



دوافع الالتزام المهني لدى المعلمين في المدارس الخاصة الأردنية

د. عمر علي الرفايحه *

مقدمة

تكثر المطالبات على المستوى الدوليّ بتمهين التعليم، أي جعله مهنة كمهنة الطب والهندسة وغيرهما، وبالرغم من وصف مهنة التعليم بأنها أم المهن، إلا أنه لم يتم الاعتراف بها كمهنة في الأردن، كما يشير الصقور (٢٠١٠) من حيث الوفاء باستحقاقاتها التي من شأنها زيادة النمو المهنيّ للمعلمين بهدف تحسين العملية التعليمية، والارتقاء بها لتواكب التطورات المستمرة والمتسارعة في المجتمع، وزادت مبررات طرح هذه القضية بعد السماح للمعلمين بتكوين نقابة مهنية خاصة بهم ترعى قضاياهم، وتدافع عن حقوقهم، وقد رأت هذه النقابة النور سنة ٢٠١١م، حيث أصبحت إحدى النقابات المهنية العاملة في المملكة، بموجب قانون رقم ١٤ لسنة ٢٠١١ م، ولتمثل المعلمين والمعلمات في الأردن، وتسعى للارتقاء بالمعلم وبرسالة التعليم والدفاع عن الحقوق الفردية والجماعية للأعضاء المنتسبين لهذه المهنة، وتحسين مكتسباتهم بكل الوسائل المشروعة، وتطوير المجالات المرتبطة بمهنته (نقابة المعلمين الأردنيين، ٢٠٢٠). لقد زادت مطالبة هذه النقابة الدولية بالسماح لها بتدريب معلميها وتمكينهم، مما يزيد من ارتباطهم بمهنتهم والتزامهم بمعاييرها الأخلاقية والمهنية.

ولعل من المناسب الآن وبعد رؤية نقابة مهنية للمعلمين أن يتجه الباحثون لتناول القضايا المهنية التي تهم المعلمين، وحل مشكلات التعليم المتعلقة بهم. ومن المعلوم اليوم

* أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المساعد - كلية التربية - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

أن المنظمات على اختلافها - ومن بينها المؤسسات التعليمية - تركز على العنصر البشري لما له من أثر في انطلاق المنظمة نحو التميز في تحقيق أهدافها، وأكثر ما يهم هذه المنظمات بعد تمكين العنصر البشري أن يكونوا ملتزمين تنظيمياً ومهنياً، لأهمية هذين الالتزامين في الأداء العام ورضا المستفيدين الخارجيين والداخليين (Chaubey, 2015)، (Cox, 2020).

لقد خطا التعليم في الأردن خطوات كبيرة في مجال الاستجابة لمتطلبات المجتمع وحاجاته، فتوسع في التعليم، وفتح المجال للشراكات مع القطاع الخاص؛ وسمح لأرباب العمل في هذا القطاع بفتح المدارس الخاصة، بعد أن نظمت وزارة التربية والتعليم عمل هذه المدارس لضمان تقيدها بسياسة التعليم في المملكة، ومما يشاهد إقبال الكثيرين على تعليم أبنائهم في هذه المدارس لاقتناعهم بجودة التعليم مقارنة مع ما يقدم في المدارس الحكومية، حيث تشير التقارير الدورية من وزارة التربية والتعليم إلى ارتفاع عدد المدارس الخاصة وشدة الإقبال عليها.

مشكلة الدراسة:

كثيرة تلك الدراسات التي تتناول الالتزام التنظيمي، مع ندرة الحديث عن الالتزام المهني. ومع أن الأصل ألا يتعارض الالتزام التنظيمي مع الالتزام المهني، إلا أن هناك نزاعات تطفو على السطح أحياناً، نجدها في بعض المدارس الخاصة، وهذا يتوافق مع ما تشير إليه "دورا" (Dora, 2015)، وتكون ناجمة عن الاختلاف بين العاملين ومؤسساتهم فيما يتعلق بالأهداف والتوقعات، وقد تبرز هذه النزاعات في القطاعات الخاصة ومنها التعليم الخاص الذي تكون فيه المدرسة في الأصل مؤسسة ربحية ومملوكة لأفراد أو شركات، قد تتعارض أحياناً أهدافهم مع التزام المعلم لمهنته. وأياً كان نوع الالتزام سواء كان مهنيّاً أم تنظيمياً فكلهما هام وضروري، وعلى المؤسسات النظر في الفوائد التي

يمكن تحقيقها عندما يلتزم الأفراد بالعمل، مما يتسبب في تأثير إيجابي على العملاء الداخليين والخارجيين وعلى الأداء العام للمؤسسة. وهذا ما أدركه مفكرو الإدارة مبكرًا لقيمة الالتزام المهني؛ فمثلاً "آدم سميث" كما عند الحُميد (٢٠٠٥) توصل إلى أن سبب التفاوت في الإنتاج بين المنظمات المختلفة يعود إلى وضع العاملين بين حالتى الإلزام والالتزام، فالذى يعمل بأخلاقيات المهنة، وبدافع الالتزام يكون إنتاجه غزيرًا وذا جودة عالية، بعكس من يعمل بدافع الإلزام فهو ركيك الإنتاج ضئيلة.

وتفرض التحديات التى تواجه التعليم على المستوى المحلى والدولى الاهتمام بقضيتين جنبًا إلى جنب: تمهين التعليم، ثم الالتزام المهني للمعلمين. ولعل من الأمور التى تجعل من بحث الالتزام المهني لدى المعلمين ضرورة ملحة، ما يقدمه المطالبون بذلك من مبررات، وهى مبررات كثيرة وبعضها حديث لحدائثة التحديات التى تواجه التعليم، وقد عدت "تروستينسكايا" وزملاؤها (Trostinskaia, et. al., 2017) تحديات الرقمنة والاقتصاد، وسرعة تغيير البيئات وتعدد أشكال التغيير، مما جعل من إضفاء الطابع المهني على التعليم ضرورة ملحة. ويؤكد تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية الموسوم بالدور الحاسم للمعلمين كما عند الأمين (٢٠٠٩) على خمسة أمور هى: جعل التعليم مهنة جذابة، وتطوير معارف المعلمين وكفائتهم، وتحسين شروط توظيف المعلمين واصطفائهم واستخدامهم، واستبقاء الجيدين منهم فى المدارس، ووضع السياسات المتعلقة بهم وتنفيذها. ويمكن للناظر فى أحوال التعليم أن يضيف مبررات أخرى من مثل محاولات تسليع التعليم، التى تظهر جلية فى المدارس الخاصة أو الأهلية كما تسمى فى بعض البلدان، مع ما يرافق ذلك من زيادة فى الطلب عليها، ربما لقناعة أولياء أمور الطلبة بأن لديها ما تتميز به عن التعليم الحكومى. كما أن الناظر فى تقارير وزارة التربية والتعليم الأردنية يرى أن نسبة هذه المدارس وصلت إلى ٥٣% من مدارس المملكة، يعمل فيها ما نسبته

٣٠% من معلمي المملكة (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢٠)، وهذا الكم من المعلمين يحتاج إلى درجة عالية من الالتزام المهني الذي يكفل للمعلم الإسهام في تحقيق السياسة العامة للتعليم ولطموحات المجتمع، وقد أبرزت أزمة فايروس كورونا، وما رافقها من توقف التعليم التقليدي واللجوء إلى التعليم عن بعد أهمية الالتزام المهني لدى المعلم، وأهمية معرفة الدوافع الباعثة عليه، ليسهل بعد ذلك على المؤسسات التعليمية ونقابة المعلمين تدريبهم وتمكينهم لتعزيز هذا النوع من الالتزام. ولعدم وجود دراسة تتناول هذا الأمر في المدارس الخاصة الأردنية - في حدود علم الباحث - فإن هذا ما يبرز مشكلة الدراسة التي نتحدد في التساؤل التالي: ما دوافع الالتزام المهني لدى المعلمين في المدارس الخاصة الأردنية.

أسئلة الدراسة:

١. ما دوافع الالتزام المهني لدى المعلمين كما يعرضها الأدب النظري ذي الصلة؟
٢. ما دوافع الالتزام المهني لدى المعلمين في المدارس الخاصة الأردنية من وجهة نظرهم؟
٣. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدوافع الالتزام المهني لدى المعلمين في المدارس الخاصة الأردنية تُعزى لمتغيرات الجنس، والخبرة العملية، والمرحلة التعليمية.

أهداف الدراسة:

١. تحديد دوافع الالتزام المهني من خلال استعراض الأدب النظري ذي الصلة.
٢. تحديد دوافع الالتزام المهني لدى المعلمين في المدارس الخاصة الأردنية من وجهة نظرهم.

٣. الكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدوافع الالتزام تبعاً لمتغيرات الجنس، والخبرة العملية، والمرحلة التعليمية.
٤. تقديم توصيات مستندة إلى نتائج الدراسة، لتعين المعنيين في وزارة التربية والتعليم، ونقابة المعلمين، وإدارات المدارس الخاصة والإدارات العامة للشركات والمؤسسات التي تدير هذه المدارس أو تملكها في تنمية التزام معلّميها نحو منظماتهم ومهنتهم.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة الحالية من ندرة الكتابات العربية التي تناولت الالتزام المهني في واقع المدارس الخاصة، علماً بأنها قطاع لا يستهان به، ويُطبق عليه نوعان من الإدارة: إدارة الأعمال؛ كون هذه المدارس في الأساس مؤسسات ربحية يملكها القطاع الخاص، كما تُطبق عليها مبادئ الإدارة العامة لكونها في نهاية المطاف مقيّدة بأنظمة الإدارة التعليمية الحكومية، ويتنازع العاملان فيها نوعان من الالتزام: الالتزام للمنظمة والالتزام المهني، وهو ركن هامّ وفاعل في جودة مخرجات العملية التعليمية، كما أنه الضامن لتوافق العمليات للمعايير المهنية والأخلاقية التي تقرّها أديباً المهنة ونظامها. ويتوقع لنتائج هذه الدراسة أن تكون مفيدة لكل من الفئات التالية:

١. وزارة التربية والتعليم والمخططون فيها للسياسات العامة والتطوير التربوي والمهني.
٢. إدارات المدارس الخاصة في الأردن.
٣. إدارات الشركات الخاصة المالكة للمدارس الخاص.
٤. الجهات التخطيطية والإشرافية في مديرية التعليم الخاص والمدارس الخاصة.

٥. الباحثون والمتخصصون في مجال الإدارة والتخطيط التربوي.

التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

الالتزام المهني: يعرفه "لويثانز" وزملاؤه (Luthans, at. el., 2006) بأنه مشاركة الفرد في تنفيذ المهام المرتبطة بطبيعة عمله، والشعور بقيمة ما يؤديه من عمل وأهميته للمجتمع، فهو يتضمن التزاماً أخلاقياً ووجدانياً، إلى جانب الالتزام المادي بمتطلبات هذا العمل.

ويعرّف إجرائياً في هذا البحث على أنه التزام المعلمين بقواعد العمل المهنية ومعايير الأخلاقية التي تحدد علاقاتهم بكل من الطلبة والزلاء وأولياء الأمور والإدارة والمجتمع، والذي تعكس هذه الدراسة دوافعه لدى المعلمين وبحسب الدرجة المتحصلة على مقياس الدراسة.

الدوافع: يُعرّف الدافع على أنه شعورٌ داخلي بالرغبة في شيء أو النفور منه لتجنبه، والدافعية عند المغربي (٢٠٠٤) رغبة داخلية لدى الفرد لإشباع حاجات معينة، وتشكل الدوافع القوى الداخلية التي تنشط السلوك الإنساني، أو توجهه، أو تحوله، أو تحافظ عليه لإشباع حاجاته. ويتوسّع بنى يونس (٢٠٠٧) في مفهوم الدافع، حيث يجعله كل شيء مثالي أو مادي يعمل على تحفيز الأداء والتصرفات وتوجيهها، ويرى أن الدوافع هي التي تقف خلف كل سلوك إنساني. وتعرّف إجرائياً في هذه الدراسة بأنها ما ستظهره تقديرات المستجيبين على أداة الدراسة من قوى ومحركات تعزّز الالتزام المهني لدى المعلمين في المدارس الخاصة من وجهة نظرهم.

المدارس الخاصة: يقصد بها المدارس التي أنشأها القطاع الخاص بتراخيص رسمية من مديرية التعليم الخاص بوزارة التربية والتعليم، وتشمل المدارس الوطنية التي تنفذ منهاج الوزارة، وكذلك المدارس الدولية التي تنفذ منهاج أجنبية خاصة بها.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية:

اقتصرت هذه الدراسة على تحديد دوافع الالتزام المهنيّ عند المعلمين في المدارس الخاصة الأردنية.

الحدود البشرية:

اقتصرت تطبيق أداة الدراسة على المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الخاصة.

الحدود الزمانية:

طبقت أداة الدراسة على عينة الدراسة، وجمعت بياناتها في الفصل الدراسي الأول من السنة الدراسية ٢٠١٩/٢٠٢٠م.

الحدود المكانية:

طبقت أداة الدراسة على عينة عشوائية من مدارس العاصمة عمان كونها تحوى أكبر نسبة من المدارس الخاصة في الأردن.

الإطار النظري واستعراض الدراسات السابقة.

مفهوم الالتزام المهنيّ

قبل تعريف الالتزام المهنيّ تجدر الإشارة إلى المهنة التي يعرفها قاموس كامبرج (Cambridge Dictionary, 2020) على أنها كل عمل يحتاج إلى تدريب خاص أو مهارة معينة، وغالبًا ما يتم احترام المجتمع له، لأنه ينطوي على مستوى عالٍ من التعليم. ويعرفها مرعى وبلقيس (١٩٨٦) على أنها: جهدٌ مُنظَّم وميَّـلٌ واستعدادٌ شخصي يدفع صاحبه إلى ممارسة عمل خاص مقنع له نفسيًا وأدبيًا. ويفصل المصري (١٩٨٦) في

تعريفها أكثر عندما يصفها على أنها عملٌ يتطلب جهداً عقلياً وجسدياً أو عقلياً فكرياً يشغله الإنسان لمصلحته لدى آخرين، ويكون الهدف من وراء هذا العمل تأمين حاجاته وحاجات أسرته وأفرادها.

هذه المهنة لها محدّدات يوردها الأمين (٢٠٠٩) فيما ينقل عن كثيرين في سياق الحديث عن ضرورة تمهين التعليم، ومن أهم هذه المحدّدات عندهم: الأجر العالية، والمكانة الاجتماعيّة، والاستقلاليّة، والسلطة، والتدريب المتخصص، والشهادات والتراخيص الممنوحة لمن تجاوز فترات التدريب والإعداد، ومستوى عالٍ من المعرفة المتخصّصة المحددة بوضوح، ووجود إدارة أو هيئة خاصة بأهل المهنة كالنقابات مثلاً، بحيث تكون مسؤولة عن السياسات الذاتية وبخاصة فيما يتعلق بأخلاقيات المهنة والالتزام أعضائها بالخدمة العامّة.

ولعل النظر للتعليم كمهنة أصبح ضرورة لما يترتب عليه من تحسين للتعليم ومخرجاته، حيث يرى تشابى (Chaubey, 2015) أن رفع سويّة مهنة التدريس سيؤدي إلى تحسينات في تحفيز المعلمين والالتزامهم، الأمر الذي سيؤدي بدوره إلى تحسينات في الأداء العام للمعلمين، مما يؤثر على العمليّة التعليميّة التعلّمية ومخرجاتها. ويرى "بل" (Bell, 2011) أنه لا يمكن للمعلم القيام بمهامه وأدواره إلا إذا تسلّح بالكفايات اللازمة من معارف ومهارات واتجاهات، وهذه لا تتحقق من غير تمهين مهنته، وعمله من خلال التدريب ومعايير الجودة وميثاق أخلاقي يتضمن قيماً ومثلاً علياً تبرز في السلوكيات والالتزامات، إضافة إلى قانون ينظم هذه المهنة ويضبط أداءها، وجمعيات مهنيّة تساعد وتدعمه.

يشار أحياناً إلى الالتزام المهنيّ بالانتماء التنظيمي أو الولاء التنظيمي، وهما مصطلحان يشيران إلى شدة ارتباط الفرد بمنظّمته التي يعمل فيها، واستعداده للعمل على

تحقيق أهدافها، مع رغبته الدائمة للاستمرار فيها. والالتزام المهنيّ من المفاهيم الحديثة التي لاقت اهتماماً في ميدان الإدارة نظراً لعلاقته المباشرة بفاعليّة المؤسسة وإنجازها لأعمالها.

نجد أحياناً حديثاً عن الالتزام التنظيمي، الذي يشير إلى الانسجام والترابط بين الموظف والمنظمة التي يعمل فيها، كما يشير إلى توجه الموظف نحو الولاء لهذه المنظمة، مما يعنى استعداده لتقديم المزيد من الجهود من أجل تحقيق غاياتها الكبرى، وتحسين مخرجاتها، بالإضافة إلى رغبته في الاستمرار في العمل فيها. وأحياناً أخرى نجد الحديث عن الالتزام المهنيّ، الذي يدل على أنه مزيجٌ من الاتجاهات الإيجابية نحو المهنة أو العمل في مجالها، ويتكون هذا المزيج من الالتزام بالقواعد الأخلاقية والرضا الوظيفي والاعتزاز بمهنته. أو أنه القوة النسبية لتعريف الشخص بمهنته وانتمائه لها، ورغبته في بذل المجهودات لصالحها ورغبته في الاستمرار في عضويته فيها. وترى دورا (Dora, 2015) وجود عدة أنواع من الالتزامات في مكان العمل مع قلة الدراسات التي تربط هذه الالتزامات المختلفة، أو تلك التي وضعتها النماذج الحتمية بين الالتزام المهنيّ والالتزام التنظيمي استناداً إلى المنظور متعدد الأبعاد "لماير" و"ألين" (Meyer and Allen, 1991).

والأصل ألا يتعارض التزام الموظف نحو منظمته التي يعمل فيها مع التزامه المهنيّ، ويجدر بالمنظمة أن تساعد الموظف في هذا التوجه، ويمكن لها ذلك من خلال تبنّيها في مجال عملها للمعايير المهنية والأخلاقية بالموظف لتكون مصدراً من مصادر التخطيط لأهدافها، وعندها لن يعيش الموظف الأزمة النفسية أو الصراع النفسي الناتج عن التعارض بين الالتزامين.

يتناول الالتزام المهني للمعلم في نظام الاتحاد القومي الأمريكي للتعليم كما عند الغامدي (٢٠٠٧) واجبات المعلم التي تحددها التزاماته نحو طلبته بتفريد التعليم ومراعاته للفروق الفردية، كما تتناول علاقته بالوالدين المبنية على التعاون مما سيكون له أثره على كفاءة العملية التعليمية ومخرجاتها. كما يتناول العلاقة مع المجتمع وما يتعلق به من مواطنة فاعلة، خدمة للنظام التعليمي وسياساته، إضافة إلى تحسين علاقته بالممارسة المهنية ومعاييرها. مع تطوير علاقاته الاجتماعية بزملائه في العمل المدرسي.

من هنا نجد أن الالتزام المهني ارتباط نفسي وعاطفي نحو المهنة أو المنظمة وشعور بالعضوية تجاهها، يرافقه استعداد طوعي لبذل أقصى جهد لتحقيق رسالتها وأهدافها والالتزام بقيمتها، ومن السهولة بمكان لكل راصد أن يلمس إخلاص هذا الموظف وصدقه، حيث تظهر مؤشرات دالة على ذلك من خلال أدائه العام (عابدين، وياسين ٢٠٠٣). ويعدّ "هينكن" و"هوليمان" (Henkin.& Holliman, 2009) الالتزام المهني مظهرًا من مظاهر السلوك الإنساني المعقد، الذي يشكّل في المجال المهني ركيزة هامة لتحقيق المؤسسة لأهدافها، ويظل محور هذا الالتزام عقد نفسي وتعهدات وجدانية تجاه المهنة والعمل فيها. ونفهم من هذا أن أداء متطلبات المهنة يتم وفق معيارية يحددها العقل الجمعي لأصحاب هذه المهنة، وما دام أنه عقد نفسي فليس له حالة ملموسة، وإنما يُستدل عليه من خلال المظاهر السلوكية التنظيمية التي تفسر اتجاهات الشخص نحو مهنته ومنظمتها التي يعمل فيها. على أننا نجد علامات الالتزام المهني لدى المعلم من خلال منظورين: الأول: ما يظهر من أفكاره واتجاهاته نحو مهنته مما يعكس انتماءه لها. والثاني: إدراك ذلك الالتزام مباشرة في سلوكه وهو يؤدي ما عليه من واجبات ومهام، مع إظهار حرصه على مكتسباته من هذا العمل والالتزام تجاهه. وهذا هو المعنى الذي أشار إليه كل من "الين" و"ماير" في رؤيتهم نحو الالتزام المهني. (Allen & Meyer, 1990).

لقد بيّن ماير وزملاؤه (Meyer et. al., 1993) أن للالتزام المهنيّ ثلاثة أبعاد هي: الالتزام الوجدانيّ الذي يتمثل في شعور المعلم بالارتباط بمدرسته ومعرفته التامة بمهام عمله ومتطلباته، والالتزام المستمر الذي يتمثل في شعور المعلم بقيمة استمراره في المهنة واستثماره فيها، وما يمكن أن يترتب على فقده لها، ثم الالتزام الأخلاقي الذي يتمثل في شعور المعلم بتوجهه الذاتي والطوعيّ نحو تحقيق أهداف المدرسة أو المهنة. وهناك من يقسمه تقسيماً آخر فيه بعض الاختلاف ويجعله على أشكال ثلاثة هي: الالتزام المستمر: الذي يشير إلى رغبة الموظف في البقاء في المنظمة لاعتقاده أن ترك العمل فيها سيكلفه الكثير. والالتزام العاطفيّ: الذي يشير إلى قوة الاتجاهات الإيجابية نحو المنظمة مما يعزز الرغبة في البقاء فيها، مما يدفعه إلى الإسهام في تحقيق أهدافها. ثم الالتزام المعياريّ: الذي يشير إلى رغبة الموظف بالبقاء في المنظمة نتيجة ضغوط الجماعة، وتأثراً بنتيجة اعتباره لما سيقوله الآخرون عنه لو ترك العمل في هذه المنظمة، وهذا ما يشكّل دافعاً للالتزام الموظف الأدبيّ تجاه منظمته التي يعمل فيها (نعسان وزميله، ٢٠١٦) و(ريان، ٢٠٠٠).

لقد ركز أهل الفكر الإداري التربوي على أنه يجب على المعلم أن يكون التزامه منضبطاً بمعايير أهمها المعايير الأخلاقية، أو ما يسمى أخلاقيات المهنة، وقد بيّنها بطاح (٢٠٠٦) بأنها جملة الأسس والمبادئ التي يلتزم بها أفراد المهنة عند ممارستهم لمهنتهم، وذلك حفاظاً على مستوى المهنة، وعلى حقوق المنتسبين لها. وعند الحديث عن أخلاقيات مهنة التعليم نجد أن من أهم أهدافها توجيه سلوك العاملين في التعليم ومؤسساته، وتنظيم العلاقات بين أفراد المهنة الواحدة، وبينهم وبين من يتعاملون معهم، وتحديد واجباتهم ومعايير الكفاءة في ممارستهم للتعليم.

يسهم الالتزام المهني للمعلم في التفريق بين من يكرسون أنفسهم لمبادئ مهنة التدريس ومتطلباتها، وبين غيرهم من خلال ما يُظهرون من التزامهم الذي لا يكون ظاهرًا نحو طلابهم فحسب، وإنما له مظاهر مختلفة أهمها كما تراها "كوكس" (Cox, 2020) أنهم متعلمون مدى الحياة ومحترفون، وتظهر علامات الاحترافية من خلال انجذابهم نحو خدمة طلبتهم وتفانيهم في التعليم، يضعون الاحتياجات الفردية لطلبته في قمة اهتماماتهم من خلال التنويع في أساليب التدريس وتقنياته، ويسعون إلى تحفيز الطلبة إلى المشاركة الفاعلة. كما يظهر التزامهم نحو مدرستهم في صورة الحرص على المشاركة المجتمعية الفاعلة داخل المدرسة، والتطوع في وقت فراغهم في أنشطتها اللاصفية، وإخلاصهم لمدارسهم ومهنتهم من خلال تأكدهم المستمر من أنهم على اطلاع على أحدث الابتكارات التعليمية وإستراتيجيات التدريس. وأنهم ملتزمون بتحدى أنفسهم واغتنام كل فرصة لمواصلة التعلّم بما يضمن نجاح طلابهم وامتلاكهم للتعلم الحقيقي المتميز.

وتبرز اليوم تحديات جديدة أمام المعلم ومهنيته ونراها ماثلة في التقنيات الرقمية واستخداماتها المتجددة، التي تفرض التعامل معها في التعليم استثمارًا للوقت وأدوات العصر، وقد ظهرت الحاجة إليها اليوم في أزمة كورونا التي تطلبت التحوّل في كثير من أنظمة التعليم في الدول من التعليم التقليدي إلى التعليم عن بعد من خلال البرمجيات المتاحة على شبكة الإنترنت. لذلك تعتبر "كوكس" (Cox, 2020) أن المعلمين الملتزمين مهنيًا يكرسون جهودهم لمواكبة الابتكارات العلمية المتغيرة باستمرار، وجاهدين لتعلم تقنيات القرن الحادي والعشرين وأدواته التي تطوّر من قدرات الطلاب للعيش والنجاح في عالم اليوم، فيحرص المعلم على ربط نشاطات المادة وتجاربها التطبيقية مع الحياة خارج الفصل الدراسي، كما أنهم يتأكدون من أنهم يعلمون طلبتهم مهارات عقلية عليا كالتفكير

الناقد، والعمل ضمن فريق، والتواصل الفعال بالإضافة إلى مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار، وبمعنى أدق فإن الالتزام المهني لدى المعلم يقضى بأن يكون متأكدًا أن طلبته متعلمون للقرن الحادي والعشرين.

دوافع الالتزام المهني

وجد الباحثون أن هناك أمورًا ومحركات تقف وراء الالتزام المهني للموظف والعامل أيًا كانت مهنته، وقد قسموها إلى فئات ثلاث: العوامل الشخصية المتمثلة في القيم والاتجاهات، والتوقعات الشخصية، والعوامل التنظيمية ومنها نطاق العمل ونمط الإدارة، ودرجة وضوح أهداف المنظمة، والعلاقة بين العاملين والمناخ التنظيمي، والعوامل غير التنظيمية من مثل فرص العمل البديلة والمتوفرة، والخدمات المتعلقة بحاجات الموظف المعيشية والصحية والتعليمية وغيرها. (Chan, 2008) (Meyer and Allen, 1997)، ونجد مع تطور المهن والفكر الإداري أن أصحاب كل مهنة يحرصون على إيجاد أعراف وقيم وأخلاقيات عمل من شأنها أن تكسب مهنتهم احترام المجتمع، ومن هنا جاءت أهمية الالتزام المهني للمهنيين أنفسهم ولمجتمعاتهم.

يأتي الالتزام المهني ثمرة لجهد تشاركي بين المهنيين ومنظماتهم، لكنه يبدأ في الغالب من المنظمة، بمعنى أنها تقف وراء دوافع العاملين، إذ أنها هي التي تسعى لتحقيق الالتزام لدى أفرادها من خلال تعليمهم وتدريبهم ليصلوا إلى ما يسمى بالتمكين النفسي الذي عرفه "فورستر" كما عند "عسائي" وزميله، (٢٠١٦) بأنه إدراك الفرد أن لعمله معنى، وأنه يمتلك الكفاءة، والمقدرة اللازمة لإنجاز مهامه، مع امتلاكه الإيمان والقناعة بذاته، وبقدرته على القيام بمهام وظيفته، مع شعوره بأن لعمله تأثيرًا مباشرًا في منظمته التي يعمل فيها، لكن هذا التمكين يحتاج إلى دوافع من المنظمة أن تشعرهم المنظمة بأهميتهم، وسيردّون الجميل لها في صورة التزام مهني يحقق أهدافها وتميزها. ويبقى

على المنظمة دور في زيادة درجة الالتزام المهني لدى أعضائها من خلال إثارة الدافعيّات لهذا الالتزام، وهو ما تشير إليه الدراسات كواجب من واجبات المنظمة تجاه موظفيها وقد عد "ليفيل" (Leffel, 2019) جملة من المحفّزات التي على قيادة المنظمة أن تقدّمها لموظفيها لتعزيز التزامهم نحو أعمالهم، من أهمها إشراكهم في التخطيط وصناعة القرار والمعلومات، حيث إن المشاركة والالتزام يسيران إلى جنب التواصل الفاعل بين الإدارة والعاملين في المنظمة، وتعيين توقعات وأهداف واضحة، وتعزيز الشفافية وبناء الثقة بينها وبين الموظفين، وتشجيع نمو الموظف؛ فقد يسعد الكثير من الموظفين بالبقاء في منصب واحد في المؤسسة لفترة طويلة، لكن آخرين سيبحثون بنشاط عن فرص للانتقال للأعلى.

التعليم الخاص

يشكل التعليم الخاص في الأردن قطاعًا كبيرًا لا يستهان به، حيث يقدّم خدمة التعليم إلى جانب المدارس الحكوميّة الرسميّة، والمدارس الشرعيّة التابعة لوزارة الأوقاف، والمدارس العسكريّة التابعة للقوات المسلحة، ومدارس وكالة غوث اللاجئين UNRWA. ومن خلال النظر في آخر إحصائيات الوزارة نجد أن عدد المدارس الخاصّة بلغ (٣٢١١) مدرسة من أصل مجموع المدارس في المملكة البالغ (٧٢٦٢)، أي أن مدارس التعليم الخاصّة تشكل ما نسبته ٥٣% من مدارس المملكة. ويعمل فيها (٣٩٩٩٤) معلّمًا ومعلّمة يشكلون ما نسبته ٣٠% من مجموع معلّمي الأردن البالغ عددهم (١٣٢٨٨٢).

تطبق المدارس الخاصّة في الأردن نوعين من البرامج: البرنامج الوطني؛ وتتقدّم فيه مناهج وزارة التربية والتعليم، والبرنامج الدولي الذي يطبّق مناهج أجنبيّة بموافقة وزارة التربية والتعليم. وتعود ملكيّة المدارس الخاصّة إلى أفراد أو شركات مساهمة محدودة، أو لجمعيّات خيريّة، ويجري عليها ما يجري على شركات القطاع الخاص من

أحكام وتراخيص تجارية إلى جانب تراخيص وزارة التربية والتعليم، وهذه المدارس تسعى إلى تحقيق الربحية، ومعلوم أن صاحب المال في عالم الأعمال يسعى إلى تغليب الربح، وقد يؤثر هذا على طريقة تعامله مع القضايا التربوية، كما قد يؤثر على طريقة إدارته للمعلمين، وقد وجد الباحث من خلال خبرته العملية السابقة في هذا المجال وإشرافه على مؤسسات تعليمية خاصة أن سلوك المعلم في المدرسة يتأثر أحياناً بتوجهات أصحاب المدارس، مما يوجد صراعاً نفسياً لديه بين التزامه الكامل تجاه المدرسة كمؤسسة مملوكة لفرد أو أفراد في قطاع تجارى خاص، وبين التزامه الأدبي والأخلاقي لمهنته. وهذا الصراع هو الذى تشير إليه دورا (Dora, 2015) والذى غالباً ما يكون صراعاً بين الالتزامات المتعددة المطلوبة من الفرد نفسه.

الدراسات السابقة

هدفت دراسة أبو المعاطى (٢٠١٨) تعرّف مستوى ما يمتلكه المعلمون من رأس المال النفسى والالتزام المهنيّ والعلاقة بينهما، والفروق في درجة امتلاك رأس المال النفسى والالتزام المهنيّ وفقاً للنوع والمرحلة، والتنبؤ بالالتزام المهنيّ من خلال معرفة درجة رأس المال النفسى، وتم إعداد مقياسين لرأس المال النفسى والالتزام المهنيّ، وتم تطبيقهما على عينة تكونت من (٤٣) مديراً ووكيلاً و(٢٩٧) معلماً ومعلمة من المراحل التعليمية الثلاث في العام الدراسي ٢٠١٧-٢٠١٨م في محافظة الدقهلية بمصر. وباستخدام المنهج الوصفي توصلت الدراسة إلى أن مستوى امتلاك المعلمين لرأس المال النفسى كان متوسطاً، بينما كانت درجة التزام المعلمين المهنيّ أقل من متوسط، وقد وجدت علاقة دالة موجبة بين رأس المال النفسى والالتزام المهنيّ، ووجدت فروقاً بين الذكور والإناث لصالح الإناث، كما وجدت فروق بين المعلمين وفقاً للمرحلة في اتجاه المرحلة الابتدائية، كما وجد أثر للتفاعل بين النوع والمرحلة على تباين درجات المعلمين

على مقياس رأس المال النفسي والالتزام المهني، وكشف تحليل الانحدار البسيط عن إمكانية التنبؤ بالالتزام المهني من خلال الدرجة الكلية لرأس المال النفسي بنسبة ١٤%.

ودراسة العميدى (٢٠١٨) التي هدفت التعرف على الدور الذي يمكن أن تلعبه دوافع مشاركة المعرفة في تعزيز الالتزام التنظيمي، وذلك من خلال استثمار الإمكانيات المتاحة لدى المنظمات لتحسين أدائها وتطويره، وقد تم اختيار رئاسة جامعة الكوفة كميدان للبحث، وشملت عينة البحث (٤٩) موظفاً من موظفي رئاسة جامعة الكوفة، وتم اعتماد خمسة دوافع لقياس المتغير المستقل "مشاركة المعرفة" وهي (الكفاءة الذاتية، الحوافز اللفظية، المكافآت المادية، السمعة، الموقف من مشاركة المعرفة) في حين اعتمد البحث على ثلاثة أبعاد لقياس المتغير التابع "الالتزام التنظيمي" وهي (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، الالتزام الاستمراري) وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج التي أشارت إلى أن دوافع مشاركة المعرفة يمكن أن تسهم في تعزيز مستويات الالتزام التنظيمي.

ودراسة النادى، (٢٠١٨) التي هدفت الكشف عن العلاقة بين تمكين العاملين والالتزام التنظيمي. وتحديد مدى التباين بين آراء العاملين بالشركات محل الدراسة حول أبعاد تمكين العاملين، وكذلك تحديد مدى التباين بين آراء العاملين بالشركات محل الدراسة حول أبعاد الالتزام التنظيمي، وتحديد طبيعة واتجاه العلاقة بين أبعاد تمكين العاملين وبين أبعاد الالتزام التنظيمي بالشركات محل الدراسة. وتكونت عينة الدراسة عددًا من العاملين في الشركات الصناعية بقطاع الأعمال الصناعية بمحافظة الدقهلية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تباين معنوي بين آراء العاملين حول أبعاد التمكين بالشركات الصناعية محل الدراسة. كما توصلت النتائج إلى وجود علاقة تأثير معنوية بين تمكين العاملين وبين

الالتزام التنظيمي، حيث بلغ قيمة معامل الارتباط المتعدد (٦١,٥٣) عند مستوى معنوية ٠,٠١%.

دراسة عطية (٢٠١٨) التي هدفت اختبار العلاقة بين القيادة الأخلاقية وبين الالتزام التنظيمي العاطفي بشكل مباشر، وبشكل غير مباشر، من خلال الارتباط بالعمل) كوسيط (كما قامت أيضاً بالتعرف على الظروف التي يمكن أن تكون فيها القيادة الأخلاقية أكثر تأثيراً على سلوك العاملين، من خلال اختبار العلاقة في ظل التعرف على مدركات التابعين بشأن مدى تمثيل القائد للمنظمة) كوسيط تفاعلي، وباستخدام تحليل المسار، على عينة مكونة من ٣٩٣ مفردة، وتوصلت النتائج إلى ارتباط القيادة الأخلاقية بالالتزام التنظيمي العاطفي بشكل مباشر، وبشكل غير مباشر من خلال الارتباط بالعمل، بالإضافة إلى أن العلاقة بين القيادة الأخلاقية وبين الارتباط بالعمل قد أصبحت أقوى في ظل التفاعل بين القيادة الأخلاقية وبين تمثيل القائد للمنظمة.

ودراسة العوامرة وأبو صيام (٢٠١٧) التي هدفت تعرف واقع الالتزام الأخلاقي المهني للمعلمين في مدارس قصبة عمان وعلاقته بسلوكهم الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري مدارس قصبة عمان (الأساسية والثانوية) الحكومية، والبالغ عددهم (١٤٣) مديراً ومديرة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكان من نتائج الدراسة أن الالتزام الأخلاقي المهني للمعلمين قد جاء بدرجة متوسطة، فيما بيّنت الدراسة وجود اتجاهات إيجابية متوسطة نحو السلوك الوظيفي.

دراسة ابتسام (٢٠١٧) التي هدفت توضيح المفاهيم المرتبطة بالالتزام التنظيمي، وكيف يتحقق، وكيف يتم تعزيزه ودعمه في المؤسسات، وما المتغيرات المؤثرة فيه، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي الوثائقي، وأظهرت نتائجها أنه أصبح من غير الممكن في الآونة الأخيرة إهمال العنصر البشري في الدراسات والبحوث سواء

السوسيولوجية أو الإدارية أو غيرها، ومن غير الممكن تجاهل ذلك، حيث يعد الالتزام التنظيمي أحد الدراسات المهمة بالفرد العامل بالمؤسسة والذي بدوره يعمل على تحقيق أهدافه داخل المؤسسة، بالإضافة إلى إشباع رغباته وحاجاته؛ مما يؤدي إلى التزامه وإلى تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة سواء كانت خدماتية أو إنتاجية والوصول إلى الكفاءة والفعالية.

ودراسة "دورا" (Dora, 2014) التي هدفت استكشاف العلاقة بين الالتزام التنظيمي والالتزام المهني لدى أساتذة التعليم العالي العام وفقاً للمنظور متعدد الأبعاد "لماير" و"ألين" (Meyer and Allen, 1991) وكانت عينة الدراسة مكونة من ٢١٩ أستاذاً جامعياً من الجامعات الوطنية في البرتغال، وتم تقدير النماذج المقترحة من خلال منهجية نمذجة المعادلة الهيكلية. النموذج "١" حددت علاقة التأثير المباشر للالتزام المهني على إنشاء الالتزام التنظيمي، والنموذج "٢" العلاقة المعاكسة التأثير المباشر للالتزام التنظيمي على الالتزام المهني. قدم كلا النموذجين ملاءمة جيدة للبيانات دون دلالة إحصائية الاختلافات بينهما. ومع ذلك، كانت القوة التفسيرية للنموذج (١) متفوقة على النموذج (٢)، لأنه يحتوي على عدد أكبر من المؤشرات التي تظهر علاقات طفيفة لها دلالة إحصائية.

ودراسة "كيبكوت" (Kipkebut, 2010) التي هدفت تحديد ما إذا كان نموذج "ماير" و"ألين" (Meyer and Allen, 1991) متعدد الأبعاد للالتزام التنظيمي قابلاً للتطبيق على البيئة الكينية، كما هدفت دراسة الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي في كينيا والعوامل الديموغرافية المؤثرة فيه، واستخدم الباحث المنهج المزجي، حيث تم جمع البيانات الخاصة بهذه الدراسة باستخدام استبانات طبقت على ٨٢٩ أكاديمياً و٧٨٥ موظفاً إدارياً من ثلاث جامعات عامة وثلاث جامعات خاصة.

بالإضافة إلى ذلك، أجريت مقابلات شبه منظمة مع ١٥ من الموظفين الأكاديميين والإداريين بهدف التحقق من صحة البيانات التي تم جمعها من الاستبانات. وأشارت النتائج إلى أن مقياس "ماير" و"ألين" للالتزام التنظيمي المتعدد الأبعاد لسنة ١٩٩١ كان قابلاً للتطبيق في السياق الكيني. وأن المتغيرات المستقلة (أى الخصائص الشخصية، والعوامل المتعلقة بالوظيفة والأدوار، والالتزام المهني وممارسات الموارد البشرية) كانت أقوى منبئاً بالالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي ونوايا دوران الأكاديميين مقارنة بالموظفين الإداريين. وكان الموظفون من الجامعات الخاصة أكثر التزاماً بجامعاتهم وراضين عن وظائفهم أكثر من الموظفين من الجامعات العامة. وأخيراً، كان العمر، والتعليم، والالتزام المهني، وزيادة عبء الأدوار، والدعم الإشرافي، والأمن الوظيفي، والفرص الترويجية، والعدالة التوزيعية والمشاركة في صنع القرار، أهم المؤشرات التي تنبئ بالالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي بين الموظفين في الجامعات الكينية.

وهدفت دراسة "عابدين" (٢٠١٠) تعرّف تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية الفلسطينية ومديريها لدرجة الالتزام المهني للطرف الآخر لكل منهم، وإلى الاختلاف فيها بحسب مجموعة من المتغيرات. وطبقت الدراسة على عينة طبقية عشوائية من المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظات الضفة الغربية الفلسطينية بلغت (٢٧٠) مديراً و(٥٦٤) معلماً من الجنسين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم الاستبانة لجمع البيانات. وأشارت النتائج إلى أن درجة الالتزام المهني لدى المديرين كما يراها المعلمون "عالية"، وأنها لدى المعلمين كما يراها المديرين "متوسطة"، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات كل من المديرين والمعلمين لتحديد درجة الالتزام المهني لدى بعضهم بعضاً لصالح المعلمين، وأنه لا فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات المعلمين لدرجة الالتزام المهني لدى المديرين

تعزى لمتغيرات الجنس وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي، كما أنه ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية أيضاً بين تقديرات المديرين لدرجة الالتزام المهني لدى المعلمين تعزى لمتغيري عدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للجنس لصالح المعلمات.

ودراسة "دوفيدولا" (Dwivedula, 2010) التي هدفت استكشاف العلاقة بين الالتزام التنظيمي والمهني للعاملين في المشروع. وقدمت أولاً نظرية الصراع والأدوار، وثانياً نظرية التبادل لتأسيس الأبعاد المتعددة للالتزام العاطفي، والاستمراري، والمعياري؛ ثم قدمت نظرية الهوية الاجتماعية لدعم الحجة لمختلف بؤر الالتزام التنظيمي والمهني. وبناءً على هذه النظريات الثلاث تمت مراجعة الأدبيات التي تقارن الالتزام التنظيمي والمهني للعاملين في المشروع فيما يتعلق بأبعاد الالتزام الثلاثة. اعتماد نهج الوضعية وعينة من ١٤١ عاملاً في المشروع، واستخدم ارتباط بيرسون لتحديد العلاقة بين الالتزام العاطفي والالتزام التنظيمي والمهني، واستمرار التنظيمي العاطفي واستمرار المهني، والمعيارية التنظيمية والالتزام المهني المعياري. وأظهرت النتائج وجود ارتباط كبير بين الالتزام التنظيمي العاطفي والالتزام المهني العاطفي للعاملين في المشروع. العلاقة بين الالتزام التنظيمي المستمر، والالتزام المهني المستمر؛ والالتزام التنظيمي المعياري، والالتزام المهني المعياري معتدلة. ثم ناقش الآثار المترتبة على هذه النتائج لمهنة إدارة المشروع.

ودراسة "أبو سيف" (٢٠٠٥) التي هدفت التعرف على الالتزام الشخصي وعلاقته بالولاء (التنظيمي والمهني) لدى عينة من الأخصائيين النفسيين والأخصائيات النفسيات العاملين ببعض المدارس العامة بمدينة المنيا أجريت هذه الدراسة على عينة قصدية قوامها (١٤٣)، (٨٧) أخصائي نفسي و(٥٦) أخصائية نفسية من العاملين ببعض

مدارس التعليم العام بمدينة المنيا أجابوا على مقياسين: الولاء (التنظيمي والمهني) إعداد أبو سيف (٢٠٠٥)، والالتزام الشخصي إعداد جمال نقاحة وعبد المنعم حسيب (٢٠٠٢)، وأسفرت نتائج البحث عن أنه توجد علاقة دالة إحصائياً بين عينة الذكور من الأخصائيين النفسيين وعينة الإناث من الأخصائيات النفسيات على مقياس الالتزام الشخصي واختبار الولاء بنوعيه، كما أسفرت نتائج البحث أيضاً عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الالتزام الشخصي بفروعه الست، وبين الولاء بنوعيه (التنظيمي والمهني)، أيضاً أكدت الدراسة على أهمية الدور الذي يلعبه الأخصائي النفسي مع التلاميذ في المراحل الدراسية المختلفة.

التعليق على الدراسات السابقة.

مما سبق ذكره من دراسات يتضح أن بعضها تناول مفهومي الالتزام التنظيمي والالتزام المهني؛ مثل دراسة "دورا" (Dora, 2014)، ودراسة "دويفيدولا" (Dwivedula, 2010)، ودراسة "كيبكوت" (Kipkebut, 2010)، ودراسة أبو سيف (٢٠٠٥)، في حين ركّز بعضها على دراسة الالتزام المهني وحده على الأداء العام للموظف أو المعلم مثل دراسة عطية (٢٠١٨)، ودراسة أبو المعاطي (٢٠١٨)، ودراسة العميدى (٢٠١٨)، ودراسة النادى، (٢٠١٨)، ودراسة العوامرة وأبو صيام (٢٠١٧). على أن بعض الدراسات التي تتناول الالتزام التنظيمي لوحده تشير ضمناً إلى الالتزام المهني. ويمكن ملاحظة اتفاق الدراسات السابقة على ضرورة الاهتمام بالعوامل التي تقف وراء الالتزام أياً كان نوعه، والدوافع التي توجّهه وتعزّزه لدى العاملين في المنظمات على اختلافها.

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تركيزها المباشر على الدوافع التي تقف وراء الالتزام المهني للمعلمين في المدارس الخاصة -التي هي مظنة التعارض

بين أكثر من نوع من الالتزامات، وتختلف الدراسة الحالية في محاولتها حصر هذه الدوافع ضمن مجالات أربعة، يتوقع للقيادات الإدارية في التعليم الخاص ومؤسساته أن تستفيد منها في تعزيز الالتزام المهني للعاملين في القطاع الخاص من معلمين ومعلمات.

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة

استناداً إلى أهداف الدراسة وأسئلتها، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، من خلال جمع البيانات والمعلومات النظرية من مصادرها من مراجع علمية ودراسات سابقة، كذلك جمع البيانات الميدانية، التي ساعدت في تحديد دوافع الالتزام المهني لدى المعلمين في المدارس الخاصة الأردنية من وجهة نظرهم.

المجتمع والعينة:

تكون مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات في المدارس الخاصة، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية من محافظة العاصمة التي اختيرت قصدياً كونها أكثر المحافظات من حيث تواجد المدارس الخاصة، حيث تحتوي على (٦٥٠) مدرسة، يعمل فيها (٥٩٨٩٠) معلماً ومعلمة، وقد وزعت أداة الدراسة على عينة تجاوز عددها ما يشير إليه جدول "كريجسي" و"مرغان" (Krejcie & Morgan, 1970)، من عدد في اختيار العينات المتجانسة، وكان عدد الاستبانة المسترجعة والصالحة للتحليل (٦٢٨) استبانة، موزعة بحسب الجدول رقم (١) الذي يبين خصائص عينة الدراسة.

جدول (١). توزيع العينة بحسب متغيرات الوظيفة، الجنس، وسنوات الخبرة.

المتغير	العدد	النسبة %
الجنس	٢٧٢	٤٣%
ذكر		

النسبة %	العدد	المتغير	
٥٧%	٤٥٦	أنثى	
١٣%	٨٤	رياض أطفال	المرحلة التعليمية
٥٢%	٣٢٤	أساسي	
٣٥%	٢٢٠	ثانوي	
١٧%	١٠٤	أقل من ٥ سنوات	الخبرة العملية
٣١%	١٩٢	من ٥-أقل من ١٠ سنوات	
٥٢%	٣٣٢	١٠ سنوات فأكثر	
١٠٠%	٦٢٨	المجموع	

أداة الدراسة:

تم تصميم أداة الدراسة بعد تحديد دوافع الالتزام المهني من خلال مراجعة الأدب النظري ذي الصلة والدراسات السابقة، وتكوّنت الاستبانة من ٢٧ فقرة موزعة على أربعة أبعاد، وبعد التأكد من صدقها وثباتها استقرت على ٢٥ فقرة، وذلك وفق الإجراءات التالية:

صدق الأداة:

تم التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة من خلال عرضها في صورتها الأولية على (٦) محكمين من ذوي الاختصاص، وطلب إليهم إبداء الرأي حول فقراتها من حيث: وضوح صياغتها، وملاءمتها للبعد الذي جاءت فيه. وقد أعيدت صياغة بعض الفقرات، كما حذفت فقرتان استناداً إلى ملحوظاتهم، وبذا أصبحت الاستبانة مكونة من ٢٥

فقرة موزعة على أربعة مجالات هي: الدوافع التنظيمية المباشرة، وفيها الفقرات (١، ٢، ٤، ٥، ٦، ٧، ٢١)، والدوافع التنظيمية غير المباشرة، وفيها الفقرات (٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠)، والدوافع الشخصية وفيها الفقرات (٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢) ودوافع بيئة العمل وفيها الفقرات (١٣، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥).

ثبات الأداة

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة بعد تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) فرداً من خارج عينة الدراسة، وباحتساب الاتساق الداخلي للمقياس، وباستخدام معادلة (ألفا كرونباخ) تبين أن نسبة ثبات أبعاد الاستبانة تراوحت بين (٠,٧٠) و (٠,٨٥)، في حين بلغت قيمة الثبات الكلي للاستبانة (٠,٩١)، وهذه النسب مناسبة لاعتماد الأداة لجمع بيانات الدراسة. وقد تم تحديد الاستجابة على فقرات الاستبانة بخمس مستويات، وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي؛ بحيث أعطيت درجة (٥) لموافق بشدة، ودرجة (٤) لموافق، ودرجة (٣) لموافق لحد ما، ودرجة (٢) لغير موافق، ودرجة (١) لغير موافق بشدة، ولتصحيح الأداة تم وضع تقديرات (درجات قطع) تستند إلى المعادلة التالية: $(١-٥) \div ١,٣٣ = ٣$ وهو الفرق بين كل درجة وأخرى، وعليه يكون من ١-٣,٣٣، يعكس درجة موافقة منخفضة، ومتوسطة ما بين ٢,٣٤-٣,٦٧، ومرتفعة ما بين ٣,٦٨-٥.

المعالجة الإحصائية:

تم معالجة البيانات الأولية للبحث وتحليلها باستخدام النظام الحاسوبي SPSS للوصول إلى نتائج تجيب عن أسئلة الدراسة وفق المعالجات التالية:

- استخدم معامل الارتباط لقياس درجة ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للاستبانة.
- استخدمت معادلة (ألفا كرونباخ) للتحقق من ثبات الأداة.

• استخدم كل من المتوسطات والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الثاني.
استخدام تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA)، والاختبار التائي لعينتين مستقلتين (T-test for two independent samples) واختبار شافيه للمقارنات البعدية للإجابة عن السؤال الثالث.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

نتائج السؤال الأول: ما دوافع الالتزام المهني لدى المعلمين كما يعرضها الأدب النظري ذي الصلة؟

للإجابة عن هذا التساؤل تتبع الباحث الدراسات السابقة والأدب النظري ذي الصلة بهدف تحديد أهم الدوافع التي تزيد من مستوى الالتزام المهني لدى المعلمين، وقد حصر الباحث مجموعة من الدوافع، ووجد أنه يمكن تصنيفها ضمن أربع فئات هي: الدوافع التنظيمية المباشرة وتشمل: وضوح رسالة المدرسة وأهدافها، ووضوح مهام المعلمين وواجباتهم، وإشراك الإدارات للمعلمين في اتخاذ القرار المدرسي، والالتزام الإدارة المدرسية بتطبيق العدالة بين المعلمين، والالتزام بالإشراف التربوي بالنمط التشاركي التشاوري في تعامله مع المعلمين، والالتزام بالشفافية في تقييم أدائهم، وعدم تجاهل المدرسة لتظلماتهم وشكاواهم. والدوافع التنظيمية غير المباشرة، وتشمل: القيادة الديمقراطية في المدرسة، وتمكين المدرسة للمعلمين من النمو المهني، وتحفيز المدرسة لهم على أدائهم المتميز، وتعزيز إدارة المدرسة لاتجاهات المعلمين الإيجابية نحو مهنة التدريس، وتوافق قيم المدرسة مع القيم الشخصية للمعلم، ووضع المدرسة مصلحة المعلم في حساباتها عند اتخاذها للقرارات الهامة، وحرصها على مساعدتهم في حل المشكلات الطارئة. والدوافع الشخصية وتشمل: شعور المعلم بأن لمهنته معنى وقيمة في المجتمع، وشعوره بتقدير المدرسة لكفاءته المعرفية والمهنية، وقناعته بعدالة المردود المادي مقارنة مع جهده

المبذول في المدرسة. وأخيراً الدوافع الناتجة عن بيئة العمل، وتشمل: الشعور العام لدى المعلمين بتقدير المدرسة لإسهاماتهم في تطوّر مركزها التنافسي، والمناخ التنظيمي الإيجابي السائد في بيئة العمل، والاستقرار الوظيفي في المدرسة، وشفافية الاتصال وانتقال المعلومات في المدرسة، والمنافسة الشريفة بين زملاء.

١. ما دوافع الالتزام المهني لدى المعلمين في المدارس الخاصة الأردنية من وجهة نظرهم؟

من أجل الإجابة عن هذا التساؤل تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات أدواتها وبحسب أبعادها الأربعة، ويظهر الجدول رقم (٢) قيم هذه المتوسطات.

جدول (٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الاستبانة الأربعة

الرقم	البعد	متوسط مجموع الفقرات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
١.	الدوافع التنظيمية المباشرة	٢٧,٤٣	٤,٣٩	٣,٩٢	مرتفعة
٢.	الدوافع التنظيمية غير المباشرة	٢٧,١٢	٤,٩٢	٣,٣٩	متوسطة
٣.	الدوافع الشخصية	١٩,٣٣	٣,٣٥	٣,٩٠	مرتفعة
٤.	دوافع بيئة العمل	١٩,١٢	٣,٤٧	٣,٨٢	مرتفعة
	المتوسط الكلي للأبعاد			٣,٧٦	مرتفع

من خلال النظر في الجدول رقم (٢) نجد أن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة جاءت كلها مرتفعة، ما عدا واحداً من الأبعاد الأربعة جاءت درجته متوسطة، وهو بعد

الدوافع التنظيمية غير المباشرة، الذي جاءت قيمة متوسطه (٣,٣٩)، وجاء بعد الدوافع التنظيمية المباشرة في المرتبة الأولى وبمتوسط مقداره (٣,٩٢)، ويعكس درجة موافقة مرتفعة لأفراد عينة الدراسة على مقياس دوافع الالتزام المهني لدى المعلمين في المدارس الخاصة الأردنية، يليه في الترتيب الدوافع الشخصية، وبمتوسط مقداره (٣,٩٠) مما يعكس درجة موافقة مرتفعة أيضاً، وجاء في المرتبة الثالثة دوافع بيئة العمل ومتوسطها (٣,٨٢)، ويعكس درجة موافقة مرتفعة. ولعلّ مجيء الدوافع التنظيمية المباشرة في المرتبة الأولى لأهميتها من وجهة نظر المعلمين في تنمية الالتزام المهني لديهم، خصوصاً وأن هذه الدوافع من أهم ما يبحث عنه المعلم في المؤسسة التعليمية كمؤشرات دالة على تقديرها للعنصر البشري من جهة، وعلى قوتها التنظيمية، وهذا ما تؤكدته دراسات كل من "ليفيل" (Leffel, 2019) و"شان" (Chan, 2008) و"ماير" و"الين" (Meyer and Allen, 1997). وإذا استعرضنا دوافع هذا البعد كما جاءت في نتيجة السؤال الأول، سنجد أنها الأعلى تقديراً واهتماماً لدى المعلمين. وهذا ما يجعل من اهتمام إدارة المدرسة بهذه الدوافع ضرورة لتعزيز الالتزام المهني. وجاء في المرتبة الثانية من حيث متوسط تقديرات أفراد العينة الدوافع الشخصية الذي بلغ (٣,٩٠) وبدرجة عالية. مما يعنى أهمية هذه الدوافع وضرورة الاهتمام بها وتعزيزها من قبل المدرسة والوزارة ونقابة المعلمين ضمن جهد تشاركي مخطط له ومدرّس، حيث إنها تتمركز حول قنوات المعلم الذاتية التي تسبب له الشعور بأن لمهنته معنى وقيمة في المجتمع، والشعور بتقدير المدرسة لكفاءته المعرفية والمهنية، وقناعاته بعدالة المردود المادي مقارنة مع جهده المبذول في المدرسة. وهذه النتيجة توضح أن هذه أيضاً لها أهميتها، مما يبيّن أن على قيادات المؤسسات التعليمية الخاصة والمعنيين في وزارة التربية والتعليم، وكذلك نقابة المعلمين التأكد من تلبية المدارس الخاصة لحاجات المعلمين فيها رعاية وتعزيزاً للدوافع

الشخصية للالتزام المهني كما بينتها هذه الدراسة. وهذا ما أكدته نتائج دراسة ابتسام (٢٠١٧)، ودراسة "ماير" وزملائه (Meyer et. al., 1993).

وأما المرتبة الثالثة فكانت للدوافع المتعلقة ببيئة العمل، حيث بلغ متوسط التقديرات فيها (٣,٨٢) وتعكس درجة موافقة عالية مما يعنى ارتفاع أهمية نسبية لدى المعلمين لدوافع من داخل البيئة منها شعورهم العام بتقدير المدرسة لإسهاماتهم في تطور مركزها التنافسي، خصوصاً أن المؤسسات الربحية - ومنها المدارس الخاصة - قلماً تهتم بهذا الأمر؛ فإداراتها العليا تنسب النجاحات لنفسها. ومن دوافع هذا البعد أيضاً المناخ التنظيمي الإيجابي السائد في بيئة العمل، والاستقرار الوظيفي في المدرسة، وشفافية الاتصال، وانتقال المعلومات في المدرسة، والمنافسة الشريفة بين الزملاء، وكل هذه الأمور مما يتداوله المعلمون في المدارس الخاصة ويبحثون عنه. ويجدر بالقائمين على المدارس الخاصة إدراك أهميتها في تعزيز الانتماء للمدرسة وإظهار الالتزام التنظيمي لها، مما يزيد من الالتزام المهني في نهاية المطاف، ونجد ما يؤكد هذه النتيجة في نتائج دراسات كل من العميدى (٢٠١٨) والنادى (٢٠١٨)، و"ماير" وزملائه (Meyer et. al., 1993).

وأما المرتبة الأخيرة فكانت لبعد الدوافع التنظيمية غير المباشرة وهي من الدوافع التي يهتم بها القليل من المدارس، والباحث من خلال خبرته العملية في الإشراف على المدارس الخاصة والتناوب على إدارة بعضها يلحظ ذلك، فليس كل المدارس الخاصة تسعى إلى تمكين المعلمين من النمو المهني، أو أن تحفزهم على أدائهم المتميز، أو تعزز اتجاهاتهم الإيجابية نحو مهنة التدريس، كما تشمل هذه الدوافع وضع إدارة المدرسة مصلحة المعلم في حساباتها عند اتخاذها للقرارات الهامة، كما تشمل التزام إدارة المدرسة بنمط قيادي تشاوري يريح المعلمين. وتؤكد النتيجة على هذا البعد بعض نتائج دراسة

النادى، (٢٠١٨)، وبعضاً من نتائج دراسة عطية (٢٠١٨). كذلك كان من بين الدوافع التي يضمها هذا البعد رعاية المدرسة للقيم المشتركة بين المدرسة والمعلم مما سيعكس السلوك الأخلاقي له ويعزز الالتزام الأخلاقي نحو عمله ومهنته وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة العوامرة وأبو صيام (٢٠١٧). ومن قبلُ دراسة "ماير" وزملائه (Meyer et. al., 1993) على أن الدوافع في هذا البعد تهم المعلمين كثيراً. وربما جاء تأكيد أفراد العينة عليها لاتصالها بالجو العام والمناخ التنظيمي في المدرسة، وإن كان بدرجة أقل من دوافع الأبعاد الأخرى.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدوافع الالتزام المهني لدى المعلمين في المدارس الخاصة الأردنية تعزى لمتغيرات الجنس، والمرحلة التعليمية، والخبرة العملية. تمت الإجابة عن هذا السؤال من خلال التحليلات المناسبة، وبحساب المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الثلاثة؛ الجنس، والمرحلة التعليمية، والخبرة العملية، كما يلي:

أ. متغير الجنس

استخدم الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (T-test for two independent samples) لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدوافع الالتزام المهني لدى المعلمين في المدارس الخاصة من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير الجنس، والجدول رقم (٣) يبيّن نتيجة الاختبار، انطلاقاً من فرضية صفرية نصها: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) بين أفراد العينة في استجاباتهم على أداة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.

جدول (٣). المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الخبرة الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	Sig
ذكر	٢٧٢	٩٩,٧٢	١٢,٥٤	٤,٤٧٨	٠,٠٠٠
أنثى	٣٥٦	٩٤,٥٣	١٦,٥٢		

من خلال النظر في نتائج الاختبار كما يبيتها الجدول رقم (٣) يتضح أن الفروق كانت دالة إحصائية، عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) مما يعني بطلان الفرضية الصفرية، وقبول الفرضية البديلة التي تقضي بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد العينة لدوافع الالتزام المهني لدى المعلمين في المدارس الخاصة تبعاً لمتغير الجنس، ومن خلال الجدول يظهر أن الفروق كانت لصالح الذكور.

وقد تُعزى هذه النتيجة إلى كون أن الطلب الاجتماعي على مهنة التدريس لدى الإناث في الأردن إجمالاً أعلى منه لدى الذكور، لطبيعة عملهن، وقصر فترة الدوام مقارنة مع القطاعات الخاصة غير التعليمية، مما يتيح لهن ممارسة أدوارهن المنزلية والأسرية براحة ومرونة، مع قرب مساكنهن في الغالب من المدارس، وعدم استعدادهن وأسرنهن للتنقل البعيد، لذا يكون لديهن رغبة في الاستقرار الوظيفي، وقد يتنازلن عن بعض الشروط ونسبة من المتطلبات وظروف بيئات العمل مقابل هذا الاستقرار، في حين يكون لدى الذكور خيارات أوسع في العمل والتنقل بين المدارس تبعاً لما يحقق احتياجاتهم، وخاصة في البعد المالي والتقدير، مع ما يختص به الرجل من متطلبات مالية والتزامات لتكوين ذاته وإعالة أسرته، وفي الغالب إعالة أكثر من أسرته الصغيرة، لهذا يزداد اهتمامهم بهذه الدوافع لتزيد من رغبتهم في الاستمرار في العمل والتزامهم

للمؤسسة، مما يزيد من التزامهم المهنيّ في المحصلة. وتلتقى هذه الدراسة في نتائجها مع نتائج دراسة كل من ابتسام (٢٠١٧) وأبو المعاطى (٢٠١٨) التي بيّنت أثر رأس المال النفسى على الالتزام المهنيّ.

ب. متغير المرحلة التعليميّة

جدول (٤). تحليل التباين الأحادى لإجابات أفراد العيّنة تبعًا لمتغيّر المرحلة التعليميّة.

قيمة (sig)	ف	مربع المتوسط الحسابيّ	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠,٠٠٧	٥,٠٦٤	١١٤٥,١٧٦	٢	٢٢٩٠,٣٥٢	بين المجموعات
		٢٢٦,١٥٤	٦٢٦	١٤١٣٤٦,٤٣٨	داخل المجموعات
			٦٢٧	١٤٣٦٣٦,٧٩٠	الكلى

يتضح من نتائج التحليل كما بيّنتها الجدول رقم (٤) أن هناك فروقًا دالة إحصائيًا. تُعزى لمتغيّر المرحلة التعليميّة عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq ٠,٠٥$)، حيث جاءت قيمة sig أقل من ٥%، مما يعنى قبول الفرضية الصفرية، التي تقضى بوجود متوسطين على الأقل غير متساويين، ولمعرفة لصالح من تكون الفروق أجريت المقارنات البعدية باستخدام اختبار شافيه للفروق البعدية والجدول رقم (٥) يبين نتيجة الاختبار

جدول (٥) نتائج اختبار شافيه للفروق البعدية

المرحلة التعليميّة (I) (J)	الفروق في المتوسطات (I-J)	قيمة (Sig)
رياض أطفال أساسى	*٤,٩٠٤	٠,٠٢٩
أساسى رياض أطفال	*٤,٩٠٤-	٠,٠٢٩

ينضح من الجدول رقم (٥) أن الفروق كانت دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$)، وأن هذه الفروق كانت لصالح معلمات رياض الأطفال، وقد تعزى هذه النتيجة لخصوصية العمل في رياض الأطفال، حيث تتعرض المعلمّات للاحتراق الوظيفي الناتج عن صعوبة التعامل مع المرحلة العمريّة، وما يترتب على ذلك من اهتمام زائد في الطفل، إضافة إلى ارتفاع سقف توقّعات كل من الأهل وإدارة المدرسة من معلمة الروضة في تطوير شخصية الطفل من جميع النواحي، الأمر الذي يلزمه إعداد وتعب وتحضير لساعات طويلة مساء كل يوم في إعداد الأنشطة والوسائل من أجل الوفاء بمتطلبات اليوم التالي، لهذا تزداد احتياجات المعلمّات لكثير من الدوافع التي تعزز التزامهن للمدرسة وللمهنة. ولعل أكثر ما تحتاج إليه معلمة رياض الأطفال إلى جانب إنصافها في الأجر أن تترتاح نفسيًا وعاطفيًا، وتشعر بالتقدير، وهذا ما تؤكده نتائج كل من دراسة عطية (٢٠١٨)، ودراسة ابتسام (٢٠١٧)، وقد تعزى النتيجة في هذا المتغير لتأثير الجو السائد بين المعلمّات في رياض الأطفال والتزامهن بوظائفهن التزامًا تنظيميًا عاطفيًا أو معياريًا مما يؤثر على تقديراتهن على مقياس الدراسة لدوافع الالتزام المهنيّ من وجهة نظرهن. ونجد في نتائج كل من دراسة "دويفيدولا" (Dwivedula, 2010)، ودراسة "ماير" وزملائه (Meyer et al, 1993) ما يدعم هذه النتيجة.

ج. متغير الخبرة العملية

أجريت التحليلات اللازمة لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الخبرة العملية، واستخدم تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA)، وقد جاءت نتائجه كما يبيّنها الجدول رقم (٦)

جدول (٦). تحليل التباين الأحادي لإجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير الخبرة العملية.

قيمة (Sig)	ف	مربع المتوسط الحسابي	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
		١٧٨٢,٠٢٤	٢	٣٥٦٤,٥	بين المجموعات
٠,٠٠٠	٧,٩٥١	٢٢٤,١١٦	٦٢٦	١٤٠٠٧٢,٧	داخل المجموعات
			٦٢٧	١٤٣٦٣٦,٨	الكلّي

يتضح من نتائج التحليل كما يبيّنها الجدول رقم (٦) أن هناك فروقاً دالة إحصائية. تُعزى لمتغير الخبرة العملية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$)، حيث جاءت قيمة sig أقل من ٥%، مما يعني قبول الفرضية الصفرية، التي تقضى بوجود متوسطين على الأقل غير متساويين، ولمعرفة لصالح من تكون الفروق أجريت المقارنات البعدية باستخدام اختبار شافيه للفروق البعدية.

جدول (٧) نتائج اختبار شافيه للفروق البعدية

قيمة (sig)	الفروق في المتوسطات (I-J)	مستويات الخبرة	
		(J)	(I)
٠,٠٠٥	٥,٩٩٧ *	-	أقل من ٥ سنوات
٠,٠٠١	٦,٥٨٧ *	-	٥- أقل من ١٠ أكثر من ١٠
٠,٠٠٥	٥,٩٩٧		٥- أقل من ١٠ أقل من ٥ سنوات
٠,٠٠١	٦,٥٨٧		أكثر من ١٠ سنوات أقل من ٥

ينضح من الجدول رقم (٧) أن الفروق كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$)، وأن هذه الفروق كانت بالدرجة الأولى لصالح أصحاب الخبرة العملية الأطول وهم من زادت خبرته عن ١٠ سنوات، ثم لصالح من كانت خبرته أكثر من ٥ - أقل من ١٠ سنوات، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن طول الخبرة يبصر صاحبها بنوعية الدوافع التي تثير التزامه المهني وتعززه، فكلما زادت خبرة المعلم كلما تجلى إدراكه لهذه الدوافع وللحاجات المختلفة التي تلبّيها تلك الدوافع، مع ما يرافق ذلك من تطوّر احتياجات المعلم الإنسانية، التي تقف وراء الدوافع بشكل عام، حيث يظل المعلم متطلعاً لتحسين ظروف عمله ومردوده المادي في قطاع خاص تختلف فيه الأجور والامتيازات بين مدرسة وأخرى. وتؤكد هذه النتيجة ما بيّنته دراسات "شان" (Chan, 2008) و"ماير" و"الين" (Meyer and Allen, 1997).

التوصيات

استناداً إلى نتائج الدراسة الحالية يرى الباحث تقديم المقترحات التالية كتوصيات

تنفيذية:

١. يمكن لوزارة التربية والتعليم الاهتمام بتمهين التعليم والتركيز على إيجاد معايير مهنية تساعد في توجيه أداء المعلمين في الميدان.
٢. إيجاد شراكة حقيقية بين وزارة التربية والتعليم ونقابة المعلمين لدعم التوجّهات نحو تمهين التعليم في المملكة مع التأكد من رعاية الدوافع التي تعزز من التزام المعلمين نحو مهنتهم.
٣. أن تتأكد الجهات المعنية في الوزارة عند تراخيصها للمدارس الخاصة من أن هناك خطاً فاعلة لتطوير أداء المعلمين مما يمكنهم من التطور الذاتي والمهني.

٤. أن تضع وزارة التربية والتعليم معايير ومؤشرات أداء للتعليم الخاص ومدارسه لقياس اهتمام المدارس بالعنصر البشري وعدم تغليب الأهداف الربحية على الجوانب الإنسانية في العملية التعليمية.
٥. يمكن للباحثين إجراء مزيد من الدراسات حول تعدد الالتزامات في المدرسة الخاصة الأردنية.

المراجع

ابتسام، عاشوري. "الالتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية." مجلة تاريخ العلوم: جامعة زيان عاشور الجلفة ع٦ (٢٠١٧): ٦٣ - ٧٥.

أبو المعاطي، وليد محمد، ومنار منصور أحمد منصور. "رأس المال النفسي وعلاقته بالالتزام المهني لدى معلمى التعليم العام." العلوم التربوية: جامعة القاهرة - كلية الدراسات العليا للتربية مج٢٦، ع٣ (٢٠١٨): ٤١٠ - ٤٤١.

أبو سيف، حسام أحمد محمد إسماعيل. (٢٠٠٥) "الالتزام الشخصي وعلاقته بالولاء (التنظيمي والمهني) لدى عينة من الأخصائيين النفسيين والأخصائيات النفسيات العاملين ببعض المدارس العامة بمدينة المنيا." مجلة البحث في التربية وعلم النفس: جامعة المنيا - كلية التربية مج ١٩، ع ٢ (٢٠٠٥): ٣٠٢ - ٣٣٠.

أحمد بطاح، "قضايا معاصرة في الإدارة التربوية"، ط ١، عمّان: دار الشروق، ٢٠٠٦م، ص: ٩٢، ص: ٩٤.

الأمين، عدنان. (٢٠٠٩). تميمين التعليم كمهنة. وثائق مؤتمر تمهين التعليم في لبنان الذي نظّمته كلية العلوم التربوية، جامعة القديس يوسف، ٢٨، آذار ٢٠٠٩ بيروت.

بنى يونس، محمد محمود. (٢٠٠٧). سيكولوجيا الدافعية والانفعالات، ط ١، دار المسيرة، عمّان، الأردن.

جودة، عبد المحسن حسن، وشيروان نوري سعيد. "دور الالتزام التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على شركات القطاع الخاص في محافظة دهوك بإقليم كردستان العراق". المجلة المصرية للدراسات التجارية: جامعة المنصورة - كلية التجارة مج ٤٠، ع ١٤ (٢٠١٦): ٥٩٧ - ٦١٨.

الحמיד، عبد الواحد بن خالد. (٢٠٠٥). "دور وزارة العمل في تنظيم وضبط أخلاقيات العمل في القطاع الخاص، ورقة مقدمة لندوة "أخلاقيات العمل في القطاعين الحكومي والأهلي" المنعقدة في معهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية - الرياض يوم الثلاثاء ١/٣/٢٠٠٥م.

ريان، عادل ريان محمد. (٢٠٠٠) أثر إدراك الأفراد للدعم التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين الالتزام التنظيمي الوجداني وبعض المتغيرات الموقفية: دراسة ميدانية" المجلة العلمية لكلية التجارة، جامعة عين شمس، عدد ٩، السنة ١٩، ص ٤٠-٦٩.

عابدين، محمد عبد القادر. "درجة الالتزام المهني لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الفلسطينية ومعلميها من وجهات نظر المعلمين والمديرين". المجلة الأردنية في العلوم التربوية: جامعة اليرموك - عمادة البحث العلمي مج ٦، ع ٣ (٢٠١٠): ٢٠٣ - ٢١٧.

الصفور، عويد. (٢٠١٠). تمهين التعليم وسمو رسالته، جريدة السوسنة، مسترجع بتاريخ

<https://cuu.me/3oh> من ٢٠٢٠/١/١٦

عطية، غادة عادل. "القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي العاطفي: الآثار المباشرة وغير المباشرة في ظل وجود الارتباط بالعمل وتمثيل القائد للمنظمة." المجلة العربية للإدارة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية مج ٣٨، ع ٤ (٢٠١٨): ٢١ - ٤٣.

العلواني، سعد بن هاشم. (٢٠١٣). "مدى التزام عضو هيئة التدريس بكلية الجبيل الجامعية بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر الطلاب." مجلة التربية: جامعة الأزهر - كلية التربية ع ١٥٦، ج ٤ (٢٠١٣): ٤٣٣ - ٤٧٩.

العلواني، سعد بن هاشم. (٢٠١٥). "مدى التزام معلمي التربية الإسلامية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس ووكلائها في مدينة الجبيل الصناعية." مجلة كلية التربية: جامعة أسيوط - كلية التربية مج ٣١، ع ٤ (٢٠١٥): ١٠٥ - ١٥٨.

العميدى، ضرغام على مسلم. "دوافع مشاركة المعرفة وتأثيرها في الالتزام التنظيمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي جامعة الكوفة." مجلة الإدارة والاقتصاد: الجامعة المستنصرية - كلية الإدارة والاقتصاد س ٤١، ع ١١٥ (٢٠١٨): ١٣٤ - ١٥١.

العوامرة، عبد السلام فهد؛ وأبو صيام، عبد الشكور عبد اللطيف. (٢٠١٧). التي هدفت تعرّف واقع الالتزام الأخلاقي المهني للمعلمين في مدارس قصبة عمّان وعلاقته بسلوكهم الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس. مجلة دراسات لجامعة عمار تلجي الأغواط بالجزائر العدد ٥١ فبراير ٢٠١٧، ص ٤٩-٦٢.

- الغامدى، حمدان. (٢٠٠٧). أخلاقيات مهنة التعليم العام. الرياض، مكتبة الرشد.
- الفيهداوى، فهمى خليفة صالح. "دور فرق العمل فى الالتزام التنظيمى: دراسة تحليلية ميدانية." مؤتة للبحوث والدراسات - سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية: جامعة مؤتة مج ٢٠، ع ٤ (٢٠٠٥): ٦١ - ١٠٦.
- محافظة، سامح محمد. "معلم المستقبل: خصائصه، مهاراته، كفاياته." فى أبحاث مؤتمر نحو استثمار أفضل للعلوم التربوية والنفسية فى ضوء تحديات العصر: جامعة دمشق - كلية التربية دمشق: كلية التربية، جامعة دمشق، مج ١ (٢٠٠٩): ١ - ٢٥.
- مرعى، توفيق، وبلقيس، أحمد. (١٩٨٦) "أخلاقيات مهنة التعليم"، ط ١، مسقط: وزارة التربية والتعليم.
- المصرى، محمد عبد الغنى المصرى. (١٩٨٦). أخلاقيات المهنة، مكتبة الرسالة الحديثة.
- المغربى، كامل محمد. (٢٠٠٤). السلوك التنظيمى، ط ٣، دار الفكر، عمان
- النادى، نوال محمود. "العلاقة بين تمكين العاملين والالتزام التنظيمى: دراسة تطبيقية على شركات قطاع الأعمال العام الصناعى بمحافظة الدقهلية." المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة: جامعة الأزهر - كلية التجارة ع ١٢ (٢٠١٤): ٢٤٤ - ٢٨٨.
- نعمانى، عبد المحسن عبد السلام؛ والخولى، جمال بدير. (٢٠١٦). نموذج مقترح للعوامل المؤثرة فى الالتزام التنظيمى العاطفى (بالتطبيق على القطاع المصرفى فى مدينة الرياض) المجلة العربية للإدارة، مج ٣٦، ع ١ - يونيو (حزيران) ٢٠١٦.

نقابة المعلمين الأردنيين. (٢٠٢٠). مسترجع بتاريخ ٢٠/١/٢٠٢٠ من:

<https://cutt.us/VoZpi>

وزارة التربية والتعليم. (٢٠١٩). التقرير الإحصائي للعام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٧ مُحدث بتاريخ ٣٠/٧/٢٠١٩، مسترجع بتاريخ ١٢/١/٢٠٢٠ من:

<http://www.moe.gov.jo/ar/node/60145>

Allen, N.& Meyer, J.(1990).The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, 63 (1), 1-18.

Bell, Sherrilee. (2011): Professionalism Through the Eyes of Female Elementary Teachers in Ontario, Thesis Submitted to the Faculty of Education in conformity with the requirements of the Degree Master of Education, Ontario: Queen's University.

Cambridge dictionary. (2020). Retrieved on 20/2/2020 from:
<https://cutt.us/uFkHL>

Chan, Wai-Yen; Lau, Shun; Nie; Youyan, Lim Sandy; Hogan. (2008). Organizational and Personal Predictors of Teacher Commitment: The Mediating Role of Teacher Efficacy and Identification With School.

- Chaubey, Ashish & Tiwari, Vinit & Dubey, Rani. (2015). PROFESSIONALIZATION OF EDUCATION: A CRITICAL ANALYSIS. 2. Global Journal of Creative Research & Development Vol.2 No.1 October-December 2015 ISSN 2394-529X
- Cox, Janelle. (2020). Professional Commitment in the Teaching Profession. Retrieved 29/3/2020 from: <https://cutt.us/72fDQ>
- Dwivedula, R. & Bredillet, C. (2010). The relation between organizational and professional commitment in case of project workers: implications for the project management. Paper presented at PMI® Research Conference: Defining the Future of Project Management, Washington, DC. Newtown Square, PA: Project Management Institute.
- Henkin, Alan & Holliman, Stephanie. (2009). Urban Teacher Commitment: Exploring Associations With Organizational Conflict, Support for Innovation, and Participation. Urban Education - URBAN EDUC. 44. 160-180. Retrieved on 20/2/2020 from <https://oi.is/QFH7>.

- Kipkebut, Dinah Jeruto (2010) Organisational commitment and job satisfaction in higher educational institutions: the Kenyan case. PhD thesis, Middlesex University. Retrieved 29/3/2020 from: <http://eprints.mdx.ac.uk/6509/>
- Krejcie, Robert &. Morgan, Daryle. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement.1970, 30, 607-61.
- Leffel , Danny. (2019). 9 Commitment to Work Boosters Retrieved on 4/4/2020 from: <https://cutt.us/lciUO>
- Luthans, Fred., Youssef, Carolyn M , Avolio, Bruce J. (2006). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge 4 ratings. Oxford university press.
- Meyer, John & Allen, Natalie & Smith, Catherine. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. Journal of Applied Psychology. 78. 538-551. 10.1037/0021-9010.78.4.538.
- Trostinskaia, R. A. S. Safonova and N. N. Pokrovskaia. (2017). "Professionalization of education within the digital economy and communicative competencies," 2017 IEEE VI Forum Strategic Partnership of Universities and Enterprises of Hi-Tech Branches (Science. Education. Innovations) (SPUE), St. Petersburg, 2017, pp. 29-32.