

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

التنظيم الذاتي لدى مدرء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية وعلاقته بالانتماء المهني للمعلمين من وجهات نظرهم أنفسهم

إعداد

هديل مصطفى حرز الله

إشراف

أ.د عبد محمد عساف

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية نابلس- فلسطين

2018

التنظيم الذاتي لدى مدراء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية وعلاقته بالانتماء المهني للمعلمين من وجهات نظرهم أنفسهم

إعداد الطالبة

هديل حرز الله

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ / / 2018، وأجيزت.

أعضاء لجنة المناقشة:

التوقيع

أ. د. عبد محمد عساف / مشرفاً ورئيساً

.....

د. احمد فتيحة/ ممتحناً خارجياً

.....

د.أشرف الصايغ/ ممتحناً داخلياً

.....

الإهداء

بدأنا بأكثر من يد وقاسينا أكثر من هم وعانينا الكثير من الصعوبات ها نحن اليوم والحمد لله
ننهي سهر الليالي وتعب الأيام وخلصنا مشوارنا بهذا العمل المتواضع واهديه
الى منارة العلم الى الأمي الذي علم المتعلمين الى ...روح سيدنا محمد عليه افضل الصلاة
والتسليم

الى رمز الرجولة ولتضحية الى من دفعني الى العلم وبه ازداد افتخاراً..... "أبي

الى من يسعد قلبي بلقياها الى روضة الحبأمي

الى أروع من جسد الحب بكل معانيه... الى من سار معي نحو الحلم... خطوة بخطوة
بذرناه معاً.. وحصدناه معاً.. وسنبقى معاً... زوجي العزيز

إلى من هم اقرب الي من روحي واستمد منهم عزتي واصراري.....اخوتي واخواتي

من ذللا لي الصعاب بدعواتهما الصالحة.. الى بيتي الثاني أمد الله في عمرهما

حمائي وحماتي

إلى كل من علمني حرفا واصبح سنا برقه يضيء الطريق امامي

الباحثة

الشكر والتقدير

قال تعالى: "رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَصْلِحْ لِي فِي ذُرِّيَّتِي إِنِّي تُثُتُّ إِلَيْكَ وَإِنِّي مِنَ الْمُسْلِمِينَ".

في البداية أشكر الله الذي منّ عليّ بفضلِهِ، حيث أعانني على إتمام هذا البحث ، فالحمد لله حمدا طيبا كثيرا مباركا فيه، كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه. والشكر لله على ما وهبني من صبر وهدي وتوفيق لإنجاز هذا البحث المتواضع.

والصلاة والسلام على الرحمة المهداة نبينا محمد صلى الله عليه وسلم، وعلى آله وصحبه أجمعين، أما بعد؛ فإيماننا بقوله تعالى: "تَرْفَعُ دَرَجَاتٍ مَنْ نَشَاءُ وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ".

فيطيب لي أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الدكتور الفاضل عبد عساف الذي كان لي بمثانة الأب الراعي بكل ما تتضمنه هذه الكلمة من معنى، فجزاه الله عني خير الجزاء.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من علمني حرفا من ذهب وكلمات من درر، أساتذتي في جامعة النجاح الوطنية، لما قدموه لي من توجيهات وتشجيع مستمر في أثناء الدراسة.

أخيرا أشكر كل من ساعدني في إنجاز هذا البحث، فجزى الله الجميع خير جزاء، وأسأل الله أن يجعل خير أعمالنا خواتيمها، وخير أيامنا يوم نلقاه، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

الباحثة

الإقرار

أنا الموقعة أدناه، معدة الرسالة التي تحمل العنوان:

"التنظيم الذاتي لدى مدرء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال
الضفة الغربية وعلاقته بالانتماء المهني للمعلمين من وجهات نظرهم
أنفسهم"

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت
الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة كاملة، أو أي جزء منها لم يُقدم من قبل لنيل أي درجة أو
لقب علمي وبحثي لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

The work provided in this thesis unless otherwise referenced, is the
researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any
other degree or qualification.

Student's Name:

اسم الطالبة:

Signature :

التوقيع :

Date :

التاريخ:

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	الإقرار
و	فهرس المحتويات
ح	فهرس الجداول
ي	فهرس الملحقات
ك	الملخص
1	الفصل الأول: مشكلة الدراسة وخلفيتها
2	مقدمة الدراسة
3	مشكلة الدراسة
4	أسئلة الدراسة
5	أهداف الدراسة
6	أهمية الدراسة
6	حدود الدراسة
7	مصطلحات الدراسة
8	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
9	أولاً: الأدب النظري
41	ثانياً: الدراسات السابقة
41	الدراسات المتعلقة بالتنظيم الذاتي
48	الدراسات المتعلقة بالانتماء المهني
53	ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة
56	الفصل الثالث: طريقة الدراسة وإجراءاتها
57	مقدمة
57	المنهج العلمي المستخدم في الدراسة
57	مجتمع الدراسة
58	عينة الدراسة

59	أداة الدراسة
61	صدق الأداة
61	ثبات الأداة
62	إجراءات الدراسة
63	متغيرات الدراسة
63	المعالجات الإحصائية
65	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
66	النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة
87	الفصل الخامس: مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات
88	مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة
105	توصيات الدراسة
106	المراجع العربية
115	المراجع الأجنبية
122	الملحقات
B	الملخص باللغة الإنجليزية
A	صفحة الغلاف بالإنجليزية

فهرس الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
58	توزيع افراد عينة الدراسة حسب التغيرات المستقلة	جدول (1)
60	التصنيف النسبي لمستوى اجابات فقرات الاستبانة	جدول (2)
60	مجالات ومحاور الدراسة	جدول (3)
61	معاملات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لمحور التنظيم الذاتي	جدول (4)
62	معاملات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لمحور الانتماء المهني	جدول (5)
67	المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتّقدّيرات لفقرات أداة التنظيم الذاتي والدرجة الكلية ومجالاتها الأربعة؛ التخطيط، والإدارة، والتقييم، والضبط، وترتيب الفقرات تنازلياً بحسب المتوسّطات الحسابية تنازلياً	جدول (6)
70	نتائج اختبار ت لعينة واحدة للفرق بين متوسط العينة ومتوسط المجتمع الفرضي لمجالات التنظيم الذاتي ودرجته الكلية	جدول (7)
71	نتائج اختبار ولكس لامبدا لدلالة الفروق بين مجالات التنظيم الذاتي لدى مدرء المدارس	جدول (8)
71	نتائج اختبار سداك (Sidak) للمقارنات الثنائية بين متوسطات مجالات التنظيم الذاتي لدى مدرء المدارس	جدول (9)
73	المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتّقدّيرات لفقرات أداة الإنتماء المهني والدرجة الكلية ومجالاتها الأربعة؛ الأخلاقيات والعلاقات والإنضباط والإنتماء وترتيب الفقرات تنازلياً بحسب المتوسّطات الحسابية تنازلياً	جدول (10)
76	نتائج اختبار ت لعينة واحدة للفرق بين متوسط العينة ومتوسط المجتمع الفرضي لمجالات الإنتماء المهني ودرجته الكلية	جدول (11)
76	نتائج اختبار ولكس لامبدا لدلالة الفروق بين مجالات الإنتماء المهني لدى معلمي المدارس	جدول (12)
77	نتائج اختبار سداك (Sidak) للمقارنات الثنائية بين متوسطات مجالات التنظيم الذاتي لدى معلمي المدارس	جدول (13)
78	نتائج اختبار بيرسون لمعاملات الارتباط بين التنظيم الذاتي للمدير والإنتماء المهني للمعلم بجميع مجالاتهما (ن = 309)	جدول (14)

81	نتائج اختبار ويلكس لامدا لفحص تأثير المتغيرات المستقلة (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والعمر والمديرية) في التنظيم الذاتي للمدراء عند الدرجة الكلية والمجالات	جدول (15)
81	نتائج تحليل التباين المتعدد (MANOVA) للفروقات في التنظيم الذاتي عند الدرجة الكلية والمجالات	جدول (16)
82	الإحصاءات الوصفية للتنظيم الذاتي عند الدرجة الكلية والمجالات بحسب متغير الجنس	جدول (17)
83	نتائج اختبار ويلكس لامدا لفحص تأثير المتغيرات المستقلة (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والعمر والمديرية) في الإنتماء المهني عند الدرجة الكلية والمجالات	جدول (18)
84	نتائج تحليل التباين المتعدد (MANOVA) للفروقات في الإنتماء المهني عند الدرجة الكلية والمجالات	جدول (19)
85	الإحصاءات الوصفية للإنتماء المهني عند الدرجة الكلية والمجالات بحسب متغير الجنس	جدول (20)
86	الإحصاءات الوصفية لمجال الإنضباط بحسب متغير عمر المعلم	جدول (21)
86	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات المتعددة بين المتوسطات الحسابية لمجال الإنضباط تبعاً لمتغير العمر	جدول (22)

فهرس الملاحق

الصفحة	الملحق	الرقم
123	أسماء المحكمين	ملحق (1)
124	كتاب تسهيل مهمة الطالبة	ملحق (1)
125	الاستبانة بصورتها الأولى	ملحق (2)
132	الاستبانة بصورتها النهائية	ملحق (3)

التنظيم الذاتي لدى مدرء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية وعلاقته بالانتماء المهني للمعلمين من وجهات نظرهم أنفسهم

إعداد

هديل حرز الله

إشراف

أ.د. عبد عساف

الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى "التنظيم الذاتي لدى مدرء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية وعلاقته بالانتماء المهني للمعلمين من وجهات نظرهم أنفسهم"، كما هدفت التعرف إلى أثر بعض متغيرات الدراسة مثل (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والعمر، المديرية) ومن أجل تحقيق ذلك قامت الباحثة بتطوير استبانة تتكون من (58) فقرة موزعة إلى مجالين حيث كان المجال الأول يقيس (التنظيم الذاتي للمدرء) حيث تكونت فقراته من (31) فقرة موزعة إلى عدة محاور وهي (التخطيط و وضع الأهداف، إدارة الوقت بكفاءة، التقييم الذاتي، ضبط المثيرات)، فيما كان المجال الثاني يقيس الانتماء المهني للمعلمين حيث تكونت فقراته من (27) فقرة موزعة إلى عدة محاور وهي (الانتماء المهني للمعلمين، الإنضباط الوظيفي، أخلاقيات المهنة، العلاقات الإنسانية)، تم توزيعها على عينة مقدارها (375) كانت مقسمة إلى (309) معلم و (66) مدير تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية، وبعد تجميعها تم ترميزها وإدخالها إلى الحاسوب ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتم قياس صدقها وثباتها. حيث شاربت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- أن مستوى التنظيم الذاتي لدى مدرء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظرهم كان مرتفعاً.

- مستوى الانتماء المهني لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظرهم كان مرتفعاً.
 - يوجد هناك تأثير للمتغير الجنس على مستوى التنظيم الذاتي لدى مدراء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظرهم.
 - لا يوجد تأثير للمتغيرات التالية (المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والعمر والمديرية) على مستوى التنظيم الذاتي لدى مدراء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظرهم.
 - هناك تأثير لمتغير الجنس والعمر في مستوى الإلتناء المهني لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظرهم.
 - لا يوجد تأثير للمتغيرات (المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمديرية) في مستوى الانتماء المهني لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظرهم
- وفي ضوء نتائج الدراسة اقترحت الباحثة جملة من التوصيات كان أهمها:**

- الحفاظ على الأنماط والممارسات الإدارية السائدة في المدارس، من خلال وجود دورات تدريبية مستمرة للمديرين الجدد، تتضمن الأنماط السلوكية والإدارية السليمة، وإحداث تغييرات في بيئة العمل بما يتناسب مع المتغيرات المتسارعة في البيئة الخارجية.
- ضرورة حرص مدير المدرسة على توفير احتياجات المعلمين ومراعاة الفروق الفردية بينهم، وتفعيل دور العلاقات الإنسانية بينهم، لما لذلك من أثر في تعزيز ورفع مستويات الانتماء المهني لديهم.
- تطوير أنظمة الترقيات والحوافز بحيث تلبي حاجات وطموحات المعلمين بشكل عادل يشجع أجواء الاطمئنان والاستقرار النفسي مما يؤدي إلى زيادة الانتماء المهني للمعلمين وزيادة ولائهم لوظيفته

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وخلفيتها النظرية

- مقدمة الدراسة
- مشكلة الدراسة
- أسئلة الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- محددات الدراسة
- مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وخلفيتها النظرية

المقدمة:

إن السمة البارزة لهذا العصر الذي نعيشه اليوم هي التغير المستمر، والتطور اللامتناهي لكل المناحي الحياتية المختلفة. لذا فالقيادة التربوية المعاصرة لا تستطيع الركون إلى أساليب جامدة، وسياسات تربوية ثابتة، ونظم عمل نمطية. وإنما عليها أن تنتقل من المفاهيم السلوكية التقليدية إلى الأنماط التنظيمية المعرفية المرنة، والمتطورة، والمتفاعلة، وهذه الطبيعة الجديدة للقيادة المعاصرة قيادة التغيير، تؤكد حقيقة واضحة، وهي أن مهمة قيادة اليوم أصبحت في المقام الأول إدارة لإحداث التغيير (الجوارنة وصوص، 2007).

وتشكل القيادة محوراً مهماً ترتكز عليه مختلف النشاطات في المؤسسات العامة، والخاصة على حد سواء، وفي ظل تنامي المؤسسات، وتشعب أعمالها، وتعقدها، وتنوع العلاقات في البيئة الداخلية وتشابكها، وتأثرها بمؤثرات البيئة الخارجية، السياسية، والإقتصادية، والإجتماعية، استدعى الأمر مواصلة البحث، والاستمرار في إحداث التغيير، والتطوير. وهذه المهمة لا تتحقق إلا في ظل قيادة واعية (أبو عابد، 2006).

والمدرسة تعد مؤسسة إجتماعية تمثل أداة المجتمع في تحقيق أهداف المناهج المدرسية التربوية التي تضمنها فلسفة التربية بأبعادها التربوية، والنفسية، والاجتماعية؛ وتعمل المدرسة على تنمية شخصية الطالب الإدراكية، والانفعالية، والوجدانية، وغرس قيم، ومعتقدات المجتمع في نفوس الطلاب، وتكوين اتجاهات ايجابية تجاهها. وإذا كان التعليم وسيلتنا لإعداد الأجيال الحاضرة، والمقبلة، فإن المعلم يعد أحد المداخل الأساسية من مدخلات العملية التعليمية، مما يساعد بدور أكبر في نجاح التربية في بلوغ غاياتها، وتحقيق دورها في تطوير الحياة (ويح، 2003).

ويعد التعليم هو المحرك الذي يدفع المجتمع، ويؤهله للتعامل مع الهياكل الجديدة للمعرفة، والتكنولوجيا من خلال التشارك، والتأثير المتبادل فيما بين جوانب المعرفة جميعها، ويجاد فروع

أخرى من العلم، وسرعة تداول المعرفة عبر أدوات الاتصال التكنولوجية الحديثة، واحتياجاتها إلى عقلية جديدة تستطيع التعامل معها بمعايير متطورة، كمعايير التعليم الذاتي، لا يمكن المتعلم فقط، بل يمكن المعلم أيضاً من إكتساب، وتعلم المهارات للوصول إلى مصادر المعرفة، وكيفية التعامل مع وعاء المعلومات، وفهمها، والحكم عليها بمعايير التفكير العلمي، وكيفية الإستفادة من الحياة العملية (حسن ومحمود، 2008).

لذا ينظر علماء التنمية البشرية للمعلم، على أنه المصدر الأول للبناء الحضاري، والاقتصادي والاجتماعي للأمم، وذلك من خلال إسهاماته الحقيقية في بناء البشر، والحجم الهائل الذي يضيفه إلى مخزون المعرفة، وقد عبرت عنه "نظرية رأس المال البشري" بأنه كلما نجح المعلم في زيادة المستويات التعليمية لأبناء الأمم، ارتفعت معها مستويات المعرفة، ومن ثم مستويات الانتاج القومي العام الذي بدوره ينعكس على زيادة مستويات دخل أبناء الأمم، وتحقق الرفاهية الاجتماعية (سلعوس، 2007).

والانتماء المهني يعتبر من الأمور بالغة الأهمية، ومؤشراً لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته سواء الأسرية، والاجتماعية، فمن هنا أصبحت التنظيمات الناجحة، وقادتها المتميزون تهتم بالأفراد العاملين، وتوليهم العناية المناسبة، وأخذت أيضاً تبذل الجهد لاختيار أفضلهم كفاءة، فتقوم بتدريبهم تدريباً مناسباً يتفق ومتطلبات العمل، وتمنحهم الحوافز المادية، والمعنوية، والتي من الممكن أن تسهم في سد احتياجاتهم المختلفة، وفي المقابل فإن المطلوب من هؤلاء الأفراد الانتماء لهذه التنظيمات والإخلاص في خدمتها، وتقديم الأداء، والجهد المتميز من أجل تحقيق أهدافها بكفاءة، وفاعلية (القريوتي، 2001).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تفرض سمات العالم المعاصر ضغوطاً على المنظمات، وإدارتها، لكي تأخذ شكلاً جديداً مما يجعل المبادئ التقليدية للإدارة تفقد بريقها، لأنها لا تتماشى مع سمات العالم المعاصر، ومع تراجع الإمبراطورية التقليدية للإدارة تظهر قيم، ومعايير جديدة للعمل الإداري، ومع القيم الحديثة في الإدارة يظهر الاحتياج إلى فكر إداري متكامل يهتم بتحديث المنظمات، وتغييرها إلى الأفضل،

والأساس في هذا كله يركز على التطوير الفاعل في النظم التربوية بشكل عام، وإدارتها بشكل خاص (الجندي، 2006). والتنظيم الذاتي تكمن أهميته عن غيره من المفاهيم التربوية، بأنه يركز على الكيفية، أو الطريقة التي يستطيع الفرد من خلالها أن ينشط ذاتياً، فيعد، ويدعم ممارساته داخل البيئات التعليمية (شليبي، 2000).

والنظام التعليمي مطالب بأن يطور نماذجاً للتعليم، والتعلم، ويأخذ في اعتباره المشهد المتنامي المعتمد على المعرفة، ويظهر هنا الدور المحوري للمعلم في دعم التحول التعليمي، والتربوي، لأنه هو الذي يمكنه من تطوير المهارات، والقدرات اللازمة لبناء مجتمع المعرفة، ولا يمكن تحقيق هذا الدور إلا إذا تغير أداء المعلم بتوجيهه نحو أحدث البيداجوجيات (طرائق التدريس)، وتمكينه من الكفايات، والقدرات التي يلزم تعلم النشئ لها، بهدف تقديم تعلم ذي جودة للجميع، وهذا كله يبدأ في مرحلة تكوينه، إعداد قبل الخدمة، وتنمية مهنية أثناءها (حجي، 2011).

وبالتالي فإن تنمية احتياجات المعلمين الوظيفية، والشخصية، توفر الخدمات العامة لهم في المؤسسات التعليمية، ومن شأنها أن تعمل على تعزيز أواصر الألفة، والانتماء، وتحسين الانتماء المهني لدى المعلمين نحو مؤسساتهم التعليمية، مما يؤدي إلى التناغم مع الهدف الأساسي الذي وجدت الإدارة التربوية من أجله ألا، وهو تطوير العملية التعليمية، وتقديم الخدمات لجميع العاملين بما فيهم المعلمين، وتلبية حاجاتهم المادية، والمعنوية، وتحسين المناخ المدرسي، ليساعدهم على تحسين أدائهم، وفعاليتهم التعليمية. فقد أكدت العديد من الدراسات السيكولوجية أن سعادة الإنسان في حياته مرتبطة بسعادته في عمله (سلعوس، 2007).

لذا ترى الباحثة أن الحاجة أصبحت ملحة لإجراء مثل هذه الدراسة، والتي جاءت لتجيب عن السؤال التالي: ما واقع التنظيم الذاتي لدى مدراء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية وعلاقته بالانتماء المهني للمعلمين من وجهات نظرهم أنفسهم؟ وينبثق عن السؤال الرئيس السابق الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما مستوى التنظيم الذاتي لدى مدراء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظرهم؟

- "ما مستوى الإلتناء المهني لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظرهم؟
- ما العلاقة بين التنظيم الذاتي لمدرء المدارس الثانوية الحكومية والإلتناء المهني للمعلمين في محافظات شمال الضفة الغربية؟
- هل تؤثر متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والعمر، والمديرية في مستوى التنظيم الذاتي لدى مدرء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظرهم؟
- هل تؤثر متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والعمر، والمديرية في مستوى الإلتناء المهني لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظرهم؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1) التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية للتنظيم الذاتي من وجهات نظر المعلمين.
- 2) التعرف إلى واقع الإلتناء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة من وجهات نظر المعلمين أنفسهم.
- 3) التعرف إلى دور متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المديرية) في درجة ممارسة التنظيم الذاتي لدى مدرء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، وعلاقته بالإلتناء المهني للمعلمين من وجهات نظر المعلمين أنفسهم.
- 4) تحديد العلاقة بين التنظيم الذاتي لدى مدرء المدارس الثانوية الحكومية، والإلتناء المهني للمعلمين من وجهات نظر المعلمين أنفسهم في محافظات شمال الضفة الغربية.

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من حيث:

1. حداثة الدراسة، حيث تعتبر هذه الدراسة من الدراسات القليلة - حسب علم الباحثة - والتي تبحث في العلاقة التي تربط التنظيم الذاتي لدى مدراء المدارس الثانوية الحكومية، والانتماء المهني للمعلمين من وجهات نظرهم أنفسهم في محافظات شمال الضفة الغربية، مما يسهم في إثراء الجانب المعرفي لكل من مفهومي التنظيم الذاتي، والانتماء المهني للمعلمين، وذلك من خلال التطرق إلى العديد من الآراء، والأفكار المتعلقة بهذا الموضوع.

2. محاولة لفت الانتباه إلى مفهوم التنظيم الذاتي، والتشجيع عليه، وتبنيه، وزيادة ممارسته، وذلك بسبب الحاجة الملحة لمثل هذا النوع من التنظيم الإداري، وتأثيرها البالغ في تحقيق الفعالية الإدارية للمؤسسات التربوية المختلفة.

3. التركيز على دور مدير المدرسة في تحقيق الانتماء المهني للمعلمين، وذلك من أجل زيادة فعالية أدائهم التعليمي داخل المدرسة، حيث أن الانتماء المهني للمعلمين يمثل حاجة ملحة لإصلاح، وتطوير التعليم.

حدود الدراسة:

1. **الحد الزمني:** سيتم تطبيق الجانب الميداني لهذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام 2017/2018.

2. **الحد المكاني:** سيتم تطبيق هذه الدراسة في المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية.

3. **الحد البشري:** سيتم تطبيق هذه الدراسة على المعلمين، والمعلمات، والمديرين، والمديرات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية.

4. **الحد الإجرائي:** ستكون الدراسة محددة بالأداة المستخدمة في جمع البيانات، واستجابة عينة الدراسة عنها، وطبيعة التحليل الإحصائي المستخدم في معالجة البيانات.

مصطلحات الدراسة :

التنظيم الذاتي: العملية البنائية النشطة التي تتمثل بوضع أهداف محددة، والسعي لمراقبة المعرفة، والدافعية، والسلوك، وتنظيمها، والتحكم فيها لتوجيهها نحو تحقيق الهدف في ظل الخصائص البيئية (زيدان وعبد الرازق، 2009، ص23).

الانتماء المهني: هو الانسجام، والإحساس الإيجابي المتكون عند الموظف إزاء منظمته، والإلتزام بقيمتها والاخلاص لأهدافها، والارتباط بها، والحرص على عدم تركها، والبقاء فيها، والتفاعل بين أهدافه وأهدافها (سلامة، 2004، ص18).

مدير المدرسة: ويعرفه الداعور (2007) بأنه الشخص المعين رسمياً من قبل وزارة التربية والتعليم بوظيفة مدير مدرسة، ليكون مسؤولاً عن جميع جوانب العمل في مدرسته، لتحقيق بيئة تعليمية أفضل، والعمل على توفير الإمكانيات، والظروف لبلوغ الأهداف المنشودة. ويقصد به المديرون، والمديرات من كلا الجنسين في المدارس الحكومية، والقائمون على رأس عملهم.

محافظات شمال الضفة الغربية: ويقصد بها محافظات شمال الضفة الغربية والتي تضم مديريات تربية (نابلس، جنوب نابلس، طولكرم، قلقيلية، طوباس، سلفيت، جنين، قباطية) كما اعتمدها دراسة أبو عيشة (2007).

المدرسة الثانوية الحكومية: هي المدرسة التي تضم الصفين الحادي عشر، والثاني عشر، أو الحادي عشر على الأقل، وتابعة لدولة فلسطين.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

- الإطار النظري
- الدراسات السابقة
- التعقيب على الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري

قامت الباحثة بالاطلاع على العديد من المراجع والتي تتناول موضوعي التنظيم الذاتي، والانتماء المهني حيث تم الاعتماد عليها في ايجاز الإطار النظري بصورة واضحة، وتعطي للقارئ معلومات ملمة حول موضوع التنظيم الذاتي، والانتماء المهني حيث قسمت الباحثة الإطار النظري إلى قسمين حيث قان القسم الأول متعلقاً بالتنظيم الذاتي، وتناولته بالشرح والتحليل وكان القسم الثاني متعلقاً بالانتماء المهني وتناولته بالشرح والتحليل أيضاً حيث تم عرض الإطار النظري كما يلي:

أولاً: الأدب النظري المتعلق بالتنظيم الذاتي:

تمهيد

عرفت الإنسانية منذ بدايتها ألواناً مختلفة من الإدارة، وكان في تاريخ البشرية كثيرون أداروا قومهم وشعوبهم، ونظموا مؤسساتهم الاجتماعية، والسياسية بشكل ناجح وفعال، يقول في ذلك جورج كلود "إن تاريخ الفكر الإداري مرتبط بالتاريخ البشري ارتباط الفرع بالأصل"، إلا أن الناس في القديم وإن كان فيهم مديرون لم يكتبوا عن الإدارة، بل كانوا يمارسونها عملياً، فعرفوا القيادة، والتنظيم، واتخاذ القرار والتوظيف، ولم تصل الإدارة كعلم له نظرياته، ومفاهيمه، ومبادئه، وفن ذي مهارات وقيم كما هي عليه الآن، إلا بعد جهود، وخبرات بشرية متراكمة، أسهم بها الأنبياء والمرسول عليهم السلام، والحضارات القديمة، فقد عرف لدى الأقدمين التخطيط، وتقسيم الأعمال، وتنظيمها، ووضع الأنظمة، واللوائح والقوانين، والرقابة، والتنفيذ، والتسلسل الإداري، والتفويض، والحفز، وغير ذلك (عابدين، 2001).

والإدارة كعلم له أصوله وأسس ومبادئه، شيء حديث من مواليد القرن العشرين، ويمكن القول إن أول من تصدى لدراسة الإدارة بشكل علمي، هو فريدريك تايلور، وقد تأثرت الإدارة في العالم بأفكاره (مصطفى، 2005).

مفهوم الإدارة

وتعددت مفاهيم الإدارة وتعريفاتها، وأخذت من الدراسات، والأبحاث وقتاً وجهداً كبيراً على مر السنين، من مختلف علماء الإدارة، ومدارسها، وما زال علماء الإدارة مختلفين في تعريفهم لجوهر هذا المصطلح. فهناك من يعتبر الإدارة قائمة محددة من المهام يجب أن يقوم بها الإداري، وآخرون يعتبرونها دوراً اجتماعياً مرتبطاً مع أدوار أخرى، ومجموعة من الفعاليات الضرورية لتوجيه الجماعة، ويركز آخرون على كونها جهازاً ضرورياً لبقاء أية جماعة (برنوطي، 2001)، وقد عرفها الطويل (2006) بأنها توجيه نشاط مجموعة من الأفراد، وجودهم نحو تحقيق هدف مشترك من خلال تنظيم هذه الجهود وتنسيقها، والإدارة التعليمية هي فرع من فروع الإدارة العامة، وكثير من تعريفات الإدارة العامة يمكن أن ينطبق على الإدارة التعليمية، مع مراعاة ما يميزها من حيث أغراضها، ووظيفتها، إذ أنها تعنى بالعناصر البشرية من إداريين، ومعلمين، وطلبة، وأولياء أمور، وبالعناصر المادية من أبنية وتجهيزات وأدوات (شحادة، 2008)، ويعرفها عطوي (2004) مجموعة العمليات المتشابكة التي تتكامل فيما بينها، سواء في داخل المؤسسة التعليمية، أم بينها وبين نفسها، ولتحقيق الأغراض العامة المنشودة من التربية.

وظائف الإدارة وعملياتها الأساسية:

تعد وظائف الإدارة المكونات الأساسية للعملية الإدارية، فبمقتضاها يتم تعبئة الإمكانيات المادية والبشرية، وتنسيقها، وتوجيهها لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة، وفاعلية. وهناك شبه اتفاق بين كتاب الإدارة على أن النشاط الإداري يتكون من أربع وظائف أساسية، والتي تكون في مجموعها ما يسمى بالعملية الإدارية، وهذه الوظائف هي التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة (مصطفى، 2005).

أولاً: التخطيط:

يعد التخطيط بداية العمل الإداري، وهو تفكير منظم يسبق عملية التنفيذ من خلال استقراء الماضي، ودراسة الحاضر، والتنبؤ بالمستقبل لإعداد القرارات المطلوبة لتحقيق الأهداف بالوسائل الفعالة، فهو عملية محورية تساعد المخطط على وضع برنامج لترتيب الأولويات. فالتخطيط هو عملية منهجية تستخدم أسلوب منظم لاستثمار الموارد، والإمكانيات البشرية، والمادية، والطاقات المتوفرة من أجل

تحقيق أهداف المنظمة، وتطويرها نحو الأفضل ضمن خطة مرسومة مع الأخذ بعين الاعتبار التوقعات المستقبلية، وظروف المجتمع البيئية (نشوان، 2004).

ثانياً: التنظيم:

يمثل التنظيم الوظيفة الإدارية الثانية، وهو يتضمن تحديد المراحل التي يمر بها التنفيذ، وتحديد متطلبات كل مرحلة من هذه المراحل من الإشراف، والرقابة، وتعبئة الموارد، واختيار الأنشطة المناسبة، والتنظيم يمكن اعتباره إطاراً تتحدد فيه الأهداف، وتتنوع من خلاله المسؤوليات، والسلطات والاختصاصات. ويعرفه عطوي (2004) بأنه عملية حصر الواجبات اللازمة لتحقيق الهدف، وتقسيمها إلى اختصاصات للإدارات والأفراد، وتحديد وتوزيع السلطة، والمسؤولية، وإنشاء العلاقات لتمكين مجموعة من الأفراد من العمل معاً في إنسجام وتعاون بأكثر كفاية لتحقيق هدف مشترك.

ثالثاً: التوجيه:

فالتوجيه يعد من أبرز عناصر الإدارة إذ يجعلنا نراها وهي تمارس فعلياً دورها المزدوج كسلطة، ومصدراً للمعرفة معاً، وهذا يتطلب أن تكون الإدارة على وعي بأهداف العمل، وبطبيعة القوى الاجتماعية المؤثرة (عريفج، 2001)، فالتوجه وظيفة يمارسها الإداري باعتبارها واحدة من مسؤولياته في العمل، من خلالها يقدم النصح، والإرشاد للأفراد العاملين في المنظمة بهدف زيادة الانتاجية، وتحقيق الأداء الأنسب (مصطفى، 2005)، كما يعد التوجيه حلقة الاتصال بين الخطة الموضوعة لتحقيق الهدف من جهة، والتنفيذ من جهة أخرى، فهو يتضمن كل ما من شأنه أن يؤدي إلى انجاز الأعمال المطلوبة عن طريق رفع الروح المعنوية، والنشاط لدى الأفراد، ودفعهم إلى حسن الأداء، كما يجب أن يكون التوجيه واضحاً لا غموض فيه (عطوي، 2004).

رابعاً: الرقابة:

تعد الرقابة الوظيفة الرئيسية الرابعة للإدارة ومن خلالها يمكن تحقيق الأهداف، والخطط الاقتصادية بالإضافة إلى وظائف الإدارة الأخرى، وتعتبر التخطيط والرقابة وظيفتين متلازمتين تعتمد كل منهما على الأخرى، ولذلك فإن الرقابة تلعب دوراً مهماً في مساعدة الإداريين في إداء أعمالهم. ويمكن

تعريف الرقابة بأنها عملية منتظمة يتأكد من خلالها المدراء من مدى تنفيذ الخطط، وتحقيق الأهداف وباستخدام طرق فعالة، وذات كفاءة عالية، فالرقابة الإدارية عبارة عن جهد منظم لتحديد مقاييس للأداء لتحقيق الأهداف المخططة (مصطفى، 2005).

وترى الباحثة أن الإدارة هي عملية تحقيق الأهداف المرسومة باستغلال الموارد المتاحة، وفق منهج مُحدّد، وضمن بيئة معينة، وهي أيضًا عملية التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة على الموارد المادية والبشرية للوصول إلى أفضل النتائج بأقصر الطرق، وأقل التكاليف المادية. وتعتبر الإدارة من أهم الأنشطة الإنسانية في أي مجتمع، على أساس اختلاف مراحلها، وتطوره، وذلك لما للإدارة من تأثير على حياة المجتمعات لارتباطها بالشؤون الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، ولأن الإدارة هي التي تقوم بجمع الموارد الاقتصادية، وتوظيفها؛ لكي نشبع بها حاجات الفرد والجماعة في المجتمع. فبالإدارة يصنع التقدم الاجتماعي، وعليها تعتمد الدول في تحقيق التقدم، والرخاء لمواطنيها، والإدارة الناجحة هي الأساس في نجاح المنظمة، وتفوقها على منافسيها.

مفهوم التنظيم:

بالرغم من الاهتمام المتزايد الذي لاقاه موضوع التنظيم إلا أنه من أكثر المصطلحات عرضة للتضارب في تحديده، أو شرح مضمونه على غرار مصطلح الإدارة، ويرجع أصل كلمة التنظيم (Organization) إلى اللغة اللاتينية، والتي تعني الأداة التي يتم بواسطتها انجاز الأعمال، أما في الأدب الإداري فيستعمل للدلالة على ثلاثة معانٍ وهي: نظم، منظمة، عملية (أبو بكر، 2003).

- نظم: هي مهارة وعلم يمتلكها المدير تمكنه من تنفيذ جزء من العملية الإدارية.
- منظمة: هو إطار أو بناء مؤسسي يضم كافة الموارد، والطاقات البشرية، والمادية في شكل هياكل واختصاصات تنظيمية ووظيفية محددة وفقاً لأنظمة، وقواعد معلومة من أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف.

• عملية أو وظيفة: فالتنظيم وظيفة في العملية الإدارية، يشتمل على مجموعة أنشطة، وعمليات تمارس من طرف المدير، تعمل على جمع، وتوحيد النشاطات الفردية داخل المؤسسة لتحقيق الهدف العام.

ويعرفه عطوي (2004) بأنه الوظيفة الإدارية المتعلقة بعملية ترتيب، وتنسيق موارد المنظمة (بشرية) معلوماتية، مادية، مالية، اللازمة لإنجاز مهامها وتحقيق أهدافها.

ويرى مصطفى (2005) بأن التنظيم هو تحديد الأنشطة والمهام والأدوار اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة، وإسنادها إلى الأفراد بما يتلاءم مع مهاراتهم من خلال إيجاد آلية لتنفيذ الخطط، وتمر بعدة خطوات وهي:

• تحديد هدف المؤسسة، وتحديد الأنشطة الضرورية لتحقيق الأهداف، والسياسات والخطط الموضوعية.

• تجميع الأنشطة المتشابهة في وحدة وظيفية، وتجميع الوحدات الوظيفية المتشابهة في وحدة إدارية، وتجميع الوحدات الإدارية المرتبطة مع بعضها في وحدة رئاسية "وحدة إدارية عليا".

• ربط هذه الأنشطة والوظائف والإدارات مع بعضها أفقياً ورأسياً من خلال علاقات السلطة. والمسؤولية للوحدات المرتبطة رأسياً، وعلاقات التعاون للوحدات المرتبطة أفقياً.

• رسم الهيكل التنظيمي الذي يوضح الوظائف والسلطات والعلاقات، وتحديد إجراءات القيام بكل وظيفة.

وأكد الشميمري وآخرون (2009) أن التنظيم يسعى إلى تحقيق عدة أهداف، منها:

• وضع الإطار لتنفيذ الخطط، والبرامج الموضوعية لتحقيق أهداف المؤسسة.

• تجميع الموارد المختلفة اللازمة لتحقيق الأهداف.

• تحديد الأنشطة والمهام التي يجب القيام بها لتحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها.

• تصنيف هذه الأنشطة وتجميعها حسب أسس محددة، وتحديد الصلاحيات، والواجبات المرتبطة بها.

- توصيف شكل، وطبيعة العلاقات بين المهام بما يمكن الأفراد من التعاون فيما بينهم.
- توفير العمال للمؤسسة، وتقسيم العمل بينهم، وتوزيع الأدوار عليهم حسب قدراتهم ورغباتهم.
- تنسيق جهود العمال، وإنشاء شبكة متناسقة من الاتصالات بينهم لتحقيق الأهداف المسطرة.
- إيجاد التوازن بين الأهداف، والموارد، والنتائج، واستخدام الأسلوب الأمثل لتحويل هذه الموارد إلى النتائج المتوقعة مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل الخارجية المؤثرة على ذلك.

وترى الباحثة أن التنظيم، هو عملية تخصيص المهام، والموارد، وإقامة الدوائر والأقسام والتنسيق بينها لإنجاز الأعمال بشكل فاعل. وتتضمن وظيفة التنظيم مجموعة من العناصر منها: تخصيص العمل، تجميع الأنشطة في وحدات تنظيمية، علاقات السلطة، المهام التنفيذية، والاستشارية، تصميم الوظائف، التنسيق بين الأفراد، والوحدات التنظيمية، إعداد جداول العمل، التغيير والتطوير التنظيمي، نطاق الإشراف، إدارة الاجتماعات، إدارة الصراعات، والتراعات، إعداد الهيكل التنظيمي للمنظمة، إعداد الجداول الزمنية للتنفيذ وغيرها، فبواسطة التنظيم يستطيع المدراء نقل الخطط إلى فعل حقيقي وتنفيذي من خلال الوظائف والأفراد ودعمهم بالتكنولوجيا والموارد اللازمة.

مفهوم التنظيم الذاتي:

أولاً مفهوم التنظيم الذاتي لغةً:

التنظيم لغةً: فهو من النظم بمعنى التأليف والضم، يقال ينظمه ونظمه فانظم وتنظم، ونظمت اللؤلؤ: أي جمعته في السلك، وكل شيء قرنته بآخر أي ضمت بعضه إلى بعض فقد انتظم (ابن منظور، 1988).

الذات لغّة: وذات الشيء نفس الشيء عينه، وجوهره فهذه الكلمة لغوياً مرادفة لكلمة النفس والشيء، ويعتبر الذات أعم من الشخص؛ لأن الذات تطلق على الجسم، وغيره، والشخص لا يطلق إلا على الجسم فقط (ابن منظور، 1988).

ثانياً: مفهوم التنظيم الذاتي اصطلاحاً:

يعرف باندورا (Bandura, 1991) التنظيم الذاتي "بأنه مجموعة من الوظائف النفسية التي يجب أن تتطور، وتنظم لتغيير توجيه الذات" ويعرف زيمرمان (Zimmerman, 1989) التنظيم الذاتي "بأنه عملية عقلية معرفية منظمة، يكون فيها المتعلم مشاركاً نشطاً في عملية تعليمه حتى يتحقق هدفه من التعلم، والتنظيم الذاتي نقل اهتمام التربويين من التركيز على المفاهيم المجردة إلى مفاهيم محسوسة تظهر على سلوكيات المتعلم" (العمرى وآل مساعد، 2012)، وتذكر شلبي (2000) "أن التنظيم الذاتي تكمن أهميته عن غيره من المفاهيم التربوية بأنه يركز على الكيفية، أو الطريقة التي يستطيع الدارس من خلالها أن ينشط ذاتياً، فيعدل، ويدعم ممارساته التعليمية داخل بيئات تعليمية محددة" ويعرف الزيات (1996) "التنظيم الذاتي بأنه قدرة الفرد على التنظيم، أو الضبط الذاتي لسلوكه في علاقته بالمتغيرات البيئية المتداخلة في الموقف، وبمعنى آخر تكييف سلوكه، وبناءه المعرفي، وعملياته المعرفية البيئية بصورة متبادلة ومتفاعلة، ويوضح بنتريش (Pintrich, 2004) "الفرضيات التي يخضع لها التنظيم الذاتي، ويذكر أن أولى تلك الفرضيات تتلخص في أن التنظيم الذاتي: عملية نشطة وبناءة (Active & Constructive Process) إذ ينظر إلى المتعلم على أنه نشط، يمكنه بناء المعاني من معلومات متلقاة من بيئة خارجية، ودمجها مع المعلومات المستمدة من خلفيته الذهنية، ثم يردف بفرضية احتمالية التحكم (Potential for control) حيث يستطيع المتعلم المنظم ذاتياً المراقبة، والتنظيم، والتحكم في عوامل محددة في ادراكه، ودافعيته وسلوكه، وكذلك بيئته. وتليها فرضية الهدف أو المعيار (Goal or Standard) والتي تشير إلى أن المتعلم يمكنه وضع أهداف، ومعايير لنفسه يساعده تحديدها في تنظيم ادراكه، ودافعيته وسلوكه، وبالتالي تحقيق تلك الأهداف، ويختتم بنتريش تلك الفرضيات بالأنشطة المنظمة ذاتياً، وهي تعني أن التأثير على التعلم لا ينحصر فقط في الخصائص الشخصية، أو الظروف المتعلقة بالبيئة التعليمية؛ ولكن مدى تنظيم الفرد ذاتياً لأنشطة تعلمه يؤثر بصورة واضحة على

مستوى، ونوعية الأداء الظاهر والمتوقع (العمرى وآل مساعد، 2012)، كما ويذكر بينكي (Behncke) أن تركيز الانتباه على مميزات الموقف يؤدي إلى انتقاء المثيرات المناسبة لهدفه وتركيز الانتباه عليها في الوقت المناسب، ومن ثم يصدر الاستجابات المناسبة، كما أن تركيز الانتباه لحالته الداخلية من مشاعر، وأحاسيس، وأفكار، تجعله يتحكم في انفعالاته، ويضبطها ومن ثم يصل إلى حالة من الهدوء، والتروي تساعده على المعالجة الجيدة لمعلوماته، وضبطه الجيد للاستراتيجيات التي يستخدمها حتى بلوغ الهدف المخطط له (الكيال، 2008)، ويعرف حمدي (1992، ص21) "التنظيم الذاتي بأنه أسلوب يعمل به الفرد على التحكم في سلوكه من خلال إحداث تغيرات بالمثيرات، والعوامل التي ترتبط بها، سواء أكانت هذه العوامل داخلية، أو خارجية، وتعرفه زيدان وعبد الرازق (2009) بأنه العملية البنائية النشطة التي تتمثل بوضع أهداف محددة، والسعر لمراقبة المعرفة والدافعية والسلوك وتنظيمها والتحكم فيها لتوجيهها نحو تحقيق الهدف في ظل الخصائص البيئية، وتذكر الفقي (2013) أن التنظيم الذاتي مجموعة من الطرق التي تستخدم لإدارة الذات، ومراقبتها، وتقييمها، وتعزيزها، وتحديد الأهداف واضحة المعالم وصولاً إلى حياة أفضل، أما الكيال (2008) فيلخص الآراء المختلفة حول تنظيم الذات ويضعها في ثلاث توجهات وهي:

- **التوجه الأول:** ينظر إلى التنظيم الذاتي ويعرفه كقدرة لدى الفرد، حيث يعرفه كل من جروسار ماتك وإيزنك (Grossar-maticek & Eysenck, 1995) على أنه بنية تشير إلى التلقائية والاستقلال الوجداني، وقدرة الفرد على تنظيم حياته بفاعلية بغية تحقيق أهدافه، وإشباع حاجاته من خلال الانخراط في السلوك المناسب، والصحي للفرد.
- **التوجه الثاني:** فينظر أصحاب هذا الاتجاه إلى تنظيم الذات كعمليات متتالية تتضمن أي مجهود يقوم به الفرد لاستثارة استجاباته، والتغلب على اندفاعاته، واستبدالها باستجابات تؤدي إلى تحقيق الهدف، ولهذا فهي تتكون من مجموعة منفصلة من المكونات مثل التخطيط، ووضع الأهداف ومراقبة الذات، والتنظيم الذاتي للانتباه، والتنظيم الذاتي للانفعالات.

• **التوجه الثالث:** فهم ينظرون إلى تنظيم الذات كحالة موقفية سياقية، وليست حالة داخلية، أو سمة أو مرحلة ذات أساس جيني وراثي، ومن ثم فهي مجموعة من الاستراتيجيات التي تستخدم في التعلم المنظم ذاتياً، وتتضمن عشرة فئات لتنظيم الذات (بناء البيئة، وضع الهدف- التخطيط، البحث عن الدعم الاجتماعي، البحث عن المعلومات، تقييم الذات، الاستظهار، التحويل، معرفة التفاصيل، مراجعة السجلات ومراقبتها)، وأن ما يحدد استخدام الفرد لهذه الاستراتيجيات، هو اعتقادات الفرد الدافعية، مثل كفاءة الذات، وأهمية المهمة بالنسبة له، والقيمة المدركة للمهمة، أو الهدف.

والتنظيم الذاتي: هو استخدام استراتيجيات معينة، في سبيل تحقيق الأهداف في ضوء إدراك فعالية الذات، ويتشكل عندما يستطيع الفرد تنظيم بيئته وسلوكه، ويعرف أيضاً بأنه العمليات التي ينشط بها الأفراد، ويتشاركون معرفياً وسلوكياً ووجدانياً بحيث تساعد هذه المشاركة على ضبط تفكيرهم، وسلوكهم ووجدانهم في أثناء اكتساب المعرفة، والمهارات مما يؤدي إلى تحقيق أهدافهم بطريقة منظمة (Zimmerma & Schunk, 2001)، وهو قدرة الفرد ورد فعله إزاء إدارة الأفكار، وتعديل السلوك والانفعالات وفقاً للبيئات المختلفة بصورة تساعد على التوافق مع المعايير الاجتماعية، ومواقف البيئات المختلفة، بحيث يكون الهدف الأكثر عمقاً، وعمومية، وشمولية لدى الفرد، وهو تحقيق التقبل لدى الآخرين، فالهدف هنا هو تحقيق التقبل من خلال توافق سلوكيات الفرد مع المعايير السائدة المقبولة في مجتمعه ومراقبة وتقييم وتعزيز الذات، ويمكن استثمار ذلك في العملية التعليمية (Reid et al, 2005).

وترى الباحثة أن التنظيم الذاتي يمثل نظاماً دينامياً دافعياً من أجل إعداد أهداف الفرد وتنميتها، وتدقيق الاستراتيجيات الكفيلة بانجاز هذه الأهداف، والتأكد منها بالتقييم المستمر. وتنظيم الذات يعني أيضاً التحكم في الارجاجات الانفعالية التي تشكل الدافعية المرتبط بالجوانب المعرفية.

تتداخل مع التنظيم الذاتي عدة مفاهيم منها:

• مفهوم الذات: وهو تكوين معرفي منظم موحد، ومتعلم للمدركات الشعورية والتصورات والتقييمات الخاصة بالذات، وبيلوهر الفرد، ويعتبره تعريفاً نفسياً لذاته (زهران، 2001).

- فاعلية الذات: وهي تقييم محدد السياق للكفاءة في أداء مهمة محددة، والحكم على مقدرة الفرد على أداء سلوكيات محددة في مواقف معينة، وتتغير فاعلية الذات تبعاً لعدة أبعاد منها، قدر الفاعلية، والعمومية، والقوة (Alden, et al, 1994).
- تقدير الذات: وهو اتجاهات الفرد الشاملة سواء كانت سالبة، أم موجبة نحو نفسه (Armstrong, 2011).
- تحقيق الذات: هو عملية تنمية استعدادات، ومواهب الفرد، وتفهم وتقبل ذاته (دسوقي، 1990).

أما التنظيم الذاتي، فهو عملية تنظيمية لجميع جوانب شخصية الفرد، وتتبع من داخل الفرد ذاته، وتتضمن قدرته على مراقبة الذات وتقييمها وتعزيزها وتحديد الهدف (سعيد، 2012).

وفي ضوء التعريفات السابقة يتضح وجود اتفاق تام على وجود هدف نهائي يجب الوصول إليه وتحقيقه من خلال عملية تنظيم الذات، وهو الهدف في عملية تنظيم الذات.

معنى الهدف في تنظيم الذات:

يكتسب تنظيم الذات الذي يشير إلى "الجهود النظامية لتوجيه الأفكار والمشاعر والأعمال تجاه الحصول على الأهداف أهمية متزايدة في الأدبيات النفسية والتربوية، وتؤكد معظم نماذج التنظيم الذاتي على ارتباطه الملازم للأهداف، حيث يعكس الهدف غرض الفرد، كما ويشير إلى الكمية والنوعية في معدل الأداء (الجبوري، 2011).

إن هذه الأهداف تكون متضمنة عبر أوجه مختلفة من التنظيم الذاتي، حيث تقوم بتعزيز التنظيم الذاتي من خلال تأثيراتها على الدافعية، والتعلم، وفاعلية الذات: (وهي قدرات التعلم الإدراكي، أو انجاز الأعمال في المستويات المطلوبة)، والتقييمات الذاتية لمدى التعلم، فالأهداف تحفز الأفراد لممارسة الجهود الضرورية لمواجهة متطلبات المهمة، وتستمر عبر الوقت، وأيضاً توجه انتباه الفرد لخصائص المهمة ذات العلاقة، وإلى أداء السلوك، والنتائج المحتملة، والأهداف يمكن أن تؤثر

على كيفية معالجة الأفراد للمعلومات، وتساعدهم على التركيز على المهمة، وانتقاء وتطبيق الاستراتيجيات المناسبة، ومراقبة تقدم الهدف (الموسوي، 2009).

مهارات التنظيم الذاتي

إن الاهتمام بمهارات التنظيم الذاتي لا ينعكس فقط على اكتساب المعلومات، أو تطوير الأداء، وإنما يمتد إلى العديد من التضمنات التربوية الأخرى، كزيادة الوعي والمعرفة، كما أن مهارات التنظيم الذاتي ليست سمة موروثية، وإنما هي مهارات يمكن اكتسابها، وتميئتها من خلال الخبرة والتدريب (طلبة، 2011).

أما القمش وآخرون (2008) فيرون أن التنظيم الذاتي يتضمن مجموعة من المهارات التي تهدف إلى التحكم بالسلوك وهي:

- مراقبة الذات: وهي تبدأ بالشعور بالمشكلة، وتنتهي بالحصول على المعلومات عن السلوك المستهدف.
- تقييم الذات: وتهدف إلى تهذيب السلوك الإنساني وتثقيته من خلال تقييمه مع المعايير السلوكية المعروفة.
- تعزيز الذات: وهي تغذية راجعة للسلوك الإيجابي يقوم بها المسترشد بتقديم معززات ذاتية بعد قيامه بتحقيق الأهداف.
- ضبط المثيرات: ويحاول فيه الفرد إحداث تغييرات، وتلاعب بالمثيرات التي تسبق، وتستجر السلوك المستهدف من أجل زيادة، أو خفض، أو إنهاء السلوك.

أما زيمرمان (Zimmerman, 2002) فيرى أن التنظيم الذاتي يشتمل على المهارات التالية:

1. وضع أهداف محددة.

2. اعتماد استراتيجيات قوية لتحقيق الأهداف.

3. مراقبة التقدم في الأداء.

4. إعداد هيكلية المحيط الفيزيقي، والاجتماعي لجعلها متوافقة مع الأهداف.

5. إدارة واستخدام الوقت بكفاءة.

6. تقييم الذات.

7. العزو السببي للنتائج.

8. التكيف مع الطرق المستقبلية.

النظريات التي تفسر التنظيم الذاتي:

النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا:

يرى باندورا (Bandura, 1997) أن التنظيم الذاتي (self-regulation) عبارة عن أحكام الفرد، أو توقعاته عن أدائه للسلوك في مواقف تتسم بالغموض، أو ذات ملامح ضاغطة، وتتعكس هذه التوقعات في اختيار الفرد للأنشطة المتضمنة في الأداء، والمجهود المبذول، والمثابرة، ومواجهة مصاعب انجاز السلوك، ويرى أن التنظيم الذاتي المرتفع، والمنخفض يرتبط بالبيئة، فعندما يكون التنظيم الذاتي مرتفعاً والبيئة مناسبة يغلب أن تكون النتائج ناجحة، واستثمار كل جهوده في تغيير البيئة للأفضل. كما يرى أيضاً أن التنظيم الذاتي يعني قابلية الفرد للتحكم بسلوكه الخاص، فالناس لديهم القابلية على التحكم بسلوكهم، ويصبح التنظيم ذاتياً عندما يكون لدى الفرد أفكاره الخاصة حول ما هو السلوك المناسب، أو غير المناسب، ويختار الأفعال تبعاً لذلك (Bandura, 1986) فالأفعال التي تعطيه إحساساً بالفخر والرضا الذاتي تكون مرغوبة أكثر عند القيام بها من الأفعال التي تؤدي إلى النقد الذاتي (Eysench,2004).

ويضيف بيدري (Beaudry, 2011) أن هؤلاء الأفراد يستطيعون أن يستخدموا كل طاقاتهم

للتغلب على العقبات، في حين أن الأشخاص الذين يتسمون بتنظيم ذاتي منخفض، ويجدون البيئة

غير داعمة فيميلون إلى الاكتئاب عندما ينظرون لنجاح الآخرين، وعجزهم في تحقيق أهدافهم، والاستسلام لهذه المشاعر

ويضم تنظيم الذات ثلاث عمليات رئيسية وهي:

1. الملاحظة الذاتية (Self-Observation) وتعني أن ينظر الإنسان إلى نفسه، وسلوكه،

ويتابع تصرفاته فيكون واعياً لحقيقة ما يفعله.

2. المحاكمة الذاتية (Self-Judgment) وتعني مقارنة الملاحظة الذاتية مع المعايير، وهذه

المعايير يمكن ان تكون قواعد يضعها المجتمع.

3. الاستجابة الذاتية (Self-Response) أي بعد اطلاق الفرد الاحكام على نفسه، فإذا

عمل شيئاً بشكل جيد بالمقارنة مع المعايير الموضوعية، فإنه سيعطي لنفسه مكافأة ذاتية،

أما إذا عمل شيئاً سيئاً فإنه سيضع لنفسه عقوبة ذاتية (Boeree,1998).

نظرية زيمرمان (Zimmerman, 1989)

وتركز نظرية التعلم الاجتماعي في تفسير التعلم على أن المتعلمين متأثرون بعوامل داخلية أو مثيرات بيئية أيضاً، فيحدث التعلم وفق هذه النظرية من التفاعل بين العوامل الشخصية والعوامل البيئية، وتؤكد على أن البيئات التي يتفاعل معها المتعلمين ليست عشوائية ولكن يتم اختيارها وتغييرها من خلال سلوك الأفراد، وهذا الاتجاه في التعلم يوفر تفسيراً مفيداً عن كيفية حدوث التعلم بالملاحظة وكيف يتم تنظيم الأفراد لأنفسهم من خلال سلوكهم (غباري والمحاسنه، 2010).

وقد أخذ يزداد عدد المنظرين الذين أخذوا يعتقدون أن التعلم الفعال يتضمن سيطرة المتعلم على دوافعه وانفعالاته (أبو علام، 2004)، وعلى هذا نجد أن التعلم بالتنظيم الذاتي يزيد الأداء أساساً من خلال وظائف الدافعية التي يتضمنها مثل المتعة الذاتية، والتعزيز اللفظي على ما قام الفرد بإنجازه، ومن ثم يدفع الأفراد أنفسهم لبذل المزيد من الجهد لأي أداء مرغوب فيه (عبد الرحمن، 1998).

نظرية بياجيه

يرى (بياجيه) أن عامل التنظيم الذاتي من أهم العوامل المسؤولة عن التعلم المعرفي، لما يؤديه من دور أساسي في النمو أو التعديل المستمر في التراكيب المعرفية (الشريف، 2009) واحتوت أبحاث بياجيه ودراساته فكرة التنظيم الذاتي، وهو يتحدث عن نزعة بيولوجية اطلق عليها اسم التنظيم، فضلاً عن عمليتي التمثل، والمواءمة التي يظهر من خلالهما كيفية تعديل الفرد لمخططاته، ويوضح بياجيه أن الفرد يقوم من خلال عملية التنظيم بإعادة ترتيب مخططاته أو ربطها أو دمجها منتجاً بذلك نظاماً معرفياً مترابطاً القوة (أبو غزال، 2006).

كما ويرى أن هناك وظيفتين أساسيتين للتفكير ثابتتين لا تتغيران، هما التنظيم، والتكيف، وتمثل وظيفة التنظيم نزعة الفرد إلى ترتيب، وتنسيق العمليات العقلية في أنظمة كلية متناسقة ومتكاملة، كما وتمثل وظيفة التكيف نزعة الفرد إلى التلاؤم، والتآلف مع البيئة التي تعيش فيها (القيسي، 2008).

نظريات أخرى فسرت التنظيم الذاتي:

نظرية قوة الإدارة، ومصادر الضبط الذاتي، وتعتمد على فكرة الضبط، والتحكم فعندما يخطط الفرد لإنجاز مجموعة من الأهداف، فإن ذلك يتطلب منه قدرًا من التنظيم، وقوة الإرادة بهدف التحكم في الرغبات، والاندفاعات غير المرغوبة، وتأجيل الإشباع الملح في ضوء الوعي الذاتي، والمراقبة الذاتية لدى التقدم نحو تحقيق تلك الأهداف (Meng & Lova, 2012).

ونظرية التعلم المعرفي الاجتماعي تؤكد على أن الأفراد يمكنهم ضبط سلوكهم بدرجة كبيرة من خلال تصوراتهم، واعتقاداتهم عن النتائج المترتبة على تلك السلوكيات، وأن التغييرات التي تطرأ على السلوك تسهم فيها عمليات التنظيم الذاتي أكثر من كونها نتاجاً للربط بين المثيرات التي يتعرض لها الفرد واستجاباته لتلك المثيرات (Cleina & Zbignien, 2006).

ويرى سميث وآخرون (Smith et al, 2009) أن النظرية المعرفية، والاجتماعية تقترض أن الصراع الذي يتم بين التوجهات المستقبلية للفرد، والأهداف القريبة، والاستجابات المألوفة، ناتج

عن عجز الفرد عن التنظيم الذاتي؛ لأنه لم يستطع الاحتفاظ بتوجهاته في مقابل الظروف الحياتية المعاشة، وهنا يمكن القول بأن هذا الشخص ضعيف الإرادة.

والنظرية السلوكية ترى أن السلوك المشكل لا يمكن تغييره إلا من خلال الشخص نفسه، وذلك لصعوبة العمل على مراقبته بشكل مستمر، كما أن المواقف الخاصة بالمشكلات ترتبط بشكل وثيق مع ردود الفعل الذاتية، وبعض الاستجابات المعرفية مثل الأفكار، والتخيلات وهذه الأنماط السلوكية لا يمكن العمل على مراقبتها مباشرة، وإذا كان افتراضنا الأساسي يستند إلى أن سلوك الفرد ينبع من المحتويات المعرفية لديه (Abbie, et al, 2009).

ويشير روبرت وآخرون (Robert et al, 2005) إلى وجود ثلاثة أنظمة فرعية يجب الاهتمام بها عند النظر للتنظيم الذاتي وهي: التفضيلات الوجدانية، والتخطيط للسلوك المكتسب واختيارات السلوك بحرية أي الأهداف. والاهتمام بهذه النماذج يتزايد؛ لأنها تركز على عمليات الإرادة في حفز السلوك وتوجيهه لإنجاز أهداف الفرد، ولهذه النماذج أهمية كبيرة في التنظيم الذاتي، إذ أنها لا تتناول كيفية إعداد الأهداف وحسب، بل تمتد كذلك إلى متابعة تلك الأهداف، ومدى تحقق التغيير السلوكي المطلوب.

ثانياً: الأدب النظري المتعلق بالانتماء المهني

تمهيد:

يقضي الإنسان معظم وقته مع أفراد آخرين في بيئة اجتماعية منظمة، تربطهم علاقات تبررها الحاجة إلى التعاون، والشعور بالانتماء، فيما تتقلب الأوقات التي يمضيها الفرد في زخم العمل دون ذلك إلى شعور بالضيق والملل (المخلافي، 2001). ويعتمد تماسك المجتمع وقوته على تحقيق التنمية والتطور بشعور أفرادهم بالانتماء لوطنهم، ويسهم تعزيز الانتماء في نفوسهم في الحفاظ على الهوية ودعمها، كما ويضيف حسن الانتماء على نفس الفرد الاطمئنان، والاستقرار

وفقدان هذا الحس يؤثر في الواقع بشتى مجالاته السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية والوظيفية (السلامة، 2004).

والانتماء أحد الصفات التي يتصف بها الفرد، والجماعة على حد سواء، وهي ظاهرة نفسية كغيرها من الظواهر التي لا تخضع للملاحظة، والقياس المباشر، لأنها شعور ينبع من داخل الفرد، ويمكن الإحساس بها من خلال آثارها ونتائجها في السلوك (رويم، 2010).

وتعد المدرسة مؤسسة اجتماعية تمثل أداة المجتمع في تحقيق أهداف المناهج المدرسية التربوية التي تضمنها فلسفة التربية بأبعادها التربوية والنفسية والاجتماعية؛ وتعمل المدرسة على تنمية شخصية الطالب الإدراكية والانفعالية والوجدانية، وغرس قيم المجتمع ومعتقداته في نفوس الطلاب وتكوين اتجاهات ايجابية تجاهها. وتحقق المدرسة تلك المهام التربوية عن طريق خلق بيئة تعليمية وتعلمية. وإذا كان التعليم وسيلتنا لإعداد الأجيال الحاضرة والمقبلة، فإن المعلم يعد أحد المداخل الأساسية من مدخلات العملية التعليمية، مما يساعد بدور أكبر في نجاح التربية بلوغ غاياتها، وتحقيق دورها في تطوير الحياة (ويح، 2003).

وتتميز مهنة التعليم على ما عداها من المهن الأخرى، ذلك أن المهن الأخرى تعد الأفراد للقيام بمهام محددة في نطاق مهنة بذاتها، بينما تسبق مهنة التدريس المهن الأخرى جميعا بالتدخل في تكوين شخصية هؤلاء الأفراد قبل أن يصلوا إلى سن التخصص في أي مهنة. ولعل هذا ما دفع (شاندرلر) وزملاؤه إلى أن يصفوا مهنة التعليم بأنها المهنة الأم؛ لأنها تسبق جميع المهن الأخرى كما أنها لازمة لها، وبذلك فهي تعتبر المصدر الأساسي الذي يمد المهن الأخرى، وغيرها بالعناصر البشرية المؤهلة علمياً، واجتماعياً، وفنياً، وأخلاقياً (بيومي والجندي، 2008).

ويمثل المعلم حجر الزاوية في العملية التعليمية، فهو المسؤول عن تنفيذ المناهج الدراسية، وطرائق تدريسها، وتهيئة بيئة تعليمية، وتعلمية مثمرة، كما أنه يسهم بدرجة كبيرة في توطيد علاقة أولياء الأمور والمجتمع المحلي بالمدرسة، وذلك بما ينعكس على تطوير جودة المنتج التعليمي طبقاً للمواصفات التي يتطلبها المجتمع، لذا تقاس درجة الأهمية التي توليها الدولة للمنظومة التعليمية بمقدار اهتمامها بتمهين المعلم، أو بالتنمية المهنية المستدامة له. وفي ضوء ذلك تحرص النظم

التعليمية على توفير السبل والآليات اللازمة لتمهين المعلم، وانخراطه في برامج التنمية المهنية المستدامة التي تشبع احتياجاته، وتؤدي إلى اعتماده مهنياً، وتلبي متطلبات المجتمع، وتحقق معايير المنشودة (حسن ومحمود، 2008).

فالمعلم فرد يعيش في مجتمع، وهو يتأثر بظروف هذا المجتمع، وعاداته، وتقاليده، وهو إنسان له أحاسيسه، ومشاعره الخاصة به، وليس فرداً قادماً من كوكب آخر، فهو يتمتع بصفات وقدرات تفوق طاقاته وقدراته كإنسان لأهمية الرسالة التي يحملها. لذلك يجد نفسه مضطراً لمسايرة النمط الاجتماعي السائد في مجتمعه، من تحمل للأعباء المادية الناتجة عن العلاقات الاجتماعية السائدة، والتي لا مناص منها ما دام يعيش في هذا المجتمع. لذلك قد يلجأ بعض المعلمين إلى البحث عن عمل إضافي ليسد النقص الحاصل مما يوفر له دخلاً إضافياً يعينه على توفير الحياة الكريمة له، ولكنه بالتأكيد سيكون له مردود سلبي على عطائه كمعلم، وتوفير الحياة الكريمة للمعلم يجب أن تكون من أولويات الدولة؛ لأن المعلم الذي يبني يستحق أن توفر له الحياة الكريمة (عقل، 2004).

ويعد موضوع الانتماء المهني المفتاح الأساسي لمعرفة مدى الانسجام الكائن بين الأفراد، فالأفراد ذوو الانتماء المرتفع تجاه منظماتهم، هم الذين لديهم الاستعدادات الكافية ليكسوا مزيداً من الجهد والتفاني في أعمالهم، كذلك يسعون بصورة دائمة للمحافظة على استمرار ارتباطهم وانتمائهم لمنظماتهم (الجمال، 2006).

والانتماء المهني يعتبر من الأمور بالغة الأهمية، ومؤشراً لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته سواء الأسرية والاجتماعية، فمن هنا أصبحت التنظيمات الناجحة وقادتها المتميزون تهتم بالأفراد العاملين وتوليهم العناية المناسبة، وأخذت أيضاً تبذل الجهد لاختيار أفضلهم كفاءة، فتقوم بتدريبهم تدريباً مناسباً يتفق، ومتطلبات العمل، وتمنحهم الحوافز المادية، والمعنوية والتي من الممكن أن تسهم في سد احتياجاتهم المختلفة، وفي المقابل فإن المطلوب من هؤلاء الأفراد الانتماء لهذه التنظيمات والإخلاص في خدمتها وتقديم الأداء والجهد المتميز لتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية (القيوتي، 2001).

مفهوم الانتماء المهني:

يدل مفهوم الانتماء في اللغة على الاندماج أو الرغبة أو الالتزام أو القبول أو الاستعداد والمحبة، ولقد كان لعلماء الاجتماع السبق في البحث في هذا المجال، وذلك لنظرتهم إلى الإنسان بأنه كائن اجتماعي، يعيش مع الآخرين في مجتمع، وتربطه بهم علاقات تشعره بالثقة، والمسؤولية تجاههم بالانتماء للمجتمع الذي يعيش فيه (عورتاني، 2003)، ويرى الخولي أن الانتماء، هو شعور الفرد بكونه جزءاً من مجموعة أشمل -أسرة، أو قبيلة، أو ملة، أو حزب، أو أمة، أو جنس أو نحو ذلك ينتمي إليها، وكأنه ممثل لها أو متوحد فيها أو يتمصصها، فيشعر بالاطمئنان والفخر، والرضا المتبادل بينه وبينها، وكأن كل ميزة للجماعة هي ميزته الخاصة (فوده، 2007)، وقد عرفت خطاب الانتماء بأنه اعتقاد قوي وقبول من جانب أفراد التنظيم بأهداف المنظمة التي يعملون فيها وقيمها، ورغبتهم في بذل أكبر عطاء ممكن لصالحها، مع رغبة قوية في الاستمرار في عضويتها، والدفاع عنها، وتحسين سمعتها (الصافي، 1999)، كما ويعتبر الانتماء المهني هو بمثابة استثمار متبادل بين الفرد والمؤسسة التي يعمل فيها، بما يترتب على الفرد من سلوك يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه، رغبةً منه في اعطاء جزء من وقته وجهده من أجل الاسهام في نجاح، واستمرار المؤسسة، والاستعداد لبذل مجهود أكبر، والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤوليات إضافية (رويم، 2010). ويحتوي الانتماء المهني في مضمونه بعداً عاطفياً يجعل الفرد في ميل دائم لعمله، والتفاني فيه، فينطلق بهمة كبيرة للعمل، والتفكير فيه، بل إعجابه بالانجاز، وحرصه على الوحدة والتعاون بين العاملين (زعيتر، 2012)، ويعرف الانتماء المهني بأنه: "تقبل الفرد لعمله من جميع وجوهه، وتمسكه به، وشعوره بالسعادة لممارسته، وانعكاس ذلك على أداء الموظف، وحياته الشخصية (الخيري، 2008). ويعد الانتماء المهني جزءاً من الانتماء الاجتماعي العام الذي يتمثل في تنمية مشاعر الفرد نحو المجتمع الذي يعيش فيه، وبما يحويه من أفراد ومؤسسات، وما يسود فيه من أفكار، ومبادئ وقيم (سلامة، 2003)، ويرى عياد (2010) بأن الانتماء المهني، هو عبارة عن الانسجام، والإحساس الإيجابي المتكون عند الموظف إزاء مهنته، والالتزام بقيمها، والإخلاص لأهدافها، والارتباط معها، والحرص على عدم تركها، والبقاء فيها، من خلال بذل الجهد، والافتخار بمآثرها، وتحقيق التوافق والتفاعل بين أهدافه، وأهدافها، وقد عرف جريجرسون وستيوارت الانتماء

التنظيمي: بأنه الرغبة في عدم ترك المنظمة بالرغم من وجود حوافز خارجية (Gregersen & Stewart, 1992). كما وأظهر لوثانز (Luthans, 1992) أن الانتماء التنظيمي هو ذلك الموقف الإنساني الإيجابي، المتحصل بفعل إخلاص العاملين لمنظماتهم، واستمرارية نشاطهم الفاعل فيها، والارتباط الوثيق، ومداومة البقاء الناجح من خلالها، إن الانتماء من المفاهيم التي نالت الكثير من الاهتمام من قبل الباحثين والنظرين في قطاع التربية والتعليم، حيث يعدها فريدمان (Friedman, 1991) من الحاجات الإنسانية الأساسية التي يسعى الإنسان إلى تحقيقها، وهي من الحاجات الأساسية التي تدفع بالإنسان للنشاط باتجاه ترضى عنه المجموعة التي يرغب ذلك الفرد بالانتماء لها. وسواء أكانت هذه المجموعة البشرية أسرته الخاصة، أو مجموعة الرفاق، أو جماعات مهنية، أو أي مجموعة أخرى تشعره بأنه جزء من مجتمع، أو وطن من أمة، ويعد موضوع الانتماء المهني المفتاح الأساسي لمعرفة مدى الانسجام الكائن بين الأفراد، فالأفراد ذوو الانتماء المرتفع تجاه منظماتهم هم الذين لديهم الاستعدادات الكافية ليكسوا مزيداً من الجهد والتفاني في أعمالهم، كذلك ويسعون بصورة دائمة للمحافظة على استمرار ارتباطهم وانتمائهم لمنظمتهم (الجمال، 2006)، وقد اكتسب الانتماء المهني مع مرور الزمن أهمية كبيرة، لما يتضمنه ذلك من أثر إيجابي جراء الإخلاص والمحبة والاندماج الذي يبديها العامل تجاه عمله، وانعكاس ذلك على تقبل الأفراد لقيم المؤسسة التي يعمل فيها، ورغبته القوية وتفانيه وجهده المتواصل في تحقيق أهدافها (رويم، 2010)، كما يتقاطع الانتماء المهني مع مفاهيم أخرى كالولاء الذي يشير إلى حب، وإخلاص شديدين، يوجههما الفرد إلى موضوع معين كالوطن، أو الدين، أو الحزب لدرجة يضحى الفرد فيها بحياته لصالح قناعة معينة، أما الهوية فتعطي الفرد الإحساس بالانتماء إلى حجم أكبر، وتخلق لديه الولاء، والاعتزاز بذلك، لما ينطوي على ذلك من معايير رمزية وروحية وحضارية جماعية (أبو زعيتر، 2012).

ويتضح مما سبق جدلية العلاقة ما بين الانتماء، والولاء، والهوية، لدرجة يصعب فيها الفصل بينها؛ حيث يكون الولاء دون الانتماء بلا مضمون، وبدون الهوية قد يجد الفرد نفسه يضر بمؤسسته وبمجتمعه، كتلك الأعمال التي يمارسها الفرد في مؤسسات الاحتلال، أو الجهات الأجنبية.

فالانتماء المهني يتمثل في الارتباط الإيجابي بالمؤسسة، والاستعداد الكامل لبذل جهده في سبيل تحقيق أهدافها، كما يشعر الفرد بعدم القدرة على التخلي عنها (رويم، 2010).

ويختلف مفهوم الانتماء المهني عن مفهوم الرضا عن العمل، فالفرد قد يكون راضياً عن عمله ولكنه يكره المؤسسة التي يعمل فيها، ويحاول إيجاد ممارسة العمل نفسه في مؤسسة أخرى، وعلى العكس-أيضاً- قد يحب الفرد العمل في مؤسسة معينة، ولكنه يكره العمل الذي يمارسه (أبو زعيتر، 2012).

وترى الباحثة أن الانتماء المهني، هو جزء من الانتماء الاجتماعي العام الذي يتمثل في تنمية مشاعر الفرد نحو المجتمع الذي يعيش فيه، وبما يحويه من أفراد ومنظمات، وما يسود فيه من أفكار ومبادئ وقيم. ويعبر الانتماء المهني عن استثمار متبادل بين الفرد، والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية، ويترتب على ذلك أن يسلك الفرد سلوكاً يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه، والمرغوب فيه من جانب المنظمة، ورغبة الفرد في إعطاء جزء من نفسه من أجل الإسهام في نجاح، واستمرارية المنظمة كالاستعداد لبذل مجهود أكبر، والقيام بأعمال تطوعية، وتحمل مسؤوليات إضافية.

أنماط الانتماء المهني:

لقد وجد جورج وآخرون (George et al., 1999) أن الإنتماء التنظيمي يشتمل على مشاعر العاملين واعتقاداتهم، حيال العمل بالمنظمة، وبصورة شمولية، ويتضمن نمطين شائعين هما:

1. الانتماء المؤثر: تعبيراً عن رضا العاملين في علاقاتهم مع بعضهم البعض، وعلاقاتهم التنظيمية والشعور العالي تجاه المنظمة، وإيلائها ما هو مطلوب منهم من العمل والأداء.
2. الانتماء المتواصل: تعبيراً عن ادراك العاملين بحقيقة الامتيازات، والمنافع التي سيحصلون عليها جراء استمرارية انتمائهم وولائهم وبقائهم داخل المنظمة الإدارية، مقارنة بفقدانهم لمثل

تلك الامتيازات والمنافع، في حال تركهم للمنظمة مثل الأقدمية، الأمن الوظيفي، الراتب التقاعدي، الخدمات الصحية.

وبهذا يتضح أن الإلتزام التنظيمي له خصائص مترابطة بوصفه حالة نفسية تصف العلاقات بين الموظف والمنظمة، وأنه يمتلك خاصية التأثير على إدارة الموظف، إزاء بقاءه، أو تركه للمنظمة، فضلاً عن كونه ذا أبعاد متعددة يجمعها الإلتزام المؤثر، والإلتزام المتواصل، وعليه فإن الإلتزام والولاء التنظيمي، يرسخ الشعور الإيجابي لدى الموظف الإداري تجاه منظمته، ويعكس مدى إرتباطه بها ورغبته في أن يبقى عضواً فاعلاً فيها (الكلامي، 1997). وبذلك يصبح الإلتزام والولاء التنظيمي آخذاً لاتجاهين هما:

- الاتجاه التبادلي: كدلالة على العلاقات المتبادلة، والإيجابية بين الأعضاء والمنظمة، في إطار القيم والأهداف، والأداء الفاعل.
- الاتجاه النفسي: كدلالة على ارتباط أعضاء المنظمة بمنظمتهم في إطار من الاتجاهات، والميل والإلتزام، الذي يتعدى اعتبارات العوامل المادية (المعاني، 1996).

أهمية الإلتزام المهني:

يمثل الإلتزام المهني عنصراً هاماً في الربط بين المنظمة، والأفراد العاملين فيها، لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد العاملين للعمل، وتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز، وإن إلتزام الأفراد لمنظماتهم يعد عاملاً هاماً في التنبؤ بفاعلية المنظمة، وبقائهم في منظماتهم، وأيضاً الإلتزام المهني من أكثر المسائل التي تشغل بال إدارة المنظمات، كونها أصبحت تتولى مسؤولية المحافظة على المنظمة في حالة سليمة تمكنها من الاستمرار، والبقاء، وانطلاقاً من ذلك برزت الحاجة لدراسة السلوك الإنساني في تلك المنظمات لعرض تحفيزه وزيادة درجات ولاءه بأهدافها وقيمها، ويعتبر ولاء الأفراد لمنظماتهم عاملاً مهماً في ضمان نجاح المنظمات، واستمرارها وزيادة إنتاجها (كنعان، 2010).

إن الشعور بالانتماء المهني من الحاجات المهمة، بل والضرورية للإنسان، فهو يساعده على التوافق النفسي، والصحة النفسية، كذلك يعد الشعور بالانتماء من الحاجات المهمة للمجتمع، فهو يدعم بناء المجتمع وصياغته ليكون مجتمعاً ناهضاً، متماسكاً، ومنتجاً، وبدونه لا يمكن للفرد أن يدافع عن أمته، أو يحميها، أو يساهم بإخلاص في بنائها، وبدونه أيضاً لا يمكن لأمة من الأمم أن تنهض، أو يرتفع نجمها، أو يعتز بها أبنائها، أو يفتخرون بمجدها، أو يشعرون بالأمان، والاستقرار على أرضها (كردي، 2011).

فما يبدو اليوم من واقع الكثير من الناس في المظاهر الفردية، واهتمام الفرد، وشعوره بالمسؤولية المقصورة على شخصيته، وأسرته فحسب، وقلة الميل إلى التعاون مع الغير، وضعف الحماس نحو العمل في فريق متكامل لحل المشكلات، والقضايا التي يجب أن يعتني بها المسؤولون عامة، والمربون خاصة (محفوظ، 2000).

وترى الباحثة أن الفرد الذي يظهر مستوى عالياً من الانتماء المهني تجاه منظمته تتوفر لديه العديد من المقومات مثل قبول أهداف المنظمة، وقيمها الأساسية، والإيمان بها، ويكون لديه الاستعداد التام لبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهدافها، لشعوره بالانسجام، والتطابق بين أهدافه، وأهداف المنظمة، ووجود الرغبة القوية لديه للبقاء في المنظمة، ومستوى عال من الانخراط فيها، ووجود درجة عالية من الانغماس في المنظمة والارتباط بها، بالإضافة للميل لتقويم المنظمة تقويماً إيجابياً.

خصائص الانتماء المهني:

يعبر الانتماء المهني عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة، ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومن ثم قبوله، وإيمانه بأهدافها وقيمها، ويشير الانتماء المهني إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية، والنشاط، ومنحها الولاء، وإن الانتماء المهني حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك وتصرفات الأفراد العاملين في التنظيم والتي تجسد مدى ولأهم، والانتماء المهني حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية، وظواهر إدارية أخرى داخل التنظيم، ويتأثر الانتماء المهني بمجموعة

الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية، والظروف الخارجية المحيطة بالعمل (سلامة، 2003)، كما أن الانتماء المهني يفقد خاصية الثبات، بمعنى أن مستوى الانتماء المهني قابل للتغيير حسب درجة تأثير العوامل الأخرى فيه، ويستغرق الانتماء المهني في تحقيقه وقتاً طويلاً؛ لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد، كما أن التخلي عنه لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئة، بل قد يكون نتيجة لتأثيرات استراتيجية، ويتأثر الولاء التنظيمي بمجموعة الصفات الشخصية، والعوامل التنظيمية، والظروف الخارجية المحيطة بالعمل (حنونة، 2006).

ويعتبر ماودي وستيرز (Mowday & Steers, 1979) الانتماء المهني اتجاه يتعلق بحاجة يعبر من خلالها الإنسان عن نفسه؛ لأنه جزء من منظمة معينة ملتزم بعضويتها وأهدافها وقيمها، وقد بينا أن الانتماء يتميز بوجود ثلاثة عوامل هي:

1. ايمان قوي وقبول أهداف المؤسسة وقيمها.

2. رغبة في بذل جهد كبير لمصلحة المؤسسة.

3. رغبة قوية للاحتفاظ بعضويته في المؤسسة.

وترى الباحثة ان أهم خصائص الانتماء المهني تتمثل في كون الانتماء المهني حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك، وتصرفات الأفراد العاملين في التنظيم والتي تجسد مدى ولائهم، ويعتبر أيضاً حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية، والتنظيمية، وظواهر إدارية أخرى داخل التنظيم، و لن يصل إلى مستوى الثبات المطلق إلا أن درجة التغيير التي تحصل فيه تكون أقل نسبياً من درجة التغيير التي تتصل بالظواهر الإدارية الأخرى، بالإضافة إلى أنه متعدد الأبعاد، وليس بعداً واحداً، ورغم اتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاد الولاء إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد، ولكن هذه الأبعاد تؤثر في بعضها البعض.

المتغيرات التي تؤثر على الانتماء المهني

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على الانتماء المهني ومنها:

1. **خصائص الفرد:** حيث يتأثر مستوى الانتماء من موظف لآخر باختلاف خصائص الموظف مثل السن، ومدة الخدمة، فقد دلت الدراسات أن السن، ومدة الخدمة ترتبط بعلاقة طردية مع الانتماء، بحيث يزداد الانتماء بزيادة كل منهما، وغالباً ما يكون هذا الانتماء من النوع المستمر الذي ينتج من تراكم المصالح المشتركة على مدى السنين.

2. **مستوى التعليم:** فقد يتناسب طردياً، أو عكسياً، حيث يمكن أن يكون ارتفاع مستوى التعليم حافزاً للموظف على ترك العمل إذا كانت لديه فرص عمل أفضل خارج المؤسسة بسبب ارتفاع المستوى العلمي للموظف، عندها يكون هذا التناسب عكسياً، أما عندما تكون طبيعة العمل الذي يؤديه الموظف تتناسب مع قدراته العلمية، فإن ذلك يزيد من مستوى الانتماء لدى الموظف، وبالتالي يكون التناسب طردياً.

3. **دوافع وقيم الأفراد:** تؤثر على مستوى الانتماء حيث أن الأفراد الأكثر انتماءً للمؤسسة هم الذين يعتمدون عليها في إشباع الدوافع، وخاصة دوافع الانجاز. إن دوافع الإنجاز لدى الأفراد لها تأثير كبير على الانتماء المهني، فالأفراد الذين لديهم دوافع انجاز عالية، يوجد لديهم بالتالي درجة انتماء عالية، وإن تصورات الأفراد لكفاءاتهم تلعب دوراً بارزاً في تطور الانتماء المهني، كما أن إشباع الحاجات الاجتماعية يؤثر على الانتماء المهني، فحيت يزيد التفاعل الاجتماعي بين الأفراد، ويزيد الارتباط النفسي بالمؤسسة.

4. **خصائص الوظيفة:** يؤثر مجال الوظيفة، واستقلاليتها ودرجة التحدي بها، والتغذية الراجعة، والشعور بالأهمية والمسؤولية على مستوى الانتماء بالإيجاب، أما الوظيفة التي تتسم بعدم الوضوح، ودرجة عالية من التوتر، والضغط، فإنها تؤثر بالسلب على الانتماء لدى الموظف، والذي يتأثر بعدة خصائص مثل: درجة مسؤولية الموظف عن العمل الذي يقوم به، ودرجة إحساس الموظف بأهمية نتائج العمل نفسه، ومعرفة الموظف بمسؤوليته المباشرة عن تلك النتائج.

5. **الجنسية:** وهو يعد متغيراً ذا أهمية كبيرة في تحديد مستوى الانتماء المهني لدى الموظف، حيث دعا بعض الباحثين إلى ضرورة التعرف إلى الفروق الفردية ما بين العمالة الوطنية والوافدة،

والعمل على تحليل انعكاسات تلك الفروق على الانتماء المهني في ظل تواجد جنسيات متعددة (الوزان، 2006).

مراحل الانتماء المهني

تتنوع آراء الباحثين حول مراحل الولاء التنظيمي، فهناك من يرى أن للولاء مرحلتين ترتبطان بعملية ارتباط الفرد بالمنظمة وهما:

- مرحلة الانضمام للمنظمة التي يريد الفرد العمل بها: غالباً ما يختار الفرد المنظمة التي يعتقد أنها تحقق رغباته، وتطلعاته.
- مرحلة الالتزام التنظيمي: أي المرحلة التي يصبح الفرد فيها حريصاً على بذل أقصى جهد لتحقيق أهداف المنظمة للنهوض بها.

وهناك من يرى بأنه يمكن حصر مراحل الولاء التنظيمي في ثلاث نقاط هي:

1. الالتزام، حيث يكون التزام الفرد في البداية مبنياً على الفوائد التي يحصل عليها من المنظمة وبالتالي، فهو يقبل سلطة الآخرين، ويلتزم بما يطلبونه.
2. مرحلة التطابق، والتماثل بين الفرد والمنظمة، حيث يقبل الفرد سلطة الآخرين، وتأثيرهم، رغبة منه بالاستمرار بالعمل في المنظمة، لأنها تشبع حاجاته للانتماء، والفخر بها.
3. مرحلة التبنى، حيث يعتبر الفرد أن أهداف المنظمة وقيمها، مطابقة لأهدافه، وقيمه، وهنا يحدث الالتزام نتيجة تطابق الأهداف والقيم (اللوزي، 1999).

ويؤكد المعاني (1996) المراحل الثلاثة للولاء التنظيمي هي:

1. مرحلة التجربة: وهي التي تمتد من تاريخ مباشرة الفرد لعمله، ولمدة عام واحد، يكون الفرد خلالها خاضعاً للتدريب، والإعداد والتجربة، حيث ينصب اهتمامه على تأمين قبوله في المنظمة،

ومحاولة التأقلم مع الوضع الجديد، والبيئة التي يعمل فيها، وتكييف اتجاهاته مع اتجاهات التنظيم، وإدراك ما يتوقع منه، وإظهار خبراته، ومهاراته في أدواته.

2. مرحلة العمل والإنجاز: تتراوح مدة هذه المرحلة بين عامين، وأربعة أعوام تلي مرحلة التجربة، يسعى الفرد خلالها إلى تأكيد مفهومه للإنجاز، ويتبلور في ذهنه وضوح الولاء للعمل، والمنطقة.
3. مرحلة الثقة بالتنظيم: هي المرحلة التي تبدأ تقريباً من السنة الخامسة من التحاق الفرد بالمنظمة وتستمر إلى ما بعد ذلك، حيث يزداد ولاؤه وتتقوى علاقته بالتنظيم، وينتقل إلى مرحلة النضج (ندا، 2007).

أبعاد الانتماء المهني

كما بين تارتر وهوي (Tarter & Hoy, 1989) أن هناك عدداً من الأبعاد تساهم في حال استخدامها في زيادة انتماء المعلم، وولائه للمؤسسة التعليمية وهذه الأبعاد هي:

1. 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 ظاهرة جماعية كما هو ظاهرة فردية، كما وأن الاستقلالية المهنية وحرية التصرف تعتبر من صلب مهام التعليم والتعلم، وتساهم في زيادة انتماء المعلم لمكان عمله، وفي هذا السياق أشار ريس (Reyes, 1989) إلى ضرورة تحمل المعلمين مسؤولية أعمالهم لتعزيز انتمائهم للعمل، مما يجعلهم يعتقدون أن انجازهم منسوب مباشرة إلى جهودهم التي قاموا بها، والأعمال التي تعطي للمعلمين استقلالاً وحرية تتطلب منهم أن يصدرها أحكاماً ويختاروا من العمل ما شاؤوا، وعندما يفعلون ذلك ينظرون إلى أنفسهم على أنهم السبب وراء إنجازهم. أما فردمان (Friedman, 1991) فيرى أن سياسة المدرسة التي تعامل المعلمين كمهنيين يمكن الاعتماد عليهم، لأنها تؤدي إلى

مستوى أقل من النفور من المهنة، وتشعر المعلمين أن المشاكل في التعليم تستحق الفهم، وإيجاد الحل الملائم، وليس اللوم والتوبيخ.

2. سلوك التوجيه والتحويل:

وهو سلوك يظهر قدرة المدير على توجيه المعلمين عن كذب، وعلى قدرته على تحويلهم القيام بالمهام مع بقاءه مستقلاً نسبياً عن المسؤولين الموجودين في المراكز العليا، وقد بين وود وجانتزي (Wood & Jantzi, 1994) أنه لكي يكون هناك دافع للعمل، يجب أن يكون لدى المعلمين معرفة بنجاح جهودهم، ودون معرفة مدى نجاح العمل، فلن يكون سبب؛ لأنه يهني المرء نفسه، ويمكن الحصول على التغذية الراجعة بشكل مباشر من العمل نفسه، أو من خلال موافقة الآخرين على عمله.

3. سلوك مراعاة حقوق ومشاعر الآخرين:

وهو سلوك ودي حيث يكون المدير منفتحاً في علاقاته مع المعلمين، ويكون زميلاً لهم، ويبيدي اهتماماً حقيقياً بعلاقاته مع المعلمين، وقد بين وود وجانتزي (Wood & Jantzi, 1994) بأن المدير الناجح هو الذي ينشأ علاقات يشجع فيها المعلمين على العلاقات التعاونية، والمشاركة في طرح الأفكار، ومعاملة الجميع بالتساوي، كذلك تحويل النشاطات الإدارية الروتينية إلى استراتيجيات لتطوير المعلم، مثل ابلاغ المعلمين عن فرص النمو المهني، والاعتراف بانجازات المعلمين، وعزوها لهم، والمساعدة في حل مشاكل المعلمين، وقد وضع روزنهولتز (Rozenholtz, 1990) إلى أن فشل المديرين في مساعدة المعلمين في حل مشاكلهم غالباً ما تعتبر من مصادر الملل النفسي، وندم المعلم على اختيار المهنة.

4. سلوك الدعم وعدم السيطرة:

يستطيع المعلم في المدرسة تحمل مسؤولية أكبر تجاه تحقيق أهداف المدرسة إذا ما كانت ظروف العمل تشجع على مثل هذا السلوك، فمن المفروض أن يشعر المعلمون بالحرية، وعلى المدير أن يخلق ظروفاً تمكن المدرسة من أن تكون أكثر فاعلية في مساعدة تلاميذها على التعلم

إذا ما كان لدى المعلمين انتماء لتلاميذهم، ولرسالة التعليم، والمعلمون لن يشعروا بالانتماء للمدرسة بمجرد تلفظ المديرين بكلمات جيدة، بل ينبغي على المديرين أن يدعموا معلمهم ويحترمواهم، ويولواهم المسؤوليات، فهم عامل رئيسي في توليد الانتماء لقيم وأهداف المدرسة والمديرون الذين يعاملون معلمهم كاختصاصيين مهنيين، ويتجنبون الممارسات الاستبدادية، من المحتمل أن يخلقوا جواً تعليمياً صحياً، جواً يسوده التعاون الجاد.

وقد وجد روزنهولتر (Rozenholtz, 1990) أن غياب فرص النمو المهني له علاقة بضعف انتماء المعلمين، إذ أن فرص العمل التي تسمح للأشخاص بالنمو والتطور، وتعلم مهارات جديدة، تعطي المعلمين إحساساً بالتحدي والتقدم والإنجاز. فالمعلمون يواجهون التحديات، والتغيرات ليس فقط لأنها مثيرة، ولكن لأن هدفهم أن يتعلموا، ولتصبح مهاراتهم أفضل، ولتزداد معرفتهم. كما ويبين كولدراكي (Goladaraci, 1992) أن الاقتناع بالعمل هو الفرق بين ما يعتقد أنه سيتلقاه وما يتلقاه فعلاً، وأشار إلى أن هناك علاقة بين الاقتناع والدافعية، والتوجه نحو المهنة، فالمعلمون والمديرون غير المقتنعين لديهم اتجاه سلبي نحو المدرسة.

الحاجات التي تعمل على زيادة الانتماء المهني لدى الموظفين:

أولاً: الاهتمام بتحسين المناخ التنظيمي:

إن تعبير المناخ التنظيمي يشير إلى مجموعة الخصائص الداخلية للبيئة، والتي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي أو الاستقرار، يفهمها العاملون، ويدركونها فتعكس على قيمهم واتجاهاتهم، وبالتالي على سلوكهم (الفريوني، 1989). فكما أن التنظيمات والعاملين على حد سواء يسعون إلى إيجاد مناخ تنظيمي جيد لكلا الطرفين، تبين أن التنظيمات ذات المناخ والبيئة المتسلطة، والمحبطة لمعنويات العاملين، والتي تتصف بعدم المسؤولية هي تنظيمات تعمل على تشجيع تسرب العاملين، وتقلل من درجة الانتماء والولاء المهني لديهم، لذلك لا بد للتنظيمات من أن تعمل على إيجاد، وخلق البيئة، والمناخ التنظيمي الجيد، وتحقيق الأهداف، والاهتمام بالإنسان في سبيل تنمية الانتماء التنظيمي لدى العاملين (المعاني، 1990).

ثانياً: المساعدة في اشباع الحاجات الإنسانية للعاملين في التنظيم:

إن الفرد ومنذ التحاقه بعمله يرتبط بالتزام نفسي، وآخر اقتصادي مع المنظمة التي يعمل فيها، فالفرد لا يطلب العائد المادي فقط، وإنما يريد أيضاً الأمن والمكانة، والتقدير والاحترام من منظمته حتى يتحقق لها ما تريده من انتماء، وإخلاص من قبل الأفراد، فإذا حققت المنظمة الناحية المادية لأفرادها دونما نظر إلى تحقيق الالتزام النفسي وإهماله ضعف الانتماء المهني للعاملين، أخذوا يبحثون عن الفرص لترك أعمالهم إلى منظمات أخرى تعمل على توازن في الشقين المادي والنفسي (Davis and Newstrom, 1985).

ومن هنا نجد أنه من الطبيعي أن يسعى أي عامل للبحث عن الحاجات التي تليبي رغبته في المنظمة ومن ثم يعمل على تحقيقها، فنجد الفرد يسعى دائماً لأشباع حاجاته الفسيولوجية الأساسية وحاجته للأمن والطمأنينة في داخل التنظيم، كما ويسعى أيضاً لأن يكون مقدراً ومحبوياً، بالإضافة إلى سعيه للانتماء إلى جماعة لتحقيق ذاته من خلالها، لذلك فإن التنظيم الذي لا يولي هذه الحاجات أهمية ولا يعمل على إشباعها هو تنظيم فاشل؛ لأن النتيجة الحتمية هو ترك هذا التنظيم والبحث عن مكان آخر لتلبية رغبته، واشباع حاجاته (الطاهر، 1998).

ثالثاً: زيادة اشراك العاملين في التنظيم:

تعرف المشاركة: على أنها "اشترك عقلي وانفعالي للفرد داخل الجماعة من خلال موقف جماعي يشجعه على المشاركة، والمساهمة في الأهداف الجماعية، وأن يشترك في المسؤولية عنها" ولقد تبين أن اشراك العاملين في التنظيم يزيد من درجة الانتماء المهني لديهم، فيتحدث الفرد عن المنظمة بقوله "نحن" وفي حال واجهتهم مشكلة في العمل يشيرون إليها على أنها "مشكلتهم" وبالتالي يكونون أكثر قدرة ورغبة على العمل الجماعي مما يعود على المنظمة بمزيد من الأداء الجيد (Davis and Newstrom, 1985).

رابعاً: العمل على ايجاد نظام مناسب من الحوافز:

لقد أشار روزنهولتز (Rozenhottz, 1990) إلى أن معظم المعلمين يحصلون على أقوى المكافآت من العلاقات الأكاديمية الناجحة، والإيجابية من التلاميذ، ومن المديح الخارجي الذي يتلقونه من زملائهم ومن المديرين، لذلك فإن غياب المكافآت المعنوية سيكون له التركيز على عدم اقتناع المعلم بالعمل، وتغيبه عن مكان العمل، والرغبة في ترك المهنة، ويعتمد نظام الحوافز على شقين: الأول وهو أن يشتمل هذا النظام الحوافز المادية والمعنوية، أما الشق الثاني فيجب أن يكون النظام موجهاً للأفراد والجماعات.

خامساً: وضوح الأهداف وتحديد الأدوار:

فكلما كانت الأهداف واضحة داخل التنظيم زادت درجة الانتماء المهني عند العاملين، فوضوح الأهداف يجعل العاملين أكثر قدرة على فهمها وتحقيقها، وكذلك الحال بالنسبة لتحديد الأدوار. فعملية التحديد هذه تساعد وتعمل على خلق الانتماء عند العاملين نظراً لما يترتب عليها من استقرار، وتجنب للصراع في حالة التحديد للأدوار، كما أنه على العكس تماماً من ذلك يمكن الغموض في الأدوار أن يجلب الصراع في المنظمة، ويدخلها في دوامة الخلافات وعدم الاستقرار (عورتاني، 2003).

سادساً: العمل على بناء ثقافة مؤسسية:

وتعني هذه العبارة أنه يجب إيجاد وخلق أهداف مشتركة بين العاملين، وتحقيق احتياجاتهم والعمل على إشباعها، ثم النظر إليها والتعامل معها على أنهم أعضاء في أسرة واحدة هي التنظيم، والتي يسعى المسؤول عنها إلى خلق وترسيخ مقاييس متميزة للأداء، عند أعضائها من خلال التدريب الكافي والمناسب وتوفير القدر اللازم من الاحترام بين أفراد هذه الأسرة الواحدة (Hickman and Silva, 1984).

آثار الانتماء المهني

يجب أن يدرك المهتم بالانتماء المهني بأن له آثار ايجابية، وأثار سلبية حتى يستطيع أن يحقق النتائج المرجوة من الانتماء، ولا ينعكس عليه بسلب الانتماء المهني، ولهذا نذكر أثار الانتماء المهني الايجابية والسلبية:

الآثار الإيجابية

- شعور الموظف بالانتماء المهني يؤدي إلى عدد من النتائج الايجابية بالنسبة للمنظمة كانهخفاض معدل دوران العمل، واستقرار العمالة، والانتظام في العمل، وبذل المزيد من الجهد والأداء مما يؤثر على انخفاض تكلفة العمل، وزيادة الإنتاجية وتحقق النمو والازدهار للمنظمة(خطاب،1988).

- الموظف الأكثر التزاما يحقق مستويات أعلى من التقدم الوظيفي، وبالتالي تكون درجة رضاه عن هذا التقدم أكبر فمن الممكن أن نتوقع أن الموظف الأكثر التزاما يبدي رضاه عن هذه التوقعات أكثر من غيره، وبالتالي يشعر بالالتزام أكبر نحو التنظيم الذي يعمل به ويوحد وجهة نظره مع وجهة نظر التنظيم عند تحديد ما هو في صالح التنظيم (عبد الباقي،2004).

- أثار الولاء التنظيمي تنعكس على حياة الفرد الخاصة خارج نطاق العمل، حيث يتميز الفرد ذو الانتماء المرتفع بدرجات عالية من السعادة والراحة خارج أوقات العمل إضافة إلى ارتفاع قوة علاقته العائلية (ماهر،2000).

- زيادة درجة فعالية الجماعات وتماسكها، واستقرار العمالة والانتظام في العمل، والعمل بروح الفريق (خطاب،1988).

- المنظمة التي يتصف أفرادها بالولاء تصبح حلم جميع الأفراد الذين يحاولون الانضمام لها، وهذا بدوره يسهل على المنظمة اختيار مجندين جدد ذوي مهارة عالية (العنبي والسواط،1977).

الآثار السلبية

الآثار السلبية للانتماء المهني تجعل الفرد يواجه، ويستثمر جميع طاقاته بالعمل، ولا يترك أي وقت للنشاطات خارج العمل، وهذا بدوره يؤدي إلى أن يعيش الفرد في عزلة عن الآخرين إضافة إلى ذلك فإن العمل، وهمومه يسيطر على تفكيره خارج العمل، وبالتالي يصبح دائم التفكير في عمله (سليمان، 2004).

الدراسات السابقة

لقد قامت الباحثة بالرجوع الى العديد من الدراسات السابقة العربية، والأجنبية والتي لها علاقة بموضوع الدراسة، وتم تقسيمها إلى قسمين حيث كان القسم الاول عن الدراسات التي تناولت التنظيم الذاتي، والقسم الثاني عن الدراسات التي تناولت الانتماء المهني حيث كانت على النحو الآتي:

الدراسات المتعلقة بالتنظيم الذاتي:

قامت الباحثة بعرض مجموعه من الدراسات العربية، والأجنبية والتي تتعلق بموضوع التنظيم الذاتي حيث كانت على النحو الآتي:

دراسة زيادة (2016) بعنوان "تنظيم الذات، وعلاقته بتوجهات أهداف الإنجاز لدى طلبة الصف العاشر بغزة". وهدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين تنظيم الذات، وتوجهات أهداف الإنجاز حسب

التصنيف الرباعي (أهداف الاتقان-إقدام، أهداف الاتقان- احجام، أهداف الاداء-اقدام ، أهداف الأداء-احجام) لدى طلبة الصف العاشر بمدينة غزة وتكونت عينة الدراسة من (500) طالباً وطالبة من مديرتي التربية والتعليم في شرق وغرب غزة بواقع (212) طالباً و(288) طالبة، واتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي، كما واستخدم الباحث في دراسته مقياس تنظيم الذات، ومقياس توجهات أهداف الإنجاز وكلاهما من إعداد الباحث. وأظهرت النتائج وجود علاقة موجبة ودالة احصائياً بين بعدي توجهات الاتقان(إقدام وإحجام) ومقياس تنظيم الذات بجميع أبعاده ودرجته الكلية، ووجود علاقة موجبة دالة احصائياً بين بعد توجهات الأداء (إقدام وإحجام) وأبعاد التخطيط ووضع الأهداف وتقييم الذات وتعزيز الذات وضبط المثيرات الخارجية والدرجة الكلية لمقياس تنظيم الذات.

دراسة الفقي (2013) بعنوان "التنظيم الذاتي وعلاقته بمستوى الطموح وقلق المستقبل لدى طلاب الثانوية العامة". هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التنظيم الذاتي، ومستوى الطموح وقلق المستقبل لدى طلاب الثانوية العامة. وتكونت عينة الدراسة من (160) طالباً وطالبة بالصف الثالث الثانوي (علمي- أدبي) بمدينة بنها- مصر. واتبعت الباحثة المنهج الوصفي في دراستها. كما استخدمت الباحثة مقياس تنظيم الذات، ومقياس مستوى الطموح ومقياس قلق المستقبل وجميعها من إعداد الباحثة، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التنظيم الذاتي، ومستوى الطموح، ووجود علاقة ارتباطية سالبة بين التنظيم الذاتي وقلق المستقبل، بالإضافة لعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات الذكور، ومتوسطي درجات الإناث في كل من التنظيم الذاتي ومستوى الطموح وقلق المستقبل، كما ويمكن التنبؤ بالتنظيم الذاتي في ضوء مستوى الطموح وقلق المستقبل لدى طلاب الثانوية العامة وطالباتها.

دراسة محمود وفتحي (2012) بعنوان "التنظيم الذاتي الأكاديمي وعلاقته بقلق الاختبار". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين التنظيم الذاتي، وقلق الاختبار لدى عينة من طلاب الجامعة، والكشف عن الفروق بين الجنسين في أبعاد تنظيم الذات. وتكونت عينة الدراسة من (287) من طلبة جامعة الأزهر-مصر (148 ذكوراً، و139 إناثاً). واتبع الباحثان في دراستهما المنهج الوصفي، كما واستخدم الباحثان مقياس تنظيم الذات من إعداد مانجو (Mango, 2010)

ومقياس قلق الاختبار من إعداد دريسكول (Driscoll)، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة سلبية دالة احصائياً بين تنظيم الذات الأكاديمي، وقلق الاختبار، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في أبعاد تنظيم الذات باستثناء بعدي التحكم في بيئة التعلم والمسؤولية عن التعلم، أما المسؤولية عن التعلم والتنظيم ووضع الأهداف فكانت متغيرات منبئة بمستوى قلق الاختبار.

دراسة الجبوري (2011) بعنوان "تنظيم الذات وعلاقته بالتفكير السلبي والإيجابي لدى طلبة المرحلة الإعدادية". هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين تنظيم الذات، وكل من التفكير السلبي والإيجابي، وتكونت عينة الدراسة من (1311) طالباً وطالبة من طلبة المرحلة الإعدادية الرابع والخامس العلمي، والأدبي في محافظة صلاح الدين - العراق. واتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي، كما واستخدم الباحث في دراسته مقياس تنظيم الذات من إعداد الباحث، ومقياس التفكير السلبي والإيجابي من إعداد الباحث أيضاً. وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الفرد يتمتع بمستوى عالٍ من تنظيم الذات، ووجود فروق في تنظيم الذات تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، ووجود فروق ذات دلالة احصائية وفقاً للتخصص الدراسي، ولصالح الفرع العلمي، كما بينت النتائج وجود علاقة ايجابية بين تنظيم الذات والتفكير الإيجابي، وعلاقة سلبية بين تنظيم الذات، ونمط التفكير السلبي.

دراسة النرش (2010) بعنوان "تمذجة العلاقات السببية بين استراتيجيات التعلم المنظم ذاتياً وفاعلية الذات والتوجهات الدافعية الداخلية، وقلق الاختبار، والتحصيل الدراسي لدى عينة من طلاب الجامعة". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين استراتيجيات التعلم المنظم ذاتياً، وكل من فاعلية الذات والتوجهات الدافعية الداخلية، والتحصيل الدراسي. وتكونت عينة الدراسة من (378) طالباً وطالبة من طلاب المستوى الثالث والرابع بكلية التربية - جامعة بورسعيد، مصر. واتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي، كما واستخدم الباحث مقياس استراتيجيات التعلم المنظم ذاتياً من إعداد الباحث، ومقياس التوجهات الدافعية الداخلية ومقياس قلق الاختبار من إعداد الباحث، ومقياس فاعلية الذات نحو التنظيم الذاتي للتعلم من إعداد (Bandura, 1997) تعريب جيهان قرني خليفة (2006) ومقياس المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة إعداد عبد العزيز الشخص

(1995) كمتغير ضابط. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير موجب ودال احصائياً لاستراتيجيات التعلم المنظم ذاتياً إلى فاعلية الذات، والتوجهات الدافعية الداخلية، والتحصيل الدراسي.

دراسة الجراح (2010) بعنوان "العلاقة بين التعلم المنظم ذاتياً والتحصيل الأكاديمي لدى عينة من طلبة جامعة اليرموك". وهدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى امتلاك طلبة جامعة اليرموك لمكونات التعلم المنظم ذاتياً، وما إذا كانت هذه المكونات تختلف باختلاف جنس الطالب، أو مستواه الدراسي، إضافة إلى تعرف القدرة التنبؤية لمكونات التعلم المنظم ذاتياً بالتحصيل الأكاديمي، ومعرفة ما إذا كان التحصيل الأكاديمي يختلف عند الطلبة ذوي المستوى المرتفع من التعلم المنظم ذاتياً عنه عند الطلبة ذوي المستوى المنخفض من التعلم المنظم ذاتياً، وقد تكونت عينة الدراسة من 331 طالباً وطالبة من طلبة البكالوريوس في جامعة اليرموك، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم مقياس بوردي (Purdie) للتعلم المنظم ذاتياً، وقد أظهرت النتائج أن امتلاك الطلبة لمهارات التعلم المنظم ذاتياً على مكون التسميع والحفظ جاء ضمن مستوى مرتفع، وباقي الأبعاد بدرجة متوسطة. كما تبين أن الذكور يتفوقون على الإناث في مكون وضع الهدف والتخطيط، وأن طلبة السنة الرابعة يتفوقون وبدلالة احصائية على طلبة السنتين الثانية والثالثة في مكوني الاحتفاظ بالسجلات والمراقبة، وطلب المساعدة الاجتماعية، كذلك أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في التحصيل الأكاديمي بين فئة الطلبة مرتفعي التعلم المنظم ذاتياً، وفئة الطلبة منخفضي التعلم المنظم ذاتياً على مكوني وضع الهدف والتخطيط، والتسميع والحفظ ولصالح الطلبة مرتفعي التعلم المنظم ذاتياً، كما تبين أن مكوني الاحتفاظ بالسجلات والمراقبة، ووضع الهدف والتخطيط، يتنبأان بالتحصيل الأكاديمي لدى الطلبة.

دراسة الكيال (2008) بعنوان "الاسهام النسبي لمكونات الذكاء الوجداني والذكاء المعرفي وتنظيم الذات في التنبؤ بالأداء المهني للمعلمين والأداء الأكاديمي للطلاب بالمرحلة الثانوية: دراسة في نمذجة العلاقات". هدفت هذه الدراسة إلى تقديم نموذج يظهر الاسهام النسبي لمكونات الذكاء الوجداني والذكاء المعرفي، وتنظيم الذات في التنبؤ بأداء كل من المعلم والمتعلم بالمرحلة الثانوية، واختبار مدى التطابق بين النموذج المقترح، وبيانات عينة المعلمين، والمتعلمين. وتكونت عينة

الدراسة من (80) معلماً ومعلمة مقسمين كالتالي (56 معلماً، و24 معلمة) من معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة المنوفة-مصر، كما بلغت عينة المتعلمين (185) طالباً وطالبة بالصف الأول ثانوي. كما واستخدم الباحث كل من اختبار الذكاء الوجداني من إعداده، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات المعلمين الأكثر كفاءة في الأداء والمعلمين الأقل كفاءة في الأداء في كل من اعتبار الذات، تحقيق الذات، التعاطف، المسؤولية الاجتماعية، حل المشكلات، ضبط الانفعالات، التفاؤل، الدرجة الكلية للذكاء الوجداني، وضع وتخطيط الأهداف، ضبط الانتباه، تنظيم الانفعالات لمكونات تنظيم الذات.

دراسة أحمد (2007) بعنوان "تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة: دراسة ميدانية على الوزارات في قطاع غزة". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى علاقة التنظيم الذاتي للتعلم والدافعية الداخلية بالتحصيل الأكاديمي. وتكونت عينة الدراسة من (128) طالباً من طلاب الفرقة الرابعة شعبة الطبيعة والكيمياء بكلية التربية بالمنصورة-مصر. واتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي. كما واستخدم الباحث مقياس التنظيم الذاتي للتعلم من إعداد بوردي (Purdie, 2003) وقام الباحث بتعريبه وتقنيته على البيئة المصرية، ومقياس الدافعية الداخلية من إعداد ليبير (Lipper, 2005) تعريب وتقنين الباحث، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة دالة احصائياً بين درجات أفراد العينة في التحصيل الأكاديمي، ودرجاتهم على كل من أبعاد التنظيم الذاتي للتعلم وعلى أبعاد الدافعية الداخلية، ويمكن التنبؤ بالتحصيل الأكاديمي من خلال أبعاد التنظيم الذاتي للتعلم.

دراسة القمش وآخرون (2007) بعنوان "فاعلية برنامج تعليمي في تحسين مهارات تنظيم الذات لدى التلاميذ ذوي صعوبات التعلم من المرحلة الابتدائية في لواء عين الباشا في الأردن". وهدفت هذه الدراسة إلى التحقق من فاعلية برنامج تعليمي في تحسين مهارات تنظيم الذات، لدى التلاميذ ذوي صعوبات التعلم من المرحلة الابتدائية (مستوى الصف السادس). وقد تكونت عينة الدراسة من (40) تلميذاً وتلميذة من ذوي صعوبات التعلم، قسموا عشوائياً إلى مجموعتين: مجموعة تجريبية

وتتضمن (20) تلميذا وتلميذة ومجموعة ضابطة تضم (20) تلميذا وتلميذة. وقد تلقت المجموعة التجريبية تدريباً على البرنامج في حين لم تتلق المجموعة الضابطة أي تدريب، وتكون البرنامج من 18 جلسة ولمدة 9 أسابيع، واستخدم مقياس تنظيم الذات لجمع المعلومات ومقارنة أداء أفراد الدراسة على الاختبارات القبلية والبعديّة للمجموعتين التجريبية والضابطة، وقد أشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في مهارات تنظيم الذات بين التلاميذ في المجموعتين ولصالح المجموعة التجريبية. وقد تم طرح بعض التوصيات أهمها ضرورة تفعيل البرامج التربوية داخل غرف المصادر مع إجراء مزيد من الدراسات التي قد تتحسب نتائجها على السلوك الصفي لدى تلاميذ هذه الفئة.

دراسة بيمونتي (Bembenuddy, 2007) بعنوان "الفروق بين الجنسين في التنظيم الذاتي لدى طلبة الجامعات الأمريكية". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى الفروق بين الجنسين في التنظيم الذاتي لدى طلبة الجامعات الأمريكية. واتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي. كما استخدم الباحث مقياس التنظيم الذاتي من إعداد بينترش وآخرون (Pintrich et.al, 1993). وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والإناث في تنظيم الذات.

دراسة أرتينو وستيفتر (Artino & Stephens, 2006) بعنوان "استخدام النظرية المعرفية الاجتماعية للتنبؤ باستخدام الطلاب؛ لاستراتيجيات التعلم المنظم ذاتياً في مقررات الكترونية (عبر الانترنت)". وهدفت هذه الدراسة إلى بحث مدى ارتباط المكونات الدافعية المختلفة للنظرية المعرفية الاجتماعية باستخدام الطلاب لاستراتيجيات التعلم المعرفية، والميتامعرفية في مقررات إلكترونية، وتكونت عينة الدراسة من (96) طالباً من جامعة عامة كبيرة بالشمال الغربي بأمريكا (45 من الإناث و51 من الذكور). واستخدمت الدراسة مقياساً يقيس قيمة المهمة، والفعالية الذاتية، وأيضاً متغيرات الناتج التي تضمنت استخدامهم لاستراتيجيات التعلم المنظم ذاتياً. وأشارت معاملات ارتباط بيرسون أن قيمة المهمة والفعالية الذاتية قد ارتبطت بشكل دال احصائياً باستخدام الطلاب لاستراتيجيات التفصيل، والتفكير الناقد، والتعلم الميتامعرفي، بالإضافة إلى ذلك فإن النتائج من

تحليلات الانحدار قد توصلت إلى أن قيمة المهمة والفعالية الذاتية كانت منبئات موجبة دالة احصائياً لاستخدام الطلاب لاستراتيجيات التعلم المتنوعة.

دراسة هارك (Hurk, 2006) بعنوان "العلاقة بين استراتيجيات التعلم المنظم ذاتياً (تخطيط الوقت، المراقبة الذاتية) والتحصيل الأكاديمي". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى طبيعة العلاقة بين استراتيجيات التعلم المنظم ذاتياً (تخطيط الوقت، المراقبة الذاتية) والتحصيل الأكاديمي. وتكونت عينة الدراسة من (165) من طلبة علم النفس المستوى الأول في جامعة ماستريخت بهولندا. واتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي، كما واستخدم الباحث مقياس تنظيم الذات من إعداده. وأشارت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة إلى وجود تأثير لاستراتيجيات التعلم المنظم ذاتياً (المراقبة الذاتية، تخطيط الوقت) على التحصيل الأكاديمي لدى طلبة الجامعة، حيث وجد أن الطلاب المخططون للوقت جيداً ولديهم مهارات المراقبة الذاتية كانوا أكثر كفاءة وإنجازاً في التعلم من الطلاب العاديين.

دراسة بيدجيرانو (Bidgerano, 2005) بعنوان "الفروق بين الجنسين في بعض جوانب تنظيم الذات الأكاديمي". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى الفروق بين الجنسين في بعض جوانب تنظيم الذات الأكاديمي. وتكونت عينة الدراسة من (198) طالباً وطالبة من طلاب الجامعة في إحدى الجامعات الأمريكية. واتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي. واستخدم الباحث مقياس تنظيم الذات الأكاديمي من إعداد بينترش وآخرون (Pintrich et.al, 1993). وبينت أهم نتائج الدراسة تفوق الإناث على الذكور في عدة جوانب منها التنظيم، مهارة إدارة الوقت، التحكم، ومهارات ما وراء المعرفة.

دراسة بينترش (Pintrich, 2004) بعنوان "إطار مفاهيمي لقياس الدافعية والتعلم المنظم ذاتياً لدى طلاب الجامعة". وهدفت الدراسة إلى التفريق بين مدخليين لبحوث الدافعية والتعلم لدى طلاب الجامعة، ويشير إلى أن أحدهما يسمى بمنظورات الطلاب للتعلم (SAL) الذي يقوم على المنحى الظاهراتي، ويسمى الآخر بمدخل تجهيز المعلومات (IP)، ويذكر أن الإطار المفاهيمي الذي قام بإعداده يقوم على منظور التنظيم الذاتي الذي حل محل مدخل تجهيزات المعلومات، وأن الميزة

للتعلم المنظم ذاتياً هي في كونه أكثر شمولاً عن تحكم الطالب بحيث لا يتضمن فقط العوامل المعرفية، ولكن يتضمن أيضاً العوامل الدافعية والوجدانية وأيضاً العوامل السياقية الاجتماعية. كما قام بينتريش بعرض تطبيقات للافطار المفاهيمي للتنظيم الذاتي؛ لتطوير أدوات لقياس دافعية، وتعلم طالب الجامعة، ويؤكد بينتريش على أن الإطار المفاهيمي يمكن أن يكون مفيداً في توجيه البحوث المستقبلية عن دافعية وتعلم طلاب الجامعة.

دراسة كيتسانتس (Kitsantas, 2002) بعنوان "العلاقة بين عمليات التنظيم الذاتي والاستعداد للاختبار والأداء فيه". هدفت الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين عمليات التنظيم الذاتي، والاستعداد للاختبار والأداء فيه، وتكونت عينة الدراسة من (62) من طلبة الجامعة، واتبع الباحث المنهج الوصفي في دراسته، كما واستخدم الباحث مقياس تنظيم الذات من اعداد زيمرمان ومارتنز بونس (Zimmerman & Martinez-Pons, 1986)، وأشارت الدراسة في بعض نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في استخدام استراتيجيات التنظيم الذاتي أثناء الاختبار وقبل الاختبار لدى مرتفعي الاستعداد للاختبار ومنخفضيه، ووجود فروق ذات دلالة احصائية بين المرتفعين، والمنخفضين في التنظيم الذاتي في معتقدات الكفاءة الذاتية.

دراسة إبلارد ولشبليتز (Abelard & Lipschultz, 1998) بعنوان "استعمال عمليات التنظيم الذاتي للطلبة مرتفعي التحصيل بتوجيه الهدف والتحصيل". وهدفت الدراسة إلى تعرف العلاقة بين استعمال عمليات التنظيم الذاتي للطلبة مرتفعي التحصيل بتوجيه الهدف والتحصيل، وقد اختيرت عينة الدراسة البالغ عددها (222) طالباً وطالبة من طلبة المستوى السابع على مقياس كاليفورنيا للتحصيل واختيار فهم المهارات الأساسية، واختيار التحصيل المركزي، وقد استعمل الباحثان مقياسين هما: مقياس التنظيم الذاتي، ومقياس توجه الهدف، وقد اظهرت نتائج الدراسة أن استعمال الطلبة عمليات التنظيم الذاتي من تخطيط أو مراقبة وتقويم يساهم في ارتفاع التحصيل كما أشارت النتائج إلى أن هناك علاقة إيجابية بين عمليات التنظيم الذاتي والتوجه للهدف. كما كشفت الدراسة أن الطالبات يتفوقن على الطلبة في استعمال عمليات التنظيم الذاتي وتوجيه الهدف.

الدراسات المتعلقة بالانتماء المهني:

حيث قامت الباحثة بعرض مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية والتي تتعلق بموضوع الانتماء المهني حيث كانت على النحو الآتي:

دراسة أبو جاسر (2014) بعنوان "مدى تقبل معلمي مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة لقيم ثقافة التغيير وعلاقته بالانتماء الوظيفي لديهم". وهدفت الدراسة إلى تقدير درجات المعلمين في مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة لتقبلهم قيم ثقافة التغيير من وجهة نظرهم، وتقدير درجة الانتماء الوظيفي لدى معلمي مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة، بالإضافة إلى الكشف عن الفروق في تقديرات متوسطات عينة الدراسة لدرجة الانتماء الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية تعزى لمتغيرات الدراسة. والكشف عن وجود العلاقة الارتباطية بين درجة تقبل معلمي مدارس وكالة الغوث الدولية لقيم ثقافة التغيير، والانتماء الوظيفي لديهم. حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المرحلة الإعدادية في مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة والبالغ عددهم (3642) معلماً ومعلمة، وبلغت عينة الدراسة (520) معلماً ومعلمة تم اختيارهما بطريقة طبقية عشوائية، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بإعداد استبانتيين واشتملتا على (64) فقرة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: جاءت الدرجة الكلية لاستبانة درجة الانتماء الوظيفي لدى معلمي مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة كبيرة بوزن نسبي (83.37). ولا توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة الانتماء الوظيفي للمعلمين في مجالات الاستبانة، بينما توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات تقديرات عينة الدراسة لدرجة الانتماء الوظيفي للمعلمين والدرجة الكلية للاستبانة لمتغير الجنس لصالح الإناث.

دراسة كنعان (2014) بعنوان "درجة توفر سمات القيادة التحويلية لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية وعلاقتها بالانتماء المهني للمعلمين من وجهة نظر المعلمين في محافظات شمال فلسطين". هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة توفر سمات القيادة التحويلية لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية وعلاقتها بالانتماء المهني للمعلمين من وجهة نظر المعلمين في محافظات شمال فلسطين. وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في مديريات التربية والتعليم في محافظات شمال الضفة الغربية واختيرت منهم عينة الدراسة المكونة من (565) معلماً ومعلمة، وتم

استخدام المنهج الوصفي المسحي. وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط إيجابي بين درجة توفر سمات القيادة التحويلية لدى مدراء المدارس، والانتماء المهني للمعلم.

دراسة ذياب (2013) بعنوان "درجة الانتماء المهني للاخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية التابعة للوزارة الفلسطينية، ووكالة الغوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين". وهدفت الدراسة إلى تحديد درجة الانتماء المهني للاخصائيين النفسيين، والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية التابعة للوزارة الفلسطينية ووكالة الغوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين. لمعرفة أثر بعض المتغيرات المتعلقة بهم في درجة انتمائهم، وإلى ترتيب أبعاد الانتماء المهني بحسب أهميتهما، وتكونت عينة الدراسة من (90) أخصائياً نفسياً واجتماعياً، حيث قاموا بتعبئة (37) استبانة. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الانتماء المهني للاخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية كانت كبيرة، بالإضافة لعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية على درجة الانتماء المهني تعزى لمتغيري الجنس، وموقع العمل. وأوصى الباحث بضرورة تغيير أسلوب العمل وتقديم المحفزات المادية والمعنوية.

دراسة عابدين (2010) بعنوان "درجة الانتماء المهني لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الفلسطينية ومعلميها من وجهة نظر المعلمين والمديرين". وهدفت الدراسة إلى تعرف تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية الفلسطينية، ومديريها لدرجة الانتماء المهني للطرف الآخر لكل منهم، وإلى الاختلاف فيها بحسب كل من الجنس، وعدد سنوات الخدمة، ومستوى المؤهل العلمي، وطبقت الدراسة على عينة طبقية عشوائية من المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظات الضفة الغربية بلغت (270) مديراً ومديرة، و(564) معلماً ومعلمة، واستخدمت فيها استبانة أعدت لنفس الغرض. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن درجة الانتماء المهني لدى المديرين كما يراها المعلمون عالية، وأنها لدى المعلمين كما يراها المديرين متوسطة. وأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين تقديرات المعلمين لدرجة الانتماء المهني لدى المديرين تعزى لمتغيرات الجنس وعدد سنوات الخدمة، والمؤهل العلمي، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية أيضاً بين تقديرات المديرين لدرجة الانتماء المهني لدى المعلمين تعزى لمتغيري عدد سنوات الخدمة والمؤهل العلمي. وتوجد فروق لمتغير الجنس تعود لصالح المعلمات.

دراسة أكو وبالسي (Aku & Balci, 2009) وكانت بعنوان "الولاء التنظيمي والقيادة التحويلية في المدارس الثانوية". وهدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن تصورات معلمي المرحلة الثانوية حول مستوى الولاء التنظيمي وحول سلوكيات القيادة التحويلية لدى مدير المدرسة، وهدفت أيضاً للكشف عن الفروق في مستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي المرحلة الثانوية في ضوء بعض المتغيرات، كما هدفت إلى الكشف عن أثر سلوكيات القيادة التحويلية لمدير المدرسة على الولاء التنظيمي لدى معلمي المرحلة الثانوية. وتكونت عينة الدراسة من (330) معلماً من معلمي المرحلة الثانوية تم اختيارهم من (9) مدارس ثانوية في المقاطعات الغربية من ولاية نيوهامشر الأمريكية. وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة المسحية حول الولاء التنظيمي لدى معلمي المرحلة الثانوية كان منخفضاً، كما أشارت إلى عدم وجود أثر للقيادة التحويلية، وبين مستوى الولاء التنظيمي لدى المعلمين.

دراسة غنيم (2007) "العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية". وهدفت هذه الدراسة التعرف إلى العلاقة بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية وأثر الجنس والمؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية والكلية وسنوات الخبرة والعمر على العلاقة بين الرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية. وقد تحدد مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، وتم اختيار عينة منهم بلغ حجمها (144) من أعضاء هيئة التدريس. ولإتمام الدراسة أعدت استبانته مكونة من ثلاثة أقسام: القسم الأول: معلومات شخصية عن أعضاء هيئة تدريس، والقسم الثاني: مقياس الولاء التنظيمي المكون من (18) فقرة، أما القسم الثالث: فمقياس الرضا الوظيفي المكون من (53) فقرة موزعة على ستة محاور. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية مرتفع، وكذلك وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى إلى الجنس والرتبة الأكاديمية والكلية ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى إلى الرتبة الأكاديمية والكلية، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي

تعزى لمتغير الجنس، وكذلك عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي تعزى إلى متغيرات الجامعة والخبرة والعمر ومعدل الدخل.

دراسة سلامة (2004) بعنوان "مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية". وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، كما هدفت إلى تحديد دور الجنس، والمؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية، والخبرة الإدارية والمركز الوظيفي في الجامعات على مستوى الانتماء، والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات، وتكون مجتمع الدراسة من (1046) من أعضاء هيئة التدريس، اختير منهم عينة عشوائية بلغ حجمها (302) وزعت عليهم الباحثة استبانتين: الأولى لقياس الانتماء المهني، والثانية لقياس الرضا الوظيفي. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الانتماء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية مرتفع، بينما كان مستوى الرضا متوسطاً، كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانتماء المهني، والرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية.

دراسة عورتاني (2003) بعنوان "العلاقة بين الولاء المهني، والنمط القيادي لدى الإداريين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية". وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الولاء المهني، والنمط القيادي لدى الإداريين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، واشتملت على عينة مكونة من (363) إدارياً من مختلف الوزارات، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن درجة الولاء المهني لدى الإداريين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية كانت مرتفعة جداً، كما تبين انه كانت هناك فروق في الولاء المهني تبعاً لمتغير الجنس، ولصالح الذكور، كما ظهرت فروق في الدرجة الكلية للولاء المهني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح مؤهل الماجستير.

دراسة ويمير وآخرون (Wehmeyer et.al, 2003) بعنوان "مدى تأثير استراتيجيات التعلم المنظم ذاتياً في الفصل على تنمية قدرات الطلاب ذوي صعوبات التعلم في التحصيل الأكاديمي، وقدرتهم على التكيف مع زملائهم وأنفسهم". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مدى تأثير

استراتيجيات التعلم المنظم ذاتياً في الفصل على تنمية قدرات الطلاب ذوي صعوبات التعلم في التحصيل الأكاديمي، وقدرتهم على التكيف مع زملائهم وأنفسهم. وتكونت عينة الدراسة من (94) طالباً من عدة مدارس من الولايات المتحدة الأمريكية، واتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي. كما استخدم الباحث مقياس تنظيم الذات من إعداد ويمير وكيلشندر (Wehmeyer & Kelchner, 1995)، وأظهرت نتائج الدراسة فاعلية استخدام استراتيجيات التعلم المنظم ذاتياً في تحسين السلوك التكيفي للطلاب ذوي صعوبات التعلم، وتحسين مستوى التحصيل الأكاديمي لديهم.

دراسة سوميتش وبوجلر (Somech and Bogler, 2002) بعنوان "ماضي الولاء المهني والتنظيمي للمعلم ومكانته جامعة حيفا في الداخل المحتل". وهدفت إلى فحص العلاقات المميزة بين الولاء المهني، والتنظيمي للمعلم، ومشاركته في اتخاذ القرار، أي السلوك الحضاري المنظم، وجمعت البيانات باستخدام الاستبانة من 25 مدرسة اعدادية و27 مدرسة ثانوية في اسرائيل، وقسمت الاستبانة إلى المجالات الآتية: (الإداري، الفني، الاتجاه نحو التلاميذ، الاتجاه نحو العمل كفريق، والاتجاه نحو المنظمة). وأظهرت نتائج الدراسة أن الولاء المهني، والتنظيمي ارتبط ايجابيا فقط بالمجال الفني، وارتبط الولاء المهني ايجابا بالسلوك الحضاري المنظم في التعامل مع التلاميذ، والتعامل مع الفريق والمنظمة.

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتبين لنا بأن هذه الدراسة قد اتفقت مع الدراسات السابقة من حيث هدفها، فبعض الدراسات بحثت في التنظيم الذاتي، وعلاقته ببعض المتغيرات مثل دراسة زيادة (2016) التي بحثت في العلاقة بين تنظيم الذات، وتوجهات أهداف الإنجاز، ودراسة الفقي (2013) والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين التنظيم الذاتي، ومستوى الطموح، وقلق المستقبل لدى طلاب الثانوية العامة، ودراسة محمود وفتحي (2012) والتي بحثت في العلاقة بين التنظيم الذاتي، وقلق الاختبار لدى عينة من طلاب الجامعة، والكشف عن الفروق بين الجنسين في أبعاد تنظيم الذات، ودراسة الجبوري (2011) والتي بحثت في العلاقة بين تنظيم الذات، وكل من التفكير السلبي والإيجابي، ودراسة النرش (2010) والتي بحثت في العلاقة بين استراتيجيات التعلم المنظم

ذاتياً وكل من فاعلية الذات والتوجهات الدافعية الداخلية، والتحصيل الدراسي، ودراسة الجراح (2010) والتي كانت بعنوان العلاقة بين التعلم المنظم ذاتياً، والتحصيل الأكاديمي لدى عينة من طلبة جامعة اليرموك، ودراسة الكيال (2008) والتي سعت إلى تقديم نموذج يظهر الاسهام النسبي لمكونات الذكاء الوجداني والذكاء المعرفي وتنظيم الذات في التنبؤ بأداء كل من المعلم والمتعلم بالمرحلة الثانوية، ودراسة أحمد (2007) والتي بحثت في علاقة التنظيم الذاتي للتعلم، والدافعية الداخلية بالتحصيل الأكاديمي، ودراسة القمش وآخرين (2007) والتي بحثت في فاعلية برنامج تعليمي في تحسين مهارات تنظيم الذات لدى التلاميذ ذوي صعوبات التعلم من المرحلة الابتدائية في لواء عين الباشا في الأردن.

ودراسة بيمونتي (2007) والتي بحثت في الفروق بين الجنسين في التنظيم الذاتي لدى طلبة الجامعات الأمريكية، ودراسة أرتينو وستيفتر (2006) والتي كانت بعنوان استخدام النظرية المعرفية الاجتماعية للتنبؤ باستخدام الطلاب؛ لاستراتيجيات التعلم المنظم ذاتياً في مقررات الكترونية (عبر الانترنت)، ودراسة هارك (2006) والتي هدفت إلى التعرف إلى طبيعة العلاقة بين استراتيجيات التعلم المنظم ذاتياً (تخطيط الوقت، المراقبة الذاتية)، والتحصيل الأكاديمي.

ودراسة بيدجيرانو (2005) والتي بحثت في الفروق بين الجنسين في بعض جوانب تنظيم الذات الأكاديمي، ودراسة بينتريش (2004) والتي كانت عبارة عن إطار مفاهيمي لقياس الدافعية والتعلم المنظم ذاتياً لدى طلاب الجامعة، ودراسة ويمير وآخرون (2003) والتي بحثت في مدى تأثير استراتيجيات التعلم المنظم ذاتياً في الفصل على تنمية قدرات الطلاب ذوي صعوبات التعلم في التحصيل الأكاديمي، وقدرتهم على التكيف مع زملائهم وأنفسهم، ودراسة كيتسانتس (2002) والتي بحثت في العلاقة بين عمليات التنظيم الذاتي، والاستعداد للاختبار والأداء فيه، ودراسة إيلارد ولبشلتز (1998) والتي بحثت في العلاقة بين استعمال عمليات التنظيم الذاتي للطلبة مرتفعي التحصيل بتوجيه الهدف والتحصيل.

كما بحثت بعض الدراسات في علاقة بعض المتغيرات بالانتماء المهني للمعلمين، مثل دراسة أبو جاسر (2014) والتي بحثت في مدى تقبل معلمي مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة

غزة لقيم ثقافة التغيير، وعلاقته بالانتماء الوظيفي لديهم، ودراسة كنعان (2014) التي بحثت في درجة توفر سمات القيادة التحويلية لدى مدرء المدارس الحكومية الثانوية، وعلاقتها بالانتماء المهني للمعلمين، ودراسة غنيم (2007) التي بحثت في العلاقة بين الرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، ودراسة سلامة (2004) التي بحثت في مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي، والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، ودراسة عورتاني (2003) التي بحثت في العلاقة بين الولاء المهني، والنمط القيادي لدى الإداريين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، ودراسة أكو وبالسي (2009) والتي بحثت في الولاء التنظيمي والقيادة التحويلية في المدارس الثانوية.

وبعض الدراسات بحثت بدرجة الانتماء المهني، مثل دراسة ذياب (2013) التي بحثت في درجة الانتماء المهني للاخصائيين النفسيين، والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية التابعة للوزارة الفلسطينية ووكالة الغوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين، ودراسة عابدين (2010) التي بحثت في درجة الانتماء المهني لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الفلسطينية، ومعلميها من وجهة نظر المعلمين والمديرين، ودراسة سوميتش وبوجلر (2002) والتي بحثت في ماضي الولاء المهني والتنظيمي للمعلم ومكانته.

وانتقلت مع بعض الدراسات في البيئة التي أجريت فيها مثل دراسة زيادة (2016) ودراسة أبو جاسر (2014) ودراسة كنعان (2014) ودراسة ذياب (2013) ودراسة عابدين (2010) ودراسة غنيم (2007) ودراسة سلامة (2004) ودراسة عورتاني (2003).

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في الجوانب الآتية:

- استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في محاور عدة أهمها أنها أعطت الباحثة آفاقاً أوسع في مجال التنظيم الذاتي، والانتماء المهني للمعلمين من حيث المعرفة النظرية للموضوع.
- وكذلك استفادت الباحثة من بعض الإجراءات البحثية التي تضمنتها الدراسات السابقة، تطوير وبلورة مشكلة البحث، وبناء أداة الدراسة، وتحديد متغيراتها، وصياغة أسئلتها.

- بالإضافة للاستفادة من النتائج والتوصيات التي تضمنتها الدراسات السابقة في بلورة نتائج الدراسة.
- كما نبهت الدراسات السابقة الباحثة للعديد من الكتب، والمراجع التي تناولت موضوع التنظيم الذاتي، وموضوع الانتماء المهني للمعلمين.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

- مقدمة
- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أدوات الدراسة
- صدق الأداة
- ثبات الأداة
- إجراءات الدراسة
- متغيرات الدراسة
- المعالجات الإحصائية

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

مقدمة

يتناول هذا الفصل وصفاً لأفراد (عينة) الدراسة، وأدوات القياس المستخدمة فيها. كما يتضمن وصفاً للإجراءات التي تمت بها الدراسة، وطريقتها، وتصميمها، وكيفية معالجة بياناتها الإحصائية.

منهج الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، وهو منهج قائم على معرفة ما إذا كان هناك ثمة علاقة بين متغيرين أو أكثر، ومن ثم معرفة درجة تلك العلاقة، وبالتالي اكتشاف ووصف قوة العلاقة بين المتغيرات المختلفة، والوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة محل الدراسة، والتي هي بعنوان: "التنظيم الذاتي لدى مدرّاء المدارس، وعلاقته بالانتماء المهني عند المعلمين في محافظات شمال الضفة الغربية". وذلك لأن هذا المنهج هو الأنسب لإجراء مثل هذه الدراسة

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومعلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من العام الدراسي (2017 - 2018)، والبالغ عددهم (364) مديراً و مديرة،

و (6828) معلماً و معلمةً حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم ، موزعين حسب المديرية (نابلس، جنوب نابلس، طولكرم، قلقيلية، طوباس، سلفيت، جنين، قباطية).

عينة الدراسة

تم اختيار عينة من مجتمع الدراسة بشكل طبقي عشوائي، وأخذت الباحثة أفراد العينة من مديري المدارس الحكومية الثانوية ومعلميها في محافظات شمال الضفة الغربية (70) مديراً ومديرةً و 350 معلماً ومعلمةً) من مجتمع الدراسة، ووزعت عليهم استبانته استرد منها (66) مديراً ومديرةً و(309) معلم ومعلمه والجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة في مديريات التربية، والتعليم للمحافظات الشمالية حسب المتغيرات المستقلة، وذلك على النحو الآتي:

الجدول(1) توزيع افراد عينة الدراسة حسب التغيرات المستقلة

المتغير	الاستبانة	فئات المتغير أو المستوى	العدد	النسبة المئوية%
الجنس	التنظيم الذاتي (مدراء)	ذكر	34	51.5
		أنثى	32	48.5
		المجموع	66	100.0
	الإنتماء المهني (معلمين)	ذكر	141	45.6
		أنثى	168	54.4
		المجموع	309	100.0
المؤهل العلمي	التنظيم الذاتي (مدراء)	بكالوريوس فاعل	48	72.7
		بكالوريوس فأعلى	18	27.3
		المجموع	66	100.0
	الإنتماء المهني (معلمين)	دبلوم	33	10.7
		بكالوريوس	231	74.8
		ماجستير فأعلى	45	14.6
		المجموع	309	100.0
سنوات الخبرة		أقل من 5 سنوات	8	12.1

24.2	16	من 5-10 سنوات	التنظيم الذاتي (مدراء)	
18.2	12	من 10-الى اقل من 15 سنة		
45.5	30	اكثر من 15 سنة		
100.0	66	المجموع		
11.3	35	اقل من 5 سنوات	الإلتناء المهني (معلمين)	
24.3	75	من 5-10 سنوات		
23.9	74	من 10-الى اقل من 15 سنة		
40.5	125	اكثر من 15 سنة		
100.0	309	المجموع		
10.6	7	اقل من 30 سنه	التنظيم الذاتي (مدراء)	
48.5	32	من 30-45 سنة		
40.9	27	اكثر من 45 سنة		
100.0	66	المجموع		
12.0	37	اقل من 30 سنه	الإلتناء المهني (معلمين)	
55.7	172	من 30-45 سنة		
32.4	100	اكثر من 45 سنة		
100.0	309	المجموع		
19.7	13	نابلس	التنظيم الذاتي (مدراء)	المديرية
12.1	8	جنوب نابلس		
15.2	10	طولكرم		
12.1	8	قلقيلية		
4.5	3	طوباس		
9.1	6	سلفيت		
18.2	12	جنين		
9.1	6	قباطية		
100.0	66	المجموع		
18.1	56	نابلس		
12.0	37	جنوب نابلس		
17.8	55	طولكرم		
11.0	34	قلقيلية		
4.5	14	طوباس		
9.7	30	سلفيت		
17.8	55	جنين		
9.1	28	قباطية		

100.0	309	المجموع		
-------	-----	---------	--	--

أدوات الدراسة

أعدت الباحثة (استبانتان) كأدوات خاصة بموضوع الدراسة مستعينة بالأدب النظري، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وذلك من أجل الحصول على نتائج لهذه الدراسة وضمت كل منهما عدة محاور رئيسية، هذا بالإضافة الى استخدام الباحثة لنموذج ليكرت الخماسي والجدول رقم (2) يظهر الوزن النسبي لمستوى إجابات فقرات كل مجال من مجالات الاستبانتين:

الجدول (2) التصنيف النسبي لمستوى اجابات فقرات الاستبانة

التصنيف	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
الوزن النسبي	5 درجات	4 درجات	3 درجات	2 درجة	1 درجة

كما راعت الباحثة احتواء (الإستبانتين) على قسمين رئيسيين، هما:

القسم الأول - (المتغيرات المستقلة) للدراسة والتي تكونت من :

متغير (الجنس، وله مستويان هما: الذكر، والأنثى) ومتغير (المؤهل العلمي، وله مستويان هي: بكالوريوس فأقل، أعلى من بكالوريوس) ومتغير (سنوات الخبرة، وله أربعة مستويات هي : أقل من 5 سنوات، من 5- أقل من 10 سنوات، من 10- أقل من 15 سنة، أكثر من 15 سنة) ومتغير (المديرية، وله ثمانية مستويات هي: نابلس، جنوب نابلس، طولكرم، قلقيلية، طوباس، سلفيت، جنين، قباطية).

القسم الثاني- محاور استبانتين الدراسة الرئيسية (مجالاتها وفقراتها):

احتوت كل استبانة على مجالات ومحاور مختلفة تم توضيحها بالجدول رقم (3) على النحو الآتي:

الجدول (3) مجالات ومحاور الدراسة

الجهة	المجالات	عدد الفقرات	المحاور وعدد الفقرات لكل محور
الإستبانة (1)	المدراء	31	1- التخطيط و وضع الأهداف (9 فقرات) 2- إدارة الوقت بكفاءة (7 فقرات)

3- التقييم الذاتي لمدير المدرسة (7 فقرات)				
4- ضبط المثيرات (8 فقرات)				
1- الانتماء المهني للمعلم (6 فقرات)	27	الإنتماء المهني	المعلمين	الإستبانة (2)
2- الإنضباط الوظيفي (4 فقرات)				
3- أخلاقيات المهنة (9 فقرات)				
4- العلاقات الإنسانية (8 فقرات)				

صدق الأداة

تحققت الباحثة من صدق أدوات الدراسة من خلال طريقتين حيث كانت الطريقة الاولى بتوزيع عينه استطلاعية حيث بلغ عدده (60) استبانته ووزعت بشكل عشوائي على مجموعه من افراد عينة الدراسة وتم استخدام معالجات احصائية لتقادي بعض الفقرات حيث اشارت النتائج الى ان الاستبانته مناسبة، كما وتم عرضها على لجنة من المحكمين ممن لهم علاقة بموضوع الدراسة، وهو ما يعرف بالصدق الظاهري، حيث بلغ عددهم (15) محكماً انظر الملحق (1)، حيث أبدى المحكمون آراءهم واقتراحاتهم حول أداة الدراسة وفقراتها، فقد تم (تعديل، تغيير، وحذف) بعض فقرات الأدوات وفقاً للآراء، والإقتراحات المعطاة من قبلهم.

ثبات الأداة

استخرجت الباحثة معامل ثبات الأداة، وذلك من خلال حساب معامل الإتساق الداخلي حسب معادلة (كرونباخ ألفا) لكل مجال من مجالات الدراسة، ولأداة ككل، والجدول رقم () يبين معاملات الثبات لأدوات الدراسة (الاستبانات) ومحاورها، والجدول (4، 5) يوضح معاملات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لأداة الدراسة ومحاورها (مجالاتها و فقراتها):

الجدول (4) معاملات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لمحور التنظيم الذاتي

الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات (كرونباخ ألفا)	المحور
1-	التخطيط و وضع الأهداف	9	0.83	التنظيم
2-	إدارة الوقت بكفاءة	7	0.82	الذاتي
3-	التقييم الذاتي	7	0.88	
4-	ضبط المثيرات	8	0.91	

	0.95	الثبات الكلي للتنظيم الذاتي
--	------	-----------------------------

الجدول (5) معاملات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لمحور الانتماء المهني

الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات (كرونباخ ألفا)	المحور
-1	الانتماء المهني للمعلمين	6	0.87	الانتماء المهني
-2	الانضباط الوظيفي	4	0.80	
-3	أخلاقيات المهنة	9	0.85	
-4	العلاقات الإنسانية	8	0.82	
	الثبات الكلي للانتماء المهني		0.92	

إجراءات الدراسة

لقد تم إجراء هذه الدراسة وفقاً للخطوات الآتية:

- 1- إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية.
- 2- تحديد مجتمع الدراسة بمساعدة وزارة التربية والتعليم العالي.
- 3- تحديد أفراد عينة الدراسة.
- 4- الحصول على موافقة الجهات ذات الاختصاص (ملحق رقم)
- 5- قامت الباحثة بتوزيع الأدوات على عينة الدراسة من المدراء والمعلمين في محافظات شمال الضفة الغربية ، إذ تم توزيع (70 استبانة للمديرين والمديرات، 350 للمعلمين والمعلمات)، وتم استرجاع () صالحة للتحليل.
- 6- استرجاع الاستبانات التي تم توزيعها، ومراجعتها من قبل الباحثة وترميزها.
- 7- إدخال البيانات إلى الحاسوب، ومعالجتها احصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وتفرغ إجابات أفراد العينة.

8- استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها، ومقارنتها مع الدراسات السابقة ، واقتراح التوصيات المناسبة.

متغيرات الدراسة:

لقد صممت هذه الدراسة بحيث اشتملت على المتغيرات الآتية:

أولاً_ المتغيرات المستقلة، وهي:

- الجنس، وله مستويان هما: (الذكر، والأنثى).
- المؤهل العلمي، وله مستويان هي: (بكالوريوس فأقل، أعلى من بكالوريوس).
- سنوات الخبرة، ولها أربعة مستويات هي: (أقل من 5 سنوات، من 5- أقل من 10 سنوات، من 10- أقل من 15 سنة، أكثر من 15 سنة).
- المديرية، ولها ثمانية مستويات هي: (نابلس، جنوب نابلس، طولكرم، قلقيلية، طوباس، سلفيت، جنين، قباطية).

ثانياً_ المتغير التابع، وهو:

اشتمل على المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة على أسئلة الاستبانة المتعلقة بالتعرف على درجة التنظيم الذاتي لدى المدراء، وعلاقته بالانتماء المهني عند المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية.

المعالجات الإحصائية:

بعد تفرغ إجابات أفراد العينة جرى ترميزها، وإدخال البيانات باستخدام الحاسوب ثم تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية التالية:

- التكرارات، والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتقدير الوزن النسبي لفقرات الاستبانة.
- اختبار "ت" لعينة واحدة (One sample T-test)
- اختبار "ت" لعينتين مستقلتين (independent sample T-test)
- اختبار سيداك
- اختبار ولكس لامبدا
- اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، واختبار LSD للمقارنات البعدية
- اختبار كرونباخ الفا.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

– النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة، وفيما يلي نتائج الدراسة

تبعاً لتسلسل الأسئلة:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

نصّ هذا السؤال على: "ما مستوى التنظيم الذاتي لدى مدراء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظرهم؟"

وللإجابة عن هذا السؤال، تمّ استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لفقرات الأداة والدرجة الكلية ومجالاتها الأربعة؛ التخطيط، والإدارة، والتقييم، والضبط، وترتيب الفقرات تنازلياً بحسب المتوسطات الحسابية، وقامت الباحثة بتحديد خمس فترات للفصل بين الدرجات المرتفعة والمنخفضة؛ إذ حسبت طول المدى وهو $(4 = 1-5)$ ثم قسمته على 5 فترات $(0.8 = 5/4)$ وعليه فإن طول الفترة هو (0.8) وعليه اعتمدت الباحثة التقدير التالي، للفصل ما بين الدرجات، والجدول التالي يبيّن هذه النتائج.

- من 1-1.80 منخفضة جداً

- من 1.81 - 2.61 منخفضة

- من 2.62 - 3.42 متوسطة

- من 3.43 - 4.23 مرتفعة

- من 4.24 - 5 مرتفعة جداً

جدول رقم (6)

المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتّقدّيرات لفقرات أداة التنظيم الذاتي والدرجة الكلية ومجالاتها الأربعة؛ التخطيط، والإدارة، والتقييم، والضبط، وترتيب الفقرات تنازلياً بحسب المتوسّطات الحسابية تنازلياً

ترتيبها في الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
28	أشرف على مرافق المدرسة وتجهيزاتها وتنظيمها وهيئتها للاستخدام.	4.47	0.82	مرتفعة جداً
9	أتابع التخطيط لتطوير، وتحسين..مستوى المدرسة التربوي.	4.34	0.63	مرتفعة جداً
7	أسعى الى تفعيل الشراكة المجتمعية، والترابط بين المدرسة، والبيئة المحيطة.	4.31	0.69	مرتفعة جداً
17	أقبل النقد البناء، وأستفيد منه في تحسين الأداء.	4.31	0.71	مرتفعة جداً
10	أقوم بتوظيف الإمكانيات المادية الموجودة في المدرس لتحقيق أفضل النتائج.	4.30	0.73	مرتفعة جداً
25	أنظم الجداول، وأوزع الأعمال، والأنشطة، وأقوم بتشكيل المجالس واللجان والنشاطات.	4.28	0.92	مرتفعة جداً
21	أحرص على تقييم المعلمين وفق أسس موضوعية.	4.28	0.74	مرتفعة جداً
23	أقوم الأداء الوظيفي للعاملين في المدرسة بدقة، وموضوعية.	4.27	0.79	مرتفعة جداً
5	أحرص أن تراعي أهداف التطوير المهني.	4.27	0.60	مرتفعة جداً
14	أحرص على تنظيم النشاطات الاجتماعية دون التأثير سلباً على انتظام سير العملية التعليمية.	4.27	0.62	مرتفعة جداً
26	أقوم بتفعيل المجالس، وتنظيم الاجتماعات لمناقشة الجوانب التربوية والتنظيمية.	4.22	0.74	مرتفعة
20	أشجع المعلمين على تقديم المبادرات البناءة للارتقاء بمستوى المدرسة.	4.22	0.83	مرتفعة

ترتيبها في الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
8	أحدد المسؤوليات، والواجبات للعاملين في المدرسة، وأبين لهم طبيعة حقوقهم.	4.22	.77	مرتفعة
6	أضع أهداف مرنة (قابلة للإضافة والحذف والتأجيل) حسب ما يتطلبه الموقف التربوي.	4.20	0.74	مرتفعة
31	أملك القدرة على التأثير في الآخرين، وتوجيه سلوكهم.	4.19	0.71	مرتفعة
19	أشخص نقاط الضعف، وأوجه القصور لدي، وأعمل على صياغة مقترحات معقولة لعلاجها.	4.16	0.48	مرتفعة
13	أوجه العاملين لتحقيق الأهداف التعليمية بأفضل الطرق، وأقل وقت ممكن.	4.16	0.74	مرتفعة
3	أوضح السياسات، والقواعد التي تساعد على تحقيق الأهداف.	4.14	0.79	مرتفعة
4	أصوغ الأهداف المدرسية في صورة مخرجات قابلة للقياس يتم تحقيقها في فترة زمنية محددة.	4.14	0.75	مرتفعة
30	أسيطر على انفعالاتي، وأعصابي في تعاملي مع العاملين، والطلبة في المدرسة.	4.14	0.91	مرتفعة
29	أرى نفسي شخصاً منضبطاً ولا تسهل اثارته.	4.13	0.92	مرتفعة
27	أقوم بمتابعة برامج التوجيه، والإرشاد وأحرص على تحقيق أهدافها.	4.11	0.91	مرتفعة
22	أوظف الفروق الفردية بين المعلمين لصالح العملية التعليمية.	4.11	0.80	مرتفعة
1	أجد صعوبة في صياغة أهداف واضحة، وتراعي احتياجات المدرسة.	4.11	0.91	مرتفعة
24	أحرص على النمو المهني للمعلم من خلال اقتراح البرامج التدريبية المناسبة، ومتابعة التحاقه بها.	4.11	0.82	مرتفعة
16	أقيم الجهد الذي بذلته مقابل الانجاز الإداري الذي تم تنفيذه.	4.08	0.65	مرتفعة
12	أحدد الوقت الكافي لتنفيذ الأعمال الأكثر أهمية للعاملين.	4.03	0.69	مرتفعة

ترتيبها في الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
2	أهتم بمشاركة جميع العاملين في المدرسة في إعداد الأهداف	3.89	0.86	مرتفعة
15	أنظم دورات تدريبية في المدرسة مراعيًا ظروف العاملين وأعباءهم التدريسية.	3.75	0.84	مرتفعة
11	أميل للارتجال في ترتيب الأنشطة اليومية	3.02	1.23	متوسطة
	مجال التقييم	4.22	0.55	مرتفعة
	مجال الضبط	4.21	0.67	مرتفعة
	مجال التخطيط	4.16	0.49	مرتفعة
	مجال الإدارة	3.93	0.50	مرتفعة
	الدرجة الكلية (التنظيم الذاتي)	4.14	0.50	مرتفعة

يتضح من نتائج الجدول (6) أنّ الفقرات التي تقيس مستوى التنظيم الذاتي لدى مدراء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظرهم كانت تقديراتها في المعظم تتراوح بين مرتفعة جداً ومرتفعة، وبذلك جاء تقدير الدرجة الكلية للتنظيم الذاتي لدى مدراء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظرهم مرتفعاً بمتوسط حسابي قدره (4.14) وبانحراف معياري (0.30)، أما أعلى الفقرات تقديراً فجاءت الفقرة رقم (28)؛ ونصت هذه الفقرة على "أشرف على مرافق المدرسة، وتجهيزاتها، وتنظيمها، وتهيئتها للاستخدام"، وجاء تقديرها مرتفعاً جداً، وجاء متوسط هذه الفقرة الحسابي (4.47) وبانحراف معياري قدره (0.82)، أما أدنى هذه الفقرات تقديراً فكانت الفقرة (11)، ونصت هذه الفقرة على "أميل للارتجال في ترتيب الأنشطة اليومية"، إذ جاء متوسطها الحسابي (3.02) وبانحراف معياري (1.23)، وجاء تقديرها متوسطاً.

وبالنظر إلى مجالات التنظيم الذاتي يتضح أن المتوسط الحسابي لمجال التقييم قد بلغ (4.22) وبانحراف معياري (0.55)، أما مجال الضبط قد بلغ متوسطه الحسابي (4.21) وبانحراف معياري (0.67)، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال التخطيط (4.16) وبانحراف معياري (0.49)، أما المتوسط الحسابي لمجال الإدارة فقد بلغ (3.93) وبانحراف معياري قد بلغ (0.50)، وجاءت

تقديرات جميع مجالات التنظيم الذاتي مرتفعة لدى مدرء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية.

وفي الحقيقة لا يمكن إصدار حكم دقيق على مستوى التنظيم الذاتي، ومجالاته الأربعة لدى العينة إذا اعتمدنا فقط على المتوسطات الحسابية للمجالات، فهذا الحكم لا يأخذ بعين الإعتبار الانحرافات المعيارية، والكفيل بتقدير مستوى التنظيم الذاتي بمجالاته المتمثلة بالتخطيط والإدارة والتقييم والضبط بشكلٍ دقيق اعتماداً على المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، هو اختبار ت لعينة واحدة (One Sample T-Test)؛ إذ يستخدم هذا الإختبار للمقارنة بين متوسط العينة عند الدرجة الكلية والمجالات ومتوسط المجتمع الفرضي، وكون المقياس المتبع هو ليكرت الخماسي، فيمكن اعتبار متوسط المجتمع القيمة (3) لأنها تفصل ما بين التقديرات المرتفعة والمنخفضة، وعليه تمّ مقارنة متوسط العينة لدى مجالات التنظيم الذاتي، ودرجته الكلية مع القيمة المحكّية (3)، والجدول التّالي بيّن ذلك.

جدول رقم (7)

نتائج اختبارات لعينة واحدة لفرق بين متوسط العينة ومتوسط المجتمع الفرضي لمجالات التنظيم الذاتي ودرجته الكلية

مستوى الدلالة	درجات الحرية	قيمة ت	المجتمع		العينة		مجالات التنظيم الذاتي
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.000	63	**17.63	0.55	3	0.55	4.22	التقييم
0.000	63	**14.48	0.67	3	0.67	4.21	الضبط
0.000	63	**19.202	0.49	3	0.49	4.16	التخطيط
0.000	63	**14.89	0.50	3	0.50	3.93	الإدارة
0.000	63	**18.25	0.50	3	0.50	4.14	الدرجة الكلية

** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

يتضح من نتائج الجدول (7)، وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$) بين متوسط العينة لدى جميع مجالات التنظيم الذاتي، والدرجة الكلية من جهة، والقيمة المحكية من جهة أخرى، ولصالح متوسطات العينة، وقد جاءت جميع قيم (ت) دالة إحصائية وموجبة، وهذا يعني أن مستوى التنظيم الذاتي، والدرجة الكلية لدى مدرء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية كانت مرتفعة، وأكثر وبشكلٍ دالٍ إحصائياً من المستوى النظري، أو المتوسط الحسابي الفرضي.

ولفحص دلالة الفروق بين مجالات التنظيم الذاتي استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين المتعدد للقياسات المتكررة (Repeated MANOVA) إضافة لاستخدام اختبار ولكس لامدا (Wilks Lambda)، والنتائج الخاصة بذلك يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (8)

نتائج اختبار ولكس لامبدا لدلالة الفروق بين مجالات التنظيم الذاتي لدى مدرء المدارس

مستوى الدلالة	درجات حرية المقام	درجات حرية البسط	(ف)	قيمة ولكس لامبدا Wilks' Lambda
0.000	63	3	**20.05	0.512

** دالة إحصائية عند ($\alpha = 0.01$)

يتضح من نتائج الجدول السابق أن الفروقات بين مجالات التنظيم الذاتي كانت دالة إحصائية عند ($\alpha = 0.01$)، ولمعرفة طبيعة الفروقات بين مجالات التنظيم الذاتي تم استخدام اختبار سيداك (Sidak) للمقارنات الثنائية وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (9) نتائج اختبار سداك (Sidak) للمقارنات الثنائية بين متوسطات

مجالات التنظيم الذاتي لدى مدرء المدارس

الضبط	التقييم	الإدارة	المتوسط الحسابي	مجالات التنظيم الذاتي
0.039-	0.052-	**0.225	4.16	التخطيط
**0.26-	**0.28-		3.93	الإدارة
0.013			4.22	التقييم
			4.21	الضبط

** دالة إحصائية عند ($\alpha = 0.01$).

يتضح من نتائج الجدول (9) أن الفرق بين مجالي التخطيط، والإدارة كانت ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha = 0.01$) ولصالح مجال التخطيط، وكان الفرق بين مجالي الإدارة، والتقييم كانت ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha = 0.01$) ولصالح مجال التقييم، وكان الفرق بين مجالي الإدارة، والضبط كانت ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha = 0.01$) ولصالح مجال الضبط، أما باقي الفروقات فلم تكن ذات دلالة إحصائية، ويمكن ترتيب مجالات التنظيم الذاتي وفقاً لمتوسطاتها الحسابية تنازلياً على النحو التالي:

- التقييم والضبط.
- التخطيط.
- الإدارة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

نصّ هذا السؤال على: "ما مستوى الإنتماء المهني لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظرهم؟"

وللإجابة عن هذا السؤال، تمّ استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لفقرات الأداة والدرجة الكلية، ومجالاتها الأربعة؛ الأخلاقيات، والعلاقات، والإنضباط، والإنتماء، وترتيب الفقرات تنازلياً بحسب المتوسطات الحسابية، وقامت الباحثة بتحديد خمس فقرات لفصل بين الدرجات المرتفعة والمنخفضة؛ إذ حسبت طول المدى وهو ($5 - 1 = 4$) ثم قسمته على 5 فقرات ($4 / 5 = 0.8$) وعليه فإن طول الفترة هو (0.8) وعليه اعتمدت الباحثة التقدير السابق، لفصل ما بين الدرجات، والجدول التالي يبيّن هذه النتائج.

جدول رقم (10)

المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والتّقديرات لفقرات أداة الانتماء المهني والدرجة الكلية ومجالاتها الأربعة؛ الأخلاقيات والعلاقات والانضباط والانتماء وترتيب الفقرات تنازلياً بحسب المتوسّطات الحسابية تنازلياً

ترتيبها في الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
26	أتعامل مع زملائي باحترام وصدق ونزاهة.	4.66	0.55	مرتفعة جداً
19	ألتزم بالمحافظة على النظام المدرسي، والانضباط داخل الصف المدرسي.	4.54	0.62	مرتفعة جداً
18	أحافظ على سمعة المدرسة وأعمل على ضبط وتحسين مستواها الأكاديمي والأخلاقي.	4.54	0.62	مرتفعة جداً
23	أتجنب المحاباة والتحيز في معاملة الطلبة أو تقويم أدائهم.	4.47	0.71	مرتفعة جداً
14	أجعل غرفة الصف بيئة يسودها التسامح والمحبة، وتخلو من التهديد، والإرهاب والقمع.	4.43	0.67	مرتفعة جداً
8	التزم بقواعد وتعليمات العمل أثناء أداء واجبات وظيفتي.	4.42	0.76	مرتفعة جداً
16	أحرص على أن تتسم عمليات التقويم بالموضوعية، والشمولية، والتوازن.	4.37	0.60	مرتفعة جداً
17	أراعي حاجات، وميول ورغبات الطلبة وما بينهم من فروق فردية.	4.32	0.68	مرتفعة جداً
27	أشعر بأن لي تأثير فعال، وإيجابي على الطلبة وسلوكهم وأخلاقهم.	4.29	0.70	مرتفعة جداً
2	أهتم بمشكلات المدرسة، وأبذل جهداً في تقييمها، وتقديم إقتراحات مناسبة لحلها.	4.28	2.99	مرتفعة جداً
1	لدي استعداد لبذل جهد أكبر من المطلوب لانجاز أعمال المدرسة على أكمل وجه.	4.24	0.83	مرتفعة جداً
22	أقوم بمساعدة الطلبة في حل مشكلاتهم الصفية، ومتابعتها.	4.22	0.71	مرتفعة
12	أبادر الى مساعدة المعلمين الجدد لأداء أعمالهم بكفاءة.	4.21	0.75	مرتفعة

ترتيبها في الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
24	أشعر بأن لي تأثيراً ايجابياً في المجتمع المحلي بسبب عملي في المدرسة.	4.07	3.08	مرتفعة
11	أفضل مصلحة المدرسة على المصلحة الشخصية.	4.03	2.48	مرتفعة
20	تتوفر لدي فرص الاتصال الشخصي وتبادل الآراء والأفكار مع المسؤولين والزملاء.	4.02	0.85	مرتفعة
13	أوظف التكنولوجيا الحديثة ومختلف الوسائل السمعية/ البصرية في عملية التعليم.	3.99	0.86	مرتفعة
9	اضطر لأخذ اجازات بين كل فترة وأخرى.	3.92	1.25	مرتفعة
3	أقدم مقترحات بناءة إلى مديري في العمل.	3.86	0.80	مرتفعة
4	أقوم بتطبيق استراتيجيات عمل جديدة من أجل تنمية المدرسة وتطويرها.	3.83	0.84	مرتفعة
21	تتيح لي وظيفتي مكانة اجتماعية جيدة وأشعر بأني شخص ذو قيمة.	3.79	1.02	مرتفعة
25	أوظف علاقاتي الخارجية بما يخدم مصلحة المدرسة.	3.78	0.93	مرتفعة
10	أفود، وأشارك الاجتماعات الخاصة بالعمل في المدرسة.	3.69	1.98	مرتفعة
7	كلما سمحت لي فرصة أحاول مغادرة المدرسة مبكراً.	3.49	1.28	مرتفعة
6	أشعر بأن مهنتي توفر لي الاحترام، والتقدير في المجتمع.	3.44	1.15	مرتفعة
5	لو عاد الزمن لاخترت مهنة غير مهنة التعليم.	3.06	1.86	متوسطة
	مجال الأخلاقيات	4.31	0.52	مرتفعة جداً
	مجال العلاقات	4.16	0.67	مرتفعة
	مجال الإنضباط	3.84	0.82	مرتفعة
	مجال الإنتماء	3.77	0.85	مرتفعة
	الدرجة الكلية (الإنتماء المهني)	4.04	0.55	مرتفعة

يتضح من نتائج الجدول (10) أن الفقرات التي تقيس مستوى الإنتماء المهني لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظرهم كانت تقديراتها

في المعظم تتراوح بين مرتفعة جداً ومرتفعة، وبذلك جاء تقدير الدرجة الكلية للإنتماء المهني لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظرهم مرتفعاً بمتوسط حسابي قدره (4.04) وبانحراف معياري (0.55)، أما أعلى الفقرات تقديراً فجاءت الفقرة رقم (26)؛ ونصت هذه الفقرة على " أتعامل مع زملائي باحترام وصدق ونزاهة"، وجاء تقديرها مرتفعاً جداً، وجاء متوسط هذه الفقرة الحسابي (4.66) وبانحراف معياري قدره (0.55)، أما أدنى هذه الفقرات تقديراً فكانت الفقرة (5)، ونصت هذه الفقرة على " لو عاد الزمن لاخترت مهنة غير مهنة التعليم"، إذ جاء متوسطها الحسابي (3.06) وبانحراف معياري (1.86)، وجاء تقديرها متوسطاً.

وبالنظر الى مجالات الإنتماء المهني يتضح أن المتوسط الحسابي لمجال الأخلاقيات قد بلغ (4.31) وبانحراف معياري (0.52)، أما مجال العلاقات قد بلغ متوسطه الحسابي (4.16) وبانحراف معياري (0.67)، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال الإنضباط (3.84) وبانحراف معياري (0.82)، أما المتوسط الحسابي لمجال الإنتماء فقد بلغ (3.77) وبانحراف معياري قد بلغ (0.85)، وجاءت تقديرات مجالات الإنتماء المهني بين مرتفعة جداً، ومرتفعة لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية.

وتم استخدام اختبار ت لعينة واحدة (One Sample T-Test) للمقارنة بين متوسط العينة عند الدرجة الكلية، ومجالات الإنتماء المهني من جهة، ومتوسط المجتمع الفرضي من جهة ثانية، وكون المقياس المتبع هو ليكرت الخماسي، فيمكن اعتبار متوسط المجتمع القيمة (3)؛ لأنها تفصل ما بين التقديرات المرتفعة، والمنخفضة، وعليه تمّ مقارنة متوسط العينة لدى مجالات الإنتماء المهني، ودرجته الكلية مع القيمة المحكيّة (3)، والجدول التّالي يبيّن ذلك.

جدول رقم (11)

نتائج اختبارات لعينة واحدة للفرق بين متوسط العينة ومتوسط المجتمع الفرضي لمجالات الإنتماء المهني ودرجته الكلية

مستوى الدلالة	درجات الحرية	قيمة ت	المجتمع		العينة		مجالات الإنتماء المهني
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.000	63	**15.82	0.85	3	0.85	3.77	الإنتماء
0.000	63	**18.05	0.82	3	0.82	3.84	الإنضباط
0.000	63	**44.32	0.52	3	0.52	4.31	الأخلاقيات
0.000	63	**30.12	0.67	3	0.67	4.16	العلاقات
0.000	63	**32.98	0.55	3	0.55	4.04	الدرجة الكلية (الإنتماء المهني)

** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

يتضح من نتائج الجدول (11)، وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.01$ بين متوسط العينة لدى جميع مجالات الإنتماء المهني، والدرجة الكلية من جهة، والقيمة المحكية من جهة أخرى، ولصالح متوسطات العينة، وقد جاءت جميع قيم (ت) دالة إحصائية وموجبة، وهذا يعني أن مستوى الإنتماء المهني، والدرجة الكلية لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية كانت مرتفعة، وأكثر وبشكل دال إحصائياً من المستوى النظري، أو المتوسط الحسابي الفرضي.

ولفحص دلالة الفروق بين مجالات الإنتماء المهني استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين المتعدد للقياسات المتكررة (Repeated MANOVA) إضافة لاستخدام اختبار ولكس لامدا (Wilks Lambda)، والنتائج الخاصة بذلك يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (12)

نتائج اختبار ولكس لامبدا لدلالة الفروق بين مجالات الإنتماء المهني لدى معلمي المدارس

مستوى الدلالة	درجات حرية المقام	درجات حرية البسط	(ف)	قيمة ولكس لامبدا Wilks' Lambda
0.000	299	3	**54.30	0.647

** دالة إحصائياً عند ($\alpha = 0.01$)

يتضح من نتائج الجدول السابق أن الفروقات بين مجالات الإلتناء المهني كانت دالة إحصائية عند $(\alpha = 0.01)$ ، ولمعرفة طبيعة الفروقات بين مجالات الإلتناء المهني تم استخدام اختبار سيداك (Sidak) للمقارنات الثنائية وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (13)

نتائج اختبار سداك (Sidak) للمقارنات الثنائية بين متوسطات مجالات التنظيم الذاتي لدى معلمي المدارس

العلاقات	الأخلاقيات	الإنضباط	المتوسط الحسابي	مجالات الإلتناء المهني
**0.39-	**0.54-	0.06-	3.77	الإلتناء
**0.33-	**0.48-		3.84	الإنضباط
**0.15			4.31	الأخلاقيات
			4.16	العلاقات

** دالة إحصائية عند $(\alpha = 0.01)$

يتضح من نتائج الجدول (13) أن الفرق بين مجالي الإلتناء، والإنضباط لم يكن ذا دلالة إحصائية عند $(\alpha = 0.05)$ ، أما الفرق بين مجالي الإلتناء، والأخلاقيات كانت ذات دلالة إحصائية عند $(\alpha = 0.01)$ ولصالح مجال الأخلاقيات، وكان الفرق بين مجالي الإلتناء، والعلاقات كانت ذات دلالة إحصائية عند $(\alpha = 0.01)$ ، ولصالح مجال العلاقات، وكان الفرق بين مجالي الإنضباط والأخلاقيات كانت ذات دلالة إحصائية عند $(\alpha = 0.01)$ ولصالح مجال الأخلاقيات، وكان الفرق بين مجالي الإنضباط، والعلاقات كانت ذات دلالة إحصائية عند $(\alpha = 0.01)$ ، ولصالح مجال العلاقات، وكان الفرق بين مجالي الأخلاقيات، والعلاقات كانت ذات دلالة إحصائية عند $(\alpha = 0.01)$ ولصالح مجال العلاقات، ويمكن ترتيب مجالات الإلتناء المهني وفقاً لمتوسطاتها الحسابية تنازلياً على النحو التالي:

- الأخلاقيات.
- العلاقات.
- الإنضباط والإلتناء.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

نصّ هذا السؤال على: "ما العلاقة بين التنظيم الذاتي لمدراء المدارس الثانوية الحكومية والانتماء المهني للمعلمين في محافظات شمال الضفة الغربية؟"

وللإجابة عن هذا السؤال، تمّ حساب معاملات ارتباط بيرسون (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) لمجالات التنظيم الذاتي، والدرجة الكلية للمدراء ولمجالات الانتماء المهني، والدرجة الكلية للمعلمين، ومن الجدير ذكره أن حساب معاملات الارتباط لقيم المدراء والمعلمين على متغيري التنظيم الذاتي، والانتماء المهني تم على أساس أن يكون المدير، والمعلم من نفس المدرسة، والجدول التالي يبيّن هذه النتائج.

جدول رقم (14)

نتائج اختبار بيرسون لمعاملات الارتباط بين التنظيم الذاتي للمدير والانتماء المهني للمعلم بجميع مجالاتهما (ن = 309)

الانتماء المهني للمعلم	علاقات المعلم	أخلاقيات المعلم	إنضباط المعلم	انتماء المعلم	المتغيرات
0.074	0.127*	0.129*	0.055	0.074	تخطيط المدير
0.138*	0.172**	0.151**	0.047	0.128*	إدارة المدير
0.145*	0.182**	0.183**	-0.014-	0.083	تقييم المدير
0.127*	0.156**	0.120*	-0.045-	0.104	ضبط المدير
0.132*	0.174**	0.157**	0.007	0.106	التنظيم الذاتي للمدير

** دالة إحصائياً عند $(\alpha = 0.01)$.

* دالة إحصائياً عند $(\alpha = 0.05)$.

يتضح من نتائج الجدول (14) أنه لا يوجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند $(\alpha = 0.05)$ بين

كل مما يلي:

- تخطيط المدير، وانتماء المعلم.

- تخطيط المدير، وإنضباط المعلم.

- تخطيط المدير، والإنتماء المهني للمعلم.

- إدارة المدير، وإنضباط المعلم.

- تقييم المدير، وإنتماء المعلم.

- تقييم المدير، وإنضباط المعلم.

- ضبط المدير، وإنتماء المعلم.

- ضبط المدير، وإنضباط المعلم.

- التنظيم الذاتي للمدير، وإنتماء المعلم.

- التنظيم الذاتي للمدير، وإنضباط المعلم.

كما يتضح من نتائج الجدول (14) أنه يوجد علاقات إرتباطية موجبة دالة إحصائياً بين كل مما يلي:

- تخطيط المدير، وأخلاقيات المعلم ($r = 0.129$, $\alpha > 0.05$).

- تخطيط المدير، وعلاقات المعلم ($r = 0.127$, $\alpha > 0.05$).

- إدارة المدير، وإنتماء المعلم ($r = 0.128$, $\alpha > 0.05$).

- إدارة المدير، وأخلاقيات المعلم ($r = 0.151$, $\alpha > 0.01$).

- إدارة المدير، وأخلاقيات المعلم ($r = 0.151$, $\alpha > 0.01$).

- إدارة المدير، وعلاقات المعلم ($r = 0.172$, $\alpha > 0.01$).

- إدارة المدير، والإنتماء المهني للمعلم ($r = 0.138$, $\alpha > 0.05$).

- تقييم المدير، وأخلاقيات المعلم ($r = 0.183$, $\alpha > 0.01$).

- تقييم المدير، وعلاقات المعلم (ر = 0.182، $\alpha > 0.01$).
- تقييم المدير، والإنتماء المهني للمعلم (ر = 0.145، $\alpha > 0.05$).
- ضبط المدير، واخلاقيات المعلم (ر = 0.120، $\alpha > 0.05$).
- ضبط المدير، وعلاقات المعلم (ر = 0.156، $\alpha > 0.01$).
- ضبط المدير، والإنتماء المهني للمعلم (ر = 0.127، $\alpha > 0.05$).
- التنظيم الذاتي للمدير، واخلاقيات المعلم (ر = 0.157، $\alpha > 0.01$).
- التنظيم الذاتي للمدير، وعلاقات المعلم (ر = 0.174، $\alpha > 0.01$).
- التنظيم الذاتي للمدير (الدرجة الكلية)، والإنتماء المهني للمعلم (الدرجة الكلية) (ر = 0.132، $\alpha > 0.05$).

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

نصّ هذا السؤال على: "هل تؤثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة والعمر والمديرية في مستوى التنظيم الذاتي لدى مدراء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظرهم؟"

للإجابة عن هذا السؤال استخدمت الباحثة اختباري ويلكس لامدا وتحليل التباين المتعدد (MANOVA) لوجود أكثر من متغير تابع واحد، وذلك لفحص أثر متغيرات الدراسة المستقلة (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والعمر، والمديرية) مجتمعةً في التنظيم الذاتي عند الدرجة الكلية، ومجالات التقييم والضبط والتخطيط والإدارة، والجدول (15) يوضح النتائج الخاصة بذلك.

جدول (15)

نتائج اختبار ويلكس لامدا لفحص تأثير المتغيرات المستقلة (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والعمر والمديرية) في التنظيم الذاتي للمدراء عند الدرجة الكلية والمجالات

المتغير المستقل	Wilks' Lambda	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجنس	0.726	*3.78	0.011
المؤهل العلمي	0.897	1.15	0.364
سنوات الخبرة	0.761	0.962	0.490
العمر	0.735	1.09	0.378
المديرية	0.499	1.11	0.338

* دالة إحصائياً عند $(\alpha = 0.05)$.

بحسب النتائج الظاهرة في جدول رقم (15) يتبين أن جميع متغيرات الدراسة المستقلة لم تؤثر في التنظيم الذاتي عند الدرجة الكلية، والمجالات عند مستوى الدلالة الإحصائية $(\alpha = 0.05)$ ، عدا متغير الجنس، إذ كان له في تأثير التنظيم الذاتي عند مستوى الدلالة الإحصائية $(\alpha = 0.05)$ ، إذ بلغت قيمة ويلكس لامدا لمتغير الجنس (0.726) وقيمة اختبار ف المناظرة لها (3.78)، ولفحص طبيعة الفروقات في التنظيم الذاتي عند الدرجة الكلية والمجالات تبعاً لمتغير الجنس، فاختبار تحليل التباين يوضح هذه النتائج:

جدول (16)

نتائج تحليل التباين المتعدد (MANOVA) للفروقات في التنظيم الذاتي عند الدرجة الكلية والمجالات

المتغير المستقل	المتغيرات التابعة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجنس	التخطيط	2.468	1	2.468	**15.07	0.000
	الإدارة	2.296	1	2.296	**11.17	0.002
	التقييم	2.277	1	2.277	**8.73	0.005
	الضبط	2.893	1	2.893	**7.81	0.008
	الدرجة الكلية (التنظيم الذاتي)	2.490	1	2.490	**13.39	0.001

** دالة إحصائياً عند $(\alpha = 0.01)$.

بحسب النتائج الظاهرة في جدول رقم (16) يتبين أن متغير الجنس يؤثر في التنظيم الذاتي عند الدرجة الكلية، والمجالات عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)، والجدول التالي يوضح الإحصاءات الوصفية للتنظيم الذاتي عند الدرجة الكلية، والمجالات بحسب متغير الجنس.

جدول (17)

الإحصاءات الوصفية للتنظيم الذاتي عند الدرجة الكلية والمجالات بحسب متغير الجنس

المتغيرات التابعة	النوع	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التخطيط	مدير	33	4.00	0.50
	مديرة	31	4.33	0.41
الإدارة	مدير	33	3.79	0.52
	مديرة	31	4.09	0.44
التقييم	مدير	33	4.09	0.64
	مديرة	31	4.35	0.40
الضبط	مدير	33	4.09	0.77
	مديرة	31	4.33	0.52
التنظيم الذاتي	مدير	33	3.99	0.56
	مديرة	31	4.28	0.38

بحسب النتائج الظاهرة في جدول رقم (17) يتبين أن مديرات المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية يملن الى التنظيم الذاتي عند الدرجة الكلية، والمجالات أكثر من المديرين، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للتنظيم الذاتي لدى المديرات (4.28) وانحراف معياري قدره (0.38)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للمديرين (3.99) وانحراف معياري قدره (0.56)، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال التخطيط لدى المديرات (4.33) وانحراف معياري قدره (0.41)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للمديرين (4.00) وانحراف معياري قدره (0.50)، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال الإدارة لدى المديرات (4.09) وانحراف معياري قدره (0.44)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للمديرين (3.79) وانحراف معياري قدره (0.52)، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال التقييم لدى المديرات (4.35) وانحراف معياري قدره (0.40)، بينما بلغ المتوسط الحسابي

للمديرين (4.09) وبانحراف معياري قدره (0.64)، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال الضبط لدى المديرات (4.33) وبانحراف معياري قدره (0.52)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للمديرين (4.09) وبانحراف معياري قدره (0.77).

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

نصّ هذا السؤال على: "هل تؤثر متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والعمر، والمديرية في مستوى الإنتماء المهني لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظرهم؟"

للإجابة عن هذا السؤال استخدمت الباحثة اختباري ويلكس لامدا، وتحليل التباين المتعدد (MANOVA) لوجود أكثر من متغير تابع واحد، وذلك لفحص أثر متغيرات الدراسة المستقلة (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والعمر، والمديرية) مجتمعةً في الإنتماء المهني عند الدرجة الكلية ومجالات الإنتماء والانضباط والأخلاقيات والعلاقات، والجدول (18) يوضح النتائج الخاصة بذلك.

جدول (18)

نتائج اختبار ويلكس لامدا لفحص تأثير المتغيرات المستقلة (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والعمر والمديرية) في الإنتماء المهني عند الدرجة الكلية والمجالات

المتغير المستقل	Wilks' Lambda	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجنس	<u>0.961</u>	<u>*2.71</u>	<u>0.031</u>
المؤهل العلمي	0.045	1.01	0.437
سنوات الخبرة	0.022	0.484	0.925
العمر	<u>0.919</u>	<u>**2.88</u>	<u>0.004</u>
المديرية	0.894	1.08	0.356

* دالة إحصائياً عند $(\alpha = 0.01)$.

** دالة إحصائياً عند $(\alpha = 0.05)$.

بحسب النتائج الظاهرة في جدول رقم (18) يتبين أن متغيرات الدراسة المستقلة المتمثلة بالمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمديرية لم تؤثر في الإنتماء المهني لدى المعلم عند الدرجة

الكلية والمجالات عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)، أما متغيري الجنس، والعمر فكان لهما تأثير ذو دلالة إحصائية في الإلتناء المهني للمعلم، إذ بلغت قيمة ويلكس لامدا لمتغير الجنس (0.961) وقيمة اختبار ف المناظرة لها (2.71)، وبلغت قيمة ويلكس لامدا لمتغير العمر (0.919) وقيمة اختبار ف المناظرة لها (2.88)، ولفحص طبيعة الفروقات في الإلتناء المهني عند الدرجة الكلية والمجالات تبعاً لمتغيري الجنس والعمر، فاختبار تحليل التباين يوضح هذه النتائج:

جدول (19)

نتائج تحليل التباين المتعدد (MANOVA) للفروقات في الإلتناء المهني عند الدرجة الكلية والمجالات

المتغير المستقل	المتغيرات التابعة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجنس	الإلتناء	1.086	1	1.086	1.45	0.230
	الإنضباط	1.653	1	1.653	2.51	0.114
	الأخلاقيات	2.660	1	2.660	**10.25	0.002
	العلاقات	.659	1	.659	2.38	0.124
	الدرجة الكلية (الإلتناء المهني)	1.455	1	1.455	**6.84	0.009
العمر	الإلتناء	1.042	2	0.521	0.69	0.500
	الإنضباط	5.336	2	2.668	**4.06	0.018
	الأخلاقيات	1.368	2	0.684	2.64	0.073
	العلاقات	1.220	2	0.610	2.20	0.112
	الدرجة الكلية (الإلتناء المهني)	.220	2	0.110	0.52	0.597

* * دالة إحصائياً عند ($\alpha = 0.01$).

بحسب النتائج الظاهرة في جدول رقم (19) يتبين أن متغير الجنس يؤثر في مجال الأخلاقيات والدرجة الكلية للإلتناء المهني لدى المعلم عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)، والجدول

التالي يوضح الإحصاءات الوصفية للإنتماء المهني عند الدرجة الكلية، ومجال الأخلاقيات بحسب متغير الجنس.

جدول (20)

الإحصاءات الوصفية للإنتماء المهني عند الدرجة الكلية والمجالات بحسب متغير الجنس

المتغيرات التابعة	النوع	التكرار	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
الأخلاقيات	معلم	141	4.19	0.50
	معلمة	165	4.42	0.52
الدرجة الكلية للإنتماء المهني	معلم	141	3.98	0.46
	معلمة	165	4.08	0.62

بحسب النتائج الظاهرة في جدول رقم (20) يتبين أن معلمات المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية يملن الى الإلتزام الأخلاقي، والإنتماء المهني أكثر من المعلمين، إذ بلغ المتوسط الحسابي لمجال الأخلاقيات لدى المعلمات (4.42) وبانحراف معياري قدره (0.52)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للمعلمين (4.19) وبانحراف معياري قدره (0.50)، وبلغ المتوسط الحسابي للإنتماء المهني عند الدرجة الكلية للمعلمات (4.08) وبانحراف معياري قدره (0.62)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للمعلمين (3.98) وبانحراف معياري قدره (0.46).

وبالعودة الى جدول تحليل التباين المتعدد يتبين أن متغير العمر يؤثر في إنضباط المعلم بشكلٍ دالٍ إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، إذ بلغت قيمة (ف: 4.06)، أما باقي مجالات الإنتماء المهني للمعلم، والدرجة الكلية فلم يؤثر فيها متغير العمر، والجدول التالي يوضح الإحصاءات الوصفية لمجال الإنضباط في ضوء متغير عمر المعلم:

جدول (21)

الإحصاءات الوصفية لمجال الإنضباط بحسب متغير عمر المعلم

الإحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات	عمر المعلم
0.69	3.65	39	أقل من 30 سنة
0.70	3.76	166	من 30 الى 45 سنة
0.99	4.07	92	أكثر من 45 سنة
0.82	3.84	296	الدرجة الكلية

ولفحص مدى جوهرية الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجال الإنضباط وفقاً لمتغير العمر، عمدت الباحثة الى استخدام اختبار (LSD) للمقارنات المتعددة، والنتائج يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم (22)

نتائج اختبار (LSD) للمقارنات المتعددة بين المتوسطات الحسابية لمجال الإنضباط تبعاً لمتغير العمر

عمر المعلم	المتوسط الحسابي	من 30 الى 45 سنة	أكثر من 45 سنة
أقل من 30 سنة	3.65	0.11-	-0.43**
من 30 الى 45 سنة	3.76		-0.32**
أكثر من 45 سنة	4.07		

** دالة إحصائياً عند $(\alpha = 0.01)$.

يتضح من نتائج الجدول السابق أن الفرق في مجال الإنضباط للمعلمين بين الفئتين العمريتين (أقل من 30 سنة) و(من 30 الى 45 سنة) لم يكن ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ ، بينما كان الفرق ذا دلالة إحصائية عند $(\alpha = 0.01)$ بين متوسطي الفئتين العمريتين (أقل من 30 سنة) و(أكثر من 45 سنة) ولصالح الفئة العمرية (أكثر من 45 سنة) أي أن المعلمين في هذه الفئة العمرية أكثر إنضباطاً من المعلمين في الفئة العمرية (أقل من 30 سنة)، وكان الفرق ذا دلالة إحصائية عند $(\alpha = 0.01)$ بين متوسطي الفئتين العمريتين (من 30 الى 45 سنة) و(أكثر من 45 سنة) ولصالح الفئة العمرية (أكثر من 45 سنة) أي أن المعلمين في هذه الفئة العمرية أكثر إنضباطاً من المعلمين في الفئة العمرية (من 30 الى 45 سنة).

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

- أولاً: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة
- ثانياً: التوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

مقدمة

يهدف الفصل الخامس إلى مناقشة نتائج الدراسة، والتي بحثت في "التنظيم الذاتي لدى مدرء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، وعلاقته بالانتماء المهني للمعلمين من وجهات نظرهم أنفسهم"، وكذلك يهدف للتعرف إلى دور بعض المتغيرات الديمغرافية في موضوع الدراسة.

وقد اشتملت هذه الدراسة على مجموعة من الأسئلة، حيث قامت الباحثة في الفصل الرابع بعرض نتائج أسئلة الدراسة من خلال تحليلها تحليلاً احصائياً، وفي هذا الفصل قامت الباحثة بمناقشة هذه النتائج وتفسيرها، وربطها بنتائج الدراسات السابقة، بالإضافة إلى ذلك قامت الباحثة بطرح بعض التوصيات في ضوء نتائج هذه الدراسة.

النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نصه:

"ما مستوى التنظيم الذاتي لدى مدرء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظرهم؟"

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للفقرات المتعلقة بالتنظيم الذاتي لمدرء المدارس أن الفقرات التي تقيس مستوى التنظيم الذاتي لدى مدرء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظرهم كانت تقديراتها في المعظم تتراوح بين مرتفعة جداً ومرتفعة، أي أن تقدير الدرجة الكلية للتنظيم الذاتي جاء مرتفعاً لدى مدرء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظرهم، بمتوسط حسابي قدره (4.14) وبنحرف معياري (0.30)، أما بالنسبة لأعلى الفقرات تقديراً فقد جاءت الفقرة رقم (28)؛ والتي نصت على "أشرف على مرافق المدرسة وتجهيزاتها وتنظيمها وتهيئتها للاستخدام"، وجاء تقديرها مرتفعاً جداً، بمتوسط حسابي

(4.47) وبانحراف معياري قدره (0.82)، أما أدنى هذه الفقرات تقديراً فكانت الفقرة رقم (11)، ونصت هذه الفقرة على "أميل للارتجال في ترتيب الأنشطة اليومية"، إذ جاء متوسطها الحسابي (3.02) وبانحراف معياري (1.23)، وجاء تقديرها متوسطاً.

وبالنظر إلى مجالات التنظيم الذاتي يتضح أن المتوسط الحسابي لمجال التقييم قد بلغ (4.22) وبانحراف معياري (0.55)، أما مجال الضبط قد بلغ متوسطه الحسابي (4.21) وبانحراف معياري (0.67)، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال التخطيط (4.16) وبانحراف معياري (0.49)، أما المتوسط الحسابي لمجال الإدارة فقد بلغ (3.93) وبانحراف معياري قد بلغ (0.50)، وجاءت تقديرات جميع مجالات التنظيم الذاتي مرتفعة لدى مدرء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية.

كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) بين متوسطات العينة لدى جميع مجالات التنظيم الذاتي، والدرجة الكلية من جهة، والقيمة المحكية من جهة أخرى، ولصالح متوسطات العينة، وقد جاءت جميع قيم (ت) دالة إحصائية وموجبة، وهذا يعني أن مستوى التنظيم الذاتي، والدرجة الكلية لدى مدرء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية كانت مرتفعة، وأكثر وبشكلٍ دالٍ إحصائياً من المستوى النظري، أو المتوسط الحسابي الفرضي.

وأظهرت النتائج أيضاً أن الفرق بين مجالي التخطيط، والإدارة كانت ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha=0.01$)، ولصالح مجال التخطيط، وكان الفرق بين مجالي الإدارة والتقييم كانت ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha=0.01$)، ولصالح مجال التقييم، وكان الفرق بين مجالي الإدارة، والضبط كانت ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha=0.01$)، ولصالح مجال الضبط، أما باقي الفروقات فلم تكن ذات دلالة إحصائية، ويمكن ترتيب مجالات التنظيم الذاتي وفقاً لمتوسطاتها الحسابية تنازلياً على النحو التالي:

- التقييم الذاتي لمدير المدرسة

- ضبط المثيرات
- التخطيط ووضع الأهداف
- إدارة الوقت بكفاءة

ترى الباحثة أن التنظيم الذاتي، هو أحد المكونات الأساسية للنجاح، حيث يساعد المدير على تنمية مهاراته، وقدراته العقلية، والأدائية، كما يعمل على زيادة ثقته بنفسه، فعملية التنظيم الذاتي تعمل على ترتيب البيئة الإدارية الأكاديمية، وذلك من خلال التخطيط، ووضع الأهداف، والمراقبة الذاتية للسلوك والأداء، ومن ثم تقييمه، وكل ذلك يهيء للمدير جو مناسب، وبيئة هادئة تساعده على المبادرة والإبداع الإداري. حيث أن التنظيم الذاتي ليس مجرد مقدره عقلية، أو مهارة أكاديمية، بل هو عملية توجيه ذاتي تمزج بين المهارة والإدارة، ومن خلالها يتمكن المدير من تحويل قدرته العقلية لمهارات أكاديمية، وذلك من خلال التخطيط والتنظيم والتقييم والرقابة.

وتعزو الباحثة ارتفاع مستوى التنظيم الذاتي لدى مدراء المدارس إلى كون مدراء المدارس يطلعون بعدد كبير من المهام، والواجبات التي ينبغي القيام بها، وانجازها لإنجاح العملية التعليمية والتربوية، وبالتالي فهم بحاجة إلى التنظيم الذاتي من أجل رسم الأدوار، وتحديد العلاقات لكافة العاملين بالمدرسة، وتوزيع السلطات، والمسؤوليات عليهم، هذا بالإضافة إلى إدراك مدير المدرسة بأن التنظيم ما هو إلا تنسيق للجهد البشري لإمكان تنفيذ الخطط الموضوعة بأقل تكلفة ممكنة وبأقصى كفاية ومرونة لمواجهة الظروف المحيطة بالمنظمة، كما أن التنظيم الذاتي له أثر بالغ على تقدير الذات، ويساعد على الاستقلال، والشعور بالثقة العالية بالنفس، والقدرة على وضع الأهداف المناسبة لقدراتهم، وظروفهم المحيطة والسيطرة على مجريات الأمور، والقدرة على الانجاز والابتكار.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة، بأن التقييم هو أهم مرحلة في عملية التنظيم الذاتي، فعلى أساسها يتم تقييم مدى التقدم نحو الهدف المنشود، وضبط المثيرات التي قد تعوق هذا التقدم، فالمدير يعمل على مراقبة الجهد المبذول، والوقت المستغرق، والبيئة المحيطة به وكذلك مدى تقدمه نحو

تحقيق الهدف، وتكوين التغذية الراجعة عن مدى نجاحه وجهده، في الأداء، وبالتالي يقوم على أساسها المدير بتعديل أسلوبه وطريقة تكيفه حتى تتلائم مع تحقيق الأهداف المنشودة.

كما وتعزو الباحثة سبب اهتمام مدير المدرسة بعملية التخطيط بشكل كبير حيث أن التخطيط من أهم الركائز التي يقوم عليها العمل الإداري، فهو يعمل على تحقيق الأهداف المطلوبة بأقل تكلفة وجهد، كما ويساعد في رسم القواعد والسياسات التي تعمل بدورها على تحديد احتياجات العاملين التي تساعدهم في اتمام عملهم، كما أن التخطيط يقلل من العشوائية، والارتجال داخل المؤسسة، ويحسن إدارة الوقت والرقابة والمرونة، وتوجيه كافة الأنشطة الهادفة، والمنظمة، بالإضافة إلى أن التخطيط الجيد يساعد في تحقيق العمليات الإدارية الأخرى بشكل جيد.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة الجبوري (2011) التي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين تنظيم الذات وكل من التفكير السلبي، والإيجابي، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الفرد يتمتع بمستوى عالٍ من تنظيم الذات.

وتختلف هذه الدراسة مع دراسة الجراح (2010) التي هدفت إلى الكشف عن مستوى امتلاك طلبة جامعة اليرموك لمكونات التعلم المنظم ذاتياً، وما إذا كانت هذه المكونات تختلف باختلاف جنس الطالب، أو مستواه الدراسي، وقد أظهرت النتائج أن امتلاك الطلبة لمهارات التعلم المنظم ذاتياً على مكون التسميع، والحفظ جاء ضمن مستوى مرتفع، وباقي الأبعاد، والدرجة الكلية جاءت بدرجة متوسطة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي نصه:

"ما مستوى الإنتماء المهني لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظرهم؟"

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للفقرات المتعلقة بالإنتماء المهني لدى معلمي المدارس أن الفقرات التي تقيس مستوى الإنتماء المهني لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظرهم كانت تقديراتها في معظم تتراوح بين مرتفعة جداً، ومرتفعة،

حيث جاء تقدير الدرجة الكلية للإنتماء المهني لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظرهم مرتفعاً، وبمتوسط حسابي قدره (4.04) وبانحراف معياري (0.55)، أما بالنسبة لأعلى الفقرات تقديراً فقد جاءت الفقرة رقم (26)؛ والتي نصها " أتعامل مع زملائي باحترام وصدق ونزاهة"، وجاء تقديرها مرتفعاً جداً، بمتوسط حسابي (4.66) وبانحراف معياري قدره (0.55)، أما أدنى هذه الفقرات تقديراً فكانت الفقرة رقم (5)، ونصها " لو عاد الزمن لاخترت مهنة غير مهنة التعليم"، حيث جاء متوسطها الحسابي (3.06) وبانحراف معياري (1.86)، وجاء تقديرها متوسطاً.

وبالنظر إلى مجالات الإنتماء المهني يتضح أن المتوسط الحسابي لمجال الأخلاقيات قد بلغ (4.31) وبانحراف معياري (0.52)، أما مجال العلاقات فقد بلغ متوسطه الحسابي (4.16) وبانحراف معياري (0.67)، كما بلغ المتوسط الحسابي لمجال الإنضباط (3.84) وبانحراف معياري (0.82)، أما المتوسط الحسابي لمجال الإنتماء فقد بلغ (3.77) وبانحراف معياري قد بلغ (0.85)، وجاءت تقديرات مجالات الإنتماء المهني بين مرتفعة جداً ومرتفعة، في حين أن الدرجة الكلية لمجال الإنتماء المهني لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية جاء مرتفعاً.

كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) بين متوسطات العينة لدى جميع مجالات الإنتماء المهني، والدرجة الكلية من جهة، والقيمة المحكية من جهة أخرى، ولصالح متوسطات العينة، وقد جاءت جميع قيم (ت) دالة إحصائية وموجبة، وهذا يعني أنّ مستوى الإنتماء المهني، والدرجة الكلية لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية كانت مرتفعة وأكثر وبشكلٍ دالٍ إحصائياً من المستوى النظري، أو المتوسط الحسابي الفرضي.

وأظهرت النتائج أيضاً أن الفرق بين مجالي الإنتماء، والإنضباط لم يكن ذا دلالة إحصائية عند ($\alpha=0.01$)، أما الفرق بين مجالي الإنتماء، والأخلاقيات كانت ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha=0.01$)، ولصالح مجال الأخلاقيات، وكان الفرق بين مجالي الإنتماء، والعلاقات كانت ذات

دلالة إحصائية عند $(\alpha=0.01)$ ، ولصالح مجال العلاقات، وكان الفرق بين مجالي الإنضباط، والأخلاقيات كانت ذات دلالة إحصائية عند $(\alpha=0.01)$ ، ولصالح مجال الأخلاقيات، وكان الفرق بين مجالي الإنضباط والعلاقات ذات دلالة إحصائية عند $(\alpha = 0.01)$ ، ولصالح مجال العلاقات، كما كان الفرق بين مجالي الأخلاقيات والعلاقات ذات دلالة إحصائية عند $(\alpha=0.01)$ ، ولصالح مجال الأخلاقيات، ويمكن ترتيب مجالات الإنتماء المهني وفقاً لمتوسطاتها الحسابية تنازلياً على النحو التالي:

- اخلاقيات المهنة.
- العلاقات الإنسانية.
- الانضباط الوظيفي.
- الانتماء المهني للمعلم.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى قيام الإدارات التربوية التعليمية بشكل عام، ومدير المدرسة بشكل خاص بتقديم التسهيلات المختلفة للمعلمين، وتوفير الإمكانيات المتاحة لهم من أجل تنفيذ عملهم على أكمل وجه، وهذا بدوره ينعكس على انتماء المعلمين. وتقوم السياسات التربوية على توفير فرص التعلم، وتبادل الأفكار، وتشجيع استخدام التغذية الراجعة، وإدخال أفكار جديدة لتحسين انجاز المعلمين، مما يزيد من انتمائهم عن طريق جعل عملهم ذي معنى، وتجنب الروتين، وإتاحة الفرص أمامهم للنمو، والتطور، والالتقان، وتعلم مهارات جديدة، وتقديم الدعم والتدريب اللازم لهم، كما وتشعرهم بالتقدم، والانجاز الشخصي، وتزيد ثقة المعلم بنفسه، وبامتلاكه القدرات، والمهارات اللازمة لمواجهة التحديات، والتغيرات، وامتلاكه للدافعية، والتوجه الايجابي نحو مهنة التعليم الأمر الذي يزيد من انتماء المعلمين لمهنة التعليم.

كما أن الممارسات الإدارية السليمة التي يقوم بها مدير المدرسة له أثر كبير في تعزيز روح الانتماء المهني لدى العاملين في هذه المؤسسات. فقيام مدير المدرسة بمنح المعلم الاستقلالية المهنية وحرية التصرف في تطبيق الخيارات المتنوعة في أساليب التعليم المتوفرة لديه، حيث يقرر بنفسه أفضل الطرق لأشباع الحاجات التعليمية للطلبة، بالإضافة لقيام مدير المدرسة بتزويد المعلمين

بالخيارات، والإمكانيات المتاحة التي تسهم في تطويرهم بشكل مستقل، ومستمر، وتقديم اقتراحات لمساعدتهم في تحسين الأفكار التعليمية الجديدة، واعطائهم تغذية راجعة، ومستمرة حول تقدمهم.

وهناك عوامل أخرى تلعب دورا بارزا في تعزيز روح الانتماء المهني في المؤسسات التعليمية، ومنها العامل السياسي والوطني، في ظل الممارسات القمعية، واللاإنسانية التي تستهدف عرقلة العملية التعليمية، مما جعل المسؤولية تتعاظم أمام المعلمين، مما يقوده إلى التفكير المتواصل في كيفية تطوير المؤسسات التعليمية، والتغلب على الانتهاكات التي يمارسها الاحتلال، ومحاولاتهم المستمرة لنشر الجهل والامية بين أبناء الشعب الفلسطيني. بالإضافة إلى العامل الاقتصادي، حيث يوفر لهم العمل داخل هذه المؤسسات مستوى مقبول نسبيا من الدخل، ويعد العامل الاقتصادي من العوامل الهامة في سبيل الحصول على مثل هذا الانتماء.

وترى الباحثة أن ترتيب مجالات الانتماء المهني للمعلمين كان منطقي، وطبيعي حيث تأتي أخلاقيات المهنة بالمرتبة الأولى، وهي مجموعة من القواعد، والآداب السلوكية، والأخلاقية التي يجب أن تصاحب الإنسان المحترف في مهنته تجاه عمله، وتجاه المجتمع ككل، وتجاه نفسه وذاته، وتكون نابعة من داخل الفرد، وترضي احتياجاته الشخصية. وفي المرتبة الثانية تأتي العلاقات الإنسانية، وتعني كيفية التنسيق بين جهود الأفراد المختلفين من خلال إيجاد جو عمل يحفز على الأداء الجيد، والتعاون بين الأفراد بهدف الوصول إلى نتائج أفضل بما يضمن اشباع رغبات الأفراد الاقتصادية، والنفسية، والاجتماعية. ومن ثم يأتي بالمرتبة الثالثة الإنضباط الوظيفي، وهو إلتزام المعلم بواجبات، ومسؤوليات الوظيفة المكلف بها، وبمعنى آخر وجود قواعد، ولوائح محددة مسبقاً يجب على الموظف أن يلتزم بها. وأخيرا يأتي الانتماء المهني للمعلم، وهو الحالة التي يتمثل الفرد فيها بقيم المنظمة وأهدافها، ويرغب في المحافظة على عضويته فيها، وتسهيل تحقيقه لأهدافه بغض النظر عن القيمة المادية المتحققة منها.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة أبو جاسر (2014) والتي هدفت إلى تقدير درجات المعلمين في مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة لتقبلهم قيم ثقافة التغيير من وجهة نظرهم، وتقدير درجة الانتماء الوظيفي لدى المعلمين، حيث جاءت الدرجة الكلية لاستبانة درجة الانتماء الوظيفي

لدى معلمي مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة مرتفعة. ودراسة عابدين (2010) والتي كانت بعنوان درجة الانتماء المهني لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الفلسطينية، ومعلميها من وجهة نظر المعلمين والمديرين، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة الانتماء المهني لدى المديرين كما يراها المعلمون عالية. ودراسة نياب (2013) حيث هدفت الدراسة إلى تحديد درجة الانتماء المهني للاخصائيين النفسيين، والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية التابعة للوزارة الفلسطينية، ووكالة الغوث، وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية كانت كبيرة.

ودراسة غنيم (2007) حيث هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية. حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية مرتفع. ودراسة سلامة (2004) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الانتماء المهني، والرضا الوظيفي، والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الانتماء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية جاء مرتفعاً.

وتختلف هذه الدراسة مع دراسة عورتاني (2003) والتي هدفت إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الولاء المهني، والنمط القيادي لدى الإداريين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، حيث أن درجة الولاء المهني لدى الإداريين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية كانت مرتفعة جداً. ودراسة أكو وبالسي (2009) (Aku & Balci) والتي هدفت إلى الكشف عن تصورات معلمي المرحلة الثانوية حول مستوى الولاء التنظيمي وحول سلوكيات القيادة التحويلية لدى مدير المدرسة، وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن مستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي المرحلة الثانوية كان منخفضاً.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي نصه:

"ما العلاقة بين التنظيم الذاتي لمدرء المدارس الثانوية الحكومية والانتماء المهني للمعلمين في محافظات شمال الضفة الغربية؟"

أوضحت نتائج اختبار بيرسون لمعاملات الارتباط بين التنظيم الذاتي للمدير، والانتماء المهني للمعلم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الدرجة الكلية للتنظيم الذاتي للمدير، والدرجة الكلية للانتماء المهني للمعلم عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

وتعزو الباحثة ذلك إلى إسهام مدير المدرسة بدرجة كبيرة في تنمية قدرات المعلمين، مما يسهم في زيادة انتمائهم، وولائهم لمدرستهم، عن طريق تمكين المعلمين، والمعلمات، وحثهم على تحمل المسؤولية وإشراكهم في وضع الخطط والأهداف، وبالتالي يشعرون بأنهم جزء من هذا الجسم التربوي، مما يزيد من خبراتهم، ويدفعهم نحو تحقيق أهداف المدرسة بإخلاص، ونية صادقة، كونهم يتلقون الدعم والتأييد، والتحفيز المستمر، والاهتمام المتواصل من مدير المدرسة.

وبهذا يكون الانتماء المهني من أهم الركائز التي يقوم عليها العمل الإداري، حيث أن ازدياد الانتماء ينشر الاستقرار داخل المنظمة، ويعمل على زيادة حماسة العاملين، واهتمامهم بعملهم، وإظهارهم لروح المبادرة، والابتكار، وامتثالهم الطوعي للتعليمات، واللوائح، والرغبة الاختيارية في التعاون مع الآخرين، وربط أهدافهم الشخصية مع أهداف العمل الأكاديمية.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة زيادة (2016) والتي هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين تنظيم الذات، وتوجهات أهداف الإنجاز (الاتقان والاداء)، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة، ودالة احصائياً بين بعدي توجهات الاتقان، ومقياس تنظيم الذات بجميع أبعاده، ودرجته الكلية، ووجود علاقة دالة احصائياً بين بعد توجهات الأداء، والدرجة الكلية لمقياس تنظيم الذات. ودراسة كنعان (2014) والتي هدفت إلى التعرف إلى درجة توفر سمات القيادة التحويلية لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية، وعلاقتها بالانتماء المهني للمعلمين من وجهة نظر المعلمين في محافظات شمال فلسطين. وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط ايجابي بين درجة توفر سمات القيادة التحويلية لدى مدراء المدارس، والانتماء المهني للمعلم. ودراسة النرش (2010) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين استراتيجيات التعلم المنظم ذاتياً، وكل من فاعلية الذات، والتوجهات الدافعية الداخلية، والتحصيل الدراسي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير موجب ودال احصائياً لاستراتيجيات التعلم المنظم ذاتياً إلى فاعلية الذات، والتوجهات الدافعية الداخلية، والتحصيل

الدراسي. ودراسة أحمد (2007) التي هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى علاقة التنظيم الذاتي للتعلم، والدافعية الداخلية بالتحصيل الأكاديمي، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة دالة احصائياً بين درجات أفراد العينة في التحصيل الأكاديمي ودرجاتهم على كل من أبعاد التنظيم الذاتي للتعلم وعلى أبعاد الدافعية الداخلية. ودراسة هارك (Hurk, 2006) حيث هدفت إلى التعرف إلى طبيعة العلاقة بين استراتيجيات التعلم المنظم ذاتياً (تخطيط الوقت، المراقبة الذاتية)، والتحصيل الأكاديمي، وأشارت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة إلى وجود تأثير لاستراتيجيات المنظم ذاتياً (تخطيط الوقت، المراقبة الذاتية)، والتحصيل الأكاديمي لدى طلبة الجامعة. ودراسة سوميتش وبوجل (Somech and Bogler, 2002) التي هدفت إلى فحص العلاقات المميزة بين الولاء المهني، والتنظيمي للمعلم، ومشاركته في اتخاذ القرار، أي السلوك الحضاري المنظم في جامعة حيفا في إسرائيل، وأظهرت نتائج الدراسة أن الولاء المهني، والتنظيمي ارتبط ايجابيا فقط بالمجال الفني، وارتبط الولاء المهني ايجابا بالسلوك الحضاري المنظم في التعامل مع التلاميذ، والتعامل مع الفريق والمنظمة. ودراسة إبلارد ولبشلتز (1998, Abelard & Lipschultz) والتي هدفت إلى تعرف العلاقة بين استعمال عمليات التنظيم الذاتي للطلبة مرتفعي التحصيل بتوجيه الهدف والتحصيل، وقد اظهرت نتائج الدراسة أن استعمال الطلبة عمليات التنظيم الذاتي من تخطيط أو مراقبة وتقييم يساهم في ارتفاع التحصيل كما أشارت النتائج الى ان هناك علاقة إيجابية بين عمليات التنظيم الذاتي والتوجه للهدف.

وتختلف هذه الدراسة مع دراسة الفقي (2013) التي هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التنظيم الذاتي ومستوى الطموح، وقلق المستقبل لدى طلاب الثانوية العامة، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين التنظيم الذاتي، وقلق المستقبل. ولكنها اتفقت مع الدراسة الحالية من حيث وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين التنظيم الذاتي، ومستوى الطموح. ودراسة محمود وفتحي (2012) حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين التنظيم الذاتي، وقلق الاختبار لدى عينة من طلاب الجامعة، والكشف عن الفروق بين الجنسين في أبعاد تنظيم الذات. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة سلبية دالة احصائياً بين تنظيم الذات الأكاديمي، وقلق الاختبار. ودراسة أكو وبالسي (Aku & Balci, 2009) والتي هدفت إلى الكشف عن تصورات معلمي

المرحلة الثانوية حول مستوى الولاء التنظيمي، وحول سلوكيات القيادة التحويلية لدى مدير المدرسة، وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى عدم وجود علاقة ارتباطية بين القيادة التحويلية، ومستوى الولاء التنظيمي لدى المعلمين.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والذي نصه:

"هل تؤثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والعمر والمديرية في مستوى التنظيم الذاتي لدى مدراء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظرهم؟"

بينت نتائج اختبار ويلكس لامدا لفحص تأثير المتغيرات المستقلة (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والعمر والمديرية) في التنظيم الذاتي للمدراء عند الدرجة الكلية، والمجالات أن جميع متغيرات الدراسة المستقلة لم تؤثر في التنظيم الذاتي عند الدرجة الكلية والمجالات عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$)، عدا متغير الجنس، إذ كان له في تأثير التنظيم الذاتي عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$) إذ بلغت قيمة ويلكس لامدا لمتغير الجنس (0.726)، وقيمة اختبار ف المناظرة لها (3.78).

وقد أظهرت الإحصاءات الوصفية للتنظيم الذاتي عند الدرجة الكلية، والمجالات بحسب متغير الجنس أن مديرات المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية يملن إلى التنظيم الذاتي عند الدرجة الكلية، والمجالات أكثر من المديرين، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للتنظيم الذاتي لدى المديرات (4.28) وبانحراف معياري قدره (0.38)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للمديرين (3.99) وبانحراف معياري قدره (0.56)، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال التخطيط لدى المديرات (4.33) وبانحراف معياري قدره (0.41)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للمديرين (4.00) وبانحراف معياري قدره (0.50)، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال الإدارة لدى المديرات (4.09) وبانحراف معياري قدره (0.44)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للمديرين (3.79) وبانحراف معياري قدره (0.52)، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال التقييم لدى المديرات (4.35) وبانحراف معياري قدره (0.40)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للمديرين (4.09) وبانحراف معياري قدره

(0.64)، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال الضبط لدى المديرات (4.33) وبانحراف معياري قدره (0.52)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للمديرين (4.09) وبانحراف معياري قدره (0.77).

وتعزو الباحثة السبب في عدم تأثير متغيرات الدراسة المستقلة المتمثلة بالمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة والعمر والمديرية في مستوى التنظيم الذاتي لدى مدراء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظرهم، إلى كون مديري المدارس جميعهم مختارين من قبل وزارة التربية والتعليم، وحاصلين على التدريب نفسه، ويخضعون للتعليمات، والسياسات، والقوانين الموحدة في جميع المدارس، ويسعون لتحقيق نفس الهدف المتمثل في تقدم المسيرة التعليمية ودفعها نحو الأمام، بالإضافة إلى تشابه احتياجات، ومستلزمات المدرسة، وتشابه البيئات المدرسية، وظروفها.

كما أن الاهتمام الاساسي لوزارة التربية، والتعليم ينصب على تحسين أداء مديري المدارس بشكل عام، وبغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية، أو خبراتهم، حيث تسعى وزارة التربية والتعليم إلى احداث تغيير ايجابي في كافة جوانب العملية الإدارية في جميع المديريات التابعة لها، وذلك عن طريق تحليل البيئات المدرسية وتحديد الأولويات، ووضع الخطط البديلة، والوقائية، ومن ثم تقوم بمتابعة أعمال جميع المدارس على حد سواء، وتعمل على توجيه الإدارات المدرسية أولاً بأول بهدف الوصول إلى مستوى أداء أفضل.

كما وتفسر الباحثة تفوق المديرات الإناث على المديرين الذكور في الدرجة الكلية لمجالات التنظيم الذاتي إلى أن المديرات ربما يملن إلى تقدير أنفسهن، وأدوارهن بشكل أكبر مما يفعله المديرين، وبالتالي يعملن لإثبات أنفسهن لأنفسهن، ولغيرهن، ويقمن بتنظيم ذاتي للإدارة في مدارسهن أكثر مما يفعله المديرين. بالإضافة إلى أن تركيز المديرات على العملية الإدارية، وتطويرها، وتطوير مهاراتهن الذاتية يكون أكبر من اهتمام المديرين بذلك، حيث أن سعي المديرين، وتركيزهم يكون موجه أكثر على الانخراط في تيارات، أو أحزاب أو أي تنظيمات أخرى غير رسمية، أو من أجل تكوين السلطة، والنفوذ في المجتمع.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة الجبوري (2011) التي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين تنظيم الذات وكل من التفكير السلبي والإيجابي، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود فروق في تنظيم الذات تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث. ودراسة بيدجيرانو (Bidgerano, 2005) وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى الفروق بين الجنسين في بعض جوانب تنظيم الذات الأكاديمي، وبينت أهم نتائج الدراسة تفوق الإناث على الذكور في عدة جوانب منها التنظيم، مهارة إدارة الوقت، التحكم، ومهارات ما وراء المعرفة.

وتختلف هذه الدراسة مع دراسة الفقي (2013) التي هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التنظيم الذاتي ومستوى الطموح وقلق المستقبل لدى طلاب الثانوية العامة، وتوصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات الذكور، ومتوسطي درجات الإناث في كل من التنظيم الذاتي ومستوى الطموح وقلق المستقبل. ودراسة محمود وفتحي (2012) حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين التنظيم الذاتي، وقلق الاختبار لدى عينة من طلاب الجامعة، والكشف عن الفروق بين الجنسين في أبعاد تنظيم الذات. وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور، والإناث في الدرجة الكلية لأبعاد تنظيم الذات. ودراسة بيمونتي (Bembenutty, 2007) التي هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى الفروق بين الجنسين في التنظيم الذاتي لدى طلبة الجامعات الأمريكية، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور، والإناث في تنظيم الذات.

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس والذي نصه:

"هل تؤثر متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والعمر، والمديرية في مستوى الانتماء المهني لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظرهم؟"

بينت نتائج اختبار ويلكس لامدا لفحص تأثير المتغيرات المستقلة (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والعمر والمديرية) في الإلتحاق المهني عند الدرجة الكلية، والمجالات أن متغيرات الدراسة المستقلة المتمثلة بالمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمديرية لم تؤثر في الإلتحاق المهني لدى المعلم عند الدرجة الكلية والمجالات عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$)، أما متغيري الجنس، والعمر فكان لهما تأثير ذو دلالة إحصائية في الإلتحاق المهني للمعلم، إذ بلغت قيمة ويلكس لامدا لمتغير الجنس (0.961) وقيمة اختبار ف المناظرة لها (2.71)، وبلغت قيمة ويلكس لامدا لمتغير العمر (0.919) وقيمة اختبار ف المناظرة لها (2.88).

حيث أظهرت النتائج أن متغير الجنس يؤثر في مجال الأخلاقيات، والدرجة الكلية للإلتحاق المهني لدى المعلم عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$)، أن معلمات المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية يملن الى الإلتزام الأخلاقي، والإلتحاق المهني أكثر من المعلمين، إذ بلغ المتوسط الحسابي لمجال الأخلاقيات لدى المعلمات (4.42) وبانحراف معياري قدره (0.52)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للمعلمين (4.19) وبانحراف معياري قدره (0.50)، وبلغ المتوسط الحسابي للإلتحاق المهني عند الدرجة الكلية للمعلمات (4.08) وبانحراف معياري قدره (0.62)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للمعلمين (3.98) وبانحراف معياري قدره (0.46).

كما أظهرت النتائج أن متغير العمر يؤثر في إنضباط المعلم بشكلٍ دالٍ إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، إذ بلغت قيمة (ف: 4.06)، أما باقي مجالات الإلتحاق المهني للمعلم، والدرجة الكلية فلم يؤثر فيها متغير العمر، كما أظهرت الإحصاءات الوصفية لمجال الإنضباط بحسب متغير عمر المعلم أن الفرق في مجال الإنضباط للمعلمين بين الفئتين العمريتين (أقل من 30 سنة) و(من 30 الى 45) سنة لم يكن ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، بينما كان الفرق ذا دلالة إحصائية عند ($\alpha = 0.01$) بين متوسطي الفئتين العمريتين (أقل من 30 سنة) و(أكثر من 45 سنة)، ولصالح الفئة العمرية (أكثر من 45 سنة) أي أن المعلمين في هذه الفئة العمرية أكثر إنضباطاً من المعلمين في الفئة العمرية (أقل من 30 سنة)، وكان الفرق ذا دلالة إحصائية عند ($\alpha = 0.01$) بين متوسطي الفئتين العمريتين (من 30 الى 45 سنة) و(أكثر

من 45 سنة) ولصالح الفئة العمرية (أكثر من 45 سنة) أي أن المعلمين في هذه الفئة العمرية أكثر إنضباطاً من المعلمين في الفئة العمرية (من 30 الى 45 سنة).

وتفسر الباحثة السبب في عدم تأثير متغيرات الدراسة المستقلة المتمثلة بالمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمديرية في الإنتماء المهني لدى المعلم إلى كون جميع المعلمين في كافة المديرية يتبعون إلى وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، وبالتالي وجود أنظمة، وقوانين يلتزم بها جميع المعلمون على حد سواء، وتكون جميع اللوائح والسياسات المتبعة في المديرية موحدة وتابعة لنفس المصدر، بالإضافة إلى أن العبء الأكاديمي موحّد لكافة المؤهلات العلمية، فلا يوجد تخفيض للمهام والمسؤوليات الملقاة على عاتق المعلم تبعاً لمؤهله العلمي، وبالتالي فإن القوانين، والأنظمة المتبعة في المؤسسات التربوية التعليمية تكون نفسها لكافة المؤهلات العلمية، هذا بالإضافة إلى كون السياسة المتبعة في مديريات التربية، والتعليم تشجع المعلم لأن يسعى وبشكل أساسي إلى تطوير نفسه وتحسين وضعه الأكاديمي، والاجتماعي، وتحقيق الانجازات العلمية، وكسب الخبرات المتنوعة التي تؤهله للنجاح في مسيرته التعليمية، وأيضاً طموح المعلمين إلى تحسين أوضاعهم، والارتقاء إلى مناصب أعلى، الأمر الذي يحفزهم على تنمية قدراتهم ومهاراتهم وذلك من خلال مشاركتهم في اتخاذ القرارات، وحل المشكلات، وبغض النظر عن مؤهلهم العلمي، أو عدد سنوات الخبرة التي يمتلكونها. كما أن وحدة البيئة الفلسطينية، وتشابه الظروف التي يعيشها المجتمع الفلسطيني في جميع المحافظات، جعل انتماءهم متساوياً إلى حد ما، بالإضافة إلى وحدة الثقافة ووحدة الحضارة، مما جعل متغير المديرية التي يتبع لها المعلم لا يؤثر بدرجة انتمائه المهني.

وتعزو الباحثة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس تؤثر على درجة انتماء المعلم ولصالح المعلمات إلى التوجهات الجديدة في مجتمعنا الفلسطيني لإتاحة الفرص المتساوية في شغل وظيفة التعليم للذكور، والإناث على حد سواء، مما جعل لدى المعلمات رغبة كبيرة في إثبات ذواتهن، وإظهار قدراتهن لإثبات أنهن أسوة في هذا المجتمع بالذكور. أما بالنسبة لوجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير عمر المعلم الذي يؤثر على درجة انتماء المعلم، ولصالح المعلمين بعمر أكبر من 45 سنة، فترى الباحثة أنه كلما زاد عمر المعلم، فإنه يتشكل لديه نظرة مختلفة وذات

بعد مختلف نتيجة الخبرات والمواقف التي يتعرض لها، ويصبح لديه بعد فكري ومعرفي، مقارنةً بمن هم أصغر سناً منهم، حيث أن خبراتهم الطويلة تزيد من تفتح العقل، وإدراك الأمور بشكل أفضل. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة أبو جاسر (2014) والتي هدفت إلى تقدير درجات المعلمين في مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة لتقبلهم قيم ثقافة التغيير من وجهة نظرهم، وتقدير درجة الانتماء الوظيفي لدى المعلمين، حيث أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات تقديرات عينة الدراسة لدرجة الانتماء الوظيفي لمتغير الجنس لصالح الإناث. ودراسة نياض (2013) حيث هدفت الدراسة إلى تحديد درجة الانتماء المهني للاخصائيين النفسيين، والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية التابعة للوزارة الفلسطينية، ووكالة الغوث، وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين. وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية على درجة الانتماء المهني تعزى لمتغير موقع العمل. ولكنها اختلفت مع الدراسة الحالية بعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية على درجة الانتماء المهني تعزى لمتغير الجنس. ودراسة عابدين (2010) والتي كانت بعنوان درجة الانتماء المهني لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الفلسطينية، ومعلميها من وجهة نظر المعلمين، والمديرين، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين تقديرات المعلمين لدرجة الانتماء المهني تعزى لمتغيري عدد سنوات الخدمة، والمؤهل العلمي كما وتوجد فروق لمتغير الجنس تعود لصالح المعلمات.

وتختلف هذه الدراسة مع دراسة غنيم (2007) حيث هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية. حيث أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي تعزى إلى العمر، ولكنها تتفق مع هذه الدراسة في عدم وجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة. ودراسة سلامة (2004) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الانتماء المهني، والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس، ولكنها تتفق مع هذه الدراسة في عدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ودراسة عورتاني (2003) والتي هدفت إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الولاء المهني، والنمط القيادي لدى الإداريين في وزارات السلطة الوطنية

الفلسطينية، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الماجستير، ولكنها تتفق مع هذه الدراسة في وجود فروق تعزى لمتغير الجنس، ولكن لصالح الذكور.

التوصيات

في ضوء ما تقدم من نتائج، خرجت الباحثة بعدة توصيات، منها:

- الحفاظ على الأنماط، والممارسات الإدارية السائدة في المدارس، من خلال وجود دورات تدريبية مستمرة للمديرين الجدد، تتضمن الأنماط السلوكية، والإدارية السليمة، وإحداث تغييرات في بيئة العمل بما يتناسب مع المتغيرات المتسارعة في البيئة الخارجية.

- ضرورة حرص مدير المدرسة على توفير احتياجات المعلمين، ومراعاة الفروق الفردية بينهم، وتفعيل دور العلاقات الإنسانية بينهم، لما لذلك من أثر في تعزيز، ورفع مستويات الانتماء المهني لديهم.
- تطوير أنظمة الترقيات، والحوافز بحيث تلبي حاجات، وطموحات المعلمين بشكل عادل يشجع أجواء الاطمئنان، والاستقرار النفسي، مما يؤدي إلى زيادة الانتماء المهني للمعلمين، وزيادة ولائهم لوظيفتهم.
- توجيه الجهود البحثية إلى اجراء المزيد من الدراسات التي تتعلق بتنظيم الذات، وربطها بمتغيرات أخرى تتعلق بالمعلمين، والطلبة، والعملية التعليمية، والتحصيل الدراسي، والسلوك الصفي.
- ضرورة اهتمام القائمين على العملية التعليمية بإعداد برامج تساعد المعلمين، والطلبة على تنمية مهارات تنظيم الذات لديهم.

المصادر والمراجع

المراجع العربية:

- ابن منظور (1988) قاموس لسان العرب، دار المعارف، القاهرة.
- أبو بكر، مصطفى محمود (2003) التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة: مدخل تطبيقي لإعداد وتطوير التنظيم الإداري للمنشآت المتخصصة. الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية.

- أبو جاسر، ازدهار محمود (2014) مدى تقبل معلمي مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة لقيم ثقافة التغيير وعلاقته بالانتماء المهني لديهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.
- أبو زعيتر، علا (2012) الانتماء والمسؤولية، منشورة على الموقع الإلكتروني <http://www.alafdal.Net> أخذت بتاريخ 2 / 10 / 2017
- أبو عابد، ناهد (2006) القيادة التربوية، الطبعة الاولى، مكتبة الانجلو المصرية، الاسكندرية، مصر.
- أبو علام، رجاء محمود (2004) التعلم أسسه وتطبيقاته، الطبعة الاولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.
- أبو عيشة، غيداء (2007) مشكلات التخطيط التربوي لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية الثانوية في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية.
- أبو غزال، معاوية محمود (2006) نظريات التطور الانساني وتطبيقاته التربوية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطبع، عمان.
- أحمد، ابراهيم (2007) التنظيم الذاتي للتعلم والدافعية الداخلية في علاقتهما بالتحصيل الاكاديمي لدى طلاب كلية التربية (دراسة تنبؤية)، مجلة التربية- جامعة عين شمس، ج3، ع31، ص 69-135، مصر.
- برنوطي، سعاد نايف (2001) إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد، وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- بيومي، محمد غازي؛ والجندي السيد عادل (2008) مهنة التعليم وأدوار المعلم، دار المعرفة الجامعة، الاسكندرية.

- الجبوري، أحمد (2011) تنظيم الذات وعلاقته بالتفكير السلبي والإيجابي لدى طلبة المرحلة الإعدادية (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة تكريت، العراق.
- الجراح، عبد الناصر (2010) العلاقة بين التعلم المنظم ذاتياً والتحصيل الأكاديمي لدى عينة من طلبة جامعة اليرموك، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، المجلد 6، العدد 4، ص 333-348.
- الجمل، سمير سليمان عبد (2006) مستوى الانتماء المهني لدى إداريي مديريات التربية والتعليم في الضفة الغربية وعلاقته بدافعية العمل (رسالة ماجستير غير منشورة) عمادة الدراسات العليا، جامعة القدس، فلسطين.
- الجندي، محمود (2006) مبادئ الإدارة في التربية، الطبعة الأولى، دار الحكمة للنشر والتوزيع: تونس.
- الجوارنة، نعمان وصوص، نظمي (2007) أسس القيادة التربوية، الطبعة الأولى، دار الفرات للنشر والتوزيع: الاسكندرية.
- حجي، نهى (2011) المنظومة التعليمية بين الواقع والتطبيق، ورقة عمل غير منشورة، المؤتمر الدولي الثالث للمنظومة التربوية، جامعة المنصورة.
- حسن، أحلام والفرحاتي، محمود (2008) الإعتماد المهني للمعلم مدخل تطوير التعليم، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر.
- حمدي، نزيه (1992) فاعلية الضبط الذاتي في خفض سلوك التدخين، مجلة دراسات-الجامعة الأردنية، المجلد 19 العدد 2. الأردن.
- حنونة، سامي ابراهيم (2006) قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة)الجامعة الاسلامية، غزة.

- خطاب، عايدة السيد (1998) *الانتماء التنظيمي والرضا عن العمل، دراسة ميدانية على المرأة العاملة السعودية*، مجلة العلوم الادارية، جامعة الملك سعود، العدد 134.
- الخيري، حسن بن حسين (2008) *الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى عينة من المرشدين المدرسيين بمراحل التعليم العام*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ام القرى، مكة المكرمة.
- الداور، سعيد (2007) *دور مدير المدرسة الثانوية كقائد تربوي في محافظات غزة وعلاقته بالثقافة التنظيمية للمدرسة من وجهة نظر المعلمين*، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- دسوقي، كمال (1990) *ذخيرة علم النفس*، الدار الدولية للنشر والتوزيع، جامعة القاهرة.
- ذياب، يوسف (2013) *الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين الاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية التابعة لوزارة الصحة الفلسطينية ووكالة الغوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأنروا)*، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، المجلد الأول ص 56-88.
- رويم، فايزة (2010) *واقع الولاء التنظيمي في المؤسسات المهنية والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية* (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- زهران، حامد عبد السلام (2001) *الصحة النفسية والعلاج النفسي*، عالم الكتب، القاهرة.
- الزيات، فتحي مصطفى (1996) *سيكولوجية التعلم بين المنظور الارتباطي والمنظور المعرفي*، دار النشر للجامعات، مصر.
- زيادة، عبدالقادر (2016) *تنظيم الذات وعلاقته بتوجهات أهداف الانجاز لدى طلبة الصف العاشر بغزة* (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الأزهر، غزة.

- زيدان، حنان وعبد الرزاق، محمد مصطفى (2009) برنامج مقترح باستخدام فنيات تنظيم الذات لتنمية دافعية الإنجاز والتحصيل لدى المتفوقين ذوي صعوبات التعلم (منخفض التحصيل) من طلاب الجامعة، دراسات عربية في علم النفس، مجلد 8، العدد 3، جامعة عين شمس.
- سعيد، أحمد (2012) قلق الكلام والتنظيم الذاتي لدى عينة من طلاب الجامعة، (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية التربية، جامعة بنها، مصر.
- سلامة، انتصار (2004) مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- سلامة، انتصار طه (2003) مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- سلعوس، ناصر (2007) تحقيق التنمية البشرية، الطبعة الاولى، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- سليمان، أحمد عيسى (2004) تأثير الضغوط الوظيفية على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على مستشفيات جامعة عين شمس (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة عين شمس.
- شحادة، حاتم (2008) واقع الممارسات الإدارية لمديري التربية والتعليم في محافظات قطاع غزة في ضوء معايير الإدارة الاستراتيجية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.
- الشريف، كوثر شهاب (2009) نظريات التعلم المعرفي المدخل المنظومي والبناء المعرفي والتدريس، جامعة جنوب الوادي، كلية التربية، بسوهاج.

- شلبي، سوسن (2000) أثر برنامج لتنمية التنظيم الذاتي للتعلم على الأداء والفاعلية الذاتية لمنخفضي التحصيل الدراسي (أطروحة دكتوراة غير منشورة) معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.
- الشميمري، أحمد؛ وغنام، بشرى؛ وهيجان، عبد الرحمن (2009) مبادئ إدارة الأعمال: الأساسيات والاتجاهات الحديثة، مكتبة العبيكان، المملكة العربية السعودية.
- الصافي، علوي طه (1999) تعريف الثقافة ومفهومها، مجلة الفيصل، العدد 243، ص7-20.
- الطاهر، يوسف محمد (1998) المشاركة في صنع القرار التربوي كواقع وتطلعات في المدارس الحكومية في مدراس رام الله والبييرة وأثره على الانتماء (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة بير زيت، فلسطين.
- طلبة، عبد العزيز (2011) أثر تصميم استراتيجية للتعلم الالكتروني قائم على التوليف بين أساليب التعلم النشط عبر الويب ومهارات التنظيم الذاتي للتعلم على كل من التحصيل واستراتيجيات التعلم المنظم ذاتياً وتنمية مهارات التفكير التألمي، مجلة كلية التربية بجامعة المنصورة. الجزء 2.
- الطويل، هاني عبد الرحمن صالح (2006) الإدارة التربوية والسلوك المنظمي سلوك الأفراد والجماعات في النظم، ط4. دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن.
- عابدين، محمد (2001) الإدارة المدرسية الحديثة، الطبعة الاولى، دار الشروق، عمان.
- عابدين، محمد (2010) درجة الالتزام المهني لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الفلسطينية ومعلميها من وجهات نظر المعلمين والمديرين، المجلة الاردنية في العلوم التربوية، المجلد6، العدد7.
- عبد الباقي، صلاح الدين (2004) السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الاسكندرية.

- عبد الرحمن، محمد السيد (1998) نظريات الشخصية، الطبعة الاولى، دار قباء، القاهرة.
- العتيبي، سعود السواط؛ وطلق، عوض الله (1997) *الولاء التنظيمي والعوامل المؤثرة فيه*، مجلة الاداري، جامعة الملك عبد العزيز، مسقط، العدد70.
- عريفج، سامي (2001) *الادارة التربوية المعاصرة*، الطبعة الاولى، دار الفكر، عمان.
- عطوي، جودت عزت (2004) *الإدارة المدرسية الحديثة ومفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العلمية*، الإدارة الدولية ومكتبة دار الثقافة، الاردن.
- عقل، خالد زكي(2004) *المعلم بين النظرية والتطبيق*، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.
- العمري، حياة رشيد؛ وآل مساعد، حصة (2012) *استراتيجيات التعلم ذاتي التنظيم اللازمة لتفوق طالبات جامعة طيبة دراسيا*، لاف6، الجزء الثاني، ع27، ص137-189.
- عورتاني، مأمون عبد القادر (2013) *العلاقة بين الولاء المهني والنمط القيادي لدى الإداريين في وزارات السلطة الوطنية (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.*
- عياد، أسامة حسن علي (2010) *درجة الانتماء المهني لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي*، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة.
- غباري، ثائر أحمد؛ والمحاسنة، رندة علي (2013) *العلاقة بين أنماط الأهداف واستراتيجيات حل المشكلات لدى طلاب الجامعة الهاشمية في ضوء بعض المتغيرات*، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مجلد4، ع3، ص241-273، الاردن.
- غنيم، يوسف (2007) *العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية*، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مجلد

- الفقي، آمال ابراهيم (2013) *التنظيم الذاتي وعلاقته بمستوى الطموح وقلق المستقبل لدى طلاب الثانوية العامة*، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ج2، ع38، ص13-56، مصر.
- فوده، عبد الله جاد (2007) *الثقافة التنظيمية وأثرها على الانتماء التنظيمي*، بصائر المعرفة: مدونة تهتم بقضايا التقدم الانساني، منشورة على الموقع الالكتروني: umranyat.blogspot.com
- القريوتي، محمد قاسم (1989) *السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات الادارية*، دار المستقبل للنشر والتوزيع، عمان.
- القريوتي، محمد قاسم (2001) *مبادئ الادارة: النظريات والعمليات والوظائف*، دار وائل للطباعة والنشر، الاردن.
- القمش، مصطفى؛ والعضايلة، عدنان؛ والتركي، جهاد (2008) *فاعلية برنامج تعليمي في تحسين مهارات تنظيم الذات لدى التلاميذ ذوي صعوبات التعلم من المرحلة الابتدائية في لواء عين باشا في الأردن*، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مجلد (22).
- القيسي، رؤوف محمود (2008) *علم النفس التربوي*، الطبعة الاولى، دار دجلة، عمان.
- كردي، سميرة (2011) *اتخاذ القرار وعلاقته بالاستقلال- الاعتماد على المجال الادراكي وفعالية الذات لدى بعض نائبات رؤساء الأقسام العلمية بجامعة الطائف*، مجلة أخبار علم النفس، العدد (71) 293-344.
- الكلابي، سعد بن عبد الله (1997) *العلاقة بين خصائص الوظيفة ونتائج العمل: فحص جزئي لنموذج هاكمان*، مجلة الادارة العامة، الرياض، العدد الاول، ص13-22.

- كنعان، رؤيا (2014) درجة توفر سمات القيادة التحويلية لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية وعلاقتها بالانتماء المهني للمعلمين من وجهة نظر المعلمين في محافظات شمال فلسطين، (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
- كنعان، نواف (2010). القيادات الإدارية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- الكيال، مختار أحمد (2008) *الاسهام النسبي لمكونات الذكاء الوجداني والذكاء المعرفي وتنظيم الذات في التنبؤ بالأداء المهني للمعلمين والأداء الأكاديمي للطلاب بالمرحلة الثانوية: دراسة في نمذجة العلاقات*، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، الجزء 1، العدد 32.
- اللوزي، موسى (2002) *التنمية الإدارية، الطبعة الثانية*، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- ماهر، أحمد (2000) *السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات*، الطبعة الثالثة، الدار الجامعية للنشر، الاسكندرية.
- محفوظ، محمد جمال الدين (2000) *انتماء المسلم إلى أمته من أقوى دعائم الأمن والاستقرار*، مجلة الأمن، العدد 34، الرياض.
- محمود، عبد النعيم وفتحي طارق (2012) *التنظيم الذاتي الأكاديمي وعلاقته بقلق الاختبار*، دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP)، المجلد الثالث، العدد 29، ص 87-114، مصر.
- المخلافي، محمد سرحان خالد (2007) *القيادة الفاعلة وإدارة التغيير*، مكتبة الفلاح، الكويت.
- مصطفى، يوسف (2005) *الإدارة التربوية مداخل جديدة لعالم جديد*، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، مصر.
- المعاني، أيمن (1996) *الولاء التنظيمي، سلوك منضبط وإنجاز مبدع*، مركز أحمد ياسين، الأردن.

- المعاني، أيمن عودة محمود (1990). أثر الولاء التنظيمي على الإبداع الإداري لدى المديرين في الوزارات الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الأردنية، عمان.
- الموسوي، خديجة حيدر (2009) الحاجة إلى الانغلاق المعرفي والتنظيم الذاتي وعلاقتها بالتفكير الاحادي، (أطروحة دكتوراة غير منشورة)، كلية الآداب، جامعة بغداد.
- نداء، أحمد عيسى (2007) تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة: دراسة ميدانية على الوزارات في قطاع غزة، (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الاسلامية، غزة.
- النرش، هشام ابراهيم (2010) نمذجة العلاقات السببية بين استراتيجيات التعلم المنظم ذاتيا وفاعلية الذات والتوجهات الدافعية الداخلية وقلق الاختبار والتحصيل الدراسي لدى عينة من طلاب الجامعة، دراسات تربوية واجتماعية، مجلد 16، عدد 4، ص 205-267، مصر.
- نشوان، يعقوب جميل (2004) السلوك التنظيمي في الإدارة والإشراف التربوي، الطبعة الثانية، دار الفرقان للنشر والتوزيع، الاردن.
- الوزان، خالد أحمد (2006) المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- ويح، محمد عبد الرازق ابراهيم (2003) منظومة تكوين المعلم، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الاردن.

المراجع الأجنبية:

- Abbie, s, J; Jeffrey, E. & Schurer, L, L. (2009) **Conceptualization and measurement of temporal focus: the subjective experience**, Organizational Behavior and Human Decision Processes. 110(1), 1-22.

- Abelson K. & Lipschultz R. (1998) ***Self-Regulated Learning In High-Achieving Students: Relations To Advanced Reasoning Achievement Goal And D Gender J. Edu. Psycho. Vol. 10. No.194.***
- Alden L.; Bieling & Wallace (1994) ***Perfectionism an Interpersonal Context a Self-Regulation Analysis of Dysphasia and social, Cognitive Therapy and Research. 18, 297-316.***
- Armstrong, L, M (2011) **Emotion language in Early Childhood: Relations with Children's Emotion Regulation Strategy Understanding and Emotional Self-Regulation.** Unpublished Doctoral Dissertation, the Pennsylvania State University, the Graduated School College of the Liberal Arts.
- Artino & Stephens J. (2006) **Using social cognitive theory to predict student' use of self-regulated learning strategies in online courses.** Paper presented at the Northeastern Educational Research Association Conference. Kerhonkson. New York. October 19. 2016.
- Bandura, A. (1997) **Self Efficacy: the Exercise of control.** New York: W. H. Freeman.
- Bandura A. (1991) ***Social cognitive theory of self-regulation.*** Organizational behavior and human decision processes, 50(2), 248-287.
- Bandura, A. (1986) **Social Foundation of Thought and action: A Social Cognitive Theory,** Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Beaudry, C. & Schiffauerova, A. (2011). ***Impacts of collaboration and network indicators on patent quality: The case of Canadian nanotechnology innovation***. *European Management Journal*, 29(5), p. 362–376.
- Bembenuddy H. (2007) ***Self-regulation of learning and academic delay of gratification: Gender and ethnic differences among college students***. *Journal of advanced academics*, 18(4), 586–616.
- Bidgerano, T. (2005) ***Gender Differences in Self-Regulated Learning***. Online Submission.
- Boeree, Dr. C. George (1998) ***Albert Bandura: Personality Theories***. Available from: www.emory.edu (July. 2018).
- Celina. T. T & Zbigniew. Z (2006) ***Personal and Construing one's future***. *Polish Psychological Bulletin*. Vol. 37 (93), 172–184.
- Davis, Keith & Newstorm, John (1985) ***Human behavior at work: organizational behavior***, 7th ed. McGraw– Hill Book Company, New York.
- Developmental and Physical Disabilities, 15(1), 79–91.
- Eysech Mietheal W. (2004) ***Psychopaths An International Perspective***. [Http.www.psympress.com](http://www.psympress.com).

- Friedman, L., A., (1991) *High – and low burnout school culture aspects of teacher burnout*. Journal of Educational Research, 84(6), 325–332.
- George, Jenniffer M., and Gareth R. Jones. (1999) **Organizational behavior**, 2Ed, Addison– Wesley Publishing company, Inc.
- Golardarci, T., (1992). *Teachers of efficiency and commitment to teaching*. Journal of Experimental Education, 60(4), 323–373.
- Gregersen H. and Stewart (1992) *Antecedents to commitment to a parent company and a foreign operation*. Academy of Management Journal, 35(1): 65–90.
- Grossarth–Maticek, R., & Eysenck, H. J. (1995). *Self–regulation and mortality from cancer, coronary heart disease, and other causes*: A prospective study. Personality and Individual Differences, 19, 781–795. [http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869\(95\)00123-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(95)00123-9)
- Hickman, craig & Silva, Michael (1984) **creating excellence American Library**, New York.
- Hurk M. (2006) *The relation between self–regulated strategies and individual study time*, prepared participation and achievement in a problem–based curriculum. Active Learning in higher education, 7(2), 155–169.

- Kitsantas, A. (2002). ***Test preparation and performance: A self-regulatory analysis***. The journal of experimental education, 70(2), 101–113.
- Luthans, Fred. (1991) ***Organizational behavior***, 6Ed, New york, McGraw – Hill, Inc. 124.
- Meng. Z & Iowa S. (2012) **keep an eye on future feelings**, Interpersonal affective forecasting and self-regulation: [http://search.proquest.com. search.sti.sci.eg:2048/printviewfile?accountid=271](http://search.proquest.com/search/sti.sci.eg:2048/printviewfile?accountid=271)
- Mowday, Richard T., & steers, Richard M., (1979) ***The measurement of organizational commitment***. Journal of Vocational Behavior, 14, 224– 247.
- Pintrich P. (2004) ***A conceptual framework for assessing motivation and self-regulated learning in college students***. Educational psychology review, 16(4), 385–407.
- Reid R., Trout A.L, & Schertz M. (2005) ***Self-Regulation Interventions for Children with Attention Deficit Hyperactivity Disorder***. Councilor Exceptional Children, 71, 4, 361– 377.
- Reyes, edro & Imber, Michael (1992) ***Teachers perception of the firmer of their work load and their commitment of satisfaction and Moral implication for teacher evaluation***. Journal of personal evaluation in education, Vo.5 j3, P.291–302.

- Robert A., Alexander M. & Michelle (2005) ***Self-Regulation Interventions for Children with Attention Deficit Hyperactivity Disorder***. Council for Exceptional Children, 71, 4, 361–337.
- Rozenholtz S. (1990) ***Workplace conditions that affect teacher quality and commitment: teacher induction programs***. The Elementary School Journal, 89, (4), 421–439.
- Smith Cole, Pamela M. and Dennis (2009) ***Preschooler's Emotion Regulation Strategy Understanding Relation with Emotion Oscillation and Child Self-Regulation***. Journal of social development, May, 18, 324–352.
- Somch, Anit; Ronit (2002) ***Antecedents and Consequences of Teacher Organizational and Professional Commitment***, Educational Administration Quarterly, 38 (4), P.555.
- Tarter C. J. & Hoy, W. K. (1989) ***Principal leadership and organizational commitment: the principal must deliver***. Planning and Changing, 1(3), 130–139.
- ***The effects of self-regulation strategies on goal attainment for students with developmental disabilities in general education classrooms***. Journal of
- Wehmeyer, M.; Yeager, D.; Bolding, N.; Agran, M. & Hughes, C. (2003)

- Wood Leith, K. and Jantzi, D. (1994) ***Transformational leadership and teachers' commitment to change***. In Richard Sager and Bruce G. Barnett the principal a transformed leader. California Corwing, press, Inc.
- Zimmerman (1989) ***Asocial Cognitive View of Self-Regulated Academic Learning***, Journal of Educational Psychology, Vol. (81) No. 3, Pp 329–339.
- Zimmerman, B. & Schunk, D. (2001) **Self-regulated learning and academic achievement: Theoretical perspectives**. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Zimmerman, B. (2002) ***Becoming a self-regulated learner “An overview”*** Theory into practice, 41(2), 64–70.

الملحقات

الملحق (1) أسماء المحكمين

الوظيفة	اسم المحكم	الرقم
جامعة النجاح الوطنية	د. اشرف الصائغ	1.
جامعة النجاح الوطنية	د. حسن تيم	2.
جامعة النجاح الوطنية	د. سهيل صالحه	3.
جامعة النجاح الوطنية	أ.د. عبد عساف	4.
جامعة النجاح الوطنية	د. فاخر الخليلي	5.
جامعة النجاح الوطنية	د. محمود رمضان	6.
جامعة النجاح الوطنية	د. معروف الشايب	7.
جامعة القدس المفتوحة	أ.د. معزوز علاونة	8.
جامعة القدس المفتوحة	أ.د. يحيى ندى	9.
جامعة القدس المفتوحة	أ.د. يوسف ذياب	10.

الملحق (2) تسهيل مهمة

An-Najah
National University
Faculty of Graduate Studies



جامعة
النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

التاريخ: 2017/11/13

حضرة السيد مدير عام الإدارة العامة للبحث والتطوير المحترم
الإدارة العامة للبحث والتطوير
وزارة التربية والتعليم العالي

الموضوع: تسهيل مهمة الطالبة / هديل مصطفى احمد حرز الله،
رقم تسجيل 11558880، تخصص ماجستير الإدارة التربوية

تحية طيبة و بعد ...

الطالبة/ هديل مصطفى احمد حرز الله، رقم تسجيل 11558880، تخصص ماجستير الإدارة التربوية
في كلية الدراسات العليا، وهي بصدد اعداد الأطروحة الخاصة بها والتي عنوانها:
(التنظيم الذاتي لدى متراء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية وعلاقته بالانتماء
المهني للمعلمين من وجهة نظر المتراء)

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمتها لجمع بيانات وتوزيع استبانته على متراء المدارس الحكومية التابعة
لمديرية التربية والتعليم في محافظات شمال الضفة الغربية، لاستكمال مشروع البحث.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

مع وافر الاحترام ...

د. محمد سليمان شتيه

عميد كلية الدراسات العليا



فلسطين، نابلس، من ب 7-707 هاتف / 2345115، 2345114، 2345113 (09) 972 * فاكسيل 2342907 (09) 972

Nablus, P. O. Box (7) *Tel. 972 9 2345113, 2345114, 2345115

* Facsimile 972 92342907 *www.najah.edu - email fgs@najah.edu

الملحق(3)أداة الدراسة بصورتها الاولية

بسم الله الرحمن الرحيم
جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا
قسم الإدارة التربوية

"التنظيم الذاتي لدى مدراء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية وعلاقته بالانتماء المهني للمعلمين من وجهات نظرهم أنفسهم"

حضرة المعلم/ة المحترمين

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان "التنظيم الذاتي لدى مدراء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية وعلاقته بالانتماء المهني للمعلمين من وجهات نظرهم أنفسهم" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة النجاح الوطنية. ولهذا السبب تم إعداد هذه الاستبانة بين أيديكم، والتي ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وستعامل بدقة وأمانة.

مع الشكر والاحترام

الباحثة

القسم الأول : المعلومات الشخصية

يرجى وضع إشارة (X) في المربع الذي ينطبق عليك

1. الجنس: ذكر أنثى
2. المؤهل العلمي: دبلوم بكالوريوس ماجستير فأعلى
3. سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات 5-10 سنو أكثر من 10 سنوات
4. المديرية: نابلس جنوب نابلس طولكرم قلقيلية
طوباس سلفيت جنين قباطية

القسم الثاني : مجالات الاستبانة وفقراتها

أرجو قراءة الفقرات التالية، والإجابة عنها بوضع إشارة (X) في المكان المخصص لها والتي تتفق مع رأيك.

أولاً: التنظيم الذاتي

المجال الأول: التخطيط ووضع الأهداف						
الرقم	الفقرة	درجة الموافقة				
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض بشدة	معارض
1.	يقوم مدير المدرسة بوضع أهداف واضحة وشاملة وواقعية وتراعي احتياجات المدرسة.					
2.	يقوم مدير المدرسة بمشاركة جميع العاملين في المدرسة في إعداد الأهداف والعمل على تحقيقها.					
3.	يقوم مدير المدرسة بوضع السياسات والقواعد التي تساعد على تحقيق الأهداف.					
4.	تصاغ الأهداف في صورة مخرجات يتم تحقيقها في فترة زمنية محددة.					
5.	ترمي الأهداف إلى تطوير ممارسات التعليم والتعلم في المدرسة.					
6.	تتراعي الأهداف تطوير المهارات الفنية والمهنية للعاملين في المدرسة.					
7.	تكون الأهداف مرنة (قابلة للإضافة والحذف والتأجيل) حسب ما يتطلبه الموقف التربوي.					
8.	يعمل مدير المدرسة على تفعيل الشراكة المجتمعية والترابط بين المدرسة والبيئة المحيطة.					

المجال الثاني: إدارة الوقت بكفاءة					
الرقم	الفقرة	درجة الموافقة			
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض بشدة
1.	يقوم مدير المدرسة بتوظيف الإمكانيات البشرية والمادية لتحقيق أفضل النتائج.				
2.	يقوم مدير المدرسة بترتيب الأنشطة اليومية حسب أهميتها وأولويتها.				
3.	يقوم مدير المدرسة بتحديد الوقت الكافي لتنفيذ الأعمال الأكثر أهمية للعاملين.				
4.	يقوم مدير المدرسة بتوجيه العاملين لتحقيق الأهداف التعليمية بأفضل الطرق وأقل وقت ممكن.				
5.	يعمل مدير المدرسة على الموازنة بين الأهداف المنشودة وجهود العاملين والزمن المتاح.				
6.	يتابع مدير المدرسة تنفيذ القرارات والأعمال بناءً على الوقت المخصص لذلك.				
7.	يحرص مدير المدرسة على تنظيم النشاطات الاجتماعية دون التأثير سلباً على انتظام سير العملية التعليمية.				
8.	يشارك مدير المدرسة بدورات تدريبية لمواكبة أساليب الإدارة الحديثة للتمكن من إدارة الوقت بكفاءة.				
المجال الثالث: التقييم الذاتي لمدير المدرسة					
1.	يمتلك مدير المدرسة معايير خاصة تساعد على تقييم سلوكه.				

					2. يقوم مدير المدرسة بمقارنة نتائج أداءه مع الأهداف المحددة مسبقاً.
					3. يتقبل مدير المدرسة النقد البناء ويستفيد منه في تحسين أداءه.
					4. يقوم مدير المدرسة بتصحيح أخطاءه باستمرار ويعمل على تجنب تكرارها.
					5. يقوم مدير المدرسة بتشخيص نقاط الضعف وأوجه القصور ويعمل على توفر اقتراحات معقولة لعلاجها.
					6. يقوم مدير المدرسة بتشجيع المعلمين على تقديم المبادرات البناءة للارتقاء بمستوى المدرسة.
					7. يحرص مدير المدرسة على تقييم المعلمين وفق أسس موضوعية.
					8. يوظف مدير المدرسة الفروق الفردية بين المعلمين لصالح العملية التعليمية.

المجال الرابع: ضبط المثيرات

					1. يقوم مدير المدرسة بتهيئة البيئة التربوية الصالحة لبناء شخصية الطالب وتنميتها بجميع جوانبها.
					2. يعمل مدير المدرسة على تقويم الأداء الوظيفي للعاملين في المدرسة بدقة وموضوعية.
					3. يسهم مدير المدرسة في النمو المهني للمعلم من خلال اقتراح البرامج التدريبية المناسبة ومتابعة التحاقه بها.
					4. يتابع مدير المدرسة تنظيم الجداول وتوزيع الأعمال والأنشطة وتشكيل المجالس واللجان.

					5. يقوم مدير المدرسة بتفعيل المجالس وتنظيم الاجتماعات لمناقشة الجوانب التربوية والتنظيمية.
					6. يقوم مدير المدرسة بمتابعة برامج التوجيه والإرشاد ويحرص على تحقيق أهدافها.
					7. يقوم مدير المدرسة بتعزيز الدور الاجتماعي للمدرسة وفتح آفاق التعاون والتكامل مع البيئة المحيطة.
					8. يشرف مدير المدرسة على مرافق المدرسة وتجهيزاتها وتنظيمها وهيئتها للاستخدام.

ثانياً: الانتماء المهني

المجال الأول: الانتماء المهني للمعلم

					1. أشعر بانسجام كبير بين أهدافي الخاصة وأهداف المدرسة التي أعمل فيها.
					2. لدي استعداد لبذل جهد أكبر من المطلوب لانجاز أعمال المدرسة على أكمل وجه.
					3. اهتم بمشكلات المدرسة وأبذل جهد في تقييمها وتقديم اقتراحات مناسبة لحلها.
					4. توفر لي وظيفتي فرص التقدم والترقي.
					5. أشارك في الاعمال التي من شأنها تحسين صورة المدرسة.
					6. أقدم مقترحات بناءة إلى مديري في العمل.
					7. أقوم بتطبيق استراتيجيات عمل جديدة من أجل تنمية المدرسة وتطويرها.
					8. ارسم لنفسي أهداف سامية واضح استراتيجيات واليات لتطبيقها والتزم بها.

المجال الثاني: الانضباط الوظيفي

					1. أحافظ على مكان العمل نظيفاً ومرتباً.
--	--	--	--	--	---

					2. لا اسرف في استخدام موارد المدرسة التي أعمل بها.
					3. أحضر إلى العمل قبل الوقت المحدد أو أتأخر في المغادرة حينما توجد حاجة لذلك.
					4. التزم بقواعد وتعليمات العمل أثناء أداء واجبات وظيفتي.
					5. لا أحصل على اجازات اضطرارية دون داع.
					6. دائما أشارك في الاجتماعات الخاصة بالعمل.
					7. احرص على استثمار الوقت وتنظيم المواعيد والانشطة من أجل اتقان العمل بأكمل صورة.
					8. أحافظ على ممتلكات المدرسة التي أعمل فيها كمحافظتي على ممتلكاتي الخاصة.

المجال الثالث: اخلاقيات المهنة

					1. أفضل مصلحة المدرسة على المصلحة الشخصية.
					2. أبادر بمساعدة المعلمين الجدد لأداء أعمالهم بكفاءة.
					3. أحرص على أن أكون ديموقراطيا في تعاملتي مع الطلبة واحترم وجهات نظرهم.
					4. أوظف التكنولوجيا الحديثة ومختلف الوسائل السمعية/ البصرية في عملية التعليم.
					5. أجعل غرفة الصف بيئة يسودها التسامح والمحبة، وتخلو من التهديد والإرهاب والقمع.
					6. أحرص على أن يكون التعليم ممتعا ومشوقا للطلاب، واساعدهم على توظيف امكاناتهم لتحقيق التغيير المطلوب.

					7. أحرص على أن تتسم عمليات التقويم بالموضوعية والشمولية والتوازن.
					8. أراعي حاجات وميول ورغبات الطلاب وما بينهم من فروق فردية.
المجال الرابع: العلاقات الإنسانية					
					1. لا أجد صعوبة في التعامل مع زملائي.
					2. تتوفر لدي فرص الاتصال الشخصي وتبادل الآراء والأفكار مع المسؤولين والزملاء.
					3. تتيح لي وظيفتي مكانة اجتماعية جيدة وأشعر بأني شخص ذو قيمة.
					4. أقوم بمساعدة الطلبة في حل مشكلاتهم الصفية ومتابعتها.
					5. أتجنب المحاباة والتحيز في معاملة الطلبة أو تقويم أدائهم.
					6. أطلع أولياء الأمور أولاً بأول على مستوى أبناءهم العلمي والأخلاقي.
					7. أشعر بأن لي تأثير إيجابي في المجتمع المحلي بسبب عملي في المدرسة.
					8. يوظف علاقاته الخارجية بما يخدم مصلحة المدرسة.

الملحق (4) اداة الدراسة بصورتها النهائية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

قسم الإدارة التربوية

"التنظيم الذاتي لدى مدراء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية

وعلاقته بالانتماء المهني للمعلمين"

حضرة مدير/ة المدرسة المحترم/ة

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان "التنظيم الذاتي لدى مدراء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية وعلاقته بالانتماء المهني للمعلمين " وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة النجاح الوطنية. ولهذا السبب تم وضع هذه الاستبانة بين أيديكم، والتي ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وستعامل بدقة وأمانة.

مع الشكر والاحترام

الباحثة

هديل حرز الله

القسم الأول : المعلومات الشخصية

يرجى وضع إشارة (X) في المربع الذي ينطبق عليك

1. الجنس: ذكر أنثى
2. المؤهل العلمي: بكالوريوس فاضل أعلى من بكالوريوس
3. سنوات الخبرة كمدير/ة: أقل من 5 سنوات من 5 - أقل من 10 سنوات من 10 سنوات - أقل من 15 سنة أكثر من 15 سنة
4. العمر: أقل من 30 سنة 30-45 سنة أكثر من 45 سنة
5. المديرية: نابلس جنوب نابلس طولكرم قلقيلية طوباس سلفيت جنين قباطية

القسم الثاني : مجالات الاستبانة وفقراتها

أرجو قراءة الفقرات التالية، والإجابة عنها بوضع إشارة (X) في المكان المخصص لها والتي تتفق مع رأيك.

التنظيم الذاتي

الرقم	الفقرة	درجة الموافقة				
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
1.	أجد صعوبة في صياغة أهداف واضحة وتراعي احتياجات المدرسة.					
2.	أهتم بمشاركة جميع العاملين في المدرسة في إعداد الأهداف					
3.	أوضح السياسات والقواعد التي تساعد على تحقيق الأهداف.					
4.	أصوغ الأهداف المدرسية في صورة مخرجات قابلة للقياس يتم تحقيقها في فترة زمنية محددة.					
5.	أحرص أن تراعي الأهداف التطوير المهني.					
6.	أضع أهداف مرنة (قابلة للإضافة والحذف والتأجيل) حسب ما يتطلبه الموقف التربوي.					
7.	أسعى الى تفعيل الشراكة المجتمعية والترابط بين المدرسة والبيئة المحيطة.					
8.	أحدد المسؤوليات والواجبات للعاملين في المدرسة وابين لهم طبيعة حقوقهم.					
9.	أتابع التخطيط لتطوير وتحسين مستوى المدرسة التربوي.					
10.	أقوم بتوظيف الإمكانيات المادية الموجودة في المدرس لتحقيق أفضل النتائج.					
11.	أميل للارتجال في ترتيب الأنشطة اليومية					
12.	أحدد الوقت الكافي لتنفيذ الأعمال الأكثر أهمية للعاملين.					

					13. أوجه العاملين لتحقيق الأهداف التعليمية بأفضل الطرق وأقل وقت ممكن.
					14. أحرص على تنظيم النشاطات الاجتماعية دون التأثير سلباً على انتظام سير العملية التعليمية.
					15. أنظم دورات تدريبية في المدرسة مراعيًا ظروف العاملين وأعباءهم التدريسية.
					16. أقيم الجهد الذي بذلته مقابل الانجاز الاداري الذي تم تنفيذه.
					17. أتقبل النقد البناء وأستفيد منه في تحسين الأداء.
					18. أصحح أخطائي باستمرار وأعمل على تجنب تكرارها.
					19. أشخص نقاط الضعف وأوجه القصور لدي وأعمل على صياغة مقترحات معقولة لعلاجها.
					20. أشجع المعلمين على تقديم المبادرات البناءة للارتقاء بمستوى المدرسة.
					21. أحرص على تقييم المعلمين وفق أسس موضوعية.
					22. أوظف الفروق الفردية بين المعلمين لصالح العملية التعليمية.
					23. أقوم الأداء الوظيفي للعاملين في المدرسة بدقة وموضوعية.
					24. أحرص على النمو المهني للمعلم من خلال اقتراح البرامج التدريبية المناسبة ومتابعة التحاقه بها.
					25. أنظم الجداول وأوزع الأعمال والأنشطة وأقوم بتشكيل المجالس واللجان والنشاطات.

					26. أقوم بتفعيل المجالس وتنظيم الاجتماعات لمناقشة الجوانب التربوية والتنظيمية.
					27. أقوم بمتابعة برامج التوجيه والارشاد وأحرص على تحقيق أهدافها.
					28. أشرف على مرافق المدرسة وتجهيزاتها وتنظيمها وتهيئتها للاستخدام.
					29. أرى نفسي شخص منضبط ولا تسهل اثارته.
					30. أسيطر على انفعالاتي وأعصابي في تعاملي مع العاملين والطلبة في المدرسة.
					31. أملك القدرة على التأثير في الآخرين وتوجيه سلوكهم.

الانتماء المهني

					1. لدي استعداد لبذل جهد أكبر من المطلوب لانجاز أعمال المدرسة على أكمل وجه.
					2. أهتم بمشكلات المدرسة وأبذل جهداً في تقييمها وتقديم إقتراحات مناسبة لحلها.
					3. أقدم مقترحات بناءة إلى مديري في العمل.
					4. أقوم بتطبيق استراتيجيات عمل جديدة من أجل تنمية المدرسة وتطويرها.
					5. لو عاد الزمن لاخترت مهنة غير مهنة التعليم.
					6. أشعر بأن مهنتي توفر لي الاحترام والتقدير في المجتمع.
					7. كلما سمحت لي فرصة احاول مغادرة المدرسة مبكرا.
					8. التزم بقواعد وتعليمات العمل أثناء أداء واجبات وظيفتي.
					9. اضطر لاختذ اجازات بين كل فترة واخرى.

					10. أقود وأشارك الاجتماعات الخاصة بالعمل في المدرسة.
					11. أفضل مصلحة المدرسة على المصلحة الشخصية.
					12. أبادر الى مساعدة المعلمين الجدد لأداء أعمالهم بكفاءة.
					13. أوظف التكنولوجيا الحديثة ومختلف الوسائل السمعية/ البصرية في عملية التعليم.
					14. أجعل غرفة الصف بيئة يسودها التسامح والمحبة، وتخلو من التهديد والإرهاب والقمع.
					15. أحرص على أن يكون التعليم ممتعا ومشوقا للطلاب.
					16. أحرص على أن تتسم عمليات التقويم بالموضوعية والشمولية والتوازن.
					17. أراعي حاجات وميول ورغبات الطلبة وما بينهم من فروق فردية.
					18. أحافظ على سمعة المدرسة وأعمل على ضبط وتحسين مستواها الأكاديمي والأخلاقي.
					19. ألتزم بالمحافظة على النظام المدرسي والانضباط داخل الصف المدرسي.
					20. تتوفر لدي فرص الاتصال الشخصي وتبادل الآراء والأفكار مع المسؤولين والزملاء.
					21. تتيح لي وظيفتي مكانة اجتماعية جيدة وأشعر بأني شخص ذوو قيمة.
					22. أقوم بمساعدة الطلبة في حل مشكلاتهم الصفية ومتابعتها.
					23. أتجنب المحاباة والتحيز في معاملة الطلبة أو تقويم أدائهم.

					24. أشعر بأن لي تأثير ايجابي في المجتمع المحلي بسبب عملي في المدرسة.
					25. أوظف علاقاتي الخارجية بما يخدم مصلحة المدرسة.
					26. أتعامل مع زملائي باحترام وصدق ونزاهة.
					27. أشعر بأن لي تأثير فعال ويجابي على الطلبة وسلوكهم وأخلاقهم.

An-Najah National University

Faculty of Graduate Studies

**Self-Regulation among the Principals of the Governmental Secondary
Schools in West Bank Northern Governorates and its Relationship to
the Professional Affiliation of Teachers from their Own Points of
View**

Prepared By

Hadeel Mustafaa Harz allah

Supervised By

Prof. Abed Mohamad Assaf

**This Thesis is Submitted in Partial Fulfilment of the Requirements for
the Degree of Master of Educational Administration, Faculty of
Graduate Studies, An-Najah National University, Nablus, Palestine.**

2018

Self-Regulation among the Principals of the Governmental Secondary Schools in West Bank Northern Governorates and its Relationship to the Professional Affiliation of Teachers from their Own Points of View

Prepared By

Hadeel Mustafaa Harz allah

Supervised By

Prof. Abed Mohamad Assaf

Abstract

This study aims at acquaintance Self-regulation among the principals of the governmental secondary schools in the northern West Bank governorates and their relation to the professional affiliation of- the teachers from their own points of view. Also, it aims at identifying some study variables like (gender, educational qualification, the years of experience, the age and directorate).

For achieving the study purpose, a questionnaire consists of 58 items, distributed into two parts; the first part measures self-regulation among the principals, which consisted of (31) paragraphs divided into five domains (planning and setting goals, efficient time management, self-assessment and adjust the stimuli). The second part measures the professional affiliation of teachers, which consisted of (27) paragraphs divided into four domains

(professional affiliation of teachers, functional discipline, professional ethics and human relations).

The questionnaire has been developed, distributed among (375) individuals "(309) teachers and (66) principal" who have been chosen randomly, gathered, codified, entered the computer and statically processed by using the Statistical Package of the Social Science (SPSS). Also, the study tool has been measured for reliability and credibility.

The study results showed the following results:

- A high level of self-regulation among the principals of the governmental secondary schools in West Bank northern governorates from their own points of view.
- A high level of professional affiliation among teachers of the governmental secondary schools in West Bank northern governorates from their own points of view.
- Significant differences of self-regulation among the principals of the governmental secondary schools in West Bank northern governorates from their own points of view due the gender.
- No significant differences of self-regulation among the principals of the governmental secondary schools in West Bank northern governorates from their own points of view due the educational qualification, the years of experience, age and directorate.

- Significant differences of professional affiliation of the teachers of the governmental secondary schools in West Bank northern governorates from their own points of view due the gender and age.
- No significant differences of professional affiliation of the teachers of the governmental secondary schools in West Bank northern governorates from their own points of view due the educational qualification, the years of experience and directorate.

According to the study results, several recommendations have been suggested:

- Maintain the patterns and practices prevailing in schools, through continuing training courses for new managers, including the good behavioral and managerial patterns, and making changes in the work environment commensurate with the rapid changes in the external environment.
- The necessity of providing the needs of teachers and taking into account individual differences between them, and activate the role of human relations between them, because of their impact in promoting and raising their professional levels.
- Develop promotion and incentives systems to meet the needs and ambitions of teachers in a fair way, which leads to a relaxing environment and psychological stability, this, in turn, increases the professional affiliation of teachers and increases their loyalty to their job.