



**ضغوط العمل وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي
لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم
الأساسي بمحافظة المنوفية**

إعداد

د / هناء محمد جلال جمال الدين

مدرس بقسم أصول التربية

كلية التربية - بشبين الكوم - جامعة المنوفية

ضغوط العمل وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية

إعداد

د / هناء محمد جلال جمال الدين

مدرس بقسم أصول التربية

كلية التربية - بشبين الكوم - جامعة المنوفية

الملخص باللغة العربية

استهدف البحث الحالي التعرف على مستوى تقدير كلٍ من ضغوط العمل والالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية من وجهة نظرهم، وأيضاً التعرف على مدى تأثير ضغوط العمل على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين، والتوصل إلى مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تخفف من ضغوط العمل لتحقيق مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي لدى المعلمين، وقد استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت عينة البحث على (٢٧٤) معلم ومعلمة بنسبة (١,٩٢%) بالحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، وقد اعتمدت الباحثة على الاستبانة لجمع المعلومات، وقد أسفرت نتائج البحث عن عدة نتائج من أهمها ما يلي: وجود ضغوط العمل بدرجة متوسطة لدى معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، وجاء الترتيب التنازلي لضغوط العمل كالتالي: صراع الدور، ظروف العمل، غموض الدور، عبء الدور، ملائمة الدور، وجاء تقدير الالتزام التنظيمي بدرجة كبيرة لدى المعلمين، وكان الترتيب التنازلي للالتزام التنظيمي كالتالي: الالتزام التنظيمي المعياري، الالتزام التنظيمي العاطفي، الالتزام التنظيمي المستمر، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط سلبية بين صراع الدور والالتزام التنظيمي، وعدم وجود علاقة ارتباطية بين عبء الدور والالتزام التنظيمي، وعدم وجود علاقة ارتباطية بين ملائمة الدور والالتزام التنظيمي، وعدم وجود علاقة ارتباطية بين ظروف العمل والالتزام التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل - الالتزام التنظيمي - معلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم

الأساسي - محافظة المنوفية.

مقدمة:

لقد حظى موضوع ضغوط العمل باهتمام متزايد من الباحثين خلال العقود الثلاثة الماضية، ويرجع هذا الاهتمام إلى ما ينجم عن ضغوط العمل من آثار على سلوك العاملين وموقفهم تجاه عملهم ومؤسساتهم^(١). ويعد موضوع ضغوط العمل مدخلاً من المداخل المعاصرة لدراسة المنظمات الحديثة في العلوم الاجتماعية؛ وذلك لأن تلك المنظمات تسعى لتحقيق أهدافها من خلال الجهود البشرية، والإنسان يمثل أهم وأعلى عناصر الإنتاج فيها. ومن ثم، فإن الخلل الذي يصيب الإنسان نتيجة لضغوط العمل ينعكس بشكل مباشر على أداء المنظمة وعلى قدرتها على التكيف مع الظروف البيئية المتغيرة وضمان بقائها واستمرارها^(٢).

وما دامت المدرسة منظمة اجتماعية وجدت لتحقيق أهداف معينة لإشباع بعض الاحتياجات في المجتمع، تقوم بتحقيق هذه الأهداف من خلال مجموعة من الأفراد المعلمين الذين يعملون بها، لذلك فقد يتعرض هؤلاء الأفراد إلى مجموعة من الضغوط التي قد تعيق المدرسة عن تحقيق أهدافها^(٣). فالمعلم محوراً أساسياً من محاور العملية التعليمية، حيث تقع على عاتقه سير المسيرة التعليمية. وتتعدد وتتداخل أدوار المعلم بين الدور المعرفي، والتقويمي، والإداري. ويتأثر أداء ذلك الدور بالعوامل الشخصية للمعلم والبناء الاجتماعي والتنظيمي لمهنة التعليم كمهنة تتطلب مستويات عالية من الامكانيات والقدرات للالتحاق بها^(٤).

وكثيراً ما يواجه المعلمون في المدرسة مواقف وظروف عديدة يتعرضون خلالها لحالات من الاضطراب والقلق والخوف والإحباط والغضب مما يؤثر سلباً على حالتهم الصحية والنفسية، وينعكس بدوره على مستويات أدائهم في العمل. وتأتي معظم الضغوط والتوترات من مصادر مرتبطة بالعمل وطبيعية، كما تأتي من البيئة الخارجية التي تؤثر على الأفراد والمنظمات^(٥).

وقد بينت العديد من الدراسات أن ظاهرة الضغوط المهنية هي في الأصل عبارة عن جملة من الاستجابات الجسمية والانفعالية السلبية، تحدث عندما لا تتناسب متطلبات العمل مع قدرات ووسائل وحاجات العمل، وهي موجودة في جميع المهن والوظائف، إلا أن شدتها تزيد في المهن المرتبطة بالخدمات الإنسانية أو تلك التي تقتضي التعامل والاحتكاك المباشر مع الجمهور، مثل: الطب والتمريض والتعليم... إلخ^(٦).

وهذا ما تؤكد به بعض الدراسات وخاصة في مجال التعليم مثل دراسة الأحسن (٢٠١٥) والتي بينت وجود مستويات عالية من الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي في أربع ولايات جزائرية^(٧). ودراسة حمايدة (٢٠٠٩) والتي توصلت إلى أن ضغوط العمل التي تواجه معلمي المرحلة الثانوية كانت بمستوى مرتفع على الأداة ككل، وكان من أكثر المشكلات التي يعاني منها المعلمون: التعب والإرهاق الجسدي وأقل المشكلات: الإخفاق في الحياة، وعدم القدرة على النوم، وهبوط في عضلة القلب^(٨). ودراسة قريطع (٢٠١٧) والتي توصلت إلى وجود مستوى متوسط من الضغوط لدى المعلمين، وأن الضغوط النفسية لدى الذكور أعلى منها لدى الإناث، ولدى ذوي الخبرة القصيرة أعلى منها لدى ذوي الخبرة المتوسطة والقصيرة^(٩). ودراسة (جاكلين، ٢٠١٧) والتي توصلت إلى أن المعلمين الذين يعملون في مدارس عالية الأداء يواجهون ضغوطاً كبرى مصدرها بصفة أساسية الثقافة التنظيمية والوسط التنظيمي عالي الأداء^(١٠).

وفي نفس الوقت ظهر توجه نحو إدخال مفهوم الالتزام التنظيمي في المؤسسات سواء كانت حكومية أو خاصة، وذلك كما أوضح خان (٢٠١٠) أن وجود بيئة العمل والالتزام التنظيمي يؤدي إلى ارتفاع الأداء في الوظيفة^(١١).

فإذا استطعنا التغلب على مسببات ضغوط العمل لدى المعلمين داخل مدارسهم، تمكنا من رفع مستوى الالتزام التنظيمي لديهم، وهذا يؤثر بشكل عام على إنتاجيتهم وأدائهم داخل المدارس. من هنا كان إحساس الباحثة بمشكلة البحث والتي تمثلت في الوقوف على العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي، ولقد تم اختيار معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية مجالاً لهذه الدراسة، والتي يمكن أن تعتبر أولى الدراسات في حدود علم الباحثة - التي تغطي مجتمع الدراسة من خلال ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي.

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي: ما العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي لدى معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية؟ ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى تقدير ضغوط العمل لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية من وجهة نظرهم؟

- ما مستوى تقدير الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية من وجهة نظرهم؟
- إلى أي مدى تؤثر ضغوط العمل على الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية؟
- كيف يمكن التخفيف من ضغوط العمل لتحقيق مستوى عال من الالتزام التنظيمي لمعلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية؟

أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق ما يلي:

- التعرف على مستوى تقدير ضغوط العمل لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية من وجهة نظرهم.
- التعرف على مستوى تقدير الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية من وجهة نظرهم.
- التعرف على مدى تأثير ضغوط العمل على الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية.
- التوصل إلى مجموعة من المقترحات والتوصيات التي يمكن أن تخفف من ضغوط العمل لتحقيق مستوى عال من الالتزام التنظيمي لدى المعلمين.

أهمية البحث:

يمكن حصر أهمية هذا البحث في النقاط التالية:

- تكمن أهمية هذا البحث في أنه يعد من الموضوعات المهمة في ميدان الإدارة، إذ يتناول مفهومين هما: ضغوط العمل، والالتزام التنظيمي.
- تنبثق أهمية هذا البحث في تحديد مستويات ومصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها المعلمون في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي.
- مساهمة هذا البحث في فهم طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل لدى معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي وبين مستوى التزامهم معًا.
- يكتسب هذا البحث أهمية خاصة من أهمية قطاع التعليم، هذا القطاع الذي سيتم البحث من خلاله، فالمؤسسات التعليمية تعاني الآن من ضغوط العمل بين المعلمين، والتي قد

تأتي بنتائج إيجابية أو سلبية تؤثر على أدائهم داخل مدارسهم. لذا يقدم هذا البحث الحالي حولا عملية لتقليل ضغوط العمل بما يحقق الالتزام التنظيمي لدى المعلمين.

■ من الممكن أن يستفيد المسؤولون بوزارة التربية والتعليم من نتائج وتوصيات هذا البحث في تخفيف ضغوط العمل بما يحقق الالتزام التنظيمي لدى المعلمين داخل مدارسهم، وينعكس ذلك على تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم.

حدود البحث:

الحدود الموضوعية:

اقتصر البحث الحالي على دراسة العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي لمعلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية.

الحدود البشرية:

اقتصر البحث الحالي على بعض معلمي ومعلمات مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية.

الحدود المكانية:

اقتصر البحث الحالي على مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية.

الحدود الزمنية:

يجري الجانب الميداني في البحث الحالي خلال الفصلين الدراسيين الثاني لعام ٢٠١٨م والأول لعام ٢٠١٩م.

مصطلحات البحث:

ضغوط العمل:

تعرف ضغوط العمل بأنها "تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً أو عضوياً لدى الفرد وينتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة التي يعمل بها الفرد" (١٢).

مصطلحات متغيرات ضغوط العمل:

- صراع الدور هو: "حالة من التناقض والتعارض بين ما يتوقع من الموظف تحقيقه وبين ما تفرضه أبعاد اللوائح والتعليمات والبعد البشري الرسمي وُبعد الإمكانيات والقدرات والبعد الاجتماعي^(١٣).
- عبء الدور: يعرفه البحث الحالي إجرائياً بأنه: زيادة المهام والأدوار التي تتطلب من المعلم إنجازها والتي تتطلب مهارات عالية خلال فترة زمنية محددة.
- ملائمة الدور: يعرفه البحث الحالي إجرائياً بأنه: المهام والأدوار التي يكلف بها المعلم لإنجازها والتي تتلاءم مع قدراته المعرفية والعلمية والفكرية والجسدية أثناء الدوام الرسمي.
- غموض الدور: يعرفه البحث الحالي إجرائياً بأنه: تداخل التعليمات التي يتلقاها المعلم والتي تصدر من أكثر من مسئول.
- ظروف العمل: يعرفه البحث الحالي إجرائياً بأنه: الجو المحيط ببيئة العمل من حرارة وبرودة شديدين تسبب إرهاقاً للمعلم وتعيقه عن أداء المهام الوظيفية.

الالتزام التنظيمي:

يعرف بأنه: "حالة نفسية واجتماعية تدل على تطابق أهداف العاملين مع أهداف المنظمة، وشعور كل طرف بواجباته تجاه الطرف الآخر، والتمسك بقيم وأهداف المنظمة والشعور القوي بالانتماء إليها والدفاع عنها والرغبة في الإستمرار فيها^(١٤).

* ويعرفه البحث الحالي إجرائياً 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:**الالتزام التنظيمي المعياري:**

يعرفه البحث الحالي إجرائياً بأنه: إحساس المعلم بالبقاء في المنظمة التي يعمل بها والسعي الدائم لتحقيق أهدافها والتأثر المباشر بها.

الالتزام التنظيمي العاطفي:

يعرفه البحث الحالي إجرائياً بأنه: إحساس المعلم بالبيئة التنظيمية التي يعمل بها والشعور بالسعادة وقضاء أوقات ممتعة بها.

الالتزام التنظيمي المستمر:

يعرفه البحث الحالي إجرائيًا بأنه: إحساس المعلم تجاه المنظمة التي يعمل بها والرغبة المستمرة في البقاء والاستمرار والتضحية من أجلها. الحلقة الثانية من التعليم الأساسي (المرحلة الإعدادية): وهي المرحلة التي تلي المرحلة الابتدائية في نظام التربية والتعليم المصري ومدتها ثلاث سنوات.

الإطار النظري:**تعريف ضغوط العمل:**

يعرف الضغط (stress) عمومًا بأنه: "استجابة تكيفية تتأثر بالفوارق الشخصية بين الأفراد، وهو نتيجة لأي فعل أو حالة أو حدث تضع على كاهل الشخص المتعرض لها متطلبات خاصة (Gipson et al, 2012, p195)"^(١٥)، ويشير المعجم الوجيز إلى أن الأصل اللغوي لكلمة الضغط هو ضغطه/ ضغطًا والكلام بالغ في إيجازه وعليه شدد وضيق^(١٦). كما عرفه (Robbins & Judge, 2013, p595) بأنه (١): عملية نفسية غير مريحة تحدث كاستجابة لتأثيرات بيئية"^(١٧).

كما يرى صالح (٢٠٠٩، ص ٨) أن ضغوط العمل هي: "الضغوط التي ترتبط بطبيعة الأعمال والمهام والأنشطة التي يمارسها العاملون في عملهم، ولذلك أطلق عليها أيضًا ضغوط الوظيفة أو الضغوط المهنية والتي غالبًا ماتستخدم بالتناوب على أنها الشيء نفسه"^(١٨).

عناصر ضغوط العمل:

يمكن تحديد ثلاث عناصر رئيسية للضغوط في المنظمة وهي:

- **عنصر مثير:** ويحتوي هذا العنصر على المثيرات الأولية الناتجة من مشاعر الضغوط وقد يكون مصدر هذا العنصر البيئة أو المنظمة أو الفرد.
- **عنصر الاستجابة:** يمثل هذا العنصر ردود الفعل الجسدية والنفسية والسلوكية التي يبديها الفرد مثل القلق والتوتر والإحباط وغيرها.
- **عنصر التفاعل:** وهو التفاعل بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة^(١٩).

مصادر ضغوط العمل:

- توصل كمال (٢٠١٢، ص ٢٥-٢٨) إلى مجموعة مصادر ضغوط العمل وهي:
- ضغوط ناتجة عن الأدوار (عدم وضوح الدور، تعدد وتضارب الأدوار، عدم التأييد من الإدارة).
 - ضغوط ناتجة عن طبيعة وظروف العمل (عدم ملائمة طبيعة العمل وعناصره، عدم ملائمة مكان العمل، الصراع على الحوافز والترقيات، نوع الوظيفة ومتطلباتها).
 - ضغوط ناتجة عن العلاقات مع (الرؤوساء، المرؤوسين، الزملاء، عدم القدرة على التفاوض).
 - ضغوط ناتجة عن الهيكل التنظيمي (عدم وضوح العلاقات التنظيمية وتداخل الاختصاصات، عدم التوازن في توزيع السلطات، افتقار المشاركة، سوء الاتصالات، ساعات العمل، المركزية، الصراع).
 - ضغوط ناتجة عن التغيير على المستوى (الفردى، التنظيمى).
 - ضغوط الوقت (الزيارات والمكالمات التليفونية العارضة، الاجتماعات والزيارات الخارجية، عدم تسجيل وتحليل وتنظيم الوقت المتاح).
 - ضغوط رقابية (تعدد جهات الرقابة الداخلية، عدم وضوح المعايير الرقابية، الرقابة الشديدة والتدقيق المطول).
 - ضغوط شخصية (الأسرة ومتطلباتها، العلاقات الاجتماعية، شخصية الفرد)^(٢٠).

أهمية دراسة ضغوط العمل:

- تكمن أهمية دراسة ضغوط العمل في النقاط التالية:
- حماية متخذ القرار من اتخاذ قرارات خاطئة ناجمة عن ردود الفعل العصبية للمواقف الحرجة التي تواجهه.
 - توفير المناخ الملائم في بيئة العمل.
 - رفع دافعية الأفراد وكذا متخذي القرار في المنظمة.
 - تنمية مهارات التجاوب السريع والتعامل الفعال مع الضغوط الداخلية والخارجية التي تواجه الأفراد.
 - تقليل نفقات العلاج الصحي الناجم عن الضغوط الإدارية التي يتعرض لها الأفراد.
 - زيادة الإنتاج للفرد العامل^(٢١).

مستويات ضغوط العمل:

وضع عدد من الباحثين مستويات ضغوط العمل إلى عدة أنواع، حيث قسمت ياركندي (٢٠٠٣) 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^(٢٢).

وذكر خبراء مركز الخبرات المهنية للإدارة (٢٠٠٨)، أن هناك ثلاث مستويات للضغوط وهي مستوى الخطر وحجم تأثيرها على الشخص، ودرجة الاستعداد لتحملها والتعايش معها، ومرحلة المقاومة، ومدى توفر لدي الفرد القدرات الوظيفية والفنية لمواجهتها، ومستوى الإجهاد عندما تضعف يترتب عليها نتائج سلبية^(٢٣).

ومن خلال ماسبق يمكن تقسيم الضغوط إلى نوعين هما: الضغوط المناسبة أو المعقولة والتي تمثل ضغوط محرّكة للمعلم لدفعه لإنجاز عمله، والضغوط الهدامة أو المعيقة والتي تسبب التوتر والقلق الشديد وتتطور لتسبب له آثار جسدية ونفسية تؤثر على مستقبله الوظيفي والحياتي.

الآثار المترتبة على الضغوط:

تذكر الإحصائيات أن الآثار المترتبة على الضغوط تكلف الولايات المتحدة الأمريكية حوالي ١٠% من إجمالي الناتج القومي أي مايقرب من (٥٠٠) بليون دولار سنويًا تذهب معظم هذه التكلفة لعلاج الأمراض البدنية الناتجة عن الضغوط لتأثيرها على الصحة النفسية للفرد^(٢٤). وأكثر هذه التأثيرات تكلفة هذه التأثيرات على مستوى أداء الفرد في العمل وبالتالي إنتاجيته. حيث تشير أغلب الدراسات بأن هناك علاقة سلبية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي. بمعنى أن ضغوط العمل تعوق الأفراد والمنظمة عن تحقيق أهدافها. كما تشير تلك الدراسات إلى أن ضغوط العمل تعد العامل الرئيسي في كثير من المشكلات التنظيمية وخاصة الأداء المنخفض وترك العمل والغياب والعدوانية. وكل ذلك يؤدي بالنتيجة إلى انخفاض الفعالية للمنظمة^(٢٥).

وفي الاتجاه المعاكس يرى بعض الباحثين أنه يمكن اعتبار مقدار مناسب من ضغوط العمل يمثل الإثارة لحياة العامل لكي يشعر الفرد بالمتعة والتحدى والتغيير^(٢٦).

بعض استراتيجيات المنظمات في التعامل مع الضغوط:

هناك بعض الأساليب المتخصصة التي يمكن أن تستفيد منها الإدارة في محاولة تقليل الأضرار الناتجة عن التعرض للضغوط ومن هذه الأساليب:

- تطوير نظم الاختيار والتعيين: فغالبية المنظمات عند ما تستخدم نظم الاختيار والتعيين تقيس قدرة الفرد على القيام بالعمل المطلوب وتحمل مسؤولياته من الناحية الكيفية بكفاءة دونما اهتمام بقياس قدرة ذلك الفرد على تحمل الضغوط الناجمة عن ذلك العمل، ومن ثم فإن تلك النظم يلزمها التطوير بشكل يمكنها من اختيار أفراد لديهم القدرة على التعامل مع ضغوط العمل المتولدة عن الوظيفة المعلن عنها.
- برامج مساعدة العاملين: وتتضمن هذه الاستراتيجية توفير خدمات طبية وعلاجية للعاملين وتقديم الإجراءات الوقائية المناسبة عن طريق فريق متكامل من الأطباء والاختصاصيين النفسيين.
- نظم الحوافز وتقييم الأداء: إن إحساس الفرد بأن أدائه محل تقييم موضوعي عادل من المنظمة يدفع الفرد بالاستعداد لتقليل ضغوط العمل الناتجة عن طبيعة وظيفته إلى حد كبير^(٢٧).
- نظم وقنوات الاتصال: إن توافر نظم اتصالات فعالة بالمنظمة يتيح للإدارة التعرف على المصادر المسببة لضغوط العمل. ويشعر العاملون بالمنظمة أن شكاويهم تصل إلى أعلى مستوى، وأن دورهم في المشاركة في عملية صنع القرار هي حقيقة ملموسة.
- المؤازرة الاجتماعية: من خلال توفير علاقات اجتماعية إيجابية بين الأفراد بحيث يشعر الأفراد بأن زملائهم ورؤسهم يساندونهم ويقدمون لهم يد العون والمساعدة. مما يبدد شعورهم بالعزلة والانغلاق^(٢٨).

الالتزام التنظيمي:

مفهوم الالتزام التنظيمي:

يدل مفهوم الالتزام في اللغة على الاندماج أو الرغبة أو القبول أو الاستعداد، وقد كان لعلماء الاجتماع السابق في البحث في هذا المجال لأن الإنسان كائن اجتماعي يعيش مع

الأخرين في مجتمع، وتربطه بهم علاقات تشعره بالثقة والمسئولية تجاههم، ويعد الالتزام المهني جزءاً من الانتماء الاجتماعي العام الذي يتمثل في تنمية مشاعر الفرد نحو المجتمع الذي يعيش فيه، وبما يحويه من أفراد ومنظمات، وما يسود فيه من أفكار ومبادئ وقيم^(٢٩).

وقد برزت تعريفات عديدة للالتزام منها ما ذكرها (فليه)، وعبدالمجيد (٢٠٠٥):

- الالتزام التنظيمي هو استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة، والرغبة الشديدة في البقاء بها، ومن ثم إيمانه واعتقاده الكامل بأهدافها وقيمها.
- الالتزام التنظيمي هو الرغبة الشديدة التي يبذلها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالنشاط ومنحها الولاء.
- الالتزام التنظيمي هو شعور داخلي يساعد الفرد على الارتباط بالمنظمة والعمل بالطريقة المناسبة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المنظمة وأهدافها^(٣٠).

خصائص الالتزام التنظيمي:

- إن الالتزام التنظيمي حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك العاملين في المنظمة وتصرفاتهم والتي تجسد مدى ولائهم.
- إن الالتزام التنظيمي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية وظواهر إدارية أخرى^(٣١).

أنماط الالتزام التنظيمي:

- أكد كروين وسمرز وأسييتو (Gruen, Summers & Acito, 2000) المشار إليهم في دراسة مهدي، والبلبيسي (٢٠٠٥) أن الالتزام حالة سلوكية وارتباط نفسي نحو المنظمة، يمكن ملاحظتها من خلال المخرجات السلوكية للفرد وهو يمثل دور العمليات التي تتوسط بين السلوك ومخرجاته، حيث قاموا بتصنيف الالتزام التنظيمي إلى ثلاثة أنماط هي:
- **الالتزام المستمر:** يركز على الاهتمام بالذات مستند إلى العلاقة بين إدراك الفرد العامل للكلفة الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع، وبين حالته الاقتصادية والاجتماعية، ومقدرته على تحمل أعباء المعيشة إذا ما ترك العمل في المنظمة.
 - **الالتزام المعياري:** يركز على مدى إحساس الفرد العامل بضرورة الالتزام الأخلاقي نحو المنظمة، المستند إلى درجة إدراكه السيكولوجي بالزام نفسه أخلاقياً للمحافظة على استمرار عضويته في المنظمة.

- **الالتزام الوجداني:** والذي يركز على درجة الارتباط العاطفي النفسي للفرد نحو المنظمة، المستندة إلى مشاعر الأفراد العاملين المؤيدين للمنظمة وأهدافها وقيمها^(٣٢).

العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي:

- هناك عوامل تؤثر في الالتزام التنظيمي بشكل مباشر أو غير مباشر من أهمها كما بينها (جودة، ٢٠٠٨) ما يلي:
- ثقافة الفرد: تعزز جوانب هامة في شخصية الفرد واتجاهاته إزاء الإخلاص في العمل والأمانة والانتماء والالتزام.
 - توقعات الفرد في العمل: يؤثر في مستوى الالتزام المؤسسي للفرد.
 - وضوح الأهداف: فكلما كانت تلك الأهداف واضحة كلما كان فهم الأفراد لما هو مطلوب منهم أفضل وأكثر شمولاً.
 - العلاقة مع الرؤساء والمرؤوسين: العلاقة الجيدة تولد عنصر الثقة مما يعزز من النظرة الإيجابية إلى المنظمة واستمرار العمل فيها.
 - سمات الوظيفة: وجود خصائص معينة للوظيفة يمكن أن تزيد إحساسه بالمسئولية وبالتالي شعوره بالانتماء للمنظمة.
 - دعم تشجيع المنظمة للالتزام: يقع على المنظمة دوراً أساسياً في تعزيز الالتزام في تعزيز الالتزام للأفراد من خلال إعطاء الموظف حقوقه وتحفيزه وتوفير مناخ مناسب له^(٣٣).

العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي:

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

- **العلاقة السلبية (العكسية):** تشير هذه العلاقة إلى أن الموظف لكي يكون لديه الالتزام نحو مؤسسته يتعرض لضغوطات منخفضة من أجل أن يبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل بها. وقد أشار إلى ذلك بعض الدراسات مثل دراسة عز الدين (٢٠١٦) والتي أشارت إلى وجود علاقة سلبية لضغوط العمل تؤثر على الالتزام التنظيمي المستمر^(٣٤). وأشارت دراسة تيواري وميشر (Tiwari & Mishra, 2008) إلى دور ضغوط العمل والصحة في التنبؤ بالالتزام التنظيمي، وقد توصلت الدراسة إلى

أن المشاكل الصحية وضغوط العمل لها تأثير عكسيًا على الالتزام الوجداني والمعياري والالتزام العام^(٣٥).

■ العلاقة الايجابية (الطردية): تشير هذه العلاقة إلى أن الموظف لكي يكون لديه الالتزام نحو مؤسسته يتعرض لضغوطات كبيرة من أجل أن يبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل بها.

وقد أشار إلى تلك العلاقة بعض الدراسات مثل دراسة الخميني وشمس الدين وآخرون (Al- Hamyyan et al, 2013)، والتي أشارت إلى وجود علاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي، وأكد الباحثون على أهمية الدعم التنظيمي في التخفيف من تأثير الضغط على الأداء الوظيفي، وتؤكد الدراسة إلى أن بعض الضغوط القليلة من قبل الرئيس المباشر تؤدي إلى نجاح سير العمل^(٣٦).

الدراسات السابقة:

يمكن تصنيف الدراسات السابقة على النحو التالي:

أولاً: دراسات تدور حول ضغوط العمل.

ثانياً: دراسات تدور حول الالتزام التنظيمي.

ثالثاً: دراسات تدور حول ضغوط العمل والالتزام التنظيمي.

أولاً: دراسات تدور حول ضغوط العمل.

حيث قسمت الدراسات التي تتعلق بضغوط العمل إلى دراسات عربية وأخرى أجنبية.

أولاً: دراسات تدور حول ضغوط العمل.

الدراسات العربية:

دراسة خليل حجاج (٢٠٠٧) وقد هدفت الدراسة التعرف على مستوى الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها العاملون في مهنة التمريض في مستشفيات قطاع غزة الفلسطينية، كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى وجود علاقة بين ضغط العمل وكل من الانتماء والرضا الوظيفي وعن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغط العمل تعزي لمتغير (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، مدة الخبرة). وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات، وقد توصلت إلى النتائج التالية:

▪ إن العاملين في مهنة التمريض في مستشفى الشفاء بغزة يعانون من مستوى ضغط مرتفع بلغ ٧٩,٢٨%.

▪ وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل والرضا الوظيفي.

▪ وجود علاقة عكسية غير دالة إحصائية بين ضغط العمل والانتماء التنظيمي.

▪ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغط العمل تعزي لمتغير (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، مدة الخبرة)^(٣٧).

دراسة عمار، تغريد زياد (٢٠٠٦): هدفت هذه الدراسة التعرف على أثر المتغيرات الداخلية المختلفة على مستوى ضغط العمل لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، شملت الدراسة ثلاثة فرضيات رئيسية تناولت كل من المتغيرات الشخصية، الوظيفية، والمتغيرات التنظيمية. وتكون مجتمع الدراسة من الهيئة الإدارية والأكاديمية للعاملين في كل من جامعة الأقصى والأزهر والجامعة الإسلامية، وبلغ عددهم (١٤٨٦) فرد، وشكلت عينة الدراسة ٣٠% من مجتمع الدراسة الأصلي، حيث تم استخدام العينة الطبقية العشوائية، وقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود أي تأثير للمتغيرات الشخصية (العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة، التخصص المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مكان العمل في الجامعة) على الإحساس بضغط العمل. بينما وجدت اختلاف في مستوى الشعور بضغط العمل يعزي لبعض المتغيرات التنظيمية والوظيفية (صراع الدور، غموض الدور، عدم ملائمة الدور، عبء الدور النوعي والكمي، العلاقات الشخصية، ظروف العمل، المسؤولية تجاه الآخرين، الهيكل التنظيمي، بيئة العمل المادية)، بينما لم يكن لطبيعة العمل (إداري/ أكاديمي) أثره على الإحساس بضغط العمل^(٣٨).

دراسة حميدة (٢٠٠٩) هدفت هذه الدراسة 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 الاستبانة، وتكونت عينة الدراسة من جميع مجتمع الدراسة البالغ (٥٧٤) 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 ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى ضغوط العمل تعزي لمتغيرات الجنس ولصالح الذكور، والخبرة لصالح المعلمين من

ذوي الخبرة المتوسطة (٥-١٠) سنوات، والمؤهل العلمي. وكان من أكثر المشكلات التي يعاني منها المعلمون: التعب والإرهاق الجسدي، وأقل المشكلات: الإخفاق في الحياة، وعدم القدرة على النوم، وهبوط في عضلة القلب^(٣٩).

دراسة بركات (٢٠١٠) هدفت الدراسة إلى توضيح الاستراتيجيات التكيفية 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 (٢٠٠) معلمًا ومعلمة، ولتحقيق أهداف البحث اتبعت الدراسة المنهج التحليلي، وطبق الباحث استبيان من تصميمه، وأظهرت النتائج أن المعلمين يستخدمون الاستراتيجيات التكيفية الاجتماعية والنفسية والجسمية على الترتيب لمواجهة الضغوط المهنية، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استخدام المعلمين للاستراتيجيات النفسية والاجتماعية والجسمية لمواجهة الضغوط المهنية تبعًا لمتغيري المؤهل العلمي، والتخصص^(٤٠).

دراسة عيسى (٢٠١٢): هدفت الدراسة التعرف على مصادر ضغوط العمل التي تواجه المرأة العاملة في المناصب الإدارية، والتعرف على الاختلافات الجوهرية في مصادر ودرجة الضغوط وفقًا لبعض المتغيرات الديموغرافية والتنظيمية، ودراسة طبيعة العلاقة بين الخصائص الشخصية للمرأة العاملة، وكل من مصادر ونتائج الضغوط، ورصد أثر هذه المصادر على السلوكيات الوظيفية للمرأة العاملة في المناصب الإدارية. وقد شملت الدراسة (٤٤٩) امرأة عاملة في جامعتي النيلين والأحفاد بالسودان بالوظائف الإدارية والأكاديمية تم اختيارهن عن طريق الحصر الشامل، وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- وجود اختلافات جوهرية في الأهمية النسبية لمصادر ضغوط العمل التي تتعرض لها المرأة العاملة.
- وجود بعض الفروق ذات الدلالة الإحصائية في درجات الضغوط التي تتعرض لها المرأة العاملة في الجامعة الحكومية والخاصة وبمختلف المستويات الوظيفية وبالوظائف المختلفة بالجامعتين.
- وجود بعض الفروق الجوهرية بين فئات السن وفئات الحالة الاجتماعية المختلفة، وبين مفردات العينة بمختلف فئات عدد أبنائها من حيث تأثرها بمصادر الضغوط.

- وجود ارتباط موجب طردي بين متغيرات الدراسة والخصائص الشخصية للمرأة العاملة ماعدا مصدري - بيئة العمل ونظام الأجور والحوافز.
- وجود علاقة ارتباطية موجبة طردية ذات دلالة إحصائية بين إجمالي مصادر الضغوط وجميع المتغيرات التابعة^(٤١).

دراسة المشرفي (٢٠١٤) وقد بينت الدراسة درجة ضغوط العمل وعلاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان، والعلاقة بينهما من وجهة نظر الإداريين، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت المنهج الوصفي، وكذلك الاستبانة التي طبقت على عينة بلغت (١٦٢) مدير دائرة ورئيس قسم، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج على عينة عشوائية بلغت (١٦٢) مدير دائرة ورئيس قسم، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن درجة ضغوط العمل بسلطنة عمان جاءت متوسطة، كذلك جاءت درجة الحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان متوسطة. وظهر أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ضغوط العمل تعزي إلى متغيرات الوظيفة الحالية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة القصيرة في محور غموض الدور^(٤٢).

دراسة قريطع (٢٠١٧) وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الضغوط النفسية لدى المعلمين، وفحص الفروق بين متوسطات الضغوط النفسية في ضوء بعض المتغيرات، بالإضافة إلى الكشف عن العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا عن الحياة لديهم. تكونت عينة الدراسة من (٣٧٠) معلماً ومعلمة تم اختيارهم عشوائياً من المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم للواء البادية الشمالية الغربية، وقد استخدمت الدراسة مقياسي الضغوط النفسية والرضا عن الحياة، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من الضغوط النفسية لدى المعلمين، كما أشارت النتائج إلى أن الضغوط النفسية لدى الذكور أعلى منها لدى الإناث، ولدى ذوي الخبرة القصيرة أعلى منها لدى ذوي الخبرة المتوسطة والطويلة، ولم يظهر فرق دال إحصائياً في الضغوط النفسية يعزي للحالة الاجتماعية، وأشارت النتائج أيضاً إلى وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الضغوط النفسية لدى المعلمين والرضا عن الحياة^(٤٣).

الدراسات الأجنبية:

هدفت دراسة كيرياكو تشيني (Kyriacou & Chien, 2004) تحديد ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية في تايوان، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، والاستبانة وقد تم تطبيقه على عينة عشوائية بلغت (٢٠٣) معلم ومعلمة، وكان من أهم نتائج الدراسة أن ضغوط العمل تظهر لدى (٢٦%) من عينة الدراسة بشكل كبير إلى كبير جدًا، وجاءت مصادر ضغوط العمل مرتبة على النحو التالي (سياسات التعليم، والعمل الموجه، والضغوط الأسرية)، وأوصت الدراسة بخفض عبء العمل عن المعلمين للحد من الضغوط^(٤٤).

دراسة الين وتشن (Alan & Chan, 2010) وقد هدفت هذه الدراسة إلى تحديد ضغوط العمل عند المعلمين في المدارس الإبتدائية والمدارس الثانوية في هونغ كونج، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي والاستبانة وبلغت العينة (٦٠٠٠) معلم ومعلمة، وقد أظهرت نتائج هذه 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)، وأقلها تفعيلًا لإدارة الضغوط ممارسة الرياضة^(٤٥).

دراسة كاميرون وجريجوري (٢٠١٤) وقد هدفت الدراسة البحث في العلاقة بين ضغوط الحياة الشخصية، وضغوط العمل، والأداء الوظيفي، ثم الضغط الحياتي، والضغط الوظيفي، والشخصية، وقد تم التطبيق على عينة مكونة من (٣٤) موظفًا من كنيسة محلية في مقاطعة أورانج كاليفورنيا. وقد أسفرت نتائج الدراسة على أن هناك علاقة إيجابية بين ضغوط الحياة الشخصية والضغوط المتصلة بالعمل، والأداء الوظيفي، كما لم تظهر نتائج هذه الدراسة دليلاً للضمير كوسيط، كما أظهرت نتائج الدراسة أن الضغوط الخاصة بالحياة الشخصية لها تأثير أقوى على الأداء الوظيفي من ضغوط العمل، كما أظهرت الدراسة أيضًا أن هناك مستويات عالية بصورة غير عادية من الضغط في الحياة الشخصية^(٤٦).

دراسة جاكلين (٢٠١٧) والتي هدفت إلى بحث الذي يحتاجه المعلمون في المدرسة الثانوية عالية الأداء من حيث المعرفة والدافعية والموارد التنظيمية حتى يمكنهم السيطرة بفعالية على ضغوط بيئة العمل، وقد استخدمت هذه الدراسة اثنتين من الأساليب الأولية لجمع البيانات

وهما المقابلات الفردية ومراجعة الوثائق البحثية، وقد تم التطبيق على عينة من المعلمين حيث كان عددهم (٢٥٤) يعملون في مدارس ثانوية عالية الأداء. وقد توصلت الدراسة إلى أن المعلمين الذين يعملون في مدارس عالية الأداء يواجهون ضغوطاً كبرى مصدرها بصفة أساسية الثقافة التنظيمية والوسط التنظيمي عالي الأداء. كما أن التنظيم اليومي للعمل الخاص بالمعلمين وطبيعة بيئة العمل قد أدى إلى خلق حائل يمنع تحقيق البناء الاجتماعي وتقديم العون اللازم للتخفيف من ضغوط بيئة العمل^(٤٧).

كل هذه العوائق التنظيمية مضافاً إليها غياب المعرفة الاجرائية والميتا معرفية وتدني مستوى فاعلية الذات وقيمة التوقعات - أدت إلى صعوبة السيطرة على ضغوط بيئة العمل بالنسبة للمعلمين.

ثانياً: الدراسات المتعلقة بالالتزام التنظيمي:

الدراسات العربية:

دراسة فلمبان (١٤٢٩) هدفت الدراسة التعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي وذلك لتحديد مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي للمشرفين التربويين والمشرفات التربويات، وقد تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي وذلك لتحديد نوع العلاقة ما بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والمتغيرات الشخصية التي اشتملت على (الجنس، التخصص، المؤهل التعليمي، الحالة الاجتماعية)، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٠٣) مشرفاً تربوياً و(١٧٥) مشرفة تربوية من مختلف مراكز الإشراف التربوي، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- إن كل من المشرفين التربويين والمشرفات التربويات يتمتعون بمستوى عال من الرضا الوظيفي.
- وجود علاقة ارتباطية إيجابية متوسطة بين الرضا الوظيفي بأبعاده والالتزام التنظيمي مقداره (٠,٥٧١).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجات الالتزام التنظيمي لدى المشرفين والمشرفات تبعاً للتخصص لصالح التخصصات العلمية، والجنس لصالح الذكور، والمؤهل التعليمي لصالح حملة الدكتوراه^(٤٨).

دراسة بالأطرش (٢٠١٠) وقد هدفت هذه الدراسة إلى 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) وبلغت العينة العشوائية (٣٠) مربية أطفال، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية عكسية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى مربيات رياض الأطفال، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الالتزام التنظيمي تعزي لمتغير النوع، والحالة الاجتماعية، وأيضاً أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الالتزام التنظيمي تعزي لمتغير الراتب، والخبرة^(٤٩).

دراسة الغامدي (١٤٣٠) التي سعت إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة تجاه مدارسهم من وجهة نظرهم، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، كما استخدم الاستبانة، وتم اختيار عينة عشوائية بلغت (٣٢٥) معلماً، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الالتزام التنظيمي لمعلمي المدارس مرتفع، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول مستوى الالتزام التنظيمي لمعلمي المدارس وفقاً لمتغيرات كان من (المؤهل التعليمي، ونوع المؤهل، وسنوات الخبرة) بينما توجد علاقة ارتباطية موجبة ودالة بين الالتزام التنظيمي لدى المعلمين وكل من الأنماط القيادية (قيادة الفريق، والقيادة الاجتماعية، والقيادة المتأرجحة) عند مستوى دلالة (٠,٠١)، ووجود علاقة ارتباطية سالبة لدى المعلمين وكل من النمطين القياديين (القيادة المتسلطة، والقيادة المتقلبة) عند مستوى دلالة (٠,٠١)^(٥٠).

دراسة الزهراني (١٤٣٥) والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين القيادة الإبداعية للمدبرات وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمات في دور رياض الأطفال الأهلية بمدينة مكة المكرمة من وجهة المدبرات والمعلمات، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وقد تكونت عينة الدراسة من (٤٥) مديرة، و(٣٠٠) معلمة، وقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- بلغت درجة ممارسة مدبرات دور رياض الأطفال الأهلية بمدينة مكة المكرمة للقيادة الإبداعية من وجهة نظرهن درجة عالية.

- بلغت درجة الالتزام التنظيمي لمعلمات دور رياض الأطفال الأهلية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهن درجة عالية جدا.
- وجود علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة مديرات دور رياض الأطفال الأهلية بمدينة مكة المكرمة للقيادة الإبداعية ودرجات الالتزام التنظيمي للمعلمات، حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٦٨٤)^(٥١).
- دراسة السياني (٢٠١٥) تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الالتزام التنظيمي في الجامعات الخاصة اليمينية، وتقييم مستوى الالتزام (العاطفي، الاستمراري، الأخلاقي)، وقد اتبع الباحث أسلوب المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها، وخلصت نتائج الدراسة إلى:
 - هناك التزام تنظيمي بأبعاده الثلاثة (العاطفي، الاستمراري، الأخلاقي) بوسط حسابي (٣,٥٢).
 - هناك التزام عاطفي لدى العاملين في الجامعات الخاصة بمستوى عال حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٦٩).
 - هناك التزام أخلاقي لدى العاملين في الجامعات الخاصة بمتوسط حسابي (٣,٤).
 - هناك التزام استمراري لدى العاملين في الجامعات الخاصة إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٣٠).
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الخاصة يعزى إلى المتغيرات (العمر، المؤهل، والتخصص، المركز الوظيفي).
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الخاصة تعزى إلى متغير سنوات الخبرة^(٥٢).

الدراسات الأجنبية:

دراسة لوتن (Luton, 2010) بعنوان "القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي"، والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين سلوك القيادة التحويلية لرؤساء جامعة وكلية إدارة الأعمال بجامعة نورث كارولينا ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أداة جمع المعلومات في استبانة طبقت على عينة مكونة من (١١٩) عضو هيئة تدريس بالجامعة، وكان من نتائج الدراسة ما يلي: وجود علاقة ذات

إحصائية بين مستوى ممارسة الرؤساء لأبعاد سلوك القيادة التحويلية ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس^(٥٣).

دراسة وودكوك (Woodcock, 2010) بعنوان: "القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي والدور المعتدل للدعم التنظيمي المدرك"، وقد هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي، كما هدفت إلى معرفة دور الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط للعلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي، وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت أداة جمع المعلومات في استبانة طبقت على عينة مكونة من (١٢٣) طالب من جامعة شمال اليونيز ممن يعملون أعمالاً إضافية، وكان من نتائج الدراسة ما يلي: وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي، ووجود تأثير مهم للدعم التنظيمي المدرك على العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي^(٥٤).

دراسة فروند (٢٠١٤) بعنوان "تحديد تأثير ثقة الموظف على الالتزام التنظيمي"، وقد هدفت الدراسة إلى معرفة أثر ثقة الموظف على الالتزام التنظيمي، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واستخدم أداتين لقياس الثقة والالتزام التنظيمي وهما (Cummings & Bromiley, 1996) لقياس الثقة، و (Allen & Myeyer, 1991) لقياس الالتزام التنظيمي، وقد طبقت الدراسة على عينة مكونة من (٣١ موظف) من ثلاث منظمات تستخدم التكنولوجيا المتقدمة بالولايات المتحدة الأمريكية، وكان من نتائج الدراسة أنها كشفت عن وجود علاقة إيجابية قوية بين ثقة الموظفين لقيادتهم والتزامهم التنظيمي، كما أشارت النتائج أيضاً إلى أن المهارات القيادية حاسمة في زيادة مستويات الثقة التي تمكن من الالتزام التنظيمي، ومن خلال تحسين القيادة والسوابق التنظيمية التي تعزز بيئة جديرة بالثقة؛ يصبح الموظفون أكثر التزاماً ويتحسن الأداء التنظيمي^(٥٥).

دراسات تناولت العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي:

الدراسات العربية:

دراسة الرجبي (٢٠٠٤) وقد هدفت الدراسة إلى بحث العلاقة بين الالتزام المهني والالتزام التنظيمي والصراع، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم تصميم استبانة لجمع المعلومات وطبقت على (٣٢٥) فرد من مدققي الحسابات والمحاسبين في الأردن، وأظهرت النتائج أن الصراع يرتبط بعلاقة سلبية مع الالتزام التنظيمي

والاشباع الوظيفي، 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 تعزي لمتغير بيئة العمل، ووجود علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة إحصائية بين كل من الصراع والالتزام التنظيمي، ووجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين كل من الالتزام المهني، والالتزام التنظيمي^(٥٦).

دراسة جودة (٢٠٠٧) والتي هدفت إلى دراسة 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، وكان من نتائجها وجود علاقة سلبية بين أسلوب القائد والتزامه التنظيمي، وبين أسلوب القائد وشعوره بصراع الدور وغموضه، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى التزام القائد التنظيمي تعزي لمتغير العمر، والخبرة، والتحصيل العلمي، والجنس^(٥٧).

دراسة مرزوق (٢٠١١) وقد هدفت إلى دراسة العلاقة بين استراتيجيات إدارة الصراع التي يستخدمها مديرو مدارس وكالة البحوث بمحافظة غزة ومستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم تطبيق استبانة على عينة عشوائية تكونت من (٧٨٨) معلماً ومعلمة، وظهر من نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الالتزام التنظيمي يعزي لمتغير كلا من الجنس وسنوات الخدمة بين المعلمين، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الالتزام التنظيمي تعزي لمتغير المؤهل العلمي، ووجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي واستراتيجية (التعاون، والتسوية، والتنازل)^(٥٨).

الدراسات الأجنبية:

دراسة كومار وجيري (Kumar and Giri, 2009) وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير العمر وخبرة العاملين على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة؛ حيث وزعت على عينة مكونة من (٣٨٠) عاملاً في المستويات الإدارية والدنيا والوسطى والعليا من منظمات خاصة وعامة، عاملة في قطاعات المصارف والاتصالات في الهند، وقد توصلت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى

العاملين المتقدمين بالسن أكبر مما هو لدى الأصغر منهم سنًا، كما توصلت الدراسة أيضًا إلى أن العمال الأكثر خبرة في العمل لديهم رضا وظيفي والتزام تنظيمي أعلى^(٥٩).

دراسة يوكسل (Yuksel, 2011) وقد هدفت إلى دراسة العلاقة بين صراع العمل والالتزام التنظيمي للعاملين في تركيا، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، وتم تصميم استبانة لجمع المعلومات على عينة عشوائية بلغت (١٣٥) موظفًا في القطاع الصحي، وكان من نتائجها وجود درجة عالية من الالتزام الاستمراري، وأشارت النتائج أيضًا إلى وجود علاقة سلبية كبيرة بين صراع العمل والأسرة والالتزام التنظيمي^(٦٠).

دراسة نارت وبورتر (Nart & Bortur, 2013) وقد هدفت إلى دراسة العلاقة بين صراع العمل والأسرة والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بتركيا، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، وطبقت الاستبانة على عينة عشوائية بلغت (٢٨٧) معلمًا ومعلمة، وظهر من نتائج الدراسة وجود علاقة سلبية بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي، وظهر أيضًا عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية لمستوى ضغوط العمل والالتزام التنظيمي تعزي لمتغير الأداء الوظيفي، ووجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية لمستوى ضغوط العمل والالتزام التنظيمي تعزي لمتغير الجنس لصالح الإناث^(٦١).

دراسة يحيي وآخرون (Yahaya & Ma'alip & Kamal, 2012) وقد هدفت إلى دراسة العلاقة بين الضغوط المهنية والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي مع السلوك التنظيمي لدى الموظفين في ماليزيا، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، وتم تصميم استبانة وطبقت على عينة عشوائية بلغت (١٤٠) موظفًا، وكان من نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والسلوك التنظيمي عند الموظفين تعزي لمتغير الجنس لصالح الإناث، ووجود علاقة ارتباطية ايجابية بين السلوك التنظيمي والضغوط المهنية^(٦٢).

التعليق على الدراسات السابقة:

يتفق البحث الحالي مع مجمل الدراسات السابقة في المنهج العلمي المتبع، حيث اتبعت معظم الدراسات السابقة المعروضة "المنهج الوصفي" لتحقيق أهدافها، كذلك البحث الحالي يعتمد على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف البحث، والإجابة عن أسئلته، وتقديم إطار مفاهيمي لضغوط العمل والالتزام التنظيمي، والاستفادة منه في بناء أداة البحث، ومحاولة تحليل

النتائج، والتوصل إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات التي من شأنها يمكن أن تخفف من ضغوط العمل لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي والتي لاشك إنها تؤثر على الالتزام التنظيمي لديهم.

اتفق البحث الحالي مع معظم الدراسات السابقة المعروضة في عينة الدراسة حيث كانت العينة لمعظم الدراسات من فئة المعلمين.

تتميز الدراسات السابقة في دراسة مجموعة متنوعة من المتغيرات التي ارتبطت بشكل أو بآخر مع أحد متغيرات البحث الحالي، فاهتمت بعض الدراسات بدراسة ضغوط العمل، ودراسات أخرى تناولت الالتزام التنظيمي، وقد استفادت الباحثة من خلال عرض لمجموعة من الدراسات التي بحثت العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي مثل دراسة الرجبي (٢٠٠٤) والتي درست العلاقة بين الالتزام المهني والالتزام التنظيمي والصراع، ودراسة جودة (٢٠٠٧) والتي هدفت إلى دراسة العلاقة بين ثلاث متغيرات أساسية هي الأسلوب القيادي للقائد والالتزام التنظيمي وصراع الدور، ودراسة مرزوق (٢٠١١) والتي هدفت إلى دراسة العلاقة بين استراتيجيات الصراع التي يستخدمها من يرو المدارس وتقوي الالتزام التنظيمي للمعلمين، ودراسة بينت يوكسل (٢٠١١) والتي هدفت إلى دراسة العلاقة بين صراع العمل والالتزام التنظيمي للعاملين في تركيا، ودراسة تارت وبورتر (٢٠١٣)، وقد هدفت إلى دراسة العلاقة بين صراع العمل والأسرة وضغوط العمل، والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بتركيا.

يتميز البحث الحالي عن سائر الدراسات السابقة في كونه يتناول الكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي لدى معلمي المرحلة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، حيث ترى الباحثة أنها على أمل في أن يكون هذا البحث ومجمل نتائجه إضافة علمية جديرة بالتقدير ويضيف إسهامات علمية مبنية على أسس منهجية سليمة إلى البحث العلمي.

الإطار الميداني للبحث:

يهدف البحث في جانبه الميداني إلى:

- التعرف على مستوى تقدير ضغوط العمل لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية من وجهة نظرهم.

- التعرف على مستوى تقدير الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية من وجهة نظرهم.
- الكشف عن وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية من وجهة نظر المعلمين:

منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة هذا البحث. وللإجابة عن أسئلة البحث الميدانية تم اتباع الإجراءات التالية:-

بناء أداة البحث:

والمتمثلة في استبانة لقياس مستوى تقدير ضغوط العمل والالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية من وجهة نظرهم، وقد مر إعداد الاستبانة بالخطوات الآتية:

- إعداد استبانة اشتملت على ثلاث محاور أساسية، المحور الأول: يشمل المتغيرات الشخصية، ويتناول المحور الثاني: مستوى تقدير المعلمين لضغوط العمل، ويتناول المحور الثالث: مستوى تقدير المعلمين للالتزام التنظيمي، وصيغت (٥١) عبارة وزعت على المحورين الثاني والثالث، وأمام كل عبارة (خمسة) بدائل: أوافق بشدة، وأوافق، ومتوسط، وأرفض، وأرفض بشدة.
- التحقق من الصدق الظاهري لمحتوى الاستبانة (صدق المحتوى) بعرضها في صورتها الأولية على مجموعة من أساتذة التربية بلغ عددهم (تسعة) محكمين (ملحق ٢) وذلك للإسترشاد بأرائهم حول درجة شمول محاور الاستبانة لما وضعت لقياسه، ومدى كفاية عبارات كل محور، ومدى ارتباط كل عبارة بمحورها، وتم بعد ذلك إخراج الاستبانة بصورتها النهائية بعد أخذ كافة الملاحظات والتعديلات من قبل المحكمين؛ متضمنة (٣٢) عبارة موزعة على خمس مجالات (صراع الدور، عبء العمل، ملائمة الدور، غموض الدور، ظروف العمل)، وذلك بشأن المحور الثاني وهو ضغوط العمل، ويمثل العبارات من (٣٢-١)، أما المحور الثالث وقد تضمن (١٩) عبارة خاصة بالالتزام

التنظيمي مكونة من ثلاث مجالات (الالتزام التنظيمي المعياري، الالتزام التنظيمي العاطفي، الالتزام التنظيمي المستمر أو يمثل العبارات من (٣٣-٥٠)، وذلك بإستخدام مقياس ليكرت الخماسي حيث أعطيت خمس درجات للإستجابة أوافق بشدة، وأربع درجات للاستجابة أوافق، وثلاث درجات للاستجابة متوسط، ودرجتان للاستجابة أرفض، ودرجة واحدة للاستجابة أرفض بشدة لقياس تقديرات معلمين ومعلمات المرحلة الثانية من التعليم الأساسي.

حساب ثبات الأداة:

قامت الباحثة بالتحقق من ثبات الاستبانة بتوزيعها بعد تعديلها من قبل المحكمين على عينة استطلاعية مكونة من (٦٠) معلم بالمرحلة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، ولقد تم حساب معاملات الاتساق الداخلي بطريقة معادلة ألفا كرونباخ كما هو موضح بالجدول رقم (١)

جدول رقم (١) يوضح قيم ألفا كرونباخ لمجالات ضغوط العمل والالتزام التنظيمي.

المجال	قيم ألفا كرونباخ (معامل الثبات)
صراخ الدور	٠,٧١
عبء الدور	٠,٦١
ملانمة الدور	٠,٦٢
غموض الدور	٠,٦٦
ظروف العمل	٠,٦٨
معامل ثبات ضغوط العمل	٠,٧١
الالتزام التنظيمي المعياري	٠,٧٦
الالتزام التنظيمي العاطفي	٠,٨٣
الالتزام التنظيمي المستمر	٠,٧٢
معامل ثبات الالتزام التنظيمي	٠,٨٥
معامل الثبات الكلي	٠,٧٥

من خلال الجدول السابق يظهر قيمة معامل الثبات لمجال ضغوط العمل حيث بلغ (٠,٧١)، في حين بلغ قيمة معامل الثبات لمجال الالتزام التنظيمي (٠,٨٥)، أما بالنسبة لجميع فقرات الاستبانة فبلغ معامل الثبات الكلي (٠,٧٥) وهذه القيم تدل على أن الاستبانة تتمتع بمعاملات ثبات مرتفعة، مما يعني أنها صالحة للتطبيق.

مجتمع البحث:

اختير مجتمع البحث (بناء على البيانات الصادرة من كتاب الإحصاء السنوي للعام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٨ الذي تصدره الإدارة العامة لنظم المعلومات ودعم اتخاذ القرار بوزارة التربية والتعليم) لمعلمي المدارس الإعدادية الحكومية بمحافظة المنوفية للعام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٨، حيث بلغ عدد المعلمين والمعلمات (١٤٣٠٢) موزعين على جميع مدارس القرى والمدن بمحافظة المنوفية.

عينة البحث:

تم تحديد حجم العينة بتطبيق معادلة "ستيفن ثامبسون" وفيما يلي وصف للعينة: اختيرت عينة عشوائية بنسبة (١,٩٧%) من مجتمع البحث، وتم توزيع (٥٠٠) استمارة عاد منها (٣٣٠) استمارة، واستبعدت منها (٥٦) استمارة غير صالحة للتحليل الإحصائي لعدم اكتمال المعلومات المطلوبة، وبذلك أصبح العدد النهائي للعينة (٢٧٤) معلم ومعلمة بنسبة (١,٩٢%)، وفيما يلي جدول تفصيلي يبين توزيع عينة البحث وفقاً لمتغير النوع.

جدول (٢) يوضح توزيع عينة البحث من المعلمين حسب متغير النوع.

المتغير	الفئات	العدد	الإجمالي	النسبة المئوية
النوع	ذكر	١٧٤	٢٧٤	٦٣,٥١
	أنثى	١٠٠		٣٦,٤٩

متغيرات البحث:

تضمن البحث المتغيرات التالية:

الجزء الأول: المتغيرات الديمغرافية وشملت على:

النوع: وله مستويات (ذكر، أنثى).

الجزء الثاني: وشمل على المتغيرات التالية:

- ضغوط العمل ويشمل: (صراع الدور، عبء الدور، ملأمة الدور، غموض الدور، ظروف العمل).
- الالتزام التنظيمي ويشمل: (الالتزام التنظيمي المعياري، الالتزام التنظيمي العاطفي، الالتزام التنظيمي المستمر).

المعالجة الإحصائية:

من أجل معالجة البيانات إحصائياً تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (Spss) لحساب ما يلي:-

- معامل ارتباط " ألفا كرونباخ "Cronbach's Alpha" للتحقق من ثبات الاستبانة.
 - إيجاد التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة، وتحديد استجاباتهم تجاه عبارات كل من استبانة ضغوط العمل، والالتزام التنظيمي.
 - حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لتحديد الأهمية النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تجاه محاور وأبعاد العبارات.
 - معامل ارتباط بيرسون لتحديد طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل، والالتزام التنظيمي.
- أما المعيار الذي تم استخدامه في تفسير نتائج هذا البحث حسب مقياس ليكارت على النحو التالي، والجدول (٣) يوضح ذلك:

جدول (٣) يوضح مقياس تفسير نتائج البحث

الدرجة	التقدير
درجة تقدير كبيرة جداً	٥-٤,٢٠
درجة تقدير كبيرة	٤,١٩-٣,٤
درجة تقدير متوسطة	٣,٣٩-٢,٦
درجة تقدير ضعيفة	٢,٥٩-١,٨
درجة تقدير ضعيفة جداً	١,٧٩-١

نتائج البحث الخاصة بالسؤال الأول والثاني والثالث ومناقشتها:

٦-١) نتائج سؤال البحث الأول والذي ينص على: ما مستوى تقدير ضغوط العمل لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية من وجهة نظرهم؟ وللإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة لمجالات ضغوط العمل ككل، ويبين ذلك الجدول رقم (٤).

جدول رقم (٤)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة لمجالات ضغوط العمل.

الدرجة	الرتبة	الانحرافات المعيارية	المتوسط الحسابي	مجالات ضغوط العمل
كبيرة	١	٠,٥١	٣,٤٠	صراع الدور
متوسطة	٤	٠,٥١	٣,٢٤	عبء الدور
متوسطة	٥	٠,٥٢	٣,١٥	ملائمة الدور
متوسطة	٣	٠,٤١	٣,٢٨	غموض الدور
متوسطة	٢	٠,٧٥	٣,٣٥	ظروف الدور
متوسطة		٠,٥٣	٣,٢٨	المتوسط الكلي

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لمجالات ضغوط العمل قد تراوحت بين (٣,٤٠-٣,٣٥) أي أنها تحققت بدرجات متوسطة، حيث جاء في المرتبة الأولى مجال صراع الدور حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٤٠) وانحراف معياري بلغ (٠,٥١)، ثم جاء بعد ذلك بقية المجالات في المرتبة المتوسطة، حيث جاءت ظروف العمل بمتوسط حسابي بلغ (٣,٣٥) وانحراف معياري (٠,٧٥)، ثم جاء بعد ذلك غموض الدور بمتوسط حسابي (٣,٢٨) وانحراف معياري (٠,٤١)، ثم عبء الدور بمتوسط حسابي (٣,٢٤) وانحراف معياري (٠,٥١) وأخيراً ملائمة الدور جاء بمتوسط حسابي (٣,١٥) وانحراف معياري (١,٥٢)، وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة لعبارات كل مجال من مجالات ضغوط العمل.

المجال الأول: صراع الدور.

الجدول التالي رقم (٥) يوضح هذه العبارات مرتبة تنازلياً.

جدول رقم (٥)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات مجال صراع الدور

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
١	أعمل في ظل سياسات وإرشادات متعارضة	٤,٢٢	١,٠٧	كبيرة جداً	١
٦	يضايقني نقص دافعية التعلم عند الطلبة	٣,٨١	١,١٥	كبيرة	٢
٣	يؤثر عملي على التزاماتي الأسرية	٣,٧٥	١,٠٤	كبيرة	٣
٤	يطلب مني أن أعمل أكثر من طاقتي	٣,٤٣	١,٨	كبيرة	٤
٢	تلقى مهنتي تقديراً من المسنولين	٣,٤٣	١,١٥	كبيرة	٥
٨	يحبطني محدودية فرص الترقى الوظيفي بالمدرسة	٣,٤٠	١,١٧	كبيرة	٦
٧	يضايقني ما ألقاه من صعوبة في التعامل مع الإدارة المدرسية	٢,٨٥	١,١٣	متوسطة	٧
٨	توجد خلافات مهنية مع بعض الزملاء بالعمل	٢,٣٣	١,٠١	ضعيفة	٨
	الدرجة الكلية	٣,٤٠	٠,٥١	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لعبارات صراع تراوحت بين (٤,٢٢ - ٢,٣١)، أي أنها تراوحت بين درجات تقدير "كبيرة جداً" و "ضعيفة"، كما يتضح من الجدول أيضاً أن العبارة ذات الترتيب (١) سجلت أعلى متوسط حسابي بدرجة كبيرة جداً وفقاً للتدرج المعتمد في البحث الحالي والتي نصت على: "أعمل في ظل سياسات وإرشادات

متعارضة"، حيث بلغ المتوسط الحسابي للعبارة (٤,٢٢)، أما بالنسبة للعبارة التي حققت أقل المتوسطات الحسابية، والواقعه ضمن تقدير "ضعيف" فقد شملت العبارة ذات الترتيب (٨) والتي نصت على "توجد خلافات مهنية مع بعض الزملاء العمل" بمتوسط حسابي بلغ (٢,٣٣).

المجال الثاني: عبء الدور

يوضح الجدول رقم (٦) هذه العبارات مرتبة تنازليًا.

جدول رقم (٦)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال عبء الدور

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
٢	ترهقني أعباء العمل الكثيرة المطلوب مني إنجازها	٣,٨٤	١,٠٥	كبيرة	١
٦	يطلب مني تحسين وتطوير أدائي باستمرار	٣,٧٥	١,١٣	كبيرة	٢
٥	تزداد أعباء العمل تعقيداً مع مرور الوقت	٣,٥٥	١,٠٧	كبيرة	٣
٤	يتسم توزيع العمل بين المعلمين بالعدالة	٣,٢١	١,٢١	متوسطة	٤
١	أشعر أن المهام والمسئوليات المكلف بها صعبة ومعقدة	٢,٧٥	١,١٠	متوسطة	٥
٣	يتطلب عملي وجودي في المدرسة في غير أوقات العمل الرسمية	٢,٤٥	١,١٣	ضعيفة	٦
	الدرجة الكلية	٣,٢	٠,٥١	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن العبارتان ذات الترتيب (١,٢) سجلتا أعلى تقديرات، فالعبارة الأولى سجلت أعلى متوسط حسابي بلغ (٣,٨٤) بدرجة "كبيرة" ونصت على: "ترهقني أعباء العمل الكثيرة المطلوب من إنجازها"، وجاءت العبارة الثانية في المرتبة الثانية والتي نصت على: "يطلب مني تحسين وتطوير أدائي باستمرار" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٥) وبدرجة كبيرة.

أما بالنسبة للعبارة ذات الترتيب (٦) قد حققت متوسط حسابي بلغ (٢,٤٥) بدرجة ضعيفة، وقد نصت على: "يتطلب عملي وجودي في المدرسة في غير أوقات العمل الرسمية".

المجال الثالث: ملائمة الدور

يوضح الجدول رقم (٧) هذه العبارات مرتبة تنازليًا.

جدول رقم (٧)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للملائمة الدور

ت	العِبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
٢	عدم كفاية برامج التنمية المهنية المقدمة لي	٤,٠٦	١,٠٣	كبيرة	١
١	يطلب مني القيام بأعمال ومهام غير ضرورية في المدرسة	٣,٦١	١,١٦	كبيرة	٢
٤	أجد صعوبة في التعامل مع التلاميذ	٣,٢١	١,٣١	متوسطة	٣
٣	أفقد صبري عندما لا يستجيب تلاميذي لمطالب الدراسة	٣,١٢	١,٢٥	متوسطة	٤
٥	يطلب مني جهداً يفوق قدراتي ومهاراتي في العمل.	٢,٧٥	١,١٠	متوسطة	٥
٦	يزعجني قلة اهتمام أولياء الأمور بمتابعة أبنائهم	٢,٢٣	١,٠٢	ضعيفة	٦
الدرجة الكلية		٣,١٥	٥,٥٤	متوسطة	

يظهر من الجدول السابق أن العبارة ذات الترتيب (١) جاءت في المرتبة الأولى بأعلى تقدير وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٦) بدرجة كبيرة، وقد نصت على: "عدم كفاية البرامج المهنية المقدمة لي". في حين حصلت العبارة ذات الترتيب (٦) على أقل التقديرات وبمتوسط حسابي (٢,٢٣) بدرجة "ضعيفة" والتي نصت على: "يزعجني قلة اهتمام أولياء الأمور بمتابعة أبنائهم".

المجال الرابع: غموض الدور

يوضح الجدول رقم (٨) هذه العبارات مرتبة تنازلياً

جدول رقم (٨)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارة مجال غموض الدور.

ت	العِبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
١	أنتلقى مهام من أكثر من مسئول في مدرستي	٤,١٥	٠,٨١	كبيرة	١
٢	أجد عدم وضوح في التعليمات الصادرة من المسؤولين	٣,٧٥	١,٠٤	كبيرة	٢
٣	أجد أن دوري واضح في تحقيق أهداف عملي	٣,٢٥	١,١٠	متوسطة	٣
٤	أتمتع بالصلاحيات الكافية للقيام بمسئولية عملي	٣,١٧	١,١٥	متوسطة	٤
٥	تتسم مسئوليات وأدوار وظيفتي بعدم الوضوح	٣,١١	١,٠٥	متوسطة	٥
٦	أكلف بأعمال تتعارض مع مبادئ	٢,٦٣	١,٠١	متوسطة	٦
الدرجة الكلية		٣,٢٧	٠,٤٣	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن العبارتان ذات الترتيب (١، ٢) سجلتا أعلى تقديرات، وجاءت في المرتبة الأولى العبارة رقم (١) بأعلى متوسط حسابي بلغ (٤,١٥) بدرجة "كبيرة" ونصت على: "أتلقي مهام من أكثر من مسئول في مدرستي"، وجاءت في الترتيب الثاني العبارة رقم (٢) والتي نصت على: أجد قلة وضوح في التعليمات الصادرة من المسؤولين، وجاءت بدرجة "كبيرة" بمتوسط حسابي (٣,٧٥). أما بالنسبة للعبارتان ذات الترتيب (٣، ٤، ٥) والتي حققت متوسطات حسابية واقعة ضمن درجة "متوسطة" لضغوط العمل، والعبارة ذات الترتيب (٦) قد حصلت على أقل متوسط حسابي ضمن درجة تقدير "متوسطة" ونصت على: "أكلف بأعمال تتعارض مع مبادئ الشخصية" وبلغ المتوسط الحسابي لها (٢,٦٣).

المجال الخامس: ظروف العمل

يوضح الجدول رقم (٩) هذه العبارات مرتبة تنازلياً.

جدول رقم (٩)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات ظروف العمل.

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
١	أعتقد أن الحرارة المرتفعة تؤثر في عملي	٣,٧٢	١,٨	كبيرة	١
٢	لا يساعدني توافر الوسائل التعليمية والأدوات والأجهزة على إنجاز عملي	٣,٤٥	١,١٧	كبيرة	٢
٣	لدي فرص قليلة للتعلم واكتساب معارف ومهارات جديدة في عملي	٣,٢٢	١,٢٥	متوسطة	٣
٤	سياسات الترقية والتقدم الوظيفي غير واضحة	٣,١٧	١,٢١	متوسطة	٤
٥	تحقيق طموحاتي في مكان عملي صعبة	٣,١٥	١,٠٢	متوسطة	٥
٦	أشعر بالأمان إزاء مستقبلي الوظيفي	٣,١٠	١,٢٧	متوسطة	٦
	الدرجة الكلية	٣,٢٢	٠,٧٥	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لجميع عبارات ظروف العمل تراوحت بين (٣,٧٢ - ٣,١٠)، وهذا يعني أنها تراوحت بين تقدير "كبيرة"، و "متوسطة"، والعبارة ذات الترتيب (١) قد حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (٣,٧٢) بدرجة كبيرة وقد نصت على: "أعتقد أن الحرارة المرتفعة تؤثر في عملي"، وجاءت العبارة ذات الترتيب (٦) على أقل درجة تقدير "متوسطة" بمتوسط حسابي (٣,١٠)، والتي نصت على: "أشعر بالأمان إزاء مستقبلي الوظيفي".

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

نص السؤال الثاني على مايلي: ما مستوى تقدير الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية من وجهة نظرهم؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال على حدة، ولكل عبارة من عبارات كل مجال كل على حدة. وفيما يلي جدول رقم (١٠) يوضح ذلك.

جدول رقم (١٠)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على المجالات الرئيسية للالتزام التنظيمي.

الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
كبيرة جدا	١	٠,٥١	٤,٣٢	الالتزام التنظيمي المعياري
كبيرة	٢	٠,٧٣	٣,٧٢	الالتزام التنظيمي العاطفي
متوسطة	٣	٠,٥٣	٣,٣٢	الالتزام التنظيمي المستمر
كبيرة	—	٠,٦٢	٣,٨٠	المتوسط الكلي

يتضح من الجدول السابق بأن المتوسطات الحسابية لمجالات الالتزام التنظيمي قد تراوحت بين (٤,٣ - ٣,٣٢) أي أنها تراوحت بين درجة كبيرة جدا ومتوسطة. جاء في المرتبة الأولى مجال الالتزام التنظيمي المعياري بدرجة كبيرة جداً وبمتوسط حسابي بلغ (٤,١٣)، وجاء في المرتبة الثانية مجال الالتزام التنظيمي العاطفي بدرجة كبيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٢)، وأخيراً جاء في المرتبة الثالثة مجال الالتزام التنظيمي المستمر وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٣٢) بدرجة متوسطة.

وفيما يلي عرض لنتائج البحث لعبارات كل مجال على حدة.

المجال الأول: الالتزام التنظيمي المعياري.

يوضح الجدول رقم (١١) فقرات المجال السابق مرتبة تنازلياً.

جدول رقم (١١)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات مجال الالتزام التنظيمي المعياري.

ت	العِبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
١	يهمني كثيراً تفوق الطلبة في المدرسة التي أعمل بها	٤,٦١	٠,٥٦	كبيرة جداً	١
٢	تهمني سمعة ومستقبل المدرسة التي أعمل بها	٤,٥٨	٠,٥٧	كبيرة جداً	٢
٣	أبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف مدرستي	٤,٥٥	٠,٥٧	كبيرة جداً	٣
٤	يعتبر ارتباطي للعمل في هذه المدرسة قراراً صائباً	٤,٤٢	٠,٥٥	كبيرة جداً	٤
٥	تستحق مدرستي الإخلاص والالتزام	٣,٩١	١,٠٣	كبيرة	٥
٦	أستطيع التأثير في المجتمع المحلي لكوني معلماً	٣,٨٥	٠,٩٥	كبيرة	٦
	الدرجة الكلية	٤,٣٢	٠,٥٢	كبيرة جداً	

يظهر من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لجميع عبارات الالتزام التنظيمي المعياري تراوحت بين (٤,٦١ - ٣,٨٥) أي أنها توزعت ضمن درجات تقدير "كبيرة جداً" و "كبيرة" كما يتضح من الجدول أن العبارة ذات الترتيب (١) والتي نصت على: "يهمني كثيراً تفوق الطلبة في المدرسة التي أعمل بها"، حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (٤,٦١)، وبدرجة "كبيرة جداً"، في حين أن العبارة ذات الترتيب (٢) والتي نصت على: "تهمني سمعة ومستقبل المدرسة التي أعمل بها" قد حصلت على متوسط حسابي بلغ (٤,٥٨)، وبدرجة "كبيرة جداً"، في حين جاءت العبارة ذات الترتيب (٦) بأقل تقديرات والتي نصت على: "أستطيع التأثير في المجتمع المحلي لكوني معلماً" حيث جاءت بمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٥) وهي أقل متوسط حسابي، وبدرجة "كبيرة".

المجال الثاني: الالتزام التنظيمي العاطفي.

يوضح الجدول رقم (١٢) فقرات المجال السابق مرتبة تنازلياً.

جدول رقم (١٢)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات مجال الالتزام التنظيمي العاطفي

ت	العِبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
٤	ينتابني شعور بالسعادة عندما أخبر الآخرين بأنني أعمل في هذه المدرسة	٣,٨٢	١,٠٢	كبيرة	١
٣	يوجد ارتباط عاطفي بيني وبين مدرستي	٣,٧٦	٠,٩٠	كبيرة	٢
٦	أجد قيمي وقيم مدرستي متفقة تماماً مع بعضها البعض	٣,٧٢	٠,٨٥	كبيرة	٣
١	تعتبر مشاكل المدرسة بمثابة مشاكل الشخصية	٣,٦٧	١,٠١	كبيرة	٤
٥	يوجد توافق بين أهداف الشخصية وأهداف المدرسة	٣,٥٢	٠,٩٥	كبيرة	٥
٢	أقضي دائماً أوقات ممتعة في المدرسة	٣,٥٠	١,٠٢	كبيرة	٦
	الدرجة الكلية	٣,٧٢	٠,٧٥	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لجميع عبارات الالتزام التنظيمي العاطفي تراوحت بين (٣,٨٢ - ٣,٥٠) أي أنها تراوحت بين درجات تقدير "كبيرة" فقط، كما يتضح من الجدول السابق أن العبارات ذات الترتيب من (١ : ٦) حصلت كلها على درجات تقدير "كبيرة"، وجاءت العبارة ذات الترتيب (١) على أعلى التقديرات وقد نصت على: "ينتابني شعور بالسعادة عندما أخبر الآخرين أنني أعمل في هذه المدرسة"، حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (٣,٨٢) وبدرجة كبيرة، في حين أتت العبارة ذات الترتيب (٦) بأقل متوسط حسابي بلغ (٣,٥٠) والتي نصت على (أقضي دائماً أوقات ممتعة في المدرسة) وكانت درجاتها كبيرة أيضاً.

المجال الثالث: الالتزام التنظيمي المستمر.

يوضح الجدول رقم (١٣) فقرات المجال السابق مرتبة تنازلياً.

جدول رقم (١٣)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات

مجال الالتزام التنظيمي المستمر

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
٤	لا أنوي ترك العمل في هذه المدرسة	٤,١٥	٠,٦٥	كبيرة	١
١	أقبل أي مهمة توكل لي لكي أستمر في عملي في هذه المدرسة	٤,١٠	٠,٧٢	كبيرة	٢
٢	أنتلح للحصول على وظيفة متميزة في هذه المدرسة	٣,٥١	١,٨	كبيرة	٣
٣	لدي الرغبة في الاستمرار بالعمل في هذه المدرسة حتى التقاعد	٣,٢٥	١,٣٢	متوسطة	٤
٥	أرفض ترك عملي بهذه المدرسة مهما تلبقت من عروض للعمل في مدرسة أخرى براتب أعلى	٣,١٥	١,٣٠	متوسطة	٥
٦	يتوافر لدي استعداد في بذل المزيد من الجهد لأساهم في نجاح مدرستي	٢,٧١	١,٤٢	متوسطة	٦
٧	أعمل بصورة مستمرة لكي أزيل الصعوبات التي تواجه مدرستي	٢,٣٨	١,٣١	ضعيفة	٧
	الدرجة الكلية	٣,٣١	٠,٥٢	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لجميع عبارات الالتزام التنظيمي المستمر تراوحت بين (٤,١٥ - ٢,٣٨) أي أنها تراوحت بين درجات تقدير "كبيرة" و "ضعيفة"، كما يتضح من الجدول السابق أن العبارة ذات الترتيب (١) قد حصلت على درجة تقدير "كبيرة"

جداً" وجاءت بأعلى التقديرات وقد نصت على: "لا أنوي ترك العمل في هذه المدرسة"، وقد حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (٤,١٥)، وجاءت العبارة ذات الترتيب (٧) على أقل التقديرات وقد نصت على: "أعمل بصورة مستمرة لكي أزيل الصعوبات التي تواجه مدرستي"؛ حيث حصلت على أقل متوسط حسابي بلغ (٢,٣٨) وبدرجة "ضعيفة".

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

نص السؤال الثالث على ما يلي: إلى أي مدى تؤثر ضغوط العمل على الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للتعرف على علاقات الارتباط بين متوسطات ضغوط العمل والالتزام التنظيمي، والجدول رقم (١٤) يبين نتائج هذا التحليل.

جدول رقم (١٤)

يوضح معامل ارتباط بيرسون بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي.

المجموع	الالتزام التنظيمي المستمر	الالتزام التنظيمي العاطفي	الالتزام التنظيمي المعياري		
*-٠,٢١	**٠,٢٥-	**٠,٢٣-	٠,١٦-	معامل الارتباط	صراع الدور
٠,٠٣	٠,٠١	٠,٠١	٠,٠٧	مستوى الدلالة	
٠,٠٣	٠,١٥	٠,٠٢-	٠,٠٣-	معامل الارتباط	عبء الدور
٠,٥٦	٠,٩	٠,٨٤	٠,٧٨	مستوى الدلالة	
٠,١٧-	٠,١٢-	**٠,٢٢-	٠,١٥-	معامل الارتباط	ملانمة الدور
٠,٩	٠,١٧	٠,٠١	٠,٠٨	مستوى الدلالة	
٠,١٦	٠,١٤-	٠,١٧-	٠,٠٦	معامل الارتباط	غموض الدور
٠,١٧	٠,٨	٠,٠٦	٠,٤٦	مستوى الدلالة	
**٠,٣٦	**٠,٤٣	**٠,٤٣	**٠,٤٢	معامل الارتباط	ظروف العمل
٠,٠١	٠,٠١	٠,٠١	٠,٠١	مستوى الدلالة	

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥

** ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق أن معامل الارتباط بين صراع الدور والالتزام التنظيمي المعياري بلغ (-٠,١٦) وهو غير دال إحصائياً إلى وجود علاقة ارتباط عند مستوى الدلالة (٠,٠٧)، أما بالنسبة لمعامل الإرتباط بين صراع الدور والالتزام

التنظيمي العاطفي فقد بلغ (-٠,٢٣) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي جدا سالب الاتجاه، في حين بلغ معامل الارتباط بين صراع الدور والالتزام التنظيمي المستمر (-٠,٢٥) عند مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي سالب الاتجاه، كما يتضح من الجدول السابق أيضًا أن معامل الارتباط ككل بين صراع الدور والالتزام التنظيمي قد بلغ (-٠,٢١) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٣) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي سالب الاتجاه، وهذا يعني أنه كلما كان صراع الدور أقل كلما كان هناك تزايد في الالتزام التنظيمي، ويتضح من الجدول السابق أن معامل الارتباط بين عبء الدور والالتزام التنظيمي المعياري بلغ (-٠,٠٣) وهو غير دال إحصائيًا إلى وجود علاقة ارتباط عند مستوى الدلالة (٠,٧٨)، أما بالنسبة لمعامل الارتباط بين عبء الدور والالتزام التنظيمي العاطفي فقد بلغ (-٠,٠٢) وهو غير دال إحصائيًا إلى وجود علاقة ارتباط عند مستوى الدلالة (٠,٨٤)، في حين بلغ معامل الارتباط بين عبء الدور والالتزام التنظيمي المستمر (٠,١٥) وهو غير دال إحصائيًا إلى وجود علاقة ارتباط عند مستوى الدلالة (٠,٠٩)، وقد بلغ معامل الارتباط ككل بين عبء الدور والالتزام التنظيمي (٠,٠٣) عند مستوى الدلالة (٠,٥٦) وهو غير دال إحصائيًا وهذا يعني أن عبء الدور لا توجد علاقة ارتباط بينه وبين الالتزام التنظيمي، ويتضح من الجدول السابق أيضًا أن معامل الارتباط بين ملائمة الدور والالتزام التنظيمي المعياري بلغ (-٠,١٥) وهو غير دال إحصائيًا إلى وجود علاقة ارتباط عند مستوى الدلالة (٠,٠٨)، أما بالنسبة لمعامل الارتباط بين ملائمة الدور والالتزام التنظيمي العاطفي فقد بلغ (-٠,٢٢) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي سالب الاتجاه.

في حين بلغ معامل الارتباط بين ملائمة الدور والالتزام العاطفي المستمر (-٠,١٢) وهو غير دال إحصائيًا إلى وجود علاقة ارتباط عند مستوى الدلالة (٠,١٧)، كما نجد أن معامل الارتباط ككل بين ملائمة الدور والالتزام التنظيمي بلغ (-٠,١٧) وهو غير دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة (٠,٠٩)، وهذا يعني أنه لا يوجد علاقة ارتباط بين ملائمة الدور والالتزام التنظيمي.

مناقشة نتائج ضغوط العمل:

مناقشة نتائج المجال الأول (صراع الدور):

حيث ظهر من الجدول رقم (٥) أن المتوسطات الحسابية لفقرات صراع الدور تراوحت بين (٤,٢٢ - ٢,٣١) أي بين درجات تقدير "كبيرة جداً" و "ضعيفة"، حيث أظهرت نتائج تحليل البيانات وجود درجة كبيرة من ضغوط العمل لتقديرات أفراد عينة الدراسة في فقرات المجال الأول (صراع الدور) بمتوسط حسابي بلغ (٣,٤٠) وجاء "صراع الدور" في المرتبة الأولى لضغوط العمل، وتتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة عمار (٢٠٠٦) حيث جاء صراع الدور في المرتبة الأولى واختلفت مع دراسة حسين (٢٠١٣) حيث جاء صراع الدور في المرتبة الرابعة^(٦٣). ويعزي هذا إلى اختلاف استجابة عينة الدراسة حول فقرات الأداة المستخدمة نظراً لاختلاف بيئة العمل التي يعملون فيها، وأيضاً اختلافهم تبعاً لشخصياتهم وقدراتهم في الاستجابة والتكيف لضغوط العمل، وقد اتضح من الجدول رقم (٥) أن العبارة ذات الترتيب (١) سجلت أعلى متوسط حسابي بلغ (٤,٢٢) بدرجة "كبيرة جداً"، والتي نصت على: "أعمل في ظل سياسات وإرشادات متعارضة"، ويعزي ذلك إلى أن السياسات والإرشادات المتعارضة مسبباً رئيسياً من مسببات ضغوط العمل، أما بالنسبة للفقرة التي حققت أدنى المتوسطات الحسابية والواقعة ضمن تقدير "ضعيف" فقد شملت العبارة ذات الترتيب (٨) والتي نصت على: "توجد خلافات مهنية مع بعض الزملاء بالعمل" بمتوسط حسابي بلغ (٢,٣٣)، ويعزي ذلك إلى رغبة المعلم في جعل العلاقات التي تسود بينه وبين زملائه جيدة مما يقلل المشاكل والخلافات بينه وبين زملائه لكي يستطيع أداء عمله.

مناقشة نتائج المجال الثاني (عبء الدور):

يظهر من نتائج جدول رقم (٦) أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات عبء العمل تراوحت بين (٣,٨٤ - ٢,٤٥)، أي بين درجات تقدير "كبيرة" و "متوسطة" و "ضعيفة"، وجاء المجال الثاني (عبء الدور) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٢٤) بدرجة متوسطة من ضغوط العمل، ويعزي ذلك إلى كثرة الأعباء التي تلقى على عاتق المعلم وترهقه، وتتفق نتائج البحث الحالي من حيث وجوده كمصدر من مصادر ضغوط العمل، ولكنها تختلف من حيث الترتيب مع دراسات كل من ألين وتشن (٢٠١٠) التي جاءت في المرتبة الثالثة، وحسين (٢٠١٣) حيث جاءت ضغوط العمل في دراستها في المرتبة الثالثة، ويعزي ذلك إلى

طبيعة المبحوثين، وبيئة العمل والظرف المحيطة بهم، ويتضح من الجدول رقم (٦) أن العبارة ذات الرتبة (١) حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (٣,٨٤) بدرجة "كبيرة" ونصت على: "ترهقني أعباء العمل الكثيرة المطلوب مني إنجازها"، ويعزى ذلك إلى أن أعباء العمل الكثيرة المطلوب إنجازها من قبل المعلم تؤثر عليه تأثيرًا كبيرًا مما يؤثر على جودة عمله داخل المدرسة، ويؤثر ذلك عليه نفسيًا وجسديًا. أما بالنسبة للعبارة ذات الرتبة (٦) والتي حققت أدنى متوسط حسابي بلغ (٣,٢٤) أي بدرجة "ضعيفة" وقد نصت على: "يتطلب عملي وجودي في المدرسة في غير أوقات العمل الرسمية"، ويعزى ذلك إلى أن هناك بعض المهام والوظائف المرتبطة بعمل المعلم والمدرسة، والتي يتطلب إنجازها في غير أوقات العمل الرسمية مما يضطر أفراد العينة إلى استقطاع جزء من وقتهم العائلي لإنجاز متطلبات عملهم بشكل يعرضهم لضغوط نفسية تؤدي لإصابتهم بأمراض نفسية وجسدية تؤثر على أدائهم لعملهم؛ لذا كانت استجابات المفحوصين ضعيفة على هذه العبارة.

مناقشة نتائج المجال الثالث (ملائمة الدور):

يظهر من نتائج جدول رقم (٧) أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات ملائمة الدور تراوحت بين (٤,٠٦ - ٢,٢٣) أي بين درجات تقدير "كبيرة" و "ضعيفة" وجاء المجال الثالث في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣,١٥) بدرجة متوسطة من ضغوط العمل، وقد يرجع ذلك إلى أن ملائمة الدور مصدر ومسبب من مصادر ضغوط العمل ولكن بدرجة متوسطة، كما يتضح من الجدول رقم (٧) أن العبارة ذات الترتيب (١) حصلت على متوسط بلغ (٤,٠٦) بدرجة "كبيرة" ونصت على: "عدم كفاية برامج التنمية المهنية المقدمة لي"، ويعزى ذلك إلى قلة البرامج المهنية المقدمة للمعلم مما يؤثر سلبًا على أدائه في عمله. في حين حصلت العبارة ذات الترتيب (٦) على أقل التقديرات ونصت على: "يزعجني قلة اهتمام أولياء الأمور بمتابعة أبنائهم"؛ حيث حصلت على متوسط حسابي قليل بلغ (٢,٢٣) وبدرجة ضعيفة، ويعزى ذلك إلى أن قلة اهتمام أولياء الأمور بمتابعة أبنائهم لا تشكل عائق أمام المعلم الذي تتوفر لديه المهارات والامكانيات في أسس التعامل مع الطلبة نتيجة خبرته، وإدراكه لخصائص الطلبة.

مناقشة نتائج المجال الرابع (غموض الدور):

يظهر من نتائج جدول رقم (٨) أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات غموض الدور تراوحت بين (٤,١٥ - ٣,١١) أي بين درجات "كبيرة" و "متوسطة" وجاء المجال الرابع غموض الدور في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٢٧) بدرجة متوسطة من ضغوط العمل،

ويعزي ذلك أن المعلم يجد عدم وضوح في بعض التعليمات الصادرة من المسؤولين، وأيضًا كثرة تلقي المهام من أكثر من مسئول في المدرسة، وتتفق نتائج البحث الحالي من حيث وجوده كمصدر من مصادر ضغوط العمل، ولكنها تختلف من حيث الترتيب مع بعض الدراسات مثل دراسة عمار (٢٠٠٦)؛ حيث جاء غموض الدور في المرتبة الثانية، ودراسة حسين (٢٠١٣) حيث جاء غموض الدور في المرتبة الثانية وهذا يعزي إلى طبيعة المبحوثين وبيئة العمل التي يعملون فيها، كذلك الظروف المحيطة بهم، كما يتضح من الجدول رقم (٨) أن العبارة ذات الترتيب (١) سجلت أعلى تقدير، وجاءت في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٤,١٥) وبدرجة "كبيرة" ونصت على: "ألقى مهام من أكثر من مسئول في مدرستي"، وكذلك العبارة ذات الترتيب (٢) حصلت على متوسط حسابي بلغ (٣,٧٥) وبدرجة "كبيرة" أيضًا ونصت على: "أجد عدم وضوح في التعليمات الصادرة من المسؤولين"، وقد يعود السبب في ذلك إلى زيادة حجم العمل بشكل يفوق قدرات أفراد العينة وهذا له تأثيرًا واضحًا بشكل أكبر في العمل في ظل سياسات متعارضة وصلاحيات غير واضحة كونه سببًا رئيسيًا من مسببات ضغوط العمل، كما جاءت العبارة ذات الترتيب (٦) بأدنى متوسط حسابي بلغ (٢,٦٣) ضمن تقدير "متوسطة" ونصت على: "أكلف بأعمال تتعارض مع مبادئ الشخصية"، ويعزي ذلك أن المعلم له الحرية في قبول أو رفض أي عمل يقوم به في ضوء مبادئه واقتناعه الشخصي.

مناقشة نتائج المجال الخامس (ظروف العمل):

يظهر من نتائج جدول رقم (٩) أن المتوسطات الحسابية لجميع عبارات ظروف العمل تراوحت بين (٣,٧٢ - ٣,١٠) أي بين تقدير "كبيرة" و "متوسطة"، وجاء المجال الخامس في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٣,٣٣) بدرجة متوسطة من ضغوط العمل، ويعزي ذلك إلى أن ظروف بيئة العمل تؤثر على المعلم وأدائه، وتتفق نتائج البحث الحالي من حيث وجوده كمصدر من مصادره ضغوط العمل ولكنها تختلف من حيث الترتيب مع بعض الدراسات مثل دراسة حسين (٢٠١٣)، حيث جاءت ظروف العمل لديها في المرتبة الأولى، ودراسة ألين وتشن (٢٠١٠) حيث جاء بعد ظروف العمل في المرتبة الرابعة، كما يظهر من الجدول رقم (٩) أن العبارة ذات الرتبة (١) والتي نصت على: "أعتقد أن الحرارة المرتفعة تؤثر على عملي" قد حصلت على متوسط حسابي بلغ (٣,٧٢) وبدرجة "كبيرة"، ويعزي ذلك إلى أن بيئة العمل المادية وخاصة الحرارة تؤثر على أداء المعلم، وقد جاءت العبارة رقم (٦) بأقل متوسط حسابي

بلغ (٣,١٠) بدرجة "متوسطة" وقد نصت على: "أشعر بالأمان إزاء مستقبلي الوظيفي"، ويعزى ذلك إلى أنه في ظل الظروف المتغيرة لهذا العصر والمستحدثات يشعر المعلم بالخوف إزاء مستقبله الوظيفي.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

نص سؤال البحث الثاني على: ما مستوى تقدير الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس

الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية من وجهة نظرهم؟

مناقشة نتائج المجال الأول (الالتزام التنظيمي المعياري):

يتضح من نتائج جدول رقم (١١) أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات

الالتزام التنظيمي المعياري تراوحت بين (٤,٦١ - ٣,٨٥) أي بين درجات "كبيرة جداً" و "كبيرة" أي وجود درجة عالية من الالتزام التنظيمي المعياري، وقد حصل مجال الالتزام التنظيمي المعياري على الرتبة الأولى، ويختلف نتائج البحث الحالي عن دراسة كل من السباني (٢٠١٥) حيث أظهرت دراسته أن الالتزام العاطفي هو الأقوى في المؤسسة يليه الالتزام المستمر ثم الالتزام الأخلاقي، ودراسة خير الدين، والنجار (٢٠١٠) حيث أظهرت دراستهما أن الالتزام العاطفي هو الأقوى يليه الالتزام المستمر بينما لا يوجد مستوى مقبول من الالتزام المعياري في المؤسسة^(٤).

كما يتضح من الجدول رقم (١١) أن العبارة ذات الرتبة (١) والتي نصت على: "يهمني

كثيراً تفوق الطلبة في المدرسة التي أعمل بها" قد حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (٤,٦١) وبدرجة "كبيرة جداً" ويعزى ذلك إلى مدى حرص المعلم واهتمامه بمصلحة الطلاب وهذا ينعكس على مستوى وأداء المدرسة، وإن دل ذلك إنما يدل على مدى انتماء المعلم وولائه للمرسى وحرصه على مستواها وتقدمها، في حين جاءت العبارة ذات الرتبة (٦) بأقل متوسط حسابي بلغ (٣,٨٥) وبدرجة "كبيرة" وقد نصت على: "أستطيع التأثير في المجتمع المحلي لكوني معلماً"، ويعزى ذلك إلى قدرة المعلم ومهاراته وخبرته في إحداث تأثير في المجتمع المحلي نتيجة أدائه مع الطلبة وتعاملاته معهم ومع أولياء أمورهم.

مناقشة نتائج المجال الثاني (الالتزام التنظيمي العاطفي):

يتضح من نتائج الجدول رقم (١٢) أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات الالتزام

التنظيمي العاطفي تراوحت بين (٣,٨٢ - ٣,٥٠) أي بين درجات "كبيرة"، وجاء الالتزام

التنظيمي العاطفي في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٢) بدرجة "كبيرة"، وتختلف نتائج البحث الحالي مع دراسة السباني (٢٠١٥) حيث أظهرت دراسته أن الالتزام العاطفي هو الأقوى في المؤسسة يليه الالتزام المستمر ثم الالتزام الأخلاقي، ودراسة خير الدين، والنجار (٢٠١٠) حيث أظهرت دراستهما أن الالتزام العاطفي هو الأقوى في المؤسسة يليه الالتزام المستمر بينما لا يوجد مستوى مقبول من الالتزام المعياري في المؤسسة.

كما يتضح من الجدول رقم (١٢) أن العبارات ذات الرتبة (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦) حصلت على درجات تقدير كلها "كبيرة"، وجاءت العبارة ذات الرتبة (١) بأعلى متوسط حسابي بلغ (٣,٨٢) بدرجة "كبيرة" والتي نصت على: "ينتابني شعور بالسعادة عندما أخبر الآخرين بأنني أعمل في هذه المدرسة"، ويعزي ذلك إلى مدى حب وولاء وانتماء المعلم لمدرسته، كما جاءت العبارة ذات الرتبة (٢) في المرتبة الثانية ونصت على: "يوجد ارتباط عاطفي مع مدرستي" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٦) وبدرجة "كبيرة"، ويعزي ذلك أيضاً إلى مدى ولاء وحب وانتماء المعلم لمدرسته، في حين جاءت العبارة ذات الرتبة (٦) والتي نصت على: "أقضي دائماً أوقات ممتعة في المدرسة" بأقل متوسط حسابي بلغ (٣,٥٠) وبدرجة "كبيرة"، ويعزي ذلك إلى رضا المعلم عن المدرسة وإنها مصدر لقضاء أوقات ممتعة مع زملائه وتلامذته، ومدى حبه الشديد للمدرسة وانتمائه لها.

مناقشة نتائج المجال الثالث (الالتزام التنظيمي المستمر):

يتضح من نتائج الجدول رقم (١٣) أن تقديرات المتوسطات الحسابية لجميع عبارات هذا المجال جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٣٢) بدرجة "متوسطة"، والمتوسطات الحسابية لجميع عبارات هذا المجال تراوحت بين (٤,١٥ - ٢,٣٨) أي بين درجات تقدير "كبيرة" و "ضعيفة"، وتختلف نتائج البحث الحالي مع دراسة السباني (٢٠١٥) حيث أظهرت دراسته أن الالتزام العاطفي هو الأقوى في المؤسسة يليه الاستمراري ثم الأخلاقي، ودراسة موسى أحمد، ومحمود أحمد (٢٠١٠) حيث أظهرت دراستهما أن الالتزام العاطفي يحتل الرتبة الأولى، ثم يليه الالتزام المستمر، بينما لا يوجد مستوى مقبول من الالتزام المعياري في المؤسسة (٦٤).

كما يتضح من الجدول رقم (١٣) أيضاً أن العبارة ذات الرتبة (١) حصلت على تقدير "كبيرة" وجاءت على أعلى التقديرات وقد نصت على: "لا أنوي ترك العمل

في هذه المدرسة" حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (٤,١٥)، ويعزى ذلك إلى مدى ولاء انتماء المعلم لمدرسته ورغبته الشديدة في البقاء فيها. وجاءت العبارة ذات الرتبة (٧) بأقل التقديرات وقد نصت على: "أعمل بصورة مستمرة على تذليل الصعوبات التي تواجه مدرستي" وبدرجة "ضعيفة" وبأقل متوسط حسابي بلغ (٢,٣٨)، ويعزى ذلك إلى أن المعلم يؤمن بالمهنة التي يعمل بها ويعمل بصورة مستمرة ولكن توجد بعض الصعوبات التي تواجه مدرسته ويصعب عليه حلها.

ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

ينص السؤال الثالث على: إلى أي مدى تؤثر ضغوط العمل على الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية؟ يتضح من الجدول رقم (١٤) أن معامل الارتباط بين صراع الدور والالتزام التنظيمي المعياري بلغ (-٠,١٦) وهو غير دال إحصائياً إلى وجود علاقة ارتباط عند مستوى الدلالة (٠,٠٧)، أما بالنسبة لمعامل الارتباط بين صراع الدور والالتزام التنظيمي العاطفي فقد بلغ (-٠,٢٣) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي سالب الإتجاه، وقد بلغ معامل الارتباط بين صراع الدور والالتزام التنظيمي المستمر (-٠,٢٥) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي سالب الاتجاه، وقد بلغ معامل الارتباط الإجمالي لصراع الدور والالتزام التنظيمي (-٠,٢١) عند مستوى الدلالة (٠,٠٣) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي سالب الاتجاه، وهذا يعني أنه كلما كان صراع الدور أقل كلما كان هناك التزام تنظيمي جيد، وتتفق نتائج البحث الحالي مع دراسة كل من الرجبي (٢٠٠٤) حيث أظهرت نتائج دراسته أن صراع الدور يرتبط بعلاقة سلبية مع الالتزام التنظيمي، ودراسة جودة (٢٠٠٧) حيث أظهرت دراسته وجود علاقة سلبية بين أسلوب القائد والتزامه التنظيمي، وبين أسلوب القائد وشعوره بصراع الدور وغموضه، ودراسة يوكسل (Yoksel, 2011) والتي أظهرت نتائجها وجود علاقة سلبية بين صراع العمل والالتزام التنظيمي، وبالنظر إلى الجدول رقم (١٤) نجد أن معامل الارتباط بين عبء الدور والالتزام التنظيمي المعياري بلغ (-٠,٠٣) وهو غير دال إحصائياً إلى وجود علاقة ارتباط عند مستوى الدلالة (٠,٧٨)، أما بالنسبة لمعامل الارتباط بين عبء الدور والالتزام التنظيمي العاطفي فقد بلغ (-٠,٠٢) عند مستوى الدلالة (٠,٨٤) وهو غير دال إحصائياً، في حين بلغ معامل الارتباط بين عبء الدور والالتزام التنظيمي المستمر (٠,١٥) وهو غير دال إحصائياً إلى وجود

علاقة ارتباط عند مستوى الدلالة (٠,٩)، في حين بلغ معامل الارتباط ككل لعبء الدور والالتزام التنظيمي (٠,٠٣) عند مستوى الدلالة (٠,٥٦) وهو غير دال إحصائياً إلى وجود علاقة ارتباط، ويعزى ذلك إلى أن المعلمين والمعلمات لا يؤثر عبء العمل لديهم على التزامهم التنظيمي داخل المدرسة.

وظهر من الدراسة أيضاً أن معامل الارتباط بين ملائمة الدور والالتزام التنظيمي المعياري بلغ (-٠,١٥) وهو غير دال إحصائياً إلى وجود علاقة ارتباط عند مستوى الدلالة (٠,٠٨)، أما بالنسبة لمعامل الارتباط بين ملائمة الدور والالتزام التنظيمي العاطفي فقد بلغ (-٠,٢٢) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي سالب الاتجاه، أي كلما كان ملائمة الدور أقل كلما كان هناك التزام عاطفي جيد، في حين بلغ معامل الارتباط بين ملائمة الدور والالتزام التنظيمي المستمر (-٠,١٢) وهو غير دال إحصائياً إلى وجود علاقة ارتباط عند مستوى الدلالة (٠,١٧)، وقد بلغ معامل الارتباط ككل لملائمة الدور والالتزام التنظيمي (-٠,١٧) وهو غير دال إحصائياً إلى وجود علاقة ارتباط عند مستوى الدلالة (٠,٩)، وهذا يعني عدم وجود علاقة ارتباطية بين ملائمة الدور والالتزام التنظيمي، وتختلف الدراسة الحالية مع دراسة نارت وبورتر (Nart & Bortur, 2013) التي أوضحت نتائجها وجود علاقة عكسية بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي.

وظهر من الدراسة أيضاً أن معامل الارتباط بين غموض الدور والالتزام التنظيمي المعياري بلغ (٠,٠٦) وهو غير دال إحصائياً إلى وجود علاقة ارتباط عند مستوى الدلالة (٠,٤٦)، وبالنسبة لمعامل الارتباط بين غموض الدور والالتزام التنظيمي العاطفي فقد بلغ (-٠,١٧) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٦) مما يشير إلى عدم ارتباط بين غموض الدور والالتزام التنظيمي العاطفي، وبالنسبة لمعامل الارتباط بين غموض الدور والالتزام التنظيمي المستمر فقد بلغ (-٠,١٤) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٨) مما يشير إلى عدم وجود ارتباط بين غموض الدور والالتزام التنظيمي المستمر، وقد بلغ معامل الارتباط بين غموض الدور والالتزام التنظيمي ككل (٠,١٦) وهو غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,١٧) مما يعني عدم وجود ارتباط بين غموض الدور والالتزام التنظيمي، وهذا يعني أن المعلم في ظل حجم العمل الزائد المكلف به وما فيه من سياسات متعارضة وصلاحيات غير واضحة وكونه مسبباً رئيسياً من مسببات ضغوط العمل إلا أن ذلك لا يؤثر على التزامه التنظيمي داخل المدرسة.

ويتضح من الجدول أيضًا أن معامل الارتباط بين ظروف العمل والالتزام التنظيمي المعياري قد بلغ (٠,٤٤) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي جدًا موجب الاتجاه، أي كلما تحسنت ظروف العمل كلما زاد الالتزام التنظيمي المعياري، أما بالنسبة لمعامل الارتباط بين ظروف العمل والالتزام التنظيمي العاطفي فقد بلغ (٠,٤٣) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي موجب الاتجاه، أي كلما تحسنت ظروف العمل كلما زاد الالتزام التنظيمي العاطفي، وبالنسبة لمعامل الارتباط بين ظروف العمل والالتزام التنظيمي المستمر فقد بلغ (٠,٤٣) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي جدًا موجب الاتجاه، أي كلما تحسنت ظروف العمل كلما زاد الالتزام التنظيمي المستمر، كما نجد أن معامل الارتباط بين ظروف العمل والالتزام التنظيمي ككل قد بلغ (٠,٣٦) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يشير إلى وجود ارتباط قوي موجب الاتجاه، أي كلما تحسنت ظروف العمل كلما زاد الالتزام التنظيمي داخل المدرسة، وهذا يعني أيضًا كلما توفرت بيئة العمل المدرسية والصفية للمعلمين والمعلمات مثل ذلك لهم ضغوطًا إيجابية تساعدهم في إتمام أعمالهم بكفاءة ويزيد من التزامهم التنظيمي داخل المدرسة.

رابعًا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

نص سؤال البحث الرابع على: كيف يمكن التخفيف من ضغوط العمل لتحقيق مستوى عال من الالتزام التنظيمي لمعلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية؟ بناء على نتائج البحث الخاصة بالسؤال الأول والثاني والثالث نستطيع أن نقدم بعض المقترحات والتوصيات للتخفيف من ضغوط العمل لتحقيق مستوى عال من الالتزام التنظيمي لدى المعلمين كالتالي:

إعداد برامج خاصة لتنمية مهارات المعلمين في التعامل مع ضغوط العمل وإشراف خبراء في مجال العلوم النفسية والإدارية والاجتماعية في إدارة مواجهة ضغوط العمل ومن هذه البرامج مثلًا:

- التدريب على حل المشكلات بصورة فردية (من خلال جمع وتحليل البيانات الخاصة بالمشكلة) أو بشكل جماعي (من خلال مثلًا أساليب العصف الذهني).
- تطوير مهارة إدارة الذات.
- التدريب على المهارات الاجتماعية من خلا الاتصال بالآخرين وكيفية التعامل مع الشخصيات المختلفة.

- التغيير في طبيعة العمل والتي أثبتت الدراسة أنه المسبب الثاني من أسباب ضغوط العمل وذلك بتوفير كافة الامكانيات والوسائل لتجعل بيئة العمل بيئة منتجة وإبداعية.
- تفعيل مفهوم العلاقات الإنسانية بين الإدارات العليا والمعلمين لما في ذلك من أثر في تعزيز دافعيتهم وتحسين أدائهم الوظيفي.
- تفعيل دور الإدارة المدرسية للحد من الخلافات المهنية مع بعض زملاء العمل.
- تخفيف الصراع الوظيفي بين المعلمين وبعضهم، بإزالة معوقات العمل التي تحيط بهم.
- تحديث معايير الترقى الوظيفي للمعلمين في الوقت المحدد دون تأخير.
- تعيين اخصائيين نفسانيين في كل مؤسسة تربوية لمعالجة المشكلات النفسية التي يعاني منها المعلم.

المراجع

- ١) السمدوني، السيد إبراهيم، والربيعه، فهد (١٩٨٨): الإنهاك النفسي لدى عينة من المعلمين في مجال الخدمات الإنسانية بمدينة الرياض وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، مج (١٦)، ع (٢)، ص ١١٥.
- ٢) محمد، لطفي راشد (١٩٩٢): نحو إطار شامل لتفسير ضغوط العمل وكيفية مواجهتها، الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، ص ٦٩-٩٥.
- ٣) أبو حطب، فؤاد، وصادق، آمال (٢٠٠٩): علم النفس التربوي، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ص ٨٣٨.
- ٤) سمارة، فوزي أحمد (٢٠٠٤): التدريس: مفاهيم - أساليب - طرائق، ط ١، الطريق للنشر والتوزيع، عمان، ص ٧٦-٧٨.
- ٥) بريك، وسام (٢٠٠١): مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية والمهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في عمان، مجلة كلية التربية، جامعة الاسكندرية، العدد (١)، ص ٨٩-١١٩.
- ٦) خليفات، عبدالفتاح، والزلزل، عماد (٢٠٠٣): مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي مديرية التربية بمحافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية، جامعة قطر، العدد (٣)، ص ١٥٢-١٧٨.
- ٧) الأحسن، حمزة (٢٠١٥): مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي وانعكاساتها على تقديرات الذات لديهم (دراسة ميدانية في الجزائر)، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر، ص ١٠٠-١٠٥.
- ٨) حميدة، علا محمود (٢٠١١): مستوى ضغوط العمل عند معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في الأردن والمشكلات الناجمة عنها، مجلة دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، ٣٨ (١)، ص ٢٩٨-٣٢٦.
- ٩) قريطع، فراش (٢٠١٧): الضغوط النفسية لدى المعلمين وعلاقتها بالرضا عن الحياة، مجلة دراسات العلوم التربوية، الأردن، مجلة (٣)، العدد (٤)، ص ٤٧٥-٤٨٦.
- 10) Jacqueline Ng Duncan (2017): What Teachers in A High – performing High school need to Effectively manage workplace stress: an Evaluation study, a dissertation proposal presented to the faculty of the USC Rossier School of Education University of Southern California, in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of education, pp. 48: 50.

- 11) Khan, Muhammad Riaz (2010): the impact of Organizational Commitment on employee Job performance, Pakistan, European, Journal of social sciences, 5 (3), pp. 292-295.
- ١٢) اندرودي سيزلاقي، ومارك جروالاس (٩٩١): السلوك التنظيمي والأداء (ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد)، معهد الإدارة العامة، الرياض، ص ١٨٠.
- ١٣) الشراري، سالم بن بشير الضبعيان (١٤٢٧هـ): صراع الدور وعلاقته بالسلوك الإداري لمديري التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، ص ١٦.
- ١٤) قاسمي، ناصر (٢٠١١): دليل مصطلحات علم الاجتماع (التنظيم والعمل)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص ٢٠.
- 15) Gipson, J., Ivancevich, J., et al (2012): organization: Behavior, structure, process, 14th edition, NY: Mc grow-hill Irwin, p. 195.
- ١٦) عمر، أحمد مختار (٢٠٠٨): معجم اللغة العربية المعاصرة، دار عالم الكتب، القاهرة، ص ٣٥٨.
- 17) Robbins, S., and Judge, T. (2013): organizational Behavior, 15th edition, New Jersey: Pearson, p. 595.
- ١٨) صالح، أحمد فاروق محمد (٢٠٠٩): أثر المتغيرات الشخصية والتنظيمية في ضغط العمل اليومي لدى المهنيين: دراسة مطبقة على قطاع الرعاية الصحية، جامعة الفيوم، متاح على www.fayoum.edu.eg/social/work/fieldofsocial/work/pdf/dr.Ahmed10pdf.
- ١٩) عياصرة، محسن محمود (٢٠٠٨): إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ص ٢١٢.
- ٢٠) كمال، إيهاب (٢٠١٢): قوة التكيف مع أصعب الظروف، دار الحرم للتراث، القاهرة، ص ٢٥-٢٨.
- ٢١) عدوان، قاسم نايف، وأحمد، نجوى رمضان (٢٠٠٩): إدارة الوقت والمفاهيم (عمليات، تطبيقات)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ص ١٢٧-١٢٨.
- ٢٢) ياركندي، هانم بنت محمد (٢٠٠٣): ضغوط العمل وعلاقتها بالقيادة التربوية ووجهة الضبط لدى مديرات المدارس بمحافظة جدة، رسالة ماجستير منشورة، مجلة رسالة الخليج العربي، الكويت، ص ٧-٨.
- ٢٣) خبراء مركز الخبرات المهنية للإدارة (٢٠٠٨): العمل تحت الضغط، ط١، دار بميلك للنشر، القاهرة، ص ١٥-١٧.
- ٢٤) جرينبرج، جيرالد، وروبرت بارون (٢٠٠٩): إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة اسماعيل علي بسيوني، ورفاعي محمد رفاعي، المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص ٢٥٧.

- 25) Ivancevich h.G., & Maheson, M.T (2002): Organizational Behavior and Management, Mc grow, hil companies, 6th Ed., North America, p. 270.
- ٢٦) العمري، عبيدين عبدالله (٢٠١١): بناء نموذج سببي لدراسة تأثير كل من الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي وضغوط العمل على الأداء الوظيفي والفعالية التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة الملك سعود، ص ٩٢.
- ٢٧) يوسف، جمعه سيد (٢٠٠٧): إدارة الضغوط، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية، جامعة القاهرة، ط١، ص ٤٥-٤٨.
- ٢٨) الفريجات، خضير كاظم، وموسى سلامة اللوزي وأنغام الشهابي (٢٠٠٩): السلوك التنظيمي (مفاهيم معاصرة)، دار إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، ط١، ص ٣٠٢.
- ٢٩) موسى اللوزي (٢٠٠٣): التطوير التنظيمي (أساسيات ومفاهيم حديثة)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص ٢٣.
- ٣٠) فليه، فاروق (٢٠٠٥): السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ص ٢٨٣.
- ٣١) الطجم، عبدالله (١٩٩٦): قياس مدى قدرة العوامل التنظيمية الديموغرافية في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي بالأجهزة الإدارية السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد (١٤)، العدد (١)، ص ١٠٣-١٠٥.
- ٣٢) المهدي، عبارس عبد، والبلبسي، سناء جودت (٢٠٠٥): استراتيجيات إدارة الصراع التي يستخدمها مديرو المدارس الثانوية في الأردن وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين من وجهة نظرهم، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (٢٠)، العدد (٢)، ص ١٨١-٢٢٢.
- ٣٣) جودة، محفوظ أحمد (٢٠٠٨): تطبيق نظام الأداء المتوازن وأثره في الالتزام المؤسسي للعاملين في شركات الألمونيوم الأردنية، المجلة الأردنية للعلوم التقنية، العراق، العدد (٢٢)، الجزء (٢)، ص ٣٧٢-٣٧٦.
- ٣٤) عزالدين، إبراهيم (٢٠١٦): تأثير ضغوط العمل على الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية. "زيوشي محمد" - طولقة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة محمد خضير، بسكرة، ص ٢١٠-٢١٥.
- 35) Tiwari, Saurabhkr & Mishra, p.c (2008): Work Stress and Health as predictors of organizational commitment, journal of the Indian academy of applied psychology, 34 (2), pp. 267-277.
- 36) Al-Homayan, AbdUllah Mohammad, et al (2013): Effect of Job Stress and organizational support on the relationship between job demand resources and nurses, job performance in Saudi public hospital, journal of basic and applied science, 7 (10), pp. 7-19.

- (٣٧) حجاج، خليل (٢٠٠٧): تأثير ضغط العمل على كل من الانتماء والرضا الوظيفي للممرضين العاملين بمستشفى الشفاء بغزة، مجلة جامعة الأزهر، غزة، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد (٩)، العدد (١٢)، ص ١٩٧-١٩٨.
- (٣٨) عمار، تغريد زياد (٢٠٠٦): أثر المغيرات الداخلية المختلفة على مستوى ضغط العمل لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، كلية التجارة، غزة، الجامعة الإسلامية، ص ٢٠٣-٢٠٦.
- (٣٩) حميدة، علا محمود (٢٠١١): مستوى ضغوط العمل عند معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في الأردن والمشكلات الناجمة عنها، مجلة دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، ٣٨ (١)، ص ٢٩٨-٣١٦.
- (٤٠) بركات، زياد (٢٠١٠): الاستراتيجيات التكيفية مع الضغوط المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة طولكرم بفلسطين، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الخليل، فلسطين، ٥ (١)، ص ٢١٥-٢١٨.
- (٤١) عيسى، عفاف عبدالرحمن (٢٠١٢): أثر ضغوط العمل على تولي المرأة المناصب الإدارية "دراسة ميدانية بجامعة النيلين والأحفاد بالسودان"، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، جامعة عين شمس، ص ٢١١-٢١٤.
- (٤٢) المشرفي، راية بنت سعيد بن علي (٢٠١٤): ضغوط العمل وعلاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين، رسالة ماجستير غير منشورة، سلطنة عمان، جامعة نزوي، ص ١٨٢-١٨٦.
- (٤٣) قريطع، فراس (٢٠١٧): الضغوط النفسية لدى المعلمين وعلاقتها بالرضا عن الحياة، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلة (١٣)، العدد (٤)، ص ٤٧٥-٤٧٦.
- 44) Kyriacou Chris & Chain, pei-Yu (2004). Teacher stress in Taiwanese primary schools, Journal of Educational Enquiry, 5 (2), pp. 86-104.
- 45) Alan, H.K. Chen & Elaine Y.L. Chong (2010): work stress of teachers from primary and secondary schools in Hong Kong, proceeding of the international multi-conference of engineers, vol (3), pp. 102-104.
- 46) Cameron Carhon, Gregory Manderson (2014): life Stress, Work Stress and job performance: does conscientiousness make a difference? This is presented to the department of psychology for degree master of science in psychology. Option in industrial and organizational psychology, California state university, long Beach, pp. 51-54.

47) Jacqueline Ng Duncan: What Teachers in a High performing High school need to Effectively manage work place stress, An evaluation study, a dissertation proposal to the faculty of the USC Rossier school of education, university of southern California, in partial fulfillment of the requirement for the degree doctor of education, pp. 78-80.

٤٨) فلمبان، إيناس فؤاد نوادي (١٤٢٩هـ): الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة، جامعة أم القرى، ص ١٨٢-١٨٥.

٤٩) بالأطرش، سميرة (٢٠١٠): علاقة الالتزام التنظيمي بالأداء الوظيفي لدى مربيات رياض الأطفال، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص ٢١٣-٢١٦.

٥٠) الغامدي، سعيد بن محمد آل عاتق (١٤٣٠هـ): النمط القيادي لمدير المدرسة وأثره على الالتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة بإستخدام نظرية الشبكة الإدارية، رسالة ماجستير غير منشورة، المملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى، ص ٢٨٣-٢٨٥.

٥١) الزهراني، مريم بنت أحمد بن محمد (١٤٣٥هـ): القيادة الإبداعية للمديرات وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمات في دور رياض الأطفال بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرات والمعلمات، رسالة ماجستير غير منشورة، المملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى، ص ٢٠٧-٢٠٩.

٥٢) السباني، ماجد قاسم (٢٠١٥): قياس مستوى الالتزام التنظيمي في الجامعات اليمينية الخاصة (دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة بجامعة آب)، مجلة العلوم الإدارية، العدد (٥)، المجلد (١١)، يناير (٢٠١٥)، ص ٢١١-٢١٥.

53) Luton, Bill (2010): Transformational Leadership and organizational commitment: a study of UNC system business school department chairs, PhD, Thesis, capella university, pp. 287-290.

54) Wood Cock, Chelsea (2010): Transformational moderating role of perceived organizational support and individual level collectivism, individualism, ApA dissertation northern Illinois University, pp. 78-91.

55) Ron Freund (2014): determining the effect of employee trust on organizational commitment, a dissertation submitted in partial satisfaction of the requirement for the degree of doctor of education in organizational leader-ship, Leo Mallette, Ed. D- dissertation chair person, pp. 145-145.

- ٥٦) الرجبى، محمد تيسير (٢٠٠٤): العلاقة بين الالتزام المهني والالتزام التنظيمي والصراع على مدققي الحسابات والمحاسبين في الأردن، المجلة العربية للعلوم الإدارية، الكويت، العدد (١١)، الجزء (٢)، ص ص ١٠١-١٠٦.
- ٥٧) جودة، ايمان صبحي، والباقي، رندة سلامة (٢٠٠٧): 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، العدد (١٤)، الجزء (٢)، ص ص ٧٥-٧٩.
- ٥٨) مرزوق، ابتسام يوسف محمد (٢٠١١): استراتيجيات إدارة الصراع التي يستخدمها مديرو مدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة ومستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، فلسطين، الجامعة الإسلامية، ص ص ٢١٨-٢٢٢.
- 59) Kumar and Giri, (2009): Effects of Age and Experience on Job satisfaction and organizational commitment, available at: (<http://www.researchgate.net/puplication/3/3/95529>)
- 60) Yuksel, Murad, (2011): the Relationship between mobbing and organizational commitment in work place in Turkey, international review of management and marketing balikesir, 1 (3), pp. 54-64.
- 61) Nart, Senem & Batur, Ozguar (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), pp. 72-81.
- 62) Yahaya, Aziz. Et al., (2012): the relationship between the occupational stress, organizational commitment, and job satisfaction with organizational citizen ship behavior, journal of social sciences 65 (3), pp: 55-73.
- ٦٣) حسين، سحراء أنور (٢٠١٣): قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي لآراء عينة من العاملين في هيئة التعليم التقني، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العراق، العدد (٣٦) ص ص ٢٠٧-٢١٣.
- ٦٤) خير الدين، موسى أحمد، والنجار، محمود أحمد (٢٠١٠): أثر البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية. (Available at: <http://hardiscussion.com/hr/17573.htm>)

Abstract

The researcher adopted the descriptive analytical approach and relied on the questionnaire to collect the data of the study. The participants included (274) preparatory male and female teachers at Menoufia governorate. The findings of the study revealed that preparatory school teachers had a moderate work stress. The descending ranking of work stress was role conflict, work circumstances, role ambiguity, and role load and role appropriacy. The findings also revealed that there is negative correlational relationship between role conflict and organizational commitment. There is no correlational relationship between role load, role ambiguity, as well as work circumstances and organizational commitment.

Keyword: Work Stress, Organizational Commitment, Preparatory School Teachers, Menoufia Governorate.