سلطنة عمان

جامعة نزوى

كلية العلوم والآداب

قسم التربية والدراسات الإنسانية

ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط

Job Stress And Its Relationship With The Organizational Commitment Of Teachers In Muscat Governorate

رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير

في التربية(تخصص إدارة تعليمية)

قسم التربية والدراسات الإنسانية

إعداد

موزة بنت حمود ين علي المعمرية

إشراف

د/ حسام الدين السيد **د. محمد محمد العاصي**

أ.د/ عبد المجيد بنجلال

1436 / 2014 م

شكـر وتقديــر

الشكر والحمد أولاً وأخيراً لله – سبحانه وتعالى – على توفيقه ونعمه التي لا تحصى ، وبعد:

فيسعدني أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور / حسام الدين السيد على ما قدمه لي من عون وإرشاد في جميع مراحل سير المشروع، وأيضا الأخ الأستاذ / سعود الحضرمي المشرف الأول بقسم العلوم بدائرة الإشراف التربوي بالمديرية العامة لتنمية الموارد البشرية الذي قام بعملية توزيع وتجميع استبيانات الدراسة، وكذلك الأخ الفاضل الدكتور / صالح الحبسي خبير تربوي بوزارة التربية والتعليم، أيضا أخص بالشكر زوجي العزيز على ما قدمه لي من عون لإتمام هذا المشروع وأولادي حمود وميس وذي يزن ومهند حفظهم الله ووفقهم وسدد خطاهم، وكل معلم ومعلمة أضاء سماء هذا الكون بشمعة من شموع العلم وكل طالب علم

وأخيراً إذا كان في هذا العمل من إجادة فإن الفضل لله أولاً وكذلك لجميع المعلمين والمعلمات والمشرفين والمشرفات ومدراء ومديرات المدارس

الباحثة

الملخص

ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط

إعداد: **موزة بنت حمود ين علي المعمرية**

إشراف: د/ حسام الدين السيد، و د. محمد محمد العاصي، و أ.د/ عبد المجيد بنجلال

هدفت الدراسة الحالية إلى: تقدير ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط، والتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل والالتزام التنظيمي تعزى لمتغيرات النوع والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

ولتحقيق أهداف الدراسة، اعتمدت على المنهج الوصفي، وإعداد استبانة تكونت من(50) مفردة، وتم التأكد من صدقها وثباتها، وبعد معالجة البيانات إحصائياً، باستخدام برنامج الحزم الإحصائية المحوسبة(SPSS.18)، على عينة مكونة من(106) معلما ومعلمة.

وتوصل البحث إلى عدة نتائج من أهمها وجود ضغوط العمل بدرجة متوسطة لدى معلمي التعليم ما بعد الأساسي، الالتزام التنظيمي تراوح بين المرتفع والمتوسط في تقدير وجودها لدى معلمي التعليم ما بعد الأساسي، وجاء الترتيب التنازلي لضغوط العمل كالآتي: صراع الدور، ظروف العمل، غموض الدور، عبء الدور، ملائمة الدور، والترتيب التنازلي للالتزام التنظيمي كالآتي: الالتزام التنظيمي المعياري، الالتزام التنظيمي العاطفي، الالتزام التنظيمي المستمر، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لضغوط العمل في كل المحاور، تبعاً لمتغيرات النوع، العمر، سنوات الخبرة، عدا المحور الثالث(ملائمة الدور)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لصالح الذكور، كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية للالتزام التنظيمي تبعا لمتغير النوع، لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للالتزام التنظيمي تبعا لمتغير العمر، وسنوات الخبرة، وظهر من الدراسة وجود علاقة ارتباط سلبية وعكسية بين صراع الدور والتزام التنظيمي، ووجود علاقة ارتباط موجبة وطردية بين ظروف العمل والالتزام التنظيمي، وأوصت الدراسة بعدة توصيات منها تفعيل فرق العمل في العمل المدرسي للحد من الخلافات المهنية مع بعض زملاء العمل و تشجيع المعلم على التدريب والتنمية الذاتية.

ABSTRACT

Job Stress And Its Relationship With The Organizational Ccommitment Of Post Basic Teachers In Muscat Governorate.

Prepared by: Moza Hamoud Ali al- Mamari

The purpose of this study is to identify job stress and their relationship with organizational commitment of post basic teachers in Muscat governorate..
To achieve the objectives of the study, Literature on job stress has been reviewed and a questionnaire consisting of 50 items has been prepared.

The sample in this study consisted of 106. The researcher followed the descriptive approach in order to study the relationship between the variables of the study. To analyze the data statistically, Computerized Statistical Package Program (SPSS.18) has been used.

The most important finding of the current study were the following:The job stress are moderately existing among Post Basic teachers. organizational commitment is moderately to highly existing among post basic teachers.

. The descending order of job stress as follows: role conflict, working conditions, role ambiguity, role burden and role appropriateness.. The descending order of organizational commitment as follows: standard organizational commitment, organizational and emotional commitment, continuous organizational commitment.

The results showed no statistically significant differences to the job stress, depending on the variables of gender, age, years of experience, except for the third axis (appropriate role) , and no statistically significant differences to the job stress in favor of males, as well as the existence of significant differences of organizational commitment depending on the variable type, in favor of females, and the absence of significant differences of organizational commitment.

Negative correlation and counterproductive between role conflict and organizational commitment, and the presence of a positive correlation between working conditions and organizational commitment relationship.

.

In light of this study, The activating the work in the school teams to limit the professional differences with some co-workers and encourage teacher training and self-development..

أولا: قائمة فهرس محتويات الرسالة

المحتوى	الصفحة
قائمة الجداول.	ن، س، ع
قائمة الملاحق.	ف
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها.	2-9
المقدمة.	2-3
مشكلة الدراسة.	4 -5
أهداف الدراسة.	5 -6
أهمية الدراسة.	6
حدود الدراسة.	7
مصطلحات الدراسة.	7 -9
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة.	9 -55
المبحث الأول: ضغوط العمل.	9- 20
أولا: مفهوم ضغوط العمل.	9 -10
ثانيا: مصادر ضغوط العمل.	10- 12
ثالثا: مستويات ضغوط العمل.	12- 13

فهرس محتويات الرسالة

المحتوى	الصفحة
رابعا: طرق قياس ضغوط العمل.	14
خامسا:: استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل.	16 -14
ثالثا: نظريات ضغوط العمل.	20-16
المبحث الثاني: الالتزام التنظيمي.	29- 21
أولا: مفهوم الالتزام التنظيمي.	22 -21
ثانيا: أنواع وأبعاد الالتزام التنظيمي.	24 -23
ثالثا: مبررات وأهمية وجود الالتزام التنظيمي.	25-24
رابعا: العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي.	26 -25
خامسا: نظريات الالتزام التنظيمي.	29-27
سادسا:العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي.	32-31
المبحث الثالث: الدراسات العربية السابقة.	55- 32
أولا: ضغوط العمل.	39- 32
ثانيا: الالتزام التنظيمي.	47- 40
ثالثا: العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي.	52- 48

فهرس محتويات الرسالة

المحتوى	الصفحة
تعقيب على الدراسات السابقة.	53 -55
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات.	57 -63
مجتمع الدراسة.	57
عينة الدراسة.	57 -59
أداة الدراسة.	59 -60
صدق أداة الدراسة.	60
ثبات الأداة.	60 -61
إجراءات الدراسة.	61 -62
متغيرات الدراسة.	62
أساليب المعالجة الإحصائية.	62 -63
الفصل الرابع: نتائج الدراسة.	65 -85
أولا: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.	65 -71
ثانيا: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.	72 -76
ثالثا: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث.	76 -80
رابعا: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع.	80 -83
خامسا: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس.	83 -85
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات.	87 -104
أولا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.	87 -92
ثانيا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.	93 -96
ثالثا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث.	67 -99

فهرس محتويات الرسالة

المحتوى	الصفحة
تابع: الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات.	87 -104
رابعا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع.	99 -101
خامسا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس.	101 -102
التوصيات.	103 -104
بحوث ودراسات مقترحة.	104
المراجع.	109 -122
المراجع العربية.	109-119
المراجع الأجنبية.	120-122
الملاحق	119 -136

ثانيا: قائمة الجداول

رقم الجدول	الموضوع	رقم الصفحة
1/3	توزيع أفراد مجتمع الدراسة.	57
2/3	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب النوع.	58
3/3	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.	58
4/3	توزيع أفراد عينة الدراسة سنوات الخبرة.	59
5/3	قيم ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha لمجالات ضغوط العمل والالتزام التنظيمي.	61
6/3	مقياس تفسير نتائج الدراسة.	63
7/4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة.	66
8/4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات لمجال صراع الدور لضغوط العمل.	67
9/4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات لمجال عبء الدور لضغوط العمل.	68
10/4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات لمجال ملائمة الدور لضغوط العمل	69
11/4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات لمجال غموض الدور لضغوط العمل	70
12/4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات لمجال **ظروف العمل** لضغوط العمل.	71
13/4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة على المجالات الرئيسية للالتزام التنظيمي	72

رقم الجدول	الموضوع	رقم الصفحة
14/4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات لمجال الالتزام التنظيمي المعياري	73
15/4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات لمجال الالتزام التنظيمي العاطفي	74
16/4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات لمجال الالتزام التنظيمي المستمر	75
17/4	نتائج اختبار ت(T-test) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات ضغوط العمل تبعا لمتغير النوع.	76 -77
18/4	نتائج تحليل التباين ألآحادي(AVOVA) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات ضغوط العمل تبعا لمتغير المؤهل العلمي.	77 -78
19/4	نتائج تحليل التباين ألآحادي(AVOVA) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات ضغوط العمل تبعا لمتغير سنوات الخبرة التدريسية.	79
20/4	نتائج اختبار ت(T-test) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الالتزام التنظيمي تبعا لمتغير النوع.	80
21/4	نتائج تحليل التباين ألآحادي(AVOVA) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الالتزام التنظيمي تبعا لمتغير المؤهل العلمي.	81
22/4	نتائج تحليل التباين ألآحادي(AVOVA) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الالتزام التنظيمي تبعا لمتغير سنوات الخبرة التدريسية.	82
23/4	معامل ارتباط بيرسون بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي.	84

ثالثا: قائمة الملاحق

رقم الملحق	الموضوع	رقم الصفحة
1	كشف بأسماء المحكمين.	
2	أداة الدراسة في صورتها الأولية للتحكيم	
3	العبارات قبل وبعد التحكيم	
4	الاستبانة في صورتها النهائية	
5	صورة رسالة تسهيل مهمة الباحثة من جامعة نزوى	

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة:

يعتبر المعلم محورا أساسيا من محاور العملية التعليمية، حيث تقع على عاتقه سير المسيرة التعليمية منذ دخوله المدرسة إلى نهاية اليوم فطبيعة عمله يتطلب منه التحضير اليومي للعملية التعليمية شاملة الإعداد اليومي للدروس، وتدعيمها بالوسائل التعليمية وطرق التدريس المتنوعة، مع إيجاد سبل متنوعة للتحفيز والدافعية للتعلم مرورا بالتنويع في أساليب التقويم بأنواعها المختلفة المبدئية والمرحلية والختامية، وإعداد الاختبارات القصيرة والنهائية وتصحيحها ومرجعتها ورصدها ناهيك عن تنقيح الكتب المدرسية وتقويمها والوقوف على نقاط القوة والضعف فيها، بالإضافة إلى المشاركة في برنامج الإنماء المهني لنفسه ولزملائه، كذلك المساعدة في إدارة وحفظ النظام جميع أرجاء المدرسة، والإشراف على الأنشطة اللاصفية في المدرسة وفي المناشط والفعاليات التربوية خارج المدرسة إن كل هذه الأعمال والمهام تسبب ضغطا كبيرا، وتحتاج إلى شخص لديه قدر من الكفاءة في إدارة ضغوط العمل.

ويقوم المعلم بعدة أدوارٍ تتداخل فيما بينها قد يكمل بعضها بعضا وقد يتعارض بعضها مع بعض الآخر، وبالطبع تختلف الأدوار تبعا لنوع المدرسة وطبيعة المادة الدراسية والظروف البيئية والثقافية في المجتمع والفروق الفردية في شخصيات المعلمين، والأدوار المشتركة بين معظم المعلمين والمواقف التعليمية في التدريس حددها أبو حطب وصادق(2009، ص838)، من بينها قيم المجتمع والتي بنقلها لطلابه، والمادة الدراسية، والعلاقات الإنسانية، والمسئول عن النظام في المدرسة، والمهتم بمشكلات الطلاب وإجاد حلول لها، والاتصال بالمجتمع، والمتعلم والدارس، والقائم بالأعمال الكتابية.

وهناك العديد من المهام الموكلة للمعلم كما بينها برهم(2005، ص11) منها توفير المناخ العاطفي والاجتماعي، وتنظيم بيئة التعلم، وتوفير الخبرات التعليمية، وحفظ النظام، وملاحظة الطلاب ومتابعتهم وتقويتهم، ومع التقدم التكنولوجي والانفجار المعرفي وتسارع الحياة اليومية أصبح يمثل ضغطا على المعلم فأطلق على الضغوط مصطلح(المرض الخفي)، كما ذكرها النعاس(2008، ص61)، والضغوط المهنية تنشأ من مواقف ضاغطة يتعرض لها الفرد بسبب تفاعله مع بيئة عمله، وتؤدي إلى اختلال توازنه، وتفرض

عليه استجابات معينة، قد تكون فسيولوجية أو نفسية أو اجتماعية أو أكثر من ذلك، وقد تؤثر على مستقبل حياته.

والضغوط تنتج من سوء توافق الفرد والبيئة وينتج عن سوء التوافق أو حسن التوافق جانبيين أساسيين هما، مدى الانسجام بين قدرات الفرد ومهاراته الشخصية مع المطالب المطروحة، ومدى الإشباع الفعلي للحاجات والتوقعات التي يطمح إليها الفرد، بينما بين غلام(2010، ص94)، أن ضغوط العمل تمثل الأنشطة والتفاعلات في التدريس التي تؤدي إلى تطلعات كثيرة على المعلم، ووضح كل من شحاته والنجار وعمار(2003، ص208)، أن الضغوط تشكل تهديداً لذاته وتحدث لديه معدلاً عالياً من الانفعالات.

وفي نفس الوقت ظهر توجه نحو إدخال مفهوم الالتزام التنظيمي في المؤسسات سوءاً أكانت حكومية أو خاصة وذلك لأن الالتزام التنظيمي يمثل الشعور الإيجابي المتولد عند الموظف تجاه منظمته والارتباط بها والإخلاص لها والتوافق مع قيمها وأهدافها والحرص على البقاء بها من خلال بذل الجهد كما بينتها فلمبان(1439، ص10)، وأشار براون(Brown, 2003, p32) أن لالتزام التنظيمي يمثل واحد من أكبر قدر من الفعالية التي تحتضن العديد من التدابير الأكثر تحديدا لتأثير السلوكيات ويسهم في مزيد من فهم الأدوار، واوضح العوفي(2005) أنه كلما زاد الاهتمام بفرق العمل ارتفع مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين، وبرز خان(Khan, 2010) أن وجود بيئة العمل المناسبة والالتزام التنظيمي يؤدي إلى ارتفاع الأداء في الوظيفة.

مشكلة الدراسة

أكدت كثير من الدراسات السابقة وجود بعض المعوقات العمل لدى المعلم تعوق أداء عمله منها ضغوط العمل وأوضحت دراسة التوبية(2010)، وجود ارتباط قوي بين مستويات ضغوط العمل والنمو المهني تراوحت بين العالية والمتوسطة، وتؤكد دراسة الوحشية(2008) إلى أن المعلمين يعانون من الإجهاد والتعب، ويشعرون بالجفاف في الفم، وشهيتهم للطعام غير جيدة وترتبط الإبعاد الجسدية للضغوط المهنية، كذلك لا يشعرون بالسعادة أثناء وجودهم في المدرسة، وتوصي الرحبية(2012)، إلى تخفيف الأعباء على المعلمين، والتحفيز ماديا ومعنويا؛ لتجنب الآثار السلبية لديهم.

وذكرت بعض الدراسات العلاقة بين الالتزام التنظيمي والعمل منها دراسة الشويكة(2010) التي وضحت أن الالتزام التنظيمي يمثل الشعور بالالتزام وتحمل المسؤوليات والرغبة بالعمل من أجل تحقيق الأهداف، وبينت دراسة شوجتي وزفر(Chughtai & Zafar, 2006) أن أعضاء هيئة التدريس الأكثر ارتباطا والتزاما لديهم الرغبة القوية في الحضور للعمل وبالتالي انخفاض معدلات التغيب عن العمل.

والالتزام التنظيمي له تأثير معنوي على المعلمين والمدرسة يظهر أثره ايجابيا أو سلبيا أثناء أداء المعلم وركزت الطائي(2007) على وجود تأثير معنوي للثقة التنظيمية ببعديها الأكثر تأثيرا في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى الأفراد وهما(الثقة بزملاء العمل، الثقة بإدارة المنظمة)، في حين ذكر كريدي(2010) وجود علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية بين النمط الأوتوقراطي والالتزام العاطفي وحصل الالتزام المعياري على المركز الأول يليه الالتزام المستمر ثم الالتزام العاطفي، **وبين** فليح(2010) ووجود التزام العاملين للمعلمين بمختلف أنواعه ذو اتجاه ايجابي على الفرد والمؤسسة وذكر كل من أبو رمان واحمد(2011) وعبد الحسين(2012) إلى وجود مستوى متوسط من الالتزام التنظيمي لدى الأفراد، في حين وضحت غنام(2012) وجود مستوى مرتفع نسبيًا من الالتزام، ووجود علاقة ارتباط موجبة وطردية دالة إحصائيًا بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي.

وبينت بعض الدراسات العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي حيث ذكر جودة والبااقي(2007) وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة بين الالتزام التنظيمي للقائد وصراع الدور وغموض الدور، وبينت كل من شارما وباجباي(Sharma & Bajpai, 2010 وجود علاقة خطية إيجابية كبيرة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ومستوى عالٍ من الالتزام كما تناولت مرزوق(2011) وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي وإستراتيجية(التعاون،

والتسوية، والتنازل)، وقام الحواجرة(Al –Hawajreh ,2011) إلى قياس مستوى الضغوط المهنية ومستوى الالتزام التنظيمي وظهر أن هناك علاقة عكسية ضعيفة.

وأيضا نتيجة لما لمسته وعايشته الباحثة في المدارس كونها كانت معلمة ومعلمة أول مادة ومشرفة مجال ثاني وباحثة تقويم مناهج فقد شعرت الباحثة بوجود ضغوط عمل تعوق العمل التربوي حيث تجاوزت الحد المرغوب؛ ورغبةً من الباحثة في دراسة تلك الضغوط وتحديد أثرها على الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي لذا فإن مشكلة الدراسة تمثلت في دراسة علاقة ضغوط العمل مع الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط.، وفي ضوء ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

1. ما درجة تقدير ضغوط العمل لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط" من وجهة نظر المعلمين أنفسهم"؟
2. ما درجة تقدير الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط" من وجهة نظر المعلمين أنفسهم"؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط تعزى إلى النوع، والمؤهل التعليمي، وسنوات الخبرة ؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط تعزى إلى النوع، والمؤهل التعليمي، وسنوات الخبرة ؟
5. هل توجد علاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط ؟

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى:

1. قياس مستوى ضغوط العمل لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط" من وجهة نظر المعلمين أنفسهم".
2. تحديد درجة تقدير الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط" من وجهة نظر المعلمين أنفسهم".
3. دراسة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط تعزى إلى النوع، والمؤهل التعليمي، وسنوات الخبرة.
4. دراسة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط تعزى إلى النوع، والمؤهل التعليمي، وسنوات الخبرة
5. إيجاد العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط.

أهمية الدراسة

الدراسة الحالية تكسب أهميتها من أهمية المشكلة التي تتعرض لها، وتتمثل أهمية الدراسة فيما يلي.

1. يمكن أن تساهم نتائجها في التعرف على ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات ومدى توفر الالتزام التنظيمي في المؤسسات التعليمية، وبالتالي تكسبهم مهارات إدارة ضغوط العمل وتنمية الالتزام التنظيمي لديهم.
2. قد تفيد الجهات المسئولة من واضعي السياسات ومتخذي القرارات في وزارة التربية والتعليم لنوعية الضغوط التي تواجه المعلمين والمعلمات وتأثيرها على الالتزام التنظيمي لديهم.
3. الإسهام في تقليل المشكلات التنظيمية والتي تسبب ضغوط العمل مثل الأداء المنخفض، التأخر عن موعد العمل، الغياب المتكرر، مقاومة التطور، العجز عن العمل، وتعزيز الالتزام التنظيمي بأنواعه الثلاثة.

4. قد تفيد نتائج الدراسة مخططي البرامج التدريبية ومنفذيها في التعرف على الاحتياجات التدريبية لدى معلمي مدارس ما بعد الأساسي في سلطنة عمان، وأولويات هذه الاحتياجات؛ برامج فعالة لإدارة ضغوط العمل، وتنمية الالتزام التنظيمي.
5. يمكن الاستفادة منها أنها توفر الظروف والجو الصحي المناسب في بيئة العمل المدرسي بالشكل الذي يجعل المعلم يعمل في جو يمكنه من اتخاذ القرارات وممارسة مهامه بشكل أفضل.

حدود الدراسة

تقتصر الدراسة على الحدود التالية:

الحدود الموضوعية

اقتصرت الدراسة على تحديد درجة تقدير ضغوط العمل والالتزام التنظيمي لمعلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان.

الحدود البشرية

اقتصرت الدراسة على بعض معلمي ومعلمات الصفوف(11- 12) بمحافظة مسقط في جميع المواد الدراسية.

الحدود المكانية

اقتصرت إجراء الدراسة على المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة مسقط، وذلك لأن محافظة مسقط تمثل العاصمة وتضم فئات مختلفة وأعداد المدارس وأعداد المعلمين والمعلمات أكبر مقارنة مع باقي المحافظات الأخرى وبالتالي تكون العينة أكبر.

الحدود الزمنية:

خلال الفصلين الدراسيين الأول والثاني من العام الدراسي 2014/ 2015م.

مصطلحات الدراسة:

لمصطلحات التي تشملها الدراسة الحالية متضمنة المفاهيم التالية:

ضغوط العمل (Work Stress):

هو " اختلال وظيفي في المنظمة أو المؤسسة التي يعمل بها الفرد ويؤدي هذا الاختلال إلى انخفاض في مستوى الرضا الوظيفي وضعف الأداء وانخفاض في مستوى الدافعية". (فليه وعبد المجيد، 2014 ص305).

وتعرفه الدراسة إجرائيًا بأنه: العقبات المختلفة التي يتعرض لها معلمي ومعلمات التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط ولا يمكنهم إيجاد حلول لها وتؤثر عليهم سلبا سواء على صعيد حياتهم المهنية(العملية) أو الأسرية أو الاجتماعية، في تحقيق الأهداف المرجو تحقيقها منهم في نطاق العمل.

مصطلحات متغيرات ضغوط العمل هي:

صراع الدور(Conflict Role):

هو "حالة من التناقض والتعارض بين ما يتوقع من الموظف تحقيقه وبين ما تفرضه أبعاد اللوائح والتعليمات والبعد البشري الرسمي وبعد الإمكانات والقدرات والبعد الاجتماعي".(الشراري، 1427هـ، ص16).

عبء الدور(Burden Role):

تعرفه الدراسة إجرائيا بأنه: زيادة المهام والأدوار التي تتطلب من المعلم انجازها والتي تتطلب مهارات عالية خلال فترة زمنية محدد

ملائمة الدور(Appropriate Role):

تعرفه الدراسة إجرائيا بأنه: المهام والأدوار التي يكلف بها المعلم انجازها والتي تتلاءم مع قدراته المعرفية والعلمية والفكرية والجسدية أثناء الدوام الرسمي.

غموض الدور(Ambiguity Role):

تعرفه الدراسة إجرائيا بأنه: تداخل التعليمات التي يتلقاها المعلم والتي تصدر من أكثر من مسئول

ظروف العمل(Job Condition):

تعرفه الدراسة إجرائيا بأنه: الجو المحيط ببيئة العمل من حرارة وبرودة شديدين وتسبب إرهاقا للمعلم وتعيقه عن أداء المهام الوظيفية

الالتزام التنظيمي (Organizational Commitment):

هو "القوة الرابطة بين الفرد والمنظمة التي يعمل بها، وتكون هذه القوة خاضعة لعدد من المعايير، الأخلاقية، والكافيات، وعلاقات العمل، التي تكون محصلتها النهائية البقاء والاستمرار في خدمة المنظمة."(ماجد وبدراوي، 2013، ص 70).

وتعرفه الدراسة إجرائيًا بأنه: مدى الارتباط المباشر للفرد في المؤسسة التي يعمل بها والسعي المثمر البناء لتحقيق أهدافها مع الرغبة الأكيدة للتدريب والتأهيل في الاستمرار الدائم بها.

مصطلحات متغيرات الالتزام التنظيمي هي:

الالتزام التنظيمي المعياري(Normative Organizational Commitment):

تعرفه الدراسة إجرائيا بأنه: إحساس المعلم بالبقاء في المنظمة التي يعمل بها والسعي الدائم لتحقيق أهدافها والتأثر المباشر بها.

الالتزام التنظيمي العاطفي(Affective Organizational Commitment):

تعرفه الدراسة إجرائيا بأنه: إحساس المعلم بالبيئة التنظيمية التي يعمل بها والشعور بالسعادة وقضاء أوقات ممتعة فيها.

الالتزام التنظيمي المستمر (Continuous Organizational Commitment):

تعرفه الدراسة إجرائيا بأنه: إحساس المعلم تجاه المنظمة التي يعمل بها والرغبة المستمرة في البقاء والاستمرار والتضحية من أجلها.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

مقدمة

يتناول هذا الفصل الإطار النظري والدراسات السابقة، وذلك على النحو الآتي.

الإطار النظري

يتضمن الإطار النظري مبحثين الأول ضغوط العمل، والثاني الالتزام التنظيمي، وذلك على النحو الآتي:

المبحث الأول: ضغوط العمل Job Stress

ويتضمن هذا المبحث المحاور الآتية

أولا: مفهوم ضغوط العمل. Job Stress

وعرفت ياركندي(2003، ص8) ضغوط العمل إجرائيا أنها "مواقف ومشكلات بيئية محددة تواجه مديرة المدرسة في مجال العمل والأسرة وتسبب لها المستوى المرتفع من الضغط الذي يؤدي إلى الشعور بالقلق والضيق، وعدم الراحة والاستقرار" وهي الدرجة التي تحصل عليها مديرة المدرسة في مقياس "ضغوط العمل".

أما شهاب(2009، ص352، 353) فعرف ضغوط العمل بأنها " مجموعة من التأثيرات والتفاعلات التي يتعرض لها مدير المدرسة الابتدائية في مواقف معينة أثناء عمله وتفاعله ما بين ظروف العمل وشخصية المدير تدفعه إلى تغيير الأسلوب الذي يمارسه والتي تعكسها أداة البحث التي أعدت لهذا الغرض(هل أستبدلها بالفرد).

عرفت قاجة(2010، ص385) الضغط على أنه" عدم المواءمة بين خصائص العامل الشخصية ومتطلبات عمله فتسبب له ثغرات في توازنه الحالي".

ذكر ديري(2011، ص140) الضغط بأنه " حالة مزاجية معقدة يشعر بها الفرد، وتؤثر على تصرفاته وتغير من طريقة تفكيره".

في المقابل عرف كل من حسن ونامق(2012، ص33) الضغط بأنه" الحالة النفسية والجسمية كاستجابة لعدم قدرة الفرد على إتمام الأعمال المكلف بها وفق إمكانياته الذاتية.

بينما عرف كل من حسن ونامق(2012، ص33) وطه والطاف(2006، ص4) الضغط المهني إجرائيا أنه "الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة من خلال استجابتها لفقرات مقياس ضغوط العمل".

حدد الظالمي(2012، ص 343) ضغط العمل على أنه " تجربة ذاتية تحدث لدى الفرد محدثا اختلالا نفسيا كالتوتر أو الإحباط أو اختلالا عضويا كسرعة ضربات القلب أو ارتفاع ضغط الدم".

من خلال الاطلاع على المفاهيم السابقة لضغوط العمل يتضح أن التعريفات تناولت التأثير المباشر على الفرد، وركزت على الاستجابات للمواقف التي يتعرض لها الفرد، واهتمت بدراسة المشاعر السلبية، والتي تنعكس على تصرفاته سواء داخل بيئة العمل أو خارجها بصورة مستمرة.

ثانيا: مصادر ضغوط العمل..Sources Of Job Stress

توصل كمال(2012، ص 25-28) مجموعة مصادر ضغوط العمل هي:

1. ضغوط ناتجة عن الأدوار(عدم وضوح الدور، تعدد وتضارب الأدوار، عدم التأييد من الإدارة).
2. ضغوط ناتجة عن طبيعة وظروف العمل(عدم ملائمة طبيعة العمل وعناصره، عدم ملائمة مكان، العمل، الصراع على الحوافز والترقيات، نوع الوظيفة ومتطلبات).
3. ضغوط ناتجة عن العلاقات مع(الرؤساء، المرؤوسين، الزملاء، عدم القدرة على التفاوض).
4. ضغوط ناتجة عن الهيكل التنظيمي(عدم وضوح العلاقات التنظيمية وتداخل الاختصاصات، عدم التوازن في توزيع السلطات، افتقار المشاركة، سوء الاتصالات، ساعات العمل، المركزية، الصراع).
5. ضغوط ناتجة عن التغيير على المستوى(الفردي، التنظيمي).

6. ضغوط الوقت(الزيارات والمكالمات التليفونية العارضة، الاجتماعات والزيارات الخارجية، البريد الوارد، والصادر، غياب الرئيس المباشر، عدم تسجيل وتحليل وتنظيم الوقت المتاح).
7. ضغوط خارجية(الاتجاهات السياسية والحزبية، الرأي العام والأعلام، أجهزة الرقابة الخارجية، الاتجاهات، الاقتصادية، العادات والتقاليد الاجتماعية).
8. ضغوط رقابية(تعدد جهات الرقابة الداخلية، عدم وضوح المعايير الرقابية، عدم موضوعية المعايير، الرقابية، الرقابة الشديدة والتدقيق المطول).
9. ضغوط شخصية(الأسرة ومتطلباتها، العلاقات الاجتماعية، شخصية الفرد).

كما أوجز سليمان(2008 ، ص 34) عدة مصادر للضغوط هي:

1. مصادر مرتبطة بعملية التدريس وتشمل أعباء العمل، كثافة الطلاب في الفصل، خصائص الطلبة، انخفاض دافعية الطلبة للتعلم، طبيعة المباني والإمكانات المادية والتجهيزات، علاقة المعلم بالطلبة، مستوى إعداد وتنمية المعلم، مشكلات خاصة بالأثاث والوسائل التعليمية، مشكلات خاصة بالمناهج الدراسية.
2. مصادر مرتبطة بنظام العمل في المؤسسة التعليمية وتشمل: متطلبات الدور، مستوى الدعم الإداري للعلم، العلاقة مع الزملاء، صراع وغموض الدور، زيادة أعباء الدور(العبء الكمي، العبء النوعي، العبء المادي)، سلطة المعلم ومشاركته في صنع القرارات، مكانة المهنة).
3. مصادر متعلقة بالمجتمع وتشمل: سوء العلاقات مع أولياء الأمور، نظرة المجتمع المتدنية للمعلم وصورته في وسائل الإعلام، عدم وجود تعاون فعال بين الأسرة والمدرسة.

وتناول العمري(2008، ص 42 –61) عشرة أسباب كمصادر محتملة للضغط، وهي تعليم الطلاب الذين ينقصهم التحفيز الدافع، الحفاظ على النظام، ضغوطات الوقت والعمل، التأقلم مع التغيير، التقييم من الآخرين، التعامل مع الزملاء، المركز والشعور بالذات، الإدارة، صراع الدور والغموض، ظروف العمل السيئة.

وصنف خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر(2014، ص 15-18) الضغوط حسب مسبباتها إلى عدة مصادر هي:

1. ضغوط ناتجة عن الأدوار، والمتمثلة في غياب وضوح الدور للموظف والآخرين، وتعدد وتضارب الأدوار، وعدم التأييد من الإدارة.
2. ضغوط ناتجة عن طبيعة وظروف العمل وهي غياب ملائمة طبيعة العمل، ومكان العمل، والصراع على الحوافز والترقيات، نوع الوظيفة ومتطلباته
3. ضغوط ناتجة عن العلاقات مع الرؤساء والمرؤوسين والزملاء في العمل ومع المستفيدين (الطلاب، أولياء الأمور)، وضعف التعاون بين الزملاء.
4. ضغوط ناتجة عن الجانب التنظيمي والمتمثلة في عدم وضوح العلاقات التنظيمية وتداخل الاختصاصات، وعدم التوازن في توزيع السلطات، وغياب المشاركة، وسوء الاتصالات، وعبء ساعات العمل، والمركزية، وعدم وضوح المسار الوظيفي.
5. ضغوط ناتجة عن التغيير على المستوى التنظيمي، والمستوى الفردي.
6. ضغوط الوقت والمتمثلة في الزيارات والمكالمات التليفونية العارضة، والاجتماعات، والبريد، وغياب الرئيس المباشر، وعدم تنظيم الوقت المتاح.
7. ضغوط خارجية وهي الاتجاهات والانتماءات، والرأي العام والإعلام، وتعدد أجهزة الرقابة، والعادات والتقاليد.
8. ضغوط رقابية وهي عدم وضوح المعايير الرقابية والموضوعية، والرقابة المتشددة والمطولة.
9. ضغوط شخصية كالأسرة ومتطلباتها، والعلاقات الاجتماعية، وشخصية الفرد، ودوافعه واتجاهاته.

وفي ضوء ما سبق ترى الباحثة أن مصادر الضغوط التي يتعرض لها كل من المعلم والمعلمة في سلطنة عمان عديدة، وتوجزها في مصادر متعلقة بالعمل المهني مثل: كثرة الأعمال الكتابية، محدودية الوسائل المعينة للمنهاج، نقص دافعية الطلبة للتعلم، وكثرة المشاريع التربوية، وغياب الطلبة، ومصادر اجتماعية مثل: محدودية الوقت للزيارات الأسرية، الخلافات الأسرية، ومصادر تنظيمية مثل: إنجاز أعمال المدرسة في المنزل، وكثرة الزيات الصفية، ومصادر اقتصادية مثل: غلاء المعيشة.

ثالثا: مستويات ضغوط العمل Job Stress Levels

وضح عدد من الباحثين مستويات ضغوط العمل إلى عدة أنواع، حيث قسمت ياركندي(2003، ص7–8) مستويات الضغوط إلى نوعين هما: المستوى الأمثل للضغوط إذ يكون لدى الفرد القدرة على مواجهة الضغوط العادية وهي الضغوط الإيجابية أو المفيدة، والتي تولد القدرة على إنجاز الأعمال السريعة والحاسمة، ولها تأثير نفسي وإيجابي على الفرد وليست لها أضرار على صحة الفرد.

والمستوى المرتفع أو المنخفض من الضغط ولها انعكاسات سلبية على صحة الفرد النفسية والبدنية، وتؤدي إلى الشعور بعدم الراحة والاستقرار وعدم القدرة على التكيف مع الظروف .

وذكر خبراء مركز الخبرات المهنية للإدارة(2010، ص 15–27)، أن هناك ثلاث مستويات للضغوط وهي مستوى الخطر وحجم تأثيرها على الشخص، ودرجة الاستعداد لتحملها والتعايش معها، ومرحلة المقاومة، ومدى توفر لدى الفرد القدرات الوظيفية والفنية لمواجهتها، مستوى الإجهاد عندما تضعف يترتب عليها نتائج سلبية. ومن خلال ما تناوله الباحثون السابقون يمكن تقسم الضغوط إلى نوعين هما: الضغوط المناسبة أو المعقولة والتي تمثل ضغوط محركة للمعلم لدفعه لانجاز عملة والضغوط الهدامة أو المعيقة والتي تسبب التوتر والقلق الشديد وتتطور لتسبب له آثار جسدية ونفسية تؤثر على مستقبله الوظيفي والحياتي

وقسم كمال (2012، 29 –35) الضغوط إلى مستويين.

1. المستويات النفسية وتحوى على الغضب(تغيير في تعابير الوجه، الألم النفسي والجسدي، ارتفاع ضغط الدم، الارتجاج والاهتزاز، التنابز بالألقاب، الضرب، الصبية في المزاج، التنفس السريع، ازدياد ضربات القلب، احمرار العينين، التهديد والوعيد، قذف الأشياء، تغير في وضع الجسم، الحركات المفاجئة) القلق(الأرق في النوم، الصداع، التوتر العصبي، الانطواء، الشرود الذهني، الطفح الجلدي، عدم التجاوب مع الآخرين) الأرق(عدم النوم المنتظم والعميق، التوتر، عدم مطابقة ردة الفعل لشدة الفعل، الكآبة، الإجهاد، عدم التوافق مع المتغيرات، الشخصية العدائية، الاضطراب العصبي) الإحباط(الإهمال في العمل، اللامبالاة، التلعثم، الانهزامية، الشلل الفكري، عدم الاهتمام بالمظهر، السخرية والتهكم، الانعزال والانطواء، العجز الجسماني)

2. المستويات الفسيولوجية(الإجهاد العام، تصلب الشرايين، السكتة الدماغية، انعدام الشهية، الطفح الجلدي، ضغط الدم، التلعثم، الصداع، القرحة، آلام العظام، عسر الهضم، زيادة الأدرينالين، الشد العضلي، عض الأصابع).

وتتفق الدراسة مع ما ذكره الباحثون من حيث أن مستويات الضغوط نوعين إما مرتفع أو منخفض، ويظهر على هيئة أعراض جسدية ونفسية يكون لها تأثير مباشر على الأداء الوظيفي للفرد.

رابعا: طرق قياس ضغوط العمل Methods Of Measuring The Stress Of Job

ويرى مسلم(2007، ص 23-24) أنه يمكن قياس ضغوط العمل من خلال المؤشرات التالية:

1. مقارنة الوظائف والأعمال والمهام بمؤهلات شاغليها وخبراتهم، لأن النقص قد يمثل في المقارنة مصدرًا من مصادر الضغوط.
2. التقارير اليومية أو الأسبوعية التي يرفعها العاملون عن سير أدائهم.
3. تقييم الأداء الوظيفي السنوي للعاملين الذي يتبع الكفاءة، ونواحي الضعف في الأداء.
4. التقرير السنوي الشامل للمؤسسة بجميع بنوده من إنجاز، وصيانة، ومصروفات وعوائد...الخ.
5. مقارنة الإنتاج بالأهداف المطلوب تحقيقها.
6. فتح المجال للمناقشات والشكاوى والتعبير عن النفس؛ للكشف عن ضغوط العمل، مع توفير الضمانات الكافية لسرية المعلومات كتخصيص صندوق للشكاوى.
7. تحديد ضغوط العمل عبر استطلاع آراء العاملين بتوزيع استبيانات تستقصي مصادر تلك الضغوط في بيئة العمل، وتساعد المسئولين على الخروج برؤية شاملة عن سلبيات العمل.

وبناء على ما سبق يمكن إيجاز طرق قياس الضغوط من خلال التقارير وتقييم الكفاءة ومقارنة الإنتاج والمناقشات والشكاوى.

.

خامسا: استراتيجيات مواجهة ضغوط العملStrategies Cope With The Pressures Of Job Stress

توجد عدة استراتيجيات لمواجهة ضغوط العمل حيث حدد خبراء مركز الخبرات المهنية للإدارة (2010، ص 69-70) بعض طرق علاج ضغوط العمل منها الصلاة والاستعانة بالله، وأخذ إجازة أو فسحة لممارسة الرياضة، وترتيب الأهداف، وتنظيمها، وتحدد الأولويات، وتقبل النقد، وقراءة كتابا حديثا، وإقامة علاقات مع الآخرين، والنوم الجيد.

وبين كل من فليه وعبد المجيد(2014، ص 133 -134، وص 153 -154) وكمال(2012، ص94 -99) عدة طرق للتعايش مع الضغوط منها: عدم الاستغراق في الهموم، وترتيب الأولويات، والصبر والتحدث مع الآخرين، وتجنب تعاطي الأدوية بلا داع طبي، وتحسين مهارات العمل، وإتباع الأسلوب العلمي لحل المشكلات، وتنمية مجموعة من الأهداف السلمية، والسعي الدائم إلى توسيع الموارد سواء كانت المالية أو البشرية، وبناء الثقة بين الإدارة والعاملين، وفتح باب المناقشات حول كل التغيرات والمستجدات المحيطة، وحسن استخدام الوقت، وتخطيط المستقبل الوظيفي والتنمية الذاتية.

واقترح الصيرفي(2008، ص 198، وص 301) للتخلص من الضغط أخذ بعض الراحة، وإجراء التمرينات البدنية، ومواصلة التعلم، وطلب العون من الأصدقاء، وتغيير الأعمال الروتينية، وتنمية الأساليب الإبداعية للقيام بالمهام الجديدة، واستبدال الصور السلبية إلى الايجابية.

ويرى مسلم(2007، ص 33) أن هناك عدة مقومات لضمان نجاح تنفيذ استراتيجيات ضغوط العمل لابد من مراعاة ما يلي:

1. وضوح العناصر التي تسبب ضغوط العمل لدى المديرين والمشرفين المعنيين بمعوقات العمل والتطوير وإلمامهم الجيد بها، مع فهم للدور المرتقب منهم إذ ليس من المعقول أن يقودوا الآخرين وهم أنفسهم لا يعلمون إلى أين يتجهون.
2. وضع أهداف واضحة ومحددة لعملية دراسة ضغوط العمل في المؤسسة مثل: رفع جودة أداء العاملين أو تطويرهم، وتنمية خبراتهم.

3. التأكد من دقة المعلومات الواردة عن العاملين وأدائهم التي سوف يستند عليها في اتخاذ القرارات المختلفة.
4. وضع خطة متدرجة وتفصيلية لتقليص ضغوط العمل ذات المسارات المعقولة والتي يمكن تحقيقها، على أن تناسب أهداف تلك الخطة قناعة العاملين بفاعليتها ودورها في الإصلاح ليساهموا بالتعاون في إنجاحها .

يمكن التوصل إلى عدة طرق لمواجهة ضغوط العمل في المؤسسة التعليمية منها وضوح الرؤى والأهداف داخل المؤسسة للمعلمين والإداريين والطلبة وأولياء الأمور، بالإضافة إلى التدريب المستمر للمعلمين؛ لحسن إدارة الوقت والتنمية المهنية، وتكوين فرق عمل كل حسب مهاراته وقدراته حتى يستطيع انجازها في الوقت المحدد، وتوزيع العمل بعدالة.
وتتفق الدراسة مع ما ذكر وهو أن من بين الطرق الناجحة لمواجهة ضغوط العمل في الحياة اليومية المواظبة على الصلاة والتوكل على الله، ووضع الخطط المناسبة وانتقاء الأهداف وترتيبها وفق زمن محدد ومتابعة التنفيذ والانتهاء أولا بأول، مع أخذ قسط من الراحة، وممارسة الرياضة، والتغذية الجيدة وذلك التقليل من الضغوط.

خامسا: نظريات ضغوط العمل Theories Job Stress

تتعدد نظريات ضغوط العمل، ومن أشهر هذه النظريات

نظرية هانز سيلي Hanz sely

بين عبد المعطي(1994، ص265) أن سيلي من أشهر الباحثين، في الضغوط وذكرت النظرية على أن الضغوط استجابة غير محددة للمتطلبات الواقعة على الفرد وهذه المتطلبات هي المسببة للضغط والتي يمكن أن تنتج عن المواقف السارة وغير السارة والتي تعد من العوامل الأساسية في اختلال التوازن النفسي للإنسان، وقد ميز سيلي(1976) بين نمطين من الضغوط هما: الضغوط السارة Eustress والضغوط المكدرة Distress، ومن خلال أبحاثه لاحظ بعد حقن فئران تجاربه بأنسجته غير المعقمهة حدوث ردود فعل غير واضحة، مثل تضخم الغدة الأدرينالينية، وظهور القرحة وهذه الأعراض أطلق عليها سيلي جملة الأعراض التكيفية العامة.

وتشير النظرية أن الضغوط ثلاث مراحل كما بينها النعاس(2008، ص52-53) هي: المرحلة الأولى التنبيه(الإنذار) وهي الفعل الأول للموقف الضاغط، عندما يدرك الفرد التهديد فالذي يواجهه عن طريق الحواس، والمرحلة الثانية وهي مرحلة المقاومة؛ حيث ينتقل الجسم من المقاومة العامة إلى أعضاء حيوية تكون قادرة على الصد لمصدر التهديد، وأخيرا المرحلة الثالثة(الاستنزاف) وهي تظهر إذا استمر التهديد واستنفذت الأعضاء الحيوية وقواها اللازمة، للصمود ، الأمر الذي يؤدي في بعض الحالات المتطرفة إلى الموت.

وترى الدراسة من هذه النظرية أن ضغوط العمل استجابة غير محددة للمتطلبات الواقعة على المعلم سواء كانت مواقف سارة أو غير ذلك والتي قد تؤثر سلبا أو إيجابا عليه، وتطرأ على المعلم من خلال الثلاثة مراحل هي: التنبيه يليه المقاومة وأخيرا الاستنزاف.

نظرية لازاروس Lazarus(1966) :

اعتبر النعاس(2008، ص54) العالم الأمريكي لازاروس مؤسس نظريات الضغط الحديثة التي تنطلق من الموقع الإنساني الخاص أو المميز في البيئة، أن الضغط يعتبر نوع من التقييم الذهني ورد فعل من جانب الفرد للمواقف الضاغطة ولا ينظر إلى الضغط على أنه حالة ناتجة عن مثير، وهو يرى

أن الضغوط وأساليب مواجهتها تكون نتيجة للمعرفة والإدراك والتفكير والطريقة التي يقيم بها الفرد علاقته بالبيئة، فالخطوة الأولى التي يجب القيام بها هي تقييم الحالة، والخطوة الثانية هي اتخاذ القرار.

والتقييم المعرفي يعتمد على أشياء عدة مثل التعلم والخبرة السابقة، تحدث هذه العملية على المستوى الشعوري والمستوى اللاشعوري، فالضغوط هي الحالة التي يحدث فيها اختلاف واضح بين المتطلبات التي يجب أن يؤديها الفرد وبين قدرته على الاستجابة لتلك المتطلبات.

والضغوط لا يمكن قياسها بصورة مباشرة وإنما يستدل عليها من ردود الفعل أو من معرفتنا للمواقف التي يمر بها الفرد.

وترى الدراسة من هذه النظرية أن ضغوط العمل ردود فعل من جانب المعلم للمواقف الضاغطة، والمتمثل في التقييم الذهني، ورد فعل من جانب المعلم للمواقف الضاغطة، يتبعها اتخاذ قرار في ضوء التعلم والخبرات السابقة

نظرية عجز المتعلم Learned Helplessness theory

أوضح المهدي(2002، ص 105) أن هذه النظرية تنسب إلى سيلجمان(Seligman, 1975) حيث طور نظرية تذهب إلى أن سبب الشعور بالضغط والكآبة هو العجز المتعلم، وأن هذا العجز له ثلاثة أبعاد متمثلة في الدافعية، والمعرفية، والانفعالية.

وبين سليجمان(1975) إلى أن عجز المتعلم يعبر عن الحالة التي يصل إليها المهني، والذي يفقد فيها القدرة على التحكم في بيئة العمل، الأمر الذي يؤدي إلى الشعور بالقلق والكآبة والضغط.

ويعطي نموذج سليجمان عن عجز المتعلم أهمية خاصة لإحساس الفرد بالقدرة على السيطرة أو التحكم في مجريات الأمور، فإذا فسر الفرد الأحداث التي يمر بها على أنه لن يستطيع التحكم فيها أو تعديلها فإنها تصبح أكثر ضغطاً بالنسبة له؛ وذلك نتيجة إدراكه بأنه لا يفيد أي جهد شخصي فى صنع أي شيء حيالها، أما اعتقاد الفرد بقدرته على التحكم فى الأحداث فإنه يعمل على تعزيز فرص التفاؤل المتعلم Learned optimism.

ويتضح من ذلك أن كل من العجز والتفاؤل متعلم، وبالتالي يمكن تعديلهما من خلال برامج تعليمية وعلاجية.

وتركز هذه النظرية على المواقف المتعلقة بالموقف الضاغط وإدراك الفرد، وإيجاد بيئة عمل مدرسي يشعر فيها المعلم بالقدرة على التحكم في القرارات الخاصة بعمله، والقدرة على حل المشكلات المتعلقة يؤدي إلى اكتساب المعلم التعامل الإيجابي مع ضغوط العمل.

وترى الدراسة من هذه النظرية أن للضغوط دورا مهما في إثارة الاختلافات عند المعلم على مستوى الدوافع كل حسب إدراكه للضغوط التي يمر بها، وأن ضغوط العمل تمر بثلاث مراحل هي: مصدر الضغط، وإدراكه، ورد الفعل المناسب.

نظرية التوافق بين الفرد والبيئة :

ذكر الصباغ(1981 ، ص32) أن هذه النظرية تقوم على أساس العلاقة بين الفرد وإدراكه لقدرته على إكمال إحدى المهام ، بما لديه من حافز على إكمالها، والافتراض الذي تقوم عليه هذه النظرية هو أن الضغوط تكون نتيجة اتساع الفجوة بين الفرد والبيئة، وهذه النظرية ترى أن الضغوط تكون نتيجة اختلال التوازن بين الجانب العقلي والبدني، ومواجهة التغيرات الحياتية التي من شأنها أن تؤدي إلى الخلل في هذا التوازن، أي أن الضغوط تنتج من سوء التوافق بين الفرد والبيئة، وينتج سوء التوافق أو حسن التوافق من جانبين أساسيين هما: مدى الانسجام بين قدرات الفرد ومهاراته مع المطالب المطروحة، ومدى الإشباع الفعلي للحاجات والتوقعات التي يطمح إليها الفرد.

وترى الدراسة من هذه النظرية أن ضغوط العمل تقوم على أساس العلاقة بين المعلم وإدراكه لقدرته على إكمال أحد المهام، بما لديه من حافز على إكمالها.

وترى الدراسة أيضا من هذه النظرية أن الضغوط تحدث نتيجة اختلال التوازن بين الجانب العقلي والبدني، ومواجهة التغيرات الحياتية، وسوء التوافق بين الفرد والبيئة.

نظرية كشرود: Kechroud (1986)

أدرج النعاس(2008، ص56-57) نموذج كشرود للضغوط أدخل فيه كافة المتغيرات التي يحتمل توفرها في أي موقف، وصنف من خلاله أسباب الضغوط إلى أسباب خارجة عن بيئة العمل مثل (الأسرة والمجتمع)، وأسباب داخلية مثل(غموض الدور الوظيفي)، وأوضح إمكانية بحث ودراسة هذه

الأسباب مع العديد من المتغيرات المتعلقة بالضغط مثل عدم الرضا الوظيفي، وأشار إلى أن بعض أسباب الضغوط قد تكون محفزة لتنشيط سلوك الفرد، كذلك يرى أن التفاعل بين أسباب الضغوط وهذه الخصائص يؤدي إلى حدوث أو عدم حدوث ما يدل على الضغوط المتمثلة في الأغراض التي تقع تحت وطأة الضغوط، وهو ما يدل على وجود موقف ضاغط، ومن ثم يمكن القول إن هذا يدل على وجود ضغط مهني.

وترى الدراسة من هذه النظرية أن أسباب ضغوط العمل التي قد يتعرض لها المعلم فد تكون أسباب خارجة عن بيئة العمل أو أسباب داخلية في بيئة العمل، أو كليهما، والذي قد يؤدي إلى حدوث أو عدم حدوث ما يدل على الضغوط.

نظرية مكجراث: McCrath

بينت المعمري(2001، ص 50) افتراضات مكجراث والتي حددها في ستة مصادر للضغوط في المؤسسة وهي الضغوط المتعلقة بالمهام، والضغوط المتعلقة بالدور وضغوط جوهرية في السلوك وضغوط ناشئة من البيئة الفيزيائية، وضغوط ناشئة من البيئة الاجتماعية، وضغوط متعلقة بالنظام الشخصي للفرد.

وقام مكجراث بتفسير الضغوط على أربعة مراحل، ففي المرحلة الأولى تحدث المواقف الضاغطة في البيئة والتي يستقبلها الفرد ويدركها في المرحلة الثانية، ومن ثم يختار ردود الفعل المناسبة في المرحلة الثالثة، وتنتهي في المرحلة الرابعة بنتائج للجانبين الفرد والمؤسسة، وأي من المراحل الأربعة ترتبط بحلقة من عمليات التقويم المعرفي المتعلقة باتخاذ القرار والأداء والمخرجات.

وبناء على هذه النظرية فإن دورة الضغوط في العمل مكونة من أربع مراحل تبدأ من الدورة بمجموعة من المتطلبات في البيئة الموضوعية مثل: كتابة تقارير أو اتصالات هاتفية أو اجتماعات أو زيارات للمعلمين وغيرها، وفي المرحلة الثانية يدرك الفرد هذه المتطلبات فإذا لم يشعر بأن قدراته البدنية والنفسية تساعده على تحقيق هذه المتطلبات، فإنه يدرك أن هذه المتطلبات مسببات للضغط، ولذلك ينتقل إلى المرحلة الثالثة والتي يستجيب الفرد فيها للضغوط ويبدأ التكيف معها والتي تظهر بشكل أعراض، ويقوم الفرد إما بإهمال أو تجاهل مسبب الضغط أو مقاومته لكي تحدث المرحلة الرابعة، وهي تشمل النتائج والتأثيرات بعيدة المدى للضغوط؛ فالفرد الذي لا يستطيع التكيف مع المواقف المسببة للضغوط فإنه يتعرض للأمراض العقلية والبدنية.

وترى الدراسة من هذه النظرية أنها حددت مصادر الضغوط في المدرسة، والتي قد تؤثر على المعلم، وتمر هذه النظرية بأربع مراحل تبدأ بالمواقف الضاغطة في البيئة، يليها إدراك الفرد واستقباله للضغوط، ومن ثم يختار ردود الفعل المناسبة، وتنتهي في المرحلة الرابعة بنتائج للجانبين: المعلم والمدرسة.

وبتحليل نظريات الضغوط السابقة استنتجت الدراسة بعض النقاط الرئيسية في ضغوط العمل منها: إن الضغوط جزء طبيعي من حياة الفرد اليومية، ولها آثار وعواقب نفسية وسلوكية وبدنيه على الفرد والمؤسسة، كما أن هناك فروق فردية في درجة الاستجابة، والتكيف للضغوط، وتختلف من شخص لآخر، وطرق للوقاية من الضغوط التي يحب أن يستخدمها الفرد وتفعل في المؤسسة.

ويمكن القول أن هذه النظريات مكملة لبعضها البعض في تفسير ضغوط العمل، إلا أنه ليس هناك اتفاق بين الباحثين على تبني نظرية بعينها.

المبحث الثاني: الالتزام التنظيمي Organizational Commitment

ويتضمن هذا المبحث المحاور الآتية.

أولا: مفهوم الالتزام التنظيمي. The Concept Of Organizational Commitment

هنالك العديد من الدراسات العربية التي تناولت فكرة الالتزام التنظيمي غير أنها استخدمت مسميات مختلفة نتيجة الاختلاف في ترجمة المصطلحات من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية فمنهم من ترجم مصطلح(Organizational Commitment) إلى الالتزام التنظيمي، ومنهم من ترجمه إلى الولاء التنظيمي، ومنهم من ترجمه إلى الانتماء التنظيمي، ومن خلال اطلاع الباحثة على تلك التعريفات لكل من الالتزام التنظيمي، والولاء التنظيمي والانتماء التنظيمي، وتتفق الدراسة مع ما بينته دراسة فلمبان(1429، ص23) أنها ترجمات مختلفة، للمصطلح ذاته وستتناول الدراسة مفهوم الالتزام التنظيمي للبحث.

وأوردت فلمبان(1429، ص10) الالتزام التنظيمي إجرائيا على أنه " الدرجة التي يحصل عليها المشرفون التربويون والمشرفات التربويات نتيجة إرادتهم القوية لبذل أعلى جهد للمنظمة والرغبة في الحفاظ على عضويتهم بها، واعتقادهم القوي بأهداف مركز الإشراف التربوي، وقيمه وتُقاس من خلال إجابات أفراد العينة عن فقرات أداة الدراسة على مقياس بورتر، وزملائه للالتزام التنظيمي المعروف ب(OCQ) ".

فيما حدد مفهوم الالتزام التنظيمي بأنه" حالة نفسية تتمثل في تمسك الفرد بمنظمته، واقتناعه بأهدافها؛ الأمر الذي ينعكس على سلوكياته حيث يسعى لنجاح هذه المنظمة، وبذل قصارى الجهد، والالتزام لتحقيق ذلك " .(العوفي، 2005، ص24).

وأوضح مفهوم حنونة(2006، ص14) للالتزام التنظيمي على أنه " الرغبة الداخلية لدي الفرد في المنظمة ببذل أقصي درجات الجهد في العمل والنابع من الإيمان التام بأهداف وقيم المنظمة والرغبة الشديدة بالمحافظة على عضويتها وذلك بهدف الحفاظ على استمراريتها وتطويرها ".

وبين مفهوم العطوي(2007، ص9) الالتزام التنظيمي أنه هو " حالة نفسية تتمثل بارتباط الفرد بالمنظمة، وتطابق أهدافه مع أهدافها، الأمر الذي ينعكس على سلوكياته، حيث يسعى لنجاح هذه المنظمة وبذل قصارى الجهد والالتزام لتحقيق ذلك".

ووضح درويش(2008، ص4) مفهوم الالتزام لbacker 1960 ووضع بيكر مفهوم نظامي لطبيعة سلوك، بقاء الأفراد في المنظمات واتخاذه لتصرفات منسجمة ومتوافقة مع المحافظة على هذا البقاء أطلق عليها بيكر(Becker) مفهوم الالتزام Commitment وكانت هي أول محاولة لوضع تعريف للالتزام.

أما أبو جاسر(2010 ص21) فأوضح أن الالتزام التنظيمي بأنه " اقتناع وإيمان الفرد بسياسة وإجراءات المنظمة إلى درجة يجعله يندمج معها ويشعر أنه عضو مهم وفعال في المنظمة، مما يجعله يبذل جهدا إضافيا خارج نطاق عمله بهدف نجاح المنظمة وتقدمها".

ودرج مفهوم الالتزام التنظيمي على انه" درجة الشعور والالتزام الأخلاقي والوظيفي للفرد داخل المنظمة وبما ينعكس لتحقيق الأهداف التنظيمية ". (كاظم، 2010، ص48).

في حين بين مرزوق(2011، ص9) مفهوم الالتزام التنظيمي إجرائيا بأن " درجة استجابة معلمي مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة للاستبانة، والتي تعكس مدى قوة تطابقهم مع منظمتهم التي يعملون بها وارتباطهم الوثيق بها، وولائهم لها، وإيمانهم بها وتحملهم المسؤولية تجاهها "

بينما بينت العبيدي(2012، ص80) الالتزام التنظيمي بأنه "الارتباط القوي بين العاملين والمنظمة عندما تتوافق قيم وأهداف المنظمة مع قيمه وأهدافه مما يجعله يبذل جهداً بهدف نجاح المنظمة وتقدمها".

وذكر الالتزام التنظيمي بأنه هو " الدرجة التي يشعر من خلالها الفرد بقبوله للأهداف التنظيمية والرغبة بالبقاء والاستمرار في المنظمة الأمر الذي ينعكس على سلوكياته حيث يسعى لنجاح هذه المنظمة وبذل قصارى الجهد والالتزام لتحقيق ذلك".(عبد الحسين، 2012، ص268)

ومن خلال ما تناوله الباحثون السابقون ترى الدراسة أن المفاهيم السابقة ركزت على تحقيق الأهداف الموضوعة للمؤسسة والفرد، واهتمت بالانتماء والولاء للمؤسسة من قبل الفرد مما يدفعه لبذل المزيد من الجهد والعطاء لها والاستمرارية الدائمة في تلك المؤسسة.

ثانيا: أنواع وأبعاد الالتزام التنظيمي Types And Dimensions Of Organizational Commitment

بين درويش(2008، ص15) أن ميلر والين(Meyer, Allen, 1990) أن الالتزام ثلاثة أنواع هي: الالتزام البقائي، والالتزام الوجداني، والالتزام المعياري.

وبين درويش(2008، ص12) مفهوم الالتزام على أساس تعددية المفهوم إلى ثلاث مداخل مختلفة، مدخل الالتزام الوجداني: ويمثله عدد من المفاهيم مثل الالتزام ألاتجاهي والالتزام القيمى والالتزام الأدبي والاندماج الأدبي، ومدخل الالتزام البقائي: ويمثل بعدد من المفاهيم والنماذج مثل مفهوم الالتزام البقائى والالتزام السلوكي ونموذج المراهنات – الجانبية ونموذج السمات ونموذج الاستثمارات، ومدخل الالتزام المعياري: ويمثل مفهوم الالتزام المعياري.

وبين الأحمدي(2004، ص22) ونعساني(2001، ص54) ثلاثة أبعاد للالتزام التنظيمي هي:

1. الالتزام العاطفي والمؤثر:(Affectiv Component) الذي اقترحه الين ومايرMeyer & Allen (1990) ويتأثر هذا البعد بدرجة إدراك الفرد للخصائص المميزة لعمله من درجة استقلالية، وأهمية وكيان وتنوع المهارات والمشرفين والمشاركة الفعالة من خلال البيئة التنظيمية الجيدة والفعالة.
2. الالتزام الأخلاقي المعياري(Normative Component) : ويقصد به إحساس الموظف بالالتزام نحو البقاء مع المنظمة، وغالبًا ما يعزز هذا الشعور بالدعم الجيد من قبل المنظمة لمنسوبيها، والسماح لهم بالمشاركة، والتفاعل الإيجابي ليس فقط الإجراءات وتنفيذ العمل بل المساهمة في وضع الأهداف والخطط ورسم السياسات العامة للتنظيم كما بينه وينر(Wiener,1982).
3. الالتزام المستمر(Continuance Component) : وقد اقترح هذا كل من الين ومايرAllen & Meyer 1990) درجة التزام الفرد في هذه الحالة تحكم بالقيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر مع التنظيم مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى؛ ويتأثر هذا النوع بعدد من العوامل مثل :تقدم السن وطول العمر الوظيفي.

وتلخص الدراسة الالتزام التنظيمي في ثلاثة أنواع الالتزام العاطفي ويولد ارتباط عاطفي والعمل بمتعة لدى المعلم، والالتزام المعياري الذي يولد الشعور بالالتزام نحو المدرسة، والالتزام الاستمراري الرغبة الدائمة في الاستمرار في العمل في المدرسة.

ثالثا: مبررات وأهمية وجود الالتزام التنظيمي Justifications And The Importance Of Organizational Commitment

ذكر فليه وعبد المجيد(2014، ص285) أن الالتزام التنظيمي يعبر عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة، ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها، والرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل.

وتظهر أهمية الالتزام التنظيمي عند مقارنة سلوك الأفراد في المنظمة كما بينها كريدي(2011، ص49) في الآتي:

1. احتمال ترك الموظف الملتزم للعمل ضئيل: فالأشخاص ذوو الالتزام التنظيمي القوى يصبحون أقل احتمالاً لترك العمل أو الغياب، بمعنى أنهم أكثر استقراراً في العمل.
2. الموظف الملتزم أكثر رغبة في التضحية من أجل المنظمة: فالأشخاص ذوو الالتزام التنظيمي القوى يصبحون أيضاً بجانب الرغبة في الاستمرار بالمنظمة أكثر استعداداً للتضحية من أجل بقاء المنظمة واستمرارها.

وحدد حنونة(2006، ص13-14) الخصائص المشترك والخاصة لأسباب تنمية الالتزام التنظيمي وهي:

1. يعبر الالتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة، ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها، وقيمها.
2. يشير الالتزام التنظيمي إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من اجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء.
3. يمثل الالتزام التنظيمي شعور داخلي يضغط على الفرد للارتباط بالمنظمة، والعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المنظمة.
4. يتضمن الالتزام التنظيمي ثلاثة أبعاد رئيسية وهي: الرباط العاطفي أو الوجداني بين الفرد والمنظمة، والاستمرار والبقاء في العمل، والشعور بالواجب اتجاه المنظمة.

5. يعبر الالتزام التنظيمي عن حالة غير محسوسة يستدل عليها من خلال ظواهر تنظيمية معينة تتضمن سلوك الأفراد وتصرفاتهم، وتجسد مدي ولائهم لمنظماتهم.
6. يستغرق الالتزام التنظيمي في تحقيقه وقتاً طويلاً لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد، كما أن التخلي عنة لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئة، بل قد يكون نتيجة لتأثيرات إستراتيجية ضاغطة.
7. يتأثر الالتزام التنظيمي بمجموعة الصفات الشخصية، والعوامل التنظيمية، والظروف الخارجية المحيطة بالعمل.
8. تتمثل مخرجات الالتزام التنظيمي في البقاء داخل المنظمة، وعدم تركها، ودرجة انتظام وحضور العاملين والأداء الوظيفي، والحماس للعمل، والإخلاص للمنظمة.

وفي ضوء ما سبق ترى الباحثة أن من خصائص الالتزام التنظيمي يشعر الفرد بأن أهداف المؤسسة تمثل أهداف شخصية له، وينشئ روابط ايجابية لدى الموظف وزملاء العمل، ويولد لديهم الروابط الايجابية بين أعضاء الجماعة، ويصبح هناك اندماج للفرد مع المؤسسة، ويلتزم بالبقاء فيها.

رابعا: العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي.

يؤثر الالتزام التنظيمي بشكل مباشر أو غير مباشر في درجة الالتزام التنظيمي للعاملين من أهمها. كما بينها (جودة، 2008، ص282):

1. ثقافة الفرد: تعزز جوانب هامة في شخصية الفرد واتجاهاته إزاء الإخلاص في العمل والأمانة والانتماء والالتزام .
2. توقعات الفرد في العمل: يؤثر في مستوى الالتزام المؤسسي للفرد.
3. وضوح الأهداف: فكلما كانت تلك الأهداف واضحة كلما كان فهم الأفراد لما هو مطلوب منهم أفضل وأكثر شمولا.
4. العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين: العلاقة الجيدة تولد عنصر الثقة مما يعزز من النظرة الإيجابية إلى المنظمة واستمراره في العمل فيها.
5. سمات الوظيفة: وجود خصائص معينة للوظيفة يمكن أن تزيد من إحساس الفرد بالمسؤولية وبالتالي شعوره بالانتماء للمنظمة.
6. دعم تشجيع المنظمة للالتزام: يقع للمنظمة دورا أساسيا في تعزيز الالتزام من خلال إعطاء الموظف حقوقه وتحفيزه وتوفير مناخ الإبداع.

وفي ضوء ما سبق تتفق الدراسة أن وضوح الأهداف في المؤسسة لدى الفرد، وطبيعة الوظيفة، والعلاقات الطيبة بين المسئولين والموظفين في العمل يؤثر على الالتزام التنظيمي.

وفي ضوء ما سبق ترى الدراسة أن التدريب الجيد ومتابعة أثر التدريب، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية، وبناء فرق عمل جيدة، يمكن أن يسهم في تقوية الالتزام التنظيمي.

سادسا: نظريات الالتزام التنظيمي Organizational Commitment Theories

نظرية الالتزام البقائي Coninuance Commitment Theory :

بين درويش (2008، ص 18-19) أن هذه النظرية المدخل الأول لدراسة الالتزام التنظيمي واعتمد على مفهوم بيكر(Becker, 1960) الذي تعرض مقدمه إلى الالتزام في السلوك الفردي والالتزام في السلوك التنظيمي، وأطلق عليه الالتزام التنظيمي، وعرف الالتزام بأنه" اندماج الفرد في خط معين من التصرفات الثابتة والمتوافقة ويكون الالتزام درجة ارتباط الفرد بمنظمة معينة" والالتزام نتيجة لاستثمارات للفرد في المنظمة أو لأن يجري عدد من المراهنات – الجانبية التي تعمل على تأكيد بقاء الفرد في المنظمة التي تعمل " وبين بيكر أن الالتزام السلوكي يشير إلى البقاء في المنظمة لوجود قدر كبير من الاستثمارات للفرد في المنظمة وسوف تفقد إذا ما هو ترك المنظمة.

وترى الدراسة أن نظرية الالتزام البقائي تعمل على تأكيد بقاء المعلم في المدرسة التي يعمل بها، واندماجه من خلال التصرفات الثابتة والمتوافقة، واندماج المعلم في خط معين من التصرفات الثابتة والمتوافقة ويكون درجة ارتباطه بمدرسة معينة.

نظرية المراهنات – الجانبية Side – Bet theory

حدد كوهين(Cohen, 2007, p338) أن هذه النظرية تنسب إلى هوارد بيكر Howard Becker's (1960) والتي تعرف بنظرية المراهنات الجانبية، وتعتبر هذه النظرية واحدة من أقدم المحاولات حول مفهوم الالتزام والذي يطرح منظورا شاملا حول علاقة الفرد مع المنظمة، وإن الفرد لن يقدم على ترك المنظمة ولا يغيرها بسهولة حتى إذا ما قدمت له إغراءات أكثر متمثلة في زيادة الأجر أو زيادة المكانة فإن الالتزام يستخدم للتعبير عن السلوك المتجانس أو المتوافق والثابت، ويتمثل خصائص السلوك الثابت المتوافق أو خصائص الالتزام حسب هذه النظرية في الثبات خلال فترة معينة من الزمن؛ فالشخص يبقى في نفس المهنة خلال فترة معينة من الزمن أو في المنظمة ويستطيع ممارسة أي إعمالا أو أنشطة أخرى في نفس مجال مهنته ولن يمارس أي أعمالا أو أنشطة أخري غير تلك التي كان يقوم بها في السابق، ويمكن أن يمارس أعمال أخري غير عمله ولكن في منظمته، كذلك تجانس أو توافق السلوك؛ فالسلوك المتجانس أو المتوافق يعني الاستجابة للتغيرات التي تحدث في المنظمة؛ فالفرد يختار التصرف الذي يخدم ويلائم غرضه وأهدافه ويبعد عن البدائل السلوكية الأخرى.

وترى الدراسة أن نظرية المراهنات – الجانبية تعمل على بقاء المعلم في المدرسة التي يعمل بها، والاستجابة للتغيرات التي تحدث في المدرسة، فالمعلم يبقى في نفس مهنته خلال فترة معينة من الزمن أو في المدرسة ويستطيع ممارسة أي أعمالا أو أنشطة أخرى في نفس مجال مهنته والاستجابة للتغيرات التي تحدث في المدرسة؛ فالمعلم يختار التصرف الذي يخدم ويلائم أهدافه ويبعد عن البدائل السلوكية الأخرى.

نظرية الواجب : Theory of Obligation

بين المهدي(2002 ، ص 72) أن هذه النظرية تطورت على يد وينر Wiener, 1982 ، فقد انتقد وينر المحاولات السابقة لتفسير الالتزام التنظيمي باعتبارها تفسيرات جزئية قاصرة عن تقديم فهم شامل للظاهرة، ومن هنا ينظر وينر إلى الالتزام كعملية دافعية معيارية تختلف اختلافاً كلياً عن التوجهات النفعية الوسيلة، وتتفق إلى حد ما مع نظرية التوحد وتعد امتداداً وتطويراً لها، وقد تأثر وينر في ذلك بنموذج فشبن Fishbein 1967 عن المقاصد السلوكية Behavioral Intentions، وبناءً على ذلك يفسر الالتزام التنظيمي باعتباره دالة للمعتقدات المعيارية التي سوف يدخلها الفرد خلال عمليات التنشئة الاجتماعية سواء قبل الالتحاق بالمنظمة، أو بعد الالتحاق بها، ويكتسب الفرد هذه المعايير الأخلاقية قبل الالتحاق بالمنظمة من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة مثل الأسرة، أما التنشئة التي تحدث بعد التحاقه بالمنظمة فتسمي بالتنشئة التنظيمية وهي عملية تصبح من خلالها قيم الأعضاء ومعاييرهم ومعتقداتهم متطابقة مع تلك الموجودة بالمنظمة، وبذلك يتحدد الالتزام التنظيمي ببعدين أساسيين هما القيم العامة للولاء والواجب والتوحد التنظيمي.

وترى الدراسة أن نظرية الواجب تعمل على اكتساب المعلم التنشئة الاجتماعية في الأسرة بعد ذلك في المدرسة التي يعمل بها من قيم ومعتقدات ومعايير بالإضافة إلى التنشئة التنظيمية، وتصبح القيم والمعايير والمعتقدات للمعلمين متطابقة مع تلك الموجودة بالمدرسة.

نظرية التوحد مع المنظمة Theory of Identification

بين كل من درويش(22008، ص70 –78) والمهدي(2002، ص 71) أن نظرية التوحد مع المنظمة ل March, Simon, 1958 تشير إلى قبول قيم وأهداف الآخرين كما لو كانت هي قيم وأهداف الفرد الخاصة، ويرى من المؤلفان أن أنماط التوحد هي: التوحد مع المنظمة التي يعمل بها الفرد،

التوحد مع جماعات العمل الفرعية، التوحد مع الأنشطة أو المهام، التوحد مع المنظمات خارج منظمة الفرد، التوحد مع جماعة المجتمع المحلي، التوحد المهني، التوحد مع جماعة الأسرة)

وترى الدراسة أن نظرية التوحد مع المنظمة تعمل على اكتساب المعلم في المدرسة قيم وأهداف الآخرين كما لو كانت هي قيم وأهداف الغرد الخاصة.

وأشار درويش(2008، ص 76 –77) إلى أن هناك عدة عوامل تؤثر على التوحد مع المنظمة كما حددتها نظرية التوحد هي: عوامل متعلقة بخصائص الأفراد في المنظمة منها(طول مدة الخدمة، درجة ترقية الفرد للأعلى، خبرة الفرد، معايير تقييم الفرد والجماعة للمنظمة)، وعوامل متعلقة بخصائص بيئة العمل الداخلية للمنظمة منها(درجة الرضا عن العمل وعن المنظمة، درجة السماح للأفراد بتحقيق أهدافهم الشخصية، درجة المشاركة في اتخاذ القرارات بالمنظمة، كمية التعرض للتفاعل بين أعضاء المنظمة، درجة التشابه في الخلفية الفكرية والاجتماعية لأعضاء المنظمة، درجة التشابه في المركز بين أعضاء المنظمة)، وعوامل متعلقة بخصائص للمنظمة منها(حجم المنظمة، معدلات نمو المنظمة، مكانة المنظمة في المجتمع، درجة نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها، درجة مهنية المنظمة ومدى تميزها في المنتج)، وعوامل متعلقة بالبيئة العمل الخارجية للمنظمة منها(عدد البدائل من المنظمات الخارجية المدرجة وإمكانية الانتقال من المنظمة، قوة العادات والقيم الاجتماعية في الارتباط بمنظمة معينة).

وتتفق الدراسة مع ما ذكر أن العوامل المؤثرة على التوحد مع المنظمة متمثلة في عوامل متعلقة بخصائص الأفراد في المنظمة، وبيئة العمل الداخلية للمنظمة، وبخصائص للمنظمة، وبالبيئة العمل الخارجية للمنظمة.

وبتحليل نظريات الالتزام التنظيمي السابقة استنتجت الدراسة بعض النقاط الرئيسية في الالتزام التنظيمي منها: أن الالتزام هو درجة ارتباط الفرد بمنظمة معينة، والفرد لن يقدم على ترك المنظمة ولا يغيرها بسهولة حتى إذا ما قدمت له إغراءات كثيرة، ويغرس الالتزام التنظيمي التنشئة التنظيمية والتي نظهر من خلالها قيم الأعضاء ومعاييرهم ومعتقداتهم، كذلك يكون قبول قيم وأهداف الآخرين كما لو كانت هي قيم وأهداف الفرد الخاصة به.

سادسا: العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي

تشير الدراسات الأدبية لوصف طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي إلى نوعين هما:

1. العلاقة السلبية(العكسية):

تشير هذه العلاقة إلى أن الموظف لكي يكون لدية الالتزام نحو مؤسسته يتعرض لضغوطات منخفضة من أجل أن يبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل بها والتي بدورها تسهم في رغبة الموظف في البقاء والاستمرار في مؤسسته كذلك يتكون لديه ولاء وانتماء بشكل كبير لمؤسستة، حيث أشار خطيبي والأسدي وحميدي(Hamidi & Asadi & Khatibi, 2009) إلى وجود علاقة سلبية لضغوط العمل تؤثر على لالتزام التنظيمي العاطفي والمعياري، ولكن لم يكن هناك تأثير على الالتزام التنظيمي المستمر، ويمكن تحديد وتقليص العوامل المسببة للإجهاد من خلال عدم وجود مقارنة بين الموظفين مع مختلف المراحل التعليمية.

كما أظهر خارابي(Karabay, 2014) آثار ضغوط العمل والمواطنة على الالتزام التنظيمي ووجد أن الالتزام التنظيمي للعاملين يرتبط بالإيثار، والوعي بفضل المنظمة، والمجاملة وتقبل الآخرين بروح رياضية، كما قاس أ أرقنثان(A, Aravinthan , 2013) الإجهاد المهني ولولاء التنظيمي في القطاع الخاص بالبنوك ويمثل رد فعل عاطفي وادراكي وسلوكي ونفسي للجوانب السلبية والضارة لمكان ومكونات وبيئة العمل، وهي استجابة تكيفية، وحدد أثره المجاملة على ضغوط العمل للموظفين والوعي بأبعاد الالتزام التنظيمي يكون سلبيا على المؤسسة ويؤدي الى حدوث الأزمات المتمثلة في نقص الثقة بالموظف وتكمن أهمية الأداء الفردي لموظفي للالتزام التنظيمي أنه يجعل الفرد يساعد زملائهم المعينين حديثا طوعا باعتبارها سوف تمكن سلوك المواطنة التنظيمية من الزيادة الكبيرة في نجاح المؤسسة.

وفي هذا الاطار وضح نارت وبوتر(Nart & Batur, 2013) آثار الصراع بين العمل والأسرة على ضغوط العمل فالحياة العصرية لديها العديد من المشاكل داخل أبعاد مختلفة والصراع بين العمل والأسرة تعتبر واحدة من أهم العوامل التي لها آثار كبيرة على الالتزام التنظيمي.

وأشار تيواري وميشرا(Tiwari & Mishra, 2008) دور ضغوط العمل والصحة في التنبؤ بالالتزام التنظيمي وأكد ضرورة وجود مستوى ضغوط العمل والحالة الصحية في ملف الموظف من خلال استبيان الصحة التنظيمي ومقياس الالتزام لتقييم مستوى الالتزام الموظفين، وتمثلت ضغوط العمل في الضغوط المادية والحالة الشخصية ومصلحة العمل، وبين مجموعة العمل الطويلة تؤدي

إلي مزيد من التوتر بين الموظفين من الذين يعملون فترات العمل القصيرة ولكن بنفس المشاكل الصحية للمجموعتين، وتم العثور على المشاكل الصحية وضغوط العمل عكسيا مع الالتزام الوجداني، المعياري والالتزام العام. وعلاوة على ذلك فإن المرض مرتبطة بشكل سلبي مع الالتزام الوجداني، والمستمر والمعياري.

2. العلاقة الايجابية(الطردية):

تشير هذه العلاقة إلى أن الموظف لكي يكون لدية الالتزام نحو مؤسسته يتعرض لضغوطات كبيرة من أجل أن يبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل بها. في حين ذكر جريفين وهوجن ولامبرت وبيكر (Griffin & Hogan & Lambert & Baker,2013) على وجه التحديد علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي مع الإجهاد العاطفي، تبدد الشخصية، في حين ظهرت علاقة ايجابيه بين ضغوط العمل والشخصية الانفرادية والإجهاد العاطفي والتفرد في العمل ، في حين أن الالتزام التنظيمي ليس لديها علاقة مع أي من الأبعاد الثلاثة الشخصية الانفرادية والإجهاد العاطفي والتفرد في العمل.

ووضح الخميني وشمس الدين وسبرامانيم واسلام (Al-Homayan & Shamsudin & Subramaniam & Islam 2013) وجود علاقة بين ضغوط العمل القليلة والأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي يعتبر رد فعل مهم ومعقول للمحفزات في بيئة العمل ولكنه أكد الباحثون على أهمية الدعم التنظيمي في التخفيف من تأثير الضغط على الأداء الوظيفي ولو كانت ضغوط العمل جزيئه وترجع الدراسة أن هذه الضغوط القليلة متمثلة في المتابعة المباشر من قبل المسئول لنجاح سير العمل.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة Previous studies

تم تقسيم الدراسات السابقة إلى دراسات في ضغوط العمل ودراسات في الالتزام التنظيمي

ودراسات في العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي على النحو الآتي:

أولا: دراسات تتعلق بضغوط العمل: Studies related to the Job Stress

قسمت الدراسات التي تتعلق بضغوط العمل إلى دراسات عربية وأجنبية على النحو الآتي:

أولا: الدراسات العربية

وتمثلت أهم هذه الدراسات في الأدبيات التالي:

دراسة البراشدية(2006) هدفت إلى تحديد مصادر الدعم الاجتماعي وإسهامها في التخفيف من ضغوط العمل لدى معلمي التعليم الأساسي في منطقة الباطنة جنوب، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الدراسة الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات، طبقت على عينة عشوائية طبقية حجمها(320) معلما ومعلمة، وتوصلت إلى أن المعلمين يعانون من مستوى متوسط من ضغوط العمل، وظهر من النتائج أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($0.05 \geq \alpha$) في الضغوط تعزى إلى متغيرات الخبرة التعليمية، ودعم الأصدقاء، ودعم زملاء العمل، بينما الجنس والدعم الاجتماعي من الأسرة والدعم الاجتماعي من المشرف التربوي تسهم بنسبة(10,3 %) في الضغوط وتشير النتائج أيضا إلى وجود علاقة سالبة بين الدعم الاجتماعي من الأسرة، والدعم الاجتماعي من المشرف التربوي، كما ظهر أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) في الضغوط بين الجنسين في ضغوط العمل .

سعت دراسة العمري(2006) إلى اختبار العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية والمتغيرات الوظيفية من جهة، وضغوط العمل من جهة أخرى بمدارس الرياض الحكومية، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانه، وذلك من خلال عينة عشوائية بسيطة بلغت(472) معلما، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ضغوط العمل لدى المعلمين عال، وأظهر كذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) سلبية لمستوى ضغوط العمل بين المتغيرات الديموغرافية(العمر، الراتب الشهري، ومدة الخدمة) وضغوط العمل. كما

توصلت أيضا إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية عند مستوى دلالة($0.05 \geq \alpha$) لمستوى ضغوط العمل بين المتغيرات الوظيفة مرتبة تنازليا من الأكبر إلى الأصغر(عبء العمل، غموض الدور، صراع الدور، طبيعة العمل، الأمان الوظيفي) وضغوط العمل عند المعلمين، وتبين أن المتغيرات الوظيفية أكثر تأثيرا على ضغوط العمل من المتغيرات الديموغرافية، ومن بين توصيات الدراسة منح المعلم فرصا للترقي والنمو الوظيفي

هدفت دراسة حمايدة(2009) إلى الكشف عن مستوى ضغوط العمل عند معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية التابعة لمديريات التربية والتعليم في الأردن والمشكلات الناجمة عنها، ومعرفة أثر كل من الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي، في تقديراتهم، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الدراسة الإستبانة، وتكون عينة الدراسة من جميع مجتمع الدراسة البالغ(574) معلمًا ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن ضغوط العمل التي تواجه معلمي المرحلة الثانوية كانت بمستوى مرتفع على الأداة ككل، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($0.05 \geq \alpha$) لمستوى ضغوط العمل تعزى لمتغيرات الجنس ولصالح الذكور، والخبرة، ولصالح المعلمين من ذوي الخبرة المتوسطة(5-10) سنوات، والمؤهل العلمي، وكان من أكثر المشكلات التي يعاني منها المعلمون: التعب والإرهاق الجسدي واقل المشكلات الإخفاق في الحياة وعدم القدرة على النوم وهبوط في عضلة القلب، وأوصت الدراسة بمحاولة تخفيف من أعباء العمل التي تزيد من الضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلم والعمل على تخفيف الأعباء الوظيفية للمعلمين ذوي الخبرة الطويلة في التدريس.

بينت دراسة بركات(2010) الاستراتيجيات الكيفية مع الضغوط المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة طولكرم بفلسطين، في ضوء متغيرات الجنس، ونوع المدرسة، والمؤهل العلمي، والتخصص على عينة عشوائية بسيطة مكونة من(200) معلمًا ومعلمة، ولتحقيق أهداف البحث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبق الباحث استبيان من تصميمه، وأظهرت النتائج أن المعلمين يستخدمون الاستراتيجيات الكيفية الاجتماعية والنفسية والجسمية على الترتيب لمواجهة الضغوط المهنية، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة($0.05 \geq \alpha$) في استخدام المعلمين للاستراتيجيات الكيفية النفسية والاجتماعية والجسمية لمواجهة الضغوط المهنية تبعا لمتغيري المؤهل العلمي، والتخصص، ومن بين أبرز التوصيات العمل على تقليل الضغط في الصفوف في المدارس الحكومية.

واستهدفت دراسة كل من خليفات والمطاونة(2010) تحديد أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن من وجهة نظر معلميهم، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي، كما استخدمت الإستبانة، على عينة عشوائية طبقية بلغت(331) مديراً ومديرة و(985) معلماً ومعلمة، وتوصلت إلى عدة نتائج منها: أن مستوى الضغوط في الأداء لدى المدراء كان متوسطاً، ودلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) في مصادر ضغوط العمل لمتغيرات الحالة الاجتماعية، ولصالح المتزوجين، والجنس، والعمر، وأوصت الدراسة بتوفير فرص النمو المهني بما يساعد المدراء على إدارة العمل بشكل فعال مما يحد من مستوى الضغوط لديهم.

سعت دراسة قاجة(2010) إلى التعرف على مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية بجامعة ورقلة بالجزائر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي معتمدة على الاستكشاف، كما استخدمت الاستبانة، وتم تطبيقها على عينة قوامها(121) منهم(54) معلما و(67) معلمة، والمعلمين يشهدون مجموعة من الضغوط في العمل تجعلهم يعيشون في حالة من القلق، والتوتر ورتبتها حسب أهميتها إلى ضغوط تتعلق ب (ضعف مستوى التلاميذ، المناهج الدراسية، ساعات العمل الطويلة، المكانة والأجر، عبء المهنة، أولياء الأمور، بيئة العمل المادية، الوسائل التعليمية، علاقة المعلم مع المفتش، التعامل مع الزملاء، لإدارة المدرسية).

وجاءت دراسة حسين(2011) بهدف توضيح العلاقة بين ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية ومركز الضبط بالعراق، على عينة بلغت(200) معلم ومعلمة، ولتحقيق هدف الدراسة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتفعيل الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها إن معظم المعلمين من ذكور وإناث لديهم ضغوط العمل، والضغوط في العمل متمثلة قي المناهج وعدد الطلاب الزائد واتضح أيضا من الدراسة وجود علاقة بين ضغوط العمل ومركز الضبط الخارجي لدى المعلمين، وظهر من نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) في ضغوط العمل تعزى لمتغيري الدورات التدريبية، ومدة الخدمة، وأوصت الدراسة باستخدام الأساليب التربوية الحديثة في التدريس، وتقديم الدورات التدريبية المختلفة لكافة الاختصاصات.

أجرت دراسة على(2011) حول مصادر ضغوط العمل النفسية لدى معلمات الحلقة الثانية من التعليم الأساسي وعلاقتها ببعض المتغيرات في محافظة اللاذقية على عينة عشوائية بسيطة بلغت(341) معلمة، ولتحقيق أهداف البحث اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الإستبانة، وظهر من

النتائج أن أكثر مصادر الضغوط مرتب تنازليا من الأكبر إلى الأصغر(مجال البيئة المدرسية، العلاقة مع مدير المدرسة، العلاقة مع الطلبة، أولياء أمور الطلبة، عبء العمل، المناهج الدراسية)، وظهر من نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية إحصائيًا عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي, وتعود للمؤهل العلمي معهد متوسط، وعدد سنوات الخدمة, وتعود لعدد سنوات الخدمة(أقل من 5 سنوات)، والحالة الاجتماعية، وتعود للمعلمات المتزوجات، ومن أبرز توصيات الدراسة توفير الظروف المناسبة للمعلمات المتزوجات من خلال الاهتمام بمشكلاتهم ومساعدتهم في حلها.

هدفت دراسة طلافحه(2013) إلى الكشف عن مستوى ضغوط العمل عند معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في العاصمة عمان، والمشكلات الناجمة عنها، ومعرفة أثر كل من الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي، في تقديراتهم لمستوى تلك الضغوط ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الدراسة الاستبانة وتكونت عينة الدراسة العشوائية البسيطة من(228) معلماً ومعلمة وأظهرت النتائج الدراسة أن ضغوط العمل التي تواجه المعلمين بمستوى مرتفع ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) لضغوط العمل تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور وللخبرة ولصالح المعلمين من ذوي الخبرة المتوسطة(5-10) سنوات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وكان من أكثر المشكلات التي يعاني منها المعلمين :التعب والإرهاق الجسدي وأقل المشكلات، عدم القدرة على النوم .وفي ضوء النتائج خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أبرزها رفع كفاءتهم المهنية والعلمية بما يتناسب مع التطور التكنولوجي المعاصر.

بينت دراسة المشرفي(2014) درجة ضغوط العمل وعلاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان، والعلاقة بينهما من وجهة نظر الإداريين، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت المنهج الوصفي، كذلك الاستبانة التي طبقت على عينة عشوائية بلغت(162) مدير دائرة ورئيس قسم، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن درجة ضغوط العمل سلطنة عمان جاءت متوسطة، كذلك جاءت درجة الحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان متوسطة، وظهر أيضا عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) في درجة ضغوط العمل تعزى إلى متغيرات الوظيفة الحالية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة القصيرة في محور

غموض الدور، وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها إعادة النظر في رواتب المديرين ورؤساء الأقسام بما يتناسب مع أعباء وظائفهم الحالية.

ثانيا: الدراسات الأجنبية

وتمثلت أهم هذه الدراسات في الأدبيات التالي:

حددت دراسة حنيف(Hanif ,2004) ضغوط العمل وفعالية الأداء الوظيفي والكفاءة الذاتية لدى معلمات المدارس الحكومية والخاصة بمقاطعة كلانج بتايون، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم للدراسة البحث الوصفي، كذلك الاستبانة التي طبقت على عينة عشوائية بلغت(330) معلمة، وظهر من نتائج الدراسة وجود درجات متوسطة من الضغوط لدى المعلمين، وأن هناك اختلافات كبيرة في مستويات الضغوط بين المعلمين في المدارس الحكومية والخاصة، وظهر أيضا وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط المعلم والأداء الوظيفي وضغوط العمل وفعالية المعلم، وأيضا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة(0.05) بين ضغوط العمل وفعالية الأداء الوظيفي والكفاءة الذاتية وبعض المتغيرات منها الحالة الاجتماعية، الدخل الشهري، العمر، الخبرة، ونوع الوظيفة.

هدفت دراسة كيرياكو وشين(Kyriacou & Chien,2004) تحديد ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية في تايوان، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي والإستبانة ونم تطبيقه على عينة عشوائية بسيطة بلغت(203) معلم ومعلمة، وكان من أهم نتائج إلى ضغوط العمل تظهر لدى(26 %) من عينة الدراسة بشكل كبير إلى كبير جدا، جاءت مصادر ضغوط العمل مرتبة على التوالي(سياسات التعليم، والعمل الموجهة، والضغوط الأسرية)، وأوصت لخفض عبء العمل عن المعلمين للحد من الضغوط.

قامت دراسة الين وتشن(Alan & Chan, 2010) لتحديد ضغوط العمل عند المعلمين في المدارس الابتدائية والمدارس الثانوية في هونغ كونغ، استخدما المنهج الوصفي والاستبانة وبلغت العينة العشوائية(6000) معلم ومعلمة، وظهر من نتائج الدراسة وجود درجة مرتفعة من الضغوط لدى المعلمين، كذلك جاءت مصادر ضغوط العمل مرتبة على التوالي(عبء العمل، ضغوط الوقت، مستجدات التعليم، المراجعات الخارجية، الإنماء المهني، وإدارة سلوك الطلاب والتعلم، ومن أكثر الطرق المستخدمة لإدارة الضغوط هي النوم، والتحدث إلى الجيران والأصدقاء، والاسترخاء الذاتي، ومشاهدة

التلفزيون، وأقل الطرق تفعيلا لإدارة الضغوط ممارسة الرياضة)، وأوصت الدراسة وضع استراتيجيات لمساعدة المعلمين لتخفيف مشاكلهم الصحية المرتبطة بالعمل.

تناولت دراسة جاي(Jay, 2011) العلاقة بين الصحة البدنية والصحة النفسية، ومسؤولية ودور الضغط الزائد، على فعالية المعلمين بنيوزلندا، ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم المنهج الوصفي والإستبانة وبلغت عينة الدراسة العشوائية(131) المعلمين، وظهر من نتائج تحليل الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) لمسار المسؤولية وأثر الإجهاد الزائد بشكل مباشر وسلبي على مستويات الصحة العقلية وتأثير الصحة البدنية بشكل مباشر وإيجابي على مستويات التوتر وظهر أيضا وجود علاقة ذات دلاله إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) للإجهاد ومستويات الصحة العقلية له تأثير مباشر على فعالية المعلم، وظهر من الدراسة أيضا أن أكثر من 39٪ من المعلمين يعتبروا مهنة التدريس إما مجهدة جدا أو مرهقة للغاية، وأوصت الدراسة بتقليل الجهد الزائد عن المعلم.

ودارة دراسة ساجنا (Sajana, 2011) حول ضغوط العمل بين معلمي مدارس المرحلة الثانوية بماليزيا لتحديد العوامل التي تؤثر على ضغوط العمل والمتمثلة في ثلاثة متغيرات مستقلة وهي الزملاء، وسوء سلوك الطالب، وعبء العمل، وبلغت عينة الدراسة العشوئية(146) من المجيبين، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، من خلال الاستبانة، وظهر من نتائج الدراسة أن حجم العمل كان مرتبطا بشكل إيجابي في الشعور المعلمين بالتوتر، وظهر أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) في العلاقة بين الزملاء وضغوط العمل، وظهر كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) في العلاقة بين سوء سلوك الطالب وضغوط العمل، وقدمت اقتراحات لإجراء مزيد من البحوث عن طرق الحد من التوتر بين معلمي المدارس الثانوية.

ثانيا: دراسات تتعلق بالالتزام التنظيمي.

تم تقسيم الدراسات السابقة في الالتزام التنظيمي إلى دراسات عربية وأجنبية على النحو الآتي:

أولا: الدراسات العربية

ومن هذه الدراسات:

دراسة حنونة(2006) هدفت إلى تحديد مدى تأثير بعض العوامل الديمغرافية الخاصة بالموظفين على مستويات التزامهم التنظيمي مثل(الجنس، العمر، مستوى التعليم، سنوات الخدمة، المستوي الوظيفي، مكان العمل، ونوع الوظيفة) بفلسطين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبانة وتكونت الدراسة من عينة عشوائية طبقية عددها(340) موظف وموظفة، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوي عالي من الالتزام التنظيمي، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) بين مستويات الالتزام والمتغيرات الديمغرافية التالية(العمر، مستوي التعليم، نوع الوظيفة، مدة الخدمة بالجامعة، المستوي الوظيفي) في حين أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) في مستوي الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير(الجنس، ومكان العمل) وأوت اعتماد مبدأ عدالة التوزيع، والاهتمام بمبدأ المشاركة في العمل وتشجيع وتبني الأفكار الإبداعية في تطوير العمل.

وهدفت دراسة بالأطرش(2010) معرفة علاقة الالتزام التنظيمي بالأداء الوظيفي واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي كما استخدمت الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات، وتم معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية(spss.08) وبلغت العينة العشوائية(30) مربية، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطيه عكسية عند مستوى دلالة (0.01) بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى مربيات رياض الأطفال، وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير النوع، والحالة الاجتماعية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) في الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الراتب، والخبرة.

حاولت دراسة خير الدين والنجار(2010) التحقق من أثر عناصر البيئة الداخلية(الهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية) على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام استبانة، وزعت على عينة عشوائية طبقية مكونة

من(291) موظف، وبعد إجراء التحليل الإحصائي اللازم توصلت إلى النتائج التالية، وجود علاقة بشكل مقبول ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) لعناصر البيئة الداخلية(الهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية) مجتمعه ومنفردة على مستوى الالتزام التنظيمي في المؤسسة، وأظهرت الدراسة إن الالتزام العاطفي هو الأقوى في المؤسسة يليه الالتزام المستمر بينما لا يوجد مستوى مقبول من الالتزام المعياري في المؤسسة، وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) بين المتغيرات الشخصية(الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي،،والموقع الوظيفي، والخبرة العملية) وبين الالتزام التنظيمي في المؤسسة، وأوصت الدراسة إلى تبني ثقافة الجودة وتطبيق فلسفة التحسين المستمر في المؤسسة.

سعت دراسة الغامدي(1430) إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة تجاه مدارسهم من وجهة نظرهم ولتحقيق هدف الدراسة استخدام الباحث المنهج الوصفي المسحي، كما استخدم الباحث الإستبانة، وتم اختيار عينة عشوائية بلغت(325) معلما، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الالتزام التنظيمي مرتفعا، وأنه لا توجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) حول مستوى الالتزام التنظيمي لمعلمي المدارس وفقا لمتغيرات أخر مؤهل تعليمي، ونوع المؤهل، وسنوات الخبرة، بينما توجود علاقة ارتباطيه موجبة ودالة بين الالتزام التنظيمي لدى المعلمين وكل من الأنماط القيادية(قيادة الفريق، والقيادة الاجتماعية، والقيادة المتأرجحة) عند مستوى دلالة(0.01)، ووجود علاقة ارتباطيه سالبة لدى المعلمين وكل من النمطين القياديين(القيادة المتسلطة، والقيادة المتقلبة) عند مستوى دلالة(0.01) ووجود علاقة ارتباطيه بين الالتزام التنظيمي لدى لمعلمي المدارس وكل من النمطين القياديين(القيادة السلبية، والقيادة الأبوية).

أشارت دراسة العبيدي(2012) في أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالعراق، وتحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين، ومعرفة الأثر بينهما، ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي كما استخدمت الاستبانة على عينة عشوائية من(67) فرداً من العاملين، وباستخدام بعض الوسائل الإحصائية(الوسط الحسابي الانحراف المعياري ،معامل الارتباط، معامل الانحدار)، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي، ووجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) مع بعد المسؤولية اتجاه العمل، وبعد الرغبة بالاستمرار بالعمل، وبعد الإيمان بالمنظمة، وبعد الولاء التنظيمي، وخلصت الدراسة على اعتبار العدالة

التنظيمية من المتغيرات المهمة في زيادة نسب الالتزام التنظيمي لدى الأفراد، وتوصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات منها توفير مناخ تنظيمي تسوده العدالة.

ثانيا: الدراسات الأجنبية

ومن أهم هذه الدراسات:

ودارت دراسة وينج وهوينج(Wang & Hwang,2007) حول الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي والموقف الشاملة نحو الإصلاح التنظيمي تجاه المدارس، ودراسة الفروق باختلاف بعض المتغيرات الديمغرافية، ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحثان المنهج الوصفي كما استخدما الإستبانة، وتطبيقه على عينة عشوائية بلغت(545) معلما ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) في الالتزام التنظيمي إلى المدرسة من قبل المعلمين باختلاف الجنس، العمر، والتعليم، ومدة الخدمة، وأظهرت أيضا وجود علاقة ارتباط كبيرة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي من قبل المعلمين والموقف من قبل المعلمين نحو التغيير التنظيمي للمدرسة.

وهدفت دراسة مالك ونواب ونعيم وفيصر (Malik & Naeem & Nawab & Qaiser, 2010) إلى تحديد الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي المعلمين في القطاع العام في جامعات باكستان، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الدراسة الإستبانة وطبقت على عينة بلغت(331) أستاذا وأستاذة من هيئة التدريس، وأظهرت من نتائج الدراسة وجود درجة عالية من الالتزام التنظيمي لدى أساتذة الجامعات، وظهر أيضا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام التنظيمي ومجالات(الرضا عن العمل، والإشراف، والراتب، وزملاء العمل، وفرص للترقية)، وأوصت الدراسة ضرورة أخذ صانعي السياسات والإداريين الأكاديميين بتوفير الأجور الأمثل، وتحسين الدافعية.

قام كل من ساريير وايدين وصال(Sareier & Aydin & Uysal ,2011) بدراسة تأثير الجنس على الالتزام التنظيمي للمعلمين وتحليل ميتا في أسكي شهر بتركيا، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة وتبين من الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام التنظيمي والجنس لصالح الذكور حيث يمكن للمعلمين الذكور تفعيل المعايير وقيم المنظمة أسهل من الإناث، وظهر من الدراسة أيضا أن المعلمات لديهن ميل أكبر

في الاستمرارية في العمل في المدرسة، وأوصت الدراسة إلى إعادة التحقيق في آثار المتغيرات المستقلة الأخرى على الالتزام التنظيمي.

سعت دراسة بيك ورحمن وخان(Baig & Rehman & Khan, 2012) إلى تحديد العلاقة بين الالتزام التنظيمي والمشاركة في صنع القرار في ضوء العدالة التنظيمية الإجرائية وسلوك المواطنة لدى معلمي مدارس العام في "لاهور، باكستان، ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحثون المنهج الوصفي، كما استخدموا الاستبانة طبقت على عينة عشوائية بلغت(243) معلما ومعلمة، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط قوية وايجابية بين الالتزام التنظيمي العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة، وأظهرت أيضا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($0.05\geq\alpha$) بين الالتزام التنظيمي والجنس والمؤهل العلمي، وأوصت الدراسة صناع السياسات والقرارات المهنية إلى الأخذ بنتائج الدراسة.

هدفت دراسة حامد ونور الدين وعدنان وسيرن (Hamid & Adnan & Sirun ,2013 &Nordin)، إلى دراسة العلاقة بين تمكين معلمي المدارس الابتدائية "الالتزام التنظيمي والنفسية في مقاطعة كلانج" في بانكوك، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة وطبقت الدراسة على عينة عشوائية بلغت(258) معلما ومعلمة، وأظهرت النتائج إلى وجود درجة متوسطة الالتزام التنظيمي، كذلك وجود علاقة ارتباط ايجابية بين الثقة بالنفس والقدرة على التأثير في بيئة العمل وكشفت النتائج أيضا وجود علاقة خطية ايجابية ومعتدلة بين التمكين النفسي والالتزام التنظيمي، وأظهرت من الدراسة ترتيب محاور الالتزام التنظيمي من الأكبر إلى الأصغر كالتالي(مقارنة الآخرين، يليه تقرير المصير، والكفاءة)، وأوصت الدراسة إلى تنفيذ دورات تدريبية وإنتاج بيئة داعمة للعمل.

ذكر دراسة كل من شي ويه(Yeh &Chi , 2013) في التزام التنظيمي، والصفات الشخصية والتدريس الفعال للمعلمين الجدد في المدارس الثانوية، وتأثير الاندماج الوظيفي في مقاطعة يون لين بتايوان، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة على عينة بلغت(290) معلما ومعلمة، وأظهرت النتائج وجود درجة عالية من الالتزام التنظيمي على فعالية التدريس، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($0.05\geq\alpha$) بين الالتزام التنظيمي وفعالية التدريس لكل من(الاندماج الوظيفي، وسمات الشخصية، ومشاركة زملاء العمل)، وأوصت الدراسة على قيام مدراء المدارس بنقل المعرفة المهنية إلى المعلمين.

أفادت دراسة أحمد(Ahmad,2010) حول أثر الالتزام التنظيمي والموقف من العمل على الرضا الوظيفي والأداء من خلال دراسة أنماط الاستجابة وتحليلها بين المتغيرات الديمغرافية الجنس، والتعليم، والإدارة، والدخل والعمر ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة وأظهرت النتائج العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي من حيث الأداء ضعيفا ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي والأداء، وأن الموظفين الأكثر التزاما تنظيميا يكون أداؤهم جيدا والموظفين الراضين للغاية للموقف من العمل أدائهم جيد بالمقارنة مع الموظفين الأقل ميلا نحو عملهم، وأن النساء العاملات أكثر ارتياحا بالمقارنة مع الذكور.

ثالثا: دراسات تناولت العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي

أولا: الدراسات العربية

وتمثلت أهم هذه الدراسات في الأدبيات التالي:

هدفت دراسة المهدي(2002) إلى الكشف عن العلاقة بين الالتزام التنظيمي وضغوط العمل الإداري لدي مديري المدارس الابتدائية في مصر، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، وقد تم تصميم استبانة لجمع المعلومات، على عينة عشوائية بلغت(615) من مديري المدارس الابتدائية بجمهورية مصر العربية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن الالتزام التنظيمي العام يرتبط طردياً بضغوط العمل الإيجابية، وأن الالتزام التنظيمي العام يرتبط ارتباطا عكسيا غير دال إحصائياً بضغوط العمل السلبية، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات ضغوط العمل(الإيجابية والسلبية) طبقاً لاختلاف كل من(الجنس، المستوي التعليمي، الخبرة الإدارية)، وعدم جود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير كل من (المستوي التعليمي، الخبرة الإدارية) بينما جود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير للجنس وذلك لصالح الذكور، وقدم الباحث مجموعة من التوصيات منها تحقيق الاستقلال الوظيفي، وتوفير فرص النمو المهني ، وتحقيق الموائمة المهنية بين قدرات المديرين ومتطلبات الوظيفة.

بينت دراسة الرجبي(2004) في العلاقة بين الالتزام المهني والالتزام التنظيمي والصراع: دراسة مطبقة على مدققي الحسابات والمحاسبين في الأردن فحص الصراع المهني التنظيمي الذي يواجه المدققين والمحاسبين، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم تصميم استبانة لجمع المعلومات، وأظهرت النتائج أن الصراع يرتبط بعلاقة سلبية مع الالتزام التنظيمي والإشباع الوظيفي، ويرتبط بعلاقة موجبة مع الالتزام المهني والرغبة في ترك العمل، وأن الصراع يعتبر دالة الالتزام التنظيمي والالتزام المهني والتفاعل المشترك لهذين العاملين، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الصراع تعزى لمتغير بيئة العمل، وجود علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة إحصائية بين كل الصراع والالتزام التنظيمي، ووجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين كل الالتزام المهني، والالتزام التنظيمي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الالتزام التنظيمي تعزى لحجم مكاتب الموظف، وتوصي الدراسة بضرورة العمل على

زيادة الالتزام التنظيمي والمهني لتخفيض مستوى الصراع والآثار السلبية لهذه المتغيرات، لأنها تعمل على تقليل الإشباع الوظيفي وزيادة معدل دوران العمال.

أظهرت دراسة الدوسري(2005) في ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية والتي طبقت على منسوبي الشرطة في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم تصميم استبانة لجمع المعلومات، وطبقت الدراسة على كافة أفراد مجتمع الدراسة البالغ عددهم(1250) ضابطا، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها أن أهم المصادر المسببة لضغوط العمل لدى الضباط من أفراد المجتمع من وجهة نظرهم بحسب ترتيبها التنازلي من الأكثر ضغوطا إلى الأقل جاء على النحو التالي(طبيعة العمل، قلة فرص التقدم والنمو الوظيفي، صراع الدور، عبء العمل، غموض الدور)، وجود علاقة ارتباط سالبة ذات دلالة إحصائية بين كل من الضغوط المهنية(عبء العمل، صراع الدور، قلة فرص التقدم، النمو الوظيفي) والولاء التنظيمي، وبينت الدراسة أيضا وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) لمستوى ضغوط العمل تعزى لمتغير العمر والراتب الشهري ومدة الخدمة.

دلت نتائج دراسة جودة(2007) في العلاقة بين ثلاثة متغيرات أساسية هي الأسلوب القيادي للقائد، وفق نظرية فيدلر والالتزام التنظيمي وصراع الدور وغموضه ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، وقد تم تصميم استبانة لجمع المعلومات، وظهر من نتائج الدراسة وجود علاقة سلبية بين أسلوب القائد والتزامه التنظيمي، وبين أسلوب القائد وشعوره بصراع الدور وغموضه، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير العمر والحالة الاجتماعية، والمركز الوظيفي من جهة، وأسلوب القائد، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) لمستوى التزام القائد التنظيمي تعزى لمتغير العمر، والخبرة، والتحصيل العلمي، والجنس.

دلت نتائج دراسة جودة والباقي(2007) في العلاقة بين ثلاثة متغيرات أساسية هي الأسلوب القيادي للقائد، وفق نظرية فيدلر والالتزام التنظيمي وصراع الدور وغموضه ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، واستبانة لجمع المعلومات، وظهر من نتائج الدراسة وجود علاقة بين أسلوب القائد والتزامه التنظيمي، وبين أسلوب القائد وشعوره بصراع الدور وغموضه، وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة بين الالتزام التنظيمي للقائد وصراع الدور وغموض الدور كذلك وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) بين كل من العمر

والحالة الاجتماعية، والمركز الوظيفي من جهة، وأسلوب القائد وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير العمر، والخبرة، والتحصيل العلمي، والجنس وشعور القائد بصراع الدور وغموضه.

هدفت دراسة أبو العلا(2009) إلى التعرف على أثر مستوى ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي عند المدراء العاملين ومحاولة التعرف على الأسباب التي تزيد من ضغوط العمل، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم تصميم استبانة لجمع المعلومات على عينة عشوائية طبقية، وبلغت(147) مديرا، وخلصت الدراسة لعدد من النتائج أهمها إن مستوى ضغوط العمل الذي يشعر به المدراء ظهر بوجه عام ضعيف، حيث بلغ الوزن النسبي(53.13%) وأن عبء العمل هو أكثر العوامل تأثيراً على الضغوط ثم صراع الدور، ثم الثقافة التنظيمية، وأوصت الدراسة بتوفير بيئة عمل أفضل.

تناولت دراسة مرزوق(2011) العلاقة بين استراتيجيات إدارة الصراع التي يستخدمها مديرو مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة ومستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم تصميم استبانة على عينة عشوائية تكونت من(788) معلماً ومعلمة بنسبة(10,62%) من المجتمع الأصلي، وتم معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية(SPSS)، وظهر من نتائج الدراسة أنه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس بين المعلمين، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير سنوات الخدمة بين المعلمين، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي(دبلوم متوسط، بكالوريوس، ماجستير فأعلى)، وظهر من نتائج الدراسة أيضا وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي وإستراتيجية(التعاون، والتسوية، والتنازل)، وأوصت الدراسة زيادة وعي مدراء المدارس بظاهرة الصراع وبناء علاقات ايجابية مع المعلمين.

ثانيا: الدراسات الأجنبية:

وتمثلت أهم هذه الدراسات في الأدبيات التالي:

تناولت دراسة رحمن ووحيد(Waheed & Rehman, 2012) أثر الصراع بين العمل والأسرة على التزام التنظيمي في الجامعات العامة والخاصة في باكستان، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، وقد تم تصميم استبانة لجمع المعلومات، على عينة عشوائية بلغت(72) من أعضاء هيئة التدريس، وظهر من نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية سلبة كبيرة بين صراع العمل والأسرة والالتزام التنظيمي، وكشفت الدراسة أيضا وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) لمستوى صراع العمل تعزى لمتغير النوع، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) لمستوى صراع العمل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح الإناث فالمتزوجات لديهن درجة عالية من صراع العمل.

بينت يوكسل(YÜKSEL, 2011) في العلاقة بين صراع العمل والالتزام التنظيمي للعاملين في تركيا، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، وقد تم تصميم استبانة لجمع المعلومات، على عينة عشوائية بلغت(135) موظفا في القطاع الصحي، وتم معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية(SPSS)، وظهر من نتائج الدراسة وجود علاقة سلبية كبيرة بين صراع العمل والأسرة والالتزام التنظيمي، وظهر أيضا وجود درجة عالية من الالتزام الاستمراري، وأشارت الدراسة أن المهاجمة في مكان العمل دليل على وجود سلوكيات سلبية من فرد واحد أو العديد الأفراد خلال فترة معينة من الزمن، وبالتالي أوصت الدراسة بضرورة توفير التدريب المستمر للموظفين.

هدفت دراسة الحواجرة(Al –Hawajreh ,2011) إلى قياس مستوى الضغوط المهنية ومستوى الالتزام التنظيمي لدى الممرضين في المستشفيات الأردنية في مدينة عمان، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم تصميم استبانة لجمع المعلومات، على عينة عشوائية بلغت(150) مبحوثا، وتم معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية(SPSS)، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك ضغوط مهنية لدى(30%) من الممرضين، كما أن(40%) من الممرضين لديهم التزام تنظيمي، كما أظهرت الدراسة أن هناك علاقة عكسية ضعيفة.

حدد دراسة نارت وبوتر(Nart & Batur, 2013) حول العلاقة بين صراع العمل والأسرة، وضغوط العمل، والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي على معلمي المرحلة الابتدائية التركية، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، وقد تم تصميم استبانة لجمع المعلومات، على عينة عشوائية بلغت(287) معلما ومعلمة، وظهر من نتائج الدراسة وجود علاقة عكسية بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي، وظهر كذلك عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) لمستوى ضغوط العمل والالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الأداء الوظيفي، ووجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) لمستوى ضغوط العمل والالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس لصالح النساء، وأوصت الدراسة إلى تفعيل الإدارة الفعالة والعمل على التقليل من الضغوط لرفع الالتزام التنظيمي.

ذكر كل يحي ويحي ومماليب ورحيم وجمال(Ma'alip & Raml & Kamal, 2012 & Yahaya & Yahaya) في دراستهم العلاقة بين الضغوط المهنية، والالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي مع السلوك التنظيمي لدى الموظفين في ماليزيا ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، وقد تم تصميم استبانة لجمع المعلومات، على عينة عشوائية بلغت(140) موظفا وظهر من نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام التنظيمي والسلوك التنظيمي عند الموظفين، تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، ووجود علاقه ارتباط ايجابية بين السلوك التنظيمي والضغوط المهنية، وأوصت الدراسة إلى توفير كافة الخدمات داخل المؤسسة لضمان استمرارية الموظف في المؤسسة.

ثالثا: التعقيب على الدراسات السابقة.

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة أجمعت الدراسات السابقة التي تناولت ضغوط العمل والالتزام التنظيمي تم الكشف عن الآتي:

- أكدت الدراسات السابقة سواء العربية أو الأجنبية على أهمية بناء الالتزام التنظيمي والتقليل من ضغوط العمل بين المعلمين؛ ليتسنى لهم أداء واجبهم المهني على أكمل وجه.
- تنوعت الدراسات السابقة في أهدافها وأسئلتها ومحاورها ونتائجها ففي ما يخص ضغوط العمل فقد ركزت أغلب الدراسات على مكونات ومصادر الضغوط في عدد من المنظمات كدراسات كل من قاجة(2010)، وعلي(2011)، ومحمد وحبيب(2011)، وكيرياكو وشين(Chien,2004 & Kyriacou)، والين وتشن(Alan & Chan,2010)، ونتائجها كدراسات كل من حمايدة(2006)، وبافطوم(2011)، وحسين(2011)، وحسين(2013)، وطلافحة(2013)، والمشرفي(2014)، والآثار المترتبة عليها كدراسات كل من خليفات والمطاونة(2010)، والمياحي(2012)، وحنيف(Hanif ,2004)، وإستراتيجية إدارتها الضغوط كدراسات كل من البراشدية(2006)، كما تطرقت إلى دراسة الالتزام التنظيمي فقد ركزت أغلب الدراسات على مكونات وأنوع ونتائج الالتزام التنظيمي في عدد من المنظمات تابعاً كدراسات كل من حسين(2013)، وغنام(2012)، وأل قاسم(2012)، والخشروم(2011)، ووينج وهوينج(& Wang Hwang,2007)، وبيك ورحمن وخان(Baig & Rehman & Khan, 2012)، كما تطرقت إلى دراسة العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي وتتفق مع دراسات كل من المهدي(2002)، ويوكسل(YÜKSEL, 2011)، ويحي ويحي ومواليب ورحيم وجمال(Kamal, 2012 & Yahaya &Yahaya & Ma'alip **&**Raml) في تحديد النتائج المترتبة على استخدامه، وترى الباحثة أنها أقرب إلى دراستها حيث تميزت هذه الدراسة أنها تهدف إلى معرفة واقع ضغوط العمل على الالتزام التنظيمي، لكنها تختلف في الفئة المستهدفة فالدراسة الحالية استهدفت معلمي التعليم ما بعد الأساسي، وتعتبر هذه أول دراسة على مستوى السلطنة في دراسة ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي.
- تناولت الدراسات السابقة الالتزام التنظيمي سواء من ناحية باعتباره متغيراً تابعاً كدراسات كل من حسين(2013)، وغنام(2012)، وأل قاسم(2012)، والخشروم(2011)، والغامدي(1430)، وحنونة(2006)، وبيك ورحمن وخان(Baig & Rehman & Khan, 2012)، أو نتائجه

باعتباره متغيراً مستقلاً أو من ناحية علاقته ببعض المتغيرات الأخرى (مثل الأداء والرضا الوظيفي والمشاركة في صنع القرار)، كدراسات كل من خير الدين والنجار(2010)، ووينج وهوينج(& Wang Hwang,2007)، ومالك ونواب ونعيم وفيصر Malik & Naeem & Nawab & Qaiser, 2010).

أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

- اتفقت الدراسة الحالية مع دراسات كل من المهدي(2002)، ويوكسل(YÜKSEL, 2011)، ويحي ويحي ومواليب ورحيم وجمال(Yahaya **&** Ma'alip **&** Raml & Kamal, 2012 & Yahaya) في تناولها العلاقة بين ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمية ولكن لمدراء المدارس والممرضين والموظفين في المؤسسات الخاصة، وتختلف الدراسة الحالية في دراسة واقع ضغوط العمل وواقع الالتزام التنظيمي وإيجاد العلاقة بينهما لدى معلمي التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان.
- اتفقت مع دراسة نارت وبوتر(Nart & Batur, 2013) على إجراء الدراسة على المعلمين ولكن طبقت على معلمي الحلقة الأولى بتركيا، في حين الدراسات السابقة تطرقت إلى مدراء المدارس وأساتذة الجامعات والموظفين في القطاع العام والخاص، بينما اختلفت الدراسة الحالية مجتمع الدراسة طبق على معلمي التعليم ما بعد الأساسي لدراسة العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي.
- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تطبيقها المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة.
- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدامها الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات.
- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة على معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية(SPSS) لاستخلاص نتائج الدراسة.
- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في العينة العشوائية لدراسة، بينما اختلفت مع دراسة غنام(2012)، ودراسة فارس(2014) اللذان استخدما العينة القصدية.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في:

- الوقوف على الخلفية النظرية بموضوع ضغوط العمل وعلاقته بالالتزام التنظيمي وبناء وإثراء الإطار النظري للدراسة الحالية واستخلاص مجالات الدراسة الحالية.
- تطوير بناء أداة الدراسة وتحديدي مجالاتها كأداة للبحث العلمي لقياس العلاقة بين ضغوط العمل بالالتزام التنظيمي يتلاءم مع ثقافة المجتمع العماني.
- مناقشة نتائج الدراسة الحالية في ضوء نتائج الدراسات السابقة.
- وجهت الباحثة إلى الكتب والمراجع ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

مقدمة

يتناول هذا الفصل وصفا لمنهج الدراسة وإجراءاتها، من مجتمع الدراسة وعينتها، والأدوات المستخدمة في جمع البيانات، والتأكد من صدقها وثباتها، والأساليب الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمين ومعلمات التعليم ما بعد الأساسي للصفوف من(11- 12) بمحافظة مسقط، والبالغ عددهم(1016) معلما ومعلمة، للعام الدراسي 2015/2014 م، وذلك حسب إحصائيات قسم الإحصاء في وزارة التربية والتعليم.(وزارة التربية والتعليم، 2014)، والجدول التالي يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقا للنوع

الجدول رقم(1)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة

ذكور	436
إناث	580
المجموع	1016

يوضح الجدول السابق أعداد المعلمين والمعلمات للتعليم ما بعد الأساسي للصفوف من(11- 12) بمحافظة مسقط، للعام الدراسي 2015/2014 م.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة بلغت(106) معلما ومعلمة بنسبة(10%) من مجتمع الدراسة، وفيما يلي توزيع عينة الدراسة وفقا للمتغيرات.

الجدول رقم(2)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب النوع

المتغير	النسبة المئوية	العدد
الذكور	49.1	52
الإناث	50.9	54
المجموع	%100	106

يوضح الجدول أعلاه عينة الدراسة تقريبا متساوية فنسبة الذكور بلغت(49.1 %) بمعدل (52) معلم في حين بلغت نسبة الإناث(50.9%) بمعدل(54) معلمة.

الجدول رقم(3)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل الدراسي	النسبة المئوية	العدد
دبلوم	%5.7	6
بكالوريوس	%87.7	93
ماجستير	%6.6	7
المجموع	%100	106

يوضح الجدول السابق أن المؤهل الدراسي للمعلمين والمعلمات العاملين في مهنة التدريس متمركزة في درجة البكالوريوس بنسبة(87.7 %) وترى الباحثة أن هذا المؤهل العلمي يمكن للمعلم والمعلمة من اكتساب المهارات والكفاءات والإمكانيات اللازمة للقيام بعملية التدريس.

الجدول رقم(4)

توزيع أفراد عينة الدراسة سنوات الخبرة

سنوات الخدمة	النسبة المئوية	العدد
أقل من 5 سنوات	17.0	18
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	32.1	34
من 10 إلى أقل من 15 سنوات	28.3	30
من 15 سنة فأكثر	22.6	24
المجموع	% 100	106

من خلال الجدول السابق يتضح أن خبرات المعلمين والمعلمات في مدارس التعليم الأساسي للصفوف من (11 –12) تمركزت في سنوات الخبرة من 5 إلى أقل من 10 سنوات بنسبة (32.1 %) والسنوات من 10 إلى أقل من 15 سنوات بنسبة (28.3 %) وترى الباحثة أن هذه السنوات تتمركز لدى فئة الشباب.

أداة الدراسة:

من أجل تحقيق أهدف الدراسة في الكشف عن ضغوط العمل وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى معلمي التعليم ما بعد الأساسي، وتم بإعداد الاستبانة، معتمدا في ذلك على الأدب النظري المتعلق بضغوط العمل، بالإضافة إلى الاطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة بضغوط العمل مثل دراسات كل من صبر(2013)، وحسين(2013)، وحسن ونامق(2012)، وحمدان(2010)، وعابدين(2010)، ودواي وعابر(2010)، وفيضي وجلال وعراك(2010)، والجميلي(2009)، وشهاب(2009)، السابعي(2007)، والمعمرية(2001)، أما بالنسبة لعبارات الالتزام التنظيمي فقد استعانت الباحثة بالدراسات السابقة ذات العلاقة كدراسات كل من: حسن(2009)، وحمدان(2008)، والعوفي(2005)، والعطوي وناظم(2010)، والعبيدي(2012)، وكردى(2011)، واستعانت بآراء أهل الخبرة والمعرفة في الميدان التربوي، لأخذ اقتراحاتهم حول فقرات الاستبانة، وبناء على ما سبق تم من إعداد الاستبانة مكونة في صورتها الأولية من(50) فقرة، موزعة على ثلاثة أجزاء:

الجزء الأول(معلومات عامة) ويتضمن تحديد قياس الصفات الشخصية لأفراد العينة باستخدام لأفراد العينة باستخدام(3) فقرات تتعلق ب(النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

الجزء الثاني(ضغوط العمل) وتضمنت استبانة ضغوط العمل(31) سؤالا موزعة على خمس مجالات (صراع الدور، عبء الدور، ملائمة الدور، غموض الدور، ظروف العمل)، ويمثل المفردات من 1 – 31.

أما الجزء الثالث: يتكون من(19) سؤالا لقياس مستوى الالتزام التنظيمي باستخدام مقياس المكون من(3) مجالات(الالتزام التنظيمي المعياري، الالتزام التنظيمي العاطفي، الالتزام التنظيمي المستمر) ويمثل المفردات من 32 – 50 .

باستخدام مقياس لبكرت الخماسي حيث أعطيت خمس درجات للاستجابة أوافق بشدة، وأربع درجات للاستجابة أوافق، وثلاث درجات للاستجابة متوسط، ودرجتان للاستجابة أرفض، ودرجة واحدة للاستجابة أرفض بشدة لقياس تقديرات معلمين ومعلمات التعليم ما بعد الأساسي للصفوف من(11– 12).

صدق أداة الدراسة:

تم التحقق من صدق استبانه الدراسة على النحو التالي.

صدق المحتوى: تم توزيع نسخة من الاستبانة على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والكفاءة من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والتربية بجامعة نزوى، وجامعة السلطان قابوس بالإضافة إلى عرضها على بعض من الخبراء بوزرة التربية والتعليم(أنظر الملحق 2) للتأكد من أن فقرات الأداة تقيس الهدف الذي وضعت من أجله، من حيث الصياغة اللغوية، ووضوح الفقرات، ومراعاة صحة المعلومات الواردة فيها وملامتها، وتم الأخذ بملاحظات المحكمين بإعادة صياغة بعض الفقرات، وحذف وتعديل ما أتفق عليه من ملاحظات وآراء، وفي ضوء عملية التحكيم، فقد أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من (50) فقرة وبذلك تكون أداة الدراسة صادقه ظاهريا.(أنظر الملحق 3).

ثبات الأداة:

قامت الباحثة بالتحقق من ثبات الاستبانة بتوزيعها بعد تعديلها من قبل المحكمين على عينة استطلاعية مكونة من(60) معلمي التعليم ما بعد الأساسي للصفوف من(11-12) بمحافظة مسقط من خارج عينة الدراسة ولقد تم حساب معاملات الاتساق الداخلي بطريقة معادلة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha لمجالات ضغوط العمل والالتزام التنظيمي والجدول(5) يوضح ذلك

جدول(5)

قيم ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha لمجالات ضغوط العمل والالتزام التنظيمي.

المجال	قيم ألفا كرونباخ (معامل الثبات)
صراع الدور	0.70
عبء الدور	0.60
ملائمة الدور	0.61
غموض الدور	0.67
ظروف العمل	0.67
معامل ثبات ضغوط العمل	0.71
الالتزام التنظيمي المعياري	0.77
الالتزام التنظيمي العاطفي	0.85
الالتزام التنظيمي المستمر	0.74
معامل ثبات الالتزام التنظيمي	0.87
معامل الثبات الكلي	0.76

من خلال الجدول السابق يظهر قيمة معامل الثبات لمجال ضغوط العمل بلغت(0.71) في حين بلغت قيمة معامل الثبات لمجال الالتزام التنظيمي(0.87) أما بالنسبة لجميع فقرات الاستبانة الثبات الكلي فبلغ معامل ألفا كرونباخ(0.76) وهذه القيمة كافية لاعتبار الأداة ثابتة كما تجعلها صالحة لأغراض الدراسة.

إجراءات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، اتبعت الباحثة الإجراءات التالية:

1. تحديد مشكلة الدراسة وأسئلتها ومتغيراتها.
2. اطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.
3. إعداد أداة الدراسة بصورتها الأولية.
4. التحقق من صدق أداة الدراسة بعرضها على عدد من المحكمين أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والتربية بجامعة نزوى، وجامعة السلطان قابوس بالإضافة إلى عرضها على بعض من الخبراء بوزرة التربية والتعليم (أنظر الملحق 4).
5. التحقق من ثبات الاستبانة بتوزيعها بعد تعديلها من قبل المحكمين على عينة استطلاعية ثم حساب معاملات الاتساق الداخلي بطريقة معادلة ألفا كرونباخ لمجالات ضغوط العمل والالتزام التنظيمي.
6. تم توزيع الاستبانة على أفراد عينة الدراسة من خلال دائرة الإشراف التربوي بالوطية على أن يقوم المشرفين بتوزيعها على أفراد العينة.
7. تم جمع الاستبيانات في مدة استغرقت أسبوعا، ثم تفريغ البيانات وإدخالها في الحاسوب.
8. واستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الاستبانة، ومن ثم تحليل النتائج، مناقشتها وتفسيرها، وتقديم التوصيات.

متغيرات الدراسة:

تضمنت هذه الدراسة المتغيرات التالية:

الجزء الأول: المتغيرات الديمغرافية وشملت على:

1. **النوع:** وله مستويان(ذكر، أنثى).
2. **المؤهل العلمي:** وله ثلاثة مستويات(دبلوم وبكالوريوس وماجستير).
3. **سنوات الخبرة** : وله اربعة مستويات(أقل من5 سنوات، من 5 إلى أقل من 10 سنوات، من 10 إلى أقل من 15 سنوات، من 15 سنة فأكثر).

الجزء الثاني: وشمل على المتغيرات التالية:

1. ضغوط العمل وهي: صراع الدور، عبء الدور، ملائمة الدور، غموض الدور، ظروف العمل.
2. الالتزام التنظيمي وهي: الالتزام التنظيمي المعياري، الالتزام التنظيمي العاطفي، الالتزام التنظيمي المستمر.

أساليب المعالجة الإحصائية:

من أجل معالجة البيانات إحصائياً تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية المحوسبة (SPSS.18) وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية الوصفية والتحليلية الآتية:

1. معامل الارتباط ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات أداتي الدراسة.
2. إيجاد التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة، وتجديد استجاباتهم تجاه عبارات كل من استبانه ضغوط العمل، والالتزام التنظيمي.
3. حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لتحديد الأهمية النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تجاه كل محاور وأبعاد العبارات.
4. اختبار(T-test) واختبار تحليل التباين الأحادي(One-way Anova) لمعرفة مدى اختلاف الضغوط السائدة بين الهيئة التدريسية، ومستوى الالتزام باختلاف الخصائص الشخصية لمعلمي التعليم بمحافظة مسقط.
5. معامل ارتباط بيرسون لتحديد طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل، والالتزام التنظيمي.

أما المعيار الذي تم استخدامه في تفسير نتائج هذه الدراسة حسب مقياس ليكارت على النحو الآتي والجدول(6) يوضح ذلك.

جدول(6)

مقياس تفسير نتائج الدراسة.

التقدير	الدرجة
5.00 ـ 4.20	درجة تقدير كبيرة جدا
4.19 – 3.4	درجة تقدير كبيرة
3.39 – 2.6	درجة تقدير متوسطة
2.59 – 1.8	درجة تقدير ضعيفة
1.79– 1	درجة تقدير ضعيفة جدا

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

مقدمة

يعرض هذا الفصل النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الميدانية التي أجريت، وعرض أراء عينة الدراسة ووجهات نظرهم حول مجالات ضغوط العمل السائدة، ومستوى الالتزام التنظيمي، ومدى اختلاف ضغوط العمل السائدة ومستويات الالتزام التنظيمي باختلاف الخصائص الشخصية، وكشف طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي، وتحديد أثر المصادر المكونة لضغوط العمل على الالتزام التنظيمي في المدارس، وسيتم عرضها وفقاً لأسئلتها، كما هو مبين على النحو الآتي:

أولا: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.

نص السؤال الأول: **ما درجة تقدير ضغوط العمل لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط من "وجهة نظر المعلمين أنفسهم"؟**

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال على حدة، ولكل عبارة من عبارات المجالات كل على حدة.

وفيما يأتي عرض للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة لمجالات ضغوط العمل ككل، ويبين ذلك الجدول(7).

جدول(7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة

لضغوط العمل.

مجالات ضغوط العمل	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعياري	الرتبة	الدرجة
صراع الدور	3,40	0.53	1	كبيرة
عبء الدور	3.26	0.53	4	متوسطة
ملائمة الدور	3.17	0.52	5	متوسطة
غموض الدور	3,30	0.41	3	متوسطة
ظروف العمل	3.36	0.77	2	متوسطة
المتوسط الكلي	3.30	0.55	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لأبعاد مصادر ضغوط العمل قد تراوحت بين(3,40 – 3.17) أي أنها تحققت بدرجات متوسطة، وجاء في المرتبة الأولى مجال صراع الدور بأعلى متوسط حسابي بلغ(3,40) وبانحراف معياري بلغ(0,53)، وجاء في المرتبة الثانية مجال ظروف العمل بمتوسط حسابي بلغ(3.36) وبانحراف معياري بلغ(0.77) في حين جاء مجال ملائمة الدور في المرتبة الخامسة بأقل متوسط حسابي بلغ(3.17) وبانحراف معياري بلغ(0.52).

وتشمل ضغوط العمل خمسة مجالات هي: صراع الدور وعبء الدور وملائمة الدور وغموض الدور، وظروف العمل، وفيما يأتي عرض لنتائج الدراسة لعبارات كل مجال من مجالات ضغوط العمل.

للمزيد من التعمق في تحليل بيانات الدراسة، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل فقره من عبارات المجالات كل على حدة، وذلك بناء على التقديرات التي أدلى بها أفراد عينة الدراسة، وفيما يأتي عرض لنتائج الدراسة لعبارات كل مجال على حدة:

المجال الأول: صراع الدور.

ويعرض الجدول(8) هذه العبارات مرتبة تنازلياً.

جدول(8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات مجال صراع الدور

لضغوط العمل

ت	العبارة	الرتبة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	أكلف بإنجاز عدة مهام ومسؤوليات في وقت واحد.	3	4.21	1.07	كبيرة جدا
2	تلقى مهنتي تقديرا واحتراماً من المسئولين.	6	3.81	1.16	كبيرة
3	يؤثر عملي على التزاماتي الأسرية.	4	3.75	1.06	كبيرة
4	يطلب مني أعمل أكثر من طاقتي.	5	3.43	1.10	كبيرة
5	توجد خلافات مهنية مع بعض زملاء العمل.	8	3.43	1.01	كبيرة
6	يضايقني نقص دافعية التعلم عند الطلبة.	1	3,40	1.16	كبيرة
7	يضايقني ما ألقاه من صعوبة في التعامل مع الإدارة المدرسية	7	2.85	1.14	متوسطة
8	يحبطني محدودية فرص الترقي الوظيفي بالمدرسة.	2	2.31	1.17	ضعيفة
	الدرجة الكلية		3,.40	0.53	كبيرة

يظهر الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لعبارات صراع الدور تراوحت بين(4.21 – 2,31)، أي أنها تراوحت بين درجات تقدير "كبيرة جدا" و"ضعيفة"، كما يتضح من الجدول أيضا أن العبارة ذات الرتبة(1) سجلت أعلى متوسطات حسابية بدرجة "كبيرة جدا" وفقاً للتدريج المعتمد في الدراسة الحالية والتي نصت على" يضايقني نقص دافعية التعلم عند الطلبة" بأعلى التقديرات بمتوسط حسابي بلغ(4.21)

أما بالنسبة العبارة التي حققت أقل المتوسطات الحسابية، والواقعة ضمن درجة تقدير" ضعيفة" فقد شملت العبارة ذات الرتبة(8) والتي نصت على" توجد خلافات مهنية مع بعض زملاء العمل" بمتوسط حسابي بلغ(2.31).

المجال الثاني: عبء الدور.

يعرض الجدول(9) هذه العبارات مرتبة تنازلياً.

جدول(9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات مجال عبء الدور

لضغوط العمل.

ت	العبارة	الرتبة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	أشعر أن المهام والمسؤوليات المكلف بها صعبة ومعقدة	5	3.81	1.02	كبيرة
2	ترهقني أعباء العمل الكثيرة المطلوب مني إنجازها.	2	3.76	1.11	كبيرة
3	يتطلب عملي وجودي في المدرسة في غير أوقات الدوام الرسمية.	6	3.58	1.05	كبيرة
4	يتسم توزيع العمل بين المعلمين بالعدالة.	4	3,20	1.21	متوسطة
5	تزداد أعباء العمل تعقيدا مع مرور الوقت.	3	2.78	1,10	متوسطة
6	يطلب مني تحسين وتطوير أدائي باستمرار.	1	2.42	1.14	ضعيفة
	الدرجة الكلية		3.26	0.53	متوسطة

يظهر الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لجميع عبارات عبء الدور تراوحت بين(3.81 – 2.42)، أي أنها توزعت ضمن درجات تقدير" كبيرة" و" ضعيفة"

كما يتضح من الجدول أيضا أن العبارتان ذات الرتبة(1، 2) سجلتا أعلى تقديرات؛ فالعبارة الأولى سجلت أعلى متوسط حسابي بلغ(3.81) بدرجة" كبيرة" ونصت على(يطلب مني تحسين وتطوير أدائي باستمرار) وجاءت العبارة ذات الرتبة(2) في المرتبة الثانية ونصت على" ترهقني أعباء العمل الكثيرة المطلوب مني إنجازها" بمتوسط حسابي بلغ(3.76) وبدرجة " كبيرة " .

أما بالنسبة للعبارة ذات الرتبة(6) التي حققت متوسطات حسابية، وقعت ضمن درجات تقدير" ضعيفة" لضغوط العمل، ونصت على" يتطلب عملي وجودي في المدرسة في غير أوقات الدوام الرسمية" على أدنى متوسط حسابي بلغ(2.42).

المجال الثالث: ملائمة الدور.

يعرض الجدول(10) هذه العبارات مرتبة تنازلياً.

جدول(10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات مجال ملائمة الدور

لضغوط العمل .

ت	العبارة	الرتبة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	يطلب مني القيام بمهام وأعمال غير ضرورية في المدرسة.	4	4.08	1.05	كبيرة
2	يوجد قلة في برامج التنمية المهنية المقدمة لي.	2	3.61	1.18	كبيرة
3	يطلب مني جهداً يفوق قدراتي ومهاراتي في العمل.	5	3.23	1.32	متوسطة
4	أجد صعوبة في التعامل مع التلاميذ.	6	3.14	1.25	متوسطة
5	أفقد صبري عندما لا يستجيب طلابي لمطالب الدراسة.	3	2.77	1.11	متوسطة
6	يزعجني قلة اهتمام أولياء الأمور بمتابعة أبنائهم.	1	2.21	1.04	ضعيفة
	الدرجة الكلية		3.17	0.52	متوسطة

يظهر الجدول السابق المتوسطات الحسابية لجميع عبارات ملائمة الدور تراوحت بين(4.08 – 2.21) أي أنها تراوحت بين درجات تقدير "كبيرة" و" ضعيفة".

كما يتضح من الجدول السابق أن العبارة ذات الرتبة(1) جاءت في المرتبة الأولى بأعلى تقدير وبمتوسط حسابي بلغ (4.08) بدرجة" كبيرة " ونصت على(يزعجني قلة اهتمام أولياء الأمور بمتابعة أبنائهم).

في حين حصلت العبارة ذات الرتبة(6) على أقل التقديرات ونصت على(أجد صعوبة في التعامل مع التلاميذ) وحصلت على متوسط حسابي قليل بلغ(2.21) وبدرجة ضعيفة.

المجال الرابع: غموض الدور.

ويعرض الجدول(11) هذه العبارات مرتبة تنازلياً.

جدول(11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات مجال غموض الدور

لضغوط العمل .

ت	العبارة	الرتبة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	أتلقى مهام من أكثر من مسئول في مدرستي.	4	4.00	0.83	كبيرة
2	أجد قلة وضوح التعليمات الصادرة من المسئولين.	5	3.77	1.06	كبيرة
3	أشعر أن دوري واضح في تحقيق أهداف عملي.	1	3.29	1.10	متوسطة
4	أتمتع بالصلاحيات الكافية للقيام بمسؤولية عملي.	2	3.19	1.16	متوسطة
5	تتسم مسؤوليات وأدوار وظيفتي بعدم الوضوح.	3	3.13	1.07	متوسطة
6	أكلف بأعمال تتعارض مع مبادئي الشخصية.	6	2.39	1.2	متوسطة
	الدرجة الكلية		3.30	0.41	متوسطة

يظهر الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لجميع عبارت غموض الدور تراوحت بين(4.00 – 2.39) أي أنها تراوحت بين درجات تقدير "كبيرة" و "متوسطة"

كما يتضح من الجدول أن العبارة ذات الرتبة(1 ، 2) سجلتا أعلى تقديرات، وجاءت في المرتبة الأولى العبارة رقم(1) بأعلى متوسط حسابي بلغ(4.00) وبدرجة "كبيرة " ونصت على(أشعر أن دوري واضح في تحقيق أهداف عملي) وجاءت في المرتبة الثانية العبارة ذات الرتبة(2) ونصت على(أتمتع بالصلاحيات الكافية للقيام بمسؤولية عملي) بمتوسط حسابي بلغ(3.78) وبدرجة "كبيرة ".

أما بالنسبة للعبارات ذوات الرتبة(3 ، 4، 5) التي حققت متوسطات حسابية، واقعة ضمن درجة تقدير" متوسطة" لضغوط العمل والعبارة ذات الرتبة (6) فقد حصلت على أقل متوسط حسابي ضمن درجة تقدير" متوسطة" ونصت على(أكلف بأعمال تتعارض مع مبادئي الشخصية) وبلغ(2.39).

المجال الخامس: ظروف العمل.

يعرض الجدول(12) هذه العبارات مرتبة تنازلياً.

جدول(12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات مجال ظروف العمل

لضغوط العمل .

ت	العبارة	الرتبة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	يعد مناخ العمل المدرسي دافعاً للإنجاز.	4	3.71	1.10	كبيرة
2	يساعدني توافر الوسائل التعليمية والأدوات والأجهزة في الإنجاز.	2	3.48	1.27	كبيرة
3	أعتقد أن الحرارة المرتفعة تؤثر على عملي.	1	3.32	1.03	متوسطة
4	يوجد شروط صحية سليمة داخل الفصول تدعم عملي.	3	3.25	1.20	متوسطة
5	أعمل في مكان يتوافر فيه كافة التجهيزات التي تساعدني على أداء عملي بتميز.	5	3.06	1.23	متوسطة
	الدرجة الكلية		3.36	0.77	متوسطة

يظهر الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لجميع عبارات ظروف العمل تراوحت بين(3.71 – 3.06) الأمر الذي يعني أنها تراوحت بين تقدير "كبيرة" و "متوسطة، العبارة ذات الرتبة(1) التي نصت على(أعتقد أن الحرارة المرتفعة تؤثر على عملي) حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ(3.71)، وبدرجة " كبيرة "

وجاءت العبارة ذات الرتبة(5) على أقل درجة تقدير" متوسطة" ونصت على(أعمل في مكان يتوافر فيه كافة التجهيزات التي تساعدني على أداء عملي بتميز) بمتوسط حسابي بلغ(3.06).

ثانيا: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

نص السؤال الثاني: **ما درجة تقدير الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط "وجهة نظر المعلمين أنفسهم"؟**

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال على حدة، ولكل عبارة من العبارات المجالات كل على حدة.

وفيما يأتي عرض للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة لمجالات الالتزام التنظيمي ككل، ويبين ذلك الجدول(13).

جدول(13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة

على المجالات الرئيسية للالتزام التنظيمي.

مجال الالتزام التنظيمي	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعياري	الرتبة	الدرجة
المعياري	4.35	0.50	1	كبيرة جدا
العاطفي	3.75	0.77	2	كبيرة
المستمر	3.35	0.55	3	متوسط
المتوسط الكلي	3.82	0.61		كبيرة

يتضح من الجدول السابق بأن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الالتزام التنظيمي قد تراوحت بين(4.35 – 3,35) أي أنها تراوحت بين الكبيرة جدا والمتوسطة.

جاء في المرتبة الأولى مجال الالتزام التنظيمي المعياري بدرجة كبيرة جدا بمتوسط حسابي بلغ(4.35) وبانحراف معياري بلغ(0.50) وجاء في المرتبة الثانية مجال الالتزام التنظيمي العاطفي بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي بلغ(3.75) وبانحراف معياري بلغ(0.77) وجاء في المرتبة الثالثة مجال الالتزام التنظيمي المستمر بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ(3.35) وبانحراف معياري بلغ(0.55)

يشمل الالتزام التنظيمي على ثلاثة مجالات هي: الالتزام التنظيمي المعياري والالتزام التنظيمي العاطفي والالتزام التنظيمي المستمر.

وللمزيد من التعمق في تحليل بيانات الدراسة، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات المجالات كل على حدة، وذلك بناء على التقديرات التي أدلى بها أفراد عينة الدراسة، وفيما يأتي عرض لنتائج الدراسة لعبارات كل مجال على حدة:

المجال الأول: الالتزام التنظيمي المعياري.

ويعرض الجدول(14) هذه الفقرات مرتبة تنازلياً.

جدول(14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات مجال

الالتزام التنظيمي المعياري.

ت	العبارة	الرتبة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	أبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف مدرستي.	4	4,66	0,57	كبيرة جدا
2	يعتبر ارتباطي بالعمل بالمدرسة قرارا صائبا.	5	4,62	0,58	كبيرة جدا
3	يهمني كثيرا تفوق الطلبة في المدرسة التي أعمل بها.	1	4,58	0,58	كبيرة جدا
4	أستطيع التأثير في المجتمع المحلي لكوني معلما.	6	4,40	0,58	كبيرة جدا
5	تستحق مدرستي الإخلاص والالتزام.	3	3,92	1,02	كبيرة
6	تهمني سمعة ومستقبل المدرسة التي أعمل بها.	2	3,91	0,96	كبيرة
	الدرجة الكلية		4,35	0,50	كبيرة جدا

يظهر الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لجميع عبارات الالتزام التنظيمي المعياري تراوحت بين(4,66 – 3,91) أي أنها توزعت ضمن درجات تقدير " كبيرة جدا" و " كبيرة" أي وجود درجة عالية من الالتزام التنظيمي المعياري.

كما يتضح من الجدول أن العبارة ذات الرتبة(1) ونصت على(يهمني كثيرا تفوق الطلبة في المدرسة التي أعمل بها) أعلى متوسط حسابي بلغ(4,66)، وبدرجة" كبيرة جدا" في حين أتت العبارة ذات الرتبة(2) في المرتبة الثانية ونصت على(تهمني سمعة ومستقبل المدرسة التي أعمل بها) بمتوسط حسابي بلغ(4,62)، وبدرجة" كبيرة جدا"، في حين جاءت العبارة ذات الرتبة(6) بأقل التقديرات ونصت على(أستطيع التأثير في المجتمع المحلي لكوني معلما) بمتوسط حسابي أقل بين العبارات بلغ(3,91)، وبدرجة" كبيرة".

المجال الثاني: الالتزام التنظيمي العاطفي.

ويعرض الجدول(15) هذه العبارات مرتبة تنازلياً.

جدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات مجال الالتزام التنظيمي العاطفي.

ت	العبارة	الرتبة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	تعتبر مشاكل المدرسة بمثابة مشاكلي الشخصية.	4	3,83	1,02	كبيرة
2	أقضي دائما أوقات ممتعة في المدرسة.	6	3,82	0,90	كبيرة
3	يوجد ارتباط عاطفي مع مدرستي.	2	3,81	0,87	كبيرة
4	ينتابني شعور بالسعادة عندما أخبر الآخرين أني أعمل في هذه المدرسة.	1	3,75	1,01	كبيرة
5	يوجد توافق بين أهدافي الشخصية وأهداف المدرسة.	5	3,75	0,97	كبيرة
6	أجد قيمي وقيم مدرستي متفقة تماما مع بعضها البعض.	3	3,54	1,02	كبيرة
	الدرجة الكلية		3,75	0,77	كبيرة

يظهر الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لجميع عبارات الالتزام التنظيمي العاطفي تراوحت بين(3,83 – 3, 54) أي أنها تراوحت بين درجات تقدير " كبيرة"

كما يتضح من الجدول أيضا أن العبارات ذات الرتبة(1، 2، 3، 4، 5، 6) حصلت على درجات تقدير "كبيرة" وجاءت العبارة ذات الرتبة(1) على أعلى التقديرات ونصت على(يهمني كثيرا تفوق الطلبة في المدرسة التي أعمل بها) بأعلى متوسط حسابي بلغ(3,83) وبدرجة" كبيرة"، في حين أتت العبارة ذات الرتبة(2) في المرتبة الثانية ونصت على(يوجد ارتباط عاطفي مع مدرستي) بمتوسط حسابي بلغ(3,82) وبدرجة" كبيرة"، في حين جاءت العبارة ذات الرتبة(6) على أقل التقديرات ونصت على(أقضي دائما أوقات ممتعة في المدرسة) بمتوسط حسابي أقل بين العبارات بلغ(3,54) وبدرجة" كبيرة".

المجال الثالث: الالتزام التنظيمي المستمر.

ويعرض الجدول(16) هذه ا العبارات مرتبة تنازلياً.

جدول(16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات مجال

الالتزام التنظيمي المستمر.

ت	العبارة	الرتبة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	أتطلع للحصول على وظيفة متميزة في هذه المدرسة.	3	4,24	0,68	كبيرة جدا
2	لا أنوي ترك العمل في هذه المدرسة.	7	4,08	0,71	كبيرة
3	أقبل أي مهمة توكل لي لكي أستمر في عملي في هذه المدرسة.	5	3,57	1,10	كبيرة
4	أرفض ترك عملي إذا تلقيت عرضا للعمل براتب أفضل في مكان آخر.	6	3,27	1,36	متوسطة
5	لدي الرغبة في الاستمرار بالعمل في المدرسة حتى التقاعد.	4	3,11	1,31	متوسطة
6	يتوافر لدي استعداد في بذل المزيد من الجهد يساهم في نجاح المدرسة.	1	2,75	1,41	متوسطة
7	أعمل بصورة مستمرة على تذليل الصعوبات التي تواجه المدرسة.	2	2,42	1,32	ضعيفة
	الدرجة الكلية		3,.35	0,55	متوسطة

يظهر الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لجميع عبارات الالتزام التنظيمي المستمر تراوحت بين(4,24– 2,42) أي أنها توزعت ضمن درجات تقدير" كبيرة" و" ضعيفة.

كما يتضح من الجدول أيضا أن العبارة ذات الرتبة(1) حصلت على درجة تقدير" كبيرة جدا" وجاءت بأعلى التقديرات ونصت على(يتوافر لدي استعداد في بذل المزيد من الجهد يساهم في نجاح المدرسة) بأعلى متوسط حسابي بلغ(4,24)

وجاءت العبارة ذات الرتبة(7) على أقل التقديرات ونصت على(لا أنوي ترك العمل في هذه المدرسة) على أقل متوسط حسابي بلغ(2,42) وبدرجة " ضعيفة".

ثالثا: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث.

للإجابة عن السؤال الثالث الذي نص على:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α ≤ 0.05) على استجابات أفراد عينة الدراسة لضغوط العمل تعزى إلى متغيرات النوع، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟

أولا: متغير النوع

وللإجابة عن هذا التساؤل تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لجميع المجالات وفقا لمتغير النوع (ذكر، أنثى)، تم اختبار ت(T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه الجدول(17).

جدول (**17**)

نتائج اختبار ت(T-test) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات

ضغوط العمل تبعا لمتغير النوع

المجال	ذكر		أنثى		قيمة (ت)	مستوى الدلالة	دلالة (ت) إحصائيا
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
صراع الدور	3,40	0,47	3,40	0,59	0,05	0,96	غير دالة
عبء الدور	3,26	0,52	3,26	0,55	0,03	0,98	غير دالة
ملائمة الدور	3,29	0,38	3,06	0,60	2,40	0,02	دالة
غموض الدور	3,30	0,46	3,29	0,36	0,06	0,95	غير دالة
ظروف العمل	3,33	0,72	3,39	0,81	0,39	0,70	غير دالة

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لتقديرات الذكور بشكل عام في المجال الثالث للدراسة أعلى من المتوسطات الحسابية لتقديرات الإناث في عينة الدراسة، ويشير الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لصالح الذكور في المجال الثالث، حسب ما يشير إليه المتوسط الحسابي، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في باقي المجالات تبعا لمتغير النوع(ذكر، وأنثى)، وهذا يشير إلى توافق الرأي بين أفراد عينة الدراسة(ذكورا، وإناثا) حول باقي المجالات.

ثانيا: متغير المؤهل العلمي

وللإجابة عن التساؤل تم إجراء تحليل التباين الأحادي، والجدول(18) يبين نتائج هذا التحليل.

جدول(18)

نتائج تحليل التباين ألآحادي(AVOVA) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات ضغوط العمل تبعا لمتغير المؤهل العلمي

المجال	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
صراع الدور	بين المجموعات	1,24	2,00	0,62	2,23	0,11
	داخل المجموعات	28,70	103,00	0,28		غير دالة
	المجموع	29.94	105,00			
عبء الدور	بين المجموعات	0,68	2,00	0,34	1,20	0,31
	داخل المجموعات	29,26	103,00	0,28		غير دالة
	المجموع	29,95	105,00			

ملائمة الدور	بين المجموعات	0,46	2,00	0,23	0,86	0,43
	داخل المجموعات	27,67	103,00	0,27		غير دالة
	المجموع	28,13	105,00			
غموض الدور	بين المجموعات	0,22	2,00	0,11	0,64	0,53
	داخل المجموعات	17,69	103,.00	0,17		غير دالة
	المجموع	17,90	105,00			
ظروف العمل	بين المجموعات	1,83	2,00	0,92	1,57	0,21
	داخل المجموعات	59,99	103,00	0,58		غير دالة
	المجموع	61,82	105,00			

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) في جميع المجالات لدى عينة الدراسة تبعا لمتغير المؤهل العلمي، حيث جاءت قيمة(ف) غير دالة إحصائيا، وهذا يعني أن عينة الدراسة مهما اختلفت مؤهلاتهم العلمية(دبلوم، بكالوريوس، ماجستير) يؤكدون على واقع الأداء بغض النظر عن المؤهل العلمي لديهم.

ثالثا: متغير سنوات الخبرة

وللإجابة عن التساؤل تم إجراء تحليل التباين الأحادي، والجدول(19) يبين نتائج هذا التحليل.

جدول(19)

نتائج تحليل التباين الأحادي(AVOVA) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات ضغوط العمل تبعا لمتغير سنوات الخبرة التدريسية

المجال	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
صراع الدور	بين المجموعات	0.13	3.00	0.04	0.14	0.93
	داخل المجموعات	29.81	102.00	0.29		غير دالة
	المجموع	29.94	105.00			
عبء الدور	بين المجموعات	0.42	3.00	0.14	0.49	0.69
	داخل المجموعات	29.52	102.00	0.29		غير دالة
	المجموع	29.95	105.00			
ملائمة الدور	بين المجموعات	0.42	3.00	0.14	0.52	0.67
	داخل المجموعات	27.71	102.00	0.27		غير دالة
	المجموع	28.13	105.00			
غموض الدور	بين المجموعات	0.27	3.00	0.09	0.52	0.67

	داخل المجموعات	17.64	102.00	0.17		غير دالة
	المجموع	17.90	105.00			
ظروف العمل	بين المجموعات	1.15	3.00	0.38	0.65	0.59
	داخل المجموعات	60.67	102.00	0.59		غير دالة
	المجموع	61.82	105.00			

يتضح من الجدول السابق أن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) في جميع المجالات لدى عينة الدراسة تبعا لمتغير سنوات الخبرة، حيث جاءت قيمة(ف) غير دالة إحصائيا، مهما اختلفت سنوات خبرات عينة الدراسة.

رابعا: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع.

للإجابة عن السؤال الرابع الذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى($\alpha \leq 0.05$) على استجابات أفراد عينة الدراسة للالتزام التنظيمي تعزى إلى متغيرات النوع، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟

أولا: متغير النوع

وللإجابة عن هذا التساؤل تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لجميع المجالات وفقا لمتغير النوع(ذكر، أنثى)، تم اختبار ت(T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه الجدول(20).

جدول(20)

نتائج اختبار ت(T–test) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات

الالتزام التنظيمي تبعا لمتغير النوع

المجال	ذكر		أنثى		قيمة (ت)	مستوى الدلالة	دلالة (ت) إحصائيا
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
الالتزام التنظيمي المعياري	4,15	0,52	4,53	0,41	−4,15	0,00	دالة
الالتزام التنظيمي العاطفي	3,55	0,79	3,94	0,70	−2,72	0,01	دالة
الالتزام التنظيمي المستمر	3,21	0,59	3,49	0,48	−2,69	0,01	دالة

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لتقديرات الإناث بشكل عام في مجالات الدراسة أعلى من المتوسطات الحسابية لتقديرات الذكور في عينة الدراسة، ويشير الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \geq 0.005$) بين متوسطات تقديرات مجتمع الدراسة لصالح الإناث في جميع المجالات تبعا لمتغير النوع(ذكر، وأنثى)، وهذا يشير إلى قلة توافق الرأي بين أفراد عينة الدراسة(ذكورا، وإناثا).

ثانيا: متغير المؤهل العلمي

وللإجابة عن التساؤل تم إجراء تحليل التباين الأحادي، والجدول(21) يبين نتائج هذا التحليل.

جدول(21)

نتائج تحليل التباين الأحادي(AVOVA) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الالتزام التنظيمي تبعا لمتغير المؤهل العلمي

المجال	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
الالتزام التنظيمي المعياري	بين المجموعات	0,27	2,00	0,14	0,54	0,59
	داخل المجموعات	26,21	103,00	0,25		غير دالة
	المجموع	26,48	105,00			
الالتزام التنظيمي العاطفي	بين المجموعات	0,25	2,00	0,13	0,21	0,81
	داخل المجموعات	61,43	103,00	0,60		غير دالة
	المجموع	61,68	105,00			
الالتزام التنظيمي المستمر	بين المجموعات	0,63	2,00	0,31	1,03	0,36
	داخل المجموعات	31,54	103,00	0,31		غير دالة
	المجموع	32,17	105,00			

يتضح من الجدول السابق أن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في جميع المجالات لدى عينة الدراسة تبعا لمتغير المؤهل العلمي، حيث جاءت قيمة (ف) غير دالة

إحصائيا، وهذا يعني أن عينة الدراسة مهما اختلفت مؤهلاتهم العلمية (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير) يؤكدون على واقع الأداء بغض النظر عن المؤهل العلمي لديهم.

ثالثا: متغير سنوات الخبرة

وللإجابة عن التساؤل تم إجراء تحليل التباين الأحادي، والجدول(22) يبين نتائج هذا التحليل.

جدول(22)

نتائج تحليل التباين الأحادي(AVOVA) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الالتزام التنظيمي تبعا لمتغير سنوات الخبرة التدريسية

المجال	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
الالتزام التنظيمي المعياري	بين المجموعات	0,47	3,00	0,16	0,62	0,60
	داخل المجموعات	26,01	102,00	0,26		غير دالة
	المجموع	26,48	105,00			
الالتزام التنظيمي العاطفي	بين المجموعات	2,14	3,00	0,71	1,22	0,30
	داخل المجموعات	59,54	102,00	0,58		غير دالة
	المجموع	61,68	105,00			
الالتزام التنظيمي المستمر	بين المجموعات	0,85	3,00	0,.28	0,92	0,44
	داخل المجموعات	31,32	102,00	0,31		غير دالة
	المجموع	32,17	105,00			

يتضح من الجدول السابق أن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(α ≥ 0.05) في جميع المجالات لدى عينة الدراسة تبعا لمتغير سنوات الخبرة، حيث جاءت قيمة(ف) غير دالة إحصائيا، وهذا يعني أن عينة الدراسة مهما اختلفت سنوات خبرتهم.

خامسا: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس.

للإجابة عن السؤال الخامس الذي نصه: هل توجد علاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط ؟

وللإجابة على التساؤل تم استخدام(معامل ارتباط بيرسون) للتعرف على علاقات الارتباط بين متوسطات ضغوط العمل والالتزام التنظيمي، والجدول(23) يبين نتائج هذا التحليل.

جدول(23)

معامل ارتباط بيرسون بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي

		الالتزام التنظيمي المعياري	الالتزام التنظيمي العاطفي	الالتزام التنظيمي المستمر	مجموع الالتزام التنظيمي
صراع الدور	معامل الارتباط	−0,17	−0,25**	−0,27**	−0,23*
	مستوى الدلالة	0,07	0,01	0,01	0,03
عبء الدور	معامل الارتباط	−0,03	−0,02	0,16	0,04
	مستوى الدلالة	0,80	0,87	0,10	0,59
ملائمة الدور	معامل الارتباط	−0,16	−0,24*	−0,13	−0,18
	مستوى الدلالة	0,09	0,01	0,18	0,10
غموض الدور	معامل الارتباط	0,07	0,19*	0,26**	0,17
	مستوى الدلالة	0,47	0,05	0,01	0,18
ظروف العمل	معامل الارتباط	0,24**	0,45**	0,45**	0,38**
	مستوى الدلالة	0,01	0,01	0,01	0,01

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05**

**** ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01**

يتضح من الجدول السابق أن معامل الارتباط بين صراع الدور والالتزام التنظيمي المعياري بلغ(0,17−) وهو غير دال إحصائيا إلى وجود علاقة ارتباط عند مستوى الدلالة(0,07)، أما بالنسبة إلى أن معامل الارتباط بين صراع الدور والالتزام التنظيمي العاطفي بلغ(0,25−) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(0,01) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي جدا سالب الاتجاه، في حين بلغ معامل الارتباط بين صراع الدور والالتزام التنظيمي المستمر (0,27−) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(0,01) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي جدا سالب الاتجاه.

ومن الجدول السابق يظهر أيضا أن معامل الارتباط بين صراع الدور والالتزام التنظيمي بلغ(− 0,23) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(0,03) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي سالب الاتجاه، أي كلما كان صراع الدور أقل كلما كان هناك التزام تنظيمي جيد.

ويتضح من الجدول السابق أن معامل الارتباط بين عبء الدور والالتزام التنظيمي المعياري بلغ(− 0,03) وهو غير دال إحصائيا إلى وجود علاقة ارتباط عند مستوى الدلالة(0,80)، أما بالنسبة إلى أن معامل الارتباط بين عبء الدور والالتزام التنظيمي العاطفي بلغ(0,02−) وهو غير دال إحصائيا إلى وجود علاقة ارتباط عند مستوى الدلالة(0,87)، في حين بلغ معامل الارتباط بين عبء الدور والالتزام التنظيمي المستمر(0,04) وهو غير دال إحصائيا إلى وجود علاقة ارتباط عند مستوى الدلالة(0,59)، ونجد أن عبء الدور لا توجد علاقة ارتباط بينه وبين الالتزام التنظيمي، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من(0,05) وهذا غير دال إحصائيا إلى وجود علاقة ارتباط.

ومن الجدول السابق يظهر أيضا أن معامل الارتباط بين ملائمة الدور والالتزام التنظيمي المعياري بلغ(0,16−) وهو غير دال إحصائيا إلى وجود علاقة ارتباط عند مستوى الدلالة(0,09)، أما بالنسبة إلى أن معامل الارتباط بين ملائمة الدور والالتزام التنظيمي العاطفي بلغ(0,24−) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(0,01) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي سالب الاتجاه، أي كلما كان ملائمة الدور أقل كلما كان هناك التزام تنظيمي عاطفي جيد، في حين بلغ معامل الارتباط بين ملائمة الدور والالتزام التنظيمي المستمر(0,18−) وهو غير دال إحصائيا إلى وجود علاقة ارتباط عند مستوى الدلالة(0,10)، ونجد أن ملائمة الدور لا توجد علاقة ارتباط بينه وبين الالتزام التنظيمي، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من(0,05) وهذا غير دال إحصائيا إلى وجود علاقة ارتباط.

في المقابل نجد من الجدول السابق أن معامل الارتباط بين غموض الدور والالتزام التنظيمي المعياري بلغ(0,07) وهو غير دال إحصائيا إلى وجود علاقة ارتباط عند مستوى الدلالة(0,47)، أما بالنسبة إلى أن معامل الارتباط بين غموض الدور والالتزام التنظيمي العاطفي بلغ(0,19) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(0,05) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي موجب الاتجاه، أي كلما كان غموض الدور أقل كلما كان هناك التزام تنظيمي عاطفي جيد، في حين بلغ معامل الارتباط بين غموض الدور والالتزام التنظيمي المستمر(0,26) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(0,01) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي جدا موجب الاتجاه، أي كلما كان غموض الدور أقل كلما كان هناك التزام تنظيمي المستمر جيد، ونجد أن غموض الدور لا توجد علاقة ارتباط بينه وبين الالتزام التنظيمي، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من(0,05) وهذا غير دال إحصائيا إلى وجود علاقة ارتباط.

ويتضح كذلك من الجدول أن معامل الارتباط بين ظروف العمل والالتزام التنظيمي المعياري بلغ(0,24) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(0,01) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي جدا موجب الاتجاه، أي كلما تحسنت ظروف العمل كلما زاد الالتزام التنظيمي المعياري، أما بالنسبة إلى أن معامل الارتباط بين ظروف العمل والالتزام التنظيمي العاطفي بلغ(0,45) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي جدا موجب الاتجاه، أي كلما تحسنت ظروف العمل كلما زاد الالتزام التنظيمي العاطفي، في حين بلغ معامل الارتباط بين ظروف العمل والالتزام التنظيمي المستمر(0,45) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي جدا موجب الاتجاه، أي كلما تحسنت ظروف العمل كلما زاد الالتزام التنظيمي المستمر، ونجد أن الارتباط بين ظروف العمل والالتزام التنظيمي بلغ(0,38) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(0,01) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي موجب الاتجاه، فكلما تحسنت ظروف العمل كلما زاد الالتزام التنظيمي.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل مناقشة للنتائج والتوصيات التي تم عرضها في الفصل الرابع على النحو الآتي.

أولا:مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.

نص سؤال الدراسة الأول على: **ما درجة تقدير ضغوط العمل لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط من "وجهة نظر المعلمين أنفسهم"؟**

مناقشة نتائج ضغوط العمل.

بينت نتائج الدراسة في جدول(7) أن المتوسطات الحسابية لأبعاد مصادر ضغوط العمل قد تراوحت بين(3.40 – 3.17) أي أنها تحققت بدرجات متوسطة، والمتوسط الكلي بلغ(3.30) بدرجة متوسطة وتتفق نتائج الدراسة الحالية أن مصادر ضغوط العمل تحققت بدرجات متوسطة مع دراسات كل من حنيف(2004, Hanif)، والبراشدية(2006)، وخليفات والمطاونة(2010)، وجاي(Jay, 2011)، والمشرفي(2014)، ويعزى ذلك إلى أن جميع المصادر المذكورة في الاستبانة تعتبر مصادر ضغوط العمل لدى أفراد عينة الدراسة، ولكن بدرجة متوسطة؛ فالمعلمين والمعلمات يدركون جيدا أن مدى الضغوط الحاصلة لديهم نتيجة لمتطلبات ممارستهم المهنية، كما أن ألفتهم بالمصادر المرتبطة بالضغوط تجعلهم يرغبون في تنمية وتطوير مهاراتهم للتخفيف منها، وتختلف نتائج الدراسة الحالية أن مصادر ضغوط العمل تحققت بدرجات مرتفعة مع دراسات كل من العمري(2006)، وحمايدة(2009)، والين وتشن(Alan & Chan,2010)، وحسين(2013)، وطلافحه(2013)، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن مصادر ضغوط العمل تحققت في دراسات هؤلاء الباحثين بدرجات مرتفعة لديهم نتيجة لمتطلبات ممارستهم المهنية، وعدم توفر ظروف بيئة العمل المناسبة التي يعملون فيها، وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع عدم تجديد معدل الضغوط حيث تم تصنيفها بين كبيرة ومتوسط كدراسة حسين(2011)، ويعزى ذلك إلى أن العينة ترى أن وجود مصادر ضغوط العمل سواء كانت بدرجة كبيرة ومتوسط فهي تمثل عائق للموظف.

وجاء في المرتبة الأولى مجال صراع الدور بأعلى متوسط حسابي بلغ(3.40) وبانحراف معياري بلغ(0,53)، وجاء في المرتبة الثانية مجال ظروف العمل بمتوسط حسابي بلغ(3.36) وبانحراف معياري بلغ(0.77) في حين جاء مجال ملائمة الدور في المرتبة الخامسة بأقل متوسط حسابي بلغ(3.17) وبانحراف معياري بلغ(0.52)، وجاءت تقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات أداة ضغوط العمل على الترتيب التنازلي كالآتي: صراع الدور، ظروف العمل، غموض الدور، عبء الدور، ملائمة الدور، وبمتوسطات حسابية بلغت على التوالي:(3,40)، (3.36)، (3,30)، (3.26)، (3.17) ويعزى ذلك لطبيعة البيئة العمانية، والبيئة الصفية والمدرسية في عمان، وطبيعة المعلم العماني، وتختلف نتائج الدراسة الحالية في ترتيب مجالات ضغوط العمل مع دراسات كل من قاجة(2010) ورتبتها حسب أهميتها إلى ضغوط تتعلق ب (ضعف مستوى التلاميذ، المناهج الدراسية، ساعات العمل الطويلة، المكانة والأجر، عبء المهنة، أولياء الأمور، ببيئة العمل المادية، الوسائل التعليمية، علاقة المعلم مع المفتش، التعامل مع الزملاء، لإدارة المدرسية)، وحسين(2011)، ومصادر الضغوط في العمل متمثلة في(المناهج وعدد الطلاب الزائد)، وعلى(2011) مصادر الضغوط مرتبة تنازليا (مجال البيئة المدرسية، العلاقة مع مدير المدرسة، العلاقة مع الطلبة، أولياء أمور الطلبة، عبء العمل، المناهج الدراسية)، ومحمد وحبيب(2011) حدد ثمانية مصادر مسببة للضغوط هي(البيئة الصفية، وخصائص التلاميذ، والعلاقة مع أولياء الأمور، والمنهج الدراسي، وخصائص المدرسة، وصراع الدور، وغموض الدور، وعبء الدور)، والمياحي(2012) رتيب مصادر الضغوط تنازليا كالتالي(عدم كفاية الراتب، المناهج، بيئة العمل، العلاقات الاجتماعية السطحية أو الهامشية بين الزملاء، ساعات العمل الطويلة)، وحسين(2013) بين مستويات ضغوط العمل مرتبة تنازليا كالاتي(طبيعة العمل، غموض الدور، صراع الدور، عبء العمل)، وذكر كيرياكو وشين(Chien,2004 & Kyriacou) مصادر ضغوط العمل مرتبة على التوالي(سياسات التعليم، والعمل الموجهة، والضغوط الأسرية)، في المقابل وضح والين وتشن(Alan & Chan, 2010) مصادر ضغوط العمل مرتبة على التوالي(عبء العمل، ضغوط الوقت، مستجدات التعليم، المراجعات الخارجية، الإنماء المهني، وإدارة سلوك الطلاب والتعلم)

ويرجع ذلك الاختلاف إلى طبيعة المبحوثين ووجهات نظرهم حول هذه المصادر، أيضا متغيرات الدراسة التي تم توظيفها في الدراسة حسب طبيعة كل بحث وما يقتضيه من متغيرات.

وفيما يأتي مناقشة لهذه المجالات:

مناقشة نتائج المجال الأول(صراع الدور).

يظهر جدول(8) أن المتوسطات الحسابية لفقرات صراع الدور تراوحت بين(4.21 – 2.31) أي بين درجات تقدير " كبيرة جدا" و "ضعيفة" حيث أظهرت نتائج تحليل البيانات وجود درجة متوسطة من ضغوط العمل على تقديرات أفراد عينة الدراسة في المصادر المتمثلة في المجال الأول(صراع الدور) بمتوسط حسابي بلغ(3.40)، جاءت في المرتبة الأولى، ويعزى ذلك إلى كثرة المهام والمسؤوليات المطلوب من المعلم العماني انجازها، كذلك بذل جهد كبير في تفعيل الأنشطة الصفية واللأصفية، وضعف دافعية بعض الطلبة للتعلم.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية من حيث كونه مصدر من مصادر ضغوط العمل ولكنها تختلف من حيث الترتيب مع دراسات كل من محمد وحبيب(2011) حيث جاءت في المرتبة الثامنة، وحسين(2013)، جاءت في المرتبة الثالثة، ويعزى ذلك إلى طبيعة المبحوثين، وبيئة العمل التي يعملون فيها، كذلك الظروف المحيطة بهم.

كما يتضح من الجدول أيضا أن العبارة ذات الرتبة(1) سجلت أعلى متوسطات حسابية بدرجة "كبيرة جدا" وفقاً للتدريج المعتمد في الدراسة الحالية والتي نصت على" يضايقني نقص دافعية التعلم عند الطلبة" بأعلى التقديرات بمتوسط حسابي بلغ(4.21) ويعزى ذلك إلى رغبة المعلم أن يظهر ثمرة تعبه من خلال نتائج طلابه، كذلك في حالة إخفاق العديد من الطلبة وتدني نتائج الطلبة، يؤثر على تقييم ونظرة المسئولين تجاه المعلم، أما بالنسبة للفقرة التي حققت أدنى المتوسطات الحسابية، والواقعة ضمن درجة تقدير" ضعيفة" فقد شملت العبارة ذات الرتبة(8) والتي نصت على" توجد خلافات مهنية مع بعض زملاء العمل" بمتوسط حسابي بلغ(2.31)، ويعزى ذلك إلى حرص المعلم على تكون علاقات جيدة مع زملاءه في العمل مما يترتب عليه قلة الخلافات بين المعلمين، وإلى الثقافة التي أكتسبها المعلم من خلال تكوين علاقات طيبة مع زملائه.

مناقشة نتائج المجال الثاني(عبء الدور).

يظهر من نتائج جدول (9) أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات عبء الدور تراوحت بين(3.81 – 2.42)، أي بين درجات تقدير" كبيرة" و" متوسطة" وجاء المجال الثاني(عبء الدور) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ(3.26) بدرجة متوسطة من ضغوط العمل، ويعزى ذلك أن المعلم يشعر بالإرهاق نتيجة أعباء العمل الكثيرة المطلوبة منه إنجازها، كذلك يتطلب عمل المعلم تحسين وتطوير الأداء باستمرار وتتفق نتائج الدراسة الحالية من حيث وجوده كمصدر من مصادر ضغوط العمل ولكنها تختلف من حيث الترتيب مع دراسات كل من الين وتشن(Alan & Chan, 2010)، جاءت في المرتبة ، وكل من على(2011)، وقاجة(2010) جاءتا في المرتبة الخامسة، ومحمد وحبيب(2011)، جاءت في المرتبة السادسة ، وحسين(2013)، جاءت في المرتبة الثالثة، ويعزى ذلك إلى طبيعة المبحوثين، وبيئة العمل التي يعملون فيها، كذلك الظروف المحيطة بهم

كما يتضح من جدول(9) أيضا أن العبارتين ذات الرتبة(1، 2) سجلتا أعلى تقديرات فالعبارة الأولى سجلت أعلى متوسط حسابي بلغ(3.81) بدرجة" كبيرة" ونصت على(يطلب مني تحسين وتطوير أدائي باستمرار) ويعزى ذلك أن المعلم أصبح مطلوب منه مواكبة كافة المستجدات التربوية والمعرفية المتعلقة بالمادة التي يدرسها وهذا يتطلب منه جهدا ووقتا يخصصه للإنماء المهني،

وجاءت العبارة ذات الرتبة(2) في المرتبة الثانية ونصت على" ترهقني أعباء العمل الكثيرة المطلوب مني إنجازها" بمتوسط حسابي بلغ(3.76) وبدرجة " كبيرة " ويعزى ذلك أن عبء الدور يؤدي إلى عدم وجود الوقت الكافي للتركيز على العمل الأساسي له

أما بالنسبة للعبارة ذات الرتبة(6) التي حققت متوسطات حسابية، وقعت ضمن درجات تقدير" ضعيفة" لضغوط العمل، ونصت على" يتطلب عملي وجودي في المدرسة في غير أوقات الدوام الرسمية" على أدنى متوسط حسابي بلغ(2.42)، ويعزى ذلك إلى المهام والوظائف المرتبطة بالتدريس المطلوب من المعلم انجازها يمكن انجازها أثناء أوقات العمل الرسمية.

مناقشة نتائج المجال الثالث(ملائمة الدور).

يظهر من نتائج جدول(10) أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات ملائمة الدور تراوحت بين(4.08 – 2.21) أي بين درجات تقدير "كبيرة" و" ضعيفة" وجاء المجال الثالث(ملائمة الدور) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ(3.17) بدرجة متوسطة من ضغوط العمل، ويعزى ذلك إلى قلة برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلم، وقلة متابعة أولياء أمور الطلبة.

كما يتضح من نتائج جدول(10) أن العبارة ذات الرتبة(1) جاءت في المرتبة الأولى بأعلى تقدير وبمتوسط حسابي بلغ (4.08) بدرجة" كبيرة " ونصت على(يزعجني قلة اهتمام أولياء الأمور بمتابعة أبنائهم)، ويعزى ذلك أن المعلم لا يجد تعاون من أولياء أمور الطلبة بشأن أبنائهم،

في حين حصلت العبارة ذات الرتبة(6) على أقل التقديرات ونصت على(أجد صعوبة في التعامل مع التلاميذ) وحصلت على متوسط حسابي قليل بلغ(2.21) وبدرجة ضعيفة، ويعزى ذلك إلى أن المعلم تتوفر لديه من المهارات والإمكانيات في أسس التعامل مع الطلبة نتيجة الخبرة، وكذلك الإدراك لخصائص نمو الطلبة.

مناقشة نتائج المجال الرابع(غموض الدور).

يظهر من نتائج جدول(11) أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات غموض الدور تراوحت بين(4.00 – 2.39) أي بين درجات تقدير "كبيرة" و"متوسطة" وجاء المجال الرابع(غموض الدور) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ(3,30) بدرجة متوسطة من ضغوط العمل ويعزى ذلك أن المعلم يتلقى مهام من أكثر من مسئول، أيضا قلة وضوح التعليمات الصادرة من المسئولين في بعض الأحيان، وتتفق نتائج الدراسة الحالية من حيث وجوده كمصدر من مصادر ضغوط العمل ولكنها تختلف من حيث الترتيب مع دراسات كل من ومحمد وحبيب(2011)، جاءت في المرتبة السابعة، وحسين(2013)، جاءت في المرتبة الثانية، ويعزى ذلك إلى طبيعة المبحوثين، وبيئة العمل التي يعملون فيها، كذلك الظروف المحيطة بهم

كما يتضح من جدول(11) أن العبارتين ذات الرتبة(1 ، 2) سجلتا أعلى تقديرات، وجاءت في المرتبة الأولى العبارة رقم(1) بأعلى متوسط حسابي بلغ(4.00) وبدرجة "كبيرة " ونصت على(أشعر أن دوري واضح في تحقيق أهداف عملي)، ويعزى ذلك أن المعلم يقوم بعدم مهام ومسؤوليات بإضافة إلى عمله كمعلم، وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة ذات الرتبة(2) ونصت على(أتمتع بالصلاحيات الكافية للقيام بمسؤولية عملي) بمتوسط حسابي بلغ(3.78) وبدرجة "كبيرة " ويعزى ذلك أن طبيعة عمل المعلم يتطلب

منه أداء مهامه كمعلم في وقت محدد وضمن خطط محدد وفي ظل متابعة مستمرة من الإدارة المدرسية ومن دائرة الإشراف التربوي

كما جاءت العبارة ذات الرتبة (6) على أدنى متوسط حسابي ضمن درجة تقدير" متوسطة" ونصت على(أكلف بأعمال تتعارض مع مبادئي الشخصية) وبلغ(2.39)، ويعزى ذلك أن المعلم لديه الحرية في قبول أي عمل يقوم فيه في ضوء قناعاته ومبادئه ما لم يكن يتعارض ومهام وظيفته

مناقشة نتائج المجال الخامس(ظروف العمل).

يظهر من نتائج جدول(12) أن المتوسطات الحسابية لجميع عبارات ظروف العمل تراوحت بين(3.71 – 3.06) أي بين تقدير "كبيرة" و "متوسطة"، وجاء المجال الخامس(ظروف العمل) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ(3.36) بدرجة متوسطة من ضغوط العمل، ويعزى ذلك أن ظروف البيئة الصفية من وسائل تعليمية داعمة يوفرها المعلم وخاصة الاستهلاكية منها، أيضا ظروف بيئة المدرسة فالمدارس مكشوفة وتؤثر الحرارة والبرودة على الجو وبالتالي يؤثر على المعلم وأدائه، وتتفق نتائج الدراسة الحالية من حيث وجوده كمصدر من مصادر ضغوط العمل ولكنها تختلف من حيث الترتيب مع دراسات كل من قاجة(2010)، جاءت في المرتبة السابغة، وعلى(2011)، وحسين(2013) جاءتا في المرتبة الأولى، والمياحي(2012)، جاءت في المرتبة الثالثة، ويعزى ذلك إلى طبيعة المبحوثين، وبيئة العمل التي يعملون فيها، كذلك الظروف المحيطة بهم

كما يظهر من نتائج جدول(12) أن العبارة ذات الرتبة(1) التي نصت على(أعتقد أن الحرارة المرتفعة تؤثر في عملي) حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ(3.71)، وبدرجة " كبيرة " ويعزى ذلك أن تقلبات الطقس وخاصة ارتفاع الحرارة تؤثر على صحة المعلم والذي بدوره يؤثر على عمله

وجاءت العبارة ذات الرتبة(5) على أقل درجة تقدير" متوسطة" ونصت على(أعمل في مكان يتوافر فيه كافة التجهيزات التي تساعدني على أداء عملي بتميز) بمتوسط حسابي بلغ(3.06)، ويعزى ذلك أن المعلم مطالب بدعم دروسه بالأنشطة والوسائل التعليمية والتي لا تكون متوفرة في بعض المدارس مما يضطر المعلم لشرائها من حسابه الخاص.

ثانيا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

نص سؤال الدراسة الثاني على: **ما درجة تقدير الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط "وجهة نظر المعلمين أنفسهم"؟**

مناقشة نتائج: الالتزام التنظيمي.

يتضح من نتائج جدول(13) بأن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الالتزام التنظيمي قد تراوحت بين(4.35 – 3.35) أي بين درجات تقدير الكبيرة جدا والمتوسطة، المتوسط الكلي بلغ(3.82) بدرجة كبيرة وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسات كل من حنونة(2006)، والغامدي(1430)، وأل قاسم(2012)، ومالك ونواب ونعيم وفيصر(Malik & Naeem & Nawab & Qaiser, 2010))، والخشروم(2011)، وغنام(2012)، وشي ويه(Yeh &Chi , 2013)، وشارما وباجباي(Sharma & Bajpai, 2010)، وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسات كل من حسين(2013) إن مستوى الالتزام التنظيمي لدى القادة الإداريين متوسط، وحامد ونور الدين وعدنان وسيرن (Adnan & Sirun ,2013 & Hamid &Nordin) وجود درجة متوسطة الالتزام التنظيمي.

ويعزى ذلك إلى عدة أسباب منها أن المعلم العماني يبذل قصارى جهده لتحقيق أهداف مدرسته، ويرى أن المدرسة تستحق الإخلاص والالتزام، وأيضا يهتم بسمعة ومستقبل المدرسة التي يعمل بها، كذلك يقضي دائما أوقات ممتعة في المدرسة، بالإضافة توافق بين أهداف المعلم الشخصية وأهداف المدرسة، أضف إلى ذلك رغبة المعلم في الاستمرار بالعمل في المدرسة حتى التقاعد.

جاء في المرتبة الأولى مجال الالتزام التنظيمي المعياري بدرجة كبيرة جدا بمتوسط حسابي بلغ(4.35) وبانحراف معياري بلغ(0.50) وجاء في المرتبة الثانية مجال الالتزام التنظيمي العاطفي بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي بلغ(3.75) وبانحراف معياري بلغ(0.77) وجاء في المرتبة الثالثة مجال الالتزام التنظيمي المستمر بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ(3.35) وبانحراف معياري بلغ(0.55).

وجاءت تقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات أداة لدراسة على الترتيب الآتي: الالتزام التنظيمي المعياري، الالتزام التنظيمي العاطفي، الالتزام التنظيمي المستمر، وبمتوسطات حسابية بلغت على التوالي:(4.34)، (3.75)، (3.35)، وهذا يعني وجود درجة مرتفعة من الالتزام لدى أفراد عينة الدراسة، وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة خير الدين والنجار(2010) حيث أظهرت دراسته إن الالتزام العاطفي هو الأقوى في المؤسسة يليه الالتزام المستمر بينما لا يوجد مستوى مقبول من الالتزام المعياري في المؤسسة

ويعزى ذلك إلى عدة أسباب منها رغبة المعلم الكبيرة في تحقيق أهداف المدرسة، كذلك التزامه وحبه للمهنة التي يعمل بها، والرغبة الشديدة في مواصلة العمل بها.

مناقشة نتائج المجال الأول(الالتزام التنظيمي المعياري).

يتضح من نتائج جدول(14) أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات الالتزام التنظيمي المعياري تراوحت بين(4.66 – 3.91) أي بين درجات تقدير " كبيرة جدا" و" كبيرة" أي وجود درجة عالية من للالتزام التنظيمي المعياري، وحصل مجال الالتزام التنظيمي المعياري على المركز الأول وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة خير الدين والنجار(2010) حيث أظهرت دراسته إن الالتزام العاطفي هو الأقوى في المؤسسة يليه الالتزام المستمر بينما لا يوجد مستوى مقبول من الالتزام المعياري في المؤسسة، وفي دراسة أل قاسم(2012) درجة واضحة وعالية من الالتزام التنظيمي(العاطفي، الاستمراري، المعياري)، ودراسة العبيدي(2012) ظهر بعد الرغبة بالاستمرار بالعمل، يليه بعد الإيمان بالمنظمة، ثم بعد الولاء التنظيمي، ويعزى ذلك بأن المعلم العماني لدية الرغبة في بذل قصارى جهده لتحقيق أهداف المدرسة، ويهتم كثيرا بطلابه وتفوقهم، ولديه تأثير كبير على المجتمع المحلي، ويهتم بسمعة مدرسته وبالتالي تستحق الولاء والإخلاص.

كما يتضح من جدول(14) أيضا أن العبارة ذات الرتبة(1) ونصت على(يهمني كثيرا تفوق الطلبة في المدرسة التي أعمل بها) أعلى متوسط حسابي بلغ(4.66)، وبدرجة" كبيرة جدا" ويعزى ذلك أن المعلم والمعلمة يملك الوعي الكافي بمهام وظيفته المكلف بها، في حين أتت العبارة ذات الرتبة(2) حلت في المرتبة الثانية ونصت على(تهمني سمعة ومستقبل المدرسة التي أعمل بها) بمتوسط حسابي بلغ(4.62)، وبدرجة" كبيرة جدا"، ويعزى ذلك أن المعلم والمعلمة لديه الإدراك الواضح بأهمية سمعة ومستقبل المدرسة في المجتمع المحلي وما يترتب لها من مكانة مجتمعية، في حين جاءت العبارة ذات الرتبة(6) على أفل التقديرات ونصت على(أستطيع التأثير في المجتمع المحلي لكوني معلما) بمتوسط حسابي أقل بين العبارات بلغ(3.91)، وبدرجة" كبيرة"، ويعزى ذلك أن المعلم والمعلمة نتيجة العلاقات الطيبة مع الطلبة وأولياء الأمور يتكون لديه المقدرة على التأثير على المجتمع المحلي الاستعداد.

مناقشة نتائج المجال الثاني(الالتزام التنظيمي العاطفي).

يتضح من نتائج الجدول(15) أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات الالتزام التنظيمي العاطفي تراوحت بين(3.83 – 3.54) أي بين درجات " كبيرة" وجاء الالتزام التنظيمي العاطفي في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ(3.75) بدرجة مرتفعة، وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة خير الدين والنجار(2010) حيث أظهرت دراسته إن الالتزام العاطفي هو الأقوى في المؤسسة يليه الالتزام المستمر بينما لا يوجد مستوى مقبول من الالتزام المعياري في المؤسسة، وفي دراسة أل قاسم(2012) درجة واضحة وعالية من الالتزام التنظيمي(العاطفي، الاستمراري، المعياري)، ودراسة العبيدي(2012) ظهر بعد الرغبة بالاستمرار بالعمل، يليه بعد الإيمان بالمنظمة، ثم بعد الولاء التنظيمي، ويعزى ذلك أن نظرة المعلم والمعلمة لمشاكل المدرسة بمثابة مشاكله الشخصية يسعى جاهدا لحلها وتذليل كافة الصعوبات التي يمكن أن تطرأ بالمدرسة، بالإضافة إلى قضاء معظم أوقاته فيها مما يولد لديه علاقة حميمية للمكان الذي يعمل فيه.

كما يتضح من جدول(15) أيضا أن العبارات ذات الرتبة(1، 2، 3، 4، 5، 6) حصلت على درجات تقدير "كبيرة" وجاءت العبارة ذات الرتبة(1) على أعلى التقديرات ونصت على(يهمني كثيرا تفوق الطلبة في المدرسة التي أعمل بها) بأعلى متوسط حسابي بلغ(3.83) وبدرجة" كبيرة"، ويعزى ذلك أن المعلم والمعلمة مدرك بمهام وظيفته ومسؤولياته في حين أتت العبارة ذات الرتبة(2) في المرتبة الثانية ونصت على(يوجد ارتباط عاطفي مع مدرستي) بمتوسط حسابي بلغ(3.82) وبدرجة" كبيرة"، ويعزى ذلك أن المعلم والمعلمة يقضي معظم وقته في المدرسة فأصبحت المدرسة بمثابة البيت الثاني له في حين جاءت العبارة ذات الرتبة(6) على أقل التقديرات ونصت على(أقضي دائما أوقات ممتعة في المدرسة) بمتوسط حسابي أقل بين الفقرات بلغ(3,54) وبدرجة" كبيرة"، ويعزى ذلك أن المعلم والمعلمة يكون علاقات طيبة مع الطلبة وزملاء العمل والكادر الإداري بالإضافة إلى ثمرة جهده من تفوق ونجاح الطلبة.

مناقشة نتائج المجال الثالث(الالتزام التنظيمي المستمر).

يتضح من نتائج جدول(16) أن تقديرات المتوسطات الحسابية لجميع عبارات هذا المجال لأفراد عينة الدراسة للالتزام التنظيمي المستمر جاء في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ(3.35) بدرجة متوسطة والمتوسطات الحسابية لجميع عبارات هذا المجال تراوحت بين(4.24– 2.42) أي بين درجات تقدير" كبيرة" و" ضعيفة، وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة خير الدين والنجار(2010) حيث أظهرت دراسته إن الالتزام العاطفي هو الأقوى في المؤسسة يليه الالتزام المستمر بينما لا يوجد مستوى مقبول من الالتزام المعياري في المؤسسة، وفي دراسة أل قاسم(2012) درجة واضحة وعالية من الالتزام التنظيمي(العاطفي،

الاستمراري، المعياري)، ودراسة العبيدي(2012) ظهر بعد الرغبة بالاستمرار بالعمل، يليه بعد الإيمان بالمنظمة، ثم بعد الولاء التنظيمي، ويعزى ذلك إلى وجود تصورات متمثلة في رغبة المعلم في الاستمرار بالعمل في المدرسة حتى التقاعد.

كما يتضح من جدول(16) أيضا أن العبارة ذات الرتبة(1) حصلت على درجة تقدير" كبيرة جدا" وجاءت على أعلى التقديرات ونصت على(يتوافر لدي استعداد في بذل المزيد من الجهد يساهم في نجاح المدرسة) بأعلى متوسط حسابي بلغ(4.24) ويعزى ذلك أن المعلم والمعلمة بإضافة إلى عمله كمعلم يشرف على العديد من الأنشطة والفعاليات والمناوبات اليومية مساهما في رفع كفاءة مدرسته.

وجاءت العبارة ذات الرتبة(7) على أقل التقديرات ونصت على(لا انوي ترك العمل في هذه المدرسة) على أقل متوسط حسابي بلغ(2.42) وبدرجة " ضعيفة"، ويعزى ذلك أن المعلم والمعلمة يؤمن بالمهنة التي يعمل بها ولكن لديه الرغبة في الانتقال إلى وظيفة آخري إذا توفر له ذلك.

ثالثا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

نص سؤال الدراسة الثالث على: **هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى(α ≤ 0.05) على استجابات أفراد عينة الدراسة لضغوط العمل تعزى إلى متغيرات النوع، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟**

سيتم مناقشة النتائج وفقا لكل متغير كالتالي:

أولا: متغير النوع.

يتضح من جدول (17) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات الذكور بشكل عام في المجال الثالث للدراسة أعلى من المتوسطات الحسابية لتقديرات الإناث في عينة الدراسة، وبالتالي يعاني المعلمون من ضغوط عمل أكثر من النساء، في المجال الثالث(ملائمة الدور)، ويعزى ذلك أن طبيعة المعلم العماني يفضل عمل غير مهنة التدريس عكس المعلمة العمانية التي تفضل مهنة التدريس وتبذل قصارى جهدها في إثبات وجودها والاستمرار فيها.

ويشير جدول(17) أيضا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α ≤ 0.05) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لصالح الذكور في المجال الثالث(ملائمة الدور)، ويعزى ذلك أن المعلم العماني برى أنه يقوم بمهام وأعمال غير ضرورية في المدرسة، ويبذل جهدا يفوق قدراته ومهاراته حسب ما يشير إليه المتوسط الحسابي، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في باقي المجالات تبعا لمتغير النوع (ذكر، وأنثى)، وهذا يشير إلى توافق الرأي بين أفراد عينة الدراسة (ذكورا، وإناثا) حول باقي المجالات، وتختلف نتائج الدراسة الحالية في وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α ≤ 0.05) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة مع ودراسات كل من البراشدية(2006)، وحمايدة(2009)، وخليفات والمطاونة(2010)، ولصالح الذكور وطلافحه(2013)، ويعزى ذلك أن المعلمين والمعلمات العمانيين يقومون بنفس المهام والواجبات، كما يتلقون نفس التعليمات ويقومون بأداء الدور الوظيفي المطلوب منهم، وبالتالي فإن معاناتهم من الضغوط وتعرضهم لمصادرها لا تختلف، كما أن مدارس التعليم ما بعد الأساسي موضع الدراسة مدارس حكومية تتشابه فيها ظروف وأعباء العمل لكلا الجنسين،

ثانيا: المؤهل العلمي.

يتضح من جدول(18) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α ≥ 0.05) في جميع المجالات لدى عينة الدراسة تبعا لمتغير المؤهل العلمي، حيث جاءت قيمة (ف) غير دالة إحصائيا، وهذا يعني أن عينة الدراسة مهما اختلفت مؤهلاتهم العلمية (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير) يؤكدون على واقع الأداء بغض النظر عن المؤهل العلمي لديهم، وتتفق مع دراسات كل من بركات(2010)، وطلافحه(2013)، والمشرفي(2014)، وتختلف الدراسة الحالية في وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α ≥ 0.05)، مع دراسات كل من حمايدة(2009)، وعلى(2011)، يعود المؤهل العلمي للمعهد المتوسط. ويعزى ذلك أن المعلمين والمعلمات، وباختلاف مؤهلاتهم العلمية أكثر إدراكا لمهام عملهم وأكثر تفهما لواجباتهم وأكثر تمرسا على القيام بعملهم، وهذا يجعلهم أكثر قدرة على التعامل مع هذه الضغوط وتفهمها ومحاولة حلها،

ثالثا: سنوات الخبرة.

فيما يتعلق بهذا المتغير فقد أشارت نتائج تحليل التباين الأحادي One Way Analysis Of Anova الموضح في الجدول(19) حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة لمتغير سنوات على محاور أداة الدراسة صراع الدور، وعبء الدور، وملائمة الدور، وغموض الدور، وظروف العمل: على التوالي: 0,93، 0.69، 0.67، 0.67، 0.59، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α ≥ 0.05) في جميع المجالات لدى عينة الدراسة تبعا لمتغير سنوات الخبرة، حيث جاءت قيمة (ف) غير دالة إحصائيا، وهذا يعني أن عينة الدراسة مهما اختلفت سنوات خبرتهم لا يوجد فروق بينهم، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسات كل حسين(2011)، ومحمد وحبيب(2011)، والمشرفي(2014)، لصالح سنوات الخبرة القصيرة ، وتختلف الدراسة الحالية مع دراسات كل من حمايدة(2009)، وطلافحه(2013)، جاءتا لصالح المعلمين من ذوي الخبرة المتوسطة(5− 10) سنوات، وعلى(2011), وتعود لعدد سنوات الخدمة(أقل من 5 سنوات)، وحنيف(Hanif ,2004).

ويعزى ذلك أن خبرات للمعلمين والمعلمات في مدارس التعليم الأساسي للصفوف من(11 −12) بسلطنة عمان والتي شملتهم عينة الدراسة تمركزت في سنوات الخبرة من 5 إلى أقل من 10 سنوات بنسبة (32.1 %) والسنوات من 10 إلى أقل من 15 سنوات بنسبة (28.3 %) وتعزى ذلك أن هذه السنوات تتمركز لدى فئة الشباب، أما بالنسبة لذوي الخبرة أقل من 5 سنوات فالنسبة بلغت(15 %) والخبرة من 15 سنة فأكثر بلغت فقط ما نسبته(22.6 %) فقط مما يدل أن من يقوم بالتدريس لهذه الفصول تتمركز في سنوات

الخبرة من 5 إلى أقل من 10 سنوات بنسبة(32.1 %)والسنوات من 10 إلى أقل من 15 سنوات بنسبة(28.3%) وعلى الرغم من تباين سنوات الخبرة بين المعلمين والمعلمات، وترى الباحثة أنهم يتم إخضاعهم لدورات وبرامج إعداد تأهيلي مما يجعلهم يتساوون في خبراتهم برغم اختلاف عدد سنوات الخبرة في العمل، وأن المعلمين والمعلمات من ذوي الخبرات المختلفة يخضعون لنفس القوانين والأنظمة بغض النظر عن سنوات الخبرة،

رابعا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع.

نص سؤال الدراسة الرابع على: **هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى($\alpha \leq 0.05$) على استجابات أفراد عينة الدراسة للالتزام التنظيمي تعزى إلى متغيرات النوع، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟**

سيتم مناقشة النتائج وفقا لكل متغير كالتالي:

أولا: النوع.

فيما يتعلق بهذا المتغير فقد أشار جدول (20) نتائج اختبار ت(T-test) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الالتزام التنظيمي تبعا لمتغير النوع حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.005$) لهذا لمتغير على مجالات أداة الدراسة الالتزام التنظيمي(المعياري، والعاطفي، والمستمر): على التوالي: 0.00، 0.01، 0.01، وبالتالي يشير الجدول إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة للالتزام التنظيمي، حيث ظهرت المتوسطات الحسابية لتقديرات الإناث بشكل عام في مجالات الدراسة أعلى من المتوسطات الحسابية لتقديرات الذكور في عينة الدراسة، ويشير الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.005$) بين متوسطات تقديرات مجتمع الدراسة لصالح الإناث في جميع المجالات تبعا لمتغير النوع (ذكر، وأنثى)، وهذا يشير إلى قلة توافق الرأي بين أفراد عينة الدراسة (ذكورا، وإناثا)، وتتفق نتائج الدراسة الحالية في وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) في مستوي الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس مع دراسات كل من وينج وهوينج(Wang &Hwang,2007)، أحمد(Ahmad,2010)، وساريرو وايدين وصال(Sareier & Aydin & Uysal ,2011)، وتختلف الدراسة الحالية في عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) في مستوي الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير النوع مع دراسات كل من حنونة(2006)، وبيك ورحمن وخان(Baig & Rehman & Khan, 2012) ويعزى ذلك أن طبيعة المعلمة أكثر التصاقا

بمدرستها وأكثر ولاء، وحبا ورضا عن العمل كذلك تنظر المعلمة إلى الطلبة بمثابة أولادها؛ مما يدفعها لبذل المزيد من الجهد للعطاء،

ثانيا: المؤهل العلمي.

يتضح من الجدول (21) أن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في جميع المجالات لدى عينة الدراسة تبعا لمتغير المؤهل العلمي، حيث جاءت قيمة (ف) غير دالة إحصائيا، وهذا يعني أن عينة الدراسة مهما اختلفت مؤهلاتهم العلمية (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير) يؤكدون على واقع الأداء بغض النظر عن المؤهل العلمي لديهم، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسات كل من بالأطرش(2010)، والغامدي(1430)، وغنام(2012)، وبيك ورحمن وخان(Baig & & Khan, 2012 Rehman)، وتختلف الدراسة الحالية في وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($0.05 \geq \alpha$) بين مستويات الالتزام والمؤخل العلمي مع دراسات كل من حنونة(2006)، ووينج وهوينج(& Wang Hwang,2007).

ثالثا: سنوات الخبرة.

يتضح من الجدول (22) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في جميع المجالات لدى عينة الدراسة تبعا لمتغير سنوات الخبرة لا توجد فروق بينهم، حيث جاءت قيمة (ف) غير دالة إحصائيا، وهذا يعني أن عينة الدراسة مهما اختلفت سنوات خبرتهم، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسات كل من بالأطرش(2010)، والغامدي(1430)، وغنام(2012) وتختلف الدراسة الحالية في وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) مع دراسات كل من حنونة(2006)، والخشروم(2011)، ووينج وهوينج(Wang & Hwang,2007) وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى دلالة($0.05 \geq \alpha$) في وجود الالتزام التنظيمي باختلاف سنوات الخبرة.

خامسا: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

نص سؤال الدراسة الخامس على: **هل توجد علاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط ؟**

مناقشة نتائج: العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي.

يتضح من الجدول (23) أن معامل الارتباط بين صراع الدور والالتزام التنظيمي المعياري بلغ(−0.17) وهو غير دال إحصائيا إلى وجود علاقة ارتباط عند مستوى الدلالة(0.07)، أما بالنسبة إلى أن معامل الارتباط بين صراع الدور والالتزام التنظيمي العاطفي بلغ(0.25−) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(0.01) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي جدا سالب الاتجاه، في حين بلغ معامل الارتباط بين صراع الدور والالتزام التنظيمي المستمر (0.27−) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(0.01) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي جدا سالب الاتجاه، ومعامل الارتباط بين صراع الدور والالتزام التنظيمي بلغ(0,23−) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة(0,03) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي سالب الاتجاه، أي كلما كان صراع الدور أقل كلما كان هناك التزام تنظيمي جيد، وتتفق الدراسة الحالية مع دراسات كل من ،الرجبي(2004) أظهرت النتائج أن الصراع يرتبط بعلاقة سلبية مع الالتزام التنظيمي، والدوسري(2005) وجود علاقة ارتباط سالبة ذات دلالة إحصائية بين كل من الضغوط المهنية منها صراع الدور والولاء التنظيمي، وجودة(2007) وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة بين الالتزام التنظيمي للقائد وصراع الدور، ورحمن ووحيد(Waheed & Rehman, 2012) وجود علاقة ارتباطية سلبة كبيرة بين صراع العمل والأسرة والالتزام التنظيمي، ويوكسل(YÜKSEL, 2011) وجود علاقة سلبة كبيرة بين صراع العمل والأسرة والالتزام التنظيمي، وتختلف نتائج الدراسة مع دراسة يحي ويحي ومواليب ورحيم وجمال(Yahaya & Yahaya & Ma'alip & Raml & Kamal, 2012) في وجود علاقه ارتباط ايجابية بين السلوك التنظيمي والضغوط المهنية، ويعزى ذلك أن عدم وجود ثقافة بالمهام والواجبات المناطه للمعلم والمعلمة من سياسات وأهداف وإجراءات العمل يولد احباط وتقدير سلبي يؤثر بشكل واضح علي الالتزام التنظيمي،

وبالنظر للجدول نجد أن معامل الارتباط بين عبء الدور والالتزام التنظيمي المعياري بلغ(0.03−) وهو غير دال إحصائيا إلى وجود علاقة ارتباط عند مستوى الدلالة(0.80)، أما بالنسبة إلى أن معامل الارتباط بين عبء الدور والالتزام التنظيمي العاطفي بلغ(0.02−) وهو غير دال إحصائيا إلى وجود علاقة ارتباط عند مستوى الدلالة(0.87)، في حين بلغ معامل الارتباط بين عبء الدور والالتزام التنظيمي المستمر(0.04)

وهو غير دال إحصائيا إلى وجود علاقة ارتباط عند مستوى الدلالة(0.59)، وعدم وجود علاقة ارتباط بين عبء الدور وبين الالتزام التنظيمي، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من(0,05) وهذا غير دال إحصائيا إلى وجود علاقة ارتباط وتختلف الدراسة الحالية مع دراسة الدوسري(2005) وجود علاقة ارتباط سالبة ذات دلالة إحصائية بين كل من الضغوط المهنية منها عبء العمل، والولاء التنظيمي، ويعزى ذلك المعلمين العمانيين، والمعلمات العمانيات لديه المقدرة على تحمل المهام والمسؤوليات المكلفون بها، كذلك توزيع العمل بينهم يتسم بالعدالة، وبالتالي لا يؤثر عبء الدور على التزامهم التنظيمي.

وظهر من الدراسة أيضا أن معامل الارتباط بين ملائمة الدور والالتزام التنظيمي المعياري بلغ(0.16−) وهو غير دال إحصائيا إلى وجود علاقة ارتباط عند مستوى الدلالة(0.09)، أما بالنسبة إلى أن معامل الارتباط بين ملائمة الدور والالتزام التنظيمي العاطفي بلغ(0.24−) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(0.01) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي سالب الاتجاه، أي كلما كان ملائمة الدور أقل كلما كان هناك التزام تنظيمي عاطفي جيد، في حين بلغ معامل الارتباط بين ملائمة الدور والالتزام التنظيمي المستمر(0.18−) وهو غير دال إحصائيا إلى وجود علاقة ارتباط عند مستوى الدلالة(0.10)، وعدم وجود علاقة ارتباط بين ملائمة الدور والالتزام التنظيمي، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من(0,05) وهذا غير دال إحصائيا إلى وجود علاقة ارتباط ويعزى ذلك لخضوع المعلم لخطة برامج التنمية المهنية المقدمة له ومتابعة تنفيذه له من قبل المعلم الأول، كذلك المهام وأعمال المطلوب من المعلم انجازها في ضوء قدراته وإمكاناته وضمن تخصصه، وتختلف الدراسة الحالية مع دراسة المهدي(2002) أن الالتزام التنظيمي العام يرتبط طردياً بضغوط العمل الإيجابية، عكسيا غير دال إحصائياً بضغوط العمل السلبية، ونارت وبوتر(Nart & Batur, 2013) إلى وجود علاقة عكسية بين ضغوط العمل والالتزام التنظيم، والحواجرة(Al – Hawajreh, 2011) وجود علاقة عكسية ضعيفة ضغوط مهنية لدى(30%) من الممرضين على التزام تنظيمي، ويعزى سبب الاختلاف مع الدراسات الأخرى أن هذا البحث قسم ضغوط العمل إلى خمسة مجالات والالتزام التنظيمي إلى ثلاثة مجالات وبالتالي وجود ثمانية متغيرات.

وظهر من الدراسة أيضا أن معامل الارتباط بين غموض الدور والالتزام التنظيمي المعياري بلغ (0.07) وهو غير دال إحصائيا إلى وجود علاقة ارتباط عند مستوى الدلالة(0.47)، أما بالنسبة إلى أن معامل الارتباط بين غموض الدور والالتزام التنظيمي العاطفي بلغ(0.19) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(0.05) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي موجب الاتجاه، أي كلما كان غموض الدور أقل كلما كان هناك التزام تنظيمي عاطفي جيد، في حين بلغ معامل الارتباط بين غموض الدور والالتزام التنظيمي المستمر(0.26) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(0.01) مما يشير إلى وجود ارتباط

قوي جدا موجب الاتجاه، أي كلما كان غموض الدور أقل كلما كان هناك التزام تنظيمي المستمر جيد، وعدم وجود علاقة ارتباط بين غموض الدور والالتزام التنظيمي، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من(0,05) وهذا غير دال إحصائيا إلى وجود علاقة ارتباط ، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة المشرفي(2014) وتختلف الدراسة الحالية مع دراسات كل من جودة(2007) وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة بين الالتزام التنظيمي للقائد وغموض الدور، ويعزى ذلك أن طبيعة المعلم العماني لدية المقدرة على التكيف والتأقلم مع جميع الأوضاع والمتغيرات والمستجدات وبالتالي يفصل بين الضغوط التي يتعرض لها في مجال عمله ولا يربطها بمدى التزامه التنظيمي.

ويتضح كذلك من الجدول أيضا أن معامل الارتباط بين ظروف العمل والالتزام التنظيمي المعياري بلغ(0.24) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(0.01) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي جدا موجب الاتجاه، أي كلما تحسنت ظروف العمل كلما زاد الالتزام التنظيمي المعياري، أما بالنسبة إلى أن معامل الارتباط بين ظروف العمل والالتزام التنظيمي العاطفي بلغ(0.45) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي جدا موجب الاتجاه، أي كلما تحسنت ظروف العمل كلما زاد الالتزام التنظيمي العاطفي، في حين بلغ معامل الارتباط بين ظروف العمل والالتزام التنظيمي المستمر(0.45) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي جدا موجب الاتجاه، أي كلما تحسنت ظروف العمل كلما زاد الالتزام التنظيمي المستمر، ويتضح كذلك أن الارتباط بين ظروف العمل والالتزام التنظيمي بلغ(0,38) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(0,01) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي موجب الاتجاه، فكلما تحسنت ظروف العمل الإيجابية كلما زاد الاهتمام بالالتزام التنظيمي، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسات كل من الرجبي(2004) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الصراع تعزى لمتغير بيئة العمل، ويعزى ذلك إلى أن البيئة المدرسية والصفية والمتمثلة في توفير الأدوات والوسائل للمعلمين والمعلمات تمثل ضغوطا ايجابية تساعدهم في تكملة مهامهم وصلاحياتهم المهنية.

توصيات الدراسة.

بناءً على ما خلصت إليه الدراسة الحالية من نتائج، يمكن الوصول إلى التوصيات الآتية:

أولا: ضغوط العمل.

1. تفعيل فرق العمل في العمل المدرسي للحد من الخلافات المهنية مع بعض زملاء العمل.
2. بناء علاقات ايجابية بين المعلمين والمعلمات في الإدارة المدرسية.
3. توفير الشروط الصحية السليمة داخل الفصول لدعم عمل المعلمين والمعلمات
4. تخفيف الصراع الوظيفي على المعلمين والمعلمات، بإزالة معوقات العمل التي تحيط بالمعلم.
5. توفير المستلزمات التدريسية من وسائل وأجهزة ومعينات كذلك إنشاء صالة رياضية ومكاتب للمعلمين.
6. قيام الجهات المختصة والمسئولين بوزارة التربية والتعليم بتحديث معايير بالترقي الوظيفي للمعلمين والمعلمات في الوقت المحدد دون تأخير.

ثانيا: الالتزام التنظيمي.

1. إعداد توصيف وظيفي الكتروني لكل معلم بحيث يكون لديه المقدرة على تحديث بياناته وتكوين قاعدة بيانات لكل معلم ومعلمة بأبرز المهارات والكفاءات التي يمتلكها منذ التحاقه بالحقل التعليمي.
2. تشجيع المعلم على التدريب والتنمية الذاتية بحيث يتم إكساب المتدرب الذاتي على حوافز استثنائية.

بحوث ودراسات مقترحة:

في ضوء ما خلصت إليه الدراسة الحالية من نتائج، توصي الباحثة بإجراء بحوث ودراسات حول:

أولا: ضغوط العمل.

الطاقة الإيجابية وعلاقتها بضغوط العمل في مدارس التعليم ما بعد الأساسي.

البرمجة العصبية وعلاقتها بضغوط العمل في مدارس التعليم ما بعد الأساسي.

الذكاء العاطفي وعلاقته بضغوط العمل في مدارس التعليم ما بعد الأساسي.

ثانيا: الالتزام التنظيمي.

فاعلية الإدارة في تحقيق الالتزام التنظيمي في مدارس التعليم ما بعد الأساسي.

الطاقة الإيجابية وأثرها في بناء الالتزام التنظيمي في مدارس التعليم ما بعد الأساسي.

الثقافة التنظيمية ودورها في بناء الالتزام التنظيمي في مدارس التعليم ما بعد الأساسي.

.

.

قائمة المراجع

أ. المراجع العربية

ب. المراجع الأجنبية

المراجع العربية:

1. أل قاسم، رؤى رشيد سعيد.(2012). **أثر الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة المصرفية في البنوك التجارية الأردنية.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، المملكة الأردنية الهاشمية.
2. أبو العلا، محمد صلاح الدين.(2009). **ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة.** رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
3. أبو جاسر، صابرين مراد نمرة.(2010). **أثر أدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي دراسة تطبيقية على موظفي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية.** رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة. فلسطين.
4. أبو حطب، فؤاد وصادق، آمال.(2009). **علم النفس التربوي**.القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
5. أبو رمان، أسعد حماد موسى واحمد، علاء الدين محمد خلف.(2011). العلاقة بين التسويق الداخلي والالتزام التنظيمي للعاملين في الفنادق الأردنية. **مجلة تنمية الرافدين.** العراق. 34(109)، 45- 63.
6. الأحمدي، طلال عايد .(2004). الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة والمهنة دراسة ميدانية للمرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض. **المجلة العربية للإدارة.** 24(1)، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 1 – 44.
7. الأقصري، يوسف أبو الحجاج.(2011). **ضغوط الحياة كيف نواجهها.** القاهرة: دار الحرم للتراث.
8. بافطوم، سالم أحمد.(2011). مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي التعليم الأساسي في الجمهورية اليمنية. **مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية.** العراق، 18(7)، 210- 241.
9. بالأطرش، سميرة.(2010). **الالتزام التنظيمي بالأداء الوظيفي لدى مربيات رياض الأطفال. رسالة ماجستير غير منشورة،** جامعة قاصدي مرباح – ورقلة، الجزائر.

10. البراشدية، حنان بنت سليمان.(2006). **مصادر الدعم الاجتماعي وإسهامها في التخفيف من ضغوط العمل لدى معلمي التعليم الأساسي في منطقة الباطنة جنوب بسلطنة عمان**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس.

11. بركات، زياد.(2010). الاستراتيجيات التكيفية مع الضغوط المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة طولكرم بفلسطين. **مجلة جامعة الخليل للبحوث**. 5(1)، جامعة القدس المفتوحة.

12. برهم، نضال عبداللطيف.(2005). **المشكلات الصفية**. عمّان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

13. البقمي، سعد تراحيب غنام.(2012). **الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين بجوازات منطقة مكة المكرمة**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم العسكرية. المملكة العربية السعودية.

14. البوابة التعليمية بوزارة التربية والتعليم.(2014). **إحصائيات وزارة التربية والتعليم**.

15. التوبية، تحية بنت محمد بن سعود.(2010). **ضغوط العمل وعلاقتها بالنمو المهني لمعلمي الصفوف من (11-12) بالمنطقة الداخلية بسلطنة عمان**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس.

16. جمعدار، عزيزة علي عبد العزيز.(2012). **قاموس مصطلحات الأزمات والكوارث**. دار الكتب القانونية: الشارقة، الإمارات العربية المتحدة.

17. الجميلي، علي عليج خضر والبجاري، احمد يونس محمود.(2008). غموض الدور لدى المرشدين التربويين وعلاقته برضاهم عن عملهم. **مجلة التربية والعلم**. العرق، 15(3)، 308- 331.

18. جودة، محفوظ أحمد.(2008). تطبيق نظام قياس الأداء المتوازن وأثره في الالتزام المؤسسي للعاملين في شركات الألمنيوم الأردنية. **المجلة الأردنية للعلوم التقنية**. العراق، 22(2)، 273- 292

19. جودة، إيمان صبحي والباقي، رندة سلامة .(2007). العلاقة بين الأسلوب القيادي، والالتزام التنظيمي وصراع الدور وغموضه وبعض المتغيرات الديموغرافية في

إحدى شركات القطاع العام في جمهورية مصر العربية. **المجلة العربية للعلوم الإدارية.** الكويت، 14(3).

20. حافظ، محمد عبد الفتاح.(2008). **المدارس الذكية ومدرسة المستقبل.** الإسكندرية : مؤسسة حورس الدولية.

21. حسن، صبيحة عزيز ونامق، رغيد خورشيد.(2012). ضغوط العمل لدى تدريسيي التعليم العالي في مدينة كركوك. **مجلة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية.** العراق، 2(2)، 26- 66.

22. حسن، عبد الله كاظم.(2009). الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام وأثرها في الالتزام التنظيمي دراسة استطلاعية لأراء عينة من تدريسي كلية التربية جامعة القادسية. **مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية.** العراق، 2(14)، 155- 158.

23. حسين، قيس إبراهيم.(2013). دور الخصائص الريادية في تعزيز الالتزام التنظيمي لآراء عينة من متخذي القرار في الشركة العامة للصناعات الكهربائية ديالى. **مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإداري.** العراق، 9(26)، 67-94.

24. حسين، سحراء أنور.(2013). قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي لأراء عينة من العاملين في هيئة التعليم التقني. **مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة.** العراق،(36)، 207- 226.

25. حمايدة، علا محمود.(2009). مستوى ضغوط العمل عند معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في الأردن والمشكلات الناجمة عنها. **مجلة دراسات العلوم التربوية.** الجامعة الأردنية، 38(1)، 298 - 316.

26. حمدان، دانا لطفي.(2008). **العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نابلس، فلسطين.

27. الحيدري، فؤاد متعب والسوداني، أحمد خميس.(2012). الضغوط النفسية وعلاقتها بأداء بعض المهاراتِ الأساسيةِ في كرة اليد. **مجلة الرياضة المعاصرة.** العراق، 11(61)، 269 - 288.

28. حسين، عزة عبد الرزاق.(2011). ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية وعلاقتها بمركز الضبط. **مجلة البحوث التربوية والنفسية بجامعة بغداد.** العراق،(31)، 404 – 428.

29. حمدان، دانا لطفي.(2008). **العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين.

30. حمدان، رشا بنت طلال بن جميل.(2010). **ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مستوياتها وأساليب مواجهتها.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

31. حنونه، سامي إبراهيم.(2006). **علاقة وأثر الإيمان بالمنظمة على رغبة العاملين(الالتزام) بالاستمرار بالعمل لآراء عينة من العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة.** مجلة تنمية الرافدين، 59(31)، 193– 233.

32. خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر.(2014). **الأساليب الحديثة في الحديثة في التعامل مع ضغوط العمل.** ط3، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

33. خبراء مركز الخبرات المهنية الإدارة.(2007). **العمل تحت الضغط.** ط1، القاهرة: بميك للنشر.

34. خبراء مركز الخبرات المهنية للإدارة.(2008). **دعم الالتزام والعمل من صميم القلب.** ط2، القاهرة: بميك للنشر.

35. الخشروم، محمد مصطفى.(2011). تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي على العاملين في المعاهد التقانية التابعة لجامعة حلب. **مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية.** 27(3)، 169– 199.

36. 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.** الأردن، 26(1+ 2)، 599 – 642.

37. خير الله، سيد.(1981). **علم النفس التربوي أسسه النظرية والتجريبية.** بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر.

38. خير الدين، موسى أحمد والنجار، محمود أحمد.(2010). **أثر البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية.** جامعة البتراء، المملكة الأردنية الهاشمية

39. دواي، جاسم مشتت و عابر، سعد عبد مصادر.(2010). ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون في القطاع الحكومي في بيئة المنظمات الحكومية في العراق. **المجلة العراقية للعلوم الإدارية.** العراق،7(27)، 215- 256.

40. الدوسر، سعيد.(2005). **ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنطيمي في الأجهزة الأمنية.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية الاقتصادية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

41. ديري، زاهد محمد.(2011). **السلوك التنظيمي.** عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

42. خير الدين، موسى أحمد و النجار، محمود أحمد.(2010). **أثر البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية: دراسة ميدانية.** جامعة البترا، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.

43. الرجبي، محمد تيسير .(2004). العلاقة بين الالتزام المهني والالتزام التنظيمي والصراع على مدققي الحسابات والمحاسبين في الأردن. **المجلة العربية للعلوم الإدارية.** الكويت، 14(3).

44. الرحبية، منى بنت ناصر بن منصور.(2012). **دلالات الصدق والثبات ومعدلات الانتشار لمقياس ماسلاش للاحتراق النفسي للمعلمين في سلطنة عمان.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس.

45. السباعي، هنية بنت محمود .(2007). **ضغوط العمل مستوياتها ومصادرها واستراتيجيات إدارتها لدى الإدارات والفنيات السعوديات العاملات في الجامعات السعودية.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية.

46. سليمان، أحمد محمد أحمد.(2008). **أساليب مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بمصدر الضبط لدى معلمي التربية الخاصة.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الزقازيق، جمهورية مصر العربية.

47. شحاته، حسن والنجار، زينب وعمار، حامد.(2003). **معجم المصطلحات التربوية والنفسية**. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.

48. الشراري، سالم بن بشير الضبيعان.(1427هـ). **صراع الدور وعلاقته بالسلوك الإداري لمديري التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية**. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

49. شهاب، شهرزاد .(2009). ضغوط العمل الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية في مركز محافظة نينوى. **مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية**. العراق، 16(8).

50. الشوبكة، رائد ضيف الله.(2010). **أثر التسويق الداخلي في تحقيق الالتزام التنظيمي متعدد الأبعاد للعاملين في أمانة عمان الكبرى**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

51. شوكت، رنا رفعت.(2013). الضغوط التي بتعرض لها الباحثون الاجتماعيون وعلاقتها بالرضا عن العمل. **مجلة الأستاذ**. العراق، 1(205)، 693- 718.

52. الشيباوى، حامد كاظم متعب.(2008). ضغوط العمل وعلاقتها بالاضطرابات النفسية والجسمية لدى العاملين في المصارف الحكومية. **مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية**. العراق، 10(1)، 79- 97.

53. الصباغ، زهير.(1998). ضغط العمل. **المجلة العربية للإدارة**. 5(1)، 29 - 36.

54. صبر، رنا ناصر.(2013). أثر مصادر ضغوط العمل في مستوى الشعور بالإغراب الوظيفي لآراء عينة من الممرضين والممرضات في مستشفى اليرموك التعليمي. **مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة**. العراق، (37)، 243 - 263.

55. الطائي، رنا ناصر صبر . (2007). **الأنماط القيادية والثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي لآراء عينة من المديرين في شركات القطاع الصناعي المختلط**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد.

56. طلافحه، حامد عبد الله.(2013). ضغوط العمل عند معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الأساسية في الأردن والمشكلات الناجمة عنها. **مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية**. الجامعة الأردنية، 41(1)، 257- 294 .

57. الظالمي، محمد جبار هادي.(2012). المناخ التنظيمي وأثره في ضغوط لأفراد العاملين في المصارف العراقية الحكمية في محافظة كربلاء. **المجلة العراقية للعلوم الإدارية**. العراق، 8(32)، 335- 366.

58. عابدين، إبراهيم عبد.(2010). **علاقة الضغوط الوظيفية بالآثار النفسية والجسدية لدي العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظات غزة**. رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

59. عبد الحسين ، باسم .(2012). أثر تمكين العاملين في الالتزام التنظيمي "دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي الهيئة العامة للسدود والخزانات. **مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية**. كلية بغداد للعلوم الاقتصادية. العراق، (31)، 257- 280.

60. عبد فيضي، فيضل، وجلال، هدى وعراك، نحند نطر.(2010). الضغوط النفسية لمدرس التربية الرياضية. **مجلة علوم التربية الرياضية**. العراق، 2(3)، 220 - 248

61. عبد المعطي، حسن مصطفى.(1994). ضغوط أحداث الحياة وعلاقتها بالصحة النفسية وبعض متغيرات الشخصية. **مجلة كلية التربية**. مصر، جامعة الزقازيق، 1(19)، 261 - 316.

62. العبيدي، نماء جواد.(2012). اثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي. **مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية**. العراق، 8(24)، 74-107.

63. عدس، محمد عبد الرحيم.(1998). **المدرسة مشاكل وحلول**. دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع: عمان، الأردن.

64. العطوي، عامر علي حسين والشيباني، الهام ناظم.(2010). دور الدعم والثقة القيادية في بناء الالتزام التنظيمي للعاملين بالمديرية العامة لتربية كربلاء. **مجلة جامعة كربلاء العلمية**. العراق، 8(3)، 127 - 144.

65. على، رانية عادل .(2011). مصادر ضغوط العمل النفسية لدى معلمات الحلقة الثانية من التعليم الأساسي وعلاقتها ببعض المتغيرات في محافظة اللاذقية. رسالة ماجستير منشورة، **مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية**. 33(3)، 163 - 179.

66. عمار، تغريد.(2006). **أثر بعض المتغيرات الداخلية على مستوى ضغط العمل لدى الهيئة الإدارية والأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.** رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية، فلسطين.

67. العمري، عبيد عبدالله .(2006). **العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية والمتغيرات الوظيفية من جهة وضغوط العمل من جهة أخرى بمدارس الرياض الحكومية.** المملكة العربية السعودية.

68. العمري، عبيد عبدالله.(2008). **بناء نموذج سببي لدراسة تأثير كل من الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي وضغوط العمل على الأداء الوظيفي والفعالية التنظيمية.** المملكة العربية السعودية.

69. العوفي، محمد بن غالب.(١٤٢٥ هـ/ 2005). **الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض.** رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

70. الغامدي، سعيد بن محمد آل عاتق.(1430). **النمط القيادي لمدير المدرسة وأثره على الالتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة باستخدام نظرية الشبكة الإدارية.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

71. فارس، محمد جودت محمد.(2014). العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي بجامعة الأزهر. **مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية.** غزة، 22 (2)، 165 – 195.

72. الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم.(2005). **تعديل السلوك في التدريس.** دار الشروق للنشر والتوزيع: عمان، الأردن.

73. فلمبان، إيناس فؤاد نواري. (١٤٢٨ هـ /١٤٢٩ هـ). **الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة.** رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

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

75. فليح، حكمت محمد.(2010). تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية و الالتزام التنظيمي دراسة استطلاعية في دائرتي التقاعد والرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت. **مجلة الإدارة والاقتصاد.** الجامعة المستنصرية،. العراق، (83)، 166- 202.

76. قاجة، كلثوم.(2010). مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية. **مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ورقلة.** الجزائر، 380 - 408.

77. قرواني، خالد.(2010). مدى تأثير المناخ التنظيمي في منطقة سلفيت التعليمية على الأداء الوظيفي للعاملين في من وجهة نظرهم. جامعة القدس المفتوحة. **مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات.** 26(2)، 11- 55.

78. كاظم، فائق جواد.(2010). دور الدمج التنظيمي في تعزيز التزام العاملين في كلية الإدارة والاقتصاد والقانون بجامعة بغداد. **مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية.** العراق، 12(3)، 44- 61 .

79. كردى، أحمد السيد.(2011). **إدارة السلوك التنظيمي.** تاريخ الاسترجاع: 9/3/ 2014 استرجع من: http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/

80. كريدي، باسم عباس.(2010). الأنماط القيادية وأثرها في الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة القادسية. **مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية.** بغداد، العراق، 12(3)، 22- 43.

81. كمال، إيهاب.(2013). **قوة التكيف مع أصعب الظروف.** القاهرة: دار الحرم للتراث.

82. كيريكو، كريس.(2008). **الضغط والقلق لدى المعلمين.** ترجمة: وليد العمري، فلسطين: دار الكتاب الجامعي.

83. محمد، أثمار عبد الرزاق .(2012). **العوامل التنظيمية المسببة لضغوط العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في المعهد التقني نينوى.**

84. محمد، جاجان جمعة وحبيب، ليث حازم.(2011). **مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة في العراق.** العراق، 10(3)، 1- 22.

85. محمد، قوارح ونرجس، زكري .(2013). مستويات ضغوط العمل وسبل مواجهتها في المؤسسات الاقتصادية دراسة ميدانية بمدينة ورقلة الجزائر. الملتقى الدولي(حول المعاناة في العمل). **مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ورقلة**. الجزائر، 269 – 283.

86. مرزوق، ابتسام يوسف محمد.(2011). **استراتيجيات إدارة الصراع التي يستخدمها مديرو مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة ومستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين**. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

87. مسلم، عبد القادر.(2007). **مصادر الضغوط المهنية وآثارها في الكليات التقنية في محافظات غزة**._ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

88. المشرفي، راية بنت سعيد بن علي.(2014). **ضغوط العمل وعلاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

89. المعمرية، عالية بنت علي بن راشد.(2001) **ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية بسلطنة عمان**. رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة السلطان قابوس.

90. المعيوف، صلاح بن معاذ .(2002). أثر المتغيرات الديموغرافية والتنظيمية على الولاء التنظيمي لدى الموظفين في القطاع العام السعودي. **مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية**. جامعة الكويت 28 (107)، 254– 428.

91. المهدي، ياسر فتحي الهنداوي.(2002). **الالتزام التنظيمي وضغوط العمل الإداري لمديري مدارس التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية**. رسالة ماجستير في التربية إدارة تعليمية، جامعة عين شمس، جمهورية مصر العربية.

92. المياحي، جعفر عبد كاظم.(2012). الضغوط التي يواجهها عضو هيئة التدريس وأثرها على الرضا الوظيفي وسبل معالجتها في جامعة الزيتونة الأردنية. **مجلة واسط للعلوم الإنسانية**. العراق، 7(19)، 173– 210.

93. نعساني، عبد المحسن.(2001). أثر تفاعل المتغيرات التنظيمية والفردية مع الرضا الوظيفي على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على المستشفيات الجامعية بالقاهرة الكبرى، رسالة دكتوراه غير منشور، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة ، جمهورية مصر العربية.

94. النعاس، عمر مصطفى محمد.(2008). **الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية**. ليبيا: منشورات جامعة 7 أكتوبر للمطبوعات والنشر.

95. ياركندي، هانم بنت حامد.(2003). ضغوط العمل وعلاقتها بالقيادة التربوية ووجهة الضبط لدى مديرات المدارس بمحافظة جدة. رسالة ماجستير منشورة، **مجلة رسالة الخليج العربي**. الكويت، (89)، 1-40.

96. الوحشي، سلوى بنت خليفة بن حمد.(2008). **العلاقة بين الضغوط المهنية والاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الأساسي في سلطنة عمان**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس.

97. ولفك، أنتا.(2010). **علم النفس التربوي**. ترجمة: صلاح الدين محمود غلام، عمَان: دار الفكر.

المراجع الاجنبية

1- A, Aravinthan.S.(2013). Occupational stress and organizational commitment in private banks: A Sri Lankan Experience. **European Journal of Business and Management** .5(7), 2222-2839

2- Ahmad, Habib.(2010). Relationship between Job Satisfaction, Job Performance Attitude towards Work and Organizational Commitment. Unpublished Master Certificate, European **Journal of Social Sciences** ,18(2), 257- 264.

3- Al-Homayan, Abdullah Mohammad & Shamsudin, Faridahwati Mohd & Subramaniam, Chandrakantan & Islam, Rabiul.(2013).Effects of job stress and organizational support on the relationship between job demand resources and nurses' job performance in saudi public hospitals.Australian **Journal of Basic and Applied Sciences**. 7(10), 7-19.

4- Al-Hawajreh, Kamel.(2011). Exploring the relationship between occupational stress and organizational commitment among Nurses in selected Jordanian hospitals**. Journals.ju.edu**, 25(7), 37- 59.

5- Alan, H.S, K. Chen &. Chan Elaine Y.L. Chong.(2010). Work stress of Teachers from primary and secondary schools in Hong Kong. **Proceedings of the International Multi- Conference of Engineers Scientists**. Vol 3.

6- Baig, M.A.I & Rehman, C.A & Khan, M.K.(2012). Astudy of the relationship Organizational Commitment with participation in decision making, procedural justice and Organizational**. Journal of Quality and Technology Management**. 8(2),25 - 4.

7- Brown, Barbara B.(2003). **Employees' Organizational commitment and their perception of supervisors 'Relations-Oriented and task-oriented leadership behaviors. Degree of doctor of philosophy** Unpublished Certificate in Virginia Polytechnic Institute and State University, United State.

8- Chi, Hsingkuang & Yeh, . Hueryren.(2013).The Organizational commitment, personality traits and teaching efficacy of junior high school teachers:The meditating effect of job involvement. **The Journal of Human Resource and Adult Learning,.** *9, (2*), 131- 142.

9- Cohen , Aaron.(2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment**. Human Resource Management Review** 17 , 336–354.

10- Chughtai, Aamir Ali & Zafar, Sohail.(2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani University Teachers Lahore School of Economics. **Applied H.R.M. Research**. 11(1), 39-64.

11- Griffin, Marie L & Hogan, Nancy L & Lambert, Tucker-Gail, Kasey A & Baker, David N.(2013). Job involvement, job Stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff**. Journal Citation Reports**. http://cjb.sagepub.com/content/37/2/239.abstract..

12- Hanif, Rubina.(2004). **Teacher stress job performange and self efficacy of woman school teacher**. Unpublished Master Certificate, Quaid-i-Azam University, Islamabad.

13- Hamid, Siti Fairuz & Nordin,Norshidan & Adnan, Afni Anida & Sirun, Norsiah .(2013) Study on primary school teachers' Organizational commitment and psychological

empowerment in the District of Klang. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**. 90, 782–787

14- Jay, Beckley.(2011). **The wellbeing of New Zealand teachers : the relationship between health, stress, job demands and teacher efficacy : a thesis presented for the partial fulfilmen**t. Master of Educational Psychology at Massey University, Albany, New Zealand.

15- Karabay, Melisa Erdilek.(2014). **An investigation of the effects of work-related stress and organizational commitment on organizational citizenship behavior Turkey.** Merdilek@marmara.edu.tr 6(1), 282-302.

16- Khatibi, A & Asadi, , H & Hamidi, M.(2009). The relationship between job stress and organizational commitment in National Olympic and Paralympic Academy (NOPA) employees Tehran. **World Journal of Sport Sciences.** 2 (4), 272-278.

17- Khan, Muhammad Riaz.(2010). The Impacts of organizational commitment on employee job performance Pakistan. **European Journal of Social Sciences**. 15(3), p292-295,

18- Kyriacou. Chris & Chien, Pei-Yu.(2004). Teacher stress in Taiwanese primary schools. **Journal of Educational Enquiry**. 5(2). 86 - 104..

19- Rehman, Rana Rashid & Waheed, Ajmal .(2012). Work-Family conflict and organization commitment: study of faculty members in Pakistani Universities, **Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology**, 9(2) , 23-26..

20- Malik, Muhammad Ehsan & Nawab, Samina & Naeem, Basharat & Qaiser, Rizwan.(2010). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan. **International Journal of Business and Management** .5(6), 17- 26.

21- Marschke, Eleanor & Preziosi, Robert & Harrington, William.(2008). Professionals and executives support a relationship between organizational commitment and spirituality in the workplace. Nova southeastern University.

22- Nart, Senem & Batur, Ozgur .(2013). The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teachers**.** Journal **of Research on Education.** 2(2), 72-81.

23- Qaisar , Muhammad Usman.(2012). Exploring effects of organizational commitment on employee performance implications for human resource strategy **Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business**.Islamabad, Pakistan,_ 3(11), p 248-256.

24- Rehman, Rana Rashid & Waheed, Ajmal .(2012). Work-Family conflict and organization commitment: study of faculty members in Pakistani Universities, **Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology**. 9(2) , 23-26.

25- Sareier, Yılmaz & Aydin, Ayhan & Uysal & Şengül .(2011). The effect of gender on organizational commitment of teachers: A meta analytic**. Educational Sciences Theory & Practice Journal**.11(2) , 628-632.

26- Sajana, Calon untuk ljazah.(2011). Job stress among secondary school teacher astudy In the district Perak Tengah, Perak. Darul Ridzuan**.** Unpublished Master Certificate, University Utara Malaysia.

27- . Sharma, Jai Prakash & Bajpai, Naval .(2010). Organizational commitment and its impact on job satisfaction of employees: A comparative study in public and private sector in India. **International Bulletin of Business Administration** .9, 1451-243

28- Tiwari, Saurabh Kr & Mishra, P.C.(2008). Work stress and health as predictors of organizational commitment**. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology**.34(2), 267-277.

29- Wang, Hsi-Kong Chin, Hwang, Feng-Chan.(2007). Study on organizational culture, organizational commitment and Attitude toward organizational reform - comprehensive high schools as example**. The Journal of Human Resource and Adult Learning.** 3(. 2), 189 -198.

30- Yahaya, Azizi & Yahaya, Noordin & Ma'alip, Halimah &Raml, Jamaludin & Kamal, Malinii Md.(2012). The relationship between the occupational stress, organizational commitment , and job satisfaction with organizational citizenship behavior**. Archives Des Sciences**. 65(3), 55 - 73.

31- YÜKSEL,, Murad .(2011). The relationship between mobbing and organizational commitment in workplace in Turkey . **International Review of Management and Marketing Balikesir**. 1(3), pp.54-64.

32- https://www.google.com.

33- http://iasj.net/iasj.

.

.

الملاحق

ملحق رقم (1) كشف بأسماء المحكمين.

ت	اسم المحكم	المسمى الوظيفي	مكان العمل
1	د. صالح بن أحمد الحبسي	خبير تربوي	وزارة التربية والتعليم
2	د. راشد بن محمد الحجري	خبير تربوي	وزارة التربية والتعليم
3	د. رجب بن علي العويسي	مدير مكتب متابعة وتقييم الأداء	وزارة التربية والتعليم
4	د. زهرة بنت ناصر الراسبية	أستاذ مساعد	جامعة السلطان قابوس
5	د. عبدالله بن حميد الخروصي	خبير تربوي	المديرية العامة لتطوير المناهج
6	د. عبد العزيز المعايطة	أستاذ مساعد	جامعة نزوى
7	د. علي خميس علي	أستاذ مساعد	جامعة نزوى
8	د. علي مهدي كاظم	أستاذ دكتور	جامعة السلطان قابوس
9	د. محمد الجرايدة	أستاذ مساعد	جامعة نزوى
10	د. نسرين صالح محمد	أستاذ مساعد	جامعة السلطان قابوس
11	د. هيثم محمد الطوخي	أستاذ مشارك	جامعة السلطان قابوس
12	د. ياسر فتحي الهنداوي	أستاذ مساعد	جامعة السلطان قابوس

ملحق (2): أداة الدراسة للتحكيم

" ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط "

أخي الدكتور الحكم أختي الدكتورة المحكمة

تحية طيبة وبعد..

تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية بغرض دراسة العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي لمعلمي الصفوف من(11-12) بمدارس التعليم الأساسي، وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التعليمية من جامعة نزوى .ونظرا لما تتمتعون به من خبرة ودراية في هذا المجال،أرجو التكرم بتحكيم فقرات الاستبانة وذلك من حيث:

1- **وضوح الفقرات.**
2- **الصياغة اللغوية السليمة والمناسبة.**
3- **الانتماء للمجال.**
4- **أية تعديلات أخرى ترونها مناسبة.**

وأن الباحثة لعلى ثقة تامة بأن تحكيمكم لفقرات هذه الاستبانة سيشكل إسهاما أساسيا في إنجاح هذه الدراسة وفي تحقيق أهدافها التربوية.

ولكم جزيل الشكر على حسن تعاونكم واهتمامكم ،،،،،،

الباحثة: موزة بنت حمود المعمرية

جامعة نزوى

أولا: البيانات الشخصية:

القسم الأول: فيما يلي بعض الأسئلة الديموغرافية، الرجاء الإجابة عليها بوضع علامة (√) وعدم إغفال أي منها.

1-النوع : **ذكر** ( ) **أنثى** ( )

2- المؤهل العلمي: **دبلوم** ( ) **بكالوريوس** ( ) **ماجستير** ( ).

3- سنوات الخبرة : أقل من5 سنوات( ) من 5 إلى أقل من 10 سنوات ( )

من 10 إلى أقل من 15 سنوات ( ) من 15 سنة فأكثر ( )

ثانيا: ضغوط العمل

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تستفسر عن الضغوط التي يتعرض لها المعلم يرجى منك وضع إشارة (√)في المربع الذي يتفق مع رأيك وذلك أمام كل عبارة من العبارات التالية، **راجية منك عدم إغفال أي منها:**

م	العبـــــــارة	انتمائها للمجال		صياغتها اللغوية		التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	جيدة	تحتاج لتعديل	
المجال الأول: صراع الدور						
1	أكلف بإنجاز عدة مهام ومسؤوليات في وقت واحد					
2	تلقى مهنتي تقديرا من المسئولين					
3	يؤثر عملي على التزاماتي الأسرية					
4	يطلب مني أعمل أكثر من طاقتي					
5	توجد خلافات مهنية مع بعض زملاء العمل					
6	يضايقني نقص دافعية التعلم عند الطلبة					
7	يضايقني ما ألقاه من صعوبة في التعامل مع الإدارة المدرسية					
8	يحبطني محدودية فرص الترقي الوظيفي بالمدرسة					

المجال الثاني:عبء الدور						
9	**أشعر أن المهام والمسؤوليات المكلف بها صعبة ومعقدة**					
10	**ترهقني أعباء العمل الكثيرة المطلوبة مني إنجازها**					
11	**يتطلب عملي وجودي في المدرسة في غير أوقات العمل الرسمية**					
12	**يتسم توزيع العمل بين المعلمين بالعدالة**					
13	**تزداد أعباء العمل تعقيدا مع مرور الوقت**					
14	**يطلب مني تحسين وتطوير أدائي باستمرار**					
المجال الثالث: ملائمة الدور						
15	**يطلب مني القيام بمهام وأعمال غير ضرورية في المدرسة**					
16	**يوجد قلة في برامج التنمية المهنية المقدمة لي**					
17	**يطلب مني جهدا يفوق قدراتي ومهاراتي**					
18	**أجد صعوبة في التعامل مع التلاميذ**					
19	**أفقد صبري عندما لا يستجيب طلابي لمطالب الدراسة**					

20	يزعجني قلة اهتمام أولياء الأمور بمتابعة أبنائهم					
المجال الرابع: غموض الدور						
21	أتلقى مهام من أكثر من مسئول في مدرستي					
22	قلة وضوح التعليمات الصادرة من المسئولين					
23	أشعر أن دوري واضح في تحقيق أهداف عملي					
24	أتمتع بالصلاحيات الكافية للقيام بمسؤولية عملي					
25	تتسم مسؤوليات وأدوار وظيفتي بعدم الوضوح.					
26	أكلف بأعمال تتعارض مع مبادئي الشخصية.					
المجال الخامس: ظروف العمل						
27	يعد مناخ العمل مناسبا للإنجاز					
28	يساعدني توافر الوسائل التعليمية والأدوات والأجهزة في الإنجاز					

29	أعتقد أن الحرارة المرتفعة تؤثر على عملي					
30	يوجد شروط صحية سليمة داخل الفصول تدعم عملي					
31	أعمل في مكان يتوافر فيه كافة التجهيزات التي تساعدني على أداء عملي بتميز.					

ثالثا: الالتزام التنظيمي

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تستفسر عن الالتزام التنظيمي التي يتعرض لها المعلم يرجى وضع إشارة (√) في المربع الذي يتفق مع رأيك وذلك أمام كل عبارة من العبارات التالية، **راجية منك عدم إغفال أي منها.**

م	العبارة	انتمائها للمجال		صياغتها اللغوية		التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	جيدة	تحتاج لتعديل	
المجال السادس: الالتزام المعياري						
32	أبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف مدرستي					
33	يعتبر ارتباطي بالعمل بالمدرسة قرارا صائبا					
34	يهمني كثيرا تفوق الطلبة في المدرسة التي أعمل بها					
35	تأثيري في المجتمع المحلي واضحا لكوني					

	معلما					
36	تستحق مدرستي الإخلاص والالتزام					
37	تهمني سمعة ومستقبل المدرسة التي أعمل بها					
المجال السابع: الالتزام العاطفي						
38	تعتبر مشاكل المدرسة بمثابة مشاكلي الشخصية					
39	أقضي دائما أوقات ممتعة في المدرسة					
40	يوجد ارتباط عاطفي مع مدرستي					
41	ينتابني شعور بالسعادة عندما أخبر الآخرين أني أعمل في هذه المدرسة					
42	يوجد توافق بين أهدافي الشخصية وأهداف المدرسة					
43	أجد قيمي وقيم مدرستي متفقة تماما مع بعضها البعض					
44	اشعر بالسعادة لأني أعمل في هذه المدرسة					
المجال الثامن: الالتزام المستمر						
45	أتطلع للحصول على وظيفة متميزة في هذه المدرسة					

46	لا انوي ترك العمل في هذه المدرسة					
47	أقبل أي مهمة توكل لي لكي أستمر في عملي في هذه المدرسة					
48	أرفض ترك عملي إذا تلقيت عرضا للعمل براتب أفضل في مكان آخر					
49	لدي الرغبة في الاستمرار بالعمل في المدرسة حتى التقاعد					
50	يتوافر لدي استعداد في بذل المزيد من الجهد يساهم في نجاح المدرسة					
51	أعمل بصورة مستمرة على تذليل الصعوبات التي تواجه المدرسة					

مع خالص شكري وتقديري،،،،،،،

ملحق (3) العبارات قبل وبعد التحكيم

العبارة قبل التحكيم	العبارة بعد التحكيم
ترهقني كمية العمل الكثيرة المطلوبة مني إنجازها	**ترهقني أعباء العمل الكثيرة المطلوبة مني إنجازها**
يجب أن أكمل عملي في المساء وفي وقت الأجازات الرسمية	**يتطلب عملي وجودي في المدرسة في غير أوقات العمل الرسمية**
يطلب مني الجودة في إنجاز عملي	**يطلب مني تحسين وتطوير أدائي باستمرار**
قلة برامج التنمية المهنية أثناء الخدمة	**يوجد قلة في برامج التنمية المهنية المقدمة لي**
أتمتع بالسلطات الكافية للقيام بمسؤولية عملي	**أتمتع بالصلاحيات الكافية للقيام بمسؤولية عملي**
مسؤوليات وأدوار وظيفتي غير واضحة	**تتسم مسؤوليات وأدوار وظيفتي بعدم الوضوح.**
لدى ارتباط عاطفي لهذه المدرسة	**يوجد ارتباط عاطفي مع مدرستي**
يراودني شعور بالسعادة لأني أعمل في هذه المدرسة	**اشعر بالسعادة لأني أعمل في هذه المدرسة**
أتطلع للحصول على وظيفة عليا في هذه المدرسة	**أتطلع للحصول على وظيفة متميزة في هذه المدرسة**
نيتي لترك العمل في هذه المدرسة معدومة	**لا انوي ترك العمل في هذه المدرسة**
لدي استعداد في بذل المزيد من الجهد يساهم في نجاح المدرسة	**يتوافر لدي استعداد في بذل المزيد من الجهد يساهم في نجاح المدرسة**
أرفض ترك عملي إذا تلقيت عرضا للعمل براتب أفضل	**أرفض ترك عملي إذا تلقيت عرضا للعمل براتب أفضل في مكان آخر**

ملحق رقم (4) الاستبانة في صورتها النهائية

" **ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط** "

أخي المعلم أختي المعلمة

تحية طيبة وبعد..

تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية بغرض دراسة العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي لمعلمي الصفوف من(11-12) بمدارس التعليم الأساسي، فأرجو منك التكرم بالإجابة عن الأسئلة الواردة في هذا الاستبيانة بدقة وموضوعية **راجية منك عدم ترك أسئلة بدون إجابة** حتى تكون نتائج هذا البحث دقيقة وسليمة، ونؤكد لكم أن البيانات التي سوف تدلون بها ستكون موضع سرية تامة، ولن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي فقط.

ولكم جزيل الشكر على حسن تعاونكم واهتمامكم،،،،،،

الباحثة: موزة بنت حمود المعمرية

جامعة نزوى

أولا: البيانات الشخصية:

القسم الأول: فيما يلي بعض الأسئلة الديموغرافية، الرجاء الإجابة عليها بوضع علامة (√) وعدم إغفال أي منها.

1-النوع : ذكر ( ) أنثى ( )

2- المؤهل العلمي: دبلوم ( ) بكالوريوس ( ) ماجستير ( )

3- سنوات الخبرة : أقل من5 سنوات( ) من 5 إلى أقل من 10 سنوات ( )

من 10 إلى أقل من 15 سنوات ( ) من 15 سنة فأكثر ( )

ثانيا: ضغوط العمل

في ما يلي مجموعة من العبارات التي تستفسر عن الضغوط التي يتعرض لها المعلم يرجى منك وضع إشارة (√)في المربع الذي يتفق مع رأيك وذلك أمام كل عبارة من العبارات التالية، **راجية منك عدم إغفال أي منها:**

م	العبـــــــارة	أوافق بشدة	أوافق	متوسط	أرفض	أرفض بشدة
1	أكلف بإنجاز عدة مهام ومسؤوليات في وقت واحد.					
2	تلقى مهنتي تقديرا واحتراماً من المسئولين.					
3	يؤثر عملي على التزاماتي الأسرية.					
4	يطلب مني أعمل أكثر من طاقتي.					
5	توجد خلافات مهنية مع بعض زملاء العمل.					

6	يضايقني نقص دافعية التعلم عند الطلبة.					
7	يضايقني ما ألقاه من صعوبة في التعامل مع الإدارة المدرسية.					
8	يحبطني محدودية فرص الترقي الوظيفي بالمدرسة.					
9	أشعر أن المهام والمسؤوليات المكلف بها صعبة ومعقدة					
10	ترهقني أعباء العمل الكثيرة المطلوب مني إنجازها.					
11	يتطلب عملي وجودي في المدرسة في غير أوقات الدوام الرسمية.					
12	يتسم توزيع العمل بين المعلمين بالعدالة.					
13	تزداد أعباء العمل تعقيدا مع مرور الوقت.					
14	يطلب مني تحسين وتطوير أدائي باستمرار.					
15	يطلب مني القيام بمهام وأعمال غير ضرورية في المدرسة.					
16	يوجد قلة في برامج التنمية المهنية المقدمة لي.					
17	يطلب مني جهداً يفوق قدراتي ومهاراتي في العمل.					
18	أجد صعوبة في التعامل مع التلاميذ.					
19	أفقد صبري عندما لا يستجيب طلابي لمطالب الدراسة.					
20	يزعجني قلة اهتمام أولياء الأمور بمتابعة أبنائهم.					

21	أتلقى مهام من أكثر من مسئول في مدرستي.					
22	أجد قلة وضوح التعليمات الصادرة من المسئولين.					
23	أشعر أن دوري واضح في تحقيق أهداف عملي.					
24	أتمتع بالصلاحيات الكافية للقيام بمسؤولية عملي.					
25	تتسم مسؤوليات وأدوار وظيفتي بعدم الوضوح.					
26	أكلف بأعمال تتعارض مع مبادئي الشخصية.					
27	يعد مناخ العمل المدرسي دافعاً للإنجاز.					
28	يساعدني توافر الوسائل التعليمية والأدوات والأجهزة في الإنجاز.					
29	أعتقد أن الحرارة المرتفعة تؤثر على عملي.					
30	يوجد شروط صحية سليمة داخل الفصول تدعم عملي.					
31	أعمل في مكان يتوافر فيه كافة التجهيزات التي تساعدني على أداء عملي بتميز.					

ثالثا: الالتزام التنظيمي

في ما يلي مجموعة من العبارات التي تستفسر عن الالتزام التنظيمي التي يتعرض لها المعلم يرجى وضع إشارة (√) في المربع الذي يتفق مع رأيك وذلك أمام كل عبارة من العبارات التالية، **راجية منك عدم إغفال أي منها**

م	العبـــــــارة	أوافق بشدة	أوافق	متوسط	أرفض	أرفض بشدة
32	أبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف مدرستي.					
33	يعتبر ارتباطي بالعمل بالمدرسة قرارا صائبا.					
34	يهمني كثيرا تفوق الطلبة في المدرسة التي أعمل بها.					
35	أستطيع التأثير في المجتمع المحلي لكوني معلما.					
36	تستحق مدرستي الإخلاص والالتزام.					
37	تهمني سمعة ومستقبل المدرسة التي أعمل بها.					
38	تعتبر مشاكل المدرسة بمثابة مشاكلي الشخصية.					
39	أقضي دائما أوقات ممتعة في المدرسة.					
40	يوجد ارتباط عاطفي مع مدرستي.					
41	ينتابني شعور بالسعادة عندما أخبر الآخرين أني أعمل في هذه المدرسة.					

42	يوجد توافق بين أهدافي الشخصية وأهداف المدرسة.					
43	أجد قيمي وقيم مدرستي متفقة تماما مع بعضها البعض.					
44	أتطلع للحصول على وظيفة متميزة في هذه المدرسة.					
45	لا انوي ترك العمل في هذه المدرسة.					
46	أقبل أي مهمة توكل لي لكي أستمر في عملي في هذه المدرسة.					
47	أرفض ترك عملي إذا تلقيت عرضا للعمل براتب أفضل في مكان آخر.					
48	لدي الرغبة في الاستمرار بالعمل في المدرسة حتى التقاعد.					
49	يتوافر لدي استعداد في بذل المزيد من الجهد يساهم في نجاح المدرسة.					
50	أعمل بصورة مستمرة على تذليل الصعوبات التي تواجه المدرسة.					

شاكره حسن تعاونكم

الباحثة

ملحق رقم (5) صورة رسالة تسهيل مهمة الباحثة من جامعة

University of Nizwa
College of Arts & Sciences
Dean's Office

جامعة نزوى
كلية العلوم والآداب
مكتب العميد

17 سبتمبر 2014م

إلى من يهمه الأمر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

الموضوع: *تسهيل مهمة باحث*

تقوم الطالبة / **موزة بنت حمود بن علي المعمرية**، طالبة ماجستير تخصص الإدارة التعليمية ورقمها الجامعي **(10365527)** بإعداد بحث بعنوان : " **ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة مسقط** " ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير، ولتطبيق دراستها تحتاج إلى الاطلاع على العديد من المصادر الأولية والمراجع والإحصائيات المتعلقة بدراستها وتطبيق الاستبانة التي أعدتها ؛ لذا نرجو تسهيل مهمتها البحثية.

شاكرين ومقدرين لكم حسن تعاونكم معنا.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام،،،

أ.د/ سامر جميل رضوان
رئيس قسم التربية والدراسات الإنسانية
(بالوكالة)

د/ عبدالله بن سيف التوبي
عميد كلية العلوم والآداب

Initial campus at Birkat Al Mouz, P.O. Box 33, Postal Code 616,
Nizwa, Sultanate of Oman.
Tel. : 25446602-25446319 , Fax : 25446289
Email address : info@unizwa.edu.om
Website : www.unizwa.edu.om

الحرم المبدئي ص.ب : ٣٣ ، الرمز البريدي : ٦١٦
بركة الموز – نزوى – سلطنة عُمان
هاتف : ٢٥٤٤٦٦٠٢-٢٥٤٤٦٣١٩ ، فاكس : ٢٥٤٤٦٢٨٩