



عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

واقع الانتماء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مدارس محافظة القدس وعلاقته
بالإبداع الوظيفي

تهاني خليل ابراهيم شقيرات

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1436 هـ - 2015 م

واقع الانتماء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مدارس محافظة القدس وعلاقته
بالإبداع الوظيفي

إعداد

تهاني خليل ابراهيم شقيرات
بكالوريوس فيزياء جامعة القدس - فلسطين

إشراف الدكتور

محمود أحمد أبو سمرة

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في

الإدارة التربوية - جامعة القدس

القدس - فلسطين

1436 هـ / 2015 م



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

كلية العلوم التربوية / الإدارة التربوية

إجازة رسالة

واقع الانتماء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مدارس محافظة القدس وعلاقته بالإبداع الوظيفي

إعداد: تهاني خليل ابراهيم شقيرات

الرقم الجامعي: 21212204

المشرف: د. محمود أحمد أبو سمرة

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 26/8/2015 من لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتواقيعهم:

التوقيع:
البر

1. رئيس لجنة المناقشة: د. محمود أبو سمرة

التوقيع:
البر

2. الممتحن الداخلي: د. ابراهيم صليبي

التوقيع:
البر

3. الممتحن الخارجي: د. نائل محمد عبد الرحمن

القدس - فلسطين

1436 هـ / 2015 م

الإهداء

إلى روح والديّ الكريمين رحمهما الله

إلى أختي وإخوتي وعائلتي

إلى كل مسلم حريص على إتقان عمله

إلى شعب فلسطين المرابط على أرض الجهاد والرباط

أهدي بحثي المتواضع هذا، آمله من الله عز وجل أن يتقبله مني ويجعله في ميزان حسناتي يوم لا

ينفع مال ولا بنون إلا من أتى الله بقلب سليم

الباحثة

تهاني خليل شقيرات

إقرار:

أقر أنا مقدمة هذه الرسالة، بأنها قدمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة لأبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر.

الاسم: تهاني خليل شقيرات

التوقيع:

التاريخ: 2015/ 8 / 26

الشكر والعرفان

أحمده سبحانه وأشكره على نعمه التي لا تعد ولا تحصى، إذ منّ عليّ بإتمام هذا العمل المتواضع مع رجائي أن يتقبله مني ويجعله خالصاً لوجهه الكريم، ثم الصلاة والسلام على نور الهدى ومصباح الدجى نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

وانطلاقاً من قوله تعالى: (ومن يشكر فإنما يشكر لنفسه" ومن قول الرسول صلى الله عليه وسلم) (من لا يشكر الناس لا يشكر الله)، أتقدم بالشكر ووافر تقديري الى أولئك الكرام الأفاضل الذين تفضلوا عليّ بوقتهم ودعمهم ومشورتهم، وأخص بالذكر المشرف على هذه الرسالة الدكتور محمود أبوسمرة، وعضوي لجنة المناقشة، وأعضاء هيئة التدريس في مختلف الجامعات الفلسطينية الذين تفضلوا بتحكيم استبانة الدراسة، وكان لآرائهم ومشورتهم الأثر الواضح في تطوير الأداة، فلكل واحد منهم بالغ الشكر والعرفان، والشكر الجزيل والثناء العظيم لكل من ساعدني في إنجاح هذه الرسالة .

الباحثة: تهاني شقيرات

ملخص

هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى واقع الانتماء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مدارس محافظة القدس وعلاقته بإبداعهم الوظيفي، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي في تطبيق دراستها، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في محافظة القدس للعام الدراسي (2014-2015)، والبالغ عددهم (5601) معلماً ومعلمة، وتم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية طبقية بلغت (465) معلماً ومعلمة. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام أداة الاستبانة وهي من إعداد الباحثة.

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة دالة احصائياً بين واقع الانتماء الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس وابداعهم الوظيفي، وبمعامل ارتباط مقداره (0.49)، وجاءت هذه العلاقة طردية ومتوسطة.

وبينت النتائج أيضاً أن تقديرات معلمي مدارس محافظة القدس لكل من انتمائهم الوظيفي، وابداعهم الوظيفي جاءت بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي مقداره (4.06)، (4.14) على التوالي، وذلك وفق مقياس ليكرت الخماسي. كما أشارت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الانتماء الوظيفي تعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والجهة المشرفة على المدرسة، والتخصص، ومكان السكن، وجنس المدرسة، والمرحلة التعليمية. بينما وجدت فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح فئة أدنى من بكالوريوس.

وأشارت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الابداع الوظيفي تعزى لمتغيرات: سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والجهة المشرفة على المدرسة، ومكان السكن، والمرحلة التعليمية. بينما توجد فروق تعزى لمتغيرات الجنس، التخصص، وجنس المدرسة.

وفي ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بضرورة اهتمام الجهات المشرفة على مدارس محافظة القدس بضرورة تعزيز كل من الانتماء والابداع الوظيفي لدى معلمي هذه المدارس، وذلك للحفاظ على مستواهما المرتفع من جهة، والعمل على الارتقاء بهما إلى أعلى المستويات من جهة أخرى، نظراً لأهمية هاتين المفردتين في الإدارة بشكل عام، وفي الإدارة التربوية بشكل خاص.

Job Affiliation and its relation with creativity of teachers in Jerusalem schools

Prepared by: Tahani Khalil Shqairat

Supervised by: Dr. Mohmoud A. Abu Samra

Abstract:

This study aimed at investigating the relation between job affiliation of teachers in Jerusalem schools and their creativity. The study population consisted of all teachers in Jerusalem during 2014-2015 whose number was (5601). A stratified random sample of (465) teachers were chosen. The instrument of the study is a questionnaires.

The results of this study revealed that there was a relation between the job affiliation and creativity of the teachers in Jerusalem .The results have also shown that teacher's affiliation and creativity were high. The results showed that there were no significant differences in the estimation of the members of the sample of the study for the affiliation related to various variables, gender, years of experience in teaching, location, school gender, supervising authority, educational stage. However, statistically significant differences were found due to qualification, the results also showed that there was no significant differences in the teachers' perspective concerning their creativity due to years of experience, academic qualification, supervising authority, specialization, location, educational stage. The results showed that there were significant differences due to the teachers' gender and the school gender.

In the light of these results, the study came up with a number of recommendations.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

1.1 مقدمة

يعد الانتماء الوظيفي صفة جماعية كما أنه صفة فردية على حد سواء، وهو ظاهرة نفسية كغيره من الظواهر التي لا تخضع للملاحظة المباشرة والتي تتبع من داخل الفرد، ويمكن الإحساس به من خلال آثاره ونتائجه، وهو شرط للجماعة العاملة معاً في عمل واحد مشترك، والتي يرتبط أفرادها فيما بينهم بمجموعة من الأغراض المحددة الواضحة، بحيث يشعر الأفراد داخل هذه الجماعة بأهمية هذه الأغراض وانسجامها وتكاملها وتوافقها مع أغراضهم الخاصة، بالإضافة إلى شعور أفراد الجماعة بالثقة والاطمئنان إلى هذه الأغراض. وقد أفادت العديد من الدراسات التي أجريت في مجال الانتماء الوظيفي أن أكثر الأفراد انتماء لمؤسساتهم هم الذين تقل نسب غيابهم، ويكون رضاهم الوظيفي في ازدياد مستمر، كما وأن نسبة الاضطرابات في العمل تكون قليلة، وعلى هذا الأساس فإن القدرة على الانجاز والإبداع تكون نتيجة ضرورية وحتمية لما سبق، وهو ما تسعى إليه معظم الدول والمؤسسات من خلال توفير المناخ والجو التنظيمي والمهني المناسب (سلامة، 2003). وهذا يعني أن الشعور بالانتماء الوظيفي لدى العاملين في أية مؤسسة، تربية أو غيرها، يقود إلى العيديد من النتائج الايجابية بالنسبة للمؤسسة والعاملين فيها على حد سواء.

لذلك حرصت المجتمعات على تعميق الشعور بالانتماء لدى شبابها، لأنه يمثل حجر الزاوية في حياة تلك المجتمعات واستقرارها وتماسكها، بل ومن الدوافع الرئيسة لتقدمها، فالانتماء شعور إيجابي يصل

في أقصى شدته إلى درجة الاتحاد مع الجهة التي ينتمي إليها الفرد، سواء أكانت جماعة العمل أم الوظيفة، أم الوطن، أم القوم، أم الدين.

وهذا الشعور الايجابي لدى الفرد اتجاه وظيفته ومؤسسته ووطنه يقود بالتالي الى أداء أفضل في العمل، وقد يصل الى حد الإبداع لدى عديد من الأفراد اذا توفرت لديهم السمات الشخصية للإبداع. لهذا ربطت العديد من الدراسات بين الانتماء والابداع. ويعد الابداع من مظاهر التجديد في العمل التربوي الهادف الى ايجاد العناصر القادرة على قيادة المجتمعات لتحقيق أعلى معدلات النمو الممكنة، فالأمم لا تتقدم بالعدد الكبير من المتعلمين فحسب، بل بنوعية هؤلاء المتعلمين، وخاصة المتفوقين والموهوبين الذين تتميز طاقاتهم بالإبداع، وعلى عاتق هذه الفئة تقع مسؤولية التقدم والرقي والنهضة (الفرحان وآخرون، 1999).

وفي هذا السياق تأتي هذه الدراسة للتعرف الى واقع كل من الانتماء الوظيفي وعلاقته بالابداع الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس.

2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها

من خلال معايشة الباحثة للواقع المحلي والتربوي، ونظراً لدور كل من الانتماء والابداع الوظيفي في تقدم ونمو المؤسسات، وكيفية إسهام الانتماء الوظيفي في تحسين المستوى التعليمي بما يلائم رغبات المستفيدين من خلال إحداث تغييرات جذرية داخل المؤسسة، وكيفية إسهام الأفراد ذوي الابداع الوظيفي في تطوير مؤسساتهم لتحقيق أهدافها وتطلعاتها لبناء مجتمع متكامل. رأت الباحثة من خلال تجربتها في مدارس محافظة القدس أهمية دراسة هاتين المفردتين (الانتماء الوظيفي والإبداع الوظيفي) في مدارس محافظة القدس، إذ سعت هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما واقع الانتماء الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس؟
2. ما مستوى الإبداع الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس؟

3. هل تختلف متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الانتماء الوظيفي باختلاف المتغيرات التالية: الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الجهة المشرفة، التخصص، مكان السكن، جنس المدرسة، والمرحلة التعليمية؟
4. هل تختلف متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الابداع الوظيفي باختلاف المتغيرات التالية: الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الجهة المشرفة، التخصص، مكان السكن، جنس المدرسة، والمرحلة التعليمية؟
5. هل توجد علاقة بين تقديرات المعلمين لواقع انتمائهم الوظيفي ومستوى الابداع الوظيفي لديهم؟

3.1 فرضيات الدراسة

تأتي هذه الفرضيات للإجابة على أسئلة الدراسة:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الانتماء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس؟
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الانتماء الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الانتماء الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الانتماء الوظيفي تعزى لمتغير الجهة المشرفة؟
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الانتماء الوظيفي تعزى لمتغير التخصص؟

6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الانتماء الوظيفي تعزى لمتغير مكان السكن؟

7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الانتماء الوظيفي تعزى لمتغير جنس المدرسة؟

8. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الانتماء الوظيفي تعزى للمرحلة التعليمية؟

9. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الابداع الوظيفي تعزى لمتغير الجنس؟

10. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الابداع الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

11. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الابداع الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

12. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الابداع الوظيفي تعزى لمتغير الجهة المشرفة؟

13. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الابداع الوظيفي تعزى لمتغير التخصص؟

14. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الابداع الوظيفي تعزى لمتغير مكان السكن؟

15. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الابداع الوظيفي تعزى لمتغير جنس المدرسة؟

16. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الابداع الوظيفي تعزى للمرحلة التعليمية؟

17. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي ومتوسطات تقديراتهم لواقع الابداع الوظيفي لديهم؟

4.1 أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة:

1. التعرف الى واقع الانتماء الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس وعلاقته بالابداع الوظيفي.
2. التعرف على الفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع كل من الانتماء الوظيفي والابداع الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس تبعاً لمتغيرات الدراسة.

5.1 أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة فيما تمثله من إضافة معرفية ممكنة من خلال رصد واقع الانتماء الوظيفي في المدارس، مما يساعد في تطوير الابداع الوظيفي، وتشخيص عملي للواقع، مما يساعد القائمين على إدارة المؤسسة التعليمية في الوقوف على نقاط القوة والضعف في انتمائها وابداعها الوظيفي السائد.

كما أنه من الممكن أن تساعد في بناء تصور علمي مبني على نتائج تلك الدراسة ،لتطوير أداء المؤسسة وبناء منظومة فكرية جديدة نحو التنمية الإدارية في المنظمات التعليمية لتحقيق مستوى عالي من الانتماء الوظيفي.

6.1 حدود الدراسة

تحددت الدراسة بالحدود الآتية:

1. الحدود البشرية : اقتصرت الدراسة على معلمي مدارس محافظة القدس.
2. الحدود الزمنية : أجريت الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي 2014/2015
3. الحدود المكانية :أجريت على مدارس محافظة القدس.
4. الحدود الاجرائية: تتمثل في الاجراءات التي حددتها الباحثة والأساليب الاحصائية التي إتبعتها في معالجة البيانات.

7.1 مصطلحات الدراسة

الانتماء الوظيفي: هو الحالة التي يتمثل الفرد فيها بقيم الوظيفة، وأهدافها، ويرغب في البقاء فيها، والمحافظة على عضوية فيها (المعاني، 1990).

الابداع الوظيفي: ويعرفه (سرور، 2002، ص85) بأنه: "انتاج الجديد النادر المختلف المفيد، سواء أكان فكرياً أو عملاً".

محافظة القدس :إحدى المحافظات الفلسطينية الواقعه ضمن حكم الاحتلال الاسرائيلي، بلغ عدد سكانها حسب إحصاءات عام 2007 (600,000) نسمة على أرض مساحتها 331.6 كم² .

الفصل الثاني:

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل الإطار النظري المتعلق بكل من الانتماء والابداع، وبعض الدراسات السابقة، باللغتين العربية والانجليزية ذات الصلة بموضوع الدراسة.

1.2 الإطار النظري

1.1.2 الإطار النظري المتعلق بالانتماء

إن التربية بلا شك تؤدي دوراً بالغ الأهمية في حياة الأفراد والمجتمعات، وفي تحديد سلوكياتهم باعتبار أنها العامل الحاسم الذي يتوقف عليه تأخر المجتمع أو تقدمه. وحيث أن المعلم هو أحد أهم ركائز العملية التربوية فإنه يلقي من الاهتمام والمتابعة والإشراف والتوجيه والتدريب ما يتناسب مع أهمية هذا الدور، وتمشياً مع هذا الاهتمام بالمعلم جاءت أهمية دراسة الانتماء لديه، المهني أو الوظيفي، الذي يهدف إلى الرفع من كفاءة المعلم ومساعدته على النمو المهني والتطوير المستمر في أدائه ومساعدته على حل ما يعترض سير العملية التعليمية من عقبات (فلمبان، 2008).

ويعد انتماء الفرد (لمؤسسته أو وظيفته أو وطنه) من الأمور بالغة الأهمية، لكونه مؤشراً لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته سواء الأسرية أو الاجتماعية، أو الوظيفية أو الوطنية. والانتماء، إلي أي شيء، سواء أكان شخصاً أو فكرة، أو عقيدة يعني الانتساب إليها، ومن ذلك الانتماء الوظيفي الذي يعد توفره لدى العاملين مطلباً ملحاً لتستأثر الوظيفة على جل اهتمامهم (المطيري، 2006).

1.1.1.2 مفهوم الانتماء الوظيفي:

يعد الانتماء من المصطلحات حديثة الاستخدام في مجال العلوم الإنسانية فيصفه البعض على أنه نوع من الارتباط النفسي الذي يشعر به الفرد تجاه منظمته، أو هو العملية التي تصبح فيها أهداف المنظمة وقيمها والأفراد أكثر اندماجاً وتطابقاً. وعليه فإن الفرد في المنظمة كلما تطابقت أهدافه مع أهداف المنظمة وكلما تولدت لديه الرغبة القوية في المحافظة على عمله وبذل أعلى درجات الجهد للبقاء فيه ظهر ذلك جلياً في أدائه وقيامه بالمهام المطلوبة منه في عمله؛ فالانتماء الوظيفي يزيد من ارتباط الفرد بعمله ويقلل من السلوك السلبي كالإهمال والتقصير في العمل أو الغياب وترك العمل بينما ضعف الانتماء لدى الفرد وعدم إحساسه بالمسؤولية يؤثر سلباً على سلوكه وعلاقته بزملائه (فلمبان، 2008).

ومن الملاحظ، أن الانتماء الوظيفي يدفع الفرد إلى بذل أقصى الجهود لإنجاز العمل، فالانتماء للعمل يشكل دافعاً للإنجاز والعكس صحيح إلى حد كبير، لذلك فإن عطاء الفرد وكفاءته المهنية دليل على مدى انتمائه لعمله وإحساسه بالنجاح والتقدم فيه، ويزداد هذا العطاء بمقدار ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته ودوافعه واستغلال لطاقاته.

وعند البحث عن الانتماء الوظيفي نجد أن هناك تعريفات ومفاهيم كثيرة اكتتفها نوع من الصعوبة، لاختلاف وتعدد المتغيرات التي تؤثر فيه، وقد زاد اهتمام الباحثين بالانتماء الوظيفي ابتداءً من نهاية الستينات ووائل السبعينيات من القرن العشرين (Carry, et al, 1979).

ويبدل مفهوم الانتماء في اللغة كما بينه عورتاني (2003)، على أنه الاندماج أو الرغبة أو الالتزام أو القبول أو الاستعداد والمحبة، أما اصطلاحاً فكما بينه كراسنه وآخرون (2010، ص51) فهو الانتساب الحقيقي إلى أمر معين فكراً وتجسده الجوارح عملاً.

من هنا ندرك أن الانتماء الوظيفي 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.

وقد عرف جريجسون وستيورات (Gregersen and Stewart, 1992) الانتماء الوظيفي بأنه الرغبة في عدم ترك المنظمة بالرغم من وجود حوافز خارجية. وعرفته سلامه (2003) على أنه مدى الالتفاف والتطابق من قبل العاملين مع الوظيفة.

كما أشار لوثنانز (Luthans, 1992) إلى أن الانتماء الوظيفي هو ذلك الموقف الانساني الايجابي، المتحصل بفعل إخلاص العاملين لوظيفتهم واستمرارية نشاطهم الفاعل فيها، والارتباط الوثيق ومداومة البقاء الناجح من خلالها.

ومن هنا استنتجت الباحثة بأن الانتماء الوظيفي هو عبارة عن الانسجام والاحساس الايجابي المتكون عند الموظف إزاء وظيفته والالتزام بقيمتها والاخلاص لأهدافها والارتباط معها، والحرص على عدم تركها والبقاء فيها من خلال بذل الجهد، والافتخار بآثارها وخلق التوافق والتفاعل بين أهدافه وأهدافها.

أصبح الانتماء الوظيفي من الموضوعات التي تحظى باهتمام السلوكيين والإداريين، وذلك ببحث الجوانب المختلفة لوسائل ومصادر الانتماء لدى الموظف وقياس درجته لدى الأفراد نحو وظائفهم، ولقد تم التوصل إلى مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى الانتماء واعتبار وجودها ضرورياً وأساساً لتحقيق الانتماء المنشود للموظف، وفقدان هذه العوامل ينعكس على أدائه في العمل وقيامه بواجباته على الوجه المطلوب، كما نجد أن أداء الفرد يختلف من فرد لآخر، ويعتمد ذلك على الجهد المبذول من قبل الفرد واقتناعه بأهداف وظيفته وولائه العميق لها والتزامه بواجباته المطلوبة، وهذا الجهد مطلوب بشكل أكبر في مجال التعليم سواء من قبل المعلم أو المشرف على المعلم (فلمبان، 2008).

ويعتبر بورتر وآخرون (Porter, et.al., 1974) من أهم الباحثين الذين اهتموا بتوضيح وتحديد ماهية الانتماء الوظيفي، وقد ركزوا على أن الفرد الذي يبدي انتماء للوظيفة التي يعمل بها تظهر لديه حالة من الانسجام والتفاعل مع وظيفته والعاملين بها، وأشاروا إلى صفات محددة لها أثر في تحديد انتماء الفرد الوظيفي ومن هذه الصفات:

- أ. اعتقاد قوي بقبول أهداف الوظيفة وقيمها.
- ب. استعداد لبذل أقصى جهود ممكنة نيابة عن الإدارة.
- ت. الرغبة في الاستمرار بالبقاء في عضويته في الوظيفة.

أما مورس وشيرمان (Morris and Sherman, 1981) فقد ركزوا على التوافق والارتباط النفسي للفرد في الوظيفة ومدى شعوره بأمان مما يزيد في فعاليته، مما يصبح أكثر انتماء للوظيفة الذي يعمل فيه. وأشاروا إلى أن الانتماء هو موقف الفرد تجاه منظمته وحددا الصفات التالية للفرد الذي يتمتع بانتماء عال للوظيفة، وهذه الصفات:

- أ. التطابق مع الأهداف والقيم المتعلقة بالوظيفة.
- ب. ارتباط عال في فعاليته في العمل.
- ت. إخلاص للمنظمة.

2.1.1.2 التداخل بين مفهوم الانتماء والولاء والالتزام:

فرضت النظرة المعاصرة للمدير والمعلم بوصفهما أصحاب مهنة أن يمتلك كل منهما مجموعة من الخصائص التي تمكنه من أداء عمله ودوره بكفاءة وفاعلية، وأن يكون على درجة مرموقة من الالتزام والولاء والانتماء الوظيفي (عابدين، 2010، ص 203)، ومن هنا جاءت أهمية التمييز بين هذه المصطلحات أو معرفة إذا ما كانت مصطلحات مترادفة حيث تم الإشارة إلى كل من المصطلحات السابقة مجتمعة باللغة الانجليزية بـ Commitment بالرغم من أن الترجمة الحرفية لهذه المصطلحات تظهر مختلفة حيث أن الالتزام Commitment، والولاء Loyalty أما الانتماء Affiliation.

أولاً: الالتزام الوظيفي (Organizational Commitment)

يعد الالتزام الوظيفي من المفاهيم الهامة في الإدارة التربوية، وقد أخذ أبعاداً واتجاهات متباينة بفعل تباين رؤى الباحثين وخلفياتهم. وتعددت المحاولات لإيجاد تعريف شامل للالتزام الوظيفي إلا أنه ونظراً لحدوث هذا المفهوم، فقد وجد الباحثون صعوبة في تحديده وتمييزه عن غيره من المصطلحات. ويشير الالتزام المهني إلى الارتباط النفسي الذي يربط الفرد بالمؤسسة التي يعمل فيها واتجاهاته نحوها، وأنه إرادي ينبع عن إرادة المعلم أو المدير ورغبته بوصفه إيماناً بأهداف المدرسة وقيمتها، وعمل بأقصى طاقة لتحقيق تلك الأهداف والقيم (عابدين، 2010، ص 204). وقد بين عبد الوهاب وخطاب (1993، ص 53) "أن الالتزام استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية وترتب عليه أن يسلك الفرد سلوكاً يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه والمرغوب فيه من جانب المنظمة، من أجل الإسهام في نجاح واستمرارية المنظمة". وهناك من يرى إن الالتزام الوظيفي ذا مستويين كلي وجزئي وبموجب ذلك فإن التزام الفرد تجاه وظيفته قد يقتصر على أحد مكوناتها أو عناصرها، في حين تسعى المؤسسات للحصول على التزام شامل للفرد حيال وظيفته فيها أهدافاً، وقيماً، بالإضافة إلى الأنشطة والأعضاء، ويكون ذلك من خلال تشجيع الفرد على الالتزام بمستوى معين وصولاً للالتزام أوسع (فليح، 2010).

ثانياً: الولاء الوظيفي (Organizational Loyalty)

يرى ستريز (Strees, 1977, P.46) أن الولاء الوظيفي هو "قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها". وهذا ما أكدته العطييه كما ورد في خليفات والملاحمه (2009، ص 292) بأنه "حالة توحد العامل مع المنظمة التي يعمل فيها، ومع أهدافها ورغبته بالمحافظة على عضويته فيها". وميزه بلبل كما ورد في فليفل (2015، ص 26) بأنه حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تتابع من خلال سلوك وتصرفات الأفراد العاملين في الوظيفة والتي تجسد مدى ولائهم، وأنه حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والوظيفية وظواهر إدارية أخرى داخل الوظيفة، كما أنه لا يصل إلى مستوى الثبات المطلق.

وبذلك فإنه وعلى الرغم من تعدد تعاريف مفهوم الولاء الوظيفي، إلا أنه كان هناك إجماعاً من قبل الباحثين على أن الولاء الوظيفي مفهوم يعكس مدى الانسجام والترابط بين الفرد والمنظمة، ومدى

استعداد الأفراد لبذل المزيد من الجهد من أجل تحقيق أهدافها، وزيادة فعاليتها، فضلاً عن الرغبة في البقاء فيها.

ثالثاً: الانتماء الوظيفي (Organizational Affiliation)

عرف هيكل (1997) الانتماء الوظيفي على أنه هو ارتباط الفرد بالقيم والمبادئ في وظيفته، فتأتي سلوكياته صدى لها. وبين عابدين (2010، ص204) أن الانتماء يدل على قوة ارتباط الفرد بالمؤسسة التي يعمل فيها وقبوله أهدافها واستعداده لبذل أقصى جهده لخدمتها والمحافظة على استمرارها. وأشار بيوكنان إلى أن الانتماء هو انجذاب الأفراد إلى المؤسسة التي يعملون فيها وتعلقهم بها ورغبتهم بالبقاء فيها بغض النظر عن المكاسب المادية، بل انسجاماً مع المكانة الاجتماعية والحرية المهنية التي يتمتعون بها.

ولما لهذا الارتباط من دور في نجاح وفعالية أي وظيفه، فإن الإدارة في الوظائف الحديثة تحاول بقدر الإمكان تنمية العلاقة بين الوظيفة والأفراد المنتمين إليها وذلك بهدف استمرارهم فيها وخاصة أولئك الذين يمتلكون مهارات وخبرات وتخصصات هامة. حيث أن من أهم العوامل الرئيسية لنجاح المؤسسات وكفاءة هو مدى استعداد الموظفين للعمل بكفاءة ودقة وإتقان من أجل إنجاز وظيفتهم. وبذلك فإن فعالية الأفراد لا تعتمد فقط على الإعداد والتدريب والتطوير فحسب بل وتعتمد بقدر كبير على مدى إنتماء موظفيها إلى وظائفهم التي يعملون بها (فيلف، 2015).

وانطلاقاً مما سبق يمكن إجمال الفرق بين الانتماء، والولاء، والالتزام الوظيفي وتبيان التداخل فيما بينهم كما يلي:

يركز الانتماء على عضوية الفرد لجماعة ما يكون الفرد جزء منها، والتوحد معها، فإن الولاء يتجاوزها ليشمل فكرة أو قضية ما، فيمكن أن يكون الولاء لجماعة لا ينتمي إليها الفرد من حيث العواطف والمشاعر الوجدانية والقانونية التي تربط الفرد بالجماعة، ويعبر عنه الفرد بالرغبة الأكيدة بالاستمرار والعمل بالمؤسسة رغم كل الظروف ولهذا فهو يقوي الانتماء وينميه. بينما الالتزام الوظيفي فهو يتضح في تعبير الفرد عن الفخر بوظيفته وقناعاته الذاتية بأهدافها وقيمتها، ومن ثم المشاركة والمساهمة الفعالة من قبل الفرد التي تتبع من رضاه بأهمية أنشطتها ودوره الذي يقوم به، لذلك فإن

الالتزام ينبع من الاحساس بالانتماء لذلك فإنه يعد من المرتكزات الأساسية التي يقوم عليها (فليفل، 2015).

3.1.1.2 النماذج المفسرة للانتماء الوظيفي مثال: (نموذج ستيرز):

إن عملية تكوين الانتماء الوظيفي عند الأفراد عملية معقدة وذات تأثيرات وأبعاد مختلفة ومتداخلة، وقد تعددت الآراء بشأن العوامل التي تتسبب في تكوين الانتماء الوظيفي تبعا لتعدد الدراسات والمجتمعات التي يتم إجراؤها فيها، حيث قام كثير من المفكرين بوضع نماذج تبحث في العوامل المسببة للانتماء، وتوضيح السلوك الصادر من الأفراد نتيجة لذلك، ومن هذه النماذج، نموذج اتزيرني، نموذج ستيرز، نموذج ستيفنز وزملائه، نموذج كانتر. مع العلم أنه لا يوجد نموذج واحد يمكن القول بأنه قادر على الإحاطة بظاهرة الإنتماء الوظيفي. وفيما يلي توضيح لنموذج ستيرز:

وضع ستيرز (Strees) نموذجه عام (1977) والذي أظهر فيه العوامل التي تؤثر في تكوين الانتماء الوظيفي عند الأفراد وما ينتج عنه من سلوك، مصنفا هذه العوامل والسلوك في مجموعات كالآتي: (مدخلات ومخرجات الانتماء الوظيفي عند ستيرز)

مجموعة المدخلات: (تشمل الخصائص الشخصية والعمل بالإضافة الى الخبرات)

خصائص شخصية

1. الحاجة للإنجاز
2. العمر
3. التعليم
4. تحديد الدور

خصائص العمل

5. الرضا عن العمل.
6. الفرصة للتفاعلات
7. التحدي في العمل
8. التغذية الراجعة

9. أهمية الشخص بالنسبة للوظيفة.
10. طبيعة نوعية خبرات العمل لدى العاملين في الوظيفة.
11. الثقة بالوظيفة.

مجموعة المخرجات:

1. الرغبة والميل للبقاء في التنظيم.
2. ميل الأفراد للتبرع طواعيه بالعمل لتحقيق أهداف التنظيم.
3. الميل لبذل جهد لإنجاز أكبر.
4. انخفاض نسبة دوران العمل.

4.1.1.2 أبعاد الانتماء الوظيفي:

وجد جورج وجارثيث (George and Garteth, 1999) أن الانتماء الوظيفي يشتمل على مشاعر العاملين واعتقاداتهم، حيال العمل بالمنظمة وبصورة شمولية ويتضمن الأبعاد الآتية:

1. الانتماء المؤثر (العاطفي): (Affective)

تعبيرا عن رضا العاملين في علاقاتهم مع بعضهم البعض، وعلاقاتهم الوظيفية والشعور العالي بتطابق الفرد وارتباطه مع مؤسسته في أهدافها وقيمها، وانهماكه فيها لإنجاز ما هو مطلوب منه من العمل والأداء.

2. الانتماء المتواصل (الاستمراري): (Continuance)

تعبيرا عن قوة رغبة الفرد ليبقى في مؤسسته للاستمرار في العمل لاعتقاده بأن تركه العمل فيها سيكلفه الكثير، وإدراك العاملين بحقيقة الامتيازات والمنافع التي سيحصلون عليها جراء استمرارية إنتمائهم وولائهم وبقائهم داخل المؤسسة، مقارنة بفقدانهم لمثل تلك الامتيازات والمنافع، في حال تركهم للمنظمة مثل الأقدمية، الأمن الوظيفي، الراتب التقاعدي، الخدمات الصحية.

3. الانتماء المعياري (الأدبي): (Normative)

تعبيراً عن شعور الفرد بأنه ملتزم بالبقاء في المنظمة بسبب القيم التي يؤمن بها الفرد، وماذا يمكن أن يقوله الآخرون لو ترك العمل بالمؤسسة. وتتبع هذه القيم من مصدرين هما: القيم التي يعتنقها الفرد قبل إلتحاقه بالمنظمة من الأسرة والثقافة الاجتماعية، والقيم التي يكتسبها الفرد بعد إلتحاقه بالمنظمة والنتيجة عن التطبيع الوظيفي.

وبهذا يتضح أن الانتماء الوظيفي له خصائص مترابطة بوصفه حالة نفسية تصف العلاقات بين الموظف والمؤسسة، وأنه يمتلك خاصية التأثير على إدارة الموظف، إزاء بقائه أو تركه العمل فيها، فضلاً عن كونه ذا أبعاد متعددة يجمعها الانتماء العاطفي والاستمراري والمعياري. وعليه فإن الانتماء الوظيفي يرسخ الشعور الإيجابي لدى الموظف الإداري تجاه مؤسسته، ويعكس مدى إرتباطه بها ورغبته في أن يبقى عضواً فاعلاً فيها (الكلابي، 1997).

5.1.1.2 اتجاهات الانتماء الوظيفي:

يأخذ الانتماء الوظيفي اتجاهين كما بين ذلك المعاني (1996):

1. الاتجاه التبادلي: كدلالة على العلاقات المتبادلة والإيجابية بين الأعضاء والمؤسسة، في إطار من القيم والأهداف والأداء الفاعل. حيث أن الانتماء الوظيفي يعكس ارتباط الفرد بالمؤسسة وعدم رغبته في تركها نتيجة لوجود منافع سيفقدونها إذا تركها، ولا تقتصر هذه المنافع والفوائد على الناحية المادية فقط بل تمتد لتشمل الناحية المعنوية أيضاً مثل مركز الشخص في المنظمة أو الصداقات التي كونها.

2. الاتجاه النفسي: كدلالة على ارتباط أعضاء المؤسسة بوظيفتهم في إطار من الاتجاهات والميل والانتماء، الذي يتعدى اعتبارات العوامل المادية. فيكون الارتباط من خلال قبول الفرد لقيم وأهداف المؤسسة، ورغبته في بذل جهود غير عادية لصالحها، والحفاظ على عضويتها فيها.

6.1.1.2 العوامل التي تساعد على تعزيز الانتماء الوظيفي:

لقد أشارت بعض الدراسات التي تناولت موضوع الانتماء الوظيفي كدراسة (عورتاني، 2003)، (الطاهر، 1998)، و(الشادي، 2005) الى عدد من العوامل التي تساعد على جذب وزيادة الانتماء الوظيفي لدى العاملين، منها:

1. الاهتمام بتحسين المناخ التنظيمي:

أن تعبير المناخ التنظيمي يشير الى مجموعة الخصائص الداخلية للبيئة والتي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي او الاستقرار، يفهمها العاملون ويدركونها فتعكس على قيمهم واتجاهاتهم وبالتالي على سلوكهم فكما أن التنظيمات والعاملين على حد سواء يسعون الى ايجاد مناخ تنظيمي جيد لكلا الطرفين، تبين أن التنظيمات ذات المناخ والبيئة المتسلطة والمحببة لمعنويات العاملين والتي تتصف بعدم المسؤولية هي تنظيمات تعمل على تشجيع تسرب العاملين وتقلل من درجة الانتماء والابداع الوظيفي لديهم، لذلك لا بد للتنظيمات من أن تعمل على ايجاد وخلق البيئة والمناخ التنظيمي الجيد، وتحقيق الأهداف والاهتمام بالانسان في سبيل تنمية الانتماء التنظيمي لدى العاملين.

2. المساعدة في إشباع الحاجات الانسانية للعاملين:

بمعنى إذا حققت المنظمة الناحية المادية لأفرادها دونما نظر الى تحقيق الالتزام النفسي واهماله ضعف الانتماء الوظيفي للعاملين، أخذوا يبحثون عن الفرص لترك أعمالهم الى منظمات أخرى تعمل على توازن في الشقين المادي والنفسي (Davis and Newstrom, 1985). من هنا نجد أنه من الطبيعي أن يسعى أي عامل للبحث عن الحاجات التي تلبى رغبته في المنظمة والعمل على اشباعها، فنجد الفرد يسعى دائما لاشباع حاجاته الفسيولوجيه الأساسية وحاجته للأمن والطمأنينة في داخل التنظيم، كما ويسعى أيضا لأن يكون مقدرت ومحبويا، بالاضافة الى سعيه للانتماء الى 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).

3. زيادة إشراك العاملين في التنظيم:

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

4. العمل على إيجاد نظام مناسب من الحوافز:

لقد أشار روزينهولتر وسيمبسون (Rozenholtz & simpson, 1990) إلى أن معظم المعلمين يحصلون على المكافآت من العلاقات الأكاديمية الناجحة والايجابية، 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 موجها للأفراد والجماعات.

5. وضوح الأهداف وتحديد الأدوار:

فكلما كانت الأهداف واضحة داخل التنظيم زادت درجة الانتماء الوظيفي 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 نظرا لما يترتب عليها من استقرار وتجنب للصراع في حالة التحديد للأدوار، كما انه على العكس تماما من ذلك يمكن الغموض في الأدوار أن يجلب الصراع في المنظمة، ويدخلها في دوامة الخلافات وعدم الاستقرار (عورتاني، 2003).

6. العمل على بناء ثقافة مؤسسية:

أي 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 الى خلق وترسيخ مقاييس متميزة للأداء، عند أعضائها من خلال التدريب الكافي والمناسب وتوفير القدرة اللازم من الاحترام بين أفراد هذه الأسرة الواحدة(Hickman and Silva, 1984).

7.1.1.2 أسس تحقيق الإنتماء الوظيفي لدى المعلمين:

أما بخصوص المعلمين، فهناك مجموعة من الأسس لتحقيق الإنتماء لديهم، فقد بين تارتر وهوي (Tarter & Hoy, 1989) أن هناك عددا من العوامل التي تساهم في حال استخدامها في زيادة انتماء المعلم لوظيفته ولمؤسسة التعليمية وهذه العوامل:

1. سلوك الدعم:

يجب على المدير إثارة دافعية المعلمين للعمل من خلال كونه قدوة لهم في العمل الجاد، وفي إظهار اهتمامه الحقيقي لصالح الوظيفة، ويجب أن يشعر المدير بالانتماء للمدرسة مثل المعلم، لأن الانتماء ظاهرة جماعية كما هو ظاهرة فردية، كما وأن الاستقلالية الوظيفية وحرية التصرف تعتبر من صلب مهام التعليم والتعلم، وتساهم في زيادة إنتماء المعلم لعمله ومكان عمله، وانه من الضرورة تحمل المعلمين مسؤولية أعمالهم لتعزيز انتمائهم للعمل، مما يجعلهم يعتقدون أن إنجازهم منسوب مباشرة الى جهودهم التي قاموا بها، والأعمال التي تعطي للمعلمين استقلالا وحرية تتطلب منهم أن يصدروا أحكاما ويختاروا من العمل ما شاؤوا، وعندما يفعلون ذلك ينظرون الى انفسهم على انهم السبب وراء إنجازهم(سلامه،2003). أما فردمان (Friedman, 1991) فيري: أن سياسة المدرسة التي تعامل المعلمين كموظفين يمكن الاعتماد عليهم، حيث تؤدي الى مستوى أقل من النفور من الوظيفة، 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 كثب، وعلى قدرته على تحويلهم القيام بالمهام مع بقاءه مستقلا نسبيا عن المسؤولين الموجودين في المراكز العليا، وقد بين وود وجانتزي (Wood and Jantzi, 1994) أنه لكي يكون هناك دافع للعمل، يجب أن يكون لدى المعلمين معرفة بنجاح جهودهم، ودون معرفة نجاح العمل، فلن يكون سبب لأن يهنئ 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 منفتحا في علاقاته مع المعلمين، ويكون زميلا لهم، ويبيد اهتماما حقيقيا بعلاقاته مع المعلمين، وقد بين وود وجانتزي (Wood and Jantzi, 1994) بأن المدير الناجح هو الذي ينشئ علاقات يشجع فيها المعلمين على العلاقات التعاونية والمشاركة في طرح الأفكار، ومعاملة الجميع بالتساوي، كذلك تحويل النشاطات الإدارية الروتينية الى استراتيجيات لتطوير المعلم، مثل إبلاغ المعلمين عن فرص النمو الوظيفي والاعتراف بإنجازات المعلمين وعزوها لهم، والمساعدة في حل مشاكل المعلمين. وقد وضح روزينهولتز وسيمبسون (Rozenholtz & simpson, 1990) الى أن فشل المديرين في مساعدة المعلمين في حل مشاكلهم غالبا ما تعتبر من مصادر الملل النفسي، وندم المعلم على اختيار الوظيفة.

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 ظروفًا 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 ويحترمهم، ويولوهم المسؤوليات، فهم عامل رئيسي في توليد الانتماء لقيم وأهداف المدرسة والمديرين الذين يعاملون معلمهم

كاختصاصين مهنيين، ويتجنبون الممارسات الاستبدادية، من المحتمل أن يخلقوا جوا تعليميا صحيا، جوا يسوده التعاون الجاد.

وقد وجد روزينهولتر وسيمبسون (Rozenholtz & simpson, 1990) أن غياب فرص النمو الوظيفي له علاقة بضعف انتماء المعلمين، إذ أن فرص العمل التي تسمح للأشخاص بالنمو والتطور، وتعلم مهارات جديدة، تعطي المعلمين إحساسا بالتحدي والتقدم والانجاز. فالمعلمون يواجهون التحديات والتغيرات ليس فقط لأنها مثيرة، ولكن لان هدفهم أن يتلموا، ولتصبح مهاراتهم أفضل، ولتزداد معرفتهم. كما وبين جولدراكي (Goladaraci) أن الاقتناع بالعمل هو الفرق بين ما يعتقد أنه سيتلقاه وما يتلقاه فعلا، وأشار الى أن هناك علاقة بين الاقتناع والدافعية والتوجه نحو الوظيفة، فالمعلمون والمديرون غير المقتنعين لديهم اتجاه سلبي نحو المدرسة (سلامه، 2003).

بعد هذا الاستعراض لموضوع الانتماء الوظيفي والتنظيمي، فإنه لا يخفى أن الإدارات الواعية للآثار السلبية لعدم وجود انتماء لدى أفرادها، سواء انتماء للمهنة (الوظيفة)، أم انتماء للمؤسسة (تنظيمي)، تعمل بكل طاقاتها لتعزيز الانتماء لدى موظفيها، لأن الانتماء ليس مجرد طاعة وإذعان ولكنه دعم وعمل نابع من داخل الفرد، لقيم وثقافة وأهداف الوظيفة والمؤسسة التي يعمل بها، لتحقيق أهداف المؤسسة وحاجاته الفردية.

العوامل التي تؤثر على الانتماء الوظيفي:

كما بينت فليل (2015) عددا من العوامل التي تؤثر على الانتماء الوظيفي، فهناك عوامل تتعلق بالبيئة الخارجية للمنظمة كظروف سوق العمل، وفرص الإختيار التي تؤثر على اتجاهات الأفراد وبالتالي على انتمائهم الوظيفي خاصة في الأيام والشهور الأولى لبدء العمل. وأخرى تتعلق ببيئة العمل الداخلية كالأجور، وجماعة العمل، والإشراف والقيادة. وعوامل أخرى تتعلق بخصائص الفرد كالسن، وطول مدة الخدمة، ومستوى التعليم، والجنس، ودوافع الأفراد. وأخرى تتعلق بخصائص الوظيفة كالإستقلالية، والتحدي، والتغية الراجعة التي تؤثر إيجابيا، بينما التوتر وعدم وضوح الدور والصراعات تؤثر سلبا. وأخيرا عوامل خاصة بالهيكل الوظيفي ولها أثر إيجابي على الإنتماء الوظيفي كاللامركزية

في إتخاذ القرارات، وتنظيم إجراءات العمل، وتوافر درجة من الاعتمادية في أداء الأعمال بين الإدارات الوظيفية.

2.1.2 الإطار النظري المتعلق بالابداع الوظيفي:

1.2.1.2 مفهوم الابداع

الابداع في اللغة من بدع الشيء، أي إبتدعه أو أنشأه وبداه وهو ما يعني الإتيان بشيء جديد غير مألوف بما في ذلك النظر الى الأشياء بطريقة غير مألوفة. وتستعمل مفردات الإبداع، والابتكار والخلق كمترادفات. وتعني جميعا ولادة شيء جديد غير مألوف أو النظر الى الأشياء بطرق جديدة، فالإبداع فيه أصالة وإضافة نوعية (القريوتي، 2003).

ويعرف روبنس (Robbins, 2003, p133) بأنه "القدرة على انتاج الأفكار الجديدة والنافعة، والتي لم يسبق لمثلها احد".

وقد عرف (جليفورد) الوارد عند السرور (2002) الابداع بأنه سمات إستعدادية تقوم على الطلاقة في التفكير والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات وإعادة تعريف المشكلة وإضاحها بالتفصيلات أو الأسباب. ويرى البعض أن الابداع يتمثل في التوصل الى حل خلاق لمشكلة ما أو الى فكرة جديدة (حمدونه، 2010).

ويمكن القول بأن الإبداع إحداث شيء جديد على غير مثال سابق، فالإنتاج الذي يتصف بالابداع تتوفر في صياغته الأخيرة صفات الجدة والطرافة، وإن كانت عناصره الأولية موجودة من قبل، فالإبداع هو القدرة المتميزة على تحقيق الأهداف والنتائج المرغوبة التي يسعى إليها أصحاب المصلحة (السلمي، 2004 ، ص 738).

أما الابداع الوظيفي فيهو ابداع بالدرجة الأولى، ولكن في مجال الوظيفة، فقد يكون الطبيب مبدعاً في عمله في الطب، وقد يكون المهندس مبدعاً في مجال الهندسة، وكذلك المعلم قد يكون مبدعاً في وظيفته وعمله، ويتحقق لديه الابداع الوظيفي أو المهني. بمعنى تتحق سمات الابداع المشار اليها سابقاً في عمله كمعلم.

اما الإبداع الاداري، فهو ابداع لدى من يقوم بعمل اداري، ويعني القدرة على إبتكار أساليب ووسائل وأفكار يمكن أن تلقى التجاوب الأمثل من العاملين، وتحفزهم لإستثمار قدراتهم ومواهبهم لتحقيق الأهداف التنظيمية، وبصورة مبسطة فالإبداع الاداري هو إستحداث فكرة أو نظرية أو إفتراض علمي

جديد أو إختراع جديد أو اسلوب جديد لإدارة المنظمة، ويتأتى ذلك عندما يسرح العقل في مجالات البحث والتساؤلات التي لم يتم التطرق إليها من قبل، مما قد ينتج عنه خروج ملحوظ عن التفكير والمعرفة التقليدية (عامر، 2001).

من خلال التعريفات السابقة ترى الباحثة بأن هناك إجماع على أن الإبداع يعبر عن حالة فريدة ومتميزة، سواء على مستوى الأفكار أو على مستوى إنتاج عمل جديد، أو على مستوى عمل المديرين في مؤسساتهم، أو على مستوى عمل الأفراد في وظائفهم، حيث أصبح مفهوم الإبداع اليوم من أكثر المفاهيم شيوعا في ادبيات الادارة. وينظر اليه كجانب مهم وأساس في حياة المؤسسات والمجتمعات والدول على حد سواء، لأنه في غياب الإبداع لا وجود للابتكارات الجديدة، ولا النظريات العلمية الجديدة، ولا الاعمال الفردية الجديدة. وعليه تحرص الدول المتقدمة على رعاية المبدعين، ليس فقط من ابنائها بل تستقطب من هم من دول اخرى، وتقدم لهم كل الامتيازات والمغريات لتستفيد من مواهبهم وابداعاتهم في التقدم والتفوق.

2.2.1.2 عناصر الإبداع:

وأشار العديد من الباحثين والمفكرين والمتطلعين عمليا لتطوير المنظمات الانسانية للإبداع كعنصر أساسي في بناء وتطوير المؤسسات الانسانية حيث لا يتضمن أبعادا فردية وذاتية لمكونات الشخصية الانسانية وإنما يتكون من ابعاد شخصية ووراثية ومؤثرات بيئية واجتماعية وغيرها ، ويمكن الاشارة الى أهم المهارات المتعلقة بالقدرات الأساسية للإبداع، والمهارات المرتبطة به، والحوافز الداخلية الموجودة بالوظيفة كعناصر للإبداع، وكما أوردها حمود (2002):

1. المهارات المرتبطة بالقدرات الأساسية: يؤكد لنا الواقع أن أي نشاط يتطلب لقدرات ومهارات خاصة، حيث تشكل المادة الخام المطلوبة للإبداع.

2. المهارات المرتبطة بالإبداع: الإبداع يتطلب قدرات خاصة تمكن الشخص من تناول

أعماله بطرق جديدة، لذلك من المفيد القيام بالامور التالية عند محاولة تشجيع ونشر الإبداع.

أ. تحطيم التفكير العادي وإتباع اسلوب جديد للتفكير.

ب. فهم التعقيدات.

ج. عدم اغلاق الباب امام المزيد من الخيارات والابتعاد عن الاحكام المتسرع.

- د. استخدام مدخل النسيان المنتج، يعني ببساطة القدرة على نسيان الافكار غير المنتجة.
- ه. اتباع مدخل التعلم عن طريق الاكتشاف الابداعي.

3. الحوافز الداخلية الموجودة في النشاط.

وخلص القول انه لا بد ان تكون لدى الأفراد الرغبة القوية في القيام بالنشاط حتى يستطيع ان يكون مبدعا. وفي النهاية فان الشخص الذي يتمتع بالقدرة على الابداع، الا انه لا يتمتع بالحافز الكافي الذي يدفعه لبذل ما يحتاجه للوصول الى الابداع، لا يمكن اعتباره مبدعا لان العبرة بالنتائج (حمدونه، 2010).

ويرى القريوتي (2003) أن العناصر الأساسية للإبداع تتمثل في القدرة على التخطيط الاستراتيجي وبناء ثقافة مؤسسة.

1. التخطيط الاستراتيجي:

يتصل التخطيط بقدرة المؤسسة على وضع الخطط المستقبلية والتغير لايجاد قيم واهداف مشتركة بين العاملين حيث ان جهود العاملين غالبا ما تكون مبعثرة لانعدام المناخ المؤسسي الصحي. وقليل ما نجد المؤسسات تهتم بايجاد مثل هذا المناخ.

2. بناء ثقافة المؤسسة:

حيث تتمحور عملية بناء ثقافة المؤسسة حول التركيز على احتياجات العاملين والنظر اليهم كاعضاء في اسرة يتوجب الاهتمام بهم وتدريبهم، والعمل على ترسيخ معايير اداء متميزة لادائهم، وتوفير قدر من الاحترام للعاملين، واطاحة المجال لهم للمشاركة.

3.2.1.2. القدرات الإبداعية (مظاهر الإبداع):

تعرف القدرة لدى علماء النفس بأنها القوة المتوافرة فعلا لدى الشخص، والتي تمكنه من أداء فعل معين. والقدرات الابداعية هي الاستعدادات العقلية التي يلزم توافرها للأشخاص حتى يقوموا بأنواع من السلوك الابداعي. فالاستعداد هو قابلية الشخص لاكتساب قدر من الكفاءة بعد نوع من التدريب

الرسمي أو غير الرسمي الذي يتراكم نتيجة لخبرات الحياة، مما ولد وجود فروق في درجة الابداع لدى الأفراد تعزى لعوامل الابداع، وفروق أخرى في كيفية الابداع (الشرييني وصادق، 2002).

وقد حدد الباحثون عددا من القدرات الإبداعية التي تميز الشخص المبدع القادر على التفكير الابداعي ومن أهمها:

1. الأصالة:

وهي المقدرة على الإتيان بالأفكار الجديدة النادرة والمفيدة وغير المرتبطة بتكرار أفكار سابقة وهي إنتاج غير المؤلف وبعيد المدى (السرور، 2002).

وتعتبر الأصالة عن أكثر الخصائص ارتباطا بالإبداع والتفكير الإبداعي، والأصالة هنا بمعنى الخبرة والتفرد، وهي العامل المشترك بين معظم التعريفات التي ترمز الى النواتج الابداعية كمحك أساسا للمقارنة (جروان، 2002). وبالنظر الى الأصالة في ضوء عوامل المرونة والحساسية للمشكلات، نجد أنها تختلف عن كل منها فيما يلي:

أ) تعتمد على قيمة تلك الأفكار ونوعيتها، وجدتها، وهذا ما يميزها عن الطلاقة، ولا تشير الى كمية الأفكار الابداعية التي يعطيها الشخص.

ب) تشير الى النفور من تكرار ما يفعله الآخرون وهذا ما يميزها عن المرونة، ولا تشير الى نفور الشخص من تكرار تصوراته، أو أفكاره هو شخصيا كما في المرونة.

ج) لا تتضمن شروطا تقويمية في النظر الى البيئة، كما لا تحتاج الى قدر كبير من الشروط التقويمية المطلوبة لنقد الذات، حتى يستطيع المفكر المبدع أن ينهي عمله على خير وجه، وهذا ما يميزها عن الحساسية للمشكلات. ومطلوب هنا عدم المبالغة في تصور دور الأصالة في عملية الابداع، فهي تعبر عن عنصر من عناصر العملية الابداعية الكلية فقد نبه (بيفردج) الى أن تقدم المعرفة العلمية لا يتم بفضل القدرة على الابتكار الخلاق والأصالة فحسب بل بفضل جهد فريق آخر من العلماء الذين أقامو معرفتهم بخطوات منظمة ومتابعة للجهود السابقة، وهي قدرات تختلف مما في الأصالة ولا تقل أهمية من حيث قيمتها في دنيا الإبداع ولا يجب أن يفهم من ذلك التقليل من شأن عامل الأصالة في الابداع ولكن من الافضل تصور ان الاصالة تحتاج لقدرات اضافية الى جانبها (حمدونه، 2010).

2. الطلاقة:

هي القدرة على إنتاج كم من الأفكار الجديدة سواء اللفظية أو غير اللفظية لمشكلة ما أو سؤال ما. كذلك فهي السرعة أو السهولة التي يتم فيها استدعاء الافكار (السرور، 2002). وتعني الطلاقة القدرة على توليد عدد كبير من البدائل أو المترادفات أو الافكار عند الاستجابة لمثير معين (جروان، 2002). ويقصد بالطلاقة إنتاج أكبر كم من الأفكار الإبداعية، فالشخص المبدع شخص متفوق من حيث كمية الأفكار التي يقترحها عن موضوع معين في وحدة زمنية ثابتة بالمقارنة بغيره. ولقد توصل الباحثون الى عدة انواع للطلاقة عن طريقة التحليل العامله، وفيما يلي تفصيل لهذه الأنواع:

- الطلاقة اللفظية أو طلاقة الكلمات.
- طلاقة المعاني أو الطلاقة الفكرية.
- طلاقة الأشكال. (جروان، 2002).

أما السرور (2002) فقد قسمت الطلاقة الى اربعة أشكال، هي:

- الطلاقة اللفظية: وهي القدرة على انتاج عدد كبير من الالفاظ الصحيحة.
- طلاقة التداعي: وهي القدرة على انتاج عدد اكبر من الالفاظ لمعنى الموضوع.
- طلاقة الافكار: وهي القدرة على ذكر عدد من الافكار الجيدة في زمن محدد.
- الطلاقة التعبيرية: وهي القدرة على صياغة الأفكار في عبارات مفيدة والقدرة على التفكير السريع في الكلمات المتسلسلة والملائمة للموقف في موضوع معين.

3. المرونة:

وهي المقدرة على التفكير بطرق مختلفة أو تصنيف مختلف عن التصنيف العادي، والنظر للمشكلة من ابعاد مختلفة، وهي درجة السهولة التي يغبر بها الشخص موقفا او وجهة نظر معينة، وعدم التعصب لأفكار بحد ذاتها (السرور، 2002).
والمرونة عكس ما يسمى بالتصلب العقلي الذي يتجه الشخص بمقتضاه إلى تبني أفاظ فكرية محددة يواجه بها مواقف الحياة مهما تنوعت واختلفت (حمدونه، 2010).

وتأخذ المرونة أحد الشكلين التاليين:

- المرونة الكيفية: وهي القدرة على تغيير الوجهة الذهنية التي ينظر من خلالها الى حل المشكلة المحددة.

- المرونة التلقائية: وهي القدرة على سرعة إنتاج اكبر عدد ممكن من الافكار المختلفة التي ترتبط بموقف معين (السرور، 2002).

4. الحساسية للمشكلات:

يقصد بها الوعي بوجود مشكلات أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف، ويعني ذلك أن بعض الأفراد أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها في الموقف. ولا شك أن اكتشاف المشكلة يمثل خطوة اولى في عملية البحث عن حل لها ويرتبط بهذه القدرة ملاحظة اشياء غير العادية او الشاذة او المحيرة في محيط الفرد، او اعادة توظيفها واثارة تساؤلات من حولها (جروان، 2002).

5. الاحتفاظ بالاتجاه او تركيز الانتباه:

وتعني عدم التنازل عن الهدف والاصرار على تتبعه والسير في اتجاهه ومحاولة تحقيقه بطريقة مباشرة او غير مباشرة، غير ان قدرة المبدع على مواصلة الاتجاه لا تكون بشكل متصلب، فالمبدع اثناء مواصلته لتحقيق اتجاهاته يعدل من افكاره لكي يحقق أهدافه الابداعية بافضل صورة ممكنه. لكنه لا يتنازل عن اهدافه، ويظل بنفس الوقت محتفظا لنفسه بالمرونة المناسبة التي تتيح له اكتشاف السبل العادية ومعاينتها (حمدونه، 2010).

6. التحليل والربط:

التحليل: هي القدرة على تحليل التفاصيل، اي تحليل الكل الى اجزاء صغيرة ومتفرعة الربط: القدرة على رؤية وإدراك العلاقات، وربط الاجزاء وتشكيل العمل بشكله الكامل (السرور، 2002).

ان القدرة على تكوين عناصر الخبرة وتشكيلها في بناء وترابط جديد يؤدي الى فائدة عملية وشخصية في مجال الابداع. ويتفاوت الناس في قدرتهم على تكوين ترابط جديد من عناصر معروفة للجميع، وبمقدار ارتفاع حظ الشخص من هذه القدرة تزداد فرصته على الابداع او الاصاله (حمدونه، 2010).

وتجدر الاشارة هنا ان هناك قدرات ابداعية اخرى اشارت اليها العديد من الاديبيات المتعلقة بالابداع مثل:

1. الافاضة: والتي تعني القدرة على اضافة تفاصيل جديدة ومتنوعة او حل مشكلة من شأنها ان تساعد على تطويرها واغنائها وتنفيذها (جروان، 2002: ص157).
2. التقييم: وهو القدرة على الفصل بين الاعتبارات المهمة ذات العلاقة بالموضوع وبين الاعتبارات غير المهمة، والتفكير بشكل حاسم وناقد لتقييم الجانب الجيد او مدى ملائمة الفكرة او الحل. ويذكر رونكو (Runco) ان القدرات الابداعية التقييمية مرتبطة بالتفكير الابداعي وبان التقييم يحدث عندما يختار الشخص عدة افكار، ويحاول ايجاد الحل الافضل والاكثر ابداعية وفائدة (السرور، 2002).

4.2.1.2 معوقات الابداع

هناك معوقات وعقبات متنوعة تحول دون تنمية التفكير الابداعي او الوصول بالعملية الابداعية الى نتائج اصيلة وذات قيمة بالنسبة للمجتمع (جروان، 2002).

فالابداع عبارة عن قدرات مولودة تحتاج الى بيئة مناسبة من اجل اظهارها وتهذيبها وانضاجها، ومن اهم العوامل التي تقف عائقا في سبيل تنمية الابداع واظهاره، ما يلي:

(أ) المعوقات الشخصية:

وهي التي تتعلق بالفرد من حيث تكوين الشخصية الأمر الذي يفرض عليه الانحراف لا شعوريا. فقد يتعرض الفرد منذ طفولته الى انواع من التربية الاسرية او الدينية او الاجتماعية مما يدفع به الى اللجوء لاستخدام وسائل دفاعية لحماية ذاته. واهم هذه الوسائل ما يلي:

1. السلوك العدوانية: وهو نتيجة شعور الفرد بتهديد خارجي على ذاته.

2. الاسقاط: لجوء الفرد لأن ينسب سلوك غير المقبول الى اشخاص اخرين.
3. احلام اليقظة: يلجأ الفرد لتلك الاحلام حتى لا يوصف بالشذوذ والانحراف.
4. الكبت اللاشعوري: تعرض الفرد لضغوط خارجية نتيجة سلوكه الشاذ يؤدي به الى محاولة اخفاء مشاعره.
5. الاستبدال: لجوء الفرد الى تعويض اهدافه التي يسعى الى تحقيقها باهداف اخرى حتى يتمكن من التعايش مع الاسرة او المجتمع (المغربي، 1995).

ويلخص جروان(2002) المعوقات الشخصية على انها العقبات المتعلقة بالفرد نفسه والتي

تم تطويرها لديه بفعل خبراته مع محيطه الاسري والمدرسي والاجتماعي واهمها ما يلي:

1. ضعف الثقة بالنفس: حيث تفقد ضعف الثقة بالنفس الشخص الى الخوف من الاخفاق وتجنب المخاطرة.
2. الميل للمجازاة: الامتثال الى المعايير السائدة يعيق استخدام جميع المدخلات الحسية ومن احتمالات التخيل والتوقع. وبالتالي تضع حدودا للتفكير الابداعي.
3. الحماس المفرط: تؤدي الرغبة القوية في النجاح والحماس الزائد لتحقيق الانجازات الى استعجال النتائج، ومن ثمة القفز الى مرحلة متأخرة في العملية الابداعية.
4. التشبع: الوصول الى حالة من الاستغراق الزائد الذي يؤدي الى انقاص الوعي.
5. التفكير النمطي: يقصد به التفكير المقيد بالعادة .

ويري السلمي(2004) أن المعوقات الفردية تشتمل على التالي:

1. الاحساس بعدم الأمان.
2. عدم القدرة على تحمل المخاطر.
3. الخوف من الوقوع في الخطأ.
4. الرغبة في تجنب الفشل.
5. القلق على السمعة في حالة الفشل.
6. الخوف من الرؤساء.

7. الميل الى الاعتماد على الاخرين .

(ب) المعوقات المؤسسية:

وهي المعوقات الناتجة عن الوظيفة التي يعمل فيها الفرد كالقوانين والأنظمة المؤسسية، فالسياسات والأهداف والاجراءات والهيكل المؤسسي وفلسفة الإداريين، ونمط السلطة، ونمط القيادة، ونظم الاتصال المستخدمة وغيرها والتي قد تعمل كعائق في طريق الابداع (المغربي، 1995).

ويرى السلمي (2004) أن المعوقات المؤسسية تشتمل على التالي:

- 1) المركزية الشديدة.
 - 2) الإجراءات التنفيذية التفصيلية.
 - 3) الاصرار على أساليب عمل موحدة.
 - 4) النمطية في هياكل المؤسسة ونظم العمل.
 - 5) التركيز على الاخذ بالتخصص الضيق.
 - 6) التمسك بالتقاليد وعدم الترحيب بالتجديد.
 - 7) الانغلاق التنظيمي وضعف الاتصالات بالمناخ الخارجي.
- وتمثل المعوقات الوظيفية عند حمود (2002) كافة العوائق السائدة في اطار العمل الذي يعمل به الفرد كالأنظمة والقوانين والتعليمات، وهي كما يلي:
1. الالتزام الحرفي بالقوانين والتعليمات والانظمة والاجراءات.
 2. عدم ثقة بعض المديرين بانفسهم والعاملين معهم.
 3. المناخ المؤسسي غير الصحي.
 4. تطبيق هياكل جامدة وغير سليمة ولا يسمح من خلالها للأفراد من ابداء الراي أوالاجتهاد او نقد الآخرين .
 5. عدم وجود قيادة ادارية مؤهلة وكفاءة في ادارة المؤسسة.

6. العمليات الادارية السائدة في المنظمة غير سليمة في اطار الاتصالات والقيادة واتخاذ القرارات.

(ج) المعوقات الاجتماعية:

يميل الاشخاص الى التصرف بالطريقة التي يتوقعها منهم الآخريين للحصول على رضاهم والانسجام معهم. وبالتالي يتجنب الأفراد الأفكار التي تخرج بهم عن نطاق توقعات الآخريين لأنهم يعلمون انهم سيسخرون منها أو يرفضونها (حمدونه، 2010).

وتتضمن العقائد السائدة والعادات والتقاليد وأيديولوجية المجتمع. وجهاز الحكم وسياسة التعليم والتصنيع ونظرة المجتمع نحو التغيير وتحمل المخاطرة ونظرة المجتمع نحو التجارة وسعر الفائدة ونظام السوق وغير ذلك (المغربي، 1995).

ويخلص جروان (2002) معوقات الابداع المرتبطة بالمحيط الاجتماعي للفرد على النحو التالي:

1) معوقات الابداع في الاسرة، والتي تتمثل في المستوى الاقتصادي المتدني، المستوى التعليمي والثقافي المنخفض، الاتجاهات السلبية للأسرة وأسلوب التنشئة الاجتماعية القائم على السيطرة وغيرها.

2) معوقات الإبداع في المدرسة، والتي تتمثل في طرق التدريس التقليدية والمناهج المكتظة وأساليب التقويم المعتمدة على الحفظ، نقص الإمكانيات التربوية، المناخ التعليمي السائد ورمزه المعلم المتسلط والأمر الناهي.

3) معوقات الإبداع في المجتمع، والتي تتمثل في الاتجاهات والقيم السائدة في المجتمع وتتلخص في (قيم الطاعة والخضوع والامتثال والمبالغة في تقدير الماضي والاتجاهات التسلطية والنظم البيروقراطية الاستبدادية، التمييز بين الجنسين، التدهور الاقتصادي والاجتماعي، العنف السياسي والاضطرابات الأمنية والحروب التي تكاد تشكل ظاهرة مزمنة في الوطن العربي .

(د) المعوقات البيئية، والتي تتمثل في الفقر، البطالة، التلوث البيئي، الوعي نحو السلامة والصحة في العمل، النشاط الاقتصادي العام وغيرها (المغربي، 1995).

3.1.2 الخلاصة:

الانتماء والابداع الوظيفي من الموضوعات التي تحظى باهتمام الباحثين، والتوصل لمصادر والعوامل التي تؤدي الى رفع مستوى الانتماء لدى الموظف وقياس درجته لدى الأفراد نحو وظائفهم حيث نجد أن أداء الفرد يختلف من فرد لآخر، بالاعتماد على الجهد المبذول من قبل الفرد واقتناعه بأهداف المنظمة وولائه العميق لها والتزامه بواجباته المطلوبة منه .

فارتبطت اهمية الابداع في المنظمات بما يشكله من تحديد المسار وإعادة تشكيل الواقع لتحقيق أهداف المنظمة، فالثورات والتقدم الهائل في جميع المجالات بما فيها من خلق أهداف جديدة وطرق وأساليب جديدة للعمل يؤكد تحديا كبيرا امام المديرين والعاملين أمامهم ليصبحوا مبدعين، وذلك من اجل التغلب على المنافسات القوية في عالم الاعمال، وقبول التحدي نحو التغيير في الاتجاه الافضل والصالح العام.

فأي منظمة لا تضع نصب أعينها رفع مستوى انتماء عامليها كهدف رئيس، ولا تقوم بتشجيع العاملين على الابداع وتوفير الجو والبيئة المناسبة لذلك، سيكون مصيرها التردّي والانهايار لعدم قدرتها على مواجهة التغيرات والتطورات التي تظهر باستمرار على بيئتها الداخلية والخارجية وعدم قدرتها على المساهمة في تنمية وتطوير المجتمع.

ان التطورات المحيطة بنا والناجمة عن ثورة المعلومات والتقدم التكنولوجي الهائل وزيادة حدة المنافسة بين الشركات وتنوع حاجات الفرد، وقلة الموارد وزيادة طموح الافراد، والتغير في القيم والمبادئ قد احدثت وأوجدت مشكلات عديدة، لذلك يجب على المنظمات ان تستجيب لهذه التطورات باحداث التغيرات والتعديلات التي تتواءم مع هذه التطورات ولا يمكن تحقيق ذلك الا من خلال رفع مستويات الانتماء لدى موظفيها وخلق مناخ داعم للابداع.

2.2 الدراسات السابقة

تناولت الباحثة فيما يلي عددا من الدراسات التي اهتمت بموضوع الدراسة مرتبة حسب التسلسل التاريخي من الأحدث إلى الأقدم

1.2.2 دراسات باللغة العربية:

دراسات تتعلق بالانتماء الوظيفي:

دراسة (فليف، 2015):

هدفت هذه الدراسة التعرف الى ممارسة مديري المدارس في محافظة بيت لحم لأخلاقيات العمل الإداري من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها بإنتمائهم التنظيمي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس في محافظة بيت لحم للعام 2014/2015، والبالغ عددهم (2770) معلما ومعلمة، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية منهم بنسبة (10%)، بلغت (280) معلما ومعلمة. ولتحقيق أهداف الدراسة اتبعت الباحثة المنهج الوصفي للتعرف الى آراء المبحوثين من خلال استبانة تكونت من ثلاثة أجزاء. وقد تم التحقق من صدق وثبات الأداة.

وأظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة المديرين لأخلاقيات العمل التربوي على الدرجة الكلية جاءت عالية. كما أظهرت الدراسة أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر المعلمين لدرجة ممارسة المديرين لأخلاقيات العمل الإداري تعزى للمتغيرات الأتية (الجنس، الجهة المشرفة على المدرسة، عدد سنوات الخبرة في التعليم، عدد سنوات العمل في المدرسة). بينما وجدت فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي للمعلم وكذلك لمجال أخلاقيات العمل الإداري تجاه (المعلمين، والطلبة، الرؤساء والقادة التربويين) وكانت الفروق بين أعلى من بكالوريوس وأدنى من بكالوريوس لصالح أدنى من بكالوريوس، وبين البكالوريوس وأدنى من بكالوريوس لصالح أدنى من بكالوريوس. وجاءت تقديرات المعلمين حول إنتمائهم التنظيمي على الدرجة الكلية أيضا عالية. وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المعلمين حول إنتمائهم التنظيمي تعزى لمتغيرات (الجنس، والجهة المشرفة، عدد سنوات الخبرة في التعليم، وعدد سنوات العمل في المدرسة)، بينما وجدت فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وكانت الفروق بين أعلى من بكالوريوس وأدنى من بكالوريوس لصالح أدنى من بكالوريوس، وبين البكالوريوس وأدنى من

بكالوريوس لصالح أدنى من بكالوريوس. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسة مديري المدارس في محافظة بيت لحم لأخلاقيات العمل الإداري، ودرجة الانتماء التنظيمي للمعلمين. وقد أوصت الباحثة بعدد من التوصيات منها تعزيز ممارسة المديرين لأخلاقيات العمل الإداري وتعزيز الانتماء التنظيمي للمعلمين لما لهما من دور فعّال في تطوير العملية التربوية.

دراسة كنعان (2014) :

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة توفر سمات القيادة التحويلية لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية وعلاقتها بالانتماء المهني للمعلمين من وجهة نظر المعلمين في محافظات شمال فلسطين. تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في مديريات التربية والتعليم في محافظات شمال الضفة الغربية والبالغ عددهم (12575) معلماً ومعلمة، اختيرت منهم عينة عشوائية تكونت من (565) معلماً ومعلمة، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي. وبعد أن تم جمع البيانات وتحليلها توصلت الباحثة إلى النتائج الآتية: أن درجة توفر سمات القيادة التحويلية لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية عالية، بالإضافة إلى وجود ارتباط إيجابي دال إحصائياً بين درجة توفر سمات القيادة التحويلية لدى مدراء المدارس والانتماء المهني للمعلم. ووجود فروق ذات دلالة لدرجة توفر سمات القيادة التحويلية لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، درجة التعليم، الخبرة، الفئة، موقع المدرسة، ولمتغير المحافظة). كما بينت نتائج الدراسة عدم وجود علاقة ارتباطية بين القيادة التحويلية لدى مدير المدرسة والانتماء المهني لدى المعلم في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال فلسطين من وجهة المعلمين فيها. وبناء على نتائج الدراسة أوصت الباحثة بعدد من التوصيات، منها:

تطوير وصف وظيفي واضح، حتى يتمكن المدراء من معرفة طبيعة الواجبات التي يجب تناولها للحد من تكرار الأخطاء، والتميز في العمل، وتقديم المعززات المادية والمعنوية، من قبل وزارة التربية والتعليم بشكل دوري للمدارس الفاعلة.

دراسة عياد (2010):

هدفت هذه الدراسة التعرف الى درجة الانتماء المهني لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، وأثر الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة على العلاقة بين الانتماء المهني والرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة.

وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي . وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس الثانوية في محافظات غزة في العام الدراسي 2010/2009 والبالغ عددهم (129) مديراً، وشملت عينة الدراسة (100) من مديري ومديرات المدارس الثانوية في محافظات غزة بواقع 77.5 % من مجتمع الدراسة، وقد تم توزيع (129) استبانته وتم استرداد 100 استبانته منها.

وقد تم اعداد الاستبانته حول الانتماء المهني والرضا الوظيفي مكونة من 78 فقرة موزعة على مجالين رئيسيين هما الانتماء المهني (23) فقرة، والرضا الوظيفي (55) فقرة . وبعد تحليل بيانات الدراسة تم الحصول على النتائج ومن أهمها :

بلغ مستوى الانتماء المهني لدى مديري المدارس الثانوية نسبة مرتفعة جدا .، بينما بلغ مستوى الرضا الوظيفي لديهم نسبة متوسطة. بالاضافة الى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الانتماء المهني والرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة وهي علاقة طردية . مع عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة لدرجة الرضا الوظيفي ولدرجة الانتماء المهني لديهم تعزى الى متغير (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

وفي ضوء النتائج التي توصل اليها الباحث فان اهم التوصيات التي يوصي بها:

العمل على تطوير الأنظمة والتعليمات المطبقة في وزارة التربية والتعليم العالي وخصوصا نظام تقييم مديري المدارس الثانوية، وتطوير ميثاق أخلاقي يسترشد به مديري المدارس والتقيد به أثناء ممارستهم لواجباتهم على اختلاف مستوياتهم الوظيفية وهو ما يساعد على تنمية الانتماء المهني. وتعزيزه لديهم من خلال عقد دورات تدريبية للتعريف بأهمية الانتماء المهني، والعوامل التي تساهم في تكوينه وتنميته وترسيخه وما ينجم عنه من فوائد تعود عليهم بالنفع الكبير .

دراسة جعارة (2010) .

هدفت هذه الدراسة التعرف الى واقع الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية ومدى مساهمتها في تعزيز حالة الانتماء. وقد تكون مجتمع الدراسة من المؤسسات الحكومية في وزارات ومديريات السلطة الوطنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية بمحافظة الخليل وبيت لحم والبالغ عددها (14) مؤسسة، في حين بلغ عدد أفراد عينة الدراسة من موظفي هذه المؤسسات (132) مستجيباً، ولتحقيق هذه الدراسة تم استخدام استبانة تكونت من (76) فقرة وزعت في محاور رئيسية: الأول لقياس مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسات، والثاني لقياس مستوى الانتماء. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: إن مستوى الانتماء التنظيمي كان مرتفعاً، في حين كان مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي المؤسسات الحكومية كان بدرجة متوسطة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي.

دراسة (أبو سمرة وآخرون)(2007)

هدفت هذه الدراسة التعرف الى واقع الاتصال الاداري لرؤساء الاقسام الاكاديمية وعلاقتة بالانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس وبيت لحم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحثون أداتين الأولى لقياس واقع الاتصال الاداري، والثانية لقياس الانتماء التنظيمي، تم توزيعها على عينة مؤلفة (174) عضو هيئة تدريس. وأشارت النتائج الى ان واقع الاتصال الاداري في جامعتي القدس وبيت لحم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً، في حين ان مستوى الانتماء التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعتين كان مرتفعاً، كما أشارت النتائج الى عدم وجود فروق في واقع الاتصال الاداري والانتماء التنظيمي تعزى الى متغيرات (الجامعة، الجنس، الكلية، المؤهل العلمي، والخبرة). وكذلك أشارت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ايجابية قوية بين الاتصال الاداري لرؤساء الاقسام الاكاديمية والانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس وبيت لحم.

دراسة المطيري (2006) .

هدفت هذه الدراسة الى تبيان مستوى درجة الانتماء الوظيفي والتعرف على العوامل الشخصية والوظيفية المؤثرة سلباً أو إيجاباً على مستوى الانتماء الوظيفي والتعرف على أهم الأساليب التي يمكن استخدامها في تعميق الانتماء الوظيفي لدى ضباط حرس الحدود بمدينة الرياض والدمام، تم استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة. من أهم النتائج الي أظهرتها هذه الدراسة: ارتفاع مستوى درجة الانتماء الوظيفي لدى ضباط حرس الحدود بمدينة الرياض والدمام وتتمتعهم بمكانة ومنزلة اجتماعية جيدة. وان من أهم الأساليب التي يمكن استخدامها لتعميق وترسيخ الانتماء الوظيفي لدى ضباط حرس الحدود التحفيز من جهة العمل للإنجاز بأعلى قدر ممكن من الكفاءة، والتعامل على أساس الثقة بين العاملين والرؤساء، بالإضافة الى ايجابية العلاقة بين العوامل الشخصية والوظيفية لدى ضباط حرس الحدود وانتمائهم الوظيفي.

دراسة الشلوي (2005)

هدفت الدراسة التعرف الى مستوى الثقافة التنظيمية ومستوى الانتماء التنظيمي وتحديد مدى اختلاف مستوى الثقافة التنظيمية في كلية الملك خالد العسكرية لمنسوبيها من المدنيين والعسكريين باختلاف خصائصهم الوظيفية والشخصية. وتحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي لمنسوبي كلية الملك خالد العسكرية من المدنيين والعسكريين. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الاستبانة كأداة لجمع المعلومات. من أبرز النتائج وأهمها ما يلي: إن مستوى الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي لمنسوبي الكلية مرتفع بمختلف أبعاده، كما بينت النتائج وجود علاقة طردية موجبة بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي بمختلف أبعاده وبين قيم الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي لديهم. كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى منسوبي الكلية فيما يتعلق بمستوى الثقافة التنظيمية وفي مستوى الانتماء التنظيمي وفقاً لاختلاف الخصائص الشخصية والوظيفية. بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى منسوبي الكلية في مستوى الانتماء التنظيمي وفقاً لمتغير طبيعة العمل لصالح العسكريين.

دراسة سلامة (2003)

هدفت هذه الدراسة معرفة مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينها لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كما وهدفت إلى تحديد دور كل من متغيرات الجنس، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الخبرة الإدارية، المركز الوظيفي، الجامعة على مستوى الانتماء المهني، والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية والبالغ عددهم (1046) عضو هيئة تدريس . تكونت عينة الدراسة من (302) عضو هيئة تدريس، أخذت بالطريقة الطبقية العشوائية وبنسبة (30 %) من مجتمع الدراسة. ولتحقيق هدف الدراسة، قامت الباحثة باستخدام استبانتيين (لقياس الانتماء المهني، وتتضمن (28) فقرة، (استبانة لقياس الرضا الوظيفي، وتتضمن (45) فقرة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والانتماء المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، ووجود انتماء مهني كبير لديهم حيث حصل على درجة مرتفعة. كما أظهرت النتائج أن متغير الجنس لا يؤثر على درجة الرضا الوظيفي والانتماء المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، بينما المتغيرات الأخرى كان لها أثر على درجة الانتماء المهني والرضا الوظيفي.

وخلصت الدراسة الى توصيات منها:

ضرورة تبني وزارة التربية والتعليم العالي خطة للتطوير الإداري حيث تضمن تلبية حاجات العاملين الملحة مما يؤمن توفير الامن الوظيفي والعدالة والموضوعية،بالاضافة لتطوير انظمة الترقيات والحوافز بحيث تشمل الذين يحصلون على مؤهلات علمية عالية ودورات تدريبية.

دراسة درويش (2001)

هدفت الدراسة المقارنة بين نمط المناخ التنظيمي وعلاقته بالانتماء المهني لمعلمي المدارس الاعدادية الرياضية وغير الرياضية بمحافظة الاسكندرية، وتناولت الدراسة ابعاد المناخ التنظيمي طبقاً لاستجابات المعلمين في كل من المدارس الاعدادية الرياضية وغير الرياضية، ثم دراسة العلاقة بين

المناخ التنظيمي السائد في المدارس الاعدادية الرياضية غير الرياضية والانتماء المهني للمعلمين بها طبقا لاستجاباتهم، مستخدمة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة الى نتائج اهمها:
وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوي قدرة (0.05) في (المناخ التنظيمي، الانتماء المهني) بين المدارس الرياضية وغير الرياضية. وتبين النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة احصائية بين ابعاد المناخ التنظيمي والشعور بالانتماء المهني لمدرسي المدارس الرياضية.

دراسات تتعلق بالابداع:

دراسة عباينة والشقران (2013)

هدفت هذه الدراسة الكشف عن درجة ممارسة الإبداع الإداري من قبل القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة اربد من وجهة نظرهم. تكونت عينة الدراسة من القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة اربد (الرمثا، اربد الأولى). للعام الدراسي 2010/2011. والبالغ عددهم (223) قائدا تربويا. تم تطوير أداة للدراسة تكونت من (20) فقرة. ركزت على قياس درجة ممارسة الإبداع الإداري من قبل القادة التربويين. تم التأكد من صدق الأداة وثباتها. وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة الإبداع الإداري من قبل القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة اربد جاء بدرجة متوسطة في المجالات (تبني وتشجيع الإبداع. وتطبيق الإبداع) والأداة ككل. فيما حصل مجال "بيئة وأساليب العمل" على درجة ممارسة مرتفعة. مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع مجالات درجة ممارسة الإبداع الإداري من قبل القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة اربد والأداة ككل تعزى لمتغيرات (الخبرة العملية، المديرية، المسمى الوظيفي)

دراسة الصرايرة (2012)

هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة بين درجة ممارسة مديري مدارس محافظة الكرك للقيادة التحويلية والسلوك الإبداعي لمعلمي تلك المدارس من وجهة نظر المعلمين. وقد تكونت عينة الدراسة من (358) معلما ومعلمة. وأظهرت نتائج الدراسة أن المديرين يمارسون القيادة التحويلية بدرجة

متوسطة، وأن المعلمين يمارسون السلوك الإبداعي الفردي بدرجة متوسطة، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطيه موجبة، ومتوسطة، ودالة إحصائيا بين القيادة التحويلية وبين السلوك الإبداعي الفردي لدى المعلمين. كما أشارت النتائج إلى أن أكثر أبعاد القيادة التحويلية تتبؤ في السلوك الإبداعي الفردي لدى المعلمين كان بعد الدافعية الإلهامية، يليه التأثير المثالي، ثم الاستثارة الفكرية. وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات العملية، وإجراء المزيد من البحوث المستقبلية.

دراسة المشاركة (2012):

هدفت الدراسة التعرف الى دور ادارة المعرفة لدى مديري المدارس الثانوية في تنمية الابداع لدى معلميهم بمحافظات غزة وسبل تدعيمه. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (530) معلما ومعلمة بنسبة (10%) من مجتمع الدراسة. وقد استخدمت الباحثة استباننتين: الأولى لقياس درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية لإدارة المعرفة بمحافظات غزة من وجهة نظر المعلمين. وقد تكونت من 39 فقرة موزعة على المجالات الاربعة التالية (توليد المعرفة، التشارك في المعرفة، تنظيم وتخزين المعرفة، تطبيق المعرفة) اما الثانية فكانت لقياس دور مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة في تنمية الابداع لدى معلميهم، وتكونت من 14 فقرة. وخلصت الدراسة الى النتائج أهمها:

درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة لإدارة المعرفة من وجهة نظر معلميهم عالية. وان ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة لتنمية الإبداع لدى معلميهم من وجهة نظر المعلمين عالية أيضاً. وقد تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين واقع إدارة المعرفة لدى المديرين ودورهم في تنمية الابداع لدى المعلمين.

في ضوء تلك النتائج قدمت الباحثة التوصيات التالية :

عقد برامج تدريبية لمديري ومعلمي المدارس الثانوية في مجال إدارة المعرفة والابداع من خلال خبراء في هذا المجال .ووضع نظام حوافز مادية ومعنوية لتشجيع المديرين والمعلمين على نشر المعرفة داخل المدرسة ،وانتاج الافكار الابداعية ،وحث مديري المدارس الثانوية معلميهم على القيام بالابحاث الاجرائية لتنمية الابداع.بالاضافة الى توفير البنية التقنية التحتية اللازمة والملائمة لادارة المعرفة ،من اجهزة وانظمة الحاسب الالي والشبكات والبرمجيات ،ومحركات البحث الالكتروني .

دراسة المشوط (2011)

هدفت الدراسة التعرف إلى اثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة شملت (45) فقرة. وبعد إجراء عملية التحليل لبيانات الدراسة وفرضياتها توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: وجود تأثير ذي دلالة معنوية للعديد من عناصر بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، التدريب، المشاركة في اتخاذ القرارات، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا) على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، والقدرات الإبداعية). مع عدم وجود تأثير ذي دلالة معنوية للأنظمة والتعليمات على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، والقدرات الإبداعية). وقد أوصت الدراسة بالاهتمام بنشر مفهوم روح الفريق بين العاملين وتوفير أنظمة رقابة وإشراف فعالة في أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت.

دراسة أبو زيد (2010)

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى اثر القوة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (القوة الرسمية، قوة المكافأة، قوة الخبرة) على الإبداع الوظيفي بإبعاده (توليد أفكار جديدة، تنفيذ التغيير، حل المشكلات) لدى عينة من المديرين في البنوك التجارية الأردنية. مستعينا بالاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة. تكون مجتمع الدراسة من مدراء في المستويات الإدارية الثلاث (العليا، الوسطى، الدنيا) وعددهم (560) مديرا في البنوك التجارية الأردنية في محافظة عمان. أخذت عينة الدراسة على أساس عينة عشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة وتمثلت في (150) مديرا من المستويات الإدارية الثلاثة (العليا، الوسطى، الدنيا)، مستعينا بالاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة. تم استرداد (102) استبانة منها. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن هناك أثرا ذا دلالة إحصائية لكل من القوة الرسمية، لقوة المكافأة ولقوة الخبرة على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية في الأردن بجميع أبعاده (توليد أفكار جديدة، تنفيذ التغيير، حل المشكلات).

دراسة حمدونة (2010)

هدفت هذه الدراسة التعرف الى مدى تاثير المناخ التنظيمي على ابداع العاملين بمجمع الشفاء الطبي. تكون مجتمع الدراسة من 1395 موظفاً موزعين على اربع فئات رئيسية (438) طبيب، (464) ممرض، 323 اداري، 170 فني) وتم الاختيار وفق العينة الطبقية والتي بلغت 279 مفردة .

وقدمت الدراسة عدة نتائج اهمها : أن تاثير عناصر المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي ،نمط القيادة ،الحوافز ،التكنولوجيا ،الاتصالات ،اتخاذ القرارات)على ابداع الموظفين ضعيف ،مع عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لتاثير المناخ التنظيمي على ابداع العاملين تعزى لمتغيرات (العمر،الجنس،الخبرة) .

وقدمت الدراسة عدة توصيات كان اهمها ضرورة اهتمام الادارة بالمناخ التنظيمي وبكافة عناصره وابعاده ،لما في ذلك من تاثير مباشر على اداء العاملين بالمستشفى وزيادة قدراتهم الابداعية .

دراسة العاجز وشلدان (2010):

هدفت الدراسة معرفة درجة ممارسة مدرّاء مدارس المرحلة الثانوية للقيادة المدرسية ودورها في تنمية الابداع لدى المعلمين ،وهدفت الى بيان اثر متغيرات (الجنس ،سنوات الخبرة ،المؤهل العلمي ،التخصص في البكالوريوس) في الدور القيادي لتنمية الابداع ،وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي ،واعاد الباحثان استبانة اشتملت على (33) فقرة موزعة على ثلاث مجالات وهي الادارة المدرسية ،المعلم ،المنهاج ، وقد تم اختيار عينة الدراسة بصورة عشوائية وبلغ عددها (304) معلماً وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

ان القيادة المدرسية عندما تشجع المعلمين على تعزيز المقررات الدراسية بما يخدم النواحي الابداعية لدى المتعلمين، تجعل المعلمين يهتموا بتطوير ادائهم وقدراتهم لتحقيق هذا الجانب. كما انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية حول دور القيادة المدرسية في تنمية الابداع لدى المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ،وسنوات الخدمة ،والتخصص في البكالوريوس .

ولقد اوصى الباحثان بضرورة قيام القيادة المدرسية بتنظيم رحلات تهدف الى تنمية الابداع للمعلمين، وان تحثهم على المشاركة في المؤتمرات والدورات ،كما تدرب المعلمين على استخدام الاستراتيجيات

التي تنمي الابتكار مثل: حل المشكلات، الاكتشاف، العصف الذهني، والاستقصاء، كما يجب اختيار قيادات مدرسية واعية تؤمن بأهمية الابداع في البيئة المدرسية، وتسعى لتنمية لدى المعلمين والمتعلمين.

دراسة أبو هين (2010):

وهدفت الدراسة التعرف الى الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالابداع الاداري لمديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة وذلك من وجهة نظر المعلمين وذلك من خلال الاجابة عن اسئلة الدراسة. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظات غزة للعام الدراسي 2009 - 2010 م والبالغ عددهم (3464) معلما ومعلمة وبلغت عينة الدراسة (450) معلما ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية . ولتحقيق اهداف الدراسة، قامت الباحثة باعداد استبانتين، الاولى لقياس نمط الثقافة التنظيمية السائد في المدارس الثانوية وقد اشتملت على (44) فقرة، والاستبانة الثانية لقياس واقع الابداع الاداري لمدير المدرسة الثانوية، وقد اشتملت على (40) فقرة موزعه على المجالات الاتية (الاصالة الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الاحتفاظ بالاتجاه، قبول المخاطرة، التحليل والربط). وقد توصلت الدراسة الى النتائج، أهمها:

حيث جاءت العلاقات الانسانية في أعلى مراتب القيادة التشاركية بنسبة 77.6%، يلي ذلك مشاركة القائد للمرؤسين في المهام القيادية بنسبة 73.9%، يليه تفويض السلطة بنسبة 73.4%، أما الدرجة الكلية للاستبانة فكانت بنسبة عالية هي 75.0%. كما بينت الدراسة انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة للقيادة التشاركية تعزى لمتغير (الجنس، المرحلة التعليمية، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي)، وانه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة للقيادة التشاركية تعزى لمتغير (المنطقة التعليمية)، كما بينت الدراسة انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات المعلمين لنمط الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية تعزى لمتغير (الجنس، سنوات الخدمة، المنطقة التعليمية، المؤهل العلمي)، فجاءت مرتبة تنازليا (ثقافة النظم والادوار ، ثقافة الانجاز ، ثقافة التعاطف الانساني ثم ثقافة القوة) ، مع

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديري مدارس الثانوية في محافظات غزة للابداع الاداري تعزى لمتغير الجنس عدا مجال الاحتفاظ بالاتجاه فكانت هناك فروق لصالح الاناث ،اما في متغير سنوات الخدمة فقد اتضح عدم وجود فروق في مجالي (الاصالة ،والطلاقة) ،ولقد اتضح ان هناك فروقا في عناصر الابداع الاداري ولقد كانت الفروق لصالح الاكثر من 10 سنوات ،اما في متغير المنطقة التعليمية فلم تتضح فروق في المجالين (الاصالة ،والاحتفاظ بالاتجاه) ،ولقد اتضح وجود فروق في باقي القدرات والدرجة الكلية للمقياس ولقد كانت الفروق لصالح الشمال والشرق والوسطى وخان يونس مقابل غرب غزة.اما في متغير المؤهل العلمي فلم تتضح فروق في المجال (الطلاقة ،والحساسية لمشكلات، والاحتفاظ بالاتجاه ،وقبول المخاطرة ،والتحليل والربط) أي انه لا توجد فروق تعزى لمتغير المؤهل الدراسي في هذه المجالات ،ولقد اتضحت فروق في المجال (الاصالة ،المرونة) والدرجة الكلية للاستبيان ولقد كانت الفروق لصالح حاملي المؤهل الجامعي مقابل حاملي المؤهل الجامعي بالاضافة الى دبلوم عام في هذه المجالات والدرجة الكلية للاستبيان.

وتبين وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.01)$ بين جميع ابعاد مقياس الثقافة التنظيمية والدرجة الكلية لمقياس الابداع الاداري ،عدا بعد ثقافة القوة لم يظهر ارتباطا دالا بينه وبين كل من المرونة والحساسة للمشكلات وقبول المخاطرة.

وقد قامت الباحثة بتقديم عدة توصيات منها :

ضرورة العمل على زيادة وعي ومعرفة مديري المدارس الثانوية بالثقافة التنظيمية التي تساعد على الابداع الاداري من خلال التدريب العملي الميداني. مع التأكيد على ضرورة اعطاء دورات تدريبية لتزويد المديرين بخبرات جديدة متطورة ترفع من مستوى أدائهم .وان يتم اشراك المعلمين بشكل اكبر في اتخاذ القرارات المدرسية ،مما يزيد من انتمائهم للمدرسة ،وبالتالي تحسين الثقافة التنظيمية بمدارسهم .والعمل على ترسيخ ثقافة الانجاز في المدارس الثانوية من خلال اداء العمل بكفاءة وفعالية والعمل بروح الفريق ،وتقبل اراء الاخرين ،وعدم التحيز لفئة من المعلمين على حساب فئة اخرى .

دراسة جرعون (2009):

وهدفت الدراسة للتعرف على واقع سياسات الاختيار والتعيين في الوظائف الادارية في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية في قطاع غزة، والتعرف على مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في الوظائف الادارية في الوزارة، وللتعرف على أثر سياسات الاختيار والتعيين على الولاء التنظيمي لديهم. مستخدماً المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (226) موظفاً ممن يحملون مسميات إدارية تتراوح بين وكيل وزارة ورئيس قسم، وقد استخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل في دراسته. أظهرت نتائج الدراسة انه يوجد لدى الوزارة سياسات ادارية واجراءات مكتوبة تنظم عملية الاختيار والتعيين، وقادرة على تحقيق اختيار الأفراد الملائمين لشغل الوظائف الادارية لو تم تطبيقها بشفافية وموضوعية. وان التزام الوزارة بتطبيق السياسات والمعايير في الاختيار والتعيين للوظائف الادارية غير مناسب وقل من المستوى المطلوب بسبب ضعف الرقابة وتدخل بعض العوامل الغير موضوعية. كما وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية بين الولاء التنظيمي لدى العاملين الاداريين في الوزارة وواقع سياسات الاختيار والتعيين في الوظائف الادارية. وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها: رفع مستوى فعالية سياسات الاختيار والتعيين للوظائف الإدارية لضمان ولاء العاملين الإداريين وما له من أثر على الأداء وبالتالي على كفاءة وفعالية الجهاز الإداري في الوزارة.

دراسة اللخاوي (2008)

هدفت الدراسة التعرف الى دور مديري المدارس الاعدادية بوكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة في تنمية الابداع الجماعي لدى معلمهم، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الاعدادية بمحافظة غزة وعددهم (2742) معلماً ومعلمة، واختيرت عينة الدراسة طبقية عنقودية، وقد بلغت (354) معلماً ومعلمة، والاستبانة كاداة للدراسة وتكونت من خمس مجالات تناولت دور مدير المدرسة في تنمية الابداع الجماعي لدى المعلمين في (التخطيط للتدريس، تنفيذ الدروس، المنهاج، ادارة الصف، والتقويم). وخلصت الدراسة الى عدد من النتائج، منها:

بلغ متوسط درجة ممارسة مديري المدارس الاعدادية بوكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة لدورهم في تنمية الإبداع الجماعي لدى معلمهم من وجهة نظر المعلمين في مجال التخطيط للتدريس 65.66%

،وتنفيذ الدروس 69.01% ،المنهاج 65.97% ،وإدارة الصف 70.03% ،التقويم 68.4%، وبلغ المتوسط الكلي للاستبانة 67.81%.

ووجود فروق ذات دلالة احصائية حول (التخطيط للدروس ،تنفيذ الدرس ،المنهاج) تعزى لجنس افراد عينة الدراسة وعدم وجود فروق ذات دلالة حول مجال (ادارة الصف ،والتقويم) تعزى لجنس المعلم. مع عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة والمؤهل العلمي.

وفي ضوء النتائج التي توصلت اليها الدراسة اوصى الباحث بالاتي:

عقد دورات تدريبية لمديري المدارس الاعدادية ومعلميهم لرفع قدراتهم الابداعية وتهيئتهم للخبرات اللازمة ،واثراء المناهج الدراسية بالانشطة الابداعية التي تنمي الابداع عند المعلمين والطلبة.

دراسة بلواني (2008)

هدفت الدراسة التعرف الى دور الادارة المدرسية في تنمية الابداع في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين، كما سعت الى معرفة دور الادارة المدرسية في تنمية الابداع من وجهة نظر المديرين باختلاف متغيرات (الجنس ،المؤهل العلمي ،سنوات الخدمة ،التخصص ،ومكان العمل) ،واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الميداني لجمع البيانات من مجتمع الدراسة المتكون من المديرين والمديرات في محافظات شمال فلسطين والذي بلغ عددهم (429) مديرا ومديرة ،وتكونت عينة الدراسة من (215) مديرا ومديرة ،وقد اختارت الباحثة العينة العشوائية البسيطة ،وقامت الباحثة باعداد استبانة ، وتم تقسيم الفقرات الى خمسة مجالات، هي(الادارة المدرسية ،المجتمع المحلي ،المناهج التعليمية ،البيئة المدرسية ،ومجال المعلم) ،بالاضافة الى سؤالين انشائيين يتصلان بمعوقات الادارة المدرسية في تنمية الابداع في المدارس الحكومية.

وتوصلت الدراسة الى نتائج ،اهمها:

ان مجالات الدراسة في تنمية الإبداع كانت كما يلي (لمجال المعلم بنسبة 86.7%، مجال الادارة المدرسية بنسبة 75%، مجال المجتمع المحلي بنسبة 70.4%، مجال البيئة المدرسية بنسبة 70.4%، مجال المناهج التعليمية بنسبة 68.1%). وأن الدرجة الكلية لإجابات عينة الدراسة نحو الأسئلة المتعلقة بدور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع في المدارس الحكومية في محافظات الشمال ومعيقاتها من وجهة نظر مديرتها، بلغت 76.4%، وهذا يدل على نسبة موافقة كبيرة نحو الأسئلة.

واتضح عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ تعزى الى متغيرات (المؤهل العلمي ،سنوات الخبرة ،تخصص المدير ،ومكان العمل) بينما كانت هناك فروق تعزى الى متغير الجنس.

واوصت الباحثة بضرورة تطوير المناهج التعليمية ،وتضمنها ما يدعو الى تنمية الابداع ،وضرورة توفير مجموعة من التسهيلات المادية والمعنوية في البيئة المدرسية.

دراسة الحجاج (2007):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها العاملون في مهنة التمريض في مستشفيات قطاع غزة الفلسطينية، والكشف عن مدى وجود علاقة بين ضغط العمل وكل من الانتماء والرضا الوظيفي وعن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغط العمل تعزى لمتغير (العمر،الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، مدة الخبرة)، يتكون مجتمع الدراسة من جميع الممرضين والممرضات العاملين بمستشفى الشفاء بغزة والبالغ عددهم 424 ممرض وممرضة وقد تم استثناء الموظفين مثل الأطباء والإداريين والفنيين والعمال. لينحصر مجتمع العينة العشوائية على 100 ممرض وممرضة. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي الميداني عن طريق توزيع أداة الدراسة المتمثلة في استبانة تم تصميمها لهذا الغرض.

وفي تحليل هذه الدراسة استخدم الباحث التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وتحليل التباين الأحادي بالإضافة الى اختبار (ت) ومعامل ارتباط بيرسون.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

إن العاملين في مهنة التمريض في مستشفى الشفاء بغزة يعانون من مستوى ضغط مرتفع. كما بينت النتائج وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل والرضا الوظيفي. ووجود علاقة عكسية غير دالة إحصائيا بين ضغط العمل والانتماء التنظيمي. كذلك توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغط العمل تعزى لمتغير (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، مدة الخبرة).

دراسة ملك (2007)

وهدفت الدراسة التعرف الى اثر الانماط القيادية على الابداع الوظيفي في المؤسسات الحكومية في دولة الكويت ،حيث تم توزيع (540) استبانة على عينة من مجتمع الدراسة الذي تكون من بعض الجهات الحكومية وهي الهيئة العامة للاستثمار، والصندوق الكويتي للتنمية ،ووزارة التخطيط ،وديون الخدمة المدنية. وتوصلت الدراسة الى نتائج اهمها: وجود علاقة بين الانماط القيادية والابداع الوظيفي في المؤسسات الحكومية في دولة الكويت.وان أكثر الانماط القيادية السائدة لدى المديرين (الديمقراطي، يلية الحر واخيرا التسلطي). بالاضافة الى وجود علاقة ضعيفة بين الاسلوب المتسلط والابداع الوظيفي في المؤسسات الحكومية في دولة الكويت.

دراسة علقم (2006)

هدفت الدراسة التعرف الى واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات في الجامعات الفلسطينية جنوب الضفة الغربية وأثرها على الابداع التنظيمي لدى العاملين الاداريين. تألف مجتمع الدراسة من جميع العاملين الاداريين من مختلف المستويات الادارية في الجامعات الفلسطينية جنوب الضفة الغربية، حيث بلغ عددهم (269) عاملا ،وقد تم اختيار العينة باسلوب العينة العشوائية الطبقية، والذي بلغ (158) أي بنسبة (59%) من أفراد مجتمع الدراسة ، مستعينا بالاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة وتم استرجاع (144) استبانة صالحة للتحليل والدراسة.

وقد توصلت الدراسة الى عدد من النتائج ،اهمها:

وجود علاقة ايجابية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والأبعاد المختلفة للإبداع. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استخدام تكنولوجيا المعلومات تعزى لـ(الحالة الاجتماعية ،والفئة العمرية ،والمؤهل العلمي ،وسنوات الخبرة)، وعدم وجود فروق في الابداع التنظيمي تعزى لـ(الجنس ،والحالة الاجتماعية ،والمؤهل العلمي) ، ووجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير الجامعة.

وفي ضوء نتائج الدراسة ،خلص الباحث الى مجموعة من التوصيات وكان أهمها:

زيادة التنسيق والتعاون ما بين الجامعات الفلسطينية للاطلاع على أحدث ما توصلت إليه الجامعات من أفكار الإبداعية وأساليب تكنولوجية حديثة، مع التأكيد على ضرورة تهيئة المناخ التنظيمي

المناسب لطرح الأفكار الجديدة وتبادل الرأي والنقد البناء، بالإضافة الى تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمبدعين في مختلف مستوياتهم ومواقعهم ليصبح الإبداع مجالاً للتنافس بينهم. وتطوير قسم خاص بالإبداع في الجامعات بهدف متابعة العاملين المبدعين وتنمية قدراتهم.

دراسة أبو تايه (2003)

هدفت هذه الدراسة تحليل العلاقة بين اسلوب القائد والسلوك الابداعي الفردي لدى المرؤوسين. تكونت عينة الدراسة من (430) مديراً في شركات صناعية كبرى في الاردن. واستخدم الباحث استبانتين لقياس كل من اسلوب القائد في المؤسسة والسلوك الابداعي لدى الافراد. وقد بينت النتائج التي تم التوصل لها في هذه الدراسة ان اسلوب القائد على درجة عالية من الاهمية في تحديد مدى ومستوى السلوك الابداعي لدى العاملين في المنظمات. كما بينت النتائج ان لكل من قوة المعرفة وقوة الجاذبية الشخصية للقائد اثر واضح في تشجيع السلوك الابداعي لدى العاملين، بينما لم يتبين أي أثر واضح للقوة الشرعية وقوة المكافاة على السلوك الابداعي للعاملين.

2.3.2 دراسات باللغة الانجليزية:

دراسات تتعلق بالانتماء الوظيفي:

هدفت دراسة كل من (Tung, et al,2014) التعرف الى مستوى الانتماء التنظيمي والعوامل التي تؤثر عليه لدى العاملين في البنوك في مدينة هوشي منه، اكبر مدينة تجارية في فيتنام. فدرس الباحثون العوامل التي تؤثر على الانتماء التنظيمي باستخدام المنهج الوصفي ل(201) موظفاً مصرفياً في (11) بنكا في هذه المدينة. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة موجبة بين الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي. وتوصي الدراسة بضرورة اهتمام المنظمات بالانتماء والتأكيد على تعزيز الدعم التنظيمي لموظفيها.

وهدف دراسة كل من (Ramay and Ramay,2012) التعرف الى عوامل (بيئة العمل، الأمن الوظيفي، الرضا عن الراتب، والمشاركة في صنع القرار) وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى العاملين في القطاع المصرفي في باكستان لعينة عدد أفرادها (215) فردا من الموظفين الإداريين وغير الإداريين. واستخدم الباحثان في هذه الدراسة مقياس الانتماء التنظيمي الذي أعده كل من (Meyer, Allen & Smith,1993) ويحتوي (18) فقرة. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الانتماء التنظيمي كان بدرجة متوسطة، وأن هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين المتغيرات التابعة والمستقلة، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة في مستويات الانتماء التنظيمي تعزى لمتغيرات:(العمر،الجنس، المؤهل العلمي،الراتب، الخبرة،مدة العمل في المؤسسة، المسمى الوظيفي، والحالة الاجتماعية). بالإضافة الى ان العلاقة بين الأمن الوظيفي والالتزام التنظيمي كانت الأكثر أهمية، مشيرا إلى أن وظيفة آمنة يمكن أن تسفر عن مستوى أعلى من الالتزام. وبينت بيئة العمل أيضا علاقة كبيرة مع الالتزام التنظيمي، وتبين أن بيئة عمل صحية وصديقة قد تعزز التزام الموظف تجاه عمله وتنظيمه. وكذلك بينت النتائج وجود ارتباط ضعيف بين الانتماء التنظيمي وكل من الراتب والمشاركة في صنع القرار وتبين النتائج وجود فروق دالة احصائيا لمتغيرات (العمر،مدة العمل)، وعدم وجود فروق دالة لمتغير الجنس تؤثر على انتماء الموظفين.

وهدفت دراسة كل من (Bakan, Büyükbeşe and Erşahan ,2011) دراسة العلاقة بين مستوى التعليم والالتزام التنظيمي للموظفين في شركة الغزل والنسيج والتي مقرها في مدينة ملاطية في تركيا. وتم استخدام مقياس الانتماء التنظيمي الذي أعده كل من (Meyer and Allen) عام 1990. واختار الباحثان عينة عشوائية عدد أفرادها (350) فرداً شملهم الاستطلاع التركي. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التعليم والالتزام التنظيمي. ووجود فروق دالة إحصائية في مستويات الانتماء التنظيمي تعزى لمتغيرات: (انخفاض معدلات دوران العمل والتغيب عن العمل، وتحسين رضا العملاء، ارتفاع الدافع للعمل، زيادة سلوك المواطنة التنظيمي والأداء الوظيفي العالي. ومع ذلك، فإن العلاقة بين العوامل الديموغرافية والالتزام التنظيمي لم يتم استكشافها بالكامل.

وهدفت دراسة (Azeem,2010) التعرف الى الرضا الوظيفي وعلاقته بالانتماء التنظيمي بين الموظفين في سلطنة عمان، واختار الباحث عينة عشوائية عدد أفرادها (128) فرداً يعملون في صناعة الخدمات. وتم استخدام مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده كل من (Smith, Kendallt and Hulin) عام 1969. وتم استخدام مقياس الانتماء التنظيمي الذي أعده كل من (Mowday, Porter and Steers) عام 1982. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الانتماء التنظيمي كان بدرجة متوسطة، وأن هناك علاقة موجبة بين الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة في مستويات الانتماء التنظيمي تعزى لمتغيرات (الراتب، الرضا الوظيفي العام، العمر، مدة العمل)

وهدفت دراسة (Çelik ,2007) التعرف الى مستوى الانتماء الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى موظفي مكتب الضرائب في مرسين، تركيا. واستخدم الباحث الاستبيان لقياس كل من الانتماء والرضا الوظيفي، حيث تم استخدام مقياس الانتماء التنظيمي الذي أعده كل من (Meyer and Allen) عام 1990. وأظهرت النتائج وجود فروق دالة في مستويات الانتماء الوظيفي تعزى لمتغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة، الحالة الاجتماعية، والعمر.

وهدفت دراسة (Marchiori and Henkin, 2004) التعرف الى تقييم أعضاء هيئة التدريس في الكليات الطبية للولاء التنظيمي والاداء الوظيفي، مستخدمين المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت عينة الدراسة من (1121) عضوا اختيروا من (15) كلية طبية في الولايات المتحدة وكندا. نتائج الدراسة: خلصت الدراسة الى وجود علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين الولاء المعياري والاداء الوظيفي، وان هناك فروقا ذات دلالة احصائية في مستوى الولاء التنظيمي العاطفي ومدة الخدمة في التعليم العالي، ووجود علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين الولاء المستمر ومدة الخدمة في المؤسسة نفسها.

وهدفت دراسة (Somech & Bogler, 2002) فحص العلاقات بين الولاء المهني والتنظيمي للمعلم ومشاركته في اتخاذ القرار في المجالات: الاداري، الفني، والسلوك الحضاري في التعامل مع التلاميذ. جمعت البيانات باستخدام استبانة من (983) معلما من (25) مدرسة اعدادية و(27) مدرسة ثانوية في الكيان الاسرائيلي، وقسمت الاستبانة الى المجالات الاتية: (الاداري، والفني، والاتجاه نحو التلاميذ، والاتجاه نحو العمل كفريق، والاتجاه نحو المدرسة). أظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط ايجابي بين الولاء المهني والتنظيمي بالمجال الاداري. وارتباط الولاء المهني ايجابيا فقط بالمجال الفني وبالسلوك الحضاري المنظم في التعامل مع التلاميذ.

وهدفت دراسة (Joffers & Haughey, 2001) الى دراسة ونقصي العوامل الشخصية والاجتماعية والتنظيمية التي قد تؤثر على انخفاض مستوى التزام معلمي المرحلة الاعدادية في استراليا. وتم استخدام المقابلة كأداة للدراسة مع عينة (14) معلما. وقد اظهرت النتائج ان انخفاض مستوى الالتزام يرتبط بالشعور بعدم النجاح وانخفاض الثقة بالنفس لدى المعلمين. كما بينت الدراسة ان هذه المشاعر ليست واحدة بين المعلمين وان حدتها تعتمد على درجة ادراكهم لها، وان المشاعر لا تسير بشكل خطي منتظمة، بل تشهد فترات صعود وهبوط، كما بينت نتائج الدراسة ان التزام المعلمين نحو (الزملاء، يليه اولياء الامور، والمديرين، واخيرا نحو المدرسة). وبينت ان هناك فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام تعزى لمتغيرات (سنوات الخبرة، وعدد الطلاب في الفصل، واختلاف طرق التعلم لدى الطلاب، ومستوى التدريب، والعبء التعليمي).

وهدفت دراسة (Hawkins, 1998) الى معرفة توقعات مديري المدارس العليا للعوامل المؤثرة على الانتماء الفعال لديهم ودراسة تأثير متغيرات (العمر، الجنس، التثبيت في الخدمة، العمل التنظيمي، الشعور بالانصاف، والاستقلالية) على درجة الانتماء التنظيمي لدى مديري المدارس العليا في الولايات المتحدة. وتم توزيع الاستبانة على عينة مكونة من (396) مديرا. وبينت الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين الانتماء التنظيمي وكل من درجة الشعور بالانصاف، والتثبيت في الخدمة، والدعم التنظيمي والعمر.

وهدفت دراسة (Raju & Srivastava , 1994) الى دراسة العوامل التي تؤثر في درجة الانتماء التنظيمي للمعلمين. واستخدم في الدراسة مقاييس الدافعية الداخلية والرضا عن العمل وانسجام الاهداف والولاء العاطفي. وتكونت عينة الدراسة من (454) مدرسا تم انتقاؤهم عشوائيا من 28 مدرسة ثانوية من مدارس مدينة دلهي في الهند. ووجدت الدراسة ان اكثر المؤشرات دلالة على الانتماء الوظيفي هي ادراك المعلمين لمكانة التعليم، الدعم الاجتماعي، توقعات الطلاب وألياء الأمور، ودعم المديرين والزملاء.

وهدفت دراسة (Pinter and Charters ,1988) الى البحث في العلاقة بين السلوك الاداري لمديري المرحلة الاساسية والتزام المدرس مع المدرسة (الالتزام التنظيمي). وقد تم جمع البيانات من المعلمين والمديرين ضمن عينة من المدارس الابتدائية في اوريجون وواشنطن، بلغ عدد افراد العينة (524) فرداً. وظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط بعلاقة ايجابية بين السلوك الاداري للمديرين والالتزام التنظيمي للمعلمين .

جاءت هذه الدراسة (Ananchi ,1986) للتعرف إلى العلاقة بين متغيري الانتماء المهني والرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التجارة في عشرة جامعات في ولاية أريزونا الأمريكية، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين كل من

الرضا عن العمل والانتماء التنظيمي، وبينت الدراسة كذلك أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستويات الانتماء المهني تعزى لمتغير الرتبة العلمية، لصالح رتبة أستاذ دكتور.

هدفت دراسة (Moskowitz & Scanlan, 1986) إلى وصف طبيعة وأهمية مديري البرنامج التعاوني للنتقيف الصحي، والالتزام التنظيمي والمهني. وتحديد مدى فائدة الالتزام التنظيمي والالتزام المهني في تفسير الاختلافات في مدى الرضا لدى هؤلاء المختصين. وقد تم تطبيق المقاييس لعينة عنقودية من مديري البرنامج لدى خمسة افرع للتعاون الصحي. وقد جاءت النتائج متسقة مع الفرضيات المتعلقة بأهمية الالتزام المهني، تبين انه كان ذا اثر ايجابي ومستقل في مدى سرور المدراء عند انجازهم لمهامهم التنظيمية. وقد تبين وجود علاقة بين الالتزام المهني والتنظيمي لمديري التعاون الصحي، مما ساعد على زيادة فعالية المؤسسات لدى المديرين الاكاديميين.

وتكونت أدوات الدراسة من استبانة بورتر للالتزام التنظيمي، ونموذج مواز معدل من استبانة الالتزام المهني، بالإضافة الى صورة مختصرة من 10 فقرات من المقاييس الفرعية "الخاصة بالعمل" من مؤشر الوصف الوظيفي التي طورها شميث وكيندل وهولين.

وقد أظهرت النتائج فيما يتعلق بالعلاقة الملاحظة ما بين الالتزام التنظيمي والالتزام المهني والرضا الوظيفي، فتبين انه قد لا يمكننا أن نضمن الانتساب المتبادل بينها بحيث تساعدنا على تحديد دور هيئة العاملين بالتعاون الصحي في المؤسسات التعليمية. وبالفعل، يبدو ان الالتزام التضامني مع المؤسسة التعليمية والمهنة يضغط على التأثير الالتزامي فيما يتعلق بسرور مديري البرنامج في ادائهم لادوارهم. ومن الاهمية بمكان بالنسبة للمديرين الاكاديميين تلك النتيجة التي تبين انه حتى مع وجود مستويات قليلة نسبيا من الالتزام التنظيمي، فقد عبر مديرو البرنامج عن انتساب مهني قوي وسرور كبير في ادائهم لادوارهم المؤسسية.

دراسات تتعلق بالابداع:

وهدفت دراسة (Binnewies and Gromer, 2012) التعرف الى الإبداع والابتكار في العمل، ودراسة دور خصائص العمل على الابداع الشخصي في توليد الافكار الابداعية عند المعلمين، وتعزيزها وتنفيذها. اختار الباحثان عينة عشوائية عدد أفرادها (589) فرداً. وتم استخدام مقياس الانتماء التنظيمي الذي أعده كل من (Meyer and Allen) عام 1997، ومقياس القيادة التحويلية لكل من (Avolio and Bass) لعام 1995. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ايجابية بين مستويات العمل الابداعي وتعزيز الفكرة، ودعم زملاء العمل والمشرف .

هدفت دراسة (Ahmadi & Rukhsh, 2011) اختبار مظاهر الابداع في الادارة عن طريق فحص العلاقة بين مثيرات الابداع والقدرة على الابداع وتأثيرها على انجاز الابداع. تكونت عينة الدراسة من (204) من مديري مؤسسات ايرانية خاصة تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية، حيث استخدم الباحثان الاستبانة لجمع المعلومات اللازمة للدراسة.

واظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة قوية وذات دلالة بين مثيرات الابداع والقدرة على الابداع، كما توصلت الى ان هناك علاقة قوية وهامة بين القدرة على الابداع وانجاز الابداع. مع ذلك لم تبين نتائج الدراسة أي تأثير مباشر لمثيرات الابداع على انجاز الابداع. كما وصت الدراسة بانه حتى تصل المؤسسات الى اداء ابداعي عالي فانها تحتاج اولاً الى تطوير البيئة الثقافية والسلوكية المشجعة على الابداع.

وهدفت دراسة (Gilson & Shalley, 2004) التعرف على العمليات الابداعية والعوامل التي تؤثر على الانغماس فيها من قبل اعضاء فريق العمل، والتعرف كذلك على العلاقة بين كل من مظاهر تصميم المهمة، والاتجاه نحو نشاطات الفريق، وخصائص فريق العمل من ناحية، والانغماس في العمليات الابداعية من ناحية اخرى. وقد توصلت الدراسة الى عدد من النتائج، اهمها: انه كلما اعتقد اعضاء الفريق بان عملهم يتطلب ترابط في المهمات وابداعاً اكثر وكلما شاركوا في عملية حل

المشكلات الخاصة بالفريق، كلما زاد انغماسهم في العمليات الابداعية. كما ويعتبر اعضاء الفريق الذين ينغمسون اكثر في العمليات الابداعية في مناخ عمل الفريق اكثر دعما للابداع. واوصت الدراسة باجراء بحوث مستقبلية حول العوامل التي تجعل الانغماس الوظيفي في العمليات الابداعية اكثر نجاحا وجذبا للموظفين.

وهدفت دراسة (Toremén, 2003) التعرف على العوامل التي يمكن ان يستخدمها المديرون لتكوين بيئة ابداعية في المدرسة، والخصائص التي تميز المناخ التنظيمي الابداعي في منطقة جوهانسبرغ التعليمية في جنوب افريقيا . واستخدم فيه المنهج الوصفي الوثائقي بالاعتماد على الكتب والدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة .وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج منها : ان من العوامل التي تساعد المديرين على تكوين بيئة ابداعية في المدرسة (تقويم الانجازات بعدالة ،اتاحة الفرصة للعاملين على الرغبة في المجازفة ،عدم الخوف من الفشل،التعامل مع اخطاء العاملين بالتسامح والرحمة، الحد من البيروقراطية بتركيز السلطات في يد واحدة، توفير نظام اتصال يسمح بتبادل الخبرات والأفكار، وتشجيع الابداع الفردي ،تقديم الدعم النفسي،واعطاء وقت كاف للمبدعين،منح الحوافز للمبدعين ،وتوفير الامكانيات المادية اللازمة للابداع) ،كما بينت الدراسة ان الابداع يمكن تعلمه من خلال الجو المساعد والداعم.

وهدفت دراسة (Gautam ,2001) التعرف على تقنيات انتاج الافكار الابداعية، ومعوقات الابداع، وتقديم بعض الاقتراحات لتفعيل واستخدام تقنيات الابداع في المنظمات الادارية في مدينة جوهر بهرو في ماليزيا. استخدم المنهج الوصفي الوثائقي بالاعتماد على الكتب والدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة ،واسفرت الدراسة عن عدد من النتائج منها: تشتمل تقنيات انتاج الافكار الابداعية على تقديم تعاريف متعددة للمشكلة الاصلية. كما اوضحت الدراسة ان من معوقات الابداع ضعف الرغبة في طرح الاسئلة الافتراضية ،ومقاومة الافكار الجديدة .وبينت الدراسة من المقترحات لتفعيل استخدام تقنيات الابداع تجنب تقييم الافكار قبل تكوينها، وتقويم عرض الافكار، وترتيبها حسب الاولوية ،واستخدام معايير لتقويم الافكار المطروحة تتمثل في التكلفة والقبول ،والملائمة للهدف .

وهدفت دراسة (Jung ,2001) الى بحث تأثير نمطي القيادة التحويلية والقيادة التبادلية على ابداع العاملين ،ودراسة تأثير القيادة على نمط التفكير لدى العاملين ومقدرتهم على رؤية الاشياء والاحداث بطرق جديدة وابداعية. وشملت عينة الدراسة 194 طالبا جامعيًا من مختلف التخصصات الادارية في احدى الجامعات الحكومية الامريكية. وقد قسمت العينة الى 53 فريقًا، تكون كل فريق من 3-4 أفراد، وكانت نصف المجموعات تحت قيادة تحويلية، في حين كانت قيادة المجموعات الأخرى قيادة تبادلية. وخلصت الدراسة الى ان نمط القيادة التحويلية يخلق مستويات عالية من الابداع لدى الافراد، كما انه أكثر تعزيزًا للإبداع من نمط القيادة التبادلية، كما اشارت النتائج الى ان نمط القيادة التحويلية يعزز قدرة الافراد على النظر للمشكلات من زوايا جديدة ومختلفة.

وبحثت دراسة (Hoffman & Hegarty ,1993) بعض خصائص القادة في الادارة العليا وتأثيرها على الابداع بنوعيه (التقني، والاداري)،بالاضافة الى دراسة تأثير الثقافة كعامل وسيط على العلاقة بين خصائص القادة والابداع. تكونت عينة الدراسة من (430) مديرا في الادارة العليا، استجاب منهم (361)، وقد شملت العينة 97 مؤسسة صناعية في 9 بلدان صناعية هي (بلجيكا، سويسرا، السويد، فرنسا، المانيا، الدنمارك، النرويج، الولايات المتحدة، بريطانيا). بينت نتائج الدراسة أن خصائص القادة لها تأثير أكبر على ابداع العاملين من العوامل البيئية والتنظيمية خاصة عامل الخبرة . وان خاصيتي القيادة (المسح للبيئة الخارجية، التخطيط) تمثل أهمية كبرى للابداع التقني أكثر منها للابداع الاداري. كما اشارت النتائج ان للثقافة تأثيرا على الابداع الاداري، في حين ان الابداع التقني لا يتاثر بها.

وهدفت دراسة (Delbecq & Mills 1986) القاء الضوء على بعض الخصائص الرئيسية المميزة للمنظمات عالية الابداع، ومدى تطبيق هذه المنظمات لممارسات تدعم الابداع . استمرت هذه الدراسة لثلاث سنوات وشملت المئات من مديري شركات تكنولوجيا ومنظمات خدمية وصحية. واعتمد الباحث نموذج هيرت سيمون لاتخاذ القرار (1957) اساسا لتقسيم مراحل العملية الابداعية (توليد الفكرة، الدراسة الاولية للفكرة، اتخاذ القرار، التنفيذ). وحددت الدراسة لكل مرحلة مجموعة

ممارسات ادارية تميز المنظمات الابداعية .كما يتم اعطاء العاملين القدر الكافي من التدريب والوقت والمال لتنفيذ مشاريعهم على الوجه الاكمل. فجاءت النتائج لتبين ان الاختلاف بين الابداع المنخفض والابداع العالي في المنظمات هو مدى الاستعداد لمتابعة الأفكار الجديدة.

3.2 التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة الحالية، يلاحظ أنه لا توجد دراسة تناولت موضوع الدراسة الحالية بشكل مباشر، وإنما هناك بعض الدراسات التي تم عرضها تناولت جانباً أو آخر من جوانب الدراسة، ومن خلال استعراض الدراسات السابقة نلاحظ أن: جميع الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي، مما يتفق والدراسة الحالية. بينما اختلفت بعضها عن الدراسة الحالية في الأداة المستخدمة للدراسة، ففي حين استخدمت هذه الدراسة أداة الاستبيان في عملية جمع البيانات، لجأت بعض من الدراسات السابقة لمقاييس مختلفة، كدراسة علام (1993) التي استخدم فيها بالإضافة الى الاستبانة ،أداة المقابلة الحرة، وكذلك فعلت دراسة (Joffers & Haughey ,2001) بأن استخدمت أداة المقابلة.

لم تتطرق أي من الدراسات السابقة للمجتمع الذي قصده الباحثة، وهو جميع معلمي مدارس محافظة القدس، فمثلاً دراسة (فليفل) طبقت على جميع معلمي المدارس في محافظة بيت لحم. واتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في اختيار العينة بالطريقة العشوائية، عدا دراسة (Moskowitz & Scanlan,1986) التي كانت عينتها عنقودية ، حيث شملت مديري البرنامج لدى خمس أفرع للتعاون الصحي. وقد كانت عينات بعض الدراسات السابقة التي طبقت في المجال التربوي من المعلمين مثل دراسة كنعان(2014)، ودراسة اللخاوي(2008)، ودراسة العاجز وشلدان(2010)، ودراسة أبو هين(2010)، ودراسة المشاركة(2012)، ودراسة فليفل(2014). وأخرى تكونت عينتها من المديرين والمديرات مثل دراسة عياد (2010)، ودراسة بلواني(2008). وبعضها ممن تكونت عينتها من المديرين والمعلمين مثل دراسة (Pinter and Charters ,1988). في حين تكونت عينات دراسات أخرى من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية مثل دراسة سلامة (2003)، ودراسة أبو سمرة ،علاونه ،عياد (2007).

تميزت الدراسة الحالية عن سابقتها في أنها ربطت بين واقع الانتماء الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس وعلاقته بالابداع الوظيفي والتي لم تتطرق إليها أي دراسة سابقة وذلك بحد علم الباحثة. كما أنها تميزت في اتساع مجتمعها، حيث شملت على المدارس الخاصة والحكومية والمدارس التابعة للمعارف والبلدية في محافظة القدس.

الفصل الثالث:

الطريقة والإجراءات

تتاولت الباحثة في هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة، ووصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها، والأداة المستخدمة من حيث بنائها وصدقها وثباتها، كما شمل إجراءات تطبيق الدراسة، والمعالجات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

1.3 منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في دراستها للحصول على البيانات اللازمة للتعرف الى درجة الانتماء الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس من وجهة نظر المعلمين وعلاقته بإبداعهم الوظيفي.

2.3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات مدارس محافظة القدس، في الفصل الأول من العام الدراسي 2014/2015. والبالغ عددهم (5601) معلماً، موزعين على مدارس السلطة الفلسطينية، والخاصة، والتابعة لبلدية الاحتلال الاسرائيلي والمعارف، وذلك حسب آخر إحصائية صادرة عن مديرية التربية والتعليم في محافظة القدس لعام 2014/2015.

3.3 عينة الدراسة

تم اختيار أفراد العينة بالطريقة العشوائية الطبقية، وبلغ عدد أفرادها (465) فرداً، بحيث كانت ممثلة لمجتمع الدراسة، بنسبة 8.30% من مجتمع الدراسة، ويبين الجدول (1.3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة.

جدول (1.3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	158	34.0
	أنثى	307	66.0
سنوات الخبرة في التعليم	أقل من 5 سنوات	110	23.7
	من 5-10 سنوات	130	28.0
	أكثر من 10 سنوات	225	48.4
المؤهل العلمي	أدنى من بكالوريوس	37	8.0
	بكالوريوس	307	66.0
	أعلى من بكالوريوس	121	26.0
الجهة المشرفة على المدرسة	وزارة التربية والتعليم الفلسطينية	220	47.3
	خاصة	120	25.8
	المعارف والبلدية	125	26.9
التخصص	علوم طبيعية	143	30.8
	علوم إنسانية	322	69.2
مكان السكن	داخل الجدار	198	42.6
	خارج الجدار	267	57.4
جنس المدرسة	ذكور	165	35.5
	إناث	185	39.8
	مختلطة	115	24.7
المرحلة التعليمية لمدرستك	أساسية	162	34.8
	ثانوية	285	61.3
	أساسية وثانوية	18	3.9

4.3 أداة الدراسة

قامت الباحثة بإعداد أداة الدراسة وهي عبارة عن استبانة واحدة وتكونت من محورين الأول، أعد لقياس مستوى الانتماء الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس، والثانية لقياس الابداع الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس، تم بناؤها بعد الاطلاع على الأدب التربوي، والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع، وتم الاستفادة من بعض فقرات الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة مثل دراسة مروه (2006)، عياد وزميليه (2005)، الجعبري (2007)، علقم (2006)، الجعبري (2013)، سلامة (2011). وتضمنت الاستبانة مجموعة من فقرات ذات صلة بموضوعي الدراسة، إضافة الى جانب آخر في الاستبانة يتعلق بسبل تنمية الانتماء الوظيفي لدى المعلمين، ملحق رقم (1).

5.3 صدق أداة الدراسة

بعد أن قامت الباحثة ببناء الاستبانة في صورتها الأولية، وللتأكد من صدقها تم عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في المجال التربوي من جامعات: القدس والقدس المفتوحة، ومن وزارة التربية والتعليم، والبالغ عددهم (10) أفراد، ملحق رقم (2).

وبعد الاطلاع على آراء ومقترحات المحكمين تم إعادة صياغة بعض فقرات الاستبانة والتي أجمع عليها أكثر من 70% من المحكمين. حيث:

تم تعديل فقرات من القسم الثاني بالشكل الآتي:

الفقرة الاولى تم حذف "في الميدان التربوي" واستبدلت ب"معلما"، واضيف الى الفقرة الثانية "معلما"، وحذفت الفقرة الخامسة واستبدلت ب"وظيفتي في مهنة التعليم حققت لدي الرضا الوظيفي"، وحذفت الفقرة الثامنة واستبدلت ب" اشعر بأن طموحي يتحقق من خلال وظيفتي في التعليم"، كما حذفت الفقرة 13، وحذفت كلمة "عظيمة" من الفقرة 14، وحذفت الفقرة 22 واستبدلت ب"لا يؤثر مستوى راتبي كمعلم على قناعاتي بواجبات وظيفتي"، كما اضيفت فقرة " أحافظ على كل ما يعتبر سرا ويتعلق بوظيفتي".

اما فيما يتعلق بالقسم الثالث فقد حذفت الفقرة الثامنة واستبدلت ب"استخدم أساليب متنوعة في التدريس"، وحذفت الفقرة التاسعة واستبدلت ب"اعمل على توظيف الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه"، كما استبدلت الفقرة 11 ب"اعمل على تطوير معارفي باستمرار"، كما حذفت من الفقرة 18 كلمتي

"انقبل النتائج"، واستبدلت كلمة "السريع" بـ "السلس" من الفقرة 21، كما استبدلت "على التفكير الابداعي" بـ "في عملي" من الفقرة 23.

وتم تصنيف إجابات المبحوثين وفق مقياس ليكرت الخماسي، بحيث تعطى درجة "موافق جدا" 5 درجات، ويستمر التدرج لتعطى درجة "أعارض جدا درجة واحدة".

وكذلك تم التحقق من صدق الأداة بحساب معامل ارتباط بيرسون لمدى ارتباط فقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للأداة، واتضح وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية لجميع فقرات الاستبانة، ويدل على أن هناك اتساق داخلي بين الفقرات. والجدولين التاليين يبيننا قيم معاملات الارتباط ومستوى الدلالة.

جدول (2.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات استبانة

الانتماء الوظيفي

الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية
1	0.664**	0.000	10	0.660**	0.000	19	0.507**	0.000
2	0.645**	0.000	11	0.629**	0.000	20	0.583**	0.000
3	0.723**	0.000	12	0.545**	0.000	21	0.585**	0.000
4	0.659**	0.000	13	0.694**	0.000	22	0.552**	0.000
5	0.783**	0.000	14	0.635**	0.000	23	0.570**	0.000
6	0.731**	0.000	15	0.525**	0.000	24	0.739**	0.000
7	0.723**	0.000	16	0.571**	0.000	25	0.548**	0.000
8	0.723**	0.000	17	0.511**	0.000			
9	0.667**	0.000	18	0.531**	0.000			

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

جدول (3.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات استبانة

الابداع الوظيفي

الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية
1	0.583**	0.000	11	0.641**	0.000	21	0.682**	0.000
2	0.646**	0.000	12	0.686**	0.000	22	0.667**	0.000
3	0.608**	0.000	13	0.672**	0.000	23	0.532**	0.000
4	0.601**	0.000	14	0.672**	0.000	24	0.614**	0.000
5	0.677**	0.000	15	0.695**	0.000	25	0.681**	0.000
6	0.674**	0.000	16	0.554**	0.000	26	0.511**	0.000
7	0.539**	0.000	17	0.666**	0.000	27	0.646**	0.000
8	0.607**	0.000	18	0.645**	0.000	28	0.679**	0.000
9	0.614**	0.000	19	0.670**	0.000	29	0.648**	0.000
10	0.685**	0.000	20	0.629**	0.000	30	0.563**	0.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

وبهذا أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية (ملحق رقم 3) بالشكل التالي:

القسم الأول: المعلومات الشخصية، متمثل في متغيرات الدراسة المستقلة.

القسم الثاني: ويشمل جزئين، الجزء الأول: الفقرات الدالة على الانتماء الوظيفي وعددها (25) فقرة،

والجزء الثاني عبارة عن سؤال مفتوح للتعرف الى سبل تنمية الانتماء الوظيفي وتعزيزه لدى معلمي

مدارس محافظة القدس كما يقترحها المعلمون انفسهم.

القسم الثالث: الفقرات الدالة على الابداع الوظيفي وعددها (30) فقرة.

6.3 ثبات أداة الدراسة

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة (بقسميها) بحساب معامل الثبات كرونباخ ألفا على عينة الدراسة، وذلك بحساب ثبات الدرجة الكلية للأداتين، وجاء معامل الثبات للدرجة الكلية لواقع الانتماء الوظيفي(0.934)، ولواقع الإبداع الوظيفي(0.947)، وبذلك تتمتع الأداة بدرجة مرتفعة من الثبات.

7.3 متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغيرات المستقلة، وهي:

1. الجنس .
2. الخبرة :وله ثلاث مستويات (أقل من خمس سنوات ،من 5-10 سنوات ،أكثر من 10 سنوات)
3. المؤهل العلمي :وله ثلاث مستويات (أدنى من بكالوريوس ، بكالوريوس ،أعلى من بكالوريوس)
4. الجهة المشرفة :وله ثلاث مستويات (السلطة الفلسطينية ، خاصة، المعارف والبلدية).
5. التخصص: وله مستويان (علوم طبيعية،علوم انسانية).
6. مكان السكن: وله مستويان (داخل الجدار، وخارج الجدار).
7. جنس المدرسة: وله ثلاث مستويات (ذكور، إناث، مختلطة).
8. المرحلة التعليمية: وله ثلاث مستويات (أساسية، ثانوية، أساسية وثانوية).

ثانياً: المتغيرات التابعة:

- تقديرات معلمي مدارس محافظة القدس لواقع انتمائهم الوظيفي.
- تقديرات معلمي مدارس محافظة القدس لمستوى الإبداع الوظيفي لديهم.

8.3 إجراءات تطبيق الدراسة:

قامت الباحثة بالخطوات التالية في تنفيذ إجراءات الدراسة:

1. الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات التربوية المتعلقة بموضوع الدراسة.

2. تم إعداد الاستبانة بصورتها الأولية وتم التأكد من صدقها وثباتها بالطرق الاحصائية والتربوية المناسبة.
3. الحصول على كتاب تسهيل مهمة من جامعة القدس لإجراء الدراسة، ملحق رقم (4).
4. تم تحديد حجم أفراد المجتمع، ومن ثم اختيار العينة المناسبة.
5. تم التوجه الى المدارس التي تشملها العينة وتوزيع الاستبانات على معلميه.
6. بعد أن تم جمع الاستبانات، قامت الباحثة بترميزها وإدخال البيانات الى الحاسوب بإعطائها أرقاما معينة.
7. إجراء المعالجات الاحصائية المناسبة لاستخراج النتائج والتعليق عليها.

9.3 المعالجة الاحصائية:

تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام برنامج الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) (Statistical Package for Social Sciences) للإجابة عن اسئلة الدراسة وفحص فرضياتها، على النحو الآتي:

1. حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة، من خلال استجاباتهم على فقرات أداة الدراسة ومجالاتها والدرجة الكلية.
2. استخدام اختبار ت (T-test) في فحص فرضيات الدراسة، الخامسة، السادسة، التاسعة، الثالثة عشر والرابعة عشر.
3. استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) في فحص فرضيات الدراسة الثالثة، الرابعة، السابعة، الثامنة، العاشرة، الحادية عشر، الثانية عشر، والخامسة عشر.
4. استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لفحص الفرضية السابعة عشر.
5. حساب معامل الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) للتحقق من ثبات الأداة.
6. اختبار (LSD) للمقارنات البعدية.

الفصل الرابع:

نتائج الدراسة

1.4 تمهيد

تضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة، التي توصلت إليها الباحثة عن موضوع الدراسة وهو " واقع الانتماء الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس وعلاقته بإبداعهم الوظيفي " وبيان هذا الواقع في ظل متغيرات الدراسة، وتحليل البيانات الإحصائية التي تم الحصول عليها. وحتى يتم تحديد درجة استجابة أفراد عينة الدراسة من خلال قيم المتوسطات الحسابية تم اعتماد المقياس الوزني التالي، الجدول رقم (1.4):

الجدول رقم (1.4): المقياس الوزني لدرجة الاستجابة.

الدرجة	مدى متوسطها الحسابي
منخفضة	2.33 فأقل
متوسطة	2.34-3.67
عالية	3.68 فأعلى

2.4 نتائج أسئلة الدراسة:

1.2.4 نتائج السؤال الأول للدراسة :

ما واقع الانتماء الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس على فقرات الاستبانة التي تعبر عن واقع انتمائهم الوظيفي، كما هو مبين في جدول (2.4).

جدول (2.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم

الوظيفي

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	الرقم
عالية	0.59	4.44	التزم بأخلاقيات المهنة) أثناء أدائي عملي	17
عالية	0.71	4.38	أحرص على نجاح رسالتي "كمعلم" في هذه المدرسة	18
عالية	0.69	4.32	أحترم نفسي كون وظيفتي من أنبل الوظائف	13
عالية	0.71	4.32	أحافظ على كل ما يعتبر سراً ويتعلق بوظيفتي	25
عالية	0.74	4.29	أبين لأصدقائي أن مهنة المعلم مهنة تستحق الاحترام.	14
عالية	0.72	4.28	أحرص على تقديم المساعدة المهنية لزملائي في العمل	15
عالية	0.69	4.26	اعتبر وظيفتي جزءاً مهماً في حياتي	10
عالية	0.71	4.25	لدي الدافعية لتقديم الأفضل أثناء قيامي بوظيفتي	4
عالية	0.71	4.20	تتطابق قيم مهنة التعليم مع قيم الشخصية	11
عالية	0.68	4.15	لدي استعداد لتقديم مجهود أكبر من المطلوب لتحقيق أهداف وظيفتي.	9
عالية	0.79	4.13	أشعر بالارتياح أثناء قيامي بوظيفتي معلماً	1
عالية	0.75	4.09	أقدم مصلحة وظيفتي على مصلحتي الشخصية في العمل	12
عالية	0.86	4.03	أشعر بالفخر عندما أخبر الآخرين أنني اعمل معلماً	6
عالية	0.85	4.02	اعتبر أية إساءة لوظيفتي هي إساءة لي شخصياً	22
عالية	0.88	4.01	اتخذت قراراً صائباً عندما قبلت العمل معلماً بهذه المدرسة	7
عالية	1.02	3.94	اعتبر وظيفتي من أفضل الوظائف في المجتمع	2
عالية	0.97	3.92	لا يؤثر مستوى راتبي كمعلم على قناعاتي بواجبات وظيفتي	21
عالية	0.94	3.91	لا مانع لدي من التأخر بعد انتهاء الدوام إذا لزم الأمر	19
عالية	0.87	3.89	أشعر بان لي احترامي في المجتمع كوني معلماً	20
عالية	0.89	3.86	وظيفتي معلماً في هذه المدرسة من مصادر سعادتي	3
عالية	0.90	3.83	وظيفتي في مهنة التعليم حققت لدي الرضا الوظيفي	5
عالية	0.98	3.81	أشعر بالنشاط والحيوية بسبب كوني معلماً	24
عالية	1.01	3.76	لدي استعداد للعمل وقتاً إضافياً في المدرسة ضمن مهام وظيفتي	23
عالية	1.10	3.74	لا أفكر في التقاعد المبكر من وظيفتي	16
متوسطة	1.01	3.67	أشعر بأن طموحي يتحقق من خلال وظيفتي في مهنة التعليم	8
عالية	0.52	4.06	الدرجة الكلية	

يلاحظ من (2.4) الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدي لواقع انتمائهم الوظيفي أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية(4.06) وانحراف معياري (0.52). وهذا يدل على أن واقع الانتماء الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس جاء بدرجة عالية.

كما تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (2.4) أن (24) فقرة جاءت بدرجة عالية، وفقرة واحدة جاءت بدرجة متوسطة. وحصلت الفقرة " التزم بأخلاقيات المهنة (الوظيفة) أثناء أدائي عملي" على أعلى متوسط حسابي، وقدره (4.44)، يليها فقرة " أحرص على نجاح رسالتي كمعلم في هذه المدرسة " بمتوسط حسابي (4.38). وحصلت الفقرة " أشعر بأن طموحي يتحقق من خلال وظيفتي في مهنة التعليم " على أقل متوسط حسابي (3.67)، وهي الفقرة الوحيدة التي جاءت بدرجة متوسطة.

2.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع انتمائهم الوظيفي باختلاف متغيرات الدراسة: الجنس، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، الجهة المشرفة، التخصص، مكان السكن، جنس المدرسة، المرحلة التعليمية؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني تم فحص الفرضيات الصفرية التالية المنبثقة عنه:

نتائج فحص الفرضية الصفرية الأولى:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة

من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع انتمائهم الوظيفي تعزى لمتغير الجنس ".

تم فحص الفرضية الصفرية الأولى باستخدام اختبار "ت"، وبيئها الجدول رقم (3.4).

جدول (3.4): نتائج اختبار "ت" لاستجابة أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي

حسب متغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
ذكر	158	4.02	0.57	1.28	0.20
أنثى	307	4.08	0.49		

يتبين من خلال الجدول (3.4) أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (1.28)، ومستوى الدلالة (0.20)، أي أنه لا توجد فروق دالة احصائياً في واقع الانتماء الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس يعزى لمتغير الجنس. وبذلك تم قبول الفرضية الأولى.

نتائج فحص الفرضية الصفرية الثانية:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع انتمائهم الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة".
ولفحص الفرضية الصفرية الثانية تم حساب المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير سنوات الخبرة، الجدول (4.4).

جدول (4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع

انتمائهم الوظيفي حسب متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	110	3.99	0.52
من 5-10 سنوات	130	4.05	0.53
10 سنوات فأكثر	225	4.09	0.53

يلاحظ من الجدول رقم (4.4) وجود فروق ظاهرية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير سنوات الخبرة، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، كما يظهر في الجدول (5.4):

جدول(5.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي

حسب متغير سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.81	2	0.41	1.47	0.23
داخل المجموعات	126.91	462	0.28		
المجموع	127.72	464			

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية(1.47) ومستوى الدلالة (0.23) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع انتمائهم الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وبذلك تم قبول الفرضية الثانية.

نتائج فحص الفرضية الصفرية الثالثة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع انتمائهم الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي".
ولفحص الفرضية الصفرية الثالثة تم حساب المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي. ويبينها الجدول رقم (6.4).

جدول (6.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع

انتمائهم الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أدنى من بكالوريوس	37	4.37	0.49
بكالوريوس	307	4.06	0.49
أعلى من بكالوريوس	121	3.97	0.58

يلاحظ من الجدول رقم (6.4) وجود فروق ظاهرية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، كما يظهر في الجدول (7.4).

جدول (7.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	4.56	2	2.28	8.56	0.00
داخل المجموعات	123.15	462	0.27		
المجموع	127.72	464			

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية (8.56) ومستوى الدلالة (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) أي أنه توجد فروق دالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام اختبار LSD للفروق البعدية، الجدول (8.4).

الجدول (8.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	الفروق في المتوسطات	المتغيرات
0.00	0.32*	بكالوريوس
0.00	0.40*	أعلى من بكالوريوس
0.00	-0.32*	أدنى من بكالوريوس
0.12	0.08	أعلى من بكالوريوس
0.00	-0.40*	أدنى من بكالوريوس
0.12	-0.08-	بكالوريوس

يتبين من القيم الواردة في الجدول أن الفروق كانت بين أعلى من بكالوريوس وأدنى من بكالوريوس لصالح أدنى من بكالوريوس، وبين بكالوريوس وأدنى من بكالوريوس لصالح بكالوريوس، وبذلك تم رفض الفرضية الثالثة.

نتائج فحص الفرضية الصفرية الرابعة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع انتمائهم الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة الجهة المشرفة على المدرسة".

ولفحص الفرضية الصفرية الرابعة تم حساب المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير الجهة المشرفة على المدرسة، الجدول رقم (9.4).

جدول (9.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير الجهة المشرفة على المدرسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجهة المشرفة على المدرسة
0.51	4.11	220	وزارة التربية
0.54	4.04	120	خاصة
0.53	3.99	125	المعارف/البلدية

يلاحظ من الجدول رقم (9.4) وجود فروق ظاهرية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير الجهة المشرفة على المدرسة، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، كما يظهر في الجدول (10.4).

جدول(10.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير الجهة المشرفة على المدرسة

مستوى الدلالة	قيمة "ف" المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.16	1.84	0.50	2	1.01	بين المجموعات
		0.27	462	126.71	داخل المجموعات
			464	127.71	المجموع

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية (1.84) ومستوى الدلالة (0.16) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي تعزى لمتغير الجهة المشرفة على المدرسة، وبذلك تم قبول الفرضية الرابعة.

نتائج فحص الفرضية الصفرية الخامسة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع انتمائهم الوظيفي تعزى لمتغير التخصص".
تم فحص الفرضية الصفرية الخامسة باستخدام اختبار "ت"، الجدول رقم (11.4).

جدول (11.4): نتائج اختبار "ت" لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي

حسب متغير التخصص

مستوى الدلالة	قيمة "t"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التخصص
0.06	1.87	0.54	3.99	143	علوم طبيعية
		0.52	4.09	322	علوم إنسانية

يتبين من خلال (11.4) أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (1.87)، ومستوى الدلالة (0.06)، أي أنه لا توجد فروق دالة احصائياً بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي تعزى لمتغير التخصص. وبذلك تم قبول الفرضية الخامسة.

نتائج فحص الفرضية الصفريّة السادسة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع انتمائهم الوظيفي تعزى لمتغير مكان السكن".
تم فحص الفرضية الصفريّة السادسة من خلال اختبار "ت". الجدول رقم (12.4).

جدول (12.4): نتائج اختبار "ت" لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير مكان السكن

مكان السكن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
داخل الجدار	198	4.08	0.48	0.62	0.53
خارج الجدار	267	4.05	0.55		

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (0.62)، ومستوى الدلالة (0.53)، أي أنه لا توجد فروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي تعزى لمتغير مكان السكن، وبذلك تم قبول الفرضية السادسة.

نتائج فحص الفرضية الصفريّة السابعة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع انتمائهم الوظيفي تعزى لمتغير جنس المدرسة".
ولفحص الفرضية الصفريّة السابعة تم حساب المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير جنس المدرسة، كما هو مبين في جدول (13.4).

جدول (13.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير جنس المدرسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	جنس المدرسة
0.53	4.03	165	ذكور
0.51	4.06	185	إناث
0.54	4.09	115	مختلطة

يلاحظ من الجدول رقم (13.4) وجود فروق ظاهرية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير جنس المدرسة، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في جدول (14.4).

جدول (14.4): نتائج تحليل التباين الأحادي للتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير جنس المدرسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.34	2	0.17	0.61	0.54
داخل المجموعات	127.38	462	0.28		
المجموع	127.72	464			

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية (0.61) ومستوى الدلالة (0.54) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي تعزى لمتغير جنس المدرسة، وبذلك تم قبول الفرضية السابعة.

نتائج فحص الفرضية الصفريّة الثامنة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع انتمائهم الوظيفي تعزى لمتغير المرحلة التعليمية".
ولفحص الفرضية الصفريّة الثامنة تم حساب المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير المرحلة التعليمية، الجدول رقم (15.4).

جدول (15.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير المرحلة التعليمية

المرحلة التعليمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أساسية	162	4.12	0.51
ثانوية	285	4.02	0.53
أساسية وثانوية	18	4.12	0.48

يلاحظ من الجدول رقم (15.4) وجود فروق ظاهرية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير المرحلة التعليمية، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول رقم (16.4).

جدول (16.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير المرحلة التعليمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.02	2	0.51	1.85	0.16
داخل المجموعات	126.70	462	0.27		
المجموع	127.72	464			

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية (1.85) ومستوى الدلالة (0.15) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي تعزى لمتغير المرحلة التعليمية، وبذلك تم قبول الفرضية الثامنة.

3.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

ما أهم الاقتراحات التي تراها مناسبة لتنمية الانتماء الوظيفي وتعزيزه لدى معلمي مدارس محافظة القدس؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال المفتوح حول الاقتراحات المناسبة لتنمية الانتماء الوظيفي وتعزيزه لدى معلمي مدارس محافظة القدس، كما تظهر في الجدول رقم (17.4).

جدول (17.4): التكرارات والنسب المئوية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للاقتراحات المناسبة لتنمية الانتماء الوظيفي وتعزيزه لدى معلمي هذه المدارس مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	العدد	النسبة المئوية
3	زيادة الرواتب والحوافز المادية	104	22.4
13	تقديم الحوافز للمعلمين بما يتوافق وجهوده	64	13.8
6	احترام وتقدير الوظيفة والموظف من قبل الإدارة والمجتمع	54	11.6
12	عمل دورات تدريبية وتأهيلية باستمرار لتطوير قدرات المعلمين المهنية	39	8.4
1	الاحترام المتبادل بين المعلمين والمدراء وتنمية الحب والتفاهم	33	7.1
7	تقليص عدد الطلبة في الصف الواحد وتقليص عدد الحصص للمعلم	28	6.0
5	أن يكون المعلمين متخصصين في مجالات التربية والتعيين حسب التخصص	23	4.9
17	القيام بنشاطات لامنهجية بشكل أكبر	22	4.7
2	تعزيز أوقات المعلم وتوفير المواد اللازمة واعطاء الحرية المطلقة للمعلم	21	4.5

4.1	19	إقامة مشاريع سكنية لتوفير الاستقرار والراحة للمعلمين	15
3.9	18	عمل هيكلية جديدة للتعليم وتغيير المنهاج	16
3.9	18	توفير الوسائل التعليمية الحديثة في المدارس	9
3.9	18	ايجاد البيئة التعليمية المناسبة	21
3.7	17	عمل رقابة على المعلمين بهدف التطوير المهني ومواكبة الجديد	20
3.4	16	تطوير المعلمين من أجل زيادة طموحة	8
3.4	16	الغاء الترفيع التلقائي وغيرها	23
3.0	14	رفع الكفاءات والقدرات لدى المعلمين لرفع مستوى التعليم	19
3.0	14	زيادة دافعية المعلمين والطلاب في نفس الوقت	4
2.8	13	توفير الأمان الوظيفي للمعلمين	14
2.8	13	زيادة التحصيل العلمي وتوفير منح دراسية للمعلمين	18
2.8	13	إشراك المعلمين في اتخاذ القرارات الإدارية في المدرسة	22
2.4	11	المحافظة على أخلاقيات المهنة	10
2.2	10	تنمية الوازع الديني والوظيفي لدى المعلمين	11

على الرغم من الدرجة المرتفعة لمستوى الانتماء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة، والتي ظهرت من خلال استجاباتهم عن سؤال الدراسة الأول، إلا أن معلمي مدارس محافظة القدس رغبوا في أن يكون هذا الانتماء مرتفعاً بشكل أكبر، أو أن يحافظوا على مستواه المرتفع من خلال ما طرحوه وأشاروا إليه في استجاباتهم عن سؤال الدراسة الثالث، والمتعلق بسبل تنمية الانتماء الوظيفي لديهم وتعزيزه.

ويلاحظ من الجدول السابق، والذي يشير الى الأعداد والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على اقتراحاتهم لتنمية وتعزيز الانتماء الوظيفي لديهم، أن هناك العديد من الاقتراحات، والتي حصلت على تأكيد العديد منهم، وجاءت تكراراتها مرتفعة، فمثلاً الاقتراح المتعلق بزيادة الرواتب

والحوافز المادية " حصل على أعلى نسبة مئوية من الاستجابات، (104) تكرار، بنسبة مئوية مقارنها (22.4)، يليه الاقتراح المتعلق بتقديم الحوافز للمعلمين بما يتوافق وجهودهم " بنسبة 13.8%، يليه الاقتراح المتعلق باحترام وتقدير الوظيفة والموظف من قبل الإدارة والمجتمع " بنسبة 11.6%. وجاء الاقتراح المتعلق بتنمية الوازع الديني والوظيفي لدى المعلمين " على أقل نسبة مئوية ومقارنها (2.2%).

4.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: ما واقع الإبداع الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس كما يراه المعلمون أنفسهم؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الرابع قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات الاستبانة الدالة على الإبداع الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس، ويبينها الجدول رقم (18.4).

جدول (18.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ابداعهم الوظيفي.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
26	تسود العلاقات الودية بيني وبين زملائي في العمل	4.35	0.68	عالية
18	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال	4.31	0.59	عالية
21	امتلك القدرة على الانتقال السلس من فكرة إلى أخرى	4.29	0.58	عالية
3	أشجع الطلبة على الإبداع حين التعامل مع القضايا التربوية.	4.28	0.60	عالية
7	لا أتردد في تغيير موقفي عندما اقتنع بعدم صحته.	4.27	0.66	عالية
8	أستخدم أساليب متنوعة في التدريس.	4.26	0.59	عالية
11	أعمل على تطوير معارفي باستمرار	4.25	0.64	عالية
4	اطلع على تجارب الآخرين الإبداعية لتوظيفها داخل المدرسة.	4.21	0.64	عالية
19	استطيع تغيير خطة عملي بسرعة حسب المواقف	4.20	0.65	عالية
1	أسعى إلى طرح أفكار إبداعية جديدة في عملي	4.17	0.60	عالية

عالية	0.73	4.17	استشير زملائي للمساهمة في حل مشكلات العمل	30
عالية	0.55	4.15	لدي القدرة على النظر للأشياء من زوايا مختلفة.	10
عالية	0.62	4.15	لدي القدرة على تنظيم أفكارى.	15
عالية	0.55	4.13	أضع رؤية واضحة لتحقيق الأهداف المنشودة	2
عالية	0.62	4.13	لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة في مجال وظيفتي.	6
عالية	0.60	4.12	لدي القدرة على تقديم حلول متنوعة للمشكلات التي تواجهني في العمل.	12
عالية	0.57	4.12	أبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة لحلول مشكلات العمل.	13
عالية	0.65	4.10	استخدم استراتيجيات مختلفة لتنمية قدراتي الإبداعية	22
عالية	0.61	4.10	استطيع تحديد الجوانب السلبية في كل عمل أقوم به	28
عالية	0.73	4.09	بإمكاني الخروج عن المألوف في أدائي لوظيفتي	20
عالية	0.66	4.09	أقوم بجمع معلومات عن المشكلة التي تواجهني في عملي قبل البت بها	27
عالية	0.62	4.07	لدي القدرة على تحليل مهام العمل.	14
عالية	0.69	4.06	استطيع وضع الخطط المستقبلية للتطوير في وظيفتي	25
عالية	0.65	4.06	أعيأبعاد مشكلات عملي منذ بدايتها	29
عالية	0.60	4.05	اعمل على وضع المقترحات موضع التنفيذ	17
عالية	0.59	4.04	اخطط لمواجهة مشكلات العمل المتوقع حدوثها لحلها.	5
عالية	0.67	4.03	أعمل على توظيف الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه.	9
عالية	0.70	4.02	استطيع أن أعطي أفكارا كثيرة في وقت محدد	24
عالية	0.76	3.98	استثمر التكنولوجيا الحديثة في عملي	23
عالية	0.77	3.97	أفضل التجربة والخوض في مجالات جديدة غير مألوفة من قبل الآخرين.	16
عالية	0.40	4.14	الدرجة الكلية	

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على واقع الإبداع الوظيفي لديهم أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.14) وانحراف معياري (0.40) وهذا يدل على أن واقع الإبداع الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس جاءت بدرجة عالية.

كما تشير النتائج في الجدول رقم (17.4) أن جميع الفقرات الدالة على الإبداع الوظيفي جاءت بدرجة عالية. وحصلت الفقرة " تسود العلاقات الودية بيني وبين زملائي في العمل " على أعلى متوسط حسابي وقدره (4.35)، يليها الفقرة " أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال " بمتوسط حسابي وقدره (4.31). وحصلت الفقرة " أفضل التجربة والخوض في مجالات جديدة غير مألوفة من قبل الآخرين " على أقل متوسط حسابي (3.97)، يليها الفقرة " استثمر التكنولوجيا الحديثة في عملي " بمتوسط حسابي (3.98).

5.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع إبداعهم الوظيفي باختلاف المتغيرات التالية: الجنس، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، الجهة المشرفة، التخصص، مكان السكن، جنس المدرسة، المرحلة التعليمية؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الخامس تم فحص الفرضيات الصفرية التالية المنبثقة عنه:

نتائج فحص الفرضية الصفرية التاسعة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع إبداعهم الوظيفي تعزى لمتغير الجنس "

تم فحص الفرضية الصفرية التاسعة باستخدام اختبار "ت"، الجدول رقم (19.4).

جدول (19.4): نتائج اختبار "ت" لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
ذكر	158	4.22	0.38	3.09	0.002
أنثى	307	4.10	0.41		

يتبين من خلال الجدول (19.4) أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (3.09)، ومستوى الدلالة (0.002)، أي أنه توجد فروق دالة احصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الإبداع الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، وكانت الفروق لصالح الذكور. وبذلك تم رفض الفرضية التاسعة.

نتائج فحص الفرضية الصفرية العاشرة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع إبداعهم الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة" ولفحص الفرضية الصفرية العاشرة تم حساب المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير سنوات الخبرة، الجدول رقم (20.4).

جدول (20.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	110	4.10	0.42
من 5-10 سنوات	130	4.20	0.38
10 سنوات فأكثر	225	4.13	0.40

يلاحظ من الجدول رقم (20.4) وجود فروق ظاهرية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي محافظة القدس لواقع إبداعهم الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول رقم (21.4).

جدول(21.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.67	2	0.34	2.09	0.12
داخل المجموعات	74.54	462	0.16		
المجموع	75.21	464			

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية (2.09) ومستوى الدلالة (0.12)، وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وبذلك تم قبول الفرضية العاشرة.

نتائج فحص الفرضية الحادية الصفرية عشر:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع إبداعهم الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي" ولفحص الفرضية الصفرية الحادية عشر تم حساب المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي، الجدول رقم (22.4).

جدول (22.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أدنى من بكالوريوس	37	4.26	0.44
بكالوريوس	307	4.11	0.40
أعلى من بكالوريوس	121	4.17	0.41

يلاحظ من الجدول رقم (22.4) وجود فروق ظاهرية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، كما يظهر في الجدول رقم (23.4).

جدول(23.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.83	2.00	0.42	2.58	0.08
داخل المجموعات	74.38	462.00	0.16		
المجموع	75.21	464.00			

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية (2.58) ومستوى الدلالة (0.08)، وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الإبداع الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وبذلك تم قبول الفرضية الحادية عشر.

نتائج فحص الفرضية الصفرية الثانية عشر:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع إبداعهم الوظيفي تعزى لمتغير الجهة المشرفة على المدرسة"

ولفحص الفرضية الصفرية الثانية عشر تم حساب المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الإبداع الوظيفي حسب متغير الجهة المشرفة على المدرسة، الجدول رقم (24.4).

جدول (24.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير الجهة المشرفة على المدرسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجهة المشرفة على المدرسة
0.39	4.13	220	وزارة التربية
0.43	4.14	120	خاصة
0.40	4.16	125	المعارف/البلدية

يلاحظ من الجدول رقم (24.4) وجود فروق ظاهرية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الإبداع الوظيفي تعزى لمتغير الجهة المشرفة على المدرسة، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول رقم (25.4).

جدول(25.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير الجهة المشرفة على المدرسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.06	2	0.03	0.19	0.82
داخل المجموعات	75.15	462	0.16		
المجموع	75.21	464			

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية (0.19) ومستوى الدلالة (0.82)، وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الإبداع الوظيفي تعزى لمتغير الجهة المشرفة على المدرسة، وبذلك تم قبول الفرضية الثانية عشر.

نتائج فحص الفرضية الصفرية الثالثة عشر:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع إبداعهم الوظيفي تعزى لمتغير التخصص".
تم فحص الفرضية الصفرية الثالثة عشر من خلال اختبار "ت"، الجدول رقم (26.4).
جدول (26.4): نتائج اختبار "ت" لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير التخصص

التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
علوم طبيعية	143	4.06	0.42	2.75	0.006
علوم إنسانية	322	4.17	0.39		

يتبين من خلال الجدول (26.4) السابق أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (2.754)، ومستوى الدلالة (0.006)، أي أن الفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير التخصص هي فروق دالة إحصائية، وكانت الفروق لصالح العلوم الإنسانية. وبذلك تم رفض الفرضية الثالثة عشر.

نتائج فحص الفرضية الرابعة عشر: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع إبداعهم الوظيفي تعزى لمتغير مكان السكن".

تم فحص الفرضية الصفرية الرابعة عشر باستخدام اختبار "ت"، الجدول رقم (27.4).

جدول (27.4): نتائج اختبار "ت" لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير مكان السكن

مكان السكن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
داخل الجدار	198	4.11	0.43	1.30	0.19
خارج الجدار	267	4.16	0.38		

يتبين من خلال الجدول (27.4) أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (1.30)، ومستوى الدلالة (0.19)، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الإبداع الوظيفي تعزى لمتغير مكان السكن. وبذلك تم قبول الفرضية الرابعة عشر.

نتائج فحص الفرضية الصفرية الخامسة عشر:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع إبداعهم الوظيفي تعزى لمتغير جنس المدرسة" ولفحص الفرضية الصفرية الخامسة عشر تم حساب المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير جنس المدرسة، الجدول رقم (28.4).

جدول (28.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الإبداع الوظيفي حسب متغير جنس المدرسة

جنس المدرسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكور	165	4.22	0.35
إناث	185	4.05	0.39
مختلطة	115	4.17	0.46

يلاحظ من الجدول رقم (28.4) وجود فروق ظاهرية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الإبداع الوظيفي تعزى لمتغير جنس المدرسة، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول رقم (29.4).

جدول (29.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير جنس المدرسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2.72	2	1.36	8.67	0.00
داخل المجموعات	72.49	462	0.16		
المجموع	75.21	464			

يلاحظ أن قيمة F للدرجة الكلية (8.67) ومستوى الدلالة (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أي أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الإبداع الوظيفي تعزى لمتغير جنس المدرسة، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية، الجدول رقم (30.4).

الجدول (30.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حسب متغير جنس المدرسة

مستوى الدلالة	الفروق في المتوسطات	المتغيرات	
		ذكور	إناث
0.00	0.17*	ذكور	إناث
0.24	0.06	مختلطة	
0.00	-0.17*	ذكور	إناث
0.01	-0.17*	مختلطة	
0.24	-0.06	ذكور	مختلطة
0.01	0.17*	إناث	

يتبين من خلال القيم الواردة في الجدولين (30.4)، (29.4)، أن الفروق جاءت بين مدارس الاناث والذكور لصالح مدارس الذكور، وبين مدارس الذكور والمختلطة لصالح المختلطة، وبذلك تم رفض الفرضية الخامسة عشر.

نتائج فحص الفرضية الصفرية السادسة عشر:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع ابداعهم الوظيفي تعزى لمتغير المرحلة التعليمية" ولفحص الفرضية الصفرية السادسة عشر تم حساب المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع الإبداع الوظيفي حسب متغير المرحلة التعليمية، الجدول رقم (31.4).

جدول (31.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير المرحلة التعليمية

المرحلة التعليمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أساسية	162	4.19	0.41
ثانوية	285	4.12	0.39
أساسية وثانوية	18	4.06	0.46

يلاحظ من الجدول رقم (31.4) وجود فروق ظاهرية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الإبداع الوظيفي تعزى لمتغير المرحلة التعليمية، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، كما يظهر في الجدول رقم (32.4).

جدول (32.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير المرحلة التعليمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.69	2	0.35	2.15	0.18
داخل المجموعات	74.51	462	0.16		
المجموع	75.21	464			

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية (2.15) ومستوى الدلالة (0.18)، وهي أكبر من مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$)، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الإبداع الوظيفي تعزى لمتغير المرحلة التعليمية، وبذلك تم قبول الفرضية السادسة عشر.

6.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال السادس:

هل توجد علاقة ارتباطية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع انتمائهم الوظيفي والإبداع الوظيفي لديهم؟

تمت الاجابة عن سؤال الدراسة السادس من خلال فحص الفرضية الصفرية التالية المنبثقة عنه:
نتائج فحص الفرضية السابعة عشر:

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع انتمائهم الوظيفي والإبداع الوظيفي لديهم. للتعرف الى طبيعة العلاقة الارتباطية بين متغيري الانتماء الوظيفي والابداع الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس، قامت الباحثة بحساب مستوى هذه العلاقة من خلال معامل ارتباط بيرسون (ر) والدلالة الإحصائية، الجدول رقم (33.4).

جدول رقم (33.4): معامل ارتباط بيرسون والدلالة الإحصائية بين واقع الانتماء الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس من وجهة نظرهم، والإبداع الوظيفي لديهم، وكذلك الدلالة الإحصائية.

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط (ر)	الدلالة الإحصائية
الانتماء الوظيفي	0.486	*0.000
الإبداع الوظيفي		

يتبين من الجدول (33.4) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين هي (0.486)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.000). لذا يتم رفض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متغيري الانتماء الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس والإبداع الوظيفي لديهم.

3.4 ملخص نتائج الدراسة:

- جاءت تقديرات معلمي مدارس محافظة القدس لواقع الانتماء الوظيفي على الدرجة الكلية بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي (4.06)، وانحراف معياري (0.52).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الانتماء الوظيفي تعزى للمتغيرات الآتية: الجنس، سنوات الخبرة، الجهة المشرفة على المدرسة، التخصص، مكان السكن، جنس المدرسة، والمرحلة التعليمية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الانتماء الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح فئة أدنى من بكالوريوس.
- من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال المفتوح حول الاقتراحات المناسبة لتنمية وتعزيز الانتماء الوظيفي لدى معلمي هذه المدارس، تبين أن الفقرة "زيادة الرواتب والحوافز المادية" حصلت على أعلى نسبة مئوية يليها الفقرة "تقديم الحوافز للمعلمين بما يتوافق وجهوده" ثم الفقرة "احترام وتقدير الوظيفة والموظف من قبل الإدارة والمجتمع"، بينما حصلت الفقرة "تنمية الوازع الديني والوظيفي لدى المعلمين" على أقل نسبة مئوية.
- جاءت تقديرات معلمي مدارس محافظة القدس لواقع الابداع الوظيفي على الدرجة الكلية بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي (4.14)، وانحراف معياري (0.886).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الابداع الوظيفي تعزى للمتغيرات الآتية: سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الجهة المشرفة على المدرسة، التخصص، مكان السكن، والمرحلة التعليمية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الابداع الوظيفي تعزى لمتغير الجنس وكانت الفروق لصالح الذكور، ولمتغير التخصص وكانت الفروق لصالح العلوم الإنسانية، ولمتغير جنس المدرسة وكانت الفروق لصالح مدارس الذكور والمختلطة.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين واقع الانتماء الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس والابداع الوظيفي لديهم، وهي علاقة طردية متوسطة ودالة احصائياً.

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

تضمن هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة التي توصلت إليها الباحثة وفقاً لأسئلتها وفرضياتها، ثم عرضاً للتوصيات، إضافة إلى مقترحات لدراسات مستقبلية ذات علاقة.

1.5 مناقشة نتائج الدراسة

1.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما واقع الانتماء الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس؟

جاءت تقديرات معلمي المدارس في محافظة القدس لواقع انتمائهم الوظيفي على الدرجة الكلية "عالية"، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.06) وبانحراف معياري (0.52). وتعزو الباحثة إلى أنه قد يكون السبب الرئيس في ارتفاع درجة الانتماء الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس، إلى كون التعليم رسالة كبيرة وأمانة عظيمة، وخاصة وأن مدينة القدس تحت سيطرة الاحتلال، كباقي مناطق السلطة الفلسطينية، مع فارق الاستهداف والبعث الديني. وعليه فقد يعزى ارتفاع مستوى الانتماء الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس لشعورهم باستهداف هذه المدينة من قبل الاحتلال، مما دفعهم للتمسك بما يقدرون عليه من تنشئة الأجيال والحفاظ على مستوى تعليمي يليق بهذه المدينة المقدسة. فالانخراط في مؤسساتنا التعليمية جزء من النهوض بأعباء هذه الشعب في ظل ظروفه، بعلم وبصيرة.

كما ترى الباحثة أنه من الممكن أن يكون السبب يعود لعوامل أخرى، قد تلعب دوراً بارزاً في تعزيز روح الانتماء الوظيفي لدى المعلمين في هذه المؤسسات التعليمية، مثل الحصول على الحوافز والرواتب العالية التي تساعدهم في الاحتفاظ بمهنة التعليم و الاعتزاز بها، ولا يزال يدرك العديد من المعلمين، أنها من أسمى المهن والوظائف، فبالرغم من كل الظروف، إلا أن هناك من المعلمين من يفتخر بهذه المهنة بغض النظر عن المردود المادي، أو السلوكيات غير المرغوبة من الطلبة. وعليه

يمكن القول ان المركز الاجتماعي لوظيفة المعلم، وما توفره له من احترام في المجتمع، بشكل عام، من العوامل التي تحقق ذلك الانتماء، وتؤدي الى ارتفاع مستواه لديهم، كما جاء في نتائج هذه الدراسة. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبو سمرة، علاونه، وعياد (2007)، دراسة جعارة (2010)، دراسة عياد (2010)، ودراسة فليفل (2015). وتختلف النتيجة مع نتيجة دراسة (Azeem,2010)، ودراسة (Ramay & Ramay, 2012).

وقد جاءت جميع مجالات واقع الانتماء الوظيفي بدرجة "عالية"، ما عدا المجال الثامن الذي ينص على أن "أشعر بأن طموحي يتحقق من خلال وظيفتي في مهنة التعليم"، في حين أن مجال "الترحم بأخلاقيات المهنة (الوظيفة) أثناء أدائي عملي" جاء بالمرتبة الأولى مقارنة مع المجالات الأخرى. وترى الباحثة أنه يستدل من ذلك أن هناك متابعة وإشراف مستمر على سلوكيات المعلمين من قبل وزارة التربية والتعليم، حيث أن المعلمين يحترمون القوانين والأنظمة ويمارسون أخلاقيات العمل تجاهها حفاظا على عملهم ولإدراكهم أن بهذا تتيسر الأمور ويحققون الأهداف ويكونون قدوة حسنة للآخرين (فليفل، 2015).

2.1.5 مناقشة نتائج فحص الفرضيات المنبثقة عن السؤال الثاني:

هل تختلف متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الانتماء الوظيفي باختلاف متغيرات الدراسة: الجنس، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، الجهة المشرفة، التخصص، مكان السكن، جنس المدرسة، المرحلة التعليمية؟

1.2.1.5 مناقشة نتيجة فحص الفرضية الصفرية الأولى، والتي نصها:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الانتماء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس"

اظهرت نتائج اختبار "ت" لاستجابة أفراد عينة الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي تبعا لمتغير الجنس. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سلامة (2003)، ودراسة أبو سمرة، علاونه، وعياد (2007)، ودراسة عياد (2010)، ودراسة فليفل (2015)، ودراسة (Ramay & Ramay, 2012) وتختلف النتيجة مع نتيجة دراسة (Celik,2007).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى أن الانتماء إلى أي شيء سواء أكان شخصاً أو فكرة، أو عقيدة يعني الانتساب إليها بغض النظر عن الجنس، إلا أن التوافق في الآراء بين الذكور والإناث مبعثه الأساسي طبيعة النظام المطبق في المدارس حيث لا يفرق بين الذكور والإناث في الوظائف والمهام المترتبة على المعلمين (كنظام الحصص والترقيات بالإضافة إلى العبء الأكاديمي وغيرها). وأن معلمي المدارس يعاملون (ذكوراً أو إناثاً) وفق قوانين وتعليمات واحدة دون تمييز أو تحيز لإحدى الجنسين، وبالتالي جاءت وجهات نظر المعلمين من الجنسين متقاربة.

2.2.1.5 مناقشة نتيجة فحص الفرضية الصفرية الثانية، والتي نصها:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الانتماء الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة "

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع انتمائهم الوظيفي يعزى لمتغير سنوات الخبرة. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبو سمرة، علاونة، وعياد (2007)، دراسة عياد (2010)، دراسة فليفل (2015). وتختلف النتيجة مع نتيجة دراسة (Joffers & Haughey, 2001)، ودراسة (Celik, 2007)، ودراسة (Azeem, 2010)، ودراسة (Ramay & Ramay, 2012).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المعلمين الجدد وذوي الخبرة الأقل يحاطون بمزيد من الاهتمام والزيارات الإشرافية والإرشادية المتكررة ويعاملون معاملة تربوية تحقق لهم الطمأنينة، من خلال تشجيعهم على القيام بالزيارات التبادلية فيما بينهم، ودمجهم مع المعلمين ذوي الخبرة الطويلة. مما يجعل إنتمائهم الوظيفي لا علاقة له بسنوات خبرتهم القليلة في التعليم بل ليصل لمستوى إنتماء المعلمين ذوي الخبرة الأكثر (فليفل، 2015).

3.2.1.5 مناقشة نتيجة فحص الفرضية الصفرية الثالثة، والتي نصها:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الانتماء الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي"

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) وجود فروق دالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع انتمائهم الوظيفي يعزى لمتغير المؤهل العلمي. وكانت الفروق بين أعلى من بكالوريوس وأدنى من بكالوريوس لصالح أدنى من بكالوريوس، وبين بكالوريوس وأدنى من بكالوريوس لصالح بكالوريوس. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة سلامة (2003)، ودراسة فليفل (2015)، ودراسة (Celik, 2007)، ودراسة (Ramay & Ramay, 2012). وتختلف النتيجة عن نتيجة دراسة أبو سمرة وآخرون (2007)، ودراسة عياد (2010).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن أداء الفرد يختلف من فرد لآخر ويعتمد ذلك على الجهد المبذول من قبل الفرد واقتناعه بأهداف المنظمة وولائه العميق لها والتزامه بواجباته المطلوبة وهذا الجهد يبذل من قبل حملة شهادات بكالوريوس فأدنى بشكل أكبر من حملة شهادات أعلى من بكالوريوس. ويعود ذلك إلى أن حملة الشهادات بكالوريوس فأدنى يتولد لديهم الشعور بعدم المساواة مقارنة مع زملائهم ذوي المؤهلات العلمية الأعلى، فيدفعهم ذلك وإلى جانب عدم شعورهم بالأمان الوظيفي بسبب درجتهم العلمية الأقل، على العمل بشكل مضاعف عن باقي زملائهم، مما يولد لديهم إنتماء وظيفي عالي نابع من رغبتهم في المحافظة على عملهم، إضافة إلى أن المؤهلات الأعلى من بكالوريوس قد يرون أن المؤسسة التي ينتمون إليها لا تمثل طموحاتهم باعتبار أن مستواهم العلمي وكفائتهم أعلى من مستوى المؤسسة التي ينتمون إليها.

4.2.1.5 مناقشة نتيجة فحص الفرضية الصفرية الرابعة، والتي نصها:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الانتماء الوظيفي تعزى لمتغير الجهة المشرفة على المدرسة"

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع انتمائهم الوظيفي يعزى لمتغير

الجهة المشرفة على المدرسة. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة فليلفل (2015). وتعزو الباحثة النتيجة الى أن الانتماء الوظيفي يدفع الفرد إلى بذل أقصى الجهود لإنجاز العمل، فالانتماء للعمل يشكل دافعاً للإنجاز والعكس صحيح إلى حد كبير، لذلك فإن عطاء الفرد وكفاءته المهنية دليل على مدى انتمائه لعمله وإحساسه بالنجاح و لتقدم فيه وبذلك يكون الدافع هو من ذات الفرد بغض النظر عن الجهة المشرفة على مؤسسته ويزداد هذا العطاء بمقدار ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته ودوافعه واستغلال لطاقاته، إضافة إلى ان الهم الأكبر لدى المعلمين العاملين في مدارس القدس هو خدمة ابناء القدس وتعليمهم، وهذا يعزز انتمائهم للعمل بغض النظر عن الجهة المشرفة على التعليم.

5.2.1.5 مناقشة نتيجة فحص الفرضية الخامسة، والتي نصها:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الانتماء الوظيفي تعزى لمتغير التخصص"

فاظهرت نتائج اختبار "ت" لاستجابة أفراد عينة الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي تبعا لمتغير التخصص. وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى أن الانتماء الوظيفي نوع من الارتباط النفسي الذي يشعر به الفرد تجاه منظمته أو هو العملية التي تصبح فيها أهداف المنظمة وقيمها والأفراد أكثر اندماجاً وتطابقاً . وعليه فإن الفرد في المنظمة كلما تطابقت أهدافه مع أهداف المنظمة وكلما تولدت لديه الرغبة القوية في المحافظة على عمله وبذل أعلى درجات الجهد للبقاء فيه ظهر ذلك جلياً في أدائه وقيامه بالمهام المطلوبة منه في عمله بغض النظر عن تخصصه، فالتخصص هنا يساعد في الحصول على المكاسب المادية والمعنوية في الوظائف العامة والخاصة، وفي المدارس لا يحقق التخصص أي من هذه الأهداف، وعليه تتشابه الآراء في طبيعة الانتماء للمؤسسة.

6.2.1.5 مناقشة نتيجة فحص الفرضية السادسة، والتي نصها:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الانتماء الوظيفي تعزى لمتغير مكان السكن "

فاظهرت نتائج اختبار "ت" لاستجابة أفراد عينة الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي تبعا لمتغير مكان السكن. وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى أن الانتماء الوظيفي يزيد من ارتباط الفرد بعمله فلا يؤثر بعد أو قرب سكنه، حيث أن الانتماء يقلل من السلوك السلبي كالإهمال والتقصير في العمل أو الغياب وترك العمل فانتماؤه لعمله يدفعه للالتزام بالقوانين والرغبة في العمل وبذل أكبر جهد ممكن، بينما ضعف الانتماء لدى الفرد وعدم إحساسه بالمسؤولية يؤثر سلباً على سلوكه وعلاقته بزملائه، كما أن توفير بعض التصاريح التي تسمح للمعلمين بالوصول إلى أماكن عملهم، وحصولهم على تسهيلات لدخول القدس من أجل التعليم يرفع من مستوى انتماءهم للمؤسسة التعليمية مهما كان مكان السكن بعيداً أو قريباً، قرية، أو مخيم أو مدينة.

7.2.1.5 مناقشة نتيجة فحص الفرضية السابعة، والتي نصها:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الانتماء الوظيفي تعزى لمتغير جنس المدرسة"

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع انتمائهم الوظيفي يعزى لمتغير جنس المدرسة، وتعزو الباحثة تلك النتيجة الى وجود صفات محددة لها الأثر في تحديد انتماء الفرد الوظيفي ومن هذه الصفات، الاعتقاد القوي بقبول أهداف المنظمة وقيمها دون أن يكون لجنس المدرسة تأثير، مما يدفعه لبذل أقصى جهود ممكنة نيابة عن إدارة المدرسة.

8.2.1.5 مناقشة نتيجة فحص الفرضية الثامنة، والتي نصها:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الانتماء الوظيفي تعزى لمتغير المرحلة التعليمية"

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع انتمائهم الوظيفي يعزى لمتغير المرحلة التعليمية. وتعزو الباحثة النتيجة الى أن التطابق بين أهداف المعلم مع الأهداف والقيم المتعلقة بالمدرسة، فهو صاحب رسالة، الى جانب رغبته في الاستمرار بالبقاء في العمل في المدرسة كنتيجة لوجود ارتباط عال في فعاليته في العمل، وإخلاصه للمدرسة سواء أكان معلم للمرحلة الأساسية أو الثانوية، واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة ابو هين (2010).

3.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث، والذي نصه:

ما أهم الاقتراحات التي تراها مناسبة لتنمية وتعزيز الانتماء الوظيفي لدى معلمي هذه المدارس؟

أظهرت نتائج حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال المفتوح حول الاقتراحات المناسبة لتنمية وتعزيز الانتماء الوظيفي لدى معلمي هذه المدارس أن فقرة "زيادة الرواتب والحوافز المادية" حصلت على أعلى نسبة مئوية، يليها فقرة "تقديم الحوافز للمعلمين بما يتوافق وجهوده"، يليها "احترام وتقدير الوظيفة والموظف من قبل الإدارة والمجتمع". بينما حصلت فقرة "تنمية الوازع الديني والوظيفي لدى المعلمين" على أقل نسبة مئوية، يليها فقرة "المحافظة على أخلاقيات المهنة" وتعزو الباحثة تلك النتيجة للغلاء المعيشي الذي نشهده في وقتنا الحالي، ورغبة المعلم في ان يشعر بان انتمائه لوظيفته يؤتي ثماره على صعيد حياته الشخصية من اكتفاء معيشي بما فيه من احترام للذات والتقدير والاحترام من قبل الإدارة والمجتمع يجدد روح التجدد في بذل مزيد من العطاء والمثابرة. فالانتماء الوظيفي هو الانسجام والاحساس الايجابي المتكون عند الموظف إزاء منظمته الادارية والالتزام بقيمها والاخلاص لأهدافها والارتباط معها، والحرص على عدم تركها والبقاء فيها من خلال بذل الجهد، والافتخار بماآثرها وخلق التوافق والتفاعل بين أهدافه وأهدافها فيجب أن يلقي التقدير والاحترام لذلك، وربما يكون تمتع المعلمين بانتماء وظيفي ناتج عن توافر العناصر الداعمة له من حوافز وحاجات وغيرها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المطيري (2006) في ضرورة

الاهتمام بالموظف من ناحية الحوافز، وتعزيز شعوره الدائم باهميته للمؤسسة، واتفقت ايضا مع دراسة جعارة (2010) بأن الانتماء العالي يكون اذا كانت الثقافة المهنية عالية، وهذا يوصلنا إلى أن اهتمام المؤسسة بالموظف يرفع من انتماءه لها.

4.1.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع، والذي نصه:

ما واقع الإبداع الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس كما يراه المعلمون أنفسهم؟

أظهرت نتائج حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن واقع الإبداع الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس، وهذا يدل على أن واقع الإبداع الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس جاءت بدرجة عالية. كما وتشير النتائج أن جميع الفقرات بدرجة عالية. وحصلت الفقرة "تسود العلاقات الودية بيني وبين زملائي في العمل" على أعلى متوسط حسابي، يليها فقرة "أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال". بينما حصلت فقرة "أفضل التجربة والخوض في مجالات جديدة غير مألوفة من قبل الآخرين" على أقل متوسط حسابي، يليها الفقرة "استثمر التكنولوجيا الحديثة في عملي". وتتفق النتيجة مع نتيجة دراسة المشاركة (2012). في ان زيادة الابداع تتمثل في زيادة المعرفة، وذلك من خلال اهتمام المدرسة بتعزيز قدرات المعلم العلمية، وتختلف مع نتيجة دراسة الصرايرة (2012)، ودراسة عباينة، والشقران (2013) في ان الاهتمام بالابداع لدى الموظفين لم يكن بدرجة عالية من قبل الادارة المدرسية.

وتعزو الباحثة النتيجة الى ان وجود العلاقات الودية بين الطاقم التدريسي في المدرسة يعد واحد من أهم شروط الصحة النفسية لتسود الطمأنينة والرضا بين العاملين فيها فهو عنصر أساسي لنجاحها في تأديتها رسالتها. حيث أن العلاقة الودية بين الطاقم التدريسي تسهم إسهاماً فعالاً في تماسكه وتساعد على توثيق الصلة والتعاون والثقة المتبادلة بين أفرادها. فعند تحقق هذه الأمور يرتفع الوعي بين الطاقم وترتفع روحهم المعنوية ويتوافر الجو النفسي الملائم للتميز والابداع فتزيد الكفاءة العلمية والإنتاجية وتحمل المعلم لمسؤولية ما يقوم به من أعمال فينكب ليخلص في أداء الواجب المناط به بأسلوب فية جدة وتفرد.

5.1.5 مناقشة نتائج فحص الفرضيات المنبثقة عن السؤال الخامس، والذي نصه:

هل تختلف متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الإبداع الوظيفي باختلاف المتغيرات التالية: الجنس، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، الجهة المشرفة، التخصص، مكان السكن، جنس المدرسة، المرحلة التعليمية؟

1.5.1.5 مناقشة نتيجة فحص الفرضية التاسعة، والتي نصها:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الإبداع الوظيفي تعزى لمتغير الجنس "

فاظهرت نتائج اختبار "ت" لاستجابة أفراد عينة الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة للإبداع الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس، وكانت الفروق لصالح الذكور. وتتفق النتيجة مع نتيجة دراسة بلواني (2008). وتختلف مع نتيجة دراسة علقم (2006)، ودراسة اللخاوي (2008)، ودراسة حمدونة (2010). وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى وجود علاقة بين الإبداع والسمات الشخصية سواء العقلية أو النفسية للمبدع، فالشجاعة، والاستقلال الشخصي، والثقة بالنفس، وتوكيد الذات، وهي كلها سمات تغلب على طباع الذكور، في حين تتصف غالبية الإناث بالمسايرة الاجتماعية التي تتعارض -كما يظهر- مع سمات التفوق الإبداعي. وان الاختلاف في الرأي بين الجنسين يعني أن الإبداع الوظيفي من وجهة نظر المرأة ضعيف أو متدني، ويمكن تفسيره بأن طبيعة العملية التعليمية قد لا تحتاج إلى الكثير من الإبداع لعدم توفر الظروف والامكانيات لتنمية الإبداع الوظيفي بعقد الدورات التدريبية المستمرة، وإن وجدت قد لا تتمكن المرأة من حضورها بشكل مستمر لوجود الإلتزامات البيئية لديها، لذلك ترى المرأة ان واضع الإبداع الوظيفي ليس عالياً.

2.5.1.5 مناقشة نتيجة فحص الفرضية العاشرة، والتي نصها:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الابداع الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة "

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) عدم وجود فروق دالة احصائيا بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع الابداع الوظيفي يعزى لمتغير سنوات الخبرة. وتتفق النتيجة مع نتيجة دراسة اللخاوي (2008)، ودراسة بلواني (2008)، ودراسة حمدونة (2010)، ودراسة العاجز ،وشلدان (2010)، ودراسة عباينة ،والشقران (2013). وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى أن المعلمين الجدد وذو الخبرة الأقل يحاطون بمزيد من الاهتمام والزيارات الإشرافية والإرشادية المتكررة ويعاملون معاملة تربية تحقق لهم الطمأنينة، وتنمي مواطن الإبداع لديهم.

3.5.1.5 مناقشة نتيجة فحص الفرضية الحادية عشر، والتي نصها:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الابداع الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي "

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) عدم وجود فروق دالة احصائيا بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع ابداعهم الوظيفي يعزى لمتغير المؤهل العلمي. وتتفق النتيجة مع نتيجة دراسة علقم (2006)، ودراسة اللخاوي (2008)، ودراسة بلواني (2008)، ودراسة العاجز وشلدان (2010). وتعزو الباحثة هذه النتيجة بأن المعلمين على اختلاف مؤهلاتهم العلمية يمكن أن يكونوا مبدعين اذا توفرت الظروف والامكانات لذلك، بجانب أن تصورات المعلمين عن المهارات الإبداعية التي يجب أن يتصف بها كل معلم وأهميتها هي واحدة بغض النظر عن المؤهل العلمي للمعلم سواء كان بكالوريوس، أدنى أو أعلى من البكالوريوس، كما ان وجود الدورات التدريبية التي تعطي المعلومات الحديثة حول التخصص، سيتم اعطائها للجميع، وهذا ما أدى إلى وجود اتفاق في الرأي فيما يتعلق بالمؤهل العلمي.

4.5.1.5 مناقشة نتيجة فحص الفرضية الثانية عشر، والتي نصها:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الابداع الوظيفي تعزى لمتغير الجهة المشرفة على المدرسة"

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع ابداعهم الوظيفي يعزى لمتغير الجهة المشرفة على المدرسة. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن جميع المدارس بغض النظر عن الجهة المشرفة، تحرص على توفير الدورات، والبرامج التدريبية للمعلمين والمعلمات ليكونوا على اطلاع دائم بالاساليب والاستراتيجيات والطرق الحديثة للتدريس، لذلك كانت الآراء متوافقة فيما يتعلق بواقع الابداع الوظيفي تبعا للجهة المشرفة على المدرسة.

5.5.1.5 مناقشة نتيجة فحص الفرضية الثالثة عشر، والتي نصها:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الابداع الوظيفي تعزى لمتغير التخصص"

فاظهرت نتائج اختبار "ت" لاستجابة أفراد عينة الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لواقع ابداعهم الوظيفي تبعا لمتغير التخصص، وكانت الفروق لصالح العلوم الإنسانية. وتختلف النتيجة مع دراسة بلواني (2008)، ودراسة العاجز وشلدان (2010). وتعزو الباحثة هذه النتيجة أن هناك رضا من قبل معلمي العلوم الإنسانية عن حجم الدورات والبرامج التي توفرها الجهات المشرفة فيما يتعلق بالتدريب، ولذلك يرون بأن هناك ابداع وظيفي لديهم في المساقات التي يدرسونها، في حين أن هناك عدم رضا من قبل معلمي العلوم الطبيعية عن حجم المشاركة والنشاطات فيما يتعلق بالتدريب، ولذلك يرون بأن حجم الابداع ليس كما يريدون، في ظل عدم توفر الامكانيات التي يحتاجونها كالمختبرات واجهزة الحاسوب، والوسائل المرئية وال (LCD) وغيرها من أجهزة العرض، وقد يكون للاحتلال دور كبير في ذلك، لعدم السماح بإقامة مختبرات علمية متطورة في مدارس القدس.

6.5.1.5 مناقشة نتيجة فحص الفرضية الرابعة عشر، والتي نصها:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الإبداع الوظيفي تعزى لمتغير مكان السكن "

فاظهرت نتائج اختبار "ت" لاستجابة أفراد عينة الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لواقع ابداعهم الوظيفي تبعا لمتغير مكان السكن. وتتفق النتيجة مع نتيجة دراسة بلواني (2008). وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى أن للإبداع سمات كالجنس والتخصص أما مكان السكن فليس منها، فالمعلم يبدع بتوفر المناخ الملائم لتنمية الإبداع في وظيفته.

7.5.1.5 مناقشة نتيجة فحص الفرضية الخامسة عشر، والتي نصها:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الإبداع الوظيفي تعزى لمتغير جنس المدرسة"

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) وجود فروق دالة احصائيا بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع ابداعهم الوظيفي يعزى لمتغير جنس المدرسة، فجاءت الفروق بين مدارس الاناث والذكور لصالح مدارس الذكور، وبين مدارس الذكور والمختلطة لصالح المدارس المختلطة. وتعزو الباحثة النتيجة الى وجود سمات لها دور في تحديد الإبداع لدى الأفراد كامتلاكهم للطلاقة، المرونة، والأصالة، كما أن امتلاك المعلم لرسالة يود إيصالها الأمر الذي يدفعه لبذل أقصى جهود ممكنه. الا أن المعوقات تواجهه كالثقافة الاجتماعية والتي لها الأثر الواضح على إبداع المعلم بحسب جنس المدرسة. فلأنثى حساسية عند التعامل معها تحت مسمى العادات والتقاليد، بينما يصرح للذكر ما يمنع عنها ، ومن ذلك فإن المعلمين في مدارس الذكور والمختلطة يكونوا أكثر حرية من المعلمين في مدارس الإناث. فيكون ذلك محفزا إيجابيا لدفع المعلمين الى التفكير المتجدد والمبدع وتخطي كل حدود في مدارس الذكور والمختلطة، وعلى العكس منها في مدارس الاناث.

8.5.1.5 مناقشة نتيجة فحص الفرضية السادسة عشر، والتي نصها:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الإبداع الوظيفي تعزى لمتغير المرحلة التعليمية"

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس محافظة القدس لواقع إبداعهم الوظيفي يعزى لمتغير المرحلة التعليمية. وتعزو الباحثة النتيجة إلى أن المعلم صاحب رسالة يسعى جاهداً ليؤديها على أكمل وجه سواء أكان معلم للمرحلة الأساسية أو الثانوية، ، إلى جانب أن هناك تداخل في مفهوم المرحلة الأساسية والثانوية فالصف العاشر من صفوف المرحلة الأساسية، في حين أن غالبية المدارس الثانوية تشمل الصف العاشر الأساسي، كما أنه يوجد عدد لا بأس به من المعلمين الذين يدرسون طلبية الصف العاشر، بالإضافة إلى الصف الحادي عشر أو الثاني عشر. علماً أن من واجبات المعلم نحو مهنته؛ أن يحرص على الارتقاء بالمهنة والسعي إلى تطويرها وتحسين أدائه والإبداع فيه.

6.1.5 مناقشة نتيجة فحص الفرضية المنبثقة عن السؤال السادس، والذي نصه:

هل توجد علاقة ارتباطية بين واقع الانتماء الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس والإبداع الوظيفي لديهم؟

1.6.1.5 مناقشة نتيجة فحص الفرضية السابعة عشر، والتي نصها:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين واقع الانتماء الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس والإبداع الوظيفي لديهم.

أظهرت نتائج معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة معنوية بين واقع الانتماء الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس والإبداع الوظيفي لديهم، وهي علاقة طردية متوسطة ودالة إحصائية. وتعزو الباحثة النتيجة إلى العلاقة المباشرة بين الانتماء والإبداع الوظيفي، فهما ليسا بمتغيرات جامدة، إنما يتأثران بصورة تلقائية بالتحفيز ويتأثران بمتغيرات بيئية وسلوكية أخرى مثل الموقف، نمط شخصية الفرد، مستوى إدراكه، قيمه واتجاهاته وبالسياسات الوظيفية المستخدمة في العمل. حيث يهدف الانتماء الوظيفي للرفع من كفاءة المعلمين ومساعدتهم على النمو المهني والتطوير المستمر في أدائهم والتغلب

على ما يعترض سير العملية التعليمية من عقبات. ويعتبر توفر الانتماء الوظيفي لدى العاملين أمر بالغ الأهمية، فتوفره يضمن وجود المناخ الوظيفي المشجع على الابداع، وبذلك فإن وجوده يعد مؤشراً لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته سواء الأسرية أو الاجتماعية. ومن هنا أصبحت المؤسسات التعليمية الناجحة تهتم بالأفراد العاملين وتوليهم العناية المناسبة، فتقوم بتدريبهم تدريباً مناسباً لتعزيز الانتماء لديهم وتوجههم نحو الابداع، ليتفق ذلك ومتطلبات العمل فتمنحهم الحوافز المادية والمعنوية والتي من الممكن أن تسهم في سد احتياجاتهم المختلفة. لينتج عن هذه الجهود تقدم أداء العاملين في هذه المنظمات والجهد المتميز لتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، ويظهرون رغبة قوية بعدم تركهم للعمل أو الانتقال منها مما يعود عليها بالفوائد الكثيرة .

2.5 التوصيات

- الاستمرار في تعزيز مفهوم الانتماء والابداع الوظيفي من قبل وزارة التربية والتعليم في المؤسسات التعليمية.
- توعية المسؤولين ومديري المدارس الفلسطينية بأهمية تبني فلسفة الانتماء والابداع الوظيفي داخل مدارسهم بما يتناسب مع قيم وعادات وتقاليد ومعتقدات الشعب الفلسطيني.
- تخفيف الأعباء الملقاه على عاتق المعلم من حيث تقليل نصاب المعلمين من الحصص واقتصار الأنشطة المدرسية بما يعود بالفائدة على المدرسة.
- وضع حوافز مناسبة لتشجيع المعلم المبدع على الابداع والتجديد في طرائق التدريس.
- تشجيع المعلمين على حضور الندوات والمؤتمرات التي تنمي الابداع لديهم.
- العمل على الارتقاء بالمعلم المبدع وتقدير جهوده بعدم التقليل من حقوقه او مساواته مع المعلم الذي يستخدم طرائق تدريس تقليديه.
- قيام المشرف التربوي بتدريب المعلمين على استخدام استراتيجيات تنمي الابداع مثل: حل المشكلات والتعلم باللعب والعصف الذهني، والتفريد في التعليم واستخدام التعلم التعاوني.
- إجراء دراسات أخرى حول واقع الانتماء الوظيفي وعلاقته بالابداع الوظيفي لتضم متغيرات جديدة وتطبيقها على معلمي مدارس وجامعات أخرى.

المراجع:

المراجع العربية:

- أبو تايه، سلطان (2003). العلاقة بين أسلوب القيادة والسلوك الإبداعي الفردي: دراسة ميدانية للمديرين الأردنيين في الشركات الصناعية الكبرى. *مجلة العلوم الإدارية*، مج30، العدد 2، ص 80-112.
- أبو زيد، خالد (2010). أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا.
- أبو سمرة، محمود، وعلاونة، معزوز، وعياد، محمد. (2007). قياس واقع الاتصال الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقته بالانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس وبيت لحم، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، المجلد 8 العدد 2 صفحة (37-60).
- أبو هين، وداد. (2010). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر-غزة، فلسطين.
- بلواني، أنجود (2008). دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع في المدارس الحكومية في محافظات فلسطين ومعيقاتها من وجهة نظر مديريها، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- جعارة، هاني (2010). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى موظفي المؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين.
- الجعبري، إيناس (2013). الإبداع الإداري من وجهة نظر موظفي المنظمات الأهلية في محافظة رام الله والبيرة: الواقع والمعوقات وأساليب التطوير، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.
- الجعبري، طارق (2007). دور الإدارة العليا في تحقيق الإبداع المؤسسي في المنظمات الأهلية في جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين.

جرغون، إيهاب. (2009). واقع سياسة الاختيار والتعيين في الوظائف الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية في قطاع غزة وأثره على الولاء التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

جروان، فتحي. (2002). الإبداع: مفهوم، معايير، نظرياته، قياسه، تدريبه، مراحل العملية الإبداعية، عمان: دار الفكر للطباعة.

حجاج، خليل. (2007). تأثير ضغط العمل على كل من الانتماء والرضا الوظيفي للمرضيين العاملين بمستشفى الشفاء بغزة، مجلة جامعة الأزهر- غزة، سلسلة العلوم الإنسانية، مج9، ع2 ص(95-118).

حسانين، عبد العزيز. (1989). تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو الولاء للوطن لدى الأطفال في سن السابعة من العمر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.

حمدونة، رأفت. (2010). أثر المناخ التنظيمي على الإبداع لدى العاملين بمجمع الشفاء الطبي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية- غزة، فلسطين.

حمود، خضير. (2002). السلوك التنظيمي، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

خليفة، عبد الفتاح ؛ والملاحمه، منى. (2009). الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية، مجلة جامعة دمشق، مج25، ع3+4، ص 289-340.

الداهري، صالح. (2008). سيكولوجية الإبداع الشخصية، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.

درويش، عفاف؛ عبد المنعم، موسى (2001). دراسة مقارنة بين نمط المناخ التنظيمي وعلاقته بالانتماء المهني لمعلمي المدارس الإعدادية الرياضية وغير الرياضية بمحافظة الإسكندرية، مجلة كلية التربية، مجلد 3، العدد 25، ص 184.

ذياب، عدنان؛ وخضر، نعمه؛ ذياب، خضر (1995). التوافق بين فلسفة الإدارة وكل من السلوك القيادي والتركيب التنظيمي وأثره على الإبداع. المجلة العربية للإدارة، مجلد 17، العدد 1، ص 89-148

عابدين، محمد.(2010).درجة الالتزام المهني لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الفلسطينية ومعلميها من وجهات نظر المعلمين والمديرين، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*،مج6 ،ع3 ص203-217.

العاجز، فؤاد، وشلدان، فايز(2010). دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية بمحافظات قطاع غزة من وجهة نظر المعلمين، *مجلة الجامعة الإسلامية*،مج18،ع1، ص37-1.

عامر، سعيد .(2001).*الإدارة وتحديات التغيير*، رايد شيرميس للاستشارات والتطوير الإداري، القاهرة. عبابنة، رامي، والشقران، رامي إبراهيم.(2013). درجة ممارسة للإبداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*،المجلد 14 العدد 2،ص486-459.

عباس، شريف .(2010). *سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع التنظيمي*،دراسة تطبيقية على شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا.

عبد الوهاب،علي ،وخطاب،عبيدة .(1993).*إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية*، مكتبة عين شمس، القاهرة. علقم، محمود عيسى.(2006). *تكنولوجيا المعلومات وأثرها على الإبداع التنظيمي لدى العاملين الإداريين في جامعات جنوب الضفة الغربية*، رسالة ماجستير غير منشورة، عمادة الدراسات العليا، جامعة القدس، فلسطين.

عورتاني، مأمون .(2003). *العلاقة بين الولاء المهني والنمط القيادي لدى الإداريين في وزارات السلطة الوطنية*،رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

العوفي، محمد .(2005). *الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي*، "دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق لمنطقة الرياض"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية،الرياض، المملكة العربية السعودية.

عيّاد، أسامة .(2010). *درجة الانتماء المهني لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي* ، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية -غزة.

عياد، محمد .(2005). واقع الاتصال الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقته بالانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس وبيت لحم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين.

السرور، ناديا .(2002). مقدمة في الإبداع ،عمان:دار وائل للنشر .

السالم ،مؤيد (1999). العلاقة بين أبعاد تصميم العمل والسلوك الإبداعي للعاملين :دراسة ميدانية في منشأة صناعية عراقية. المجلد 26 ،العدد 1 ، ص98-113.

سلامة، انتصار .(2003). مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة النجاح الوطنية ، نابلس، فلسطين.

سلامة، هدى .(2011). الإبداع الإداري لدى مديري دوائر شؤون الموظفين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية:مقترحات للتفعيل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.

السلمي، علي .(2004). إدارة السلوك التنظيمي، القاهرة:دار غريب للطباعة والنشر .

الشادي، حمد.(2005).الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي :دراسة ميدانية على منسوبي كلية الملك خالد العسكرية للمدنيين والعسكريين.رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

الشربيني، زكريا ؛ وصادق ،يسريه .(2002). أطفال عند القمة، الموهبة، التفوق العقلي، الإبداع، القاهرة:دار الفكر العربي.

الشلوي، حمد. (2005). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي:دراسة ميدانية على منسوبي كلية الملك خالد العسكرية للمدنيين والعسكريين،رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ،الرياض ،السعودية .

الطاهر، يوسف.(1998). المشاركة في صنع القرار التربوي كواقع وتطلعات في المدارس الحكومية في مدارس رام الله والبيرة وأثره على الانتماء، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بيرزيت، فلسطين.

الفرحان، إسحاق أحمد؛ مرعي، توفيق؛ وبلقيس، أحمد.(1999). المنهاج التربوي بين الأصالة والمعاصرة، الطبعة الثانية، دار الفرقان، عمان

فلمبان، ايناس.(2008). الرضا الوظيفي وعلاقتة بالالتزام التنظيمية لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة ،رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى ،مكة المكرمة، السعودية.

فليح، حكمت.(2010).تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي دراسة استطلاعية بين دائرتي التقاعد والرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 83، ص 166-202. فليفل، ميرنا.(2015).ممارسة مديري المدارس في محافظة بيت لحم لأخلاقيات العمل الإداري من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها بإنتمائهم التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين.

القيروتي، محمد.(2003).السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، عمان:دار الشروق للنشر والتوزيع.

كراسنه، سميح، مساعدة، وليد، جبران،علي، الزعبي،آء.(2010).الانتماء والولاء الوطني في الكتاب والسنة النبوية،المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية، المجلد السادس، العدد 3، ص 49-72. الكلابي، سعد .(1997). العلاقة بين خصائص الوظيفية ونتائج العمل:فحص جزئي لنموذج (هاكمان) الرياض، مجلة الإدارة العامة، عدد1،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، بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

الصرايرة، حسين. (2012).العلاقة بين ممارسة مديري مدارس محافظة الكرك للقيادة التحويلية والسلوك الابداعي الفردي للمعلمين، مجلة جامعة النجاح للابحاث(العلوم الانسانية)، مجلد 26، اصدار 5 ،ص1099-1126.

الصرن، رغد.(2001).إدارة الابتكار والإبداع: كيف تخلق بيئة ابتكارية في المنظمات، دمشق:دار الرضا للنشر.

لبد، رياض(2005). دور مديري المدارس الثانوية الحكومية في تشجيع التعليم الابداعي بمحافظات غزة ،رسالة ماجستير ،جامعة الازهر ،غزة .

للخاوي ، محمد (2008). دور مديري المدارس الاعدادية بوكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة في تنمية الابداع الجماعي لدى معلمهم وسبل تطويره ،رسالة ماجستير ،الجامعة الاسلامية ،غزة ،فلسطين.

المعاني، أيمن .(1990). أثر الولاء التنظيمي على الإبداع الإداري لدى المديرين في الوزارات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الاردن.
المعاني، أيمن .(1996). الولاء التنظيمي:سلوك منضبط وإنجاز مبدع، مركز احمد ياسين، عمان،الاردن.

مروه، سامي .(2006). العلاقة بين الكفاءة الإدارية لمديري المدارس الثانوية والانتماء التنظيمي للمعلمين في محافظة بيت لحم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين.
مساد، عمر .(2005). سيكلوجية الإبداع، عمان:دار صفاء للنشر والتوزيع.

المشارفة،هدى.(2012). دور إدارة المعرفة لدى مديري المدارس الثانوية في تنمية الابداع لدى معلمهم بمحافظات غزة وسبل تدعيمه، الجامعة الاسلامية -غزة ،فلسطين.
المشوط، محمد.(2011).أثر بيئة العمل على الابداع الاداري ،دراسة تطبيقية على اكااديمية سعد العبد الله للعلوم الامنية في دولة الكويت ، رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا.

المطيري، نايف.(2006). العلوم الشخصية والوظيفية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي :دراسة مسحية مقارنة على ضباط حرس الحدود بمدينةالرياض والدمام، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .

المغربي، كامل.(1995). السلوك التنظيمي :مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، الطبعة الثانية .دار الفكر، عمان.

ملك، طارق (2007).أثر الأنماط القيادية على الإبداع الوظيفي :دراسة ميدانية على المؤسسات الحكومية في دولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة البلقاء التطبيقية، عمان:الأردن .

نعماني، عبد المحسن.(2001).أثر تفاعل المتغيرات التنظيمية والفردية مع الرضا الوظيفي على الانتماء التنظيمي مع التطبيق على المستشفيات الجامعية بالقاهرة الكبرى، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.

هاشم، زكي .(1979). **الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، ذات السلاسل للطباعة والنشر، القاهرة، مصر.**

هيكل، محمد.(1997). **الانتماء الوظيفي ماهيته وخصائصه، ملحق مجلة الأمن، عدد46**

المراجع الأجنبية:

Ahmadi, Ebadollah & Rukhsh, Pegah (2011). “The Creativity Stimulus, Creativity Capacity, and Creativity Performance: **The LISEREL Model**”, Vol.13, pp.216-221

Amabile ,Teresa M. (2012). **Componential theory of creativity, Harvard Business School, To appear in Encyclopedia of Management Theory** (Eric H. Kessler, Ed.).

Ananchi, K. (1986). Communication, Job Satisfaction and Organizational commitment at Business College Faculty”, **Dissertation Abstracts International, (46)12, 3774.**

Azeem, Syed Mohammad. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman, **Psychology, Vol.1, 295-299.**

Baer, Markus.(2012). Putting creativity to work: The implementation of creative ideas in organizations, **Academy of Management Journal, Vol. 55, No. 5, 1102–1119.**

Bakan, İsmail., Büyükbeşe,Tuba., & Erşahan, Burcu. (2011). An Investigation of Organizational Commitment and Education Level among Employees, **Int. J. Emerg. Sci., Vol.1, No.(3), 231-245,**

Binnewies, Carmen., & Gromer, Marco. (2012). Creativity and innovation at work: The role of work characteristics and personal initiative, **Psicothema ,Vol. 24, No.1, pp. 100-105.**

Carry L., Cooper and Denek Tomington, (1979) “Strategies for Relieving Stress at work, “**Personnel Management**”, Vol. 11. No.6.

Çelik ,Cemile(2007) .**Relationship of organizational commitment and job satisfaction: A field study of tax office employees, Mersin University, TURKEY .**

Chen, Chun-His Vivian ; Hung-Hui Li and Ya-Yun Tang,(2007), “**Transformational Leadership and Creativity: Exploring the Mediating Effects of Creative Thinking and Intrinsic Motivation**” ,Proceedings of the 13th Asia Pacific Management Conference, Melbourne, Australia: 684-694

Davis, Keith and Newstrom, John, (1985). **Human behavior at work: organizational behavior, 7th ed.** McGrow- Hill Book Company, New York.

Delbecq ,L.A. & Mills ,K.P.(1986). Managerial practice that enhance innovation . **Organizational Dynamics** ,Vol.14 ,No.1, 15-20

Friedman, L., A., (1991). High-and low burnout school culture aspects of teacher burnout. **Journal of Educational Research**, 84(6), 325-332.

Gregersen H., and Stewart (1992). Antecedents to commitment to a parent company and a foreign operation. **Academy of Management Journal**, 35(1): 65-90.

Gautam , Kanak (2001). “Conceptual blockbuster creative idea generation techniques for health administrators” , **Hospital topics**, 74(4).pp.71-97

George, Jenniffer M., and Garteth R. Jones. (1999). **Organizational behavior**, 2ED, Addison- Wesley Publishing Company, Inc.

Gilson ,Lucy,L. & Shalley ,Christine,E,(2004) A little Creativity Goes a long Way: An Examination of teams’ Engagement in Creative Processes, **Journal of Management**, 30:453

Hawkins, W.(1998). “**Predictions of Effective Organizational Commitment among high school principals**“, Doctoral Dissertation, University of Verginia, U.S.A

Hickman, Craig. & Silva, Michael.(1984). **Creating excellence American Library**, New York.

Hoffman ,R.C. & Hegarty ,W.H. (1993). Top management influence on innovation : Effect of executive characteristics and social culture. **Journal of management** ,Vol.19 ,issue 3, p.p5-9

Jaskyte, Kristina, (2004), Transformational Leadership, Organizational Culture, and Innovativeness in Nonprofit Organizations” ,**Nonprofit Management & Leadership**, Vol.15, No.2 , 153-168

Joffers ,C, & Haughey ,L, (2001). “Elementary Teachers, Commitment declines”: Antecedents, processes and outcomes, **The Qualitative Report**, 6(1), 1-19.

Jung, D . I .(2001). Transformational and transactional Leadership and their effects on creativity in groups. **Creativity Research Journal**, Vol.13 ,No.2, 40-48.

Luthans, Fred. (1992). **Organizational behavior**, New York, McGraw-Hill, Inc.

Marchiori DM, Henkin AB. (2004). Organizational commitment of a health profession faculty: dimensions, correlates and conditions, **J Chiropr Educ Journal**. 18(1):17.

Marsh, Robert, and Mannari, Hirosh (1977). Organizational commitment and Turnover: A prediction Study, **Administrative Science quarterly**. Vol 22, 57-75.

Moskowitz, Robert .L & Scanlan, Craig L .,(1986). “Organizational and Professional Commitment as Predictors of Job Satisfaction Among Allied Health Education Program Directors “. **Journal of Allied Health**, 11-22

Morris, J., and J., Sherman, (1981). Generaliz ability of an organizational commitment model, **Academy of Management Journal**, 24: 512-525.

Mowday, Richard T., & steers, Richard M., (1979). The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, 14, 224-247.

Paul, R., & Elder, L. (2007). **Educational fads**: Foundation for Critical Thinking Press.

Pitner, Nancy J.; Charters, W. W., Jr..(1988).“Principal Influence On Teacher Commitment : Substitutes For Leadership”. **Educational Research Quarterly**. Vol.12, No.1, 25-36.

Porter, Lyman W., Steers, Richard M., Mowday, Richard T., Boulian, Paul V., (1974) Organizational commitment, Job satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. **Journal of Applied Psychology**, Vol 59 ,No.5 , 603-609.

Robbins, Stephen P. (2003). **Organizational Behavior**. Prentice Hall, NJ.

Rozenholtz, S., J., and Simpsom, C., (1990). Workplace condition and the rise and fall of teacher’ commitment. **Sociology of Education**, 63,244-257.

Quinn ,S.(1990). Supporting innovation in the work place. **Supervision** ,Vol.51 ,No.2 , 11-21

Raju, P , & Srivastava ,R. (1994). “Factors contribution to commitment to the teaching profession”, **International Journal of Educational Management**, Vol.8 ,No.5 , 7-13.

Ramay, Abdullah & Ramay, Muhammad Ismail. (2012). Antecedents of organizational commitment of banking sector employees in Pakistan ,**Serbian Journal of Management** , Vol.7,No.1, 89 – 102.

Somech ,Anit & Bogler,Ronit ,(2002). “Antecedents and Consequences of Teacher Organizational and Professional Commitment” ,**Educational Administration Quarterly**, Vol.38, No.4 , P.555 .

Stees R., M., (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment to organization, **Administrative Sciences Quarterly**, 22:143-150.

Stoker ,J.I.; Looise, J.C.; Fisscher ,O.A.& Jong ,R.D.(ed).(2001). Leadership and innovation : relations between leadership ,individual characteristics and the functioning of (R&D) teams. **International Journal Of Human resource management** ,Vol.11, No.7, 27-43.

Tarter, C.,J., and Hoy, W.,K., (1989). Principal leadership and organizational commitment: the principal must deliver. **Planning and Changing**, Vol.1, No.3, 130-139.

Toremén , Fatib (2003). Creative school and administration. **Educational sciences:theory & practical**, Vol.3 ,No.1 , 248-253.

Tung N. Nguyen, Khuong N. Mai, and Phuong V. Nguyen .(2014). Factors Affecting Employees’ Organizational Commitment–A Study of Banking Staff in Ho Chi Minh City, Vietnam, **Journal of Advanced Management Science** Vol. 2, No.1, 7-11.

Wood Leith, K and Jantzi, D., (1994). **Transformational leadership and teachers’ commitment to change**. In Richard Sager and Bruce G. Barnett (eds) *the principal a transformed leader*. California Corwing, press, Inc.

يرجى وضع إشارة (√) أمام الإجابة التي تنطبق عليك
القسم الأول: المعلومات الشخصية

1	الجنس:	<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> أنثى
2	سنوات الخبرة في التعليم	<input type="checkbox"/> أقل من 5 سنوات	<input type="checkbox"/> من 5-10 سنوات
3	المؤهل العلمي	<input type="checkbox"/> أدنى من بكالوريوس	<input type="checkbox"/> بكالوريوس
4	الجهة المشرفة على المدرسة	<input type="checkbox"/> وزارة التربية والتعليم الفلسطينية	<input type="checkbox"/> خاصة
5	التخصص	<input type="checkbox"/> علوم طبيعية	<input type="checkbox"/> علوم إنسانية
6	مكان السكن	<input type="checkbox"/> داخل الجدار	<input type="checkbox"/> خارج الجدار
7	جنس المدرسة	<input type="checkbox"/> ذكور	<input type="checkbox"/> إناث
8	المرحلة التعليمية لمدرستك	<input type="checkbox"/> أساسية	<input type="checkbox"/> ثانوية
		<input type="checkbox"/> مختلطة	<input type="checkbox"/> أساسية وثانوية

القسم الثاني :

الجزء الأول: الانتماء الوظيفي

يرجى التكرم ووضع إشارة (√) أمام كل فقرة وتحت الإجابة التي تعبر عن درجة موافقتك

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
1	أشعر بالارتياح أثناء قيامي بوظيفتي في الميدان التربوي					
2	اعتبر وظيفتي معلماً من أفضل الوظائف في المجتمع					
3	وظيفتي معلماً في هذه المدرسة من مصادر سعادتي					
4	لدي الدافع لتقديم الأفضل أثناء قيامي بوظيفتي					
5	لست على استعداد للعمل في أية وظيفة أخرى غير وظيفتي معلماً					
6	أشعر بالفخر عندما أخبر الآخرين أنني اعمل معلماً					
7	اتخذت قراراً صائباً عندما قبلت العمل معلماً بهذه المدرسة					
8	أشعر بأنني أحقق الكثير حال بقائي معلماً					
9	لدي استعداد لتقديم مجهود أكبر من المطلوب لتحقيق أهداف وظيفتي.					
10	اعتبر وظيفتي جزءاً مهماً في حياتي					
11	تتطابق قيم مهنة التعليم مع قيم الشخصية					
12	أقدم مصلحة وظيفتي على مصلحتي الشخصية					
13	أمارس دوري معلماً بحب وتقدير					
14	أبين لأصدقائي أن مهنة المعلم مهنة عظيمة وتستحق الاحترام.					
15	أحرص على تقديم المساعدة المهنية لزملائي في العمل					
16	لا أفكر في التقاعد المبكر من وظيفتي					
17	ألتزم بأخلاقيات المهنة (الوظيفة) أثناء أدائي عملي					
18	أحرص على نجاح رسالتي "كمعلم" في هذه المدرسة					
19	لا مانع لدي من التأخر بعد انتهاء الدوام إذا لزم الأمر					
20	أشعر بان لي احترام في المجتمع كوني معلماً					
21	اعتقد أنني حققت أموراً كثيرة في حياتي كوني معلماً					
22	اعتبر أية إساءة لوظيفتي هي إساءة لي شخصياً					
23	لدي استعداد للعمل وقتاً إضافياً في المدرسة ضمن مهام وظيفتي					
24	أشعر بالنشاط والحيوية بسبب كوني معلماً					

الجزء الثاني: بصفتك معلماً في مدارس محافظة القدس، ما أهم الاقتراحات التي تراها مناسبة لتنمية وتعزيز الانتماء

الوظيفي لدى معلمي هذه المدارس؟

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.

الجزء الثالث: الإبداع الوظيفي

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أسعى إلى طرح أفكار إبداعية جديدة في عملي					
2	أضع رؤية واضحة لتحقيق الأهداف المنشودة					
3	أشجع الطلبة على الإبداع حين التعامل مع القضايا التربوية.					
4	أسعى للاطلاع على تجارب الآخرين الإبداعية لتوظيفها داخل المدرسة.					
5	أخطط لمواجهة مشكلات العمل الممكن حدوثها لحلها.					
6	لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة في مجال وظيفتي.					
7	لا أتردد في تغيير موقفي عندما اقتنع بعدم صحته.					
8	أحرص على إحداث تغييرات في أساليب تقديم المادة للطلبة بين فترة وأخرى.					
9	أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه.					
10	لدي القدرة على النظر للأشياء من زوايا مختلفة.					
11	عند حل مشكلة ما استغرق وقتا في دراسة المعلومات التي جمعتها.					
12	لدي القدرة على تقديم حلول متنوعة للمشكلات التي تواجهني في العمل.					
13	أبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة لحلول مشكلات العمل.					
14	لدي القدرة على تحليل مهام العمل.					
15	لدي القدرة على تنظيم أفكاري.					
16	أفضل التجربة والخوض في مجالات جديدة غير مألوفة من قبل الآخرين.					
17	أعمل على وضع المقترحات موضع التنفيذ					
18	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال وأقبل النتائج					
19	أستطيع تغيير خطة عملي بسرعة حسب المواقف					
20	بإمكاني الخروج عن المألوف في أدائي لوظيفتي					
21	أمتلك القدرة على الانتقال السريع من فكرة إلى أخرى					
22	أستخدم استراتيجيات مختلفة لتنمية قدراتي الإبداعية					
23	أستثمر التكنولوجيا الحديثة على التفكير الإبداعي					
24	أستطيع أن أعطي أفكارا كثيرة في وقت محدد					
25	أستطيع وضع الخطط المستقبلية للتطوير في وظيفتي					
26	تسود العلاقات الودية بيني وبين زملائي في العمل					
27	أقوم بجمع معلومات عن المشكلة التي تواجهني في عملي قبل البت فيها					
28	أستطيع تحديد الجوانب السلبية في كل عمل أقوم به					
29	أعي أبعاد مشكلات عملي منذ بدايتها					
30	أستشير زملائي للمساهمة معي في حل مشاكل العمل					

ملحق رقم (2): قائمة بأسماء المحكمين

الرقم	اسماء المحكمين	مكان العمل
1	د. ابراهيم عرمان	جامعة القدس
2	د. ابراهيم الصليبي	جامعة القدس
3	د. خالد حماد	وزارة التربية والتعليم / محافظة القدس
4	د. عفيف زيدان	جامعة القدس
5	د. فدوى حلبية	جامعة القدس
6	د. محمد شعيبات	جامعة القدس
7	د. محمد عابدين	جامعة القدس
8	د. محمود أبو سمرة	جامعة القدس
9	د. اسراء أبو عياش	جامعة القدس المفتوحة
10	أ. وفاء الاشهب	وزارة التربية والتعليم / محافظة القدس

القسم الثاني :

الجزء الأول: الانتماء الوظيفي

يرجى التكرم بوضع إشارة (√) أمام كل فقرة وتحت الإجابة التي تعبر عن درجة موافقتك

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
1	اشعر بالارتياح أثناء قيامي بوظيفتي معلماً					
2	اعتبر وظيفتي من أفضل الوظائف في المجتمع					
3	وظيفتي معلماً في هذه المدرسة من مصادر سعادتي					
4	لدي الدافعية لتقديم الأفضل أثناء قيامي بوظيفتي					
5	وظيفتي في مهنة التعليم حققت لدي الرضا الوظيفي					
6	أشعر بالفخر عندما أخبر الآخرين أنني اعمل معلماً					
7	اتخذت قراراً صائباً عندما قبلت العمل معلماً بهذه المدرسة					
8	أشعر بأن طموحي يتحقق من خلال وظيفتي في مهنة التعليم					
9	لدي استعداد لتقديم مجهود أكبر من المطلوب لتحقيق أهداف وظيفتي.					
10	اعتبر وظيفتي جزءاً مهماً في حياتي					
11	تتطابق قيم مهنة التعليم مع قيم الشخصية					
12	أقدم مصلحة وظيفتي على مصلحتي الشخصية في العمل					
13	أحترم نفسي كون وظيفتي من أنبل الوظائف					
14	أبين لأصدقائي أن مهنة المعلم مهنة تستحق الاحترام.					
15	أحرص على تقديم المساعدة المهنية لزملائي في العمل					
16	لا أفكر في التقاعد المبكر من وظيفتي					
17	الترحم بأخلاقيات المهنة (الوظيفة) أثناء أدائي عملي					
18	أحرص على نجاح رسالتي "كمعلم" في هذه المدرسة					
19	لا مانع لدي من التأخر بعد انتهاء الدوام اذا لزم الأمر					
20	أشعر بان لي احترامي في المجتمع كوني معلماً					
21	لا يؤثر مستوى راتبي كمعلم على قناعاتي بواجبات وظيفتي					
22	اعتبر أية إساءة لوظيفتي هي إساءة لي شخصياً					
23	لدي استعداد للعمل وقتاً إضافياً في المدرسة ضمن مهام وظيفتي					
24	أشعر بالنشاط والحيوية بسبب كوني معلماً					
25	أحافظ على كل ما يعتبر سراً ويتعلق بوظيفتي					

الجزء الثاني: بصفتك معلما في مدارس محافظة القدس، ما أهم الاقتراحات التي تراها مناسبة لتنمية وتعزيز الانتماء الوظيفي لدى معلمي هذه المدارس؟

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.

الجزء الثالث: الإبداع الوظيفي

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أسعى إلى طرح أفكار إبداعية جديدة في عملي					
2	أضع رؤية واضحة لتحقيق الأهداف المنشودة					
3	أشجع الطلبة على الإبداع حين التعامل مع القضايا التربوية.					
4	اطلاع على تجارب الآخرين الإبداعية لتوظيفها داخل المدرسة.					
5	أخطط لمواجهة مشكلات العمل المتوقع حدوثها لحظها.					
6	لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة في مجال وظيفتي.					
7	لا أتردد في تغيير موقفي عندما اقتنع بعدم صحته.					
8	أستخدم أساليب متنوعة في التدريس.					
9	أعمل على توظيف الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه.					
10	لدي القدرة على النظر للأشياء من زوايا مختلفة.					
11	أعمل على تطوير معارفي باستمرار					
12	لدي القدرة على تقديم حلول متنوعة للمشكلات التي تواجهني في العمل.					
13	أبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة لحلول مشكلات العمل.					
14	لدي القدرة على تحليل مهام العمل.					
15	لدي القدرة على تنظيم أفكاري.					
16	أفضل التجربة والخوض في مجالات جديدة غير مألوفة من قبل الآخرين.					
17	أعمل على وضع المقترحات موضع التنفيذ					
18	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال					
19	استطيع تغيير خطة عملي بسرعة حسب المواقف					
20	بإمكاني الخروج عن المألوف في أدائي لوظيفتي					
21	امتلك القدرة على الانتقال السلس من فكرة إلى أخرى					

					استخدم استراتيجيات مختلفة لتنمية قدراتي الإبداعية	22
					استثمر التكنولوجيا الحديثة في عملي	23
					استطيع أن أعطي أفكارا كثيرة في وقت محدد	24
					استطيع وضع الخطط المستقبلية للتطوير في وظيفتي	25
					تسود العلاقات الودية بيني وبين زملائي في العمل	26
					أقوم بجمع معلومات عن المشكلة التي تواجهني في عملي قبل البت فيها	27
					استطيع تحديد الجوانب السلبية في كل عمل أقوم به	28
					أعي أبعاد مشكلات عملي منذ بدايتها	29
					استشير زملائي للمساهمة في حل مشكلات العمل	30

ملحق رقم (4): كتب تسهيل المهمة

Al-Quds University
Graduate Studies Programs



جامعة القدس
برامج الدراسات العليا

التاريخ: 2014/11/1

حضرة السادة / وزارة التربية والتعليم الاسرائيلية المحترمين ،

الموضوع : تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،،

يقوم الطالب: تهاني خليل شقيرات ورقمها الجامعي (21212204)، بأجراء دراسة بعنوان :

" واقع الانتماء الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس وسبل تنميته وعلاقته بابداعهم الوظيفي "

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالبة المذكورة والتعاون معها باعطائها البيانات اللازمة لتطبيق الدراسة .

شاكرين لكم حسن تعاونكم

د. محمد شعيبات

منسق برنامج الإدارة التربوية





الرقم: ت ع 3140/28,04

التاريخ: 2014/11/9

الموافق: 16 / محرم 1436 هـ

حضرة مديري ومديرات المدارس المحترمين/ات
تحية طيبة وبعد،،،

الموضوع: تسهيل مهمة

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالبة نهاني شقيرات بتوزيع الاسئلة بعنوان 'واقع الانتماء
الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس وسبل تنميتها وعلاقته بإبداعهم الوظيفي' على أن لا
يؤثر ذلك على سير العملية التعليمية.

مع الاحترام،،



التاريخ: 2014/11/1

حضرة السادة / وزارة التربية والتعليم المحترمين ،

الموضوع : تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،،

يقوم الطالب: نهاني خليل شقيرات ورقمها الجامعي (21212204)، بإجراء دراسة بعنوان :

" واقع الانتماء الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس وسبل تنميته وعلاقته بأبداعهم الوظيفي "

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالبة المذكورة والتعاون معها باعطائها البيانات اللازمة لتطبيق الدراسة .

شاكرين لكم حسن تعاونكم

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

State of Palestine Ministry of Education Directorate of Education Jerusalem Suburbs - Alram Tel (02-2348627/8) Fax (02-2344455)		دولة فلسطين وزارة التربية والتعليم مديرية التربية والتعليم - ضواحي القدس - الرام البريد الإلكتروني: 02-2344455@moe.gov.ps الفاكس: 02-2344455
---	---	--

الرقم: 2526/1/3

التاريخ: 31 / 12 / 2014 م

البريد الإلكتروني: 9 / 3 / 1436 هـ

السادة مديري ومديرات المدارس الحكومية المحترمين
تحية طيبة وبعد

الموضوع: تسهيل مهمة

نهديكم أطيب التحيات ، لا مانع من قيام الطالبة تهاني خليل شقيرات' بإجراء
دراستها الميدانية بعنوان 'واقع الانتماء الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة
القدس وسبل تدميته وعلاقته بإبداعهم الوظيفي' ، على أن لا يؤثر ذلك على سير
العملية التعليمية .

مع الاحترام ،،

باسم عريقات



مدير التربية والتعليم



التعليم العام / أ.ع.ر.أ.
عضو مجلس إدارته

فهرس الملاحق

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الملحق
117	الاستبانة في صورتها الأولية	1
122	قائمة بأسماء المحكمين	2
123	الاستبانة في صورتها النهائية	3
126	كتب تسهيل المهمة	4

فهرس الجداول:

رقم الصفحة	محتوى الجدول	رقم الجدول
60	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.	1.3
64	نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات استبانة الانتماء الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس	2.3
65	نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات استبانة الابداع الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس	3.3
68	المقياس الوزني لدرجة الاستجابة.	1.4
69	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي.	2.4
71	نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير الجنس.	3.4
72	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب سنوات الخبرة.	4.4
73	نتائج تحليل التباين الأحادي لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير سنوات الخبرة.	5.4
74	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي.	6.4
74	نتائج تحليل التباين الأحادي لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي.	7.4
75	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.	8.4
76	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير الجهة المشرفة على المدرسة.	9.4

77	نتائج تحليل التباين الأحادي لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير الجهة المشرفة على المدرسة.	10.4
78	نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير التخصص.	11.4
78	نتائج اختبار "ت" لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير السكن.	12.4
79	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير جنس المدرسة.	13.4
79	نتائج تحليل التباين الأحادي لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير جنس المدرسة.	14.4
80	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير المرحلة التعليمية.	15.4
81	نتائج تحليل التباين الأحادي لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع انتمائهم الوظيفي حسب متغير المرحلة التعليمية.	16.4
81	التكرارات والنسب المئوية لتقديرات أفراد عينة الدراسة للاقتراحات المناسبة لتنمية الانتماء الوظيفي وتعزيزه لدى معلمي هذه المدارس مرتبة تنازليا.	17.4
82	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي.	18.4
87	نتائج اختبار "ت" لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير الجنس.	19.4
88	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير سنوات الخبرة.	20.4
88	نتائج تحليل التباين الأحادي لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير سنوات الخبرة.	21.4
88	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي.	22.4
90	نتائج تحليل التباين الأحادي لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي.	23.4

91	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير الجهة المشرفة على المدرسة	24.4
92	نتائج تحليل التباين الأحادي لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير الجهة المشرفة على المدرسة.	25.4
93	نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير التخصص	26.4
93	نتائج اختبار "ت" لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير مكان السكن	27.4
94	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير جنس المدرسة	28.4
95	نتائج تحليل التباين الأحادي لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير جنس المدرسة	29.4
95	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير جنس المدرسة	30.4
96	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير المرحلة التعليمية.	31.4
97	نتائج تحليل التباين الأحادي لتقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إبداعهم الوظيفي حسب متغير المرحلة التعليمية.	32.4
98	معامل ارتباط بيرسون والدلالة الإحصائية بين واقع الانتماء الوظيفي لدى معلمي مدارس محافظة القدس من وجهة نظرهم والإبداع الوظيفي لديهم، وكذلك الدالة الإحصائية.	33.4

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
ا	الإقرار
ب	الشكر والعرفان
ج	الملخص باللغة العربية
هـ	الملخص باللغة الانجليزية
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وخلفيتها	
1	مقدمة
2	مشكلة الدراسة وأسئلتها
3	فرضيات الدراسة
5	أهداف الدراسة
5	أهمية الدراسة
5	حدود الدراسة
6	مصطلحات الدراسة
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	
7	الإطار النظري
3	الدراسات السابقة
58	التعقيب على الدراسات السابقة
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات	
59	منهج الدراسة
59	مجتمع الدراسة
59	عينة الدراسة

60	أداة الدراسة
63	صدق الأداة
64	ثبات الأداة
64	متغيرات الدراسة
65	إجراءات تطبيق الدراسة
65	المعالجة الإحصائية
الفصل الرابع: نتائج الدراسة	
66	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
68	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
77	النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
79	النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
83	النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس
الفصل الخامس: مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات	
93	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
94	مناقشة نتائج فحص الفرضيات المنبثقة عن السؤال الثاني
99	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
100	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
101	مناقشة نتائج فحص الفرضيات المنبثقة عن السؤال الخامس
102	مناقشة نتيجة فحص الفرضية المنبثقة عن السؤال السادس
106	التوصيات
107	المراجع
117	الملاحق
130	فهرس الملاحق
131	فهرس الجداول
134	فهرس المحتويات