

The Degree of Organizational Loyalty towards the Teaching Profession of Bedouin School Teachers North of the Green Line

Mithqal Sabtan Kaabiyeh^{1,*}.

¹ Doctoral researcher - Arab American University - Ramallah – Palestine.

Received: 03 Feb.2024, Revised: 27 Feb.2024, Accepted: 10 Mar 2024.

Published online: 1 July 2024.

Abstract: The study aimed at the degree of organizational loyalty towards the teaching profession of Bedouin school teacher's north of the Green Line, using the descriptive-analytical method. A questionnaire was distributed to a randomly selected sample of the school community totalling 130 teachers which constitutes 27% of the school community. One of the most important findings: the previous table shows that the overall degree of organizational loyalty towards the teaching profession of Bedouin school teachers north of the Green Line, came with a high average arithmetic (4.13) and a percentage of (82.7), a high proportion, where emotional organizational loyalty came first by a percentage (90%). My average account (was 4.5) followed by ethical organizational loyalty, with a percentage (of 85.6%) with my average account (4.28), The best rank was continued organizational loyalty with a percentage of (72.6%).

The study recommended a number of recommendations, the most important of which was to achieve justice among all teachers, the Department's interest in teacher development, and their proper preparation. And give way to their creativity in action. The Department should meet teachers' needs and reduce pressure on them, create mutual trust between the Department and teachers, reduce tension and anxiety among them, increase communication channels between the Department and teachers, and finally maintain the material and moral incentives for teachers.

Keywords: organizational loyalty, schoolteachers, Bedouin school's north of the Green Line.

*Corresponding author e-mail: mtkal06.09@gmail.com

درجة الولاء التنظيمي لمعلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر تجاه مهنة التدريس

مُقال سبتان كعبية¹

¹ باحث دكتوراه - الجامعة العربية الأمريكية - رام الله - فلسطين.

المستخلص: هدفت الدراسة إلى درجة الولاء التنظيمي تجاه مهنة التدريس لدى معلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر، وذلك باستخدام المنهج الوصفي، وقد تم توزيع استبانة على عينة تم اختيارها بطريقة عشوائية لمجتمع الدراسة، قوامها (130) معلماً، بما نسبته (27%) من مجتمع الدراسة، ومن أهم النتائج: يتضح من الجدول السابق أن إلى أن الدرجة الكلية للولاء التنظيمي تجاه مهنة التدريس لدى معلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر، جاءت بدرجة عالية وبمتوسط حسابي (4.13) ونسبة مئوية (82.7)، وهي نسبة مرتفعة، حيث جاء الولاء التنظيمي العاطفي بالمرتبة الأولى بنسبة مئوية (90%) ومتوسط حسابي (4.5) يليها الولاء التنظيمي الأخلاقي، بنسبة مئوية (85.6%) بمتوسط حسابي (4.28)، أما المرتبة الأخيرة فقد جاء الولاء التنظيمي المستمر بنسبة مئوية (72.6%) وقد أوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها: تحقيق العدالة بين جميع المعلمين، اهتمام الإدارة بتطوير المعلمين، وإعدادهم الإعداد الصحيح، وفسح المجال لإبداعهم في العمل. على الإدارة تلبية احتياجات المعلمين، وتقليل الضغوط عليهم، خلق الثقة المتبادلة بين الإدارة والمعلمين وتقليل التوتر والقلق بينهم، زيادة قنوات الاتصال بين الإدارة والمعلمين، المحافظة على الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين.

الكلمات المفتاحية: الولاء التنظيمي، معلمي المدارس، المدارس البدوية شمال الخط الأخضر.

مقدمة:

يُعدّ المعلم قائد في صفه، وهو الركيزة للعملية التعليمية والتعلمية، وهو يحمل رسالة وليست مجرد وظيفة، لذا عليه بذل كافة الجهود وتطوير ذاته معرفياً وانفعالياً لتحقيق هذه الرسالة، فالمعلم الذي يحرص على تلبية احتياجات الطلبة، وتنمية التفكير لديهم، ويتنوع بالأساليب الطرق لرفع من مستوى تحصيلهم الدراسي، وبذل الوقت الكافي لذلك، يتطلب منه أن يكون منتمياً لمهنته، ولديه ولاء لهذه المهنة؛ فنجاح أية مدرسة، يعتمد بالدرجة الأولى على ما توفره من معلمين ذو كفاءة عالية. وتستطيع المحافظة على معلميه، وتنمية الولاء التنظيمي لديهم، فالولاء التنظيمي من المواضيع المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالأفراد، ويُعتبر من أهم المؤشرات الإيجابية ومقياساً لمدى فاعلية أداء المعلمين، فهو يُعدّ مقياساً لتحديد درجة تحقيق أهداف المدرسة، وكلما شعر المعلم بمستوى عالٍ من الولاء التنظيمي للمدرسة التي يعمل بها، كلما زاد تفاعله فيها، وبذل قصارى جهده لنجاحها ورفع اسمها عالياً.

كما ويعرف الشمري وآخرون (2020) أن الولاء التنظيمي هو عبارة عن شعور إيجابي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تجاه جامعتهم، يتمثل في الانتماء إليها، والإخلاص لأهدافها، والارتباط بها، والرغبة بالاستمرار والبقاء في تلك الجامعة، واستعدادهم لبذل أقصى جهد لتحقيق أهداف وقيم جامعتهم".

وتتبع أهمية الولاء التنظيمي من كونه يمنح استقراراً نفسياً للموظف، ويساعده على تحقيق أهداف المؤسسة، وأفضل النتائج، كما وأنه يرفع الروح المعنوية، ويزيد ثقته بنفسه، وتحقيق ذاته، والرضا عن المكانة التي يحصل عليها، ويرفع من دافعيته ومستوى حماسه للعمل، ويشعر بالفخر عند كل نجاح (أبو الهيجاء، وسلامة، 2020)

وأشار كل من (العميري، 2021) و (الحسيان، 2021) و(الجميل، 2021)، و(المذكور، 2011)، إلى ان هناك العديد من أنماط الولاء التنظيمي منها **الولاء العاطفي والذي** يُشير إلى ارتباط الفرد العاطفي بالمؤسسة التي يعمل بها، واندماج هويته معها، ويتأثر ذلك في درجة إدراكه للخصائص التي تُميز عمله مثل: (أهمية عمله، والمكانة التي يحظى بها، ومستوى النجاح الذي يحققه، وقدرته على تحقيق ذاته... إلخ)، مما يؤدي إلى إيجاد مناخ تنظيمي إيجابي، مما يؤدي إلى رفع مستوى الولاء التنظيمي الإيجابي(العميري، 2021).

وكذلك الولاء الأخلاقي وهو شعور الموظف بضرورة التزامه نحو المؤسسة التي يعمل بها، واستمراره بالعمل فيها، حتى لو كانت المكاسب في مؤسسة أخرى أكبر له، وعادةً الدعم الجيد من المؤسسة يؤدي إلى تعزيز الولاء التنظيمي له، وزيادة قدرته على التكيف في العمل، **وأيضاً الولاء الاستمراري** وهي قدرة الفرد على الاستمرار في العمل في المؤسسة، وتوافق أهدافه وأهدافها، مما يجعله اتخاذ القرار بالاستمرار بالعمل فيها، وعدم الانتقال لمؤسسة أخرى(الحسيان، 2021).

ومن خلال عرض مكونات الولاء التنظيمي، يُستنتج أنه قائم على جانبين، هما النفسي ويرتبط بمشاعر الموظف الإيجابية تجاه المؤسسة التي يعمل بها، واستمراره بالعمل فيها، بغض النظر إن كانت هناك مكاسب أو خسائر، والجانب الآخر فهو المادي ويرتبط استمراره بالعمل بكمية المنفعة التي يحصل عليها الموظف من المؤسسة التي يعمل بها.

مشكلة الدراسة :

نظراً لأهمية دور المعلم في المدرسة، كونه القائد الفعلي للعملية التعليمية والتعلمية، وحساسية المهام الموكلة له، تأتي الحاجة إلى التأكد من درجة ولائه للمدرسة والمهنة التي يعمل بها، حيث تُعتبر العملية التعليمية التعلمية هي عملية تفاعل بين المعلم والطالب، وكون المعلم قدوة لطلابه، فإن درجة الولاء التنظيمي له الدور الكبير من حيث حب الطلبة للمدرسة، وطلب العلم، وزيادة نتائج تحصيلهم، ويُعدّ الولاء التنظيمي المفتاح الأساسي والهام، لفحص مدى الانسجام القائم بين الأفراد ومنظمتهم، فالأفراد ذو الولاء المرتفع تجاه منظماتهم لديهم الاستعداد الكافي لتكريس مزيداً من الجهد والتفاني في العمل، (شافية، 2014) ومن توصيات دراسة العميري (2021) إعادة التحقق من البنية العاملية لمقياس الولاء التنظيمي لمهنة التدريس، باستخدام التحليل العاملي التوكيدي، وتطبيقه على عينات مختلفة، وفي دول أخرى، ومن خلال الاطلاع على نتائج الدراسات السابقة التي تناولت قياس مستوى الولاء التنظيمي، نجد أنها تتراوح بين المرتفع والمتوسط، ومن ذلك نستنتج أن المؤسسات تسعى جاهدة، وتبذل الكثير من الأموال والجهود؛ لتحقيق الولاء التنظيمي لدى المعلمين، فالمدارس تسعى لكسب ولاء المعلمين، وذلك يتوافق رأي شافية، (2014) الذي فسّر ذلك بإدراك الإدارة أثر ذلك على المدرسة، فكلما ارتفع الولاء التنظيمي، كلما قل الدوران الوظيفي، وتحسين مستوى أداء العاملين، وتقليل الغياب والتوتر، والصراع، ومن هذا المنطلق ومن خلال خبرة الباحث كونه مدير مدرسة في إحدى المدارس البدوية، وباعتبار المعلم له دور هام في إعداد الأجيال الناشئة، لا بد أن يتميز هذا المعلم بمستوى ولاء تنظيمي عالٍ لمهنة التدريس، ويُحقق انسجام بمستوى عالٍ ما بين أهدافه

وأهداف المدرسة التي يعمل بها، وينعكس كل ذلك على مستوى أدائه ونتائج الطلبة، وأنه على المدارس قياس درجة ولاء معلمها كل فترة، للتأكد من وجوده؛ ولمعرفة درجته؛ لاتخاذ القرارات والإجراءات المناسبة، لرفع مستواه، لذا تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة الأسئلة الآتية:

1. ما درجة الولاء التنظيمي تجاه مهنة التدريس لدى معلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر؟
2. هل يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة نحو درجة الولاء التنظيمي تجاه مهنة التدريس لدى معلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر تعزى لمتغير الجنس؟
3. هل يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة نحو درجة الولاء التنظيمي تجاه مهنة التدريس لدى معلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على درجة الولاء التنظيمي تجاه مهنة التدريس لدى معلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر.
2. التعرف اذا كان هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة نحو درجة الولاء التنظيمي تجاه مهنة التدريس لدى معلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر تعزى لمتغير الجنس.
3. التعرف اذا كان هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة نحو درجة الولاء التنظيمي تجاه مهنة التدريس لدى معلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من النقاط الآتية:

- تسلط هذه الدراسة الضوء على إحدى أهم القيم التنظيمية، وهي الولاء التنظيمي للمعلم تجاه مهنة التدريس، وأي مدرسة بحاجة ماسة إلى معلم لديه ولاء تنظيمي عالي، لما له من أثر في تحسين كفاءتها، ومستوى تحصيل طلبتها.
- يؤمل أن تُفيد نتائج هذه الدراسة المسؤولين عن المعلمين في المدارس البدوية شمال الخط الأخضر، ودرجة الولاء التنظيمي لدى المعلمين.
- يؤمل أن تُثري هذه الدراسة المكتبات العربية عامة، ومكتبات وزارة التربية خاصة، حول موضوع الولاء التنظيمي لمهنة التدريس لدى المعلمين.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة بما يأتي:

- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على معلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الأول من العام الدراسي 2023-2024.
- الحدود المكانية: المدارس البدوية شمال الخط الأخضر.

مصطلحات الدراسة

تعريف الولاء التنظيمي: الشعور الوجداني للفرد العامل في المؤسسة نحو مؤسسته بما تضمنه من مختلف العناصر، حيث يترجم بالعمل لصالح المؤسسة حتى في حالة غياب الرقابة، وبعض الأفراد يُأثروا على مصالحة الشخصية، رغم غياب الحوافز المادية أو المعنوية منها، مع الرغبة في الاستمرار بالعمل بالمؤسسة (يعرفه أبو الهيجا، وسلامة، 2020)، هو مجموعة من المشاعر الصادقة والناجبة من داخل المعلم، تجاه المدرسة التي يعمل بها، وعدم رغبته في الانتقال إلى مدرسة أخرى، ويُقاس درجة ولائه بالمقياس المستخدم في هذه الدراسة.

الخط الاخضر: مصطلح يطلق على الأراضي الفلسطينية التي احتلتها إسرائيل عام (1948) (شما والشومان، 2019).

الدراسات السابقة:

دراسة الحسيان، (2021): هدفت الدراسة إلى تعرف على درجة ممارسة القيادة الموزعة وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين بمدارس التربية الخاصة بدولة الكويت، وقد تكونت العينة من (253) معلماً ومعلمة، وذلك باستخدام المنهج الوصفي، والاستعانة بالاستبانة كأداة للبحث، ومن أهم النتائج: أن المتوسط العام للمحور الأول: درجة ممارسة القيادة الموزعة بمدارس التربية الخاصة بدولة الكويت قد جاء بدرجة استجابة (متوسطة)، وبمتوسط حسابي قدره (3.37)، وانحراف معياري (0.975)، وأن المتوسط العام للمحور الولاء التنظيمي قد جاء بدرجة استجابة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.43)، وانحراف معياري (1.011)، وأشارت النتائج أيضاً إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين أبعاد ممارسة القيادة الموزعة والدرجة الكلية لمستوى الولاء التنظيمي، مما يشير إلى أنه كلما زادت ممارسة القيادة الموزعة زاد معه مستوى الولاء التنظيمي، وأوصى البحث بالعديد من التوصيات أهمها عمل دورات تدريبية وندوات لقيادات مدارس التربية الخاصة بدولة الكويت لتطبيق نمط القيادة الموزعة وتوعيتهم بأهمية تطبيق هذا النمط.

دراسة بن عيسى، وبن خرازة (2021): هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي بولاية بسكرة، ومدى ارتباطه بمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، الخبرة)، وذلك باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وقد طبقت الدراسة على عينة قوامها (281) فرداً، وبالاعتماد على مقياس بورتر وزملائه، ومن أهم النتائج: أن مستوى الولاء التنظيمي جاء بدرجة متوسطة، ووجود علاقة ارتباطية بين الولاء التنظيمي ومتغير الجنس، وعدم وجود علاقة ارتباطية بينه وبين الخبرة والحالة الاجتماعية، ومن أهم التوصيات: ضرورة اهتمام الوزارة بتحسين البيئة التعليمية للمعلمين والطلبة، وإعطاء أهمية كبيرة للحوافز المادية والمعنوية.

دراسة دودو، وأبو القاسم، (2021): هدفت الدراسة إلى معرفة اتجاه العلاقة بين الولاء التنظيمي ببعديه (الأمن الوظيفي - الاحترام والتقدير) والأداء الوظيفي، وطبقت على عينة عشوائية طبقية قوامها (88) عاملاً من جامعة الجلفة زيان عاشور بالجلفة، باستخدام المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة، ومن أهم النتائج: وجود أثر للولاء التنظيمي على أداء عمال الجامعة، وكلما ارتفع الولاء تجاه الجامعة ارتفع الأداء، ومن أهم التوصيات: تحسين مستوى الحوافز المادية والمعنوية الممنوحة للعاملين، العمل بروح الجماعة وتقوية الشعور بالأمن الوظيفي، وتنمية الإحساس بالتقدير والاحترام.

دراسة العميري (2021): هدفت الدراسة إلى معرفة البنية العملية لمقياس الولاء التنظيمي لمهنة التدريس، وقد بُني مقياس للولاء التنظيمي لمهنة التدريس، وطُبق على عيّنتين متساويتين في مرحلتين، تكونت كل عينة منهما من (381) معلماً ومعلمة في سلطنة عُمان في المرحلة الأولى طبقت النسخة المبدئية للمقياس على العينة الأولى؛ بغرض إجراء التحليل العاملي الاستكشافي، ومن ثم المرحلة الثانية بعد استخلاص نتائج التحليل العاملي الاستكشافي، حيث طُبق المقياس على العينة الثانية؛ بغرض إجراء التحليل العاملي التوكيدي، ومن أهم النتائج: أن مقياس الولاء التنظيمي لمهنة التدريس يتكون من ثلاثة عوامل، هي: الولاء العاطفي، والولاء الأخلاقي، والولاء المستمر، وأن المقياس يتسم بدرجة مقبولة من الثبات؛ فقد تراوحت معاملات الثبات للعوامل ما بين (0.84 - 0.88)، وبلغ معامل الثبات الكلي للمقياس (0.89)، وتدل جميع هذه المؤشرات على أن المقياس يتسم بخصائص سيكومترية جيدة، ومن أهم التوصيات: إعادة التحقق من البنية العملية لمقياس الولاء التنظيمي لمهنة التدريس، باستخدام التحليل العاملي التوكيدي، وتطبيقه على عينات مختلفة، وفي دول أخرى.

دراسة أبو الهيجاء، وسلامة (2020): هدفت الدراسة التعرف إلى درجة الولاء التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية داخل الخط الأخضر، وعلاقتها بفاعلية القرارات المدرسية من وجهة نظر المعلمين والمستشارين التربويين، وذلك باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي، واختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة قوامها (282) معلماً ومستشاراً تربوياً. وقد أظهرت النتائج أن درجة الولاء التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمين والمستشارين التربويين جاءت بدرجة كبيرة، وأن درجة فاعلية القرارات المدرسية في المدارس الثانوية داخل الخط الأخضر جاءت بدرجة كبيرة، ومن أهم التوصيات: تعزيز ثقافة الولاء التنظيمي وتعزيزها بين إدارات المدارس وكافة العاملين بها، وإيضاح دورها في زيادة الكفاءة والإنتاجية والقدرة على اتخاذ القرارات بفاعلية.

دراسة الشمري، وآخرون (2020): هدفت الدراسة الكشف عن واقع الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وفقاً لأبعاد نموذج اترينيوني Etzioni للولاء التنظيمي وهي: البعد المعنوي (الأخلاقي)، وبعد الولاء التبادلي القائم على حساب المزايا المتبادلة، وبعد الولاء الاعترافي، وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وذلك باتباع المنهج الوصفي التحليلي، وتمميم رابط الاستبانة من خلال الصيغة الإلكترونية على عينة تم اختيارها بطريقة عشوائية، ومن أبرز النتائج: استجابات أفراد عينة الدراسة إلى موافقتهم بدرجة "مرتفع" على العبارات الواردة في كل من: بعد الولاء المعنوي (الأخلاقي)، وبعد الولاء القائم على المزايا المتبادلة (التبادلي)، وبدرجة "متوسطة" على العبارات الواردة في بعد الولاء الاعترافي، ومن المقترحات لتحسين الولاء التنظيمي في أربعة جوانب: مادية، معنوية، إدارية، اجتماعية، ومن أهم التوصيات: إشراك أعضاء هيئة التدريس في بناء الخطة وأهداف الجامعة، منحهم المزيد من الصلاحيات والحرية والثقة، تدعم أنظمة المكافآت والحوافز المتنوعة.

دراسة Al-Yami, & Galdas, Watson, (2019): هدفت الدراسة إلى إنشاء نسخة عربية من أداة الولاء التنظيمي، ومناسباً للثقافة العربية، وتساعد المسؤولين على فهم تصورات الموظفين العرب حول المؤسسات التي يعملون بها، لزيادة الولاء الوظيفي، والاحتفاظ بالعاملين في المؤسسات، وقد تم اختبار مقياس (Mokken) للتأكد من مناسبة الترجمة والترجمة العكسية، وذلك من خلال تحليل مكونات الرئيسة للمقياس، وتحليل العوامل المؤكدة، ومن أهم النتائج: احتفظ مقياس الولاء التنظيمي بالنسخة العربية على الشكل الثنائي الموجود في النسخة الإنجليزية، الذي يتكون من عاملين: الأول: الولاء للقيم والأخلاق، والثاني: الولاء للاستمرار، وتم إضافة تسلسل هرمي للمقياس يمتد من الولاء للمنظمة إلى الولاء للنفس، وقد خرجت الدراسة بمقياس (OCQ) يمكن استخدامه كمقياس للولاء التنظيمي، يضم مجالين (القيم، والاستمرارية) ومرتب بشكل هرمي.

دراسة القريناوي وسلامة (2018): هدفت الدراسة إلى تحديد درجة الولاء التنظيمي لدى الإداريين التربويين في وزارة التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظرهم، وأخذت عينة بطريقة عشوائية قوامها (108)، من مجتمع الدراسة المكون من (148) إدارياً تربوياً، باستخدام المنهج الوصفي والاعتماد على استبانة، ومن أهم النتائج: أن درجة الولاء التنظيمي لدى الإداريين التربويين في وزارة التربية والتعليم في الأردن جاءت مرتفعة، ولجميع المجالات، وجاء مجال الاستعداد للعمل في المرتبة الأولى، ثم مجال الإيمان بأهدافها، وبالمرتبة الأخيرة مجال الرغبة بالبقاء في العمل معها والاعتزاز بها، ومن أهم التوصيات: تشجيع الإداريين التربويين على العمل في وزارة التربية والتعليم من خلال زيادة الحوافز المادية والمعنوية؛ للمحافظة على ولائهم التنظيمي بدرجة مرتفعة.

دراسة فتحي (2015): هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية بمدينة الرياض وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين فيها، باستخدام المنهج الوصفي والاستبانة كأداة، ومن أهم النتائج: أن درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمين قد جاءت بمستوى متوسط، وعلى جميع المجالات، وتقديرات المعلمين عن الولاء التنظيمي جاءت بمستوى متوسط، ومن أهم التوصيات: التأكيد على أهمية الحياد والنزاهة في كافة الإجراءات والقرارات، وتوفير مناخ تنظيمي تسوده العدالة، ومراجعة جميع السياسات والممارسات التقليدية في الإدارة وفقاً لمبادئ العدالة.

دراسة شافية (2014): هدفت الدراسة إلى استكشاف مستوى الولاء التنظيمي لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة، وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات الشخصية (الجنس، الأقدمية في التدريس، المؤهل العلمي) ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس "بورتر وزملائه" لقياس مستوى الولاء التنظيمي للمعلم، ومن أهم النتائج: وجود مستوى متوسط من الولاء التنظيمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة، ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، الأقدمية في التدريس).

دراسة المذكور (2011): هدفت الدراسة إلى قياس درجة الولاء التنظيمي لمجموعة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الكويت، وذلك باستخدام المنهج المسحي الوصفي، وتطوير استبانة وزعت على (183) عضو هيئة تدريس من كليات جامعة الكويت، ومن أهم النتائج: أن درجة الولاء التنظيمي كانت متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.01 ومن أهم التوصيات: غرس روح العمل الجماعي، وتحمل المسؤولية تجاه الجامعة والوطن، وتعزيز الولاء التنظيمي من خلال عقد دورات تدريبية تعمق الوعي الديني وتعرف بأهمية الولاء التنظيمي، وزيادة الاهتمام بالعوامل التنظيمية وتحسين بيئة العمل،

دراسة Bayazit, Hammer, Wazeter (2004): هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في أداء الأفراد، وذلك من خلال دراسة الولاء لتنظيمي في الهيئة التدريسية في ولاية بنسلفانيا الأمريكية، وذلك بجمع البيانات من (4641) عضو هيئة تدريسية، وباستخدام مقياس الولاء لتنظيمي، ومن أهم النتائج: وجود ثلاثة عوامل فرعية مؤثرة، وهي: الانتماء للعمل، والمسؤولية، والاستعداد للعمل، وأن الولاء التنظيمي الأكثر كان للأعضاء الذين يحتلون مركزاً مرموقاً، ووجود فروق بين الذكور والإناث، وأن الولاء للمجموعة أعطى نتائج أفضل من الولاء كأفراد.

التعليق على الدراسات السابقة:

أولاً: تشابهت هذه الدراسة مع العديد من الدراسات السابقة بما يأتي:

موضوع الدراسة: والذي يهتم بالولاء التنظيمي بشكل عام،

ثانياً: كما اختلفت هذه الدراسة مع العديد من الدراسات السابقة الواردة فيها من عدة جوانب وهي:

- مجتمع الدراسة، فقد اقتصرت هذه الدراسة على معلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر.
- كونها الدراسة الأولى - حسب علم الباحث - والتي درست درجة الولاء التنظيمي تجاه مهنة التدريس لدى معلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر

ثالثاً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- (1) الاطلاع والمعرفة النظرية لموضوع الولاء التنظيمي لمعلمي المدارس.
- (2) الاستفادة والمساعدة في الإجراءات البحثية، وتصميم أداة الدراسة.
- (3) المساعدة في توفير المراجع، والدراسات السابقة حول الموضوع.

منهجية الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي في هذه الدراسة، كما ويعرف المنهج الوصفي المسحي (Descriptive Survey Methodology) على انه نهج بحثي يُستخدم في العلوم الاجتماعية والعديد من التخصصات الأخرى لفهم واستقصاء الظواهر والظواهر الاجتماعية والسلوك البشري. يعتمد هذا النهج على جمع البيانات من مجموعات كبيرة من الأفراد أو الكيانات أو الأماكن وتحليلها بشكل كمي وإجراء التحليلات الإحصائية المناسبة (Alawneh, 2022)

مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من: معلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر، وعددهم (480) معلماً، تم اختيار عينة عشوائية لمجتمع الدراسة، قوامها (135) معلماً، تم توزيع استبانة على أفراد العينة، وقد تم استرداد (130) استبانة صالحة للتحليل. فيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة:

الجدول 1: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب خصائصها المهنية

المتغير	النوع	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	61	46.92
	انثى	69	53.08
	المجموع	130	100.0
المؤهل العلمي	بكالوريوس	92	70.76
	دراسات عليا	38	29.24
	المجموع	130	100.0

أداة الدراسة:

للكشف عن درجة الولاء التنظيمي تجاه مهنة التدريس لدى معلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر، تم الاطلاع على عدة دراسات ومراجع، وتصميم الاستبانة بناءً على دراسة العميري (2021)، وقد تم الاعتماد على هذه الأداة؛ كونها أكثر المقاييس المقبولة والمناسبة لقياس الولاء التنظيمي لدى المعلمين، وقدرته على قياس درجة الولاء التنظيمي لديهم، وقد تكونت الاستبانة على (15) فقرة، موزعة على ثلاثة محاور، وهي: (الولاء التنظيمي العاطفي، الولاء التنظيمي الأخلاقي، الولاء التنظيمي المستمر)، وفق سلم ليكرت الخماسي على النحو الآتي: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة.

صدق الاستبانة: للتحقق من صدق الاستبانة، تم عرضها على لجنة من المحكمين، وعددهم (8) من ذوي الاختصاص والخبرة في مجال القيادة، والإدارة التربوية، وقد أكد المحكمين على صلاحية الاستبانة ومناسبتها لتحقيق أهداف الدراسة.

ثبات الاستبانة: للتأكد من ثبات (الاستبانة) باستخدام معامل ثبات كرونباخ ألفا، حيث تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة، يتكون من (15) معلماً، من خارج العينة، وتم حساب معامل الثبات للتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا؛ لفقرات الاستبانة في قياس درجة الولاء التنظيمي تجاه مهنة التدريس لدى معلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر، حيث بلغ معامل الثبات (0.9) وبذلك تمتعت الأداة بدرجة عالية من الثبات.

المعالجة الإحصائية:

تم استخدام التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والمتوسط الحسابي النسبي لاستجابات المعلمين على فقرات الاستبانة، وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة.

تم ترميز البيانات حسب مقياس ليكرت الخماسي لدرجه الاستخدام، وقد أعطيت (للسؤال الأول والثاني) لا أوافق بشدة علامة واحدة ودرجة متدنية جداً، وغير موافق (2) علامة ودرجة متدنية، ومحايد (3) علامات ودرجة متوسطة، وموافق (4) علامات ودرجة عالية، وموافق بشدة (5) علامات ودرجة عالية جداً، أما

السؤال الثالث، فقد أعطيت لا أوافق بشدة (5) علامات ودرجة عالية جداً، وغير موافق (4) علامات ودرجة عالية، ومحايد (3) علامات ودرجة متوسطة، ووافق (2) علامة ودرجة متدنية، ووافق بشدة علامة واحدة ودرجة متدنية جداً.

ولتحديد طول فترة مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (5-1=4)، تم تقسيمها على عدد فترات المقياس الخمسة للحصول على طول الفترة أي (0.8 = 4/5)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى للفترة الأولى، وهكذا والجدول رقم (1) يوضح أطول الفترات كما يأتي:

جدول 2: معيار درجة الولاء التنظيمي على تقدير أفراد عينة الدراسة موزع على مقياس ليكرت الخماسي

درجة الموافقة	درجة متدنية جداً	درجة متدنية	درجة متوسطة	درجة عالية	درجة عالية جداً
الوزن	1	2	3	4	5
التكرار	26 - 1	52 - 27	78 - 53	104 - 79	130 - 105
النسبة المئوية	0.7% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
المتوسط الحسابي	أقل من 1.8	1.8 - 2.6	2.61 - 3.4	3.41 - 4.2	4.21 فأكثر

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

عرض نتائج السؤال الرئيس، والذي ينص على: ما درجة الولاء التنظيمي تجاه مهنة التدريس لدى معلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الرئيس، تم حساب المتوسط الحسابي والنسبة المئوية للأسئلة الفرعية والتي تظهر في الجدول رقم (2) مرتبة ترتيبياً تنازلياً:

الجدول 3: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الولاء التنظيمي لمعلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر تجاه مهنة التدريس

الدرجة	المتوسط الحسابي النسبي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي
عالية جداً	90%	4.5	الولاء التنظيمي العاطفي	4.5
عالية جداً	85.6%	4.28	الولاء التنظيمي الأخلاقي	4.28
عالية	72.6%	3.63	الولاء التنظيمي المستمر	3.63
عالية	82.7%	4.13	الدرجة الكلية	4.13

يتضح من الجدول السابق أن إلى أن الدرجة الكلية للولاء التنظيمي تجاه مهنة التدريس لدى معلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر، جاءت بدرجة عالية وبمتوسط حسابي (4.13) ونسبة مئوية (82.7)، وهي نسبة مرتفعة، حيث جاء الولاء التنظيمي العاطفي بالمرتبة الأولى بنسبة مئوية (90%) ومتوسط حسابي (4.5) يليها الولاء التنظيمي الأخلاقي، بنسبة مئوية (85.6%) بمتوسط حسابي (4.28)، أما المرتبة الأخيرة فقد جاء الولاء التنظيمي المستمر بنسبة مئوية (72.6%).

ويرى الباحث أن هذه النتيجة منطقية وخاصة أن منطقة البدو منطقة تعيش بيئة تنافسية مع المناطق المجاورة، مما يسهم ذلك في اهتمام الإدارة بالرضا الوظيفي للمعلمين، والذي يؤدي إلى ولائهم الوظيفي مما يعكس على مستوى أدائهم في الصف ورفع نسبة التحصيل الدراسي.

وقد يكون سبب النتيجة سعي المعلمون وتسخير جهودهم وقدراتهم للمساهمة في تحسين مستوى مدارسهم، وتحقيق أهدافها، لأن غالبيتهم يعملون في نفس مناطقهم، وقد يكونوا تخرجوا سابقاً من هذه المدارس.

وتتفق نتائج هذه الدراسة ودراسة أبو الهيجا، وسلامة (2020) أن درجة الولاء التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمين والمستشارين التربويين جاءت بدرجة كبيرة. ودراسة الحسيان، (2021)، ودراسة القريناوي وسلامة (2018).

وتختلف ودراسة بن عيسى، وبن خرازة (2021)، ودراسة فتحي (2015) ودراسة شافية (2014)، والمذكور (2011) حيث جاءت نتيجة الدراسة أن درجة الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي بمستوى متوسط.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة درجة الولاء التنظيمي لمعلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر تجاه مهنة التدريس تعزى لمتغير الجنس؟

ومن أجل الإجابة على هذا السؤال والمتعلق بمتغير الجنس تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين والجدول رقم (3) يوضح ذلك:

الجدول 4: اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين استجابات المعلمين حول رجة الولاء التنظيمي لمعلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر تجاه مهنة التدريس تعزى لمتغير الجنس

المتغير	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	61	4.10	0.309	0.710	0.89
	انثى	69	4.16	0.381		

يتبين من الجدول (3) أنه عدم وجود اختلاف بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة الولاء التنظيمي لمعلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر تجاه مهنة التدريس تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة على الدرجة الكلية (0.89) وهذه القيمة أكبر من (0.05)، وهذا ما يؤكد أن لا يوجد اختلاف بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة الولاء التنظيمي لمعلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر تجاه مهنة التدريس تعزى لمتغير الجنس، بناءً على هذه النتائج، يبدو أن الجنس ليس عاملاً مؤثراً بشكل ملحوظ على وجهة نظر المعلمين بخصوص درجة الولاء التنظيمي لمعلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر تجاه مهنة التدريس، كما وان طبيعة البيئة للمعلمين الذكور والاناث متشابهة وانها تعتبر نفس البيئة ولذلك تبين ان اجابات المعلمين الذكور والاناث متشابهة فيما يتعلق باستجاباتهم حول درجة الولاء التنظيمي لمعلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر تجاه مهنة التدريس تعزى لمتغير.

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة درجة الولاء التنظيمي لمعلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر تجاه مهنة التدريس تعزى لمتغير المؤهل العلمي

ومن اجل الاجابة على هذا السؤال والمتعلق بمتغير المؤهل العلمي تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين والجدول رقم (3) يوضح ذلك:

الجدول 5: اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين استجابات المعلمين حول رجة الولاء التنظيمي لمعلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر تجاه مهنة التدريس تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المتغير	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
المؤهل العلمي	بكالوريوس	92	4.07	0.873	0.981	0.76
	دراسات عليا	38	4.19	0.641		

يتبين من الجدول (3) أنه عدم وجود اختلاف بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة حول درجة الولاء التنظيمي لمعلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر تجاه مهنة التدريس تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة على الدرجة الكلية (0.76) وهذه القيمة أكبر من (0.05)، وهذا ما يؤكد ان لا يوجد اختلاف بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة حول درجة الولاء التنظيمي لمعلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر تجاه مهنة التدريس تعزى لمتغير المؤهل العلمي، بناءً على هذه النتائج، يبدو أن متغير المؤهل العلمي لا يوجد له تأثير فيما يتعلق بدرجة الولاء التنظيمي لمعلمي المدارس البدوية شمال الخط الأخضر تجاه مهنة التدريس كون الولاء التنظيمي ينبع من المعلمين ولا يتدخل به المؤهل العلمي، كما وان طبيعة البيئة للمعلمين سواء كانوا يحملون درجة البكالوريوس او درجة الدراسات العليا فانهم يعملون تحت ادارة موحدة ولديهم نفس التعاملات ونفس الظروف.

التوصيات:

كانت اهم التوصيات ما يلي:

1. التركيز المحافظة على استمراريته الولاء التنظيمي في المدارس داخل الخط الاخضر.
2. ضرورة المحافظة على مستوى مرتفع للولاء التنظيمي وتعزيزه باستمرار.
3. بذل المزيد من الجهود من قبل مدير المدرسة كونه يسهم بشكل كبير في تحقيق الولاء التنظيمي ورفع درجته.
4. اهتمام الإدارة بتطوير المعلمين، وإعدادهم الإعداد الصحيح، وفسح المجال لإبداعهم في العمل.
5. على الإدارة تلبية احتياجات المعلمين، وتقليل الضغوط عليهم.
6. خلق الثقة المتبادلة بين الإدارة والمعلمين وتقليل التوتر والقلق بينهم.
7. زيادة قنوات الاتصال بين الإدارة والمعلمين
8. المحافظة على الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين.
9. إجراء دراسة مشابهة تكشف عن علاقة الولاء التنظيمي بالسمات الشخصية لمدير المدرسة.

المصادر والمراجع:

المراجع العربية

- [1] أبو الهيجا، ماجد، وسلامة، كايد، (2020) درجة الولاء التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية داخل الخط الأخضر وعلاقتها بفاعلية القرارات المدرسية من وجهة نظر المعلمين والمستشارين التربويين، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك.
- [2] بن عيسى، خالد، وبن خرازة، فتحية (2021) مستوى الولاء التنظيمي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، (4)، 98-122.
- [3] الجميلي، مها، (2021) أثر ممارسات القيادة السامة على الولاء التنظيمي المؤسسي بمدارس التعليم العام وسبل المواجهة، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (131)، 355-384.
- [4] الحسينان، محمد (2021) درجة ممارسة القيادة الموزعة وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين بمدارس التربية الخاصة بدولة الكويت، العلوم التربوية، 29، (1)، 391-422.
- [5] دودو، نوري، وأبو القاسم، سعد (2021) العلاقة بين الولاء التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال الجامعة- دراسة ميدانية بجامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية، 13، (1)، 601-610.
- [6] شافية، بن حفيظ، (2014) مستوى الولاء التنظيمي في المؤسسات التربوية: دراسة ميدانية بمدينة ورقلة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (17)، 193-204.
- [7] شما، فتحي، والشمران، منيرة (2019) العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس داخل الخط الأخضر وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين ومن وجهة نظرهم، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 27، (2019)، 695-729.
- [8] الشمرى، فوزية، والمهاوش، نوف، والدعجاني، ريم (2020) الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وفقا لنموذج إيتزيوني Etzioni، المجلة التربوية، (9)، 171-222.

- [9] العميري، عبد العزيز (2021) البنية العاملية لمقياس الولاء التنظيمي لمهنة التدريس، مجلة العلوم التربوية جامعة قطر، (18)، 117-141.
- [10] فتحى، أبو كريم، (2015) العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية بمدينة الرياض وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين، مجلة كلية التربية-جامعة الأزهر، 34، (2).
- [11] القريناوي، بسام، وسلامة، كايد، (2018) درجة الولاء التنظيمي لدى الإداريين التربويين في وزارة التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظرهم، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 7 (22).
- [12] المذكور، مريم، (2011) درجة الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الكويت، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، 5، (1).

المراجع الأجنبية

- [13] Abu al-Haija, Majid, Salama, Kaide (2020) Organizational Loyalty Degree of High School Principals within the Green Line and its relationship to the effectiveness of school decisions from the point of view of teachers and educational advisers, unpublished doctoral thesis, Yarmouk University.
- [14] Al-Amiri, Abdul Aziz (2021), Working Structure of the Organizational Loyalty Scale for Teaching Profession, Qatar University Journal of Educational Sciences, (18), 117-141.
- [15] Al-Husayyan, Mohammed (2021) Degree of distributed leadership practice and its relationship to the organizational loyalty of teachers in schools of special education in the State of Kuwait, pedagogical sciences, 29, (1) 391-422.
- [16] Al-Jamele, Maha, (2021) The impact of toxic leadership practices on institutional organizational loyalty to public education schools and ways of confrontation, Arab studies in education and psychology, (131) 355-384.
- [17] Al-Mathkooor, Maryam, (2011), Organizational Loyalty Degree for Teaching Staff at Kuwait University, Journal of Educational and Psychological Studies, 5, 1.
- [18] Al-Qurinawi, Bassam, Salama, Kaid (2018) Degree of Organizational Loyalty of Educational Administrators in the Ministry of Education of Jordan from their point of view, Al-Quds Open University Journal of Educational and Psychological Research and Studies, 7 (22).
- [19] Al-Shammari, Fawzia, Al-Mahoush, Nov, Al-Dajani, Rima (2020) Organizational loyalty to faculty at Princess Noura bint Abdul-Rahman University according to Etzioni model Etzioni, Educational Journal, (9), 171-222.
- [20] Al-Yami, & Galdas, Watson, (2019), Factor analysis and Mokken scaling of the Organizational Commitment Questionnaire in nurses, International Nursing, Review, 66, 52-60.
- [21] Bayazit.M, Hammer.T, & Wazeter .D. (2004) Methodological challenges in union commitment studies. Journal of Applied Psychology, 89 (4) 738-747.
- [22] Ben Issa, Khalid, and Ben Khalir, Fathia (2021) Level of organizational loyalty to secondary education teachers and its relationship with some organizational variables, Al-Hakma Journal of Educational and Psychological Studies, (4), 98-122.
- [23] Dodo, Nouri, Abu al-Qasim, Saad (2021) The relationship between organizational loyalty and its relationship to the functioning of university workers - Field study at Zian Ashour University, Al-Jalafa, Arab Journal of Research and Studies in Humanities, 13, (1), 601-610.
- [24] Fathi, Abu Karim, (2015) Organizational Justice of the Directors of Public Schools in Riyadh City and its relationship to organizational loyalty of teachers, Journal of the Faculty of Education - Al-Azhar University, 34, (2).
- [25] Shafia, Ben Hafiz, (2014) Organizational loyalty level in educational institutions: field study in Warghla, Journal of Humanities and Social Sciences, (17) 193-204.
- [26] Shama, Fathi, Al-Shirman, Munira (2019) Organizational Justice for School Principals within the Green Line and its relationship to the organizational commitment of teachers and in their view, the Journal of the Islamic University for Educational and Psychological Studies, 27 (2019), 695-729