

الضغوط النفسية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس
الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين

**Psychological Stress and the Relationship to the Job
Commitment among Public Secondary School
Principals in Madaba Governorate from
Teachers Point of View**

إعداد

شافي جميل نهار الشخانة

إشراف

الأستاذ الدكتور عاطف يوسف مقابلة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية
تخصص الإدارة والقيادة التربوية

قسم الإدارة والمناهج

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

حزيران، 2020

تفويض

أنا شافي جميل نهار الشخانية، أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: شافي جميل نهار الشخانية.

التاريخ: 2020 / 06 / 15.

التوقيع: 

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها: " الضغوط النفسية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين "

وأجيزت بتاريخ 9 / 6 / 2020

<u>التوقيع</u>	<u>جهة العمل</u>	<u>أعضاء لجنة المناقشة</u>
	جامعة الشرق الاوسط	1- أ.د. عاطف يوسف مقابلة
	جامعة الشرق الاوسط	2- د. اسامه عادل حسونة
	جامعة مؤتة	3- أ.د. باسم علي الحوامدة

شكر وتقدير

"من لا يشكر الناس لا يشكر الله"

الحمد لله العلي القدير الذي أسبغ نعمه ظاهرة وباطنة، وشرح بنوره الصدور وأقر بفضلته العيون. أسجد لله العظيم حمداً وشكراً على أن أنعم عليّ من سدادٍ وتوفيق، وما منحني إياه من ثباتٍ وصبر، حتى أنجزت هذه الرسالة التي أسأل الله أن تكون شمعة تنير الدرب لكل طالب علم منيب. وأنقدم بالشكر الجزيل إلى جامعة الشرق الأوسط ممثلة برئيسها وأعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية وأخص بالشكر أساتذتي الاجلاء في قسم الإدارة والمناهج، كما أتقدم بالشكر الخاص إلى الأستاذ الدكتور عاطف يوسف مقابلة الذي أخذت من أدبه قبل علمه لما منحه لي من علم وتوجيه ووقت وتوصيات حتى خرجت هذه الرسالة إلى حيز النور بدرجة من الدقة والموضوعية وجزاه الله خير الجزاء، كما أتقدم بالشكر لأعضاء لجنة المناقشة الأستاذ الدكتور عاطف يوسف مقابلة، والأستاذ الدكتور باسم علي حوامدة، والدكتور أسامة عادل حسونة على تفضلهم بقبول مناقشة الرسالة.

بارك الله فيكم جميعاً ولكم مني كل الاحترام والتقدير

الباحث

شافي جميل نهار الشخانية

الإهداء

أتوه في عمق المعاني لعلي أجد ما أنسجُ منه في دروب الكلام جملة وفاءٍ وتقدير، فأنتم عنوانُ

حياتي زرعتم في نفسي حب العلم والتحدي وعلمتموني حكمة الصبر

والدي أطل الله بقاءكما

إلى من شاركوني تفاصيل حياتي أراكم كبسمة تملأ الدنيا فرحاً، أراكم في كل آه وفرحة، عشنا معاً

في قاربٍ واحد يموجُ البحر فنتماسك، يهدأ فنبتسم، بسمتنا واحدة

إلى زوجتي وأولادي حفظهم الله

انحني لك شكراً وتقديراً، فقد وقفت بجانبني في كل مراحل دراستي فكنت لي الأب قبل الأخ

إلى أخي الغالي عصام

إلى رُوح شقيقي الطاهرة، كم تمنيتُ أن تكون بجانبني لتشاركني فرحة العلم والنجاح

إلى أخي بشار رحمك الله

إلى كل من أفادني بجواب أو مدني بكتاب أو أرشدني إلى صواب أو دعا لي دعوةً بظهر الغيب

حتى وصلتُ إلى هذا المكان ... لكم مني فيض تقديرٍ وامتنان

الباحث

شافي جميل نهار الشخانية

فهرس المحتويات

أ.....	العنوان
ب.....	تفويض
ج.....	قرار لجنة المناقشة
د.....	شكر وتقدير
ه.....	الإهداء
و.....	فهرس المحتويات
ح.....	قائمة الجداول
ي.....	قائمة الملحقات
ك.....	الملخص باللغة العربية
م.....	الملخص باللغة الإنجليزية

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها

1.....	المقدمة
5.....	مشكلة الدراسة
7.....	هدف الدراسة وأسئلتها
8.....	أهمية الدراسة
9.....	مصطلحات الدراسة
10.....	حدود الدراسة
11.....	محددات الدراسة

الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة

12.....	أولاً: الأدب النظري
48.....	ثانياً: الدراسات السابقة
56.....	التعليق على الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات

59.....	منهج الدراسة
59.....	مجتمع الدراسة
60.....	عينة الدراسة
61.....	أداتا الدراسة

62.....	صدق أدواتي الدراسة.....
69.....	ثبات أدواتي الدراسة.....
70.....	متغيرات الدراسة
71.....	المعالجة الإحصائية.....
72.....	إجراءات الدراسة

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

73.....	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.....
80.....	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
81.....	النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
83.....	النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع.....
89.....	النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

94.....	أولاً: مناقشة النتائج
94.....	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.....
99.....	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
101.....	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
103.....	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع.....
107.....	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس
112.....	ثانياً: التوصيات

قائمة المراجع

113.....	المراجع العربية
121.....	المراجع الأجنبية.....
123.....	الملحقات.....

قائمة الجداول

رقم الفصل - رقم الجدول	محتوى الجدول	الصفحة
1-3	توزيع أفراد الدراسة من المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في مديريات التربية والتعليم حسب المحافظة والجنس	59
2-3	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	60
3-3	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	60
4-3	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة	61
5-3	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	61
6-3	نتائج تحليل فقرات البعد الأول للضغوط النفسية (بيئة العمل)	64
7-3	نتائج تحليل فقرات البعد الثاني للضغوط النفسية (ضغوط المرؤوسين)	64
8-3	نتائج تحليل فقرات البعد الثالث للضغوط النفسية (ضغوط الطلبة والأهل)	65
9-3	نتائج تحليل فقرات البعد الرابع للضغوط النفسية (ضغوط المجتمع المحلي)	66
10-3	نتائج تحليل فقرات البعد الخامس للضغوط النفسية (ضغوط شخصية)	66
11-3	قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد الخمسة لأداة الضغوط النفسية	67
12-3	نتائج تحليل فقرات أداة الالتزام الوظيفي	68
13-3	معامل ثبات أدوات الدراسة بطريقة التجزئة النصفية والاتساق الداخلي (كرنباخ ألفا)	70
14-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الضغوط النفسية وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازليا	73
15-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الضغوط النفسية من وجهة نظر المعلمين لفقرات بُعد (بيئة العمل) مرتبة تنازليا.	74
16-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الضغوط النفسية وجهة نظر المعلمين لفقرات بُعد (ضغوط المرؤوسين) مرتبة تنازليا.	75
17-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الضغوط النفسية من وجهة نظر المعلمين لفقرات بُعد (ضغوط الطلبة والأهل) مرتبة تنازليا.	76
18-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الضغوط النفسية من وجهة نظر المعلمين لفقرات بُعد (ضغوط المجتمع المحلي) مرتبة تنازليا.	78
19-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة مستوى الضغوط النفسية من وجهة نظر المعلمين لفقرات بُعد (ضغوط شخصية) مرتبة تنازليا.	79

رقم الفصل - رقم الجدول	محتوى الجدول	الصفحة
20-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الالتزام الوظيفي من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً.	80
21-4	معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين مستوى الضغوط النفسية ودرجة الالتزام الوظيفي من وجهة نظر المعلمين	82
22-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات لمستوى الضغوط النفسية من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير الجنس والاختبار التائي لعينتين مستقلتين (t-test)	84
23-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الضغوط النفسية تعزى من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة	85
24-4	تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لإيجاد الفروق بين المتوسطات الحسابية لمستوى الضغوط النفسية من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة	86
25-4	المقارنات البعدية باستخدام اختبار (LSD) للكشف عن الفروق الثنائية لمستوى الضغوط من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة	87
26-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات لمستوى الضغوط النفسية تعزى من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي والاختبار التائي لعينتين مستقلتين (t-test)	88
27-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات لدرجة الالتزام الوظيفي من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير الجنس والاختبار التائي لعينتين مستقلتين (t-test)	89
28-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الالتزام الوظيفي من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة	90
29-4	تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لإيجاد الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة الالتزام الوظيفي من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة	91
30-4	المقارنات البعدية باستخدام اختبار (LSD) للكشف عن الفروق الثنائية لدرجة الالتزام الوظيفي من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة	92
31-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات لدرجة الالتزام الوظيفي من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي والاختبار التائي لعينتين مستقلتين (t-test)	93

قائمة الملحقات

الصفحة	المحتوى	الرقم
124	أداتا الدراسة بصورتها الأولى	1
133	قائمة بأسماء المحكمين	2
134	أداتا الدراسة بصورتها النهائية	3
140	البراءة البحثية	4

الضغوط النفسية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين

إعداد

شافي جميل نهار الشخانية

إشراف

الأستاذ الدكتور عاطف يوسف مقابلة

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف مستوى الضغوط النفسية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين. وقد أتبع منهج البحث الوصفي الارتباطي، وتم جمع البيانات من خلال تطوير استبانتين، الاستبانة الأولى تقيس درجة الضغوط النفسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا تكونت من (44) فقرة موزعة على خمسة أبعاد وهي: (بيئة العمل، ضغوط المرؤوسين، ضغوط الطلبة والأهل، ضغوط المجتمع المحلي، ضغوط شخصية)، والاستبانة الثانية تقيس الالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا، وتضمنت (30) فقرة، وتم التحقق من صدقهما وثباتهما، إذ تم تطبيقهما على عينة مكونة من (302) معلماً ومعلمة، أختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الضغوط النفسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا كان متوسطاً من وجهة نظر المعلمين. وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، ولمتغير سنوات الخدمة في بُعد (ضغوط المرؤوسين) ولصالح من كانت خدمتهم (10 سنوات فأكثر)، وفي بُعد (ضغوط المجتمع المحلي) ولصالح من كانت خدمتهم (5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات)، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المؤهل العلمي. وأظهرت النتائج أن درجة الالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا كانت متوسطة من وجهة نظر المعلمين. وكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الالتزام الوظيفي للمديرين تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، ولمتغير سنوات الخدمة ولصالح من كانت خبرتهم (من 10 سنوات فأكثر)، ولمتغير المؤهل العلمي ولصالح الدراسات العليا، وأظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الضغوط النفسية ودرجة الالتزام الوظيفي للمديرين، وفي ضوء هذه النتائج تم التوصية بما يأتي:

- ضرورة قيام وزارة التربية والتعليم بعقد دورات تدريبية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا عن كيفية التعامل مع الضغوط النفسية التي تواجههم في حياتهم المدرسية.
 - تنمية الالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من خلال العمل على توفير بيئة تنظيمية تشجع هذا الالتزام.
- الكلمات المفتاحية: الضغوط النفسية، الالتزام الوظيفي، مديرو المدارس، محافظة مأدبا/ الأردن.

٢

**Psychological Stress and the Relationship to the Job Commitment
among Public Secondary School Principals in Madaba Governorate
from Teachers Point of View**

Prepared by

Shafi J.N. Al-shakhanbeh

Supervised by

Prof. Atef Y. Magablah

Abstract

This study aimed at finding out the level of physiological stress and their relationship to the job commitment among public secondary school principals in Madaba governorate from teachers' point view. The descriptive- correlational methodology was used in this study. The data was collected through two questionnaires, The first questionnaire measures the degree of psychological stress among the principals of government secondary schools in the Madaba governorate. It consisted of (44) items distributed in five dimensions, namely: (work environment, pressure from the principals, students and parents pressure, community pressure, personal pressure), and the second questionnaire measures job commitment The principals of the government secondary schools in Madaba governorate, and the activities are (30) items. developed, and their validity and reliability were verified. As they were applied to a sample of (302) male and female teachers, chosen by the stratified random method.

The findings of the study showed that the level of physiological stress among public secondary school principals in Madaba Governorate was medium from teacher's point of view. There were significant differences in psychological stress attributed to sex variable in favor of the mails, and to the years of service in (subordinates' stress) domain in favor of (10 years and more) category and in (community's' stress) domain in favor of (5 years-less than 10 years) category.

There were no significant differences attributed to academic qualification variable. And that the degree of job commitment of public secondary school principals in Madaba Governorate was medium from teachers' point of view. There were significant differences in the degree of job commitment of principals attributed to sex variable in favor of the

female teachers, to the year of service in favor of (10 years and more) category, and to academic qualification variable in favor of Graduate Studies.

The findings also showed a negative correlation relationship between the level of physiological stress and the degree of job Commitment for principals.

In light of these Findings, the researchers recommended the following:

- 1- The need for the Ministry of Education to hold training courses for public secondary schools principals in Madaba Governorate on how to deal with physiological stress facing them in their school life.
- 2- Developing a job commitment for public secondary school principals in Madaba Governorate that encourages this commitment.

Keywords: Psychological Stress, Job Commitment, School Principals, Madaba Governorate, Jordan.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة

تعتمد المؤسسات التربوية والتعليمية في أداء مهامها بشكل رئيس على مديريها، الذين يتعرضون أثناء ممارستهم وتأديتهم لعملهم إلى ضغوط شتى قد تكون نتيجة لحجم العمل عندما يكون فوق طاقتهم، أو خارج نطاق خبرتهم، أو بسبب الصراع مع الآخرين وغيرها من الضغوط، ولا تعد ذلك ضغوطاً إلا إذا كان السبب مستمر الحدوث ولا يمكن منعها أو التحكم بها، ومثل هذه الضغوط قادرة على إحداث خلل في أداء مهامهم مما يسبب لهم الإحباط والإهمال.

وتحظى الإدارة المدرسية باهتمام كبير من قبل جميع المجتمعات، لما لها من دور بارز في نجاح العملية التربوية والتعليمية، والتي على رأسها المدير الذي يُعد المسؤول الأول عن سير أعمالها (سماره، 2007).

حيث تتأثر إدارة المدرسة إلى حد كبير بشخصية، وميول، واتجاهات مدير المدرسة، ذلك لأن المدير هو القائد التربوي الذي يشرف على تحقيق الأهداف التربوية من أجل إعداد النشء وتربيته تربية متكاملة روحياً وخلقياً وجسماً واجتماعياً، ليكونوا مواطنين صالحين قادرين على الإسهام في إنماء مجتمعهم، ويعتبر مدير المدرسة المسؤول الأول عن حُسن سير العمل بمدرسته، ومن هنا ندرك كبر حجم المسؤولية الملقاة على عاتقه، فواجبات مدير المدرسة متعددة ومتنوعة ومتداخلة فيما بينها (الوهيبي، 2015).

كما وتُعتبر الإدارة المدرسية جزءاً من الإدارة التربوية التي تعنى بجميع الجهود المنسقة التي يقوم بها مدير المدرسة مع جميع العاملين معه من إداريين ومدرسين وغيرهم من أجل تحقيق الأهداف

التعليمية والتربوية داخل المدرسة، حيث يعتمد نجاح العملية التربوية العامة أو فشلها على نجاح أو فشل الإدارة المدرسية في القيام بما هو مطلوب منها (محي الدين، 2007).

ويواجه مديرو المدارس الكثير من التحديات، فعلى عاتقهم تقع مسؤولية إعداد الأجيال والإسهام في تطوير المجتمعات وتقدمها، ولا يقتصر دور المدير على تخطيط وإعداد عملية التدريس والإشراف عليها وتنفيذها فحسب، بل يتعدى ذلك إلى الكثير من المطالب، فمهنة التعليم تتطلب من المديرين النمو والتقدم المعرفي من خلال متابعة التطور العلمي والتكنولوجي، والإمام بأحدث الأساليب والطرق التربوية وأساليب البحث العلمي، والإسهام في حل المشكلات الأكاديمية والتربوية، وفي اتخاذ القرارات، والتعرف إلى حاجات وخصائص المتعلمين النمائية، ومراعاة الفروق الفردية، فضلا عن الانفتاح على المجتمع والعمل على خدمته (قريطع، 2017).

ويُعد مدير المدرسة قائداً للعمليات الإدارية بالإضافة إلى عمليات التدريس، وتقع على عاتقه مسؤولية كبيرة، حيث يقوم بمجموعة من المهام تتضمن عملية الإشراف على المدرسة وتوجيه الأنشطة ومتابعتها، ففي الماضي كان مدير المدرسة حاكماً للمدرسة، يعمل على إصدار الأوامر والنواهي، ويستعمل كل وسائل التخويف في تنفيذ أوامره ونواهيه، وتوفير المناخ الملائم لتلقي الطلبة المعلومات بدرجة من الضبط، ومع التطور الكبير في جميع مجالات التربية فقد تغير مفهوم العمل الذي يقوم به مدير المدرسة، حيث أصبح يهتم بالجانب التربوي والعملي والإنساني مع عدم إغفال النواحي الإدارية، إذ إن وظائفه ومسؤولياته اليوم كثيرة ومتعددة تشمل كافة شؤون المدرسة، وكافة جوانب الحياة فيها بل وتمتد إلى البيئة المحلية الموجودة فيها، ويمكن تصنيف وظائفه ومسؤولياته إلى ثلاثة جوانب أساسية متداخلة وهي الجانب التربوي، والجانب الإداري، والجانب الاجتماعي والإنساني (ربيع، 2008).

ومن ناحية الضغوط النفسية فهي من الظواهر التي تنشأ عن معوقات وصعوبات تقف أمام مديري المدارس أو مطالب تفرض عليهم تحملها، فقد أصبح مفهوم الضغوط النفسية في مجال الإدارة المدرسية محض اهتمام الكثير نتيجة للآثار المترتبة على هذه الضغوط والتي تنعكس سلباً على أداء مديري المدارس وعدم شعورهم بالرضا عن عملهم، مما يؤدي إلى ضعف مستوى الأداء في التعليم وشيوع مناخ غير سوي وضعف الكيانات الإدارية، ويؤدي ذلك بالنتيجة إلى عدم التزامهم نحو وظائفهم (حسين وحسين، 2006).

وعلى الرغم من أن اعتبار الضغط النفسي أثناء العمل ضروري وعامل محفز للتوازن الداخلي إلا أن الزيادة في الضغوط النفسية أو حدة التعرض لها من الممكن أن تؤدي إلى الإخفاق والفشل (مسعود، 2010).

وتنشأ عادةً الضغوط نتيجة تفاعل الفرد مع البيئة التي يتعايش أو يتفاعل معها وما يترتب عن هذا التفاعل كثرة المطالب والتحديات والتي تتطلب من الفرد الاستجابة لها، ويسبب ذلك في ظهور حالة من الشعور السلبي وتهديد الذات، نظراً لشعوره أن استجاباته غير كافية أو ملائمة، وهذا يولد حالة من القلق أو الغضب أو القصور في الأداء، وأن استجابة الأفراد لتلك الضغوط تختلف باختلاف طبيعتها وحجمها وخصائص الفرد وطبيعة المجتمع الذي يعيش فيه (خليفة والزغول، 2003).

والضغوط النفسية والالتزام الوظيفي يسيران جنباً إلى جنب في ذات الطريق، وذلك لسبب واحد هو أن مديري المدارس يتعرضون لدرجات مختلفة من الضغوط وغالباً ما يتعرضون لمواقف أو مسؤوليات تفوق قدراتهم أو متطلباتهم، وبالتالي يقومون بإنجاز أعمال أخرى على حساب مهام وظائفهم (مصطفى، 2005).

كما ويُعد الالتزام الوظيفي أحد الموضوعات التي استحوذت ومازالت على اهتمام الباحثين والدارسين في هذا المجال، وذلك كظاهرة إدارية تعني بدور الفرد في المؤسسة، حيث أن الفرد هو حجر الأساس في أي مؤسسة وأهميته تفوق أهمية أي عنصر من عناصر أو وسائل الإنتاج الأخرى، والالتزام الوظيفي يزيد من ارتباط الفرد بعمله، ويجعله يبذل جهوداً عالية لإنجاحه ويبدي رغبة قوية في البقاء فيه، والاستمرار لفترة أطول، والتميز في الأداء، كما يقلل من السلوك السلبي كالإهمال والتقصير في العمل والغياب أو ترك العمل أو الشعور بالإحباط، وبتحقيق الالتزام الوظيفي للأفراد عندما تحقق المدارس أهدافها بكفاءة وفعالية، وإن نجاح الإدارة المدرسية ووصولها إلى أهدافها يرتبط بشكل كبير بمدى إيمان العاملين في المدرسة بتلك الأهداف وقناعتهم بها وسعيهم في الوصول لتحقيقها وشعورهم بتطابق هذه الأهداف مع أهدافهم الشخصية أو الذاتية أو على الأقل قربها منهم (Khan, 2010).

ومن ناحية المؤسسات التربوية فيعتبر الالتزام الوظيفي هو مركز القلب لتلك المؤسسات لكونه يقود إلى المخرجات المطلوبة ويُحسن الدافعية، ويؤدي إلى زيادة الانتماء لها، غير أنه قد يتأثر بعوامل مثل: عدم توفير التدريب العملي للأفراد العاملين أو العمل النوعي المتخصص، وفي حالة عدم دعم المؤسسة التربوية لأعضائها العاملين فيها (حمادات وعياصرة، 2011).

فالالتزام الوظيفي أحد أهم القيم في بيئة المؤسسة التربوية، وأثره الواضح يؤدي إلى نجاح وتميز المؤسسات، ويُعد مفتاحاً أساسياً ومهماً في تحديد مدى انسجام العاملين مع مؤسساتهم، فإذا كان هناك التزام عالٍ بالمؤسسة فسيكون هناك استعداد كافٍ لتكريس كل الجهود والتفاني في إنجاز المهام والسعي للبقاء في المؤسسة واستمرار العمل بها، أما الالتزام المنخفض فستتبعه آثار سلبية ومكلفة على المؤسسة كالتسرب والغياب المتكرر (ياسين، 2019).

ويرى الباحث بأن الالتزام الوظيفي يُعد عاملاً أساسياً لنجاح المؤسسة التربوية، إذ بدون الالتزام الوظيفي لا يمكن للمؤسسة التربوية أن تحقق أهدافها، ويرتبط الالتزام الوظيفي بالضغط النفسية ارتباطاً وثيقاً إذ يعتبر بمثابة التغذية الراجعة لسلوك العاملين، ويتضمن الالتزام الوظيفي هو الارتباط النفسي والشخصي للمدير مما يدفعه إلى الاندماج في العمل وإلى تبني قيم وأهداف المؤسسة التربوية، لذا يعتبر الالتزام الوظيفي تلك السلوكيات التي يقوم بها المدير داخل المدرسة وتدل على مدى التزامه بالقواعد الأخلاقية والمهنية التي تحدد علاقته بعمله وكذلك على الراحة النفسية والرضا عن عمله لوظيفته والاعتزاز بها وتفضيلها على غيرها من الوظائف، كما يمكن اعتبار الالتزام الوظيفي بأنه الحالة التي يصبح فيها المدير مقيدا بإطار من السلوك وأفعال نابغة من تفكيره ومعتقداته، والتي قد تحدد نشاطاته وتزيد من اعتقاده بالمحافظة على هذا السلوك.

لذا جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على الضغوط النفسية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين والتي تقوم على أسس علمية ومنهجية لتقصي حقيقة الضغط النفسي لدى هذه الفئة لمعرفة مصادره ومسبباته وعلاقته بالالتزام الوظيفي في مهنة التعليم.

مشكلة الدراسة

يعد مدير المدرسة من عناصر الإدارة المدرسية الفعالة، فهو الذي يقود المعلمين الذين يقومون بتنفيذ الخطة حسب الأهداف المنشودة، كما أن عليه أن يرشدهم ويوجههم باستمرار، ويتطلب ذلك أن يكون المدير قائداً تربوياً يؤثر في كل جوانب عملية الإدارة التربوية، مما يجعلها أكثر مرونة وفاعلية.

ومن هنا فإن مديري المدارس الثانوية الحكومية قد يتعرضون أحياناً إلى درجات متباينة من الضغوط النفسية المتعلقة بالعمل، وقد يشعرون بأن جهودهم في العمل غير فعالة، ولا تكفي لإشباع حاجتهم إلى التقدير والإنجاز وتحقيق الذات، ولا يخفى على أحد أن مهنة التعليم من المهن التي تتطلب أداء مهمات كثيرة، لذلك تعد من المهن التي تتوفر فيها مصادر عديدة للضغوط النفسية، والتي تجعل بعض مديري المدارس غير راضين عن مهنتهم وغير مطمئنين لها، مما يترتب عليه آثار سلبية كثيرة تنعكس على عطائهم وتوافقهم النفسي ورضاهم والتزامهم الوظيفي (محمد، 2015).

وتبرز مشكلة الدراسة من أهمية الموضوع، فالتغيير الحاصل في الظروف الاقتصادية والاجتماعية الراهنة، وما ترتب عليه من كثافة الطلبة في المدارس الحكومية الأمر الذي زاد من الضغوط النفسية لدى مديري المدارس مما يؤثر سلباً على التزامهم الوظيفي.

وما يعزز مشكلة الدراسة بعض نتائج الدراسات السابقة، ومنها دراسة الجبوري (2007) حيث أظهرت أن مديري المدارس الإعدادية والثانوية يعانون من ضغوط العمل الإداري، وأن هذه الضغوط ترتفع بانخفاض الخبرة في مجال العمل الإداري. كما أكدت دراسة خليفات والمطارنة (2010) أن مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في الأردن كان متوسطاً، حيث يختلف مستوى هذه الضغوط باختلاف الجنس والخبرة والمستوى التعليمي والعمر والحالة الاجتماعية بالنسبة لمدير المدرسة، كما وأوضحت دراسة منصور ووزان (2016) أن بعضاً من مديري المدارس الثانوية في محافظة اللاذقية يعانون من التذمر والشعور بالضيق نظراً للأعباء الكثيرة المكلفين بها، والمطالبين بإنجازها والتي تعد أكبر من طاقتهم في ظل محدودية الإمكانيات والصلاحيات، مما وُد لديهم المعاناة من ضغط العمل لديهم، فضلاً عن ارتباط الضغوط النفسية ببعض المتغيرات التي تحيط بمدير المدرسة وتربك عمله، ومنها كثرة الأعباء المنزلية والعائلية، وضعف الخبرة في مجال العمل الوظيفي.

كما يرتبط الالتزام الوظيفي بكفاءة وفعالية المؤسسات في تحقيق أهدافها والوصول إلى ما تصبوا إليه من رؤى وأهداف وقيم جوهرية، وفي ضوء التطور الذي تشهده الدراسات في هذا الميدان، وذلك في محاولة منها لتفسير تباين الالتزام الوظيفي وتحديد أثره على المؤسسات، وعلى ضوء ما لاحظته الباحثة بطبيعة عمله كمعلم في المدارس الثانوية في محافظة مأدبا بوجود مستويات للضغوط النفسية التي يعاني منها مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا، وبوجود تباين في درجة الالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس، كانت هذه الدراسة والتي تسعى إلى التعرف على الضغوط النفسية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين.

هدف الدراسة وأسئلتها

هدفت الدراسة للتعرف على الضغوط النفسية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1- ما مستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين؟

2- ما درجة الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين؟

3- هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى الضغوط النفسية ودرجة الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين؟

4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية في محافظة مادبا تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي) من وجهة نظر المعلمين؟

5- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الثانوية في محافظة مادبا تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي) من وجهة نظر المعلمين؟

أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة في استقصاء العلاقة بين الضغوط النفسية بالالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين، وذلك لقلّة الدراسات في هذه المحافظة.

ولهذه الدراسة أهمية نظرية تتلخص في:

1- توفر الدراسة أدباً نظرياً وإضافة علمية جديدة إلى الأدبيات، وتغذية المكتبة العربية بشكل عام والأردنية بشكل خاص.

2- يُمكن للباحثين الآخرين أن يستفيدوا من طريقة تطوير أو استخدام أدوات البحث.

3- تتناول هذه الدراسة استعراضاً للدراسات الأدبية في مواضيع الدراسة الحالية في الجانبين (الضغوط النفسية، والالتزام الوظيفي).

4- ستفيد الباحثين مستقبلاً في إجراء دراسات لاحقة.

أما من الناحية التطبيقية

تبرز أهمية هذه الدراسة في نتائجها المتوقعة، وستفيد الدراسة الحالية المسؤولين بشكل عام، والتربويين بشكل خاص، وتساعد في تقديم رؤى واضحة لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا بأهمية مستوى الضغوط النفسية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا، وأن تكون هذه الدراسة مرجعا للجميع إلى خفض مستوى الضغوط النفسية في الإدارة، كما يأمل الباحث أن تساعد هذه الدراسة المسؤولين في وزارة التربية والتعليم من اتخاذ الإجراءات اللازمة لتخفيف الضغوط النفسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا، من أجل رفع وزيادة مستوى الالتزام الوظيفي لديهم.

مصطلحات الدراسة

اشتملت الدراسة على المصطلحات الآتية:

- الضغوط النفسية:

"هي حالة من عدم الاستقرار ناتجة عن الإجهاد العقلي والبدني والنفسي تسبب عدم مقدرة الفرد على التكيف مع البيئة المحيط بها ونظرا لكثرة المتطلبات التي تقع على عاتقه وعدم مقدرته على تلبية هذه المتطلبات ولعدم مساعدة الأشخاص المحيطين به لتخطي هذه الضغوط يصل الفرد إلى حالة من الإحباط قد تصل به إلى حالة من الانفعالات النفسية تؤدي به إلى الابتعاد عن مهنته" (المهايره والعبد اللات والحويان والخوالدة والنجدات، 2018 ص234).

- الضغوط النفسية لدى مديري المدارس إجرائيا:

هو شعور مدير المدرسة بعدم مقدرته على مواجهة أحداث ومتطلبات مهنة إدارة وقيادة المدرسة من جهة وتشكل هذه المتطلبات تهديدا لذاته من جهة أخرى وينتج معدلاً عالياً من الانفعالات السلبية

التي تصاحبها تغيرات فسيولوجية وسلوكية كردة فعل تنبيه لتلك الضغوط مما يؤدي إلى إحداث توتر عصبي أو قلق نفسي يجعله غير قادر على اتخاذ القرارات بشكل جيد، ويقاس من خلال الدرجة التي سيحصل عليها مديرو المدارس الثانوية الحكومية على مقياس الضغوط النفسية الذي طوره الباحث لذلك.

- الالتزام الوظيفي:

"هو الاعتقاد القوي بأهداف المؤسسة وقيمتها، والاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لصالحها، والرغبة القوية في الاستمرار بها وعدم تركها" (فليه وعبد المجيد، 2005 ص37).

- التعريف الإجرائي للالتزام الوظيفي:

هو الرابط النفسي الذي يربط المدير في المدرسة التي يعمل بها مما يدفعه إلى الاندماج في العمل وتبني قيم المؤسسة التربوية، ومن شأنه أن يؤثر في إنتاجيته وفاعليته نحو العمل، ويقاس من خلال الدرجة التي حصل عليها مديرو المدارس الثانوية الحكومية على مقياس الالتزام الوظيفي الذي طوره الباحث لذلك.

حدود الدراسة

تقتصر هذه الدراسة على الحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: مصادر الضغوط النفسية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي.
- الحدود المكانية: المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا في المملكة الأردنية الهاشمية.
- الحدود الزمانية: أجريت الدراسة خلال الفصل الثاني (2020).
- الحدود البشرية: معلمو المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا.

محددات الدراسة

- تتحدد نتائج الدراسة بمدى صدق واستجابة أفراد عينة الدراسة على أدواتها.
- تتحدد نتائج الدراسة بالخصائص السيكومترية (الصدق، والثبات).
- يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة على المجتمعات المشابهة لمجتمع هذه الدراسة.

الفصل الثاني الأدب النظري والدراسات السابقة

أولاً: الأدب النظري

يتضمن هذا الفصل عرضاً للأدب النظري والدراسات السابقة لمتغيري الدراسة الأساسيين وهما

الضغوط النفسية والالتزام الوظيفي وعلى النحو الآتي:

أ. الضغوط النفسية

من مظاهر العمل اليومية التي تواجه مديري المدارس الثانوية الحكومية التعرض إلى درجات متفاوتة من الضغوط النفسية أثناء عملهم وذلك بسبب العمل ذاته أو عوامل تتعلق ببيئة العمل الاجتماعية أو المادية أو لأسباب خارجية، إذ تعد الضغوط النفسية إحدى الظواهر في حياة الإنسان تظهر في مواقف الحياة المختلفة، وأصبحت جزءاً من الحياة اليومية والعملية، مما يحتم التعرف إلى مفهومها، وأسبابها، وأنواعها، ومصادرها، وآثارها.

مفهوم الضغوط النفسية

يتعرض العاملون في المؤسسات التعليمية لدرجات متباينة من الضغوط النفسية التي تؤثر على عملهم وتتعكس على أدائهم المهني، وبالتالي تتعكس على مدى تحقيق أهداف المؤسسة التربوية التي يعملون فيها. لذا أصبح مفهوم الضغوط النفسية من المفاهيم المتداولة، كما أنه ليس هنالك تعريف محدد ودقيق لهذا المفهوم، ويرجع ذلك إلى ارتباط الضغوط النفسية بكثير من العلوم الأخرى

(محمد، 2015).

ومن هنا فقد عرف إسماعيل (2004، ص7) مفهوم الضغوط على أنها "حالة من الإجهاد النفسي والجسدي والمشقة التي تلقي على الفرد بمطالب وأعباء عليه أن يتوافق معها، وقد تكون الضغوط بيئية أو داخلية أو طويلة الأمد".

كما عرف ليت وترك (Litt & Turk, 2005) المشار إليه في الحريري (2018، ص15) الضغوط بأنها "شعور الفرد بمشاعر سلبية غير سارة وإحساسه بالقلق المستمر عند مواجهته لمواقف تهدد كيانه وتتجاوز قدراته لحل تلك المواقف والتخلص من ضغوطها، وهي عملية نفسية تحدث للفرد عندما يدرك بأن ذاته أو بيئته تختلف عن رغبته".

أما مفهوم ضغوط العمل النفسية فقد عرفها الخضيرى (2005، ص12) على أنها "كل تأثير نفسي أو مادي أو معنوي يأخذ أشكالاً مؤثرة على سلوك متخذي القرار، ويعيق توازن الفرد النفسي والعاطفي، ويؤدي إلى إحداث توتر عصبي أو قلق نفسي يجعله غير قادر على اتخاذ القرارات بشكل جيد، أو القيام بالسلوك الرشيد تجاه المواقف الإدارية التي تواجهه".

كما عرف حسين (2006، ص39) الضغط النفسي على أنه "حالة يعانيها الفرد حين يواجه بمطلب ملح وحاد أو خطر شديد، وأن الضغط النفسي يشير إلى وجود عوامل خارجية ضاغطة على الفرد بعمله أو على جزء منه، وبدرجة تسبب له إحساسا بالتوتر، أو تشويها في تكامل شخصيته، وحينما تزداد شدة هذه الضغوط فإن ذلك قد يفقد الفرد مقدرته على التوازن ويغير نمط سلوكه عما هو عليه إلى نمط جديد".

ويرى فلييه وعبد المجيد (2009، ص305) بأن ضغوط العمل هي "خاصة لبيئة الوظيفة ومن الممكن أن تمثل تهديداً للفرد كمطالب العمل التي لا يستطيع الوفاء بها، أو إعدادات غير كافية لمواجهة احتياجاته".

كذلك من التعريفات التي وردت في مفهوم ضغوط العمل ما ذكرته بوغازي (2015)، ص 323) على أنها "مجموعة من التجارب التي تؤثر على الأفراد، بسبب عوامل شخصية أو بيئية ترتبط مع عملهم في المؤسسة، حيث ينتج عنه ظهور آثار نفسية وجسمية وسلوكية على الأفراد".

ويرى كلاً من السميان والمساعد (2014، ص18) بأن الضغوط من الممكن أن تكون على شكل مطالب بيئية أو أفكار وحالات داخلية تتطلب من الفرد التكيف معها، وبأن هناك فروق فردية بين الأفراد في طرق استجابتهم لتلك الضغوط إذ أن الحالة التي تسبب الضغط لفرد ما قد لا تكون ضاغطة لفرد آخر، وكذلك بأن الأفراد الذين يعانون من الضغوط لا يستجيبون بنفس الطريقة فلكل شخص طريقته الخاصة في التعامل مع تلك الضغوط.

وأشار قريطع (2017، ص475) بأن الضغوط النفسية هي "تلك المثيرات الداخلية أو الخارجية، التي تكون على درجة كبيرة من الشدة، بحيث تقلل من توافق الفرد وانسجامه مع متطلباتها، مما يؤدي إلى الاختلال الوظيفي والسلوكي لديه".

وعرف عمر وبو عبد الله (2017، ص132) الضغوط النفسية التي تنشأ في المدارس بأنها " حالة توتر تحدث عند العاملين في المدارس جراء تعرضهم لموقف مثير (مادي، بشري، بيئي) فيشعرون أنه يهدد توازنهم فيستجيبوا باضطراب، نفسي، سلوكي بهدف التكيف".

ويضيف ويلسون (Wilson, 2018,p8) بأن ضغوط العمل "هي أي مثير مثل القلق، أو الخوف، أو الإحساس بالأذى والذي يمكن أن يؤثر على التوازن النفسي للفرد".

ويجد الباحث من التعريفات السابقة أن الضغوط النفسية هي شعور مديري المدارس الحكومية بعدم مقدرتهم على مواجهة أحداث ومتطلبات الإدارة المدرسية من جهة، وتشكل هذه المتطلبات تهديدا

لذاتهم من جهة أخرى والتي تصاحبها تغيرات سلوكية وقصور بأداء عملهم كرد فعل تنبههم لتلك الضغوط.

أهمية دراسة الضغوط النفسية في المدارس

تُعد المدرسة من أهم المؤسسات التي يجب دراسة موضوع الضغوط النفسية فيها، وذلك لأنها تتعامل مع أهم عنصر داخل المجتمع وهم الطلبة، وأضح كل من حسين وحسين (2006) أن سبب أهمية دراسة الضغوط في البيئة المدرسية يعود إلى ما يلي:

- حماية مدير المدرسة من اتخاذ أي قرار خاطئ ناتج عن ردود أفعال عصبية للمواقف اليومية التي تواجهه.

- توفير الظروف المناسبة، والجو الصحي في بيئة المدرسة بشكل يجعل مدير المدرسة في جو يمكنه من اتخاذ القرارات وممارسة مهامه بشكل أفضل.

- حماية العاملين في المدارس من عشوائية القرارات والازدواجية والتخبط الناتجة عن سيطرة الضغوط والقلق.

- رفع روح العمل بالفريق والتعاون بين العاملين في المدارس، والمشاركة الإيجابية للبناء التي تساهم في تحقيق الأهداف.

- تحقيق الرقابة الفاعلة والمتابعة المستمرة لسلوكيات مدير المدرسة بشكل يؤكد تنفيذ الخطط الموضوعية وتلافي الأخطاء الناشئة عن أي ضغط.

- تنمية مهارات التعامل مع الضغوط الداخلية والخارجية التي تواجه مديري المدارس، وتنمية مهارات التنسيق والتخطيط والرقابة في المدرسة.

ويرى كل من عساف وعساف (2007) بأن أهمية الضغوط النفسية في المدارس قد تعود بأن إدارة المدرسة في حالة تميزها قد تستخدم إما النمط التسلطي، وهو أسلوب الأمر والقسوة، والذي يجمع فيه تبادل وجهات النظر، ويمنع المبادرات، ويلجأ للعنف والعقاب، ويمنع الحوافز، ولا يؤمن بأهمية العلاقات الإنسانية، وقد تستخدم الإدارة المدرسية النمط الفوضوي، والذي يتسم بعدم وضوح الأهداف، والتسيب واللامبالاة، أو قد يكون مصدرها العلاقات المتوترة مع زملاء، أو نظام المدرسة وسياساتها، أو قد يكون مصدرها مدير المدرسة وطريقة تعامله مع المعلمين والطلبة مما يسبب جو عام من الضغط النفسي والتوتر.

وتضيف الحريري (2012) بأن الإدارة المدرسية بجميع مستوياتها تواجه العديد من الصعوبات والعقبات والتي قد تسبب ضغوطاً نفسية في العمل، وذلك لتعاملها مع أعداد هائلة من الأفراد، ومواصلتها باستمرار على مواكبة التطورات المتسارعة والمتلاحقة من كوادر وإمدادات مالية ومتطلبات تنظيمية متداخلة، وعلاقات متعددة وغيرها، مما يتطلب منها الإلمام بالاستراتيجيات المناسبة بتعظيم جودة العوائد التربوية والتخفيف من السلبيات، وعندما تتفاقم وتزداد الضغوط داخل المؤسسة التربوية فإن قدرتها على تحقيق أهدافها تصبح ضعيفة وهشة.

ويرى الباحث بأن طبيعة مهنة مديري المدارس من أكثر المهن التي تجعلهم يتعرضون لضغوط العمل النفسية، حيث تناط لهم مسؤوليات وأعباء تؤثر على التعليم والعملية التربوية ككل، وعلى ضوء تلك الضغوط النفسية قد تنشأ مشكلات في العمل وما ينجم عنها من اختلال في بيئة العمل، لذا تكمن أهمية دراسة الضغوط النفسية لدى مديري المدارس من أهمية دور المدير ونتائجه في اتخاذ العديد من القرارات المتعلقة بالعاملين والطلبة، والتأثير في سلوكهم، ومستوى تفاعلهم وإحساسهم بأهمية المؤسسة التي ينتسبون إليها.

أنواع الضغوط النفسية

يشير علي (2008) أنه يمكن تقسيم الضغوط تبعاً لمدة تأثيرها إلى: ضغوط مؤقتة، وضغوط دائمة، كما يمكن تقسيمها تبعاً لأثرها إلى: ضغوط إيجابية وضغوط سلبية، و يقصد هنا بالضغوط المؤقتة بأنها التي تحيط بالفرد لمدة وجيزة ثم تزول، وعادة ما تكون مرتبطة بموقف مفاجئ لا يدوم أثره طويلاً، ولهذه الضغوط أثر محدود على الفرد، إلا إذا كانت مقدره تحمله أضعف من الموقف الذي تعرض له. بينما يقصد بالضغوط الدائمة بأنها التي تحيط بالفرد لمدة طويلة نسبياً، مثال ذلك تعرض المدير لمرض مزمن وآلام مرافقة له ويرافقه ذلك أوضاع مادية واقتصادية واجتماعية متدنية، ولا تساعده على تحمل هذا الموقف. أما الضغوط الإيجابية فهي التي تحدث توتراً يؤدي إلى الشعور بالسعادة والرضا، والالتزان النفسي. في حين تؤدي الضغوط السلبية إلى الشعور بالإحباط والتعاسة وعدم السرور، وعدم الاتزان النفسي ويشعر معها المدير في الموقنين بالتوتر، لكن مع فارق في تأثير كل منهما فيه، وقد يرافق هذه الضغوط أمراض نفسية أو فسيولوجية، تؤدي إلى اختلال في الصحة النفسية، وشعور المدير بالانفعال، وقد تؤدي إلى عدم التزامه الوظيفي.

وتنشأ الضغوط النفسية عندما يعمل الأفراد فوق طاقتهم، وعندما يواجهون متطلبات تفوق حدود قدرتهم وما لديهم من استعدادات لمواجهتها، وهناك العديد من الأنواع والمؤثرات المتنوعة والتي تشكل ضغوطاً نفسية، ومنها ما يتعلق بطبيعة العمل الذي يمارسه الفرد، أو طبيعة العاملين الذين يعملون معه، أو عوامل تنظيمية تتعلق بأنظمة المؤسسة التابع لها. وقد يكون هناك أكثر من عاملين يؤثران في العامل ويسببان له ضغوطاً في ذات الوقت، كإرهاق العامل من عمله، وإدارة لا تحسن التعامل مع العاملين (حريم، 2009).

ويمكن تقسيم الضغوط بحسب الآثار المترتبة عليها كما أوردها (فليه وعبد المجيد، 2014):

- **ضغوط إيجابية:** وهي ضغوط نافعة ومفيدة للعاملين وللمؤسسة نفسها، وتكون بدرجة معتدلة وتثير دافعا وحافزا للإنجاز والمقدرة على الإنتاج والشعور بالرضا، وتؤدي هذه الضغوط إلى رفع مستوى الأداء للعاملين، وتسهم في رفع مستوى العمل، وتزويد العاملين بالثقة والقوة والتفاؤل.

- **ضغوط سلبية:** وهي ضغوط مؤذية وضارة للعاملين وللمؤسسة نفسها، وتؤدي إلى الشعور بالإحباط وعدم الرضا في العمل، والشعور بالقلق والتشاؤم والأرق والفشل والتوتر وانخفاض الروح المعنوية.

كما يمكن تقسيم الضغوط حسب الفترة الزمنية التي تستغرقها إلى:

- **ضغوط بسيطة:** وهي الضغوط التي تستمر ثوان أو ساعات أو يوم.
- **ضغوط متوسطة:** وهي الضغوط التي تستمر من يوم إلى أيام، مثل مدة العمل الإضافي أو الشعور بالمرض والإرهاق أو زيارة شخص غير مرغوب فيه.
- **ضغوط شديدة:** وهي الضغوط التي تستمر لأسابيع أو أشهر أو لسنوات، مثل زيادة المهام والتعليمات أو الانتقال من العمل أو التوقف عن العمل (فليه وعبد المجيد، 2014).

الآثار المترتبة على الضغوط النفسية في المدارس

تُعد مهنة التدريس من أهم المهن التي تتعرض لضغوط مختلفة ومعقدة من الضغوط النفسية لأنها تتعامل مع مختلف شرائح المجتمع، وأعمار متباينة من الطلبة، كذلك العاملون في المدرسة مختلفون في ثقافتهم وأعمارهم ومؤهلاتهم وخبراتهم الدراسية، مما يزيد من حدة الضغوط وتتنوعها، ونظراً لأهمية الدور الذي يؤديه مديري المدارس كان لا بد من تسليط الضوء على الآثار المترتبة

على الضغوط النفسية داخل المدرسة سواء أكانت هذه الضغوط لها تأثير ايجابي أو سلبي (علي، 2018).

أولاً: الآثار الإيجابية للضغوط النفسية داخل المدرسة

ليست كل الضغوط التي يتعرض لها العاملون في المدرسة ضغوطاً سلبية، ولكن هناك ضغوط لها تأثيرات ايجابية تتمثل في: زيادة دافعية العمل والإنجاز، تعميق الرضا الوظيفي، وانخفاض التأخير والغياب، والمشاركة والتعاون في حل المشكلات.

ويرى كلا من فليه وعبد المجيد (2014) بأن للضغوط آثار إيجابية منها: تنمية المعرفة وزيادة مهارات الفرد ورفع كفاءته في العمل، ودعم العلاقات ورفع الثقة والروح المعنوية بين العاملين، ومعالجة المشكلات والعقبات التي تواجه سير العمل من أجل انجاز العمل في الوقت المحدد، وتسهم الضغوط في اكتشاف الكفاءات والمقدرات المتميزة بين العاملين.

ويضيف الغرير وأبو أسعد (2009) بأن الفرد يحتاج للضغط الإيجابي إذ يُعد حافزاً له لتحقيق قدر كبير من النجاح في حياته وعمله، حيث يؤدي الضغط الإيجابي إلى زيادة دافعيته للعمل، وتحسين أدائه وتقديم أفضل ما لديه.

وأشارت عقلة (2014) بأن الضغوط تؤدي إلى زيادة الدافعية والنشاط والتميز والتفاؤل والتركيز في العمل، وتزيد من مقدرة الفرد على ضبط انفعالاته، وتزيد من إنجازه، وتعلمه على الهدوء، واختيار أفضل البدائل المتاحة.

ثانياً: الآثار السلبية للضغوط النفسية

هناك مجموعة من الآثار السلبية للضغوط النفسية يتعرض لها العاملون في المدارس يجب

دراستها للحد من تأثيرها على المدرسة ومن هذه الآثار ما أشار إليه حسين (2004):

1- الاحجام والتوقف عن العمل: إذ يترتب على الضغوط تكاليف باهظة على مستوى الفرد

والمدرسة، إذ تزداد معها عملية ضياع الفرص، وسوء العلاقات بين المدرسة وادارتها.

2- ترك العمل: قد تلجأ المدرسة إلى التخلص من بعض العاملين غير المفيد، غير أن المغالاة

في هذه العملية تكون لها آثارها السلبية على سلوك الأفراد والعاملين.

3- ضعف الاتصال: يؤثر المستوى المرتفع من الضغوط على طبيعة التواصل بين الأفراد،

وكلما زاد غموض الدور الذي يؤديه الفرد ازداد معدل الضغوط في المدرسة.

4- اتخاذ القرارات الخاطئة: يؤدي انسداد قنوات الاتصال بين العاملين إلى عدم الدقة في اتخاذ

القرارات، والتخبط فيها مما يؤدي إلى حالة من عدم التوازن النفسي.

5- التظلمات والشكاوى: حيث تزداد الشكاوى من أولياء الأمور حول سير العمل داخل المدرسة،

وذلك نابع من حرصهم على ضمان تعليم أفضل لأبنائهم، ويسعون إلى التخلص من النزاعات

التي تحدث داخل المدرسة.

مظاهر الضغوط النفسية

تتنوع مظاهر الضغوط النفسية كما أوردها (عبد الحميد، 2008):

- مظاهر عقلية: كانهخفاض القدرة على التركيز، والعجز عن اتخاذ القرار، وضعف الإدراك،

وضعف الذاكرة، وفقدان الرغبة في التطور والنمو المعرفي، وقلة الابتكار.

- **مظاهر جسدية:** كالشعور بالإرهاق بشكل مستمر، والإجهاد الجسدي، وقرحة المعدة، وأمراض القلب.

- **مظاهر نفسية:** كالشعور بالغضب والضيق، وسرعة الانفعال، والقلق، والاكتئاب، والاضطراب، والانعاج، والإنهاك النفسي، والملل، والإحباط، وتبدل المشاعر، ونقص الدافعية، والانسحاب، والاستياء.

ويضيف حريم (2009) مظاهر سلبية للضغوط النفسية منها:

- **مظاهر سلوكية:** كالإفراط في التدخين، والأكل الزائد والنوم لساعات طويلة، والإدمان على الخمر والمخدرات.

- **مظاهر موضوعية:** كالممل، والقلق، والإرهاق، والعدوانية، واللامبالاة، والعزلة، وإنهاك الأعصاب.

- **مظاهر تنظيمية:** كانهخفاض الإنتاجية، والغياب، والعزلة، وانخفاض الولاء والالتزام، وعدم الرضا الوظيفي.

ويرى عبد الرحمن (2008) أن للضغوط النفسية مؤشرات، وقد قسمها على النحو الآتي:

1- **مؤشرات جسدية:** كالشعور بالإجهاد، وآلام بدنية، وتشنج العضلات، والإحساس بالتعب.

2- **مؤشرات عقلية:** كضعف مهارات صنع القرار، وضعف التركيز، والتفكير المفرط في العمل.

3- **مؤشرات اجتماعية:** زواج الوظيفة بحيث يعطي وقته الكامل للعمل على حساب أسرته،

واضطراب العلاقات الأسرية، والعزلة الاجتماعية.

4- مؤشرات نفسية وعاطفية: كالإنكار والتبرير والغضب، والاكتئاب، واللامبالاة، وفقدان الاهتمام بالعاملين والطلبة في المدرسة، وتكرار التغيب عن العمل، والنظرة السلبية للذات وللآخرين، والإحساس بالملل والفشل.

ويرى الباحث أن الضغوط النفسية لها تأثير واضح وملحوس على أداء مديري المدارس وعلى سير المؤسسة التربوية ككل، وقد لا تعني بالضرورة أن الضغوط سيئة على الإطلاق فقد تؤدي دوراً أساسياً وإيجابياً على أداء العاملين في المؤسسات التربوية، وتؤدي إلى زيادة دافعيتهم نحو العمل، وذلك إذا ما كانت تلك الضغوط في حدها المعقول.

مراحل الضغوط النفسية

1- مرحلة الاستجابة: في هذه المرحلة يستجيب الجسم لمثير ما ويستدعي الجسم كل قواه لمواجهة المثير الذي يتعرض له، ويحدث نتيجة لذلك مجموعة من التغيرات العضوية والكيميائية فيرتفع السكر في الدم ويتسارع نبض القلب ويرتفع الضغط ويكون الجسم في حالة استنفار وتأهب من أجل الدفاع والتكيف مع العامل المهدد له، وبالتالي تزداد الطاقة إلى أقصاها لمواجهة الحالة الطارئة ومقاومة الضغط، وهذه الأعراض مؤقتة وما يلبث أن يعود الجسم إلى حالته الأولى بعد اختفاء المثير المهدد له، وإذا استمر الضغط والتوتر أنتقل الجسم إلى المرحلة الثانية (يونس، 2019).

2- مرحلة المقاومة: وتمثل هذه المرحلة الأعراض الجسمية التي يحدثها التعرض المتكرر والمستمر للمثيرات والمواقف الضاغطة التي يكون فيها الفرد قد اكتسب المقدرة على التكيف معها، وهذه المرحلة مهمة في نشأة أعراض التكيف (السلوكي، والنفسي) وتحدث عندما يعجز الفرد على مواجهة الموقف عن طريق رد فعل تكيفي ويؤدي التعرض المستمر للضغوط

إلى اضطراب التوازن الداخلي للفرد مما يحدث مزيداً من الخلل فتظهر مجموعة من الأعراض

النفسية أو الجسدية أو الاجتماعية دون أن يجد لها تفسير (توفيق، 2006).

3- **مرحلة الإنهاك أو استنفاد الطاقة:** تحدث مع استمرار تعرض الفرد للضغوط بشكل مستمر

ولمدة طويلة مما يؤدي به إلى نقطة يعجز فيها عن المقاومة والاستمرار ويدخل في مرحلة

الإنهاك ويصبح عاجزاً عن التكيف بشكل كامل، وبالتالي تحدث تغيرات نفسية وصحية

وسلوكية يتفاعل معها الفرد وتؤدي به إلى حالة من الضغط النفسي (عبد الرحمن، 2008).

ويشير كل من شحادة وكاظم (2017) بأن الأفراد يختلفون في مستوى استجاباتهم وردود أفعالهم

تجاه الضغوط والمعاني التي يعطونها لها، فازدحام جدول المدير وكثرة أعماله يعني توتراً وقلقاً عند

بعض مديري المدارس، بينما يراه آخرون فرصة للتحدي وإثبات الذات، وقلة العمل عن القدر المطلوب

يراه البعض سوء تقدير لمهاراتهم وغياب الفرص للنجاح، بينما يعده آخرون على أنه فرصة للراحة

وعدم مواجهة المشكلات، لذا نرى أن الضغوط التي تسبب آثاراً نفسية ضارة عند بعض مديري

المدارس قد تصبح هي نفسها مصدراً للنشاط والتحدي عند آخرين.

أبعاد ومصادر الضغوط النفسية

حدد الكثير من الباحثين أبعاد ومصادر مختلفة للضغوط النفسية لدى مديري المدارس أو الإدارة

بشكل عام، وقد تم تقسيم هذه الأبعاد والمصادر إلى عدة أقسام منها:

أولاً: مصادر الضغوط النفسية الناتجة عن بيئة العمل (المصادر التنظيمية):

أ- غموض الدور

ينشأ غموض الدور عندما يكون دور العمل الذي يقوم به الأفراد من مدى فهم الأفراد لعملهم

ومسؤوليتهم تجاه هذا العمل وما يتوقعه الآخرون منهم ليس له أهمية، أو عندما يكون صعب الفهم،

كما ينشأ غموض الدور كذلك عندما يكون الأفراد غير متأكدين تماماً من المهمة الموكلة إليهم (البدور، 2007).

ويقصد به النقص في المعلومات اللازمة لتأدية الدور المتوقع من مدير المدرسة، ويحدث غموض الدور عندما تكون المهام والأهداف والاختصاصات ومتطلبات العمل غير واضحة وتتسم بالغموض، مما يؤدي إلى شعور العامل بعدم سيطرته على عمله ويسبب ذلك الشعور في زيادة الضغط النفسي تجاه عمله (العميان، 2004).

ويعود سبب الضغط النفسي في العمل نتيجة غموض الدور إلى عدد من الأسباب منها عدم فهم مدير المدرسة لأبعاد وجوانب عمله، وعدم توفر المعلومات التي يحتاجها لإتمام عمله، وقصور مقدرات المدير، وتوتر العلاقات بين المدير والمؤسسة التربوية، أو بين المدير والعاملين في الإدارة المدرسية (عبد الباقي، 2004).

ب. صراع الدور

ينشأ صراع الدور عندما يكون هناك تباين بين مطالب العمل ومعايير شخصية أو قيمية، كما ينشأ هذا الصراع عندما تكون أنماط السلوك المحددة كمطالب العمل على نحو مضاد أو معاكس لأخلاقيات الفرد أو قيمه، ومن ثم يقع تحت وطأة الضغوط النفسية (البدور، 2007).

كما أن غياب التنسيق بين مؤسسات الدولة فيما يتصل بتنفيذ الفلسفة التربوية يؤدي إلى الخلل الناتج عن ضعف التنسيق بين المؤسسة التربوية والمؤسسات الأخرى، وتشتت أقسام ووحدات المنظمة الإدارية في أكثر من موقع على النطاقين المحلي والإقليمي، والنقص الشديد في القيادات الإدارية المؤهلة كما ونوعاً أو تردد بعض الإداريين في ممارسة السلطة الممنوحة لهم خوفاً من تحمل المسؤولية، وعدم سلامة طرق وأساليب اختيار القيادات حيث يتم اللجوء إلى ملء المناصب القيادية

بذوي الخبرة فقط أو من المقربين من القيادات العليا، لذا فإن معايير اختيار القيادات تتحكم فيها عوامل نابعة من طبيعة أنماط السلوك الاجتماعي السائد مثل المحسوبية السياسية والاجتماعية، أو طبيعة النظم العائلية والتركيبي الوظيفي (مطوع، 2003).

وتأثر الإدارة التربوية بالمركزية الشديدة مما يعيق سير العملية التربوية ويجعل هذه البنية مثقلة في رأسها وضعيفة في أطرافها ويضعف مسؤوليات الدوائر التربوية، وتشتت وتضارب الصلاحيات بين القيادات، مما ينعكس سلباً على العاملين بالإدارة التعليمية، أو السيطرة المفروضة من قبل شخص معين على الإدارة التعليمية، وقلة الاتصالات بين الوحدات والأقسام وبينها وبين الإدارة المركزية دون تفويض بعض الاختصاصات لرؤساء الأقسام والوحدات التابعة لمنظمتها، وكثرة النشرات التي تصدر من الإدارات التعليمية دون متابعة تنفيذها الأمر الذي يؤدي إلى الارتباط والعشوائية، وعدم قبول التغيير سواء في السياسات أو الخطط أو البرامج والأنشطة مما يبعث بالجمود وعدم التطوير، وانعدام الحافز المادي أمام المجيدين والمبتكرين التربويين وإحساس عام بين العاملين في حقل التعليم بأن الإدارة التعليمية لا تشجع التجديد والابتكار والتطوير، وعملية اتخاذ القرارات التي تجرى في الأوساط التعليمية من ناحية تبني الأساليب المستحدثة والابتكارات ليست قرارات إيجابية لصالح البيئة المحلية غالباً بمعنى أن المؤسسة التعليمية لا تستطيع أن تقرر بنفسها ولنفسها لتبني أسلوب تربوي أو تنظيم تربوي إلا في حدود ضيقة جداً، وتدني الروح المعنوية عند كثير من العاملين بسبب قلة الحوافز المادية والمعنوية، أو المساواة في الحوافز المادية بين من يعمل ويجتهد ومن يضعف عمله (الوهبي، 2015).

ج. أعباء العمل الزائد

ويقصد به عبء العمل الذي يتضمن زيادة أو انخفاضاً في الدور الذي يكلف به مدير المدرسة، حيث عبء العمل الزائد يُعد سبباً أساسياً من أسباب ضغوط العمل، وذلك لما يترتب عليه من كثرة الأخطاء في الأداء وتدني مستوى صحة المدير، والمقصود بعبء العمل الزائد أن مهام المدير ومتطلبات عمله تكون فوق طاقته وتحمله، أما عبء العمل الناقص يقصد به أن المدير لديه عمل قليل غير كافٍ لاستيعاب مقدراته وطاقاته واهتماماته، أي أن يكون لديه إمكانات أكبر من المهمات والواجبات المكلف بها، وهذا ما يسبب شعوراً بعدم الارتياح والملل لأن هذا العمل القليل لا يؤدي إلى استثارة حماس واهتمام العاملين مما يؤدي بهم إلى الإهمال والقلق وذلك لشعورهم بعدم أهميتهم في العمل (حسين، 2014).

د. بيئة المدرسة المادية

إن ظروف المدرسة المادية والعجز في التمويل يمثل عقبة كبرى دون تطوير أنظمة التعليم وتحسينها، وتعد الميزانية أداة للرقابة لأنها تحدد الأنشطة التي تدور في نطاقها، فالميزانيات الخاصة بالإدارة التعليمية جامدة وغير مرنة، وهي ميزانية أبواب وبنود وليست ميزانية أداء، وأيضا سوء توزيع الموارد المالية وعدم المساواة في الإنفاق، ونقص الموارد المالية تعد من أهم مشكلات وعقبات المدرسة المادية (مساد، 2005).

ثانياً: مصادر الضغوط النفسية الناتجة عن الضغوط الإدارية:

حيث تؤثر الإدارة في كل من وزارة التربية والتعليم والمديريات والإدارات التعليمية التابعة لمديري المدارس التابعة لها من خلال فرض القرارات غير الملائمة لحسن سير العملية التعليمية وتؤدي هذه

الممارسة السيئة للسلطة لعدم التكافؤ وعدم التوافق وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات وينجم عنها ضغوط نفسية (حسين وحسين، 2006).

وذكر الوهبي (2015) أن هناك بعض المشكلات الإدارية التي تواجه مديري المدارس الحكومية ومنها: كثرة الأعباء الإدارية والفنية الملقاة على عاتق مدير المدرسة، وقلة نصيب الكادر الإداري من برامج التأهيل التربوي في الجامعات والكليات، وعدم رغبة الكادر الإداري بالعمل خارج أوقات الدوام الرسمي، ونقص عدد الكادر الإداري، وضعف امتلاك الكادر الإداري للمهارات الإدارية اللازمة لإنجاح العمل.

ثالثاً: مصادر الضغوط النفسية الناتجة عن ضغوط العاملين:

يتطلب أداء العمل تفاعل العاملين مع بعضهم البعض، وتؤدي العلاقات بين العاملين في المدرسة دوراً مهماً في إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية لديهم، ولكن قد تنشأ الضغوطات إذا كانت هذه العلاقة سيئة بين العاملين داخل المدرسة، وقد تنشأ المشكلات المتعلقة بالمعلمين من كثرة الأعباء الملقاة على عاتق المعلم من الحصص والأعمال الإدارية الأخرى، وقلة رغبة بعض المعلمين بالإشراف على بعض الأنشطة المدرسية، وجود مظاهر التجمعات الشللية عند بعض المعلمين والعاملين بالمدرسة، وتأخر بعض المعلمين عن الحضور في الوقت المحدد، وقصور بعض المعلمين في التعامل مع مشكلات الطلبة، وكثرة حصص الاحتياط التي يشغلها المعلمون (الخولي، 2008).

رابعاً: مصادر الضغوط النفسية الناتجة عن ضغوط الطلبة والأهل:

يتطلب العمل في الإدارة المدرسية ضرورة التعامل والتعاون مع أولياء الأمور بصفة خاصة كونهم يراجعون ويستفسرون عن سلوك أبنائهم الطلبة وعن مستواهم التعليمي والتحصيلي. وسلوك أولياء الأمور يمكن أن يكون مصدراً للضغوط على المديرين بطرق عدة، كما أن المديرين يقضون

وقتا في التعامل مع أولياء الأمور الذين لديهم طلبة يتشاجرون مع بعضهم البعض، أو الطلبة الذين لديهم سلوكيات سلبية تؤثر على باقي الطلبة الآخرين في المدرسة (حسين، 2014).

وهناك بعض المشكلات المتعلقة بالطلبة كالتأخير المتكرر عن طابور الصباح، والتسرب من المدرسة أو الحصة أثناء الدوام المدرسي، والسلوك العدواني بتخريب ممتلكات المدرسة، وضعف المستوى التحصيلي، وانقطاع بعض الطلبة عن الدوام المدرسي قبل بدء الامتحانات النهائية بفترة، والقيام ببعض السلوكيات غير التربوية والدخيلة على قيمنا، وسوء الأوضاع الاقتصادية والمادية لدى بعض الطلبة (عليما، 2007).

خامسا: مصادر الضغوط النفسية الناتجة عن ضغوط المجتمع المحلي:

هناك عوامل ومؤثرات مجتمعية يكون لها دور فاعل في تكوين الضغوط النفسية، وهي بمثابة ضغوط خارجية ليست من بيئة العمل، وإنما هي عوامل مجتمعية لديها المقدرة على إحداث نوع من الضغوط لدى الأشخاص العاملين في المدرسة، وكذلك مديري المدارس، فالمؤسسات التربوية هي عبارة عن نظام مفتوح يتفاعل مع البيئة المحيطة به، ولا تقتصر الضغوط التي يتعرض لها الفرد على تلك التي تحدث داخل المؤسسة خلال ساعات الدوام الرسمي، وقد تنشأ المشكلات المتعلقة بالمدرسة والمجتمع المحلي من قلة حضور أولياء الأمور لانعقاد الاجتماع لمجالس الآباء والأمهات، وقلة الدعم المادي من قبل مؤسسات المجتمع المحلي للمدرسة، وقلة متابعة أولياء الأمور لمستويات أبنائهم التحصيلية، وضعف تمثيل المجتمع المحلي في المشاركة بأنشطة المدرسة، وأخيرا ضعف المستوى التعليمي للمجتمعات المحلية المحيطة بالمدرسة (حمدان، 2007).

سادسا: مصادر الضغوط النفسية الناتجة عن الضغوط الشخصية:

إن مصادر الضغوط النفسية النابعة من شخصية الفرد تخضع لموضوع الفروق الفردية وطبيعة الفرد ومدى هدوئه واتزانه ومقدرته على ضبط انفعالاته، حيث أنها نابعة من شخصية الفرد نفسه كالمصادر النفسية والتمثلة بالتكيف والإحباط، ومصادر سلوكية والتمثلة بالصراع الشخصي داخل الفرد نفسه (حسين، 2004).

وعلى الرغم من تعدد مصادر الضغوط النفسية وتنوعها فإن العمل في المدرسة يظل أحد أهم هذه المصادر وأخطرها، وإن الضغوط التي يتعرض لها مديري المدارس لا يقتصر تأثيرها عليه وحده وإنما تشمل المؤسسة التربوية ككل، وتمتد بعد ذلك إلى المجتمع بأسره، كما تؤثر على علاقته مع نفسه وتمتد لداخل أسرته ومع أصدقائه وجيرانه وبقية أفراد المجتمع (علي، 2018).

أهمية دراسة الضغوط النفسية في المؤسسات التربوية (مديرو المدارس):

حظي مفهوم الضغوط النفسية بنصيب وفير من الدراسات في شتى المجالات، وذلك عائد لإدراك الباحثين لخطورة تأثير تلك الضغوط على الفرد والمؤسسة.

وإن مدير المدرسة يُعد أهم عنصر من العناصر الإدارية الفعالة، فهو الذي يقود الأفراد الذين يقومون بتنفيذ الخطة حسب الأهداف المنشودة، وعلى ضوء المرحلة المحددة لها، كما أن على عاتقه أن يرشدهم ويوجههم، ونظرا لتعدد الأدوار التي يقوم بها، وزيادة عبء العمل لديه في كثير من الأحيان خاصة إذا كان يدير مدرسة كبيرة الحجم، وقد لا تتوفر له الدورات التدريبية المناسبة التي تؤهله لشغل منصب مدير مدرسة، فلا يملك المهارات الكافية لمواجهة تلك الضغوط، كما أنه مطالب بتلبية احتياجات الطلبة، والمدرسين، والرؤساء، وأولياء الأمور، والمجتمع المحلي، ونفسه أيضا، وقد لا يملك مساعدين إداريين أكفاء، ولا يملك السلطة الكافية لاختيار وتعيين ونقل المدرسين والإداريين،

إزاء كل هذه الظروف لا يملك أقدر المديرين إلا أن يصاب بأعراض الضغط النفسي في العمل (هيئة والحربي، 2019).

وقد أشار كل من حسين وحسين (2006) إلى أن الاهتمام بدراسة مفهوم الضغوط النفسية في المؤسسات التربوية ولا سيما مديري المدارس تعود لعدة أسباب منها:

1- حماية مدير المدرسة من اتخاذ قرارات خاطئة ناجمة عن انفعالات لحظية وتأثير عاطفي وجداني أو ناجمة عن ردود الأفعال العصبية في المواقف الصعبة التي تواجهه.

2- حماية المعلمين والعاملين في المدرسة من عشوائية القرارات ومن ارتجالية السياسات والازدواجية والتخبط الناجم عن قصور الرؤية وضيق دائرتها من جهة المدير نتيجة سيطرة الضغوط عليه.

3- توفير الظروف المناسبة والجو الصحي في بيئة العمل بالمدرسة بالشكل الذي يجعل مدير المدرسة والعاملين فيها يعملون في جو أفضل وبالتالي يمكن المدير من اتخاذ القرارات وممارسته لمهامه وسلطاته الإدارية بشكل أفضل.

4- زيادة تحسن إنتاجية العاملين في المدرسة عن طريق رفع مقدراتهم على مواجهة ضغوط العمل النفسية بشكل أفضل.

5- تنمية مهارة التوافق والتعامل مع الضغوط الداخلية والخارجية التي تواجه مدير المدرسة، وتبعاً لذلك تنمي لديه مهارات التخطيط، والتنظيم، والتوجيه والرقابة داخل المدرسة.

6- إنكاء روح التعاون وسيادة روح الفريق بين العاملين وزيادة المشاركة والتفاهم الإيجابي البناء في رفع الروح المعنوية لديهم وإحساسهم بالمشاركة الفعالة في صنع حاضرهم ومستقبلهم الوظيفي في المدرسة.

7- تحقيق الرقابة الفعالة والمتابعة المستمرة للسلوكيات الإدارية للمدير في كافة مستويات الإدارة

بشكل يؤكد تنفيذ الخطط الموضوعة ويتلافى الأخطاء الناتجة عن أي ضغط على المدير.

ويرى الباحث بأن الضغوط النفسية وبخاصة الناجمة عن العمل في المدارس من أكثر مشكلات

العصر الحديث التي تواجه المديرين فيها، إذ ينجم عنها مجموعة من الآثار النفسية والسلوكية

والصحية التي تقلل من مقدرة مديري المدارس الحكومية على الإنجاز والإبداع وتقديم أفضل ما لديهم

وتؤثر في أداء عملهم لأدوارهم المهنية المتوقعة منهم، فضلاً عن أنها تضعف مقدراتهم على التواصل

مع المحيطين بهم.

ب- الالتزام الوظيفي

يُعد الالتزام الوظيفي من المواضيع التي لاقت اهتماماً واضحاً في حقل الإدارة المدرسية في

العقود الأخيرة، لما له من علاقة بفعالية المؤسسة التعليمية ودرجة إنجاز العمل فيها، إذ يعبر الالتزام

الوظيفي عن اتجاه العاملين في المؤسسة التعليمية نحو مؤسساتهم ويشمل الرغبة القوية في البقاء

فيها. ويظهر الالتزام في بذل العامل جهوداً إضافية في العمل، ويعد الأفراد الملتزمون تجاه مؤسساتهم

مصدر قوة تساعد في بقائها ومنافستها للمؤسسات الأخرى. ونظراً لتعدد الأدبيات في النظر إلى

الالتزام الوظيفي من زوايا مختلفة، فقد برزت الحاجة إلى دراسة هذا النوع من الظواهر الإدارية في

المؤسسة التعليمية.

مفهوم الالتزام الوظيفي

زاد اهتمام الباحثين بالالتزام الوظيفي لما له من دور إيجابي بفعالية الإدارة المدرسية وإنجاز

الأعمال وذلك لأهميته إذ يُعد الموظف الملتزم أكثر التصاقاً بمؤسسته.

وتباينت تعريفات مفهوم الالتزام الوظيفي نظراً لتباين رؤى الباحثين حوله، وكذلك لازم المفهوم بعض التعقيدات نتيجة التركيز على الالتزام في بيئة العمل وتضمينه مجالات عدة مثل: الالتزام الوظيفي، الالتزام نحو العمل، والالتزام نحو الواجبات والمهام الداخلية للعمل، والالتزام التنظيمي والالتزام نحو المنظمة، والالتزام نحو المهنة وغيرها (حمادات، 2006).

وقد كان شيلدون (Sheldon, 1971, p499) من أوائل من عرفوا الالتزام الوظيفي بأنه "تقييم الموظف الإيجابي لمؤسسته وتفانيه في العمل من أجل تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها".

وعرف كل من عاصي وحسين (2008، ص 99) الالتزام الوظيفي على أنه "اقتناع الفرد التام وقبوله لأهداف المؤسسة التي يعمل فيها وقيمها، ورغبته في بذل أكبر جهد ممكن لصالحها وعدم ترك العمل فيها حتى لو توافرت ظروف عمل أفضل في مؤسسة أخرى".

ويعرف الالتزام الوظيفي من منظور نفسي على أنه "الربط النفسي الذي يربط الفرد بالمؤسسة، مما يدفعه إلى الاندماج في العمل وتبني قيم المؤسسة، مما يؤثر في إنتاجية المؤسسة وفعاليتها" (Qaisar et al, 2012, p248).

كما عرفت أبو معليق (2012، ص 26) الالتزام الوظيفي لمعلمي المدارس على أنه "اقتناع الموظف الداخلي بالمؤسسة التي يعمل بها وارتباطه بها وبأسرة العمل فيها، وتفضيله العمل بها عن غيرها من المؤسسات، وسعيه من أجل إنجاح مؤسسته والعمل على تطويرها".

وعرفه ذيب والسعود (2014، ص 497) على أنه "الارتباط الوظيفي الذي يربط المديرين العاملين في مديريات التربية والتعليم الأردنية بالمؤسسة التي يعملون فيها، مما يدفعهم إلى الاندماج في العمل، وتبنيهم قيم المؤسسة التعليمية".

وقد أشارت أبو معليق (2012، ص 26) بأن الكثير من الدراسات العلمية والأبحاث قد فسرت الالتزام بمعان مختلفة منها: الانتماء والولاء والحب والطاعة والإخلاص والانضباط، وعلى الرغم من اختلاف الألفاظ والتعبيرات إلا أنها في نهاية المطاف تركز على بقاء الموظف في مؤسسته، والمحافظة عليه وبذل الجهد المضاعف لتحقيق أهداف الموظف والمؤسسة على حدٍ سواء .

وأشارت حموري (2016، ص 17) بأن الالتزام الوظيفي "هو استعداد الفرد لبذل درجة عالية من الجهد لصالح المنظمة التي يعمل فيها مع وجود الرغبة الحقيقية في الاستمرار داخل المنظمة وقبول أهدافها وقيمها".

ولخص الباحث الالتزام الوظيفي لمديري المدارس على أنه أداء مدير المدرسة لواجباته الوظيفية، واستعداده لبذل جهود كبيرة لصالح العمل، وامتلاكه الرغبة القوية للبقاء والارتباط والدفاع عن قيم ومبادئ المؤسسة التعليمية التي يعمل بها.

أهمية الالتزام الوظيفي

يُمثل الالتزام الوظيفي نمطاً هاماً في الربط بين المؤسسة والعاملين بها، لا سيما في الأوقات التي تستطيع فيها المؤسسات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء العاملين للعمل وتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز والتميز، وهناك الكثير من الأنماط السلوكية التي قد تؤدي إلى تكلفة عالية وخدمة سيئة في القطاع التعليمي مرجعها إلى عدم الالتزام الوظيفي (حمادات، 2006).

وتأتي أهمية الالتزام الوظيفي من كونه يمنح العامل استقراراً نفسياً، ويرفع من روحه المعنوية ومن ثقته بنفسه، ويساعده على امتلاك دافعية وحماس للعمل ورغبة بالاستمرار فيه، وبالنسبة للمؤسسة فالالتزام يخلق الإبداع لدى العاملين والتعاون وحسن المبادرة ويترتب عليه قلة دوران العمل، وزيادة الجهد والطاقة المبذولة مما يؤدي لانخفاض تكلفة العمل (فليه وعبد المجيد، 2009).

كما يُعد الالتزام الوظيفي أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية، فمن المفترض أن العاملين الملتزمين سيكونون أطول بقاءً في المؤسسة، وأكثر عملاً نحو تحقيق أهداف المؤسسة، وقد جذب مجال الالتزام الوظيفي علماء السلوك الإنساني نظراً لما يمثله من كونه سلوكاً مرغوباً، إذ يمكنه أن يساعدنا إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد العاملين هدفاً لهم في الحياة (عبد الباقي، 2004).

وللالتزام الوظيفي تأثير متعدد المستويات، فعلى مستوى الأفراد يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والذي ينعكس على انخفاض معدل دوران العمل ومستويات غيابهم، والشعور بالاستقرار الوظيفي لديهم، أما على مستوى المؤسسة فإنه يزيد من مستوى الانتماء لها وتقليل التكلفة الناتجة عن تغيب العاملين، وعن أدائهم للأعمال المناطة بهم بفاعلية وكفاءة، وعلى المستوى الوظيفي فيؤدي الالتزام إلى خلق جو من الترابط والعلاقات الاجتماعية بين العاملين في المؤسسة (حنونة، 2011).

وإن من أهم واجبات الإدارة المدرسية الاهتمام بالانضباط والالتزام بالواجبات والأدوار الموكلة للأفراد وبأخلاقيات المهنة، مما يتطلب المتابعة والتقييم المستمرين لمعرفة مدى النجاح في تحقيق ذلك (سيد وسالم، 2005).

ويرى الباحث بأن الالتزام الوظيفي في الإدارة المدرسية تكمن أهميته من الآثار الناتجة عنه، حيث أن التزام مديري المدارس يجعلهم أكثر ارتباطاً بمؤسستهم التعليمية، ويبدلون جهداً للبقاء فيها، كما تزداد أهمية الالتزام الوظيفي خاصةً في المدارس، إذ إن حب العاملين لعملهم وإخلاصهم والتزامهم للعمل يدفعهم لبذل أقصى جهد لتحقيق أهداف المدرسة والعملية التعليمية، كما أن التزام المديرين

ينعكس على المعلمين، ويزيد من التزامهم ويرفع مستوى أدائهم، وينتج عنه سلوك إيجابي يدفع المدرسة للتقدم والتميز.

مكونات الالتزام الوظيفي

اتجهت العديد من الدراسات إلى تحديد مكونات الالتزام الوظيفي وتحديد طبيعة تأثيره في المتغيرات الوظيفية والسلوكية في المؤسسة، ومن بينها دراسة ماير (Meyer et al, 2006) التي بينت بأن هنالك ثلاثة مكونات رئيسية للالتزام الوظيفي، وهي:

1- الالتزام العاطفي (المؤثر)

يتأثر هذا المكون بدرجة إدراك إدارة المؤسسة للخصائص المميزة للعمل وهي درجة استقلالية وتنوع المهارات المطلوبة، وقرب العاملين وتوجيههم، كما يتأثر أيضاً بدرجة إحساس المؤسسة بالسماح لهم بالمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات في البيئة التي يعملون فيها سواء ما يتعلق منها بعملهم أم ما يخص العاملين أنفسهم، فضلاً عن التغذية الراجعة التي يحصلون عليها من الإشراف.

2- الالتزام المعياري (الأخلاقي)

ويقصد به الإحساس الذي يشعرون به تجاه الالتزام والبقاء في المؤسسة، ويعزز هذا الجانب الدعم من قبل الإدارة للعاملين فيها، والسماح لهم بالمشاركة الفعالة والإيجابية في وضع الأهداف، والتخطيط ورسم السياسات العامة للمؤسسة، والإسهام في وضع الإجراءات وتنفيذ العمل، ويحمل الالتزام المعياري نظرة أن العاملين يعتقدون أن البقاء في المؤسسة شيء أخلاقي وصحيح يجب عمله ويفخرون بذلك.

3- الالتزام المستمر

ويقصد به ما يحققه العاملون في المؤسسة من قيمة استثمارية في حال استمرارهم في العمل مقابل ما سيقدهم عند التحاقهم بجهات عمل أخرى، وأن العاملين الذين لديهم مستوى عالٍ من الالتزام المستمر يبقون على رأس عملهم بسبب أنهم محتاجون وليس رغبة منهم.

ويشير حمادات وعاصرة (2011) بأن مكونات الالتزام الوظيفي تتكون من ثلاث فئات وهي:

- فئة الخصائص الشخصية وهي المتغيرات التي تعرّف الفرد مثل: العمر، الجنس، المؤهل العلمي، فرص الانجاز، اهتمامات الحياة الرئيسية.
- فئة خصائص العمل وهي المتغيرات التي تعرّف العمل مثل: تحدي العمل، تحديد المهمة، التفاعل الاجتماعي، التغذية الراجعة للموظف والتي يزودها العمل.
- فئة خبرات العمل وهي المتغيرات التي تتعلق بطبيعة ونوعية خبرات الموظف أثناء أدائه لعمله وهي: اتجاهات المجموعة نحو المنظمة، التبعية للمنظمة، الأهمية الشخصية وحقيقة توقعات الفرد.

مراحل تطور الالتزام الوظيفي

يرسخ الالتزام الوظيفي لدى الأفراد من خلال مراحل يمر فيها بمؤسساتهم وهي (الخشالي، 2003):

- **مرحلة الإذعان:** إذ أن التحاق الفرد بالمؤسسة يكون مبنياً على الفوائد التي يحصل عليها من المؤسسة، وتبعاً لذلك فهو يتقبل سلطة الآخرين، ويلتزم بما يطلب منه سعياً للحصول على الفوائد المختلفة من المؤسسة.

- **مرحلة التطابق بين الفرد والمؤسسة:** إذ يتقبل الأفراد سلطات الآخرين لرغبتهم في الاستمرار في العمل بالمؤسسة، فهم يشعرون بالاعتزاز والفخر لانتمائهم لها.

ويضيف حمادات (2006) مرحلة التبني ويقصد بها قبول الفرد بأهداف وقيم المؤسسة كما لو كانت أهدافه وقيمه الخاصة، وينتج عن الالتزام تطابق الأهداف والقيم، وتسمى هذه المرحلة بمرحلة الهوية إذ يكتشف الفرد بأن المؤسسة جزء منه، وهو جزء منها، وأن قيمها تتسجم مع قيمه الشخصية. وقد أشار كلا من أبو معيق (2016) وياسين (2019) بأن مراحل تطور الالتزام الوظيفي تصنف إلى:

- **مرحلة التجربة:** هي مرحلة تمتد من بداية الموظف إلى العمل لمدة عام واحد. خلال هذه الفترة، يخضع الموظف للخبرة ويخضع للتدريب ويحاول تأمين قبوله في المؤسسة والتكيف مع بيئة العمل والسياسات واللوائح السائدة في المنظمة.
- **مرحلة العمل والإنجاز:** تمتد هذه المرحلة من سنتين إلى أربع سنوات، حيث تتميز هذه المرحلة بالأهمية الشخصية للفرد، ومحاولة تأكيد الإنجاز، والخوف من الإعاقة، وتبلور الولاء للعمل والتنظيم.
- **مرحلة الثقة في المؤسسة:** حيث تبدأ هذه المرحلة من السنة الخامسة من عمل الموظف في المؤسسة وتستمر طوال مدة إقامته، حيث ينمو ولاءه، وتصبح علاقته بمؤسسته أكثر قوة وتبدأ في الانتقال إلى النضج.

عناصر الالتزام الوظيفي:

هناك عناصر للالتزام الوظيفي أو مكونات أساسية ومن هذه العناصر ما يلي (درة والصباغ، 2008):

1- **كفاءات الموظف:** وهي تعني ما لدى العاملين من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم، وهي

تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج التزاما فعالا نحو العمل.

2- **متطلبات العمل:** وتشمل المهام والمسؤوليات، أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال، أو مهمة من المهمات.

3- **بيئة التنظيم:** وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الالتزام الفعال للأفراد، وهي: التنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركزه الاستراتيجي، والإجراءات المستخدمة، أما العوامل الخارجية فهي تشكل بيئة التنظيم وتؤثر في التزامه نحو عمله مثل: العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتقنية والحضارية والسياسية والقانونية.

وأشار كلاً من حمادات وعياصرة (2011) بأن العاملين يقسمون إلى ثلاث فئات:

- **الملتزمون:** هم العاملون الذين يتمتعون بالحماسة تجاه عملهم إلى جانب تمتعهم بالولاء والالتزام والإنتاجية.

- **غير الملتزمين:** هم العاملون المنفصلون انفصلاً تاماً عن المؤسسة التي يعملون بها، ويعمل هؤلاء العاملين بجد ويساهمون بالمؤسسة لكن حجم الدافع لديهم للنجاح يعد أقل من الذي يتوافر عند نظرائهم الملتزمين، وهم لديهم القابلية للتغيب عن المؤسسة.

- **غير الملتزمين بفاعلية:** هم الموظفون الذين يفتقرون لأي صلة عاطفية تربطهم بعملهم وهم غير مباليين بمستقبل المؤسسة ولو كانوا حاضرين فيها، ويتمتع هؤلاء العاملين بدرجة كبيرة من عدم الرضا عن وضعهم كما تتميز سلبيتهم بكونها وبائية يسهل النقاطها من قبل العاملين في المؤسسة.

العوامل المؤثرة في تطوير الالتزام الوظيفي

هناك ثلاثة عوامل تؤثر في تطوير وتعزيز الالتزام الوظيفي، كما أوردها كلاً من (ذيب والسعود، 2014):

1. **عوامل شخصية:** وهي العوامل الخاصة بالعاملين، مثل شخصية الفرد في المؤسسة ومقدرته على تحمل المسؤولية، أو توقعاته في العمل، أو ارتباطه النفسي بالعمل أو المؤسسة.

2. **عوامل تنظيمية:** وتتعلق بالخبرة العملية، أو نطاق العمل، كالتحدي والتغذية الراجعة والاستقلالية، والإشراف المباشر، وتماسك العاملين في المؤسسة بأهداف الإدارة، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات فيها.

3. **عوامل غير تنظيمية:** وهي عوامل ترتكز على مدى توافر فرص عمل بديلة للفرد بعد اختياره لقراره الأول في الالتحاق بالمؤسسة، بحيث يكون مستوى الالتزام لدى العاملين في المؤسسة مرتفعاً عندما يكون الأجر المتوفر في الفرص البديلة أكبر مما يحصل عليه في المؤسسة مما يعطيه تبريراً لاختيار الأول، أو حين يرى أن اختياره مطلق نسبياً لعدم توفر فرص لاحقة بديلة لتغيير قراره الأول. وأن مدير المدرسة يتأثر عند قيامه بتأدية مهامه ووظائفه المختلفة بمجموعة من العوامل، وهذه العوامل قد يكون أثرها إيجابي عليه وعلى إدارته، مما يزيد من فاعلية العطاء والإنجاز، وقد يكون سلبي يؤدي إلى التعطيل، وتقف حائلاً دون تمكنه من تأدية ما عليه من الالتزامات والوظائف بالشكل المناسب، ومن أهم هذه العوامل كما يراها العبيدي (2004) ما يأتي:

1- طبيعة النظام السياسي المتبع في البلاد وفلسفته وأهدافه ومدى ما يسمح به من اللامركزية واستقلال السلطات والحكم المحلي، لأن طبيعة النظام السياسي هذا يؤثر في طبيعة النظام التربوي المتبع في البلاد، ومدى ما يسمح به لمديري أو مراقبي التعليم من استقلال في إدارة وتوجيه شؤون التعليم.

2- مدى ما أحرزته البلاد من تطوير وتقديم في جميع المجالات ولا سيما في مجال العلم والمعرفة والثقافة العامة والإدارة والاقتصاد والحياة الاجتماعية.

3- طبيعة التعليم الذي تقدمه المدرسة ومرحلة الدراسة فيها وحجمها ومدى قربها أو بعدها من مكان الخطة المركزية.

4- القيم والمفاهيم الخلقية السائدة في المجتمع، وتوقعات المجتمع وأولياء أمور الطلاب من مؤسساتهم التربوية ومن مديري مدارسهم فيما يقومون به من خدمة أبنائهم ومجتمعهم.

5- مدى مرونة القوانين واللوائح التي تصدرها السلطات التربوية المركزية ومدى ما يملكه مسؤولون في الأجهزة المركزية التربوية من وعي إداري وخبرة إدارية حديثة ومن استعداد للاشتراك في مسؤولية إدارة التعليم.

6- مدى ما تمارسه الإدارة التربوية المركزية من سلطات لمتابعة مديري المدارس ومراقبتهم وتوجيههم وتقويم أعمالهم.

7- مدى الامكانيات المادية والبشرية المتاحة للمدرسة، ومدى كفاءة العاملين بها من إداريين ومدرسين ومشرفين وفنيين للمساهمة في الأعمال ومدى استعدادهم ورغبتهم في هذه المساهمة.

8- مدى ما يمتلكه مدير المدرسة من مؤهلات عملية، ومن خبرة فنية في الإدارة، ومن روح ديمقراطية وحب لعمله، ورغبة في إشراك العاملين في مسؤولياته وسلطاته الإدارية.

وأشارت حموري (2016) إلى أن هناك عوامل ترتبط بدور مدير المدرسة حيث إن وضوح الدور يرتبط بشكل مباشر مع الالتزام الوظيفي، وهذا يرجع إلى المدى الوظيفي الذي يستند على تنوع الأنشطة الوظيفية التي ينبغي أن يقوم بها مدير المدرسة التي تفرض عليه ضرورة اكتساب معارف وخبرات جديدة تدفع المدير إلى الارتقاء بمستواه المعرفي، مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى التزامه

بالعمل، وتصنف العلاقة هنا بالتبادلية حيث يسعى مدير المدرسة إلى تكوين استجابة إيجابية يقابلها استجابة تعزيرية من قبل النقابة، وتتمثل في التقدير الوظيفي والمعنوي.

وهنا يرى حمادات (2006) بأن هناك علاقة بين خبرة العمل والالتزام الوظيفي، ويقصد بالخبرة مجموعة العلاقات داخل المدرسة أو بمعنى آخر عملية التطبيع الاجتماعي داخل المدرسة، هذا وقد وجد ارتباطاً دالاً بين الالتزام وبعض المتغيرات الأخرى منها:

- درجة الاعتماد على التنظيم: والمقصود هنا مدى شعور مدير المدرسة بموقف النقابة تجاه إشباع حاجاته ورغباته.
- الإحساس بالمكانة: حيث يشعر المدير بأهمية ما يقوم به من عمل داخل المدرسة.
- درجة الاندماج الاجتماعي: إذ إن ارتفاع مستوى تجانس الجماعة يؤدي إلى توثيق الروابط الاجتماعية ومن ثم يرتفع مستوى الالتزام داخل المدرسة.

خصائص الالتزام الوظيفي

من خصائص الالتزام الوظيفي كما تراها سلامة (2003) أنه حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمدرسة، وأنه يؤثر على قرار الفرد المتعلق ببقائه أو تركه للعمل. ويتصف مديرو المدارس الذين لديهم التزام وظيفي بعدد من الصفات الآتية: قبول أهداف وقيم المدرسة الأساسية والإيمان بها، ووجود الرغبة عندهم في البقاء في العمل لفترة طويلة، ووجود رغبة في تقويم المدرسة تقويماً إيجابياً، ويمثل الالتزام الوظيفي شعوراً داخلياً يضغط على المدير للارتباط بالمدرسة وللعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالحها، ويعبر أيضاً عن استعداد المدير لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المدرسة ورغبته الشديدة في البقاء فيها.

ويشير مصطفى (2016) بأن الالتزام الوظيفي يزيد من ارتباط الفرد بعمله، ويجعله يبذل جهداً عالياً لإنجاحه ويبيدي رغبة قوية في البقاء والاستمرار فيها لأطول فترة ممكنة، وبالإضافة إلى التميز بأدائه، كما يقلل من السلوك السلبي كالإهمال والتقصير في أداء العمل والغياب أو ترك العمل أو الشعور بالإحباط، ويتحقق الالتزام الوظيفي للأفراد تحقق المؤسسات أهدافها بكفاءة وفعالية، ومن هنا فإن نجاح المؤسسة ووصولها إلى أهدافها يرتبط بشكل كبير بمدى إيمان الأفراد العاملين بها بتلك الأهداف وقناعتهم بها وسعيهم للوصول لتحقيقها وشعورهم بتطابق هذه الأهداف مع أهدافهم الشخصية وقناعتهم الذاتية. ويمكن توضيح خصائص الالتزام الوظيفي كما أورده كلا من حنونه (2011) ومصطفى (2016) بما يلي:

- 1- يعبر الالتزام الوظيفي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح مؤسسته ورغبته الشديدة في البقاء بها وقبوله بقيمتها وأهدافها.
- 2- يشير الالتزام الوظيفي إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد مؤسسته بالنشاط والحيوية ومنحها الولاء.
- 3- يمثل الالتزام الوظيفي شعوراً داخلياً يضغط على الفرد للارتباط بالمؤسسة والعمل فيها.
- 4- يعبر الالتزام الوظيفي عن حالة غير شعورية يستدل عليها من خلال ظواهر تنظيمية معينة تتضمن سلوك الأفراد وتصرفاتهم وتوضح مدى ولائهم لمؤسساتهم.
- 5- يستغرق الالتزام الوظيفي في تحقيقه وقتاً طويلاً بسبب أنه يجسد حالة قناعة الفرد التامة نحو عمله داخل مؤسسته.

أنماط الالتزام الوظيفي

تنص الرؤية السلوكية على أن هناك ثلاثة أنماط تشكل في مجموعها الالتزام الوظيفي وهذه

الأنماط هي (حاروش، 2011):

- النمط الوجداني للالتزام الوظيفي (الالتزام الوجداني): ويقصد به شعور الأفراد بالارتباط بالمؤسسة والمساهمة فيها، ويعرف كذلك بأنه التزام عاطفي وهو توافق أهداف الفرد مع أهداف وقيم المؤسسة مما يؤدي إلى مشاركة الفرد في تحقيق الأهداف وتدعيم هذه القيم.
 - النمط الاستمراري للالتزام الوظيفي (الالتزام المستمر): وهو مبني على التكاليف التي يرى الفرد أن سببها هو تركه للمؤسسة، وهو قوة الأفراد ورغبتهم الجامحة في البقاء والاستمرار في المؤسسة التي يعملون بها.
 - النمط المعياري للالتزام الوظيفي (الالتزام المعياري): وتشير إلى شعور الفرد بالالتزام بالبقاء في المؤسسة، وقد يعود ذلك إلى ضغوط الآخرين مثل الزملاء والرؤساء.
- ويضيف كلا من سليمان ووهب (2011) أن هناك أنماطاً أخرى للالتزام الوظيفي وهي:
- الإحساس بالانتماء ويظهر ذلك في التعبير بالافتخار بالمؤسسة والقناعة الذاتية بأهدافها وقيمتها.
 - المشاركة من قبل الفرد والتي تنبع من رضاه النفسي بأهمية الأنشطة والأدوار التي يقوم بها.
 - الإخلاص: الذي يعبر عنه بوجود تلك الرغبة الأكيدة عند الأفراد بالاستمرار والعمل بالمؤسسة في جميع الظروف والأحوال، ومضاعفة الجهد المبذول من قبلهم سعياً وراء تحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة.

قياس الالتزام الوظيفي

أشار عبدلي (2014) إلى أن هناك طرقاً ومداخل وآليات منهجية في قياس الالتزام الوظيفي يعتمد عليها المختصون من الباحثين منها:

- المقاييس الموضوعية: وهي الكيفية والطريقة البسيطة والمتنوعة في أغلب الأحيان من قبل المختصين من الباحثين أثناء تفسير وتحليل العديد من الظواهر أو المؤشرات المعبر عن درجة

الالتزام الوظيفي لدى العاملين على مستوى المؤسسات باختلاف أنواعها ومن بين هذه المقاييس مثل معدل الغياب، ومستوى الأداء، وكثرة الحوادث في العمل، والالتزام بالأداء الجيد، ومعدل دوران العمل، ورغبة وتمسك الفرد في البقاء كعنصر فعال داخل المؤسسة، والافتخار بالانتماء للمؤسسة، والالتزام بتحقيق أهداف المؤسسة، إضافة إلى العديد من المؤشرات التي من خلالها ينعكس مستوى الالتزام الوظيفي للعاملين.

- **المقاييس الذاتية:** إن هذا النوع من المقاييس يقيس ولاء العاملين مباشرة بأساليب تقديرية ذاتية وذلك عن طريق تصميم قائمة تتضمن أسئلة توجه للأفراد العاملين بالمؤسسة للحصول على تقدير من جانبهم على الالتزام الوظيفي وأفضل طريقة لتطبيق هذه المقاييس هي قائمة الاستبيان وذلك من خلال أسلوبين:

أ- تحديد سؤال أو مجموعة من الأسئلة مباشرة للأفراد ويطلب منهم تحديد مستوى التزامهم وحبهم للعمل.

ب- ليس هناك سؤال واحد يحدد مستوى الالتزام الوظيفي بل هناك مجموعة أسئلة تدور حول فقرات متعددة تتعلق بالعمل، وتنظيم هذه الأسئلة بمستوى يتلاءم مع مستويات الأفراد العاملين، ومن خلال الإجابة يحدد مستوى الالتزام الوظيفي.

ويُعد قياس الالتزام الوظيفي ضروري للتعرف على نقاط الضعف وأسبابها ومعالجتها، ونقاط القوة لتعزيزها والمحافظة عليها، فهي ظاهرة إدارية هادفة وواعية وتجنّي المؤسسة والعاملين فيها فوائد كثيرة منها (اللوزي، 2003):

- يقدم قياس الالتزام الوظيفي للإدارة مؤشرات تدل على مستوى أداء العمل الوظيفي.

- تدخل في تركيب أبعاد معنوية ومادية وإنسانية تتمثل في الاتجاهات والمشاعر نحو الكثير من الأمور التي تتعلق بالعاملين والإدارة على حد سواء .

- يعتبر قياس الالتزام الوظيفي أداة تشخيصية جيدة للكشف عن المعوقات التي تواجه الأفراد والمؤسسة والتي قد تساهم في حلها .

- تحقق البحوث في مجال الالتزام الوظيفي فائدة كبيرة للمؤسسة من حيث القدرة على إحداث تغييرات في ظروف العمل .

ومما سبق يرى الباحث بأن تحقيق الالتزام الوظيفي ضروري في المؤسسات التعليمية شأنها شأن مؤسسات العمل الأخرى في المجتمع، بل إن الالتزام الوظيفي أكثر أهمية للمؤسسات التربوية والتعليمية وخاصة المدارس، فالالتزام المديرين والمعلمين ينعكس على مخرجات المدارس، ومديرو المدارس عموماً يتحملون مسؤولية واضحة في تعزيز الالتزام الوظيفي لدى العاملين في المدرسة، وذلك من خلال دعم وإظهار القدوة في العمل والالتزام وسلوك التوجيه والمراقبة والإرشاد، ومراعاة مشاعرهم وحقوقهم من خلال الانفتاح على المعلمين وإقامة علاقات زمالة معهم، وإظهار سلوك عدم السيطرة بالسماح للمعلمين بتحمل المسؤولية، وتفويض المهام لهم، وإيجاد الظروف التي تمكنهم بأن يكونوا أكثر فاعلية .

الضغوط النفسية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي

تُعد المؤسسة التربوية مكاناً مقصوداً ومخططاً له، أوجده المجتمع ليحقق مجموعة من الأهداف التعليمية والتربوية لدى الطلبة، وذلك من خلال نظام متكامل يضم مجموعة من الأعضاء تربطهم علاقة مهنية بحيث يؤثر ويتأثر كلا منهم بغيره في إطار هذه المنظومة، لذلك فإن تعرض أي فرد من هذه المنظومة لأية ظروف غير مناسبة سوف يؤثر في إنتاجيته والتزامه الوظيفي، وسوف يعتبر

مصدر ضغط لبقية أفراد هذه المؤسسة التعليمية والتربوية سواء أكان بشكل مباشر أو غير مباشر، ويعتبر المعلم أهم أقطاب العملية التربوية من خلال ما يناط به من مهام، فهو الذي يقود الطلبة نحو تنفيذ الخطط التعليمية حسب الأهداف المرسومة، وعلى ضوء المراحل المحددة لكل هدف من الأهداف، كما أن دورهم يتعدى الدور المراقب إلى الدور الإرشادي والتوجيهي وهذا يتطلب منه أن يكون قائداً تربوياً، ولذلك فلا بد لهذا المعلم أن يتمتع بقدر عالي من الراحة والتوافق المهني حتى ينعكس ذلك على أدائه وإنتاجيته والتزامه الوظيفي نحو عمله (الجدوع، 2015).

ومن جانب آخر فقد أشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة سلبية بين ضغوط العمل النفسية والالتزام الوظيفي حيث تقف هذه الضغوط كمعوقات للفرد في التزامه نحو العمل، إذ يلجأ الفرد لمواجهة هذه المعوقات إلى إنفاق وقت كبير من أجل السيطرة عليها وقد يلجأ إلى بعض الحيل في العمل كالتدليس والتحايل، كما أن الأداء العقلي للفرد يتأثر أيضاً، فالعمليات العقلية من تذكر وربط للمعلومات واستدلال تصبح ضعيفة أو قد يلجأ الفرد للعدوانية مع الزملاء والمرؤوسين والرؤساء وذلك بسبب أن كافة حواسه وطاقاته العقلية والنفسية موجهة إلى مصادر الضغوط وإلى السعي للتكيف معها مما يؤدي إلى قيامه بعمله بدرجة انتباه منخفضة، كما تخلق الضغوط كذلك نوعاً من التوتر والإحباط الذي يقود إلى عدم الشعور بالدافعية لعمله، فينخفض مستوى الأداء عن المستوى المطلوب أو المتوقع. كما يشير الباحثون إلى أن وجود مستوى متوسط من الضغوط يساعد الفرد على إيجاد نوع من التوازن في قواه وقدراته فيقوم بتوزيعها بين إنجاز العمل والتزامه به ومكافحة تلك الضغوط، فيكتسب دافعية عالية للعمل وتصبح لديه طاقة عالية وملاحظة حادة مما يؤهله لأن يكون قادراً على تحمل المسؤولية (حمود وآخرون، 2009).

ويرى الباحث بأن سبب الاهتمام بدراسة الضغوط النفسية لدى مديري المدارس أنهم عندما يتعرض للضغط داخل البيئة المدرسية فإن ذلك يؤثر في عطاء العملية التعليمية بشكل عام، ويتأثر المعلمين والطلبة سلبا بذلك حيث سيواجهون المتاعب من أجل الحصول على المعرفة والتعلم، كما سيؤدي ذلك إلى التسبب في المدرسة وسوء التوافق المهني والالتزام لدى المعلمين والطلبة على حدٍ سواء، وشعور المدير بالعجز وعدم الكفاءة في العمل، وشعوره بالتهديد نتيجة عدم التوافق المهني.

ثانياً: الدراسات السابقة

يتضمن هذا الجزء عرضاً للدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيري الدراسة، الضغوط النفسية والالتزام الوظيفي، والطريقة التي تم اعتمادها من الأقدم إلى الأحدث ومنها:

أ- الدراسات ذات الصلة بالضغوط النفسية

أجرت هندي (2013) دراسة هدفت إلى التعرف على الضغوط النفسية التي يواجهها مديرو المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان، وقد بلغت عينة الدراسة من (50) مديراً ومديرة، و(400) معلماً ومعلمة، وقد استخدمت الاستبانة أداة للدراسة، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الضغوط النفسية التي يتعرض لها مديرو المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة من وجهة نظرهم كانت بدرجة كبيرة، كما أن مستوى مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات في المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة كانت بدرجة متوسطة من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية سلبية بين مستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الخاصة ومستوى مشاركة المعلمين في اتخاذ القرار.

أجرى برون (Brown, 2014) دراسة هدفت إلى معرفة وعي فريق العمل في المدرسة بالضغوط الواقعة عليهم وآليات واستراتيجيات التعامل معها، حيث أجريت هذه الدراسة في مدينة ممفيس (Memphis) في ولاية تينيسي الأمريكية، وقد تكون عينة الدراسة من (211) من العاملين في المدرسة من كلا الجنسين، مقسمين إلى ثلاث مجموعات: مجموعة المديرين، ومجموعة المعلمين، ومجموعة المساعدين، واتبع الباحث المنهج الوصفي، وظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق بين درجة الوعي بين مجموعات العمل الثلاث، وقد استخدمت المقابلة ثم الاستبانة أداة للدراسة، كما

أظهرت وجود فروق واضحة في المصادر التي تُسبب الضغط الأكبر بين المجموعات الثلاث، حيث وجد الضغط الأكبر في التعامل مع الآباء.

وأجرت أبو علي (2015) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة الضغوط النفسية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة شمال الضفة الغربية في فلسطين، وقد تكونت عينة الدراسة من (367) معلماً ومعلمة، وقد استخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الضغوط النفسية بالكفاءة الذاتية المدركة، وأشارت نتائج الدراسة إلى درجة متوسطة لدرجة الضغوط النفسية لدى معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة شمال الضفة الغربية في فلسطين، ودرجة مرتفعة للكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمي المدارس الحكومية الثانوية في شمال الضفة الغربية في فلسطين، كما بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الضغوط النفسية لدى معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، وسنوات الخبرة لصالح من كانت خبرته 15 سنة فأكثر والعمر لصالح من أعمارهم من 26 إلى أقل من 36 سنة.

كما أجرى أنيانو وازنواجي وإنبي واونواجي (Anyanwu, Ezenwaji, Enyi, Okenjom,) (2015) دراسة هدفت إلى التعرف على الضغوط المهنية واستراتيجيات الإدارة لمديري المدارس الثانوية في ولاية كروس ريفر في نيجيريا (Cross River State -Nigeria)، وتكونت عينة الدراسة من (420) مديراً ومديرة، وقد استخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن سوء بيئة العمل والضغط من المعلمين يؤثر في أداء مديري المدارس بغض النظر عن نوع الجنس. وأجرت جرث (Garth, 2015) دراسة هدفت للتعرف إلى مصادر الضغوط المهنية لدى المعلمين وطرق التأقلم معها في جامعة ولاية المسيسيبي في الولايات المتحدة الأمريكية، وتكونت عينة الدراسة

(7) من المعلمين الخبراء للمرحلة الابتدائية، واستخدمت المقابلات الشخصية، والملاحظة، وفحص الوثائق، وأظهرت النتائج أن هناك (14) سبباً للإجهاد والتوتر، وأفاد جميع المدرسين السبعة أن سلوك الطالب السلبي داخل الغرفة الصفية هو أحد مصادر الضغوط على المستوى الشخصي للمعلمين، وأن استراتيجيات التكيف شملت ثلاثة طرق مختلفة منها (انشاء شبكة دعم، والتأقلم مع الاوضاع، وخلق بيئة صفية تشبه بيئة المنزل).

كما أجرى مخلوفي (2016) دراسة هدفت إلى معرفة علاقة ضغوط العمل بالدافعية للإنجاز، وتكونت عينة الدراسة من جميع مديري مدارس التعليم المتوسط بمدينة باتنة في الجزائر وبلغت العينة (26) مديرا ومديرة، وقد استخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ضغوط العمل والدافعية للإنجاز، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى مديري التعليم المتوسط، في استراتيجيات المواجهة تعزى لمتغير الجنس والخبرة الإدارية، وأظهرت النتائج أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى مديري التعليم المتوسط في الدافعية للإنجاز، تعزى لمتغير الجنس والخبرة الإدارية.

وأجرى قريطع (2017) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى الضغوط النفسية لدى المعلمين، وفحص الفروق بين متوسطات الضغوط النفسية في ضوء بعض المتغيرات، بالإضافة إلى الكشف عن العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا عن الحياة لديهم، حيث أجريت هذه الدراسة في لواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق بالأردن، وتكونت عينة الدراسة من (370) معلما ومعلمة، وقد استخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من الضغوط النفسية لدى المعلمين، وأن الضغوط النفسية لدى الذكور أعلى منها لدى الإناث، ولدى ذوي الخبرة

القصيرة أعلى منها لدى ذوي الخبرة المتوسطة والطويلة، وأوضحت النتائج أيضا إلى وجود علاقة عكسية بين الضغوط النفسية لدى المعلمين والرضا عن الحياة.

كما أجرى الضيدان (2017) دراسة هدفت إلى الكشف عن علاقة الضغوط النفسية بالانتران الانفعالي، والقدرة على اتخاذ القرار لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة الرياض، وقد تكونت عينة الدراسة من (150) مديرا، وقد استخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية بين الضغوط النفسية والانتران الانفعالي لدى مديري المدارس الثانوية في مدينة الرياض، وهذا يدل أنه كلما قلت الضغوط النفسية والانتران الانفعالي، كما بينت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية بين الضغوط النفسية والقدرة على اتخاذ القرار لدى مديري المدارس الثانوية في مدينة الرياض، وكما فسرها الباحث يدل ذلك أنه كلما قلت الضغوط النفسية زادت القدرة على اتخاذ القرار.

كما أجرى أبو غزالة (2017) دراسة هدفت إلى استقصاء العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر العاملين في المدارس العاصمة، وقد تكونت عينة الدراسة من (882) من العاملين في المدارس الثانوية الحكومية، وقد استخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية جاءت بمستوى متوسط، وأن مستوى الأداء الوظيفي جاء بدرجة مرتفعة، وتوجد علاقة إيجابية بين مستوى ضغوط العمل والأداء الوظيفي، وأن هناك فروق ذو دلالة إحصائية لمستوى ضغوط العمل لصالح الذكور، ولصالح من كان خبرته أقل من 5 سنوات، وعدم وجود فروق للمؤهل العلمي، كما بينت النتائج عدم وجود فروق إحصائية للمتغيرات الديمغرافية لمستوى الأداء الوظيفي.

وأجرى العمرات (2018) دراسة هدفت إلى التعرف الأساليب التي يستخدمها مديرو المدارس في محافظة الطفيلة لمساعدة المعلمين على مواجهة الضغوط المهنية، وقد طبعت الدراسة على عينة بلغت (149) معلم ومعلمة، وقد استخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لأساليب إدارة مديري المدارس للضغوط المهنية التي تواجه المعلمين جاء بدرجة عالية.

وأجرى أيضاً دوقلاس وكارولين (Douglas & Carolyn, 2018) دراسة هدفت للتعرف على تحديات القيادة التعليمية وممارسات المديرين المبتدئين في المدارس الريفية في كينيا، تكونت عينة الدراسة من (6) مدراء متطوعين رئيسيين من قاعدة بيانات رسمية للمدراء المبتدئين الذين شاركوا في برنامج توجيه إداري متداخل يدعمه اتحاد خاص للقيادات المدرسية على مستوى الولاية، وعملوا في ست مناطق ريفية تم تحديدها من قبل المركز الوطني لإحصاءات التعليم، واستخدمت الدراسة المقابلات شبه المنظمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن المديرين عملوا على تحقيق التوازن بين حياتهم المهنية والخاصة وتم تحديدهم لتلبية توقعات مجتمعهم ليكونوا مشاركين وظاهرين، وتم الوفاء والتأقلم بظروف الميزانية المقيدة للمناطق، وكما حافظ المديرين على مستويات متداخلة على مستوى المناطق، وركز المديرين بشكل كبير على تطوير العلاقات والثقة بين معلمهم وطلابهم وأولياء الأمور.

كما أجرت يونس (2019) دراسة هدفت إلى التعرف على الضغوط النفسية لدى مديري المدارس الابتدائية أثناء عملهم من وجهة نظرهم، وقد طبقت الدراسة في محافظة بغداد بالعراق، وتكونت عينة الدراسة من (125) مديراً ومديرة، وقد استخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الضغوط النفسية في مجال (المهام الإدارية) جاء بدرجة عالية على مقياس الضغوط لدى

مديري المدارس مما يفسر أنه سبب رئيسي للضغوط النفسية لدى عينة الدراسة، أما مجال (التلاميذ وأولياء الأمور) فقد جاء بدرجة متوسطة على مقياس الضغوط لدى مديري المدارس، وأخيراً مجال (الهيئة التعليمية) فقد جاء بدرجة ضعيفة على المقياس مما يفسر أن مجال الهيئة التعليمية لا يسبب ضغوط نفسية لدى عينة الدراسة.

الدراسات ذات الصلة بالالتزام الوظيفي

أجرت عيسى (2011) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام وعلاقتها بالالتزام الوظيفي عند الموظفين من وجهة نظر رؤساء الأقسام وموظفي مديريات التربية والتعليم في محافظة العاصمة عمان، وتكونت عينة الدراسة (182) من العاملين في مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان، وقد استخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام في محافظة العاصمة عمان متوسط، ومستوى الالتزام الوظيفي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظة العاصمة عمان متوسط، وأن هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام والالتزام الوظيفي عند موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظة العاصمة.

وأجرى حمادات وعياصرة (2011) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية في الأردن من وجهة نظرهم، وقد تكونت عينة الدراسة من (91) عضو هيئة تدريس، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، بينت نتائج الدراسة أن (مجال مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو المهنة) جاء في المرتبة الأولى وبدرجة تقدير عالية، تلاه (مجال مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو الطلبة) وبدرجة تقدير متوسطة، ثم (مجال مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو الزملاء المدرسين) وبدرجة تقدير متوسطة، أما (مجال مسؤولية عضو هيئة

التدريس نحو أولياء الأمور والمجتمع المحلي) فقد جاء في المرتبة الأخيرة وبدرجة تقدير متدنية، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق تعزى لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي.

وأجرت أبو معيلق (2012) دراسة هدفت إلى الكشف عن علاقة أنماط الثقافة التنظيمية بالالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الدنيا الحكومية بمحافظة غزة واقتراح سبل لتطوير هذه العلاقة، وقد بلغت عينة الدراسة من (456) معلماً ومعلمة، واستخدمت فيها استبانة كأداة للدراسة، وأشارت نتائج الدراسة أن معلمو المدارس الأساسية الدنيا الحكومية بمحافظة غزة يتمتعون بمستوى عالٍ من الالتزام الوظيفي، وأنه لا توجد فروق لمستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين تعزى لمتغيرات الدراسة الديمغرافية، كما أن هناك علاقة دالة بين تقديرات المعلمين لمستوى الالتزام الوظيفي لديهم وبين نمط الثقافة السائدة في مدارسهم.

وأجرى أرجونداي وزملاؤه (Arogundade, et.al.,2015) دراسة لفحص بعض المنبئات الديمغرافية والنفسية للالتزام الوظيفي لدى المعلمين في لاغوس بنيجيريا (Lagos State-Nigeria)، وقد تكونت عينة الدراسة (200) معلم ومعلمة من (16) مدرسة ثانوية، واستخدمت فيها استبانة كأداة للدراسة، وأشارت نتائج الدراسة عن وجود أثر إيجابي للعلاقة بين تصور المعلمين للعدالة التنظيمية والتزام المعلمين، كما أظهرت النتائج أن لدى المعلمات مستوى أعلى للالتزام من المعلمين، وأن المعلمين في المدارس الحكومية لديهم التزام أكبر من معلمي المدارس الخاصة.

كما أجرى سرينفانسن وسلفي (Srinivansan & Selvi, 2016) دراسة هدفت للكشف عن درجة الالتزام لدى معلمي المرحلة الثانوية في الهند، وقد بلغت عينة الدراسة (200) معلم ومعلمة، واستخدمت فيها استبانة كأداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أنه توجد علاقة قوية بين تصور المعلم لمهنته وظروف عمله (كالراتب مثلاً) وبين نيته ترك العمل، أي كلما كان تصوره إيجابياً قل

ذلك من احتمال تركه للعمل، وكذلك هناك تأثير قوي للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي إذا كانت درجة الرضا عالية فمستوى الالتزام أعلى.

وأجرت حموري (2016) دراسة للتعرف على المكانة الاجتماعية لمديري المدارس في لواء قسبة أربد وعلاقتها بالالتزام الوظيفي، وقد بلغت عينة الدراسة (199) معلماً ومعلمة، واستخدمت فيها استبانة كأداة للدراسة، وأظهرت النتائج أن مستوى الالتزام الوظيفي من وجهة نظر المعلمين قد جاءت بدرجة متوسطة، وعدم وجود فرق للالتزام الوظيفي لمديري المدارس في لواء قسبة أربد من وجهة نظر المعلمين يعزى لمتغيري (الجنس، وسنوات الخبرة)، كما بينت النتائج أن مستوى المكانة الاجتماعية لمديري المدارس جاءت بدرجة متوسطة، ووجود فرق للمكانة الاجتماعية من وجهة نظر المعلمين يعزى لمتغير الجنس ولصالح وجهة نظر المعلمين.

أما دراسة موسى وروث (Mousa & Ruth, 2016) فقد هدفت للكشف عن درجة الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الابتدائية الحكومية في محافظة المنوفية بمصر (Minufia - Egypt)، وقد تكونت عينة الدراسة (150) معلم من الجنسين، واستخدمت فيها استبانة كأداة للدراسة، وأشارت نتائج الدراسة أن المعلمين ملتزمون في عملهم من أجل نجاح مدارسهم بالرغم من وجود بعض التفاوت في ظروف العمل من حيث إشراك المعلمين في اتخاذ القرارات وتكافؤ الفرص.

كما هدفت دراسة نائيمة وآخرون (Naieimah, et.Al., 2017) إلى البحث عن دور الالتزام التنظيمي كوسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة ونية ترك العمل لدى العاملين في المؤسسات التربوية شمال ماليزيا، وقد طبقت الدراسة على (175) موظفاً، واستخدمت فيها استبانة كأداة للدراسة، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود تفاعل سلبي بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة، وأيضاً وجود علاقة ضعيفة في التفاعل بين الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية.

وأجرى ياسين (2019) دراسة للتعرف على أثر نظام الرقابة الداخلية على الالتزام الوظيفي في مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق، وقد بلغت عينة الدراسة (350) موظفاً وموظفة في مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق، واستخدمت فيها استبانة كأداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أنه يوجد أثر لنظام الرقابة الداخلية على الالتزام الوظيفي في مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق.

التعليق على الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها

من خلال استعراض الدراسات السابقة تبين للباحث تعدد المتغيرات التي تمت دراستها من قبل الباحثين، إلا أنها اشتركت بموضوعين أساسيين وهما الضغوط النفسية والالتزام الوظيفي كلا على حده. فالدراسات التي بحثت في الضغوط النفسية تناولت علاقتها بأبعاد ومتغيرات أخرى، فبعضها تناول الضغوط النفسية التي يواجهها مديرو المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان مثل دراسة هندي (2013)، وبعضها تناول المصادر التي تسبب ضغوط فريق العمل في المدرسة وآليات التعامل معها والتي أجريت في ممفيس بولاية تينيسي الأمريكية مثل دراسة بروان (Brown, 2014)، أما دراسة أبو علي (2015) والتي هدفت إلى التعرف على درجة الضغوط النفسية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة شمال الضفة الغربية في فلسطين.

وهدفت بعض الدراسات المتعلقة بالضغوط النفسية إلى الكشف عن العلاقة بين مجالات تلك الضغوط والرضا عن الحياة لدى المعلمين في لواء البادية الشمالية الغربية مثل دراسة قريطع (2017)، أما دراسة الضيدان (2017) والتي حاولت الكشف عن علاقة الضغوط النفسية بالالتزام الانفعالي، والقدرة على اتخاذ القرار لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة الرياض، و دراسة أبو غزالة

(2017) حاولت استقصاء العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية

الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر العاملين في المدارس العاصمة.

وهدفت بعض الدراسات السابقة أيضا إلى دراسة مصادر الضغوط المهنية لدى المعلمين وطرق

التأقلم معها في جامعة ولاية المسيسيبي في الولايات المتحدة الأمريكية مثل دراسة جرث (Garth,)

(2015)، بينما هدفت دراسة أخرى للتعرف على الأساليب التي يستخدمها مديري المدارس في منطقة

الطفيلة لمساعدة المعلمين على مواجهة الضغوط المهنية مثل دراسة العمرات (2018).

وأما دراسة دوقلاس وكارولين (Douglas & Carolyn, 2018) والتي هدفت للتعرف على

تحديات القيادة التعليمية وممارسات المديرين المبتدئين في المدارس الريفية في كينيا، بينما هدفت

دراسة يونس (2019) إلى التعرف على المجالات المسببة للضغوط النفسية لدى مديري المدارس

في محافظة بغداد.

وهدفت بعض الدراسات السابقة المتعلقة بالالتزام الوظيفي إلى التعرف على مستوى العدالة

التنظيمية لدى رؤساء الأقسام وعلاقتها بالالتزام الوظيفي عند الموظفين من وجهة نظر رؤساء الأقسام

وموظفي مديريات التربية والتعليم في محافظة العاصمة عمان مثل دراسة عيسى (2011)، وهناك

دراسة هدفت إلى التعرف على درجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن

الجامعية في الأردن من وجهة نظرهم مثل دراسة حمادات وعياصرة (2011)، أما دراسة أبو معيلق

(2012) والتي كشفت عن علاقة أنماط الثقافة التنظيمية بالالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس

الأساسية الدنيا الحكومية بمحافظة غزة واقترح سبل لتطوير هذه العلاقة.

كما هدفت بعض الدراسات لفحص بعض المتغيرات الديمغرافية والنفسية للالتزام الوظيفي لدى

المعلمين في المدارس الثانوية في لاغوس بنيجيريا مثل دراسة أرجونداي وزملاؤه (Arogundade,)

(et.al., 2015)، وهدفت دراسات أخرى إلى الكشف عن درجة الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الابتدائية في محافظة المنوفية بمصر مثل دراسة موسى وروث (Mousa & Ruth, 2016). كما هدفت دراسة ناعيمة وآخرون (Naieimah, et.Al., 2017) إلى البحث عن دور الالتزام التنظيمي كوسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة ونية ترك العمل لدى العاملين في المؤسسات التربوية شمال ماليزيا. وهدفت دراسات للكشف عن درجة الالتزام لدى معلمي المرحلة الثانوية في الهند مثل دراسة الباحثين سرينفانسن وسلفي (Srinivansan & Selvi, 2016). وهدفت دراسة الحموري (2016) للتعرف على المكانة الاجتماعية لمديري المدارس في لواء قسبة أربد وعلاقتها بالالتزام الوظيفي. كما هدفت دراسة ياسين (2019) للتعرف على أثر نظام الرقابة الداخلية على الالتزام الوظيفي في مديريات التربية والتعليم في محافظة المفروق.

أما الدراسة الحالية فقد أجريت على عينة من المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا للكشف عن مستوى الضغوط النفسية ودرجة الالتزام الوظيفي لدى مدراء مدارسهم التي يعملون بها. والتي بلغ عدد أفراد العينة (302) معلماً ومعلمة. وتمثلت أدوات الدراسة لجمع البيانات بالدراسات السابقة وكذلك بالدراسة الحالية بالاستبانات.

وأن ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة هو أنها ربطت بين مستوى الضغوط النفسية وبين درجة الالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في إثراء مشكلة الدراسة وبلورة الأدب النظري ومناقشة النتائج، إضافة لتطوير الباحث أدوات الدراسة بالرجوع إلى الأدب النظري وبعض من الدراسات السابقة.

الفصل الثالث الطريقة والإجراءات

تضمن هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة المستخدم، ومجتمعها، وعينتها، ووصفاً لأداتي الدراسة، وإيجاد صدقهما وثباتهما، ومتغيرات الدراسة، والمعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات وإجراءات الدراسة.

منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وهو المنهج العلمي الملائم لمثل هذا النوع من الدراسات.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الثانوية الحكومية محافظة مأدبا خلال العام الدراسي 2019 / 2020 والبالغ عددهم (1328) معلماً ومعلمة، وفقاً لإحصائيات وزارة التربية والتعليم لعام (2018-2019) موزعين على مديريات التربية والتعليم في محافظة مأدبا وفق إحصائيات مركز الملكة رانيا العبد الله لعام 2019، كما في الجدول (1).

الجدول (1)

توزيع أفراد الدراسة من المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في مديريات التربية والتعليم حسب المحافظة والجنس

عدد المعلمين	الجنس	عدد مدارس المرحلة الثانوية	المحافظة
578	ذكور	46	مأدبا
750	إناث		
1328		46	المجموع الكلي

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة على مرحلتين المرحلة الأولى اختيرت عينة عشوائية من مدارس محافظة مادبا، إذ بلغ عدد المعلمين والمعلمات (302)، أما المرحلة الثانية فقد اختيرت عينة طبقية عشوائية نسبية من المعلمين والمعلمات في محافظة مادبا، وبلغ حجم العينة الكلي (302) معلماً ومعلمة، وبواقع (148) معلماً و(154) معلمة، وذلك بالرجوع إلى جدول تحديد حجم العينة من حجم المجتمع الذي أعده كريجي ومورجان (Kregeie and Morgan, 1970)، كما هو مبين في الجدول (2).

الجدول (2)

توزيع أفراد الدراسة في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا حسب الجنس

المحافظة	الجنس	عدد المعلمين
محافظة مادبا	ذكور	148
	إناث	154
المجموع الكلي		302

وتم توزيع الاستبانات على عينة الدراسة والبالغ عددها (302) معلماً ومعلمة، وتم اختيارهم بالطريقة الطباقية العشوائية من الاستبانات التي تم استرجاعها، وبعد مراجعتها والتأكد من صلاحيتها ثم اعتمادها للتحليل الإحصائي، كما هو موضح في الجداول (3،4،5) توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخدمة والمؤهل العلمي).

الجدول (3)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكور	148	%49
إناث	154	%51
المجموع الكلي	302	%100

الجدول (4)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة

النسبة	التكرار	سنوات الخدمة
35.1%	106	أقل من 5 سنوات
35.8%	108	5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
29.1%	88	من 10 سنوات فأكثر
100%	302	المجموع الكلي

الجدول (5)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
81.8%	247	بكالوريوس
18.2%	55	دراسات عليا
100%	302	المجموع

وبحسب الجداول السابقة تكون عينة الدراسة التي تم اعتمادها للتحليل الاحصائي (302) معلماً

ومعلمة، وبواقع (148) معلماً و(154) معلمة.

أداتا الدراسة

لتحقيق أهداف دراسة الضغوط النفسية، والالتزام الوظيفي والإفادة منها في تطوير أدوات الدراسة.

أولاً: أداة الضغوط النفسية

فقد طور الباحث أداة الضغوط النفسية اعتماداً على الأدب النظري السابق المتعلق بالضغوط

النفسية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الضغوط النفسية مثل دراسة هندي (2013)، ودراسة

حسين (2014)، ودراسة أبو علي (2015)، ودراسة الضيدان (2017)، حيث تكونت في صورته

الأولية من خمسة أبعاد هي (بيئة العمل، ضغوط المرؤوسين، ضغوط الطلبة والأهل، ضغوط

المجتمع المحلي، ضغوط شخصية) وقد تكونت من (47) فقرة كما هو مبين في الملحق (1).

ثانياً: أداة الالتزام الوظيفي

فقد طور الباحث أداة الالتزام الوظيفي اعتماداً على الأدب النظري السابق المتعلق بالالتزام الوظيفي والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الضغوط النفسية مثل دراسة حمادات (2011)، ودراسة أبو معيلق (2012)، ودراسة عبدلي (2014)، ودراسة حموري (2016)، ودراسة ياسين (2019)، حيث تكونت في صورته الأولية من (32) فقرة كما هو مبين في الملحق رقم (1).

صدق أدواتي الدراسة

تمت إجراءات الصدق لأداتي الدراسة وفق ما يلي:

أولاً: صدق المحتوى لأداتي الدراسة

للتأكد من صدق أدواتي الدراسة قام الباحث بعرضهما على مجموعة من الخبراء والمحكمين من أساتذة الجامعات من المختصين في الإدارة والقيادة التربوية والمناهج في جامعة الشرق الأوسط والجامعات الأردنية الأخرى، وبلغ عدد المحكمين (10) محكماً، والملحق رقم (2) يوضح ذلك، وذلك للتأكد من صلاحيتها لقياس ما صممت لقياسه ومدى انتماء الفقرات والسلامة اللغوية لصياغة الفقرات، وهل هي بحاجة إلى تعديل والتعديل المقترح، إذ تم اختيار الفقرات التي حصلت على موافقة بنسبة (80%) من المحكمين فأكثر، وتم إجراء ما يلزم مع الفقرات التي تم اقتراح تعديلها أو إعادة صياغتها أو حذفها فأصبحت أداة الضغوط النفسية في صورتها النهائية مكونة من (44) فقرة بعد حذف ثلاث فقرات، أما أداة الالتزام الوظيفي فأصبحت في صورتها النهائية (30) فقرة بعد حذف فقرتين، والملحق رقم (3) يوضح أدواتي الدراسة بصورتها النهائية.

وقد أُعطي لكل فقرة وزن وفق سلم (ليكرت) الخماسي حيث أُعطي البديل عالية جداً (5) درجات، والبديل عالي (4) درجات، والبديل متوسط (3) درجات، والبديل منخفضة (2) درجتين، والبديل منخفضة جداً (1) درجة واحدة.

ثانياً: الصدق البنائي

بعد التحقق من الصدق الظاهري للأداتين تم تطبيقهما على عينة الدراسة، واستخراج صدق البناء لهما ومدى إسهام الفقرات المكونة للمجال وذلك بحساب معامل ارتباط

بيرسون (Person Correlation Coefficient) على النحو الآتي:

أ- أداة الضغوط النفسية

قام الباحث بالتحقق من الصدق البنائي من خلال حساب قيم معاملات الارتباط لأداة الضغوط النفسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين عينة الدراسة، وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient) بين البعد والفقرات المنتمية له، وتوضح الجداول (6,7,8,9,10,11) نتائج ذلك:

البعد الأول: بيئة العمل

الجدول (6)

نتائج تحليل فقرات البعد الأول للضغوط النفسية (بيئة العمل)

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	الصلاحيات الممنوحة له غير كافية لتنفيذ المهام	.470	.006
2	يشكو من قلة المرافق العامة والمختبرات للوصول لتعليم أفضل	.423	.014
3	كمية العمل المناطة إليه أكبر من قدراته	.386	.026
4	يعاني من قلة كفاءة المساعدين المؤهلين لتحمل أعباء العمل	.349	.047
5	يعجز عن انجاز الكثير من الاعمال خلال ساعات الدوام المدرسي	.558	.001
6	يخطئ في أداء عمله بسبب كثرة الأعباء الإدارية	.664	.000
7	يعتقد أن (كبير حجم المدرسة وتعدد مرافقها) يزيد من أعبائه	.590	.000
8	ينزعج من قصور المعلومات الكافية لأداء العمل	.607	.000
9	يفتقد الطريقة السليمة لأداء المهام المطلوبة	.647	.000
10	يستثنى من مشاركته في اتخاذ القرارات التي تهم مدرسته	.577	.000
11	ينزعج من ممارسة مهام تتناقض مع مبادئه	.649	.000

يُلاحظ من الجدول السابق من نتائج التحليل أن جميع قيم معاملات ارتباط الفقرات بالبعد الأول

كانت مرتفعة تراوحت بين (.386 - .649) ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) وهذا

يعزز من صدق البناء لفقرات البعد الأول (بيئة العمل).

البعد الثاني: ضغوط المرؤوسين

الجدول (7)

نتائج تحليل فقرات البعد الثاني للضغوط النفسية (ضغوط المرؤوسين)

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
12	يعاني من خلافات دائمة مع المرؤوسين	.734	.000
13	مطالب إدارة التربية تتعارض مع احتياجات المدرسين في المدرسة	.628	.000
14	يشكو من اللامبالاة من بعض المرؤوسين	.441	.010
15	يجامل المرؤوسين في بعض الأحيان حفاظاً على سير العمل في المدرسة	.345	.049
16	ينزعج من غياب وجود المؤدة والآلفة بين المرؤوسين	.434	.016
17	يعبر عن مخاوفه من بعض المرؤوسين الذين يضمنون لزملائهم معاملة سلبية	.591	.000
18	ينزعج تمييز المرؤوسين في المعاملة بين الطلبة	.532	.001

يُلاحظ من الجدول السابق من نتائج التحليل أن جميع قيم معاملات ارتباط الفقرات بالبعد الثاني كانت مرتفعة حيث تراوحت بين (0.345 - 0.591). ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) وهذا يعزز من صدق البناء لفقرات البعد الثاني (ضغوط المرؤوسين).

البعد الثالث: ضغوط الطلبة والأهل

الجدول (8)

نتائج تحليل فقرات البعد الثالث للضغوط النفسية (ضغوط الطلبة والأهل)

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
19	يستاء من مشكلات الطلبة مع بعضهم البعض	.600	.000
20	يبحث عن حلول للمشكلات السلوكية بين الطلبة	.405	.019
21	يعاني من اكتظاظ المدرسة بالطلبة	.538	.001
22	يحدُّ من كثرة تدخلات أولياء الأمور في الشؤون الإدارية للمدرسة	.621	.000
23	يشكو من قلة احترام بعض أولياء أمور الطلبة للإدارة المدرسية	.621	.000
24	يعاني من قلة التزام بعض الطلبة بتعليمات الإدارة المدرسية	.505	.003
25	يعاني من الشللية بين الطلبة في المدرسة	.520	.002
26	يشكو من كثرة (غياب، تسرب) الطلبة من المدرسة	.640	.000
27	ينزعج من تقصير أولياء الأمور في متابعة أبنائهم الطلبة	.509	.002
28	يعاني من السلوكيات التخريبية من الطلبة بمرافق المدرسة	.698	.000

يُلاحظ من الجدول السابق من نتائج التحليل أن جميع قيم معاملات ارتباط الفقرات بالبعد الثالث كانت مرتفعة وتراوحت بين (0.405 - 0.698). ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) وهذا يعزز من صدق البناء لفقرات البعد الثالث (ضغوط الطلبة والأهل).

البعد الرابع: ضغوط المجتمع المحلي

الجدول (9)

نتائج تحليل فقرات البعد الرابع للضغوط النفسية (ضغوط المجتمع المحلي)

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
29	يرى بأن وظيفته ليست لها أهمية كبيرة في المجتمع بالمقارنة مع الوظائف الأخرى	.698	.000
30	يعاني من قلة الفرص في دعم أنشطة المدرسة في المجتمع المحلي	.490	.004
31	يشعر بقصور المجتمع المحلي في دعم المقترحات لتطوير العمل داخل المدرسة	.499	.003
32	يشكو من وجود المدرسة في وسط احياء سكنية مكتظة بالسكان	.635	.000
33	يعاني من شكاوى المجتمع المحلي المحيط بالمدرسة من تصرفات الطلبة	.686	.000
34	يشعر بأن مهام وظيفته تتيح له الوقت الكافي للتفاعل مع المجتمع المحلي	.695	.000

يُلاحظ من الجدول السابق من نتائج التحليل أن جميع قيم معاملات ارتباط الفقرات بالبعد الرابع

كانت مرتفعة وتراوح بين (0.490 - 0.698). ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) وهذا

يعزز من صدق البناء لفقرات البعد الرابع (ضغوط المجتمع المحلي).

البعد الخامس: ضغوط شخصية

الجدول (10)

نتائج تحليل فقرات البعد الخامس للضغوط النفسية (ضغوط شخصية)

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
35	يشعر بغياب جو (المودة والمحبة) بين (المروسين والطلبة)	.686	.000
36	يعتقد أن المرؤوسين يكونون له مشاعر الكره	.708	.000
37	يهمل مناسبات المرؤوسين الخاصة بسبب أعباء العمل الإدارية	.611	.000
38	يعاني من المزاجية في التعامل	.658	.000
39	يعاني كثيراً من كبت الأمور التي تسبب القلق	.648	.000
40	يعاني من (التردد والتسرع) في اتخاذ قراراته الإدارية	.698	.000
41	يشعر بالغضب الشديد عند تعرضه للنقد أمام الآخرين	.726	.000
42	يشعر أن مشكلاته الأسرية تؤثر عليه في أداء عمله	.650	.000
43	يفقد السيطرة على نفسه في كثير من المواقف داخل المدرسة	.627	.000
44	يعتقد بأن الانتقادات الموجهة له تهدد موقعه الوظيفي	.615	.000

يُلاحظ من الجدول السابق من نتائج التحليل أن جميع قيم معاملات ارتباط الفقرات بالبعد الخامس كانت مرتفعة وتراوح بين (0.611 - 0.726) ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ وهذا يعزز من صدق البناء لفقرات البعد الخامس (ضغوط شخصية).

ويبين جدول رقم (11) قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد الخمسة لأداة الضغوط النفسية (الأداة الكلية).

الجدول (11)

قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد الخمسة لأداة الضغوط النفسية

البعد	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	الأداة الكلية
بيئة العمل	1	.734	.431	.666	.614	.854
ضغوط المرؤوسين		1	.504	.755	.575	.822
ضغوط الطلبة والأهل			1	.516	.525	.749
ضغوط المجتمع المحلي				1	.815	.476
ضغوط شخصية					1	.838
الأداة الكلية						1

يُلاحظ من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط بين المجالات والأداة الكلية كانت مرتفعة وتراوح بين (0.476 - 1) ودالة إحصائياً $(\alpha = 0.05)$ وهذا يعزز من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

استبانة الالتزام الوظيفي

قام الباحث بالتحقق من الصدق من خلال حساب قيم معاملات الارتباط لأداة الالتزام الوظيفي على عينة الدراسة، وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون (Person Correlatio Coefficient)، والجدول (12) يوضح ذلك.

الجدول (12)
نتائج تحليل فقرات أداة الالتزام الوظيفي

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يبذل قصارى جهده لنجاح عمل مدرسته	.823	.000
2	يلتزم (بمظهر وهندام) يليق بكونه مديرا للمدرسة	.565	.001
3	يحرص على تطبيق قواعد السلوك الأخلاقي لمهنة التعليم	.666	.000
4	يحافظ على سياسات العمل المتبعة في مدرسته	.581	.000
5	يهتم بالتعرف على كل ما هو جديد من (طرق وأساليب) للتدريس	.519	.002
6	يتجنب الغياب عن مدرسته حفاظا على مصلحتها	.604	.000
7	يتعاون مع المرؤوسين وأولياء الأمور في حل مشكلات الطلبة	.525	.002
8	يشارك في إقامة الأنشطة التربوية المختلفة	.546	.001
9	يقدم كل مساعدة ممكنة يحتاجها المرؤوسين في المدرسة	.755	.000
10	يعمل على تقوية وعي الطلبة بالقيم التربوية	.763	.000
11	يتفرغ بشكل كامل لمهنته في المدرسة	.542	.001
12	يخطط للبقاء في مهنته رغم ما لديه من تحفظات عليها	.549	.001
13	يلتزم بأوقات عمله	.477	.005
14	يمارس مهنته بعيدا عن الأمور الشخصية	.817	.000
15	يستمتع في ممارسة عمله	.566	.001
16	يعتقد بمحدودية فرص (الترقية والتطور) في وظيفته الحالية	.724	.000
17	يؤدي أعماله بكفاءة وفاعلية	.622	.000
18	يوفر السجلات المدرسية (الفنية، والإدارية) حسب الأصول	.613	.000
19	يعمل على تقديم أفضل ما عنده في العمل داخل المدرسة	.658	.000
20	يفتخر بأنه عضو في هذه المدرسة	.510	.002
21	ينظر على أن أية مشكلة في العمل هي من مشكلاته الشخصية	.429	.013
22	يتقبل العمل في أي مدرسة أخرى طالما أنه يقوم بالعمل نفسه	.618	.000
23	يتصف بالجدية في العمل	.636	.000
24	يهتم (بواجباته ومهامه) مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية	.649	.000
25	ينجز أعماله في الوقت المحدد	.717	.000
26	تتميز علاقته مع مرؤوسيه بالاحترام	.537	.001
27	يحقق العدالة بين المعلمين	.655	.000
28	يشجع الفرص للمرؤوسين للتقدم إلى مستويات أعلى	.690	.000
29	يشرك المرؤوسين في اتخاذ القرارات	.604	.000
30	يهتم بتوفير الراحة للمرؤوسين	.606	.000

يُلاحظ من الجدول السابق من نتائج التحليل أن جميع قيم معاملات ارتباط الفقرات كانت مرتفعة وتراوحت بين (0.823 - 0.477) ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) وهذا يعزز من صدق البناء لفقرات أداة الالتزام الوظيفي.

ثبات أدوات الدراسة

للتحقق من ثبات أدوات الدراسة تم استخدام نوعين من الثبات:

1- طريقة الاتساق الداخلي:

تم حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronnpach Alfa) على أبعاد أداة الضغوط النفسية، وأداة الالتزام الوظيفي، وبين الجدول (14) معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حيث تراوحت قيم الثبات ما بين (0.811 - 0.924)، وقد حصل البعد الخامس (الضغوط الشخصية) على أعلى معدل ثبات، أما بالنسبة لمعامل الثبات لأداة الضغوط النفسية ككل فقد بلغ (0.954)، ومعامل الثبات لأداة الالتزام الوظيفي ككل (0.938)، واعتبرت هذه القيم ملائمة ومقبولة لغايات هذه الدراسة.

2- طريقة التجزئة النصفية:

قام الباحث باستخدام طريقة التجزئة النصفية من خلال اختيار عينة عشوائية مقدارها (33) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة، وقام الباحث بحساب معاملات الثبات باستخدام التجزئة النصفية حيث تراوحت معاملات الثبات لأداة الضغوط النفسية ما بين (0.701 - 0.868)، ومعاملات الثبات للدرجة الكلية لأداة الضغوط النفسية (0.854) وهي مرتفعة، وكان معامل الثبات

لأداة الالتزام الوظيفي (0.882)، واعتبرت هذه القيم ملائمة ومقبولة لغايات هذه الدراسة، والجدول (14) يوضح ذلك.

الجدول (13)

معامل ثبات أداتي الدراسة بطريقة التجزئة النصفية والاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا)

التجزئة النصفية	معامل ثبات كرونباخ ألفا	الأداة
استبانة الضغوط النفسية		
0.811	0.878	البعد الأول
0.701	0.811	البعد الثاني
0.868	0.872	البعد الثالث
0.822	0.853	البعد الرابع
0.860	0.924	البعد الخامس
0.854	0.954	الأداة الكلية (الضغوط النفسية)
0.882	0.938	استبانة الالتزام الوظيفي

يلاحظ من الجدول السابق أن جميع معاملات الثبات كانت مرتفعة، حيث تراوحت قيم معامل ثبات (كرونباخ ألفا) بين (0.811 - 0.954)، وتراوحت معامل ثبات التجزئة النصفية بين (0.701 - 0.868)، وهذه المؤشرات الإحصائية تدل على أن أداتي الدراسة تتمتعان بدرجة عالية من الثبات مما يعزز من دقة الأداة ومناسبتها للتطبيق، وهذا من شأنه أن يعزز من دقة الأداة ومناسبتها للتطبيق.

متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على كل من المتغيرات التالية:

- المتغيرات التابعة (الضغوط النفسية، الالتزام الوظيفي).
- المتغيرات المستقلة الوسيطة وهي كالاتي:
- الجنس، وهي فئتان (ذكر، أنثى).

- سنوات الخدمة، وهي ثلاث فئات (أقل من 5 سنوات، 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر).

- المؤهل العلمي، وهي فئتان (بكالوريوس، دراسات عليا).

المعالجة الإحصائية

استخدمت الدراسة عدد من الوسائل الإحصائية لمعالجة البيانات إحصائياً وهي موضحة كما يلي:

1- للإجابة عن السؤالين الأول والثاني، استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة.

2- للإجابة عن السؤال الثالث استخدم معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لحساب قيمة معامل الارتباطين لمتغيري مستوى الضغوط النفسية ودرجة الالتزام الوظيفي للمديرين.

3- للإجابة عن السؤالين الرابع والخامس استخدم الاختبار التثائي (t-test) فيما يتعلق بالجنس، وتحليل التباين الأحادي (One way ANOVA) فيما يتعلق بسنوات الخدمة والمؤهل العلمي واختبار شيفيه (Scheffe' Test) في حال وجود فروق للمقارنات البعدية.

4- تم تحديد مستوى الضغوط النفسية والالتزام الوظيفي للمديرين من وجهة نظر المعلمين بتطبيق المعادلة التالية:

$$1.33 = \frac{1-5}{3} = \frac{\text{الحد الأعلى للبدائل} - \text{الحد الأدنى للبدائل}}{\text{عدد المستويات}}$$

وبذلك يكون المستوى المنخفض من (1-2.33).

ويكون المستوى المتوسط من (2.34-3.67).

والمستوى المرتفع من (3.68-5).

إجراءات الدراسة

تلخصت إجراءات الدراسة بما يلي:

1. الحصول على البراءة البحثية لموضوع الدراسة من الجامعة الأردنية، والملحق رقم (4) يوضح ذلك.
2. مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة.
3. تحديد أفراد مجتمع الدراسة وعينتها.
4. تطوير أدوات الدراسة.
5. التحقق من صدق وثبات أدوات الدراسة.
6. تطبيق أدوات الدراسة على العينة التي تم تحديدها.
7. تحليل البيانات إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS).
8. رصد النتائج وعرضها ومناقشتها.
9. تقديم التوصيات والمقترحات بناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تناول هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلة

الدراسة:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى

الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين بشكل

عام ولكل بعد من أبعاد الضغوط النفسية، والجدول (14) يوضح ذلك.

الجدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
5	ضغوط شخصية	2.90	0.65	1	متوسطة
4	ضغوط المجتمع المحلي	3.07	0.60	2	متوسطة
3	ضغوط الطلبة والأهل	3.11	0.50	3	متوسطة
1	بيئة العمل	3.13	0.49	4	متوسطة
2	ضغوط المرؤوسين	3.14	0.85	5	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.07	0.41		متوسطة

يظهر الجدول (14) أن مستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة

مأدبا من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (3.07)

والانحراف معياري (0.41)، وجاءت أبعاد الأداة جميعها في الدرجة المتوسطة حيث جاء بُعد ضغوط

المرؤوسين بالرتبة الاولى وبدرجة متوسطة، وجاء بُعد ضغوط شخصية في الرتبة الخامسة والاخيرة وبدرجة متوسطة.

أما بالنسبة لفقرات كل بعد من أبعاد أداة الضغوط النفسية فكانت النتائج على النحو الآتي:

1 - بُعد بيئة العمل:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين لفقرات بُعد (بيئة العمل) والجدول (15) يوضح ذلك.

الجدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين لفقرات بُعد (بيئة العمل) مرتبة تنازليا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
2	يشكو من قلة المرافق العامة والمختبرات للوصول لتعليم أفضل	3.45	1.14	1	متوسطة
1	الصلاحيات الممنوحة له غير كافية لتنفيذ المهام	3.38	1.15	2	متوسطة
11	ينزعج من ممارسة مهام تتناقض مع مبادئه	3.24	1.29	3	متوسطة
7	يعتقد أن (كبر حجم المدرسة وتعدد مرافقها) يزيد من أعبائه	3.21	1.24	4	متوسطة
8	ينزعج من قصور المعلومات الكافية لأداء العمل	3.18	1.14	5	متوسطة
3	كمية العمل المناطة إليه أكبر من قدراته	3.08	1.16	6	متوسطة
4	يعاني من قلة كفاءة المساعدين المؤهلين لتحمل أعباء العمل	3.06	1.15	7	متوسطة
6	يخطئ في أداء عمله بسبب كثرة الأعباء الإدارية	3.02	1.28	8	متوسطة
10	يستثنى من مشاركته في اتخاذ القرارات التي تهم مدرسته	2.97	1.25	9	متوسطة
9	يفتقد الطريقة السليمة لأداء المهام المطلوبة	2.94	1.29	10	متوسطة
5	يعجز عن انجاز الكثير من الاعمال خلال ساعات الدوام المدرسي	2.87	1.29	11	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.13	0.49		متوسطة

يظهر الجدول (15) أن مستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة

مادبا من وجهة نظر المعلمين لفقرات البُعد الأول (بيئة العمل) جاءت بدرجة متوسطة، إذ بلغ

المتوسط الحسابي للبُعد الأول (بيئة العمل) ككل (3.13) وانحراف معياري (0.49)، وجاءت في

الرتبة الأخيرة الفقرة رقم (5) التي تنص " يعجز عن انجاز الكثير من الاعمال خلال ساعات الدوام المدرسي " وبدرجة متوسطة.

2 - بُعد ضغوط المرؤوسين:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين ل فقرات بُعد (ضغوط المرؤوسين) والجدول (16) يوضح ذلك.

الجدول (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين ل فقرات بُعد (ضغوط المرؤوسين) مرتبة تنازليا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
13	مطالب إدارة التربية تتعارض مع احتياجات المدرسين في المدرسة	3.32	1.20	1	متوسطة
18	ينزعج تمييز المرؤوسين في المعاملة بين الطلبة	3.23	1.17	2	متوسطة
16	ينزعج من غياب وجود المؤدة والآلفة بين المرؤوسين	3.15	1.26	3	متوسطة
15	يجامل المرؤوسين في بعض الأحيان حفاظا على سير العمل في المدرسة	3.15	1.30	3	متوسطة
17	يعبر عن مخاوفه من بعض المرؤوسين الذين يضمنون لزملائهم معاملة سلبية	3.08	1.21	4	متوسطة
14	يشكو من اللامبالاة من بعض المرؤوسين	3.02	1.22	5	متوسطة
12	يعاني من خلافات دائمة مع المرؤوسين	3.00	1.27	6	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.14	0.58		متوسطة

يظهر الجدول (16) أن مستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة

مأدبا من وجهة نظر المعلمين ل فقرات البُعد الثاني (ضغوط المرؤوسين) جاءت بدرجة متوسطة، إذ

بلغ المتوسط الحسابي للبُعد الثاني (ضغوط المرؤوسين) ككل (3.14) وانحراف معياري (0.58)،

حيث جاءت في الرتبة الأولى الفقرة (13) التي تنص "مطالب إدارة التربية تتعارض مع احتياجات المدرسين في المدرسة" وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة رقم (12) التي تنص "يعاني من خلافات دائمة مع المرؤوسين" وبدرجة متوسطة.

3 - بُعد ضغوط الطلبة والأهل:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين لفقرات بُعد (ضغوط الطلبة والأهل) والجدول (17) يوضح ذلك.

الجدول (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين لفقرات بُعد (ضغوط الطلبة والأهل) مرتبة تنازليا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
27	ينزعج من تقصير أولياء الأمور في متابعة أبنائهم الطلبة	3.31	1.28	1	متوسطة
19	يستاء من مشكلات الطلبة مع بعضهم البعض	3.29	1.19	2	متوسطة
20	يبحث عن حلول للمشكلات السلوكية بين الطلبة	3.26	1.27	3	متوسطة
24	يعاني من قلة التزام بعض الطلبة بتعليمات الإدارة المدرسية	3.17	1.26	4	متوسطة
21	يعاني من اكتظاظ المدرسة بالطلبة	3.14	1.32	5	متوسطة
28	يعاني من السلوكيات التخريبية من الطلبة بمرافق المدرسة	3.12	1.19	6	متوسطة
22	يحد من كثرة تدخلات أولياء الأمور في الشؤون الإدارية للمدرسة	3.09	1.27	7	متوسطة
23	يشكو من قلة احترام بعض أولياء أمور الطلبة للإدارة المدرسية	3.08	1.23	8	متوسطة
26	يشكو من كثرة (غياب، تسرب) الطلبة من المدرسة	3.03	1.29	9	متوسطة
25	يعاني من الشللية بين الطلبة في المدرسة	2.98	1.30	10	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.11	0.50		متوسطة

يظهر الجدول (17) أن مستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة

مادبا من وجهة نظر المعلمين لفقرات البُعد الثالث (ضغوط الطلبة والأهل) جاءت بدرجة متوسطة،

إذ بلغ المتوسط الحسابي للبُعد الثالث (ضغوط الطلبة والأهل) ككل (3.11) وانحراف معياري

(0.50)، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (2.98 - 3.31) بانحرافات معيارية ما بين (1.30 - 1.28)، حيث جاءت في الرتبة الأولى الفقرة (27) التي تنص "ينزعج من تقصير أولياء الأمور في متابعة أبنائهم الطلبة" بمتوسط حسابي (3.31) وانحراف معياري (1.28) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة رقم (19) التي تنص "يستاء من مشكلات الطلبة مع بعضهم البعض" بمتوسط حسابي (3.29) وانحراف معياري (1.19) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة رقم (26) التي تنص "يشكو من كثرة (غياب، تسرب) الطلبة من المدرسة" بمتوسط حسابي (3.03) وانحراف معياري (1.29) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة رقم (25) التي تنص "يعاني من الشللية بين الطلبة في المدرسة" بمتوسط حسابي (2.98) وانحراف معياري (1.30) وبدرجة متوسطة.

4 - بُعد ضغوط المجتمع المحلي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين لفقرات بُعد (ضغوط المجتمع المحلي) والجدول (18) يوضح ذلك.

الجدول (18)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين لفقرات بُعد (ضغوط المجتمع المحلي) مرتبة تنازليا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
31	يشعر بقصور المجتمع المحلي في دعم المقترحات لتطوير العمل داخل المدرسة	3.30	1.17	1	متوسطة
34	يشعر بأن مهام وظيفته تتيح له الوقت الكافي للتفاعل مع المجتمع المحلي	3.09	1.19	2	متوسطة
30	يعاني من قلة الفرص في دعم أنشطة المدرسة في المجتمع المحلي	3.05	1.16	3	متوسطة
33	يعاني من شكاوى المجتمع المحلي المحيط بالمدرسة من تصرفات الطلبة	2.96	1.22	4	متوسطة
32	يشكو من وجود المدرسة في وسط احياء سكنية مكتظة بالسكان	2.95	1.27	5	متوسطة
29	يرى بأن وظيفته ليست لها أهمية كبيرة في المجتمع بالمقارنة مع الوظائف الأخرى	2.75	1.32	6	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.07	0.60		متوسطة

يظهر الجدول (18) أن مستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين لفقرات البُعد الرابع (ضغوط المجتمع المحلي) جاءت بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للبُعد الرابع (ضغوط المجتمع المحلي) ككل (3.07) وانحراف معياري (0.60)، حيث جاءت في الرتبة الأولى الفقرة (31) التي تنص "يشعر بقصور المجتمع المحلي في دعم المقترحات لتطوير العمل داخل المدرسة" وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (29) التي تنص "يرى بأن وظيفته ليست لها أهمية كبيرة في المجتمع بالمقارنة مع الوظائف الأخرى" وبدرجة متوسطة.

5 - بُعد ضغوط شخصية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين لفقرات بُعد (ضغوط شخصية) والجدول (19) يوضح ذلك.

الجدول (19)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة مستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين لفقرات بُعد (ضغوط شخصية) مرتبة تنازليا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
41	يشعر بالغضب الشديد عند تعرضه للنقد أمام الآخرين	3.22	1.22	1	متوسطة
40	يعاني من (التردد والتسرع) في اتخاذ قراراته الإدارية	2.95	1.33	2	متوسطة
39	يعاني كثيرا من كبت الأمور التي تسبب القلق	2.92	1.19	3	متوسطة
35	يشعر بغياب جو (المودة والمحبة) بين (المرووسين والطلبة)	2.90	1.28	4	متوسطة
43	يفقد السيطرة على نفسه في كثير من المواقف داخل المدرسة	2.87	1.22	5	متوسطة
42	يشعر أن مشكلاته الأسرية تؤثر عليه في أداء عمله	2.87	1.23	5	متوسطة
37	يهمل مناسبات المرؤوسين الخاصة بسبب أعباء العمل الإدارية	2.86	1.31	6	متوسطة
36	يعتقد أن المرؤوسين يكونون له مشاعر الكره	2.84	1.29	7	متوسطة
44	يعتقد بأن الانتقادات الموجه له تهدد موقعه الوظيفي	2.83	1.29	8	متوسطة
38	يعاني من المزاجية في التعامل	2.76	1.21	9	متوسطة
	الدرجة الكلية	2.90	0.65		متوسطة

يظهر الجدول (19) أن مستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة

مادبا من وجهة نظر المعلمين لفقرات البُعد الخامس (ضغوط الشخصية) جاءت بدرجة متوسطة، إذ

بلغ المتوسط الحسابي للبُعد الرابع (ضغوط شخصية) ككل (2.90) وانحراف معياري (0.65)، حيث

جاءت في الرتبة الأولى الفقرة (41) التي تنص "يشعر بالغضب الشديد عند تعرضه للنقد أمام

الآخرين" وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (38) التي تنص "يعاني من المزاجية

في التعامل" وبدرجة متوسطة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما درجة الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة

الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين لكامل الفقرات، والجدول (20) يوضح ذلك.

الجدول (20)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازليا.

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
1	يبذل قصارى جهده لنجاح عمل مدرسته	3.92	1.15	1	مرتفعة
2	يلتزم (بمظهر وهندام) يليق بكونه مديرا للمدرسة	3.83	1.06	2	مرتفعة
6	يتجنب الغياب عن مدرسته حفاظا على مصحتها	3.72	1.24	3	مرتفعة
26	تتميز علاقته مع مرؤوسيه بالاحترام	3.60	1.32	4	متوسطة
11	يتفرغ بشكل كامل لمهنته في المدرسة	3.57	1.17	5	متوسطة
13	يلتزم بأوقات عمله	3.56	1.20	6	متوسطة
7	يتعاون مع المرؤوسين وأولياء الأمور في حل مشكلات الطلبة	3.53	1.15	7	متوسطة
14	يمارس مهنته بعيدا عن الأمور الشخصية	3.53	1.19	7	متوسطة
18	يوفر السجلات المدرسية (الفنية، والإدارية) حسب الأصول	3.52	1.20	8	متوسطة
12	يخطط للبقاء في مهنته رغم ما لديه من تحفظات عليها	3.51	1.15	9	متوسطة
3	يحرص على تطبيق قواعد السلوك الأخلاقي لمهنة التعليم	3.50	1.06	10	متوسطة
28	يشجع الفرص للمرؤوسين للتقدم إلى مستويات أعلى	3.46	1.25	11	متوسطة
23	يتصف بالجدية في العمل	3.44	1.21	12	متوسطة
27	يحقق العدالة بين المعلمين	3.44	1.21	12	متوسطة
8	يشارك في إقامة الأنشطة التربوية المختلفة	3.42	1.16	13	متوسطة
21	ينظر على أن أية مشكلة في العمل هي من مشكلاته الشخصية	3.40	1.27	14	متوسطة
24	يهتم (بواجباته ومهامه) مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية	3.39	1.20	15	متوسطة
9	يقدم كل مساعدة ممكنة يحتاجها المرؤوسين في المدرسة	3.39	1.21	15	متوسطة
22	يتقبل العمل في أي مدرسة أخرى طالما أنه يقوم بالعمل نفسه	3.39	1.21	15	متوسطة
17	يؤدي أعماله بكفاءة وفاعلية	3.39	1.14	15	متوسطة

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
20	يفتخر بأنه عضو في هذه المدرسة	3.35	1.38	16	متوسطة
19	يعمل على تقديم أفضل ما عنده في العمل داخل المدرسة	3.34	1.28	17	متوسطة
4	يحافظ على سياسات العمل المتبعة في مدرسته	3.33	1.19	18	متوسطة
16	يعتقد بمحدودية فرص (الترقية والتطور) في وظيفته الحالية	3.31	1.23	19	متوسطة
10	يعمل على تقوية وعي الطلبة بالقيم التربوية	3.21	1.31	20	متوسطة
30	يهتم بتوفير الراحة للمرؤوسين	3.20	1.29	21	متوسطة
5	يهتم بالتعرف على كل ما هو جديد من (طرق وأساليب) للتدريس	3.20	1.36	21	متوسطة
25	ينجز اعماله في الوقت المحدد	3.19	1.36	22	متوسطة
29	يشرك المرؤوسين في اتخاذ القرارات	3.17	1.23	23	متوسطة
15	يستمتع في ممارسة عمله	3.14	1.32	24	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.43	0.26		متوسطة

يظهر الجدول (20) بأن درجة الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة

مأدبا من وجهة نظر المعلمين بمستوى متوسط، إذ بلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (3.43)

وانحراف معياري (0.26)، وجاءت الفقرات بين المستويين المرتفع والمتوسط حيث جاءت في الرتبة

الاولى الفقرة (1) التي تنص على " يبذل قصارى جهده لنجاح عمل مدرسته" بمستوى مرتفع، وفي

الرتبة الثانية جاءت الفقرة (2) التي تنص على "يلتزم (بمظهر وهندام) يليق بكونه مديرا للمدرسة"

بمتوسط حسابي (3.83) وانحراف معياري (1.06) وبمستوى مرتفع، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة

الفقرة (29) التي تنص على "يشرك المرؤوسين في اتخاذ القرارات" بمتوسط حسابي (3.17) وانحراف

معياري (1.23) وبمستوى متوسط، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (15) التي تنص على "يستمتع

في ممارسة عمله" بمتوسط حسابي (3.14) وانحراف معياري (1.32) وبمستوى متوسط .

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين مستوى الضغوط النفسية ودرجة الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب قيم الارتباط لتحديد العلاقات الارتباطية باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين مستوى الضغوط النفسية ودرجة الالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين والجدول (21) يوضح ذلك.

الجدول (21)

معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين مستوى الضغوط النفسية ودرجة الالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين

المجال	بيئة العمل		ضغوط المرؤوسين		ضغوط الأهل والطلبة		ضغوط المجتمع المحلي		ضغوط شخصية		الضغوط النفسية		الالتزام الوظيفي	
	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
بيئة العمل	1	0.00	.547**	0	.444**	0	.340**	0	.520**	0	.797**	0	-.556**	0.00
ضغوط المرؤوسين	.547**	0	1	0.00	.369**	0	.324**	0	.413**	0	.699**	0	-.658**	0.00
ضغوط الطلبة والأهل	.444**	0	.369**	0	1	0.00	.482**	0	.403**	0	.741**	0	-.658**	0.00
ضغوط المجتمع المحلي	.340**	0	.324**	0	.482**	0	1	0.00	.360**	0	.614**	0	-.658**	0.00
ضغوط شخصية	.520**	0	.413**	0	.403**	0	.360**	0	1	0.00	.786**	0	-.417**	0.00
الضغوط النفسية	.797**	0	.699**	0	.741**	0	.614**	0	.786**	0	1	0.00	-.616**	0.00
الالتزام الوظيفي	-.556**	0.00	-.658**	0.00	-.658**	0.00	-.658**	0.00	-.417**	0.00	-.616**	0.00	1	0.00

يبين الجدول (21) وجود معاملات ارتباط سالبة ودالة إحصائياً بين مستوى الضغوط النفسية

ودرجة الالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر

المعلمين، بلغت (616^{**}) للضغوط النفسية، كما كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً

عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، ويلاحظ وجود معاملات ارتباط عكسية بين أبعاد الضغوط النفسية والاداء الكلية (الضغوط النفسية) من جهة، والالتزام الوظيفي من جهة أخرى.

حيث بلغ معامل الارتباط بين بُعد (بيئة العمل) مع الدرجة الكلية للضغوط النفسية (**797) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، كما بلغ معامل الارتباط بين بُعد (ضغوط المرؤوسين) مع الدرجة الكلية للضغوط النفسية (**699) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، وبلغ معامل الارتباط بين بُعد (ضغوط الطلبة والأهل) مع الدرجة الكلية للضغوط النفسية (**741) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، حيث بلغ معامل الارتباط بين بُعد (ضغوط المجتمع المحلي) مع الدرجة الكلية للضغوط النفسية (**614) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، حيث بلغ معامل الارتباط بين بُعد (ضغوط شخصية) مع الدرجة الكلية للضغوط النفسية (**786) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، وجميع قيم أبعاد الضغوط النفسية مع الدرجة الكلية لمستوى الضغوط النفسية جاءت موجبة، كما بلغ معامل الارتباط بين درجة الالتزام الوظيفي مع الدرجة الكلية للضغوط النفسية (**-0.616) عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ومعامل ارتباط عكسي، والذي يفسر أنه كلما ارتفع مستوى الضغوط النفسية قل درجة الالتزام الوظيفي.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) لمستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي)؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

1 - تبعاً لمتغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا تعزى من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير الجنس، واختبار ت (t -test) لتحديد مستوى أبعاد الضغوط النفسية تبعاً لمتغير الجنس (الذكور والإناث) كما يظهر ذلك في الجدول (22).

الجدول (22)

المتوسطات الحسابية والانحرافات لمستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير الجنس والاختبار التائي لعينتين مستقلتين (t -test)

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة t	متغير الجنس				أبعاد الضغوط النفسية
			إناث		ذكور		
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.357	300	0.92	0.58	3.10	0.38	3.15	بيئة العمل
0.911	300	0.11	0.64	3.13	0.50	3.14	ضغوط المرؤوسين
0.150	300	1.44	0.54	3.07	0.45	3.15	ضغوط الطلبة والأهل
0.039	300	2.07	0.59	3.00	0.61	3.14	ضغوط المجتمع المحلي
0.041	300	2.04	0.75	2.83	0.51	2.98	ضغوط شخصية
0.07	300	1.81	0.48	3.02	0.32	3.11	الأداة الكلية للضغوط النفسية

تشير النتائج في الجدول (22) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha = 0.05$) لمستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من

وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير الجنس، وذلك استناداً إلى قيمة (t) المحسوبة إذ بلغت (1.81)،

وبمستوى دلالة (0.07) في الدرجة الكلية للضغوط النفسية، كما وجد فروق في البعد الرابع (ضغوط المجتمع المحلي) والبعد الخامس (ضغوط شخصية) يعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، حيث كان المتوسط الحسابي لاستجابات الذكور أعلى من استجابات الإناث، بمعنى أن الضغوط لدى استجابات الذكور أعلى مقارنة باستجابات الإناث.

2 - تبعاً لمتغير سنوات الخدمة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر) وتم إجراء اختبار التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد درجة توافر أبعاد الضغوط النفسية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر)، كما يظهر ذلك في الجدول (23).

الجدول (23)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا تعزى من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

سنوات الخدمة						أبعاد الضغوط النفسية
10 سنوات فأكثر		5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات		أقل من 5 سنوات		
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.61	3.18	0.49	3.16	0.36	3.06	بيئة العمل
0.75	3.26	0.51	3.14	0.45	3.03	ضغوط المرؤوسين
0.66	3.14	0.44	3.17	0.37	3.02	ضغوط الطلبة والأهل
0.70	3.05	0.58	3.06	0.54	3.09	ضغوط المجتمع المحلي
0.87	2.73	0.56	2.07	0.47	2.88	ضغوط شخصية
0.57	3.07	0.38	3.13	0.25	3.01	الأداة الكلية للضغوط النفسية

يلاحظ من الجدول (23) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لمستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر

المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم

استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (24).

الجدول (24)

تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لإيجاد الفروق بين المتوسطات الحسابية لمستوى الضغوط النفسية لمديري

المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

أبعاد الضغوط النفسية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بيئة العمل	بين المجموعات	0.890	2	0.445	1.806	0.166
	داخل المجموعات	73.664	299	0.246		
	المجموع	74.554	301			
ضغوط المرؤوسين	بين المجموعات	2.501	2	1.250	3.773	0.024
	داخل المجموعات	99.090	299	0.331		
	المجموع	101.591	301			
ضغوط الطلبة والأهل	بين المجموعات	1.401	2	0.701	2.799	0.062
	داخل المجموعات	74.865	299	0.250		
	المجموع	76.226	301			
ضغوط المجتمع المحلي	بين المجموعات	0.061	2	0.031	0.082	0.921
	داخل المجموعات	111.307	299	0.372		
	المجموع	111.368	301			
ضغوط شخصية	بين المجموعات	5.482	2	2.741	6.650	0.001
	داخل المجموعات	123.234	299	0.412		
	المجموع	128.715	301			
الأداة الكلية للضغوط النفسية	بين المجموعات	0.800	2	0.400	2.329	0.099
	داخل المجموعات	51.344	299	0.172		
	المجموع	52.144	301			

يلاحظ من الجدول (24) وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لمستوى الضغوط النفسية لمديري المدرس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، حيث تبين من الجدول السابق أن هناك فروق في البعد الثاني والخامس دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغير سنوات الخدمة، وللكشف عن مواقع الفروق الثنائية، تم إجراء المقارنات البعدية (LSD) والجدول (26) يوضح ذلك.

الجدول (25)

المقارنات البعدية باستخدام اختبار (LSD) للكشف عن الفروق الثنائية لمستوى الضغوط النفسية لمديري المدرس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

أبعاد الضغوط النفسية	سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	10 سنوات فأكثر
المتوسط الحسابي				
ضغوط المرؤوسين	أقل من 5 سنوات	-	-0.11446	-0.22767*
	5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	0.11446	-	-0.11322
	10 سنوات فأكثر	0.22767*	0.11322	-
ضغوط المجتمع المحلي	أقل من 5 سنوات	-	-0.18924*	0.14363
	5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	0.18924*	-	0.33287*
	10 سنوات فأكثر	-0.14363	-0.33287*	-

ويلاحظ من الجدول (25) بعد عمل المقارنات البعدية بطريقة LSD لأثر سنوات الخبرة في بعدي مستوى الضغوط النفسية (ضغوط المرؤوسين، ضغوط المجتمع المحلي) لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا تبعاً لسنوات الخدمة تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في البعد الثاني (ضغوط المرؤوسين) إذ تبين أن الفروق لصالح من كانت خدمتهم من (10 سنوات فأكثر)، وبمتوسط حسابي بلغ (3.26)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في البعد الرابع (ضغوط المجتمع المحلي) إذ تبين أن الفروق لصالح من كانت خبرتهم من (5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات)، وبمتوسط حسابي بلغ (3.09).

3 - تبعاً لمتغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الضغوط النفسية لمديري المدرس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وتم اجراء اختبار ت (t-test) لتحديد مستوى أبعاد الضغوط النفسية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، دراسات عليا) كما يظهر ذلك في الجدول (26).

الجدول (26)

المتوسطات الحسابية والانحرافات لمستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا تعزى من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي والاختبار التائي لعينتين مستقلتين (t-test)

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة t	متغير المؤهل العلمي				أبعاد الضغوط النفسية
			دراسات عليا		بكالوريوس		
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.759	300	0.30	0.66	3.11	0.45	3.13	بيئة العمل
0.346	300	-0.943	0.69	3.20	0.55	3.12	ضغوط المرؤوسين
0.981	300	-0.024	0.72	3.11	0.44	3.11	ضغوط الطلبة والأهل
0.114	300	1.58	0.70	2.95	0.58	3.09	ضغوط المجتمع المحلي
0.092	300	1.68	0.88	2.77	0.58	2.93	ضغوط شخصية
0.461	300	0.73	0.55	3.03	0.37	3.08	الأداة الكلية للضغوط النفسية

يلاحظ من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابة افراد العينة لمستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي في جميع أبعاد الضغوط النفسية (بيئة العمل، ضغوط المرؤوسين، ضغوط الطلبة والأهل، ضغوط المجتمع المحلي، ضغوط شخصية) حيث كانت جميع قيم الأبعاد غير دالة إحصائياً.

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) لدرجة الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي)؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

1 - تبعاً لمتغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير الجنس، وتم اجراء اختبار ت (t-test) لتحديد درجة الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس (الذكور والإناث) كما يظهر ذلك في الجدول (27).

الجدول (27)

المتوسطات الحسابية والانحرافات لدرجة الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير الجنس والاختبار التائي لعينتين مستقلتين (t-test)

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة t	متغير الجنس				الالتزام الوظيفي
			إناث		ذكور		
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.001	300	-3.36	0.69	3.55	0.52	3.31	الالتزام الوظيفي
0.001	300	-3.36	0.69	3.55	0.52	3.31	الأداة للالتزام الوظيفي

تشير النتائج في الجدول (27) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 = \alpha)$ لدرجة الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، حيث كان المتوسط الحسابي لاستجابات الإناث أعلى من المتوسط الحسابي لاستجابات الذكور، بمعنى أن درجة الالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين أعلى مقارنة بالمعلمين.

2 - تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر) وتم إجراء اختبار التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد درجة توافر الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر)، كما يظهر ذلك في الجدول (28).

الجدول (28)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

سنوات الخبرة						الالتزام الوظيفي
10 سنوات فأكثر (ن = 88)		5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات (ن = 108)		أقل من 5 سنوات (ن = 106)		
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.71	3.90	0.44	3.27	0.48	3.20	الالتزام الوظيفي
0.71	3.90	0.44	3.27	0.48	3.20	الدرجة الكلية للالتزام الوظيفي

يلاحظ من الجدول (28) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (29).

الجدول (29)

تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لإيجاد الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة الالتزام الوظيفي لمديري

المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الالتزام الوظيفي
0.00	46.921	14.074	2	28.148	بين المجموعات	الالتزام الوظيفي
		0.300	299	89.686	داخل المجموعات	
			301	117.834	المجموع	

يلاحظ من الجدول (29) وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

بين المتوسطات الحسابية لدرجة الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة

مأدبا من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، وللكشف عن مواقع الفروق الثنائية، تم

اجراء مقارنات بعدية (LSD) والجدول (31) يوضح ذلك.

الجدول (30)

المقارنات البعدية باستخدام اختبار (LSD) للكشف عن الفروق الثنائية لدرجة الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	10 سنوات فأكثر	
					الالتزام الوظيفي
			المتوسط الحسابي		
أقل من 5 سنوات	3.20	-	-0.07245	-0.70507*	
5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	3.27	0.07245	-	-0.63262*	
10 سنوات فأكثر	3.90	0.70507*	0.63262*	-	

ويلاحظ من الجدول (30) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

بين من كانت خبرته (أقل من 5 سنوات) وبين من كانت خبرته (أكثر من 10 سنوات) لصالح من كانت خبرتهم (أكثر من 10 سنوات)، وبمتوسط حسابي بلغ (3.90)، حيث كان الوسط الحسابي لاستجابات من كانت خبرتهم (أكثر من 10 سنوات) أعلى ممن كانت خبرته (أقل من 5 سنوات)، كما ووضحت نتائج الجدول أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في الفروق الثنائية الأخرى.

3 - تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وتم إجراء اختبار (t-test) لتحديد درجة الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، دراسات عليا) كما يظهر ذلك في الجدول (31).

الجدول (31)

المتوسطات الحسابية والانحرافات لدرجة الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين تبعا لمتغير المؤهل العلمي والاختبار التائي لعينتين مستقلتين (t-test)

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة t	متغير المؤهل العلمي				درجة الالتزام الوظيفي
			دراسات عليا		بكالوريوس		
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.00	300	-5.68	0.74	3.84	0.55	3.34	الالتزام الوظيفي
0.00	300	-5.68	0.74	3.84	0.55	3.34	الأداة الكلية

يلاحظ من الجدول السابق بعد عمل المقارنات البعدية بطريقة LSD لأثر المؤهل العلمي في

درجة الالتزام الوظيفي في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا تبعا لمتغير المؤهل العلمي

وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابة افراد

العينة لدرجة الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر

المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح الدراسات العليا، حيث كان المتوسط الحسابي

لاستجابات عينة الدراسات العليا أعلى من استجابات عينة مؤهل البكالوريوس.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

أولاً: مناقشة النتائج

تضمن هذا الفصل عرضاً لمناقشة النتائج والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة، وقد تم عرضها

تبعاً لتسلسل أسئلة الدراسة وعلى النحو الآتي:

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص: ما مستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين؟

كشفت نتائج السؤال في الجدول (14) أن مستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية

الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين، جاءت بمستوى "متوسط" على الدرجة الكلية

ككل، وجاءت أبعاد استبانة الضغوط النفسية جميعها في مستوى "متوسط"، وبمتوسط حسابي

(3.07)، حيث جاءت في الرتبة الأولى في أبعاد الضغوط النفسية بُعد (ضغوط المرؤوسين) ،

بمتوسط حسابي (3.14) وبمستوى متوسط ، كما جاءت في الرتبة الثانية في أبعاد الضغوط النفسية

بُعد (بيئة العمل) ، وبمتوسط حسابي (3.13) وبمستوى متوسط ، بينما جاءت في الرتبة الثالثة في

أبعاد الضغوط النفسية بُعد (ضغوط الطلبة والأهل) بمتوسط حسابي (3.11)، وبمستوى متوسط

وجاءت في الرتبة الرابعة وقبل الأخير في أبعاد الضغوط النفسية بُعد (ضغوط المجتمع المحلي)

بمتوسط حسابي (3.07) وبمستوى متوسط ، في حين جاءت في الرتبة الأخيرة في أبعاد الضغوط

النفسية بُعد (ضغوط شخصية) بمتوسط حسابي (2.90) وبمستوى متوسط.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أنه من الطبيعي أن يتعرض مديري المدارس الثانوية الحكومية إلى

مستوى متوسط من الضغوط النفسية، وذلك بسبب قيامهم بأنواع مختلفة من المهام والأعمال والوظائف

المتعددة، والأعباء الإدارية التي ينجزها المدير في آنٍ واحد، فالمدير يوصف بأنه مشرفاً تربوياً مقيماً، ويتحمل المسؤولية الكاملة عن المدرسة، وما يتطلبه ذلك من متابعة الطلبة والمرؤوسين، والتواصل مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي، بالإضافة إلى تواصله المستمر مع الإدارة العليا، ومتابعة المشكلات التي تواجه المدرسة، والعمل على إيجاد حلول مناسبة لها، وكل هذه الأعباء من شأنها أن تشكل ضغوطاً نفسية حقيقية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية.

ومن حيث أبعاد الضغوط النفسية فقد أظهرت النتائج المرتبط بالرتبة الأولى وهي بُعد (ضغوط المرؤوسين) بأن جميع الفقرات جاءت بدرجة متوسطة حيث جاءت الفقرة (31) والتي تنص "مطالب إدارة التربية تتعارض مع احتياجات المدرسين في المدرسة" بالرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.32) وبدرجة متوسطة، بينما جاءت الفقرة (12) والتي تنص "يعاني من خلافات دائمة مع المرؤوسين" بالرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.00) وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي لبُعد (ضغوط المرؤوسين) ككل (3.14) وبدرجة متوسطة.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن على عاتق مديري المدارس الثانوية الحكومية الكثير من المهام فمنها ما يتعلق بسياسات وأنظمة التعليم ومتطلبات الوظيفة، ومنها ما يتعلق بالإدارة المدرسية، حيث يُعد مدير المدرسة العنصر الأهم فيها فهو المسؤول عن قيادة جميع المرؤوسين في المدرسة لأنه هو المسؤول فيها، فهو ربما قد يرجع تلك الضغوط إلى وعي المدير كقائد ميداني بالأدوار الملقاة على عاتقه، وإيمانه بأن معظم الضغوط التي تواجه المرؤوسين مصدرها المدرسة، وما يتم فيها من ممارسات تعليمية وسياسات تربوية، إضافة إلى كثرة الأعمال الكتابية المطلوب من المدير إنجازها داخل المدرسة وخارجها، وبالتالي قد تشير إلى مستوى عالٍ من الإدراك والمسؤولية لدى المدير كقائد تربوي ناجح، كما يُشكل ضيق الوقت وكثرة أعمال مديري المدارس الثانوية الحكومية عائقاً في تكوين

علاقات وتواصله المستمر مع المرؤوسين مما يسبب قلة العلاقة والتواصل بينهم، وقد ينشأ جو عمل غير مريح والذي يتسم بالشدة وعدم تحمل الآخرين، مما قد يسبب ضغوطاً نفسية لدى مديري المدارس ولدى المرؤوسين.

وجاءت في الرتبة الثانية في أبعاد الضغوط النفسية بُعد (بيئة العمل) وأظهرت النتائج المرتبط في هذا البُعد بأن جميع الفقرات جاءت بدرجة متوسطة حيث جاءت الفقرة (2) والتي تنص "يشكو من قلة المرافق العامة والمختبرات للوصول لتعليم أفضل" بالرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.45) وبدرجة متوسطة، بينما جاءت الفقرة (5) والتي تنص "يعجز عن انجاز الكثير من الاعمال خلال ساعات الدوام المدرسي" بالرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.87) وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي لبُعد (بيئة العمل) ككل (3.13) وبدرجة متوسطة.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن بيئة العمل قد تعتبر مسبب من المسببات للضغوط النفسية لدى مديري المدارس الحكومية، ويعود ذلك إلى العوامل المتعلقة بالمؤسسة التعليمية والبيئة والتي تلعب دوراً من حيث الأسباب التنظيمية والتي يندرج ضمنها نقص أو زيادة عبء العمل والمحفزات وطبيعة العمل وأساليب التنظيم وغموض الدور وتعارضه، وتلبيها الأسباب الوظيفية والتي يندرج ضمنها بيئة العمل المادية للمدرسة، والمسؤولية عن الغير، ومحدوديات الوقت، وضعف المشاركة في اتخاذ وصنع القرار، وجميع المسببات والطلبات التي لا يمكن تقاؤها أو إصلاحها في المدرسة نظراً لظروف المدرسة وامكانياتها، مما تسبب ضغوطاً نفسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية من حيث التفكير والتأمل بكيفية التغلب على تلك الظروف التي تحد دون تحقيقها، ويمكن أن تكون الظروف التي يمارس المديرون مهامهم غير مناسبة سواء ما يتعلق منها بالظروف المادية (قلة المرافق العامة والمختبرات، كبر حجم المدرسة وتعدد مرافقها) أو بالظروف الإدارية (قلة كفاءة المساعدين المؤهلين)

الذي يُعتمد عليهم في كثرة الأعباء الإدارية مما قد يزيد من أعباء مديري المدارس ويتعرضون من خلالها للضغوط النفسية نتيجة لهذا العامل.

كما جاءت في الرتبة الثالثة في أبعاد الضغوط النفسية بُعد (ضغوط الطلبة والأهل) وبمستوى متوسط، وأظهرت النتائج المرتبط في هذا البُعد بأن جميع الفقرات جاءت بدرجة متوسطة حيث جاءت الفقرة (27) والتي تنص "ينزعج من تقصير أولياء الأمور في متابعة أبناءهم الطلبة" بالرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (3.31) وبدرجة متوسطة، بينما جاءت الفقرة (25) والتي تنص "يعاني من الشللية بين الطلبة في المدرسة" بالرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.98) وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي لبُعد (ضغوط الطلبة والأهل) ككل (3.11) وبدرجة متوسطة.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أنه قد يرجع إلى عدم تعاون بعض أولياء الأمور مع مديري المدارس الثانوية الحكومية فيما يتعلق بتحصيل الطلبة في المدرسة، إذ قد يترك أولياء الأمور عملية تعليم أبنائهم ومراقبة سلوكهم على عاتق المدرسة، كما قد تكون اتجاهات أولياء الأمور في بعض الأحيان سلبية نحو المدرسة وهو ما ينعكس ذلك على اتجاهات أبنائهم الطلبة الذين هم في مرحلة المراهقة، والتي تزيد معها من إصدارهم سلوكيات مختلفة والتي تكون في بعض الأحيان غير مرغوبة اتجاه المدرسة، مما يؤدي إلى سوء العلاقة ما بين الطلبة أنفسهم، وبين الطلبة ومدير وإدارة المدرسة، مما يسبب ذلك ضغطاً على عاتق مديري المدارس في محاوله لتقويم سلوكهم.

وجاءت في الرتبة الرابعة في أبعاد الضغوط النفسية بُعد (ضغوط المجتمع المحلي)، وأظهرت النتائج المرتبط في هذا البُعد بأن جميع الفقرات جاءت بدرجة متوسطة حيث جاءت الفقرة (31) والتي تنص "يشعر بقصور المجتمع المحلي في دعم المقترحات لتطوير العمل داخل المدرسي" بالرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.30) وبدرجة متوسطة، بينما جاءت الفقرة (29) والتي تنص

"يرى بأن وظيفته ليست لها أهمية كبيرة في المجتمع بالمقارنة مع الوظائف الأخرى" بالرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.75) وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي لبُعد (ضغوط المجتمع المحلي) ككل (3.07) وبدرجة متوسطة.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن اتجاهات بعض أولياء الأمور قد تكون بسيطة نحو مشاركة المدرسة في أنشطتها، وعدم متابعة أبناءهم على الرغم من وجود مجالس الآباء والمعلمين إلا أنها لم تقم تلك المجالس بدورها بشكل فعال في توثيق العلاقة ما بين المدرسة والمجتمع المحلي.

وجاءت في الرتبة الخامسة والأخيرة في أبعاد الضغوط النفسية بُعد (ضغوط شخصية)، وأظهرت النتائج المرتبط في هذا البُعد بأن جميع الفقرات جاءت بدرجة متوسطة حيث جاءت الفقرة (41) والتي تنص "يشعر بالغضب الشديد عند تعرضه للنقد أمام الآخرين" بالرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.22) وبدرجة متوسطة، بينما جاءت الفقرة (38) والتي تنص "يعاني من المزاجية في التعامل" بالرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.76) وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي لبُعد (ضغوط شخصية) ككل (2.90) وبدرجة متوسطة.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المشكلات الشخصية لدى مديري المدارس تؤثر على سير العملية التعليمية داخل المدرسة، وتؤثر على أداءه للعمل، ولكنها ليست بدرجة مرتفعة وهذا يدل على أن الضغوط المتعلقة بالوظيفة لها دور في التأثير على مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من مشكلاته الشخصية.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة أبو علي (2015) إذ أكدت على أن درجة الضغوط النفسية لدى معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة شمال الضفة الغربية في فلسطين جاءت بدرجة متوسطة، ودراسة الضيدان (2017) التي بينت أن هناك علاقة سلبية بين الضغوط النفسية والقدرة

على اتخاذ القرار لدى مديري المدارس الثانوية في مدينة الرياض، وأنه كلما قلت الضغوط النفسية زادت القدرة على اتخاذ القرار، أما دراسة أبو غزالة (2017) والتي أشارت بأن مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية جاءت بمستوى متوسط، ودراسة قريطع (2017) والتي بينت أن هناك مستوى متوسط من الضغوط النفسية لدى المعلمين في البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق بالأردن، أما دراسة أنيانو وازنواجي وإنيي واونواجي (Anyanwu, Ezenwaji, Enyi,) (Okenjom, 2015) التي وضحت بأن سوء بيئة العمل والضغط من المعلمين يؤثر في أداء مديري المدارس بغض النظر عن نوع الجنس.

واختلفت هذه الدراسة مع دراسة هندي (2013) والتي بينت بأن مستوى الضغوط النفسية التي يتعرض لها مديرو المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة من وجهة نظرهم جاءت بدرجة كبيرة، أما دراسة جرث (Garth, 2015) والتي افاد بأن سلوك الطالب السلبي داخل الغرفة الصفية هي أحد مصادر الضغوط على المستوى الشخصي للمعلمين، ودراسة العمرات (2018) والتي أكدت على أن درجة تقدير المعلمين لأساليب إدارة مديري المدارس للضغوط المهنية جاء بدرجة عالية، أما دراسة يونس (2019) والتي وضحت بأن الضغوط النفسية لدى مديري المدارس الابتدائية أثناء عملهم من وجهة نظرهم جاءت بدرجة منخفضة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي ينص: ما درجة الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين؟

كشفت نتائج هذا السؤال في الجدول (20) أن درجة الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين، جاءت بمستوى "متوسط" على الدرجة الكلية وبمتوسط حسابي بلغ (3.43)، وبمستوى متوسط.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى النظرة المعتدلة لدى المعلمين في محافظة مأدبا تجاه مديري المدارس الثانوية الحكومية، ومما يؤكد ذلك أن مستوى شعور مديري المدارس بالولاء والمسؤولية تجاه عملهم، والالتزام بالعمل نحو المرؤوسين والطلبة، والشعور بالمسؤولية تجاه مكان عملهم، والشعور بالفخر والاعتزاز بوظيفتهم من وجهة نظر المعلمين جميعها جاءت بمستوى "متوسطة"، مما يفسر ذلك إلى الأعباء الملقة على عاتق مديري المدارس، والتي تتمثل في الأمور الإدارية والتعليمية والتربوية، ومتابعة الطلبة ومشكلاتهم، والبيئة المادية للمدرسة والبنية التحتية، ومتابعة المرؤوسين، والحرص تنفيذ والقوانين والتعليمات والأنظمة، وتحقيق التوازن بين متطلبات الإدارة المدرسية ومتطلبات كادرها، فضلاً عن التواصل مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي، وربما كل ذلك قد ساهم في انشغال مديري المدارس الثانوية الحكومية عن مهامهم الرئيسية، وتشتت تركيزهم على الالتزام الوظيفي، وبالتالي الوصول إلى مثل هذه الدرجة المتوسطة، وقد تعزى هذه النتيجة أيضاً إلى طبيعة مجتمع الدراسة التي تمثلت من وجهة نظر المعلمين، فلربما أن درجة الالتزام لدى مديري المدارس قد تختلف عن الدرجة المتوسطة صعوداً أو نزولاً في حال إشراك أطراف وشرائح أخرى ذات صلة بالالتزام الوظيفي لمديري المدارس إلى مجتمع الدراسة، كالمديرين أنفسهم، والمساعدين والإداريين والمرشدين، وهذا من شأنه أن يغير من نتيجة درجة الالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا، وهذا من باب الانصاف لمديري المدارس.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة عيسى (2011) والتي بينت بأن مستوى الالتزام الوظيفي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظة العاصمة عمان جاء بمستوى متوسط، ودراسة حمادات وعياصرة (2011) أن درجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية في الأردن من وجهة نظرهم جاءت بدرجة متوسطة، أما دراسة سرينفانسن وسلفي (Srinivansan)

(Selvi, 2016) التي أكد بأن هناك تأثيراً قوياً للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى معلمي المرحلة الثانوية في الهند حيث إذا كانت درجة الرضا عالية فمستوى الالتزام أعلى، وأما دراسة حموري (2016) والتي وضحت بأن مستوى الالتزام الوظيفي لمديري المدارس من وجهة نظر المعلمين في لواء قسبة أربد قد جاءت بدرجة متوسطة.

واختلفت هذه الدراسة مع نتائج دراسة أبو معيلق (2012) والتي وضحت بأن معلمو المدارس الأساسية الدنيا الحكومية بمحافظة غزة يتمتعون بمستوى عالٍ من الالتزام الوظيفي، أما دراسة أبو غزالة (2017) والتي بينت بأن مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر العاملين في المدارس العاصمة جاء بدرجة مرتفعة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي ينص: هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى الضغوط النفسية ودرجة الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا؟

كشفت نتائج هذا السؤال في الجدول (21) إلى وجود علاقة عكسية وذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى الضغوط النفسية ودرجة الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا، ووجود علاقة ارتباطية عكسية بين أبعاد الضغوط النفسية والأداة الكلية (الضغوط النفسية) من جهة، والالتزام الوظيفي من جهة أخرى.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن الضغوط النفسية ليست سلبية في جميع الحالات، فقد تكون للضغوط النفسية فرصة لإعطاء مديري المدارس المجال لإثبات أنفسهم وإظهار إبداعاتهم وقدراتهم أمام الإدارة المدرسية وأمام المرؤوسين في العمل، مما يزيد من ثقة المدير بنفسه، كما أن الضغوط النفسية تجعل مديري المدارس أكثر تركيزاً وتفكيراً في عملهم، مما ينعكس ذلك على التزامهم الوظيفي،

وقد يتعرض مديري المدارس إلى مستوى منخفض من الضغوط النفسية ويكون تأثيرها محدوداً على التزامهم الوظيفي، فهي لا تخلق الحماس الكافي الذي يؤدي إلى تحقيق مستويات عالية من الالتزام الوظيفي، وأن تعرض المدير لمستويات معتدلة من الضغوط النفسية تدفعه للعمل وتنمي شعوره بالإثارة والتحدي، وهو ما يؤدي إلى زيادة التزامه الوظيفي، ويجب أن لا ننكر المسؤولية الكبيرة الملقاة على عاتق مديري المدارس الثانوية الحكومية، فهم مطالبون بتنفيذ أعمال ومهام متعددة تحتاج إلى مهارات مختلفة تشمل فن التعامل مع الطلبة ومتابعة أحوالهم وعلاقتهم مع زملائهم الطلبة ومع المعلمين، وعلاقة المرؤوسين مع بعضهم البعض، ومتابعة الخطط الدراسية والعلاجية والسجلات، وعلاقة المدرسة بالمجتمع المحلي، وكيفية التعامل مع أولياء الأمور، بالإضافة إلى الضغوط الشخصية المتراكمة التي يتعرضون لها في الحياة اليومية، ومع ذلك فإن عدداً لا بأس به من عينة الدراسة وهم المعلمين قد يتجاهلون هذه الضغوط لاعتيادهم عليها.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة مخلوفي (2015) والتي أظهرت بوجود علاقة ارتباطية موجبة بين ضغوط العمل والدافعية للإنجاز لدى مديري مدارس التعليم المتوسط بمدينة باتنة في الجزائر، أما دراسة قريطع (2017) والتي أظهرت إلى وجود علاقة عكسية بين الضغوط النفسية لدى المعلمين في لواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق بالأردن والرضا عن الحياة، ودراسة الضيدان (2017) التي أظهرت إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية بين الضغوط النفسية والقدرة على اتخاذ القرار لدى مديري المدارس الثانوية في مدينة الرياض، وأنه كلما قلت الضغوط النفسية زادت القدرة على اتخاذ القرار، أما دراسة أبو غزالة (2017) والتي بينت بأن هناك علاقة إيجابية بين مستوى ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر العاملين في المدارس العاصمة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع الذي ينص: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية في محافظة مأدبا تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي)؟

تبعاً لمتغير الجنس:

أظهرت النتائج في الجدول (22) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لمستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا تعزى من وجهة نظر المعلمين لمتغير الجنس، في ابعاد الاستبانة جميعها باستثناء البعد الرابع (ضغوط المجتمع المحلي) والبعد الخامس (ضغوط شخصية)، حيث أظهرت النتائج أن الفروق لصالح الذكور. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن مديري المدارس الثانوية الحكومية الذكور في محافظة مأدبا أكثر تأثراً للضغوط النفسية من مديرات المدارس الثانوية الحكومية الإناث في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين، ويمكن تفسير ذلك بأن الطلاب الذكور أكثر حركة وتمرداً وشغباً وأقل انضباطاً من الطالبات الإناث، فالطالبات طبعهن الهدوء وأقل ميلاً للعنف والشغب، وبالتالي فإن الضغوط النفسية التي تعانيها مديرات المدارس أقل مستوى من مديري المدارس الذكور، كما يمكن تفسير النتيجة أيضاً بأن ثقافة المجتمع السائدة تضع على كاهل مديري المدارس الثانوية الحكومية الذكور مسؤولية كبيرة في توفير الإمكانيات المادية لمواجهة مطالب الحياة والإنفاق على الأسرة، وكما أن المجتمع المحلي وأولياء الأمور يكونون عادةً أكثر شدة وحزماً في التعامل مع مديري المدارس الذكور من المديرات الإناث، لاعتبارات تفرضها الثقافة المجتمعية، مما قد يجعل مديري المدارس الذكور عرضة لبعض ضغوطات المجتمع المحلي وأولياء الأمور وانتقاداتهم وتدخلاتهم في طريقة إدارتهم للمدرسة وتعاملهم مع الطلبة، كما يعد مديري المدارس الذكور أكثر قدرة على تحسس الضغوط النفسية من الإناث،

وذلك بسبب تركيبتهم الجسدية، ولكون المجتمع ذكوري فيعتبرونه هو المتحمل الرئيس لأعباء العمل والأسرة وهو المتلقي للضغوط.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة أبو علي (2015) بأن درجة الضغوط النفسية لدى معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة شمال الضفة الغربية في فلسطين جاءت لصالح المعلمين، أما دراسة قريطع (2017) أن مستوى الضغوط النفسية لدى المعلمين في لواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق بالأردن لدى الذكور أعلى منها لدى الإناث، ودراسة أبو غزالة (2017) في ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر العاملين في المدارس العاصمة جاءت لصالح الذكور.

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة أبو علي (2015) في درجة الضغوط النفسية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة شمال الضفة الغربية في فلسطين لصالح الإناث، أما دراسة مخلوفي (2016) في معرفة ضغوط العمل لدى مديري مدارس التعليم المتوسط بمدينة باتنة في الجزائر حيث أظهرت عدم وجود فروق في الاستجابات تعزى لمتغير الجنس، ودراسة أنيانو وازنواجي وإنيي واونواجي (Anyanwu, Ezenwaji, Enyi, Okenjom,) (2015) في التعرف على الضغوط المهنية واستراتيجيات الإدارة لمديري المدارس الثانوية في ولاية كروس ريفر في نيجيريا إلى عدم وجود فروق في استجابة تعزى لمتغير الجنس.

تبعاً لمتغير سنوات الخدمة:

أظهرت النتائج في الجدول (23) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لمستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا تعزى من وجهة نظر المعلمين لمتغير سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، 5 سنوات إلى أقل من 10

سنوات، 10 سنوات فأكثر)، في ابعاد الاستبانة جميعها باستثناء البعد الثاني (ضغوط المرؤوسين) والبعد الرابع (ضغوط المجتمع المحلي)، حيث أظهرت النتائج أن الفروق في البعد الثاني (ضغوط المرؤوسين) لصالح من كانت خدمتهم من (10 سنوات فأكثر)، وفي البعد الرابع (ضغوط المجتمع المحلي) لصالح من كانت خبرتهم من (5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات).

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن مديري المدارس الثانوية الحكومية ذوي الخدمة الأطول لديهم خبرة ويمتلكون علاقات طيبة وفعالة مع زملائهم في الوسط المهني، مما يساعدهم في مواجهة التحديات وتجنب المشاكل بشكل أفضل من ذوي الخدمة الأقصر، بالإضافة إلى شعور من كان ذوي الخدمة الأطول بالتوافق مع مهنتهم وبأنهم يحققون ذواتهم من خلالها، وتساعدهم سنوات الخدمة الطويلة في التكيف مع ظروف المهنة، وبالتالي يمتلكون من خلالها أساليب أكثر حكمة في التعامل مع الإدارة المدرسية والمرؤوسين وكذلك مع المجتمع المحلي، ولا يجب إغفال أن سنوات الخدمة الأطول تمكن مديري المدارس من الارتقاء في الدرجة الوظيفية، ما ينعكس على مكانتهم في الوسط المهني مما تكون عوناً لهم في مواجهة الضغوط النفسية التي تنشأ من عملهم.

وعلى الجانب الآخر، فإن مديري المدارس من ذوي الخدمة الأقصر يكونون عرضة لضغوط المنافسة حيث يتطلب الأمر منهم إثبات وجودهم، بالإضافة إلى ضغوط التعامل مع المجتمع المحلي التي تراقب أدائهم وتحاسبهم باستمرار، مما يعتبر مصدراً ضاعطاً لنسبة كبيرة من أصحاب الخدمة الأقصر لكون المجتمع المحلي عاملاً مهماً ومؤثراً في حياة مدير المدرسة، وقد يعتبر المدير الأقصر خدمة بأن العلاقات السيئة بينه وبين المجتمع المحلي ستجعل الجو المدرسي مشحون بالتوتر والصراعات وستدخله بالعديد من المشكلات، وهذا ما يؤثر حتماً على أداء المدير ويشكل لدية حالة

من التوتر والقلق الدائمين، وذلك بسبب قله خبرته، مما يجعل مديري المدارس ذوي الأقرص خدمة عرضة للضغوط النفسية بسبب المجتمع المحلي.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة أبو علي (2015) في درجة الضغوط النفسية لدى معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة شمال الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخبرات لصالح 15 سنة فأكثر، أما دراسة قريطع (2017) بأن مستوى الضغوط النفسية لدى المعلمين في لواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق بالأردن تعزى لذوي الخبرة القصيرة أعلى منها من لدى ذوي الخبرة المتوسطة والطويلة، وأما دراسة أبو غزالة (2017) بأن ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر العاملين في المدارس العاصمة جاءت لصالح من كان خبرته أقل من 5 سنوات.

واختلفت هذه الدراسة مع نتائج دراسة مخلوفي (2016) التي بينت عدم وجود فروق في المتغيرات الديمغرافية (سنوات الخبرة) بالضغوط العمل لدى مديري مدارس التعليم المتوسط بمدينة باتنة في الجزائر.

تبعاً لمتغير المؤهل العلمي:

أظهرت النتائج في الجدول (26) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لمستوى الضغوط النفسية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا تعزى من وجهة نظر المعلمين لمتغير المؤهل العلمي، في جميع أبعاد الضغوط النفسية (بيئة العمل، ضغوط المرؤوسين، ضغوط الطلبة والأهل، ضغوط المجتمع المحلي، ضغوط شخصية) حيث أظهرت النتائج أن جميع قيم الأبعاد غير دالة إحصائياً.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة مأدبا مكلفين بنفس المهام والمسؤوليات، بالإضافة إلى التشابه الكبير في خصائص مديري المدارس وأدوارهم بغض النظر عن المؤهل العلمي الذي يحمله المدير، وأما من ناحية التكليف بأداء المهام فإنها لا تزيد أو تنقص عن المدراء بسبب المؤهلات العلمية، بل ينفذون نفس المهام ويتصرفون وفق ضوابط محددة، وأن مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا موجودون في بيئة تربوية وإدارية واحدة ويتبعون لنفس الإدارة التربوية وبالتالي يواجهون نفس الظروف والصعوبات، كما أن حاجة مديري المدارس من كلا الجنسين لإثبات أنفسهم في مكان عملهم، وأنهم على قدر كبير من المسؤولية التي وكلوا بها بغض النظر عن مؤهلاتهم.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة أبو غزالة (2017) التي بينت بأن ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر العاملين في المدارس العاصمة إلى عدم وجود فروق للمؤهل العلمي.

واختلفت هذه الدراسة مع نتائج دراسة مخلوفي (2016) بعدم وجود فروق في المتغيرات الديمغرافية (المؤهل العلمي) لضغوط العمل لدى مديري مدارس التعليم المتوسط بمدينة باتنة في الجزائر بعدم.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس الذي ينص: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة الالتزام الوظيفي لمديري المدارس الثانوية في محافظة مأدبا تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي)؟

تبعاً لمتغير الجنس:

أظهرت النتائج في الجدول (27) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لدرجة الالتزام التنظيمي لمديري المدارس الثانوية في محافظة مأدبا تعزى لمتغير الجنس، حيث أظهرت النتائج أن الفروق لصالح الإناث.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أنه قد يعود إلى ما تقوم به مديرات المدارس الإناث من أدوار متعددة إلى جانب العمل المدرسي، والتي تتمثل في رعاية الأسرة والقيام بالأعمال المنزلية ومتابعة أبناءها على الصعيد التعليمي والتواصل الاجتماعي يخلق لها أعباء إضافية، وقد تعودت من كثرة التزامها الوظيفي مقارنة بمديري المدارس الذكور، وهذا أمر بديهي، إذ إن مديرات المدارس الإناث يواجهون تحديات أصعب من مديري المدارس الذكور، وخاصة فيما يتعلق بالعمل نحو الزملاء والطلبة، والمسؤولية تجاه مكان العمل، إذ إن مديرات المدارس الإناث بشكل عام هن أرباب أسر بالدرجة الأولى، وبالتالي لديهم الكثير من الالتزامات الأسرية والاقتصادية والاجتماعية التي من الممكن أن تجعلهن على قدر عالٍ من مسؤوليتهن تجاه مكان العمل.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة أرجونداي وزملاؤه (Arogundade, et.al., 2015) لفحص بعض المنبئات الديمغرافية والنفسية للالتزام الوظيفي لدى المعلمين في لاغوس بنيجيريا حيث أظهرت النتائج أن لدى المعلمات مستوى أعلى للالتزام من المعلمين.

واختلفت هذه الدراسة مع نتائج دراسة حمادات وعاصرة (2011) والتي أكدت على عدم وجود فروق لمتغير الجنس في درجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية في الأردن من وجهة نظرهم، أما دراسة أبو معيلق (2012) والتي بينت عدم وجود فروق لمتغير الجنس في درجة الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الدنيا الحكومية بمحافظة غزة، أما دراسة حموري (2016) حيث أظهرت النتائج عدم وجود فرق للالتزام الوظيفي لمديري المدارس في لواء قسبة إربد من وجهة نظر المعلمين يعزى لمتغير الجنس، أما دراسة أبو غزالة (2017) حيث أظهرت كذلك عدم وجود فروق لمتغير الجنس لدرجة الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر العاملين في المدارس العاصمة.

تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

أظهرت النتائج في الجدول (28) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لدرجة الالتزام التنظيمي لمديري المدارس الثانوية في محافظة مادبا تعزى من وجهة نظر المعلمين لمتغير سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر)، في استبانة الالتزام الوظيفي باستثناء من كانت خبرته (أقل من 5 سنوات) وبين من كانت خبرته (أكثر من 10 سنوات) لصالح من كانت خبرتهم (أكثر من 10 سنوات)، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في باقي سنوات الخدمة.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى وجود فروق في تقديرات مديري المدارس لدرجة الالتزام الوظيفي تعزى لسنوات الخدمة، ويمكن تفسير ذلك في ضوء أن تقدير مديري المدارس أصحاب الخدمة الأطول لديهم شعور بالالتزام بمسؤوليات العمل وأخلاقياته، والعمل نحو الزملاء والطلبة، والمسؤولية تجاه

مكان العمل أكثر من أصحاب الخدمة الأقصر، وأنه تختلف درجة الالتزام اتجاه عملهم باختلاف سنوات الخدمة لديهم، وذلك لأن المديرين ذوي الخدمة الأطول يشعرون بجدية عملهم في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا مما ينعكس ذلك على درجة التزامهم الوظيفي.

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة أبو معيلق (2012) والذي بين أنه لا توجد فروق لمتغير سنوات الخبرة في درجة الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الدنيا الحكومية بمحافظة غزة، أما دراسة حموري (2016) حيث أظهرت النتائج عدم وجود فرق للالتزام الوظيفي لمديري المدارس في لواء قسبة إربد من وجهة نظر المعلمين يعزى لمتغير سنوات الخبرة، أما دراسة أبو غزالة (2017) حيث أظهرت أنه لا يوجد فروق لمتغير سنوات الخبرة في درجة الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر العاملين في المدارس العاصمة.

تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

أظهرت النتائج في الجدول (31) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لدرجة الالتزام التنظيمي لمديري المدارس الثانوية في محافظة مادبا تعزى من وجهة نظر المعلمين لمتغير المؤهل العلمي، حيث أظهرت النتائج أن الفروق لصالح الدراسات العليا، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن أصحاب المؤهلات الأعلى أقل إحساساً بالتقدير الاجتماعي في المدارس مقارنة بالآخرين من المؤهل البكالوريوس، ويرجع السبب إلى عدم إحساس الفئة الأعلى بالتقدير الاجتماعي أو أنهم يشعرون بأن مكانهم الطبيعي ليس في مدارس التعليم، بل يجب أن يكونوا في أماكن أخرى للتدريس كالمعاهد العليا والجامعات، كما أنهم قد يبذلون مزيداً من الجهد أكثر من

المؤهل العلمي الأقل وكلاهما يحصلون على نفس المكانة والتقدير مما يشعرهم بالظلم والإحباط، وهذا ما يجعلهم أقل اقتناعاً بالتزامهم الوظيفي من أصحاب المؤهل الأقل.

واختلفت هذه الدراسة مع نتائج دراسة حمادات وعباصرة (2011) والتي أكدت على عدم وجود فروق لمتغير المؤهل العلمي في درجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية في الأردن من وجهة نظرهم، أما دراسة أبو معيلق (2012) والتي بينت عدم وجود فروق لمتغير المؤهل العلمي في درجة الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الدنيا الحكومية بمحافظة غزة، وأما دراسة أبو غزالة (2017) حيث أظهرت بأنه لا توجد فروق لمتغير المؤهل العلمي في درجة الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر العاملين في المدارس العاصمة.

ثانياً: التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحث بما يأتي:

- ضرورة عقد وزارة التربية والتعليم بعقد دورات تدريبية لمديري المدارس الحكومية للتعامل مع الضغوط النفسية التي تواجههم وسماع آرائهم وطرح مشكلاتهم، وإرشادهم بكيفية مواجهتها وحلها.
- القيام بمراجعة دورية وتقييم مستمر للضغوط النفسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية، وذلك عن طريق الكشف الدوري عن مستويات الضغط النفسية.
- تخفيض عبء العمل عن مديري المدارس الثانوية الحكومية، وذلك من خلال تعيين طاقم إداري مدرب وذا خبرة يساعد المدير للقيام ببعض المهام الملقة على عاتقه.
- العمل على تنمية الالتزام الوظيفي من خلال الدورات التدريبية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من خلال توفير بيئة تنظيمية من شأنها أن تحسن من التطور الوظيفي والتي تضمن الشعور بالالتزام الوظيفي اتجاه العمل الذي يقومون به.
- القيام بالمزيد من الدراسات التي تتناول موضوع الضغوط النفسية والالتزام الوظيفي على المدارس الثانوية الحكومية في جميع محافظات المملكة الأردنية الهاشمية.

قائمة المراجع

المراجع العربية

أبو علي، مروه حسن مصطفى (2015). درجة الضغوط النفسية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظة شمال الضفة الغربية في فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

أبو غزالة، رمزي فوزي محمد (2017). ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين في محافظة العاصمة عمان. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

أبو معيق، أماني جمال نبيان (2012). علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية بمحافظة غزة وسبل تطويرها. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.

إسماعيل، بشرى (2004). ضغوط الحياة والاضطرابات النفسية. ط1، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

البدور، نجاه جميل نصر الله (2007). مستوى الضغوط النفسية وعلاقته بمستوى الدافعية لمديري مدارس الأمانة العامة للمؤسسات التربوية المسيحية في الأردن. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.

بوغازي، فريدة (2015). "تحليل أثر مصادر ضغوط العمل في المؤسسات الاقتصادية، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية"، 1 (11)، 318-343.

توفيق، عبد الرحمن (2006). منهج المهارات الإشرافية لمواجهة ضغوط العمل. ط4، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة.

الجبوري، أحمد عزيز فندي (2007). ضغوط العمل الإداري وعلاقتها بالأساليب القيادية والرضا عن العمل لدى مديري المدارس الإعدادية والثانوية في محافظة نينوى. (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة الموصل، العراق.

- الجدوع، عصام (2015). "مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها ببعض المتغيرات"، دراسات العلوم التربوية، 42 (2)، 361-393.
- حاروش، نور الدين (2011). ادارة الموارد البشرية. ط1، الجزائر: دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع.
- الحريري، رافدة عمر (2012). اتجاهات إدارية معاصرة. ط1، عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.
- الحريري، رافدة عمر (2018). إدارة الضغوط والأزمات في المؤسسات المدرسية. ط1، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- حريم، حسن (2009). السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال. ط3، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- حريم، حسين (2004). السلوك التنظيمي سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال. ط1، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- حسين، سلامة (2004). اتجاهات حديثة في الإدارة المدرسية الفعالة. ط1، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- حسين، طه عبد العظيم (2006). استراتيجيات ادارة الضغوط التربوية والنفسية. ط1، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- حسين، طه، حسين، سلامة (2006). استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية. ط1، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- حسين، نادية عبد العزيز (2014). "الضغوط النفسية وعلاقتها بالإحباط لدى عينة من الجنسين بالمنطقة الغربية بالمملكة العربية السعودية"، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 3 (9)، 130-152.
- حمادات، محمد (2006). قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس. ط1، عمان: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.

حمادات، محمد وعياصرة، محمد (2011)، درجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في آية الحصن الجامعية الأردنية من وجهة نظرهم، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، 15 (4)، 1006-1036.

حمدان، محمد (2007). مشكلات الإدارة المدرسية والطرق الحديثة لعلاجها. ط1، عمان: دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.

حمود، خضير كاظم، سلامة، موسى، والشهابي، إنعام (2009). السلوك التنظيمي: مفاهيم معاصرة. ط1، عمان: دار إثراء للنشر والتوزيع.

حموري، هلا فيصل (2016)، المكانة الاجتماعية لمديري المدارس في نواء قسبة أربد وعلاقتها بالالتزام الوظيفي. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، إربد.

حنونة، سامي إبراهيم وأبو الروس، سامي علي (2011). "تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية في الاستمرار بالعمل في جامعاتهم، دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة"، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، 19 (1)، 1259-1310.

الخشالي، شاكر جاد الله (2003). "أثر الانماط القيادية لرؤساء الاقسام العلمية على الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الخاصة"، المجلة الاردنية للعلوم التطبيقية، 3 (1)، 124 - 158.

الخضيرى، محسن أحمد (2005). الضغوط الإدارية: الظاهرة، الأسباب، العلاج. ط2، القاهرة: مكتبة مدبولي للنشر.

خليفات، عبد الفتاح صالح والمطارنة، شرين محمد (2010). "أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن"، مجلة جامعة دمشق، 26 (2+1)، 599-642.

خليفات، عبد الفتاح والزرغول، عماد (2003). "مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي مديرية تربية محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات"، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية جامعة قطر، 3 (3)، 61-89.

الخولى، صلاح زهران (2008). مراكز المعلومات ودورها في صنع واتخاذ ودعم القرار التربوي في الإدارة التعليمية. ط1، القاهرة: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.

درة، عبد الباري، والصباح، زهير (2008). إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين منحنى نظمي. ط1، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

ذيب، محمد رشدي أحمد والسعود، راتب (2014). "درجة ممارسة قيم العمل لدى مديري التربية والتعليم في الاردن وعلاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي لرؤساء الأقسام العاملين معهم"، دراسات العلوم التربوية، 41 (1)، 494- 512 .

ربيع، هادي (2008). تطوير الإدارة المدرسية. ط1، عمان: مكتبة المجتمع العربي.

سلامة، رتيبة محمد (2003). الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمين. (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا: عمان، الأردن.

سليمان، محمد أحمد ووهب، سوسن عبد الفتاح (2011). الرضا والولاء الوظيفي، قيم وأخلاقيات العمل. ط1، عمان: زمزم ناشرون وموزعون.

سماره، فوزي (2007). الإدارة التربوية، ط1، عمان: الطريق للنشر والتوزيع.

سيد، علي وسالم، أحمد (2005). التقويم في المنظومة التربوية. ط1، الرياض: مكتبة الرشد.

السيمران، ثامر حسين علي والمساعد، عبد الكريم عبد الله (2014). سيكولوجية الضغوط النفسية وأساليب التعامل معها. ط1، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

شحادة، يوسف يعقوب وكاظم، تغريد رشيد (2017). "إدارة الضغوط المهنية لدى الإدارات المدرسية من وجهة نظرها"، مجلة الأستاذ، 221 (2)، 237-266.

الضيدان، الحميدي محمد (2017). الضغوط النفسية وعلاقتها بالانفعال والقدرة على اتخاذ القرار لدى مديري المدارس الثانوية في مدينة الرياض، المجلة الاجتماعية، عدد 12، 149-202.

عاصي، علي نايف وحسين، هدى مجيد (2008). "الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية في هيئة التعليم التقني"، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 10 (3)، 177-97.

عبد الباقي، صلاح الدين محمد (2004). السلوك الفعال في المنظمات. ط 3، الإسكندرية: الدار الجامعية.

عبد الحميد، اسماء محمد (2008). "العلاقة بين قدرات الذكاء الانفعالي والضغط النفسية لدى المعلمين"، مجلة كلية التربية، (68)، 456-432.

عبد الرحمن، علي إسماعيل (2008). الضغوط النفسية. ط 1، مصر: دار اليقين للنشر والتوزيع.

عبدلي، وليد (2014). نسق الاتصال وعلاقته بالالتزام الوظيفي في المؤسسة الجامعية دراسة ميدانية بجامعة الحاج لخضر-باتنة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الحاج لخضر-باتنة، الجزائر.

العبيدي، محمد جاسم محمد (2004). سيكولوجية الإدارة التعليمية والمدرسية وآفاق التطوير العام. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

عساف، عبد محمد وعساف، هدى خالد (2007). "ضغوط مهنة التدريس لدى معلمي المرحلة الأساسية الدنيا في مدينة نابلس بفلسطين ومدى تأثرها بالمتغيرات الديمغرافية"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 8 (1)، 152-133.

عقلة، إسرائ عبد العزيز كايد (2014). ضغوط العمل وعلاقتها بفاعلية إدارة الوقت لدى مديري مدارس محافظة المفرق. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.

علي، آية وليد فايز (2018). ضغوط العمل الإدارية لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية وعلاقتها بانتمائهم المهني. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.

علي، طلعت أحمد (2008). "فعالية برنامج إرشادي مبني على الكفاءة الذاتية وأثره في الضغوط النفسية والدافعية للإنجاز لدى المعلمين في ضوء الكادر الخاص كما يدركه الطلاب"، المجلة العلمية لكلية التربية، 24 (2)، 102-50.

عليما، صالح ناصر (2007). العمليات الإدارية في المؤسسات التربوية، ط1، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

عمر، شداني، بو عبد الله، لحسن (2017). "علاقة استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية بأبعاد جودة الحياة المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية"، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، 8 (2)، 126-150.

العمرات، محمد سالم (2018). "الأساليب التي يستخدمها مديرو المدارس في منطقة الطفيلة لمساعدة المعلمين على مواجهة الضغوط المهنية"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، 16 (1)، 179-206.

العميان، محمد (2004). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. ط1، عمان: دار وائل للنشر.

عيسى، آية محمود حسن (2011). العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام وعلاقتها بالالتزام الوظيفي عند الموظفين من وجهة نظر رؤساء الأقسام وموظفي مديريات التربية والتعليم في محافظة العاصمة عمان، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الهاشمية، الأردن.

الغريز، أحمد نايل وأبو أسعد، أحمد (2009). التعامل مع الضغوط النفسية. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

فليه، فاروق وعبد المجيد، السيد (2009). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. ط2، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

فليه، فاروق وعبد المجيد، السيد (2014). السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية. ط3، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

قريطع، فراس (2017). "الضغوط النفسية لدى المعلمين وعلاقتها بالرضا عن الحياة"، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 13 (4)، 475-486.

الليحاني، سلطان حميد عبد الحميد (2015). واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في إدارة التربية والتعليم بمكة المكرمة من وجهة نظر القيادات التربوية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

اللوزي، موسى (2003). التطوير التنظيمي: أساسيات ومفاهيم حديثة. ط2، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

محمد، اسراء حسين (2015). "ضغوط العمل الإداري التي تواجه مديري المدارس الإعدادية في محافظة بغداد"، مجلة واسط للعلوم الإنسانية، 11 (30)، 593-627.

محي الدين، إيناس (2007). مدير المدرسة ودوره في الإدارة المدرسية الناجحة والفاعلة. ط1، عمان: دار جليس الزمان.

مخلوفي، سعيد (2016). "علاقة ضغوط العمل بالدافعية للإنجاز واستراتيجيات مواجهتها لدى مديري التعليم المتوسط بمدينة باتنة بالجزائر"، مجلة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 4 (14)، 199-236.

مساد، عمر حسن (2005). الإدارة المدرسية. ط1، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

مسعود، رضا (2010). "مؤشرات الضغط النفسي لدى المعلمين، دراسة مقارنة بين المعلمين في الجزائر ودبي"، مخبر الأروغونيميا، جامعة الجزائر.

مصطفى، أحمد محمد أحمد (2016). "أثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بين ضغوط العمل والأداء التدريسي للأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية"، أماراباك مجلة الاكاديمية الامريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، 7 (20)، 161-204.

مصطفى، يوسف (2005). الإدارة التربوية مدخل جديد لعام جديد. ط1، دمشق: دار الفكر العربي.

مطاوع، إبراهيم عصمت (2003). الإدارة التعليمية في الوطن العربي. ط1، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.

منصور، سمية ووزان، روان (2016). "مستوى ضغوط العمل الإداري من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية وعلاقتها ببعض المتغيرات -دراسة ميدانية في محافظة اللاذقية"، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العملية، 38 (3)، 389-417.

المهايره، عبدالله والعبد اللات، بسام والحويان، علا والخوالدة، مصطفى والنجادات، حسين (2018). "مستوى الضغوط النفسية والمرونة النفسية لدى الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة في الجامعة الأردنية"، دراسات، العلوم التربوية، 45 (1)، 233-248.

هندي، أماني يوسف محمد (2013). مستوى الضغوط النفسية لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقته بمشاركة المعلمين في اتخاذ القرار. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عمان العربية، عمان.

هيبة، زكريا محمد والحربي، رقية (2019). "مستوى ضغوط العمل التي تواجهها مديرات المدارس المتوسطة الحكومية بالمدينة المنورة"، مجلة العلوم التربوية، 1 (2)، 499-528.

الوهيبي، فهد بن صالح بن محمد (2015). المشكلات الإدارية التي تواجه مديري المدارس. ط8، دسوق: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.

ياسين، أسعد عبد الرحمن أسعد (2019). أثر نظام الرقابة الداخلية على الالتزام الوظيفي في مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة آل البيت، الأردن.

يونس، رجا عبد الرحمن (2019). "الضغط النفسي لدى المدراء"، مجلة الطريق للتربية والعلوم الاجتماعية، 6 (5)، 28-50.

المراجع الأجنبية

- Anyanwu, J., Ezenwaji, I., Okenjom, G. & Enyi, C. (2015). "Occupational stress and management strategies of secondary school principals in Cross River State, Nigeria", **Journal of Education and Practice**, 6 (27), 37-42.
- Arogundade, O, & Arogundade, A & Oyebanji, O. (2015). Influence of Perceived Organizational Justice on Teachers Commitment in Selected Secondary Schools in Lagos State", **Nigeriam Journal of Scintific Research and Reports**, 7 (4), 605-613.
- Bowser, Philip. (2000). "Stress Management: Getting Stronger, Handling the Load", **NEA Today**, 19 (2), 33.
- Bowser, Philip. (2000). "Stress Management: Getting Stronger, Handling the Load", **NEA Today**, 19 (2), 33.
- Brown-Woods Shunji, Q. (2014). **An Examination of School Principals', Teachers, and Other Support Staffs Perception of Stress in the School Setting**, (ed. D.The University Of Memphis).
- Douglas .W & Carolyn. M. (2018). "Instructional Leadership Challenges and Practices of Novice Principals in Rural School". **Journal of Research in Rural Education**, 34 (2), 1- 21.
- Garth, K. (2015). "Preventing teacher attrition: Expert teacher's sources of stress and coping strategies". **Mississippi state university**.
- Khan ,et. al. (2010). "The impacts of organizational commitment on employee job performance", **European Journal of Social Sciences**. 15 (3) , 292–298.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (2006). **Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application**, ThousandOaks, Sage Publications, (3rd ed.) New York: USA.
- Mousa, M & Ruth, A. (2016). "Cultural diversity and Organizational Commitment: A study on Teachers of Primary Public Schools in Minufia (Egypt)", **International business researchm** 7 (4), 59-84 .
- Naiemah, S., Aris A., Karim, KH., Irza, S., Saaban, S., Suhana, AM., (2017), "Relationship Between Organizational Commitment, OCB, Organizational Justice and Turnover Intention: Evidence Frim Educational Institution I Malaysia", **Review of Intergrative Business and Economic Research**, 6 (2), 64- 77.
- Qaisar, Muhammad, & safdar, rahman & Mohamad Sufyan. (2012). "Exploring Effect of Organizational Commitment on Employees' Performance". **Interdisciplinary Journal of Contemporary research in Business**, 3 (11), 248-255.

- Seley, H. (1981). "The Stress Concept Today in Kutash", **Nassp Bulletin**, 22 (15), 70-85.
- Sheldon, Mary, E. (1971). "Investments and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization", **Administrative Science Quarterly**. 16 (2).
- Srinivasan, P., Selvi, K. (2016). "Organizational Commitment of Higher Secondary School Teachers", **American Journal of Educational Research**, 4 (5), 404- 407.
- Wilson, P. M. (2010). "Stress types experienced by novice principals and their perceptions programs", Available from **ProQuest Central, ProQuest Dissertations & Theses Global**. (612811269).

الملحقات

الملحق رقم (1)

كلية العلوم التربوية قسم الإدارة والمناهج

حضرة الأستاذة/الدكتورة/.....المحترم/ة.

تحية طيبة وبعد...

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان الضغوط النفسية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين ، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة التربوية، وتحقيقاً لهدف الدراسة تم تطوير استبانة تقيس مستوى الضغوط النفسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا، تكونت (47) فقرة موزعة على خمسة أبعاد وهي: (بيئة العمل، ضغوط المرؤوسين، ضغوط الطلبة والأهل، ضغوط المجتمع المحلي، ضغوط شخصية)، والاستبانة الثانية تقيس درجة الالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا، وتضمنت (32) فقرة.

ولما عرف عنكم من خبرات وقدرات عالية في مجال البحث العلمي، يأمل الباحث من سعادتكم التكرم بإبداء آرائكم عن وضوح كل عبارة وملاحظاتكم عن الاستبانة ومدى وضوح كل منها وانتمائها لبعضها كما نأمل بالتفضل بإضافة ما ترونه مناسباً من عبارات ومقترحات.

علماً بأن الإجابة عن فقرات أداة الدراسة سوف تكون وفق معيار ليكرت الخماسي، على النحو الآتي:

(عالية جداً، عالية، متوسط، منخفضة، منخفضة جداً)

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحث: شافي جميل نهار الشخانية

رقم الهاتف: 0772514668

البيانات الشخصية للمحكم:

..... الاسم:

..... التخصص:

..... الجامعة:

الرتبة الأكاديمية:

القسم الأول: المعلومات الشخصية لأفراد عينة الدراسة

الرجاء وضع إشارة (√) أمام العبارة المناسبة فيما يأتي:

1- النوع الاجتماعي:

ذكر أنثى

2- سنوات الخدمة:

أقل من 5 سنوات 5 سنوات وأقل من 10 سنوات 10 سنوات فأكثر

3- المؤهل العلمي:

بكالوريوس فما دون دراسات عليا

القسم الثاني: استبانة درجة الضغوط النفسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في

محافظة ماديا

الرجاء وضع علامة (√) أمام العبارة المناسبة فيما يأتي:

الرقم	الفقرات	الانتماء	للمجال	الصياغة	اللغوية	وضوح	الفقرة	التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	سليمة	غير سليمة	واضحة	غير واضحة	
البعد الأول: بيئة العمل								
أرى بأن مدير المدرسة:								
1	يعاني بأن الصلاحيات الممنوحة له غير كافية لتنفيذ المهام							
2	يشكو من قلة المرافق العامة والمختبرات للوصول لتعليم أفضل							

							يشكو بأن كمية العمل المناطة إليه أكبر من قدراته	3
							يعاني من قلة كفاءة المساعدين المؤهلين لتحمل أعباء العمل	4
							يعجز عن انجاز الكثير من الاعمال خلال ساعات الدوام المدرسي	5
							يخطئ في أداء عمله بسبب كثرة الأعباء الإدارية	6
							يعتقد أن (كبر حجم المدرسة وتعدد مرافقها) يزيد من أعباءه	7
							ينزعج من قصور المعلومات الكافية لأداء العمل	8
							يفتقد الطريقة السليمة لأداء المهام المطلوبة	9
							يستثنى من مشاركته في اتخاذ القرارات التي تهتم مدرسته	10
							ينزعج من ممارسة مهام تتناقض مع ميادنه	11
اقترح إضافة بعض الفقرات وهي:								
.....								
.....								
.....								
.....								
.....								
.....								
.....								
البعد الثاني: ضغوط المرؤوسين								
أرى بأن مدير المدرسة:								
							يعاني من خلافات دائمة مع المرؤوسين	12
							يشعر بأن مطالب إدارة التربية تتعارض مع احتياجات المدرسين في المدرسة	13
							يشكو من اللامبالاة من بعض المرؤوسين	14
							يجامل المرؤوسين في بعض الأحيان حفاظا على سير العمل في المدرسة	15

							يعاني من غياب وجود المؤدة والآلفة بين المرؤوسين	16
							يشعر بأن بعض المرؤوسين يضمنون لزملائهم معاملة سلبية	17
							ينزعج بتميز المرؤوسين في المعاملة بين الطلبة	18
اقترح إضافة بعض الفقرات وهي:								
.....								
.....								
.....								
.....								
.....								
.....								
.....								
البعد الثالث: ضغوط الطلبة والأهل								
أرى بأن مدير المدرسة:								
							يعاني من مشكلات الطلبة مع بعضهم البعض	19
							ينزعج من انتشار مشكلات سلوكية بين الطلبة	20
							يعاني من اكتظاظ المدرسة بالطلبة	21
							يشكو من كثرة تدخلات أولياء الأمور في الشؤون الإدارية للمدرسة	22
							يشكو من تطاول احترام بعض أولياء الأمور على الإدارة المدرسية	23
							يعاني من قلة التزام بعض الطلبة بتعليمات الإدارة المدرسية	24
							يعاني من السيطرة على طلبة المدرسة	25
							يشكو من (التواصل والتعامل) مع أولياء الأمور	26
							يعاني من الشللية بين الطلبة في المدرسة	27

							يشكو من كثرة (غياب، تسرب) الطلبة من المدرسة	28
							ينزعج من تقصير أولياء الأمور في متابعة أبناءهم الطلبة	29
							يعاني من السلوكيات التخريبية من الطلبة بمرافق المدرسة	30
اقترح إضافة بعض الفقرات وهي:								
.....								
.....								
.....								
.....								
.....								
.....								
البعد الرابع: ضغوط المجتمع المحلي								
أرى بأن مدير المدرسة:								
							يشعر بأن وظيفته ليست لها أهمية كبيرة في المجتمع بالمقارنة مع الوظائف الأخرى	31
							يعاني من قلة الفرص في دعم أنشطة المدرسة في المجتمع المحلي	32
							يشعر بقصور من المجتمع المحلي في دعم المقترحات لتطوير العمل داخل المدرسي	33
							يشكو من وجود المدرسة في وسط أحياء سكنية مكتظة بالسكان	34
							ينزعج من كثرة تدخلات المجتمع المحلي في الشؤون الإدارية للمدرسة	35
							يعاني من شكاوى المجتمع المحلي المحيط بالمدرسة من تصرفات الطلبة	36
							يشعر بأن مهام وظيفته تتيح له الوقت الكافي للتفاعل مع المجتمع المحلي	37
اقترح إضافة بعض الفقرات وهي:								

.....							
.....							
.....							
.....							
.....							
.....							
البعد الخامس: ضغوط شخصية							
أرى بأن مدير المدرسة:							
							38
						يشعر بغياب جو (المودة والمحبة) بين (المرووسين والطلبة)	
						يعتقد أن المرووسين يكونون له مشاعر الكره	39
						يهمل مناسبات المرووسين الخاصة بسبب أعباء العمل الإدارية	40
						يعاني من المزاجية في التعامل	41
						يعاني كثيرا من كبت الأمور التي تسبب القلق	42
						يعاني من (التردد والتسرع) في اتخاذ قراراته الإدارية	43
						يشعر بالغضب الشديد عند تعرضه للنقد أمام الآخرين	44
						يشعر أن مشكلاته الأسرية تؤثر عليه في أداء عمله	45
						يفقد السيطرة على نفسه في كثير من المواقف داخل المدرسة	46
						يعتقد بأن الانتقادات الموجه له تهدد موقعه الوظيفي	47
اقترح إضافة بعض الفقرات وهي:							
.....							
.....							
.....							
.....							
.....							

القسم الثالث: استبانة درجة الالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في

محافظة مادبا

الرجاء وضع علامة (√) أمام العبارة المناسبة فيما يأتي:

الرقم	الفقرات	الانتماء	للمجال	الصياغة	اللغوية	وضوح	الفقرة	التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	سليمة	غير سليمة	واضحة	غير واضحة	
أرى بأن مدير المدرسة:								
1	يبدل قصارى جهده لنجاح عمل مدرسته							
2	يلتزم (بمظهر وهندام) يليق بكونه مديرا للمدرسة							
3	يحرص على تطبيق قواعد السلوك الأخلاقي لمهنة التعليم							
4	يحافظ على سياسات العمل المتبعة في مدرسته							
5	يهتم بالتعرف على كل ما هو جديد من (طرق وأساليب) للتدريس							
6	ينجنب الغياب عن مدرسته حفاظا على مصلحتها							
7	يتعاون مع المرؤوسين وأولياء الأمور في حل مشكلات الطلبة							
8	يشارك في إقامة الأنشطة التربوية المختلفة							
9	يقدم كل مساعدة ممكنة يحتاجها المرؤوسين في المدرسة							
10	يعمل على تقوية وعي الطلبة بالقيم التربوية							

							بتفرغ بشكل كامل لمهنته في المدرسة	11
							يخطط للبقاء في مهنته رغم ما لديه من تحفظات عليها	12
							يلتزم بأوقات عمله	13
							يمارس مهنته بعيدا عن الأمور الشخصية	14
							يستمتع في ممارسة عمله	15
							يتعرض عند أي مشكلة في مدرسته للتفكير الجدي بترك مهنته	16
							يعتقد بمحدودية فرص (الترقية والتطور) في وظيفته الحالية	17
							يؤدي أعماله بكفاءة وفاعلية	18
							يوفر السجلات المدرسية (الفنية، والإدارية) حسب الأصول	19
							يعمل على تقديم أفضل ما عنده في العمل داخل المدرسة	20
							يفتخر بأنه عضو في هذه المدرسة	21
							ينظر على أن أية مشكلة في العمل هي من مشكلاته الشخصية	22
							يتقبل العمل في أي مدرسة أخرى طالما أنه يقوم بالعمل نفسه	23
							يتصف بالجدية في العمل	24
							يهتم (بواجباته ومهامه) مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية	25
							ينجز أعماله في الوقت المحدد	26
							تتميز علاقته مع مروضيه بالاحترام	27
							يحقق العدالة بين المعلمين	28

							يشجع الفرص للمروسين للتقدم إلى مستويات أعلى	29
							يشرك المروسين في اتخاذ القرارات	30
							يظهر بمستوى عال من الالتزام الوظيفي	31
							يهتم بتوفير الراحة للمروسين	32
اقترح إضافة بعض الفقرات وهي:								
.....								
.....								
.....								
.....								
.....								
.....								

نشكر حسن تعاونكم

الباحث: شافي جميل نهار الشخانية

رقم الهاتف: 0772514668

الملحق (2)
قائمة بأسماء المحكمين

التسلسل	الاسم	التخصص	الرتبة	الجامعة
1	أ. د. احمد فتحي أبو كريم	إدارة تربوية	أستاذ	جامعة الشرق الأوسط
2	أ. د. يسرى يوسف العلي	إدارة تربوية	أستاذ	كلية الأميرة عالية الجامعية/ جامعة البلقاء التطبيقية
3	أ.د. هاني عبد الرحمن الطويل	إدارة تربوية	أستاذ	الجامعة الأردنية
4	أ. د. أنمار الكيلاني	تخطيط	أستاذ	الجامعة الأردنية
8	أ. د. بشير محمد عربيات	إدارة تربوية	أستاذ	كلية الأميرة عالية الجامعية/ جامعة البلقاء التطبيقية
9	أ. د. عمر محمد الخرابشة	إدارة تربوية	أستاذ	كلية الأميرة عالية الجامعية/ جامعة البلقاء التطبيقية
10	أ. د. محمد الزبون	إدارة تربوية	أستاذ	الجامعة الأردنية
6	د. فواز شحادة	مناهج وطرق تدريس	أستاذ مشارك	جامعة الشرق الأوسط
7	د. صالح أحمد عباينه	إدارة تربوية	أستاذ مشارك	الجامعة الأردنية
5	د. أسامة حسونة	إدارة تربوية	أستاذ مساعد	جامعة الشرق الأوسط

الملحق (3)

المملكة الأردنية الهاشمية
وزارة التعليم العالي
جامعة الشرق الأوسط
كلية العلوم التربوية
قسم الإدارة والمناهج

حضرة الزميل/ةالمحترم/ة.

تحية طيبة وبعد...

يقوم الباحث بإعداد رسالة ماجستير بعنوان الضغوط النفسية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة التربوية، وتحقيقاً لهدف الدراسة تم تطوير استبانة تقيس درجة الضغوط النفسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا تكونت من (44) فقرة موزعة على خمسة أبعاد وهي: (بيئة العمل، ضغوط المرؤوسين، ضغوط الطلبة والأهل، ضغوط المجتمع المحلي، ضغوط شخصية)، والاستبانة الثانية تقيس الالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا، وتضمنت (30) فقرة. وستكون الإجابة عن الفقرات وفق معيار ليكرت الخماسي، على النحو الآتي: (عالية جداً، عالية، متوسط، منخفضة، منخفضة جداً).

شاكرين لكم حسن تعاونكم، آمليين أن تمنحونا من وقتكم الثمين جزءاً في ملئ فقرات الاستبانة، وكلنا ثقة بأن تتم الإجابة بدقة وصدق وأمانة موضوعية حول العبارات الواردة فيها، لأهمية الدراسة ونتائجها نعتمد في المقام الأول على المعلومات المقدمة من قبلكم، علماً بأنه سيتم التعامل مع البيانات بسرية تامة ولأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحث: شافي جميل نهار الشخانية

القسم الأول: المعلومات الشخصية لأفراد عينة الدراسة

الرجاء وضع إشارة (√) أمام العبارة المناسبة فيما يأتي:

4- الجنس:

ذكر أنثى

5- سنوات الخدمة:

أقل من 5 سنوات 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات 10 سنوات فأكثر

6- المؤهل العلمي:

بكالوريوس دراسات عليا

القسم الثاني: استبانة درجة الضغوط النفسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في

محافظة مادبا

الرجاء وضع علامة (√) أمام العبارة المناسبة فيما يأتي:

الرقم	الفقرات	عالي جدا	عالي	متوسط	منخفضة	منخفضة جدا
أرى بأن مدير المدرسة:						
1	الصلاحيات الممنوحة له غير كافية لتنفيذ المهام					
2	يشكو من قلة المرافق العامة والمختبرات للوصول لتعليم أفضل					
3	كمية العمل المناطة إليه أكبر من قدراته					
4	يعاني من قلة كفاءة المساعدين المؤهلين لتحمل أعباء العمل					
5	يعجز عن إنجاز الكثير من الاعمال خلال ساعات الدوام المدرسي					

					يخطئ في أداء عمله بسبب كثرة الأعباء الإدارية	6
					يعتقد أن (كبر حجم المدرسة وتعدد مرافقها) يزيد من أعباءه	7
					ينزعج من قصور المعلومات الكافية لأداء العمل	8
					يفتقد الطريقة السليمة لأداء المهام المطلوبة	9
					يستثنى من مشاركته في اتخاذ القرارات التي تهم مدرسته	10
					ينزعج من ممارسة مهام تتناقض مع مبادئه	11
					يعاني من خلافات دائمة مع المرؤوسين	12
					مطالب إدارة التربية تتعارض مع احتياجات المدرسين في المدرسة	13
					يشكو من اللامبالاة من بعض المرؤوسين	14
					يجامل المرؤوسين في بعض الأحيان حفاظا على سير العمل في المدرسة	15
					ينزعج من غياب وجود المؤدة والآلفة بين المرؤوسين	16
					يعبر عن مخاوفه من بعض المرؤوسين الذين يضمرون لزملائهم معاملة سلبية	17
					ينزعج تمييز المرؤوسين في المعاملة بين الطلبة	18
					يستاء من مشكلات الطلبة مع بعضهم البعض	19
					يبحث عن حلول للمشكلات السلوكية بين الطلبة	20
					يعاني من اكتظاظ المدرسة بالطلبة	21
					يحد من كثرة تدخلات أولياء الأمور في الشؤون الإدارية للمدرسة	22
					يشكو من قلة احترام بعض أولياء أمور الطلبة للإدارة المدرسية	23

					يعاني من قلة التزام بعض الطلبة بتعليمات الإدارة المدرسية	24
					يعاني من الشللية بين الطلبة في المدرسة	25
					يشكو من كثرة (غياب، تسرب) الطلبة من المدرسة	26
					ينزعج من تقصير أولياء الأمور في متابعة أبناءهم الطلبة	27
					يعاني من السلوكيات التخريبية من الطلبة بمرافق المدرسة	28
					يرى بأن وظيفته ليست لها أهمية كبيرة في المجتمع بالمقارنة مع الوظائف الأخرى	29
					يعاني من قلة الفرص في دعم أنشطة المدرسة في المجتمع المحلي	30
					يشعر بقصور المجتمع المحلي في دعم المقترحات لتطوير العمل داخل المدرسي	31
					يشكو من وجود المدرسة في وسط احياء سكنية مكتظة بالسكان	32
					يعاني من شكاوى المجتمع المحلي المحيط بالمدرسة من تصرفات الطلبة	33
					يشعر بأن مهام وظيفته تتيح له الوقت الكافي للتفاعل مع المجتمع المحلي	34
					يشعر بغياب جو (المودة والمحبة) بين (المرووسين والطلبة)	35
					يعتقد أن المرووسين يكونون له مشاعر الكره	36
					يهمل مناسبات المرووسين الخاصة بسبب أعباء العمل الإدارية	37
					يعاني من المزاجية في التعامل	38
					يعاني كثيرا من كبت الأمور التي تسبب القلق	39
					يعاني من (التردد والتسرع) في اتخاذ قراراته الإدارية	40
					يشعر بالغضب الشديد عند تعرضه للنقد أمام الآخرين	41

					يشعر أن مشكلاته الأسرية تؤثر عليه في أداء عمله	42
					يفقد السيطرة على نفسه في كثير من المواقف داخل المدرسة	43
					يعتقد بأن الانتقادات الموجه له تهدد موقعه الوظيفي	44

القسم الثالث: استبانة درجة الالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في

محافظة ماديا

الرجاء وضع علامة (√) أمام العبارة المناسبة فيما يأتي:

الرقم	الفقرات	عالي جدا	عالي	متوسط	منخفضة	منخفضة جدا
أرى بأن مدير المدرسة:						
1	يبدل قصارى جهده لنجاح عمل مدرسته					
2	يلتزم (بمظهر وهندام) يليق بكونه مديرا للمدرسة					
3	يحرص على تطبيق قواعد السلوك الأخلاقي لمهنة التعليم					
4	يحافظ على سياسات العمل المتبعة في مدرسته					
5	يهتم بالتعرف على كل ما هو جديد من (طرق وأساليب) للتدريس					
6	يتجنب الغياب عن مدرسته حفاظا على مصلحتها					
7	يتعاون مع المرؤوسين وأولياء الأمور في حل مشكلات الطلبة					
8	يشارك في إقامة الأنشطة التربوية المختلفة					
9	يقدم كل مساعدة ممكنة يحتاجها المرؤوسين في المدرسة					
10	يعمل على تقوية وعي الطلبة بالقيم التربوية					
11	يتفرغ بشكل كامل لمهنته في المدرسة					

					يخطط للبقاء في مهنته رغم ما لديه من تحفظات عليها	12
					يلتزم بأوقات عمله	13
					يمارس مهنته بعيدا عن الأمور الشخصية	14
					يستمتع في ممارسة عمله	15
					يعتقد بمحدودية فرص (الترقية والتطور) في وظيفته الحالية	16
					يؤدي أعماله بكفاءة وفاعلية	17
					يوفر السجلات المدرسية (الفنية، والإدارية) حسب الأصول	18
					يعمل على تقديم أفضل ما عنده في العمل داخل المدرسة	19
					يفتخر بأنه عضو في هذه المدرسة	20
					ينظر على أن أية مشكلة في العمل هي من مشكلاته الشخصية	21
					يتقبل العمل في أي مدرسة أخرى طالما أنه يقوم بالعمل نفسه	22
					يتصف بالجدية في العمل	23
					يهتم (بواجباته ومهامه) مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية	24
					ينجز أعماله في الوقت المحدد	25
					تتميز علاقته مع مرؤوسيه بالاحترام	26
					يحقق العدالة بين المعلمين	27
					يشجع الفرص للمرؤوسين للتقدم إلى مستويات أعلى	28
					يشرك المرؤوسين في اتخاذ القرارات	29
					يهتم بتوفير الراحة للمرؤوسين	30

نشكر حسن تعاونكم

الملحق (4) البراءة البحثية





الجامعة الأردنية
THE UNIVERSITY OF JORDAN

المكتبة
JU Library

الرقم: ٦٢/٢٠١٩/٩٨
التاريخ: ٢٠١٩/١٠/٣٨ م

إلى من يهمه الأمر

تحية طيبة، وبعد،

إشارة إلى طلب الباحث شافي جميل تهلر الشخافنية / جامعة الشرق الاوسط.

لمنحه البراءة البحثية لل عنوان التالي : اثر الضغوط النفسية على مدرءاء المدارس وعلاقتة معنوياً بالالتزام الوظيفي لدى معتمين محافظة مادبا. يرجى العلم أن العنوان الوارد غير متوافر في قاعدة بيانات الرسائل الجامعية في مكتبة الجامعة الأردنية لعاية تاريخ ٢٠١٩/١٠/٣٠. علماً أن قاعدة البيانات تحتوي العناوين التالية وهي الاقرب لل عنوان المطلوب (مصادر الضغوط النفسية وعلاقتها بمستوى الاداء الوظيفي لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم لمحافظة المعرق)(درجة فاعلية ادارة ضغوط العمل عند مديري المدارس الثانوية في الزرقاء و علاقتها بالاداء الوظيفي لدى المعتمين) (ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية بأمانة العاصمة صنعاء - الجمهورية اليمنية)

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

مديرة وحدة المكتبة
د.نشروان مده



هاتف: ٥٣٥٥١١١ / ٥٣٥٥١٩٩ (٩٦٢-٦) فاكس: ٥٣٥٥١٥٥ (٩٦٢-٦) صان ٩٩٩٤٢ الأردن
Tel.: (962-6) 5355000 / 5355099 Fax: (962-6)5300805 Amman 11942 Jordan
E-mail: library@ju.edu.jo