor to the age group least (25-35).

The results also showed a statistically significant differences at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) in the social motivation, economic motivation field attributed to kind of university where the employee taught and it was benefit for private universities type.

The results also showed a statistically significant differences at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) in the social motive field attributed to full-time study and tend to favor non-full-time studies .

- The results also showed that the stability degree to Ministry of Education at Sultanate of Oman employee enrolled in graduate programs at Omani universities came moderately degree.
- The results showed that there were no statistically significant differences at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) at job stability area due to each gender age, full-time study, university type where the employee taught.
- The results showed no statistically significant differences at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) in the area of job stability, due to the variable positions between teachers and administrators and it was favor to administrators.
- There is a positive correlation and statistically significant relationship between the Ministry of Education employee enrollment motives and career stability.

In light of these findings the study made a series of recommendations and proposals on study objectives.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أسئلة الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- حدود الدراسة
- مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

المقدمة

أصبحت صناعة المعرفة الإنسانية والتعليم من أهم عناصر الإنتاج في هذا العصر، ولا يمكن لأي دولة من الدول أن تنمو نمواً مستداماً إذا لم تسعَ إلى تطوير العنصر البشري فيها؛ لأن الإنسان هو العامل الأول لأي تنمية تهدف إلى تطوير المجتمع والنهوض به. لذلك أهتمت الأمم بالتعليم، وخاصةً التعليم الجامعي، كونه يعكس الصورة الحضارية للأمة، ويتصل بشكل مباشر بحاضرها ومستقبلها. ويعتبر الوسيلة الأولى لتحقيق غايات المجتمع وحاجاته، إذ يعد التعليم العالي من الركائز الأساسية لتطوير الأفراد وإنماء الجوانب المعرفية والعاطفية والأخلاقية والاجتماعية في حياتهم، ويحدد طريقة وأسلوب النشاطات التي سوف يمارسونها مستقبلاً. كذلك يعتبر عاملاً أساسياً في تدريب وتأهيل وإعداد الكوادر البشرية القادرة على النهوض بالمجتمع وتنميته (الهباهبة والجعافرة والخرابشة، ٢٠١٠). ولذلك يجب أن يكون التعليم الجامعي متفقاً مع حاجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل، ومسخرًا لحل المشاكل والعقبات التي تقف عائقاً في طريق تقدمه علمياً، واجتماعياً، واقتصادياً.

إن الاهتمام المتزايد ببرامج الدراسات العليا يتطلب معرفة القوى الكامنة التي تدفع وتحرك الأفراد نحو السعي للالتحاق به، والتي يطلق عليها الدوافع (Motivations) (العمرى، ٢٠٠٥). فالدوافع تعمل على تحرير الطاقة الكامنة لدى الفرد، فكلما زادت قوة الدافع لدى الفرد زاد نشاطه وإنتاجاته، كما إنها تُملي على الفرد الاستجابة لمواقف معينة دون غيرها من الاستجابات، وتعمل

على استمرار النشاط والفاعلية في العمل (عبدالرزاق، ٢٠٠٦). إن معرفة هذه الدوافع تفيد في توجيه سلوك الأفراد نحو تحقيق الأهداف المرجوة، وتساعد في تطوير العملية التعليمية وتحسين نوعيتها ومدخلاتها ، والارتقاء بالبرامج الدراسية، والأنشطة الجامعية بما يتناسب مع ميول الأفراد واتجاهاتهم وبما يحقق أهدافهم ويشبع حاجاتهم حتى لا يضل الفرد في حالة من التوتر والقلق (Plants,2000)، الأمر الذي يساعد في وصولهم لدرجاتٍ عالية من الاستقرار والرضا الوظيفي.

ويعد الاستقرار الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أي منظمة كانت، فلا توجد مؤسسة ناجحة وذات إنتاجية مرتفعة إلا وكان الاستقرار الوظيفي متحقق فيها، ويتمتع به جميع موظفيها إذ إن عدم تحقق الاستقرار وتدني درجته في المنظمات التربوية ينعكس على إنتاجيتها ونجاحها، حتى وإن كانت تضم كفاءات عالية ومتخصصة في مجال عملها، كما أن الاستقرار الوظيفي يمثل أحد العوامل المهمة في توفير الخبرات العلمية والمهارات الضرورية في العمل التربوي من أجل الارتقاء بمستوى كفاءات الكوادر الإدارية والتعليمية ويُحقق الشعور بالارتياح والاطمئنان والرضا لمستقبلهم الوظيفي (منصور، ٢٠١٤) وكذلك يلبي أهداف المجتمع في إعداد وتربية أفراد تربية علمية وعملية قادرة على تزويد المجتمع بالأفراد المؤهلين والمدرّبين لإدارة عجلة التنمية الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية.

إن معرفة وتحليل دوافع الالتحاق ببرامج الدراسات العليا وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي يساعد في تطوير وتحسين العملية التعليمية والتربوية، وهذا الأمر يعتبر غاية في الأهمية بالنسبة لوزارة التربية والتعليم لمعرفة الدوافع والاتجاهات الحقيقية للموظفين للالتحاق ببرامج الدراسات العليا. وكذلك يساعد المسؤولين في الوزارة لإعداد الخطط المستقبلية للتأهيل والتدريب، وتحسين آليات وأساليب اختيار وابتعاث الموظفين لبرامج الدراسات العليا في الجامعات المختلفة بما يتناسب

مع احتياجات الوزارة الحالية والمستقبلية من الكوادر المؤهلة في كافة التخصصات المطلوبة لديها، ويمنع تسرب هذه الكفاءات إلى منظمات ومؤسسات أخرى بعد إنفاقها الأموال الطائلة على تعليمها وتدريبها وإكسابها الخبرات العملية الضرورية في المجال التربوي، وبما يتناسب مع دوافع ورغبات الموظفين واتجاهاتهم المختلفة (Nevgi,2000). ومن خلال الاطلاع على أدبيات الدراسات السابقة مثل دراسة (العريمي، ٢٠٠٧؛ العمري، ٢٠٠٥؛ صبيحات، ٢٠٠٤؛ الهباهبة والجعافرة والخرابشة، ٢٠١٠) والتي ناقشت هذا الموضوع، يمكن حصر هذه الدوافع في خمس مجالات هي : الدافع العلمي، والدافع المهني، والدافع النفسي، والدافع الاجتماعي، والدافع الاقتصادي، كونها أكثر الدوافع تكرار وشيوعا في أدب الدراسات السابقة وأكثر ملائمة لموضوع الدراسة.

مشكلة الدراسة

كون الباحث يعمل لدى وزارة التربية والتعليم في مركز التدريب والتأهيل التربوي، والذي يهتم بالنظر في طلبات التحاق الموظفين ببرامج الدراسات العليا، فقد لاحظ وجود إقبال تصاعدي متزايد من قبل الموظفين ذكورا وإناثا للالتحاق ببرامج الدراسات العليا مع اختلاف دوافعهم وميولهم نحو التعليم. الأمر الذي قد ينتج عنه نقص في الكوادر الإدارية والتعليمية، بالإضافة إلى التكاليف المادية التي تتحملها الوزارة لدعم الدارسين داخل السلطنة وخارجها، وبعد انتهاء الموظف من الدراسة قد يحصل على فرص وظيفية أفضل خارج الوزارة وهذا بطبيعة الحال قد ينتج عنه فقد وزارة التربية والتعليم لهذه الكفاءات والخبرات التربوية المؤهلة، تلك التبعات قد تحدث نتيجة اختلاف دوافع الموظفين وتوجهاتهم عن دوافع واحتياجات الوزارة الحالية والمستقبلية، وطريقة توظيف الوزارة لهذه الكفاءات داخل الحقل التربوي بما يوفر الاستقرار الوظيفي لهم، وهذا ما أكدت عليه دراسة العريمي (٢٠٠٧) التي أشارت إلى وجود الكثير من الهدر في الحالات الدراسية غير المرتبطة بحاجة المجتمع وسوق العمل بسلطنة عمان، وأوصت بضرورة توظيف حملات المؤهلات العليا في

مجالات تخصصاتهم فقط، كما أشارت دراسة حسن والنبهان (٢٠٠٢) إلى وجود قصور في التنسيق بين وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي في تحديد غايات وأهداف البرامج المقدمة للموظفين وأوصت بضرورة وضع الأسس والمعايير لاختيار الموظفين الراغبين بإكمال دراساتهم العليا، كما أوضحت نتائج دراسة كل من المشيخي (٢٠١٢) ودراسة الناعبي (٢٠١٠) إلى أن درجة استقرار موظفي وزارة التربية والتعليم كان بدرجة متوسطة وأوصت بضرورة البحث عن الظروف المناسبة لتحقيق مزيد من الاستقرار الوظيفي لهم، لذلك برزت الحاجة إلى إجراء هذه الدراسة لمعرفة دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم ببرامج الدراسات العليا وعلاقتها باستقرارهم الوظيفي، حتى تكون منارة يهتدى بها متخذي القرارات والمسؤولين في الوزارة من أجل تحسين وتطوير عملية اختيار المبتعثين لتكملة الدراسات العليا، بما يتلاءم مع احتياجات الوزارة من الكوادر المؤهلة علمياً، وليتسنى للمسؤولين استغلال هذه الدوافع في تحفيز وتطوير أداء الموظفين نحو الأفضل، فالأداء لا يكون مثمراً جيداً إلا إذا كان يرضي الدوافع لدى الأفراد.

أسئلة الدراسة

١- ما دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان ببرامج الدراسات العليا

بالجامعات العُمانية من وجهة نظرهم؟

٢- هل تختلف دوافع موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان الملتحقين ببرامج الدراسات

العليا بالجامعات العُمانية باختلاف متغيراتهم النوع الاجتماعي، والعمر، والوظيفة، والتفرغ

لِلدراسة، ونوع الجامعة ؟

٣- ما مستوى الاستقرار الوظيفي لموظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان الملتحقين ببرامج

الدراسات العليا في الجامعات العُمانية ؟

٤- هل تختلف درجة استقرار موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا بالجامعات العُمانية باختلاف متغيراتهم النوع الاجتماعي، والعمر، والوظيفة، والتفرغ للدراسة، ونوع الجامعة ؟

٥- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان ببرامج الدراسات العليا ومستوى استقرارهم الوظيفي؟

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الدوافع من وراء التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان ببرامج الدراسات العليا، وترتيب هذه الدوافع حسب تواترها ودرجة شيوعها بين أفراد عينة البحث ، وعلاقتها باستقرارهم الوظيفي، وبشكل محدد تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:-

١- التعرف على دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان ببرامج الدراسات العليا بالجامعات العُمانية .

٢- معرفة مدى تأثير متغيرات كل من النوع الاجتماعي، والعمر، والوظيفة، والتفرغ للدراسة، ونوع الجامعة (حكومية-خاصة) التي يدرس بها الموظف، على مجالات دوافع الالتحاق ببرامج الدراسات العليا بالجامعات العُمانية.

٣- التعرف على مستوى ودرجة الاستقرار الوظيفي لدى موظفي وزارة التربية والتعليم الملتحقين ببرامج الدراسات العليا بالجامعات العُمانية .

٤- التعرف على دور مُتغيرات كل من النوع الاجتماعي، والعمر، والوظيفة، والتفرغ للدراسة،

ونوع الجامعة (حكومية-خاصة) التي يدرس بها الموظف، في التأثير على درجة الاستقرار

الوظيفي لموظفي وزارة التربية والتعليم.

٥- الكشف عن العلاقة بين دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم ببرامج الدراسات العليا

ومستوى استقرارهم الوظيفي.

أهمية الدراسة

تبرز أهمية إجراء هذه الدراسة في النقاط الآتية:-

١- تساعد نتائج وتوصيات هذه الدراسة متخذي القرار والمسؤولين في وزارة التربية والتعليم

في الكشف عن دوافع التحاق الموظفين ببرامج الدراسات العليا بالجامعات العُمانية

ومستوى استقرارهم الوظيفي، والأخذ بها عند العمل على وضع الاستراتيجيات والخطط

التربوية.

٢- تدعم جهود وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان نحو توظيف مواردها البشرية والعمل

على تطويرها والنهوض بها نحو الأفضل.

٣- أهمية المجتمع الذي ستطبق عليه الدراسة، وهم موظفو وزارة التربية والتعليم، لما

يتمتعون به من مكانة مهمة في المجتمع، ودورهم في إنجاح العملية التعليمية داخل

البلد.

٤- يتوقع من هذه الدراسة ومن خلال الإطار النظري والدراسات السابقة وما تتوصل إليه

من نتائج وتوصيات أن تمهد الطريق أمام الباحثين لإجراء دراسات أخرى، لكونها تفتح

أبعاد بحثية لدراسات مستقبلية ذات علاقة بموضوع الدوافع والاستقرار الوظيفي.

محددات الدراسة

تحددت الدراسة بالمحددات الموضوعية، والبشرية، والزمانية، والجغرافية الآتية:

- الحدود الموضوعية للدراسة: اقتصرت هذه الدراسة على مجموعة الدوافع الآتية: (الدافع العلمي، والدافع المهني، والدافع النفسي، والدافع الاجتماعي، والدافع الاقتصادي) كونها أكثر الدوافع تكراراً وشيوعاً في أدب الدراسات السابقة، وأكثر ارتباطاً وخدمةً لموضوع الدراسة الحالية. وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي في ضوء عدد من المتغيرات الديمغرافية وهي (النوع الاجتماعي، والعمر، والوظيفة، والتفرغ للدراسة، ونوع الجامعة).
- الحدود البشرية: موظفو وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان الملتحقين فعلياً ببرامج الدراسات العليا (الماجستير) في الجامعات العُمانية وعدم شموليتها لطلبة الدكتوراه بسبب قلة عددهم (أقل من عشرة طلاب).
- الحدود الزمانية: فصل الربيع، العام الدراسي ٢٠١٤ - ٢٠١٥.
- الحدود المكانية: الجامعات العُمانية التي تقدم برامج الماجستير.

مصطلحات الدراسة

اشتملت الدراسة على عدد من المصطلحات منها:

الدافع Motivation

عرف خليفة (٢٠٠٠) الدافع بأنه عبارة عن "حالة استثارة وتوتر داخلي تُثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين" (ص ٦٩) كما عرف المفدى (٢٠٠٠) الدافع بأنه "جميع القوى التي تحرك سلوك الفرد وتوجهه وتضمن استمراره، سواء كانت هذه القوى داخلية أو خارجية" (ص ٥٩٤).

كما يُعرفه عسكر (٢٠٠٥) بأنه "الرغبة في القيام بعمل يحقق الفرد من ورائه حاجة أو هدفاً مرغوباً" (ص ٧١).

ويُعرف الدافع إجرائياً في هذه الدراسة بأنه الدرجة التي يحصل عليها المستجيب في الاستبانة التي أعدها الباحث لهذه الدراسة. وقد قُصد بالدوافع في هذه الدراسة (الدافع العلمي، والدافع المهني، والدافع النفسي، والدافع الاجتماعي، الدافع الاقتصادي).

الاستقرار الوظيفي Job Stability

"الاستقرار الوظيفي يعني قدراً جيداً من توافر الكفاية اللازمة لسير العمل والثبات، والأمان، للمؤسسة وللعاملين بها بما يضمن سلامة سير العمل بالمؤسسة وعدم تعرضه للتقلبات أو الهزات المختلفة" (الديب، ٢٠٠٧، ص ٨٤) وعرف الصمادي والرواشدة (٢٠٠٩) الاستقرار الوظيفي بأنه "التمتع بأكبر قدر ممكن من التركيز في العمل وعدم ترك العمل نتيجة لإشباع الحوافز المادية والمعنوية والاجتماعية والنفسية المقدمة من قبل المؤسسة" (ص ٣٣٢).

ويُعرف الاستقرار الوظيفي إجرائياً في هذه الدراسة بأنه الدرجة التي يحصل عليها المستجيب في الاستبانة التي أعدها الباحث لهذه الدراسة.

الدراسات العليا Higher Studies

"الدراسات العليا هي مرحلة ينتقل الطالب فيها من دراسات غير معمقة إلى التدريب على الاستقصاء والتحليل والاستنتاج والقدرة على التعامل مع مصادر المعلومات. وهي تلي مرحلة البكالوريوس" (الديك، ٢٠٠٩، ص ٧).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري، ويشتمل على

- المبحث الأول: الدوافع.

- المبحث الثاني: الاستقرار الوظيفي.

ثانياً: الدراسات السابقة وتشتمل على:

- دراسات سابقة حول دوافع الالتحاق بالدراسات العليا.

- دراسات سابقة حول الاستقرار الوظيفي.

- التعقيب على الدراسات السابقة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

مقدمة:

تضمن هذا الفصل في عرض الأدب النظري لمجالي الدراسة وهما أولاً: الدوافع من حيث (مفهومها، وأنواعها، ووظائفها، وأهميتها، وطرق قياسها وأهم نظرياتها). ثانياً: الاستقرار الوظيفي من حيث (مفهومه، وأهميته، ومظاهره، والعناصر المؤثرة فيه). كما تضمن هذا الفصل للدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت مجالي الدراسة، مع التعقيب عليها.

• الأدب النظري

المجال الأول: الدوافع

إن فاعلية أي منظمة أو مؤسسة تعليمية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العطاء ورغبته في العمل، باعتباره العنصر المؤثر والفعال في استخدام الموارد المادية المتاحة، كما أنه يمثل العامل الحاسم والرئيس في تحديد حجم وكفاءة العمل في أي مستوى من المستويات الإدارية والفنية داخل المؤسسة، إن طبيعة وتكوين العنصر البشري تجعله يتصرف بطرق مختلفة ويسلك سلوكاً متبايناً حسب ظروف المواقف التي تحيط به، لذلك فإن دراسة السلوك الإنساني بهدف فهمه وتفسيره، يعتبر ذا أهمية في توجيه الفرد نحو تحقيق أهداف العمل وأهداف العاملين، إن السلوك الإنساني ينشأ من مجموعة من الدوافع التي تعتبر ركناً أساسياً وتلعب دوراً

هاماً وحيوياً في توجيه الفرد وتؤثر في مستوى أدائه وعلاقته بالآخرين، ولقد ساهم تطور العلوم الإنسانية عامة والسلوكية خاصة في إحداث التراكم المعرفي عن موضوع الدوافع الإنسانية.

أولاً: مفهوم الدوافع

يحتل موضوع الدوافع مكانة بارزة في مختلف فروع العلوم الإنسانية، وذلك لدورها الفاعل في تحريك وتوجيه السلوك الإنساني وتفسير طبيعته، ويعد إشباع هذه الدوافع دلالة على التوافق النفسي والاجتماعي للفرد مع ذاته ومع بيئته المحيطة به، ويستخدم مفهوم الدافع كمرادف لمفهوم الدافعية، حيث يعبر كلاهما عن الملامح الأساسية للسلوك المدفوع لذلك فإنه عند استخدامنا لأي من المفهومين الدافع أو الدافعية فإننا نقصد شيئاً واحداً ، ويرجع مفهوم الدافعية (Motivation) إلى الأصل اللاتيني لكلمة (Movere) والتي تعني يدفع أو يحرك (خليفة، ٢٠٠٠)، وقد عرف أبو النصر (٢٠١٢) الدوافع بأنها "قوة محركة داخلية تحت الإنسان على القيام بسلوك معين لتحقيق هدف معين" ص(١٠٧)، كما عرف راشد (٢٠٠٦) الدافع بأنه "تكوين فرضي يؤدي إلى توجيه الكائن الحي اتجاه أهداف معينة، ويمكن إخضاع الدافع للملاحظة المباشرة عن طريق السلوك الناتج عنه" ص(٢٣٣). كما تُعرف الدوافع بأنها " تلك العوامل التي توجه وتنشط السلوك نحو الهدف، وهي تكمن داخل الفرد وتحركه للعمل بطريقة معينة" (Rogers,1996.87). وقد ذكر خليفة (٢٠٠٠) أن عالم النفس ماسلو (Maslow) قد عرف الدافع بأنه عبارة عن "خاصية ثابتة، ومستمرة، ومتغيرة، ومركبة، وعامة تمارس تأثيراً في كل أحوال الكائن الحي" وذكر أيضاً أن هب (Hebb) قد عرف الدافع "بأنها أثر لحدثين حسيين هما الوظيفة المعرفية التي توجه السلوك، ووظيفة التيفظ أو الاستثارة التي تمد الفرد بطاقة الحركة" وأن كاجان (Kagan) عرف الدافع بأنه عبارة عن "تمثيلات معرفية لأهداف مرغوبة أو مفضلة، تنتظم بشكل متدرج (هرمي) وتشبه تمثيل المفاهيم بشكل عام" (ص٦٩).

ثانياً: أهمية الدوافع

لم تعد المادة هي الموجه الرئيس لسلوك الفرد وتوجهاته نحو الإقبال على النشاط والعمل، ولكن أصبح هناك حاجات أخرى يسعى الفرد لتحقيقها، وحتى تستفيد المنظمات والمؤسسات من مواردها البشرية كان لزاماً عليها إشباع هذه الحاجات بما يحقق الاستقرار النفسي ويبعد الاضطراب والقلق الذي أحدثته هذه الحاجات، لذلك برزت حاجة المسؤولين في المؤسسات والمنظمات المختلفة للإلمام بأهمية الدوافع وتأثيرها على سلوك الأفراد داخل المنظمة، وتتجلى أهمية الدوافع في كونها تؤثر على السلوك الإنساني، حيث تعتبر عاملاً مهماً في تحديد سلوك الفرد، فمهما تعددت وتباينت خبرات الأفراد في المنظمة تظل قوة الدوافع أحد الأسباب الرئيسية في اختلاف الأداء بين الأفراد. كما إن الدوافع تساعد الإنسان على زيادة معرفته بنفسه وبغيره وتجعله يتصرف وفقاً للظروف والمواقف المحيطة به، وتجعل من الفرد أكثر قدرة على تفسير سلوك وتصرفات الآخرين (حسين، ٢٠٠٨)، فعندما يلاحظ المسؤول في أي مؤسسة مثلاً تصرفات الموظفين من كثرة الغياب والتأخير في إنجاز المعاملات، والتذمر من الأعمال الإضافية، يعرف أن وراء هذا السلوك دافع لعدم الرضا عن الوظيفة، أو وجود مشكلات إدارية أو اجتماعية داخل المؤسسة فمعرفة دوافع الآخرين تساعد في زيادة القدرة على التعامل معهم بنجاح كبير.

ونظراً لأهمية الدوافع في مجال التربية والتعليم فقد حازت على قدر كبير من الاهتمام وذلك بسبب العلاقة المباشرة بين أداء الطلاب من جهة ودوافعهم من جهة أخرى، فرغبة الطلاب في الدراسة تدفعهم للاهتمام وزيادة الاجتهاد والمثابرة، وعلى المعلمين أن يتعرفوا على أنواع الدوافع التي يمكن أن تثير حماس الطلاب وتدفعهم للنجاح، كما يجب عليهم استخدام الأساليب المناسبة لتحريك سلوك الطلاب بالشكل المرغوب (ال ثاني، ١٩٩٢).

ومن خلال ما سبق نتضح لنا أهمية الدوافع في التأثير على سلوك الأفراد، حتى لو توافرت القدرات العالية، والخبرات الكبيرة، والظروف المثالية للعمل، فإن ذلك لن يؤدي إلى ارتفاع الأداء والإنتاج إلا في حالة وجود دوافع قوية تحرك وتثير سلوك الأفراد، فإذا نجحت الإدارة في إثارة وتحريك السلوك تكون بذلك قد نجحت في تحقيق أهدافها وأهداف أفرادها بدرجة كبيرة وبكفاءة عالية.

ثالثاً: تصنيف الدوافع

يمكن تصنيف الدوافع التي تغطي كل أشكال السلوك الإنساني بأكثر من طريقة، ومن أكثر هذه التصنيفات شيوعاً هي التي تصنفها من حيث مصدرها إلى دوافع داخلية ودوافع خارجية، ومن حيث نشأتها فيتم تقسيمها إلى دوافع فسيولوجية (فطرية - أولية) ودوافع سيكولوجية (مكتسبة - ثانوية)، وهذا لا يعني أن الدوافع الأولية أكثر أهمية من الدوافع الثانوية، ولكن تعني أن الدوافع الأولية لها أولوية الإشباع لدى الفرد (راشد، ٢٠٠٦).

أولاً: تصنيف الدوافع من حيث مصدرها إلى

١- دوافع داخلية: عرف أبو رياش وآخرون (٢٠٠٦) الدوافع الداخلية بأنها "النزعة

الفطرية التي تجعل الفرد ينشغل ويهتم ويمارس واحدة من عدة أشياء تظهر باستمرار

من الحاجات النفسية" (ص ٤٦٣) وهذا النوع من الدوافع تكمن داخل النشاط أو العمل،

فتجذب الفرد نحوها فيشعر من خلالها بالرغبة في أداء العمل، دون أن يكون هناك

تعزيز خارجي يحصل عليه الفرد، فهي نزعة فطرية تجعل الفرد يهتم ويمارس واحدة

من عدة أشياء تظهر باستمرار من الحاجات النفسية، وهذا النوع من الدوافع يكون

أقوى وأكثر ديمومة واستمرارية وخاصة في مجال التعلم، وبذلك يمكن القول عن سلوك

ما أنه مدفوع داخلياً، إذا كان الفرد يقوم بالنشاط من أجل النشاط ذاته وليس مدفوعاً للحصول على أي ثواب خارجي (ولفولك، ٢٠١٠).

٢- **دوافع خارجية:** رغم الأهمية الأساسية للدوافع الداخلية إلا أنه توجد سلوكيات أو أنشطة مدفوعة بصورة خارجية، وهي تلك القوى التي تكون خارج النشاط أو العمل وتستخدم عادة لدفع وتحفيز الفرد لبذل مزيد من الجهد لتحقيق الأهداف المطلوبة، وتأتي الدوافع الخارجية من الحوافز البيئية ونتائجها وترتبط غالباً بالمكافآت والعقوبات، ويمكن أن تأخذ شكل المعززات والمحفزات المادية أو المعنوية التي يحصل عليها الفرد خلال تفاعله مع البيئة المحيطة، فعادة ما يؤدي الأداء الجيد إلى حصول الفرد على مكافآت مقابل أدائه الجيد كزيادة الراتب أو تحقيق مكانة اجتماعية، وهذا النوع من السلوك يهدف بصفة أساسية إلى الحصول على ثواب خارجي، ويمكن وصفه بأنه مدفوع بدوافع خارجية (السقا، ٢٠١٣).

ثانياً: تصنيف الدوافع من حيث نشأتها

١- **الدوافع الفسيولوجية (الفطرية):** وهي تلك الدوافع الناتجة عن وجود حاجات حتمية لدى الكائن الحي تُحدث تغييراً في توازنه العضوي والكيميائي (غباري و أبو شعيرة، ٢٠٠٨) وهذا النوع من الدوافع يولد الإنسان مزود بها ولا يحتاج إلى تعلمها؛ لأنها تتصل اتصالاً مباشراً بحياته، وحاجاته الأساسية الموجودة لدى جميع أفراد الجنس الواحد وتسمى أحياناً بدوافع البقاء لأنها ضرورية لحفظ واستمرار الكائنات الحية ومن أهم الأمثلة على هذه الدوافع: دافع الجوع والعطش، والتنفس، ودافع الأمومة، ودافع الجنس (الزغلول، ٢٠٠٥).

وهذا النوع من الدوافع تكون عامة ومشتركة لجميع أفراد النوع الواحد مهما اختلفت بيئتهم وثقافتهم وعاداتهم وتقاليدهم.

وقد ذكر غباري و أبو شعيرة (٢٠٠٨)، و ملحم (٢٠٠٦) أربع صفات رئيسية للدوافع الفسيولوجية الفطرية يمكن تلخيصها في ما يلي:

- ١- أن هذه الدوافع تكون عامة لجميع الكائنات الحية.
 - ٢- أنها موجودة بالفطرة لدى الكائن الحي فهي غير مكتسبة.
 - ٣- أنها تحافظ على بقاء الكائن الحي وتضمن استمرار نوعه.
 - ٤- أنها تحدث نتيجة اختلال التوازن العضوي والكيميائي لجسم الكائن الحي.
- ٢- الدوافع السيكلولوجية (المكتسبة): وهي تلك الدوافع التي يكتسبها الإنسان نتيجة تفاعله مع البيئة التي يعيش فيها، وكذلك من خلال عملية التطبع الاجتماعي والعلاقات الإنسانية بين أفراد مجتمعه، ومن خلال التنشئة الاجتماعية التي يتعرض لها في الأسرة والمدرسة والشارع ودور العبادة والمؤسسات التعليمية والاجتماعية المختلفة وهذا النوع من الدوافع هي التي تضبط سلوك الإنسان اجتماعيا (السقا، ٢٠١٣) وتلعب النمذجة أو المحاكاة دوراً بارزاً في اكتساب مثل هذه الحاجات وتنقو وفقاً للتغذية الراجعة المتمثلة في الثواب والعقاب التي يمكن أن يتلقاها الأفراد من المجتمع الذي يعيشون فيه ويتفاعلون معه (الزغلول، ٢٠٠٥) ومن أهم الأمثلة على الدوافع المكتسبة، دافع الانتماء، ودافع الأمن والاستقرار، ودافع الشعور بالأهمية والاستقلال، والحاجة إلى الإنجاز من خلال حب الاستطلاع والاكتشاف.

رابعاً: علاقة الدافعية بالتعلم

تعد الدافعية نحو التعلم من أكثر الدوافع أهمية لدى الإنسان، لأنها تساعد على اكتساب المعرفة والفهم والمهارات، وغيرها من الحاجات التي يسعى المتعلم للحصول عليها مثلها في ذلك مثل الذكاء والخبرات السابقة، وإن غياب الدافعية في المواقف التعليمية يحول دون حدوث عملية التعلم، فالمتعلمون الذين يمتلكون دافعية عالية يكون تحصيلهم الدراسي والمعرفي أكبر، في حين أن المتعلمين الذين ليس لديهم دافعية عالية يكون تحصيلهم الدراسي أقل ويكونوا مثار شغبٍ وسخرية داخل الصف (غباري و أبو شعيرة، ٢٠٠٥). لذلك ينبغي على المعلم أن يقوم بدور الوسيلة في عملية إشباع وتحريك الدوافع لدى طلابه، لأن عملية التعلم في بدايتها تكون مدفوعة بمساعدة دوافع خارجية وبعدها يكون الفرد قادراً على مواصلة نشاطه لتحقيق وإشباع أهدافه، أما في المراحل الأخيرة تجد الفرد يلهثُ بنفسه وراء التعليم لأنه يكون مدفوعاً لإحراز التفوق والانتقان في العمل، وتحقيق الذات (ملحم، ٢٠٠٦).

خامساً: وظائف الدوافع وأبعادها

الدوافع هي القوى الداخلية والخارجية التي تحرك السلوك وتعمل على توجيهه نحو تحقيق أهداف معينة وتحافظ على استمرارية السلوك حتى يتحقق الهدف المطلوب (السقا، ٢٠١٣) وبهذا يكون للدوافع أربع وظائف أساسية في عملية التعلم:

- ١- تحريك وتنشيط السلوك بعد أن يكون في مرحلة من الاستقرار أو الاتزان النسبي، ومثل هذا السلوك أو النشاط الذي يصدر من الكائن الحي يعد مؤشراً على وجود دافعية لديه نحو تحقيق غاية أو هدف معين (أبو رياش وعبد الحق، ٢٠٠٧).

٢- تحديد أوجه النشاط المطلوب لكي تتم عملية التعلم ، أي إنها توجه السلوك نحو وجهة معينة دون أخرى وتساعد الفرد على اختيار الوسائل المناسبة لتحقيق الأهداف التعليمية المطلوبة (ملحم، ٢٠٠٦).

٣- المحافظة على استمرارية السلوك وديمومته، فالدافعية تجعل من الفرد مثابرا ومجتهدا حتى يصل إلى حالة الاتزان والاستقرار المطلوب لبقائه. (الزغلول، ٢٠٠٥).

٤- تُحدد الدافعية شدة وقوة السلوك، وذلك اعتماداً على مدى إلحاح الحاجة أو الدافع إلى الإشباع أو مدى سهولة أو صعوبة الوصول إلى الحاجة المراد إشباعها، فكلما كانت هناك صعوبة تعيق تحقيق الهدف فإن ذلك يؤدي إلى زيادة عدد مرات محاولة الفرد لتحقيق الحاجة المطلوبة، ويزداد نشاط الفرد بزيادة الدافع لديه (الزغلول، ٢٠٠٥).

وقد ذكر ملحم (٢٠٠٦) ثلاثة أبعاد للدافعية تتلخص في ما يلي:-

١- **البقاء والاستمرارية** تعتبر الفترة الزمنية لبقاء الدوافع من أكثر الأبعاد وضوحاً، فبعض الدوافع تستمر فترة زمنية طويلة تمتد لسنوات عديدة، بينما البعض الآخر من الدوافع يستمر فترة زمنية قصيرة جداً وسرعان ما تنتهي.

٢- **الطابع الدوري للدوافع** ويقصد بذلك أن الدوافع الإنسانية تمر بدورة كاملة تبدأ بالحاجة الشديدة إلى إشباع الدوافع، ثم الإشباع وخفض التوتر، ثم رجوع الحاجة مرة أخرى وهكذا، وغالباً ما يكون الطابع الدوري أكثر وضوحاً في الدوافع الفطرية، كدوافع الجوع والعطش والجنس والأمومة وغيرها.

٣- **السكون** ويقصد به أن بعض الدوافع تتصف بالسكون لفترات طويلة وبصورة تامة، ثم تعاود الظهور فجأة وبقوة حينما تصبح الظروف مناسبة، كدوافع الحقد، والانتقام وغيرها.

سادساً: قياس الدوافع

إن الدوافع تكوين فرضي لا يمكن ملاحظته أو قياسه مباشرةً. ولكن يمكن أن يُستدل عليه من الأداء والسلوك الظاهر الصريح للإنسان، وذلك من خلال بعض المقاييس المستخدمة في الوقت الحاضر. وقد ذكر راشد (٢٠٠٦) ثلاث طرق يمكن من خلالها قياس الدوافع الإنسانية وهي

١- الاستدلال والاستنتاج من الأعمال التي يقوم بها الفرد

وهذه الطريقة تقوم على افتراض أن خصائص سلوك الفرد هي أساس لاستنتاج الحاجات المؤثرة والدافعة له، ويمكن التعرف عليها من خلال تحليل المواقف التي يتفاعل فيها الفرد واستخدام خصائص المواقف الشخصية بما فيها من المدركات الحسية والسلوك الانفعالي.

٢- التقرير الشخصي

تعتمد هذه الطريقة على التقارير الشخصية التي يذكرها الفرد عن نفسه، حيث يمكن التوصل لمعلومات الشخص ودوافعه عن طريق السؤال المباشر عما يريده ؟ ففي كثير من الأحيان يستطيع الفرد أن يقدر رغباته وحاجاته كما يشعر بها هو ويستطيع أن يحدد الأهداف التي يسعى لتحقيقها وكذلك يستطيع أن يعبر عن مشاعر النجاح والفشل التي يشعر بها، وهذه الطريقة يمكن أن تزود الباحثين بالمعلومات الكمية التي يمكن الاستناد عليها في تحديد درجة وقوة الدافع، ولكن في بعض الأحيان هذه الطريقة لا تستطيع الكشف عن الدوافع والآمال الحقيقية للفرد بسبب تزييف الفرد لتقاريره الذاتية ولذلك لجأ العلماء إلى استخدام طرق أخرى تسمى بالطرق الإسقاطية.

٣- الطرائق الإسقاطية

وتقوم هذه الطريقة على ملاحظة ردة فعل الأفراد لبعض المثيرات المبهمة أو الصور التي لا تحمل عناوين معينة على افتراض أن حاجات ودوافع الفرد سوف تؤثر على طبيعته إدراكه لهذه المؤثرات، وأن الفرد سوف يسقط دوافعه من خلال تعبيره عن هذه المؤثرات.

ومن خلال العرض السابق لبعض الطرق المستخدمة لقياس الدوافع، يتضح أن قياس الدوافع لا يكون مباشراً إلا من خلال الآثار والسلوك الظاهر والمباشرة على تصرفات الفرد خلال تفاعله من البيئة والمجتمع الذي يعيش فيه.

سابعاً: بعض النظريات المفسرة للدوافع

هنالك نظريات عديدة تناولت موضوع الدوافع، وذلك للمكانة التي تحظى بها لدى العلماء والمنظرين، مما جعل كل واحد منهم ينظر إلى موضوع الدوافع من زاوية مختلفة عن الآخر، فليس من الممكن أن يكون هناك نظرية معينة توفر تفسيراً مرضياً بشكل كلي، ولكن هنالك عناصر مختلفة من هذه النظريات تساعد على فهم وتفسير طبيعة هذه الدوافع، وما زالت نظريات الدوافع تواجه بعض المشاكل شأنها شأن حقول المعرفة الإنسانية في الإدارة، فهي غير متكاملة على الرغم من وجود العديد من النظريات والأفكار حولها في الوقت الراهن لم تكن موجودة آنفاً، ومن الممكن ظهور نظريات في المستقبل تدحض أو تدعم بعض الأفكار الموجودة حالياً (طويل، ٢٠٠٨) وفي ما يلي عرض لبعض النظريات المفسرة للدوافع.

١ - نظرية تسلسل الحاجات لأبراهام ماسلو (Abraham Maslo)

تعد نظرية تدرج الحاجات التي وضعت من قبل أبراهام ماسلو (Maslo) من أقدم النظريات وأكثرها شيوعاً وقدرة على تفسير السلوك الإنساني في سعيه لإشباع حاجاته المختلفة، وحاول ماسلو من خلال هذه النظرية الإجابة على الاسئلة الآتية: ما الذي يدفع الفرد للقيام بنشاط معين؟ وما هي عوامل هذه الدافعية ؟ لأن دوافع الفرد تظهر عندما يكون في حالة توتر وبرغبة منه لإزالة هذا التوتر يحاول إشباع حاجات داخلية وخارجية وهذه الرغبة هي التي تحثه على العمل بدافعية كبيرة (طويل، ٢٠٠٨) وتقوم هذه النظرية على عدة فرضيات:-

- ١- كل سلوك محدد للبحث عن إشباع حاجة من الحاجات الأساسية.
- ٢- إن حاجات الفرد مرتبة ترتيباً تصاعدياً، بحيث يبدأ الأفراد في البحث لإشباع الحاجات الأولية، وبعدها يتم الانتقال للحاجات الأخرى (الحاجات الأعلى منها) بعد إشباع الحاجة الأولى، باتباع نظام تسلسل الحاجات، كما في الشكل (١).
- ٣- إن الحاجات غير المشبعة هي التي تؤثر على سلوك الفرد وتحفزه، أما الحاجات المشبعة فلا تؤثر على السلوك، وبالتالي ينتهي دورها، ولقد صنف ماسلو الحاجات الإنسانية في خمس أولويات من أسفل الهرم إلى الأعلى (الناعبي، ٢٠١٠) كما هو موضح في الشكل (١).



شكل (١) هرم الاحتياجات عند ماسلو (Maslo)، (الناعبي، ٢٠١٠، ص ٣٤)

وقد افترض ماسلو في نظريته أن الدوافع الإنسانية تنمو بشكل هرمي، تبدأ بالبحث عن الحاجات المادية وهي الحاجات الأساسية التي تحفظ البقاء للإنسان كالأكل، والشرب، والنوم، والجنس وغيرها من ضروريات الحياة، فإذا تم تحقيق هذه الحاجات انتقل الفرد إلى المستوى الثاني المتعلق بحاجات الأمان والاستقرار، وهكذا تتدرج دوافع الإنسان حتى تصل إلى حاجات تحقيق الذات والاستقرار النفسي، بمعنى أن عملية الانتقال لا تتم من مستوى إلى آخر في هذه الهرمية إلا إذا أشبعت الحاجات السابقة لها (راشد، ٢٠٠٦).

وقد قام ماسلو بتقسيم هرم الاحتياجات إلى خمس مستويات رئيسية وهي :

١ - الحاجات الفسيولوجية:

وهي تعبر عن الحاجات الأساسية التي ترتبط ببقاء الإنسان واستمراره على قيد الحياة مثل حاجات الماء والهواء والملبس والمأكل والمسكن وغيرها، وهذه الحاجات تأتي في المرتبة الأولى في الأهمية من حيث الحاجة إلى اشباعها، وهذه الحاجات الفسيولوجية تتواجد عند جميع الأفراد وفي كافة المجتمعات الإنسانية مهما اختلفت بيئاتهم وظروفهم

المعيشية، وبمجرد إشباع هذه الحاجات الاساسية يتم الانتقال إلى المستوى الثاني في المتسلسلة الهرمية لماسلو، وفي حالة عدم إشباع هذه الحاجات الفسيولوجية تتلاشى كافة الحاجات الأخرى من الوجود لدى الفرد (التيجاني، ٢٠١٠).

٢ - الحاجة إلى الأمن والاستقرار:

بعد إشباع الحاجات الفسيولوجية، يطلب الفرد الحاجة التي تليها وهي الحاجة للأمن والاستقرار، ويظهر هذا المستوى من الحاجات في الظروف الطارئة، التي تكون فيها حياة الفرد مهددة بالخطر وعدم الأمن، فتصبح المستويات العليا من الحاجات غير ذات أهمية، ويتجلى ذلك من خلال ميل الفرد إلى تفضيل العيش في محيط مألوف وآمن، ولن يستطيع الفرد أن يطور من حياته، ولا أن يشعر بالانتماء لجماعته طالما لا يشعر بالأمان، فإشباع حاجة الأمن والاستقرار مهم جداً للإنسان خاصة في السنوات الأولى من حياته والتي غالباً ما تتحقق من خلال تعلق الطفل بأمه وعلاقته الجيدة معها، فهي مصدر الحماية والاستقرار له (أبو رياش وآخرون، ٢٠٠٦) ولا يقتصر الشعور بالأمن والاطمئنان على الكيان المادي للفرد وإنما يتضمن أيضاً الأمن النفسي والمعنوي، كاستقرار الفرد في عمله وانتظام دخله وتأمين مستقبله الوظيفي والقوانين التي تحدد واجباته ومسؤولياته داخل المؤسسة التي يعمل بها (طويل، ٢٠٠٨).

٣ - حاجات الحب والانتماء:

بعد أن يتحقق الأمن والاستقرار، ينتقل للفرد إلى المستوى الأعلى من الحاجات المتصلة بالراحة النفسية والاجتماعية، كون الفرد عضواً في جماعة وكائناً اجتماعياً لا يستطيع العيش منفرداً، وهذه الحاجات الاجتماعية هي التي تدفع الفرد بأن يكون موضع قبول واحترام من قبل الآخرين وهي التي تُشعر الفرد بالانتماء والقبول في الجماعات

الإنسانية، ويمكن إشباع حاجات الحب والانتماء عن طريق الالتحاق بالنوادي الثقافية، والفرق الرياضية، والمنظمات المهنية، وكذلك عن طريق التفاعل المتكرر مع الزملاء في العمل، كما يمكن إشباع حاجات العطف والحب والعناية والاهتمام عن طريق تكوين الأسرة، والصداقة، والزمالة، وفي غياب هذا العنصر المهم من حاجات الحب والانتماء يصاب الكثير من الأفراد بالعزلة، والاكتئاب، والقلق، والأمراض النفسية (أبو رياش وعبد الحق، ٢٠٠٧).

٤ - حاجات التقدير والاحترام:

تسمى المستويات الثلاثة السابقة من الحاجات بالمستويات الدنيا الضرورية لتكون فرداً سوياً لا يعاني من اضطرابات ولا أزمات شخصية في حياته، بعدها يتطلع الفرد لتحقيق حاجاته السامية، والمتعلقة بالتقدير والاحترام وهي الحاجات المتصلة بشعور الإنسان بتقدير المجتمع لخدماته وجهوده وبذلك يكون موضع تقدير الآخرين واحترامهم، فالتقدير الاجتماعي يضيف على الفرد شعوراً بأنه غير وحيد في معتزك الحياة وأن المجتمع يأزره ويقف إلى جانبه وهذه الحاجات تدفع الإنسان إلى السعي والإنجاز والقوة والثقة والاستقلال والحرية، وتتضمن حاجات التقدير رغبة الإنسان في الحصول على الشهرة والمكانة الاجتماعية والاعتراف بقدراته وأهميته في المجتمع (أبو رياش وآخرون، ٢٠٠٦).

٥ - حاجات تحقيق الذات:

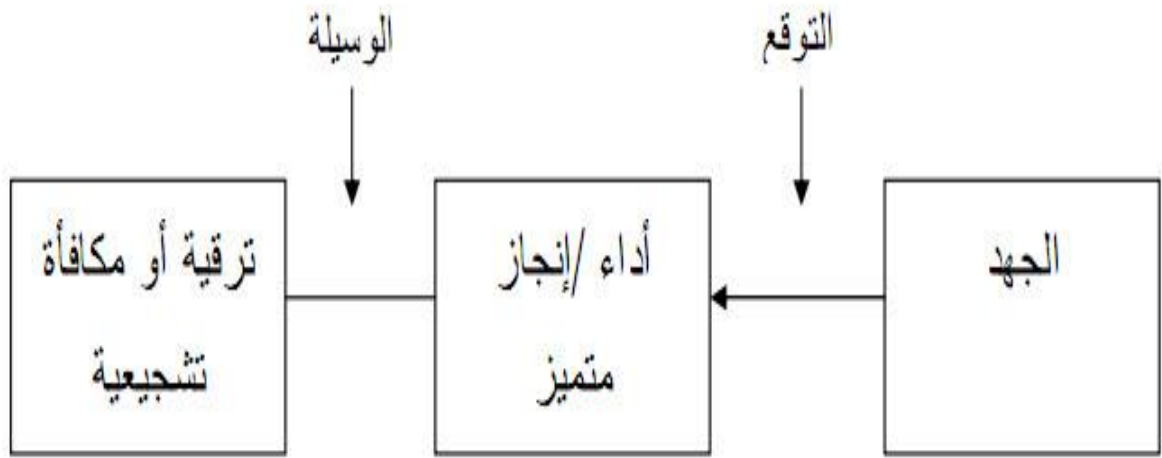
ويشير هذا المستوى إلى حاجة الإنسان لاستخدام كافة قدراته ومهاراته للوصول للهدف الأسمى الذي يكافح من أجل بلوغه وتحقيقه، والذي يظهر بعد إشباع الحاجات والمستويات الأربع السابقة، وهي ما أطلق عليها ماسلو الحاجات ما بعد الأساسية فهي كلها تأتي بعد الحاجات الأساسية المشبعة بقدر معقول، وهذه الحاجات تشمل: الدوافع الجمالية، والمعرفية

المرتبطة بفصائل الخير والحق والعدل والمساواة واكتساب المعرفة وتذوق الجمال والنظام (أبو رياش، وآخرون ٢٠٠٦).

وعلى الرغم من الانتقادات التي وجهت لنظرية ماسلو للحاجات إلا أنها تمثل إسهاما لا يمكن إنكاره في تصنيف الحاجات الإنسانية التي يسعى الفرد لإشباعها وإن كان يجب الأخذ في الاعتبار العوامل التي يمكن أن تؤثر في هذا التصنيف وهي أساسا عوامل ترتبط بالفروق الفردية واختلاف الظروف المحيطة بالأفراد (الناعبي، ٢٠١٠).

٢ - نظرية التوقع لفروم (Vroom)

تعد نظرية فروم (Vroom) من أحدث نظريات الدوافع، وأكثرها قبولا من الناحية العلمية بين الباحثين وهي أكثر النظريات وضوحاً ودقة في تفسير سلوك الفرد ودوافعه وتقوم فكرتها الأساسية على "أن الأفراد يتوقعون أن يتم مكافئتهم بما يتناسب من جهودهم المبذولة" (ماروتز و لاوسن، ٢٠١٣، ٥٥) بمعنى أن الأفراد يبذلون الجهد لإنجاز الأعمال التي تؤدي إلى النتائج التي يرغبون فيها، ومن خلال هذه النظرية فإن الفرد غالبا ما يتجه لأداء عمل معين يتوقع أنه يؤدي به للحصول على عائد أفضل من غيره من الأعمال، فهي تركز على جوانب معينة من المردود الذي يعود على الفرد من العمل، ولا تتعامل مع الأجر المادي فحسب، ولكنها تتعامل مع عدد من الجوانب الإيجابية: المميزات، الفوائد، الشكر، الثناء، الاعتراف بالفضل، الرضا الوظيفي، وتتضمن أيضا الجوانب السلبية: أساليب العقاب المختلفة، تخفيض المستوى الوظيفي، والفصل من العمل، وذلك كما هو مبين في الشكل رقم (٢) الذي يوضح نموذج نظرية التوقع لفروم (Vroom)، كما إن نظرية فروم أشارت إلى متغيرات السلوك ودوافع الفرد نحو العمل، وأكدت على وجود اختلافات فردية في تحديد الدوافع الرئيسية لإنجاز الأعمال المطلوبة (الناعبي، ٢٠١٠).



شكل (٢) نموذج نظرية التوقع لفورم (Vroom) (طويل، ٢٠٠٨، ص. ٧٢).

ومن خلال الشكل (٢) يتضح أن الدافعية هي محصلة الإدراكات الثلاث، تتفاعل في ما بينها لإعطاء دافعية جيدة للعمال، وذلك بأن تكون القيم الثلاث موجبة، فكلما توقع الفرد أنه كفء للقيام بما هو منوط به كلما أدى ذلك إلى نتائج إيجابية وتجعله يتجنب النتائج السلبية وهذا سيؤدي حتماً لاستخدام أقصى قواه للقيام بالمهام المطلوبة منه (طويل، ٢٠٠٨).

٣- نظرية (X , Y) لماكريجر (Douglas McGreory)

قدم دغلاس ماكريجر (Douglas McGreory) نظريته السلوكية المسماة نظرية (X) ، ونظرية (Y) ، لتحديد وتحليل الدوافع والسلوك الإنساني، وتمثل نظرية (X) الرؤية التقليدية للضبط المباشر، ولا يصحبها أي توجه إنساني في إدارة العمل، وهي تفترض أن الناس يحتاجون إلى السلطة والعنف لدفعهم إلى تحقيق الأداء المطلوب، وأن الأداء المرضي لا يمكن

أن يتحقق إلا عن طريق الرقابة والسيطرة من جانب المسؤولين (البادري، ٢٠١١). وقد ذكر أبو رياش وآخرون (٢٠٠٦) بعض الفروض الأساسية لهذه النظرية وهي:-

- ١- الإنسان كسول بطبعه ولا يحب العمل ويحاول تجنبه إذا تمكن من ذلك.
 - ٢- الإدارة يجب أن تكون صارمة في إجبار الفرد على العمل، وإخضاعهم للمراقبة والتوجيه، وحتى التهديد بالعقاب و الفصل من العمل إذا أردنا منهم بذل أقصى جهد لتحقيق أهداف المنظمة.
 - ٣- الإنسان يتهرب من المسؤولية، ويُفضل أن يكون تابعا على أن يكون مسؤولاً، وهو قليل الطموح ويبحث عن الأمن والاستقرار قبل أي شيء آخر.
 - ٤- أن المكافآت المادية هي المحرك الأساسي للفرد للقيام بالعمل.
- أما نظرية (٧) أو نظرية المشاركة ففترض أن الأفراد بإمكانهم تقديم الأداء المناسب في المهام الموكلة إليهم إذا ما أُتيحت لهم الفرص وأسندت إليهم المسؤوليات وسمح لهم بالإبداع والابتكار، وقد سميت هذه النظرية أيضا بنظرية المشاركة لأنها تسمح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية المترتبة عليها، وتفترض هذه النظرية أن العمل عنصر طبيعي في حياة الإنسان، وأن العاملين في هذا النمط يقومون بالأعمال الصعبة في استرخاء، فتراهم يتوجهون إلى أهداف العمل ومتطلباته من تلقاء أنفسهم دون الحاجة إلى توجيه ومراقبة (البادري، ٢٠١١)، وقد ذكر أبو رياش وآخرون (٢٠٠٦) بعض فروض هذه النظرية ومنها:-

- ١- الإنسان بطبعه يحب العمل الذهني والجسدي، ويجد فيه المتعة، في ضل الظروف التي يعتبرها في صالحه.

٢- للإنسان مجموعة من الحاجات التي يسعى إلى تحقيقها، بتوجيه وتحكم ذاتي دون تدخل من الآخرين.

٣- الرقابة الخارجية، والتهديد بالعقاب، ليستا الوسيلتين الوحيدتين للتأثير على سلوك الفرد، وتحقيق أهداف المنظمة، بل يجب الاعتماد على الرقابة والتوجيه الذاتي بالنسبة للأهداف التي يقتنع ويلتزم بها الفرد.

٤- يبحث الإنسان عن المسؤولية ويحب أن يكون مُوجهاً أو قائداً لا مسيراً من قبل الآخرين، ويرغب في اكتساب المهارات والمعارف المختلفة لا ليكون مقبولاً بين الأفراد فقط وإنما للبحث عن المسؤولية والقيادة والصدارة في العمل.

ويعتقد دغلاس ماكريجر أن الأبحاث الحديثة في علوم السلوك الإنساني، قد بينت أن الافتراضات والمبادئ البديلة في ما يسمى بنظرية (Y) قد تكون أكثر صحة من مبادئ وافتراضات نظرية (X) وذلك لأن العمل والجهد البدني والذهني الذي يبذله الإنسان أمر طبيعي مثله مثل التعب والراحة، وإن الضغط الخارجي والتهديد والوعيد ليس هو الوسيلة الوحيدة لدفع الأفراد نحو تحقيق الأهداف المرجوة (التيجاني، ٢٠١٠) ولكن قد تكون نظرية (X) هي الأنسب في ظل ظروف معينة، كما أن نظرية (Y) قد تكون هي الأنسب في ظل ظروف معينة أخرى وعلى الإدارة الناجحة استخدام كل أسلوب في الوقت والمكان المناسب له.

٤- نظرية التعلم الاجتماعي لهيل (Hull)

تقوم نظرية التعلم الاجتماعي لهيل (Hull) على أساس أن الإنسان كائن اجتماعي يعيش ضمن مجموعات اجتماعية يؤثر ويتأثر بها، ومن خلال ملاحظة السلوك ومحاكاته فإنه يتعلم الكثير من الخبرات والمهارات والمعارف والاتجاهات وأنماط السلوك المختلفة، وذلك يعني أن العديد

من الدوافع الإنسانية مكتسبة من خلال عملية الملاحظة والتقليد وفقا للنتائج التي تتبع سلوك الآخرين (الزغلول، ٢٠٠٥).

٥- نظرية العاملين لهيرزبيرغ (Frederick Herzberg)

قدم هذه النظرية العالم فريدريك هيرزبيرغ (Frederick Herzberg) سلط فيها الضوء على دور الدوافع في مكان العمل، وتسمى هذه النظرية بثنائية العوامل لأنها ترى وجود عاملين يدفعان الفرد للقيام بالعمل لإشباع بعض حاجاته وهما:

أ- عوامل صحة بيئة العمل

وهي العوامل الخارجية التي ترتبط بالبيئة الوظيفية، والتي تحول دون تحقق عدم الرضا لدى العاملين، فهي تحجب مشاعر عدم الرضا لكنها لا تحقق الرضا بذاتها، ولا يعني وجودها بالضرورة وجود دافعية لدى العاملين فهي تعد ذات أثر مهم في منع الدوافع السلبية في العمل ويمكن اعتبارها بمثابة صمام الأمان في هذا الخصوص وتتمثل هذه العوامل في الأمان الوظيفي، و الرواتب، وظروف العمل، وسياسة المنظمة، ونوعية الإشراف (أبو النصر، ٢٠١٢).

ب- العوامل الدافعة

وهي العوامل الداخلية التي تدفع الأفراد إلى الإنجاز، وتدعم شعور الفرد بالرضا عن وظيفته، لأنها تسهم في زيادة اندفاعه نحو العمل، فإذا لم تتوفر هذه الظروف فلن ينتج عن ذلك شعور بعدم الرضا، وهذه العوامل تتعلق بمحتوى الوظيفة، ويطلق عليها عوامل الرضا وهي تتمثل بعوامل التقدير، والإنجاز، والتقدم الوظيفي، والنمو والتطور الذاتي، والمسؤولية (أبو رياش وآخرون، ٢٠٠٦).

لقد كانت الإدارة قبل ظهور هذه النظرية، تركز اهتمامها على معالجة انخفاض الروح المعنوية، والشعور بعدم الرضا لدى الأفراد، من خلال زيادة أجورهم وتحسين ظروف العمل، غير أن ذلك لم يحقق النتائج والأهداف التي كانت تبتغيها، وبعد ظهور هذه النظرية أصبحت الإدارات قادرة على أن تلعب دوراً أوسع في تحقيق أهدافها من خلال التركيز على العوامل الدافعة، فالعوامل الصحية برأي هيرزبيرغ عندما لا تكون موجودة تسبب درجة عالية من عدم الرضا، ولكن وجودها لا يؤدي إلى مزيد من الدافعية للعمل، بينما العوامل الدافعة تؤدي إلى تحفيز قوي ورضا تام عند توفرها، ولكنها لا تسبب الكثير من الرضا عند عدم توفرها (الناعبي، ٢٠١٠).

وكما هو واضح فإن هذه النظرية لا تختلف كثيراً عن نظرية ماسلو (Maslo) للحاجات فقد قام هيرزبيرغ (Herzberg) بتقليص مستويات ماسلو (Maslo) إلى مجموعتين بدلاً من خمس مجموعات، فالعوامل الصحية عند هيرزبيرغ تقابل مستوى الحاجات الدنيا عند ماسلو، أما المجموعة الأخرى من العوامل أو الحاجات والتي تمثل العوامل الدافعة عند هيرزبيرغ فهي تقابل باقي الحاجات في المستوى الأعلى عند ماسلو (أبو النصر، ٢٠١٢).

ومن خلال العرض السابق يتضح أن الدوافع هي من العوامل المهمة والأساسية التي تتحكم في سلوك الإنسان، وهي مجموعة من المؤثرات الداخلية والخارجية التي تحت الفرد على القيام بسلوك معين لتحقيق هدف معين، وتعتبر الدوافع من الأدوات المهمة التي يمكن أن تستخدمها القيادات الإدارية والإشرافية في المؤسسات التعليمية، وذلك لتوجيه سلوك العاملين نحو تحقيق وإشباع حاجاتهم وأهدافهم الشخصية من جهة، وتحقيق أهداف المنظمة من جهة أخرى. وتتجسّد المؤسسة في عملها عندما تستطيع الموازنة بين أهدافها المرسومة لتحقيقها وبين أهداف وحاجات وتوقعات

العاملين لديها، لذلك كان لزاماً على المؤسسات التعليمية توفير الظروف الملائمة للعمل لكي يشعر الموظف بمستوى عالٍ من الرضا والاستقرار الوظيفي، لأن الدافعية والاستقرار في العمل يحددان المستوى الجيد للأداء، وتعتبر العلاقة الإيجابية بينهما مؤشراً على الانتظام والتفاني والإخلاص في العمل. كما يتضح من خلال الاطلاع على النظريات المفسرة للدوافع أن الباحثين لم يتفقوا ولم يعتمدوا على نظرية واحدة ، فقد تعددت النظريات واتفقت في نقاط معينة، واختلفت في نقاط أخرى، ولكن في نهاية المطاف كل النظريات تسعى لهدف واحد وهو تحقيق الرضا والاستقرار للموظفين من جهة، وتحقيق مزيد من الأداء والإنتاج للمؤسسات من جهة أخرى، وسيستمر العلماء والباحثون في تقديم مزيد من النظريات الجديدة في محاولة منهم لتفسير الدوافع في مختلف المجالات.

المجال الثاني الاستقرار الوظيفي

وقد تناول هذا المجال المحاور الآتية:

أولاً: مفهوم الاستقرار الوظيفي

الاستقرار في اللغة من "استقرَّ في يستقرُّ، استقراراً، فهو مُستقرٌّ، استقرَّت الأسعارُ ثبتت، واستقرَّ في المكان أي تمكَّن فيه وسكَن، واستقرَّ رأيه على الأمر، أي صمَّم عليه واتَّخذ قراراً بشأنه" (عمر، ٢٠٠٨، ص. ١٧٩٥). ويعرف الاستقرار الوظيفي اصطلاحاً بأنه "بقاء العامل في عمله الذي يشغله في المؤسسة دون التفكير في تغيير عمله إلى مؤسسة أخرى ما دام العمل الأول يوفر له مختلف احتياجاته المادية، والاجتماعية، والنفسية، ويجعله مطمئناً على مستقبله المهني وراض عنه" (جبلي، ٢٠٠٦، ص. ٢٣). كما يعرف اليازيد (٢٠١٢) الاستقرار الوظيفي بأنه "بقاء العامل في خدمة المؤسسة التي يعمل بها وتمسكه بعمله في ظل توفر بدائل أخرى وذلك لشعوره على الدوام بالأمن والراحة وضمان الاستقرار في العمل" (ص. ٢٣). ويرى عذاري وإسماعيل (٢٠١٣) أن الاستقرار الوظيفي يعني "الاستقرار النفسي والذهني لدى الموظف مما يترتب عليه الشعور بزيادة الولاء للمنظمة التي تطبق مبدأ الاستقرار الوظيفي والذي يؤدي إلى خلق جو يسوده الثقة والمحبة والتآلف بين العاملين في المنظمة" (ص. ١٤٢).

ثانياً: أهمية الاستقرار الوظيفي

يعتبر العنصر البشري دوراً محورياً في مختلف النشاطات التي تقوم بها المنظمة سواء كانت هذه النشاطات متعلقة بالجوانب الفكرية والابتكارية كاتخاذ القرارات والتخطيط الاستراتيجي أو المتعلقة بالجوانب العملية الميدانية المختلفة التي تتم عند المستويات التنفيذية الدنيا. لذلك وجب الاهتمام والعناية بهذا العنصر البشري من خلال توفير الظروف المناسبة لعمله وتحفيزه بالطريقة

التي تجعله يبذل مجهودات إضافية لاستغلال قدراته وإمكانياته الكامنة. فالاستقرار الوظيفي في أي منظمة لا يمكن أن يتحقق من خلال الحوافز المادية والأجور التشجيعية التي يحصل عليها فقط وإنما يتسع ليشمل كل ما يحيط به في مجال عمله، وتأثير هذا المحيط على نفسيته (حليس، ٢٠٠٩).

إن الاستقرار الوظيفي يُعد من أهم درجات الرضا الوظيفي التي يصل إليها أي موظف في مجال العمل الذي يقوم به، ويُعتبر من أهم الحوافز التي يجب توفرها والاهتمام بها في بيئة العمل لما لها من تأثير ودور مباشر على معدلات أداء العاملين في المؤسسة، فثبات العامل في عمله واستقراره فيه له انعكاسات إيجابية عليه وعلى المنظمة التي يعمل بها. فالعامل المستقر في عمله مشبع بثقافة المنظمة ومتطوع بطباع جماعة العمل وذلك عكس العامل كثير التنقل فهو دائماً يبحث عن التكيف والاستقرار والتلاؤم مع السلوكيات الجديدة لجماعة العمل، وأساليب الوظيفة الجديدة التي سيخضع لها، فتصبح بالنسبة له مصدر قلقٍ وخوفٍ يؤثر على مستوى أدائه داخل المنظمة (منصور، ٢٠١٤) فشعور الموظف بالاستقرار الوظيفي مطلوب إلا في حالة فشله في تحقيق الأهداف الأساسية المطلوبة منه على أن يرتبط ذلك بتقييم حقيقي وشفاف لنتائج الأداء.

كما إن استقرار الموظف في عمله يتيح له فرصة أكبر للتقدم المهني وبلوغ أعلى مراتب السلم الوظيفي مقارنة بغيره من الموظفين بحكم إتقانه لعمله والتحكم في آلياته، ويزيد استقرار جماعة العمل من تماسكها وترابط أعضائها وبالتالي يدوم انتمائها للمنظمة ويرتفع معدل التزامها التنظيمي وقد ذكر الديب (٢٠٠٧) مجموعة من المميزات التي يمكن أن يحصل عليها الموظف نتيجة استقراره في وظيفته منها:

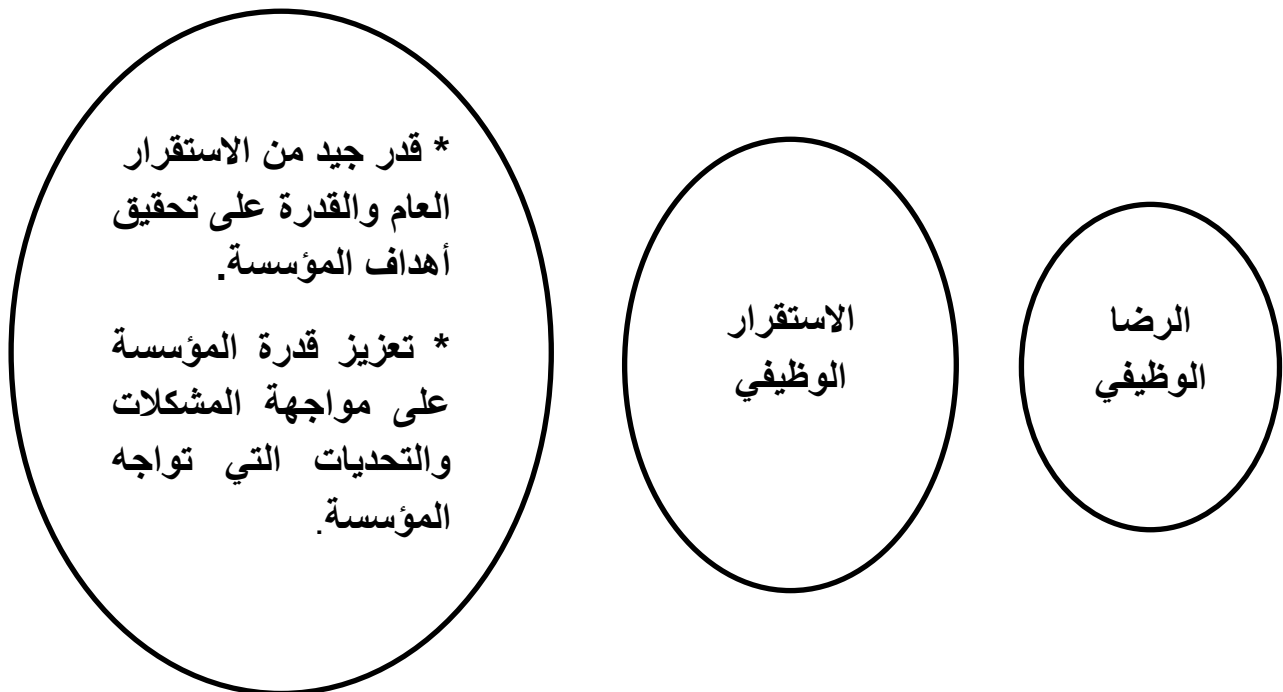
- ١- ثبات واستقرار مستوى أداء الموظف في عمله.
 - ٢- استعداد الموظف للتعلم والنمو والترقي الوظيفي.
 - ٣- ارتفاع مستوى طموح الفرد للوصول إلى أعلى مراتب السلم الوظيفي.
 - ٤- تقبل وتفاعل الموظف مع البرامج التدريبية التي تقدمها المنظمة.
 - ٥- التمتع بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي.
 - ٦- العلاقة الجيدة بين الموظفين ورؤسائهم في العمل.
 - ٧- إحساس الموظف بتقدير المؤسسة له وللعمل الذي يقوم به، وحرصه على بقاءه بها.
- وإذا كانت هذه فوائد وأهمية الاستقرار الوظيفي للموظف وجماعة العمل فهي بالنسبة للمنظمة لها فوائد وأهمية مضاعفة، فاستقرار الموظف في منظمته يجعل منها مجتمع مصغر تجمعته ثقافة تنظيمية وهدف مشترك وهويه واحدة. فالموظفون جميعا يعملون في المؤسسة من أجل استمرارها وتحقيق أهدافها، فاستقرار المنظمة من استقرار موظفيها والعكس صحيح. وقد ذكر الديب (٢٠٠٧) مجموعة من الفوائد التي يمكن أن تحصل عليها المؤسسة جراء ارتفاع مستوى استقرار الموظف في وظيفته منها:

- ١- توافر الردفاء المناسبين لكافة مواقع العمل بالمؤسسة، والتأمين الذاتي لاحتياجات المؤسسة من التخصصات المختلفة في حالة غياب أو خروج أحد الموظفين.
- ٢- استعداد الأفراد التام للبدل والعطاء المستمر من أجل تحقيق أهداف المنظمة.
- ٣- عدم وجود عمالة إضافية أو زائدة عن حاجة العمل الفعلية.
- ٤- ارتفاع مستوى انتماء العاملين نحو المؤسسة ومواجهة التحديات التي قد تتعرض لها.

٥- قدرة ومرونة الموارد البشرية على استيعاب المتغيرات والتحديات المستمرة في الوظائف الجديدة.

ثالثاً: علاقة الاستقرار في العمل بالرضا الوظيفي

يعتبر الرضا الوظيفي قضية لها أهميتها في حياة الأفراد والمجتمعات وذلك لأن رضا الفرد عن مهنته يعد أساساً لتوافقه النفسي والاجتماعي وينعكس إيجاباً على أدائه المهني ولا يمكن أن يتحقق هذا الرضا إلا إذا شعر الفرد بالأمن والارتياح ضد الفصل والتهديد، وأنه باق في وظيفته ومتطور إلى مواقع أكثر أهمية كلما أثبت جدارته ومهارته ومسؤوليه في القيام بالأعمال المطلوبة منه، وبالتالي تحقيق مستوى جيد من الرضا والاستقرار في هذه الوظيفة (الكندي، ٢٠١٤). ويرى سلطان (٢٠٠٣) أنه "كلما زاد رضا الفرد عن عمله ازداد الدافع لديه على البقاء في هذا العمل، وقل احتمال تركه لوظيفته بطريقة اختيارية" (ص ٢٤).



شكل (٣) الأثر المتتابع والكبير للرضا الوظيفي (الديب، ٢٠٠٧، ص ٨٩)

من خلال الشكل (٣) يتضح أن حالة الرضا عن العمل تؤدي الى الاستقرار الوظيفي والذي بدوره يؤدي الى تحقيق أهداف المؤسسة ويجعلها قادرة على مواجهة التحديات، وإن عدم شعور الموظف بالرضا عن العمل الذي يقوم به يؤدي إلى التفكير في ترك هذا العمل كلياً، وهذا التفكير يقود الفرد للبحث عن وظيفة جديدة يشعر فيها بالرضا والاستقرار المادي والمعنوي. وعلى ذلك يمكن القول أن الاستقرار الوظيفي لا يمكن أن يتحقق إلا إذا توفر لدى الموظف قدر كبير من الرضا حول كل ما يحيط به داخل المؤسسة التي يعمل بها، وحينما توفر له وظيفته إمكانية الاستفادة من مهاراته وقدراته وابتكاراته وإبداعاته وتوظيفها بطريقة تشعره بالأمن وتحقق له فرصة التقدم والترقي الوظيفي (جبلي، ٢٠٠٦).

رابعاً: مظاهر الاستقرار الوظيفي

يلعب الاستقرار الوظيفي دوراً مهماً في فاعلية أداء العاملين داخل المؤسسة التي يعملون بها، وبالتالي يؤدي ذلك إلى تحقيق أهداف المؤسسة ورفع جودة مخرجاتها، ولا يمكن لأي مؤسسة أن تحقق نجاحاً دون الاهتمام بمواردها البشرية والمحافظة عليها وتوفير كافة الظروف الملائمة لاستقرارها الوظيفي وقد ذكر منصور (٢٠١٤، ص ٥٩-٦٢) أربع مظاهر للاستقرار الوظيفي للعاملين وهي:

أ- تماسك جماعة العمل: لكي تحقق المنظمة قدراً عالياً من الاستقرار الوظيفي لابد أن تكون جماعات العمل متماسكة ومتعاونة ومتكاتفه في ما بينها، وأن تقلل من حدة التنافس والصراعات وذلك عن طريق فتح قنوات الاتصال الفعال بين أعضائها، وأن يتم توزيع أدوار العمل كل حسب تخصصه وقدراته، وتقديم فرص متساوية للتقدم

والتقني الوظيفي بين الأعضاء الأمر الذي يدفع جماعات العمل التمسك ببيئة العمل والمحافظة عليها قدر المستطاع.

ب- **الراحة النفسية والشعور بالأمان الوظيفي:** يعتبر شعور الموظف بالراحة النفسية والأمان الوظيفي من العوامل المهمة التي تؤدي إلى الصحة النفسية، وهي تأتي في المرتبة الثانية في سلم الاحتياجات لماسلو بعد إشباع الحاجات الفسيولوجية، فشعور الموظف بالراحة والأمان في وظيفة ينعكس إيجاباً على أدائه ويعتبر مؤشراً على استقراره الوظيفي في منظمته.

ت- **المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات:** تنبع أهمية مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات كون هؤلاء الموظفون هم من يقع على عاتقهم تنفيذ هذه القرارات وهم الأكثر قدرة على تحديد ومعرفة المشاكل التي قد تواجههم أثناء العمل، واختيار أفضل الطرق لحلها، وإن عدم مشاركة العمال في اتخاذ هذه القرارات يؤدي بالضرورة إلى الصراع وظهور المشكلات وانخفاض مستوى الأداء، مما يشكل حالة من عدم الاستقرار في منظمة العمل (السفياني، ٢٠١٢).

ث- **تخطيط وتنمية الموارد البشرية:** ويقصد بها الجهود المخططة والمنفذة لتنمية مهارات وترشيد سلوكيات الأفراد العاملين بالمنظمة بما يعظم من فعالية أدائهم ويحقق ذواتهم وأهدافهم الشخصية، وكذلك يساهم في تحقيق الاستقرار الوظيفي والاستقرار العام في المنظمة (أبو النصر، ٢٠٠٧).

خامساً: العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي

يرتبط الاستقرار الوظيفي بمجموعة من العوامل التي تتفاعل في ما بينها بالرغم من التباين في مدى تأثيرها على استقرار العامل في وظيفته ويرى جبلي (٢٠٠٦) "أن هذه العوامل هي عبارة عن مجموعة من المؤشرات النفسية والفسولوجية والإنتاجية والاقتصادية التي تحدث نتيجة تفاعل الموظف مع البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة، وتعمل على استقراره وبقائه في مؤسسته" (ص٤٢). وإذا كانت مدرسة الإدارة العلمية قد ركزت على الجوانب المادية وخاصة الأجور والترقيات والمكافآت المادية كونها الوسيلة الأساسية لاستقرار العمال في وظائفهم فإن مدرسة العلاقات الإنسانية قد ركزت على الجوانب الاجتماعية بين جماعات العمل والأفراد، في حين أهتمت مدرسة التحليل النفسي بتحقيق الراحة والأمان النفسي كوسيلة لتحقيق الرضا الوظيفي الذي بدوره يؤدي إلى الاستقرار في العمل، وقد تعرضت هذه المدارس لمجموعة كبيرة من الانتقادات كونها أهتمت بجوانب معينة وأهملت الجوانب الأخرى رغم أهميتها، لذلك كان من الضروري التركيز على مختلف الجوانب سواء أكانت مادية، أو اجتماعية، أو نفسية، لأن وجودها داخل المؤسسة يوفر جو من الراحة والاستقرار الوظيفي للعمال (حليس، ٢٠٠٩). ويمكن تحديد هذه الجوانب في ما يلي:-

١- الجوانب المادية:- تكتسب الجوانب المادية أهمية كبيرة بالنسبة للعاملين في أي

مؤسسة لأنها ترتبط بشكل مباشر بظروف وشروط العمل، وكذلك ترتبط بالأجور،

والترقيات، والعلاوات المالية التي يحصل عليها العامل نظير الجهد الذي يبذله من

أجل تحقيق أهداف المؤسسة. وفيما يلي ذكر لبعض هذه العوامل:-

٢- العوامل الفيزيكية للعمل:- وتتمثل هذه العوامل في وجود مجموعة من الأحوال

الطبيعية والمادية التي تحيط بالعامل أثناء أدائه لعمله والتي من شأنها أن توفر جو مريح ومرضي للعاملين داخل المؤسسة مثل توفر الأجهزة والمعدات والحواسيب الحديثة، والإنارة الجيدة، وتوفر بيئة العمل النظيفة والصحية (شنيق، ٢٠٠٨)، وما إلى ذلك من الظروف التي تمثل عاملاً مؤثراً ومشجعاً للإبداع والاستقرار في العمل داخل المؤسسة.

أ- الأجر المادي:- يعتبر الأجر المادي الذي يتقاضاه العامل نظير ما يبذله من

جهد له دور فعال في مستوى الاستقرار الوظيفي، فإذا شعر العامل أن نصيبه من الأجر الذي يحصل عليه يوازي الجهد الذي يبذله فإن ذلك سيرفع من مستوى رضاه واستقراره وذلك لاعتقاده أن المؤسسة عادلة معه من حيث الأجور، والعكس صحيح إذا لم يحصل العامل على ما يستحقه من الأجر فإن ذلك سيشعره بالظلم وسيؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية للعامل وبالتالي سيعيش في جو من عدم الاستقرار (حليس، ٢٠٠٩).

ب- الترقية:- تعد الترقية من الحوافز المهمة التي ترفع الروح المعنوية وتشعر

العمال بأهمية العمل، ويرى جبلي (٢٠٠٦) "أن الترقية هي تدرج العامل في سلم التنظيم الإداري، وشغله لمنصب ذي مستوى أعلى مصحوب بالزيادة في المسؤولية التي تنتج عنها آثار مادية ومعنوية، وقد يصاحبها ارتفاع في المستوى الاقتصادي والاجتماعي للعامل" (ص ٤٥)، ونظراً لأهمية الترقية على استقرار الموظف فيجب على المؤسسة رسم سياسة فعالة وعادلة للتقدم الوظيفي وقد ذكر شنيق (٢٠٠٨) "أن المبدأ الرئيسي الذي يجب مراعاته عند رسم سياسة الترقية

بهدف استخدامها كحافز هو أن يرتبط حصول الشخص على الترقية لتحقيقه لأعمال مميزة أو مستوى كفاءة عالية" (ص ١٥). فإذا لم تتوفر أمام العمال فرص التدرج نحو مناصب وظيفية تتناسب مع مهاراتهم وقدراتهم فإنهم سيتركون العمل ويبحثون عن مؤسسات تشبع لهم حاجاتهم الوظيفية، فالترقية تعطي العمال مزيداً من الاستقرار والولاء والشعور بالانتماء للمؤسسة التي يعملون بها.

٣- الجوانب الاجتماعية:- من أجل أن تحافظ المؤسسة على استقرار كوادرها

البشرية لابد أن توفر لهم جو من العلاقات الاجتماعية والإنسانية الملائمة للعمل، فالإنسان كائن حي، اجتماعي بطبعه، له حاجاته الإنسانية والشخصية التي يجب إشباعها والعناية بها من قبل أصحاب العمل، ولا ينظر إليه على أنه امتداد للآلات (حليس، ٢٠٠٩)، ويمكن لأي مؤسسة أن توجد بيئة اجتماعية سليمة من خلال الاهتمام بالجوانب الآتية:-

أ- القيادة:- تعد القيادة ظاهرة اجتماعية عرفها الإنسان منذ بدء الخليقة، وتعتبر

ضرورة لا يمكن الاستغناء عنها لأي مجتمع أو مؤسسة، وهي أداة فعالة في مجال العمل وتساعد على حل كثير من المهام والتعقيدات، وتعتبر عن القدرة على التأثير في الناس من أجل أن يتعاونوا لتحقيق هدف يرغبون فيه (أبو النصر، ٢٠٠٧) فالقيادة الناجحة تساعد على الانسجام والتفاهم بين أفراد الجماعة وتقوي شعورهم بالانتماء لمؤسستهم الأمر الذي يجعلهم يشعرون بالرضا والرغبة في الاستمرار والبقاء في العمل ويرى جبلي (٢٠٠٦) "أن نمط القيادة السائد داخل المؤسسة يؤثر سلباً أو إيجاباً ليس فقط على توازن المؤسسة، بل أيضاً على استقرار العمال في مهنتهم، وولائهم وشعورهم بالتقدير للمؤسسة التي يعملون بها" (ص ٤٧).

ب- **الإشراف:-** يلعب الإشراف الفعّال دوراً بارزاً في التوجيه والتحفيز على العمل

كونه يُعتبر عملية تعليمية وتدريبية تهدفُ إلى تنمية وتحسين الموارد البشرية ويعتبر المشرف هو القائد الذي يحتك مباشرة بالموظفين طوال مدة عملهم ليوفر لهم التدريب اللازم ويساعدهم على التكيف مع عملهم وبذلك لهم الصعوبات التي قد تعترضهم ولا يقتصر دور المشرف على الجوانب الفنية فقط وإنما يتجاوز ذلك إلى معرفة الجوانب الاجتماعية والنفسية للموظفين التي تساعده في القيام بالتأثير على مرؤوسيه بما يضمن الوصول للأهداف المرجوة ويحافظ على ولاء وانتماء واستمرار الموظفين بالعمل في المؤسسة التي يعملون بها (حليس، ٢٠٠٩).

ت- **الاتصال:-** إن عملية التواصل داخل وخارج المؤسسة لها دور كبير في إيجاد

جو من الانسجام والتنسيق والتعاون بين الأفراد، فالمسؤول الناجح هو الذي يفتح قنوات اتصال (مباشرة وغير مباشرة) بين جميع مستويات العمل، ويسعى لتسهيل التواصل والاحتكاك بين الأفراد والجماعات ليضمن الحفاظ على العلاقات الإنسانية والاجتماعية ويعزز مستوى الرضا والاستقرار لديهم داخل المؤسسة (منصور، ٢٠١٤) "فالعامل يفضل البقاء في المؤسسة التي يسودها جو من العلاقات الطيبة والتفاهم وحب العمل، في حين أنه يرغب في تغيير المؤسسة التي يسودها سوء التفاهم والكراهية وتنعدم الثقة بين أعضائها" (جبلي، ٢٠٠٦، ٤٨).

٤- **الجوانب النفسية:-** لا تقتصر حاجات الموظفين المهنية على الجوانب المادية،

والاجتماعية فحسب ولكن تتعداها إلى الجوانب النفسية المهمة التي يحتاجها الموظف أثناء ممارسته لعمله فهم بحاجة للاحترام والتقدير والاهتمام وتعزيز المكانة الاجتماعية، فعدم توفر هذه الحاجات تؤدي إلى التوتر وعدم الاستقرار

والتوازن داخل بيئة العمل وربما تؤدي إلى التفكير في ترك العمل نهائياً في المؤسسة (حليس، ٢٠٠٩)، "الفرد يكون راضياً عن عمله وأكثر استقراراً فيه متى علم أنه سيحقق له مستقبلاً مهنيّاً مضموناً يمكنه من التقدم في الوظيفة واكتساب الخبرات والاحترام والتقدير" (جبلي، ٢٠٠٦، ٥٠).

من خلال العرض السابق يتضح أن الاستقرار الوظيفي يشكل أهمية كبيرة للمؤسسات والمنظمات التي تهتم بالمحافظة على كواردها البشرية وترغب في تحقيق معدلات عالية من الأداء، ولا يمكن أن يتحقق ذلك إلا من خلال العمل على توفير العوامل التي تؤثر على استقرار الموظفين، سواء أكانت هذه العوامل مادية، أو عوامل اجتماعية، أو عوامل نفسية. ولا يمكن بأي حال من الأحوال الاستغناء عن أي عامل من هذه العوامل كونها تشكل مجموعة مهمة وضرورية للحفاظ على مستوى عالٍ من الاستقرار الوظيفي، فكلما كان الجو السائد في المؤسسة يتميز بالتسامح والتعاون والعدالة والمساواة بين العاملين أدى ذلك إلى تعزيز ثقتهم بالمؤسسة، ورفع روحهم المعنوية، وزيادة رضاهم عن التنظيم، وبالتالي تعزيز الاستقرار الوظيفي لديهم، وفي حالة إهمال المؤسسة لأحد الجوانب المؤثرة على الاستقرار الوظيفي للعاملين، فإن ذلك يؤدي لتشجيع العاملين على ترك العمل والغياب والتسرب وبالتالي ضعف مستوى الاستقرار الوظيفي بالمؤسسة.

الدراسات السابقة:-

تناول الباحث في هذا القسم الدراسات السابقة المتعلقة بموضوعي الدراسة وهما:-

المحور الأول:- الدراسات المتعلقة بدوافع الالتحاق ببرامج الدراسات العليا

أولاً:- الدراسات العربية

أجرى الزيود (٢٠١١) دراسة كانت بعنوان "دوافع التحاق الطلبة بكلية التربية الرياضية في جامعة اليرموك" هدفت هذه الدراسة للكشف عن دوافع التحاق الطلاب بكلية التربية الرياضية في جامعة اليرموك، وكذلك هدفت لدراسة الفروق في دوافع الالتحاق تبعا لمتغير النوع الاجتماعي، والمستوى الدراسي. وقام الباحث باستخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة، وقد استعان باستبانة معدلة كوسيلة لجمع البيانات تكونت من (٣٦) فقرة موزعة على خمسة محاور، قام بتوزيعها على عينة عشوائية بلغ عددها (٦٢) طالباً وطالبة، وقد أظهرت النتائج أن دوافع الطلاب كانت مرتبة تنازلياً: الدوافع البدنية، الدوافع الشخصية، الدوافع الاجتماعية، والدوافع المهنية، والدوافع الأكاديمية، كما أوضحت نتائج هذه الدراسة عدم وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية في دوافع التحاق الطلاب تعزى لمتغيري الدراسة النوع الاجتماعي، والمستوى الدراسي.

كما أجرى الهباهبة والجعافرة والخرابشة (٢٠١٠) دراسة بعنوان "دوافع التحاق الطلبة ببرامج الماجستير في كلية الأميرة عالية الجامعية" وهدفت إلى معرفة دوافع التحاق الطلاب ببرامج الدراسات العليا ودرجة أهمية وتواتر هذه الدوافع، كما هدفت للتعرف على أثر كل من متغيرات النوع الاجتماعي والتخصص والعمر والحالة الاجتماعية لأفراد العينة على دوافع الالتحاق، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي، وقاموا بإعداد استبانة تم تطبيقها على عينة مكونة من (١٠٠) طالب وطالبة، وقد أظهرت النتائج أن دوافع التحاق الطلبة ببرامج الماجستير في الكلية كانت مرتبة

تتازلياً كما يأتي: الدافع العلمي والدافع المهني والدافع النفسي والدافع الاقتصادي والدافع الاجتماعي. كما بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للدافع النفسي والدافع الاجتماعي لصالح الطالبات في حين أنه لم تظهر الدراسة أي فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الدوافع تعزى إلى التخصص أو العمر أو الحالة الاجتماعية.

وقام ربايعة (٢٠٠٩) بدراسة بعنوان "دوافع التحاق الدارسين بجامعة القدس المفتوحة في ضوء عدد من المتغيرات" هدفت للتعرف على دوافع التحاق الطلاب بجامعة القدس المفتوحة، ومعرفة مدى اختلاف هذه الدوافع باختلاف متغيرات كل من النوع الاجتماعي، والعمر، والوضع المهني، ومكان الدراسة والبرنامج الأكاديمي. حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي وقام بإعداد استبانة كأداة لجمع البيانات تم توزيعها على عينة من الطلاب بلغت (٤٣٦) طالباً وطالبة. وقد أظهرت النتائج أن دوافع الطلاب كانت مرتبة تتازلياً كالاتي: الدوافع الأكاديمية، الدوافع الاجتماعية، الدوافع الاقتصادية، الدوافع السياسية، الدوافع الشخصية، كما بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على متغيرات كل من النوع الاجتماعي، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن، والبرنامج الأكاديمي للدراسة، في حين أوضحت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عمر الدارس ولصالح الفئات العمرية الأقل من (٢٤) سنة.

كما أجرى العريمي (٢٠٠٧) دراسة بعنوان "فاعلية الالتحاق بالدراسات العليا في سلطنة عُمان" هدفت للكشف عن الدوافع والأسباب الحقيقية من وراء التحاق الطلاب بالدراسات العليا، وما إذا كانت هذه الدوافع تختلف باختلاف النوع الاجتماعي والحالة الدراسية للطلاب، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي وطبق المقابلة المعمقة على عينة من الطلاب بلغ عددها (٣٠) طالباً وطالبة (دكتوراه، ماجستير) من مختلف الكليات والجامعات في سلطنة عُمان وخارجها وذلك

بالاستعانة باستمارة المقابلة المعدة لهذا الغرض ، وقد توصلت الدراسة إلى أن الدوافع والأسباب الاقتصادية والاجتماعية كانت وراء الالتحاق بالدراسات العليا وأن الدوافع الشخصية والذاتية جاءت في المرتبة الثانية في حين أن الأسباب الثقافية والمعرفية جاءت في المرتبة الثالثة. كما أشارت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي وخاصة في الدوافع الشخصية والاقتصادية والاجتماعية لصالح فئة الذكور .

وفي دراسة أجراها عبد الباقي وفريد وخفاجي (٢٠٠٧) هدفت لمعرفة دوافع تقدم الطلاب للالتحاق بكليات وأقسام التربية الرياضية في جامعتي بابل والقادسية بالعراق، ومعرفة مدى اختلاف هذه الدوافع باختلاف متغير النوع الاجتماعي، وقد استخدم الباحثون الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي تكونت من (١٤٤) طالباً وطالبة واستخدموا المنهج الوصفي المسحي لهذه الدراسة. وقد كشفت الدراسة أن الدوافع الصحية والبدنية حصلت على المرتبة الأولى تلتها الدوافع الأكاديمية والمهنية، في حين جاءت الدوافع الاجتماعية في المرتبة الأخيرة، كما بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دوافع الطلاب تعزى لمتغير النوع الاجتماعي على مجالي الدوافع الأكاديمية والمهنية، والدوافع الصحية والبدنية، في حين كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مجال الدوافع الاجتماعية ولصالح الطالبات.

أما دراسة أبو طالع (٢٠٠٦) فقد هدفت للتعرف على دوافع التحاق الطلاب بأقسام التربية الرياضية في كليات فلسطين الحكومية. وتحديد أثر متغيرات كل من النوع الاجتماعي، ونوع الكلية التي يدرس بها الطلاب، والبرنامج الدراسي، والمستوى الدراسي للطلاب الملتحقين. وتم استخدام المنهج الوصفي، وقام الباحث بتطبيق استبانة كأداة لجمع البيانات على عينة عشوائية بلغت (١٧٥) طالباً وطالبة. أظهرت نتائجها أن دوافع عينة الدراسة كانت كبيرة جداً في جميع

مجالات الدراسة وأن الدوافع البدنية والصحية جاءت في المرتبة الأولى، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دوافع التحاق الطلاب تعزى لمتغيرات كل من النوع الاجتماعي، ونوع الكلية، في حين كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دوافع الطلاب تعزى لمتغير البرامج الدراسية لصالح طلاب الدبلوم، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير المستوى الدراسي، تميل لصالح طلاب السنة الأولى.

وكذلك أجرى العمري (٢٠٠٥) دراسة بعنوان "دوافع الالتحاق بالدراسات العليا لدى طلبة الجامعات الحكومية الأردنية كما يراها طلبة الدراسات العليا للعام الدراسي ٢٠٠٢-٢٠٠٣" هدفت للتعرف على دوافع الطلاب للالتحاق بالدراسات العليا في الجامعات الحكومية الأردنية، ودرجة أهمية وتواتر هذه الدوافع في المجالات النفسية والثقافية والعلمية والاقتصادية وأثرها على كل من متغيرات النوع الاجتماعي، والعمر، ونوع الدراسة. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات قام بتطبيقها على عينة بلغت (٥٠٠) طالباً وطالبة، وقد أظهرت النتائج أن دوافع الالتحاق بالتعليم العالي في الجامعات الحكومية الأردنية جاءت مرتبة تنازلياً: الدوافع النفسية، الدوافع الثقافية، الدوافع العلمية، الدوافع الاقتصادية، والدوافع الاجتماعية. كما بينت الدراسة عدم وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي، والمستوى الأكاديمي، والعمر، ونوع الجامعة التي يدرس بها الطالب.

وقام صبيحات (٢٠٠٤) بدراسة تحت عنوان "دوافع التحاق الطلاب ببرامج الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية" هدفت للتعرف على دوافع التحاق الطلاب ببرامج الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية وتحديد أثر كل من النوع الاجتماعي، والعمر، والتخصص ومكان السكن، والوظيفة، والحالة الاجتماعية، ومستوى الدخل على هذه الدوافع، وقد استخدم الباحث المنهج

الوصفي المسحي وقد قام بإعداد الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات وقام بتطبيقها على عينة مكونة من (٤٢٩) طالباً وطالبة. وأظهرت نتائج الدراسة أن دوافع الطلاب للالتحاق ببرامج الدراسات العليا كانت مرتبة تنازلياً: - الدافع المهني، الدافع العلمي، الدافع النفسي، الدافع الاقتصادي، دافع البطالة، الدافع الاجتماعي. كما بينت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر ولصالح الفئات العمرية الأقل من (٢٥) سنة، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية على متغير النوع الاجتماعي ولصالح فئة الإناث، وكذلك على متغير الوظيفة الحالية ولصالح الموظف الحكومي، ومتغير الحالة الاجتماعية ولصالح غير المتزوجين (أعزب)، ومتغير الدخل، ولصالح ذوي الدخل الأقل من (١٥٠٠) شيكل. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لبقية متغيرات الدراسة.

وفي دراسة أجراها حسن والنبهان (٢٠٠٢) هدفت لمعرفة دوافع الالتحاق ببرامج التأهيل التربوي بكلية التربية بجامعة السلطان قابوس، ومعرفة ما إذا كانت هذه الدوافع تختلف باختلاف التخصص والحالة الاجتماعية، ومقر السكن، والنوع الاجتماعي، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات مكونة من (٢٨) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، وقام الباحثان بتوزيع الاستبانة على عينة عشوائية بلغت (٢٢٦) طالباً وطالبة موزعين حسب متغيرات الدراسة. وكشفت نتائج هذه الدراسة إلى أن دوافع الطلاب جاءت مرتبة تنازلياً على النحو الآتي: الدافع التعليمي والثقافي، الدافع الاقتصادي، والدافع الاجتماعي، كما أوضحت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الدراسة على دوافع الالتحاق ببرامج التأهيل التربوي.

وقد وجد السعود وبطاح (١٩٩٨) في دراستهم التي كانت بعنوان "دوافع التحاق الطلبة بالجامعات الأهلية الأردنية من وجهة نظرهم" والتي هدفت لتقصي دوافع الطلبة للالتحاق

بالجامعات الأهلية الأردنية ومعرفة أثر كلا من المتغيرات النوع الاجتماعي والجنسية ونوع الكلية والمستوى الدراسي على دوافع الطلاب، والتي استخدم الباحثان فيها استبانة مكونة من عشرين فقرة توزعت على أربعة مجالات، وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن الدوافع التي حدث بالطلاب للالتحاق بالجامعات الأهلية الأردنية ترتبت حسب أهميتها كالآتي: (الدوافع المعرفية، والدوافع الاجتماعية، والدوافع الخاصة، والدوافع الاقتصادية) كما بينت الدراسة عدم وجود أثر ذات دلالة إحصائية لمتغيرات كلا من النوع الاجتماعي، والجنسية، ونوع الكلية، في تصنيف الطلبة لهذه الدوافع، بينما كان للمستوى الدراسي بعض الأثر فيما يتعلق بالدوافع الاجتماعية.

أما دراسة قطامي (١٩٩٦) فقد هدفت إلى معرفة دوافع التحاق الطلاب بكلية تأهيل المعلمين العالية ومعرفة أثر كل من متغيرات النوع الاجتماعي، والمعدل التراكمي، والتخصص في الكلية، على دوافع الطلاب. وقد طبق الباحث استبانة على عينة مكونة من (٤٨٥) طالبا وطالبة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من كلية تأهيل المعلمين العالية في عمان وأردب بالأردن. وقام باستخدام المنهج الوصفي في الدراسة، وقد بينت النتائج أن دوافع الإنجاز والدوافع العلمية كانت من أعلى الدوافع التي حدث بالطلاب للالتحاق بالدراسة في كلية تأهيل المعلمين العالية، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغيرات كل من النوع الاجتماعي ولصالح فئة الذكور، ومتغير المعدل التراكمي ولصالح ذي التحصيل المرتفع، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير التخصص الوظيفي، وتميل لصالح التخصصات الأدبية.

وفي دراسة قام بها الحراشة (١٩٩٤) بعنوان "دوافع الالتحاق بالتعليم الجامعي لدى طلبة جامعة اليرموك" هدفت لمعرفة دوافع الالتحاق بالتعليم الجامعي لدى طلبة جامعة اليرموك وأثر متغيرات كل من النوع الاجتماعي ومستوى تعلم الوالدين والمستوى الأكاديمي ومستوى الدخل

الشهري للأسرة ومكان الإقامة، ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بالاستعانة بالمنهج الوصفي، وقام بتطوير استبانة كأداة لجمع البيانات قام بتوزيعها على عينة من الطلاب بلغت (٧٥٢) طالباً وطالبة تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وأظهرت النتائج أن دوافع الالتحاق كانت مرتبة ترتيباً تنازلياً كالآتي: الدوافع العلمية والدوافع النفسية والدوافع الاجتماعية، والدافع الاقتصادي، كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدوافع الالتحاق بالتعليم الجامعي تعزى لكل من النوع الاجتماعي ومستوى الدخل للأسرة، والكلية، ومستوى تعلم الوالدين، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمكان السكن والمستوى الأكاديمي.

ثانياً:- الدراسات الأجنبية

أجرى نيكول (Nicole,2013) دراسة بعنوان "دوافع الطلاب للحصول على شهادة عالية في التمريض" كان الهدف من هذه الدراسة التعرف على دوافع الطلاب المسجلين في برنامج البكالوريوس للممرضين من خلال دراسة العوامل التي تؤثر على توجهات الطلاب في الالتحاق بالتعليم الجامعي، تم تطبيق الدراسة على عينة من طلاب جامعة روان بالولايات المتحدة الأمريكية بلغت (٢٠٠) طالباً وطالبة ، قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي والاستبانة الالكترونية لجمع البيانات وتحليلها. وقد أوضحت نتائج الدراسة أن التقدم العلمي والحصول على مؤهل جامعي عالٍ كان هو الدافع الرئيسي لمواصلة الدراسة، كما أوضحت الدراسة أن الخبرات السابقة في العمل لم يكن لها تأثير على دوافع الطلاب.

وفي دراسة أجراها رونيس وسميث (Roness & Smith, 2009) كانت بعنوان "دوافع الطلاب للحصول على شهادة في الدراسات العليا في التعليم" هدفت للتعرف على دوافع

الطالبة للحصول على شهادات عليا ليصبحوا معلمين في المستقبل، وقد أجرى الباحثان الدراسة على مجموعة من طلاب الجامعات النرويجية بلغ عددهم (٢٨٣) طالباً وطالبة وذلك في بداية التحاقهم بالدراسة، وقام باستخدام المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة وقد أظهرت نتائج تحليل الاستبانات المستخدمة لجمع البيانات أن الدافع العلمي والدافع الاقتصادي كانا هما الدافعان الأكثر قوة لدى الطلاب لمواصلة الدراسة في مجال التعليم، وذلك من أجل الحصول على المزيد من الخيارات الحقيقية في سوق العمل، وفي عام (٢٠١٠) قام نفس الباحثين بدراسة على نفس العينة السابقة من الطلاب تحت عنوان " استقرار الدوافع خلال تدريب المعلمين" هدفت للتعرف على مدى ثبات واستقرار الدافع لدى المعلمين بعد التحاقهم بالدراسات العليا في التعليم، وقد أشارت النتائج إلى أن حصول الطلاب على شهادات عليا يحقق طموحاتهم وتوقعاتهم المستقبلية، كما بينت الدراسة ثبات واستقرار الدوافع لدى المعلمين الدارسين.

كما قام الباحثان **حنيين وسلفر (Hanen&Silver,2003)** بدراسة هدفت للتعرف على الدوافع والحوافز التي حدثت بالطلاب للالتحاق ببرامج الدراسات العليا في جامعات المملكة المتحدة، وكذلك معرفة أثر كل من متغيرات النوع الاجتماعي، والعمر، ونوع الكلية التي يدرس بها الطالب على هذه الدوافع. وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات تم توزيعها على عينة الدراسة التي بلغ عددها (١٢٧٨) طالباً وطالبة. وقد أظهرت النتائج أن الدوافع العلمية والمعرفية، والرغبة في تطوير وتحسين المهارات المهنية، وتوسيع المعارف الاجتماعية من خلال التعرف على أشخاص جدد خلال فترة الدراسة كانت أهم الأسباب التي دفعت بالطلاب للالتحاق ببرامج الدراسات العليا في الجامعات البريطانية، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دوافع الطلاب تعزى لمتغيرات كل من النوع الاجتماعي، أو العمر، أو نوع الكلية التي يدرس بها الطالب.

وفي دراسة أجراها ويليمز (Williams,1996) وكانت بعنوان "دوافع الطلاب للالتحاق ببرامج الدراسات العليا" هدفت للتعرف على دوافع وأسباب عودة الطلاب الذكور لمواصلة دراساتهم العليا، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة وقام بتصميم استبانة كأداة لجمع البيانات وقام بتطبيقها على عينة من الطلاب الذكور بلغ عددهم (٣٣٥) طالباً. أظهرت نتائج هذه الدراسة أن الدوافع المهنية والدوافع المعرفية كانت من أهم الدوافع والأسباب التي حدت بالطلاب للالتحاق ببرامج الدراسات العليا، في حين كانت الأسباب والدوافع الاجتماعية أقل أهمية بالنسبة للطلاب.

المحور الثاني:- الدراسات المتعلقة بالاستقرار الوظيفي

أولاً:- الدراسات العربية

في مجال الاستقرار الوظيفي أجرى الكندي (٢٠١٤) دراسة هدفت للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان، وكذلك التعرف على أثر متغيرات (النوع الاجتماعي، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) على مجالات الرضا الوظيفي، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وقام بإعداد استبانة مكونة من ستة مجالات من بينها مجال الاستقرار الوظيفي كأداة لجمع البيانات والمعلومات وقام بتطبيقها على عينة بلغت (٢٠٠) معلماً ومعلمة. وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن مستوى الاستقرار الوظيفي لدى عينة الدراسة كانت بدرجة كبيرة، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

كما قام منصور (٢٠١٤) بدراسة كانت بعنوان "الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص" هدفت هذه الدراسة إلى كشف العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي في مؤسسات القطاع الخاص ومعرفة مدى تأثير العوامل الاجتماعية، والاقتصادية، والمالية، على هذين المتغيرين وقد قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي واستعان بالملاحظة المباشرة، والمقابلات الحرة، والاستبانة، كأدوات مختلفة لجمع البيانات من عينة الدراسة والتي بلغ عددها (٥٣) عاملاً وعاملة. وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي.

أما عذاري و إسماعيل (٢٠١٣) فقد كانت دراستهم بعنوان "أثر الاستقرار في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية" هدفت للتعرف على موضوع الاستقرار الوظيفي وأثره في مستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية من خلال تحليل مفهوم الاستقرار وأهميته والتعرف على مكوناته وأبعاده ووجهات نظر الباحثين المختلفة عنه، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي لتحقيق هذه الاهداف، وقد اعتمد الباحثان استمارة الاستبانة كوسيلة رئيسة لجمع البيانات، وقام الباحثان بتوزعها على موظفي الوحدات المالية في كليات جامعة ميسان والمعهد التقني في العمارة وبواقع (٤٠) استمارة موزعة تم استرداد (٣٦) استمارة فقط، وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن الاستقرار الوظيفي ومن خلال المتغيرات المستقلة الرئيسة ترتبط بعلاقة إيجابية ومعنوية بمستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية.

كما أجرى المشيخي (٢٠١٢) دراسة هدفت للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الإداريين العاملين بالمديرية العاملة للتربية والتعليم بمحافظة ظفار، ومعرفة أثر كل من المتغيرات (الخبرة، والنوع الاجتماعي، والمسمى الوظيفي، والعمر، والمؤهل الوظيفي) على مجالات الرضا

الوظيفي ومن ضمنها الاستقرار الوظيفي. وقد قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي واستخدم استبانة مكونة من (٣٧) فقرة موزعة على خمسة مجالات من بينها الاستقرار الوظيفي، وقام بتطبيقها على عينة من الموظفين بلغ عددهم (٢١٦) موظفاً وموظفة، وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن مستوى الاستقرار الوظيفي لدى عينة الدراسة كانت بدرجة متوسطة، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي تعزى لمتغيرات الدراسة (الخبرة، والنوع الاجتماعي، والمسمى الوظيفي، والعمر، والمؤهل الوظيفي).

وفي دراسة أجراها اليازيد (٢٠١٢) هدفت للتعرف على تأثير الحوافز المادية والمعنوية على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل في المؤسسات، ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي. وقام بتوزيع استبانة كأداة لجمع البيانات على عينة بلغ عددها (٩٤) عاملاً وعاملة. وقد كشفت نتيجة هذه الدراسة عن الأهمية والتأثير القوي للحوافز المادية والعلاوات والمكافئات مقارنة بالحوافز المعنوية في رغبة العاملين بالاستمرار بالعمل، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية والمعنوية والرغبة في الاستقرار الوظيفي، كما أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي تعزى لمتغير نوع الوظيفة التي يشغلها العامل.

كما أجرى الناعبي (٢٠١٠) دراسة هدفت لمعرفة العلاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى مديري مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في سلطنة عمان، ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بإعداد استبانة مكونة من (٦٦) فقرة توزعت على أربعة محاور وهي (الأمن والاستقرار الوظيفي، والحوافز، والإشراف، وطبيعة العمل). وقام بتوزيعها على عينة عشوائية بلغ عددها (١٠٠) مدير ومديرة، في ثلاث محافظات تعليمية. وقام باستخدام المنهج الوصفي، وقد

أظهرت النتائج أن مستوى الأمن والاستقرار الوظيفي لعينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة، كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي.

وفي دراسة أجراها كل من الصمادي والرواشدة (٢٠٠٩) بعنوان " محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموانئ في الأردن" هدفت إلى الكشف عن مستوى الرضا والاستقرار الوظيفي لعينة من الموظفين في مؤسسة الموانئ بلغ عددهم (٢٨٠) موظفاً وموظفة، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وقاما باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات وبعد التحليل الإحصائي تبين وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية قوية بين بيئة العمل والرئيس المباشر، واستخدام الموظف لمهاراته ومستوى الرضا والاستقرار الوظيفي. أما بالنسبة للعلاقة بين الإدارة العليا والحوافز المقدمة ومستوى الرضا والاستقرار الوظيفي فقد كانت سلبية، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي، والعمر، ونوع الوظيفة .

وأجرى جبلي (٢٠٠٦) دراسة بعنوان "الترقية الوظيفية والاستقرار المهني" هدفت هذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين الترقية الوظيفية والاستقرار المهني لدى العاملين في المؤسسات الصناعية المختلفة وقام باستخدام المنهج الوصفي لتحقيق هذا الهدف. وقد استخدم الباحث مجموعة من الأدوات لجمع البيانات منها الملاحظة المباشرة، والمقابلة، والرجوع للوثائق والسجلات، وكذلك الاستبانات، التي قام بتطبيقها على عينة بلغت (٩٠) عاملاً وعاملة. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين حصول العامل على الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، كما بينت الدراسة أن فئة الذكور أكثر استقراراً من فئة الإناث حسب عينة الدراسة.

وكذلك أجرى العساف (٢٠٠٦) دراسة بعنوان "التمكين الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية العامة وعلاقته بالالتزام التنظيمي والاستقرار الوظيفي الطوعي لدى أعضاء هيئاتها التدريسية" هدفت الدراسة للتعرف على العلاقة بين مستوى التمكين الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية ومستوى الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات تم تطبيقها على عينة عشوائية بلغت (٥٤١) من أعضاء هيئة تدريس وأظهرت النتائج أن الاستقرار الوظيفي الطوعي لدى هيئات التدريس في الجامعات الأردنية العامة كان مرتفعاً، كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين مستوى ممارسة التمكين الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية العامة، والاستقرار الوظيفي الطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس فيها.

في حين وجد الربايعة (٢٠٠٥) في دراسته التي هدفت إلى تحليل العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر الكوادر الصحية العاملة في مستشفيات وزارة الصحة في الأردن والتي استخدم فيها الباحث المنهج الوصفي وكذلك قام باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقام بتطبيقها على عينة عشوائية من الموظفين العاملين بمستشفيات وزارة الصحة الأردنية بلغ عددها (٣٣٤) موظفاً وموظفة أن درجة الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين كانت بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين نحو الاستقرار الوظيفي تعزى للمتغيرات، العمر، مكان العمل.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

أجرى بروشو (Brochu,2010) دراسة بعنوان "أنماط الاستقرار الوظيفي في المهن الكندية الجديدة" هدفت هذه الدراسة للكشف عن أسباب التغيرات الأخيرة في الاستقرار الوظيفي الكندي. وقد أعتمد الباحث في جمع البيانات على السجلات والملفات الرئيسية لمسح القوى العاملة في أنشطة سوق العمل بين عامي (١٩٧٧ - ٢٠١٠) حيث شمل المسح ما يقارب من (٤٥) ألف أسرة كندية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، وقد أظهرت النتائج أن بداية ملاحظة ارتفاع الاستقرار الوظيفي في كندا كان في عام ١٩٩٠، وأن الأنماط المهنية في الأعمال الجديد تدفع إلى مزيد من الاستقرار الوظيفي، كما بينت نتائج هذه الدراسة أن شريحة الإناث المتعلّقات أكثر استقراراً في جميع الفئات العمرية في كندا.

وفي دراسة قام بإجرائها ثلاثة باحثون من النرويج بارتبيرج وسلفانس و فاجي (Bratberg&salvanes&vaage,2010) بعنوان "هل الاستقرار الوظيفي منخفض؟" هدفت الدراسة لتحليل التغيرات في الاستقرار الوظيفي في النرويج بين عامي (١٩٨٦ و٢٠٠٢) وقد استخدم الباحثون مجموعة البيانات في السجلات السكانية لجميع الأفراد من سن (١٦-٥٥) سنة الذين كانوا يعملون لمدة سنة واحدة على الأقل خلال الفترة ١٩٨٦ وحتى عام ٢٠٠٢، وقام الباحثون باستخدام المنهج الوصفي التحليلي في دراستهم، وقد بينت نتائج الدراسة أنه لا يوجد تغير كبير وواضح في معدلات الاستقرار الوظيفي للعمال في النرويج خلال الفترة من ١٩٨٦-٢٠٠٢. كما أظهرت النتائج عدم وجود مؤشرات تدل على أن انخفاض الاستقرار الوظيفي يزيد من معدلات البطالة بين الأفراد من عينة الدراسة.

وقام هيزز وآخرون (Heisz, eta 2002) بدراسة كانت بعنوان "تطوير الاستقرار الوظيفي ومقارنتها بالولايات المتحدة" هدفت لتحليل وتطوير الاستقرار الوظيفي في كندا خلال الفترة (١٩٧٦ - ٢٠٠١) وقد قام الباحثون بالاعتماد على البيانات والإحصائيات الصادرة من القوى العاملة الكندية خلال الفترة المحددة، وقاموا باستخدام المنهج الوصفي للدراسة، وقد بينت نتائج هذه الدراسة وجود تدني في الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الفترة بين عامي (١٩٨٦ - ١٩٩٠) وفي فترة التسعينيات بدأ الاستقرار الوظيفي الكندي في الارتفاع تدريجياً، كما بينت الدراسة ارتفاع معدل نسبة الاستقرار الوظيفي في كندا مقارنة بنسبة الاستقرار الوظيفي في الولايات المتحدة خلال هذه الفترة، وأوضحت الدراسة أن مستوى الاستقرار الوظيفي لدى الإناث في كل من كندا والولايات المتحدة الأمريكية كان أعلى من مستوى الاستقرار الوظيفي لدى الذكور، كما بينت الدراسة أن الاستقرار الوظيفي ينخفض مع الانفتاح الاقتصادي بين الدول وذلك لكثرة الطلب على العاملين مما يدفعهم للتنقل من وظيفة إلى أخرى.

التعقيب على الدراسات السابقة

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الدراسة دوافع الالتحاق ببرامج الدراسات العليا والاستقرار الوظيفي، اتضح أن هناك اهتماماً كبيراً بموضوع الدراسة؛ لما قد يترتب عليه من نتائج تنعكس إيجاباً أو سلباً على أداء مجتمع الدراسة، وقد استخلص الباحث من هذه الدراسات النتائج الآتية:-

- اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع دوافع التحاق الطلاب ببرامج الدراسات العليا في بحث المجالات الآتية: (الدوافع العلمية، والدوافع المهنية، والدوافع النفسية، والدوافع الاجتماعية، والدوافع الاقتصادية) كدراسة الهباهبة والجعافرة

والخرايشة (٢٠١٠)، والعمرى (٢٠٠٥)، وحسن والنبهان (٢٠٠٢)، ودراسة السعود وبطاح (١٩٩٨)، والحراشنة (١٩٩٤).، وأضافت دراسة كل من الزيود (٢٠١١)، ودراسة عبد الباقي وفريد (٢٠٠٧) الدوافع الصحية إلى مجالات الدوافع السابقة، كما أضافت دراسة ربايع (٢٠٠٩) الدوافع السياسية، أما دراسة صبيحات (٢٠٠٤) فقد أضافت إليها دافع البطالة. وفي موضوع الاستقرار الوظيفي اتفقت دراسة كل من الكندي (٢٠١٤)، والمشيخي (٢٠١٢)، والناعبي (٢٠١٠) تضمنين الاستقرار الوظيفي ضمن مجالات الرضا الوظيفي.

- ركزت معظم الدراسات السابقة على تحديد دوافع التحاق الطلاب ببرامج الدراسات وأثر كل من المتغيرات الديموغرافية الآتية: (النوع الاجتماعي، العمر، الوظيفة، والتخصص)، وقد اتضح من خلال ما توصلت إليه هذه الدراسات من نتائج عدم وجود توافق حول ترتيب دوافع الالتحاق حسب أهميتها، وكذلك عدم وجود توافق في أثر المتغيرات الديموغرافية على دوافع الالتحاق، وكذلك الحال بالنسبة للاستقرار الوظيفي، الأمر الذي يدعو إلى إجراء مزيد من الدراسات الجديدة في هذا المجال.

- اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع معظم نتائج الدراسات السابقة، كدراسة نيكول (Nicole, 2013)، ودراسة الهباهية والجعافرة والخرايشة (٢٠١٠)، ودراسة رونيس وسميث (Roness & Smith, 2009) ودراسة السعود وبطاح (١٩٩٨)، ودراسة قطامي (١٩٩٦)، ودراسة الحراشنة (١٩٩٤)، من حيث أن أكثر الدوافع تأثيراً في التحاق الطلاب ببرامج الدراسات العليا كانت الدوافع العلمية والثقافية.

- تشابهت معظم الدراسات مع دراسة الباحث الحالية في استخدام المنهج الوصفي المسحي وذلك لمناسبته لطبيعة الدراسة الحالية، كونه يدرس الظاهرة كما هي، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً من أجل الوصول إلى استنتاجات تسهم في فهم هذه الظاهرة وتطويرها.
- ركزت معظم الدراسات السابقة على استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات كدراسة كل من الزيود (٢٠١١)، ودراسة الهباهبة والجعافرة والخرابشة (٢٠١٠)، وربايعة (٢٠٠٩)، وعبد الباقي وفريد وخفاجي (٢٠٠٧)، وأبو طالع (٢٠٠٦)، والعمرى (٢٠٠٥)، وصبيحات (٢٠٠٤)، وحسن والنبهان (٢٠٠٢)، ونيكول (Nicole, 2013)، ورونيس وسميث (Roness & Smith, 2009)، وحنين وسلفر (Hanen&Silver, 2003)، وليمز (Williams, 1996)، الكندي (٢٠١٤)، وهو ما اتفقت معه الدراسة الحالية. في حين استخدم العريمي (٢٠٠٧) المقابلة المعمقة كأداة لجمع البيانات، أما دراسة كل من هيزز وآخرون (Heisz, eta 2002)، ودراسة بارتبيرج وسلفانس و فاجي (Bratberg&salvanes&vaage, 2010) ودراسة بروشو (Brochu, 2010) فقد استخدمت جميعها البيانات الواردة في السجلات والملفات والإحصاءات الصادرة من جهات رسمية. في حين استخدمت دراسة منصور (٢٠١٤)، ودراسة جبلي (٢٠٠٦) الملاحظة المباشرة، والمقابلات، والرجوع للوثائق والسجلات كأدوات متعددة لجمع البيانات.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

استفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة في الاطلاع على الأدوات المستخدمة لجمع البيانات وذلك من أجل بناء وتطوير الاستبانة الخاصة بالدراسة من حيث تحديد مجالاتها، وتضمن فقرات مستوحاه منها كدراسة كل من (الناعبي، ٢٠١٠؛ الصمادي والرواشدة، ٢٠٠٩؛ صبيحات، ٢٠٠٤). كما تم الاستفادة من الدراسات السابقة في إثراء الجانب النظري والمساعدة في البحث عن الكتب والمراجع المتعلقة بموضوع الدراسة، كما تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة، كما تم أيضاً الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة من خلال مقارنتها مع نتائج الدراسة الحالية ومعرفة أوجه التوافق والتعارض بينهما، كما استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في عرض النتائج وتفسيرها وكذلك في تقديم التوصيات والمقترحات.

وقد تميزت هذه الدراسة عن باقي الدراسات السابقة في كونها درست دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم ببرامج الدراسات العليا وكون هذه الشريحة من الموظفين يتمتعون بأهمية كبيرة في المجتمع لما لها من دور فعال في تطوير مؤسسات التعليم العام، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على باقي مؤسسات الدولة. كما تميزت هذه الدراسة ببحث العلاقة بين دوافع الموظفين للالتحاق ببرامج الدراسات العليا واستقرارهم الوظيفي.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

- منهج الدراسة.
- مجتمع الدراسة.
- أداة الدراسة.
- إجراءات تطبيق أداة الدراسة.
- المعالجة الإحصائية.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

في هذا الفصل تناول الباحث وصفاً لمنهجية الدراسة وإجراءاتها، ووصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها، وأداة الدراسة، والخطوات اللازمة للتأكد من صدق الأداة وثباتها، والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات.

أولاً: منهج الدراسة

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وذلك لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها، وحسب هذا المنهج تم استعراض دوافع موظفي وزارة التربية والتعليم للالتحاق ببرامج الدراسات العليا ودرجة استقرارهم الوظيفي، وتحديد ما إذا كانت هناك علاقة بينهما، وإيجاد قيمة تلك العلاقة والتعبير عنها بشكل كمي من خلال ما يسمى بمعامل الارتباط.

ثانياً: مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا (الماجستير) في الجامعات العمانية للعام الدراسي (٢٠١٤-٢٠١٥) م، وقد بلغ مجتمع الدراسة (٦٩٠) طالباً وطالبة (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٥).

ثالثاً: عينة الدراسة

قام الباحث باختيار عينة عشوائية بسيطة وذلك لجمع البيانات والمعلومات منها لأغراض الدراسة، وتتميز العينة العشوائية بأنها تتيح الفرصة لجميع أفراد المجتمع الأصلي للدخول ضمن عينة البحث بصورة متكافئة، دون تحيز أو تدخل مباشر من الباحث في ذلك، وبعد توزيع أداة

الدراسة بمعدل (٢٠٠) استبانة على العينة المستهدفة، وبعد فحص الاستبانات تبين أن هناك (١٠) استبانات غير صالحة للتحليل الإحصائي، وهناك (١٥) استبانة لم يتم إرجاعها، وبذلك تكون عينة الدراسة من (١٧٥) طالباً وطالبة، وهي تمثل ما نسبته (٢٥,٣%) من المجتمع الأصلي للدراسة والبالغ عددهم (٦٩٠) طالباً وطالبة، وهي نسبة مقبولة لأغراض البحث العلمي، والجدول (١) الآتي يوضح توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة.

جدول (١)

جدول توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	المستوى	العدد	النسبة	الإجمالي
النوع الاجتماعي	ذكر	٩١	٥٢%	١٧٥
	انثى	٨٤	٤٨%	
العمر	٢٥ - ٣٥ سنة	٧٨	٤٤,٥%	١٧٥
	٣٦ - ٤٥ سنة	٧٢	٤١,٢%	
	٤٦ سنة فأكثر	٢٥	١٤,٣%	
الوظيفة	معلم	٧٩	٤٥,١%	١٧٥
	مشرف	٣١	١٦,٧%	
	إداري	٦٥	٣٧,٢%	
التفرغ للدراسة	متفرغ	٩٢	٥٢,٦%	١٧٥
	غير متفرغ	٨٣	٤٧,٤%	
نوع الجامعة	حكومية	٧٣	٤١,٧%	١٧٥
	خاصة	١٠٢	٥٨,٣%	

ويوضح الجدول (١) توزيع عينة الدراسة على عدة متغيرات، المتغير الأول النوع الاجتماعي، حيث يظهر من الجدول أن نسبة استجابة الذكور بلغت (٥٢%)، في حين بلغت

استجابة الإناث (٤٨%)، أما المتغير الثاني العمر، فيظهر أن الفئة العمرية من (٢٥-٣٥ سنة) جاءت في المرتبة الأولى بنسبة (٤٤,٥%)، واحتلت الفئة العمرية من (٣٦-٤٥ سنة) المرتبة الثانية بنسبة (٤١,٢%)، وجاءت الفئة العمرية من (٤٦ سنة فأكثر) في المرتبة الأخيرة بنسبة (١٤,٣%)، أما المتغير الثالث الوظيفة حيث تم تقسيمها إلى ثلاثة أقسام جاءت في المرتبة الأولى فئة المعلمين بنسبة بلغت (٤٥,١%)، تلتها فئة الإداريين بنسبة (٣٧,٢%)، وحصلت فئة المشرفين على أقل نسبة بلغت (١٦,٧%)، كما يظهر الجدول (١) أن المتغير الرابع التفرغ للدراسة، تم تقسيمه إلى فئتين، حصلت فئة الموظفين المتفرغين كلياً للدراسة على نسبة أعلى بلغت (٥٢,٦%)، في حين كانت نسبة الموظفين غير المتفرغين للدراسة (٤٧,٤%)، أما المتغير الأخير فكان متغير نوع الجامعة التي يدرس بها الموظف، جاءت الجامعات الخاصة في المرتبة الأولى بنسبة بلغت (٥٨,٣%)، أما الجامعات الحكومية (جامعة السلطان قابوس) فكانت نسبة الاستجابات (٤١,٧%).

رابعاً: أداة الدراسة

قام الباحث بتطوير أداة الدراسة لقياس الدوافع وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي وذلك بالاستعانة بالأدب التربوي والدراسات السابقة التي تناولت الموضوع، وبخاصة دراسة كل من (صبيحات، ٢٠٠٤؛ الصمادي والرواشدة، ٢٠٠٩؛ الناعبي، ٢٠١٠) حيث اشتملت الأداة في صورتها الأولية على ثلاثة أقسام، القسم الأول: اشتمل على بيانات شخصية خاصة بأفراد عينة الدراسة والمتصلة بالمتغيرات المستقلة "النوع الاجتماعي، والعمر، والوظيفة، ونظام الدراسة (متفرغ، غير متفرغ)، ونوع الجامعة". والقسم الثاني تكون من (٣٠) فقرة، لقياس الدوافع موزعة على خمسة مجالات وهي (الدافع العلمي، الدافع المهني، الدافع النفسي، الدافع الاجتماعي، الدافع الاقتصادي)، أما القسم الثالث فقد تكون من (٢٠) فقرة لقياس الاستقرار الوظيفي لموظفي وزارة

التربية والتعليم بسلطنة عمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا، وذلك كما هو موضح في الملحق (١). وقد تمت الاستجابة عن هذه الفقرات من خلال المقياس الخماسي (ليكرت-Likert) والجدول رقم (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢)

طريقة الاستجابة على أداة الدراسة حسب التدرج الخماسي

م	درجة الاستجابة	الدرجة
١	موافق بشدة	٥
٢	موافق	٤
٣	محايد	٣
٤	غير موافق	٢
٥	غير موافق بشدة	١

صدق الأداة

تم التحقق من الصدق الظاهري أو ما يعرف بصدق المحكمين للاستبانة عن طريق عرضها على (١٨) محكماً من المختصين وذوي الخبرة في مجال الإدارة التربوية، والتربية المقارنة، والمناهج وطرق التدريس، وتكنولوجيا التعليم، والإدارة بشكل عام، وذلك في كل من جامعة نزوى، وجامعة السلطان قابوس، وجامعة صحار، ووزارة التربية والتعليم، انظر الملحق (٣) حيث تم الطلب من هؤلاء المحكمين إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول درجة ملاءمة الفقرات وشموليتها لمجالات الدوافع والاستقرار الوظيفي، وارتباط كل فقرة من الفقرات بالمجال الخاص بها في الأداة، والسلامة اللغوية، وإضافة فقرات جديدة أو حذفها أو تعديلها، ومدى صلاحية المقياس للتطبيق.

وقد توافق المحكمين على مناسبة وارتباط أداة الدراسة ومحتواها و فقراتها، من حيث الوضوح، ودقة الصياغة اللغوية، ومدى ارتباط كل منها بالمجال المدرجة ضمنه، وتم الأخذ بالملاحظات، والمقترحات حسب ما اتفق عليه (٨٠%) من المحكمين، وبذلك يكون عدد فقرات الأداة بالصورة النهائية (٥٠) فقرة موزعة على النحو الآتي (٣٠) فقرة في مجال الدوافع، و (٢٠) فقرة في مجال الاستقرار الوظيفي، وذلك كما هو موضح في الملحق (٢).

ثبات الأداة

بعد التأكد من صدق الأداة وإجراء التعديلات عليها، قام الباحث بتطبيقها على عينة من خارج عينة الدراسة الأصلية مكونة من (٣٠) موظف وموظفة وذلك للتأكد من ثبات الأداة، وقام باستخراج معامل الثبات لجميع محاور الأداة وكذلك للمجموع الكلي لفقرات الأداة، وذلك باستخدام معامل الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) والجدول رقم (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

معاملات الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة

المحور	عدد الفقرات	معامل الاتساق الداخلي
المحور الأول: الدافع العلمي	٧	٠,٨٣
المحور الثاني: الدافع المهني	٦	٠,٩١
المحور الثالث: الدافع النفسي	٥	٠,٨٩
المحور الرابع: الدافع الاجتماعي	٧	٠,٩٤
المحور الخامس: الدافع الاقتصادي	٥	٠,٩٢
معامل الاتساق الكلي للدوافع	٣٠	٠,٩٤
معامل الاتساق الكلي للاستقرار الوظيفي	٢٠	٠,٩٠
معامل الاتساق الكلي للدوافع والاستقرار الوظيفي	٥٠	٠,٩٣

يتضح من الجدول (٣) أن معاملات الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ لمحاور الدوافع تراوحت بين (٠,٨٣ - ٠,٩٤)، وأن معامل الثبات الكلي لجميع محاور الدوافع بلغت (٠,٩٤). كما يتضح أن معامل الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ لفقرات الاستقرار الوظيفي بلغ (٠,٩٠)، وقد بلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة (٠,٩٣)، وهي قيمة تفي بأغراض البحث العلمي، وتدل على أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وصالحة لتحقيق الأهداف التي أعدت من أجلها.

خامساً: إجراءات تطبيق أداة الدراسة

بعد التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها، وإخراجها في صورتها النهائية، قام الباحث بأخذ كتاب من عمادة كلية العلوم والآداب في جامعة نزوى، من أجل تسهيل مهمة تطبيق أداة الدراسة، أنظر الملحق (٤)، حيث تم توزيع (٢٠٠) استبانة في الفترة من (٢٠١٥/٥/١٧) وحتى (٢٠١٥/٥/٣١) بعدة طرق من خلال التسليم باليد أو الاتصال الهاتفي المباشر أو من خلال إرسال رابط الاستبانة إلكترونياً بوسائل التواصل الإلكترونية المتنوعة مثل (البريد الإلكتروني، والواتس آب، الفيسبوك). وقد تم استرجاع (١٧٥) استبانة، أي بنسبة (٢٥,٣ %) من المجموع الكلي لأفراد مجتمع الدراسة.

سادساً: المعالجة الإحصائية

بعد الانتهاء من عملية تجميع الاستبانات تم تفريغها وإدخالها للحاسب الآلي، وتم معالجتها باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية (SPSS)، واستخدم الباحث المعالجات الإحصائية الآتية:-

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

- اختبار (ت) T.Test لتحديد دلالة الفروق لنوع المستجيب (ذكر/أنثى) ، نوع الجامعة (حكومي/خاص)، التفرغ للدراسة (متفرغ/ غير متفرغ).
- تحليل التباين الأحادي (One – Way ANOVA) لتحديد دلالة الفروق في متغيرات كل من نوع الوظيفة (معلم/مشرف/إداري)، العمر [(٢٥-٣٥)، (٣٦-٤٥)، (٤٦ فأكثر)]
- اختبار (LSD) للمقارنات البعدية.
- معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين الدوافع الالتحاق ببرامج الدراسات العليا والاستقرار الوظيفي.

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.
- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.
- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث.
- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع.
- عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس.

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

تضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة التي هدفت لتحديد دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية وعلاقتها باستقرارهم الوظيفي، حيث تم استخدام معيار ذو خمسة مستويات لتفسير نتائج السؤالين الأول والثالث. ولتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي، تم حساب المدى ($5-1=4$) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول طول الخلية أي ($4 \div 5 = 0.8$)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيم إلى أقل قيمة في المقياس، لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، والجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

المعيار المعتمد في تفسير نتائج الدراسة

الدرجة	مدى المتوسط الحسابي
كبيرة جداً	٥,٠٠ - ٤,٢٠
كبيرة	٤,١٩ - ٣,٤٠
متوسطة	٣,٣٩ - ٢,٦٠
قليلة	٢,٥٩ - ١,٨٠
قليلة جداً	١,٧٩ - ١,٠٠

أولاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

للإجابة عن السؤال الأول والذي نصه " ما دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان ببرامج الدراسات العليا بالجامعات العمانية من وجهة نظرهم؟" تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لتقديرات أفراد عينة الدراسة لكل مجال من مجالات الاستبانة لتحديد دوافع الالتحاق ببرامج الدراسات العليا بالجامعات العمانية، ويوضح الجدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمجالات الدوافع مرتبة ترتيباً تنازلياً وفقاً لقيمة المتوسط الحسابي لكل مجال.

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدوافع مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الرتبة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	الدافع العلمي	٤,٤٥	٠,٤٣	كبيرة جداً
٢	الدافع النفسي	٤,٣٥	٠,٦١	كبيرة جداً
٣	الدافع المهني	٤,١٢	٠,٥٦	كبيرة
٤	الدافع الاجتماعي	٣,٨٥	٠,٦٧	كبيرة
٥	الدافع الاقتصادي	٣,٠٨	٠,٨٩	متوسطة
	المتوسط العام	٤,٠٠٢	٠,٤٤	كبيرة

يتضح من الجدول (٥) أن المتوسطات الحسابية لمجالات الدوافع تراوحت بين (٤,٤٥-٣,٠٨) أي بين الدرجة المتوسطة والدرجة الكبيرة جداً. حيث حصل " الدافع العلمي " على أعلى متوسط حسابي بلغ (٤,٤٥)، وانحراف معياري (٠,٤٣) بدرجة موافقة كبيرة جداً، يليه

مجال " الدافع النفسي" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٥) وبانحراف معياري (٠,٦١) وبدرجة موافقة كبيرة جداً. وجاء في المرتبة الثالثة مجال "الدافع المهني" بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٢) وبانحراف معياري (٠,٥٦) بدرجة موافقة كبيرة. كما نال مجال " الدافع الاجتماعي " على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٥) وبانحراف معياري (٠,٦٧) بدرجة موافقة كبيرة. في حين جاء " الدافع الاقتصادي" في المرتبة الأخيرة وحصل على أقل متوسط حسابي بلغ (٣,٠٨) بانحراف معياري (٠,٨٩) بدرجة موافقة متوسطة.

وجاءت قيمة المتوسط العام الإجمالي لكافة مجالات دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ببرامج الدراسات العليا (٤,٠٠) وهذا يدل على أن درجة الدوافع بشكل عام كانت كبيرة. وفيما يأتي عرضاً للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والأهمية النسبية (الرتبة) مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل مجال من مجالات أداة الدراسة:-

المجال الأول: الدافع العلمي وراء التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان

ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية. يحتوي هذا المجال على سبع فقرات للتعبير عن الدافع العلمي وراء التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية من وجهة نظرهم، وقد جاء هذا المجال في المرتبة الأولى بين بقية مجالات الدوافع، ويوضح الجدول (٦) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية (الرتبة)، مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي للفقرات المكونة للمجال الأول "الدافع العلمي وراء التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم ببرامج الدراسات العليا" من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات الدافع العلمي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	يساعدني التحاقى ببرامج الدراسات العليا في الارتقاء بمستوى تفكيري العلمي	٤,٧٠	٠,٥١	كبيرة جداً
٢	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يوسع مداركي الثقافية	٤,٦٣	٠,٥٨	كبيرة جداً
٣	يُحسن التحاقى ببرامج الدراسات العليا من قدراتي العلمية لإجراء الدراسات والبحوث	٤,٥٧	٠,٥٧	كبيرة جداً
٤	يحفزني التحاقى ببرامج الدراسات العليا في التعرف على ما هو جديد على المستوى العلمي	٤,٥٥	٠,٦١	كبيرة جداً
٥	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يوفر لي فرصة اكتساب معارف ومهارات جديدة في مجال تخصصي	٤,٥١	٠,٦١	كبيرة جداً
٦	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يكسبني مهارة تطبيق النظريات العلمية التي درستها	٤,٢٧	٠,٦٦	كبيرة جداً
٧	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يزيد من فرص مشاركتي في المؤتمرات والندوات والملتقيات العلمية	٣,٩٦	٠,٨٩	كبيرة
	المتوسط العام	٤,٤٦	٠,٤٣	كبيرة جداً

يتضح من خلال الجدول (٦) أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات المجال الأول المتعلق بالدافع العلمي وراء التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ببرامج الدراسات العليا تراوحت بين (٣,٩٦-٤,٧٠) حيث حصلت جميع فقرات هذا المجال على درجات موافقة كبيرة جداً، ما عدا الفقرة (٧) حصلت على درجة موافقة كبيرة، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لتقديرات عينة الدراسة على هذا المجال (٤,٤٦) بانحراف معياري (٠,٤٢٩) وهو يقابل الدرجة الكبيرة جداً، ويتبين من الجدول السابق أن الفقرة (١) "يساعدني التحاقى ببرامج الدراسات العليا في الارتقاء

بمستوى تفكيري العلمي" حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (٤,٧٠) بانحراف معياري (٠,٥١) تلتها الفقرة " التحاق ببرامج الدراسات العليا يوسع مداركي الثقافية " بمتوسط حسابي بلغ (٤,٦٣) وبانحراف معياري (٠,٥٨)، بدرجة موافقة كبيرة جداً، وحصلت الفقرة (٧) والتي نصت على "التحاق ببرامج الدراسات العليا يزيد من فرص مشاركتي في المؤتمرات والندوات والملتقيات العلمي" على أدنى متوسط حسابي في هذا المجال بلغ (٣,٩٦) بانحراف معياري (٠,٨٩) وبدرجة موافقة كبيرة.

المجال الثاني: الدافع المهني وراء التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية. يحتوي هذا المجال على ست فقرات، للتعبير عن الدافع المهني وراء التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية، وقد جاء في المرتبة الثالثة بين مجالات الدوافع، ويوضح الجدول (٧) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية (الرتبة) مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي للفقرات المكونة للمجال الثاني " الدافع المهني وراء التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم ببرامج الدراسات العليا " من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات الدافع المهني مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يُشجّعني على تنمية قدراتي الإبداعية في مجال عملي	٤,٣٩	٠,٦٤	كبيرة جداً
٢	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يساعدني في تطوير مستوى مهاراتي المهنية	٤,٣٧	٠,٧٠	كبيرة جداً
٣	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يُحقق لي التنمية المهنية المستدامة	٤,٢٦	٠,٦٤	كبيرة جداً
٤	يساعدني التحاقى ببرامج الدراسات العليا في حل المشكلات التي تواجهني في مجال عملي	٤,٠٥	٠,٧٧	كبيرة
٥	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يفتح لي آفاق لفرص عمل أخرى	٣,٩٧	٠,٩٩	كبيرة
٦	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يمنحني فرصة أكبر للتقدم الوظيفي داخل المؤسسة التي أعمل بها	٣,٧٠	١,١٩	كبيرة
	المتوسط العام	٤,١٢	٠,٥٦	كبيرة

يبين الجدول (٧) أن فقرات المجال الثاني المتعلق بالدافع المهني وراء التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ببرامج الدراسات العليا تراوحت بين (٣,٧٠-٤,٣٩) وهذا يعني أن فقرات هذا المجال حصلت على درجات تراوحت بين الدرجة الكبيرة والكبيرة جداً، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لتقديرات عينة الدراسة على هذا المجال (٤,١٢) بانحراف معياري (٠,٥٦) وهو يقابل الدرجة الكبيرة، ويتضح من الجدول السابق أن الفقرة (١) والتي نصت على "التحاقى ببرامج الدراسات العليا يُشجّعني على تنمية قدراتي الإبداعية في مجال عملي" حصلت على أعلى متوسط

حسابي بلغ (٤,٣٩) بانحراف معياري (٠,٦٤) تلتها الفقرة "التحاقى ببرامج الدراسات العليا يساعدني في تطوير مستوى مهاراتي المهنية" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٧) وبانحراف معياري (٠,٧٠) بدرجات موافقة كبيرة جداً، وحصلت الفقرة "التحاقى ببرامج الدراسات العليا يمنحني فرصة أكبر للتقدم الوظيفي داخل المؤسسة التي أعمل بها" على أدنى متوسط حسابي بلغ (٣,٧) وبانحراف معياري (١,١٩) بدرجة موافقة كبيرة.

المجال الثالث: الدافع النفسي وراء التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية. يحتوي هذا المجال على خمس فقرات للتعبير عن الدافع المهني وراء التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية، وجاء في المرتبة الثانية بعد الدافع العلمي، ويوضح الجدول (٨) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية (الرتبة) مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي للفقرات المكونة للمجال الثالث " الدافع النفسي وراء التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم ببرامج الدراسات العليا" من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات الدافع النفسي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يزيد من شعوري بالرضا عن نفسي	٤,٥٤	٠,٦٧	كبيرة جداً
٢	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يعزز من شعوري بالثقة في قدراتي ومهاراتي	٤,٤٥	٠,٧٥	كبيرة جداً
٣	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يرفع مستوى تقدير الذات لدي	٤,٣٩	٠,٧٩	كبيرة جداً
٤	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يمنحني الشعور بالتميز نتيجة حصولي على مؤهل أعلى	٤,٣٠	٠,٩٠	كبيرة جداً
٥	يشعرنى التحاقى ببرامج الدراسات العليا بالمساواة مع زملائي الذين لديهم مؤهلات عليا	٤,٠٦	٠,٩٢	كبيرة
	المتوسط العام	٤,٣٥	٠,٦١	كبيرة جداً

يشير الجدول (٨) أن فقرات المجال الثالث المتعلق بالدافع النفسي وراء التحاق موظفي

وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ببرامج الدراسات العليا حصلت على درجات موافقة كبيرة جدا

تراوحت بين (٤,٠٦-٤,٥٤) ما عدا الفقرة (٥) حصلت على درجة موافقة كبيرة، وقد بلغ المتوسط

الحسابي العام لتقديرات عينة الدراسة على هذا المجال (٤,٣٥) بانحراف معياري (٠,٦١٣) وهو

يقابل الدرجة الكبيرة جداً، ويتضح من الجدول السابق أن الفقرة (١) والتي نصت على "التحاقى

ببرامج الدراسات العليا يزيد من شعوري بالرضا عن نفسي" حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ

(٤,٥٤)، بانحراف معياري (٠,٦٧)، تليها الفقرة (٢) والتي نصت على "التحاقى ببرامج الدراسات

العليا يعزز من شعوري بالثقة في قدراتي ومهاراتي" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٤٥) وبانحراف

معياري (٠,٧٥) بدرجات موافقة كبيرة جداً. في حين حصلت الفقرة (٥) والتي نصت على "يشعرنى

التحاقى ببرامج الدراسات العليا بالمساواة مع زملائي الذين لديهم مؤهلات عليا" على أدنى متوسط حسابي بلغ (٤,٠٦)، بانحراف معياري (٠,٩٢)، بدرجة موافقة كبيرة.

المجال الرابع: الدافع الاجتماعي وراء التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة

عمان ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية. يحتوي هذا المجال على سبع فقرات للتعبير عن الدافع الاجتماعي وراء التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية، وجاء في المرتبة الرابعة بين مجالات الدوافع، ويوضح الجدول (٩) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية (الرتبة) مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي للفقرات المكونة للمجال الرابع " الدافع الاجتماعي وراء التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم ببرامج الدراسات العليا" من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات الدافع الاجتماعي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يجعلني قدوة محفزة لأفراد أسرتي	٤,٢١	٠,٨٢	كبيرة جداً
٢	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يساعدني في توسيع دائرة علاقاتي الاجتماعية	٣,٩٦	٠,٨٧	كبيرة
٣	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يعزز مكانتي الاجتماعية	٣,٩٦	٠,٩١	كبيرة
٤	يسهم التحاقى ببرامج الدراسات العليا في زيادة قدرتي على التعامل مع المشكلات الاسرية والاجتماعية بمنهجية علمية	٣,٩٣	٠,٨٤	كبيرة
٥	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يمنحني علاقات اجتماعية مميزة	٣,٦٩	٠,٩٧	كبيرة
٦	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يفتح لي أفاق للحصول على مراكز اجتماعية	٣,٦٢	١,٠٥	كبيرة
٧	التحاقى ببرامج الدراسات العليا بدافع تشجيع الالاهل والأصدقاء	٣,٦١	١,١٧	كبيرة
	المتوسط العام	٣,٨٥	٠,٦٧	كبيرة

يتبين من الجدول (٩) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المجال الرابع المتعلق بالدافع الاجتماعي وراء التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية تراوحت بين (٣,٦١-٤,٢١) وهذا يعني أن فقرات هذا المجال حصلت على درجات تراوحت بين الدرجة الكبيرة والكبيرة جداً، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لتقديرات عينة الدراسة على هذا المجال (٣,٨٥) بانحراف معياري (٠,٦٧) وهو يقابل الدرجة الكبيرة، ويتضح من الجدول السابق أن الفقرة (١) والتي نصت على "التحاق ببرامج الدراسات العليا يجعلني قدوة محفزة لأفراد أسرتي" حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (٤,٢١) وبانحراف معياري (٠,٨٢) تليها الفقرة (٢) والتي نصت على "التحاق ببرامج الدراسات العليا يساعدني في توسيع دائرة علاقاتي الاجتماعية" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٦) وبانحراف معياري (٠,٨٧) وفي المقابل حصلت الفقرة (٧) والتي نصت على "التحاق ببرامج الدراسات العليا بدافع تشجيع الاهل والأصدقاء" على أدنى متوسط حسابي بلغ (٣,٦١) بانحراف معياري (١,١٧).

المجال الخامس: الدافع الاقتصادي وراء التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية. يحتوي هذا المجال الخامس على خمس فقرات وجاء هذا المجال في المرتبة الأخيرة بين مجالات الدوافع، ويوضح الجدول (١٠) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية (الرتبة) مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي للفقرات المكونة للمجال الخامس "الدافع الاجتماعي وراء التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم ببرامج الدراسات العليا" من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات الدافع الاقتصادي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يمنحني فرصة أفضل الحصول على الحوافز والمكافآت	٣,٤٠	١,١٣	كبيرة
٢	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يوفر لي فرصة الحصول على وظيفة دخلها أعلى من الوظيفة الحالية	٣,٢٣	١,١٤	متوسطة
٣	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يزيد من إمكانية حصولي على عمل إضافي مع وظيفتي الحالية	٣,٠٦	١,١٢	متوسطة
٤	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يساعدني في زيادة مستوى دخلي المالي	٢,٩٢	١,١٠	متوسطة
٥	يزيد التحاقى ببرامج الدراسات العليا من إمكانية حصولي على الترقية المالية	٢,٨٢	١,١٤	متوسطة
	المتوسط العام	٣,٠٨	٠,٨٩	متوسطة

يوضح الجدول (١٠) أن فقرات المجال الخامس المتعلقة بالدافع الاقتصادي وراء التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية قد تراوحت بين (٢,٨٢-٣,٤٠) وهذا يعني أن فقرات هذا المجال حصلت على درجات موافقة تراوحت بين الدرجة المتوسطة والكبيرة، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لتقديرات عينة الدراسة على هذا المجال (٣,٠٨) بانحراف معياري (٠,٨٩) وهو يقابل الدرجة المتوسطة. ويتضح من الجدول السابق أن الفقرة (١) التي نصت على "التحاقى ببرامج الدراسات العليا يمنحني فرصة أفضل

الحصول على الحوافز والمكافآت" حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (٣,٤٠) بانحراف معياري (١,١٣) وبدرجة موافقة كبيرة، تليها الفقرة (٢) "التحاقى ببرامج الدراسات العليا يوفر لي فرصة الحصول على وظيفة دخلها أعلى من الوظيفة الحالية" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٢٣) بانحراف معياري (١,١٤) وبدرجات موافقة متوسطة، في حين حصلت الفقرة (٥) التي نصت على "يزيد التحاقى ببرامج الدراسات العليا من إمكانية حصولي على الترقية المالية" على أدنى متوسط حسابي بلغ (٢,٨٢) بانحراف معياري (١,١٤) وبدرجة موافقة متوسطة.

ثانياً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

للإجابة عن السؤال الثاني والذي نصه: هل تختلف دوافع موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا بالجامعات العمانية باختلاف متغيراتهم (النوع الاجتماعي، والعمر، والوظيفة، والتفرغ الدراسي، ونوع الجامعة)؟ تم إيجاد الفروق بواسطة اختبار "ت" T-test لكل من متغير النوع الاجتماعي (ذكر/أنثى)، ومتغير نوع الجامعة التي يدرس بها الموظف (حكومية/ خاصة)، ومتغير التفرغ للدراسة (متفرغ/ غير متفرغ)، وتم استخدام اختبار التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)، لمتغيرات كل من العمر، ونوع الوظيفة، وفما يأتي عرضاً للفروق حسب كل متغير:-

١) نتائج السؤال الثاني المتعلقة بمتغير النوع الاجتماعي:

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج جدول اختبار (ت) T-test للعينات المستقلة بين دوافع موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان للالتحاق ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية ومتغير النوع الاجتماعي (ذكر/أنثى) ويتضح ذلك من الجدول (١١).

جدول (١١)

اختبار "ت" بين دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية وفقا لمتغير النوع الاجتماعي

المجالات	النوع الاجتماعي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
الدافع العلمي	ذكر	٩١	٤,٤٢	٠,٤٥	١,١٠-	٠,٢٧
	أنثى	٨٤	٤,٤٩	٠,٤١		
الدافع المهني	ذكر	٩١	٤,٠٦	٠,٥٨	١,٤٨-	٠,١٤
	أنثى	٨٤	٤,١٩	٠,٥٣		
الدافع النفسي	ذكر	٩١	٤,٣٤	٠,٦٤	٠,١٠-	٠,٩٢
	أنثى	٨٤	٤,٣٥	٠,٥٨		
الدافع الاجتماعي	ذكر	٩١	٣,٩٠	٠,٦٩	٠,٩٧	٠,٣٣
	أنثى	٨٤	٣,٨٠	٠,٦٤		
الدافع الاقتصادي	ذكر	٩١	٣,٠٩	٠,٨٥	٠,١٠	٠,٩٢
	أنثى	٨٤	٣,٠٩	٠,٩٣		
المتوسط العام	ذكر	٩١	٣,٩٩	٠,٤٥	٠,٢٧-	٠,٧٩
لمجال الدوافع	أنثى	٨٤	٤,٠١	٠,٤٤		

يتضح من الجدول (١١) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq ٠,٠٥$)

بين دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ببرامج الدراسات العليا في الجامعات

العمانية تبعا لمتغير النوع الاجتماعي على جميع مجالات الدوافع.

٢) نتائج السؤال الثاني المتعلقة بمتغير العمر

للتحقق من دلالة الفروق في متغير العمر، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

بين دوافع الموظفين للالتحاق ببرامج الدراسات العليا ومتغير العمر، والجدول (١٢) يوضح

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتغير العمر لجميع مجالات الدوافع :-

جدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وفقا لمتغير الفئات العمرية

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العمر	العدد	المجالات
٤,٥٣	٠,٤١	٣٥-٢٥	٧٨	الدافع العلمي
٤,٤٥	٠,٣٧	٤٥-٣٦	٧٢	
٤,٢٢	٠,٥٥	فأكثر ٤٦	٢٥	
٤,١٠	٠,٦٣	٣٥-٢٥	٧٨	الدافع المهني
٤,١٨	٠,٥٣	٤٥-٣٦	٧٢	
٤,٠٤	٠,٣٥	فأكثر ٤٦	٢٥	
٤,٣٨	٠,٦٢	٣٥-٢٥	٧٨	الدافع النفسي
٤,٣١	٠,٦٧	٤٥-٣٦	٧٢	
٤,٣٧	٠,٣٧	فأكثر ٤٦	٢٥	
٣,٩٥	٠,٧١	٣٥-٢٥	٧٨	الدافع الاجتماعي
٣,٧٩	٠,٧١	٤٥-٣٦	٧٢	
٣,٧٤	٠,٣٣	فأكثر ٤٦	٢٥	
٣,١٧	٠,٩٤	٣٥-٢٥	٧٨	الدافع الاقتصادي
٢,٩٨	٠,٩٢	٤٥-٣٦	٧٢	
٣,١٧	٠,٥٦	فأكثر ٤٦	٢٥	
٤,٠٦	٠,٤٨	٣٥-٢٥	٧٨	المتوسط العام
٣,٩٧	٠,٤٤	٤٥-٣٦	٧٢	لمجال الدوافع
٣,٩٢	٠,٢٤	فأكثر ٤٦	٢٥	

يتضح من خلال الجدول (١٢) أن هنالك بعض الفروق الظاهرية في المتوسطات

الحسابية بالنسبة لمتغير العمر، ومن أجل التأكد أن هذه الفروق دالة إحصائياً تم استخدام اختبار

تحليل التباين الأحادي وذلك من خلال الجدول (١٣).

جدول (١٣)

اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمجالات الدوافع وفقا لمتغير الفئات العمرية

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الدافع العلمي	بين المجموعات	١,٨٤	٢	٠,٩٢	٥,٢٥	* ٠,٠٠٦
	داخل المجموعات	٣٠,٢٢	١٧٢	٠,١٨		
	المجموع الكلي	٣٢,٠٧	١٧٤			
الدافع المهني	بين المجموعات	٠,٤٢	٢	٠,٢١	٠,٦٨	٠,٥١
	داخل المجموعات	٥٣,٣١	١٧٢	٠,٣١٠		
	المجموع الكلي	٥٣,٧٣	١٧٤			
الدافع النفسي	بين المجموعات	٠,١٩	٢	٠,٠٩٤	٠,٢٥	٠,٧٨
	داخل المجموعات	٦٥,١٧	١٧٢	٠,٣٨		
	المجموع الكلي	٦٥,٣٦	١٧٤			
الدافع الاجتماعي	بين المجموعات	١,٤٠	٢	٠,٧٠	١,٥٧	٠,٢١
	داخل المجموعات	٧٦,٥٦	١٧٢	٠,٤٤		
	المجموع الكلي	٧٧,٩٦	١٧٤			
الدافع الاقتصادي	بين المجموعات	١,٥٢	٢	٠,٧٦	٠,٩٧	٠,٣٨
	داخل المجموعات	١٣٥,٥٥	١٧٢	٠,٧٩		
	المجموع الكلي	١٣٧,٠٧	١٧٤			
المتوسط العام لمجال الدوافع	بين المجموعات	٠,٤٩	٢	٠,٢٥	١,٢٨	٠,٢٨
	داخل المجموعات	٣٣,٢١	١٧٢	٠,١٩		
	المجموع الكلي	٣٣,٧٠	١٧٤			

* دالة عند مستوى (٠,٠٥) $(\alpha \leq 0,05)$

يتبين من الجدول (١٣) بأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) $(\alpha \leq 0,05)$

بين دوافع موظفي وزارة التربية والتعليم للالتحاق ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية

ومتغير العمر في مجال الدافع العلمي فقط، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة

($\alpha \leq 0,05$) على بقية المجالات، ولمعرفة مصدر الفروق في مجال الدافع العلمي تم استخدام

اختبار (LSD) للمقارنات البعدية والجدول (١٤) يوضح ذلك:

جدول (١٤)

اختبار (LSD) للمقارنة البعدية لمحور الدافع العلمي وفقا لمتغير المستويات العمرية

المجال	العمر بالسنوات	المتوسط الحسابي	العمر بالسنوات
	٣٥-٢٥	٤٥-٣٦	فأكثر ٤٦
	٣٥-٢٥	٤,٥٣	-
الدافع العلمي	٤٥-٣٦	٤,٤٥	-
	فأكثر ٤٦	٤,٢٢	*٠,٠٠١ *٠,٠١٩

* دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$)

يتضح من الجدول (١٤) والذي يعرض المقارنة البعدية للفروق بين مجموعات العمر في مجال الدافع العلمي: وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$)، لصالح أفراد عينة الدراسة الذين تتراوح أعمارهم بين (٣٥-٢٥) مقابل أفراد عينة الدراسة الذين تزيد أعمارهم عن ٤٦ سنة، كما يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) في هذا المجال لصالح أفراد عينة الدراسة الذين تتراوح أعمارهم بين (٤٥-٣٦) مقابل الأفراد الذين تزيد أعمارهم عن 45 سنة.

٣) نتائج السؤال الثاني المتعلقة بمتغير الوظيفة:-

للتحقق من دلالة الفروق في متغير الوظيفة، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) بين دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية ومتغير الوظيفة، والجدول (١٥) يظهر المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الوظيفة لجميع مجالات الدوافع.

جدول (١٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير نوع الوظيفة

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوظيفة	العدد	المجالات
٤,٤٨	٠,٤١	معلم	٧٩	الدافع العلمي
٤,٤٣	٠,٣٨	مشرف	٣١	
٤,٤٤	٠,٤٧	إداري	٦٥	
٤,٠٦	٠,٦١	معلم	٧٩	الدافع المهني
٤,٠٩	٠,٥٢	مشرف	٣١	
٤,٢٢	٤,٩٣	إداري	٦٥	
٤,٣٦	٠,٥٩	معلم	٧٩	الدافع النفسي
٤,١٧	٠,٧٢	مشرف	٣١	
٤,٤٢	٠,٥٨	إداري	٦٥	
٣,٨٤	٠,٦٧	معلم	٧٩	الدافع الاجتماعي
٣,٦٤	٠,٦٨	مشرف	٣١	
٣,٩٨	٠,٦٥	إداري	٦٥	
٢,٥٦	٠,٨٤	معلم	٧٩	الدافع الاقتصادي
٢,٥٣	٠,٦٤	مشرف	٣١	
٢,٦١	٠,٦٦	إداري	٦٥	
٣,٩٩	٠,٥٠	معلم	٧٩	المتوسط العام لمجال الدوافع
٣,٩٠	٠,٣٣	مشرف	٣١	
٤,٠٦	٠,٤٠	إداري	٦٥	

يتبين من خلال الجدول (١٥) أن هنالك بعض الفروق الظاهرية في المتوسطات الحسابية

بالنسبة لمتغير الوظيفة، ومن أجل التأكد أن هذه الفروق دالة احصائية تم استخدام اختبار

تحليل التباين الأحادي وذلك من خلال الجدول (١٦).

جدول (١٦)

اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمجالات الدوافع وفقاً لمتغير نوع الوظيفة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الدافع العلمي	بين المجموعات	٠,٠٩	٢	٠,٠٤٥		
	داخل المجموعات	٣١,٩٨	١٧٢	٠,١٩	٠,٢٤	٠,٧٨
	المجموع الكلي	٣٢,٠٧	١٧٤			
الدافع المهني	بين المجموعات	٠,٩٣	٢	٠,٤٦		
	داخل المجموعات	٥٢,٨٠	١٧٢	٠,٣١	١,٥١	٠,٢٢
	المجموع الكلي	٥٣,٧٣	١٧٤			
الدافع النفسي	بين المجموعات	١,٣٦	٢	٠,٦٨		
	داخل المجموعات	٦٣,٩٩	١٧٢	٠,٣٧	١,٨٣	٠,١٦
	المجموع الكلي	٦٥,٣٦	١٧٤			
الدافع الاجتماعي	بين المجموعات	٢,٤٠	٢	١,٢٠		
	داخل المجموعات	٧٥,٥٦	١٧٢	٠,٤٤	٢,٧٣	٠,٠٧
	المجموع الكلي	٧٧,٩٦	١٧٤			
الدافع الاقتصادي	بين المجموعات	٠,١٩	٢	٠,١٠		
	داخل المجموعات	١٣٦,٨٨	١٧٢	٠,٨٠	٠,١٢	٠,٨٩
	المجموع الكلي	١٣٧,٠٧	١٧٤			
المتوسط العام لمجال الدوافع	بين المجموعات	٠,٥٧	٢	٠,٢٩		
	داخل المجموعات	٣٣,١٣	١٧٢	٠,١٩	١,٤٩	٠,٢٣
	المجموع الكلي	٣٣,٧٠	١٧٤			

يتضح من الجدول (١٦) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

الإحصائية ($\alpha \leq 0,05$) في دوافع التحاق موظفين وزارة التربية والتعليم ببرامج الدراسات العليا في

الجامعات العمانية تبعاً لمتغير الوظيفة على جميع مجالات الدوافع (الدافع العلمي، الدافع المهني،

الدافع النفسي، الدافع الاجتماعي، والدافع الاقتصادي).

٤) نتائج السؤال الثاني المتعلقة بمتغير التفرغ للدراسة

للتحقق من دلالة الفروق في متغير التفرغ للدراسة، تم استخراج جدول اختبار (ت) T-test للعينات المستقلة بين دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية ومتغير التفرغ للدراسة وذلك كما في الجدول (١٧).

جدول (١٧)

اختبار "ت" بين دوافع موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية ومتغير التفرغ للدراسة

المجالات	نوع التفرغ	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
الدافع العلمي	متفرغ	٩٢	٤,٤٨	٠,٣٧	٠,٨١	٠,٤٢
	غير متفرغ	٨٣	٤,٤٣	٠,٤٨		
الدافع المهني	متفرغ	٩٢	٤,١٧	٠,٤٩	١,١٢	٠,٢٦
	غير متفرغ	٨٣	٤,٠٧	٠,٦٢		
الدافع النفسي	متفرغ	٩٢	٤,٣٧	٠,٥٦	٠,٥٥	٠,٥٨
	غير متفرغ	٨٣	٤,٣٢	٠,٦٦		
الدافع الاجتماعي	متفرغ	٩٢	٣,٧٤	٠,٦٤	٢,٤٢-	*٠,٠٢
	غير متفرغ	٨٣	٣,٩٨	٠,٦٨		
الدافع الاقتصادي	متفرغ	٩٢	٣,٠٢	٠,٨٩	١,٠٠-	٠,٣٢
	غير متفرغ	٨٣	٣,١٥	٠,٨٨		
المتوسط العام	متفرغ	٩٢	٣,٩٨	٠,٤١	٠,٥٩-	٠,٥٦
لمجال الدوافع	غير متفرغ	٨٣	٤,٠٢	٠,٤٧		

* دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$

يتضح من الجدول (١٧) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة

$(\alpha \leq 0,05)$ في دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم ببرامج الدراسات العليا في الجامعات

العمانية تبعا لمتغير التفرغ للدراسة على مجال الدافع الاجتماعي، ولصالح الموظفين غير

المتفرغين للدراسة، بينما كانت الفروق غير دالة إحصائياً على بقية المجالات.

٥- نتائج السؤال الثاني المتعلقة بمتغير نوع الجامعة

للتحقق من دلالة الفروق في متغير نوع الجامعة التي يدرس بها الموظف ، تم استخراج جدول اختبار (ت) T-test للعينات المستقلة بين دوافع موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان للالتحاق ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية ومتغير نوع الجامعة والجدول (١٨) يوضح ذلك:-

جدول (١٨)

اختبار "ت" بين دوافع موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية ومتغير نوع الجامعة

المجالات	نوع الجامعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
الدافع العلمي	حكومية	٧٣	٤,٤٨	٠,٣٦	٠,٥٠	٠,٦٢
	خاصة	١٠٢	٤,٤٤	٠,٤٨		
الدافع المهني	حكومية	٧٣	٤,٠٩	٠,٤٨	٠,٦١-	٠,٥٤
	خاصة	١٠٢	٤,١٤	٠,٦٠		
الدافع النفسي	حكومية	٧٣	٤,٣٤	٠,٥١	٠,١٩-	٠,٨٥
	خاصة	١٠٢	٤,٣٥	٠,٦٨		
الدافع الاجتماعي	حكومية	٧٣	٣,٧٢	٠,٦٤	٢,٣٠-	* ٠,٠٢
	خاصة	١٠٢	٣,٩٥	٠,٦٧		
الدافع الاقتصادي	حكومية	٧٣	٢,٩٢	٠,٩٠	٢,٠٢-	* ٠,٠٤
	خاصة	١٠٢	٣,٢٠	٠,٨٦		
المتوسط العام	حكومية	٧٣	٣,٩٤	٠,٤١	١,٥٧-	٠,١٢
لمجال الدوافع	خاصة	١٠٢	٤,٠٥	٠,٤٥		

* دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$

من خلال الجدول (١٨) يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة

$(\alpha \leq 0,05)$ في دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم ببرامج الدراسات العليا في الجامعات

العمانية تبعا لمتغير نوع الجامعة التي يدرس بها الموظف، وذلك في مجالات كل من الدافع الاجتماعي، ولصالح الجامعات الخاصة، والدافع الاقتصادي، وأيضا لصالح الجامعات الخاصة ، بينما كانت الفروق غير دالة إحصائيا على بقية الدوافع.

ثالثاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

للإجابة على السؤال الثالث والذي نصه "ما مستوى الاستقرار الوظيفي لموظفي وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية؟" تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال الاستقرار الوظيفي، وذلك لتحديد مستوى الاستقرار الوظيفي لموظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا بالجامعات العمانية ، ويبين الجدول (١٩) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجال الاستقرار الوظيفي لعينة الدراسة.

جدول (١٩)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجال الاستقرار الوظيفي لموظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
متوسطة	٠,٣٧	٣,٣٩	الاستقرار الوظيفي
متوسطة	٠,٣٧	٣,٣٩	المتوسط العام

يتضح من الجدول (١٩) أن المتوسط الحسابي للاستقرار الوظيفي لموظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية جاء بقيمة (٣,٣٩) وبانحراف معياري قيمته (٠,٣٧) وهذا يدل على أن مستوى الاستقرار الوظيفي لموظفي وزارة التربية

والتعليم بسلطنة عمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية كان بدرجة متوسطة. وفيما يأتي سيتم عرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي للاستقرار الوظيفي.

يوضح الجدول (٢٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة) مرتبة ترتيباً تنازلياً للفقرات المكونة لمجال الاستقرار الوظيفي لموظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

جدول (٢٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية (الرتبة) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستقرار الوظيفي

الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	وظيفتي الحالية توفر لي التطور والنمو المهني	٣,٩١	٠,٨٣	كبيرة
٢	تسود العلاقات الانسانية بين العاملين في المؤسسة التي أعمل فيها	٣,٩٠	٠,٨٣	كبيرة
٣	أشعر بالرضا عن العمل الذي أقوم به	٣,٨٥	٠,٩٥	كبيرة
٤	وظيفتي الحالية تحقق لي متطلبات المعيشة الكريمة	٣,٧٩	٠,٧٧	كبيرة
٥	أحب وظيفتي الحالية	٣,٧٢	٠,٩٣	كبيرة
٦	أشعر بالمتعة أثناء ممارسة وظيفتي الحالية	٣,٦٦	٠,٩٤	كبيرة
٧	العمل الذي أقوم به يتوافق مع مؤهلي الدراسي	٣,٦٥	٠,٨٨	كبيرة
٨	أشعر بالاطمئنان والاستقرار في وظيفتي الحالية	٣,٦٥	١,٠٢	كبيرة
٩	أمارس وظيفتي الحالية في بيئة صحية مشجعة للعمل	٣,٥٧	٠,٧٧	كبيرة
١٠	وظيفتي الحالية توفر لي فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية	٣,٤٨	٠,٨٠	كبيرة
١١	الاجر المادي الذي أتقاضاه يتناسب مع العمل الذي أقوم به	٣,٤٥	٠,٩٩	كبيرة
١٢	تتوفر في وظيفتي الحالية حرية التعبير عن أفكارتي ومقترحاتي	٣,٣٣	٠,٩٦	متوسطة
١٣	تتوفر في وظيفتي الحالية جميع التسهيلات المادية والتكنولوجية،	٣,٣١	٠,٩٠	متوسطة
١٤	وظيفتي الحالية تحقق لي الكثير من طموحاتي وتطلعاتي المستقبلية	٣,٢٧	٠,٩٥	متوسطة
١٥	لدي الميل للتبرع بالعمل طوعية لتحقيق أهداف مؤسستي	٣,٢١	١,٠٤	متوسطة
١٦	تتوفر العدالة والمساواة في تعامل المسؤولين مع الموظفين في المؤسسة	٣,١٣	٠,٩٩	متوسطة
١٧	وظيفتي الحالية توفر لي مزايا غير متوفرة في اي عمل آخر	٣,٠١	١,٠٠	متوسطة
١٨	يسيطر عليّ شعور بالرغبة في ترك الوظيفة الحالية	٢,٧٧	١,٢٠	متوسطة
١٩	أشعر بالملل بسبب العمل الروتيني الذي أقوم به	٢,٧٥	١,٠٠	متوسطة
٢٠	أشعر أن هناك تحديات كثيرة تواجهني في وظيفتي الحالية	٢,٤٦	٠,٨٩	قليلة
	المتوسط العام للاستقرار الوظيفي	٣,٣٩	٠,٣٧	متوسطة

يبين الجدول (٢٠) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مستوى الاستقرار الوظيفي لموظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية من وجهة نظر عينة الدراسة تراوحت بين (٢,٤٦ - ٣,٩١) وهذا يعني أن فقرات هذا المجال حصلت على درجات تراوحت بين الدرجة الكبيرة والمتوسطة والقليلة. وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لتقديرات عينة الدراسة على هذا المجال (٣,٣٩) بانحراف معياري (٠,٣٧) وهو يقابل الدرجة المتوسطة، ويتضح من الجدول السابق أن الفقرة (١) التي نصت " وظيفتي الحالية توفر لي التطور والنمو المهني" حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (٣,٩١) بانحراف معياري (٠,٨٣) تليها الفقرة (٢) التي نصت على "تسود العلاقات الانسانية بين العاملين في المؤسسة التي أعمل فيها" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٠) بانحراف معياري (٠,٨٣) وحصلت الفقرة (٢٠) والتي نصت على " أشعر أن هناك تحديات كثيرة تواجهني في وظيفتي الحالية " على أدنى متوسط حسابي بلغ (٢,٤٦) بانحراف معياري (٠,٨٩).

رابعاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

للإجابة على السؤال الرابع والذي نصه "هل تختلف درجة استقرار موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا بالجامعات العمانية باختلاف متغيراتهم (النوع الاجتماعي، والعمر، والوظيفة، والتفرغ الدراسي، ونوع الجامعة)؟ تم إيجاد الفروق بواسطة اختبار "ت" T-test واختبار التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)، وفيما يلي عرض للفروق حسب المتغيرات الآتية:

١) نتائج السؤال الرابع المتعلقة بمتغير النوع الاجتماعي، والتفرغ للدراسة، ونوع الجامعة

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج جدول اختبار (ت) T-test للعينات المستقلة بين مجال الاستقرار الوظيفي لموظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية ومتغير كل من: - النوع الاجتماعي، والتفرغ للدراسة، و نوع الجامعة، ويتضح ذلك من جدول (٢١).

جدول (٢١)

اختبار (ت) بين الاستقرار الوظيفي ومتغير كل من النوع الاجتماعي، والتفرغ للدراسة، ونوع الجامعة.

المجالات	المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
الاستقرار الوظيفي	ذكر	٩١	٣,٣٩	٠,٣٦	-٠,٢٩	٠,٧٧
	أنثى	٨٤	٣,٤٠	٠,٣٧		
الاستقرار الوظيفي	متفرغ	٩٢	٣,٤٢	٠,٣٣	١,١٢	٠,٢٦
	غير متفرغ	٨٣	٣,٣٦	٠,٤٠		
الاستقرار الوظيفي	حكومية	٧٣	٣,٣٨	٠,٣٢	-٠,٣٦	٠,٧٣
	خاص	١٠٢	٣,٤٠	٠,٤٠		

يتضح من الجدول (٢١) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq ٠,٠٥)$ في درجة الاستقرار الوظيفي لموظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية تبعاً لمتغيرات كلاً من النوع الاجتماعي، والتفرغ للدراسة، ونوع الجامعة التي يدرس بها الموظف.

٢) نتائج السؤال الرابع المتعلقة بمتغير العمر

للتحقق من دلالة الفروق في متغير العمر، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي

(One Way ANOVA) بين الاستقرار الوظيفي ومتغير العمر، والجدول (٢٢) يوضح

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية تبعا لمتغير الفئات العمرية :-

جدول (٢٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وفقا لمتغير الفئات العمرية

المجالات	العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الاستقرار الوظيفي	٣٥-٢٥	٧٨	٣,٣٦	٠,٣٩
	٤٥-٣٦	٧٢	٣,٣٩	٠,٣٨
	فأكثر ٤٦	٢٥	٣,٥٠	٠,١٨

يتضح من خلال الجدول (٢٢) أن هنالك بعض الفروق الظاهرية في المتوسطات

الحسابية بالنسبة لمتغير العمر، ومن أجل التأكد أن هذه الفروق ذات دلالة احصائية تم استخدام

اختبار تحليل التباين الأحادي وذلك من خلال الجدول (٢٣).

جدول (٢٣)

اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للاستقرار الوظيفي وفقا لمتغير الفئات

العمرية

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الاستقرار	بين المجموعات	٠,٣٥	٢	٠,١٨	١,٣٢	٠,٢٧
الوظيفي	داخل المجموعات	٢٢,٩٩	١٧٢	٠,١٣		
	المجموع الكلي	٢٣,٣٤	١٧٣			

يتبين من خلال الجدول (٢٣) أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ في درجة الاستقرار الوظيفي لموظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية تُعزى لمتغير عمر الموظف.

٣) نتائج السؤال الرابع المتعلقة بمتغير الوظيفة:

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين الاستقرار الوظيفي لموظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا ومتغير الوظيفة ويتضح جدول (٢٤) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، تبعا لمتغير نوع الوظيفة.

جدول (٢٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير نوع الوظيفة

المجالات	الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الاستقرار الوظيفي	معلم	٧٩	٣,٢٩	٠,٤٠
	مشرف	٣١	٣,٤٢	٠,٢٩
	إداري	٦٥	٣,٥٠	٠,٣٢

يتضح من خلال الجدول (٢٤) أن هنالك بعض الفروق الظاهرية في المتوسطات الحسابية بالنسبة لمتغير نوع الوظيفة، ومن أجل التأكد أن هذه الفروق دالة احصائيا تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي وذلك من خلال الجدول (٢٥).

جدول (٢٥)

اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للاستقرار الوظيفي وفقا لمتغير نوع الوظيفة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الاستقرار	بين المجموعات	١,٥٢	٢	٠,٧٦		
الوظيفي	داخل المجموعات	٢١,٨٣	١٧٢	٠,١٣	٥,٩٧	*٠,٠٠٣
	المجموع الكلي	٢٣,٣٤	١٧٤			

* دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$

ويتضح من الجدول (٢٥) أن هنالك فروقا ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة

$(\alpha \leq 0,05)$ في درجة الاستقرار الوظيفي لموظفي وزارة التربية والتعليم الملتحقين ببرامج الدراسات

العليا في الجامعات العمانية تبعا لمتغير نوع الوظيفة، ولمعرفة مصدر هذه الفروق تم استخدام

اختبار (LSD) للمقارنات البعدية والجدول (٢٦) يوضح ذلك:

جدول (٢٦)

اختبار (LSD) للمقارنة البعدية للفروق بين مجموعات الوظيفة لمجال الاستقرار الوظيفي

المجال	الوظيفة	المتوسط الحسابي	مجموعات الوظيفة		
			معلم	مشرف	إداري
	معلم	٣,٢٩	-	-	*٠,٠٠١
	مشرف	٣,٤٢	-	-	-
	إداري	٣,٥٠	*٠,٠٠١	-	-

* دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$

يتضح من الجدول (٢٦) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

$(\alpha \leq 0,05)$ في درجة الاستقرار الوظيفي لموظفي وزارة التربية والتعليم الملتحقين ببرامج الدراسات

العليا في الجامعات العمانية تعزى لمتغير نوع الوظيفة، وذلك بين كل من المعلمين والإداريين، ويشير الجدول السابق (٢٦) بأن هذه الفروق تميل لصالح الإداريين، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية في بقية المسميات الوظيفية.

خامساً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

للإجابة على السؤال الخامس والذي نصه "هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ببرامج الدراسات العليا ومستوى استقرارهم الوظيفي؟" تم استخدام معامل ارتباط بيرسون في إيجاد العلاقة بين دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية والاستقرار الوظيفي والجدول (٢٧) يوضح دلالة هذه العلاقة:

جدول (٢٧)

اختبار معامل الارتباط بيرسون بين دوافع الالتحاق ببرامج الدراسات العليا والاستقرار الوظيفي

المتوسط العام لمجال الدوافع	الدافع الاقتصادي	الدافع الاجتماعي	الدافع النفسي	الدافع المهني	الدافع العلمي	الارتباط	المتوسط العام للاستقرار الوظيفي
**٠,٥٧	**٠,٤٢	**٠,٤٣٧	**٠,٣٧	**٠,٤٤	**٠,٣٥	الدالة	١٧٥
٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	العدد	١٧٥

** دالة عند مستوى 0,01

يتضح من الجدول (٢٧) وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين المتوسط العام للاستقرار الوظيفي والمتوسط العام لمجال الدوافع بلغ قيمته (٠,٥٧).

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.
- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.
- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث.
- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع.
- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس.
- التوصيات والدراسات المقترحة.

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

مقدمة:

تضمن هذا الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة في الفصل الرابع وتفسيرها، بالإضافة إلى تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات المنبثقة من هذه النتائج، وسيتم مناقشة النتائج وفقاً لأسئلتها كما يلي:-

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

نص السؤال الأول على: ما دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان ببرامج الدراسات العليا بالجامعات العُمانية من وجهة نظرهم؟

بالرجوع إلى الجدول (٥) يتضح أن الدافع العلمي جاء في المرتبة الأولى بين مجالات الدوافع التي حدت بموظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان للالتحاق ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العُمانية. فقد حصل المجال العلمي على أعلى متوسط حسابي بلغ (٤,٤٥) بانحراف معياري مقداره (٠,٤٣) وبدرجة موافقة كبيرة جداً، وقد يُعزى ذلك إلى إدراك عينة الدراسة من موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العُمانية، لأهمية العلم والتعلم في توسيع مداركهم العقلية والثقافية بمعارف وقيم واتجاهات حديثة تتواءم مع المتغيرات التربوية في المدارس، ورغبتهم في امتلاك أدوات البحث والدراسة من أجل تحقيق أهدافهم العلمية، وقد يُعزى ذلك أيضاً إلى دعم وتشجيع المؤسسات التعليمية الحكومية والخاصة في توفير برامج تعليمية، وتخصصات تربوية تتناسب مع احتياجات موظفي وزارة التربية والتعليم، وتتوافق مع ظروف وطبيعة عملهم الذي قد يتوجب تفريغاً جزئياً من العمل، كما قد يُعزى ذلك إلى دعم وزارة

التربية والتعليم لموظفيها وتسهيل طلبات التحاقهم ببرامج الدراسات العليا وذلك من خلال التفريغ الكلي (الكامل) أو الجزئي (يوم أو يومين في الأسبوع)، كما تقوم الوزارة بتقديم الدعم المالي لموظفيها الملتحقين ببرامج الدراسات العليا إيماناً منها بأهمية تكملة الدراسات العليا في خدمة العملية التعليمية.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة دراسة رونيس وسميث (Roness & Smith, 2009) التي أوضحت أن الدافع العلمي كان هو الدافع الأقوى لدى الطلاب للحصول على شهادات عليا، كما اتفقت أيضا مع دراسة الهباهية والجعافرة والخرابشة (٢٠١٠) التي أشارت إلى أن الدافع العلمي هو الدافع الرئيسي وراء التحاق الطلبة ببرامج الماجستير في كلية الأميرة عالية الجامعية، وكذلك تتفق مع دراسة الحراحشة (١٩٩٤) التي أشارت إلى أن الدافع العلمي حصل على المرتبة الاولى من بين الدوافع التي حدت بطلاب جامعة اليرموك للالتحاق بالتعليم الجامعي، ودراسة السعود وبطاح (١٩٩٨) التي أشارت إلى أن الدوافع المعرفية كانت أكبر الدوافع في التحاق الطلبة بالجامعات الأهلية الأردنية من وجهة نظر عينة الدراسة، ودراسة قطامي (١٩٩٦) التي بينت أن الدافع العلمي كان من بين أعلى الدوافع التي حدت بالطلاب للالتحاق بكلية تأهيل المعلمين العالية بالأردن. وكذلك اتفقت مع دراسة نيكول (Nicole, 2013) التي أوضحت نتائجها أن التقدم العلمي والحصول على مؤهل جامعي عالي كان هو الدافع الرئيسي لمواصلة الطلاب للدراسة.

كما أظهرت نتائج الدراسة أن الدافع النفسي جاء في المرتبة الثانية بدرجة موافقة كبيرة جداً من عينة الدراسة، حيث حصل على متوسط حسابي بلغ (٤,٣٥) بانحراف معياري مقداره (٠,٦١) وقد يُعزى ذلك إلى رغبة عينة الدراسة في تحقيق الذات وتحقيق النجاح عن طريق الوصول للأهداف التي يسعى إليها الفرد في جميع نواحي الحياة، والاستقرار والطموح والتحدي وتطوير الشخصية والتوظيف الأمثل للقدرات والامكانيات المتاحة. كما قد يُعزى إلى رغبة عينة الدراسة في

تحقيق قدر من الرضا الوظيفي بما ينعكس إيجاباً على الحالة النفسية للموظف، وإدراكهم بأن العلم والتعليم ونيل الشهادات العليا هو الطريق الأفضل والأقرب للوصول إلى التوافق والالتزان النفسي بما يتناسب مع ميولهم في التطوير والانجاز. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة العمري (٢٠٠٥) ودراسة الهباهبة والجعافرة والخرابشة (٢٠١٠) التي أشارت إلى أن الدافع النفسي حصل على درجة موافقة عالية جداً من وجهة نظر عينة الدراسة.

وكذلك أظهرت الدراسة أن مجال الدافع المهني جاء في المرتبة الثالثة من بين مجالات دوافع موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان للالتحاق ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العُمانية حيث حصل على متوسط حسابي بلغ (٤,١٢) بانحراف معياري (٠,٥٦) وبدرجة موافقة كبيرة من عينة الدراسة. وقد يُعزى ذلك إلى ميل عينة الدراسة من موظفي وزارة التربية والتعليم لرفع مستواهم المهني عن طريق الحصول على الشهادات العليا باكتساب خبرات ومهارات يحتاجها أدائهم المهني، كونه ضرورة ملحة لتطوير المهارات المهنية والتربوية كما أن مواصلة الدراسة تحقيق التنمية المهنية المستدامة للموظفين. كما قد تُعزى هذه النتيجة إلى ما تشهده المناهج الدراسية من تطوير مستمر الأمر الذي يُوجب على الموظفين مواكبة هذه التطورات والتغيرات المتلاحقة من خلال التحاقهم ببرامج الدراسات العليا. كما قد يُعزى ذلك إلى اعتقاد عينة الدراسة أن الشهادات العليا قد تفتح له فرص أكبر للتدرج الوظيفي داخل المؤسسة التي يعمل فيها، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة حنين و سيلفر (Hanen&Silver,2003) التي أشارت إلى أن الدوافع المهنية كانت من أهم الدوافع التي حدت بالطلاب للالتحاق بالتعليم العالي، وكذلك اتفقت مع دراسة الهباهبة والجعافرة والخرابشة (٢٠١٠) التي أشارت إلى أن الدافع المهني كان من أهم الدوافع التي حدت بالطلاب للالتحاق ببرامج الماجستير في كلية الأميرة عالية الجامعية بالأردن.

كما تشير النتائج من خلال الجدول (٥) إلى أن الدافع الاجتماعي حصل على المرتبة الرابعة بدرجة موافقة كبيرة من عينة الدراسة حيث حصل على متوسط حسابي بلغ (٣,٨٥) بانحراف معياري (٠,٦٧). ويمكن أن يفسر ذلك بالنظرة والمكانة الاجتماعية العالية والمرموقة التي يحصل عليها الملحق ببرامج الدراسات العليا، وكذلك الاحترام والتقدير والمكانة المميزة في تعامل أفراد المجتمع معه. وتتفق هذه النتيجة دراسة رياضية (٢٠٠٩) التي أظهرت أن الدافع الاجتماعي حصل على درجة كبيرة من موافقة عينة الدراسة. في حين اختلفت هذه النتيجة عن دراسة العمرى (٢٠٠٥) التي أشارت إلى أن الدوافع الاجتماعية كانت أقل الدوافع لدى الطلبة الملحقين ببرامج العليا في الجامعات الأردنية.

كما أظهرت نتائج الدراسة أن الدافع الاقتصادي جاء في المرتبة الخامسة والاختيرة من بين مجالات دوافع موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان للالتحاق ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العُمانية بدرجة موافقة متوسطة من عينة الدراسة حيث حصل على متوسط حسابي بلغ (٣,٠٨) بانحراف معياري (٠,٨٩). وقد يُعزى حصول المجال الاقتصادي على المرتبة الأخيرة إلى تحسن الأوضاع الاقتصادية وارتفاع معدلات الأجور الشهرية لموظفي الدولة بشكل عام، وموظفي وزارة التربية والتعليم بشكل خاص إذ لم يعد الدافع الاقتصادي هو المحرك الرئيسي للالتحاق ببرامج الدراسات العليا. كما قد يفسر ذلك بأن الانظمة المعتمدة من قبل وزارة التربية والتعليم في مجال الترقى الوظيفي لا ترتبط بالشهادات التي يحصل عليها الموظف، فحصول الموظف على شهادة عليا لا يعني بالضرورة انتقاله درجة مالية أعلى. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السعود وبطاح (١٩٩٨) ودراسة الحراشنة (١٩٩٤) ودراسة العمري (٢٠٠٣) ودراسة الهباهبة والجعافرة والخرابشة (٢٠١٠) والتي أشارت جميعا إلى أن الدافع الاقتصادي جاء من ضمن أقل الدوافع التي حدت بالطلبة للالتحاق بالدراسات الجامعية، وقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة عن دراسة العريمي

(٢٠٠٧) التي أشارت إلى أن الدوافع الاقتصادية كانت هي المحرك الرئيس وراء التحاق الأفراد ببرامج الدراسات العليا، كما اختلفت ترتيب هذا المجال عن الدراسة التي أجراها رونيس وسميث (Roness & Smith, 2009) والتي أشارت نتائجها إلى أن الدوافع الاقتصادية جاءت في المرتبة الثانية بعد الدوافع العلمية مباشراً. وقد يعزو الباحث حصول جميع مجالات الدوافع على درجات موافقه بين الكبيرة جداً والمتوسطة الى الرغبة القوية لموظفي وزارة التربية والتعليم لمواصلة دراساتهم العليا، وإلى كون الدراسة الحالية اقتصر على استخدام أداة واحدة لجمع البيانات وهي الاستبانة.

وفيما يلي مناقشة نتائج الدراسة حسب ترتيب مجالاتها، وذلك بتناول أعلى وأدنى الفترات حسب استجابة أفراد عينة الدراسة لكل مجال من المجالات الخمسة.

مناقشة نتائج المجال الأول: الدافع العلمي

من خلال الجدول (٦) يتضح أن جميع فترات مجال الدافع العلمي تراوحت بين الكبيرة جداً والكبيرة، حيث حصلت الفقرة (١) "يساعدني التحاق ببرامج الدراسات العليا في الارتقاء بمستوى تفكيري العلمي" على أعلى متوسط حسابي بلغ (٤,٧٠) بانحراف معياري (٠,٥١) تلتها الفقرة (٢) والتي نصت على "التحاق ببرامج الدراسات العليا يوسع مداركي الثقافية" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٦٣) بانحراف معياري مقداره (٠,٥٨). ويمكن أن يُعزى ذلك إلى وعي عينة الدراسة بأهمية الالتحاق ببرامج الدراسات العليا ودورها في توسيع المدارك المعرفية والفكرية لدى الفرد، واستخدام التفكير العلمي المنطقي في ظل النّمّو السريع في معظم حقول المعرفة المختلفة. كما قد يُعزى ذلك إلى إدراك عينة الدراسة بأهمية المعرفة بالطرق العلمية في البحث وحل المشكلات واتخاذ القرارات. وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة حسن والنبهان (٢٠٠٢) التي أشارت إلى رغبة الطلبة الملتحقين ببرامج الدراسات الجامعية، في تنمية اهتماماتهم العلمية والمعرفية، والحاجة الدائمة

للتجديد الفكري، وكذلك اتفقت مع دراسة أبو طالع (٢٠٠٦) التي أشارت إلى أن الدوافع الأكاديمية والحصول على شهادات عليا، وتنمية المدارك الفكرية كانت هي الدافع الرئيسي وراء الالتحاق بالتعليم الجامعي، وكذلك اتفقت أيضا مع دراسة حنين وسلفر (Hanen&Silver,2003) التي أشارت إلى رغبة الملتحقين بالدراسات العليا في توسيع أفاقهم العلمية والمعرفية.

كما يتضح من الجدول السابق أن الفقرة (٧) "التحاقى ببرامج الدراسات العليا يزيد من فرص مشاركتي في المؤتمرات والندوات والملتقيات العلمي" حصلت على أدنى متوسط حسابي مقارنة ببقية الفقرات في هذا المحور بلغ (٣,٩٦) بانحراف معياري (٠,٨٩) وبدرجة موافقة كبيرة، وقد يرجع ذلك إلى إدراك الموظفين من عينة الدراسة بأهمية المشاركة في المؤتمرات والملتقيات العلمية، التي تعزز من الرصيد المعرفي والثقافي لدى الموظف، وأن التحاق الموظف ببرامج الدراسات العليا قد يزيد من فرص المشاركة في مثل هذه الندوات والمؤتمرات والملتقيات العلمية، كونه أصبح ممثلا لأدوات البحث العلمي، وقادرا على إجراء الدراسات العلمية، ولكن في المقابل تبقى هناك بعض العقبات التي تقلل من فرص مشاركة الموظفين في مثل هذه الملتقيات والمؤتمرات منها طبيعة العمل في وزارة التربية والتعليم والارتباط بالمناهج والجدول الدراسية يجعل من الصعب إرسال أعداد كبيرة من الموظفين سواء كانوا معلمين أو مشرفين أو إداريين لحضور المؤتمرات والندوات والملتقيات العلمية، كما قد يُعزى حصول هذه الفقرة على أقل متوسط حسابي إلى قلة المؤتمرات التربوية والندوات العلمية المتخصصة التي تنظم داخل السلطنة مقارنة بالأعداد الكبيرة لموظفي وزارة التربية والتعليم، الأمر الذي يجعل فرص حضور الموظف لهذه المؤتمرات والندوات العلمية قليلة نسبيا.

مناقشة نتائج المجال الثاني: الدافع المهني

من خلال الجدول (٧) يتضح أن فقرات مجال الدافع المهني لدى عينة الدراسة من موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا تراوحت بين الكبيرة جداً والكبيرة، حيث جاءت الفقرة (١) والتي نصت على "التحاقى ببرامج الدراسات العليا يُشجعني على تنمية قدراتي الإبداعية في مجال عملي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٩) بانحراف معياري مقداره (٠,٦٤) وبفارق بسيط تلتها العبارة (٢) التي نصت على "التحاقى ببرامج الدراسات العليا يساعدني في تطوير مستوى مهاراتي المهنية" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٧) بانحراف معياري (٠,٧٠) وقد يُعزى ذلك في رغبة الموظفين من عينة الدراسة في اكتساب المهارات والخبرات والمعارف الإبداعية التي قد تخدم وظائفهم التربوية رغبةً منهم في إحداث التغير المطلوب للارتقاء بأهداف المهنة وإجراءات العمل التربوي، ونظراً لثراء المستجدات التربوية وسرعة تطورها في العصر الحديث، فإن الموظف التربوي لابد أن يكون ملماً بكل جديد في مجال التربية والتعليم، وقادراً على التعامل مع المستجدات التربوية بشكل مستمر، وهذا يؤكد حرص الموظفين من عينة الدراسة على الالتحاق ببرامج الدراسات العليا كونها الطريق الأقرب والأسهل لتحقيق التطوير والإبداع المهني المستمر. كما قد يُعزى ذلك إلى التشجيع والتكريم السنوي الذي تنظمه وزارة التربية والتعليم لموظفيها المجيدين والمبدعين في المجال المهني، بهدف تحفيز الموظفين والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم وإبداعاتهم المهنية بما ينعكس إيجاباً على العملية التعليمية بشكل عام.

وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة صبيحات (٢٠٠٤) التي أشارت إلى رغبة الطلاب الملتحقين بالدراسات الجامعية في رفع مستوى مهاراتهم وقدراتهم المهنية، كما اتفقت مع دراسة عبد الباقي وفريد والخفاجي (٢٠٠٧) التي أكدت على أن الابتكار والإبداع في العمل من أهم الدوافع المهنية التي حدت بالطلاب للالتحاق بكلية التربية الرياضية، واتفقت أيضاً مع دراسة

ويليمز (Williams,1996) ودراسة حنين وسلفر (Hanen&Silver,2003) التي أشارت إلى

رغبة الطلاب في توسيع مهاراتهم وخبراتهم المهنية من خلال التحاقهم بالتعليم العالي.

كما يتضح من الجدول (٧) أن الفقرة (٥) التي نصت على " التحاق ببرامج الدراسات العليا يفتح لي أفاق لفرص عمل أخرى" والفقرة (٦) والتي نصت على " التحاق ببرامج الدراسات العليا يمنحني فرصة أكبر للتقدم الوظيفي داخل المؤسسة التي أعمل بها " حصلت على أقل متوسط حسابي بلغ (٣,٧) بانحراف معياري (١,١٩) بالمقارنة مع بقية فقرات هذا المحور، وقد يُعزى ذلك إلى تحسن الأوضاع التربوية والاقتصادية لموظفي وزارة التربية والتعليم من خلال التعديلات التي سعت الحكومة إلى تفعيلها في الأنظمة والقوانين التربوية وتعديل الرواتب والعلاوات المالية خلال السنوات الماضية، ساعد في زيادة الاستقرار والامن الوظيفي، ونعكس إيجاباً على معدل الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع التربوي، كل ذلك جعل موظفي وزارة التربية والتعليم أكثر استقراراً، ولا يفكر في البحث عن فرص عمل أفضل خارج الوزارة، كما أن الأنظمة المتبعة للتقدم الوظيفي داخل الوزارة لا تعتمد بشكل كامل على المؤهل الجامعي الذي يحصل عليه الموظف، فحصول الموظف على درجة علمية أعلى لا يعني ذلك أنه سينتقل إلى مسمى وظيفي أعلى داخل المؤسسة التعليمية، ولكن هنالك عوامل كثيرة تحكم أنظمة الترقى الوظيفي.

مناقشة نتائج المجال الثالث: الدافع النفسي

من خلال الجدول (٨) يتضح أن جميع فقرات مجال الدافع النفسي لدى عينة الدراسة من موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا جاءت بدرجة موافقة كبيرة جداً ، ما عدا عبارة واحدة كانت بدرجة موافقة كبيرة ، حيث حصلت الفقرة الأولى على أعلى متوسط حسابي بلغ (٤,٥٤) بانحراف معياري (٠,٦٧) والتي نصت على "التحاق ببرامج الدراسات العليا يزيد من شعوري بالرضا عن نفسي" ومن الممكن أن يُعزى ذلك إلى أن الكثير من موظفين

وزارة التربية والتعليم وبعد مضي عدة سنوات في مجال العمل التربوي يبحثون عن الطرق والأسباب التي تجعلهم يشعرون بالرضا عن الذات والذي يمكن أن يجلب لهم الراحة والسعادة في الحياة والقدرة على المواصلة والإنجاز في العمل، فيتجهون إلى إكمال الدراسة رغبتاً منهم في تحقيق قدر من الرضا والراحة النفسية. كما أوضح الجدول (٨) أن الفقرة (٢) جاءت في المرتبة الثانية والتي نصت على "التحاقى ببرامج الدراسات العليا يعزز من شعوري بالثقة في قدراتي ومهاراتي" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٤٥) بانحراف معياري (٠,٧٥) وقد يُعزى ذلك إلى إدراك العاملين في الحق التربوي أن النجاح الحقيقي في أي عمل يبدأ في معرفة الإنسان لرغباته و ميوله، والمهارات والقدرات التي يمتلكها ثم اتخاذ الخطوة الصحيحة في اختيار الطريقة السليمة لتنمية هذا القدرات والمهارات، وإدراكهم أن الثقة بالنفس وما تمتلكه من قدرات ومهارات عالية يمكن أن تكتسب وتنمى من خلال التعليم والالتحاق ببرامج الدراسات العليا، وكذلك من خلال الجدول (٨) يتضح أن الفقرة (٥) حصلت على المرتبة الأخيرة بأدنى متوسط حسابي حيث بلغ (٤,٠٦) بانحراف معياري (٠,٩٢) مقارنة ببقية الفقرات في نفس المحور والتي نصت على "يشعرنى التحاقى ببرامج الدراسات العليا بالمساواة مع زملائي الذين لديهم مؤهلات عليا" وقد يفسر حصول هذه الفقرة على أقل متوسط حسابي مقارنةً ببقية الفقرات بأن القوانين والانظمة واللوائح في سلطنة عُمان بشكل عام وفي وزارة التربية والتعليم بشكل خاص تُوجب المساواة بين جميع العاملين طالما أن طبيعة وشروط عملهم واحدة دون تمييز بينهم، فلا يشعر الموظف باختلاف المعاملة والاحترام والتقدير حتى لو اختلفت المؤهلات والشهادات العلمية بين العاملين، كما قد يُعزى ذلك إلى طبيعة الموظف العُماني في إظهار الاحترام والتقدير لزملائه في العمل دول أن يكون هناك تمييز بينهم على أساس الشهادة العلمية.

وقد تشابهت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة صبيحات (٢٠٠٤) التي أوضحت أن الشعور بالرضا عن النفس واعتبار مواصلة الدراسات العليا مرحلة من مراحل تحقيق الذات وتتميتها تعتبر من الدوافع النفسية التي حققت استجابة كبيرة جداً من وجهة نظر عينة الدراسة، كما اتفقت مع دراسة العريمي (٢٠٠٧) التي أشارت إلى أن الالتحاق بالدراسات العليا هو الطريق الأمثل لتحقيق الدوافع الداخلية المرتبطة بالشخصية وتحقيق الذات، والطموح، والتحدي لدى الأفراد.

مناقشة نتائج المجال الرابع: الدافع الاجتماعي

بالرجوع إلى الجدول (٩) يتبين أن جميع فقرات مجال الدافع الاجتماعي جاءت بدرجة موافقة كبيرة ما عدا الفقرة الأولى جاءت بدرجة موافقة كبيرة جداً في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢١) بانحراف معياري (٠,٨٢) ونصت على "التحاقى ببرامج الدراسات العليا يجعلني قدوة محفزة لأفراد أسرتي" وقد يُعزى ذلك إلى وعي عينة الدراسة من موظفي وزارة التربية والتعليم بأهمية وجود القدوة الحسنة في الأسرة والمجتمع، كونها من أكثر الوسائل تأثيراً على سلوك الآخرين. وقد يُعزى ذلك أيضاً إلى سعي الموظف في أن يكون المثل والنموذج المرتقب لأبنائه وطلابه وزملائه وجميع أفراد أسرته، حيث يُثير في النفس قدراً كبيراً من الاستحسان والإعجاب والتقدير. وكذلك يمكن أن يُعزى ذلك إلى وعي عينة الدراسة بأهمية الأسرة كونها النواة الأولى لتكوين المجتمع وأحد العوامل الأساسية في بناء العملية التربوية. كما أظهر الجدول (٩) أن الفقرة (٢) جاءت في المرتبة الثانية نصت على "التحاقى ببرامج الدراسات العليا يساعدني في توسيع دائرة علاقتي الاجتماعية " بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٦) بانحراف معياري (٠,٨٧) ويُعزى ذلك إلى إدراك عينة الدراسة أن الالتحاق بالدراسات العليا تساعد في تكوين علاقات اجتماعية جديدة مع أفراد ذوي خبرات تربوية متنوعة، وثقافات متعددة، يمكن أن تُثمر هذه العلاقات إلى تعاون مشترك يحقق أهدافاً تربوية وتعليمية مشتركة، ويمكن أن تلعب وسائل التواصل الاجتماعي الحديثة دوراً مهماً في تسهيل هذه

العملية وتوسيع دائرة العلاقات الاجتماعية مع مختلف فئات المجتمع مهما تباعدت أماكن تواجدهم وسكناهم.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة أبو طالع (٢٠٠٦) ودراسة عبدالباقي وفريد والخفاجي (٢٠٠٧) ودراسة الزيود (٢٠١١)، ودراسة حنين وسلفر (Hanen&Silver,2003) التي أشارت جميعها إلى أن التحاق الأفراد بالدراسات الجامعية تحقق فرصة كبيرة لبناء الصداقات وتوسيع العلاقات الاجتماعية، وتكوين معارف جديدة، وتحقيق الإحترام والتقدير من قبل أفراد الأسرة والمجتمع.

ومن خلال الجدول (٩) يتضح أن الفقرة (٧) حصلت على أدنى متوسط حسابي بلغ (٣,٦١) بانحراف معياري (١,١٧) مقارنة ببقية الفقرات في هذا المجال ونصت على "التحاق ببرامج الدراسات العليا بدافع تشجيع الاهل والأصدقاء " وقد يُعزى حصول هذه الفقرة على أدنى متوسط حسابي مقارنة ببقية الفقرات إلى أن عينة الدراسة معظمهم من الموظفين التربويين ذوي الخبرات العملية المتنوعة ويدركون جيداً أهمية مواصلة الدراسة دون الحاجة إلى تشجيع ودفع الأهل والأصدقاء لهم، وقد يُعزى ذلك أيضاً إلى شعور عينة الدراسة من موظفي وزارة التربية والتعليم أنهم في مقام القدوة والمثل الأعلى الذي يحتذى به أفراد الأسرة والمجتمع بشكل عام.

مناقشة نتائج المجال الخامس: الدافع الاقتصادي

بالرجوع إلى الجدول (١٠) يتضح أن فقرات مجال الدافع الاقتصادي لدى عينة الدراسة من موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا جاءت بدرجة موافقة متوسطة ما عدا عبارة واحدة كانت بدرجة موافقة كبيرة وحصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (٣,٤٠) بانحراف معياري (١,١٣) وهي العبارة التي نصت على "التحاق ببرامج الدراسات العليا يمنحني فرصة أفضل للحصول على الحوافز والمكافآت" وقد يُعزى ذلك للمكافآت والحوافز المالية

التي تمنحها وزارة التربية والتعليم لبعض موظفيها المجيدين نهاية كل عام دراسي. كما قد يُعزى ذلك لاهتمام الوزارة بتكريم بعض موظفيها المتميزين والمجدين سنوياً، وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة في الزيارات التربوية الدولية لتبادل الخبرات التي تنظمها وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع بعض الدول العربية والأجنبية تحت مسمى التربوي الزائر.

كما يظهر الجدول (١٠) أن العبارة حصلت على أدنى متوسط حسابي في هذا المحور نصت على "يزيد التحاقى ببرامج الدراسات العليا من إمكانية حصولي على الترقية المالية " بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٢) بانحراف معياري (١,١٤) وبدرجة موافقة متوسطة، ويمكن أن يفسر حصول هذه العبارة على أدنى متوسط حسابي بأن الانظمة والقوانين المعتمدة من قبل وزارة التربية والتعليم في مجال الترقية المالية لا ترتبط بالشهادات التي يحصل عليها الموظف خلال فترة عمله، فحصول الموظف على درجة علمية عليا لا تعني أنه سوف ينتقل إلى درجة مالية أعلى.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة السعود ويطاح (١٩٩٨) ودراسة الحراحشة (١٩٩٤) ودراسة العمري (٢٠٠٥) ودراسة الهباهبة والجعافرة والخرابشة (٢٠١٠) والتي أشارت جميعها إلى أن الدافع الاقتصادي جاء من ضمن أقل الدوافع التي حدت بالطلبة للالتحاق بالدراسات الجامعية.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

نص السؤال الثاني على: هل تختلف دوافع موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان الملحقين ببرامج الدراسات العليا بالجامعات العُمانية باختلاف متغيراتهم (النوع الاجتماعي، والعمر، والوظيفة، والتفرغ الدراسي، ونوع الجامعة)؟

وللإجابة عن هذا السؤال سيتم مناقشة نتائج متغيرات الدراسة كما يلي:

١ - متغير النوع الاجتماعي

يتضح من الجدول (١١) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ بين دوافع موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان للالتحاق ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العُمانية تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي (ذكر، أنثى) في جميع المجالات. وهذا يشير إلى التوافق في الرأي بين أفراد عينة الدراسة (ذكوراً، وإناثاً) حول الدوافع التي حدث بهم للالتحاق ببرامج الدراسات العليا. وقد يُعزى ذلك أيضاً إلى أن النظرة الواحدة والمتشابهة لجميع أفراد عينة الدراسة مهما كان نوعهم الاجتماعي لدوافع الالتحاق ببرامج الدراسات العليا. كما قد يُعزى ذلك إلى أن جميع الموظفين (ذكوراً، وإناثاً) يندرجون تحت مظلة واحدة، ويخضعون لنفس اللوائح والأنظمة والقوانين المتبعة لدى وزارة التربية والتعليم دون أن يكون هناك تمييز بين الذكور والإناث. كما يمكن أن يعزى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث إلى التسهيلات التي تقدمها وزارة التربية والتعليم لموظفيها الملتحقين ببرامج الدراسات العليا مادياً ومعنوياً، كما إن انتشار الجامعات العمانية التي تقدم برامج الدراسات العليا في الكثير من محافظات السلطنة سهل على الموظفين ذكوراً وإناثاً فرصة إكمال الدراسات العليا.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العمري (٢٠٠٥) ودراسة حنين وسلفر (Hanen&Silver,2003) ودراسة السعود وبطاح (١٩٩٨) ودراسة حسن والنبهان (٢٠٠٢) ودراسة الزيود (٢٠١١) ودراسة أبو طالع (٢٠٠٦)، ودراسة ربيعة (٢٠٠٩) التي أشارت جميعاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير النوع الاجتماعي في دوافع التحاق الطلاب بالدراسات الجامعية، في حين اختلفت نتيجة هذه الدراسة عن دراسة صبيحات (٢٠٠٤) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ بين دوافع التحاق الطلاب بالدراسات العليا تعزى لمتغير النوع الاجتماعي في مجال الدافع النفسي ولصالح الإناث،

كما اختلفت نتيجة هذه الدراسة عن دراسة الهباهبة والجعافرة والخرابشة (٢٠١٠) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الطالبات بالنسبة للدافع النفسي، والدافع الاجتماعي، وكذلك اختلفت هذه النتيجة عن دراسة العريمي (٢٠٠٧) ودراسة قطامي (١٩٩٦) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي وخاصة في الدوافع الشخصية والاقتصادية والاجتماعية لصالح فئة الذكور، كما اختلفت نتيجة هذه الدراسة عن دراسة عبد الباقي وفريد وخفاجي (٢٠٠٧) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دوافع التحاق الطلاب تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي على مجال الدوافع الاجتماعية ولصالح فئة الإناث.

٢- متغير العمر

يتضح من الجدول (١٤) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العُمانية تبعا لمتغير العمر على مجال الدافع العلمي لصالح أفراد عينة الدراسة الذين تتراوح أعمارهم بين (٢٥-٣٥) مقابل أفراد عينة الدراسة الذين تزيد أعمارهم عن ٤٥ سنة، كما يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) على مجال الدافع العلمي أيضا لصالح أفراد عينة الدراسة الذين تتراوح أعمارهم بين (٣٦-٤٥) مقابل الأفراد الذين تزيد أعمارهم عن ٤٥ سنة، وذلك يعني أنه كلما قل عمر الموظف زاد دافعه العلمي للالتحاق ببرامج الدراسات العليا، وقد تكون هذه الفروق منطقية جدا في كون الموظفين الاقل عمرا أكثر حماساً وأكثر اندفاعاً ورغبةً للتعلم والعودة لمقاعد الدراسة، ولديهم طموحات أكاديمية مرتفعة، رغبةً منهم في اكتساب الخبرات والمهارات والشهادات العليا التي قد تعينهم في تقدمهم الوظيفي وتطوير مجال عملهم. كما قد تُعزى هذه الفروق إلى قلة ارتباط الفئة العمرية (٢٥-٣٥) بظروف أسرية أو اقتصادية تحول دون مواصلتهم للدراسة. في حين أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة

إحصائية على بقية المجالات (الدافع المهني والدافع النفسي، والدافع الاجتماعي، والدافع الاقتصادي).

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة رابعة (٢٠٠٩) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مجالي الدافع الاقتصادي، والدافع السياسي، تعزى لمتغير العمر ولصالح الفئة العمرية (الأقل من ٢٤ سنة)، وتتفق مع دراسة صبيحات (٢٠٠٤) التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية على مجال دافع البطالة تعزى لمتغير العمر، ولصالح الفئة العمرية (الأقل من ٢٥). ولم تظهر أي فروق على بقية المجالات. في حين اختلفت هذه النتيجة مع دراسة الهباهبة والجعافرة والخرابشة (٢٠١٠)، ودراسة رونيس وسميث (Roness & Smith, 2009)، ودراسة العمري (٢٠٠٥) ودراسة حنين وسلفر (Hanen&Silver, 2003) التي أشارت جميعها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) تعزى لمتغير العمر.

٣- متغير الوظيفة

من خلال الجدول (١٦) يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0,05$) في دوافع التحاق موظفين وزارة التربية والتعليم ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العُمانية تبعا لمتغير نوع الوظيفة (معلم، مشرف، إداري) على جميع مجالات الدوافع. وهذا يشير إلى التوافق في الرأي بين أفراد عينة الدراسة (معلمين، مشرفين، إداريين) في الدوافع التي حدثت بهم للالتحاق ببرامج الدراسات العليا. كما يمكن أن يُعزى ذلك إلى زيادة الوعي والنضج التربوي لموظفي وزارة التربية والتعليم بأهمية مواصلة الدراسة مهما اختلفت طبيعة عملهم، كما قد يُعزى أيضا إلى أن جميع موظفي وزارة التربية والتعليم يندرجون تحت مظلة واحدة، ويخضعون لنفس اللوائح والأنظمة والقوانين.

وقد أظهرت نتيجة هذه الدراسة تشابهاً مع النتائج التي توصلت إليها دراسة الهباهبة والجعافرة والخرابشة (٢٠١٠) ودراسة حسن والنبهان (٢٠٠٢) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دوافع التحاق الطلاب تعزى لمتغير الوظيفة. في حين اختلفت هذه النتيجة عن دراسة قطامي (١٩٩٦) التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية تُعزى لمتغير التخصص الوظيفة في كل من الدافع العلمي، ودافع الإنجاز والدافع الاقتصادي، لصالح المعلمين ذو التخصصات الأدبية، كما اختلفت مع دراسة صبيحات (٢٠٠٤) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الوظيفة ولصالح الموظف الحكومي.

٤- متغير التفرغ للدراسة

بالرجوع للجدول (١٧) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العُمانية تبعاً لمتغير التفرغ للدراسة على مجال الدافع الاجتماعي ولصالح الموظفين غير المتفرغين، بينما كانت الفروق غير دالة إحصائية على بقية المجالات، ويمكن أن يفسر ذلك برغبة بعض الموظفين الذين لم يحصلوا على التفرغ الكلي للدراسة في الحصول على شهادة عليا من أجل أن تكون له فرصة أكبر في نقل مقر عملهم لمناطق سكنهم الأصلية بحيث يكونون أكثر قرباً من أسرهم وأولادهم ومجتمعهم، وكذلك يمكن أن تُعزى هذه الفروق أيضاً إلى رغبة الموظفين غير المتفرغين للدراسة في الحصول على مكانة اجتماعية بين زملائهم في العمل من الملتحقين ببرامج الدراسات العليا بنظام التفرغ الكامل، كما يمكن أن يُعزى ذلك لميل الموظفين غير المتفرغين للدراسة في إثبات وجودهم وكفاءتهم ومكانتهم الاجتماعية بين زملائهم حتى بدون حصولهم على التفرغ الكلي للدراسة.

٥ - متغير نوع الجامعة

بالرجوع للجدول (١٨) يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ في دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العُمانية تبعاً لمتغير نوع الجامعة التي يدرس بها الموظف وذلك في مجال الدافع الاجتماعي، ولصالح الجامعات الخاصة. وقد تُعزى هذه الفروق لكون الجامعات الخاصة التي تقدم برامج الدراسات العليا أكثر انتشاراً في مختلف محافظات السلطنة، مما يسهل لموظفي وزارة التربية والتعليم الالتحاق بها دون الحاجة لترك أسرهم والانتقال للدراسة في محافظات أخرى. كما قد تُعزى هذه الفروق لكون معظم الجامعات الخاصة تقدم برامج الدراسات العليا في الفترات المسائية وفي أيام محددة تتناسب مع ظروف موظفي وزارة التربية والتعليم والاجتماعية والمهنية.

كما يوضح الجدول (١٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ في دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العُمانية تبعاً لمتغير نوع الجامعة التي يدرس بها الموظف وذلك في مجال الدافع الاقتصادي، وأيضاً لصالح الجامعات الخاصة، وقد تُعزى تلك الفروق للدعم المالي الكبير الذي تقدمه وزارة التربية والتعليم لموظفيها الملتحقين ببرامج الدراسات العليا في الجامعات الخاصة، فقد يصل هذا الدعم إلى تحمل وزارة التربية والتعليم رسوم الدراسة كاملة عن الموظف. كما قد تُعزى تلك الفروق لتواجد الجامعات الخاصة التي تقدم برامج الدراسات العليا في الكثير من محافظات السلطنة، مما يسهل للموظف الالتحاق بها دون الحاجة لتكبد تكاليف النقل والاقامة وتكاليف المعيشة المختلفة خارج المحافظة التي يقيم بها، بينما كانت الفروق غير دالة إحصائياً على بقية الدوافع.

وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة صبيحات (٢٠٠٤) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير نوع الجامعة على مجالات (الدافع العلمي، والدافع المهني، والدافع

النفسى، والدافع الاجتماعى، والدافع الاقتصادى). واختلفت نتيجة هذه الدراسة عن دراسة العمرى (٢٠٠٥) ودراسة السعود وبطاح (١٩٩٨) و دراسة حنين وسلفر (Hanen&Silver,2003) التي أشارت إلى عدم وجود أثر ذات دلالة إحصائية في دوافع الالتحاق تُعزى لمتغير نوع الجامعة التي يدرس بها الطالب.

ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

نص السؤال الثالث على: ما مستوى الاستقرار الوظيفي لموظفي وزارة التربية والتعليم

بسلطنة عُمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العُمانية؟

بالرجوع للجدول (١٩) يتضح أن المتوسطات الحسابية لفقرات مستوى الاستقرار الوظيفي لموظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العُمانية من وجهة نظر عينة الدراسة قد تراوحت بين (٢,٤٦-٣,٩١) وهذا يعني أن فقرات هذا المجال حصلت على درجات توزعت بين الدرجة الكبيرة والمتوسطة والقليلة وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على هذا المجال (٣,٣٩) بانحراف معياري مقداره (٠,٣٧) وهو يقابل الدرجة المتوسطة، وقد يُعزى هذا المستوى من الاستجابات إلى الرضا الوظيفي والاستقرار النسبي لموظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان وكذلك للتعديلات الأخيرة التي أدخلتها وزارة التربية والتعليم في اللوائح والانظمة والقوانين التي توضح واجبات وحقوق الموظف، وتحسن من جودة العملية التعليمية، كما أن تعديل الرواتب، والعلاوات، ومعاشات ما بعد الخدمة، كان له دور إيجابي في رفع مستوى الرضا والاستقرار الوظيفي، ولكن في المقابل تبقى وزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان من أكبر الوزارات الخدمية من حيث أعداد الموظفين، الأمر الذي يزيد من التحديات والعقبات التي قد تقلل من مستوى الاستقرار الوظيفي لدى العاملين تحت مظلة هذه الوزارة. كما أن طبيعة العمل في وزارة التربية والتعليم يتطلب أحياناً تعيين موظفين في مناطق بعيدة عن مناطق

سكانهم الأمر الذي يفرض على وزارة التربية والتعليم إجراء الكثير من التنقلات السنوية بين الموظفين وخاصة العاملين في المدارس من معلمين وإداريين ومشرفين كل ذلك قد يؤثر على درجة استقرار الموظف ويقلل من الرضا الوظيفي لديه. ولكل ما تقدم سابقا من مسوغات كان استجابات عينة أفراد الدراسة في المستوى المتوسط، ولقد تشابهت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الناعبي (٢٠١٠) ودراسة الصمادي والرواشدة (٢٠٠٩) ودراسة الربايعة (٢٠٠٥) التي توصلت جميعها إلى أن درجة الاستقرار الوظيفي لدى عينة الدراسة كانت بدرجة متوسطة، في حين اختلفت عن دراسة الكندي (٢٠١٤) التي أشارت إلى أن درجة الاستقرار الوظيفي كانت كبيرة لدى المعلمين الوافدين في مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بسلطنة عُمان، وكذلك دراسة العساف (٢٠٠٦) التي أشارت إلى أن درجة الاستقرار الطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية العامة كان بدرجة كبيراً.

وفيما يلي مناقشة نتائج الدراسة لمحور الاستقرار الوظيفي، وذلك بتناول أعلى وأدنى الفقرات حسب استجابة أفراد عينة الدراسة.

مناقشة نتائج الاستقرار الوظيفي

يبين الجدول (٢٠) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال "الاستقرار الوظيفي" لموظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العُمانية من وجهة نظر عينة الدراسة قد تراوحت بين (٢,٤٦-٣,٩١) وهذا يعني أن فقرات هذا المجال حصلت على درجات توزعت بين الدرجة الكبيرة والمتوسطة والقليلة، وقد حصلت الفقرة (١) على المرتبة الأولى كأعلى متوسط حسابي بلغ (٣,٩١) بدرجة موافقة كبيرة، بانحراف معياري بلغ (٠,٨٣) والتي تنص على "وظيفتي الحالية توفر لي التطور والنمو المهني" وهذا يدل على رضا الموظفين النسبي عن برامج التنمية المهنية التي تقدمها الوزارة ، وقد يفسر ذلك بالاهتمام الكبير من قبل وزارة

التربية والتعليم بالتنمية المهنية من خلال مراكز التدريب بالمحافظات، وإنشاء المركز التخصصي لتدريب المعلمين، وإقامة البرنامج الأكاديمي للمعلمين ذو الخبرة الذي ينفذ سنوياً في جامعة السلطان قابوس، وكذلك إتاحة الفرصة لبعض الموظفين للمشاركة في الندوات والمؤتمرات المحلية والدولية، كل ذلك كان له أثر إيجابي في زيادة درجة الاستقرار الوظيفي لموظفي وزارة التربية والتعليم. وحصلت الفقرة (٢) على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٠) بانحراف معياري (٠,٨٣) بدرجة موافقة كبيرة، ونصت على "تسود العلاقات الانسانية بين العاملين في المؤسسة التي أعمل فيها" وقد يرجع ذلك إلى طبيعة المجتمع العُماني وعاداته وتقاليده في احترام وتقدير الموظفين لزملائهم وللعاملين معهم. كما أن طبيعة العمل في المؤسسات التربوية تتطلب الكثير من التعاون والتكاتف والعمل بروح الفريق الواحد الأمر الذي من شأنه أن يقوّي العلاقات الانسانية بين الموظفين. كما قد يرجع ذلك إلى إدراك إدارات المؤسسات التعليمية بأهمية توافر جو من العلاقات الانسانية بين العاملين في المؤسسة، بما ينعكس إيجاباً على جودة العملية التعليمية، ويرفع من درجة استقرار الموظف داخل المؤسسات التعليمية.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الكندي (٢٠١٤) التي أشارت إلى رضا الموظفين عن البرامج التدريبية المتعلقة بالإنماء المهني، كما اتفقت مع دراسة عذاري وإسماعيل (٢٠١٣) التي أكدت على وجوب تحفيز الموظفين مادياً، ومعنوياً من أجل زيادة درجة استقرارهم الوظيفي.

كما يتضح من الجدول (٢٠) أن الفقرة التي نصت على "أشعر أن هناك تحديات كثيرة تواجهني في وظيفتي الحالية" على أدنى متوسط حسابي بلغ (٢,٤٦)، وبدرجة موافقة قليلة، وبانحراف معياري (٠,٨٩٥) وقد يفسر ذلك بكون معظم موظفي وزارة التربية والتعليم الملتحقين ببرامج الدراسات العليا هم من ذوي الخبرات والمؤهلات العلمية العالية، قادرين على مواجهة تحديات العمل، بأساليب وطرق علمية وتربوية حديثة تجنبهم مواجهة تحديات العمل، كما حصلت

الفقرة (١٩) أيضا على أقل متوسط حسابي بلغ (٢,٧٥) بانحراف معياري (١,٠٠) ونصت على "أشعر بالملل بسبب العمل الروتيني الذي أقوم به" وقد يُعزى ذلك إلى طبيعة العمل في وزارة التربية والتعليم يتسم بالمرونة والتجديد وقلة وقت الفراغ، مما يبعد الموظف عن الشعور بالملل وروتين العمل المتكرر، كما قد يُعزى ذلك إلى التطورات السريعة في المجالات التربوية، الذي يوجب على الموظف أن يكون مواكباً لكل ما هو جديد الأمر الذي يجنبه الملل في أداء عمله، وقد اتفقت هذه الدراسة جزئياً مع دراسة الناعبي (٢٠١٠) التي أشارت إلى أن كثرة الأعباء والأعمال الإدارية الروتينية تؤثر بشكل سلبي على رضا الموظفين في المؤسسات التعليمية.

رابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

نص السؤال الرابع على: - هل تختلف درجة استقرار موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا بالجامعات العُمانية باختلاف متغيراتهم النوع الاجتماعي، والعمر، والوظيفة، والتفرغ الدراسي، ونوع الجامعة ؟
وللإجابة عن هذا السؤال سيتم مناقشة نتائج متغيرات الدراسة كما يلي:

١- متغير النوع الاجتماعي

من خلال الجدول (٢١) يتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في مجال الاستقرار الوظيفي لموظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العُمانية تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي (ذكر، أنثى) ، وهذا يشير إلى التوافق في الرأي بين أفراد عينة الدراسة (ذكوراً، وإناثاً) في ما يخص استقرارهم الوظيفي، وقد يُعزى هذا التوافق إلى كون جميع الموظفين ذكورا وإناثا يخضعون لنفس اللوائح والانظمة والقوانين تحت مظلة وزارة التربية والتعليم دون تمييز على أساس النوع الاجتماعي، كما أن جميع

الموظفين من الذكور والإناث يعملون في نفس بيئة العمل داخل المؤسسات التربوية، ويخضعون لنفس ظروف العمل تقريباً، وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الكندي (٢٠١٤) ودراسة الصمادي والرواشدة (٢٠٠٩) ودراسة المشيخي (٢٠١٢) التي أشارت جميعها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، واختلفت عن دراسة هيزز وآخرون (Heisz, eta, 2002)، ودراسة بروشو (Brochu, 2010) التي أشارت إلى أن مستوى الاستقرار الوظيفي لدى فئة الإناث كان أعلى من الذكور، واختلفت أيضاً عن دراسة جبلي (٢٠٠٦) التي أشارت نتائجها أن فئة الذكور كانوا أكثر استقراراً من فئة الإناث في المؤسسات الصناعية.

٢- متغير التفرغ للدراسة

يتضح من الجدول (٢١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في مجال الاستقرار الوظيفي لموظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العُمانية تُعزى لمتغير التفرغ للدراسة (متفرغ - غير متفرغ) بمعنى أن تفرغ الموظف أو عدم تفرغه للدراسة لا يؤثر على استقراره الوظيفي ويمكن يُفسر ذلك في أن كثير من الجامعات تقدم برامج دراسات عليا تتناسب مع ظروف الموظفين غير المتفرغين من خلال الدراسة في الفترة المسائية، أو الدراسة خلال أيام نهاية الأسبوع، كما قد يُعزى إلى الدعم المتواصل الذي تقدمه الوزارة لموظفيها الملتحقين ببرامج الدراسات العليا مادياً ومعنوياً.

٣- متغير نوع الجامعة

بالرجوع للجدول (٢١) يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في مجال الاستقرار الوظيفي لموظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العُمانية تبعاً لمتغير نوع الجامعة التي يدرس بها الموظف

(جامعة حكومية - جامعة خاصة) وذلك يعني من وجهة نظر عينة الدراسة من موظفي وزارة التربية والتعليم الملحقين ببرامج الدراسات العليا، أن نوع الجامعة لا تؤثر على درجة استقرارهم الوظيفي، ويمكن أن يُعزى ذلك لزيادة عدد الجامعات الخاصة التي تقدم مثل هذه البرامج وبجودة عالية تتنافس الجامعات الحكومية، كما قد يُعزى إلى الدعم المالي الذي تقدمه الوزارة لموظفيها الملحقين ببرامج الدراسات العليا في الجامعات الخاصة لتسديد رسوم الدراسة، كما أن سهولة وتوفر وسائل المواصلات المختلفة، وسائل الاتصال الحديثة وشبكات الإنترنت ووسائل التواصل المتنوعة، كل ذلك قلل من تأثير متغير نوع الجامعة على استقرار الموظفين الملحقين ببرامج الدراسات العليا من وجهة نظر عينة الدراسة.

٤ - متغير العمر

يتبين من خلال الجدول (٢٣) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) في مجال الاستقرار الوظيفي لموظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان الملحقين ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العُمانية تبعاً لمتغير عمر الموظف، ويمكن تفسير ذلك بأن قوانين وأنظمة الوزارة تعامل جميع الموظفين بغض النظر عن فئاتهم العمرية بنفس القدر من العدل والمساوات، فالجميع يعمل في بيئة تعليمية وتربوية متشابهة. وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الصمادي والرواشدة (٢٠٠٩) ودراسة المشيخي (٢٠١٢) التي توصلت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي تعزى لمتغير العمر، في حين اختلفت هذه النتيجة عن دراسة الربايعة (٢٠٠٥) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي تعزى لمتغير العمر، وكذلك اختلفت عن دراسة هيزز وآخرون (Heisz, eta 2002) التي أشارت انخفاض الاستقرار الوظيفي للفئات العمرية (١٥-٢٤) لدى الموظفين في كندا.

٥ - متغير نوع الوظيفة

بالرجوع للجدول (٢٦) يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0,05 \geq \alpha)$ في مجال الاستقرار الوظيفي لموظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان الملتحقين ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العُمانية تبعاً لمتغير الوظيفة، حيث تبين وجود فروق دالة إحصائية بين الإداريين والمعلمين في مجال الاستقرار الوظيفي ولصالح الإداريين، وقد تكون هذه الفروق منطقية في ظل النقص الذي تعاني منه وزارة التربية والتعليم في أعداد المعلمين في التخصصات المختلفة، مما يشكل عبأً وضغطاً إضافياً قد يؤثر على استقرار فئة المعلمين وظيفياً، كما أن حركة التنقلات السنوية بين المعلمين في المدارس تجعل من الوظائف الإدارية أكثر استقراراً من الوظائف التدريسية، بالإضافة إلى أن طبيعة الوظائف التدريسية وتعاملها اليومي المباشر مع الطلاب تختلف بشكل كبير عن الوظائف الإدارية المكتبية من حيث ضغوط العمل والجهد المبذول فيها، كل ذلك يجعل من الوظائف الإدارية أكثر استقراراً من الوظائف التدريسية من وجهة نظر عينة الدراسة، وقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة عن دراسة الكندي (٢٠١٤)، ودراسة اليازيد (٢٠١٢)، ودراسة الصمادي والرواشدة (٢٠٠٩)، ودراسة المشيخي (٢٠١٢)، التي أشارت جميعها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي تعزى لمتغير نوع الوظيفة.

خامساً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

نص السؤال الخامس على: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha \leq 0,05$) بين دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان ببرامج الدراسات

العليا في الجامعات العُمانية ومستوى استقرارهم الوظيفي؟

بالرجوع للجدول (٢٧) يتبين وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين المتوسط العام للاستقرار الوظيفي والمتوسط العام لمجال الدوافع بلغ قيمته (٠,٥٧). وتعتبر هذه العلاقة طبيعية من حيث أنه كلما زاد مستوى الاستقرار الوظيفي لدى موظفي وزارة التربية والتعليم زادت دوافعهم العلمية والمهنية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية، للالتحاق ببرامج الدراسات العليا، كما أنه كلما شعر الموظف بالاستقرار في وظيفته زادت رغبته في تنمية مواهبه و إشباع تطلعاته المهنية والمعرفية والثقافية من أجل تحسين مستوى أدائه الوظيفي والارتقاء بخبراته التربوية، ومثل هذه العلاقة يجب على وزارة التربية والتعليم العمل على تعزيزها والاهتمام بها وتوفير كافة الظروف المادية والمعنوية التي من الممكن أن تؤدي إلى رفع مستوى استقرار الموظف داخل المؤسسات التربوية وتحسن من جودة العملية التعليمية، ومن جانب آخر تشبع احتياجات ودوافع الموظفين في إكمال دراساتهم العليا.

وقد تشابهت نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة عذاري وإسماعيل (٢٠١٣) التي أشارت إلى وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين الاستقرار الوظيفي ومستوى الأداء التنظيمي في المؤسسات التعليمية، كما تشابهت مع دراسة اليازيد (٢٠١٢) التي توصلت إلى أنه توجد علاقة موجبة ودالة إحصائية بين الحوافز ورغبة الموظفين في الاستقرار الوظيفي، وكذلك دراسة الصمادي والرواشدة (٢٠٠٩) التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية ودالة إحصائية بين بيئة العمل والاستقرار الوظيفي، وكذلك أشارت إلى وجود علاقة موجبة ودالة إحصائية بين الرئيس

المباشر والاستقرار الوظيفي، وتشابهت نتيجة هذه الدراسة أيضا مع دراسة منصور (٢٠١٤) التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية ودالة إحصائية بين الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي، وكذلك مع دراسة العساف (٢٠٠٦) التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين ممارسة التمكين الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية العامة، والاستقرار الوظيفي الطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس فيها، وكذلك تشابهت مع دراسة جبلي (٢٠٠٦) التي بينت نتائجها وجود علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين الترقية الوظيفية والاستقرار المهني.

ملخص لأهم نتائج الدراسة:-

سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية، وعلاقتها بدرجة استقرارهم الوظيفي في ضوء عدد من المتغيرات متمثلة في (النوع الاجتماعي، والعمر، والوظيفة، والتفرغ للدراسة، ونوع الجامعة).

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:-

١- إن دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية جاءت مرتبة تنازليا: الدافع العلمي، الدافع النفسي، الدافع المهني، الدافع الاجتماعي، الدافع الاقتصادي.

٢- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الدوافع تُعزى لمتغيرات كل من العمر ولصالح الفئة العمرية (٢٥-٣٥)، ونوع الجامعة ولصالح الجامعات الخاصة، والتفرغ للدراسة لصالح الغير متفرغين للدراسة.

٣- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الدوافع تُعزى لمتغيرات كل من النوع الاجتماعي، والوظيفة.

٤- أن درجة الاستقرار الوظيفي لموظفي وزارة التربية والتعليم الملتحقين ببرامج الدراسات العليا جاء بدرجة متوسطة.

٥- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الاستقرار الوظيفي تُعزى لمتغير الوظيفة ولصالح الإداريين.

٦- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الاستقرار الوظيفي تُعزى لمتغيرات كل من النوع الاجتماعي، والعمر، والتفرغ للدراسة، ونوع الجامعة التي يدرس بها الموظف.

٧- وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين الدوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم والاستقرار الوظيفي.

توصيات الدراسة

بناء على ما توصلت إليه الدراسة، يمكن الخروج بمجموعة من التوصيات في صورة محوري الدراسة وتتمثل بالآتي:

أولاً:- توصيات مرتبطة بالدوافع.

- ١- ضرورة استمرار وزارة التربية والتعليم في تقديم الدعم المادي والمعنوي للموظفين الملتحقين ببرامج الدراسات العليا وذلك لاستثارة دوافعهم نحو مواصلة الدراسة.
- ٢- تعزيز واستثمار وتطوير دوافع موظفي وزارة التربية والتعليم لتحفيزهم على تطوير أدائهم المهني، وتحقيق طموحاتهم في إكمال دراساتهم العليا.
- ٣- اهتمام الوزارة بالموظفين من حملة المؤهلات العليا وتوظيفهم في مجال تخصصاتهم، ومراجعة السياسات والأنظمة والاحكام المتبعة في مجال الترقى الوظيفي.
- ٤- أن تأخذ الجامعات العمانية دوافع موظفي وزارة التربية والتعليم بعين الاعتبار بهدف تقوية الاساس المعرفي والانفتاح على أحدث المعارف العلمية والتنسيق مع وزارة التربية والتعليم لتطوير برامج الدراسات العليا بما يتناسب مع دوافع الموظفين.

ثانياً:- توصيات مرتبطة بالاستقرار الوظيفي

- ١- وضع أسس ومعايير محددة لاختيار الموظفين الملتحقين ببرامج الدراسات العليا تتماشى مع احتياجات وزارة التربية والتعليم الحالية والمستقبلية وتشبع دوافع الموظفين.
- ٢- البحث عن الظروف المناسبة لتحقيق المزيد من الاستقرار الوظيفي لموظفي وزارة التربية والتعليم وذلك من خلال توفير فرص لإكمال الدراسة أو المكافآت المادية والمعنوية، وأيضاً من خلال الدورات التدريبية، التي من شأنها أن تسهم في رفع مستوى الاستقرار الوظيفي لديهم.

مقترحات الدراسة

في ضوء نتائج الدراسة فإن الباحث يقترح إجراء الدراسات الآتية:

١- إجراء مزيد من الدراسات لمعرفة تأثير متغيرات أخرى على دوافع التحاق الموظفين ببرامج

الدراسات العليا مثل مكان سكن الموظف، الحالة الاجتماعية للموظف، نوع تخصص

الدراسة.

٢- إجراء دراسات حول تقييم برامج الدراسات العليا ومدى ملائمتها لاحتياجات وزارة التربية

والتعليم.

٣- إجراء دراسات حول التحديات التي تواجه موظفي وزارة التربية والتعليم الملتحقين ببرامج

الدراسات العليا.

قائمة المراجع

- أولاً: المراجع العربية
- ثانياً: المراجع الأجنبية

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أبو رياش، حسين وآخرون. (٢٠٠٦). *الدافعية والذكاء العاطفي*. الأردن، عمان: دار الفكر.
- أبو رياش، حسين؛ عبد الحق، زهرية. (٢٠٠٧). *علم النفس التربوي للطالب التربوي والمعلم*.
- الممارس. الأردن، عمان: دار المسيرة.
- أبو طالع، بهجة أحمد. (٢٠٠٦). *دوافع التحاق الطلبة إلى أقسام التربية الرياضية في كليات*
- فلسطين الحكومية. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية).*
- ١٤ (٢)، ٤٣٣-٤٦٢. رام الله، فلسطين.
- أبو النصر، مدحت محمد. (٢٠١٢). *الإدارة بالتحفيز أساليب التحفيز الوظيفي الفعال*. مصر،
- القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- أبو النصر، مدحت محمد. (٢٠٠٧). *إدارة الموارد البشرية الاتجاهات المعاصرة*. جمهورية مصر
- العربية، القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- البادري، سعود مبارك. (٢٠١١). *تطبيقات علم النفس مهنية وتربوية*. الإمارات العربية المتحدة،
- العين: دار الكتاب الجامعي.

التيجاني، يوسف محمد الحسن. (٢٠١٠). التحفيز وأثره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين

في منشآت القطاع الصناعي بالمدينة الصناعية بمكة المكرمة. رسالة ماجستير غير

منشورة، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، لندن.

آل ثاني، عائشة. (١٩٩٢). الدافعية والتعلم. مجلة آفاق تربوية. ٣ (١)، ٤٣ - ٦١. الدوحة،

قطر.

جبلي، فاتح. (٢٠٠٦). الترقية الوظيفية والاستقرار المهني. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة

منتوري قسنطينة، الجزائر.

الحراشنة، محمد عبود موسى. (١٩٩٤). دوافع الالتحاق بالتعليم الجامعي لدى طلبة جامعة

اليرموك. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

حسن، عبد الحميد سعيد؛ النبهان، هلال زاهر. (٢٠٠٢). دوافع الالتحاق ببرامج التأهيل التربوي

بجامعة السلطان قابوس. دراسات عربية في علم النفس، ١ (٤)، ٢٩-٦٤

مسقط، سلطنة عمان.

حسين، زينب صبحي عبد. (٢٠٠٨). دافعية الطلاب للدراسة في قسم الفنون الموسيقية بكلية

الفنون الجميلة. مجلة الأكاديمي. ٥ (٤٧)، ٨٧-١١٣ جامعة بغداد، العراق.

حليس، سمير. (٢٠٠٩). التغير التكنولوجي والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية. رسالة

ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

الديب، إبراهيم رمضان. (٢٠٠٧). دليل إدارة الموارد البشرية. ج ١، ط ٢، مصر، القاهرة: مؤسسة

أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع.

خليفة، عبد اللطيف محمد. (٢٠٠٠). الدافعية للإنجاز. مصر، القاهرة: دار غريب للطباعة

والنشر والتوزيع.

الديك، سامية عمر. (٢٠٠٩). مدى فاعلية مساقات الدراسات العليا في تنمية المهارات والقيم

البحثية لدى طلبة الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية. رسالة ماجستير غير

منشورة. الجامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

راشد، أنور أحمد. (٢٠٠٦). تعديل وضبط الدوافع من منظور إسلامي. مجلة بحوث ودراسات

العالم الإسلامي. (٢)، ٢٢٩ - ٢٦٨. معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي

بجامعة أم درمان الإسلامية، السودان.

الربابعة، جهاد محمد. (٢٠٠٥). العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر الكوادر

الصحية العاملة في مستشفيات وزارة الصحة و الرعاية الصحية في الأردن. رسالة

ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

ربايعة، سائد عودة الله. (٢٠٠٩). دوافع التحاق الدارسين بجامعة القدس المفتوحة في ضوء عدد

المتغيرات. المجلة الفلسطينية للتربية المفتوحة عن بُعد. ٢ (٣)، ١٩٥-٢٤٢

فلسطين.

الزغلول، عماد عبد الحميد. (٢٠٠٥). مبادي علم النفس التربوي. الإمارات العربية المتحدة،

العين: دار الكتاب الجامعي.

الزبيد، خالد محمود. (٢٠١١). دوافع التحاق الطلبة بكلية التربية الرياضية في جامعة اليرموك.

مجلة بحوث التربية الرياضية، ٤٥ (٨٦)، ١٠٢-١١٦ جامعة الزقازيق، مصر.

السعود، راتب؛ أحمد، بطاح. (١٩٩٨). دوافع التحاق الطلبة بالجامعات الأهلية الأردنية من وجهة

نظرهم. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات (العلوم الانسانية والاجتماعية) ١٣ (٥)

٨٩-١١٢. عمان، الأردن.

السفياني، ماجد سفر. (٢٠١٢). درجة مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات المدرسية. رسالة

ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

السقا، عون. (٢٠١٣). الدوافع النفسية والحوافز وعلاقتها بأداء العاملين في حقل القطاع

المصرفي في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية، غزة.

سلطان، محمد سعيد أنور. (٢٠٠٣). السلوك التنظيمي. جمهورية مصر العربية، الإسكندرية:

دار الجامعة الجديدة.

شنيق، عبد العزيز. (٢٠٠٨). الحوافز والفعاليات التنظيمية المؤسسة المينائية لسكيدة نموذجاً.

رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ٢٠ أوت ٥٥، الجزائر.

صبيحات، شوقي فياض. (٢٠٠٤). دوافع التحاق الطلبة ببرامج الدراسات العليا في

الجامعات الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة

النجاح الوطنية، فلسطين.

الصمادي، زياد محمد؛ الرواشدة، فراس محمد. (٢٠٠٩). محددات الرضا والاستقرار

الوظيفي في مؤسسة الموانئ في الأردن: دراسة ميدانية. المجلة الاردنية في إدارة

الأعمال. ٥ (٣)، ٣٢٧ - ٣٥٠. عمان، الأردن.

طويل، كريمة. (٢٠٠٨). الدافعية والرضا الوظيفي وتأثيرها على أداء الإطارات. رسالة ماجستير

غير منشورة. جامعة الجزائر، الجزائر.

عبد الباقي، مضر؛ فريد، صدام محمد؛ الخفاجي، حيدر عبد الرضا. (٢٠٠٧). دوافع تقديم الطلبة

إلى كليات وأقسام التربية الرياضية. المؤتمر العلمي السادس عشر لكليات وأقسام التربية

الرياضية. العراق، بابل.

عبدالرازق ، وليد أحمد. (٢٠٠٦). دوافع التحاق طلاب كلية التربية الرياضية للبنين بشعبة

الترويح الرياضي. المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضة. (٧)، ٢ - ٢٩

جامعة المنصورة، جمهورية مصر العربية.

عذاري، جاسم رحيم؛ إسماعيل، مجبل دواي. (٢٠١٣). أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء

التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية. مجلة العلوم الاقتصادية.

٩ (٣٣)، ١٣٧-١٦٥ العراق.

العساف، حسين موسى. (٢٠٠٦). التمكين الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات

الأردنية العامة و علاقته بالالتزام التنظيمي و الاستقرار الوظيفي الطوعي لدى أعضاء

هيئاتها التدريسية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا،

الأردن.

العريمي، حليس محمد حليس. (٢٠٠٧). فعالية الالتحاق بالدراسات العليا في سلطنة عُمان بين

الأسباب والنتائج. مجلة القراءة والمعرفة، (٦٦)، ٥٤ - ٧٣ القاهرة، مصر.

عسكر، علي. (٢٠٠٥). الأسس النفسية والاجتماعية للسلوك في مكان العمل. الكويت،

دار الكتاب الحديث.

عمر، أحمد مختار. (٢٠٠٨). معجم اللغة العربية المعاصرة. القاهرة: عالم الكتب.

العمري ، بسام. (٢٠٠٥). دوافع الالتحاق بالدراسات العليا لدى طلبة الجامعات الحكومية

الأردنية كما يراها طلبة الدراسات العليا للعام الدراسي ٢٠٠٢ / ٢٠٠٣ . مجلة دراسات

العلوم التربوية، ٣٢ (١)، ١٤٠ - ١٥٦ ، عمان، الأردن.

غباري، ثائر؛ أبو شعيرة، خالد. (٢٠٠٨). علم النفس التربوي وتطبيقاته الصفية. الأردن،

عمّان: مكتبة المجتمع العربي.

قطامي، نايفة. (١٩٩٦). دوافع الالتحاق بكلية تأهيل المعلمين العالية بعمان وإريد. مجلة جامعة

الملك سعود، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية. ٨ (١)، ٣١١-٣٥٢، الرياض،

المملكة العربية السعودية.

الكندي، مصطفى هلال. (٢٠١٤). الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم

الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نزوى،

سلطنة عمان.

ماروتز، لين؛ لاوسون، آيمي. (٢٠١٣). القيادة الدافعة في الطفولة المبكرة. ترجمة، إيمان مفلح

البيتاوي، الأردن، عمّان: دار الفكر.

المشيخي، أحمد سعيد. (٢٠١٢). الرضا الوظيفي لدى الإداريين العاملين في المديرية العامة

للتربية والتعليم بمحافظة ظفار. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نزوى، سلطنة عمان.

المفدى، عمر. (٢٠٠٠). دوافع الطلاب للالتحاق بمراكز النشاط الصفية. مجلة جامعة الامام

محمد بن سعود الإسلامية، (٣٠)، ٥٨٣-٦٣٢. المملكة العربية السعودية.

ملحم، سامي محمد. (٢٠٠٦). سيكولوجية التعلم والتعليم. الأردن، عمّان: دار الميسرة.

منصور، رفيقة. (٢٠١٤). الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص. رسالة

ماجستير غير منشورة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر.

الناعبي، ناصر حمدان. (٢٠١٠). الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري مدارس

الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة،

جامعة نزوى، سلطنة عُمان.

وزارة التربية والتعليم. (٢٠١٥). خطة الإنماء المهني – البرامج التأهيلية. المديرية العامة لتنمية

الموارد البشرية، سلطنة عُمان.

ولفولك، آنيثا. (٢٠١٠). علم النفس التربوي. ترجمة، صلاح الدين محمود، الأردن، عمان: دار

الفكر.

الهباهية، عبدالله عيد؛ الجعافرة، اسمى عبد الحافظ؛ الخرايشة، عمر محمد عبدالله. (٢٠١٠).

دوافع التحاق الطلبة ببرنامج الماجستير في كلية الأميرة عالية الجامعية، جامعة البلقاء

التطبيقية. مجلة اتحاد الجامعات العربية، (٥٦)، ١١٥ - ١٣٦، الأردن.

اليازيد، وهيبه. (٢٠١٢). دور الحوافز المادية والمعنوية في استقرار الموارد البشرية. مجلة العلوم

الإدارية والاقتصادية. (٢٩)، ١٥٥-١٨٢، اليمن.

ثانياً: قائمة المراجع الأجنبية

- Brochu, P .(2010). **The source of the new Canadian job stability patterns**. (unpublished Master's Thesis). Department of Economics, University of Ottawa.
- Bratberg, E & salvanes, K & vaage, K .(2010). Has Job Stability Decreased? Population Data from a small Open Economy. **The Scandinavian Journal of Economics**, p.163-183, Norway.
- Hanen, A & Silver, H .(2003). **Innovations Teaching And Learning Higher Education** . (unpublished Master's Thesis) University of plymouth, Higher Education Studies, London.
- Heisz, Andrew. eta. (2002). the evaluation of job stability in Canada: trends and comparisons to u.s. results , **business and labour market analysis**, statistics Canada, Ottawa, Canada (162) ,1-39.
- Negi ,Anne -Marja Sinkka. (2000). **From the entrance examination the study motivation at the Helsinki School of Economics and Business Admonition** (unpublished Master's thesis) Helsingin Yliopista, Finland.

- Nicole, Tywanna. (2013). **Motivational orientations of RN-BSN students at Rowan University.** (unpublished Master's Thesis), The University of Rowan.
- Plants, Robert Thomas. (2000).**The relationship of motivation and metacognition to academic performance in graduate medical education.** (unpublished Master's Thesis). The University of Memphis.
- Roness, D., & Smith, K. (2009). Postgraduate certificate in education (PGCE) and student motivation. **European Journal of Teacher Education**, 32(2), 111-134.
- Roness, D., & Smith, K. (2010). Stability in motivation during teacher education. **Journal of Education for Teaching: International Research and Pedagogy**. 36(2), 169-185.
- Rogers,A.(1996). **Teaching adults.** Second edition, Buckingham, Open university press. C
- Williams,M .(1996). **Motivational orientation of reentry adult male graduate students to participate in higher education.** (unpublished Master's Thesis),The Florida state, University, USA.

الملاحق

- الاستبانة في صورتها الاولى.
- الاستبانة في صورتها النهائية.
- قائمة أسماء المحكمين للاستبانة
- تسهيل مهمة باحث

الملحق (١)

الاستبانة الاولى

الفاضل الدكتور المحكم /..... المحترم.

الموضوع: طلب تحكيم أداة الدراسة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد:

يقوم الباحث بإعداد رسالة بحث كأحد متطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص إدارة تعليمية بعنوان " دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية وعلاقتها باستقرارهم الوظيفي " وتهدف هذه الدراسة لتحديد دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية.

ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإعداد الاستبانة المرفقة وتتكون من ثلاث أقسام:

القسم الاول: البيانات الأولية لعينة الدراسة.

القسم الثاني: دوافع الالتحاق ببرامج الدراسات العليا وتتكون من خمسة مجالات وهي: الدافع العلمي، والدافع المهني، والدافع النفسي، والدافع الاجتماعي، والدافع الاقتصادي .

القسم الثالث: الاستقرار الوظيفي.

وتتدرج استجابة العينة من حيث الموافقة على الفقرات كالاتي:

(موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)

وللاستفادة من خبراتكم فأنتني أمل منكم إثراء هذه الدراسة من خلال قراءة النسخة المبدئية من الاستبانة لتحديد مدى وضوح كل فقرة ومناسبة الصياغة اللغوية وارتباط كل فقرة بالمجال الذي تنتمي إليه، وذلك بوضع علامة (√) مع طرح ما ترونه من تعديلات.

ولكم جزيل الشكر والتقدير لتعاونكم الصادق في خدمة البحث العلمي.

يرجى التكرم بتعبئة البيانات الآتية:

اسم المحكم (الثلاثي)	
الدرجة العلمية أو الوظيفة	
المؤهل	
التخصص	
جهة العمل	

اسم الباحث / حمد بن محمد بن ناصر التويبي

القسم الاول: البيانات الأولية :

• الرجاء تعبئة البيانات الاساسية التي تتفق معك:

النوع: ☐ ذكر ☐ أنثى

العمر : ☐ ٢٥ - ٣٥ ☐ ٣٦ - ٤٥ سنة ☐ ٤٦ سنة فأكثر

الوظيفة: ☐ معلم ☐ مشرف ☐ إداري

التفرغ للدراسة: ☐ متفرغ ، ☐ غير متفرغ

مكان الدراسة: ☐ جامعة نزوى ☐ جامعة السلطان قابوس

☐ جامعة صحار ☐ جامعة أخرى (اذكرها)

البند	الفقرات	وضوح العبارة		دقة الصياغة اللغوية		الانتماء للمجال		التعديل المقترح
		واضحة	غير واضح	مناسب	غير مناسب	منتمية	غير منتمية	
أولا / الدافع العلمي وراء التحاقى ببرامج الدراسات العليا								
١	يساعدني التحاقى ببرامج الدراسات العليا في الارتقاء بمستوى تفكيري العلمي							
٢	يحفزني التحاقى ببرامج الدراسات العليا في التعرف على ما هو جديد على المستوى العلمي							
٣	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يزيد من فرص مشاركتي في المؤتمرات والندوات والملتقيات العلمية							
٤	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يكسبني مهارة تطبيق النظريات العلمية التي درستها							
٥	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يخدم مسيرتي العلمية							
٦	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يوفر لي فرصة اكتساب معارف ومهارات جديدة في مجال تخصصي							
٧	يُحسن التحاقى ببرامج الدراسات العليا من قدراتي العلمية لإجراء الدراسات والبحوث							
ثانيا / الدافع المهني وراء التحاقى ببرامج الدراسات العليا								
٨	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يساعدني في رفع مستوى مهاراتي المهنية							
٩	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يمنحني فرصة أكبر للتقدم الوظيفي داخل المؤسسة التي أعمل بها							
١٠	يزيد التحاقى ببرامج الدراسات العليا من فرص حصولي على وظيفة أفضل خارج المؤسسة التي اعمل فيها							
١١	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يُشجعني على تنمية قدراتي الإبداعية والابتكارية في مجال عملي							
١٢	يساعدني التحاقى ببرامج الدراسات العليا في حل المشكلات التي تواجهني في مجال عملي							
١٣	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يُحقق لي التنمية المهنية المستدامة والتغير في مجال عملي							

البند	الفقرات	وضوح العبارة		الصياغة اللغوية		الانتماء للمجال		التعديل المقترح
		واضح	غير واضح	مناسب	غير مناسب	منتمية	غير منتمية	
ثالثا / الدافع النفسي وراء التحاقى ببرامج الدراسات العليا								
١٤	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يشعرني بالرضا عن نفسي							
١٥	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يمنحني الشعور بالتميز نتيجة حصولي على مؤهل أعلى							
١٦	يشعرني التحاقى ببرامج الدراسات العليا بالمساواة مع زملائي الذين لديهم مؤهلات عليا							
١٧	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يزيد من شعوري بالثقة في قدراتي ومهاراتي							
١٨	يمنحني التحاقى ببرامج الدراسات العليا الشعور بإثبات الذات وتطويرها							
رابعا / الدافع الاجتماعي وراء التحاقى ببرامج الدراسات العليا								
١٩	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يزيد من تقدير واحترام المجتمع لي							
٢٠	التحاقى ببرامج الدراسات العليا نتيجة تشجيع الاهل والاصدقاء لي لنيل شهادة عليا							
٢١	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يساعدني في تحقيق مركز اجتماعي أفضل							
٢٢	يسهم التحاقى ببرامج الدراسات العليا في زيادة قدرتي على حل المشكلات الاجتماعية والاسرية							
٢٣	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يظهرني أمام أسرتي بشكل أفضل							
٢٤	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يجعلني قدوة محفزة لأفراد أسرتي							
٢٦	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يساعدني في توسيع دائرة علاقتي الاجتماعية							

البند	الفقرات	وضوح العبارة		الصياغة اللغوية		الانتماء للمجال		التعديل المقترح
		واضح	غير واضح	مناسب	غير مناسب	منتمية	غير منتمية	
خامسا / الدافع الاقتصادي وراء التحاقى ببرامج الدراسات العليا								
٢٧	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يساعدني في زيادة مستوى دخلي المالي							
٢٧	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يوفر لي فرصة الحصول على وظيفة دخلها أعلى من الوظيفة الحالية							
٢٨	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يزيد من إمكانية حصولي على عمل إضافي مع وظيفتي الحالية							
٢٩	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يمنحني فرصة أفضل الحصول على الحوافز والمكافآت							
٣٠	يزيد التحاقى ببرامج الدراسات العليا من إمكانية حصولي على الترقية المالية							

القسم الثالث : الاستقرار الوظيفي

البند	الفقرات	وضوح العبارة		الصياغة اللغوية		الانتماء للمجال		التعديل المقترح
		واضح	غير واضح	مناسب	غير مناسب	منتمية	غير منتمية	
٣١	أشعر بالاطمئنان ولاستقرار في وظيفتي الحالية							
٣٢	تتوفر في وظيفتي الحالية حرية التعبير عن أفكار ومقترحاتي							
٣٣	أشعر بالرضا عن العمل الذي أقوم به							
٣٤	أحب وظيفتي الحالية							
٣٥	لدي الميل للتبرع بالعمل طوعية لتحقيق أهداف مؤسستي							
٣٦	يسيطر علي شعور بالرغبة في ترك الوظيفة الحالية							
٣٧	أشعر بالمتعة أثناء ممارسة وظيفتي الحالية							
٣٨	تسود العلاقات الانسانية بين العاملين في المؤسسة التي أعمل فيها							
٣٩	أشعر أن هناك تحديات كثير تواجهني في وظيفتي الحالية							
٤٠	أشعر بالملل بسبب العمل الروتيني الذي أقوم به							
٤١	الاجر المادي الذي أتقاضاه يتناسب مع العمل الذي أقوم به							
٤٢	وظيفتي الحالية توفر لي مزايا غير متوافرة في أي عمل آخر							
٤٣	وظيفتي الحالية توفر لي التطور والنمو المهني							
٤٤	وظيفتي الحالية تحقق لي متطلبات العيش الكريم							
٤٥	وظيفتي الحالية تحقق لي الكثير من طموحاتي وتطلعاتي							
٤٦	تتوفر العدالة في تعامل المسؤولين مع الموظفين في المؤسسة							
٤٧	تتوفر في وظيفتي الحالية جميع التسهيلات المادية والتكنولوجية.							
٤٨	العمل الذي أقوم به يتناسب مع مؤهلي الدراسي							
٤٩	أمارس وظيفتي الحالية في بيئة صحية مشجعة للعمل							
٥٠	وظيفتي الحالية توفر لي فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات الادارية							

أية ملاحظات أو مقترحات

.....

.....

.....

.....

.....

الملحق (٢)

الاستبانة في صورتها النهائية

استبانة

الفاضل الفاضلة / موظف وزارة التربية والتعليم الملحق ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بإعداد رسالة بحث كأحد متطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص إدارة تعليمية بعنوان " دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ببرامج الدراسات العليا في الجامعات العمانية وعلاقتها باستقرارهم الوظيفي" وتهدف هذه الدراسة لتحديد دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم ببرامج الدراسات العليا في سلطنة عُمان وعلاقتها باستقرارهم الوظيفي لذا أرجو منك التكرم مشكوراً بالإجابة على جميع مفردات هذه الاستبانة بموضوعية ودقة حتى يتسنى للباحث تحليل البيانات واستخلاص النتائج الصحيحة. ونؤكد لكم أن المعلومات التي يتم جمعها سيتم التعامل معها بسرية تامة ولن يتم استخدامها إلا لغرض البحث العلمي.

اسم الباحث

حمد بن محمد بن ناصر التويحي

القسم الاول: معلومات شخصية:

• الرجاء تعبئة البيانات الاساسية التي تتفق معك:

النوع: ☐ ذكر ☐ أنثى

العمر: ☐ ٢٥ - ٣٥ ☐ ٣٦ - ٤٥ سنة ☐ ٤٦ سنة فأكثر

الوظيفة: ☐ معلم ☐ مشرف ☐ إداري

التفرغ للدراسة: ☐ متفرغ ، ☐ غير متفرغ

نوع الجامعة: ☐ حكومية ☐ خاصة أذكرها

القسم الثاني: مجال الدوافع:

- يرجى الإجابة بوضع علامة ✓ أمام كل عبارة والدرجة التي توافق رأيك.

البند	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أولاً: الدافع العلمي وراء التحاقى ببرامج الدراسات العليا						
١	يساعدني التحاقى ببرامج الدراسات العليا في الارتقاء بمستوى تفكيري العلمي					
٢	يحفزني التحاقى ببرامج الدراسات العليا في التعرف على ما هو جديد على المستوى العلمي					
٣	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يزيد من فرص مشاركتي في المؤتمرات والندوات والمؤتمرات العلمية					
٤	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يكسبني مهارة تطبيق النظريات العلمية التي درستها					
٥	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يوسع مداركي الثقافية					
٦	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يوفر لي فرصة اكتساب معارف ومهارات جديدة في مجال تخصصي					
٧	يُحسن التحاقى ببرامج الدراسات العليا من قدراتي العلمية لإجراء الدراسات والبحوث					
ثانياً: الدافع المهني وراء التحاقى ببرامج الدراسات العليا						
٨	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يساعدني في رفع مستوى مهاراتي المهنية					
٩	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يمنحني فرصة أكبر للتقدم الوظيفي داخل المؤسسة التي أعمل بها					
١٠	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يفتح لي آفاق لفرص عمل أخرى					
١١	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يُشجّعني على تنمية قدراتي الإبداعية في مجال عملي					
١٢	يساعدني التحاقى ببرامج الدراسات العليا في حل المشكلات التي تواجهني في مجال عملي					
١٣	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يُحقق لي التنمية المهنية المستدامة					

البند	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
ثالثاً: الدافع النفسي وراء التحاقى ببرامج الدراسات العليا						
١٤	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يشعرنى بالرضا عن نفسى					
١٥	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يمنحنى الشعور بالتميز نتيجة حصولي على مؤهل أعلى					
١٦	يشعرنى التحاقى ببرامج الدراسات العليا بالمساواة مع زملائي الذين لديهم مؤهلات عليا					
١٧	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يزيد من شعوري بالثقة في قدراتي ومهاراتي					
١٨	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يرفع مستوى تقدير الذات لدي					
رابعاً: الدافع الاجتماعي وراء التحاقى ببرامج الدراسات العليا						
١٩	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يعزز مكانتي الاجتماعية					
٢٠	التحاقى ببرامج الدراسات العليا بدافع تشجيع الأهل والأصدقاء					
٢١	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يفتح لي أفاق للحصول على مراكز اجتماعية					
٢٢	يسهم التحاقى ببرامج الدراسات العليا في زيادة قدرتي على حل المشكلات الاسرية والاجتماعية بمنهجية علمية					
٢٣	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يظهرني أمام أسرتي بشكل أفضل					
٢٤	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يجعلني قدوة محفزة لأفراد أسرتي					
٢٥	التحاقى ببرامج الدراسات العليا يساعدني في توسيع دائرة علاقتي الاجتماعية					

البند	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
خامساً: الدافع الاقتصادي وراء التحاق ببرامج الدراسات العليا						
٢٧	التحاق ببرامج الدراسات العليا يساعدني في زيادة مستوى دخلي المالي					
٢٧	التحاق ببرامج الدراسات العليا يوفر لي فرصة الحصول على وظيفة دخلها أعلى من الوظيفة الحالية					
٢٨	التحاق ببرامج الدراسات العليا يزيد من إمكانية حصولي على عمل إضافي مع وظيفتي الحالية					
٢٩	التحاق ببرامج الدراسات العليا يمنحني فرصة أفضل الحصول على الحوافز والمكافآت					
٣٠	يزيد التحاق ببرامج الدراسات العليا من إمكانية حصولي على الترقية المالية					

ثالثاً: الاستقـرار الوظيفي

البند	الفقـرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
٣١	أشعر بالاطمئنان ولاستقرار في وظيفتي الحالية				
٣٢	تتوفر في وظيفتي الحالية حرية التعبير عن أفكارتي ومقترحاتي				
٣٣	أشعر بالرضا عن العمل الذي أقوم به				
٣٤	أحب وظيفتي الحالية				
٣٥	لدي الميل للتبرع بالعمل طوعية لتحقيق أهداف مؤسستي				
٣٦	يسيطر علي شعور بالرغبة في ترك الوظيفة الحالية				
٣٧	أشعر بالمتعة أثناء ممارسة وظيفتي الحالية				
٣٨	تسود العلاقات الانسانية بين العاملين في المؤسسة التي أعمل فيها				
٣٩	أشعر أن هناك تحديات كثير تواجهني في وظيفتي الحالية				
٤٠	أشعر بالملل بسبب العمل الروتيني الذي أقوم به				
٤١	الاجر المادي الذي أتقاضاه يتناسب مع العمل الذي أقوم به				
٤٢	وظيفتي الحالية توفر لي مزايا غير متوافرة في أي عمل آخر				
٤٣	وظيفتي الحالية توفر لي التطور والنمو المهني				
٤٤	وظيفتي الحالية تحقق لي متطلبات العيش الكريم				
٤٥	وظيفتي الحالية تحقق لي الكثير من طموحاتي وتطلعاتي				
٤٦	تتوفر العدالة في تعامل المسؤولين مع الموظفين في المؤسسة				
٤٧	تتوفر في وظيفتي الحالية جميع التسهيلات المادية والتكنولوجية.				
٤٨	العمل الذي أقوم به يتناسب مع مؤهلي الدراسي				
٤٩	أمارس وظيفتي الحالية في بيئة صحية مشجعة للعمل				
٥٠	وظيفتي الحالية توفر لي فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات الادارية				

في الختام أشكر لك تعاونك

الملحق (٣)

قائمة أسماء المحكمين

م	الاسم	التخصص	مكان العمل
١	د/ إبراهيم مرعي العتيقي	إدارة وتخطيط تربوي	جامعة السلطان قابوس
٢	د/ حسام السيد إبراهيم	إدارة تعليمية	جامعة نزوى
٣	د/ خميس بن محمد الكندي	إدارة تربوية	وزارة التربية والتعليم
٤	د/ خليفة بن علي المفرجي	مناهج وطرق التدريس	وزارة التربية والتعليم
٥	د/ راشد بن سليمان الفهدي	إدارة تربوية	جامعة السلطان قابوس
٦	د/ زايد بن علي الحوسني	إدارة الموارد البشرية	وزارة التربية والتعليم
٧	د/ زهرة بنت ناصر الراسبي	إدارة تربوية	جامعة السلطان قابوس
٨	د/ سالم بن عبدالله الشكيلي	إدارة الموارد البشرية	وزارة التربية والتعليم
٩	د/ سعيد بن سالم السناني	مناهج وطرق التدريس	وزارة التربية والتعليم
١٠	أ.د/ صالحة عبدالله يوسف	التربية المقارنة	جامعة السلطان قابوس
١١	د/ مليكة بنت الحسن مولود كني	إدارة تربوية	وزارة التربية والتعليم
١٢	د/ عائدة بطي القاسمية	الاصول والإدارة التربوية	جامعة صحار
١٣	د/ عبدالعزيز عطا الله المعاينة	أصول تربية	جامعة نزوى
١٤	د/ علي خميس علي	إدارة تعليمية	جامعة نزوى
١٥	د/ محمد سليمان الجرايدة	إدارة تربوية	جامعة نزوى
١٦	د/ محمد شامس الحوسني	الاصول والإدارة التربوية	جامعة صحار
١٧	د/ ناصر بن سيف الزكواني	إدارة جودة شاملة	وزارة التربية والتعليم
١٨	أ/ هلال بن عبدالله العلوي	ماجستير تقنية معلومات	مدرب احصاء

المرفق (٤)

تسهيل مهمة باحث

University of Nizwa
College of Arts & Sciences
Department of Education & Cultural Studies



جامعة نزوى
كلية العلوم والآداب
قسم التربية والدراسات الإنسانية

الموافق: 14 أبريل 2015م

لمن يهمه الأمر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

الموضوع: تسهيل مهمة باحث

يقوم الطالب/ حمد بن محمد بن ناصر التوبي، طالب ماجستير تخصص الإدارة التعليمية ورقمه الجامعي (08605484) بإعداد بحث بعنوان :
" دوافع التحاق موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان ببرامج الدراسات العليا بالجامعات العُمانية وعلاقتها باستقرارهم الوظيفي"
ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير، ولتطبيق دراسته يحتاج إلى الاطلاع على العديد من المصادر الأولية والمراجع والإحصائيات المتعلقة بدراسته وتطبيق الاستبانة التي أعدها؛ لذا نرجو تسهيل مهمته البحثية.
شاكرين ومقدرين لكم حسن تعاونكم معنا.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام،،،

د/ محمود خالد جاسم
مساعد العميد للدراسات العليا
والبحث العلمي

أ.د/ سامر جميل رضوان
رئيس قسم التربية والدراسات الإنسانية