

Work Pressures Among School Principals in Bani Obeid District and Its Relationship with Teachers' Administrative Delegation

ضغوط العمل لدى مديري المدارس في لواء بني عبيد وعلاقتها بالتفويض الإداري للمعلمين من وجهة نظر المعلمين ومديريهم

Marwan Mhaidat^{1*}, Ahmad Rathwan¹.

¹Yarmouk University, Irbid, Jordan.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 09 Mar 2023

Accepted 19 Apr 2023

Published 01 Jul 2025

*Corresponding author:

Yarmouk University, Irbid, Jordan.

Email: 2020210002@ses.yu.edu.jo.

Abstract

The study aimed to identify the work pressures among school principals in Bani Obeid District and its relationship to the administrative delegation to teachers, from the perspectives of teachers and their principals. The descriptive correlational method was employed, and a questionnaire was used to collect the necessary data to achieve the study's objectives. The study sample consisted of 447 principals and teachers, selected through simple random sampling. The results indicated that the level of work pressures among school principals in Bani Obeid District was moderate, while the level of administrative delegation to teachers was high. Additionally, a weak correlation was found between work pressures among principals and the administrative delegation to teachers. Based on the findings, the researchers made several recommendations, including: conducting training courses for school principals to help reduce their work pressures by equipping them with time management skills to enable better performance of their administrative and technical tasks. It was also recommended that assistant principals carry out their duties and responsibilities effectively to ease work pressures on principals.

Keywords: Administrative Delegation, Principals, Teachers, Bani Obeid District.

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى ضغوط العمل لدى مديري المدارس في لواء بني عبيد وعلاقتها بالتفويض الإداري للمعلمين من وجهة نظر المعلمين ومديريهم. استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، حيث طبقت على عينة تألفت من (٤٤٧) فردًا، منهم (٩٢) مديرًا ومديرة، (٣٥٥) معلمًا ومعلمة، اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ضغوط العمل لدى مديري المدارس في لواء بني عبيد جاءت متوسطة، وأن مستوى التفويض الإداري للمعلمين كان كبيرًا، ووجود علاقة ارتباطية ضعيفة غير دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين ضغوط العمل لدى المديرين والتفويض الإداري للمعلمين. وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحثان بعدة توصيات منها: عقد الدورات التدريبية لمديري المدارس لخفض درجة ضغوط العمل لديهم.

من خلال إكسابهم مهارات إدارة الوقت لتمكينهم من أداء مهماتهم الإدارية والفنية، وضرورة قيام مساعدي المديرين بواجباتهم ومسؤولياتهم للتخفيف من ضغوط العمل على المديرين.

الكلمات المفتاحية: التفويض الإداري، مديرو المدارس، المعلمون، لواء بني عبيد.

١. المقدمة

١,١ الإطار النظري والدراسات السابقة

تُعد الأنظمة التربوية مهمة في الحياة الاجتماعية، وينظر للمدارس على أنها مؤسسات تربوية تهدف إلى تقديم أساليب التنشئة التربوية والاجتماعية لأبناء المجتمع، ويقع على عاتق إدارة المدرسة تحقيق الأهداف المرجوة، التي تعمل على تنمية الطلبة؛ ليقوموا بدورهم المستقبلي المتمثل بتنمية مجتمعاتهم في المجالات كافة وتطويرها؛ لذلك فإنه بات من الضروري رفع كفاءة المؤسسات التربوية ورفع كفاءة مخرجاتها، وهذا الأمر لن يتحقق إلا بجهود القائمين على إدارة تلك المؤسسات. وقد أحدثت التطورات في المجتمع الحديث عن غير قصد ضغطاً في الحياة؛ مما أدى إلى تفاقم المشاعر السلبية كالغضب، أو الخوف، أو القلق، أو الوحدة، أو الإحباط، أو الارتباك.

إن التأثير السلبي على العاملين في المؤسسات ليس سوى جزء من القصة بأكملها؛ نظراً لأن المؤسسة نفسها قد تواجه أيضاً المزيد من التكاليف غير المباشرة نتيجة ضغط العمل، مثل انخفاض الروح المعنوية، وانخفاض الرضا الوظيفي، وضعف اتخاذ القرار، والعدوانية والعنف بين العمال، وبالنظر إلى كل هذه العوامل، فإن آثار ضغوط العمل على الموظفين من المهم إدراكها ومراقبتها، ومن الصعب المبالغة في تقديرها (Santos et al, 2018).

ويرى المخولفي (٢٠١٥) أن مدير المدرسة يواجه العديد من الضغوط التي تؤثر على مستوى فعاليته، وتقلل من دافعيته نحو العمل؛ وبالتالي فإن مستوى إنجازه سيكون أقل مما كان متوقفاً منه، وأن مصادر ضغوط العمل التي قد يتعرض لها تنشأ من مصادر مختلفة من خلال تعامله مع المعلمين والطلبة وأولياء أمورهم والمجتمع المحلي، وكذلك من خلال البيئة المدرسية وطبيعة نظام التعليم السائد فيها، وما ينتج عنها من أعباء كثيرة بسبب غموض بعض الأدوار في المدرسة وتضاربها، كل هذه المصادر يمكن أن تشكل عوامل ضغط على مدير المدرسة؛ مما يؤثر سلباً على أداء أدواره ومهامه بطريقة صحيحة، وهذا سيؤثر على كفاءة وجودة العملية التعليمية ككل، ويقلل من تحقيق أهداف المدرسة.

وعرفت الحمداني (٢٠١١) ضغوط العمل بأنها "شرط ناتج عن عدم الانسجام بين البيئة الخاصة للفرد وبيئة العمل التي يعمل فيها، نتيجة تفاعل بعض العوامل المتعلقة بالعمل مع خصائص الفرد نفسه، وفي هذه البيئة يحدث تغييراً في الحالة الجسدية والنفسية أو كليهما بشكل مستمر ومتكرر، مما يؤدي إلى ردود فعل سلوكية غير عادية، تؤثر سلباً أو إيجاباً على تنفيذ الأعمال".

كما عرفت ضغوط العمل بأنها: "الضغوط التي تنتج عن وجود متطلبات للعمل أو للوظيفة غير متوافقة مع قدرات الموظف النفسية والعقلية والجسدية؛ مما تشكل لديه حالة من عدم التوازن في تأدية مهماته" (العمرات، ٢٠١٨).

إن مشكلة ضغوط العمل ومعرفة أسبابها ذات أهمية كبيرة في المؤسسات التعليمية والتربوية، لعدة أسباب، منها تنمية قدرة مدير المدرسة ومهاراته على التعامل مع أعباء العمل الداخلية والخارجية وبالتالي تطويرها، وتطوير كل من مهارات التنظيم والتخطيط والقيادة في المدرسة، وكذلك العمل على حماية مدير المدرسة من اتخاذ قرارات غير صحيحة تؤدي إلى حالات عاطفية وعصبية ومرهقة، وكذلك الرغبة في تجنب القرارات العشوائية والارتباك وقصر النظر لدى مدير المدرسة مما ينتج عند تعرضه لضغط العمل، حيث إنه يؤثر على المدرسة ككل (العبيدات، ٢٠١٧).

وهناك العديد من مصادر ضغوط العمل يواجهها مديرو المدارس، حددتها لينجويست (Lindquist, 2000) على النحو الآتي: قلة الوقت للاهتمام بالمسائل المتعلقة بأعمال الصيانة والبناء، وقلة الوقت لقضايا التعليم، وأحياناً فقدان المعلمين المؤهلين لإنجاح البرنامج، وقلة الوقت لتوليد الدعم العام للمشروع المالية والتربوية، وعدم التوافق بين التوقعات

التعليمية للمدرسة والمطالب اليومية الفعلية، وقلة الوقت للعمل، والاتصال المباشر مع المعلمين لتحسين التدريس، ونقص الرقابة في شؤون الموظفين، والتضارب بين الالتزامات المهنية والشخصية.

وأضاف المخلافي (٢٠١٥) مصادر أخرى، أبرزها طبيعة نظام التعليم السائدة في المدرسة، وبيئة العمل المدرسي وما ينتج عنها من أحمال كثيرة، وغموض الدور وتضارب الأدوار، كل هذه المصادر يمكن أن تشكل عوامل ضغط عليه مما يؤثر سلباً على أداء أدواره ومهامه بالطريقة المثلى، وهذا سيؤثر على كفاءة العملية التعليمية وجودتها ككل، ويقلل من تحقيق أهداف المدرسة.

إن زيادة ضغوط العمل التي يواجهها مدير المدرسة في أماكن العمل تزيد من التوتر والارتباك لديه، وتولد فيه روح الانهزامية، وتزيد من انفعالاته السلبية؛ مما يعرض جودة العملية التعليمية للخطر، ويترتب على ذلك انخفاض الميزة التنافسية للمدرسة، وانخفاض المستوى العلمي والثقافي والأخلاقي للطلبة، ويدمر ثقة أولياء الأمور والمجتمع المحيط بالخدمة التعليمية التي تقدمها المدرسة (Nyeniyembe et al. , 2016).

وتُعدُّ طريقة التفويض مهمة في مجال الإدارة، حيث تساعد المديرين على القيام بمهامهم من خلال تفويض بعض هذه المهمات للآخرين، مما يمكنهم من تنفيذ المهام الإستراتيجية ذات العلاقة بالتخطيط واتخاذ القرارات، ويوفر الوقت المطلوب للعطاء والعمل الإبداعي، ويبني الثقة بينهم وبين العاملين معهم، ويساعد في بناء علاقات إيجابية بينهم وبين المرؤوسين، وإكسابهم مهارات مختلفة، وتطوير الكفاءة الذاتية لديهم، كما يساعدهم في تعزيز احترامهم لذواتهم، وتحقيق مصلحة العمل، وتوفير المرونة اللازمة فيه، وتعزز كفاءة المؤسسة وفعاليتها وشرعيتها (القريوتي، ٢٠١٠).

والتفويض لا يعني تخلص المدير من السلطة أو التنازل عنها، ولكنه يعني منح الآخرين الحق في العمل ضمن نطاق معين، أو بعبارة أخرى التفويض له خاصية مزدوجة، فبالتفويض يحصل المُفَوَّض على السلطة من رئيسه، ولكن في الوقت نفس يظل رئيسه محتفظاً بسلطته (اللوذي، ٢٠٠٣). ويرى فليو وعبد المجيد (٢٠٠٥) أن التفويض الإداري يهدف إلى تحقيق الإصلاح الإداري، ويمنح المديرين فرصاً ليطوروا مدارسهم إدارياً، والتخلص من المركزية، وتحقيق الصحة التنظيمية والتنمية الإدارية، وتعزيز الانتماء الوظيفي لدى العاملين في المدرسة، وتطوير أدائهم، وتعزيز المبادرة لدى المعلمين المُفَوَّض لهم الصلاحيات والمهام.

وحتى يكون التفويض فعالاً يجب تدريب الشخص المُفَوَّض قبل التفويض الفعلي، ويجب أن يكون هناك نظام مراقبة للتأكد من أن المدير مطمئن إلى نتائج العمل، وأن المُفَوَّض لديه القدرة على القيام بالأمر التي فُوضت له، وأن تتوافر الثقة بين المُفَوَّض والمُفَوِّض إليه، ويجب أن يكون التفويض ضمن اختصاصات المفوض إليه الحربي (٢٠٠٧).

وعلى الرغم من أهمية التفويض الإداري في المدرسة، إلا أن تطبيق عملية التفويض قد تواجه بعض المعوقات، لخصتها عبد المنعم (٢٠٢١) بما يأتي: مقاومة المعلم للتغيير، وخوف المعلمين المفوض إليهم من المسؤولية والمساءلة، ومركزية القرارات والأنظمة والإجراءات الصارمة التي لا تشجع على المبادرة والابتكار، وعدم زيادة الوقت اللازم لأداء العمل الجماعي وعمل اللجنة، وزيادة الإنفاق المدرسي نتيجة تدريب المعلمين وتعليمهم، وتركيز بعض المعلمين على نجاحهم الشخصي على حساب نجاح المجموعة، وزيادة تفشي الصراع والخلافات بين المعلمين عند أداء العمل الجماعي، وخوف المديرين من عملية التفويض على مناصبهم وسلطاتهم، ونقص الموارد التنظيمية اللازمة لتطبيق أسلوب التفويض في المدارس، ويحتاج التفويض الإداري للمعلمين إلى وقت لإظهار نتائجه الإيجابية وتأثيراته على المدرسة والمعلمين.

١,١,١ الدراسات السابقة

لقد توصل الباحثان من خلال الرجوع إلى المصادر المعرفية إلى العديد من الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، حيث قسمت في محورين هما، الأول: الدراسات المتعلقة بضغوط العمل، والثاني: الدراسات المتعلقة بالتفويض الإداري، وتم عرضها مرتبة في كل محور حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث، وعلى النحو الآتي:

الدراسات المتعلقة بضغوط العمل

أجرى أبو غزالة (٢٠١٧) دراسة كان من أهدافها التعرف إلى مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مدارس محافظة العاصمة عمّان من وجهة نظر العاملين فيها، والتعرف إلى أثر متغيرات (الجنس، والمسمى الوظيفي، والتخصص، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى ضغوط العمل لدى مديريهم، وتكونت عينة الدراسة من (٨٨٢) عاملاً في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمّان، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات اللازمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمّان من وجهة نظر العاملين فيها جاء متوسطاً، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى ضغوط العمل لدى مديريهم تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، ولمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح أقل من ٥ سنوات، ولمتغير المسمى الوظيفي لصالح الإداري، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لكل من متغير التخصص والمؤهل العلمي.

وأجرت علي (٢٠١٨) دراسة هدفت التعرف إلى درجة ضغوط العمل التي يعاني منها مديرو المدارس التابعة لوكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة وعلاقتها بالانتماء المهني لديهم، ومعرفة أثر متغيرات الجنس، والمرحلة التعليمية، وعدد سنوات الخدمة في تقديرات أفراد عينة الدراسة لتلك الدرجة، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٤) مديراً ومديرة، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات اللازمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ضغوط العمل التي يتعرض لها مديرو المدارس جاءت متوسطة، وبيّنت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات مديري مدارس وكالة الغوث لدرجة ضغوط العمل لديهم تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، وإلى متغير عدد سنوات الخدمة لصالح فئة (٥ - ١٠) سنوات، وإلى متغير المرحلة لصالح مديري المدارس الابتدائية.

وفي دراسة فريجات (٢٠١٨) التي هدفت التعرف إلى الضغوط المهنية لدى مديري مدارس العاصمة عمّان وعلاقتها بدافعية الإنجاز لديهم، ومعرفة أثر متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة في الإدارة، وعدد الدورات الإدارية) في تقديرات المديرين لمستوى الضغوط المهنية لديهم، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٩) مديراً ومديرة، واستخدم المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات اللازمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات المديرين لمستوى الضغوط المهنية لديهم جاءت بمستوى مرتفع، ولم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المديرين لمستوى الضغوط المهنية لديهم تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة في الإدارة، وعدد الدورات الإدارية.

وأجرى ألاسوموكي (Alasomukai, 2019) دراسة هدفت التعرف إلى إدارة الضغط الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في ولاية ريفيرز في نيجيريا، وتكونت عينة الدراسة من (٤٦) مديراً و(٢٢) مساعداً، واستخدم المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة لجمع البيانات اللازمة، أظهرت نتائج الدراسة أن هناك أثراً إيجابياً لإدارة الضغط الوظيفي بين المديرين في ولاية ريفيرز، وأظهرت النتائج كذلك أن المديرين في ولاية ريفيرز قد عانوا من الإرهاق الجسدي وكبت المشاعر والإرهاق العقلي نتيجة الضغوط الوظيفية التي تعرضوا لها.

وأجرى الغامدي (٢٠١٩) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى ضغوط العمل لدى قادة مدارس إدارة تعليم الباحة وعلاقتها بدرجة ممارستهم للصلاحيات الممنوحة لهم، وتكونت عينة الدراسة من (١٨٣) مديراً، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات اللازمة، أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ضغوط العمل لدى قادة مدارس إدارة تعليم الباحة جاء متوسطاً، وتبين أن ممارسة مديري إدارة تعليم الباحة للصلاحيات الممنوحة لهم كانت بدرجة عالية.

أجرت أبو فنفس (٢٠٢٠) دراسة هدفت التعرف إلى ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمّان وعلاقتها بالأمن الوظيفي لديهم، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) معلم ومعلمة، اختبروا بالطريقة العشوائية التطبيقية، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات اللازمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمّان جاء مرتفعاً، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المعلمين لمستوى ضغوط العمل لدى مديريهم تعزى لمتغير الجنس لصالح

الذكور، ولمتغير المؤهل العلمي لصالح الدراسات العليا، ولمتغير عدد سنوات الخبرة ولصالح (فئة أقل من ٥ سنوات، وأكثر من ١٠ سنوات).

أما الشيخ (٢٠٢١) فهدفت دراسته التعرف إلى مستوى ضغوط العمل التي يواجهها مديرو مدارس التعليم الأساسي وعلاقتها ببعض المتغيرات في مدينة طرطوس، وتكونت عينة الدراسة من (٤٢) مديرًا ومديرة، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات اللازمة، أظهرت النتائج أن مستوى ضغوط العمل التي يواجهها مديرو مدارس التعليم الأساسي كانت عالية فيما يتعلق بالبيئة المادية والتلاميذ، ومتوسطة فيما يتعلق بطبيعة العمل والمجتمع المحلي والعلاقات الإنسانية.

وأجرت العلي (٢٠٢٢) بدراسة هدفت التعرف إلى مستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين، وفقًا لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة، وتكونت عينة الدراسة من (٣١٣) معلمًا ومعلمة، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم ككل جاء بدرجة كبيرة، وكشفت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم تعزى لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة.

الدراسات المتعلقة بالتفويض الإداري

أجرى ذياب (٢٠١٤) دراسة هدفت التعرف إلى مستوى تفويض السلطة عند مديري مدارس وكالة الغوث في محافظات شمال فلسطين، وتكونت عينة الدراسة من (١٨٧) معلمًا ومعلمة، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات اللازمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تفويض السلطة على (مجال الواجبات الإدارية والواجبات التربوية والواجبات الفنية) كان بدرجة متوسطة، أما مجال الواجبات الاجتماعية فكان مستوى التفويض فيه مرتفعًا، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تفويض السلطة لدى مديري المدارس تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات عدد الشعب في المدرسة، وعدد سنوات الخدمة، والمؤهل العلمي، والمحافظة.

وقامت الفضلي والشنقيطي (٢٠١٥) بدراسة هدفت الكشف عن طبيعة العلاقة بين درجة ممارسة تفويض الصلاحيات ودرجة ضغوط العمل لدى مديري ومديرات المدارس بمحافظة القنفذة، وتكونت عينة الدراسة من (٣١٣) مديرًا ومديرة، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات اللازمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمحافظة القنفذة الصلاحيات الممنوحة لهم كانت عالية، وأن درجة ضغوط العمل الإجمالية لديهم كانت متوسطة، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين درجة تفويض الصلاحيات ودرجة ضغوط العمل لدى مديري ومديرات المدارس بمحافظة القنفذة.

قامت الأسمر (٢٠١٧) بدراسة هدفت التعرف إلى درجة ممارسة قائدات المدارس الثانوية بمكة المكرمة للتفويض الإداري وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى المعلمات، وتكونت عينة الدراسة من (٣٧٤) معلمة، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات اللازمة، أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة قائدات المدارس الثانوية بمكة المكرمة للتفويض الإداري جاءت عالية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة ممارسة التفويض الإداري تعزى لمتغيرات المؤهل الدراسي لصالح الحاصلات على درجة البكالوريوس، وسنوات الخبرة لصالح ذوات الخبرة من ١٠ سنوات فأكثر، والتخصص لصالح التخصص الأدبي.

أجرى نوافلة (٢٠١٩) دراسة هدفت التعرف إلى درجة تفويض مديري المدارس الحكومية في لواء ماركا بمحافظة عمان لبعض صلاحياتهم، وعلاقتها بإعداد قادة المستقبل، وتكونت عينة الدراسة من (٣٦٦) معلمًا ومعلمة، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات اللازمة، أظهرت نتائج الدراسة أن درجة تفويض مديري المدارس لبعض صلاحياتهم للمعلمين جاءت بدرجة مرتفعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة تفويض مديري المدارس لبعض صلاحياتهم تعزى للمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

وهدفت دراسة سيث (Seth, 2019) الكشف عن العلاقة بين تفويض الصلاحيات وأداء المعلمين في المدارس الثانوية في بلدية كآبالي في أوغندا، وتكونت عينة الدراسة من (١٤٢) معلمًا ومعلمة ومديراً ومديرة، واستخدام المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات اللازمة، حيث أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج من أبرزها أن مستوى تفويض السلطة كان مرتفعاً، وأظهرت النتائج أيضاً أن تفويض المسؤوليات له تأثير أكبر على أداء المعلمين في المدارس الثانوية في بلدية كآبالي.

وقام أنشيبو (Anshebo, 2020) بدراسة هدفت إلى تقييم ممارسة المدير في تفويض السلطة للمعلمين في المدارس الابتدائية في ولكيت في أثيوبيا، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠) معلمًا وثلاثة مديرين، واستخدم المنهج النوعي، وكانت المقابلة المعمقة أداة لجمع البيانات اللازمة، وأظهرت النتائج أن مستوى تفويض السلطة كان متوسطاً، حيث لا يفوض مدير المدرسة المعلمين المستوى المناسب من السلطة؛ مما ترتب عليه أن بعض المعلمين كانوا مترددين في قبول تفويض السلطة وتنفيذها.

١,٢,٢ التعقيب على الدراسات السابقة

بعد استعراض الدراسات السابقة تبين للباحثين أن الدراسة الحالية تشابهت مع الدراسات السابقة من حيث تطبيق الدراسة في المدارس، كما تشابهت معها من حيث تناول متغيرات (الجنس، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة)، وقد اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث تناولها للمتغيرين معاً (ضغوط العمل، والتفويض الإداري للمعلمين)، باستثناء دراسة الفضلي والشنقيطي (٢٠١٥)، كما أن الدراسة الحالية تشابهت مع جميع الدراسات السابقة في استخدامها المنهج الوصفي والاستبانة أداة لجمع البيانات باستثناء دراسة (Anshebo, 2020) التي استخدمت المقابلة أداة لجمع البيانات والمنهج النوعي.

وقد تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في -حدود اطلاع الباحثين- في كونها من أولى الدراسات التي تناولت موضوع ضغوط وعلاقتها بالتفويض الإداري للمعلمين في البيئة الأردنية.

٢. مشكلة الدراسة وأسئلتها

تعد وظيفة الإدارة المدرسية وظيفية مهمة وركيزة أساسية في العملية التعليمية، وقد لاحظ الباحثان من خلال عملهما في الميدان التربوي أن هناك بعض مديري المدارس يواجهون ضغوطاً وظيفية أثناء ممارستهم أعمالهم الإدارية، وقد أشارت نتائج دراسة كل من: بيرك وكينارني وسالوكانجاس (Burke et al., 2022؛ أبو فنس، ٢٠٢٠؛ الصليبي، ٢٠١٩) إلى ضرورة الاهتمام بموضوع ضغوط العمل لدى المديرين بحيث يبقى مستواه ضمن المستوى المقبول، ومعالجة العوامل التي تسهم في حدوثها من خلال توفير بيئة عمل مريحة، وتقديم الدعم التنظيمي لهم، والقضاء على المشكلات المسببة للصراعات، والعمل على تحسين العلاقات الشخصية بين المدير وبين المعلمين، وتوفير مناخ اجتماعي ونفسي وتنظيمي مشجع يقلل من ضغوط العمل، كما لاحظ الباحثان أن هناك تفاوتاً في مستويات التفويض الإداري للمعلمين، حيث أكدت نتائج دراسة (عبد المنعم، ٢٠٢١؛ Dash & Vohra, 2019؛ نوافلة، ٢٠١٩) على ضرورة مواصلة الجهود للتفويض الإداري للمعلمين وإقناع المديرين بأهميته، هذا الأمر شكل دافعاً قوياً لدى الباحثين لإجراء هذه الدراسة لتحديد العلاقة بين درجة ضغوط العمل لدى مديري المدارس في لواء بني عبيد وعلاقتها بمستوى التفويض الإداري للمعلمين من وجهة نظر المعلمين والمديرين، وبشكل أكثر تحديداً سعت الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية.

٢,١ أسئلة الدراسة

١. ما درجة ضغوط العمل لدى مديري المدارس في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين والمديرين؟
٢. ما مستوى التفويض الإداري لمعلمي المدارس في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين والمديرين؟
٣. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين درجة ضغوط العمل لدى مديري المدارس في لواء بني عبيد ومستوى التفويض الإداري للمعلمين؟

٣. أهداف الدراسة

٣,١ أهداف الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. التعرف إلى درجة ضغوط العمل لدى مديري المدارس في لواء بني عبيد.
٢. التعرف إلى مستوى التفويض الإداري للمعلمين.
٣. بيان العلاقة الارتباطية بين درجة ضغوط العمل لمديري المدارس في لواء بني عبيد ومستوى التفويض الإداري للمعلمين.

٣,٢ أهمية الدراسة

تظهر أهمية الدراسة على النحو الآتي:

١. **الأهمية النظرية:** تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوعها الذي يبحث في تناول شريحة مهمة من النظام التربوي في المملكة الأردنية الهاشمية، وهم مديرو المدارس والمعلمين الذين يقع عليهم العبء الكبير في تحمل المسؤولية في إنجاح العملية التعليمية، وتعد هذه الدراسة - في حدود اطلاع الباحثين - من أوائل الدراسات التي تم إجراؤها في لواء بني عبيد بغرض الكشف عن ضغوط العمل لدى مديري المدارس في لواء بني عبيد وعلاقتها بالتفويض الإداري للمعلمين من وجهة نظر المعلمين والمديرين، لذا يُؤمل أن تعمل هذه الدراسة على إثراء الجانب النظري في مجال ضغوط العمل لدى مديري المدارس والتفويض الإداري للمعلمين، كما يُؤمل إغناء المكتبة العربية بأدب تربوي عن ضغوط العمل، والتفويض الإداري.

٢. **الأهمية العملية:** من المؤمل أن يستفيد من نتائج الدراسة الحالية:

- مديرو المدارس في لواء بني عبيد، والمعلمون، والمسؤولون عن التعليم في المديرية؛ حيث ستزودهم نتائج الدراسة بتغذية راجعة عن واقع ضغوط العمل، وما لها من صعوبات تعيق سير العملية التعليمية، وكذلك عن مستوى التفويض الإداري للمعلمين؛ لما له من أهمية في تسيير العملية التعليمية وتحقيق أهدافها.
- الباحثون، حيث ستفتح لهم الدراسة الحالية آفاقاً جديدة لإجراء المزيد من الدراسات في جوانب مختلفة ذات علاقة بموضوع الدراسة.

٤. التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

اشتملت الدراسة على المصطلحات والتعريفات الإجرائية الآتية:

ضغوط العمل اصطلاحاً

عرف العمرات (٢٠١٨) ضغوط العمل بأنها "الضغوط التي تنتج عن وجود متطلبات للعمل أو للوظيفة غير متوافقة مع قدرات الموظف النفسية والعقلية والجسدية، مما تشكل لديه حالة من عدم التوازن في تأدية مهامه". ويعرفه الباحثان إجرائياً: بأنه وصفٌ كمي للوضع والظروف والضغوط التي تواجه مديري المدارس في لواء بني عبيد، وتفقو مقدرتهم على تحملها، وقد تم قياسها في هذه الدراسة بالدرجة الكلية التي حصل عليها أفراد عينة الدراسة على المقياس الذي تم إعداده لهذه الغاية في هذه الدراسة.

التفويض الإداري اصطلاحاً

ويعرفه القريوتي (٢٠١٠) بأنه "عملية تخويل الرئيس لغيره سلطة القيام ببعض المهمات التي تدخل في حدود سلطاته ومسؤولياته، على أن تُتخذ التدابير والوسائل الكفيلة بالمساءلة والمحاسبة عن النتائج بشكل يضمن حسن ممارسة تلك الصلاحيات على الوجه المطلوب". ويعرفه الباحثان إجرائياً: بأنه إجراء إداري يقوم به مديرو المدارس في لواء بني عبيد لتفويض بعض مهماتهم وصلاحياتهم للمعلمين ذوي الكفاءة، ويُتوقع منهم القيام بما فوضوا به من مهمات وصلاحيات بنجاح، وهو الطريق للاستفادة من قدرات المعلمين ومهاراتهم، وقد تمّ قياسه في هذه الدراسة بالدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المقياس الذي تمّ إعداده لهذه الغاية في هذه الدراسة.

٥. حدود ومحددات الدراسة

تتمثل حدود الدراسة فيما يأتي:

- **الحد الموضوعي:** ضغوط العمل لدى مديري المدارس في لواء بني عبيد وعلاقتها بالتفويض الإداري للمعلمين.
- **الحد البشري:** اقتصرَت هذه الدراسة على (٣٤٤) معلماً ومعلمة، ومديراً ومديرة من العاملين في مدارس لواء بني عبيد.
- **الحد المكاني:** اقتصرَت الدراسة على المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد.
- **الحد الزمني:** طبقت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من عام (٢٠٢٢/٢٠٢٣).
- **محددات الدراسة:** يتحدد تعميم نتائج الدراسة على الأداة المستخدمة فيها لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وبقدر ما تتمتع به من خصائص سيكومترية مقبولة (الصدق والثبات)، وعلى مدى موضوعية صدق المستجيبين على فقراتها، وتتوقف على طريقة اختيار العينة، ومدى تمثيلها للمجتمع الذي اختيرت منه، والمعالجة الإحصائية التي استخدمت في الدراسة.

٦. الطريقة والإجراءات

٦,١ منهج الدراسة

تمّ في هذه الدراسة اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي لمناسبته لأغراضها.

٦,٢ متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

١. المتغيرات التصنيفية وتشمل:

- درجة ضغوط العمل لدى مديري المدارس في لواء بني عبيد.
- مستوى التفويض الإداري للمعلمين.

٢. المتغيرات الوسيطة وتشمل:

- الجنس، وله فئتان (ذكر، أنثى).
- المرحلة التعليمية، وله مستويان (أساسية، ثانوية).
- نوع المدرسة، وله فئتان (حكومية، خاصة).
- المسمى الوظيفي، وله فئتان (مدير مدرسة، معلم).

٦,٣ مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس والمعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الحكومية والخاصة التابعة لمديرية التربية والتعليم في لواء بني عبید، والبالغ عددهم (١٢٧) مديراً ومديرة و(٣٧٥٦) معلماً ومعلمة، وذلك حسب إحصائيات قسم التخطيط التربوي في مديرية تربية لواء بني عبید للعام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م.

٦,٤ عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة من مجتمع الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة، والبالغ عددهم (٤٤٧) فرداً؛ منهم (٩٢) مديراً ومديرة و(٣٥٥) معلماً ومعلمة، والجدول (١) يبين توزع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتها.

جدول (١): توزع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتها

المتغير	مستويات/ فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	١٠٠	٢٢,٤
	أنثى	٣٤٧	٧٧,٦
	المجموع	٤٤٧	١٠٠
المرحلة التعليمية	أساسية	١٩٤	٤٣,٤
	ثانوية	٢٥٣	٥٦,٦
	المجموع	٤٤٧	١٠٠
نوع المدرسة	حكومية	٢٠٧	٤٦,٣
	خاصة	٢٤٠	٥٣,٧
	المجموع	٤٤٧	١٠٠
المسمى الوظيفي	مدير مدرسة	٩٢	٢٠,٦
	معلم	٣٥٥	٧٩,٤
	المجموع	٤٤٧	١٠٠

٦,٥ أداة الدراسة

طور الباحثان استبانة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، حيث تكونت من جزأين، الجزء الأول: اشتمل على البيانات الشخصية للمستجيب، أما الجزء الثاني فتكون من محورين هما: المحور الأول: لقياس درجة ضغوط العمل لدى مديري المدارس، أما المحور الثاني: لقياس مستوى التفويض الإداري للمعلمين. وبغرض صياغة فقرات المحور الأول (ضغوط العمل)، تم الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع كدراسة كل من (أبو غزالة، ٢٠١٧؛ أبو ففس، ٢٠٢٠)، حيث تم التوصل إلى صياغة (٣٠) فقرة موزعة بالتساوي على خمس مجالات؛ هي: الضغوط الناتجة عن البنية التحتية، والضغوط الناتجة عن طبيعة العمل المدرسي، والضغوط الناتجة عن المعلمين، والضغوط الناتجة عن الطلبة، والضغوط الناتجة عن المجتمع المحلي. أما لصياغة فقرات المحور الثاني (التفويض الإداري للمعلمين)، فإنه تم الرجوع لدراسة كل من: (الفضلي والشنقيطي، ٢٠١٥، نوافله، ٢٠١٩)؛ حيث اشتمل المحور بصورته الأولية على (٣٠) فقرة توزعت بالتساوي على خمس مجالات؛ هي: شؤون العمل، والطلبة، والشؤون الصحية، والنشاطات المدرسية، والاختبارات المدرسية.

صدق المحتوى للأداة

للتحقق من صدق المحتوى للأداة تم عرضها بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجالات: الإدارة التربوية وأصول التربية، في جامعة اليرموك وجامعة آل البيت، وجامعة الشرق الأوسط وجامعة جرش، وعددهم (١٠) محكمين، بهدف إبداء آرائهم في فقراتها من حيث وضوح المعنى والصياغة اللغوية ومدى مناسبتها للمجال الذي تتبع له، وأي تعديلات وملحوظات يرونها مناسبة. وبناءً على ملاحظات المحكمين فقد أجريت التعديلات المقترحة، التي تمثلت بتعديل صياغة بعض الفقرات، والتي أوصى بها المحكمون، وبذلك بقي عدد فقرات كل محور بصورته النهائية (٣٠) فقرة. وللإجابة

عن فقرات أداة الدراسة تم اعتماد تدرج ليكرت (Likert) الخماسي؛ وذلك على النحو الآتي: (كبيرة جدًا وتأخذ ٥ درجات، كبيرة وتأخذ ٤ درجات، متوسطة وتأخذ ٣ درجات، قليلة وتأخذ درجتين، قليلة جدًا وتأخذ درجة واحدة).

صدق البناء للأداة

طبقت الاستبانة على عينة استطلاعية مؤلفة من (٣٠) مديراً ومعلمًا من العاملين في المدارس الحكومية والخاصة في لواء بني عبيد من خارج عينة الدراسة المستهدفة، وذلك لحساب قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة الفقرات بالمحور وبالمجالات التي تتبع له، وذلك كما في الجدول (٢).

جدول (٢): معاملات ارتباط بيرسون لفقرات المحور بالمجال الذي تنتمي إليه، وبالمحور ككل (ن=٣٠)

المحور الأول: ضغوط العمل لدى مديري المدارس الناتجة عن:									
المجال	رقم الفقرات	ارتباط الفقرة مع المجال	المجال	رقم الفقرات	ارتباط الفقرة مع المجال	المجال	رقم الفقرات	ارتباط الفقرة مع المجال	المجال
البنية التحتية	١	٠,٣٦	٠,٥٥	١١	٠,٦٠	٠,٥٩	٢١	٠,٨٠	٠,٦٤
	٢	٠,٧٤	٠,٤٩	١٢	٠,٥٥	٠,٦١	٢٢	٠,٧٢	٠,٤٨
	٣	٠,٧٤	٠,٥٢	١٣	٠,٦٣	٠,٦١	٢٣	٠,٥٩	٠,٥٠
	٤	٠,٦٧	٠,٤٠	١٤	٠,٨٠	٠,٧٠	٢٤	٠,٦٥	٠,٥٥
	٥	٠,٥٩	٠,٣٧	١٥	٠,٦٩	٠,٦٤	٢٥	٠,٧١	٠,٦٢
	٦	٠,٥٤	٠,٣٨	١٦	٠,٨٤	٠,٧٦	٢٦	٠,٥٨	٠,٥٥
	٧	٠,٥٧	٠,٥٥	١٧	٠,٤٩	٠,٣٨	٢٧	٠,٨١	٠,٨١
	٨	٠,٦٧	٠,٥٣	١٨	٠,٧٩	٠,٧٤	٢٨	٠,٦١	٠,٦٣
	٩	٠,٥٩	٠,٥٣	١٩	٠,٤٧	٠,٦٩	٢٩	٠,٥٧	٠,٥٦
	١٠	٠,٥٧	٠,٦٥	٢٠	٠,٧١	٠,٧٥	٣٠	٠,٤٧	٠,٣٨
المحور الثاني: التفويض الإداري للمعلمين									
شؤون العمل	١	٠,٧٦	٠,٦٤	١١	٠,٨١	٠,٨٣	٢١	٠,٨٢	٠,٧٣
	٢	٠,٧٩	٠,٦٦	١٢	٠,٨٩	٠,٨٢	٢٢	٠,٨٦	٠,٧٣
	٣	٠,٨٧	٠,٨٢	١٣	٠,٨٥	٠,٧٧	٢٣	٠,٨٤	٠,٧٢
	٤	٠,٨٨	٠,٨٢	١٤	٠,٨١	٠,٧٦	٢٤	٠,٩٠	٠,٧٥
	٥	٠,٩٢	٠,٨٥	١٥	٠,٨٨	٠,٨٢	٢٥	٠,٧٦	٠,٥٢
	٦	٠,٨٥	٠,٨١	١٦	٠,٨٩	٠,٨٢	٢٦	٠,٧٦	٠,٦٠
	٧	٠,٧٠	٠,٧٧	١٧	٠,٩٢	٠,٧٩	٢٧	٠,٨١	٠,٦٠
	٨	٠,٥٥	٠,٣٧	١٨	٠,٧٦	٠,٦٧	٢٨	٠,٧١	٠,٦٠
	٩	٠,٨٧	٠,٧٤	١٩	٠,٧٧	٠,٦٠	٢٩	٠,٨٧	٠,٧٤
	١٠	٠,٥٥	٠,٥٠	٢٠	٠,٦٥	٠,٨٤	٣٠	٠,٧٦	٠,٧٨
المحور الثالث: التفويض الإداري للمعلمين									
شؤون العمل	١	٠,٧٦	٠,٦٤	١١	٠,٨١	٠,٨٣	٢١	٠,٨٢	٠,٧٣
	٢	٠,٧٩	٠,٦٦	١٢	٠,٨٩	٠,٨٢	٢٢	٠,٨٦	٠,٧٣
	٣	٠,٨٧	٠,٨٢	١٣	٠,٨٥	٠,٧٧	٢٣	٠,٨٤	٠,٧٢
	٤	٠,٨٨	٠,٨٢	١٤	٠,٨١	٠,٧٦	٢٤	٠,٩٠	٠,٧٥
	٥	٠,٩٢	٠,٨٥	١٥	٠,٨٨	٠,٨٢	٢٥	٠,٧٦	٠,٥٢
	٦	٠,٨٥	٠,٨١	١٦	٠,٨٩	٠,٨٢	٢٦	٠,٧٦	٠,٦٠
	٧	٠,٧٠	٠,٧٧	١٧	٠,٩٢	٠,٧٩	٢٧	٠,٨١	٠,٦٠
	٨	٠,٥٥	٠,٣٧	١٨	٠,٧٦	٠,٦٧	٢٨	٠,٧١	٠,٦٠
	٩	٠,٨٧	٠,٧٤	١٩	٠,٧٧	٠,٦٠	٢٩	٠,٨٧	٠,٧٤
	١٠	٠,٥٥	٠,٥٠	٢٠	٠,٦٥	٠,٨٤	٣٠	٠,٧٦	٠,٧٨

يلاحظ من نتائج الجدول (٢) أن قيم معاملات ارتباط بيرسون للفقرات مع المجالات في المحور الأول (ضغوط العمل) قد تراوحت ما بين (٠,٣٦-٠,٨٤)، وقيم معاملات ارتباط الفقرات مع المحور ككل تراوحت ما بين (٠,٣٧-٠,٨١)، وأن قيم معاملات ارتباط بيرسون للفقرات مع المجالات في المحور الثاني (التفويض الإداري) قد تراوحت بين (٠,٥٥-٠,٩٢)، أما قيمة ارتباط الفقرات مع المحور ككل تراوحت ما بين (٠,٣٧-٠,٨٥)، وتعد هذه القيم مقبولة (الكيلاني والشريفين، ٢٠١١، ٤٣١)؛ لذلك لم تحذف أي فقرة من فقرات الأداة بمحوريتها.

بالإضافة إلى ما تقدم؛ تم حساب معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة المجالات بالمحور، علاوة على حساب قيم معاملات ارتباط بيرسون البينية Inter-correlation للمجالات بين بعضها البعض لكل محور، وذلك كما هو مبين في الجدول (٣).

جدول (٣): معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة المجالات بالمحور، وقيم معاملات ارتباط بيرسون البينية للمجالات

المحور الأول: ضغوط العمل لدى مديري المدارس الناتجة عن:						
العلاقة	الإحصائي	البنية التحتية	طبيعة العمل المدرسي	المعلمين	الطلبة	المجتمع المحلي
طبيعة العمل المدرسي	معامل الارتباط	٠,٥٥				
المعلمين	معامل الارتباط	٠,٣٧	٠,٧٢			
الطلبة	معامل الارتباط	٠,٤٨	٠,٦٩	٠,٥٨		
المجتمع المحلي	معامل الارتباط	٠,٤٠	٠,٥٨	٠,٧٧	٠,٧٠	
الكلي للمحور	معامل الارتباط	٠,٦٨	٠,٨٦	٠,٨٥	٠,٨٤	٠,٨٥
المحور الثاني: التفويض الإداري للمعلمين						
العلاقة	الإحصائي	شؤون العمل	الطلبة	الشؤون الصحية	النشاطات المدرسية	الاختبارات المدرسية
الطلبة	معامل الارتباط	٠,٧٤				
الشؤون الصحية	معامل الارتباط	٠,٧٠	٠,٦٨			
النشاطات المدرسية	معامل الارتباط	٠,٧٢	٠,٥٨	٠,٦٢		
الاختبارات المدرسية	معامل الارتباط	٠,٦٤	٠,٥٤	٠,٦٩	٠,٧٢	
الكلي للمحور	معامل الارتباط	٠,٨٩	٠,٨٣	٠,٨٦	٠,٨٥	٠,٨٤

دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥)

يلاحظ من نتائج الجدول (٣) أن قيم معاملات ارتباط مجالات (ضغوط العمل) مع محورها، وقيم معاملات الارتباط البينية للمجالات ببعضها البعض كانت مناسبة، حيث تراوحت قيم الارتباط مع المحور ككل بين (٠,٦٨) و (٠,٨٦)، أما الارتباطات البينية بين المجالات فقد تراوحت بين (٠,٣٧) و (٠,٧٧).

وأن قيم معاملات ارتباط مجالات (التفويض الإداري للمعلمين) مع محورها ككل، وقيم معاملات الارتباط البينية للمجالات كانت مناسبة أيضاً؛ حيث تراوحت قيم الارتباط مع المحور ككل بين (٠,٨٣) و (٠,٨٩)، أما الارتباطات البينية بين المجالات فقد تراوحت بين (٠,٥٤) و (٠,٧٤)، وتعد هذه القيم ملائمة لتحقيق أغراض الدراسة الحالية (الكيلاني والشريفين، ٢٠١١).

ثبات الأداة

لأغراض التحقق من ثبات الاتساق الداخلي للأداة؛ فقد تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا Cronbach's α بالاعتماد على بيانات التطبيق الأول للعيينة الاستطلاعية، ولأغراض التحقق من ثبات الإعادة (Test -Retest)، للأداة ومجالاتها ومجالاتهما؛ فقد أُعيد تطبيقها على العينة الاستطلاعية بفواصل زمني مقداره أسبوعان بين التطبيق الأول والثاني، ثم حسب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين قيم التطبيقين، والجدول (٤) يوضح معاملات ثبات الاتساق الداخلي، وثبات الإعادة للأداة.

جدول (٤): معاملات كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للأداة ومجالاتها ومجالاتهما

المحور الأول: ضغوط العمل			
المجال	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا	ثبات الإعادة
الضغوط الناتجة عن البنية التحتية	٦	٠,٩٣	٠,٩٤
الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل المدرسي	٦	٠,٩٠	٠,٩٣
الضغوط الناتجة عن المعلمين	٦	٠,٩٠	٠,٩٢
الضغوط الناتجة عن الطلبة	٦	٠,٩٠	٠,٩٢
الضغوط الناتجة عن المجتمع المحلي	٦	٠,٩٠	٠,٩١
محور ضغوط العمل ككل	٣٠	-	٠,٩٢
المحور الثاني: التفويض الإداري للمعلمين			
شؤون العمل	٧	٠,٩٢	٠,٩٣
الطلبة	٧	٠,٩٤	٠,٩٢
الشؤون الصحية	٥	٠,٩٣	٠,٩٢
النشاطات المدرسية	٦	٠,٩٣	٠,٩١
الاختبارات المدرسية	٥	٠,٩٣	٠,٩٠
محور التفويض الإداري للمعلمين ككل	٣٠	-	٠,٩١

يُلاحظ من الجدول (٤) أن قيم معاملات ثبات كرونباخ ألفا لمجالات محور (ضغوط العمل) تراوحت ما بين (٠,٩٠ - ٠,٩٣)، فيما تراوحت قيم ثبات الإعادة لمجالات المحور نفسه بين (٠,٩١ - ٠,٩٤) وجاء معامل ثبات الإعادة على محور ضغوط العمل ككل (٠,٩١)، ويلاحظ أيضًا أن قيم معاملات ثبات كرونباخ ألفا لمجالات محور (التفويض الإداري للمعلمين) تراوحت بين (٠,٩٢) و(٠,٩٤)، فيما تراوحت قيم ثبات الإعادة لمجالات محور التفويض الإداري بين (٠,٩٠) و(٠,٩٣)، وجاء معامل ثبات الإعادة على محور التفويض الإداري ككل (٠,٩١). وتُعدّ هذه القيم مناسبة، وتجعل الأداة قابلة للتطبيق على العينة الأصلية، كما أشار إلى ذلك الكيلاني والشريفين (٢٠١١، ٤٣١).

تصحيح أداة الدراسة

بهدف إطلاق الأحكام على الأوساط الحسابية لمحوري أداة الدراسة ومجالاتها والفقرات التي تتبع لها، استخدم الباحثان المقياس الخماسي لتصحيح أداة الدراسة للحكم على (درجة ضغوط العمل لدى مديري المدارس، ومستوى التفويض الإداري للمعلمين)؛ وذلك بقسمة مدى الأعداد (٥-١) في خمس فئات للحصول على مدى كل مستوى، أي (٠,٨٠=١/٥-٥) وعليه ستكون المستويات كما في الجدول (٥)، وعلى النحو الآتي:

جدول (٥): المعيار الإحصائي لتحديد درجة المتوسطات الحسابية

درجة ضغوط العمل	مستوى التفويض الإداري للمعلمين	فئة المتوسطات الحسابية
كبيرة جدًا	كبير جدًا	٥,٠-٤,٢٠
كبيرة	كبير	٤,٢٠-٣,٤٠ أقل من
متوسطة	متوسط	٣,٤٠-٢,٦٠ أقل من

قليلة	قليل	١,٨٠ - أقل من ٢,٦٠
قليلة جدًا	قليل جدًا	١ - أقل من ١,٨٠

٦,٦ إجراءات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحثان الإجراءات الآتية:

- الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية.
- الحصول على إحصائية بعدد المديرين والمديرات والمعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الحكومية والخاصة التابعة لمديرية تربية لواء بني عبيد.
- تحديد مجتمع الدراسة، ومن ثم تحديد عينة الدراسة.
- تطوير أداة الدراسة من خلال مراجعة الأدب التربوي والدراسات المتعلقة بمتغيري الدراسة الرئيسيين.
- تحكيم أداة الدراسة وفقا للإجراءات المتعارف عليها في البحث التربوي.
- تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة، حيث تكونت العينة الاستطلاعية من (٣٠) مديرًا ومعلمًا، وذلك بهدف التأكد من دلالات صدق وثبات أداة الدراسة.
- تطبيق أداة الدراسة على العينة الأصلية، حيث طلب من أفراد العينة الإجابة على فقرات الأداة بكل صدق وموضوعية، وذلك بعد إعلامهم بأن إجاباتهم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، حيث وزعت أداة الدراسة عن طريق رابط إلكتروني.
- تم إدخال البيانات إلى ذاكرة الحاسوب، واستخدم برنامج الرزمة الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات، للإجابة عن أسئلة الدراسة.
- عرض النتائج ومناقشتها في ضوء الأدب النظري والدراسات السابقة، والخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات البحثية.

٦,٧ المعالجات الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة، تم استخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

- للإجابة عن السؤالين الأول والثاني؛ تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة.
- للإجابة عن السؤال الثالث؛ تم استخدام تحليل التباين الرباعي للكشف عن الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة على محور درجة ضغوط العمل لدى مديري المدارس، ومستوى التفويض الإداري للمعلمين.

٧. نتائج الدراسة ومناقشتها

وفيما يأتي عرض للنتائج التي أسفرت عنها الدراسة، وهي كالآتي:

أولاً: نتائج السؤال الأول الذي نصَّ على: "ما درجة ضغوط العمل لدى مديري المدارس في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين والمديرين؟". للإجابة عن هذا السؤال؛ فقد حُسبت الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ضغوط العمل لدى مديري المدارس في لواء بني عبيد من وجهة نظر المديرين والمعلمين، كما في الجدول (٦).

جدول (٦): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ضغوط العمل على المجالات مرتبة تنازلياً

الترتيب	رقم المجال	المقياس ومجالاته	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٢	الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل المدرسي	٣,٤٠	٠,٧٠	كبيرة
٢	١	الضغوط الناتجة عن البنية التحتية	٣,٢٦	٠,٧٦	متوسطة
٣	٣	الضغوط الناتجة عن المعلمين	٣,٢٣	٠,٨١	متوسطة
٤	٤	الضغوط الناتجة عن الطلبة	٣,٢٢	٠,٧٣	متوسطة
٥	٥	الضغوط الناتجة عن المجتمع المحلي	٣,١٠	٠,٧٠	متوسطة
الدرجة الكلية للمجالات					
			٣,٢٤	٠,٥٦	متوسطة

يُلاحظ من النتائج في الجدول (٦) أنَّ تقديرات أفراد العينة لدرجة ضغوط العمل لدى مديري المدارس على مجالات المحور قد صُنِّفت وفقاً لأوساطها الحسابية ضمن درجة متوسطة، وبوسط حسابي (٣,٢٤)، وانحراف معياري (٠,٥٦)، وقد جاءت المجالات وفقاً للترتيب الآتي: مجال (الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل المدرسي) في الترتيب الأول، وبوسط حسابي (٣,٤٠)، وانحراف معياري (٠,٧٠)، وضمن درجة كبيرة، تلاه مجال (الضغوط الناتجة عن البنية التحتية) في الترتيب الثاني، وبوسط حسابي (٣,٢٦)، وانحراف معياري (٠,٧٦)، وضمن درجة متوسطة، تلاه مجال (الضغوط الناتجة عن المعلمين) في الترتيب الثالث، وبوسط حسابي (٣,٢٣)، وانحراف معياري (٠,٨١)، ثم مجال (الضغوط الناتجة عن الطلبة) في الترتيب الرابع، وبوسط حسابي (٣,٢٢)، وانحراف معياري (٠,٧٣)، وضمن درجة متوسطة، وأخيراً جاء مجال (الضغوط الناتجة عن المجتمع المحلي) في الترتيب الخامس، وبوسط حسابي (٣,١٠)، وانحراف معياري (٠,٧٠)، وبدرجة متوسطة.

ويمكن عزو هذه النتيجة ربما إلى كثرة المسؤوليات والمهام المطلوبة من مدير المدرسة خاصة الكتابية منها، وضعف الإعداد المقدم لمساعد المديرين، وصعوبة الواجبات المسندة إليهم، وكثرتها خاصة في ظل الرقابة والمتابعة الحثيثة لهم والمنفذة من قبل المشرفين التربويين، أضف إلى ذلك قلة الصلاحيات الممنوحة لمديري المدارس من الوزارة، ومديرية التربية والتعليم واقتصارها على بعض الصلاحيات المدرجة ضمن الوصف الوظيفي لهم، علاوة على ذلك كثرة أعداد الطلبة في الصف، وانتشار المشكلات السلوكية فيما بينهم داخل المدرسة وخارجها، والتي تسبب ضغطاً نفسياً لدى المدير خاصة في المدارس الكبيرة، وتتطلب منه المتابعة المستمرة، والعمل على إيجاد ما يناسبها من حلول؛ خوفاً من انتقال تلك المشكلات إلى خارج المدرسة، ووصولها إلى الأهالي، وتفاقمها في ظل غياب التعاون من قبل أولياء أمور الطلبة وضعف متابعتهم لأبنائهم، إذ إن مدير المدرسة عادة ما يواجه صعوبة في ضبطها، كما أن افتقار المدرسة للمرافق اللازمة للطلبة من مختبرات وملاعب وغيرها، وغياب فرق الصيانة يسبب ضغطاً كبيراً على مدير المدرسة، ويعيق إنجاز المهام والواجبات الموكلة إليه، ناهيك عن إهمال بعض المعلمين وتأخيرهم في إنجاز مهماتهم، وتدني مستوى إعدادهم المهني، وضعف إدارتهم للموقف التعليمي، كل ذلك أسهم في مجيء تقديرات المديرين والمعلمين لضغوط العمل لدى مديري المدارس بدرجة متوسطة.

تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة كل من: (أبو غزالة، ٢٠١٧؛ علي، ٢٠١٨؛ الغامدي، ٢٠١٩) التي أظهرت نتائجها أن مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس كان متوسطاً، واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة كل من: (فريجات، ٢٠١٨؛ أبو فنس، ٢٠٢٠؛ فريجات، ٢٠١٨؛ الشيخ، ٢٠٢٢؛ العلي، ٢٠٢٢) التي أظهرت أن درجة ضغوط العمل لدى مديري المدارس جاءت مرتفعة.

ثانياً: نتائج السؤال الثاني الذي نصَّ على: "ما مستوى التفويض الإداري لمعلمي المدارس في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين والمديرين؟". للإجابة عن هذا السؤال؛ فقد حُسبت الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس مستوى التفويض الإداري لمعلمي المدارس في لواء بني عبيد ومجالاته، مع مراعاة ترتيب المجالات تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، وذلك كما في الجدول (٧).

جدول (٧): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التفويض الإداري لمعلمي المدارس على المجالات مرتبة تنازلياً

الترتيب	رقم المجال	المقياس ومجالاته	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التفويض
١	٥	الاختبارات المدرسية	٣,٦٧	٠,٨١	كبير
٢	٣	الشؤون الصحية	٣,٦٣	٠,٨٦	كبير
٣	١	شؤون العمل	٣,٥٠	٠,٧٨	كبير
٣	٤	النشاطات المدرسية	٣,٥٠	٠,٨١	كبير
٥	٢	الطلبة	٣,٣٨	٠,٧٩	متوسط
		الكلي للمجالات	٣,٥٤	٠,٦٦	كبير

يُلاحظ من النتائج في الجدول (٧) أنَّ الوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة في لواء بني عبيد لمستوى التفويض الإداري على المجالات ككل بلغت قيمته (٣,٥٤) كما كانت قيمة الانحرافات المعيارية لتقديراتهم (٠,٦٦)، وبمستوى تفويض كبير. وقد جاءت المجالات وفقاً للترتيب الآتي: مجال الاختبارات المدرسية في الترتيب الأول، بوسط حسابي (٣,٦٧)، وانحراف معياري (٠,٨١)، وبمستوى تقدير كبير، تلاه مجال الشؤون الصحية في الترتيب الثاني، وبوسط حسابي (٣,٦٣)، وانحراف معياري (٠,٨٦)، وبمستوى تقدير كبير، تلاه مجال شؤون العمل ومجال النشاطات والمدرسية في الترتيب الثالث، وبوسط حسابي (٣,٥٠)، وانحراف معياري (٠,٧٨)، على التوالي، وبمستوى تقدير كبير، وأخيراً مجال الطلبة في الترتيب الخامس، وبوسط حسابي (٣,٣٨)، وانحراف معياري (٠,٧٩)، وبمستوى تقدير متوسط.

ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن أفراد عينة الدراسة يرون أن مديري المدارس يؤمنون بأن عملية تفويض الصلاحيات تعد إحدى أولوياتهم من أجل تطوير المهارات الإدارية لدى المعلمين في المدارس، بالإضافة إلى أن عملية تفويض تلك الصلاحيات يخفف من مظاهر الروتين، ويخفف من البيروقراطية التي تعمل على إعاقة سير عملية تعلم الطلبة، كما أنها تزيد الثقة بين المديرين والمعلمين؛ مما يجعل كلا الطرفين يعملان بشكل تشاركي لتحقيق الأهداف المرسومة للمدرسة. أو قد يكون سبب توجه المديرين نحو تفويض بعض الصلاحيات هو كثرة الأعباء المدرسية التي تدفعهم إلى القيام بمنح جزء من سلطاتهم للمعلمين، حيث إن تفويض الصلاحيات للمعلمين يشجع المعلمين على تحمل المسؤولية، ورفع مستوى الاستقلالية في اتخاذ القرارات المتعلقة بتخصصاتهم المختلفة، وقد يكون السبب في ظهور هذه النتيجة هو وجود قيادة مدرسية فاعلة قادرة على التغيير والانتقال من الأدوار البيروقراطية إلى العمل التشاركي الديمقراطي، إضافة إلى ذلك فإن المديرين والمعلمين على وعي بالدور الملحق على عاتقهم؛ مما يدفعهم للقيام به بكفاءة واقتدار.

اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (الفضلي والشنقيطي، ٢٠١٥؛ الأسمر، ٢٠١٧؛ Seth, 2019؛ نوافلة، ٢٠١٩) التي بينت أن مستوى التفويض جاء مرتفعاً، واختلفت مع نتيجة دراسة (ذياب، ٢٠١٤؛ Seth, 2020) اللتين أظهرتا أنَّ مستوى التفويض لدى مديري المدارس جاء متوسطاً.

ثالثاً. نتائج السؤال الثالث الذي نصَّ على: "هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين درجة ضغوط العمل لدى مديري المدارس في لواء بني عبيد ومستوى التفويض الإداري للمعلمين؟". للإجابة عن هذا السؤال؛ حُسبت معاملات ارتباط بيرسون بين محور ضغوط العمل لدى مديري المدارس ومجالاته ومحور التفويض الإداري للمعلمين ومجالاته، وذلك كما هو مبين في الجدول (٨).

جدول (٨): معاملات ارتباط محور ضغوط العمل ومجالاته مع محور التفويض الإداري ومجالاته

العلاقة	الإحصائي	البنية التحتية	الضغوط الناتجة عن:				الكلي للمحور
			طبيعة العمل المدرسي	المعلمين	الطلبة	المجتمع المحلي	
شؤون العمل	معامل الارتباط	٢٠,٠	٠,٠٩	٠,٠٨	٠,٠٤	٠,٠٥	٠,٠٧
	الدلالة الإحصائية	٠,٩٩	٠,٠٥	٠,١٢	٠,٣٧	٠,٢٧	٠,١٥
الطلبة	معامل الارتباط	٠,٠١	٠,٠٥	٠,٠١	٠,٠٥	٠,٠٤	٠,٠٤
	الدلالة الإحصائية	٠,٩٤	٠,٣٢	٠,٨٠	٠,٣٢	٠,٣٦	٠,٤٣
الشؤون الصحية	معامل الارتباط	٤٠,٠	٠,٠٨	٠,٠٩	٠,٠٣	٠,٠١	٠,٠٥
	الدلالة الإحصائية	٠,٧٧	٠,٠٩	٠,٠٦	٠,٥٥	٠,٨٠	٠,٣٣
النشاطات المدرسية	معامل الارتباط	-٠,٠٣	٠,٠٧	٠,٠٥	٠,٠١	٠,٠٣	٠,٠٣
	الدلالة الإحصائية	٠,٥١	٠,١٥	٠,٣٣	٠,٧٩	٠,٤٨	٠,٤٧
الاختبارات المدرسية	معامل الارتباط	٠,٠٢	٠,١٠	٠,١٢	٠,٠٩	٠,٠٩	٠,١٠
	الدلالة الإحصائية	٠,٧١	٠,٠٤	٠,٠٢	٠,٠٦	٠,٠٥	٠,٠٤
الكلي للمحور	معامل الارتباط	٠,٠٢	٠,٠٩	٠,٠٨	٠,٠٥	٠,٠٥	٠,٠٧
	الدلالة الإحصائية	٠,٧٣	٠,٠٤	٠,٠٨	٠,٢٦	٠,٣٠	٠,١٤

دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من النتائج في الجدول (٨) ما يأتي:

- وجود علاقة ارتباطية ضعيفة غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين درجة ضغوط العمل لدى مديري المدارس في لواء بني عبيد ومستوى التفويض الإداري للمعلمين على المجالات الكلية، وهذا يعني أن تفويض الصلاحيات للمعلمين لا يرتبط كثيرًا بدرجة ضغط العمل لدى مديري المدارس.
- وجود علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين مجال الضغوط الناتجة عن مجال (طبيعة العمل)، ومجال (شؤون العمل)، والاختبارات المدرسية، وهذا يعني أنه كلما ارتفعت درجة ضغط العمل لدى مديري المدارس الناتجة عن طبيعة العمل، فإن المديرين يفوضون الصلاحيات للمعلمين بصورة ضعيفة في مجال (شؤون العمل)، والاختبارات المدرسية.
- وجود علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين مجال الضغوط الناتجة عن (المعلمين)، وتفويض الصلاحيات للمعلمين على مجال (الاختبارات المدرسية)، وهذا يعني أنه كلما ارتفعت درجة ضغط العمل لدى مديري المدارس الناتجة عن المعلمين، فإن تفويضهم الصلاحيات لهم في مجال (الاختبارات المدرسية) لا يرقى إلى الحد المطلوب.

وهذا يعني أنه كلما ارتفعت درجة ضغوط العمل لدى مديري المدارس الناتجة عن مجال (طبيعة العمل)، والمعلمين، ارتفع مستوى تفويض المدير الصلاحيات في مجال (شؤون العمل)، والاختبارات المدرسية وبصورة ضعيفة؛ كون هذه الصلاحيات داخلية مرتبطة بشكل مباشر بمدير المدرسة ومهامه اللازمة لضمان سير العمل المدرسي وتقديمه، حيث إنها صلاحيات كاملة للمدير، ويمكنه استخدامها أو تفويضها للمعلمين بما يخدم سير العملية التعليمية التعلمية دون العودة

لمديرية التربية والتعليم، وعادة لا يعتمد مديرو المدارس على تفويض الصلاحيات للمعلمين في هذين المجالين؛ حتى لا يقع المديرون في أخطاء قد توقعهم في المساءلة من المسؤولين، إضافة إلى ذلك فإن عملية إعداد الاختبارات المدرسية ومتابعة تنفيذها وتصحيحها تقع على عاتق المعلمين أصلاً، ومن هذا المنطلق تجد أن مدير المدرسة يفوض الصلاحيات المناسبة للمعلمين لضمان سير الاختبارات المدرسية ونجاحها دون أي عائق قد يعترضها.

ويعزو الباحث وجود علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة غير دالة إحصائياً بين ضغوط العمل لدى المدير، ومستوى تفويض الصلاحيات للمعلمين ربما إلى الإجراءات البيروقراطية التي يتبعها العديد من مديري ومديرات المدارس التزاماً منهم بالقوانين والأنظمة، كما أن زيادة ضغوط العمل لدى المدير ليس بالضرورة أن توجه بعضهم نحو تفويض بعض صلاحياته للمعلمين حيث إنه يرى في نفسه المقدرة على أداء مهامه دون الحاجة إلى تفويض الصلاحيات على الرغم من أن تفويض الصلاحيات ربما يقلل من الضغوط الناشئة عن العمل المدرسي.

وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الفضلي والشنقيطي (٢٠١٥) التي أظهرت وجود علاقة إيجابية مرتفعة بين ضغوط العمل لدى المديرين وتفويضهم بعض الصلاحيات للمعلمين.

٨. التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يوصي الباحث بالآتي:

١. عقد الدورات التدريبية لمديري ومديرات المدارس التي من شأنها أن تساهم في خفض ضغوط العمل لديهم بإكسابهم المهارات والكفايات اللازمة لأداء مهامهم الإدارية والفنية بكفاءة واقتدار.
٢. تزويد المدارس بالموارد المالية الكافية لتلبية احتياجاتها، وتمكين إداراتها من توفير المرافق المدرسية والتجهيزات التعليمية المناسبة بالمدارس.
٣. إشراك مديري المدارس المعلمين في العمل المدرسي بتفويض الصلاحيات المناسبة لهم لتقليل ضغوط العمل الواقعة على المديرين.
٤. منح المعلمين المزيد من الصلاحيات التي تمكنهم من أداء الواجبات والمسؤوليات الملقة على عاتقهم في الوقت المحدد، وعلى أكمل وجه.
٥. إجراء مزيد من الدراسات عن ضغوط العمل، والتفويض الإداري وربط المتغيرين بمتغيرات أخرى مثل الرضا الوظيفي، جودة الحياة الوظيفية، الانتماء الوظيفي.

الشكر والتقدير

نتوجه بخالص الشكر إلى المراجعين ورئيس التحرير على تعليقاتهم القيمة على المسودة الأولية لهذه الورقة البحثية. كما نعرب عن تقديرنا لمشاركة مديري ومديرات المدارس والمعلمين والمعلمات المدارس الحكومية والخاصة الذين ساهموا في هذه الدراسة، ونشكر مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد على تسهيل عملية جمع البيانات. جميع الأخطاء أو أوجه القصور المتبقية هي مسؤوليتنا بالكامل.

الإقرارات الأخلاقية

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

- مبدأ الموافقة الطوعية (تم الحصول على الموافقة المستنيرة من الجهات المعنية في مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد).
- 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 الباحثين.

التمويل

لم يتم تلقي أي تمويل لإجراء هذا البحث.

تضارب المصالح

يؤكد الباحثان عدم وجود أي تضارب في المصالح.

مساهمة الباحثين

- قام كل من مروان مهيدات وأحمد رضوان بوضع تصور الدراسة وتصميمها، بالإضافة إلى جمع البيانات وتحليلها.
- تم كتابة المسودة الأولى للمقال بواسطة مروان مهيدات وأحمد رضوان.
- قام الباحثان بمراجعة النصوص وتحريها، واعتمدا النسخة النهائية للنشر.

الموافقة على النشر

يوافق الباحثان على تقديم هذه الورقة البحثية للنشر، وهما بانتظار قرار هيئة التحرير بعد عملية التحكيم، ويوافقان على نشرها في حال قبولها. كما يؤكدان أن هذا العمل لم يُنشر سابقاً ولم يُقدّم إلى أي مجلة أخرى للنظر في نشره.

المراجع

- أبو فنس، نجاح أحمد. (٢٠٢٠). ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالأمن الوظيفي من وجهة نظر المعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- أبو غزالة، رمزي. (٢٠١٧). ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين في محافظة العاصمة- عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن.
- الأسمرى، عفيفة. (٢٠١٧). درجة ممارسة قائدات المدارس الثانوية بمكة المكرمة للتفويض الإداري وعلاقته بالولاء التنظيمي للمعلمات (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الحري، محمد. (٢٠٠٧). تفويض الصلاحيات لدى القيادات الإدارية: دراسة مسحية على وزارة التربية والتعليم (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
- الحمداني، إلهام محمد. (٢٠١١). تطوير المناخ التنظيمي في ضوء معالجات ضغوط العمل: دراسة ميدانية في دور الدولة الإيوائية التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة بغداد، بغداد.

الشيخ، منذر. (٢٠٢١). ضغوط العمل التي يواجهها مديرو المدارس وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة ميدانية في مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس. *مجلة جامعة البعث*، ٤٤ (١٠)، ٧٢-٤١.

الصليبي، محمد مطلق. (٢٠١٩). مصادر ضغوط العمل لدى مديري المدارس في دولة الكويت وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم من وجهة نظرهم (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، الأردن.

عبد المنعم، إيمان محمود. (٢٠٢١). التمكين الإداري في تحقيق الإبداع لدى المعلمين من وجهة نظرهم: دراسة ميدانية في محافظة أسوان. *مجلة كلية الإدارة التربوية*، ٣٠ (٨)، ٤٣-٢١١.

العبيدات، وفاء. (٢٠١٧). مستوى ضغوط العمل التي تواجه مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان وسبل التغلب عليها (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، الأردن.

علي، آية وليد. (٢٠١٨). ضغوط العمل التي يعاني منها مديرو المدارس التابعة لوكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة وعلاقتها بالانتماء المهني لديهم (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، فلسطين.

العلي، تهاني. (٢٠٢٢). مستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين. *مجلة الدراسات والبحوث التربوية*، ٢ (٦)، ٢٢١-١٩٨.

العمرات، محمد. (٢٠١٨). الأساليب التي يستخدمها مديرو المدارس في منطقة الطفيلة لمساعدة المعلمين على مواجهة الضغوط المهنية. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس*، ١٦ (١)، ١٧٩-٢٠٦.

الغامدي، فيصل. (٢٠١٩). ضغوط العمل لدى قادة المدارس السعودية الحكومية بإدارة تعليم الباحة وعلاقتها بممارستهم لصلاحياتهم. *مجلة كلية التربية*، ١٤٢ (٢)، ٨٤٣-٩٠٨.

فريجات، رهدف كمال. (٢٠١٨). الضغوط المهنية التي تواجه مديري المدارس الأساسية في محافظة العاصمة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لديهم (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، الأردن.

الفضلي، منى والشنقيطي، أسيل. (٢٠١٥). تفويض الصلاحيات وعلاقته بضغوط العمل لدى مديري ومديرات المدارس بمحافظة القنفذة. *مجلة دراسات العربية في التربية وعلم النفس*، ٢٥ (٢)، ٣٦٦-٣٢١.

فلية، فاروق وعبد المجيد، السيد. (٢٠٠٥). *السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية*. الرياض: دار المسيرة.

القريوتي، محمد. (٢٠١٠). *السلوك التنظيمي: دراسة للسلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة*. عمان، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.

الكيلاني، عبد الله والشرفين، نضال. (٢٠١١). *مدخل إلى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية*. الأردن: دار المسيرة للطباعة والنشر.

اللوزي، موسى. (٢٠٠٣). *التطوير التنظيمي: أساسيات ومفاهيم حديثة* (ط٢). عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

مخلوفي، سعيد. (٢٠١٥). علاقة ضغوط العمل بالدافعية للإنجاز واستراتيجيات مواجهتها لدى مديري التعليم المتوسط بمدينة باتنة بالجزائر. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، ٤ (١٤)، ٢٣٦-١٩٩.

ذياب، أمجد. (٢٠٠٤). تفويض السلطة لدى مديري مدارس وكالة الغوث في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر المعلمين (رسالة دكتوراة غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

References

Alasomukai, V. (2019). Job stress management among secondary school principals in Rivers State, Nigeria. *International Journal of Scientific Research in Education*, 12(1), 164–189.

- Anshebo, M. (2020). An assessment of the principal's practice in delegation of authority to teachers in some selected public primary schools of Wilkeite Town. *Journal of Education and Practice*, 7(11), 32–45.
- Burke, J., Kinnarney, P., & Salokanga, M. (2022). Split in all directions: An exploration of the impact of wellbeing and daily responsibilities on post-primary school leaders perceived stress. *School Leadership & Management*, 42(2), 110–125.
- Dash, S., & Vohra, N. (2019). The leadership of the school principal: On impact teachers' job crafting, alienation, commitment. *Management Research Review*, 42(3), 352–369.
- Lindquist, C. (2000). Job-related stress and coping resources identified by new principals. *DAI-A*, 61(10), 1–126.
- Nyenyembe, F., Maslowski, R., Nimrod, S., & Peter, L. (2016). Leadership styles and teachers' job satisfaction in Tanzanian public secondary schools. *Universal Journal of Educational Research*, 4(5), 980–988.
- Santos, D., Moreira, S., Carreiras, J., Cooper, C., Smeed, M., Reis, M., & Miguel, J. (2018). Portuguese version of a stress and well-being evaluation tool (ASSET) at the workplace: Validation of the psychometric properties. *BMJ Journal*, 8(2), 1–9.
- Seth, A. (2020). *The effect of delegation of responsibilities on teachers' performance in selected secondary schools in Kabale Municipality, Kabale District* [Unpublished master's thesis]. Kabale University.