



جامعة المنصورة  
كلية التربية



## الانتماء المهني لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي (المشكلات والحلول)

إعداد

الباحث/ محمد سعد منصور عرابي

إشراف

أ.د/ محمد محمد إبراهيم مطر  
أستاذ أصول التربية المساعد  
كلية التربية - جامعة المنصورة

أ.د/ على عبدربه حسين  
أستاذ أصول التربية ووكيل الكلية  
لشئون الدراسات العليا والبحوث  
كلية التربية - جامعة المنصورة

مجلة كلية التربية - جامعة المنصورة

العدد ١١٥ - يوليو ٢٠٢١

الانتماء المهني لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي  
(المشكلات والحلول)

---

## الباحث/ محمد سعد منصور عرابي

مقدمة البحث وتساؤلاته:

يقوم التعليم بدورًا هامًا وبارزًا في إكساب المتعلم الخبرات التربوية التي تمكنه من ممارسة الأدوار الحياتية المختلفة من خلال مؤسسات التعليم، فالتعليم قبل الجامعي يقدم أنواع عديدة من المناهج التعليمية والخبرات والمهارات الحياتية التي تساعد المتعلمين على المساهمة والمشاركة الفعالة في المجتمع وتعد كلية التربية أحد أهم كليات الجامعة في إعداد الطلبة المعلمين لممارسة مهنة التعلم وإكساب المتعلمين القيم والاتجاهات الدينية والوطنية والاجتماعية.

والانتماء بمفهومه البسيط يعني الارتباط والانسجام والايمان مع المنتمي اليه وبه، وعندما يفتقد الإيمان فهذا يعني أن هناك خللاً، ومع هذا الخلل تسقط صفة الانتماء، كما أن الانتماء كمفهوم ينتمي إلي المفاهيم النفسية الاجتماعية، ويعني الاقتراب والاستمتاع بالتعاون أو التبادل مع الآخرين (البرادعي، ٢٠٠٩، ١٥).

فالمعلم بما يملكه من إعداد أكاديمي ومهني؛ يقع عليه الدور الأساسي في تعميق الانتماء الوطني والمهني والاجتماعي لدى المتعلمين وغرس المواطنة الصالحة في نفوس تلاميذه والمعلم بتوجيهاته وإمكاناته وقدراته يساهم بإيجابية في تحقيق المواطنة للتلاميذ فالانتماء المهني يؤثر في شخصية العاملين تأثيراً إيجابياً، ويعدل من سلوكياتهم لتصبح أكثر إيجابية نحو المهنة التي يعملون بها، ويفعل دور الرقابة الذاتية لديهم في أداء مهامهم الوظيفية (اسماعيل، ٢٠١٦، ٧١-٧٢).

علي هذا فإن نجاح أي مؤسسة تعليمية يعتمد علي مدى توفر العنصر البشري الملائم لمتطلبات مراحل التعليم بهذه المؤسسات ويقصد بالعنصر البشري هنا هو المعلم الذي يمثل الدعامة الأساسية التي يرتكز عليها النظام التعليمي بهذه المؤسسات، وتعد مرحلة التعليم الأساسي من المراحل التعليمية الهامة لأنها تقابل أهم مرحلة في حياة الفرد وهي مرحلة البناء التي يتحدد فيها بناء الشخصية وتكوين الاتجاهات والمبادئ والقيم السليمة، ويتم في هذه المرحلة الإعداد الجاد للمواطن كي يكون عنصرًا فاعلاً يستطيع أن يساهم بدوره في التنمية بمجتمعه نحو الرقي والتقدم لتكون له مكانة بين المجتمعات، ولا سبيل في تحقيق الرقي للمجتمعات إلا إذا توفرت الكفاءات البشرية من معلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي، وأن تتوفر فيهم الشروط اللازمة لهذه المرحلة من حيث الإعداد والتأهيل التربوي والخبرة العلمية والقدرة علي العطاء وهذا ما ينعكس إيجابياً علي مستوى أداء التلاميذ لهذه المرحلة، ويساهم في تحقيق الأهداف التربوية، والمحافظة علي وقت العمل

---

وعدم هدره فيما لايفيد، وهذا يعتمد علي مدى تحقيق الانتماء المهني لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي (عبد العال، ٢٠١٦، ٤٩).

ومن ثم فإن وجود الانتماء المهني لأي مهنة من المهن ضرورة للقيام بها على الوجه المطلوب ووجود مهنة التعليم ضرورة حتمية، فالمشكلات التي تعاني منها الأنظمة التعليمية في المجتمعات المختلفة، وتذمر بعض المعلمين من اوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية، وتقصيرهم في اداء العمل المطلوب منهم، ترجع الي ضعف انتمائهم لمهنة التعليم، وأدائها على انها وظيفة وليست رسالة لها تأثيرها ودورها الفعال في تقدم المجتمعات اما وجود الانتماء المهني لدى المعلمين يشجعهم على الابداع والابتكار والتجديد المستمر في أداء وظائفهم (عبد العال، ٢٠١٦، ٤٢).

وبالمقابل فان ضعف الشعور بالانتماء لدى الافراد في المجتمع، يتسبب في مشكلات اجتماعية واقتصادية وسياسية ويظهر ذلك جليا في سلوكيات الأفراد في المجتمع (المهدي، ٢٠٠٧، ٤٩).

كما أن الاحساس بالانتماء المهني من شأنه تحقيق التواصل والفهم المشترك والمتبادل بين جميع العاملين داخل المؤسسة، كما أنه يعزز بناء جسور الثقة بين الإدارة والعاملين، والتفاني في خدمة الهدف العام كما يحقق قدراً أكبر من المردود، عندما يظهر ذلك على الأداء الفعال للموظف وتعميق الانتماء في نفوس الأفراد يعد ضماناً للمساعدة على نموهم نمواً سليماً، ليصبحوا أشخاصاً إيجابيين في المجتمع، ومنتمين إليه. كما أن شعور المعلمين بالانتماء المهني لعمليهم أهمية بالغة في انجازهم المهني، وانعكاس ذلك على العاملين معه، وعلى الطلبة داخل المدرسة، فهو يدفع بالاتجاه نحو الاستقرار النفسي، ويقضي على الطبقة الاجتماعية، ويحقق الترابط الاجتماعي، كما أنه يعطي دافعاً للعمل البناء والتضحية، والأخلاص في العمل، وقوة العزيمة (عبدالعال، ٢٠١٦، ٤٢).

وفي ضوء ماسبق يمكن للباحث صياغة مشكله البحث في مجموعة من الأسئلة الفرعية

الآتية:

١. ما الإطار المفهومي للانتماء المهني للمعلم؟
٢. ما مشكلات تحقيق الانتماء المهني لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الدقهلية ؟

---

٣. ما سُبُل مواجهة مشكلات تحقيق الانتماء المهني لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي؟  
أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الي وضع تصور مقترح يمكن من خلاله مواجهة مشكلات تحقيق الانتماء المهني لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الدقهلية وذلك من خلال.

١. التعرف على الإطار المفهومي للانتماء المهني للمعلم.
  ٢. التعرف على واقع دور معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الدقهلية في تحقيق الانتماء المهني للمعلم.
  ٣. الكشف عن أهم معوقات تحقيق الانتماء المهني لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الدقهلية.
  ٤. تقديم تصور مقترح لمواجهة أهم مشكلات تحقيق الانتماء المهني لدى معلم الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الدقهلية.
- أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث الحالي إلى عدة أمور؛ منها:

١. يستمد هذا البحث أهميته من أهمية موضوعه حيث أن نهضة الأمم والشعوب من خلال حركات التطور والاصلاح في شتى المجالات ينبغي أن تبدأ بالمعلم لأنه أساس البنين والارتقاء بمستواه العلمي والاجتماعي هو الركيزة الأساسية التي يقوم عليها اصلاح أي نظام تربوي.
٢. الاتجاه المتزايد لحجم أفراد هذه المهنة إذا لابد من طرح قضية المعلم ومعاناته بشكل موضوعي حتى يمكننا أن نلتمس ونتعرف على مواقف الخلل والمشكلات التي يعاني منها أمليين أن نصل الى نتائج من شأنها أن تساهم في تطوير أداء المعلم والطالب باعتبارهما صلب العملية التعليمية.
٣. طرح بعض الأفكار والبدائل التي تساعد في التغلب على جوانب معوقات الانتماء المهني للمعلمين القائمين على العملية التربوية لأهمية الانتماء المهني للمعلمين بحيث يكون لديهم انتماء شخصي للعمل في مهنة التدريس.

---

منهج البحث:

في ضوء طبيعة الموضوع وأهدافه، استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي، وللإجابة على بعض تساؤلات البحث، قام الباحث بتصميم استبانة موجه إلى بعض معلمى ومديرى مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسى بمحافظة الدقهلية بغرض التعرف على أهم مشكلات ومعوقات الانتماء المهني لديم وسبل التغلب عليها من وجهة نظرهم.

مصطلح البحث:

### الانتماء المهني للمعلم

يعرفه البحث الحالي بأنه اعتقاد قوى وقبول المعلم بأهداف المدرسة التي يعمل فيها، ويرغب فى المحافظة على عضويته فيها، ورغبته في بذل أكبر عطاء ممكن لصالحها مع رغبة قوية في الاستمرار فيها، وتسهيل تحقيقه لأهدافها بغض النظر عن القيمة المادية المتحققة منها، والدفاع عنها وتحسين سمعتها.

أداة البحث وعينته:

تمثلت أداة البحث فى استبانة مقدمة إلى عينة من مديرى ومعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسى بمحافظة الدقهلية بغرض رصد أهم المشكلات والمعوقات التي تحول دون تحقيق الانتماء المهني لديهم وكيفية مواجهتها، وتم تطبيق الاستبانة على عينة ممثلة من مديري ومعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسى بالإدارات التعليمية التي تم اختيارها بمحافظة الدقهلية؛ حيث تم اختيار (٩) من أصل (١٨) إدارة بنسبة (٥٠%) من إجمالي عدد الإدارات بمحافظة الدقهلية، واتسمت العينة بتمثيلها لمختلف قطاعات المحافظة وجمعها ما بين الذكور والاناث والمديرين والمعلمين وهذا ما سيتم توضيحه بالاطار الميدانى للبحث.

دراسات سابقة:

أولاً: دراسات عربية

من أهم الدراسات العربية التي أمكن الاطلاع عليها ما يأتي:

(١) دراسة شتات (٢٠٠٩)

بعنوان "قياس مدى الانتماء المهني للمعلم الفلسطيني وعلاقته بمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل (مثبت، ومساند)"

هدفت الدراسة الي الكشف عن مدى الانتماء المهني للمعلم وارتباطه بمهنة التعليم ومدى قيام المعلمين بواجباتهم المهنية نحو مجتمعاتهم وطلابهم وزملاؤهم، وقام الباحث باستخدام المنهج الوصفي، وأستخدم الاستبانة كأداة للبحث وذلك للكشف عن مدى انتماء المعلم وارتباطه بمهنة التعليم، وعلاقة ذلك بمتغيرات الجنس والخبرة (مثبت ومساند)، وخلصت الدراسة الى النتائج التالية؛ منها: يتمتع المعلم الفلسطيني بانتماء مهني بدرجة عالية ولعل هذه النتيجة تتسجم مع نتائج الاختبار الوطني للصف السادس ونتائج الثانوية لهذا العام حيث كانت افضل من سابقتها في الاعوام السابقة، وأن المعلمات أكثر انتماء للمهنة من الذكور حيث أن مهنة التعليم لاتزال المهنة المفضلة للإناث في المجتمع الفلسطيني.

(٢) دراسة اسماعيل (٢٠١٦)

بعنوان "التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد بالتعليم قبل الجامعي مدخل لزيادة الانتماء المهني لديهم"

هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لاستخدام التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد بالتعليم قبل الجامعي كمدخل لزيادة الانتماء المهني لديهم من خلال التعرف على الإطار الفكري للتنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد بالتعليم قبل الجامعي، وكذلك التعرف على مفهوم الانتماء المهني للمعلم ومراحل ومظاهر وجوده ومعوقاته ومتطلبات تحقيقه ثم الوقوف على الآليات المقترحة للتنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد بالتعليم قبل الجامعي لزيادة الانتماء المهني لديهم، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج ؛ منها: ضرورة قياس الانتماء المهني عند تعيين المعلمين الجدد كأحد معايير التعيين بجانب المعايير التقليدية الأخرى، رصد وزارة التربية والتعليم ميزانية مناسبة لعملية التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد من أجل تعميق انتمائهم

---

المهني، الاستعانة بالمتخصصين لتقديم التسهيلات اللازمة من استشارات ومعلومات من أجل دعم الانتماء المهني للمعلمين الجدد.

(٣) دراسة أحمد (٢٠٢٠)

بعنوان "فعالية البرامج الطلابية في تنمية الانتماء المهني لدى الشباب الجامعي دراسة تقويمية من منظور طريقة تنظيم المجتمع"

هدفت الدراسة إلى تحديد البرامج الطلابية التي تساهم في تنمية الانتماء المهني لدى الشباب الجامعي، وتحديد مستوى أبعاد الانتماء المهني لدى الشباب الجامعي، وتحديد الصعوبات التي تواجه فاعلية البرامج الطلابية في تنمية الانتماء المهني لدى الشباب الجامعي، التوصل إلى آليات تنفيذية إجرائية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لزيادة فاعلية البرامج الطلابية في تنمية الانتماء المهني لدى الشباب الجامعي، حيث استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج؛ منها: القدرة على ارتباط الأهداف بتنمية الانتماء المهني لدى الشباب الجامعي، القدرة على استنارة الشباب الجامعي لتنمية الانتماء المهني لديهم، كما جاء مستوى أبعاد الانتماء في الدراسة من خلال الإحصاء بقيمة (٨٥,٦%) وهذه نسبة مرتفعة.

ثانياً: دراسات أجنبية

من أهم الدراسات الأجنبية التي أمكن الاطلاع عليها ما يأتي:

(١) دراسة سوميتش وبلوجر (Somech & Bogler, 2004)

بعنوان "التعرف على العلاقة بين الولاء المهني والانتماء التنظيمي للمعلمين ومشاركتهم في اتخاذ القرار"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الولاء والانتماء المهني والانتماء التنظيمي للمعلمين ومشاركتهم في اتخاذ القرار، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي واستبانة ثم توزيعها على عينة الدراسة البالغ عددها (٩٨٣) معلماً من (٢٥) مدرسة إعدادية و(٢٧) مدرسة ثانوية في تركيا، وأظهرت الدراسة إلى مجموعة من النتائج؛ من أهمها: أن هناك علاقة ارتباطية ايجابية بين الولاء المهني والانتماء التنظيمي مع المجال الإداري والحضاري المنظم في التعامل مع الطلبة والمجموعات العامة والمدرسة، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين الولاء المهني والمجال الفني من الاستبانة.

(٢) دراسة أجرى ناير (Nayir)،(2013)

بعنوان " مستوى الانتماء التنظيمي لدى مديري المدارس الابتدائية دراسة ميدانية في تركيا"

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى الانتماء التنظيمي لمديري المدارس الابتدائية ومديراتها في تركيا، وفقا لمتغيرات الجنس والفرع الدراسي، والحالة الاجتماعية، والخبرة، والمستوى التعليمي وحجم المدرسة، ومنطقة المدرسة، وأستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وأعد الباحث استبانته وأجراها على عينة مكونة من (٦٧٨) مديرا ومديرة من (٢٣) مدينة في تركيا، وجمعت بيانات الدراسة من خلال اداة قياس الانتماء التنظيمي، وأظهرت نتائج الدراسة مجموعة من النتائج؛ منها: تنوعا في استجابات مديري ومديرات المدارس الأبتدائية بالاعتماد على الجنس ونوع المدرسة وحجم المدرسة، وأظهرت تنوعاً في تصورات مديري المدارس لأبعاد التحديد والتدخل لتحقيق الانتماء التنظيمي بالاعتماد على متغيرات الحالة الاجتماعية، ونوع المدرسة، والخبرة والمستوى التعليمي، وحجم المدرسة، ومنطقة المدرسة.

(٣) دراسة ندرسا وآخرون (Nadarasa & et al، 2014)

بعنوان "تأثير أساليب القيادة لدى المديرين على الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية بمنطقة جافنا"

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مدى تأثير أساليب القيادة لدى المديرين على الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية بمنطقة جافنا وركز على أسلوبين الأول أسلوب القيادة الديمقراطية والثاني الأسلوب الأستبدادي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي في دراسته كما اعتمد الباحث في جمع البيانات على الاستبانته كأداة للدراسة، وقد طبقت على عينه مكونه من (٣٢٠) معلماً ومعلمة من المدارس الثانوية بالمنطقة، وأظهرت الدراسة مجموعة من النتائج؛ منها: القيادة الديموقراطية لها تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي للمعلمين والقيادة المستبدة لها تأثير سلبي علي الرضا الوظيفي.

التعليق على الدراسات السابقة

من خلال ما تم عرضه من دراسات- عربية وأجنبية - يتضح الآتي.

❖ اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات الدرسات السابقة في مجال الأهتمام حيث اهتمت بدراسة

بالانتماء المهني، وكذلك تتشابه معها في الأداة المستخدمة؛ مثل دراسة إسماعيل (٢٠١٦)،



---

ودراسة (Somech & Bogler، 2004)، حيث اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي مستخدمة الاستبانة كأداة للدراسة.

- ❖ **أختلفت** الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في رصد المعوقات التي تحول تحقيق الانتماء المهني لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، وسبل التغلب على هذه المعوقات.
- ❖ **أفادت** الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بلورة مشكلة البحث، وبناء الإطار النظري وإثرائه، والتوصل إلى بعض الدراسات السابقة والمراجع المختلفة التي تغطي بعض جنواب الدراسة.

**هذا ويسير البحث وفق محورين على النحو الآتي:**

**الإطار المفهومي للانتماء المهني للمعلم**

**أولاً: مفهوم الانتماء المهني للمعلمين وعلاقته ببعض المفاهيم**

يعبر الانتماء المهني إلى درجة كبيرة عن مدى الانسجام بين المعلم وزملاء العمل، بل بالبيئة عموماً وبخاصة إذا ما سادت أجواء العمل علاقات طيبة، تتجسد من خلال مواقف متكرره، ومتبادلة بين المعلمين مما يقوي مشاعرهم الإيجابية نحو العمل، ويولد لديهم روحاً معنوية عالية وتفانياً كبيراً، فيكون الانتماء المهني والحالة هذه صمام أمان من زاوية ديمومة العمل ونجاحه (عواد، ٢٠١٣، ٥٨).

**الانتماء لغة:** إن أصل كلمة الانتماء في اللغة العربية هي نَمَى، يقال نَمَى الشيء: أى زاد، وكثر، وارتفع، ويقال انتمى الولد إلى أبيه: أى انتسب إليه، كما يقال: نَمَيْتَهُ إلى أبيه: أى نسبته إليه وعزوته له، ومن ثم الانتماء كلمة مأخوذة من النماء بمعنى الزيادة والعلو والارتقاء ويقال انتمى فلان إلى فلان إذا ارتفع إليه النسب (الديب، ٢٠١٧: ٣٧).

**وفي الاصطلاح:** "يدل مفهوم الانتماء إلى الانتساب إلى كيان ما يكون المعلم معه مندمجاً فيه بأعتبره عضواً مقبولاً به، ويشعر بالأمان فيه، وقد يكون هذا الكيان جماعة، طبقة، وطن وينطوي الانتماء على الولاء الذي يعبر الإنسان عن مشاعره من خلاله تجاه الكيان الذي ينتمي إليه" (درويش، ٢٠٠٩، ٢٦٧).

■ **علاقة الانتماء المهني بالولاء المهني:** الولاء شعور بالارتباط بشيء ما خارج ذات الفرد مثل جماعة، تنظيم، هدف، فكرة، قضية، نظام، مثل أعلى، يحمل ذلك الشعور معه استعداداً للمساندة والقناعة تجعل الفرد يسلك بإصرار وحزم نحو المصلحة والمنفعة الخاصة بموضوع

---

ولائه، فالولاء يستوجب من الفرد أن يقوم بالتضحية العاطفية والمعنوية والمادية من أجل الجماعة (رافع، ١٩٩٣، ١٩).

■ **علاقة الانتماء المهني بالاغتراب الوظيفي:** الاغتراب الوظيفي له مساحة كبيرة في أدبيات التربية بل في كثير من مجالات الفكر الإنساني، وقد تعددت تعريفاته التي منها انه " المعنى المضاد للانتماء، بل هو الجانب المظلم الذي يقود إلى إشكالات خطيرة وتفاعلات ضارة وهدامة قد تقود المجتمع إلى مستنقع خطير وتدخله في نفق مظلم قد يصعب الخروج منه (اشموني، ٢٠٠٥، ٢٩).

#### ثانيًا: أهداف الانتماء المهني للمعلمين

■ **مساهمة المعلم في انجاز العمل باتقان:** الحرص على إنجاز العمل بشكل متقن ومتميز وهذا يظهر من خلال المتابعة المستمرة من المدير للمعلمين للتعرف على معدلات إنجاز الأعمال الموكلة اليهم والعمل على معرفة أسباب انخفاض مستوي الأداء والتي تأتي في الغالب منها نتيجة لعدم شعور المعلمين بالارتياح في العمل وهو ما يستلزم من المدير معرفة المشكلات والصعوبات التي يعاني منها المعلم والعمل على علاجها ومحاولة التخلص منها ومن تأثيرها على أدائه (إسماعيل، ٢٠١٦، ١٢٤).

■ **شعور المعلم بقيمة الوقت والعمل وعدم هدره:** وهذا الهدف يعني التزام المعلم بوقت عمله وعدم هدره فيما لا يفيد المدرسة وهو ما يوضح انتمائه للمدرسة التي يعمل بها وحرصه على إنجاز ما يكلف به وما يطلب منه على أكمل وجه (عبدالعال، ٢٠١٦، ٤٩).

■ **الشعور بالانتماء لجهة العمل والاعتزاز بالعمل فيها:** كل معلم لديه انتماء مهني لجهة عمله نجده يعتز بالانتماء اليها، ويعمل على ذكر محاسن عمله ويتغاضي أو يخفي عيوبه عن الآخرين إن وجدت (عبدالعال، ٢٠١٦، ٤٩).

■ **المشاركة الإيجابية في جهود التحسين والتطوير:** ويتم ذلك من خلال تقديم المعلم للاقتراحات والأفكار الإبداعية والتطويرية الهادفة إلى زيادة فعالية العمل وتحسين الأداء والإنتاجية بعكس المعلم الذي ليس لديه انتماء مهني لمدرسته أو يقل لديه الرغبة في التطوير ولا يبذل أي جهد في عمله من أجل ذلك بل على العكس من ذلك نجده يشكل عائقا أمام المدرسة ويعيق الآخرين في تطوير العمل بالمدرسة (عياد، ٢٠١٠، ٨٣).

---

▪ الوعي بالمشكلات التي تعوق أدائه: و أن يحاول طرح الحلول لمواجهتها والتغلب عليها (ناصر، زناتي، ٢٠٠٨، ٤٤٨).

▪ أن يقتنع المعلم قناعة كاملة بما يقوم به من أعمال: وأن يحرص على التنمية الذاتية المستمرة لرفع مستوى أدائه في العمل (إسماعيل، ٢٠١٦: ١٢٤).

ثالثاً: أهمية الانتماء المهني للمعلمين وأهمية قياسه لدى المعلمين

أ- أهمية الانتماء المهني للمعلمين.

يعدد التربويون مجموعة من النقاط لأهميه الانتماء المهني للمعلم:

▪ يمثل الانتماء المهني عنصراً هاماً فالربط بين المدرسة والمعلمين فيها لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المدرسة أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء المعلمين للعمل وتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز (أبو العلا، ٢٠٠٩، ٣٩).

▪ إن انتماء المعلمين لمهنتهم يعتبر عاملاً هاماً في التنبؤ بفاعلية المدرسة (عياد، ٢٠١٠، ٧٤).

▪ أن انتماء المعلمين للمدرسة التي يعملون بها يعتبر عاملاً هاماً أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في منظماتهم أو تركهم العمل في مدارس أخرى (الصيرفي، ٢٠٠٥، ٢٤٦).

▪ إن الانتماء المهني من أكثر المسائل التي أخذت تشغل بال إدارة المنظمات كونها أصبحت تتولي مسؤولية المحافظة على المنظمة في حالة صحية سليمة وتمكنها من الاستمرار والبقاء وانطلاقاً من ذلك برزت الحاجة لدراسة السلوك الإنساني في تلك المنظمات لعرض تحفيزه وزيادة درجات انتماء المعلم بأهدافها وقيمتها (الدوسري، ٢٠٠٥، ٨٠).

▪ يعمل الانتماء المهني على التخفيف من ظاهرة الغياب المتكرر، وخاصة الغياب الاختياري والذي يتضمن إيجاد أعذار، وكذلك يعمل على التخفيف من دوران العمل (المحتسب وجعلود، ٢٠٠٧، ١٠٩).

ب- أهمية قياس الانتماء المهني للمعلمين:

عملية قياس الانتماء المهني للمعلمين تعتبر ظاهرة إدارية واعية، هادفة، تحقق للمعلمين والمدرسة فوائد كثيرة منها: (اللوزي، ٢٠٠٣، ١٣٩-١٤١)

▪ أن يقدم المدير مؤشرات دالة على مستوى الانتماء المهني للمعلمين.

---

■ يعتبر قياس الانتماء المهني بمثابة أداة تشخيصية جيدة تعتمد الإدارة الناجحة على استخدامها لقياس ومعرفة المشكلات والمعوقات التي تقف أمام المعلمين والمدرسة.

رابعاً: ابعاد وأنماط الانتماء المهني للمعلمين

أ- أبعاد الانتماء المهني للمعلمين.

تناول علماء التربية مجموعة من أبعاد الانتماء المهني تشمل نمط الانتماء ومجال الانتماء حيث أن نمط الانتماء يشير إلى الأشكال المختلفة للانتماء أما مجال الانتماء فيشير إلى الأشياء التي يمكن للفرد أن ينتمي إليها، وتناول باحثون آخرون مفهوم أبعاد الانتماء المهني من منظور مساهمتها في زيادة انتماء الموظف وولائه للمؤسسة التعليمية وفي هذا الإطار بين تارتر وهوي هذه الأبعاد كما يلي (سلامة، ٢٠٠٣: ٤٤):

■ **سلوك الدعم:** يجب على المدير إثارة دافعية المعلمين للعمل من خلال كونه قدوة لهم في العمل الجاد، وفي اظهار اهتمامه الحقيقي لصالح المهنة، ويجب أن يشعر المدير بالانتماء للمدرسة مثل المعلم، لأن الانتماء ظاهره جماعية كما هو ظاهره فردية، كما وأن الاستقلالية المهنية وحرية التصرف تعتبر من صلب مهام التعليم والتعلم، وتساهم في زيادة انتماء المعلم لمكان عمله (عبدالعال، ٢٠١٦، ٤٦).

■ **سلوك التوجيه التخويل:** وهو سلوك موجه بيدي قدرة المدير على توجيه المعلم وأن يكون المدير متسامحاً في علاقته مع المعلمين، ويكون عوناً لهم، وعلى قدرته على تخويلهم القيام بالمهام مع بقاءه مستقلاً نسبياً عن المسؤولين الموجودين في المراكز الوسطى (سلامة، ٢٠٠٣، ٤٤).

ب- انماط الانتماء المهني للمعلمين

أنماط الانتماء عند (Etzioni)، (1961) فقد اقترح تصنيف للمؤسسات قال فيه بأنه يمكن للانتماء أن يندرج تحت احد الأنماط التالية: الانتماء الاختياري، الانتماء النفعي، الانتماء الإجباري (إبراهيم، ٢٠٠٧، ٢٨).

■ **الانتماء الاختياري:** وهو يمثل النمط السائد في المؤسسات التي تترك خيار الانتماء او عدمه للمعلم لانه اذا انتمى اليها فهذا يعني انه مقتنع بأهدافها إبتداء ليصبح امتثاله للسلطة فيها طوعياً تماماً.

▪ **الانتماء الإجباري:** هو يلحق بالمؤسسات التي لا يخير فيها المعلم على الانتماء بل هو مجبر لأنه مسلوب الإرادة تحت ظروف القاهرة.

▪ **الانتماء النفعي:** وهو يصف طبيعة الانتماء في المؤسسات التي تقدم العوائد النفعية للمنتمين إليها مقابل امتثالهم للوائحها وهي تمثل علاقة تبادلية بين المعلمين والمؤسسة، وتظهر هذه العوائد في العلاوات والمكافآت ومن هذا المنطلق يمكن القول الى أن (Etzioni) يرى ان النمط النفعي يقع ضمن مجال طرفاه النمط الاختياري، والنمط الإجباري حيث ان كل مؤسسة تميل إلى احد الطرفين حسب النمط الإداري التي تسير عليها قياداتها

#### خامساً: مراحل ومداخل الانتماء المهني للمعلمين

##### أ- مراحل الانتماء المهني للمعلمين:

▪ **مرحلة التدريب للمعلمين** وهذه هي فترة ما بعد التعيين مباشرة ولمدة عام من تاريخ الالتحاق بمهنة التعليم، ويخضع المعلم خلالها للتدريب والاختبار، وهدف المعلم في هذه المرحلة الحصول على القبول من قبل المدرسة التي يعمل فيها (الجراح، ٢٠٠١٣، ٥٦).

▪ **مرحلة العمل والإنجاز للمعلمين** وتبدأ من السنة الثانية وتمتد حتى السنة الرابعة، ويسعى المعلم في هذه المرحلة إثبات ذاته، وتتميز بشعور المعلم بالأهمية الشخصية وخوفه من الفشل، وتعزيز مفهوم المعلم عن نفسه، وظهور قيم الانتماء المهني (عبد الهادي، ١٩٩٥، ٥٥).

▪ **مرحلة الثقة بالتنظيم لمهنة التعليم** وتبدأ هذه المرحلة من السنة الخامسة من التحاق المعلم بمهنة التعليم، وفيها يتم تقوية مفهوم الانتماء المهني لدى المعلم، وتنتقل هذه الفترة بالمعلم من مرحلة التكوين الوظيفي الى مرحلة النضج الوظيفي (عورتاني، ٢٠٠٣، ١٤).

##### ب- مداخل الانتماء المهني للمعلم:

وقد تعددت الرؤي في دراسة الانتماء المهني إلى مداخل متعددة (درويش، ٢٠٠٩):

▪ **المدخل الأول:** باعتباره حاجة من الحاجات الأساسية التي يشعر بها الإنسان أو لكونه دافعاً يحرك الإنسان لإشباع حاجة أساسية له في الحياة وعلى الرغم من هذه الاختلافات إلا أنه في كل الحالات تعني أنه حاجة أساسية يستحيل منها حياة الإنسان بلا انتماء.

▪ **المدخل الثاني:** أتى من علماء الاجتماع الذين درسوا الجماعات وتوصلوا إلى أن الجماعة المتماسكة تقدم للفرد الشعور بالانتماء للجماعة بوصفه عضواً من أعضائها.

■ **المدخل الثالث:** أتى من مدخل علماء نفس المنظمات ومن مدخل السلوك الإنساني في المنظمات والذي قدم لنا مفهوم الانتماء التنظيمي أو الانتماء للعمل، ويتضمن دراسة الانتماء الأسري والانتماء للنقابات والجماعات المهنية.

■ **المدخل الرابع:** وهو يمثل أشكالاً أكبر للانتماءات مثل الانتماء الوطني والانتماء الديني الإسلامي والانتماء القومي العربي والانتماء لأيدلوجيات معينة، وتزيد الحاجة إلى الانتماء للأفراد الذين تقتضي طبيعة عملهم تقديم المساعدة والدعم والمشورة القيمة مثل المدرسين والمرضات والمستشارين.

سادساً: تأثير الانتماء المهني على المعلم وعلى المدرسة

(أ) تأثير الانتماء المهني على المعلم:

■ **القسم الأول:** ويتمثل في آثار الانتماء المهني على المعلم خارج نطاق العمل وتنقسم هذه الآثار إلى نوعين هما الآثار الإيجابية والآثار السلبية فالآثار الإيجابية تتمثل في أن الانتماء المهني يقوي رغبة المعلم في الإستمرار في العمل في المدرسة كما يجعله يستمتع عند أدائه لعمله الأمر الذي ينعكس على انتماؤه المهني والانتماء المهني يجعل المعلم يتبنى أهداف التنظيم ويعتبرها أهدافه وبالتالي يعمل جاهداً لتحقيق تلك الأهداف (ماهر، ٢٠٠٠، ٢٣١).

■ **القسم الثاني:** فيتمثل في آثار الانتماء المهني على المسار المهني للمعلم فالمعلم ذو الانتماء المهني المرتفع يجعل المعلم أكثر إخلاصاً واجتهاداً في تحقيق أهداف المدرسة التي يعتبرها أهدافه كما أنه يرى أن مصلحته النهوض بالمدرسة لثقته أن المدرسة ستكافئه على انتماؤه وإخلاصه وأدائه التميز (جرينبرج، ٢٠٠٤، ٢١٦).

(ب) تأثير الانتماء المهني على المدرسة:

يؤثر الانتماء المهني على المتغيرات التنظيمية التالية (عياد، ٢٠١٠، ٩٦):

■ **الأداء المتميز:** يؤثر الانتماء المهني على فعالية وكفاءة المنظمات لما له من تأثير على أداء العاملين والتزامهم بأهداف المنظمة وتشير الأبحاث والدراسات إلى أن الانتماء من أهم مقومات الإبداع الوظيفي كما يشير الباحثون إلى أن هناك علاقة ارتباط قوية بين الانتماء المهني والإبداع الإداري كما توصلت إحدى الدراسات إلى أن الانتماء المهني تأثيراً مباشراً على الأداء الوظيفي بغض النظر عن المتغيرات الشخصية (الخبرة - مستوى التعليم - الجنسية - العمر).

■ **دوران العمل:** تشير بعض الدراسات إلى أن زيادة الانتماء المهني لدي العاملين يقلل معدلات الدوران، وتشير دراسات أخرى إلى أن الانتماء المهني يؤثر بشكل مباشر على نية ترك العمل، الانتماء المهني له تأثير سلبي قوي على نية ترك العمل فالعامل الأقل انتماء أكثر ميلاً لترك العمل، كما أن الانتماء المهني يساعد إلى حد كبير على انخفاض نسبة الغياب والحد من مشكلة التأخر عن العمل.

### ج) تأثير الانتماء على المعلم في ظل جائحة كورونا:

■ يُعد قطاع التعليم الأكثر تأثرًا في ظل جائحة "كوفيد-19" وتداعيتها، والتي تسببت بأغلاق المدارس في معظم بلدان العالم، وغياب مئات الملايين من الطلاب عن صفوفهم الدراسية الاعتيادية، الأمر الذي يشكل خطرًا على مستقبل تعلمهم، مما استدعى الانتقال السريع الى التعليم عن بعد كونه ضرورة ملحة للحفاظ على استمرارية التعليم كما أن التحول المفاجئ الى التعلم الإلكتروني جعل الجميع في صدمة كبيرة أساسها عدم جاهزية البنية الرقمية في الأنظمة التعليمية تحديدًا لهذا التحول المسبوق (قنبيي وآخرون، ٢٠٢٠، ٤).

### سابعًا: المسؤوليات الاجتماعية للمعلم وعلاقتها بالانتماء المهني في عصر الرقمنة

أ) دور المسؤولية الاجتماعية للمعلم: تعرف المسؤولية الاجتماعية للمعلم عليوة (٢٠١٤، ٧٤)

بأنها مسؤولية المعلم الذاتية عن الجماعة التي ينتمي إليها " وتضم الأبعاد الآتية:

■ **المسؤولية الذاتية:** وهي شعور وإدراك المعلم ووعيه بذاته ومسئوليته عن تحقيق مستوى عال من الأداء والانجاز والأعمال التي توكل اليه.

■ **المسؤولية الدينية والأخلاقية:** وهي صحوه الضمير وشعور المعلم بقيمته الخاصة وسلوكه نحو تعاليم الدين وقيامه بالواجبات الدينية والمبادئ الأخلاقية عموماً.

■ **المسؤولية تجاه الآخرين:** وهي التزام المعلم تجاه أصدقائه وزملائه داخل المدرسة وخارجها.

■ **المسؤولية تجاه المجتمع والوطن:** وهي انتماء المعلم وإحساسه والتزامه الخلقي والسلوكي نحو وطنه ومجتمعه ومكانته.

ب) **مفهوم التحول الرقمي:** يعرف بأنه السعي إلى تحقيق استراتيجية المنظمات وتطوير نماذج

الأعمال والتشغيل المبتكرة والمرنة من خلال الاستثمار في التقنيات وتطوير المواهب وإعادة تنظيم العمليات وإدارة التغيير لخلق قيمة وخبرات جديدة للعملاء والموظفين وأصحاب العلاقة.

(ج) فوائد التحول الرقمي للتعليم: قد أدى اعتماد التكنولوجيا الرقمية وإدماجها في التعليم العديدي من الفوائد؛ منها (الحرون و بركات، ٢٠١٩، ٤٤٤) :

- يصبح الطالب عنصراً مكوناً في العملية التعليمية ليس المتأثر.
- لن يكون المعلم بعد الآن عنصراً ذاتياً للمعرفة ويبدأ بتوجيه الطلاب الى مصدر المعلومات المؤهلة والمتنوعة.
- تعلم الطالب بسرعه الخاصة وليس لمتوسط سرعة الصف.
- يمكن استخراج جميع نتائج الامتحانات في وقت قصير للغاية حتى يتمكن الطلاب من الوصول إلى نتائج الاختبار في النظام عبر الإنترنت وإتاحة اختياراتهم المدرسية من خلال نفس النظام.

(د) رابعاً: المعلم في منظومة التحول الرقمي: وضعت الدولة قاعدة بيانات للمعلمين على مستوى الجمهورية، واتخذت خطوات نحو تعزيز وصقل مهارات المعلم المصري فيما يتصل بالتقنيف المالي، والإسهام في تنمية المهارات الشخصية للمعلم حتي تتواكب مداركه مع التطور السريع للاقتصاد العالمي، وفي مجال التنمية المهنية للمعلمين، نفذت برامج تدريبية عديدة، منها تدريب عدد كبير من المعلمين على استخدامات بنك المعرفة المصري، وتدريب قرابة (١٣٠) الف معلم على منظومة التعليم الجديدة، كما تم تخصيص (٢٠%) من المنح الدراسية خارج وداخل مصر لكوادر التعليم لمدة (١٠) سنوات، كذلك ربط التعليم بسوق العمل عبر الاهتمام بتدريب المعلمين وتأهيلهم للنظام عبر إنشاء مركز لتدريب المعلمين طبقاً للمعايير الدولية (الحرون و بركات، ٢٠١٩، ٢٥٣).

ثامناً: دور التنمية المهنية في تحقيق الانتماء المهني للمعلم في ظل التعلم الإلكتروني الحديث (الثورة الصناعية الرابعة)

(أ) مفهوم التنمية المهنية للمعلمين: ارتبط مفهوم التنمية منذ نشأته بمفهوم النمو الاقتصادي على أن هناك فرقاً من حيث المفهوم بين النمو والتنمية؛ بينما يشير النمو إلى الزيادة التلقائية في الناتج، يشير مفهوم التنمية إلى عملية تغيير هيكلية تتم من خلال إجراءات وتدابير مقصودة تهدف إلى تحقيق معدلات معينة من النمو (المنصور، ١٤٢٩هـ، ١٩).

(ب) ثانياً: مفهوم الثورة الصناعية الرابعة: انطلقت الثورة الصناعية الرابعة، وتم طرح المصطلح لأول مرة في معرض (هاتوفر) بألمانيا عام (٢٠١١) حيث ركز على الآلات ونظم الإنتاج



---

التي تعمل بشكل مستقل من تلقاء نفسها دون الحاجة إلى الطاقة البشرية ثم وضعت ألمانيا نهجاً للإعداد لهذه الثورة لتطوير القطاع الصناعي (أبوليهان، ٢٠١٩: ٣٦٨).

**ج) المتطلبات الرئيسية للمعلمين لمواكبة تحديات الثورة الصناعية الرابعة:** من المتطلبات الرئيسية لمواكبة تحديات الثورة الصناعية الرابعة امتلاك الأفراد مهارات سوق العمل عاليه الحرفية؛ لأن هناك تحدي واعد من خلال انتشار الروبوتات المبرمجة لأداء مهارات عاليه الدقة في شتى الأعمال التي توكل اليها، ومن ثم سيتم الإستغناء عن شريحة كبيرة من المجتمع العامل في مجالات كثيرة، ينتج عنها بطالة لاحصر لها (عبد القادر، ٢٠٢٠: ٢٤٥٣).

**د) التحديات تسببها الثورة الصناعية الرابعة في مجال التعليم:** تفرض الثورة الصناعية الرابعة على المؤسسات التعليمية ضرورة تبني مداخل واستراتيجيات وطرق تعلمية تركز على امتلاك المتعلم مهارات سوق العمل بشكل وظيفي، والعمل على تنمية الابتكار لدية من خلال تنشيط ذهنه، بما يتوافق مع طبيعة المحتوى التعليمي وما يتضمنه من خبرات، ومكونات البيئة التعليمية، وخصائصه العمرية، وتسهم المشاركة الفعالة من قبل المتعلم في توطيد ذلك بصورة وظيفية (عبد القادر، ٢٠٢٠: ٢٤٥١).

#### **هـ) المهارات اللازمة للمعلم في عصر الثورة الصناعية الرابعة**

- سيكون المعلم ميسراً لأن المعلمين في حاجة إلى إكسابهم مهارات البرمجة (الأدوات البرمجية) التي تمكنهم من تحقيق أهداف التعليم وتكييف المناهج الدراسية بما يتناسب مع تلك الاحتياجات الفردية.
- سيتغير برنامج تكوين وإعداد المعلم وفقاً لمتطلبات الثورة الصناعية الرابعة من خلال إضافة تخصصات فرعية جديدة، واستبدال مقررات تقليدية بأخرى حديثة واقتراح برامج جديدة.
- أكدت الندوة الاستشارية ٢٠١٧ المعنية بالتعليم الرقمي على أنه إذا كانت التكنولوجيا تستطيع أن تدعم التعليم والتعلم بشكل فعال إلا أنها لا تستطيع الحلول محل المعلم؛ لأن دور المعلم في ظل هذه الثورة أصبح مراقبة أداء المتعلم أثناء الموقف التعليمي ومتابعته ويمكن التدخل إذا لزم الأمر.
- سيقوم المعلم بدعم وتوجيه المتعلم ومطالبته بطرح الأسئلة بدلاً من طلب الأجوبة، وكذلك إرشاده إلى سبل تعلم المستقبل.

**المحور الثاني: الاطار الميدانى للبحث**

---

يمثل هذا المحور الإطار الميداني للبحث، والذي يهدف إلى التعرف على واقع الانتماء المهني لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الدقهلية وأهم المشكلات التي تواجهه وسُبل التغلب عليها، ولتحقيق هذا الهدف، قام الباحث بإعداد استبانة مكونة من (٣) محاور موجهة إلى مديري ومعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الدقهلية، وذلك من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والأدب التربوي ذي الصلة، وقد تم التحقق من صدق هذه الأداة بعرضها على مجموعة من المحكمين، بالإضافة إلى صدق الاتساق الداخلي والذي أسفر عن ارتباط كل مفرد بالبعد الذي تنتمي إليه، وارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للاستبانة، كما تم التحقق من ثباتها من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ **Alpha – Chornbach**، وقد بلغت قيمته (٠,٨٧٠)، وهي قيمة عالية مقبولة إحصائياً، وقد تم تطبيق هذه الأداة على عينة ممثلة للمديرين والمعلمين بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي التي تم اختيارها، حيث تم توزيع (١٠٦٥) استبانة على مديري ومعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي المختارة، وبلغ عدد الاستبانات التي استردها الباحث (١٠٠٠) استبانة بفاقد (٦٥) استبانة، وجدول (١) يوضح وصف العينة وفقاً للقطاع، والإدارة التعليمية، والوظيفة، والنوع على النحو الآتي:

جدول (١) توصيف عينة البحث وفقاً للقطاع والإدارة التعليمية

الوظيفة	مدير	معلم	المجموع	%	القطاع والإدارات	
					القطاع الشمالي	القطاع الأوسط
بلقاس	٣٢	١١٥	١٤٧	١٤,٧	القطاع الشمالي	
شربين	٢٦	١٠٨	١٣٤	١٣,٤		
منية النصر	١١	٧٨	٨٩	٨,٩		
الجمالية	٥	٥٣	٥٨	٥,٨		
المجموع	٧٤	٣٥٤	٤٢٨	٤٢,٨		
شرق المنصورة	٣٨	١٤٥	١٨٣	١٨,٣	القطاع الأوسط	
دكرنس	٢٥	١٠٧	١٣٢	١٣,٢		
طلخا	١٥	٨٦	١٠١	١٠,١		
المجموع	٧٨	٣٣٨	٤١٦	٤١,٦		
تمى الأمديد	٨	٤٠	٤٨	٤,٨	القطاع الجنوبي	
السنبلاوين	١٨	٩٠	١٠٨	١٠,٨		
المجموع	٢٦	١٣٠	١٥٦	١٥,٦		
المجموع الكلي	١٧٨	٨٢٢	١٠٠٠	١٠٠		

يتضح من جدول (١) أن عينة البحث تتسم بالآتي:

- تمثيل مختلف القطاعات بمحافظة الدقهلية (شمال - وسط - جنوب)؛ حيث بلغت عينة البحث بقطاع الشمال (٤٢٨) فرداً بنسبة (٤٢,٨%) من العينة الكلية، كما بلغت عينة البحث بقطاع الوسط (٤١٦) فرداً بنسبة (٤١,٦%) من العينة الكلية، وكذلك بلغت عينة البحث بقطاع الجنوب (١٥٦) فرداً بنسبة (١٥,٦%) من العينة الكلية.
- تجمع ما بين المديرين والمعلمين؛ حيث بلغ عدد المديرين في عينة البحث (١٧٨) مدير بنسبة (١٧,٨%) من العينة الكلية، كما بلغ عدد المعلمين في عينة البحث (٨٢٢) معلم بنسبة (٨٢,٢%) من العينة الكلية.

وبناءً على ما تقدم عرضه يمكن اعتبار عينة البحث ممثلة للمجتمع الأصلي.

ثانياً: المعالجة الإحصائية وتحليل نتائج الدراسة الميدانية.

- ١- المعالجة الإحصائية: بعد تجميع الاستبانات وفحصها واستبعاد الاستبانات غير المكتملة تم إجراء الآتي:

- تفرغ البيانات الواردة في استجابات أفراد العينة في جداول، حيث تم تخصيص ثلاث درجات للبدل تتحقق بدرجة كبيرة، ودرجتين للبدل تتحقق بدرجة متوسطة، ودرجة واحدة للبدل تتحقق بدرجة صغيرة وذلك في المحور الأول، كما تم تخصيص ثلاث درجات للبدل موافق بدرجة كبيرة، ودرجتين للبدل موافق بدرجة متوسطة، ودرجة واحدة للبدل موافق بدرجة صغيرة وذلك في المحور الثاني.

- إدخال البيانات على الحاسب الآلى، ثم مراجعتها للتأكد من صحتها ودقتها.
- اعتمد الباحث فى تحليلها للبيانات إحصائياً على استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)، كما تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- حساب التكرارات ونسبتها لكل مفردة.

- حساب التقدير الرقى لكل مفردة من خلال المعادلة الآتية:

التقدير الرقى = ( ٣ × تكرار البديل تتحقق بدرجة كبيرة + ٢ × تكرار البديل تتحقق بدرجة متوسطة + ١ × تكرار البديل تتحقق بدرجة صغيرة) وذلك فى المحور الأول.

= ( ٣ × تكرار البديل موافق بدرجة كبيرة + ٢ × تكرار البديل موافق بدرجة متوسطة + ١ × تكرار البديل موافق بدرجة صغيرة) وذلك فى المحور الثانى.

- حساب الوزن النسبى لكل مفردة، من خلال المعادلة الآتية:

الوزن النسبى = (التقدير الرقى × ١٠٠) / ن حيث ن: عدد العينة

- ترتيب العبارات حسب الوزن النسبى أو الأهمية النسبية لكل منها؛ حيث إن:

الأهمية النسبية للمفردات = الوزن النسبى / عدد البدائل

- تم حساب قيمة كا<sup>٢</sup> لحسن المطابقة لكل مفردة، وذلك للكشف عن الفروق فى اختيارات أفراد العينة لبدائل الاستجابة الثلاثة (موافق بدرجة كبيرة - موافق بدرجة متوسطة - موافق بدرجة صغيرة) بالنسبة لعبارات محورى الاستبانة، وذلك بتطبيق المعادلة الآتية:

$$كا^2 = \frac{(ت - ت م)^2}{ت م}$$

حيث إن ت = التكرار الملاحظ أو التجريبى. ت م = التكرار المتوقع

٢- تحليل نتائج الدراسة الميدانية:

نتائج المحور الأول: معوقات مرتبطة بمعلمي مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسى

لمعرفة رؤية عينة الدراسة ككل والبالغ عددهم (١٠٠٠) مبحوث حول المعوقات المرتبطة بالمعلمين والتي تحول دون تحقيق الانتماء المهني لدى معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسى، كانت استجابات أفراد العينة كما يوضحها الجدول الآتى:

جدول (٥) استجابات عينة الدراسة ككل حول المعوقات المرتبطة بالمعلمين والتي تحول دون تحقيق الانتماء المهني لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وقيمة (كا<sup>٢</sup>) ومستوى دلالتها والأهمية النسبية

الترتيب	الأهمية النسبية	مستوى الدلالة	كا <sup>٢</sup>	درجة الموافقة						العبارات
				صغيرة		متوسطة		كبيرة		
				%	ك	%	ك	%	ك	
١٤	٧٥,٣	٠,٠١	٩٥,٤	١٨,٨	١٨٨	٣٩,٨	٣٩٨	٤١,٤	٤١٤	١. ضعف إمام المعلمين بمهامهم ومسؤوليتهم.
١١	٧٧,٦	٠,٠١	١٣١,٨	١٦,٣	١٦٣	٤٠,٤	٤٠٤	٤٣,٣	٤٣٣	٢. ضعف الوعي بأهمية الانتماء المهني من قبل المعلمين.
١	٩٧,١	٠,٠١	٢١٩,٦	١٧,٨	١٧٨	٢٧,٥	٢٧٥	٥٤,٧	٥٤٧	٣. ضعف إمام المعلم بالوسائل التكنولوجية الحديثة.
١٠	٧٩,٩	٠,٠١	٧٣,٦	٢١,٦	٢١٦	٣٤,٨	٣٤٨	٤٣,٦	٤٣٦	٤. قلة اهتمام المعلمين بعملهم وانشغالهم بالأعمال الأخرى.
٥	٨٤,٤	٠,٠١	١٧٢,٩	١٤,٦	١٤٦	٣٧,٧	٣٧٧	٤٧,٧	٤٧٧	٥. ضعف الوعي بأهمية العلاقات الإنسانية لدى المعلمين.
١٢	٧٦,٨	٠,٠١	١٣١,١	١٦,٣	١٦٣	٤٠,٩	٤٠٩	٤٢,٨	٤٢٨	٦. ضعف اقتناع المعلمين بأهمية العمل الجماعي لرفع المؤسسة.
٩	٨٢,٢	٠,٠١	١٢٩,٣	١٧,٢	١٧٢	٣٦,٩	٣٦٩	٤٥,٩	٤٥٩	٧. تخوف كثير من المعلمين من تبعات إعادة التوظيف (كإضافة أعباء جديدة، أو إعادة تقييم الرواتب، أو غير ذلك).
١٣	٧٥,٩	٠,٠١	٦٤,٤	٢١,٦	٢١٦	٣٧,٢	٣٧٢	٤١,٢	٤١٢	٨. وجود عجز ملحوظ في عدد المعلمين ببعض المواد الدراسية وزيادة كبيرة في بعض المواد الأخرى.
٦	٨٣,٣	٠,٠١	١٣١,٦	١٧,٣	١٧٣	٣٦,٢	٣٦٢	٤٦,٥	٤٦٥	٩. قلة الاهتمام بمشاركة المعلمين في تنمية مسارتهم الوظيفية وتخطيطها.
٣	٩٠,١	٠,٠١	١٥١,٥	١٨,٨	١٨٨	٣٠,٩	٣٠٩	٥٠,٣	٥٠٣	١٠. إغفال الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين عند التخطيط للبرامج التدريبية.
٧	٨٣	٠,٠١	٢٠٤,٥	١٢,٤	١٢٤	٤٠,٣	٤٠٣	٤٧,٣	٤٧٣	١١. فقد المعلمين مهارات الاتصال بين بعضهم البعض.
٤	٨٩,٨	٠,٠١	٢٤٦,٩	١١,٥	١١٥	٣٦,٩	٣٦٩	٥١,٦	٥١٦	١٢. ضعف التزام المعلمين بالتوجيهات التي يتلقونها من الإدارة العليا والوسطى.
٢	٩٢,٧	٠,٠١	١٨٢,٧	١٧,٦	١٧٦	٣٠,٣	٣٠٣	٥٢,١	٥٢١	١٣. قلة اعتبار المعلم زملاءه مصدرًا من مصادر المعلومات التي تعينه على أداء مهنته بمهارة ودقة.
٨	٨٢,٤	٠,٠١	١٦٦,٦	١٤,٦	١٤٦	٣٨,٩	٣٨٩	٤٦,٥	٤٦٥	١٤. رغبة المعلمين في التقاعد المبكر.

---

يتضح من نتائج جدول (٥) أن استجابات عينة الدراسة ككل حول المعوقات المرتبطة بالمعلمين والتي تحول دون تحقيق الانتماء المهني لدى معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسي عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى جميع العبارات لصالح البديل (موافق بدرجة كبيرة) حيث جاءت جميع قيم (كا<sup>٢</sup>) دالة عند مستوي دلالة (٠,٠١). وهذا بدوه يشير إلى اتفاق عينة الدراسة بدرجة كبيرة على وجود معوقات مرتبطة بالمعلمين تقف حجر عثرة دون تحقيق الانتماء المهني لدى معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

أما من حيث ترتيب هذه العبارات بالنسبة للأهمية النسبية لها فيلاحظ ما يأتي :

- جاءت العبارة (٣) وهى (ضعف إمام المعلم بالوسائل التكنولوجية الحديثة) فى المرتبة الأولى فى ترتيب المعوقات المرتبطة بالمعلمين والتي تحول دون تحقيق الانتماء المهني لدى معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٩٧,١)٪.
- جاءت العبارة (١٣) وهى (قلة اعتبار المعلم زملاءه مصدرًا من مصادر المعلومات التي تعينه على أداء مهنته بمهارة ودقة) فى المرتبة الثانية فى ترتيب المعوقات المرتبطة بالمعلمين والتي تحول دون تحقيق الانتماء المهني لدى معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٩٢,٧)٪.
- جاءت العبارة (١٠) وهى (إغفال الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين عند التخطيط للبرامج التدريبية) فى المرتبة الثالثة فى ترتيب المعوقات المرتبطة بالمعلمين والتي تحول دون تحقيق الانتماء المهني لدى معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٩٠,١)٪.
- جاءت العبارة (٦) وهى (ضعف اقتناع المعلمين بأهمية العمل الجماعي لرفع المؤسسة) فى المرتبة الثانية عشر فى ترتيب المعوقات المرتبطة بالمعلمين والتي تحول دون تحقيق الانتماء المهني لدى معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٧٦,٨)٪.
- جاءت العبارة (٨) وهى (وجود عجز ملحوظ فى عدد المعلمين ببعض المواد الدراسية وزيادة كبيرة فى بعض المواد الأخرى) فى المرتبة الثالثة عشر (قبل الأخيرة) فى ترتيب المعوقات المرتبطة بالمعلمين والتي تحول دون تحقيق الانتماء المهني لدى معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٧٥,٩)٪.

- جاءت العبارة (١) وهي (ضعف إلمام المعلمين بمهامهم ومسؤوليتهم) في المرتبة الرابعة عشر (الأخيرة) في ترتيب المعوقات المرتبطة بالمعلمين والتي تحول دون تحقيق الانتماء المهني لدى معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٧٥,٣%).

**المحور الثانى: معوقات مرتبطة بالبيئة المحيطة بمعلمي مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي**

لمعرفة رؤية عينة الدراسة ككل والبالغ عددهم (١٠٠٠) مبحوث حول المعوقات المرتبطة بالبيئة المحيطة بالمعلمين والتي تحول دون تحقيق الانتماء المهني لدى معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، كانت استجابات أفراد العينة كما يوضحها الجدول الآتي:

**جدول (٦) استجابات عينة الدراسة ككل حول المعوقات المرتبطة بالبيئة المحيطة بالمعلمين والتي تحول دون تحقيق الانتماء المهني لدى معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وقيمة (كا<sup>٢</sup>) ومستوى دلالتها والأهمية النسبية**

الترتيب	الأهمية النسبية	الدلالة مستوى	كا <sup>٢</sup>	درجة الموافقة						
				صغيرة		متوسطة		كبيرة		
				%	ك	%	ك	%	ك	
٩	٧٤,٧	٠,٠١	٩٩,٣	١٨,٠	١٨٠	٤٠,٠	٤٠٠	٤٢,٠	٤٢٠	١. بقاء المعلم لفترة طويلة في الوظيفة نفسها مما يؤثر بالسلب على معنوياته ومستوى التزامه الوظيفي.
٨	٧٥,٧	٠,٠١	١٢٧,٥	١٦,٤	١٦٤	٤٠,١	٤٠١	٤٣,٥	٤٣٥	٢. إغفال الكفاءة عند الترقية وترقية الأقدم.
١	٧٩,٣	٠,٠١	٢٢٣,٩	١٧,٠	١٧٠	٢٨,٠	٢٨٠	٥٥,٠	٥٥٠	٣. إغفال مبدأ الرضا الوظيفي لدى المرؤوسين.
١٠	٧٤,٣	٠,٠١	٨٠,٣	٢٠,٨	٢٠٨	٣٥,٦	٣٥٦	٤٣,٦	٤٣٦	٤. قلة الإشراف والمتابعة للتحقق من انضباط المعلمين.
٤	٧٨,١	٠,٠١	١٩٢,٠	١٣,٣	١٣٣	٣٩,٠	٣٩٠	٤٧,٧	٤٧٧	٥. كثرة الأعباء الملقاة على عاتق المعلمين.
٧	٧٥,٩	٠,٠١	١٥١,٣	١٥,٠	١٥٠	٤٢,٣	٤٢٣	٤٢,٧	٤٢٧	٦. ضعف مرونة خطط مواجهة الظروف الطارئة للمعلمين (مثل المرض، أو الاستقالة أو غير ذلك).
٥	٧٧,٤	٠,٠١	١٦١,٦	١٥,٥	١٥٥	٣٦,٧	٣٦٧	٤٧,٨	٤٧٨	٧. سوء التوزيع الجغرافي للمعلمين.
١١	٧٣,٧	٠,٠١	٧٩,٧	٢٠,١	٢٠١	٣٨,٧	٣٨٧	٤١,٢	٤١٢	٨. عدم وجود رؤية واضحة لدى الإدارات لكيفية الاستفادة من كافة المعلمين.
٦	٧٧,٢	٠,٠١	١٦٠,٩	١٥,٠	١٥٠	٣٨,٥	٣٨٥	٤٦,٥	٤٦٥	٩. كثرة الأعباء الملقاة على عاتق المدير.
٣	٧٨,٢	٠,٠١	١٨٣,٣	١٧,٢	١٧٢	٣٠,٩	٣٠٩	٥١,٩	٥١٩	١٠. نقص الخدمات والأنشطة التي تقدمها نقابة المعلمين لأعضائها.
٢	٧٨,٦	٠,٠١	٢٢٦,٣	١١,١	١١١	٤١,٩	٤١٩	٤٧,٠	٤٧٠	١١. غياب التوازن لدى المديرين بين الجزاء وحجم المخالفة.

**يتضح من نتائج جدول (٦) أن استجابات عينة الدراسة ككل حول المعوقات المرتبطة بالبيئة المحيطة والتي تحول دون تحقيق الانتماء المهني لدى معلمى الحلقة الأولى من التعليم**

---

الأساسي عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات لصالح البديل (موافق بدرجة كبيرة) حيث جاءت جميع قيم (كا<sup>٢</sup>) دالة عند مستوي دلالة (٠,٠١). وهذا بدوره يشير إلى اتفاق عينة الدراسة بدرجة كبيرة على وجود معوقات مرتبطة بالبيئة المحيطة تقف حجر عثرة دون تحقيق الانتماء المهني لدى معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

أما من حيث ترتيب هذه العبارات بالنسبة للأهمية النسبية لها فيلاحظ ما يأتي :

- جاءت العبارة (٣) وهى (إغفال مبدأ الرضا الوظيفي لدى المرؤوسين) في المرتبة الأولى في ترتيب المعوقات المرتبطة بالبيئة المحيطة والتي تحول دون تحقيق الانتماء المهني لدى معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٣,٧٩%).
- جاءت العبارة (١١) وهى (غياب التوازن لدى المديرين بين الجزاء وحجم المخالفة في المرتبة الثانية في ترتيب المعوقات المرتبطة بالبيئة المحيطة والتي تحول دون تحقيق الانتماء المهني لدى معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٦,٧٨%).
- جاءت العبارة (١٠) وهى (نقص الخدمات والأنشطة التي تقدمها نقابة المعلمين لأعضائها) في المرتبة الثالثة في ترتيب المعوقات المرتبطة بالبيئة المحيطة والتي تحول دون تحقيق الانتماء المهني لدى معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٦,٧٨%).
- جاءت العبارة (١) وهى (بقاء المعلم لفترة طويلة في الوظيفة نفسها مما يؤثر بالسلب على معنوياته ومستوى التزامه الوظيفي) في المرتبة التاسعة في ترتيب المعوقات المرتبطة بالبيئة المحيطة والتي تحول دون تحقيق الانتماء المهني لدى معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٧,٧٤%).
- جاءت العبارة (٤) وهى (قلة الإشراف والمتابعة للتحقق من انضباط المعلمين) في المرتبة العاشرة (قبل الأخيرة) في ترتيب المعوقات المرتبطة بالبيئة المحيطة والتي تحول دون تحقيق الانتماء المهني لدى معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٣,٧٤%).
- جاءت العبارة (٨) وهى (عدم وجود رؤية واضحة لدى الإدارات لكيفية الاستفادة من كافة المعلمين) في المرتبة الحادية عشر (الأخيرة) في ترتيب المعوقات المرتبطة بالبيئة المحيطة



---

والتي تحول دون تحقيق الانتماء المهني لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (٧٣,٧%).

### المحور الثالث: مقترحات عينة البحث للتغلب على معوقات تحقيق الانتماء المهني لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

باستقصاء آراء عينة البحث من خلال سؤال مفتوح حول مقترحاتهم للتغلب على معوقات تحقيق الانتماء المهني لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، أسفرت آرائهم عن مجموعة من المقترحات التي يمكن التغلب من خلالها على معوقات تحقيق الانتماء المهني لدى مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، ويعرض الباحث بعض هذه المقترحات مرتبة تنازلياً حسب تكرارها على النحو الآتي:

- توفير السبل والإمكانات المختلفة ليقوم المعلم بدورة في ممارسة المهنة.
- توفير المناخ المناسب لإبداع المعلمين.
- مشاركة المعلمين في القرارات التي تتعلق بهم.
- الاهتمام بالمعلم من قبل النقابة وتفعيل دور المعلم من ناحية الأعلام.
- تفعيل التواصل الفعال بين الإدارة والمعلم.
- رفع المستوى المادي للمعلمين ورفع الرواتب ليناسب أساسي المعلم عام ٢٠٢١.
- الاهتمام بوجود رؤيا واضحة للنهوض بالتعليم ككل وبالمعلم خاصة.
- اتفاق التعليمات الصادرة من الجهات الإدارية حيث تتضارب التعليمات من الجهات المختلفة في بعض الاحيان فيجب أن تكون التعليمات الصادرة من الجهات الإدارية متفق.
- الاهتمام بالناحية الاجتماعية للمعلمين.
- تدريب المعلمين على الوسائل التكنولوجية الحديثة.
- الاشراف والمتابعة الفعلية والالتزام والاستمرارية بها.
- المساواة بين جميع المعلمين في توزيع الأنصب.
- المساواة في توزيع المعلمين على حسب المادة التي يدرسها درجة صعوبتها والالتزام بالتخصص.

- تفعيل دور التنمية المهنية داخل المدارس، وتقسيماها عن طريق تفعيل دور الوحدات التدريبية بها بطريقة فعالة وليست وهمية.
- فتح باب المعاش البكر لمن يرغب دون التقيد بسن معين
- مراعاة الحالة النفسية للمعلم من خلال مراعاة حقوقه داخل المدرسة وخارجها.
- توفير التدريبات الفعلية التي يحتاجها المعلم لتنمية مهارته بعد تحديد إحتياجاته التدريبية.
- تخفيف الأعباء الملقاة على عاتق المعلم وخاصة معلم المرحلة الأبتدائية وخاصة الانصبه الفعلية ( القانونية).
- تحقيق التوازن بين الحالة المادية للمعلم ووضعه الاجتماعي.
- التزام نقابة المعلمين بمساندة المعلم وتحقيق الكرامة المهنية، والوضع الاجتماعي الذي يليق بالمعلم.
- توفير أماكن في المدرسة للممارسة الأنشطة للمعلمين والطلبة.
- الاهتمام بالتوزيع الجغرافي للمعلمين.
- دعم المعلمين بالمختصين في مجال الأنشطة المدرسية حيث يقل عدد معلمى الأنشطة في معظم المدارس الابتدائية مما يزيد العبء على المعلمين كافة.
- توفير الوسائل المناسبة لدعم المعلم في توصيل المعلومة للطلاب بسهولة.
- مراعاة الإدارات الكفاءات من المعلمين ودعمهم .
- تحسين التأمين الصحي للمعلمين وذويهم.
- الاستعانة بالمعلمين ذوى الكفاءة بدلا من معلمين الوساطة والمحسوبية.
- الاهتمام بالمشاكل التي تواجه المعلمين ومحاولة تذليل العقبات أمامهم لكي يقوموا بدورهم على الوجه الأكمل.
- تزويد المعلمين بالطرق الحديثة في مجال التعليم وذلك من خلال التنمية المهنية المستدامة.
- إرتباط القرارات التي تخص مهنة التعليم بالواقع، والمرونة في تطبيق تلك القرارات.
- عدم تكرار التدريب نفسه لكي لا يشعر المعلم بالملل.
- الاهتمام بالمعلمين ومراعاة العجز والزيادة في التخصصات المختلفة.

- عقد الدورات والندوات من أجل توعية المعلمين والمدراء بأهمية الانتماء المهني.
- ربط الكفاءة عند الترقية وليس ترقية الأقدم.
- إجراء تقييم شامل للمعلم كل خمس سنوات مما يتيح التقدم لمهنة التعليم.
- التواصل الجيد بين المعلمين بعضهم بعض وبين الإدارة.
- توعية المجتمع بأهمية الدور الذي يقوم به المعلم.
- ربط البيئه التعليمية بالتطورات العلمية الحديثة.
- الإعداد الجيد للمعلمين قبل الخدمة وأثناء الخدمة.
- توفير السلامة المهنية للمعلم.
- تحسين صورة المعلم في وسائل الإعلام.

#### توصيات البحث

- بناءً على ما سبق يمكن الوصول إلى مجموعة من التوصيات اللازمة لتحقيق الانتماء المهني لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي منها:
- إعادة التكاليف لكليات التربية، ورفع مستوى القبول فيها حتى تكون مهنة ذا قيمة اقتصادية من منظور المجتمع ويدفع الآباء أبناءهم للإلتحاق بكلية التربية وهذا من شأنه رفع مستوى المعلم ويجعله يشعر بالانتماء لمهنته كالطبيب والمهندس.
  - إبراز دور المعلم وخطورته في تربية النشء بشكل أفضل وبشكل إعلامي أكثر وهذا من شأنه أن يرفع مهنة التعليم ويعزز مكانتها في المجتمع ويعزز الانتماء المهني لدى المعلمين ويرفع من شأن المعلم ويغرس في نفوس النشء الإلتحاق بمهنة التعليم في المستقبل.
  - إجراء مسح للاحتياجات التدريبية والتنموية لمعلمي الحلقة الأولى بمدارس التعليم الأساسي من خلال استطلاع آرائهم حول المعارف والمهارات التي يحتاجونها لأداء وظائفهم بكفاءة، ومن ثم تحديد البرامج التدريبية والتنموية التي تلي احتياجاتهم.

#### المراجع

#### أولاً: المراجع العربية

١. إبراهيم، طلعت (٢٠٠٧). علم اجتماع التنظيم، دارغريب، مصر.
٢. إبراهيم، هناء شحات السيد (٢٠١٦). منظومة مقترحة للقيم المهنية اللازمة لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي، المؤتمر الخامس لإعداد المعلم، جامعة أم القرى بمكة المكرمة.
٣. أبو العلا، محمد صلاح الدين (٢٠٠٩). ضغوط العمل وأثرها علي الولاء التنظيمي، دراسة تطبيقية على المدرء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
٤. أبولهيان، منة الله محمد لطفى محمود (٢٠١٩). تصور مقترح للانتقال بالجامعات المصرية إلى جامعات الجيل الرابع في ضوء الثورة الصناعية الرابعة، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٨١)، ج ٣.
٥. أحمد، هالة عبد العظيم مدنى (٢٠٢٠). فعالية البرامج الطلابية فى تنمية الانتماء المهني لدى الشباب الجامعي دراسة تقويمية من منظور طريقة تنظيم المجتمع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسوان، مجلة الدراسات فى الخدمة الاجتماعية، العدد (٥١) م (٣) القاهرة.
٦. إسماعيل، علي عبدربه حسين (٢٠١٦). التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد بالتعليم قبل الجامعي مدخل لزيادة الانتماء لديهم، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، ج (٢)، ع (٤).
٧. اشموني، محمد (٢٠٠٥). الوطن والانتماء، دار الفكر العربي، القاهرة.
٨. البرادعي، بسيوني (٢٠٠٩). تنمية مهارات المديرين لزيادة الانتاجية وتحسين أداء العاملين، الدار الهندسية، القاهرة.
٩. الجراح، صالح علي (٢٠١٣). أثر تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب في تعزيز الانتماء التنظيمي لدي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة القدس، فلسطين.
١٠. جرينبرج، جerald وبارون، روبرت (٢٠٠٤). إدارة السلوك في المنظمات، دار المريخ للنشر، الرياض، مترجم، تعريب وترجمة: رفاعي محمد رفاعي وبسيوني اسماعيل بسيوني.

- 
١١. الحرون، مني محمد السيد، بركات، علي علي عطوة (٢٠١٩). متطلبات التحول الرقمي في مدارس التعليم الثانوي العام في مصر، كلية التربية، جامعة بنها، مجلة كلية التربية، العدد ١٢٠، ج٥.
١٢. خضر، لطيفة إبراهيم (٢٠٠٠). دور التعليم في تعزيز الانتماء، عالم الكتب، القاهرة.
١٣. درويش، محمد أحمد (٢٠٠٩). العولمة والمواطنة والانتماء الوطني، القاهرة، عالم الكتب.
١٤. الدوسري، سعد بن عميان (٢٠٠٥). ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية، دراسة ميدانية علي مستوي شرطة المنطقة الشرقية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
١٥. الديب، ثروت علي (٢٠١٧). اثر التطرف الفكري والعنف السياسي على قيم الانتماء في مجتمع الشباب دراسة ميدانية على مركز الشباب بمدينة المنصورة، مجلة كلية الآداب، جامعة عين شمس، مجلد (٤٥)، عدد يناير - مارس، القاهرة.
١٦. رافع، عليا (١٩٩٣). الانتماء والتنمية في الريف المصري، الجزء الاول، دار صادق، الاسكندرية.
١٧. سلامه، انتصار طه (٢٠٠٣). مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
١٨. السيابية، نصرء عبد الله (٢٠٠٨). الانتماء المهني للمعلم، دورية التطوير التربوي، وزارة التربية والتعليم، ع٤٣، سلطنة عمان، سبتمبر.
١٩. السيد، سماح السيد محمد (٢٠١٨). تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة، مجلة كلية التربية "المنوفية"، العدد ١، المجلد ٣٣.
٢٠. شتات، نهى (٢٠٠٩). قياس مدى الانتماء المهني للمعلم الفلسطيني وعلاقته بمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل (مثبت، ومساند) دراسة قدمت للمؤتمر التربوي .بين الواقع والمأمول عقدته الجامعة الاسلامية بغزة بتاريخ ١٥ - ٨ - ٢٠٠٩.
-

- 
٢١. الصيرفي، محمد (٢٠٠٥). كيف تكسب محبة تلاميذك، دار الحامد للنشر والتوزيع، الاسكندرية.
٢٢. عبد العال، خولة مساعد يوسف (٢٠١٦). درجة توافر سمات القيادة التحويلية لدى مديري مدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى الانتماء المهني لمعلميهم، رسالة ماجستير غير منشوره، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
٢٣. عبد القادر، مها محمد أحمد (٢٠٢٠). رؤية مستقبلية لتطوير معايير اعتماد الجامعات المصرية فى ضوء تحديات الثورة الصناعية الرابعة، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (٧٨) القاهرة.
٢٤. عبد الهادي، محمود عز الدين (١٩٩٥). علاقة بعض المتغيرات الشخصية والرضا عن حوافز العمل بالالتزام المهني والتنظيمي لدي المعلمين ومساهمتها في التبؤ به، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ع ٥٣، ديسمبر.
٢٥. العتيبي، مسعود محمد، السواط، مطلق عوض الله (١٩٩٧). الولاء التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبد العزيز والعوامل المؤثرة فيه، مجلة الاداري، العدد ٧٠.
٢٦. عليوة، سهام عبدالغفار (٢٠١٤). المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق المهني والرضا عن الحياة لدى معلمي التربية الخاصة، مجلة الدراسات التربوية والانسانية - كلية التربية . جامعة دمنهور. المجلد السادس - العدد الاول.
٢٧. عواد، يوسف دياب (٢٠١٣). الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية التابعة لوزارة الصحة الفلسطينية ووكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الانروا) مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، المجلد (١)، ع (٢).
٢٨. عورتاني، مأمون عبد القادر امين (٢٠٠٣). العلاقة بين الولاء المهني والنمط القيادي لدى الإداريين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشوره، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية فلسطين.
٢٩. عياد، اسامه حسن علي (٢٠١٠). درجه الانتماء المهني لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة.
-

٣٠. غانم أحمد، يوسف نجوى (٢٠١٦). الخبرة الكندية في التراخيص لمزاولة المهن التعليمية وإمكانية الاستفادة منها في مصر مجلة الإدارة التربوية، ع ١١.
٣١. قنبي، عبير رشدي وزيادة، رنا أحمد، وآخرون، رشيد، آلاء محمد، صانوري، زينة وليد، ظاهر، ازدهار محمد، قطينة، نسرین طلال (٢٠٢٠). جائحة "كوفيد-١٩": واقع التعليم الإلكتروني في السياق الفلسطيني من وجهة نظر المعلمين. تقرير دراسة، فلسطين.
٣٢. اللوزي، موسى (٢٠٠٣). التطوير التنظيمي، أساسيات ومفاهيم حديثة، دار وائل للنشر، عمان.
٣٣. ماهر، أحمد (٢٠٠٠). (السلوك التنظيمي): مدخل بناء المهارات، الدارالجامعية للنشر، الإسكندرية.
٣٤. المحتسب، جلعود، مروان (٢٠٠٧). أبعاد الولاء التنظيمي والعوامل المؤثرة عليه لدى موظفي البنوك في محافظة الخليل، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، ع ١١.
٣٥. محمود، حسن عبد المالك وبركات، سمير حسنين (٢٠٠٦). العلاقة بين ثقة مديري ومعلمي مدارس التعليم العام في دقة وموضوعية وفعالية نظام تقييم الأداء الوظيفي وإحساسهم بالعدالة التنظيمية، دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية، م ١٤، ع ٢، أبريل (٢-٦٣).
٣٦. المنصور، خالد بن محمد (١٤٢٩هـ). دور المشرف التربوي في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي الصفوف الأولية بمحافظة عنيزة من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
٣٧. المهدي، ياسر فتحي الهنداوي (٢٠٠٧). تمكين المعلمين بمدارس التعليم الاساسي في مصر: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد ٣١ ج ١١.
٣٨. ناصف، مرفت صالح وزناتي، أمل محمود (٢٠٠٨). إدارة المواهب مدخل لتفعيل الانتماء التنظيمي لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات المصرية، مجلة الدراسات في التعليم الجامعي، ع ١٩٤، ديسمبر ٣٧٠-٤٧٤.
٣٩. الوزان، خالد أحمد (٢٠٠٦). المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نابف للعلوم الأمنية، الرياض.

ثانيًا الدراسات الأجنبية

- 
- 
40. Mowday, Richard T. & Steers, Richard M. (1979): The measurement of organization commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
  41. Friedman, L., A. (1991). High- and low burnout school culture aspects of teacher burnout. *Journal of Education Research*, 84(6), 325 -332.
  42. Öztürk, Özden Tepeköylü; Soytürk, Mümine; Gökçe, Hüseyin (2019) Investigation of Relationship between Communication in Academic Environment and Quality of Work Life among Academic Staff, *Asian Journal of Education and Training*, 5(1), p.281.
  43. Somech, A. & Bogler, R. (2002) Antecedents and Consequences of Teacher Organizational and Professional Commitment. *Educational Administration Quarterly*, 38(4), 555-577.
  44. Nayir, F. (2013). Primary School Administrators' Organizational Commitment Level Elementary Education Online, 12(1), 179-189.
  45. Nadrasa, Thusyanthini & Thuraisingam, Ravivathani (2014): The influence of principals leadership styles on school teachers job satisfaction – study of secondary school in Jaffna district. *International journal of scientific research publications*. Vol 4, 1-7.