



الانتماء الوظيفي لدى المعلمات المغتربات بتعليم منطقة نجران

ثريا محمد ناصر اليامي

باحثة دكتوراه، قسم القيادة والسياسة التعليمية، تخصص إدارة وإشراف تربوي، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية

البريد الإلكتروني: Thuryaq551@gmail.com

المخلص

هدفت الدراسة الحالية للتعرف على درجة الانتماء الوظيفي التي تتمتع بها المعلمات المغتربات بتعليم منطقة نجران، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق استبانة المنهج الوصفي التحليلي، تم تطبيقها على عينة تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة، حيث بلغ حجم العينة (107) من المعلمات المغتربات في تعليم نجران للمرحلة المتوسطة، وتوصلت النتائج إلى أن مستوى البعد الأول الانتماء العاطفي متوفر بدرجة كبيرة جداً، ومستوى على فقرات البعد الأول عوامل إدارية متوفر بدرجة متوسطة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وأوصت الدراسة إلى ضرورة زيادة الانتماء لدى العاملين للعمل، عن طريق الحوافز المادية والمعنوية، واتباع كافة الطرق لتحقيق هذا الهدف، تعزيز روح الانتماء والاحترام للمعلمات المغتربات، وذلك عن طريق الإدارة والمجتمع، وذلك عن طريق نشرات توعوية، توفير تعليم نجران حضانات خاصة بالمعلمات الأمهات، واقترح ضرورة تفعيل دور أسلوب التحفيز في تحقيق الانتماء الوظيفي لدى العاملين في المدارس الثانوية.

الكلمات المفتاحية: الانتماء الوظيفي، المعلمات المغتربات، تعليم نجران.

Job Affiliation of Expatriate Female Teachers in Najran Education

Tharya Mohammed Nasser Al-Yami

PhD Researcher, Department of Educational Leadership and Policy, Specialization in Educational Administration and Supervision, King Khalid University, Kingdom of Saudi Arabia

Email: Thuryaq551@gmail.com

ABSTRACT

The current study aimed to identify the degree of functional affiliation enjoyed by expatriate female teachers in Najran education, and to achieve the objectives of the study, the researcher used the descriptive-analytical approach through the application of a questionnaire of the descriptive-analytical approach, which was applied to a sample that was chosen in a simple random way from the study community, where the sample size was (107) expatriate female teachers in Najran middle school education, and the results concluded that the level of the first dimension, emotional affiliation, is available to a very large extent, and the level of paragraphs of the first dimension, administrative factors, is available in a medium degree, and there are statistically significant differences between the responses of the members of the study community due to the variable years' Experience, There are no statistically significant differences between the responses of the members of the study community due to the variable years of exile, and the study recommended the necessity of increasing the belongingness of workers to work, through material and moral incentives, and following all methods to achieve this goal, enhancing the spirit of belonging and respect for expatriate female teachers, through management And the community, through awareness leaflets, providing Najran education for nurseries for mothers, and suggested the necessity of activating the role of the motivation method in achieving job affiliation among workers in secondary schools.

Keywords: Job affiliation, expatriate female teachers, Najran education.



المقدمة

يحتل التعليم المركز الأول في تقدم وتطور الأمم، فهو يُعتبر المعيار الذي يتم من خلاله قياس حاصل تقدم المجتمعات وتميزها، ومن هنا فإن المسؤولية التي تقع على عاتق المنظمة التعليمية كبيرة حيث تستمد أهميتها من بناء مجتمع صالح يخدم وطنه فيعمل على تنشئة الأجيال، ومساعدتهم على مواكبة التغيرات البيئية والتطورات العلمية، والتأقلم مع ما يستجد في العصر الحالي وبالتالي التحليل بهم نحو مستقبلٍ بارعٍ واعٍ يسوِّدُه التقدم والتميز (لقصير، 2022).

ومن هنا فالاهتمام بالإعداد العلمي والعملية للمعلم ليس وحده الأمر الهام والضروري في البيئة التعليمية، فالأمر يتطلب النظر للمعلم بأنه إنسان يعيش ظروف خاصة تُؤثر على حياته المهنية بدرجة كبيرة، وبالتالي تُؤثر على أدائه المهني ونجاح العمل المهني والارتقاء بالعملية التعليمية وإنشاء الجيل الصالح.

وقد أكدت دراسة الزامل (2021) أن مهنة التدريس تُعتبر أثقل المهن على الإطلاق نظراً لضغوط العمل المتمثل في التخاطب مع العقول المختلفة وغرس معلومات وقيم صحيحة خالية من الأخطاء في هذه العقول بالإضافة إلى ثقل هذه الأمانة.

ولأن المعلم يمتلك كأي شخص طبيعي ظروف خاصة ومشكلات شخصية فمن الطبيعي أن تُؤثر هذه الظروف على أدائه المهني وانتمائه الوظيفي، فالانتماء الوظيفي يشير إلى التزام الموظف بمبادئ تشير إلى أن الموظف متمسك بمهنته فيظهر عليه الانغماس في العمل بحُبٍ وتقاني وانسجام (الألمعي، 2022).

وقد أشارت دراسة السبيعي وحسن (2019) أن من أهم هذه المشكلات التي تُشكل عائق أمام انتماء المعلم الوظيفي، تكمن في نفي المعلم في مكان بعيد عن مكان سكنه وعن ذويه وأسرته، ويتمثل المكان البعيد بنقل المعلم إلى مدينة أخرى أو إلى قرية أو دولة أخرى.

مشكلة الدراسة:

تُعتبر مهنة التدريس مهنة شاقة تُساهم في بناء الفرد علمياً وتربوياً، وتسعى جهود التعليم في تعيين وتطوير المعلمين مما يعزز الانتماء الوظيفي لدى المعلمات في قطاع التعليم، إلى أن تمت ملاحظة كثرة تنقل المعلمات وعدم استقرارهن مما يؤثر على الانتماء الوظيفي، ومن هنا فيحق للمعلمات أن يتم تعيينهن في مقر إقامتهن، لما يحمل الاغتراب لهنّ من عوائق تُؤثر على انتمائهن الوظيفي، فالمعلمات المُغتربات يواجهن العديد من العوائق تتمثل في صعوبة التنقل والحرمان من أطفالهن.

فالأم العاملة يقع على عاتقها تربية الأبناء ومسؤولية البيت بالإضافة إلى ضغوط العمل، فيزيد الضغط عليهنّ من خلال تعيينهن في مناطق بعيدة عن ذويهن، فتلجأ الأم المُعلمة لتترك أسرتها والاعتراب عنهم من أجل أداء وظيفتها المهنية، وحرصاً على تحقيق الانتماء الوظيفي لدى المُعلمات المُغتربات في تعليم نجران، تسعى إدارة تعليم نجران إلى وضع المُعلمات في نفس مقر ذويهن وفق الرغبة الأولى التي تقدمن بها للوظيفة لينعمن بالاستقرار مع عائلاتهن ويستطعن تقديم الأفضل للوطن.

وقد أشارت دراسة الزامل (2021) التي سعت للتعرف على كشف الرابطة بين الضغوط النفسية التي تمر بها المُعلمات المُغتربات والصمود النفسي في مدينة الأحساء، حيث تم توظيف المنهج الوصفي وتم تطبيق استبانة مصممة على عينة عشوائية مكونة من (140) معلمة في المنطقة، إلى وجود علاقة بين الضغوط النفسية التي تمر بها المُعلمات المُغتربات والصمود النفسي.

كما أشارت نتائج دراسة السبيعي وحسن (2019) التي هدفت إلى التنبؤ عن الرضا في الحياة وفق الذكاء الوجداني لدى مُعلمي التعليم العام المُغتربين، حيث وظفت الدراسة المنهج الوصفي الوصفي التنبؤي، من خلال تطبيق مقياس الذكاء الوجداني على عينة من المُعلمين المُغتربين في مكة بلغ عددها (379) معلماً ومُعلمة في التعليم العام، إلى أن الذكاء الوجداني لدى مُعلمي التعليم العام المُغتربين يساهم بشكل عالٍ في التنبؤ عن الرضا في الحياة، وقد جاءت الدراسة استكمالاً للدراسات السابقة والسد الفجوة البحثية في التعرف على أبرز العوائق والمشكلات التي تعاني منها المُعلمات المُغتربات وأبرز العوامل الداعمة التي تُساعد في زيادة الانتماء



الوظيفي لدى المعلمات المغتربات، وتحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي: ما واقع الانتماء الوظيفي لدى المعلمات المغتربات بتعليم منطقة نجران؟ ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما درجة الانتماء الوظيفي التي تتمتع بها المعلمات المغتربات بتعليم منطقة نجران؟
2. ما هي العوامل الداعمة التي تُوظف بتعليم منطقة نجران لزيادة الانتماء الوظيفي لدى المعلمات المغتربات؟

فرضيات الدراسة:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الموضوع فيما يلي:

أ- الأهمية العلمية:

- جاء هذا البحث استكمالاً لجهود الباحثين في الانتماء الوظيفي.
- هذا البحث قد يضيف إلى المكتبة العربية بعض القضايا المرتبطة بالانتماء الوظيفي.

ب- الأهمية التطبيقية:

- تسليط الضوء حول المشكلات التي تواجه المعلمات المغتربات، من أجل إعادة النظر في تعليم نجران في العمل على تقديم حلول لها.
- تساهم نتائج البحث بالاستفادة على مستوى الوزارة وعلى مستوى إدارة التعليم.

أهداف الدراسة:

1. التعرف على درجة الانتماء الوظيفي التي تتمتع بها المعلمات المغتربات بتعليم منطقة نجران.
2. التعرف على العوامل الداعمة التي تُوظف في تعليم نجران لزيادة الانتماء الوظيفي لدى المعلمات المغتربات.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود البحث الحالي فيما يلي:

- الحدود الموضوعية: تمثلت موضوع الانتماء الوظيفي للمعلمات المغتربات في تعليم نجران.
- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على المعلمات المغتربات في تعليم نجران.
- الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة في تعليم نجران.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة في 1444هـ

الإطار النظري

المبحث الأول: الانتماء الوظيفي

تعريف الانتماء الوظيفي:

يعتبر مصطلح الانتماء الوظيفي من المصطلحات الحديثة، فهو ذلك الشعور الذي يدفع الموظف ليرتبط بوظيفته ومنظمته بقوة، وقد عرفه محدي (2017، ص48) بأنه الحالة التي يتطبع الموظف فيها سمات وقيم وظيفته ومنظمته، ويرغب في الخلود إليها والبقاء فيها وحفاظ على مكانته فيها.

بينما عرفه فهد (2022، ص4) هو الاندماج والرغبة والقبول الذي يراود الموظف تجاه وظيفته فيشعر بعدم المقدرة على التخلي عنها فيخلص في عمله ويسعى للنهوض بالمنظمة والحفاظ على بقائها.

أبعاد الانتماء الوظيفي:

أشار شقيرات (2016، ص14) بأن الانتماء الوظيفي يعبر عما بداخل الموظف من مشاعر واعتقاد حول الوظيفة والمنظمة، فلذلك فإن الانتماء الوظيفي مبني على عدة أبعاد وهم:

أولاً: الانتماء العاطفي: وهو يشير إلى ما بداخل الموظف من عواطف ومشاعر ترغبه وتؤثر به نحو المنظمة أو تنفره عنها، وينعكس هذه الرغبة من عدمها على سلوك الموظف فينغمس بالعمل بكفاءة أو يهمل العمل.



ثانياً: الانتماء المتواصل: يشير إلى استمرار الموظف في العمل بكفاءة في المنظمة وارتباطه بها وعدم التفكير في التخلي عنها، وإدراك الموظف لضرورة استمراره في العمل بالمنظمة مما سيتولد عليه من حوافز ومكافآت وراتب تقاعدي.

ثالثاً: الانتماء المعياري: ويشير إلى إدراك الموظف بأن انتمائه للمنظمة والعمل بها يعود لالتزامه بقيم اجتماعية مكتسبة من الأسرة، وقيم تنظيمية اكتسبها من المنظمة.

عناصر الانتماء الوظيفي:

يتضمن مفهوم الانتماء الوظيفي إلى عدة عناصر متداخلة ومتراصة لتتسج مفهوم الانتماء الوظيفي، وقد تناولها أبو رية (2019، ص99) وهي:

➤ **الهوية:** حيث يوطد الانتماء الوظيفي هوية الموظف ووجوده في المنظمة، فيكون سلوك الموظف وتصرفاته دليل على انتمائه لهذه المنظمة.

➤ **الجماعية:** حيث يقوي الانتماء الوظيفي العلاقات الاجتماعية ورغبة الموظف في العمل ضمن الفريق فيميل إلى الاتصال الاجتماعي والحرص على تبادل الخبرات معهم برغبة واستمتاع، من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية المشتركة.

➤ **الولاء:** وهو الفائدة العظمى من الانتماء، فالانتماء يزيد من تعلق الموظف وارتباطه بالمنظمة من خلال دفاعه عنها ورغبته بالعمل بكفاءة فيها وعدم التخلي عنها.

➤ **الالتزام:** يعني التمسك بالعادات والقيم والمعايير التي تصدرها المنظمة.

➤ **التواد:** عندما يتمسك الموظف بالمنظمة فرغبته الداخلية تولد المودة والألفة لجميع أفراد المنظمة.

➤ **الديمقراطية:** وتظهر من خلال احترام الآراء والقرارات المتخذة في المنظمة.

العوامل الداعمة للانتماء الوظيفي:

انطلاقاً من الفوائد التي تعود على المنظمة إزاء تحقيق الانتماء الوظيفي، فلا بد من توفير العوامل الداعمة للانتماء الوظيفي، وقد أشار عبد الحلیم (2019، ص174) إلى هذه العوامل:

1. **تقديم الحوافز التشجيعية:** هي الفرص والوسائل التي يتم توزيعها من قبل المنظمة على الموظفين بهدف تشجيعهم للسعي نحو الحصول عليها من خلال بذل جهد أكبر وزيادة إنتاجية والاتصاف بالسلوك القويم في المنظمة، وتنقسم إلى حوافز معنوية هي كل يتعلق بالنواحي النفسية والذهنية للموظف وتتضمن: تقدير جهود الموظفين، منح الموظف فرصة الترقية، توسيع العمل، إشراك الموظف في الأداء، إناء وإثراء العمل، تحسين ظروف ومناخ العمل بما يلائم ظروف وحاجات الموظف، تقديم برامج السفر والتنقلات، والابتعاث، منح أقديمات اعتبارية عن عمل الموظف المتميز، منح شهادات تقدير.

كما ذكر عبد الحلیم (2019، ص174) أن تقديم الحوافز المادية يتضمن: الأجور والزيادات السنوية والتشارك في الأرباح بالإضافة إلى المكافآت، وحوافز الخدمات وتتضمن: تقديم الخدمات الاجتماعية التي تناسب الموظف وتتضمن (توفير المتطلبات المعيشية للموظف من خلال توفير جمعيات تعاونية، المساهمة في توفير مسكن مناسب للموظف، توفير المواصلات، توفير الإمكانات المادية في مكتب الموظف من مرافق وتقنيات تساهم في راحة الموظف).

2. **إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات المصيرية للمنظمة:** حيث يساهم مشاركة الموظفين على رفح الروح المعنوية نحو العمل وبالتالي إخراج أفضل ما لديهم من أفكار للمساهمة في وصول المنظمة إلى التميز.

3. **الأخلاقية المهنية:** فتمتع الموظف بالأخلاق المهنية التي يتحلى بها تزيد من ارتباطه بالمنظمة والعمل بأمانة وكفاءة.

4. **توفير المتطلبات الأساسية للموظفين التي تشبع حاجاتهم ورغباتهم الشخصية.**

5. **توفير ثقافة تنظيمية تحفز على العمل وتوحد الأهداف.**

6. **خلق مناخ تنظيمي ملائم للعمل:** وتتضمن بيئة مادية تعبر عن كل شيء مادي يحيط بالموظفين في البيئة التنظيمية، تتمثل في التهوية والإضاءة والنظافة ومساحة الغرفة، والضجيج وضغط العمل وعدد ساعاته والاستراحة المقدمة للموظفين، وجميع الحوافز المادية المقدمة للموظف، وبيئة معنوية: وهي كل ما يمكن أن تؤثر به المنظمة على نفسية الموظفين من علاقات اجتماعية وتقدير واحترام وخلق مناخ مريح أثناء تأدية الموظف لمهامه.

**الانتماء الوظيفي:**

يتبع الانتماء الوظيفي اتجاهين، تناولهم شقيرات (2016، ص14) هما: أولاً: **الاتجاه التبادلي**، وهو يدل على العلاقات المتبادلة والإيجابية بين الأعضاء والمنظمة، في إطار من القيم والأهداف والأداء الفاعل، حيث أن الانتماء الوظيفي يعكس ارتباط الفرد بالمنظمة وعدم رغبته في تركها نتيجة لوجود منافع سيفقدها إذ تركها، ولا تقتصر هذه المنافع على الناجية المادية فقط بل تمتد لتشمل الناجية المعنوية مثل الصداقات.

ثانياً: **الاتجاه النفسي**، وهو يدل على ارتباط أعضاء المنظمة بوظيفتهم في إطار من الاتجاهات والانتماء والميل، الذي يتعدى اعتبارات العوامل المادية، فيكون الارتباط من خلال قبول الفرد لقيم وأهداف المنظمة ورغبته في بذل الجهود غير العادية لصالحها، والحفاظ على عضويتها فيها.

النظريات العامة في العلوم الاجتماعية التي تناولت الانتماء الوظيفي:

باختلاف المداخل التي تناول من خلالها العلماء مفهوم الانتماء، تعددت النظريات المرتبطة بهذا المفهوم، سواء كان ذلك بصورة مباشرة، أو غير مباشرة، من خلال تناولهم للمفاهيم المختلفة، فمنهم من اعتبره حاجة، ومنهم من اعتبره دافعاً، ومنهم من اعتبره ميلاً، وهناك أيضاً من اعتبره شعوراً، وإحساساً ومنهم من اعتبره اتجاهاً ومن أهم النظريات كما تناوله محدي (2016، ص66):

• **نظرية أيون استنجر**

وهي نظرية التنافر المعرفي للعالم ليون فسنجر، حيث أشارت هذه النظرية إلى أهمية المكونات المعرفية في تدعيم أو تغيير الاتجاه، وأكدت على أهمية الاتساق المعرفي، والذي لم يتحقق إلا بإزالة التنافر المعرفي، كما أكد أيون فسنجر مرة أخرى، وبطريقة مباشرة على أهمية الانتماء، وتناوله من خلال نظريته المقارنة الاجتماعية مُشيراً إليه كاتجاه له أهميته في عملية المقارنة الاجتماعية، التي لها أثرها على الذات الإنسانية، لما لها من دور في تحقيق التوحد، والاندماج وتماسك أفراد الجماعة.

• **نظرية التحليل النفسي**

كذلك تناولت نظرية التحليل النفسي لـ "سيجموند فرويد الانتماء بصورة غير مباشرة، وبوصفه اتجاهاً، ومشيئة إلى أهمية المكونات الوجدانية في تغيير الاتجاهات وتدعيمها.

• **نظرية الدعم السلوكية**

أشارت نظرية الدعم السلوكية إلى أهمية العملية السلوكية في تغيير أو دعم الاتجاهات، وأكدت على دور الدعم في خفض توتر الحاجة الذي يؤدي إلى تحقيق الاتساق، مما يسهم في تغيير السلوك.

• **نظرية الشخصية الإنسانية**

تناول العديد من العلماء الانتماء من خلال نظرياتهم حول الشخصية الإنسانية، وخاصة كل من الفريد أدلر، وكارين هورني، و"هاري ستاك سوليفان"، حيث أكدوا على أن الإنسان كائن اجتماعي من الضروري أن يرتبط بالآخرين برباط الحب والتقبل، حيث لا يستطيع أن يحي بمعزل عن الآخرين، فهو نتاج التفاعلات الاجتماعية، وعليه أن ينشغل بأنشطة اجتماعية إيجابية ليحي حياة اجتماعية سوية.

علاقة الانتماء الوظيفي بالولاء الوظيفي:

أشار محدي (2017، ص60) أن الانتماء والولاء مصطلحان مترابطان، حيث يولد انتماء الموظف إلى المنظمة من كامل مشاعره الذاتية والخارجية إلى الولاء والذي يأتي على صورة ارتباط خارجي المشاعر، حيث يظهر الولاء على صور تضحية الموظف مادياً وعاطفياً ومعنوياً للمنظمة، فالموظف الذي ينتمي للموظف يصل إلى حالة الانتماء عبر عدة مراحل تتضمن:

1. الانتماء دون إدراك.
2. الانتماء مع إدراك دون رغبة.
3. الانتماء بإدراك ورغبة وهو ما يُسمى (الولاء)، فهو أعلى مستويات الانتماء.



ومما سبق يمكن إجمال العلاقة بين الانتماء والولاء بأنها علاقة متداخلة متمازجة، ولكن يوجد بعض الفوارق بينهما فالانتماء يكون شامل لجميع قضايا المنظمة، بينما الولاء يكون لموضوع محدد.

علاقة الانتماء الوظيفي بالاعتراب الوظيفي:

احتل الاعتراب الوظيفي على مساحة من اهتمام الباحثين وذلك لما له من آثار سلبية تهدد تماسك المنظمة وبالتالي بالمجتمع، فالاعتراب يشير إلى شعور الموظف لعدم انتماءه المنظمة وكأنه غريب عنها ويشعر بأنه مرفوض اجتماعياً وفكرياً عنها، وبالتالي يرفض أفكارها ويقبل من كفاءته بالأداء بل يكرر غيابه عن العمل، ويرفض أنظمتها ولا يحترم قوانينها بغية عدم انتمائه إليها، وبالتالي فهو غير راضي وظيفياً ويفتقر للولاء الوظيفي (محمدي، 2017، ص62).

وقد أشار شقيرات (2016، ص15) أن الموظف المغترب يشعر بالغرابة عن المنظمة وأن عمله لا يعود عليه بل لغيره، فينتابه شعور بالوحدة، والاكتئاب والانفصال الذاتي.

أسس تحقيق الانتماء الوظيفي لدى المعلمين المغتربين

يضطر بعض المعلمين لترك منطقة سكنهم والانتقال للعمل في وظيفة بعيدة عن ذويهم، فتواجههم بذلك العديد من التحديات والعوائق التي تمنع من الارتقاء بأدائهم فينتابهم شعور عدم الانتماء إلى المنظمة، أما بخصوص المعلمين، ومن وجهة نظري سألخص الأسس تساهم في تعزيز الانتماء الوظيفي لدى المعلمين المغتربين وتخفف عليهم شعور الغربة، وقد تناولهم شقيرات (2016، ص18) أسس تحقيق الانتماء الوظيفي لدى المعلمين المغتربين:

1. **سلوك الدعم:** ويقوم بذلك مدير المدرسة، من خلال تحسين علاقته مع المعلم المغترب بأسلوب داعم ومحفز يثير من دافعيته نحو العمل، كذلك يحرص المدير على أن يكون قدوة حسنة مثابرة في العمل أمام المعلمين ومنتمي للعمل حتى يبادل المعلم نفس الشعور في الانتماء.

2. **سلوك التوجيه والتحويل:** وهو يوضح قدرة المدير على توجيه المعلمين عن كذب، وعلى قدرته على تحويلهم القيام بالمهام مع بقاءه مستقلاً، ومن أجل إثارة دافعية المعلمين للعمل، يجب أن يكون لديهم معرفة بنجاح جهودهم، ودون معرفة نجاح العمل، فلن يكون سبب لأن يهنئ المرء نفسه، مع الحصول على التغذية الراجعة بشكل مباشر من العمل نفسه، أو من خلال موافقة الآخرين على عمله.

3. **مراعاة مشاعر المعلمين:** وهنا ينبع مشاعر المدير العاطفية والإنسانية تجاه ظروف المعلم حيث يقلل من ضغط العمل على المعلمين ويكون بجانبه كصديق وإنسان ويمنح له الإجازات إن تطلب الأمر.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

لقد تعددت الدراسات التي تناولت موضوع الانتماء الوظيفي، فبعض الدراسات اتبعت المنهج الوصفي المسحي للتعرف على واقع الانتماء الوظيفي في منطقة معينة، وهناك دراسات تناولت الانتماء الوظيفي كمتغير مستقل ودرست أثره على متغير تابع، وسنعرض خلال هذا المبحث مقتطفات لهذه الدراسات وأبرز النتائج التي توصلت إليها:

كشفت نتائج دراسة **فهد (2022)** التي هدفت للتعرف على واقع الانتماء الوظيفي لدى المشرفين الفنيين في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي، متبعة لتحقيق هذا الهدف المنهج الوصفي المسحي حيث وزعت استبيان معد للدراسة على عينة بلغ عددها (115) مشرفاً من المشرفين الفنيين في كلاً من المنطقة الجنوبية والوسطى، حيث ناقشت الدراسة مفهوم الانتماء الوظيفي وأهميته على الفرد والمنظمة، إلى تحقيق الانتماء الوظيفي لدى المشرفين، وأوصت الدراسة لإجراء دراسة مماثلة والتعرف على الانتماء الوظيفي للمعلمين.

كما توصلت دراسة **ناعم (2022)** التي هدفت للتعرف على واقع الصحة والسلامة الوظيفية وانعكاسها على الانتماء الوظيفي، ومن أجل تحقيق هذا الهدف اتبعت الدراسة المنهج الوصفي من خلال تطبيق أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان على عينة بلغت (65) موظفاً من موظفي الحماية المدنية في مدينة الجلفة، وقد ناقشت الدراسة العوامل الداعمة للانتماء الوظيفي، وتوصلت أن ممارسات الصحة والسلامة الوظيفية تؤثر بشكل إيجابي على الانتماء الوظيفي لدى الموظفين، واقترحت الدراسة توفير برامج إرشادية للمدراء لتحسين السلوك والتعامل مع الموظفين.



وأشارت نتائج دراسة **خنفرة وقجة (2022)** التي هدّفت إلى التعرف على تأثير العدالة التنظيمية على الانتماء الوظيفي داخل المؤسسات الصناعية، ومن خلال توظيف المنهج الوصفي التحليلي تم تطبيق استبانة على عينة مكونة من (36) عاملاً داخل المؤسسات الصناعية، وناقشت الدراسة نظريات الانتماء الوظيفي وتوصلت إلى وجود تأثير للعدالة التنظيمية على الانتماء الوظيفي، وأوصت الدراسة بضرورة تبني إدارة المدرسة لمناخ تنظيمي ملائم وداعم للانتماء الوظيفي.

أظهرت نتائج دراسة **Musallam (2021)** التي سعت إلى تقييم فاعلية برنامج انفعالي عقلاني في تحسين جودة الحياة لدى المعلمات المغتربات، وذلك من خلال توظيف المنهج التجريبي وبلغت عينة الدراسة (20) معلمة موزعة على مجموعتين تجريبية وضابطة تم تطبيق مقياس جودة الحياة، وناقشت الدراسة عبر الإطار النظري أبرز المعوقات التي تواجه المعلمات المغتربات، إلى فاعلية البرنامج في تحسين جودة الحياة لدى المعلمات المغتربات وأن هناك فروق بين المجموعتين لصالح المجموعة التجريبية، واقترحت الدراسة البحث عن آليات دعم وتعزيز للمعلمات المغتربات.

كما أفادت نتائج دراسة **Hwang (2019)** وقد سعت للتعرف على التأثير السلبي عند المعلمين المغتربين في كوريا الجنوبية من التحدث الأصلي على استدامة التنوعات اللغوية والثقافية للمتغيرات في اللغة الإنجليزية، ومن خلال اتباع المنهج الوصفي تم إجراء مقابلات مع معلمين من المدرسة الابتدائية، أن الاغتراب فترة طويلة عن المنطقة يؤثر سلباً على التحدث باللغة الإنجليزية ولكن يساهم في استدامة وتجديد اللغات.

منهجية الدراسة

منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في التعرف على درجة الانتماء الوظيفي للمعلمات المغتربات في تعليم نجران والعوامل الداعمة التي توجهها لتحقيق الانتماء الوظيفي، ويعرف المنهج الوصفي بأنه: " البحث الذي يدرس العلاقات الحالية والأوضاع الموجودة فعلاً، من حيث خصائصها وأشكالها، والعوامل المؤثرة فيها، وهو يهتم بدراسة حاضر الظاهرة والأحداث، وهو يشمل في أغلب الأحيان على عمليات تتنبأ لمستقبل الظواهر والأحداث التي يدرسها" (عليان، 2017: 47).

مجتمع الدراسة والعينة:

يتكون مجتمع البحث من جميع المعلمات المغتربات في تعليم نجران للمرحلة المتوسطة، حيث بلغ عددهم (617) معلمة وفقاً للبيانات التي حصلت عليها الباحثة من إدارة الموارد البشرية في تعليم نجران.

عينة البحث:

لتحديد حجم العينة فقد استخدم الباحث المعادلة التالية في تحديد حجم العينة: (العبيدي، 2020)

$$n = \frac{N}{(N-1)b^2 + 1} \quad \text{لتحديد عينة البحث تم استخدام المعادلة التالية:}$$

حيث أن:

n: حجم العينة المطلوبة

N: حجم المجتمع

b²: نسبة الخطأ

$$n = \frac{617}{(617 - 1)b^2 + 1}$$

$$n = \frac{291}{(616)(0.10)^2 + 1}$$

$$n = \frac{617}{(616)(0.01) + 1}$$



$$n = \frac{617}{(6.16) + 1}$$

$$n = \frac{617}{7.16} = 86.17$$

$$n \cong 86$$

وبالتالي يكون حجم العينة المناسب هو 86 وقدتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (617) معلمة، حيث بلغ عدد أفراد العينة التي حصلت عليها الباحثة (107) وفق الجدول الآتي:
تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المستقلة المتعلقة بالبيانات الديمغرافية لأفراد الدراسة متمثلة في (العمر – المؤهل العلمي- سنوات الخبرة- سنوات الغربة) وكانت مواصفات العينة على النحو التالي:
خصائص العينة وفق المتغيرات الأولية:

جدول رقم (1) توزيع عينة الدراسة بناءً على متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية%
أقل من 30 سنة	6	5.6%
30-39 سنة	73	68.2%
40-49 سنة	25	23.4%
50 فأكثر	3	2.8%
المجموع	107	100.0%

تبين من خلال نتائج الجدول رقم (1) أن ما نسبته 5.6% من أفراد العينة أعمارهم أقل من 30 سنة، أن ما نسبته 68.2% من أفراد العينة أعمارهم 30-39 سنة، وأن ما نسبته 23.4% من أفراد العينة أعمارهم 40-49 سنة، وأن ما نسبته 2.8% من أفراد العينة أعمارهم 50 فأكثر،

جدول رقم (2) توزيع عينة الدراسة بناءً على متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية%
دبلوم	10	9.3%
بكالوريوس	87	81.3%
ماجستير فأعلى	10	9.3%
المجموع	107	100.0%

تبين من خلال نتائج الجدول رقم (2) أن ما نسبته 9.3% من أفراد العينة مؤهلهم العلمي دبلوم، أن ما نسبته 81.3% من أفراد العينة مؤهلهم العلمي بكالوريوس، وأن ما نسبته 9.3% من أفراد العينة مؤهلهم العلمي ماجستير فأعلى.

جدول رقم (3) توزيع عينة الدراسة بناءً على متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية%
أقل من 5 سنوات	56	52.3%
5-10 سنوات	25	23.4%
أكثر من 10 سنوات	26	24.3%
المجموع	107	100.0%

تبين من خلال نتائج الجدول رقم (3) أن ما نسبته 52.3% من أفراد العينة سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات، أن ما نسبته 23.4% من أفراد العينة سنوات خبرتهم 5-10 سنوات، بينما ما نسبته 24.3% من أفراد العينة سنوات خبرتهم أكثر من 10 سنوات.



جدول رقم (4) توزيع عينة الدراسة بناءً على متغير سنوات الغربية

النسبة المئوية%	التكرار	سنوات الغربية
67.3%	72	أقل من 5 سنوات
16.8%	18	5-10 سنوات
15.9%	17	أكثر من 10 سنوات
100.0%	107	المجموع

تبين من خلال نتائج الجدول رقم (4) أن ما نسبته 67.3% من أفراد العينة سنوات غربتهم أقل من 5 سنوات، أن ما نسبته 16.8% من أفراد العينة سنوات غربتهم 5-10 سنوات، بينما ما نسبته 15.9% من أفراد العينة سنوات غربتهم أكثر من 10 سنوات، والشكل البياني التالي يوضح ذلك التوزيع:

أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة، وبناءً على منهج الدراسة المستخدم فإن الباحثة استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث قامت الباحثة بالاستعانة بمجموعة من الدراسات السابقة مثل دراسة (فهد، 2022)، ودراسة (عبد الحلیم، 2019)، بتصميم استبانتها، وقد تكونت الاستبانة من ثلاث أقسام رئيسية، وهذه الأقسام هي: القسم الأول: البيانات الشخصية والوظيفية: (العمر – المؤهل العلمي- سنوات الخبرة- سنوات الغربية) القسم الثاني: ويكون من: المحور الأول أبعاد الانتماء الوظيفي (العاطفي والمتواصل والمعياري)، وهو يتكون من ثلاث أبعاد وهي كما يلي:

البعد الأول: الانتماء العاطفي، ويتكون من 5 فقرات.

البعد الثاني: الانتماء المتواصل، ويتكون من 5 فقرات.

البعد الثالث: الانتماء العاطفي، ويتكون من 5 فقرات.

المحور الثاني العوامل الداعمة للانتماء الوظيفي (إدارية، مادية)، ويتكون من بعدين وهي كما يلي:

البعد الأول: عوامل إدارية، ويتكون من 5 فقرات.

البعد الثاني: عوامل مادية، ويتكون من 4 فقرات.

وتم إعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجات حسب مقياس ليكرت الثلاثي لتتم معالجتها إحصائياً حيث أن مقياس ليكرت الثلاثي يستخدم عندما تكون المواقف في الزمن الحاضر كما في البحث الحالي الذي يتعلق بالمعلمات المغتربات الآن وليس مستقبلاً، كما أن مقياس ليكرت الخماسي يستخدم عندما تكون الأحداث مستقبلية، كما أن فقرات الاستبانة تم صياغتها على هيئة توصيات ومقترحات، لذلك استخدم مقياس ليكرت الثلاثي، وهو على النحو الآتي:

جدول رقم (5) مقياس ليكرت للاستجابات

موافق	إلى حد ما	غير موافق
3	2	1

الخصائص السيكرومترية لأداة الدراسة:

صدق الاستبانة:

تم التأكد من صدق الاستبانة بطريقتين هما:

أولاً: الصدق الظاهري: حيث تم عرض الاستبانة بصورتها الأولية على محكمين متخصصين، لإبداء رأيهم في فقرات الاستبانة من حيث الصياغة اللغوية ومدى ارتباط الفقرات بمحورها، والتعديل والإضافة والحذف حسب ما يروونه مناسباً.

ثانياً: الاتساق الداخلي: حيث تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية يتم من خلالها حساب صدق البناء الاستبانة، بحيث يتم حساب معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط بيرسون، بين فقرات الاستبانة ومحاورها، وكذلك بين المحاور وبعضها، وكذلك بين الفقرات والمحاور والاستبانة ككل، للتأكد من الارتباط بين الفقرات داخل الاستبانة.



صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول: الانتماء الوظيفي

جدول رقم (6) يوضح معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول الانتماء الوظيفي والدرجة الكلية

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الانتماء الوظيفي
البعد الأول: الانتماء العاطفي		
0.000	0.512	1. اعتبر وظيفتي في منطقة نجران جزءاً مهماً في حياتي
0.000	0.592	2. أشعر بانخفاض الارتياح أثناء قيامي بوظيفتي نظراً لبعدها عن أسرتي
0.000	0.559	3. أشعر بالولاء لوظيفتي
0.000	0.560	4. أشعر بالضيق لعدم مشاركتي في صنع القرارات في التعليم
0.000	0.583	5. تتطابق قيم مدرستي مع قيمى الشخصية
البعد الثاني: الانتماء المتواصل		
0.000	0.753	1. أوكل مهماتي لزميلة وأخرى لوجودي خارج المنطقة بكثرة.
0.000	0.772	2. أوظف قدراتي ومهاراتي الإبداعية من أجل تطوير عملي وإنجاز مهماتي.
0.000	0.735	3. أشعر بتبني الرغبة في الاستمرار في التعليم.
0.000	0.763	4. أفكر بالتقاعد المبكر من وظيفتي الحالية إذا لم يتم نقلي
0.000	0.770	5. أشعر بأنني أقوم بتأدية عملي بكفاءة مطلوبة.
البعد الثالث: الانتماء العاطفي		
0.000	0.424	1. التزم بأخلاقيات المهنة أثناء أدائي عملي
0.000	0.729	2. أشعر بأن لي احترام في المجتمع كوني معلمة معترية
0.000	0.693	3. أقدم مصلحة وظيفتي على مصلحتي الشخصية في العمل.
0.000	0.748	4. أشعر بالنشاط والحيوية بسبب كوني معلمة معترية
0.000	0.870	5. أحافظ على كل ما يعتبر سراً ويتعلق بوظيفتي

استناداً إلى نتائج معامل الارتباط بين الفقرات في البعد الذي ينتمي إليه، كانت جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة "0.05"

صدق الاتساق للمحور الثاني: العوامل الداعمة للانتماء الوظيفي

جدول رقم (7) يوضح معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات العوامل الداعمة للانتماء الوظيفي والدرجة الكلية

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	العوامل الداعمة للانتماء الوظيفي
البعد الأول: عوامل إدارية		
0.000	0.806	1. يوفر تعليم نجران بيئة مريحة تتضمن جميع عوامل الراحة للمعلمات.
0.000	0.806	2. يقدر تعليم نجران المعلمات ويشجعهن ويدعمهن ويثني على جهودهن.
0.000	0.806	3. يوفر تعليم نجران لنا جداول تلي احتياجاتنا الأسرية
0.000	0.683	4. تمنح لنا إدارة تعليم نجران إجازات اضطرارية
0.000	0.519	5. يوفر تعليم نجران حضانات خاصة بالمعلمات الأمهات
البعد الثاني: عوامل مادية		
0.000	0.822	1. يقدم تعليم نجران الحوافز التشجيعية للمعلمات.
0.000	0.878	2. يوفر تعليم نجران مسكن مناسب للمعلمات المعتريات.
0.000	0.889	3. يوفر تعليم نجران مواصلات مناسبة ومريحة للمعلمات المعتريات.
0.000	0.777	4. توفر تعليم نجران حوافز مادية للمعلمات المعتريات

استناداً إلى نتائج معامل الارتباط بين الفقرات في البعد الذي ينتمي إليه، كانت جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة "0.05".

ثبات الاستبانة:

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير.

وقد تحققت الباحثة من ثبات استبانة باستخدام اختبار معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient لقياس ثبات الاستبانة، وكانت النتائج كما في الجدول الآتي:



جدول رقم (8) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

معامل ألفا	عدد الفقرات	محاور الاستبانة
		المحور الأول: أبعاد الانتماء الوظيفي
0.822	5	البعد الأول: الانتماء العاطفي
0.833	5	البعد الثاني: الانتماء المتواصل
0.851	5	البعد الثالث: الانتماء العاطفي
0.835	15	الثبات الكلي للمحور الأول
		المحور الثاني: العوامل الداعمة للانتماء الوظيفي
0.776	5	البعد الأول: عوامل إدارية
0.848	4	البعد الثاني: عوامل مادية
0.854	9	الثبات الكلي للمحور الثاني
0.728	24	الثبات الكلي للاستبانة

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول السابق أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لكل محور من محاور الاستبانة، وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع، وتكون الاستبانة في صورتها النهائية. وبذلك قد تم التأكد من صدق وثبات استبانة البحث مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضياتها.

الأساليب الإحصائية:

استخدمت الباحثة مجموعة من الأساليب الإحصائية سواء الوصفية أو الاستدلالية، وهي كما يلي:

- 1- النسب المئوية والتكرارات والانحراف المعياري: استخدمت لوصف عينة البحث.
- 2- المتوسط الحسابي Mean: تعرف على مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة البحث لكل عبارة من عبارات متغيرات البحث.
- 3- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لتعرف على ثبات فقرات إدارة البحث.
- 4- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) وقد استخدمها الباحث لحساب الاتساق الداخلي والبنائي للاستبانة.
- 5- اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفرضية التي تحتوي على ثلاث متغيرات فأكثر.
- 6- اختبار اقل فروق معنوية LSD لإيجاد اتجاه الفروق.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

السؤال الأول: ما درجة الانتماء الوظيفي التي تتمتع بها المعلمات المُعْتَرَبَات في تعليم نَجْرَان؟
تم حساب النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والوزن النسبي لكل بعد من أبعاد الانتماء التي تتمتع بها المعلمات المُعْتَرَبَات في تعليم نَجْرَان، وتم تحديد الأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات المحاور مع ترتيب الفقرات طبقاً لأهميتها النسبية، وكانت على النحو التالي:
أولاً: البعد الأول: الانتماء العاطفي:

جدول رقم (9) الوسط المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي البعد الأول

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1.	اعتبر وظيفتي في منطقة نجران جزءاً مهماً في حياتي	2.616	0.667	87.2%	2
2.	أشعر بانخفاض الارتياح أثناء قيامي بوظيفتي نظراً لبعدها عن أسرتي	2.542	0.676	84.73%	3
3.	أشعر بالولاء لوظيفتي	2.682	0.524	89.40%	1
4.	أشعر بالضيق لعدم مشاركتي في صنع القرارات في التعليم	2.392	0.736	79.73%	5
5.	تتطابق قيم مدرستي مع قيم الشخصية	2.514	0.588	83.8%	4
----	الدرجة الكلية للبعد الأول الانتماء العاطفي	2.549	0.318	84.96%	----

أشارت النتائج إلى أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الأول الانتماء العاطفي متوفر بدرجة كبيرة جداً، حيث كان المتوسط الحسابي 2.549 وبنسبة 84.96%، وبذلك تعطي الدرجة الكلية للبعد الأول الانتماء العاطفي متوفر بدرجة كبيرة جداً.



- حصلت الفقرة (3) والتي نصها أشعر بالولاء لوظيفتي" على الترتيب الأول حسب الوزن النسبي، وكانت نسبتها المئوية (89.4%)، وهي متوفر بدرجة كبيرة جداً، وهذه النتيجة تشير إلى أن المعلمات المغتربات بإدارة تعليم نجران يشعرون بالولاء الوظيفي بالرغم من غربتهن والبعد عن أسرهن وهذا الشعور ترى الباحثة أنه يسهم في تحقيق أهداف المدرسة.

- حصلت الفقرة رقم (4) والتي نصها " أشعر بالضيق لعدم مشاركتي في صنع القرارات في التعليم" على الترتيب الأخير حسب الوزن النسبي، وكانت نسبتها المئوية (79.73%)، وهي متوفر بدرجة كبيرة جداً، وهذه النتيجة تشير إلى أن المعلمات المغتربات يشعرون بحقهن في مشاركة قرارات التعليم خصوصاً فيما يتعلق بآلية النقل وعناصر المفاضلة فيها.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السابقة، مثل نتيجة دراسة (عبد الحليم، 2019) والتي أكدت على أن مستوى الانتماء الوظيفي مرتفع، حيث أكدت على أن مستوى الانتماء العاطفي مرتفعاً، كما تتفق مع نتائج دراسة (El-karim, 2019) والتي أكدت على أن مستوى الانتماء الوظيفي وأبعاده المتنوعة لدى العاملين مرتفعاً.

ثانياً: البعد الثاني: الانتماء المتواصل:

جدول رقم (10) الوسط المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي البعد الثاني

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1.	أوكل مهامي لزميلة وأخرى لوجودي خارج المنطقة بكثرة.	1.429	0.645	47.63%	5
2.	أوظف قدراتي ومهاراتي الإبداعية من أجل تطوير عملي وإنجاز مهامي.	2.729	0.506	90.96%	1
3.	أشعر بتدني الرغبة في الاستمرار في التعليم.	1.990	0.806	66.33%	4
4.	أفكر بالتقاعد المبكر من وظيفتي الحالية إذا لم يتم نقلني	2.018	0.835	67.26%	3
5.	أشعر بأنني أقوم بتأدية عملي بكفاءة مطلوبة.	2.607	0.640	86.90%	2
----	الدرجة الكلية للبعد الثاني الانتماء المتواصل	2.155	0.330	71.83%	----

أشارت النتائج إلى أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الثانية الانتماء المتواصل متوفر بدرجة كبيرة، حيث كان المتوسط الحسابي 2.155 وبنسبة 71.83%، وبذلك تعطي الدرجة الكلية للبعد الثاني الانتماء المتواصل متوفر بدرجة كبيرة.

- حصلت الفقرة (2) والتي نصها " أوظف قدراتي ومهاراتي الإبداعية من أجل تطوير عملي وإنجاز مهامي" على الترتيب الأول حسب الوزن النسبي، وكانت نسبتها المئوية (90.96%)، وهي متوفر بدرجة كبيرة جداً، وترى الباحثة أنه المعلمات عموماً والمعلمات المغتربات بالأخص لديهن قدرات عالية ومهارات إبداعية تسهم بشكل كبير في تطوير الحقل التعليمي وإنجاز المهام، وهذه النتيجة تعني توظيف المعلمات المغتربات لكل طاقاتهم المهنية من أجل السعي إلى تحقيق الأهداف الموكلة عليهن.

- حصلت الفقرة رقم (1) والتي نصها " أوكل مهامي لزميلة وأخرى لوجودي خارج المنطقة بكثرة" على الترتيب الأخير حسب الوزن النسبي، وكانت نسبتها المئوية (47.63%)، وهي متوفر بدرجة ضعيفة، وهذه النتيجة تعني أن المعلمات المغتربات لا يقمن بالتخلي عن مهامهن التعليمية بسبب الغربة ويقمن بالعمل المطلوب. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السابقة، مثل نتائج دراسة (Dugar et al, 2022) والتي أكدت على أن مستوى الانتماء الوظيفي لدى العاملين مرتفعاً، كما تتفق مع نتائج دراسة (عبد الحليم، 2019) والتي أكدت على أن مستوى الانتماء المتواصل وهو بعد من الانتماء الوظيفي مرتفعاً لدى العاملين.

ثالثاً: البعد الثالث: الانتماء المعياري:

جدول رقم (11) الوسط المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي البعد الثالث



م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1.	التزم بأخلاقيات المهنة أثناء أدائي عملي	2.943	0.268	%98.10	1
2.	أشعر بأن لي احترام في المجتمع كوني معلمة معتربة	2.457	0.704	%81.90	4
3.	أقدم مصلحة وظيفتي على مصلحتي الشخصية في العمل.	2.560	0.632	%85.33	3
4.	أشعر بالنشاط والحيوية بسبب كوني معلمة معتربة	1.682	0.796	%56.06	5
5.	أحافظ على كل ما يعتبر سرا ويتعلق بوظيفتي	2.859	0.422	%95.30	2
----	الدرجة الكلية للبعد الثالث الانتماء المعياري	2.500	0.364	%83.30	----

أشارت النتائج إلى أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الثالث الانتماء المعياري متوفر بدرجة كبيرة جداً، حيث كان المتوسط الحسابي 2.500 وبنسبة 83.30%، وبذلك تعطي الدرجة الكلية للبعد الثالث الانتماء العاطفي متوفر بدرجة كبيرة جداً.

- حصلت الفقرة (1) والتي نصها " التزم بأخلاقيات المهنة أثناء أدائي عملي " على الترتيب الأول حسب الوزن النسبي، وكانت نسبتها المئوية (98.1%)، وهي متوفر بدرجة كبيرة جداً، وهذه النتيجة تعني التزام المعلمات المعتربات بإدارة تعليم نجران بأخلاقيات مهنة التعليم، وترى الباحثة أن الالتزام بميثاق أخلاقيات المهنة مطلب أساسي ولا يتم التخلي عنه بسبب الغربة.

- حصلت الفقرة رقم (4) والتي نصها " أشعر بالنشاط والحيوية بسبب كوني معلمة معتربة " على الترتيب الأخير حسب الوزن النسبي، وكانت نسبتها المئوية (56.06%)، وهي متوفر بدرجة متوسطة، وترى الباحثة أن هذه العبارة تحققت بدرجة متوسطة وتعني أن التنقل من وإلى نجران وضواحيها يؤثر نوعاً ما على نشاط وحيوية المعلمة المعتربة.

كما تتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السابقة التي تناولت متغير الانتماء الوظيفي، حيث أكدت نتائج دراسة (عبد الحليم، 2019)، ونتائج دراسة (El-Karimm, 2019)، ودراسة (Musallam, 2021) على أن مستوى الانتماء الوظيفي وأبعاده والتي منها الانتماء المعياري مرتفع.

عرض ومناقشة السؤال الثاني:

ما هي العوامل الداعمة التي تُوظف في تعليم نجران لزيادة الانتماء الوظيفي؟

تم حساب النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والوزن النسبي لكل بعد من أبعاد العوامل الداعمة التي تُوظف في تعليم نجران لزيادة الانتماء الوظيفي، وتم تحديد الأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات المحاور مع ترتيب الفقرات طبقاً لأهميتها النسبية، وكانت على النحو التالي:

أولاً: البعد الأول: عوامل إدارية:

جدول رقم (12) الوسط المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي البعد الأول

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1.	يوفر تعليم نجران بيئة مريحة تتضمن جميع عوامل الراحة للمعلمات.	2.009	0.770	%66.96	3
2.	يقدر تعليم نجران المعلمات ويشجعهن ويدعمهن ويثني على جهودهن.	2.168	0.782	%72.26	1
3.	يوفر تعليم نجران لنا جداول تلي احتياجاتنا الأسرية	1.598	0.763	%53.26	4
4.	تمنح لنا إدارة تعليم نجران إجازات اضطرارية	2.084	0.880	%69.46	2
5.	يوفر تعليم نجران حضانات خاصة بالمعلمات الأمهات	1.373	0.651	%45.76	5
----	الدرجة الكلية للبعد الأول عوامل إدارية	1.846	0.561	%61.53	----



أشارت النتائج إلى أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الأول عوامل إدارية متوفر بدرجة متوسطة، حيث كان المتوسط الحسابي 1.846 وبنسبة 61.53%، وبذلك تعطي الدرجة الكلية للبعد الأول عوامل إدارية متوفر بدرجة متوسطة.

- حصلت الفقرة (2) والتي نصها " يقدر تعليم نجران المعلمات ويشجعهن ويدعمهن ويثني على جهودهن" على الترتيب الأول حسب الوزن النسبي، وكانت نسبتها المئوية (72.26%)، وهي متوفر بدرجة كبيرة، وهذه النتيجة تعني أن إدارة تعليم نجران تسعى بشكل كبير على دعم المعلمات المغتربات وتسعى لتوفير بيئة عمل مناسبة لهن وذلك من خلال نشر بيانات المحافظة ومواقع المدراس والخدمات المساندة التي قد تستفيد منها المعلمة المغتربة.

- حصلت الفقرة رقم (5) والتي نصها " يوفر تعليم نجران حضانات خاصة بالمعلمات الأمهات" على الترتيب الأخير حسب الوزن النسبي، وكانت نسبتها المئوية (45.76%)، وهي متوفر بدرجة متوسطة، وترى الباحثة أن توفير حضانات خاصة بالمعلمات الأمهات قد يحتاج إلى تدخل من القطاع الخاص وبالتأكيد أن توفير تلك الحضانات تسهم في استقرار المعلمة المغتربة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عبد الحليم، 2019) والتي أكدت على أن العوامل المادية المؤثرة في الانتماء الوظيفي كان مستواها متوسط.

وتختلف هذه النتيجة مع نتائج بعض من الدراسات السابقة، مثل نتائج دراسة (ناعم، 2022) والتي أكدت أن ممارسات الصحة والسلامة الوظيفية تؤثر بدرجة كبيرة على الانتماء الوظيفي، وهذه الأمور توفرها الإدارة، فهي عوامل إدارية، كذلك أكدت نتائج دراسة (خنفر وقجة، 2022) أن العدالة التنظيمية لها تأثير على الانتماء الوظيفي، والعدالة التنظيمية تعتبر من العوامل الاجتماعية، كذلك أكدت نتائج دراسة (Provido, 2022) على أن الرضا الوظيفي من أهم المؤشرات التي تؤدي للانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي من العوامل الإدارية.

ثانياً: البعد الثاني: عوامل مادية:

جدول رقم (13) الوسط المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي البعد الثاني

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1.	يقدم تعليم نجران الحوافز التشجيعية للمعلمات.	1.411	0.699	47.03%	1
2.	يوفر تعليم نجران مسكن مناسب للمعلمات المغتربات.	1.243	0.580	41.43%	2
3.	يوفر تعليم نجران مواصلات مناسبة ومريحة للمعلمات المغتربات.	1.168	0.485	38.93%	3
4.	توفر تعليم نجران حوافز مادية للمعلمات المغتربات	1.130	0.436	37.66%	4
----	الدرجة الكلية للبعد الثاني	1.238	0.463	41.26%	----

أشارت النتائج إلى أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الثاني عوامل مادية متوفر بدرجة متوسطة، حيث كان المتوسط الحسابي 1.238 وبنسبة 41.26%، وبذلك تعطي الدرجة الكلية للبعد الثاني عوامل مادية متوفر بدرجة متوسطة.

- حصلت الفقرة (1) والتي نصها " يقدم تعليم نجران الحوافز التشجيعية للمعلمات" على الترتيب الأول حسب الوزن النسبي، وكانت نسبتها المئوية (47.03%)، وهي متوفر بدرجة متوسطة، وهذه النتيجة تعني أن إدارة تعليم نجران تسعى لتشجيع المعلمات المغتربات من أجل تخفيف تأثير الغربة على أدائهن المهني.

- حصلت الفقرة رقم (4) والتي نصها "توفر تعليم نجران حوافز مادية للمعلمات المغتربات" على الترتيب الأخير حسب الوزن النسبي، وكانت نسبتها المئوية (37.66%)، وهي متوفر بدرجة ضعيفة، وترى الباحثة أن توفير مميزات مادية للمعلمات المغتربات قد يكون خارجاً عن صلاحيات إدارات التعليم، إلا أن المدارس البعيدة من المحافظة لديهم نسب إضافية تتراوح بحسب وعورة وبعد المكان.



وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عبد الحلیم، 2019) والتي أكدت على أن العوامل المادية المؤثرة في الانتماء الوظيفي كان مستواها متوسط.

وتختلف هذه النتيجة عن نتائج بعض الدراسات السابقة، ومن بينها نتائج دراسة (Dugar et al, 2022) والتي أكدت على أن فعالية الاتصالات وهي من الأمور المادية في المنظمات لها دور كبير في الانتماء الوظيفي.

عرض ومناقشة الفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة. تم استخدام اختبار One Way ANOVA لمعرفة الفروق بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وكانت النتائج كما يأتي:

جدول رقم (14) اختبار الفروق حسب متغير عدد سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة اختبار ف	معدل المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.022	3.951	0.231	2	0.462	بين المجموعات
		0.058	104	6.079	خارج المجموعات
			106	6.541	الكلية

يتضح من الجدول رقم (14) أن قيمة F المحسوبة تساوي 3.951، أن مستوى الدلالة 0.022 أقل من 0.05 وهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة. ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار أقل فروق معنوية LSD البعدي لإيجاد اتجاه الفروق، والنتائج موضحة في الجدول رقم (15).

جدول رقم (15) اختبار LSD للفروق بين المتوسطات الاستجابية حسب متغير سنوات الخبرة

أكثر من 10 سنوات		10-5 سنوات		أقل من 5 سنوات		الفرق بين المتوسطات
Sig	M.D	Sig	M.D	Sig	M.D	
0.006	0.161	-	-	-	-	أقل من 5 سنوات
						10-5 سنوات
						أكثر من 10 سنوات

يتضح من الجدول رقم (15) وجود فروق بين "أقل من 5 سنوات" و"أكثر من 10 سنوات" والفروق لصالح "أكثر من 10 سنوات".

عرض ومناقشة الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة. تم استخدام اختبار One Way ANOVA لمعرفة الفروق بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وكانت النتائج كما يأتي:

جدول رقم (16) اختبار الفروق حسب متغير عدد سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة اختبار ف	معدل المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.326	1.133	0.070	2	0.140	بين المجموعات
		0.062	104	6.402	خارج المجموعات
			106	6.541	الكلية

يتضح من الجدول رقم (16) أن قيمة F المحسوبة تساوي 1.133، أن مستوى الدلالة 0.326 أكبر من 0.05 وهذا يعني أنه لا توجد فروق إحصائية بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.



خلاصة النتائج والتوصيات والمقترحات خلاصة النتائج:

توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج كما يلي:

1. مستوى البعد الأول الانتماء العاطفي متوفر بدرجة كبيرة جداً، حيث كان المتوسط الحسابي 2.549 وبنسبة 84.96%، ومستوى فقرات البعد الثانية الانتماء المتواصل متوفر بدرجة كبيرة، حيث كان المتوسط الحسابي 2.155 وبنسبة 71.83%، ومستوى فقرات البعد الثالث الانتماء العاطفي متوفر بدرجة كبيرة جداً، حيث كان المتوسط الحسابي 2.500 وبنسبة 83.30%.
2. مستوى على فقرات البعد الأول عوامل إدارية متوفر بدرجة متوسطة، حيث كان المتوسط الحسابي 1.846 وبنسبة 61.53%، ومستوى فقرات البعد الثاني عوامل مادية متوفر بدرجة متوسطة، حيث كان المتوسط الحسابي 1.238 وبنسبة 41.26%.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة الغربية.

التوصيات:

- 1- على وزارة التعليم وضع آلية لمشاركة المعلمات المغتربات في وضع حلول لآلية النقل الخارجي بما يحقق أهدافهن وتحقيق أهداف التعليم.
- 2- البحث عن إجراءات عملية لزيادة الانتماء المهني للمعلمات المغتربات.
- 3- توفير حضانات مدرسية للأمهات المعلمات.
- 4- على وزارة التعليم وضع حوافز مادية للمعلمات المغتربات.

المقترحات البحثية:

1. العدالة التنظيمية وتعزيز الانتماء الوظيفي بالمؤسسات التعليمية.
2. أثر ممارسات المسؤولية الاجتماعية على الانتماء الوظيفي لدى المعلمين.
3. تفعيل دور أسلوب التحفيز في تحقيق الانتماء الوظيفي لدى العاملين في المدارس الثانوية.
4. التمكين ودوره في تعزيز الانتماء لدى المعلمين.



المراجع

1. أبو رية، مروة. (2019). أثر ممارسات المسؤولية الاجتماعية على الانتماء الوظيفي للعاملين بالفنادق الخمس نجوم بالقاهرة في وجود الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط، مجلة كلية الساحة والفنادق جامعة السادات، 3(2): 92-114.
2. أبو عودة، سليم (2018). مناهج البحث العلمي في العلوم النفسية والتربوية، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.
3. الألمعي، عبد الهادي. (2022). أثر المناخ التنظيمي في تعزيز الانتماء الوظيفي في قطاع الضيافة، *المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل*، 1(9): 25-33.
4. الثورة، شروق. (2021). تفعيل دور أسلوب التحفيز في تحقيق الانتماء الوظيفي لدى العاملين بالمدرسة الثانوية بدولة الكويت، *مجلة كلية التربية بنها*، 32(25): 267-296.
5. خنفر، محمود وقجة، رضا. (2022). تأثير العدالة التنظيمية على الانتماء الوظيفي داخل المؤسسات الصناعية، *مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية*، 9(4): 67-81.
6. ردايدة، صالح حسن. (2016). الولاء التنظيمي. مكتبة الصفا للنشر والتوزيع: عمان ص ص 194-195.
7. الزامل، منيرة. (2021). الصمود النفسي وعلاقته بالضغط النفسية لدى المعلمات المغتربات، رسالة ماجستير، جامعة سوهاج، مصر.
8. السبيعي، سلمى، وحسن، هاني. (2019). التنبؤ عن الرضا في الحياة وفق الذكاء الوجداني لدى مُعلّمي التعليم العام المُغتربين، *مجلة كلية التربية أسيوط*، 35(7): 1-29.
9. شقيرات، تهاني. (2016). واقع الانتماء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مدارس محافظة القدس وعلاقته بالإبداع الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
10. العبدى، بدر (2020). مناهج البحث العلمي، ط (2)، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية.
11. عليان، ربحي (2017). البحث العلمي أسسه. مناهجه وأساليبه. إجراءاته، ط3، بيت الأفكار الدولية، الأردن.
12. فهد- ميثم. (2022). واقع الانتماء الوظيفي لدى المُشرفين الفنيين في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي، *مجلة واسط للعلوم الرياضية*، 10(3): 30-56.
13. كبير، أسماء. (2022). دور التكامل الوظيفي في إنجاح العملية التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أحمد دراية، الجزائر.
14. لقصير، فطيمة. (2022). كثافة البرامج الدراسية وعلاقتها بالمشاركة الأسرية في العملية التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشهيد حمه لخضير، الجزائر.
15. محدي، عبد القادر. (2017). دور الديمقراطية التنظيمية في تحقيق الانتماء الوظيفي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
16. ناعم، فاطمة. (2022). واقع الصحة والسلامة الوظيفية وانعكاسها على الانتماء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة زيان، الجلفة.
17. Badri, S.,(2019). The effect of quality of life on alienation among expatriate teachers in educational institutions, *Oasis Journal*, 12(90): 342-348.



18. Dugar. A, &Kakkar, S, &Samvet K,. (2022). The influence of remote work communication satisfaction and CSR association on employee alienation and job satisfaction: a moderated-mediation study, *Journal Information Technology & People*, 4(16): 425-433.
19. Hwang, K.,(2019) . The negative effects of native speaking among expatriate teachers in South Korea on the sustainability of linguistic & cultural diversity of variants in the English language, *JournalMDPI*, 11(23): 67-71.
20. Karim. A.,(2019) .The effects of jobs affiliation on employees motivation in hotels, *Journal of the Association of Universities for Tourism & Hospitality*, 5(2): 173-181.
21. Musallam, M.,(2021) .Evaluation of the effectiveness of a rational emotional programs in improving the quality of life of expatriate female teacher, *Journal for Educational and Psychological Research and Studie*, 36(1): 401-410.
22. Provideo, J.,(2022) . To determine the variable that predicts employees satisfaction between jobs affiliation or jobs achievement, *Psych Educ*, 10(52): 22-28.