

كلية التربية
قسم الإدارة التعليمية والتربية المقارنة

دور مديري مدارس التعليم الأساسي في تدعيم قيم الانتماء الوظيفي للمعلمين

بحث مستل من رسالة مقدمه استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في التربية
"تخصص تربية مقارنة وإدارة تعليمية"

إعداد الباحثة

شيماء عبدالعزيز بيومي السيد

إشراف

أ

أ.د/ زهير السعيد حجازي

أ.د/ سمير عبد الوهاب الخويت

أستاذ اصول التربية ورئيس قسم التربية
السابق كلية التربية - جامعه مدينة السادات

أستاذ اصول التربية والعميد الأسبق
لكليه التربية - جامعه طنطا

١٤٤٥هـ - ٢٠٢٤م

المستخلص:

هدف البحث إلى التعرف على دور مديري مدارس التعليم الأساسي في تدعيم قيم الانتماء الوظيفي للمعلمين، ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي للإجابة على أسئلة الدراسة، كما تم تطبيق الدراسة على عينة من المعلمين بمرحلة التعليم الأساسي بمحافظة القاهرة، وعددهم (٣٧١) معلما ومعلمة بنسبة ٣.٤ % من مجتمع الدراسة، طبقت عليهم استبانة اشتملت على محور واحد يقيس دور مديري مدارس التعليم الأساسي في تدعيم قيم الانتماء الوظيفي للمعلمين، وذلك خلال العام الدراسي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤م، وتم التوصل إلى أهمية قيم الانتماء الوظيفي للمعلمين من حيث ما تؤديه من إخلاص وأداء للمهام والأعمال بشكل جيد، كما توصلت إلى أن المديرين لهم دور أساسي في تدعيم قيم الانتماء الوظيفي لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي، ولذلك فقد تم تقديم بعض التوصيات للمديرين لتحسين ممارسات القيادة لديهم، وبعض التوصيات للمعلمين والتي تساعد في تدعيم قيم الانتماء الوظيفي لديهم.

الكلمات المفتاحية: قيم الانتماء الوظيفي - معلمي التعليم الأساسي - مديري مدارس التعليم الأساسي.
تدعيم قيم الانتماء.

ABSTRACT

The role of basic education school principals in strengthening the values of teachers' professional affiliation

The aim of the research was to identify the role of primary school principals in supporting the values of job belonging for teachers. To achieve the study objective, the researcher used the descriptive correlational approach to answer the study questions. The study was also applied to a sample of teachers in the primary education stage in Cairo Governorate, numbering (371) male and female teachers, representing 3.4% of the study community. A questionnaire was applied to them that included one axis measuring the role of primary school principals in supporting the values of job belonging for teachers, during the academic year 2023/2024 AD. The importance of the values of job belonging for teachers was reached in terms of what they perform in terms of sincerity and good performance of tasks and work. It was also concluded that principals have a fundamental role in supporting the values of job belonging for primary education stage teachers. Therefore, some recommendations were presented to principals to improve their leadership practices, and some recommendations to teachers that help in supporting their values of job belonging.

Keywords: Job belonging values - Primary education teachers - Primary education school principals. Supporting the values of belonging.

المحور الأول: الإطار العام للبحث

١. مقدمة البحث:

يعد الانتماء التنظيمي عاملا أساسيا في التقدم والتطور، حيث بنيت على أساسه مجتمعات، وانطلقت منه إدارات ناجحة، فتوفر الانتماء الوظيفي في اي مؤسسة من شأنه أن ينعكس على التفاني في خدمة أهدافها وتحقيق قدر أكبر من مخرجاتها، عندها ينعكس ذلك على الأداء الفعال للمعلم، فمن شأن الانتماء التنظيمي أن يحقق التواصل والفهم المشترك والمتبادل بين أركان المؤسسة بكافة مستوياتها، كما يعزز جسور الثقة بين العاملين ببعضهم البعض من جهة وبينهم وبين الوظيفة من جهة أخرى.

ويعكس الانتماء الوظيفي عمق ارتباط الفرد بعمله ومؤسسته، ويتجلى ذلك في إخلاصه التام لأهدافها وقيمه، وتفضيله لمصالحها على مصالحه الشخصية. فهو يشعر بحب الانتماء إليها ورغبة قوية في الحفاظ على سمعتها والارتقاء بها. هذا الارتباط الوثيق يدفعه إلى التميز في أداء مهامه، والمحافظة على أسرارها، والإسهام في تطويرها، مما يعزز من مكانته كعنصر فعال ضمن فريق العمل. (ذكية المطيري، ٢٠٢٤، ٢٠١).

كما يعد الانتماء الوظيفي عاملا أساسيا في التقدم والتطور، حيث بنيت على أساسه مجتمعات، وانطلقت منه إدارات ناجحة، فتوفر الانتماء الوظيفي في اي مؤسسة تعليمية من شأنه أن ينعكس على التفاني في خدمة أهدافها وتحقيق قدر أكبر من مخرجاتها، عندها ينعكس ذلك على الأداء الفعال للمعلم، فمن شأن الانتماء الوظيفي أن يحقق التواصل والفهم المشترك والمتبادل بين أركان المؤسسة التعليمية بكافة مستوياتها، كما يعزز جسور الثقة بين المعلمين ببعضهم البعض من جهة وبينهم وبين الإدارة من جهة أخرى (جعفر أبو صاع اخرون، ٢٠١٨، ١).

ويعتبر مفهوم الانتماء الوظيفي من المفاهيم الإدارية الحديثة في مجال الإدارة عامة والسلوك التنظيمي بشكل خاص، ويعود الاهتمام بهذا الموضوع إلى أهمية العنصر البشري داخل المؤسسات وما يتطلبه من ضرورة العناية به واشباع حاجاته المختلفة، حيث ينبغي تنمية العلاقات بينها وبين العاملين بشكل يجعلهم يرضون بأهدافها وقيمها ويبدلون المزيد من الجهد لتحقيقها، ولا يرغبون في تركها إلى مؤسسة أخرى؛ وتقل بالتالي فرص تغييرهم أو اضطرابهم، إذ أن من بين أهداف الإدارة في المؤسسات الناجحة السعي إلى تنمية مثل هذه العلاقات لضمان استمرار القوى العاملة بها، وكلما زاد إخلاص وانتماء العاملين وتغانيهم في أداء أعمالهم زاد ذلك من فعالية المؤسسة وقدرتها على الاستمرار (مؤيد عساف وعبد الله المرعي، ٢٠١٩، ٥٥).

ويتضمن الأداء الوظيفي وجود أفراد أكفاء قادرين على الأداء بمهارة وفعالية، وبالتالي فإن مستوى الأداء يتوقف على مدى كفاءة العنصر البشري الذي يمكن تطويره وتعزيز قدراته من خلال التدريب بمختلف أنواعه وأساليبه (محمد ياغي، ٢٠٠٣، ٥٦).

فمديرو مدارس التعليم الأساسي هم القادة الذين يشكلون بيئة تعليمية محفزة وملهمة لطلابهم. يتحملون مسؤولية كبيرة في توجيه وتطوير العملية التعليمية بأكملها، بدءًا من خلق جو من التعاون والاحترام بين المعلمين والطلاب، وصولًا إلى تطوير المناهج الدراسية وتبني أحدث الأساليب التربوية، حيث يتطلب دور مدير المدرسة مهارات قيادية متميزة، حيث يجب عليه أن يكون قادرًا على التواصل بفعالية مع جميع أفراد المجتمع المدرسي، وحل المشكلات التي قد تنشأ، واتخاذ القرارات الصعبة في بعض الأحيان. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون على دراية عميقة بالسياسات التعليمية والقوانين المنظمة للعملية التعليمية، وأن يكون قادرًا على تطبيقها بشكل فعال (فرح الصمادي، ٢٠٢٣، ١١٥).

كما أن الانتماء الوظيفي للمعلمين في مرحلة التعليم الأساسي هو عامل حاسم في نجاح العملية التعليمية. فالمعلمون الذين يشعرون بالانتماء إلى مدارسهم ومجتمعاتهم يكونون أكثر حماسًا وإبداعًا في عملهم، مما ينعكس إيجابًا على أدائهم في الصف الدراسي وعلى تحفيز طلابهم (مؤيد عساف وعبد الله المرعي، ٢٠١٩، ٥٩).

وبناء على ما سبق يمكن بأن مديري مدارس التعليم الاساسي يمكن أن يكون لهم دور في تدعيم الانتماء الوظيفي لدى المعلمين بتلك المرحلة، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى الكشف عنه من خلال إجراءات الدراسة.

٢. مشكلة البحث:

تضطلع بيئة المؤسسة التعليمية بدور مهم في زيادة ارتباط العاملين بالمؤسسة التي يعملون بها ومن ثم يتولد الانتماء الوظيفي لدى العاملين من خلال البيئة الحافزة للهمم والتي تتوفر فيها شروط الملائمة والظروف الصحية ومن ثم تزداد رغبة العاملين في العمل بهذه المؤسسة دون غيرها ويأتي التقاضي من قبل هؤلاء العاملين في خدمة أهداف المؤسسة على اعتبار أن ذلك يحقق لهم قدرًا كبير من المردود الاقتصادي والنفعي على المدى القريب والمدى البعيد أيضاً وهذا يعني أن الانتماء الوظيفي من شأنه أن يحقق التواصل والفهم المشترك والتبادل بين إدارة المؤسسة بمستوياتها المختلفة وبالتالي يتم تعزيز جسور الثقة بين كافة العناصر البشرية وبعضها البعض وبين المؤسسة من جهة أخرى.

ونظرا لأن المؤسسات التعليمية والمعلمين بها يحتاجون لدعم انتمائهم للمؤسسة التي يعملون بها والذي قد يشوبه قصور نتيجة الضغوط التي يتعرض لها المعلمين من ضعف الحوافز والتعامل مع الطلاب وبخاصة في مؤسسات التعليم الأساسي، فد اهتمت العديد من الدراسات بدراسة الانتماء الوظيفي

للمعلمين ومنها دراسات كل من (خولة عبدالعال، ٢٠١٦؛ شروق التورة، ٢٠٢١) حيث أبرزت أهمية الانتماء الوظيفي للمعلمين على مخرجات العملية التعليمية وذلك من خلال بعض الممارسات التي تفعل ذلك الانتماء، كما توصلت دراسة (دينا مأمون، ٢٠٢٣) إلى أن الانتماء الوظيفي لدى المعلمين جاء بدرجة ضعيفة في ظل الممارسات الإدارية السائدة، حيث قدمت مجموعة من الآليات التي من شأنها تدعيم تلك القيم لديهم.

وعلى ذلك تتبلور مشكلة الدراسة الأسئلة التالية:

١. ما الإطار الفكري لقيم الانتماء الوظيفي؟
٢. ما واقع قيم الانتماء الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة القاهرة؟
٣. ما دور مديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة القاهرة في تدعيم قيم الانتماء الوظيفي للمعلمين؟
٣. أهداف البحث: تتمثل أهداف الدراسة في:
 ١. التعرف على الإطار الفكري لقيم الانتماء الوظيفي.
 ٢. التعرف على واقع قيم الانتماء الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة القاهرة
 ٣. الوصول إلى دور مديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة القاهرة في تدعيم قيم الانتماء الوظيفي للمعلمين.
٤. أهمية البحث:

يستمد البحث أهمية من خلال:

- أ. أهمية موضوع البحث: يعتبر الانتماء الوظيفي للمعلمين عاملاً حاسماً في تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم، وبالتالي رفع مستوى التعليم بشكل عام.
- ب. ندرة الدراسات: فهناك حاجة ملحة لإجراء المزيد من الدراسات التي تتناول العلاقة بين دور المدير والانتماء الوظيفي للمعلمين، هذه الدراسات تساهم في تعميق فهم العوامل التي تؤثر على الانتماء الوظيفي للمعلمين، وكيف يمكن للمدارس والمديرين التعامل مع هذه العوامل.
- ج. وضع آليات: من خلال هذا البحث، يمكن تحديد العوامل التي تساهم في تعزيز الانتماء الوظيفي للمعلمين، مثل أساليب القيادة، والتواصل الفعال، والتقدير، والتطوير المهني واقتراح آليات عملية لتعزيز الانتماء الوظيفي، مثل برامج تدريب المديرين، وتطوير برامج حوافز للمعلمين، وبناء مجتمع مدرسي قوي.
- د. تقديم النتائج للمعنيين: يمكن تقديم نتائج البحث لصناع القرار في وزارة التربية والتعليم، لمساعدتهم في تطوير السياسات والبرامج التي تدعم المعلمين وتعزز الانتماء الوظيفي.
٥. حدود البحث: اقتصر البحث على الحدود التالية:

- أ. الحدود الموضوعية: أبعاد قيم الانتماء الوظيفي للمعلمين.
- ب. الحدود البشرية: عينة من معلمي التعليم الأساسي وعددهم ٣٧١ معلما معلمة بنسبة ٣.٤ % من مجتمع الدراسة والبالغ (١١١١٨) معلما ومعلمة بتلك المرحلة.
- ج. الحدود المكانية: يقتصر البحث على محافظة القاهرة.
- د. أداة البحث: استبانة لتعرف واقع قيم الانتماء الوظيفي لدى معلمي التعليم الأساسي ودور مديري المدارس في تدعيم تلك القيم لديهم.
٦. منهج البحث: اعتمد البحث في مجمله على المنهج الوصفي الارتباطي لتعرف دور مديري مدارس التعليم في تدعيم قيم الانتماء الوظيفي للمعلمين، حيث يعد المنهج المناسب للدراسة والإجابة عن أسئلتها.

٧. مصطلحات البحث:

أ. الانتماء الوظيفي:

يعرف الانتماء الوظيفي على أنه: "وجود إيجابية من قبل العامل في أداء المهام والمسئوليات لشعوره بسعادة لانتمائه للمؤسسة التي يعملون بها (عبد الرازق منصور، ٢٠٠٤، ١١٩)" وتعرف الباحثة الانتماء الوظيفي للمعلم بأنه: شعور عميق بالارتباط والولاء لمؤسسته التعليمية، يتجلى في التزامهم بأهدافها وقيمها، وتفانيهم في أداء مهامهم، ومساهماتهم الفعالة في تطوير العملية التعليمية.

ب. قيم الانتماء الوظيفي:

عرفها محمد حمادات (٢٠٠٦، ٢) بأنها "مجموعة المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة في المؤسسة وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ وهو صواب في موقف معين". وعرفها محمد حجاب بأنها "مجموعة المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات والمتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى إليها المؤسسة وتحديد ما يجب في هذه المؤسسة وانجاز الأعمال وتحقيق أهدافها (محمد حجاب، ٢٠٠٧، ١٢).

وتعرفها الباحثة إجرائيا بأنها: مجموعة من السلوكيات والمعتقدات التي يعتنقها معلمو مرحلة التعليم الأساسي والتي تشعرهم بأنهم جزء من المؤسسة التعليمية ويعملون لصالحها بدافع داخلي للنهوض بها وهي (الولاء – المسؤولية – التضامن – التعاون – الاحترام – الالتزام – التسامح – الابتكار والابداع).

٨. الدراسات السابقة:

أ. دراسات تناولت قيم الانتماء الوظيفي للمعلمين:

دراسة محمد عدوان (٢٠١٦)، بعنوان: "العدالة التنظيمية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها بالولاء التنظيمي لديهم"

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع العدالة التنظيمية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، والتعرف إلى درجة ممارسة الولاء التنظيمي لدى المعلمين في مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة غزة والبالغ عددهم (٤٩١٠) معلم ومعلمة، وتكونت عينة الدراسة من (٤٩٠) معلم ومعلمة. وكشفت الدراسة عن الدرجة الكلية التقدير المعلمين لمستوى العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية بدرجة كبيرة بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي تقديرات عينة الدراسة في مجالي الولاء المستمر والولاء الأخلاقي والدرجة الكلية الاستبانة الولاء التنظيمي تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور.

دراسة خولة عبد العال (٢٠١٦)، بعنوان: "درجة توافر سمات القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى الانتماء المهني لمعلميهم"

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة توافر سمات القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى الانتماء المهني لمعلميهم، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت عينة من مجتمع الدراسة بلغ حجمها (٤٠٠) معلم ومعلمة استخدمت الباحثة استبانتين، تكونت الاستبانة الأولى من (٥٠) فقرة توزعت على مجالات الدراسة أما الاستبانة الثانية فكانت لقياس مستوى الانتماء المهني لدى المعلمين وتكونت من (٢٧) فقرة وكان من أهم نتائج الدراسة: درجة توافر سمات القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر المعلمين كانت عالية ومستوى الانتماء المهني بلغ وزنه النسبي بدرجة تقدير كبيرة.

دراسة (Buettner, C (2016) بعنوان (الانتماء الوظيفي للمعلمين وعوامل ارتباطه بالاستجابة التعليمية والالتزام المهني للمعلمين).

هدفت الدراسة إلى بحث الانتماء الوظيفي للمعلمين وعوامل ارتباطها بالاستجابة التعليمية والالتزام المهني للمعلمين. وأظهرت نتائج الدراسة أن القدرات الاجتماعية والانفعالية للمعلمين كانت مرتبطة إيجابياً بشكل كبير بقدرتهم على الاستجابة التعليمية للطلاب وبالتزامهم المهني. حيث أن المعلمين ذوي المهارات الاجتماعية والانفعالية الأعلى كانوا أكثر قدرة على التعامل بفاعلية مع الطلاب وأكثر التزاماً بمهنة التعليم. كما أشارت الدراسة إلى عوامل أخرى مرتبطة بالقدرات الاجتماعية والانفعالية للمعلمين، مثل الخبرة التدريسية وجودة التفاعل بين المعلمين والطلاب. وخلصت الدراسة إلى أهمية تطوير القدرات

الاجتماعية والانفعالية للمعلمين من خلال برامج إعداد وتدريب المعلمين، لما لها من آثار إيجابية على فاعلية التدريس والالتزام المهني للمعلمين.

دراسة شروق النورة وآخرون (٢٠٢١) بعنوان "تفعيل دور أسلوب التحفيز في تحقيق الانتماء الوظيفي لدى العاملين بالمدرسة الثانوية بدولة الكويت"

هدفت الدراسة إلى التعرف على كيفية تفعيل دور أسلوب التحفيز من أجل تحقيق الانتماء الوظيفي لدى العاملين بالمدرسة الثانوية بدولة الكويت وذلك من خلال التعرف على الأسس النظرية لأسلوب التحفيز وفقاً للأدبيات المعاصرة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي حتى يحقق أهدافه ويجب عن تساؤلاته العلمية وكان من أبرز نتائجها أن المدرسة يزداد فيها ولاء العاملين تجاه مدرستهم وحب العمل لهذه المدارس على اعتبار أن العمل يتوافق مع رغباتهم ويلبي طموحاتهم إلا أنه توجد بعض المدارس التي يغلب عليها النمط البيروقراطي في الإدارة حيث حب الاستحواذ على السلطة والقرار ومن ثم يقل الانتماء الوظيفي.

ب. دراسات تناولت دور مديري المدارس في تدعيم قيم الانتماء الوظيفي للمعلمين:

دراسة (Lim, R. (2024) بعنوان " القيم الوظيفية لرؤساء المدارس الثانوية في الإدارة المدرسية- أساس برنامج تعزيز القيم"

تناولت الدراسة دور مديري المدارس في تعزيز قيم الانتماء الوظيفي لدى المعلمين، حيث تبرز أهمية القيادة التربوية في خلق بيئة مدرسية تدعم الانتماء والالتزام، من خلال استخدام استراتيجيات مثل: تنظيم ورش عمل وفعاليات لبناء العلاقات، ودعم التطوير المهني المستمر للمعلمين، وتشجيع العمل الجماعي وتعزيز روح الفريق، حيث تسلط الدراسة الضوء على الدور الحيوي لمديري المدارس في تعزيز قيم الانتماء الوظيفي لدى المعلمين، مما يساهم في تحسين الأداء التعليمي وخلق بيئة مدرسية إيجابية تدعم التطور المهني والشخصي للمعلمين.

التعقيب العام على الدراسات السابقة:

- هدفت الدراسات السابقة إلى التعرف على القيادة ودورها في تحقيق الانتماء الوظيفي للمعلمين.
- كما هدفت الدراسات التي تناولت الانتماء الوظيفي للمعلمين إلى وضع آليات مقترحة لذلك ولم تتناول أيًا منها عمليات القيادة ودورها في تحقيق ذلك الانتماء.
- يمكن أن تستفيد الدراسة من الدراسات السابقة في الإطار النظري للدراسة الحالية ابعاد الانتماء الوظيفي ويمكن ايضا الاستعانة بها في تفسير النتائج التي يمكن التوصل إليها من خلاله.

أولاً: الإطار الفكري لقيم الانتماء الوظيفي:

الانتماء الوظيفي للمعلم هو شعور المعلم بالارتباط والانتماء إلى مؤسسته التعليمية، ورغبته في البقاء فيها وتقديم أفضل ما لديه من أجلها. وهو من أهم القيم التي يجب أن يتحلى بها المعلم، لما له من آثار إيجابية على العملية التعليمية، وعلى المعلم نفسه وعلى المؤسسة التعليمية.

١. مفهوم قيم الانتماء الوظيفي:

هناك عدة تعريفات لقيم الانتماء الوظيفي يغلب عليها جوهر واحد وان اختلفت ألفاظها ومن هذه التعريفات ما يلي:

عرفها محمد حمادات بأنها "مجموعة المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة في المؤسسة وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ وهو صواب في موقف معين" (محمد حمادات، ٢٠٠٦، ٢).

وعرفها محمد حجاب بأنها "مجموعة المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات والمتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى إليها المؤسسة وتحديد ما يجب في هذه المؤسسة وانجاز الأعمال وتحقيق أهدافها (محمد حجاب، ٢٠٠٧، ١٢).

كما أن قيم الانتماء الوظيفي تشير إلى مجموعة من المشاعر والمعتقدات التي يشعر بها الأفراد تجاه مكان عملهم، والتي تعكس مدى ارتباطهم وولائهم للمنظمة أو المؤسسة التي يعملون بها (Lim, R, 2024, 125)

ويمكن القول بأن هذه التعريفات السابقة تتكامل مع بعضها البعض، حيث تتناول جميعها الجوانب الأساسية لقيم الانتماء الوظيفي. وهي: الالتزام بالقيم والأهداف المؤسسة، واحترام الآخرين والعمل الجماعي، والصدق والأمانة، والمسؤولية والمبادرة، والتعلم والتطوير المستمر. وتعرفها الباحثة إجرائيا بأنها: مجموعة من السلوكيات والمعتقدات التي يعتنقها معلمو مرحلة التعليم الأساسي والتي تشعرهم بأنهم جزء من المؤسسة التعليمية ويعملون لصالحها بدافع داخلي للنهوض بها وهي (الولاء – المسؤولية – التضامن – التعاون – الاحترام – الالتزام – التسامح – الابتكار والابداع).

٢. مصادر قيم الانتماء الوظيفي:

إن قيم الانتماء الوظيفي عبارة عن تراكمات تبدأ مع النفس مرور بجميع المراحل التي تمر بها في مساراتها البشرية المختلفة وتنتهي بما يختاره الفرد لنفسه كمبدأ حياة، وحتى وصوله إلى الوظيفة وما تفرضه عليه وبالتالي ما يتنازعه فيها من قوى جذب مختلفة نحو سلوك معين دون الآخر ولهذا كله فانه يمكن تقسيم مصادر قيم العمل وتحديدها كما يلي (محمد حمادات، ٢٠٠٦، ١٥):

(١) الذات: ونجد أن الإنسان لا يسعى إلى تحقيق غاية ما إلا إذا كان لها صدى في نفسه وعليه فيكون العمل القيمي لأبد أن يبدو جميلا وجذابا أمام الذات الإنسانية لكي تقدم عليه.

- ٢) **الأسرة:** حيث ينقل الإنسان سلوكه الذي ورثه من أسرته إلى المؤسسة التي يعمل فيها وهذا السلوك يعبر عن واقع بيئته المعيشية وظروف حياته المادية.
- ٣) **المؤسسات التعليمية:** فهذه المؤسسات تلعب دورا هاما في إعداد الطلبة لدخول المجال الوظيفي بتوجيههم وتوعيتهم.
- ٤) **المجتمع:** فالمجتمع الذي تسوده قيم سياسية أو اجتماعية أو عقائدية متناغمة لا بد أن ينتقل أفراد هذه القيم إلى المؤسسة التي يعملون فيها وتتعاكس عليهم في ممارساتهم لأعمالهم.
- ٥) **القيادة القدوة:** فالقيادة القدوة التي تأخذ الأمور بقوة ليس فيها شدة وليس فيه ضعف وتستطيع أن تغرس فضائل الأخلاق في نفوس المرؤوسين.
- ٦) **الدين:** الدين يشكل أوسع وأهم المصادر لقيم المؤسسة، فالدين يحث على الاستقامة والطاعة.
- ٧) **ترشيد الاستهلاك والنفقات** يؤدي إلى وتعزيز الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين.
- ٨) **تشريعات الخدمة المدنية:** إن مجموعة التشريعات من قوانين وأنظمة ولوائح صادرة استنادا إلى المصادر التشريعية المعمول بها.

وتضيف الباحثة بعض الممارسات التي يمكن استخلاصها من مصادر قيم الانتماء الوظيفي للمعلم:

- أهمية دور الأسرة في تنشئة الأفراد على القيم والأخلاق، والتي تنتقل معهم إلى العمل.
- أهمية دور المؤسسات التعليمية في تعزيز الانتماء الوظيفي.

٣. أنواع قيم الانتماء الوظيفي

تتمثل قيم الانتماء للمؤسسة فيما يلي:

- ١) **الالتزام الوظيفي:** تعددت وتنوعت تعريفات الالتزام الوظيفي نظرا لتعدد رؤى الباحثين؛ فقد عرفه أورلي بأنه "الارتباط النفسي الذي يربط الفرد بالمؤسسة مما يدفعه إلى الاندماج في العمل وتبني قيم المؤسسة" (كريمة حاجي، ٢٠١٢، ١٠٩).
 - ٢) **الرضا الوظيفي:** يخضع مفهوم الرضى الوظيفي لرؤى فكرية عديدة حسب العديد من الباحثين؛ فقد عرفه طلعت لطفي "بأنه مجموعة المشاعر الايجابية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله أو وظيفته والتي تعبر عن مدى الإشباع الذي يحققه العمل بالنسبة لهذا الفرد" (Jalagat, 2016, 37).
 - ٣) **الولاء الوظيفي:**
- الولاء الوظيفي عبارة عن المشاعر الصادقة التابعة من داخل الموظف ذاته في الانتماء والولاء للمؤسسة التي يعمل فيها فيصبح بداخله شعور بعدم ترك العمل (محمود الفاتح، ٢٠١٨، ١٠٢).

ويمكن القول إن أنواع قيم الانتماء الوظيفي هي مجموعة من المشاعر والاتجاهات والسلوكيات التي تؤثر على سلوك الأفراد في العمل، حيث تساهم في تعزيز استقرارهم وإنتاجيتهم وتحقيق أهداف المؤسسة. حيث ترتبط قيم الانتماء الوظيفي ببعضها ارتباطاً وثيقاً، حيث تؤثر كل قيمة على الأخرى.

٤. دور مديري مدارس التعليم الأساسي في تعزيز قيم الانتماء الوظيفي للمعلمين:

يعتبر دور مديري المدارس حيويًا في تعزيز قيم الانتماء الوظيفي للمعلمين، حيث انهم يمثلون القيادة الحقيقية للمدرسة ويستطيعون تحفيز المعلمين وتحفيزهم لتحقيق الأهداف المؤسسية وتحسين الأداء الوظيفي. ومن الأساليب التي يمكن لمديري المدارس استخدامها لتعزيز قيم الانتماء الوظيفي للمعلمين (محمد حجاب، ٢٠٠٧، ١٥ - ١٨).

كما أكدت دراسة (Ning, et al (2015) على دور قيم الفريق الإداري في تعزيز التعاون بين المعلمين من خلال الممارسات التعاونية الفعالة بين الإدارة والمعلمين، على عكس الدراسات السابقة التي ركزت بشكل أساسي على مجتمعات التعلم المهنية على مستوى المدرسة بأكملها أو القسم بأكمله، ركزت هذه الدراسة على فرق التعلم المعلمين، حيث أظهرت النتائج أن التوجه الجمعي للفريق الإداري له تأثير إيجابي على الزمالة بين أعضائه من المعلمين كما تم التوصل إلى أن تلك القيم بين أعضاء الفريق هي مؤشر إيجابي مهم للتعاون بينهم، كما أنها تعمل كوسيط بين التوجه الجمعي والتعاون، ولذلك فقد أكدت على الأساليب التالية:

- أ. **تحفيز المعلمين للمشاركة في صنع القرارات المؤسسية:** يمكن لمديري المدارس تطبيق نهج التشاركية في صنع القرارات المؤسسية، وذلك عبر الاستماع إلى آراء المعلمين وتطبيقها عند اتخاذ القرارات المؤسسية وهذا يعطي الشعور بالانتماء والمشاركة في مسيرة المدرسة.
- ب. **توفير بيئة عمل محفزة ومريحة:** يمكن لمديري المدارس توفير بيئة عمل محفزة ومريحة للمعلمين، وذلك عبر تحسين بيئة العمل وتوفير الأدوات والموارد اللازمة للعمل. ويمكن أن يساعد على تعزيز الانتماء الوظيفي وتحفيز المعلمين لتحقيق الأهداف والتطلعات المؤسسية.
- ج. **توفير فرص التدريب والتطوير:** يمكن لمديري المدارس توفير فرص التدريب والتطوير للمعلمين، وذلك عبر تقديم ورش عمل ودورات تدريبية وبرامج تطويرية.
- د. **توجيه المعلمين نحو الأهداف المؤسسية:** يمكن لمديري المدارس توجيه المعلمين نحو الأهداف المؤسسية وتعزيز الرؤية والرسالة المؤسسية. ويمكن أن يساعد هذا على تحفيز المعلمين للعمل بجدية وتحقيق الأهداف المؤسسية، مما يعزز الانتماء الوظيفي.
- هـ. **تقدير وتكريم المعلمين:** يمكن لمديري المدارس تقدير وتكريم المعلمين الذين يعملون بجدية ويحققون الأهداف المؤسسية، وذلك عبر تقديم الجوائز والتكريم العام للمعلمين المتميزين.

ومن خلال مراجعة الأدبيات والدراسات التي تناولت الانتماء الوظيفي للمعلم وقيمه ومنها (جعفر أبو صاع واخرون، ٢٠١٨، ١١٢ - ١١٣؛ شروق التورة، ٢٠٢١، ٢٦٩) فقد توصلت الباحثة إلى مجموعة من قيم الانتماء الوظيفي للمعلم وهي:

١. **قيمة الولاء:** ويعني التزام المعلمين برسالة التعليم وأخلاقيات المهنة، حيث يُظهر المعلم المخلص التزامه من خلال إيمانه بأهمية تعليم الطلاب وبذل قصارى جهده لمساعدتهم على التعلم والنمو، ويتجلى الولاء أيضًا في سعي المعلم الدائم لتطوير مهاراته ومعارفه ومواكبة التطورات الحديثة في مجال التعليم. ومن مؤشرات الولاء لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي:

- أعتقد أن تعليم الطلاب مهم جدًا بالنسبة لي.
 - أبذل قصارى جهدي لمساعدة طلابي على التعلم والنمو.
 - أبحث دائمًا عن طرق جديدة لتحسين مهاراتي ومعارفي كمعلم.
 - أشعر بالالتزام بأخلاقيات المهنة التعليمية.
 - أضع احتياجات طلابي دائمًا في المقام الأول.
 - أشعر بالفخر كوني معلمًا.
 - أعتقد أنني أحدث فرقًا إيجابيًا في حياة طلابي.
 - أنا ملتزم برسالة التعليم.
 - أعمل بجد لخلق بيئة تعليمية إيجابية وأمنة لطلابي.
 - أشعر بالرضا عن عملي كمعلم.
٢. **قيمة المسؤولية:** وتعني الشعور بالمسؤولية التزام المعلمين بتحقيق أهداف التعليم وواجباتهم تجاه الطلاب، حيث يُظهر المعلم المسؤول مسؤوليته من خلال التخطيط الجيد لدروسه وتنفيذها بكفاءة، وتقييم تعلم الطلاب بانتظام، وتقديم الدعم والمساندة لهم، كما يتحمل المعلم المسؤول أيضًا مسؤولية تهيئة بيئة تعلم آمنة ومحفزة للطلاب. ومن مؤشرات المسؤولية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي:

- أظهر اهتمامًا كبيرًا بتحقيق أهداف التعليم وواجباتي تجاه الطلاب.
- أخطط لدروسي بشكلٍ دقيق وأنفذها بكفاءة عالية.
- أقيم تعلم الطلاب بانتظام وأقدم لهم التغذية الراجعة اللازمة.
- أقدم الدعم والمساندة للطلاب الذين يواجهون صعوبات في التعلم.
- أحافظ على بيئة تعلم آمنة ومحفزة للطلاب.
- أشارك في تطوير مهاراتي المعرفية والمهنية بشكلٍ مستمر.
- أتحمّل مسؤولية سلوكي داخل الفصل وخارجه.
- أتعاون مع أولياء الأمور لضمان أفضل تعلم ممكن للطلاب.
- أظهر شعورًا بالانتماء للمدرسة والمجتمع.

٣. **قيمة التضامن:** ويعني تعاون المعلمين وتكاتفهم مع بعضهم البعض لتحقيق أهداف التعليم المشتركة، ويُظهر المعلمون المتضامنون تضامنهم من خلال تبادل الخبرات والمعلومات مع بعضهم البعض، وتقديم الدعم والمساندة لبعضهم البعض في أوقات الشدائد، كما يساهم التضامن بين المعلمين في خلق بيئة عمل إيجابية ومُحفزة للجميع. ومن مؤشرات التضامن لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي:

- أشارك زملائي المعلمين في تبادل الخبرات والمعلومات لتحسين عملية التعليم.
- أقدم الدعم والمساندة لزملائي المعلمين في أوقات الشدائد.
- أتعاون مع زملائي المعلمين لتخطيط الدروس وتنفيذها.
- أشارك في تطوير المناهج الدراسية وبرامج التعليم مع زملائي المعلمين.
- أساعد زملائي المعلمين في حل المشكلات التي تواجههم.
- أشارك في الأنشطة الاجتماعية والمهنية مع زملائي المعلمين.
- أشعر بالانتماء إلى مجتمع المعلمين في مدرستي.

٤. **قيمة التعاون:** ويعني العمل معاً لتحقيق أهداف التعليم المشتركة، حيث يُظهر المعلمون المتعاونون تعاونهم من خلال التخطيط الجماعي لدروسهم، وتنفيذ المشاريع المشتركة، وتقييم تعلم الطلاب بانتظام، كما يساهم التعاون بين المعلمين في تحسين نوعية التعليم وتوفير تجربة تعلم أفضل للطلاب. ومن مؤشرات التعاون لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي:

- أتعاون مع زملائي المعلمين لتخطيط دروس فعالة تلبي احتياجات جميع الطلاب.
- أناقش مع زملائي المعلمين أساليب التقييم المستخدمة لقياس تعلم الطلاب وتحديد نقاط قوتهم وضعفهم.
- أقدم الدعم والمساعدة لزملائي المعلمين عند الحاجة.
- أشارك في تبادل الخبرات والتجارب مع زملائي المعلمين لتحسين ممارسات التدريس.
- أساهم في خلق بيئة مدرسية إيجابية تُشجع على التعاون والاحترام المتبادل.
- أشارك في اجتماعات مجلس المعلمين بانتظام وأقدم أفكار ومقترحاتي.
- أتعاون مع أولياء الأمور لضمان مشاركة الطلاب الفعالة في عملية التعلم.
- أشارك في فعاليات مدرسية تُعزز روح الفريق والتعاون بين جميع أعضاء المدرسة.

٥. **قيمة الاحترام:** ويعني تقدير قيم الطلاب ومشاعرهم، حيث يُظهر المعلم المحترم احترامه للطلاب من خلال تعامله معهم بلطفٍ وتقديرٍ، والاستماع إليهم بانتباه، وتشجيعهم على التعبير عن آرائهم، كما يساهم الاحترام في خلق بيئة تعلم إيجابية ومُحفزة للطلاب. ومن مؤشرات الاحترام لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي:

- أعامل الطلاب بلطفٍ وتقديرٍ في جميع المواقف.
- أصغي باهتمام إلى آراء الطلاب ومشاعرهم.

- أشجّع الطلاب على التعبير عن آرائهم بحرية دون خوفٍ من التقييم أو السخرية.
 - أعملُ جميعَ الطلابِ بمساواةٍ وعدلٍ دون تمييزٍ.
 - أحترمُ ثقافاتِ الطلابِ وخلفياتهم.
 - أتجنبُ استخدامَ اللغةِ المُسيئةِ أو الساخرةِ مع الطلابِ.
 - أقدمُ للطلابِ فرصةَ التعبيرِ عن آرائهم في الأمور التي تُؤثّرُ عليهم.
 - أشجّع الطلابَ على حلِّ خلافاتهم بطريقتهم سلميةً.
 - أساعدُ الطلابَ على فهمِ قواعدِ السلوكِ واحترامِ حقوقِ الآخرين.
 - أخلقُ بيئةَ تعلّمٍ إيجابيةً تُساعدُ الطلابَ على الشعور بالأمان والاحترام.
٦. **قيمة التسامح:** ويعني تقبّل الاختلافات بين الطلاب وعدم الحكم عليهم، حيث يُظهر المعلم المتسامح تسامحه من خلال تعامله مع جميع الطلاب بمساواة، وعدم التمييز ضدهم بسبب اختلافاتهم، ويساهم التسامح في خلق بيئة تعلّم آمنة وشاملة للجميع. ومن مؤشرات التسامح لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي:

- أعملُ جميعَ الطلابِ بمساواةٍ، بغض النظر عن اختلافاتهم.
 - أحترمُ آراءَ ومعتقداتِ جميعِ الطلابِ، حتى لو كانت تختلفُ عن آرائي ومعتقداتي.
 - أشجّع على التنوع والشمول في الفصل الدراسي.
 - أتدخلُ لوقفِ أيِّ سلوكٍ تمييزيٍّ أو مُتميّرٍ.
 - أساعدُ الطلابَ على فهمِ وتقديرِ الاختلافاتِ بينَ الناسِ.
 - أخلقُ بيئةً آمنةً وشاملةً للجميعِ، حيثُ يشعرُ جميعُ الطلابِ بالراحة والاحترام.
 - أشجّع الطلابَ على التعبيرِ عن أنفسهم بحريةٍ دون خوفٍ من الحكمِ.
 - أعالجُ صراعاتِ الطلابِ بعدلٍ وإنصافٍ.
 - أقدمُ نموذجًا يُحتذى به في التسامح والاحترام.
 - أساهمُ في خلقِ مجتمعٍ مدرسيٍّ مُتسامحٍ وشاملٍ للجميعِ.
٧. **قيمة العدل:** ويعني إعطاء كلِّ طالبٍ حقه، حيث يُظهر المعلم العادل عدله من خلال تقييم تعلم الطلاب بانتظامٍ وموضوعيةٍ، وتقديم فرصٍ متساويةٍ للجميعِ، كما يساهم العدلُ في خلق بيئة تعلّم عادلةٍ ونزيهةٍ للجميعِ. ومن مؤشرات العدل لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي:

- أقيمُ تعلّمَ جميعِ الطلابِ بانتظامٍ وموضوعيةٍ.
- أقدمُ فرصًا متساويةً لجميعِ الطلابِ للمشاركةِ في الأنشطة والاختبارات.
- أعملُ جميعَ الطلابِ باحترامٍ وتقديرٍ.
- أنصتُ باهتمامٍ لآراءِ جميعِ الطلابِ وأحترمُ أفكارهم.
- أطبّقُ القواعدَ واللوائحَ بشكلٍ عادلٍ على جميعِ الطلابِ.
- أحافظُ على بيئة تعلّم آمنةٍ ومحفزةٍ لجميعِ الطلابِ.
- أشجّع الطلابَ على بذلِ قصارى جهدهم.

٨. قيمة الالتزام: وهي قيمة أساسية لمعلمي التعليم الأساسي، وتعني الشعور بالمسؤولية تجاه مهنة التعليم وواجباتهم المتعلقة بالطلاب. ومن مؤشرات الالتزام لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي.
- أومن بأن جميع الطلاب قادرون على النجاح.
 - أقيم تعلم جميع الطلاب بانتظام وموضوعية.
 - أظهر التزامًا قويًا بمهنتي كمعلم وأومن بأهمية دوري في حياة طلابي.
 - أقيم تعلم الطلاب بانتظام وأقدم لهم التغذية الراجعة اللازمة لتحسين أدائهم.
 - أتواصل بانتظام مع أولياء الأمور وأطلعهم على تقدم أبنائهم.
 - أساهم في تحسين المدرسة بشكل عام من خلال مشاركتي في اللجان والأنشطة المختلفة.
 - أحافظ على بيئة تعلم آمنة ومحفزة للطلاب.
 - أتعاون مع زملائي المعلمين لخلق بيئة عمل إيجابية وفعالة.
٩. القيمة التاسعة: قيمة الابتكار والإبداع: وهي قيم لمعلمي التعليم الأساسي، حيث يُمكنهما لعب دور هام في تحسين نوعية التعليم وجعله أكثر فاعلية وجاذبية للطلاب. ومن مؤشرات الإبداع والابتكار لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي.

- لا أخاف من تجربة أفكار جديدة، حتى لو لم تكن ناجحة في البداية.
- أشجع الطلاب على التفكير الإبداعي والتعبير عن أنفسهم بحرية.
- أستخدم مجموعة متنوعة من أساليب التقييم لقياس تقدم الطلاب.
- أساعد الطلاب الذين يواجهون صعوبات في التعلم من خلال استخدام أساليب مبتكرة.
- أشارك في تطوير المناهج الدراسية وبرامج التعليم في مدرستي.
- أبحث عن فرص جديدة لتعلم مهارات جديدة وتطوير مهاراتي.

واقع تدعيم قيم الانتماء الوظيفي لمديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة القاهرة:

يستهدف الجانب الميداني للبحث التعرف على واقع قيم الانتماء الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة القاهرة.

١. عينة البحث:

قامت الباحثة بأخذ عينة عشوائية ممثلة لمجتمع البحث والبالغ عددهم (١١١١٨ معلما ومعلمة)، وقد اعتمدت الباحثة على أسلوب الرابطة الأمريكية لتحديد حجم عينة الدراسة وذلك طبقا لمعادلة Krejcie & Morgan (1970)، حيث بلغت العينة وفقا لهذه المعادلة (٣٧١) وهو العدد الذي تم اعتماده كعينة للدراسة.

ويوضح الجدول التالي وصف عينة البحث:

جدول (١)
يوضح عينة البحث وفقاً لمتغيرات الدراسة

المجموع	دكتوراه		ماجستير		دراسات عليا		ليسانس/ بكالوريوس		الوظيفة	سنوات الخبرة
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر		
86	0	1	3	1	14	6	23	38	معلم مساعد	أقل من ٥ سنوات
54	2	1	3	0	3	7	12	26	معلم	
7	0	1	0	0	2	0	3	1	معلم أول	
9	0	0	1	0	1	0	2	5	معلم أول أ	
14	0	2	1	0	1	1	5	4	معلم خبير	
4	0	0	0	0	1	1	1	1	كبير معلمين	
61	0	0	2	0	5	12	18	24	معلم مساعد	من ٥ الى اقل من ١٠ سنوات
50	0	0	0	0	9	8	11	22	معلم	
2	0	0	0	0	1	0	0	1	معلم أول	
10	0	0	0	0	0	1	2	7	معلم أول أ	
22	0	0	0	1	2	1	6	12	معلم خبير	
3	0	0	0	0	1	0	0	2	كبير معلمين	
21	0	1	0	0	4	3	8	5	معلم مساعد	من ١٠ سنوات فأكثر
19	0	0	0	0	3	5	3	8	معلم	
1	0	0	0	0	0	0	1	0	معلم أول	
1	0	0	0	0	0	0	0	1	معلم أول أ	
6	0	0	0	0	0	0	4	2	معلم خبير	
1	0	0	0	0	0	0	0	1	كبير معلمين	
371	2	6	10	2	47	45	99	160	المجموع	

٢. أداة البحث:

قامت الباحثة بتصميم أداة البحث، وهي عبارة عن استبانة بهدف جمع المعلومات اللازمة للدراسة، حيث تم من خلال الدراسة النظرية تحديد المحاور الرئيسية للاستبانة، ثم قامت الباحثة بصياغة العبارات الفرعية داخل كل محور من محاورها، كما يوضحه الجدول التالي:

جدول (٢) وصف أداة الدراسة

المحور	الأبعاد	عدد العبارات	اجمالي المحور
المحور الأول: واقع قيم الانتماء الوظيفي لمعلمي التعليم الأساسي	القيمة الأولى: الولاء	١٠	٨٤
	القيمة الثانية: المسؤولية	٩	
	القيمة الثالثة: التضامن	٨	
	القيمة الرابعة: التعاون	٨	
	القيمة الخامسة: الاحترام	١٠	
	القيمة السادسة: التسامح	١٠	
	القيمة السابعة: العدل	١٠	
	القيمة الثامنة: الالتزام	٩	
	القيمة التاسعة: الابتكار والإبداع	١٠	

يتضح من الجدول السابق ان الاستبانة تتكون من (٨٤) عبارة.

ج. حساب درجة الصدق لأداة الدراسة: وتم ذلك من خلال حساب:

• الصدق الخارجي (الظاهري) Face Validity للأداة

تم حساب صدق الاستبيان في البداية باستخدام الصدق الخارجي (الظاهري) وذلك من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من المتخصصين في الإدارة التعليمية والتربية المقارنة وأصول التربية للقيام بتحكيماها، لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول الاستبيان وفقراته، حيث تم التعديل على بعض العبارات وحذف بعض العبارات وبناء على آراء المحكمين وملاحظاتهم توصلت الباحثة إلى الصدق في الاستفتاء، وأنه صالحاً للتطبيق بعد أخذ شكله النهائي.

صدق المحتوى (صدق الاتساق الداخلي)

تم حساب معامل الارتباط من خلال تطبيق الاستبيان على قوامها (٤٠) مشاركاً من المعلمين بمدارس التعليم الأساسي للتأكد من سهولة قراءتها، ووضوح تعليماتها، والجدول التالي يوضح النتائج.

جدول (٣) معامل ارتباط كل عبارة بالبعد الذي تنتمي إليه بالمحور الأول

الأبعاد الفرعية	العبارة	معامل الارتباط	الدلالة	العبارة	معامل الارتباط	الدلالة	العبارة	معامل الارتباط	الدلالة
القيمة الأولى: الولاء	١	**٠,٧٦٢	٠,٠١	٥	**٠,٧٣٩	٠,٠١	٩	**٠,٧٥٧	٠,٠١
	٢	**٠,٦٤٣	٠,٠١	٦	*٠,٤٠٠	٠,٠٥	١٠	**٠,٨٠٣	٠,٠١
	٣	*٠,٤١٤	٠,٠٥	٧	**٠,٦٤٠	٠,٠١			
	٤	**٠,٩٢٩	٠,٠١	٨	**٠,٨٣٣	٠,٠١			
القيمة الثانية: المسؤولية	١١	**٠,٨٩٤	٠,٠١	١٤	**٠,٨٧٧	٠,٠١	١٧	**٠,٨٤٨	٠,٠١
	١٢	**٠,٨٥٦	٠,٠١	١٥	**٠,٩٣١	٠,٠١	١٨	**٠,٦٧٩	٠,٠١
	١٣	**٠,٧٦٤	٠,٠١	١٦	**٠,٧٣٩	٠,٠١	١٩	**٠,٧٢٠	٠,٠١
القيمة الثالثة: التضامن	٢٠	*٠,٤٦٧	٠,٠٥	٢٣	**٠,٨٠٩	٠,٠١	٢٦	**٠,٨١٥	٠,٠١
	٢١	**٠,٦٩٦	٠,٠١	٢٤	*٠,٤٠٢	٠,٠٥	٢٧	**٠,٩٥٥	٠,٠١
القيمة الرابعة: التعاون	٢٢	**٠,٩٠٧	٠,٠١	٢٥	**٠,٨٣٢	٠,٠١			
	٢٨	**٠,٧٣٩	٠,٠١	٣١	**٠,٦٩٤	٠,٠١	٣٤	**٠,٨٢٥	٠,٠١
	٢٩	**٠,٧٧٥	٠,٠١	٣٢	*٠,٣٩٥	٠,٠٥	٣٥	**٠,٧٣٩	٠,٠١
القيمة الخامسة: الاحترام	٣٠	**٠,٥٩٧	٠,٠١	٣٣	**٠,٦٧١	٠,٠١			
	٣٦	**٠,٨٤٤	٠,٠١	٤٠	**٠,٩٢٩	٠,٠١	٤٤	**٠,٨٩٠	٠,٠١
	٣٧	*٠,٤٩٩	٠,٠٥	٤١	**٠,٨٢٥	٠,٠١	٤٥	*٠,٣٩١	٠,٠٥
	٣٨	**٠,٦٤٣	٠,٠١	٤٢	**٠,٦١٤	٠,٠١			
القيمة السادسة: التسامح	٣٩	**٠,٨٠١	٠,٠١	٤٣	**٠,٦٣٥	٠,٠١			
	٤٦	**٠,٧٤٧	٠,٠١	٥٠	**٠,٦٩١	٠,٠١	٥٤	**٠,٦٤٣	٠,٠١
	٤٧	*٠,٣٩٥	٠,٠٥	٥١	**٠,٧٧٣	٠,٠١	٥٥	**٠,٦٣٥	٠,٠١
القيمة السابعة: العدل	٤٨	**٠,٧٩٥	٠,٠١	٥٢	**٠,٨٨١	٠,٠١			
	٤٩	**٠,٨٧٤	٠,٠١	٥٣	*٠,٤١٠	٠,٠٥			
	٥٦	**٠,٨٢٧	٠,٠١	٦٠	**٠,٦٥٧	٠,٠١	٦٤	**٠,٨٣٨	٠,٠١
	٥٧	**٠,٧٩٥	٠,٠١	٦١	**٠,٧٣٤	٠,٠١	٦٥	**٠,٦٩١	٠,٠١
القيمة الثامنة: الالتزام	٥٨	*٠,٤٨٧	٠,٠٥	٦٢	**٠,٥٧١	٠,٠١			
	٥٩	**٠,٦٨٧	٠,٠١	٦٣	*٠,٤٧٧	٠,٠٥			
	٦٦	**٠,٧٧٤	٠,٠١	٦٩	**٠,٩٠٨	٠,٠١	٧٢	**٠,٩٢٤	٠,٠١
القيمة التاسعة: الابتكار والإبداع	٦٧	**٠,٨٣٧	٠,٠١	٧٠	**٠,٨٤٩	٠,٠١	٧٣	**٠,٦٨٢	٠,٠١
	٦٨	**٠,٧٤٢	٠,٠١	٧١	**٠,٩٥٤	٠,٠١	٧٤	**٠,٩٢٣	٠,٠١
	٧٥	**٠,٩١٧	٠,٠١	٧٨	**٠,٨٦٩	٠,٠١	٨٣	**٠,٧٣٧	٠,٠١
	٧٦	**٠,٨٧٧	٠,٠١	٨٠	**٠,٦٧٧	٠,٠١	٨٤	**٠,٦٣٨	٠,٠١
	٧٧	**٠,٨٦٦	٠,٠١	٨١	**٠,٧٤٨	٠,٠١			
	٧٨	**٠,٨٣٩	٠,٠١	٨٢	**٠,٦٢٢	٠,٠١			

** دالة عند (٠,٠١) - * دالة عند (٠,٠٥)

يتبين من جدول (٣) أن قيم معامل الارتباط بين العبارات والأبعاد الرئيسية لمحور قيم الانتماء الوظيفي تراوحت بين (٠,٣٩١) إلى (٠,٩٧١) وهي دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، مما يدل على الاتساق الداخلي بين عبارات وأبعاد الاستبانة.

١. الثبات Reliability

تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ (Cornbrash's alpha) ومعامل التجزئة النصفية، والجدول التالي يوضح النتائج.

جدول (٧)

معامل ثبات الفا كرونباخ والتجزئة النصفية لعبارات وأبعاد الاستبانة

المتغير	الأبعاد	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	معامل التجزئة النصفية
واقع قيم الانتماء الوظيفي لمعلمي التعليم الأساسي	القيمة الأولى: الولاء	١٠	٠,٩٢١	٠,٨٨٤
	القيمة الثانية: المسؤولية	٩	٠,٨٥٣	٠,٨٢٤
	القيمة الثالثة: التضامن	٨	٠,٧٣٢	٠,٦٩٩
	القيمة الرابعة: التعاون	٨	٠,٧٦٧	٠,٧٣٨
	القيمة الخامسة: الاحترام	١٠	٠,٨٦١	٠,٧٢٨
	القيمة السادسة: التسامح	١٠	٠,٨١٢	٠,٧٧٣
	القيمة السابعة: العدل	١٠	٠,٨٩٧	٠,٨٦٣
	القيمة الثامنة: الالتزام	٩	٠,٩٣٨	٠,٨٩١
	القيمة التاسعة: الابتكار والإبداع	١٠	٠,٨٣١	٠,٨٠١
	ثبات الاستبانة ككل	٨٤	٠,٩٣٥	٠,٨٧٧

٣. أساليب المعالجة الإحصائية

بعد تطبيق الاستبانة وتجميعها تم تفرغها في جداول لحصر التكرارات ومعالجتها إحصائياً من خلال الأساليب التالية:

- النسبة المئوية في حساب التكرارات: حيث تعتبر النسبة المئوية أكثر تعبيراً عن الأرقام الخام.
- الوزن النسبي: لتحديد مستوى الموافقة أو مستوى الإجابة على كل عبارة من عبارات الاستبيان، وفقاً لطريقة ليكرت.

جدول (٤) مستوى ومدى التحقق لكل استجابة من الاستجابات الخمس

مستوى الاستجابة	المدى
(غير موافق تماماً)	من ١ وحتى (٠,٨٠ + ١) أي $١,٨١ > ١,٨٠$
(غير موافق)	من ١,٨١ وحتى (٠,٨٠ + ١,٨١) أي $٢,٦١ > ٢,٦٠$
(محايد)	من ٢,٦١ وحتى (٠,٨٠ + ٢,٦١) أي $٣,٤١ > ٣,٤٠$
(موافق)	من ٣,٤١ وحتى (٠,٨٠ + ٣,٤١) أي $٤,٢١ > ٤,٢٠$
(موافق تماماً)	من ٤,٢١ وحتى (٠,٨٠ + ٤,٢١) أي ٥

٣. المتوسط الحسابي: وهو أهم مقاييس النزعة المركزية حيث يمكن من خلاله التعرف على متوسط استجابات أفراد العينة

٤. الانحراف المعياري: لتحديد مدى تشتت استجابات أفراد العينة حول متوسطها الحسابي

٥. تم تحليل نتائج الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) (Statistical Package for Social Sciences) الإصدار السادس والعشرون.

ثانياً: نتائج البحث الميدانية وتفسيرها:

(أ) النتائج الإجمالية لمحور (قيم الانتماء الوظيفي للمعلمين)

يوضح الجدول التالي النتائج الإجمالية لقيم الانتماء الوظيفي للمعلمين.

جدول (٥)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الموافقة لاستجابات العينة على قيم الانتماء الوظيفي ككل

م	القيم الرئيسية	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١	القيمة الأولى: الولاء	٣,٠١	١,٦٢	محايد	٩
٢	القيمة الثانية: المسؤولية	٣,٨١	١,٥٨	موافق	٤
٣	القيمة الثالثة: التضامن	٤,٢٥	١,٣٩	موافق تماماً	٢
٤	القيمة الرابعة: التعاون	٤,٤٠	١,٢٤	موافق تماماً	١
٥	القيمة الخامسة: الاحترام	٤,٠٤	١,٤٧	موافق	٣
٦	القيمة السادسة: التسامح	٣,٥٢	١,٦٤	موافق	٧
٧	القيمة السابعة: العدل	٣,٥٣	١,٦٥	موافق	٦
٨	القيمة الثامنة: الالتزام	٣,٥٠	١,٦٤	موافق	٨
٩	القيمة التاسعة: الابتكار والإبداع	٣,٦٢	١,٥٠	موافق	٥
إجمالي محور قيم الانتماء الوظيفي		٣,٧٤	١,٥٣	موافق	

يتبين من الجدول السابق أن إجمالي قيم الانتماء الوظيفي جاء بدرجة موافق حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٧٤) والانحراف المعياري (١,٥٣) وبدرجة (موافق) وهذا يؤكد على أن قيم الانتماء الوظيفي لدى المعلمين متضمنة بدرجة متوسطة، حيث جاءت قيمة التعاون جاءت في الترتيب الأول بمتوسط (٤,٤٠) ثم التضامن بمتوسط (٤,٢٥) ثم الاحترام بمتوسط (٤,٠٤) فيما جاءت الموافقة الإجمالية على قيم الانتماء الوظيفي بمتوسط (٣,٧٤) وبدرجة موافق وقد تعود قيمة الولاء المنخفضة إلى شعور بعض المعلمين بعدم الاستقرار الوظيفي أو عدم الأمان، وعدم وضوح الرؤية المستقبلية أو عدم وجود خطط تطويرية واضحة، وضعف التواصل بين الإدارة والمعلمين، عدم وجود فرص للتطوير المهني للمعلمين.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة فرح الصمادي (٢٠٢٣) في التأكيد على أهمية قيم الانتماء الوظيفي للمعلمين ودورها في تحسين أدائهم وزيادة تفاعلهم مع المدرسة، وتدعم نتائج دراسة نورة بن بوزيد و زيادة نسرين (٢٠٢٢) هذه النتائج من خلال التأكيد على أهمية ثقافة المؤسسة في تعزيز الانتماء الوظيفي للمعلمين، حيث يمكن لثقافة إيجابية وداعمة أن تساهم في شعور المعلمين بالانتماء إلى المدرسة، وتؤكد دراسة شروق التورة وآخرون (٢٠٢١) على دور أسلوب التحفيز في تحقيق الانتماء الوظيفي للمعلمين، حيث يمكن لأساليب التحفيز المناسبة أن تساهم في شعور المعلمين بالتقدير والإنجاز، مما يعزز انتماءهم

للمدرسة، وتتفق أيضا مع نتائج دراسة (2016) Werbińska والتي ركزت الدراسة على هوية المعلم المهني من منظور الانتماء، والارتباط، والاستقلالية. وجدت أن قيم الانتماء الوظيفي، مثل التعاون والتضامن، تلعب دورًا هامًا في هوية المعلم.

(ب) النتائج التفصيلية لقيم الانتماء الوظيفي للمعلمين:

١. بالنسبة للقيمة الأولى: الولاء:

يوضح الجدول التالي آراء العينة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي حول موافقتهم على قيمة الولاء كأحد قيم الانتماء الوظيفي.

جدول (٦)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الموافقة لاستجابات العينة حول قيمة (الولاء)

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١	أعتقد أن تعليم الطلاب مهم جدًا بالنسبة لي.	٣.٢١	١.٨٣	محايد	٧
٢	أبذل قصارى جهدي لمساعدة طلابي على التعلم والنمو.	٣.١٨	١.٨٨	محايد	٨
٣	أبحث دائمًا عن طرق جديدة لتحسين مهاراتي ومعرفتي كمعلم.	٣.٢٧	١.٨٧	محايد	٦
٤	أشعر بالالتزام بأخلاقيات المهنة التعليمية.	٢.٣٠	١.٢٠	غير موافق	٩
٥	أضع احتياجات طلابي دائمًا في المقام الأول.	٣.٤٦	١.٨٤	موافق	٢
٦	أشعر بالفخر كوني معلمًا.	٢.٢٩	١.٠٣	محايد	١٠
٧	أعتقد أنني أحدث فرقًا إيجابيًا في حياة طلابي.	٣.٤٤	١.٨٠	موافق	٣
٨	أنا ملتزم برسالة التعليم.	٣.٣٣	١.٨٨	محايد	٤
٩	أعمل بجد لخلق بيئة تعليمية إيجابية وآمنة لطلابي.	٣.٧٢	١.٨٤	موافق	١
١٠	أشعر بالرضا عن عملي كمعلم.	٢.٣٢	١.٠١	محايد	٥
إجمالي قيمة (الولاء)		٣.٠٥	١.٦١	محايد	

من الجدول (٦) يتبين أن العينة تُظهر بشكل عام موقفًا محايدًا تجاه قيمة الولاء كأحد قيم الانتماء الوظيفي، حيث كانت أعلى درجات الموافقة كانت على العبارات التالية: "أضع احتياجات طلابي دائمًا في المقام الأول." (بمتوسط: ٣.٤٦) والعبارة "أعمل بجد لخلق بيئة تعليمية إيجابية وآمنة لطلابي." (بمتوسط: ٣.٧٢) والعبارة "أعتقد أنني أحدث فرقًا إيجابيًا في حياة طلابي." (بمتوسط: ٣.٤٤) فيما كانت أدنى درجات الموافقة على العبارة: "أشعر بالفخر كوني معلمًا." (بمتوسط: ٢.٢٩) كما أن هناك انحرافات عالية لوحظت في معظم العبارات، مما يدل على تنوع آراء المشاركين.

تشير نتائج الجدول إلى أن المعلمين في العينة يشعرون بشكل عام بالمسؤولية تجاه طلابهم ويسعون بجد لخلق بيئة تعليمية إيجابية. ومع ذلك، لا يبدو أنهم يشعرون بارتباط قوي بمهنة التعليم أو ملتزمون بشكل كامل بأخلاقيات المهنة، ويمكن تفسير ذلك بعدة عوامل، انخفاض الرضا الوظيفي فقد يكون المعلمون غير راضين عن رواتبهم أو شروط عملهم أو فرص التطوير المهني، مما قد يؤدي إلى انخفاض شعورهم بالانتماء المهني.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة محمد الشمري وحيدر الكناني (٢٠١٩) والتي ربطت بين الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي لدى موظفي الجامعة المستنصرية. وجدت الدراسة أن الرضا الوظيفي يؤثر بشكل إيجابي على الانتماء التنظيمي، ودراسة أماني عودة (٢٠١٩) والتي ربطت بين ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة لمهارات التواصل ومستوى الانتماء الوظيفي لدى المعلمين. وجدت الدراسة أن ممارسة مديري المدارس لمهارات التواصل الفعالة تساهم في تعزيز الانتماء الوظيفي لدى المعلمين.

٢. بالنسبة للقيمة الثانية: المسؤولية:

يوضح الجدول التالي آراء العينة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي حول موافقتهم على قيمة المسؤولية كأحد قيم الانتماء الوظيفي.

جدول (٧)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الموافقة لاستجابات العينة حول قيمة (المسؤولية)

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١	أظهر اهتماماً بتحقيق أهداف التعليم وواجباتي تجاه الطلاب.	٣.٤٥	١.٧٦	موافق	٨
٢	أخطط لدروسي بشكل دقيق وأنفذها بكفاءة عالية.	٣.٤٩	١.٧٩	موافق	٧
٣	أقيم تعلم الطلاب بانتظام وأقدم لهم التغذية الراجعة اللازمة.	٢.٩٦	١.٧٥	محايد	٩
٤	أقدم الدعم للطلاب الذين يواجهون صعوبات في التعلم.	٣.٥٦	١.٨٠	موافق	٦
٥	أحافظ على بيئة تعلم آمنة ومحفزة للطلاب.	٣.٧١	١.٧٣	موافق	٤
٦	أشارك في تطوير مهاراتي المعرفية والمهنية بشكل مستمر.	٣.٦٨	١.٦٥	موافق	٥
٧	أتحمل مسؤولية سلوكي داخل الفصل وخارجه.	٤.٤٨	١.٢٩	موافق تماماً	٢
٨	أتعاون مع أولياء الأمور لضمان أفضل تعلم ممكن للطلاب.	٤.٥٣	١.٢٠	موافق تماماً	١
٩	أظهر شعوراً بالانتماء للمدرسة والمجتمع.	٤.٤٦	١.٣٠	موافق تماماً	٣
	إجمالي قيمة (المسؤولية)	٣,٨١	١,٥٨٤	موافق	

يُظهر الجدول (٧) بشكل عام موافقة عالية من قبل عينة المعلمين على قيمة "المسؤولية" كأحد قيم الانتماء الوظيفي، حيث بلغ المتوسط الإجمالي للتقييم ٣,٨١، مع انحراف معياري متوسط ١,٥٨٤، وتُشير درجات الموافقة العالية على العبارات ٧ و ٨ و ٩ (التي تتناول مسؤولية المعلم تجاه سلوكه، وتعاونه مع أولياء الأمور، وشعوره بالانتماء) إلى أهمية هذه المكونات لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي في مفهومهم للمسؤولية، وعلى الرغم من الموافقة العالية بشكل عام، تُظهر درجات الموافقة انخفاضاً طفيفاً في العبارة ٣ (التي تتناول تقييم المعلم لتعلم الطلاب)، وقد يعكس ذلك صعوبة بعض جوانب تقييم التعلم، أو اختلاف معايير التقييم بين المعلمين.

تشير نتائج الجدول إلى أن معلمي العينة يدركون مسؤولياتهم بشكل عام تجاه طلابهم والتعلم، والسلوك، وتُعدّ هذه النتائج متنسقة مع الدراسات السابقة التي أكدت على أهمية قيمة المسؤولية في هوية المعلم المهني وشعوره بالانتماء للمهنة حيث تتفق مع نتائج دراسة Ning et al. (2015) ركزت الدراسة

على العلاقة بين قيم المعلمين، والزمالة، والتعاون في المدرسة، وأن قيمة المسؤولية، مثل الالتزام برسالة التعليم، مرتبطة بشكل إيجابي بمشاعر الزمالة والتعاون بين المعلمين داخل المدرسة.

٣. بالنسبة للقيمة الثالثة: التضامن:

يوضح الجدول التالي آراء العينة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي حول موافقتهم على قيمة التضامن كأحد قيم الانتماء الوظيفي.

جدول (٨)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الموافقة لاستجابات العينة حول قيمة (التضامن)

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١	أشارك زملائي المعلمين في تبادل الخبرات والمعلومات.	٤.٤٦	١.٢٧	موافق تماما	٣
٢	أقدم الدعم والمساعدة لزملائي المعلمين في أوقات الشدائد.	٤.٦٦	٠.٩٩	موافق تماما	١
٣	أتعاون مع زملائي المعلمين لخطيب الدروس وتنفيذها.	٤.٢٨	١.٤٣	موافق تماما	٥
٤	أشارك في تطوير المناهج الدراسية مع زملائي المعلمين.	٤.٤٢	١.٢٨	موافق تماما	٤
٥	أساعد زملائي المعلمين في حل المشكلات التي تواجههم.	٣.٨٨	١.٦٧	موافق	٧
٦	أشارك في الأنشطة الاجتماعية مع زملائي المعلمين.	٣.٩١	١.٦٢	موافق	٦
٧	أشعر بالانتماء إلى مجتمع المعلمين في مدرستي.	٣.٨٨	١.٦٥	موافق	٧
٨	أؤمن بأهمية التعاون والتضامن بين المعلمين لتحقيق أهداف التعليم المشتركة.	٤.٥٠	١.٢٦	موافق تماما	٢
إجمالي قيمة (التضامن)		٤.٢٥	١.٣٩٦	موافق تماما	

يُظهر الجدول (٨) بشكل عام موافقة عالية من قبل عينة المعلمين على قيمة "التضامن" كأحد قيم الانتماء الوظيفي. حيث بلغ المتوسط الإجمالي للتقييم ٤.٢٥، مع انحراف معياري متوسط ١.٣٩٦، وتُشير درجات الموافقة العالية على جميع العبارات إلى أهمية هذه المكونات لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي في مفهومهم للتضامن.

حيث ربطت دراسة فرح الصمادي (٢٠٢٣): الدراسة بين المسؤولية المجتمعية لدى مديري المدارس في تربية الزرقاء الأولى والانتماء الوظيفي لدى المعلمين، حيث وجدت الدراسة أن المسؤولية المجتمعية لمديري المدارس تُعزز شعور المعلمين بالانتماء الوظيفي، ودراسة لخضر قديد وحسان هشام (٢٠٢٢) والتي أكدت على دور الحوافز في تنمية الانتماء الوظيفي للعاملين. وجدت الدراسة أن الحوافز، مثل التقدير والمكافآت، تُعزز شعور الموظفين بالانتماء للمؤسسة. ودراسة شروق التورة وآخرون (٢٠٢١) والتي اهتمت بتفعيل دور أسلوب التحفيز في تحقيق الانتماء الوظيفي وجدت الدراسة أن أساليب التحفيز الفعالة، مثل الثناء والمشاركة في صنع القرار.

٤. بالنسبة للقيمة الرابعة: التعاون:

يوضح الجدول التالي آراء العينة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي حول موافقتهم على قيمة التعاون كأحد قيم الانتماء الوظيفي.

جدول (٩)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الموافقة لاستجابات العينة حول قيمة (التعاون)

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١	أتعاون مع زملائي المعلمين لتخطيط دروس فعالة.	٤.٣٥	١.٤٢	موافق تماما	٦
٢	أناقش مع زملائي المعلمين أساليب التقييم المستخدمة لقياس تعلم الطلاب وتحديد نقاط قوتهم وضعفهم.	٤.٦٠	١.١٠	موافق تماما	٣
٣	أقدم الدعم والمساعدة لزملائي المعلمين عند الحاجة.	٤.٦٥	٠.٩٧	موافق تماما	١
٤	أشارك في تبادل الخبرات والتجارب مع زملائي المعلمين لتحسين ممارسات التدريس.	٤.٦١	١.٠٨	موافق تماما	٢
٥	أساهم في خلق بيئة مدرسية إيجابية تشجع على التعاون.	٤.٥٥	١.٢١	موافق تماما	٤
٦	أشارك في اجتماعات مجلس المعلمين بانتظام.	٤.٥١	١.٢٤	موافق تماما	٥
٧	أتعاون مع أولياء الأمور لضمان مشاركة الطلاب الفعالة.	٤.٠٥	١.٥٤	موافق تماما	٧
٨	أشارك في فعاليات مدرسية تعزز روح الفريق والتعاون.	٣.٩٣	١.٦٦	موافق	٨
إجمالي قيمة (التعاون)		٤,٤٠	١,٢٤٧	موافق تماما	

يُظهر الجدول (٩) بشكل عام موافقة عالية من قبل عينة المعلمين على قيمة "التعاون" كأحد قيم الانتماء الوظيفي. حيث بلغ المتوسط الإجمالي للتقييم ٤.٤٠، مع انحراف معياري متوسط ١.٢٤٧، وتُشير درجات الموافقة العالية على جميع العبارات إلى أهمية هذه المكونات لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي في مفهومهم للتعاون. تُظهر أعلى درجات الموافقة على العبارات ٣ و ٤ (اللذان تتناولان دعم المعلمين لبعضهم البعض وتبادل الخبرات) أهمية العلاقات الإيجابية والعمل الجماعي بين المعلمين لخلق بيئة تعليمية فعالة.

٥. بالنسبة للقيمة الخامسة: الاحترام:

يوضح الجدول التالي آراء العينة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي حول موافقتهم على قيمة الاحترام كأحد قيم الانتماء الوظيفي.

جدول (١٠)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الموافقة لاستجابات العينة حول قيمة (الاحترام)

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١	أعاملُ الطلاب بلطفٍ وتقديرٍ في جميع المواقف.	٣.٩٣	١.٥٨	موافق	٩
٢	أصغي باهتمامٍ إلى آراء الطلاب ومشاعرهم.	٣.٩٨	١.٦٠	موافق	٨
٣	أشجعُ الطلاب على التعبير عن آرائهم بحريةٍ دون خوفٍ.	٤.٠٦	١.٤٩	موافق	٥
٤	أعاملُ جميع الطلاب بمساواةٍ وعدلٍ دون تمييزٍ.	٣.٩١	١.٥٣	موافق	١٠
٥	أحترمُ ثقافاتِ الطلاب وخلفياتهم.	٤.٠٤	١.٤٥	موافق	٧
٦	أتجنبُ استخدام اللغة المُسيئة أو الساخرة مع الطلاب.	٤.٠٥	١.٤٥	موافق	٦
٧	أقدمُ للطلاب فرصة التعبير عن آرائهم.	٤.٢٠	١.٣٢	موافق	١
٨	أشجعُ الطلاب على حلّ خلافاتهم بطريقةٍ سلميةٍ.	٤.٠٨	١.٤٦	موافق	٤
٩	أساعدُ الطلاب على فهم قواعد السلوك واحترام الآخرين.	٤.١١	١.٤٨	موافق	٣
١٠	أخلقُ بيئةً تعلمُ إيجابيةً تساعدُ على الشعور بالأمان.	٤.١٢	١.٤٤	موافق	٢
إجمالي قيمة (الاحترام)		٤,٠٤	١,٤٧٩	موافق	

يُظهر الجدول (١٠) بشكل عام موافقة جيدة من قبل عينة المعلمين على قيمة "الاحترام" كأحد قيم الانتماء الوظيفي؛ حيث بلغ المتوسط الإجمالي للتقييم ٤,٠٤، مع انحراف معياري متوسط ١,٤٧٩؛ وتُشير درجات الموافقة العالية على جميع العبارات إلى أهمية هذه المكونات لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي في مفهومهم لاحترام الطلاب، وتُظهر أعلى درجات الموافقة على العبارات ٧ و ١٠ (اللتان تتناولان إتاحة الفرصة للطلاب للتعبير عن آرائهم وخلق بيئة إيجابية) أهمية شعور الطلاب بالأمان والاحترام في البيئة الصفية.

٦. بالنسبة للقيمة السادسة: التسامح:

يوضح الجدول التالي آراء العينة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي حول موافقتهم على قيمة التسامح كأحد قيم الانتماء الوظيفي.

جدول (١١)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الموافقة لاستجابات العينة حول قيمة (التسامح)

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١	أعامل جميع الطلاب بمساواة، بغض النظر عن اختلافاتهم.	٣.٣٠	١.٦٥	محايد	٩
٢	أحترم آراء ومعتقدات جميع الطلاب.	٣.٥٦	١.٥٤	موافق	٤
٣	أشجع على التنوع والشمول في الفصل الدراسي.	٣.٣٩	١.٦٢	محايد	٧
٤	أُتدخل لوقف أي سلوك تمييزي أو مُتَمَر.	٣.٥١	١.٥٣	موافق	٦
٥	أساعد الطلاب على فهم وتقدير الاختلافات بين الناس.	٣.٢٤	١.٧٣	محايد	١٠
٦	أخلق بيئة آمنة للجميع، حيث يشعر الجميع بالاحترام.	٣.٥٣	١.٥٦	موافق	٥
٧	أشجع الطلاب على التعبير بحرية دون خوف من الحكم.	٣.٣١	١.٦٦	محايد	٨
٨	أعالج صراعات الطلاب بعدل وإنصاف.	٣.٧٤	١.٧٦	موافق	٢
٩	أقدم نموذجاً يُحتذى به في التسامح والاحترام.	٣.٧٢	١.٧٨	موافق	٣
١٠	أساهم في خلق مجتمع مدرسي متسامح وشامل للجميع.	٣.٨٨	١.٥٩	موافق	١
إجمالي قيمة (التسامح)		٣,٥٢	١,٦٤٢	محايد	

يُظهر الجدول (١١) بشكل عام موافقة متوسطة من قبل عينة المعلمين على قيمة "التسامح" كأحد قيم الانتماء الوظيفي، حيث بلغ المتوسط الإجمالي للتقييم ٣,٥٢، مع انحراف معياري متوسط ١,٦٤٢؛ وتُشير درجات الموافقة إلى اختلاف معتقدات المعلمين بشأن أهمية التسامح وكيفية تطبيقه في البيئة الصفية، كما تُظهر أعلى درجات الموافقة على العبارات ٨ و ٩ و ١٠ (التي تتناول معالجة الصراعات بعدل وتقديم نموذج يُحتذى به والمساهمة في خلق مجتمع مُتسامح) أهمية دور المعلم في تعزيز السلوكيات الإيجابية.

٧. بالنسبة للقيمة السابعة: العدل:

يوضح الجدول التالي آراء العينة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي حول موافقتهم على قيمة العدل كأحد قيم الانتماء الوظيفي.

جدول (١٢)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الموافقة لاستجابات العينة حول قيمة (العدل)

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١	أقيم تعلم جميع الطلاب بانتظام وموضوعية.	٣.٨١	١.٦٦	موافق	٣
٢	أقدم فرصاً متساوية للجميع للمشاركة في الأنشطة.	٣.٨٥	١.٦١	موافق	١
٣	لا أميز بين الطلاب على أساس أي من العوامل مثل الجنس، أو الدين، أو العرق، أو الوضع الاجتماعي.	٣.٨٤	١.٥٧	موافق	٢
٤	أعامل جميع الطلاب باحترام وتقدير.	٣.٣٧	١.٧٤	محايد	٧
٥	أنصت باهتمام لإراء جميع الطلاب واحترم أفكارهم.	٣.٢٦	١.٧١	محايد	١٠
٦	أطبق القواعد واللوائح بشكل عادل على جميع الطلاب.	٣.٤٧	١.٦٥	موافق	٦
٧	أحافظ على بيئة تعلم آمنة ومحفزة لجميع الطلاب.	٣.٣٣	١.٧٤	محايد	٩
٨	أشجع الطلاب على بذل قصارى جهدهم.	٣.٣٥	١.٧٠	محايد	٨
٩	أؤمن بأن جميع الطلاب قادرين على النجاح.	٣.٤٩	١.٦٥	موافق	٥
١٠	أقيم تعلم جميع الطلاب بانتظام وموضوعية.	٣.٥٧	١.٥٧	موافق	٤
إجمالي قيمة (العدل)		٣.٥٣	١.٦٥٩	محايد	

يُظهر الجدول (١٢) موافقة متوسطة من قبل عينة المعلمين على قيمة "العدل" كأحد قيم الانتماء الوظيفي، حيث بلغ المتوسط الإجمالي للتقييم ٣,٥٣، مع انحراف معياري متوسط ١,٦٥٩؛ وتُشير درجات الموافقة إلى اختلاف معتقدات المعلمين بشأن أهمية العدل وتُظهر أعلى درجات الموافقة على العبارات ٢ و ٣ (التي تتناول تقديم فرص متساوية وعدم التمييز) أهمية مبدأ المساواة للمعلمين. ويتبين منه أن العدل قيمة مهمة لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي، ولكن تختلف مدى أهميتها وكيفية تطبيقها بين المعلمين؛ حيث يُدرك بعض المعلمين مسؤوليتهم بمعاملة جميع الطلاب بعدل وإنصاف وتقديم فرص متساوية لهم، ويحتاج المعلمين إلى دعم وتدريب لفهم أهمية العدل وتطبيقه بفعالية في الصف. ٨. بالنسبة للقيمة الثامنة: الالتزام: يوضح الجدول التالي آراء العينة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي حول موافقتهم على قيمة الالتزام كأحد قيم الانتماء الوظيفي.

جدول (١٣)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الموافقة لاستجابات العينة حول قيمة (الالتزام)

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١	أظهر التزاماً بمهنتي كمعلم وأؤمن بأهمية دوري في حياة طلابي.	٣.٣٣	١.٧١	محايد	٧
٢	أخطط لدروسي بشكلٍ دقيقٍ وأنفذها بكفاءةٍ عاليةٍ.	٣.١٧	١.٨٠	محايد	٨
٣	أقيم تعلم الطلاب بانتظامٍ وأقدم التغذية الراجعة اللازمة.	٢.٧١	١.٧٨	محايد	٩
٤	أقدم الدعم للطلاب الذين يواجهون صعوباتٍ في التعلم.	٤.٠٧	١.٤٦	موافق	١
٥	أشارك بفعالية في الأنشطة المدرسية واللامنهجية.	٣.٨٢	١.٥٤	موافق	٣
٦	أتواصل بانتظامٍ مع أولياء الأمور وأطلعهم على تقدم أبنائهم.	٣.٨٥	١.٦٤	موافق	٢
٧	أساهم في تحسين المدرسة بشكلٍ عامٍ من خلال مشاركتي في اللجان والأنشطة المختلفة.	٣.٥٣	١.٦٤	موافق	٥
٨	أحافظ على بيئة تعلم آمنة ومحفزة للطلاب.	٣.٥٦	١.٦٣	موافق	٤
٩	أتعاون مع زملائي المعلمين لخلق بيئة عملٍ إيجابيةٍ وفعاليةٍ.	٣.٤٨	١.٦٤	موافق	٦
إجمالي قيمة (الالتزام)		٣.٥٠	١.٦٤٩	موافق	

يُظهر الجدول (١٣) بشكل عام موافقة متوسطة من قبل عينة المعلمين على قيمة "الالتزام" كأحد قيم الانتماء الوظيفي؛ حيث بلغ المتوسط الإجمالي للتقييم ٣,٥٠، مع انحراف معياري متوسط ١,٦٤٩؛ تُشير درجات الموافقة إلى اختلاف معتقدات المعلمين بشأن أهمية الالتزام وكيفية تطبيقه في البيئة الصفية، وتُظهر أعلى درجات الموافقة على العبارات ٤ و ٦ (التي تتناول دعم الطلاب والتواصل مع أولياء الأمور) أهمية دور المعلم في تقديم الدعم والمشاركة مع أطراف أخرى في عملية التعليم.

وتُعدّ الالتزام قيمة مهمة لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي، ولكن تختلف أهميتها وكيفية المعلمين. حيث يُدرك البعض مسؤوليتهم بالالتزام بواجباتهم ومهامهم بشكل فعّال ومهني. يحتاج بعض المعلمين إلى دعم وتدريب لفهم أهمية الالتزام في العمل المدرسي مع الإدارة والزملاء.

٩. بالنسبة للقيمة التاسعة: الابتكار والإبداع:

يوضح الجدول التالي آراء العينة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي حول موافقتهم على قيمة الابتكار والإبداع كأحد قيم الانتماء الوظيفي.

جدول (١٤)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الموافقة لاستجابات العينة حول قيمة (الابتكار والإبداع)

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١	أحاول إيجاد أفكار جديدة وأساليب جديدة في التعليم.	٣.٤٥	١.٦٦	موافق	٩
٢	لا أخاف من أفكار جديدة، حتى لو لم تكن ناجحة في البداية	٣.٥١	١.٦٥	موافق	٨
٣	أشجع على التفكير الإبداعي والتعبير عن أنفسهم بحرية.	٤.١٠	١.٤٢	موافق	٢
٤	أوفر للطلاب بيئة تعلم محفزة تدعم الإبداع والابتكار.	٣.٨٨	١.٥٣	موافق	٥
٥	أستخدم مجموعة من أساليب التقييم لقياس تقدم الطلاب.	٤.١٦	١.٣٦	موافق	١
٦	أساعد الطلاب الذين يواجهون صعوبات في التعلم من خلال استخدام أساليب مبتكرة.	٣.٨٩	١.٥١	موافق	٤
٧	أشارك في تطوير المناهج وبرامج التعليم في مدرستي.	٣.٧٥	١.٤٥	موافق	٦
٨	أبحث عن فرص لتعلم مهارات جديدة وتطوير مهاراتي.	٣.٩٢	١.٥٧	موافق	٣
٩	أشارك أفكار الإبداعية مع معلمين آخرين.	٣.٥٧	١.٤٦	موافق	٧
١٠	أؤمن بأن التعليم يجب أن يكون ممتعاً وجذاباً للطلاب.	١.٩٨	١.٤١	غير موافق	١٠
إجمالي قيمة (الابتكار والإبداع)		٣,٦٢	١,٥٠١	موافق	

يُظهر الجدول (١٤) بشكل عام موافقة جيدة من قبل عينة المعلمين على قيمة "الابتكار والإبداع" كأحد قيم الانتماء الوظيفي. حيث بلغ المتوسط الإجمالي للتقييم ٣,٦٢، مع انحراف معياري متوسط ١,٥٠١؛ وتُشير درجات الموافقة إلى اهتمام المعلمين بدمج الابتكار والإبداع في ممارساتهم التدريسية والإدارية في المدرسة، وتُظهر أعلى درجات الموافقة على العبارات ٣ و ٥ (التي تتناول تشجيع الطلاب على التفكير الإبداعي واستخدام أساليب تقييم متنوعة) أهمية دمج الابتكار في عملية التعلم.

وتتفق تلك النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة جمال كامل (٢٠١٨) والتي توصلت إلى أن مستوى الإبداع الإداري لدى مديري رياض الأطفال يعد مرتفعاً إلا أنه يقترب إلى التقدير المتوسط، كما بينت النتائج وجود علاقة طردية (إيجابية) بين القيادة الإبداعية لدى المديرين وبين مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال.

المحور الرابع: آليات مقترحة لتعزيز دور مديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة القاهرة في ترقية الانتماء الوظيفي للمعلمين:

في ضوء نتائج الدراسة تم تقديم بعض الآليات المقترحة لتدعيم قيم الانتماء الوظيفي كالتالي:

- أ. على المديرين التواجد الدائم في المدرسة، التواصل مع جميع العاملين والطلاب، تخصيص وقت لمراقبة سير العمل، التواصل مع أولياء الأمور.
- ب. محاولة المديرين تحليل بيانات المدرسة لتحديد المشكلات، التركيز على إيجاد حلول بدلاً من التركيز على المشكلات نفسها، وتشجيع المعلمين والطلاب على طرح أفكار جديدة، تحفيز الإنجاز بالمكافآت والتقدير.
- ج. عقد المديرين لجلسات عصف ذهني وتعلم تقنيات جديدة: عقد جلسات عصف ذهني منتظمة، قراءة الكتب والمجلات، حضور المؤتمرات وورش العمل، تعلم تقنيات التفكير الإبداعي، والاستماع الفعال لآراء المعلمين والطلاب، تقبل النقد البناء، التكيف مع التغييرات.
- د. دعم المخاطرة المحسوبة وتقدير الإبداع: تشجيع التفكير خارج الصندوق، دعم المخاطرة المحسوبة، تقدير الإبداع ومكافأة الأفكار الجديدة.
- هـ. خلق المديرين لبيئة إيجابية، تشجيع التواصل بين المعلمين، دعم التعاون من خلال مشاريع مشتركة، ومعاملة المعلمين باحترام وتقدير، الاستماع لآرائهم، خلق بيئة آمنة وشاملة.
- و. تعاون المعلمين مع زملاء العمل والمشاركة في الأنشطة المدرسية: التعاون مع زملاء العمل، تبادل الخبرات، المشاركة في الأنشطة المدرسية، إظهار روح التعاون، ودعم زملاء العمل، التواصل الفعال مع الإدارة، التواصل مع أولياء الأمور بانتظام.

مراجع البحث

- أمانى محمد حسين عودة (٢٠١٩). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة لمهارات التواصل وعلاقتها بمستوى الانتماء الوظيفي لدى المعلمين (رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.
- جعفر ابو صاع، محمد أبو سمرة، اسماء جبارين، (٢٠١٨). الانتماء التنظيمي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في مديرية تربية جنين من وجهة نظرهم. بحث منشور، متوفر على شبكة الانترنت: <https://scholar.ptuk.edu.ps/handle/366/123456789>
- جمال محمد كامل (٢٠١٨). القيادة الإبداعية لدى مديري رياض الأطفال وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي للمعلمات. مجلة كلية رياض الأطفال، ١٢ع، ١٩٨ - ٢٩٧.
- جمهورية مصر العربية (٢٠٢٣). وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، الادارة العامة لنظم المعلومات ودعم اتخاذ القرار. بيان بإجمالي أعداد المعلمين بمدارس المرحلة الثانوية للعام ٢٠٢٣/٢٠٢٢م.
- خولة عبدالعال (٢٠١٦). درجة توافر سمات القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى الانتماء لمعلميهم، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- دينا حفني عبدالعزيز مأمون (٢٠٢٣). واقع الانتماء التنظيمي لدى معلمي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية. المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة، مج ٧٤، ١٧٤ - ١٨٩.
- زكية بنت نياض المطيري (٢٠٢٤). الاستقامة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، ٣٧ع، ٢٠١ - ٢٤٤.
- سلمان أبو جاموس (٢٠١٢). الوجه الآخر للإدارة، مكتبة النجاح الوطنية، فلسطين.
- شروق محمد عبد العزيز التورة، أحمد إبراهيم أحمد، جمال محمد أبو الوفا (٢٠٢١). تفعيل دور أسلوب التحفيز في تحقيق الانتماء الوظيفي لدى العاملين بالمدرسة الثانوية بدولة الكويت: دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية، مج ٣٢، ١٢٥ع، ٢٦٧ - ٢٩٦.
- عبد الرزاق حسن منصور (٢٠٠٤) الانتماء والاغتراب، دار فضاءات للنشر والتوزيع، عمان.
- فرح ماهر محمد الصمادي (٢٠٢٣). المسؤولية المجتمعية لدى مديري المدارس في تربية الزرقاء الأولى وعلاقتها بالانتماء الوظيفي لدى المعلمين (رسالة ماجستير). جامعة آل البيت، المفرق.
- فرح ماهر محمد الصمادي (٢٠٢٣). المسؤولية المجتمعية لدى مديري المدارس في تربية الزرقاء الأولى وعلاقتها بالانتماء الوظيفي لدى المعلمين (رسالة ماجستير). جامعة آل البيت، المفرق.

كريمة حاجي (٢٠١٢). تأثير الولاء التنظيمي على ولاء الزبون (رسالة ماجستير). جامعة المسيلة، الجزائر.

لخضر قديد، وحسان هشام (٢٠٢٢). الحوافز ودورها في تنمية الانتماء الوظيفي للعاملين. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، مج ٨، ١٤، ٥٥٣ - ٥٦٤.

محمد احمد عدوان (٢٠١٦). العدالة التنظيمية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها بالولاء التنظيمي لديهم، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة

محمد حسن محمد حمادات (٢٠٠٦). قيم العمل والالتزام الوظيفي، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان.

محمد سعود صغير الشمري، وحيدر لازم الكنانى (٢٠١٩). الرضا الوظيفي وعلاقته بالانتماء التنظيمي لدى موظفي الجامعة المستنصرية. مجلة آداب المستنصرية، ع٨٨، ٥٤١ - ٥٦٤.

محمد عبد الفتاح ياغي (٢٠٠٣). التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق. عمان: مركز احمد ياسين الفني.

محمد عوني عتوم (٢٠١٨). الأنماط القيادية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جرش وعلاقتها بالانتماء الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظرهم (رسالة ماجستير). جامعة جرش، جرش.

محمد منير حجاب (٢٠٠٧). العلاقات العامة في المؤسسات الحديثة، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة. محمود الفاتح (٢٠١٨). أصول الادارة والتنظيم، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي، السودان.

مؤيد موسى عساف، وعبد الله زيب المرعي (٢٠١٩). التطبيقات العلمية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات العامة والخاصة، عمان: دار أمجد للنشر والتوزيع.

نورة بن بوزيد، وزيادة نسرین (٢٠٢٢). دور ثقافة المؤسسة في تفعيل الانتماء الوظيفي لدى الموظفين. مجلة العلوم الانسانية، س٢٢، ١٤، ٤٢٤ - ٤٣٤.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

Buettner, C. K., Jeon, L., Hur, E., & Garcia, R. E. (2016). Teachers' social-emotional capacity: Factors associated with teachers' responsiveness and professional commitment. *Early Education and Development*, 27(7), 1018-1039.

- Jalagat, R. (2016). Job performance, job satisfaction, and motivation: A critical review of their relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 5(6), 36-42.
- Lim, R. P. S. (2024). Filipino Values of Secondary School Heads on School-Based Management: Basis for Values Enhancement Program. *International Journal of Management, Technology and Social Sciences (IJMTS)*, 9(1), 115-132.
- Marguerite G., et al (2006). *Methods in educational research: from theory to practice*, New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Ning, H. K., Lee, D., & Lee, W. O. (2015). Relationships between teacher value orientations, collegiality, and collaboration in school professional learning communities. *Social Psychology of Education*, 18, 337-354.
- Werbińska, D. (2016). Language-teacher professional identity: Focus on discontinuities from the perspective of teacher affiliation, attachment and autonomy. *New directions in language learning psychology*, 135-157.