

درجة توافر أبعاد الارتباط الوظيفي
لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة
من وجهة نظر القائدات دراسة ميدانية

إعداد

د/ نسرين علي الزهراني

أستاذ الإدارة والتخطيط المساعد بكلية التربية بجامعة أم القرى

درجة توافر أبعاد الإرتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر القائدات دراسة ميدانية

د/ نسرين علي الزهراني*

الملخص:

هدف البحث إلى معرفة درجة توافر أبعاد الإرتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر القائدات، وتعرف الفروق بين المتوسطات وفقاً لمتغيرات الدرجة العلمية، والخبرة. إعتمدت الباحثة المنهج الوصفي، تألفت عينة البحث من (٦٤) قائدة مدرسية في مدينة مكة المكرمة من قائدات المدارس الثانوية التي تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتمثلت أداة الدراسة في استبانة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج من أهمها، أنّ مستوى توافر الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر القائدات قد كان (متوسطاً) وقد جاءت الأبعاد وفقاً للترتيب التالي بعد (الإستغراق، التقاني، الحيوية). وجود فرق دال إحصائياً للإرتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات يُعزى للدرجة العلميّة. وعدم وجود فروق دالة إحصائياً تُعزى للخبرة. وأوصت الدراسة بضرورة إهتمام الإدارة التعليمية والقيادات التعليمية بدراسة وتحليل حاجات المعلمات وإستخدام الحوافز التي تساعد في زيادة إرتباطهم الوظيفي. (١٣٥)

الكلمات المفتاحية: الإرتباط الوظيفي، القيادات المدرسية.

*د/ نسرين علي الزهراني: أستاذ الإدارة والتخطيط المساعد بكلية التربية بجامعة أم القرى.

The Availability Degree of Employee Engagement Dimensions for High School Teachers In Makkah From the School Leaders point of View

Abstract:

The aim of the research is to determine the availability degree of dimensions for employee engagement for high school teachers in Makkah from the viewpoint of school leaders and to identify the differences between the averages according to the variables of the degree and experience. The researcher adopted descriptive approach; the study sample consisted of (64) school leaders randomly selected. The study was based on a questionnaire to collect data. The study results show that, the availability degree of dimensions for employee engagement was moderate. Also, there is a statistically significant difference for the employee engagement among high school teachers due to leader's degree. The study recommended that the educational administration and educational leaders should pay more attention to studying and analyzing the needs of their teachers and the use of incentives that help in increasing employee engagement. (135)

Keywords: employee engagement, school leaders.

المقدمة:

يعد موضوع الارتباط الوظيفي من أبرز المفاهيم التنظيمية الحديثة، حيث يعكس هذا المفهوم حالة إيجابية في تحقيق العمل المرتبط بالوظيفة والتي يشعر العاملين من خلالها بالحيوية، والتفاني، والاستغراق عند القيام بمهام العمل كما ويساعد الارتباط الوظيفي في توفير بيئة عمل تشجيعية ومحفزة تدفع الموظف إلى العمل والاهتمام بأدائه الوظيفي داخل المنظمة (zhanget et al,2014).

كما أن معظم المنظمات اليوم بما فيها المنظمات التربوية تدرك أهمية إرتباط الموظف جسديا، وفكريا، وعاطفيا بوظيفته وذلك لما ينتج عن ذلك من تحقيق المنظمة لأهدافها والالتزام بقيمتها وزيادة إنتاجيتها والمساهمة في نجاح أعمالها بالإضافة إلى استمرار الموظف وعدم تركه العمل لديها. (Burke at al, 2009) وقد عرف (Welch, 2012) الإرتباط الوظيفي على أنه حالة ديناميكية ونفسية متغيرة تربط العاملين بمنظماتهم وتكشف عن أدائهم لدور معرفي وعاطفي ومادي في المنظمة، ويتم التعبير عن هذه الحالة نفسيا ومعرفيا وعاطفيا. ويتشكل هذا الارتباط عن طريق عناصر مثل: استيعاب مهام العمل، التفاني في العمل، السلوك النشط، كما يعتمد على شروط نفسية هي مغزى أو دلالة العمل لدى العامل وشعوره بالأمان فيه.

ويعد موضوع الإرتباط الوظيفي من الموضوعات الحديثة التي نالت إهتمام العديد من الباحثين، إذ أن إدراك أهمية العلاقة التبادلية بين المنظمة والعاملين بها سوف يجعل المنظمات أكثر قدرة على تحقيق الميزة التنافسية ومن العاملين أكثر إلتزاما تجاه منظماتهم (أبو رمان، الحوري والبوريني، ٢٠١١).

وبما أن المؤسسات التعليمية أحد المنظمات في المجتمع ونظرا لأهمية الدور الذي تقوم به هذه المؤسسات بشكل عام وأهمية الدور التربوي الذي يقوم به المعلمون بشكل خاص بإعتبارهم أحد أهم عناصر العملية التعليمية وسلوكهم الذي يصدر منهم وفق ارتباطهم بوظائفهم وذلك رغبة في تحقيق إنتاجية جيدة متمثلة في مستوى تحصيلي مرتفع وفاعلية في الأداء. إن إرتباط المعلم بعملة مسألة هامة كونها تؤثر على كفاءة في العمل، حيث أن جودة عمل المعلم تتعكس على أداء المؤسسات التعليمية وتحصيل الطلاب. (Waskiewicz, 2016)

لقي مفهوم الإرتباط الوظيفي إهتماما كبيرا على مدار العشر سنوات الماضية، حيث يعتبر من أبرز المفاهيم الإدارية التنظيمية، وبالرغم من ظهور المفهوم إلا أن هناك أدبيات محدودة تناولت هذا المفهوم في المنظمات التعليمية لمعرفة الآثار الإيجابية التي قد تعود على البيئة التعليمية عند توافره، ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتكشف عن درجة توافر أبعاد الإرتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة مكة المكرمة من وجهة نظر القائدات.

مشكلة الدراسة:

تواجه المنظمات في عصرنا الحاضر العديد من التحديات الجديدة فيما يتعلق بجهودها للحفاظ على ادائها و مركزها التنافسي لذلك فإن الجهود الحديثة لتحسين الأداء في المنظمات تأكد على مفاهيم السلوك التنظيمي والتي من أهمها الإرتباط الوظيفي. (Koyuncu at al,2006)

ويعد مفهوم الإرتباط الوظيفي من المفاهيم الإدارية التنظيمية الإيجابية، ويعكس هذا المفهوم إرتباط الموظفين إيجابيا بعملهم ومايتميزو به من حيوية ونشاط، ويشعرو أنهم يؤدون عملهم بفاعلية، كما أن الإرتباط الوظيفي يخلق الفرص للموظفين للتواصل مع الادارة والموظفين بشكل ركبير، من خلال بيئة تحفيزية تدفعهم للإهتمام الفعلي بأدائهم (دهليز وحمد، ٢٠١٦) وقد أشار الرواشدة (٢٠١٣) إلى ضرورة الإهتمام بأبعاد الإرتباط الوظيفي وتعزيزها لما لها من أثر في تحسين الأداء وكذلك زيادة رضا العاملين وتحسين مستوى الثقة التنظيمية.

وقد أكد كل من دهليز وحمد (٢٠١٦) الإرتباط الوظيفي تأثير مرتفعا على أداء العاملين في المؤسسات الأكاديمية كما أشارو إلى ضرورة معالجة مشكلات العمل في هذه المؤسسات وتعديل السلوكيات والاجراءات ومنح الموظفين الاستقرار لزيادة الإرتباط الوظيفي.

ونظرا لأهمية مفهوم الإرتباط الوظيفي وانطلاقا من رؤية المملكة ٢٠٣٠ أطلقت وزارة الخدمة المدنية مشروع قياس الإرتباط الوظيفي كأحد مبادرات التحول الوطني المرتبطة بتحقيق الأهداف الإستراتيجية لرؤية المملكة ٢٠٣٠ ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتكشف عن درجة توافر أبعاد الإرتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة مكة المكرمة من وجهة نظر القائدات.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الكشف عن درجة توافر أبعاد الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة مكة المكرمة من وجهة نظر القائدات. وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما درجة توافر أبعاد الارتباط الوظيفي (الحيوية، التقاني، والإستغراق) لدى معلمات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر القائدات؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين درجة توافر أبعاد الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر القائدات تعزى لمتغيرات (الدرجة العلمية، وسنوات الخبرة)؟

أهمية الدراسة:

يمكن تلخيص أهمية الدراسة ومبرراتها بما يلي:

أ. من الناحية العلمية:

١. أهمية موضوع الارتباط الوظيفي للطاقت التعليمية حيث يعتبر أحد المفاهيم التنظيمية الإيجابية لأنه يساهم في تعزيز علاقة المعلمات بالعمل داخل المدرسة ويسهم في الإرتقاء بالعملية التربوية.
٢. أهمية الدور الذي تقوم به المعلمة في العملية التعليمية فهي تعتبر من أهم عناصر العملية التعليمية ونجاح العملية وفشلها يرتبط بشكل كبير بأدائها.
٣. بسبب قلة الأدبيات المحلية المتخصصة في موضوع الارتباط الوظيفي وتطبيقه على مؤسسات التعليم ستكون الدراسة مرجعا مهما للباحثين في هذا المجال.

ب. من الناحية التطبيقية:

١. من خلال هذه الدراسة تستطيع القيادات الاكاديمية العليا الكشف عن مستوى الارتباط الوظيفي للمعلمات.
٢. ويمكن أن تعطي الدراسة المسؤولين في وزارة التربية والتعليم رؤية عن أهمية الارتباط الوظيفي للمعلمات والذي قد يساهم في تحسين أداء مؤسسات التعليم العام ككل.
٣. ويمكن الإستفادة من نتائج الدراسة في تحسين البيئة التعليمية والعمل المدرسي لدعم الارتباط الوظيفي في المؤسسات التعليمية.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على معرفة درجة توافر أبعاد الإرتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة مكة المكرمة من وجهة نظر القائدات.

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على قائدات المدارس الثانوية.

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على المدارس الحكومية الثانوية بمدينة مكة المكرمة.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠١٨-٢٠١٩م.

مصطلحات الدراسة:

الإرتباط الوظيفي: حالة ديناميكية ونفسية متغيرة تربط العاملين بمنظمتهم وتكشف عن أدائهم لدور معرفي وعاطفي ومادي في المنظمة، ويتم التعبير عن هذه الحالة نفسيا ومعرفيا وعاطفيا. ويتشكل هذا الارتباط عن طريق عناصر مثل: استيعاب مهام العمل، التفاني في العمل، السلوك النشط، كما يعتمد على شروط نفسية هي مغزى أو دلالة العمل لدى العامل وشعوره بالأمان فيه Welc, (2012).

كما تعرف الباحثة الإرتباط الوظيفي إجرائيا بأنه علاقة إيجابية بين قائدة المدرسة وعملها داخل المدرسة وسعيها لبذل المزيد اضافية من أجل تحقيق الأهداف المرجوة.

الحيوية: تشير الحيوية إلى المستويات المرتفعة من الطاقة والمرونة الذهنية للموظف أثناء العمل، وإستعدادة لبذل المزيد من الجهد في العمل برغبة منه، بالإضافة إلى قدرته على تحمل المزيد من الأعمال لمواجهة الصعاب وتحقيق الأهداف الخاصة بالمنظمة. (Els et al,2016)

التفاني: يشير مفهوم التفاني إلى حماس الموظف وفخر بعمله وإنجازه، والشعور بالإلهام والشعور بأهمية المهام المرتبطة بالعمل. (Chen, 2017)

الإستغراق: يشير مفهوم الإستغراق إلى الإندماج الداخلي والذهني للفرد في العمل أو التناطبق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق ذاتية الفرد أو

التزامه التام نحو عمله وإنشغاله بالمهام الموكلة إليه ومرور الوقت دون الشعور بالملل أو الضجر. (Mjoli & Raymond, 2013)

الإطار النظري:

مفهوم الإرتباط الوظيفي:

إن أول من طرح مفهوم الإرتباط الوظيفي هو Goffman في عام ١٩٦١م تحت مسمى "التعلق بالعمل" وإنصهار الذات في العمل، ولقد كانت بداية ظهور مفهوم الإرتباط الوظيفي في أدبيات السلوك التنظيمي واستخدامه كمفهوم تنظيمي يعود لأول مرة كان من قبل الباحث Kahn عام ١٩٩٠ والذي قدمه على أنه الإرتباط الشخصي وهو عبارة عن تسخير أعضاء المنظمة أنفسهم في عملهم، ذلك أن الفرد يتعاش جسدياً وذهنياً وعاطفياً في عمله أثناء أداء دوره. (Armstrong, 2006).

كما عرف الإرتباط بأنه شعور فردي متعمد وطاقة موجبة ظاهرة للأخريين بشكل مبادرة شخصية وقدرة على التأقلم وجهد واستمرارية موجهه أهداف تنظيمية. (William, 2009).

وعرف Daniel (٢٠٠٤) الإرتباط الوظيفي بأنه علاقة إيجابية بين الموظف ومنظمته، فكلا الطرفين على دراية بحاجات الطرف الآخر، ويدعم كل منهما الآخر كما يرى المغربي (٢٠١٢) أن إرتباط الموظف بمنظمته يزداد عندما تتمتع المنظمة بقيم أصيلة وعدالة قائمة على الإحترام المتبادل بين الموظف والمدير.

أبعاد الإرتباط الوظيفي:

هناك ثلاث أبعاد أساسية للإرتباط الوظيفي إتفقت عليها غالبية الأدبيات كما أنها الأبعاد موضوع الدراسة وهي على النحو التالي:

١. **الحيوية:** تشير الحيوية إلى الحالة الإدراكية للموظف الذي يتميز بمستويات عالية من الطاقة والمرونة والإستعداد لإستثمار الجهد والمثابرة في مواجهة المشاكل والعقبات
٢. **التفاني:** التفاني يعني إحتواء الفرد بقوة في عمله، وإحساسه بقيمته وأهميته، والشعور بالحماس والإلهام والتحمدي عند ممارسة عمله (دهليز وحمد، ٢٠١٦).
٣. **الإستغراق:** يدل على الحالة الذهنية التي يكون فيها الموظف مركزاً ومشغلاً بعمله، فالفرد المستغرق في عمله يرتبط به حتى يتم تجزئة الوقت في العمل

دون ملل وبسرعة، كما ويواجه الفرد صعوبة في الانفصال عن العمل(حمدي
وشعيب، ٢٠١٨).

نتائج الإرتباط الوظيفي:

تتميز القوى العاملة المرتبطة بما يلي:

١. أن يفكر الموظفون ويعملون على المبادرة.
٢. يقوم الموظفون بزيادة إطارهم الفكري لما هو ضروري لمطالب العمل وتوسعة أدوارهم لتتماشى مع المطالب الجديدة.
٣. يسعى الموظفون بنشاط إلى إيجاد السبل لتنمية مهاراتهم بطريقة تتسق مع أدوارهم ومهامهم التنظيمية.
٤. استمرارية الموظفين في العمل حتى في أوقات الأزمات أو وجود عقبات.
٥. الموظفون المرتبطون بالعمل غالبا يقبلون التغيير ويتأقلمون ويستجيبون له لأنهم يوقنون أن التغيير مطلب للإستمراري. (William, 2009).

معوقات الإرتباط الوظيفي:

يرى عبواز (٢٠١٦) أن معوقات الإرتباط الوظيفي يمكن أن تنقسم إلى قسمين أساسيين:

القسم الأول: معوقات بالنسبة للمنظمة وتشمل: مركزية القرارات، والممارسات البيروقراطية، وغياب العقلانية في التوجيه والتخطيط، وغياب حرية المبادرة والتعبير عن الذات.

القسم الثاني: معوقات بالنسبة للعاملين وتشمل: إحساس العاملين بغياب العدالة التنظيمية، وعدم الرضا عن سياسة المنظمة، وغياب الثقة بين القيادة والعاملين.

الدراسات السابقة:

دراسة المغربي (٢٠١٢) والتي هدفت إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالتطبيق على الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية وتوصلت الدراسة إلى تأثير بعد الحيوية كأحد أبعاد الارتباط الوظيفي على الثقافة التنظيمية بالشؤون التعليمية وتوصلت الدراسة إلى وجود إختلاف بين آراء الموظفين فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد الارتباط الوظيفي كما وأوصت الدراسة بضرورة سعي الادارات إلى تهيئة مناخ تنظيمي يتسم بعلاقات تحكّمها الثقة والاحترام والتعاون والمشاركة في إتخاذ القرارات لأن ذلك يسهم في جعل الموظفين أكثر ارتباطاً بوظائفهم واندماجاً مع منظماتهم.

دراسة الرواشدة (٢٠١٣) والتي هدفت إلى معرفة الارتباط الوظيفي وتأثيره على الثقة التنظيمية للعاملين في الدوائر الحكومية في الأردن، مستخدماً المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٥٥٣) موظف وموظفة، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر للإرتباط الوظيفي على الثقة التنظيمية وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام ادارات الدوائر الحكومية بأبعاد الإرتباط الوظيفي وتعزيزها لما لها من أثر في تحسين مستوى الأداء الوظيفي وزيادة الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

دراسة (Karanika-Murray, M., et al.2015) هدفت إلى تعرف مصطلحات التماثل التنظيمي والارتباط الوظيفي والرضا الوظيفي وتكونت عينة الدراسة من ثلاث منظمات في الولايات المتحدة الأمريكية ،حيث بلغ حجم العينة (١٧٧) موظفاً، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباط قوية بين الارتباط الوظيفي والرضا الوظيفي يعزى للتماثل التنظيمي.

دراسة دهليز وحمد (٢٠١٦) والتي هدفت إلى معرفة أثر الإرتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية وتكونت عينة الدراسة من (٣٣٨) موظف وموظفة إداريين وأكاديميين في ثلاث جامعات (جامعة الأزهر، الجامعة الإسلامية، جامعة الأقصى). وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة شعور العاملين بالارتباط بمؤسساتهم الأكاديمية مرتفعة كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة للإرتباط الوظيفي يؤثر على الاداء الوظيفي للموظفين.

دراسة (Chen, 2017) هدفت دراسته إلى إختبار العلاقة بين الارتباط الوظيفي وموارد المنظمة وتكونت عينة الدراسة من الموظفين العاملين في إحدى المؤسسات التعليمية في الصين وتوصلت الدراسة إلى أن المؤسسات التعليمية يجب أن تركز على زيادة مواردها لكي تخلق بيئة عمل إيجابية تجعل الموظفين مرتبطين بوظائفهم وبالتالي يتم السيطرة على معدلات ترك العمل وأكدت الدراسة أنه كلما زاد الارتباط الوظيفي كلما قلت نوايا ترك العمل.

الطريقة والإجراءات:

تتناول الطريقة والإجراءات وصفاً لمنهج الدراسة ومجتمعه وعينته، والمقياس الذي تم استخدامه ودلالات صدقه وثباته، وتحديد متغيرات الدراسة، وإجراءاته، والمعالجات الإحصائية التي استخدمت للإجابة عن أسئلته.

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي للكشف عن مستوى توافر الارتباط الوظيفي وأبعاده (الحيوية، التفاني، الاستغراق) لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر القائدات، وللكشف عن أثر خصائص قائدات المدارس الثانوية في الارتباط الوظيفي وأبعاده (الحيوية، والتفاني، والاستغراق) لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة، وذلك لمناسبته طبيعة أهداف البحث.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع البحث من (١٠١) قائدةً من قائدات المدارس الثانوية بمكة المكرمة؛ وذلك حسب إحصائيات إدارة تعليم مكة المكرمة خلال العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩م.

عينة الدراسة:

تألفت عينة البحث من (٦٤) قائدةً مدرسية لمدارس التعليم العام في مدينة مكة المكرمة من قائدات المدارس الثانوية التي تم اختيارها بالطريقة المتيسرة؛ وذلك بنسبة (٦٣.٣٧%) تقريباً من مجتمع البحث؛ لكون حجم مجتمع البحث صغير نسبياً، وذلك كما هو مبين في جدول (١).

جدول (١) توزيع أفراد البحث وفقاً لخصائص العينة (الدرجة العلمية، والخبرة).

الدرجة العلمية	المتغير ومستوياته	التكرار	النسبة المئوية
بكالوريوس		49	76.56
ماجستير		15	23.44
الكلية		64	100.00
الخبرة			
أقل من ٥ سنوات		15	23.44
من ٥ إلى ١٠ سنوات		19	29.69
من ١٠ إلى ١٥ سنة		15	23.44
أكثر من ١٥ سنة		15	23.44
الكلية		64	100.00

مقياس الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر القائدات:

بههدف الكشف عن مستوى توافر الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر القائدات، فقد تمّ تطوير مقياس البحث بالرجوع إلى دراسة (المغربي، ٢٠١٢، دهليز وحمد، ٢٠١٦) ذات الصلة بالارتباط الوظيفي؛ حيث تكوّن المقياس في صورته الأولى من أربع وعشرين فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد؛ هي: بعد الحيوية وله تسع فقرات، ثم بعد التفاني وله ثمان فقرات، ثم بعد الاستغراق وله سبع فقرات (ملحق أ).

دلالات صدق وثبات مقياس الارتباط الوظيفي:

أ. صدق المحتوى:

تم التحقق من صدق المحتوى لمقياس الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات؛ بعرضه على مجموعة من المحكمين مؤلفة من أربعة أعضاء هيئة تدريس ممن رتبهم الأكاديمية (أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) ذوات الخبرة والاختصاص في مجال الإدارة التربوية (ملحق ب)، وذلك بهدف إبداء آرائهم حول دقة وصحة محتوى المقياس من حيث: وضوح الفقرات، والصياغة اللغوية، ومناسبتها لقياس ما وضعت لأجله، وانتماءها للبعد الذي تتبع له، وإضافة أو تعديل أو حذف ما يروونه مناسباً على الفقرات. تم الأخذ بكافة ملاحظات المحكمين (ملحق ج)؛ حيث تمّ القيام بالآتي: (أ) تعديل

الصياغة اللغوية لعشرة فقرات نوات الأرقام [(١، ٢، ٣، ٥، ٨) من بعد الحيوية، (٩، ١٠، ١٦) من بعد التفاني، (١٩، ٢٣) من بعد الاستغراق]، ب) الإبقاء على ثلاث عشرة فقرة دونما تعديل نوات الأرقام [(٤، ٦، ٧) من بعد الحيوية، (١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥) من بعد التفاني، (١٧، ١٨، ٢٠، ٢١، ٢٢) من بعد الاستغراق]، ج) حذف الفقرة ذات الرقم (٥) من بعد الحيوية.

وبهذا أصبح عدد فقرات المقياس في صورته النهائية بعد التحكيم مكوثًا من ثلاث وعشرين فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد؛ هي: بعد الحيوية وله ثماني فقرات، ثم بعد التفاني وله ثماني فقرات، ثم بعد الاستغراق وله سبع فقرات (ملحق د).

ب. صدق البناء للمقياس:

تم تطبيق مقياس البحث على عينة استطلاعية مؤلفة من (٢٥) قائدة من قائدات المدارس الثانوية من خارج عينة البحث المستهدفة، وذلك لحساب معاملات الارتباط المُصحح لعلاقة الفقرات بمقياس البحث وبأبعاده؛ حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط المُصحح لعلاقة فقرات بعد الحيوية ببعدها بين (٠.٦٣-٠.٧٨) وبالمقياس بين (٠.٦٢-٠.٧٣)، وتراوحت قيم معاملات الارتباط المُصحح لعلاقة فقرات بعد التفاني ببعدها بين (٠.٦٤-٠.٧٩) وبالمقياس بين (٠.٦٠-٠.٧٣)، وتراوحت قيم معاملات الارتباط المُصحح لعلاقة فقرات بعد الاستغراق ببعدها بين (٠.٧٠-٠.٨٣) وبالمقياس بين (٠.٦٦-٠.٨٣) (ملحق هـ). ويلاحظ من القيم سالفة الذكر الخاصة بصدق البناء؛ أنّ قيم معاملات الارتباط المُصحح لعلاقة الفقرات بالمقياس وبأبعاده لم تقلّ دون معيار (٠.٢٠)؛ مما يشير إلى جودة بناء فقرات مقياس البحث (عودة، ٢٠١٠).

كما تمّ حساب معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة مقياس البحث بالأبعاد التابعة له؛ حيث تراوحت قيمها بين (٠.٨١-٠.٨٧)، علاوة على حساب معاملات الارتباط اليبينية (Intra-correlation) بيرسون لعلاقة الأبعاد ببعضها البعض؛ حيث تراوحت قيمها بين (٠.٩٣-٠.٩٦) وحتى (٠.٩٤) (ملحق و).

ج. ثبات مقياس الدراسة:

لأغراض حساب ثبات الاتساق الداخلي لمقياس البحث ولأبعاد التابعة له؛ فقد تمّ استخدام معادلة ألفا الخاصة بكرونباخ (Cronbach's α) بالاعتماد على بيانات التطبيق الأوّل للعينة الاستطلاعية؛ حيث بلغت قيمته للمقياس (٠.٩٦) ولأبعاد المقياس تراوحت قيمها بين (٠.٩٠-٠.٩٢)، ولأغراض حساب ثبات

الإعادة بطريقة الاختبار وإعادته (Test-Retest) لمقياس البحث وللأبعاد التابعة له بفواصل زمني مقداره أسبوعان بين التطبيقين الأول والثاني؛ فقد تمّ استخدام معامل ارتباط بيرسون لعلاقة التطبيق الأول بالتطبيق الثاني للعينه الاستطلاعية، حيث بلغت قيمته للمقياس (٠.٨١) ولأبعاد المقياس تراوحت قيمها بين (٠.٨٤ - ٠.٨٣) (ملحق ز).

د. معيار تصحيح المقياس:

اشتمل مقياس مستوى الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر القائدات بصورته النهائية على ثلاثٍ وعشرينَ فقرةً، يُجاب عليها بتدريج ليكثرت خماسي يشتمل الموافقة بدرجات [مرتفعة جداً وتعطى عند تصحيح المقياس (٥)، مرتفعة وتعطى عند تصحيح المقياس (٤)، متوسطة وتعطى عند تصحيح المقياس (٣)، منخفضة وتعطى عند تصحيح المقياس (٢)، منخفضة جداً وتعطى عند تصحيح المقياس (١)]، وبذلك تتراوح درجات المقياس ككل بين (٢٣-١١٥) درجة، وتتراوح درجات بعدي المقياس (الحيوية، النقائي) بين (٨-٤٠) درجة، وتتراوح درجات بعد المقياس (الاستغراق) بين (٧-٣٥) درجة، حيث كلما ارتفعت الدرجة ضمن مدى درجات المقياس كان ذلك مؤشر على ازدياد مستوى الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر القائدات والعكس صحيح، وقد تمّ تبني النموذج الإحصائي ذي التدرج النسبي بغرض تصنيف الأوساط الحسابية لاستجابات أفراد عينة البحث على مقياس الارتباط الوظيفي والأبعاد التابعة له وال فقرات التابعة للأبعاد من وجهة نظر القائدات إلى ثلاثة مستويات توافر على النحو الآتي: مرتفع ويُعطى للحاصلات على درجة أكبر من (٣.٦٦)، متوسط ويُعطى للحاصلات على درجة تتراوح من (٢.٣٤) وحتى (٣.٦٦)، منخفض ويُعطى للحاصلات على درجة أقل من (٢.٣٤).

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أ. المتغيرات المستقلة؛ وهي:

١. الدرجة العلمية، وله مستويان؛ هما: (بكالوريوس، ماجستير).
٢. الخبرة، وله أربعة مستويات؛ هي: (أقل من ٥ سنوات، من (٥-١٠) سنوات، من (١٠-١٥) سنة، أكثر من ١٥ سنة).

ب. المتغيرات التابعة؛ وهي: الارتباط الوظيفي وأبعاده (الحيوية، والتفاني، والإستغراق) لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات.

عرض النتائج:

هدف البحث إلى الكشف عن مستوى توافر الارتباط الوظيفي والأبعاد التابعة له لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر القائدات، والكشف عن أثر خصائص أفراد عينة البحث في الارتباط الوظيفي والأبعاد التابعة له لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات، وذلك عن طريق الإجابة عن أسئلة البحث الآتية:

أولاً- النتائج المتعلقة بسؤال البحث الذي نصَّ على: "ما درجة توافر أبعاد الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات؟". للإجابة عن سؤال البحث الأول؛ فقد تمَّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للارتباط الوظيفي وللأبعاد التابعة له لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات، مع مراعاة ترتيب أبعاد الارتباط الوظيفي لديهن تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، وذلك كما هو مبين في جدول (٢).

جدول (٢) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للارتباط الوظيفي وللأبعاد التابعة له لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر قائدات المدارس الثانوية؛ مرتبةً تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرتبة	رقم البعد	الارتباط الوظيفي وأبعاده	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوافر
1	3	الاستغراق	3.83	0.64	مرتفع
2	2	التفاني	3.60	0.64	متوسط
3	1	الحيوية	3.53	0.61	متوسط
		الكلّي للمقياس	3.64	0.60	متوسط

يلاحظ من جدول (٢)؛ أنّ مستوى توافر الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر القائدات قد كان (متوسطاً) وفقاً لمعيار تصنيف الأوساط الحسابية الوارد ذكره في الطريقة والإجراءات؛ ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن تطوير التعليم تكرر في السنوات الماضية كثيراً، وصاحب ذلك العديد من التغييرات المستمرة لرفع سوية التعليم وتحسين مخرجاته

وجودتها بما يتناسب مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ ، وربما أثقلت هذه التغييرات المستمرة عاتق المعلم وأثرت على طبيعة مهامه وعملة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (المغربي، ٢٠١٢) وتختلف مع دراسة (الراوشدة، ٢٠١٣) ودراسة (دهليز وحمد، ٢٠١٦) والتي توصلتا إلى أن درجة الارتباط الوظيفي كانت مرتفعة. وقد جاءت أبعاد الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات وفقاً للترتيب التالي: بعد الاستغراق في المرتبة الأولى ضمن مستوى توافر (مرتفع)؛ إلى أن الإخلاص في العمل من أبرز القيم الإسلامية التي حث عليها ديننا الحنيف، كما يمكن تفسير هذه النتيجة بجودة بيئة العمل المدرسي التي تحفز المعلمات على العمل وتقديم خدمات تعليمية متميزة للمدرسة وللطالبات إهتمام إدارات التعليم بالنمو المهني للمعلم وتقديم الحوافز والدورات التدريبية. ثم بعد التفاني في المرتبة الثانية ضمن مستوى توافر (متوسط)؛ ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى معرفة المعلمات بأهمية الدور الذي يقمن به في المؤسسات التعليمية وأهمية المسؤولية الملقاة على عاتقهن في بناء الأجيال. ثم بعد الحيوية في المرتبة الثالثة ضمن مستوى توافر (متوسط)؛ ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى الدور الهام الذي تؤديه المعلمة كأم ومربية ومعلمة، والذي يستغرق وقت وجهد كبير. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة ودراسة (دهليز وحمد، ٢٠١٦) التي توصلت إلى حصول بعد التفاني على المرتبة الأولى يليه بعد الحيوية في المرتبة الثانية وأخيراً بعد الاستغراق الوظيفي في المرتبة الثالثة.

وقد تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الاستغراق التابع للارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات، مع مراعاة ترتيب فقرات البعد لديهن تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، وذلك كما هو مبين في جدول (٣).

**جدول (٣) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الاستغراق التابع
للارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات؛ مرتبةً
تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية**

الرتبة	رقم الفقرة	مضمون فقرات بعد الاستغراق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوافر
1	23	المعلمات لديهن ارتباط قوي تجاه مهامهن الوظيفية	4.08	0.74	مرتفع
2	20	المعلمات يشعرن بانتماء عالي للمدرسة	3.98	0.65	مرتفع
3	21	المعلمات يبدن اهتمام كبير لعملهم	3.94	0.73	مرتفع
4	22	المعلمات يستثمرن قدراتهم العلمية في العمل	3.84	0.80	مرتفع
5	18	يبدل المعلمات قصارى جهدهم لإنجاز مهام العمل	3.77	0.81	مرتفع
6	17	المعلمات يشعرن بالسعادة أثناء إنجاز العمل	3.75	0.73	مرتفع
7	19	تتواصل المعلمات مع القيادة المدرسية خارج وقت الدوام لمناقشة مهام العمل	3.44	0.92	متوسط

يلاحظ من جدول ٣؛ أن فقرات بعد الاستغراق التابع للارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات قد صُنِّفت وفقاً لمعيار تصنيف الأوساط الحسابية الوارد ذكره في الطريقة والإجراءات إلى مستويي توافر؛ هما: (مرتفع) للفقرات ذات الأرقام (٢٣، ٢٠، ٢١، ٢٢، ١٨، ١٧) على الترتيب، و(متوسط) للفقرة ذات الرقم (١٩).

كما تمَّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد التفاني التابع للارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات، مع مراعاة ترتيب فقرات البعد لديهن تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، وذلك كما هو مُبيَّن في جدول (٤).

**جدول (٤) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد التفاني التابع
للارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات؛ مرتبةً
تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية**

الرتبة	رقم الفقرة	مضمون فقرات بعد التفاني	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوافر
1	9	المعلمات يشعرن بأهمية العمل التربوي الذي يقمن به	4.03	0.76	مرتفع
2.5	10	المعلمات يشاركن بحماس لتحقيق رؤية المدرسة	3.81	0.92	مرتفع
2.5	16	تركيز المعلمات عالي أثناء أداء المهام	3.81	0.66	مرتفع

الرتبة	رقم الفقرة	مضمون فقرات بعد التفاني	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوافر
4	11	المعلمات يعملن كفريق واحد لإبراز نقاط القوة للمدرسة	3.70	0.89	مرتفع
5	15	المعلمات يعملن بفاعلية لتقديم مبادرات لتطوير العمل المدرسي	3.67	0.82	مرتفع
6	13	المعلمات ينجزن المهام المدرسية الإضافية التي يكلفن بها من قبل إدارة المدرسة	3.42	0.73	متوسط
7	12	المعلمات يقدمن مصلحة العمل على مصالحهن الشخصية	3.23	0.92	متوسط
8	14	المعلمات لديهن قدرة على العمل لساعات طويلة	3.13	0.85	متوسط

يلاحظ من جدول ٤؛ أنّ فقرات بعد التفاني التابع للارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات قد صُنّقت وفقاً لمعيار تصنيف الأوساط الحسابية الوارد ذكره في الطريقة والإجراءات إلى مستويي توافر؛ هما: (مرتفع) للفقرات ذات الأرقام (٩، ١٠، ١٦، ١١، ١٥) على الترتيب، و(متوسط) للفقرات ذات الأرقام (١٣، ١٢، ١٤) على الترتيب.

كما تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الحيوية التابع للارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات، مع مراعاة ترتيب فقرات البعد لديهن تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، وذلك كما هو مُبيّن في جدول (٥).

جدول (٥) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الحيوية التابع للارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات؛ مرتبةً تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرتبة	رقم الفقرة	مضمون فقرات بعد الحيوية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوافر
1.5	3	المعلمات لديهن مثابرة دائمة تجاه العمل	4.20	0.74	مرتفع
1.5	8	المعلمات يشعرن بالفخر تجاه عملهن ومدرستهن	4.20	0.67	مرتفع
3	7	المعلمات يستثمرن جهودهن لمصلحة العمل	3.84	0.84	مرتفع
4	6	المعلمات لديهن استعداد لقبول التغيير الإيجابي	3.33	0.91	متوسط
5	4	تتخطى المعلمات جميع العقبات التي تواجههن أثناء العمل	3.23	0.94	متوسط
6	1	المعلمات لديهن حماس دائم للعمل	3.22	0.72	متوسط
7	2	المعلمات لديهن طاقة متجددة للعمل	3.17	0.75	متوسط
8	5	المعلمات يميزن بالمرونة عند اتخاذ القرارات	3.00	0.78	متوسط

يلاحظ من جدول ٥؛ أنّ فقرات بعد الحيوية التابع للإرتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات قد صُنّقت وفقاً لمعيار تصنيف الأوساط الحسابية الوارد ذكره في الطريقة والإجراءات إلى مستويي توافر؛ هما: (مرتفع) للفقرات ذات الأرقام (٣، ٨، ٧) على الترتيب، و(متوسط) للفقرات ذات الأرقام (٦، ٤، ١، ٢، ٥) على الترتيب.

ثانياً. النتائج المتعلقة بسؤال البحث الذي نصّ على: "هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الأوساط الحسابية للإرتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات تُعزى للدرجة العلمية وللخبرة؟"، للإجابة عن سؤال البحث الثاني؛ فقد تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإرتباط الوظيفي وللأبعاد التابعة له لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات وفقاً للدرجة العلمية وللخبرة، وذلك كما هو مُبيّن في جدول (٦).

جدول (٦) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإرتباط الوظيفي وللأبعاد التابعة له لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر قائدات المدارس الثانوية وفقاً للدرجة العلمية وللخبرة

المتغير والإحصائي	ومستوياته الإرتباط الوظيفي وأبعاده			
	الحيوية	التفاني	الاستغراق	الكلي للمقياس
الدرجة العلمية بكالوريوس	3.33	3.39	3.58	3.42
	س			
ماجستير	4.18	4.31	4.64	4.36
	ع			
الخبرة أقل من ٥ سنوات	3.53	3.51	3.81	3.61
	ع			
من ٥ إلى ١٠ سنوات	3.59	3.66	3.82	3.68
	ع			
من ١٠ إلى ١٥ سنة	3.48	3.61	3.90	3.65
	ع			
أكثر من ١٥ سنة	3.48	3.62	3.79	3.62
	ع			
	0.70	0.73	0.64	0.66

ع: الانحراف المعياري

س: الوسط الحسابي

يلاحظ من جدول (٦)؛ وجود فروق ظاهرة بين الأوساط الحسابية للارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات ناتجة عن اختلاف مستويات الدرجة العلمية والخبرة؛ وللتحقق من جوهرية الفروق الظاهرة سالفة الذكر؛ فقد تم إجراء تحليل التباين الثنائي -دون تفاعل- بين الأوساط الحسابية للارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات وفقاً للدرجة العلمية وللخبرة، وذلك كما هو مبين في جدول (٧).

جدول (٧) نتائج تحليل التباين الثنائي -دون تفاعل- بين الأوساط الحسابية للارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر قائدات المدارس الثانوية وفقاً للدرجة العلمية وللخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	وسط مجموع المربعات	F	احتمالية الخطأ
الدرجة العلمية	10.58	1	10.58	53.09*	0.00
الخبرة	0.53	3	0.18	0.89	0.45
الخطأ	11.76	59	0.20		
الكلية	22.40	63			

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

يتضح من جدول (٧)؛ وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الوسطين الحسابيين للارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات يُعزى للدرجة العلمية؛ حيث يتوافر الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر قائدات المدارس الثانوية ذوات الدرجة العلمية (ماجستير) أكثر مما هو متوفر لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر قائدات المدارس الثانوية ذوات الدرجة العلمية (بكالوريوس)؛ ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن الدراسات العليا تتيح للطالب التعمق في مجاله و ترفع من مستوى تمكّنه وتزيد من قدراته ومهاراته، فالقائدات حملة الماجستير تنعكس دراستهن على أسلوب عملهن والبيئة التعليمية ككل.

كما يتضح من جدول (٧)؛ عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الأوساط الحسابية للارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات تُعزى للخبرة؛ ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى تماثل البيئة التعليمية والأدوار القيادية للقائدات في المدارس الثانوية.

في حين يلاحظ من جدول ٦؛ وجود فروق ظاهرة بين الأوساط الحسابية لأبعاد الارتباط الوظيفي (الحيوية، والتفاني، والاستغراق) لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات ناتجة عن اختلاف مستويات الدرجة العلمية والخبرة؛ وللتحقق من جوهرية الفروق الظاهرة سالفة الذكر؛ فقد تمَّ حساب معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة الأبعاد بين بعضها البعض؛ متبوعة بإجراء اختبار بارتلليت (Bartlett) للكروية لأبعاد الارتباط الوظيفي (الحيوية، والتفاني، والاستغراق) لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات وفقاً للدرجة العلمية وللخبرة؛ بهدف التحقق من إمكانية إجراء تحليل التباين الثنائي المتعدد - دون تفاعل - من عدمه بين الأوساط الحسابية لأبعاد الارتباط الوظيفي (الحيوية، والتفاني، والاستغراق) لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات وفقاً للدرجة العلمية وللخبرة، وذلك كما هو مُبيَّن في جدول (٨).

جدول (٨) نتائج اختبار بارتلليت للكروية لمعاملات ارتباط بيرسون لعلاقة أبعاد الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات وفقاً للدرجة العلمية وللخبرة

العلاقة وفق الدرجة العلمية والخبرة		التفاني	الحيوية
التفاني			*0.80
الاستغراق		*0.74	*0.69
اختبار Bartlett للكروية			
χ^2 التقريبية	درجة الحرية	احتمالية الخطأ	
*109.16	5	0.00	

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

يتضح من جدول ٨؛ وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين أبعاد الارتباط الوظيفي (الحيوية، التفاني، الاستغراق) لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات تُعزى للدرجة العلمية وللخبرة؛ مما ترتب عليه ضرورة إجراء تحليل التباين الثنائي المتعدد -دون تفاعل- بين الأوساط الحسابية لأبعاد الارتباط الوظيفي (الحيوية، التفاني، الاستغراق) لدى معلمات المدارس الثانوية مُجْتَمَعَةً من وجهة نظر القائدات وفقاً للدرجة العلمية وللخبرة، وذلك كما هو مُبيَّن في جدول (٩).

جدول (٩) نتائج تحليل التباين الثنائي المتعدد -دون تفاعل- بين الأوساط الحسابية لأبعاد الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية مُجْتَمَعَةً من وجهة نظر القائدات وفقاً للدرجة العلمية وللخبرة

الأثر	تحليل التباين الثنائي المتعدد		F	درجة حرية:		احتمالية الخطأ
	نوعه	قيمته		الفرضية	الخطأ	
الدرجة العلمية	Hotelling's Trace	1.10	20.88*	3	57	0.00
الخبرة	Wilks' Lambda	0.88	0.80	9	138.87	0.62

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

يتضح من جدول (٩)؛ عدم وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للخبرة، ووجود أثر دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للدرجة العلمية في أبعاد الارتباط الوظيفي (الحيوية، والتفاني، والاستغراق) لدى معلمات المدارس الثانوية مُجْتَمَعَةً من وجهة نظر القائدات؛ ولتحديد على أيٍّ من الأبعاد التابعة للارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات كان أثر الدرجة العلمية؛ فقد تم إجراء تحليل التباين الثنائي -دون تفاعل- للأبعاد التابعة للارتباط الوظيفي كلٌّ على حدة لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات وفقاً للدرجة العلمية وللخبرة، وذلك كما هو مبين في جدول (١٠).

جدول (١٠) نتائج تحليل التباين الثنائي -دون تفاعل- بين الأوساط الحسابية لأبعاد الارتباط الوظيفي كلٌّ على حدة لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات وفقاً للدرجة العلمية وللخبرة

المتغير التابع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	وسط مجموع المربعات	F	احتمالية الخطأ
الحيوية	الدرجة العلمية	8.71	1	8.71	35.62*	0.00
	الخبرة	0.59	3	0.20	0.81	0.49
	الخطأ	14.43	59	0.24		
	الكلية	23.29	63			
التفاني	الدرجة العلمية	10.25	1	10.25	38.87*	0.00
	الخبرة	0.66	3	0.22	0.83	0.48
	الخطأ	15.55	59	0.26		
	الكلية	26.00	63			
الاستغراق	الدرجة العلمية	13.38	1	13.38	64.44*	0.00

150 درجة توافر أبعاد الإرتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة
من وجهة نظر القائدات دراسة ميدانية

المتغير التابع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	وسط مجموع المربعات	F	احتمالية الخطأ
	الخبرة	0.62	3	0.21	0.99	0.40
	الخطأ	12.25	59	0.21		
	الكل	25.72	63			

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

يلاحظ من جدول (١٠)؛ وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الوسطين الحسابيين لأبعاد الارتباط الوظيفي (الحيوية، والتفاني، والاستغراق) لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات تُعزى للدرجة العلمية؛ حيث أشار القائدات حملة الماجستير إلى توافر الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية أكثر من القائدات حملة البكالوريوس.

النتائج:

١. أن مستوى توافر الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر القائدات قد كان (متوسطاً) وقد جاءت الأبعاد وفقاً للترتيب التالي بعد (لإستغراق، والتفاني، والحيوية).
٢. وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الوسطين الحسابيين للارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات يُعزى للدرجة العلمية.
٣. عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الأوساط الحسابية للارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات تُعزى للخبرة.

التوصيات:

١. أظهرت النتائج أن مستوى الإرتباط الوظيفي حصل على درجة متوسطة لذلك توصي الباحثة بضرورة إهتمام الإدارة التعليمية والقيادات التعليمية بدراسة وتحليل حاجات المعلمات والإهتمام بنظام التحفيز وتقديم الدورات التدريبية لتعزيز الإرتباط الوظيفي.

-
٢. توصي الباحثة بمشاركة المعلمات بشكل أكبر في عمليات إتخاذ القرار مما يتيح لهن التعبير عن آرائهن والحديث عن المشكلات التي يواجهنها ومحاولة إيجاد حلول لها.
 ٣. البحث عن أساليب متنوعة لتحقيق الإرتباط الوظيفي لدى المعلمات مثل العمل ضمن فريق، وتقدير الإنجازات، والدعم المعنوي.
 ٤. عمل المزيد من الدراسات التي تتناول موضوع الإرتباط الوظيفي وربطة بمتغيرات أخرى.

المراجع

أولاً- المراجع العربية:

أبو رمان، أسعد. الحوري، فالح. البوريني. فيصل.(٢٠١١). العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والإلتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في المستشفيات الأردنية. مجلة المحاسبة والإداري والتأمين. جامعة القاهرة. ٧٨(٥٠)-١-٢٧.

الرواشدة، إياد.(٢٠١٣). الإرتباط الوظيفي وأثره على الثقة التنظيمية في الدوائر الحكومية في جنوب الأردن. دراسات في العلوم الإدارية. الجامعة الأردنية. ٤٠(٢)-١-٢٦.

المغربي، عبدالحميد.(٢٠١٢). أثر الثقافة التنظيمية على الإرتباط الوظيفي بالتطبيق على الأجهزة الحكومية السعودية.المجلة المصرية للدراسات التجارية،جامعة المنصورة.٢٦(٣)-١-٥٠.

حمدي، أبو القاسم..وداد، شعيب. (٢٠١٨). تأثير عملية تصميم الوظائف في تعزيز الإرتباط الوظيفي للموظفين وفقا للمقاربة التحفيزية. دراسة حالة مؤسسة سونلغاز الأغواط. مجلة الباحث. ١(١٨)-٤٤٣-٤٥٧.

عودة.أحمد.(٢٠١٠).القياس والتقويم في العملية التعليمية. الأردن. دار الأمل.
عيواز، نور الدين.(٢٠١٦). الصحة التنظيمية وعلاقتها بالإرتباط الوظيفي للعمل بالمؤسسة، دراسة ميدانية بالوكالة التجارية لإتصالات الجزائر بالمسيلة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة محمد بوضياف بالمسيلة. الجزائر.

ثانياً- المراجع الأجنبية:

Armstrong. M.(2006). Human Resource Management Practice, UK.Kogan Page.

Burke,R &other.(2009). Work engagement among hotel managers in China. potential antecedent and consequences, Tourism Review. 64(3)5-18.

Chen, S. (2017). "Cross- level effects of high-commitment work systems on wo-rk engagement: the mediating role of p-psychological capital", Asia Pacific Jour-nal of Human Resources, 56 (3) 381- 399.

- Daniel.R. (2004). Corporate culture and organizational effectiveness: Is Asia different from the rest of the world? *Organizational Dynamics*. 33(1)1-20.
- Els, C., Viljoen, J., Beer, L. and Brand-Labuschagne, L. (2016). "The mediating effect of leader-member exchange between strengths use and work engagement", *Journal of Psychology in Africa*, 26 (1) 22-28.
- Karanika-Murray, M., et al. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8) 1019-1033.
- Koyuncu, M. Burke, R.J. and Fiksenbaum, L. (2006) Work experience and satisfaction of male and female professors in Turkey: signs of progress. *Equal Opportunities International*.25(1) 38-47.
- Raymond, T. Mjoli, T. (2013). The relationship between job involvement, job satisfaction and organizational commitment among lower level employees at a motor-car manufacturing company in Eastern London, South Africa. *Journal of Business & Economic Management*.6(1) 25-35.
- Welch, Mary. (2012). The evolution of the employee engagement concept: Communication implications. *Corporate Communications: An International Journal*. 16(4) 328-346.
- William H. Macey, Benjamin Schneider, Karen M. Barbera, and Scott A. Young. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. Wiley-Blacwell.
- Zhang, T., Avery, G., Bergsteiner, H. and More, E. (2014). "The relationship between leadership paradigms and employee engagement", *Journal of Global Responsibility*.5 (1) 4 - 21.