

Organizational Commitment and Job Performance of Public-School Principals: Teachers' Perspectives in Qasabat Al-Karak

مستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في قصبة الكرك وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر المعلمي

Baida Alrawashdeh^{1*}.

¹Ministry of Education, Al-Karak, Jordan.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 04 Jul 2023

Accepted 17 Aug 2023

Published 01 Jul 2026

*Corresponding author:

Ministry of Education, Al-Karak, Jordan.

Email: baidarwashdeh@gmail.com.

Abstract

This study aimed to identify the level of organizational commitment among public-school principals in Qasabat Al-Karak Directorate of Education and its relationship to their job performance from teachers' perspectives. The analytical descriptive method was employed, and a questionnaire was used to collect data. The study population comprised all teachers in public schools affiliated with the directorate, and the sample consisted of 695 male and female teachers selected randomly. The results showed that the level of principals' organizational commitment was high, with a mean of 3.76 and a standard deviation of 0.611, and that their job performance was also rated high, with a mean of 3.73 and a standard deviation of 0.544. The findings further indicated statistically significant differences in teachers' estimates of principals' organizational commitment according to gender and years of experience, in favor of female teachers and those with 10 years of experience or more. A positive correlation was found between principals' organizational commitment and their job performance. From an applied educational perspective, these results highlight the importance of fostering organizational commitment as a practical lever for improving school leadership performance and overall school effectiveness. In light of the findings, the study recommends organizing workshops and training programs to develop principals' and teachers' leadership and digital education skills, and strengthening Ministry of Education efforts to integrate digital learning across schools.

Keywords: Educational Leadership, Organizational Commitment, School Principals, Job Performance, Qasabat Al-Karak.

الملخص

هدفت الدراسة تعرف مستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية قصبة الكرك وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر المعلمين. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم في لواء قصبة الكرك، وتكونت

عينة الدراسة من (٦٩٥) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وأظهرت النتائج أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس جاء مرتفعاً، وبمتوسط حسابي (٣,٧٦)، وبانحراف معياري (٠,٦١١)، وأن مستوى أدائهم الوظيفي مرتفع، وبمتوسط حسابي (٣,٧٣)، وبانحراف معياري (٠,٥٤٤)، وأظهرت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس تبعاً لمتغيري (الجنس، وسنوات الخدمة) وجاءت الفروق لصالح (الإناث، ١٠ سنوات فأكثر) وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس وأدائهم الوظيفي، وأوصت الدراسة بضرورة عقد ورش ودورات تدريبية لرفع كفاءة المعلمين ومديري المدارس في مجالي القيادة والتعليم الرقمي، والتأكيد على ضرورة الاهتمام من قبل وزارة التربية والتعليم بإدخال أسلوب التعلم الرقمي في جميع المدارس.

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، مديرو المدارس، الأداء الوظيفي، قسبة الكرك.

١. المقدمة

١,١ الإطار النظري والدراسات السابقة

يشهد العالم تطوراً علمياً وتكنولوجياً متسارعاً على كافة القطاعات ومن بينها القطاع التربوي، الأمر الذي فرض عليه واقعاً وأساليب إدارية حديثة، وفي سياق هذه التطورات سعت المؤسسات التربوية إلى دراسة وفهم سلوكيات الأفراد بهدف تحديد السلوكيات الإيجابية والعمل على تعزيزها، ومعالجة السلوكيات السلبية والتقليل منها، ومن ضمن هذه السلوكيات التي تسعى المؤسسات التربوية إلى ترسيخها لدى العاملين فيها، تلك التي تدفعهم إلى بذل قصارى جهدهم في سبيل تحقيق أهداف منظماتهم، بدوافع ذاتية ومبادرات شخصية، وهو ما يعرف بالالتزام التنظيمي.

يحظى مفهوم الالتزام التنظيمي باهتمام الباحثين في مجال الإدارة؛ كونه يتمحور حول سلوك الأفراد العاملين في المنظمة، نظراً لأهمية دور الفرد التي لا يمكن أن تساويها أهمية أي عنصر من العناصر الأخرى فيها، ونظراً للتنافس المتزايد في بيئة الأعمال؛ بات من الضروري الاهتمام بالموارد البشري الذي يعد من أهم مقومات أي منظمة بشكل أعمق وأكبر، إذ لا يوجد أي منظمة قادرة على الأداء وفق المستوى المطلوب منها إن لم يلتزم جميع أفرادها بأهدافها، وأن يعملوا كفريق واحد من أجل تحقيقها، كما أن الأفراد الذي يعملون مع منظماتهم مدة زمنية طويلة ويشعرون أنها تشبع رغباتهم وحاجاتهم، يتكون لديهم رابطة قوية معها، ويزداد حبهم لعملهم وتقل رغبتهم بتركه، مما يؤدي إلى تقليل دوران العمل والغياب، وتحسين إنتاجيتهم ورفع مستوى أدائهم الوظيفي (الغرابي، ٢٠١٩).

والالتزام التنظيمي من المفاهيم التي استعملت بطرائق متنوعة ليشير إلى الفرد الملتزم الذي يحرص على إظهار نماذج سلوكية معينة، كال دفاع عن المنظمة التي ينتمي إليها، ويتولد لديه الشعور بالفخر والاعتزاز بالانتماء لها، وتصبح عنده الرغبة في البقاء فيها مدة أطول، كما أنه يبرز في مستويات عالية من سلوك التميز التي تنصب نحو الأداء المطلوب (العززي والزبيدي، ٢٠٠٦). وتدور فلسفة سلوك الالتزام التنظيمي حول الارتباط الذي ينشأ بين العاملين وبين قيم وأهداف المنظمة وإيمانهم بها، ومستوى اندماجهم والانغماس الوظيفي في أعمالها، والعمل بأقصى طاقة لتحقيق أهدافها وتجسيد قيمها، وتضحياتهم الشخصية لصالحها، ورغبتهم بالبقاء فيها، واستمرارهم في خدمتها (السبيعي، ٢٠١٦).

وتبين أن هناك ثلاثة مداخل تعكس مفهوم الالتزام التنظيمي، أولاً المدخل التبادلي ويرى هذا المدخل أن الالتزام التنظيمي نابع عن صفقات مشتركة ومحفزة بين المنظمة والفرد، وبهذا المنظور يدرك الأفراد المنافع التي يحصلون عليها بانها عناصر إيجابية تسهم في الرغبة بالبقاء والاستمرار في المنظمة، ويعرف الالتزام التنظيمي وفقاً لهذا المدخل بأنه عملية توازن بين التكاليف والمكافآت التي يحصل عليها الفرد والمرتبطة بعضويته في المنظمة، ثانياً المدخل النفسي حيث يفسر الالتزام التنظيمي بموجب هذا المدخل على أنه توجه ذو ثلاثة مكونات، المطابقة مع أهداف المنظمة وقيمتها، والرغبة في تركيز الجهد نحو مساعدة المنظمة لتحقيق أهدافها، والرغبة القوية في استمرار العضوية في المنظمة، وتحت هذا المنظور يعرف الالتزام بأنه القوة النسبية لمطابقة أهداف المنظمة وقيمتها مع أهداف الفرد وقيمه، والمدخل التكاملي إذ يتمثل الالتزام التنظيمي حسب هذا المجال بمجموعة مبادلات بين الفرد والمنظمة من جانب، والرغبة القوية من جانب آخر (أبو طير، ٢٠٢١).

هذا، ويعد الالتزام التنظيمي من أهم مؤشرات إنجاز الأفراد العاملين للأهداف المنشودة لمؤسساتهم، فالعامل الذي لديه شعوراً عالياً من الالتزام التنظيمي تجده يبذل قصارى جهده لأداء مهامه وواجباته، حيث أن الأفراد العاملين الذين تتوفر

لديهم درجات عالية من الالتزام التنظيمي يمتازون بالأداء الوظيفي المتميز؛ لذا فإن موضوع الالتزام التنظيمي يعد من أهم القيم التي يجب أن يتصف بها سلوك العاملين في المنظمة وذلك نتيجةً لأثره الكبير في نجاح المنظمة وديمومة استمرارها (الطبولي وآخرون، ٢٠١٥). وأضاف الغراي (٢٠١٩) وللالتزام التنظيمي دور كبير في التأثير بسلوك الأفراد، فالأفراد الملتزمين أكثر عملاً وأطول بقاء في المنظمة، إضافة إلى دوره الفاعل في زيادة تماسك الأفراد، وزيادة ثقتهم بالمنظمة، مما يحقق لديهم الاستقرار التنظيمي، وزيادة معدلات الأداء والإنتاجية، ورفع الروح المعنوية للأفراد، وانخفاض المشكلات التي تحصل بين العاملين والإدارة.

ويستمد الالتزام التنظيمي أهميته من خلال المرتكزات التي يقوم عليها والتي تتمثل بالالتزام الاستمراري ويعبر عنه برغبة الفرد بالبقاء في مؤسسته، والالتزام المعياري وهو شعور الفرد بالبقاء في المنظمة وعدم تركها نظراً للعادات الاجتماعية، والالتزام العاطفي ويعبر عن اندماج الفرد مع منظمته وشعوره بأنه جزء منها يؤمن بأهدافها وقيمها (الهربيشي، ٢٠١٨).

يلاحظ مما سبق أن الالتزام التنظيمي يعد من أبرز المتغيرات السلوكية، وهو من أهم الأعمال الرئيسية التي يتحملها المديرون خاصة الممارسات والسلوكيات التي تؤدي إلى التزام الموظفين وتحفزهم للبقاء وتقديم الولاء وزيادة الإنتاجية (AI- Jabari & Ghazzawi, 2019)، فقد ثبت أن ضعف الالتزام التنظيمي يؤدي إلى ارتفاع تكلفة الغياب والتأخر عن العمل والتسرب من المؤسسات، وانخفاض درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين، وفي المقابل فإن زيادة مستوى الالتزام التنظيمي لدى الأفراد يؤدي إلى تحسين أداء المنظمة وزيادة فاعليتها وتحقيق أهدافها (الكساسبة، ٢٠١٦).

وعلى صعيد المؤسسات التربوية يحظى موضوع الالتزام التنظيمي على اهتمام التربويين، ويرجع ذلك لارتباطه الوثيق بسلوكيات العاملين فيها، ومستوى الالتزام بالحضور ومعدلات غيابهم لما له من تأثير على أدائهم وإنتاجهم وبالتالي أداء المؤسسات التعليمية، إلى جانب تعبيره عن سلوكياتهم النفسية وتأثيره على العلاقة التي تربط المؤسسة التعليمية بمحيطها، ويعكس الالتزام التنظيمي مدى إيمان العاملين بمدرستهم وقيمها وأهدافها، مما يولد لديهم الشعور بالفخر والانتماء لها، ويدفعهم نحو بذل ومضاعفة جهودهم لإنجاح مدرستهم، وتحقيق رؤيتها ورسالتها (الغضوري، ٢٠٢٠).

وهو ما أكدته الزهراني (٢٠١٣) بأن المؤسسات التربوية بشكل عام والمدارس بشكل خاص تدرك أهمية الالتزام التنظيمي لما له من فوائد كبيرة تعود عليها، وذلك لأنه يقلل من سلوك التأخير عن مواعيد الحصص، ومن ظاهرة ترك العمل أو الانتقال من مكان لآخر، فالمديرون اللذين يتصفون بسلوك الالتزام التنظيمي يكون لديهم استعداد أكبر للإبداع والابتكار في أداء أعمالهم.

وللالتزام التنظيمي أهمية للمؤسسات التربوية بشكل عام والمدارس بشكل خاص، إلى جانب إسهامه في تحسين جودة وكفاءة العملية التعليمية ومخرجاتها، فهو يساعد على تعزيز العلاقات الاجتماعية بين العاملين بالمدرسة، وعلى المستوى الفردي فهو يزيد من الشعور بالرضا لدى العاملين بالمدرسة، ويمنحهم شعوراً بالأمان والاستقرار الوظيفي (الثبيتي، ٢٠١٥).

يلاحظ مما سبق أهمية الالتزام التنظيمي في العمل الإداري، وعلى مستوى المدرسة يعد مستوى الالتزام التنظيمي لمدير المدرسة من أكثر العوامل المؤثرة بمستوى أدائهم للواجبات المناطة إليهم، ويظهر أثره على أداء المعلمين وأداء العاملين معه، وتظهر أهمية دراسة الأداء الوظيفي لمديري المدارس من أهمية الدور الذي يضطلعون به في تسيير العملية التعليمية والإشراف عليها، إلى جانب قيامهم بالأعمال الإدارية الموكلة إليهم داخل المدرسة وخارجها، خاصة مع كثرة الضغوطات التي تعترض عملهم، ونظراً للتقدم العلمي والتكنولوجي الذي أثر على كافة القطاعات الحياتية ومن بينها القطاع التعليمي، فقد ظهرت حاجة المؤسسات التربوية إلى قيادة تربوية ذات أثر على جودة مدخلات ومخرجات العملية التعليمية حتى تتمكن من الاحتفاظ برأس المال البشري، وزيادة تعزيز الالتزام التنظيمي للعاملين، مما ينعكس على جودة المخرجات التعليمية، وتوفير الجهد والوقت، وتحقيق الأهداف التربوية المنشودة.

إن الإدارة المدرسية هي الحلقة الأهم في البنية الهيكلية للإدارة التربوية، كونها في اندماج وتواصل مباشر مع العملية التربوية والتعليمية، ويعد مدير المدرسة الرأس الإداري والتربوي في آن واحد، وهو قائد العملية التعليمية والموجه والمقرر لها، كما أنه المخطط والمنسق والمشرّف المقيم في مدرسته، ويتحمل مسؤولية توفير بيئة مدرسية آمنة وملائمة لإنتاج مخرجات تعليمية هادفة، ومتطابقة مع الخطط والأهداف المعدة مسبقاً، مع تركيزه على زيادة كفاءة المعلمين وجميع الكادر التعليمي والاهتمام بنموهم المهني، ووضع البرامج التدريبية اللازمة لتطوير أدائهم، ورفع كفاءتهم المهنية والفنية، ورسم خطوط سير العمل، وتوزيع المسؤوليات كلا حسب كفاءته واتجاهاته، فضلاً عن تعرف احتياجات المدرسة والعمل على تلبيتها (أبو حمدة، ٢٠١١). ويعرف الأداء الوظيفي لمدير المدرسة بأنه "تحليل أداء مديري المدارس للمهام الإدارية لتحديد مستوى أدائهم

الفعلي وتشخيص نقاط القوة في هذا الأداء ومواطن الضعف فيه، من أجل تعزيز الأولى ومعالجة الثانية، بما يساهم في تحقيق أهداف النظام التربوي" (أبو غزالة، ٢٠١٧).

يرتبط مفهوم الأداء الوظيفي بسلوك الفرد والمنظمة، ويحتل مكانة خاصة داخل المؤسسات على اعتباره النتاج النهائي للأنشطة التي تقوم بها، وذلك على المستوى الفردي ومستوى المؤسسة والدولة، حيث إن العنصر البشري قادر على النمو والتطور والسعي نحو تحقيق أهداف المؤسسة إذا شعر بالولاء والانتماء والخوف على مصالحها، وفي المقابل على المؤسسة أن تحقق للفرد البيئة الملائمة لتستفيد من كفاءته وتوجيه طاقاتهم لتقديم الأداء الوظيفي بأعلى مستوياته، ورفع الروح المعنوية لديهم (الصوص، ٢٠١٨).

يتطلب عمل مدير المدرسة عددا من المهارات اللازمة لأدائه الوظيفي وتحقيق الأهداف التربوية المخطط لها، ومن بين هذه المهارات: المهارات الفكرية وتمثل بقدرة المدير على الرؤية الشاملة لمتطلبات وأهداف العملية التعليمية، وكفايات الإبداع والابتكار، والقدرة على حل المشكلات، وصنع واتخاذ القرارات، والمهارات الإنسانية والتي تعنى بقدرة المدير على العمل الجماعي، ومهارته بالتواصل مع الآخرين ومحاوالتهم، وتقديرهم والتعاطف معهم، والإحساس باحتياجاتهم وإدراك المؤثرات على سلوكهم الإنساني، التي تتصل بثلاثة عناصر هي الخصائص النفسية للأفراد، وتأثير الحالة التي ينتمي إليها الفرد، والمقومات الروحية والثقافية والحضارية للأفراد، والمهارات الفنية وتعلق بالطرائق والأساليب التي ينتهجها مدير المدرسة في ممارسة عمله الإداري والتربوي، والكيفية التي يتعامل بها مع المواقف التي يتعرض لها (عوده، ٢٠١٩).

تستطيع المدارس القيام بوظائفها والتقدم، وتحقيق التميز من خلال أداء أفراد وجماعات العمل، ويعتمد أداؤها الكلي على العمل التعاوني والتناسق بين أقسامها ووحداتها الداخلية، كما تتوقف كفاءة المدارس وفعاليتها على مهارات المديرين، ومدى قدرتهم على توظيف المهارات القيادية في إدارة المدرسة، بأسلوب واستراتيجيات تجعلها قادرة على تحقيق مستوى عال من الأداء، ومن هذا المنطلق ظهرت الحاجة إلى ضرورة إدارة وتقويم أداء الأفراد العاملين في المدارس بصفة مستمرة، بهدف تحقيق التنمية المهنية والإدارية لديهم، من خلال التدريب الهادف والمستمر، عن طبيعة عمل مدير المدرسة تتطلب منه القيام بدوره القيادي في المدرسة، إذ يعتبره المعلمون والطلبة وأولياء الأمور والمجتمع المحلي قائدهم وقودتهم في العمل.

١,١,١ الدراسات السابقة

فيما يلي استعراض لعدد من الدراسات العربية والجنوبية التي تناولت موضوعي الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي، وتم عرضها من الأحدث إلى الأقدم.

هدفت دراسة آكاري (Ucari, 2021) إلى تعرف تأثير ممارسة مديري المدارس لأسلوب القيادة الموزعة على الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس العليا بوسط إقليم ديار بكر في تركيا. وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (٢٧٥) معلما ومعلمة، وقد أظهرت النتائج أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين متوسطا، كما تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ممارسة مديري المدارس لأسلوب القيادة الموزعة والالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس العليا بوسط إقليم ديار بكر بتركيا.

وفي نيجيريا أجرى مبونو وأزوجي (Mbonu & Azuji, 2021) دراسة هدفت الكشف عن العلاقة بين مستوى ممارسة مديري المدارس لنمط القيادة الموزعة ومستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الثانوية بولاية أنبره. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتم استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات، حيث تكونت عينة الدراسة من (١١٠) معلما ومعلمة. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الثانوية العامة بولاية أنبره في نيجيريا جاء عاليا، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ممارسة مديري المدارس لنمط القيادة الموزعة والالتزام التنظيمي للمعلمين.

هدفت دراسة واسيمان وكريستياوان مالوداي (Wasiman, Kristiawan & Mulyadi, 2020) تعرف مستوى الأداء الإداري لدى مديري المدارس في نيجيريا، والعوامل التي تؤثر على مستوى أدائهم الوظيفي. تم استخدام المنهج النوعي، والمقابلة أداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (٥) من أبناء المجتمع المحلي، ومدير مدرسة واحد، و(٣) معلمين. أظهرت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي لديهم متوسط في مجال تطوير البرامج التعليمية، وتجاه المعلمين، وتجاه تحسين البيئة المدرسية، كما أظهرت النتائج أن من العوامل الداعمة لأداء مديري المدارس هي كفاية أعضاء هيئة التدريس المؤهلين،

والمرافق والبنية التحتية الكافية، أما العامل المثبط لأدائهم هو عدم إتقان بعض المعلمين لتكنولوجيا التعلم واتباعهم لطرائق التعليم التقليدية.

هدفت دراسة عطية (٢٠٢٠) تعرف مستوى النضج الوظيفي لدى مديرات المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة أداة لجمع البيانات. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى النضج الوظيفي لدى مديرات المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان جاء بدرجة مرتفعة وأن درجة الالتزام التنظيمي لديهم مرتفعة، كما وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين مستوى النضج الوظيفي لدى مديرات المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان ودرجة الالتزام التنظيمي كما وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الالتزام الاستمراري تعزى لمتغير التخصص ولصالح "العلمي"، ووجود فروق دالة إحصائية لمتغير المؤهل العلمي لصالح "البكالوريوس فما دون".

هدفت دراسة الخزاعلة والعمرى (٢٠٢٠) إلى تحديد مستوى الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي والاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (١٨٩) معلما ومعلمة. أظهرت النتائج أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى المديرين كبيراً وأن مستوى أدائهم الوظيفي كبيراً أيضاً، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي لدى المديرين.

هدفت دراسة مرار (٢٠٢٠) تعرف درجة ممارسة الإدارة بالقيم وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتم استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (١٨١) معلما ومعلمة. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية الخاصة لمحافظة العاصمة عمان للإدارة بالقيم من وجهة نظر المعلمين، جاءت مرتفعة، وأن مستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة لمحافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين جاء مرتفعاً. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة الإدارة بالقيم لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان ومستوى الالتزام التنظيمي لديهم من وجهة نظر المعلمين. وقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة في مستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان تعزى إلى متغير الجنس لصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، وكذلك إلى متغير الخبرة.

هدفت دراسة عويس (٢٠١٩) الكشف عن مستوى الولاء التنظيمي لمديري المدارس وعلاقته بالأداء المتميز لديهم. تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي والاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (٦٠) مديراً ومديرة في مدارس لواء المزار من محافظة إربد في الأردن. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الولاء التنظيمي لمديري المدارس كان مرتفعاً، وأن مستوى الأداء المتميز لهم كان مرتفعاً أيضاً، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس أو المؤهل العلمي في مستوى الولاء التنظيمي، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير مستوى المدرسة ولصالح المدارس الثانوية، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الولاء التنظيمي والأداء المتميز لدى مديري المدارس.

هدفت دراسة الغزالي (٢٠١٩) تعرف مستوى الالتزام التنظيمي لدى قادة مدارس التعليم العام في محافظة الأسياح، وعلاقته بمستوى الأداء الإداري لديهم من وجهة نظر المعلمين. استخدم الباحث المنهج الوصفي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (٢٣٥) معلما ومعلمة. توصلت الدراسة إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى قادة مدارس التعليم العام في محافظة الأسياح كان بدرجة كبيرة من وجهة نظر المعلمين. كما أظهرت النتائج أن مستوى الأداء الإداري لدى قادة مدارس التعليم العام في محافظة الأسياح كان بدرجة كبيرة من وجهة نظر المعلمين، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة في مستوى الالتزام التنظيمي لصالح سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات)، ولصالح معلمي المرحلة الثانوية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

هدفت دراسة أبو غزالة (٢٠١٧) إلى استقصاء العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر العاملين فيها. اتبع الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (٨٨٢) من العاملين المدارس الثانوية الحكومية. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر العاملين فيها متوسط، في حين أن

مستوى الأداء الوظيفي مرتفع. كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية موجبة بين مستوى ضغوط العمل ومستوى الأداء الوظيفي، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس تعزى لمتغير الجنس والمسمى الوظيفي وسنوات الخبرة ولصالح " الذكور " و " الإداري "، و " أقل من (٥) سنوات"، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير التخصص والمؤهل العلمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخبرة لصالح " الذكور " و " أقل من (٥) سنوات" وعدم وجود فروق تعزى لمتغير المسمى الوظيفي والتخصص والمؤهل العلمي.

وهدف دراسة نيماه وآخرون (Naiemah et al, 2017) تعرف دور الالتزام التنظيمي باعتباره وسيطا في العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة ونية ترك العمل لدى العاملين في المؤسسات التربوية شمال ماليزيا. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (١٧٥) موظفا. أظهرت النتائج وجود تفاعل سلبى بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة، ووجود علاقة ضعيفة في التفاعل بين الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية.

وهدف دراسة ديمترف (Dmytrw, 2016) تعرف درجة الولاء المهني وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين في أستراليا. حيث تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (٥٣٠) معلم ومعلمة. أظهرت النتائج أن درجة الولاء المهني للمعلمين في أستراليا كبيرة، ووجود علاقة ارتباطية كبيرة بين الولاء المهني والأداء الوظيفي للمعلمين في أستراليا، كما تبين عدم وجود أثر لكل من متغير (الخبرة، المؤهل العلمي، منطقة السكن، والدورات التدريبية) في كل من الولاء المهني، والأداء الوظيفي.

التعقيب على الدراسات السابقة

في ضوء العرض السابق فإن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة في عدة نقاط تمثل مصدر أهميتها، وتكسيها صفة الإضافة العلمية- بإذن الله تعالى- سواء تلك الدراسات المتعلقة بالالتزام التنظيمي لدى المديرين أو الأداء الوظيفي لهم، حيث إنها طبقت في بيئة مختلفة، وزمن ومجتمع مختلفين، كما تختلف الدراسة الحالية عما سبقها من دراسات تربطها لمتغيري الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي للمديرين، التي لاحظت الباحثة قلة في الدراسات التي تناولت المتغيرين -في حدود علم الباحثة- في البيئة الأردنية. وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في البناء على ما توصلت إليه تلك الدراسات، في محاولة لتراكم الجهد المعرفي، من خلال اتفاق الدراسة مع الدراسات السابقة في الجوانب الضرورية، والاختلاف معها بإضافة وتناول جوانب لم تتم تغطيتها سابقا، سواء في محور الالتزام التنظيمي للمديرين، أو مستوى أدائهم الوظيفي، كذلك استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري المتعلق بمتغيري الدراسة مما أسهم إلى حد كبير في صياغة مشكلة الدراسة وتحديد منهجيتها كما ساهمت الدراسات السابقة في إثراء الدراسة الحالية من خلال الاستفادة منها في الوصول إلى العديد من المراجع المتعلقة بمتغيري الدراسة، مما ساعد الباحثة في بناء وتطوير أداة الدراسة.

٢. مشكلة الدراسة وأسئلتها

يعد العنصر البشري العنصر الأكثر تأثيرا وأهمية في العملية التعليمية، والعامل الأساسي في نجاحها وتحقيق أهدافها المنشودة، مما يستلزم الاهتمام به ومتابعة مستوى أدائه بشكل مستمر؛ كونه يتأثر بتغير الظروف المحيطة به، ويؤدي مدير المدرسة دورا كبيرا وفعالا في تسيير العملية التعليمية والإشراف عليها ومتابعتها، ومن خلال عمل الباحثة في القطاع التربوي فقد لاحظت تأثير أداء المديرين باختلاف ظروف وبيئة مدارسهم، مما ينعكس على التزامهم وأدائهم الوظيفي.

وتعد عملية تقييم أداء مديري المدارس عملية مهمة وضرورية وذات أبعاد كبيرة، لما لها من أثر على التزام المعلمين والطلبة ومستوى أدائهم، ومن خلال عمل الباحثة في القطاع التربوي فقد لاحظت أن أداء المعلمين والتزامهم يستمدونه بشكل كبير من مديريهم، ويتأثرون به ويعتبرونهم القدوة الأولى لهم. ومن جانب آخر فقد أثبتت العديد من الدراسات أن عملية تقييم أداء مديري المدارس تعد من أهم الأسس التي تحدد الكفايات والمهارات التي يجب أن يكتسبها المدير لتمكينه مهنيًا (عودة، ٢٠١٦).

ومع محاولات الإصلاح التربوي التي تسعى إليها وزارة التربية والتعليم في الأردن، التي تهدف إلى تطوير أداء قادة المدارس، وتمثلت بعقد المؤتمرات والندوات وإجراء البحوث والدراسات مثل دراسة عويس (٢٠١٩) و عطية (٢٠٢٠)، و الخزاعلة والعمرى (٢٠٢٠) بهدف تشخيص واقع العمل الإداري للوقوف على نقاط القوة والضعف فيه، ولا سيما المتعلقة

بأداء مديري المدارس وأنماطهم القيادية؛ نظرا لأهمية دورهم وفعاليتهم بإنجاح العملية التعليمية، فمديرو المدارس بمثابة القيادات الإدارية التي تدير شؤون العملية التربوية والإدارية والتعليمية، الأمر الذي يتطلب منهم الالتزام بالقوانين التنظيمية للإدارة المدرسية وأن يكونوا قادرين على التفاعل مع كل أطراف العملية التعليمية؛ ليتمكن من بناء علاقات إيجابية سليمة مع الآخرين. وبناء على ما سبق، ومن خلال خبرة الباحثة العملية معلمة وإدارية في مدارس مديرية تربية قصبه الكرك، وبعد الرجوع إلى أدبيات البحث العلمي من خلال الدراسات والأبحاث السابقة في هذا الصدد تبين للباحثة أن هناك ثمة علاقة وثيقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي للمديرين، كما لاحظت الباحثة أن هناك ضعفا واضحا في الاهتمام بالالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية وتعليم قصبه الكرك، مما ينعكس بالسلب على أدائهم الوظيفي. وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي: ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية قصبه الكرك، وما علاقته بمستوى الأداء الوظيفي لديهم من وجهة نظر المعلمين؟

٢,١ أسئلة الدراسة

ويتفرع من هذا السؤال التساؤلات الفرعية الآتية:

١. ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية وتعليم قصبه الكرك من وجهة نظر المعلمين؟
٢. ما مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية وتعليم قصبه الكرك من وجهة نظر المعلمين؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية وتعليم قصبه الكرك تعزى لمتغيري (الجنس، سنوات الخدمة)؟
٤. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية وتعليم قصبه الكرك وبين مستوى الأداء الوظيفي؟

٣. أهداف وأهمية الدراسة

٣,١ أهداف الدراسة

١. تعرف مستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية قصبه الكرك، للوقوف على مواطن القوة، وتعزيزها، ومواطن الضعف، وتحسينها.
٢. تعرف مستوى الأداء الوظيفي لمديري المدارس الحكومية في مديرية تربية قصبه الكرك من وجهة نظر المعلمين، لتقييم مستوى أدائهم وتعرف ظروف العمل بمدارسهم.
٣. الكشف عن دلالة الفروق الإحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الالتزام التنظيمي لدى مديريهم تبعاً لمتغيري (الجنس، وسنوات الخدمة).
٤. الكشف عن طبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية قصبه الكرك ومستوى أدائهم الوظيفي.

٣,٢ أهمية الدراسة

١. **الأهمية النظرية:** من المتوقع أن تشكل هذه الدراسة إضافة إلى المكتبة العربية بشكل عام، والمكتبة الأردنية بشكل خاص حول موضوع الالتزام التنظيمي ودوره في الأداء الوظيفي لمديري المدارس، من خلال ما تناولته من استعراض للدراسات الأدبية في مواضيع الدراسة في الجانبين (الالتزام التنظيمي، والأداء الوظيفي).
٢. **الأهمية التطبيقية:** من المؤمل أن تفيد نتائج هذه الدراسة المسؤولين في وزارة التربية والتعليم عن تقييم أداء مديري المدارس، وأن تساهم في تقديم رؤية واضحة لمديري المدارس الحكومية في قصبه الكرك بأهمية الالتزام التنظيمي وما يترتب عنه من سلوك وأداء وظيفي، وأن تكون هذه الدراسة مرجعا لهم لتحسين أدائهم الإداري، كما من المؤمل

أن تساعد هذه الدراسة المسؤولين في وزارة التربية والتعليم من اتخاذ الإجراءات اللازمة لتعزيز سلوك المديرين وتعزيز شعورهم ورغبتهم في الالتزام التنظيمي لمدارسهم، من أجل رفع مستوى أدائهم الوظيفي ونموهم المهني.

٤. مصطلحات الدراسة

الالتزام التنظيمي

"الشعور الإيجابي المتولد لدى العامل تجاه مؤسسته والارتباط بها والإخلاص لها والاتفاق مع أهدافها وقيمتها، وحرصه على البقاء بها من خلال جهده، وتفضيل مؤسسته على غيرها من المؤسسات والافتخار بإنجازاتها" (السيد، ٢٠١٩). ويعرف إجرائياً بأنه شعور مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية قسبة الكرك بالولاء والانتماء، والرغبة بالاستمرار بالعمل، وشعورهم بالارتباط المعنوي بقيم وأهداف مدارسهم، وبذل جهدهم تجاه تميز مدارسهم، ويقاس إجرائياً بالدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة "الالتزام التنظيمي" المعدة خصيصاً لذلك.

الأداء الوظيفي

بيان أداء مديري المدارس ومدى فعاليتهم وإنجازهم للمهام الإدارية وتنظيمها ومدى مقدرتهم على القيادة المدرسية وتسيير شؤونها، وتحديد مستوى أدائهم، والكشف عن نقاط القوة لتعزيزها وتطويرها ونقاط الضعف لتداركها وتصحيحها، مما يساهم في نجاح المؤسسة التربوية وتحقيق أهداف النظام التربوي" (المشاقبة، ٢٠١٤). ويعرف إجرائياً بأنه عملية تقييم المعلمين لأداء مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية قسبة الكرك، في تحقيق رؤية ورسالة وأهداف مدارسهم، وتحقيق خطط وزارة التربية والتعليم التربوية، ودعم المعلمين للقيام بعملهم، ويقاس إجرائياً بالدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول أداة "الأداء الوظيفي".

٥. حدود الدراسة

- الحد الموضوعي: مستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس وعلاقته بأدائهم الوظيفي.
- الحد البشري: معلمو المدارس.
- الحد المكاني: المدارس الحكومية في مديرية تربية قسبة الكرك.
- الحد الزمني: الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢٣.

٦. الطريقة والإجراءات

٦,١ منهجية الدراسة

للإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي؛ لتناسبه مع طبيعة هذه الدراسة، التي تهدف إلى الكشف عن مستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية قسبة الكرك وعلاقتها بمستوى أدائهم الوظيفي.

٦,٣ مجتمع الدراسة وعينتها

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم في لواء قسبة الكرك، من العام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣) والبالغ عددهم (٢٨٥٠) معلماً ومعلمة، وتكونت عينة الدراسة من (٥٦٩) معلماً ومعلمة، وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، والجدول (١) يوضح تقسيم عينة الدراسة.

جدول (١): التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

النسبة	التكرار	الفئات	الجنس
٤١,٣	٢٣٥	ذكر	
٥٨,٧	٣٣٤	أنثى	
٤٢,٥	٢٤٢	أقل من ١٠ سنوات	سنوات الخدمة
٥٧,٥	٣٢٧	١٠ سنوات فأكثر	

٦,٤ أداة الدراسة

تعددت أدوات البحث العلمي التي تستخدم في جمع المعلومات والبيانات، وبناءً على طبيعة البيانات التي يراد جمعها، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، ظهر أن الأداة الأكثر ملائمة لتحقيق أهدافها، هي: الاستبانة، إذ صممت بعد مراجعة الأدبيات، وأساليب البحث العلمي، والدراسات الميدانية ذات الصلة بموضوع الدراسة، كدراسة عطية (٢٠٢٠)، والخزاعلة والعمرى (٢٠٢٠) ومرار (٢٠٢٠) وعويس (٢٠١٩).

وتكونت الأداة من (٥٤) فقرة، مقسمة إلى محورين: محور الالتزام التنظيمي مكون من (٢٣) فقرة، مقسمة إلى أربع مجالات: تقيس الفقرات (٢٧، ١١، ٦، ٥، ١٢) الالتزام الأخلاقي، والفقرات (٤، ١٠، ١٣، ١٦، ٣، ٢٠) تقيس مستوى الالتزام الاستمراري، والفقرات (٢٣، ١٤، ٢، ١٨، ٢١، ١٥)، تقيس الالتزام نحو مهنة التعليم، والفقرات (١٧، ١٩، ١، ٩، ٨، ٢٢) تقيس مستوى الالتزام بالقوانين والأنظمة، أما المحور الثاني الأداء الوظيفي فتكون من (٣١) فقرة، مقسمة إلى ثلاث مجالات المجال الأول الأداء تجاه المعلمون، وتقيسه الفقرات (٤، ٧، ٢٢، ١٠، ٣، ٩، ١٤، ٢٠، ٢٩)، والأداء تجاه نوع العمل تقيسه الفقرات (٢٥، ٣٠، ٦، ٢، ١٨، ١٣، ١٩، ٢٧، ١٢، ٢٦، ٢١، ٥، ١١، ١٦)، والأداء تجاه الرقابة الإدارية وتقيسه الفقرات (٨، ١٥، ١٧، ٢٣، ٣١، ٢٤، ٢٨).

وأمام كل فقرة خمسة بدائل، وهي: (موافق بشدة وتعطى خمس درجات، موافق وتعطى أربع درجات، محايد وتعطى ثلاث درجات، غير موافق وتعطى درجتان، غير موافق بشدة وتعطى درجة واحدة)، تم تقسيم الأداة إلى ثلاثة فئات، ولتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي المستخدم تم حساب المدى من خلال المعادلة: (الحد الأعلى للأداة (٥) - الحد الأدنى للأداة (١)) / عدد الفئات المطلوبة (٣)، أي (٥-١) ÷ (٣) = ١,٣٣ بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في الأداة، وأصبحت: درجة متدنية وفتنتها (٢,٣٣-١)، درجة متوسطة وفتنتها (٣,٦٧-٢,٣٤)، وأخيراً درجة مرتفعة وفتنتها (٣,٦٨-٣,٥).

صدق البناء: الالتزام التنظيمي

لاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس، استخرجت معاملات ارتباط كل فقرة وبين الدرجة الكلية، وبين كل فقرة وارتباطها بالمجال التي تنتمي إليه، وبين المجالات ببعضها والدرجة الكلية، في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (٣٠)، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (٠,٨٠-٠,٣٧)، ومع المجال (٠,٤٣-٠,٧٩)، والجدول (٢) يبين ذلك.

جدول (٢): معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية والمجال التي تنتمي إليه

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة
١	٠,٥٠**	٠,٣٧*	٩	٠,٦٠**	٠,٥٤**	١٧	٠,٧٩**	٠,٨٠**
٢	٠,٦١**	٠,٣٩*	١٠	٠,٧٣**	٠,٦٥**	١٨	٠,٦٥**	٠,٣٧*
٣	٠,٦٠**	٠,٣٩*	١١	٠,٧١**	٠,٦٦**	١٩	٠,٦٣**	٠,٥٣**
٤	٠,٦٤**	٠,٦٧**	١٢	٠,٦٥**	٠,٣٨*	٢٠	٠,٦١**	٠,٥٤**
٥	٠,٦٠**	٠,٥٩**	١٣	٠,٥٢**	٠,٥٥**	٢١	٠,٧٢**	٠,٦٥**
٦	٠,٦٧**	٠,٤٧**	١٤	٠,٤٣*	٠,٤٩**	٢٢	٠,٥٧**	٠,٦٦**
٧	٠,٧٤**	٠,٦٨**	١٥	٠,٥٨**	٠,٦٣**	٢٣	٠,٦٩**	٠,٣٨*
٨	٠,٤٩**	٠,٤١*	١٦	٠,٧٠**	٠,٦٥**	—	—	—

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

**دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١).

وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات. كما تم استخراج معامل ارتباط المجال بالدرجة الكلية، ومعاملات الارتباط بين المجالات ببعضها والجدول (٣) يبين ذلك.

جدول (٣): معاملات الارتباط بين المجالات ببعضها وبالدرجة الكلية

الالتزام الأخلاقي	الالتزام الاستمراري	الالتزام نحو مهنة التعليم	الالتزام بالقوانين والأنظمة	الالتزام التنظيمي
١				
٠,٧٤١**	١			
٠,٦٩٦**	٠,٧٥٨**	١		
٠,٤٣٧*	٠,٧٥٨**	٠,٦٣٥**	١	
٠,٨١٢**	٠,٨٩٧**	٠,٨٣٩**	٠,٨٤٥**	١

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

**دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١).

يبين الجدول (٣) أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، مما يشير إلى درجة مناسبة من صدق البناء.

ثبات الالتزام التنظيمي

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (٣٠) معلماً ومعلمة، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين.

وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول (٤) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (٤): معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
الالتزام الأخلاقي	٠,٨٣	٠,٧٩
الالتزام الاستمراري	٠,٨٥	٠,٨٢
الالتزام نحو مهنة التعليم	٠,٨٢	٠,٨٠
الالتزام بالقوانين والأنظمة	٠,٨١	٠,٧٧
الالتزام التنظيمي	٠,٨٩	٠,٨٤

صدق البناء: الأداء الوظيفي

لاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس، استخرجت معاملات ارتباط كل فقرة وبين الدرجة الكلية، وبين كل فقرة وارتباطها بالمجال التي تنتمي إليه، وبين المجالات ببعضها والدرجة الكلية، في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (٣٠) معلماً ومعلمة، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (٠,٧٩-٠,٤٢)، ومع المجال (٠,٧٧-٠,٣٨) والجدول (٥) يبين ذلك.

جدول (٥): معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية والمجال التي تنتمي إليه

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة
١	٠,٥٧**	٠,٦٧**	١٢	٠,٥٣**	٠,٦٠**	٢٣	٠,٥٤**	٠,٦٠**
٢	٠,٦٠**	٠,٦٤**	١٣	٠,٥٢**	٠,٥٧**	٢٤	٠,٧٧**	٠,٧٩**
٣	٠,٥٨**	٠,٥٧**	١٤	٠,٧٧**	٠,٧٤**	٢٥	٠,٦٤**	٠,٦٤**
٤	٠,٥١**	٠,٤٨**	١٥	٠,٥٤**	٠,٥٧**	٢٦	٠,٦١**	٠,٦٠**
٥	٠,٤٤*	٠,٤٢*	١٦	٠,٣٨*	٠,٦٠**	٢٧	٠,٥٦**	٠,٦٢**
٦	٠,٦٧**	٠,٦٤**	١٧	٠,٥٨**	٠,٦٦**	٢٨	٠,٤٦*	٠,٥٩**
٧	٠,٦٢**	٠,٦٥**	١٨	٠,٥٢**	٠,٦٠**	٢٩	٠,٧٣**	٠,٦٨**
٨	٠,٦٦**	٠,٦٤**	١٩	٠,٥٣**	٠,٥٧**	٣٠	٠,٤٧**	٠,٥٤**
٩	٠,٤٤*	٠,٤٤*	٢٠	٠,٧٧**	٠,٦٩**	٣١	٠,٥٥**	٠,٤٣*
١٠	٠,٦٥**	٠,٥٧**	٢١	٠,٥٧**	٠,٥٩**	—	—	—
١١	٠,٣٨*	٠,٥٧**	٢٢	٠,٦٦**	٠,٦٠**	—	—	—

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

**دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١).

وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات. كما تم استخراج معامل ارتباط المجال بالدرجة الكلية، ومعاملات الارتباط بين المجالات ببعضها والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (٦): معاملات الارتباط بين المجالات ببعضها وبالدرجة الكلية

الأداء تجاه المعلمون	الأداء تجاه نوع العمل	الأداء تجاه الرقابة الإدارية	الأداء الوظيفي
١	٠,٨٥٢**	١	١
الأداء تجاه نوع العمل	٠,٨٥٢**	٠,٦٠٨**	١
الأداء تجاه الرقابة الإدارية	٠,٧٢٨**	٠,٧٩٣**	١
الأداء الوظيفي	٠,٩٥٢**	٠,٩٥٠**	١

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

**دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١).

يبين الجدول (٦) أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، مما يشير إلى درجة مناسبة من صدق البناء.

ثبات الأداء الوظيفي

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (٣٠)، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين.

وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول (٧) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (٧): معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
الأداء تجاه المعلمون	٠,٨٣	٠,٨٠
الأداء تجاه نوع العمل	٠,٨٠	٠,٧٧
الأداء تجاه الرقابة الإدارية	٠,٨٢	٠,٧٩
الأداء الوظيفي	٠,٨٩	٠,٨٥

٧. نتائج الدراسة ومناقشتها

السؤال الأول: ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية وتعليم قصبة الكرك من وجهة نظر المعلمين؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية وتعليم قصبة الكرك من وجهة نظر المعلمين، والجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية وتعليم قصبة الكرك من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٢	الالتزام الاستمراري	٣,٧٨	٠,٦٢٧	مرتفع
٢	٤	الالتزام بالقوانين والأنظمة	٣,٧٦	٠,٦٥٩	مرتفع
٣	١	الالتزام الأخلاقي	٣,٧٥	٠,٦٦٦	مرتفع
٤	٣	الالتزام نحو مهنة التعليم	٣,٧٠	٠,٧٠٥	مرتفع
الالتزام التنظيمي ككل			٣,٧٦	٠,٦١١	مرتفع

يتبين من الجدول (٨) أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية قصبة الكرك من وجهة نظر المعلمين جاء بتقدير مرتفع، وبمتوسط حسابي (٣,٧٦) وانحراف معياري (٠,٦١١)، وتعزى هذه النتيجة وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للمجالات بين (٣,٧٨-٣,٧٠) وجميعها قيم مرتفعة، وعلى مستوى المجالات فقد حصل مجال الالتزام الاستمراري على أعلى تقدير وبانحراف معياري (٠,٦٢٧)، تلاه مجال الالتزام بالقوانين والأنظمة بمتوسط حسابي (٣,٧٦) وانحراف معياري (٠,٦٥٩)، تلاه مجال الالتزام الأخلاقي بمتوسط حسابي (٣,٧٥) وانحراف معياري (٠,٦٦٦)، وحصل مجال الالتزام نحو مهنة التعليم على أقل متوسط حسابي وبانحراف معياري (٠,٧٠٥).

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى إيمان مديري المدارس بأهمية الرسالة التي يؤدونها، ومسؤوليتهم تجاه الله سبحانه وتعالى بالمقام الأول، وتجاه وطنهم ومجتمعهم، وإدراكهم لأهمية دورهم في تحقيق أهداف العملية التعليمية، وإحساسهم العالي بالمسؤولية، كما قد تعزى هذه النتيجة إلى اهتمام وزارة التربية والتعليم الأردنية بإعداد وتدريب مديري المدارس والعمل باستمرار على إلحاقهم بدورات وبرامج تدريب تهتم بتنمية مهاراتهم وكفاياتهم القيادية، التي تتماشى مع المستجدات الحديثة، وبما يحقق جودة العملية التعليمية وتوفير بيئة عمل مناسبة بالمدارس، مما كان له أثر كبير في رفع سلوك الالتزام التنظيمي لديهم، كما قد تعزى النتيجة إلى البرامج التدريبية المقدمة من الجهات الرسمية المختلفة مثل أكاديمية الملكة رانيا العبد الله والجامعات الأردنية والتي تستهدف مدراء المدارس وتعنى بتنمية مهاراتهم القيادية والإدارية، كما قد تعزى النتيجة إلى نظام الترقية والرتب المعمول به في وزارة التربية والتعليم والذي يدفع المديرين وبحفزهم نحو التطوير من أنفسهم للحصول على الترقية التي يطمحون إليها. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الغزالي (٢٠١٩)، وعويس (٢٠١٩)، ومرار (٢٠٢٠)، وعطية (٢٠٢٠).

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو التالي:

أولاً: الالتزام الأخلاقي

جدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالالتزام الأخلاقي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٧	يبدل جهد كبير في تحقيق رؤية ورسالة المدرسة.	٣,٨١	٠,٩٦٨	مرتفع
٢	١١	يعمل جاهداً على توثيق علاقة المدرسة مع المجتمع المحلي من خلال تنسيق وتصميم برامج وأنشطة مجتمعية.	٣,٧٩	٠,٩٤٩	مرتفع
٣	٦	يقدر أعمال المعلمين ويقدم لهم الدعم المعنوي لمجهوداتهم، ويشجع ويدعم المتميزين.	٣,٧٥	٠,٩٣١	مرتفع
٤	٥	يحرص على فتح قنوات التواصل بين الكادر التعليمي.	٣,٧٣	٠,٩٣٨	مرتفع
٥	١٢	يظهر ولائه للمدرسة من خلال الأنشطة التي يقوم بها والتي تهدف لتحسين سمعة المدرسة.	٣,٦٩	٠,٩٣٧	مرتفع
		الالتزام الأخلاقي	٣,٧٥	٠,٦٦٦	مرتفع

يتبين من الجدول (٩) أن مستوى الالتزام الأخلاقي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية قصبه الكرك من وجهة نظر المعلمين مرتفع، وبمتوسط حسابي كلي (٣,٧٥) وانحراف معياري (٠,٦٦٦)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات بين (٣,٦٩-٣,٨١) وجميعها قيم مرتفعة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن مديري المدارس كما يرى أفراد العينة من المعلمين والمعلمات يهتمون في الالتزام بأخلاقيات الإدارة المدرسية نظراً لأهميتها في الحياة الاجتماعية والتربوية، كونها الركن الأساسي الذي يستند إليه في بناء الإنسان وتطويره والارتقاء بمستواه، كما قد تعزى النتيجة إلى أن المعلمين يدركون أهمية الدور الذي يؤديه مديرو المدارس في التعامل بطريقة أخلاقية مع أولياء الأمور والطلبة والمعلمين، فضلاً عن الالتزام بالأخلاقيات نحو الوطن، وأخلاقيات العمل الإداري في أثناء تعاملهم مع أفراد المجتمع المدرسي ككل، وقد تعود هذه النتيجة إلى أن للإدارة المدرسية خصائص ومبادئ وأخلاقيات تهدف إلى إعداد الإنسان إعداداً متكاملًا في جميع جوانب شخصيته ومنها الجانب مما يدفعهم إلى الالتزام بالجانب الأخلاقي والتركيز عليه باعتبارهم القدوة الأولى للمعلمين والطلبة، كما قد تعزى النتيجة إلى أن المديرين يرون أن الالتزام بأخلاقيات الإدارة المدرسية ضرورة حتمية، وتقيد المدير بهذه الأخلاقيات ممارسة إيجابية تنعكس نتائجها في المحصلة النهائية للعملية التربوية وهو الطالب.

ثانياً: الالتزام الاستمراري

جدول (١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالالتزام الاستمراري مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٤	يحرص المدير على تنمية نفسه مهنيًا بصورة مستمرة ليتمكن من أداء عمله بجودة وتميز.	٣,٨٩	٠,٩٠٤	مرتفع
٢	١٠	يعتبر بقاءه في المدرسة استثماراً له ولجهوده ومؤثر لكفاءته.	٣,٨٣	٠,٨٩٦	مرتفع
٣	١٣	يشجع المعلمين على الاستمرار بعملهم.	٣,٨٠	٠,٨٨٧	مرتفع
٤	١٦	يتطلع للحصول على مكاسب أكثر لانتمائه لمدرسته.	٣,٧٧	٠,٩٥٩	مرتفع
٥	٣	يقبل أي مهمة يكلف بها مقابل استمراره بالمدرسة.	٣,٧٢	٠,٩٢٣	مرتفع
٦	٢٠	يحرص على البقاء بالمدرسة حتى التقاعد.	٣,٦٩	٠,٩٤	مرتفع
		الالتزام الاستمراري ككل	٣,٧٨	٠,٦٢٧	مرتفع

يتبين من الجدول (١٠) أن مستوى الالتزام الاستمراري لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية قصبة الكرك من وجهة نظر المعلمين مرتفع، وبمتوسط حسابي كلي (٣,٧٨) وانحراف معياري (٠,٦٢٧)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات بين (٣,٨٩-٣,٦٩) وجميعها قيم مرتفعة وقد حصلت الفقرة رقم (٤) والتي تنص على "يحرص المدير على تنمية نفسه مهنياً بصورة مستمرة ليتمكن من أداء عمله بجودة وتميز" على أعلى تقدير وبانحراف معياري (٠,٩٠٤) وقد يعزى ذلك إلى إدراك المديرين بأن نموهم المهني يساعدهم على تنميتهم والتطوير من أدائهم الوظيفي، وإدراكهم بأنه يؤثر بشكل إيجابي على استمراريتهم بعملهم والإبداع والابتكار فيه، كما أن التنمية المهنية تزيد من حصيلتهم المعرفية ومن قدراتهم وتطور مهاراتهم القيادية، وتساعدتهم على الاطلاع بكل ما هو جديد في حقل الإدارة التربوية، مما يزيد من ثقتهم من أنفسهم ويعزز لديهم شعورهم بالرضا عن عملهم وعن مستوى أدائهم مما ينعكس إيجاباً على المعلمين وعلى الطلبة. كما حصلت الفقرة رقم (٢٠) والتي تنص على "يحرص على البقاء بالمدرسة حتى التقاعد" بانحراف معياري (٠,٩٤٠) وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى إن المديرين تنشأ بينهم وبين المعلمين والمجتمع المحيط بالمدرسة علاقات ودية مبنية على الحب والاحترام المتبادل مما يحقق لديهم شعوراً بالاستقرار النفسي- لذا لا يرغب المدير بالانتقال من مدرسته للعمل بمدرسة أخرى أو الانتقال إلى وظيفة أخرى، كما قد تعزى النتيجة إلى أن المديرين مع سنوات خدمتهم باتوا يعرفون متطلبات واحتياجات كل من بيئة المدرسة، والمعلمين وأولياء الأمور، مما يوفر عليهم وقتاً وجهداً في التعرف إلى احتياجات ومتطلبات مدارس جديدة أو وظائف أخرى، كما أنهم اكتسبوا خلال خدمتهم خبرات ومهارات تؤهلهم للاستمرار بمدارسهم.

ثالثاً: الالتزام نحو مهنة التعليم

جدول (١١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالالتزام نحو مهنة التعليم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٢٣	٠,٨٩٢	٣,٨٠	٠,٨٩٢	مرتفع
٢	١٤	٠,٩٣٧	٣,٧٤	٠,٩٣٧	مرتفع
٣	٢	٠,٩٦١	٣,٧٠	٠,٩٦١	مرتفع
٤	١٨	١,٠٢٩	٣,٦٨	١,٠٢٩	مرتفع
٥	٢١	١,٠٥٢	٣,٦٤	١,٠٥٢	متوسط
٦	١٥	١,٠٦٧	٣,٦٢	١,٠٦٧	متوسط
الالتزام نحو مهنة التعليم					
			٣,٧٠	٠,٧٠٥	مرتفع

يتبين من الجدول (١١) أن مستوى الالتزام نحو مهنة التعليم لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية قصبة الكرك من وجهة نظر المعلمين مرتفع، وبمتوسط حسابي كلي (٣,٧٠) وانحراف معياري (٠,٧٠٥)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات بين (٣,٨٠-٣,٦٢)، حيث جاءت الفقرة رقم (٢٣) والتي تنص على "يزود المعلمين بما يحتاجونه في عملهم من متطلبات مادية ومعنوية" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٠) وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المديرين يسعون دوماً إلى النهوض بأداء معلميهم وهم يعملون لتوفير كافة متطلبات العملية التعليمية المادية والمعنوية وذلك ضمن الإمكانيات المتوفرة لديهم وضمن الصلاحيات الممنوحة لهم، فهم يدركون أهمية دور المعلم وانه حجر الأساس في العملية التعليمية لذا يحرصون على تلبية احتياجاتهم؛ لتمكينهم من استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة ومساعدتهم على مجاراة التطور العلمي والتكنولوجي في الحقل التربوي، بينما جاءت الفقرة رقم (١٥) ونصها "يتابع احتياجات المعلمين التدريسية لتنمية كفاياتهم التدريسية والفنية والمهنية" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٦٢) بتقدير متوسط، وربما تعزى النتيجة إلى كثرة العبء الإدارية الملقة على عاتق مديري المدارس مما يحول دون قيامهم بدورهم الإشرافي على أداء المعلمين، فلا تتاح لهم الوقت الكافي لتعرف احتياجاتهم التدريسية، كما قد تعزى النتيجة إلى أن وزارة التربية والتعليم هي من تقوم بوضع البرامج والدورات التدريبية والتنسيق لها دون الرجوع إلى مدراء المدارس.

رابعاً: الالتزام بالقوانين والأنظمة

جدول (١٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالالتزام بالقوانين والأنظمة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	١٧	يحرص على معرفة ما يتعلق بعمله من القوانين والأنظمة.	٣,٨٧	٠,٨١٦	مرتفع
٢	١	يتحمل المسؤولية المناطة به بكل أمانة.	٣,٨٠	٠,٩٦٤	مرتفع
٣	٩	يلتزم بالقرارات ولو خالفت رأيه.	٣,٧٥	٠,٩٣٢	مرتفع
٤	١٩	يلتزم بالتقويم المدرسي لوزارة التربية والتعليم.	٣,٧٤	٠,٩٦	مرتفع
٥	٨	ينظر له كقدوة بالالتزام الوظيفي.	٣,٧٢	١,٠٢	مرتفع
٦	٢٢	يطبق القوانين والأنظمة حسب الأصول.	٣,٦٩	٠,٩٩	مرتفع
		الالتزام بالقوانين والأنظمة	٣,٧٦	٠,٦٥٩	مرتفع

يتبين من الجدول (١٢) أن مستوى الالتزام بالقوانين والأنظمة لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية قصبة الكرك من وجهة نظر المعلمين مرتفع، وبمتوسط حسابي كلي (٣,٧٦) وانحراف معياري (٠,٦٥٩)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات بين (٣,٦٩-٣,٨٧)، وجميعها قيم مرتفعة وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى اهتمام مديري المدارس بالمعرفة بقوانين العمل الإداري التربوي، ومدى التزامهم بالتقويم الرسمي لوزارة التربية والتعليم، وتحملهم لمسؤولياتهم كقادة مدارس، وتعزى النتيجة إلى نظرة المعلمين والمعلمات لمديريهم كقدوة ومثال يحتذى به بالعمل التربوي.

السؤال الثاني: ما مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية وتعليم قصبة الكرك من وجهة نظر المعلمين؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية وتعليم قصبة الكرك من وجهة نظر المعلمين، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (١٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية وتعليم قصبة الكرك من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٢	الأداء تجاه نوع العمل	٣,٧٥	٠,٥٣٤	مرتفع
٢	١	الأداء تجاه المعلمون	٣,٧٢	٠,٦٧٤	مرتفع
٣	٣	الأداء تجاه الرقابة الإدارية	٣,٧١	٠,٥٦٢	مرتفع
		الأداء الوظيفي	٣,٧٣	٠,٥٤٤	مرتفع

يبين الجدول (١٣) أن مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية قصبة الكرك من وجهة نظر المعلمين مرتفع، وبمتوسط حسابي (٣,٧٣) وانحراف معياري (٠,٥٤٤)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للمجالات ما بين (٣,٧١-٣,٧٥)، وجميعها مرتفعة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى امتلاك مديري المدارس للكفايات والمهارات التي جعلت مستوى أدائهم الوظيفي بهذا المستوى، من خلال الخبرات والمعارف التي اكتسبوها عبر خدمتهم في المدارس، ونتيجة للدورات التدريبية التي تعقدها وزارة التربية والتعليم والتي تهتم بتنمية كفايات المديرين الفنية والإدارية، وتنمية مهاراتهم القيادية، كما قد تعزى النتيجة إلى التسهيلات التقنية والتربوية التي تجعل من بيئة المدرسة بيئة اجتماعية جاذبة تعم التميز في الأداء، كما قد تعزى النتيجة إلى المبادرات التي تقوم بها وزارة التربية والتعليم والتي تهدف إلى تحقيق معايير الجودة الشاملة في المدارس وتحسين الأداء الوظيفي باعتباره مؤشراً لمستوى أداء عال في المؤسسات التربوية، ويمكن عزو النتيجة إلى دوافع داخلية لدى المديرين نحو تحقيق معايير التميز المؤسسي لمدارسهم والحصول على التقدير والدعم

المعنوي من مجتمعاتهم ومن معلمهم وطلبتهم ومن وزارة التربية والتعليم. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (wasiman et al, ٢٠٢٠)، ودراسة الخزاعلة والعمرى (٢٠٢٠)، ودراسة عويس (٢٠١٩)، ودراسة الغزالي (٢٠١٩) ودراسة أبو غزالة (٢٠١٧).

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو التالي:

أولاً: الأداء تجاه المعلمون

جدول (١٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالأداء تجاه المعلمون مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٤	يتابع أعمال المعلمين ويعزز أعمالهم الإيجابية.	٣,٨٤	٠,٨٩٩	مرتفع
٢	٧	يتابع مدير المدرسة مع المعلمين ما تم قطعه من المنهاج.	٣,٨٣	٠,٨٣٢	مرتفع
٣	٢٢	يشجع المدير تبادل الزيارات الصفية بين المعلمين.	٣,٧٩	٠,٩١٧	مرتفع
٤	١٠	يساعد المدير المعلمين الجدد على التكيف مع نظام المدرسة.	٣,٧٦	٠,٩٨	مرتفع
٥	٣	يمنح ثقته للفريق ككل عند تحقيق مستويات عليا من الإنتاجية.	٣,٧٢	٠,٩٤٤	مرتفع
٦	٩	يعقد المدير الاجتماعات مع المعلمين لتقويم المناهج الدراسية.	٣,٦٩	١,٠٤	مرتفع
٧	١٤	يخطط المدير مع الجهات المعنية لتدريب المعلمين طبقاً لاحتياجاتهم المهنية.	٣,٦٥	١,٠٣١	متوسط
٨	٢٠	يستخدم الأساليب العلمية في اتخاذ القرارات.	٣,٦١	١,٠٦١	متوسط
٩	٢٩	يوفر مدير المدرسة الوسائل التعليمية اللازمة للمعلمين.	٣,٦٠	١,٠٥١	متوسط
الأداء تجاه المعلمون			٣,٧٢	٠,٦٧٤	مرتفع

يبين الجدول (١٤) أن مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية قصبه الكرك تجاه المعلمين مرتفع، وبمتوسط حسابي (٣,٧٢) وانحراف معياري (٠,٦٧٤)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٣,٦٠-٣,٨٤)، حيث جاءت الفقرة رقم (٤) والتي تنص على "يتابع أعمال المعلمين ويعزز أعمالهم الإيجابية" في المرتبة الأولى وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المعلمين يقدرون إدراك مديري المدارس لأهمية دورهم في العملية التعليمية، وتقديرهم لدورهم الكبير في تحقيق الأهداف التربوية؛ لذا فهم يسعون إلى تلبية متطلباتهم واحتياجاتهم التي تسهل عملهم قدر استطاعتهم وضمن الصلاحيات الممنوحة لهم، ويهتمون بنموهم المهني وتنمية كفاياتهم التدريسية، ويقدمون لهم الدعم الذي يحتاجونه لإطلاق طاقاتهم الإبداعية، بينما جاءت الفقرة رقم (٢٩) ونصها "يوفر مدير المدرسة الوسائل التعليمية اللازمة للمعلمين" بالمرتبة الأخيرة بتقدير متوسط، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى محدودية الدعم المالي للمدارس والذي لا يمكن المديرين من توفير كافة الوسائل التعليمية التي يحتاجها المعلمين.

ثانياً: الأداء تجاه نوع العمل

جدول (١٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالأداء تجاه نوع العمل مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٢٥	يحضر مدير المدرسة الطابور الصباحي.	٤,١٥	٠,٨٢٧	مرتفع
٢	٣٠	يؤدي المدير أعماله بكفاءة وفاعلية.	٣,٩٢	٠,٨٨٧	مرتفع
٣	٢	متابعة أمور الصيانة داخل المدرسة.	٣,٨٨	٠,٨٧٨	مرتفع
٤	٦	يحدد المدير التعليمات لسير العمل.	٣,٨٦	٠,٩٤١	مرتفع
٥	١٨	الإشراف على عملية التوجيه والمتابعة الميدانية للمعلمين.	٣,٨٣	٠,٨٩١	مرتفع
٦	١٣	وضع الخطط للأنشطة المدرسية الصفية واللاصفية وتكليف مشرفين عليها.	٣,٨٠	٠,٩٤١	مرتفع
٧	١٩	عقد وترأس اجتماعات دورية مع جميع العاملين ومع أولياء الأمور بشكل دوري.	٣,٧٩	٠,٩١٣	مرتفع
٨	٢٧	يجمع مدير المدرسة كل البيانات اللازمة لحل المشكلات.	٣,٧٥	٠,٩٤٩	مرتفع
٩	١٢	يفوض المدير بعض صلاحياته للعاملين في المدرسة.	٣,٧٢	٠,٩٩٣	مرتفع
١٠	٢٦	العمل في اللجان التطويرية للعمل المدرسي التابعة للجان الشعبية.	٣,٦٧	٠,٩٣٢	متوسط
١١	٢١	وضع الجدول المدرسي للمعلمين مع مراعاة العدل والموضوعية في ذلك.	٣,٦٤	٠,٩٩	متوسط
١٢	٥	التنسيق مع مديرية التربية والتعليم لتأمين احتياجات المدرسة في المواعيد المحددة.	٣,٦٢	١,١٩٦	متوسط
١٣	١	تشجيع كل المبادرات والمقترحات والابتكارات من العاملين لتطوير العمل.	٣,٦٠	١,٠٨٨	متوسط
١٤	١١	متابعة مشكلات وحاجات الطلبة والمساهمة في حلها وإشباعها.	٣,٥٦	١,٢٠١	متوسط
١٥	١٦	العمل على توفير معلومات شاملة تساعد على مشاركة المعلمين باتخاذ القرارات المدرسية.	٣,٥٢	١,١٩٩	متوسط
		الأداء تجاه نوع العمل	٣,٧٥	٠,٥٣٤	مرتفع

يبين الجدول (١٥) أن مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية قصبه الكرك تجاه نوع العمل مرتفع، وبمتوسط حسابي (٣,٧٥) وانحراف معياري (٠,٥٣٤)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٣,٥٢-٤,١٥)، حيث جاءت الفقرة رقم (٢٥) والتي تنص على "يحضر- مدير المدرسة الطابور الصباحي" في المرتبة الأولى وبانحراف معياري (٤,١٥)، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى اهتمام مديري المدارس والكادر التعليمي ككل بالطابور الصباحي باعتباره جزء لا يتجزأ من ثقافة المدرسة، وتوظيفه بشكل صحيح يسهم بغرس روح المواطنة الصالحة بنفوس الطلبة لما يتضمنه من فعاليات كتلاوة القرآن الكريم والأحاديث النبوية والسلام والنشيد الوطني، كما يعد الطابور الصباحي البوابة التي يستطيع من خلالها الطلبة مشاركة وطنهم بمناسباته الدينية والوطنية والكشف عن مواهبهم كالشعر والكتابة والإلقاء وغيرها، بينما جاءت الفقرة رقم (١٦) ونصها "العمل على توفير معلومات شاملة تساعد على مشاركة المعلمين باتخاذ القرارات المدرسية" بالمرتبة الأخيرة وبانحراف معياري (١,١٩٩) وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن بعض المديرين والمعلمين لا يحبذون مشاركة المعلمين باتخاذ القرارات المدرسية، إضافة إلى محدودية الصلاحيات الممنوحة لمديري المدارس والتي تسمح لهم بإتاحة الفرصة أمام المعلمين باتخاذ القرارات.

ثالثاً: الأداء تجاه الرقابة الإدارية

جدول (١٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالأداء تجاه الرقابة الإدارية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٨	يهتم بإدارة الوقت لتنفيذ الأعمال والمهام في الوقت المحدد.	٣,٨٤	٠,٩١٦	مرتفع
٢	١٥	يعد التقارير الفنية والإدارية ويرفعها للرئيس المباشر.	٣,٨٠	١,٠٣٦	مرتفع
٣	١٧	يستخدم أساليب وطرقاً متنوعة للتقويم.	٣,٧٦	٠,٩١٦	مرتفع
٤	٢٣	يتابع مخرجات العمل من أجل التحسين والتطوير.	٣,٦٩	٠,٩٦١	مرتفع
٥	٣١	يعد التقارير الفنية والإدارية ويرفعها للرئيس المباشر.	٣,٦٧	٠,٩٦٨	متوسط
٦	٢٤	يحدد مسبقاً أسلوب التعامل مع الآخرين حتى يحقق أهدافه.	٣,٦٢	١,٠١	متوسط
٧	٢٨	يعقد مع الآخرين علاقات قائمة على الثقة أكثر مما هي قائمة على السيطرة أو السلطة.	٣,٥٩	٠,٩٥٢	متوسط
الأداء تجاه الرقابة الإدارية					
			٣,٧١	٠,٥٦٢	مرتفع

يبين الجدول (١٦) أن مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية قصبة الكرك تجاه الرقابة الإدارية مرتفع، وبمتوسط حسابي (٣,٧١) وانحراف معياري (٠,٥٦٢)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٣,٨٤-٣,٥٩)، حيث جاءت الفقرة رقم (٨) والتي تنص على "يهتم بإدارة الوقت لتنفيذ الأعمال والمهام في الوقت المحدد" في المرتبة الأولى وبانحراف معياري (٠,٩١٦) وتعزى النتيجة على أن مديرو المدارس يدركون أهمية الوقت وذلك لنهم مقيدون ضمن تقويم مدرسي محدد وعليهم إنجاز الواجبات الموكلة إليهم ضمن هذا الوقت المحدد، كما قد تعزى النتيجة على استشعار المديرين للرقابة والمسائلة من قبل وزارة التربية والتعليم بشكل مستمر مما يدفعهم إلى إنجاز أعمالهم بالوقت المحدد لهم، بينما جاءت الفقرة رقم (٢٨) ونصها "يعقد مع الآخرين علاقات قائمة على الثقة أكثر مما هي قائمة على السيطرة أو السلطة." بالمرتبة الأخيرة وبانحراف معياري (٠,٩٥٢)، وقد تعزى النتيجة إلى التطورات الحاصلة في مجال الإدارة التربوية والتي تسعى جاهدة وزارة التربية والتعليم إلى إكسابها للمديرين من خلال تدريبهم وتوجيههم نحو هذه الأنماط، كما قد تعزى النتيجة إلى إدراك المديرين بأن نمط القيادة التسلسلي لا يتماشى مع التطورات الحديثة في حقل الإدارة التربوية.

السؤال الثالث: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية وتعليم قصبة الكرك تعزى لمتغيري (الجنس، وسنوات الخدمة)؟" للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية وتعليم قصبة الكرك حسب متغيري الجنس، وسنوات الخدمة، ولبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت"، والجداول أدناه توضح ذلك.

أولاً: الجنس

جدول (١٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر الجنس على مستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية وتعليم قصبة الكرك

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الالتزام الأخلاقي	ذكر	٢٣٥	٣,٥٨	٠,٧٣٢	٥٦٧	٠,٠٠٠
	أنثى	٣٣٤	٣,٨٨	٠,٥٨٧		
الالتزام الاستمراري	ذكر	٢٣٥	٣,٦٥	٠,٦٨٢	٥٦٧	٠,٠٠٠
	أنثى	٣٣٤	٣,٨٨	٠,٥٦٩		

الالتزام نحو مهنة التعليم	ذكر	٢٣٥	٣,٥٤	٠.٧٦٨	-٤,٧٢٦	٥٦٧	٠,٠٠٠
	أنثى	٣٣٤	٣,٨١	٠.٦٣٣			
الالتزام بالقوانين والأنظمة	ذكر	٢٣٥	٣,٦٧	٠.٧١٥	-٢,٥٥١	٥٦٧	٠,٠١١
	أنثى	٣٣٤	٣,٨٢	٠.٦١٠			
الالتزام التنظيمي	ذكر	٢٣٥	٣,٦٣	٠.٦٧٤	-٤,٢٥٠	٥٦٧	٠,٠٠٠
	أنثى	٣٣٤	٣,٨٥	٠.٥٤٧			

يتبين من الجدول (١٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري مدارس مديرية تربية وتعليم قصبة الكرك تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية وجاءت الفروق لصالح الإناث، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى رغبة المديرات في إثبات قدراتهن على الإدارة وتسلم مراكز متقدمة، وأنهن يستطعن تحقيق ما يستطيع الذكور تحقيقه بالمراكز الإدارية، مما يولد لديهن الرغبة بالتحدي وإثبات الذات من خلال العمل والوظيفة، مما ينعكس على جديتهن بالعمل والالتزام به، كما قد تعزى النتيجة إلى طبيعة الإناث وعاطفة الأمومة والتي تولد لديهن حب العطاء وإتقان العمل على أكمل وجه، كما قد تعزى النتيجة إلى أن طبيعة العلاقة بين المديرات والمعلمات قد تتميز بأنها أكثر قرباً منها في مدارس الذكور، مما يسهل عمل المديرات ويجعل التزامهن والالتزام بالمعلمات بتنفيذ القرارات والامثال لها بشكل أكبر. اختلفت هذه النتيجة مع دراسة مرار (٢٠٢٠) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس ولصالح الذكور، ودراسة عويس (٢٠١٩) التي أظهرت عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس.

ثانياً: سنوات الخدمة

جدول (١٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر سنوات الخدمة على مستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية وتعليم قصبة الكرك

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية	
أقل من ١٠ سنوات	٢٤٢	٣,٦٨	٠.٧٦١	-٢,٤٣٥	٥٦٧	٠,٠١٥
١٠ سنوات فأكثر	٣٢٧	٣,٨١	٠.٥٨١			
أقل من ١٠ سنوات	٢٤٢	٣,٧٢	٠.٧١٤	-٢,٠٧٥	٥٦٧	٠,٠٣٨
١٠ سنوات فأكثر	٣٢٧	٣,٨٣	٠.٥٥١			
أقل من ١٠ سنوات	٢٤٢	٣,٦٠	٠.٧٨١	-٢,٨٢٠	٥٦٧	٠,٠٠٥
١٠ سنوات فأكثر	٣٢٧	٣,٧٧	٠.٦٣٤			
أقل من ١٠ سنوات	٢٤٢	٣,٦٦	٠.٧٣٥	-٢,٩٩٦	٥٦٧	٠,٠٠٣
١٠ سنوات فأكثر	٣٢٧	٣,٨٣	٠.٥٨٨			
أقل من ١٠ سنوات	٢٤٢	٣,٦٧	٠.٦٩٣	-٢,٨٢٢	٥٦٧	٠,٠٠٥
١٠ سنوات فأكثر	٣٢٧	٣,٨٢	٠.٥٣٦			

يتبين من الجدول (١٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري مدارس مديرية تربية وتعليم قصبة الكرك تعزى لأثر سنوات الخدمة في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية وجاءت الفروق لصالح ١٠ سنوات فأكثر، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المعلمين الأكثر خدمة يقدرون أن المديرين مع سنوات خدمتهم قد اكتسبوا خبرات جعلتهم أكثر معرفة بالقوانين والأنظمة مما يجعلهم أكثر التزاماً، ويكونون أكثر ثقة بتوجيهاتهم ويلتزمون بقراراتهم وينفذونها حتى وإن خالفت أهوائهم، كما أنهم يدركون حاجة المديرين للاستمرار في العمل أكثر من غيرهم من الفئات، بحكم كبر العمر وقلة الفرص المتاحة، وبالتالي تفهم استمرار مدرائهم في أعمالهم في مدرسة واحدة ولمدة زمنية طويلة، وهم الأكثر اهتماماً بتوفير الأمن الوظيفي. اختلفت هذه النتيجة مع دراسة مرار

(٢٠٢٠) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات عينة الدراسة لمستوى الالتزام التنظيمي لمديري المدارس تعزى لمتغير الخبرة، ومع دراسة الغزالي التي أظهرت وجود فروق لصالح (١٠ سنوات فأقل).

السؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$) بين مستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية وتعليم قصبة الكرك وبين مستوى الأداء الوظيفي؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين مستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية وتعليم قصبة الكرك وبين مستوى الأداء الوظيفي لديهم، والجدول (١٩) يوضح ذلك.

جدول (١٩): معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين مستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية وتعليم قصبة الكرك وبين مستوى الأداء الوظيفي

الأداء تجاه المعلمون	الأداء تجاه نوع العمل	الأداء تجاه الرقابة الإدارية	الأداء الوظيفي		
معامل الارتباط ر	٠,٨٦٦**	٠,٧٥٩**	٠,٧٨٣**	٠,٨٥٥**	الالتزام الأخلاقي
الدلالة الإحصائية	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	
العدد	٥٦٩	٥٦٩	٥٦٩	٥٦٩	
معامل الارتباط ر	٠,٨٦٢**	٠,٨٦٣**	٠,٧٩٨**	٠,٩٠٦**	الالتزام الاستمراري
الدلالة الإحصائية	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	
العدد	٥٦٩	٥٦٩	٥٦٩	٥٦٩	
معامل الارتباط ر	٠,٨٧٦**	٠,٧٩٢**	٠,٧٥٠**	٠,٨٦٧**	الالتزام نحو مهنة التعليم
الدلالة الإحصائية	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	
العدد	٥٦٩	٥٦٩	٥٦٩	٥٦٩	
معامل الارتباط ر	٠,٨٥٦**	٠,٨٢٢**	٠,٧٥٩**	٠,٨٧٦**	الالتزام بالقوانين والأنظمة
الدلالة الإحصائية	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	
العدد	٥٦٩	٥٦٩	٥٦٩	٥٦٩	
معامل الارتباط ر	٠,٩١٩**	٠,٨٦٢**	٠,٨٣٩**	٠,٩٣٦**	الالتزام التنظيمي
الدلالة الإحصائية	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	
العدد	٥٦٩	٥٦٩	٥٦٩	٥٦٩	

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

**دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١).

أظهر الجدول (١٩) وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين مستوى الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية وتعليم قصبة الكرك وبين مستوى الأداء الوظيفي، حيث تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين جميع درجات مجالات الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس، ومجموع درجات الأداء الوظيفي لديهم. وقد يعزى ذلك إلى أن الالتزام التنظيمي يؤثر بشكل إيجابي في أداء المديرين، فتوفره لديهم يجعلهم يمتلكون رؤية واضحة عن مدارسهم، ويدركون أهدافها والعقبات والمشكلات التي قد تواجههم وسبل حلها؛ فيصبحوا أكثر إنتاجية وفاعلية فيمارسون مهامهم الإدارية بكل حب ودافعية وولاء، ويقدمون أفضل ما لديهم، كما أن التزام المديرين ينعكس على التزام المعلمين مما يؤثر إيجاباً على أدائهم وبالتالي على العملية التعليمية ككل. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Dmytrw, 2016)، ودراسة الغزالي (٢٠١٩)، ودراسة عويس (٢٠١٩).

٨. التوصيات

١. توجيه القائمين على برامج التدريب والتنمية المهنية لمديري المدارس بأن يكون الالتزام التنظيمي للمديرين محورا أساسيا للتدريب في هذه البرامج.

٢. ضرورة المحافظة على الدرجة المرتفعة من الالتزام التنظيمي للمديرين، وتقديم المكافآت والامتيازات التي تثير دافعيتهم نحو الالتزام بالعمل، وبأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية.
٣. الاهتمام بمتطلبات النمو والترقي الوظيفي للمديرين وتحسين أوضاعهم الاجتماعية، والنفسية، والوظيفية، والمادية بهدف زيادة ورفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم وبالتالي تحسين مستوى أدائهم الوظيفي.
٤. تهيئة البيئة المدرسية، وتلبية احتياجات المديرين ومتطلباتهم المادية والبشرية التي تزيد من دافعيتهم، وترفع مستوى التزامهم التنظيمي.
٥. إجراء دراسات حول دور الأنماط القيادية التي يتبعها مديرو المدارس وعلاقتها في مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين.
٦. إجراء دراسات حول العوامل المؤثرة بمستوى الالتزام التنظيمي لمديري المدارس، وعلاقتها بمستوى أدائهم الوظيفي ضمن بيئات ومتغيرات جديدة.

الشكر والتقدير

أتوجه بخالص الشكر إلى المراجعين ورئيس التحرير على تعليقاتهم القيمة على المسودة الأولية لهذه الورقة البحثية. كما أعرب عن تقديري لمشاركة معلمي المدارس الحكومية الذين ساهموا في هذه الدراسة، وأشكر مديرية تربية وتعليم لواء قصبة الكرك على تسهيل عملية جمع البيانات. جميع الأخطاء أو أوجه القصور المتبقية هي مسؤوليتي بالكامل.

الإقرارات الأخلاقية

تم إجراء هذه الدراسة وفقاً لمبادئ إعلان هلسنكي (١٩٦٤)، وحصلت على موافقة لجنة البحث والأخلاقيات في وزارة التربية والتعليم، الأردن. وقد تم الالتزام بالمبادئ الأخلاقية التالية أثناء تنفيذ البحث:

- مبدأ الموافقة الطوعية (تم الحصول على الموافقة المستنيرة من الجهات المعنية في مديرية تربية وتعليم لواء قصبة الكرك).
- مبدأ تقليل المخاطر على المشاركين.
- مبدأ السرية.
- مبدأ إبلاغ المشاركين بمحتوى وأهداف البحث.
- مبدأ التوثيق الإلزامي لمراحل ونتائج البحث.
- مبدأ موثوقية الأدوات المنهجية المستخدمة في البحث.
- مبدأ صلاحية معالجة البيانات البحثية.

بيان توافر البيانات

تتوفر مجموعات البيانات التي تم جمعها وتحليلها خلال هذه الدراسة عند الطلب من الباحثة.

التمويل

لم يتم تلقي أي تمويل لإجراء هذا البحث.

تضارب المصالح

تؤكد الباحثة عدم وجود أي تضارب في المصالح.

مساهمة الباحثة

- قامت ببدء الرواشدة بوضع تصور الدراسة وتصميمها، بالإضافة إلى جمع البيانات وتحليلها.
- تمت كتابة المسودة الأولى للمقال من قبل ببدء الرواشدة.

- قامت الباحثة بمراجعة النصوص وتحريها، واعتمدت النسخة النهائية للنشر.

الموافقة على النشر

توافق الباحثة على تقديم هذه الورقة البحثية للنشر، وبانتظار قرار هيئة التحرير بعد عملية التحكيم، وتوافق على نشرها. كما تؤكد أن هذا العمل لم يُنشر سابقاً، ولم يُقدم إلى أي مجلة أخرى للنظر في نشره.

المراجع

- أبو حمده، عائشة. (٢٠١١). *التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس وعلاقته بالأداء والرضا الوظيفي لدى المعلمين* (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- أبو طير، آيات. (٢٠٢١). *درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية التابعة لبلدية القدس للإدارة بالتجوال وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الخليل، فلسطين.
- الثبيتي، سلطان. (٢٠١٥). *ممارسة مديري المدارس لإدارة التميز وعلاقته بالالتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية بمحافظة الطائف من وجهة نظر المعلمين* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- الخرزاعلة، خمائل والعمرى، حيدر. (٢٠٢٠). *مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية في لواء قصبة إربد وعلاقته بأدائهم الوظيفي*. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، ١٧ (٤)، ٦٠٦-٥٩٣.
- الزهراني، مريم. (٢٠١٣). *القيادة الإبداعية للمدريات وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمات في دور رياض الأطفال بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المدريات والمعلمات* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- السبيعي، فهد. (٢٠١٦). *الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة جدة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين*. *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، ٣٥ (١٦٨)، ٣٢٥-٢٨٤.
- الصوص، نداء. (٢٠١٨). *السلوك الوظيفي*. مكتبة المجتمع العربي.
- الطبولي، محمد وكریم، رمضان والعبار، ابتسام. (٢٠١٥). *الإحساس بالإدارة التنظيمية وعلاقته بسلوك المواطن التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي*. *نقد وتنوير*، (٢)، ٦٥-١٠٠.
- عطية، صفاء. (٢٠٢٠). *النضج الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى مديرات المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمات* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- عودة، هديل. (٢٠١٩). *درجة ممارسة المراجعة الإدارية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات وسط الضفة الغربية من وجهات نظر المديرين أنفسهم* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- عويس، بثينة. (٢٠١٩). *مستوى الولاء التنظيمي لمديري المدارس وعلاقته بالأداء المتميز لديهم*. *مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والنفسية*، (٤٥)، ٨٨-١٠٥.
- الغراي، هادي. (٢٠١٩). *مستوى الالتزام التنظيمي لدى قادة مدارس التعليم العام في محافظة الأسياح وعلاقته بمستوى الأداء الإداري لديهم من وجهة نظر المعلمين*. *المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث*، ٣ (٢٩)، ٣٩-٧١.
- الغضوري، حنان. (٢٠٢٠). *الأنماط القيادية لدى مديري المدارس وأثرها على الالتزام التنظيمي للمعلمين: دراسة ميدانية على المدارس الحكومية الكويتية*. *المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث*، ٤ (٢٨)، ٢٠-١.
- الكساسبة، محمد. (٢٠١٥). *أثر فاعلية نظام تخطيط موارد المنظمة في التمكين النفسي والالتزام التنظيمي للعاملين: دراسة ميدانية في شركة البوتاس العربية* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

مرار، علاء. (٢٠٢٠). الإدارة بالقيم وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

الهريشي، عالية. (٢٠١٨). درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية وعلاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي للمعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

References

- Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational commitment: A review of the conceptual and empirical literature and a research agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78–119.
- Dmytrwif, T. (2016). The degree of professional loyalty and its relation to the performance of teachers in Australia. *Personnel Review*, 39(5), 574–599.
- Mbouns, C., & Azuji, M. (2021). Relationship between school principals' distributed leadership style and teachers' organizational commitment in public secondary schools in Anambra State, Nigeria. *European Journal of Education and Pedagogy*, 2(1), 9–11.
- Naieamah, S., Aris, A., Karim, K. H., Irazza, S., Saaban, S., & Suhaua, A. M. (2017). Relationship between organizational commitment, organizational citizenship behavior, organizational justice, and turnover intention: Evidence from educational institutions. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 6(2), 64–77.
- Ucari, R. (2021). The effect of school principals' distributed leadership style behaviors on teacher organizational commitment. *International Education Studies*, 4(5), 17–30.
- Wasiman, A., Kristiawan, M., & Mulyudi, A. (2020). School principals' performance in carrying out management functions. *ITSPoA Educational Journal*, (3), 35–42. Retrieved June 5, 2023, from <https://www.researchgate.net>