

واقع الالتزام التنظيمي والجدية الإدارية لدى مديري المدارس الأساسية في الأردن

أ.د: سيناريا عبد الجبار
تاريخ القبول
2023/1/8

أسماء ماهر بكر قاسم
تاريخ الإرسال
2022/10/25

الملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى واقع الالتزام التنظيمي والجدية الإدارية لدى مديري المدارس الأساسية في الأردن. استخدمت الدراسة المنهج المسحي الوصفي، وقد تم تطوير استبانة مكونة من (56) فقرة، وتم التحقق من صدقها وثباتها. تألفت عينة الدراسة من (171) مديرًا ومديرةً للمدارس الأساسية الحكومية التابعة لمديرية لواء ماركا، وخلصت إلى النتائج الآتية:
أن متوسط درجة توفر كل من (الالتزام التنظيمي، والجدية الإدارية) لدى مديري المدارس الأساسية في الأردن مرتفعة، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توفر تلك العناصر وفقًا لمتغير الجنس لصالح الإناث، وتبعًا لمتغير الخبرة لصالح فئة الخبرة 10 سنوات فأكثر. وأوصت بضرورة دراسة القدرة التنبؤية للالتزام التنظيمي بدرجة الجدية الإدارية لدى مديري المدارس الأساسية في الأردن.

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، الجدية الإدارية، المدارس الأساسية، مديرو المدارس الأساسية، الأردن.

The Reality of Organizational Commitment and Seriousness among Principals of Basic Schools in Jordan

Abstract:

The study aims to identify the reality of organizational commitment and administrative seriousness among the principals of basic schools in Jordan. A descriptive survey methodology was used, and a questionnaire consisting of 56 items was developed and validated for reliability and validity. The sample comprised 171 male and female principals of public basic schools affiliated with the Marka District Directorate. The study concluded with the following results:

The average degree of both organizational commitment and administrative seriousness among the principals of basic schools in Jordan was found to be high. There were statistically significant differences in the degree of these elements based on gender, favoring females, and based on experience, favoring those with 10 years or more of experience. The study recommended the need to examine the predictive ability of organizational commitment regarding the degree of administrative seriousness among the principals of basic schools in Jordan.

Keywords: Organizational Commitment, Administrative Seriousness, Basic Schools, Principals, Jordan.

مقدمة:

تُعد المدرسة الأساسية القاعدة التي يبنى عليها نظام التعليم، فهي تستقبل الطلبة منذ نعومة أظفارهم، فتكون قابليتهم للتعلم في أوجها، ومن خلالها تتشكل شخصية الطلبة، وتنمى مواهبهم، وتتفتح مداركهم بما يمهّد للمراحل التعليمية المتقدمة وللتنمية الاجتماعية فيما بعد. وهي في الأردن إلزامية من الصف الأول الأساسي إلى الصف العاشر الأساسي للمراحل العمرية ما بين 6 سنوات إلى 15 سنة. وهي مرحلة في غاية الأهمية لإثبات قوة الأنظمة التعليمية في الدول المختلفة، إذ تتم المقارنة بين أنظمتها التعليمية بناء على اختبارات دولية في الرياضيات والعلوم والقراءة تُجرى على الطلبة في الصفوف الأساسية، مثل امتحان تيمز TIMMS وبييرلز PIRLS وبيزا PISA ويتم ترتيبها وفقاً للنتائج.

ومدير المدرسة الأساسية هو قائدها ومحركها نحو تحقيق الأهداف المنشودة، فنجاح المدرسة أو فشلها مهمته ومسؤوليته، وهو ملهم للمجتمع المدرسي للحفاظ على البيئة المدرسية والارتقاء بها، فمهامه لا تنحصر في مراقبة العمل المدرسي وضبط النظام، وإنما تتعداهما إلى مسؤوليات وأدوار قيادية وإشرافية تهتم بنوع العمل التربوي وتطويره وتحسينه وتوجيهه نحو تحقيق الأهداف المأمولة (الزبون، 2011).

وللقادة الإداريين سمات تميزهم لدى عاملهم وأهمها الجدية، إذ أنها تظهر في الممارسة العملية للمدير فشخصيته الجادة تنبع من أخلاقه وتنعكس في سلوكياته وتعامله مع العاملين، وتغذيها مجموعة من القيم والأخلاق العالية كالصدق والأمانة والمثابرة والعزيمة والالتزام (Meraku, 2017: 337).

والجدية مفهوم جدلي، فمرادف الجدية في اللغة الانجليزية هو (Seriousness) ومعناها "الخطورة" كما يراها تشارلز ريد Charles Reid الوارد في دراسة هيفن (Haven, 2020: 4)، ولكنها تعني من وجهة نظر هيفن الوعي بالهدف والاستبسال في تحقيقه ضمن الوسائل المتاحة مع احتمالية فقدانه والقلق بشأن ذلك (Haven, 2020: 6). فالجدية تحمل في طياتها معنى المثابرة في أعمال العقل والالتزام بالشروط والتعليمات المطلوبة المهمة على أكمل وجه (Lu, 2014). وقد ارتبطت عبر التاريخ بالأديان، فقد تناولت الأديان التعاليم والتشريعات التي هي بمثابة قوانين تحكم الأمم وتنظم حياتها فترتقي بها إلى ما يعرف بالمجتمعات المدنية إذ توصف بأنها جادة وفاضلة بينما عكس ذلك يعني أنها فاسدة، ومثال ذلك قوله عليه الصلاة والسلام لأبي هريرة: "وإياك وكثرة الضحك، فإن كثرة الضحك فساد القلب" (صحيح الجامع: 7833) (الألباني، 1988). فالفضيلة محور ما جاءت به الأديان ووسيلة الإنسان لبلوغ الثواب الأبدية في الآخرة مع اختلاف المسميات والتفاصيل، والفضيلة كما يراها أرسطو مركزها الجدية وفقاً لكتابه الأخلاق النيقوماخية (كتاب عن فلسفة أرسطو للأخلاق أهداه لابنه نيقوماخس)، فمن يتحلى بالجدية يتميز بالالتزام بالأخلاق ومن لا يتصف بالجدية فإنه يسقط العديد من الصفات الأخلاقية (Reiner, 1991: 75).

لقد ارتبط مفهوم الجدية لغوياً بمفهوم المثابرة، وربما يظهر ذلك في الترادف اللغوي في اللغة الإنجليزية إذ يوجد ترابط ما بين كلمتي الجدية (Seriousness) والمثابرة (Perseverance) (<https://thesaurus.plus/related>) ويتم استخدامهما بشكل متبادل.

ويتداخل مفهوم الجدية والانضباط ففي المعنى اللغوي لكلا المفردتين فإن الجدية هي "مصدر صناعي من جدّ وتعني الرصانة والرزانة وتدل على الحالة النفسية والبدنية للإنسان" وتعني "الاجتهاد والاهتمام بالأمر" و"أجد في الأمر: أي سعى واجتهد فيه، وهي ضد الهزل"

(عمر، 2008: 348) والأجدي تعني الأنفع. بينما المعنى اللغوي للانضباط هو: "أنه مصدر انضبط، والجدية في العمل تفيد بأنه أحكم وأتقن، والانضباط العسكري يعني الانضباط والخضوع للأوامر العسكرية" (عمر، 2008: 1345) فالجدية لغويًا هي حالة نفسية وبدنية للإنسان تدل على اجتهاده في الوصول إلى منفعة ما، بينما الانضباط لغويًا يعني المطاوعة والالتزام بالقوانين والأنظمة. وقد يكون أفق الجدية أوسع كونها تشير إلى إدراك الهدف والتزام شروطه، بينما يتوقف مفهوم الانضباط إلى حد الالتزام دون التعدي إلى فهم الهدف والاجتهاد للوصول إليه. أما في الاصطلاح فالجدية هي: "الوعي بالهدف والاستبسال في تحقيقه ضمن الوسائل المتاحة مع احتمالية فقدانه والقلق بشأن ذلك" (Haven, 2020: 8) بينما الانضباط اصطلاحًا هو "الحالة العقلية والنفسية التي تجعل الإطاعة والسلوك الصحيح أمرًا غريزيًا في النفس مهما كانت الظروف" (الطودي، 2022: 1).

ويمكن اعتبار أسباب التراخي التنظيمي بمثابة **معوقات للجدية**، ومنها الهروب من الواجبات لدى المديرين والعاملين وعدم الرغبة في إنجاز العمل، واللامبالاة وعدم المسؤولية، والظروف الاقتصادية السيئة التي تنعكس على المديرين والعاملين في العمل، وغياب الحوافز المادية والمعنوية، وعدم تحديد مدير المدرسة للمهام والواجبات للعاملين في المدرسة، وضعف عملية الاتصال بين العاملين والمدير في المدرسة، وعدم توظيف التكنولوجيا في العمل وعدم تدريب العاملين على استخدام التكنولوجيا في العمل (عثمان، 2017).

تدرك المنظمات على اختلاف أنواعها أهمية **الالتزام التنظيمي** والذي يعني "اقتناع الفرد التام وقبوله لأهداف المنظمة التي يعمل فيها ولقيمها، ورغبته في بذل أكبر جهد ممكن لصالحها وعدم ترك العمل فيها حتى لو توافرت ظروف عمل أفضل في منظمة أخرى" (الخشروم، 2011: 173). وقد أثبتت العديد من الدراسات أن الالتزام التنظيمي يؤثر إيجابيًا على العاملين من حيث العمل على تحقيق أهداف المنظمة وسلبياً على رغبة الأفراد في ترك العمل (عاشوري، 2017). كما أن الالتزام التنظيمي يؤدي إلى التميز في أداء العمل (Sani, 2013) ويكون في أعلى مستوياته عند توفر قواعد واحترام للقيم والأخلاق الإنسانية (بني عيسى وأبازيد، 2014).

اتفقت العديد من الدراسات كدراسة (عطية، 2020) و(العمرى، 2017) و(جمعة وأمبارك، 2021) و(عنتاوي، 2018) على وجود ثلاثة أبعاد للالتزام التنظيمي، وهي: **الالتزام الاستمراري (Continuance Commitment)** ويقصد به كم يملك الفرد من الرغبة للاستمرار في المنظمة، إذ تكون لدى الفرد النية للبقاء في العمل خوفاً من قلة البدائل أو من المخاطر المترتبة على ترك العمل. و**الالتزام الوجداني (Affective Commitment)** وهو نوع من الانتماء الاجتماعي بين الفرد والمؤسسة، إذ يعكس طبيعة علاقته بالمشرفين والزملاء، ويظهر أن رغبة الفرد باتباع الإجراءات المنظمة نابعة من المناخ المفعم بالمشاركة والتفاعل بين الأفراد فيها. و**الالتزام المعياري (Normative Commitment)** الذي هو التزام أدبي للفرد تجاه المنظمة النابع عن إدراكه لدوره فيها ومسؤولياته المترتبة على هذا الدور. وينبع هذا النوع من الالتزام نتيجة تعزيز المنظمة لعاملها عن طريق إشراكهم في وضع الأهداف التنظيمية والعمل على رفع روحهم المعنوية. ومن **خصائص الالتزام التنظيمي** أنه يعبر عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة، وهو يجسد مدى ولاء العاملين للمنظمة، ويستغرق وقتاً طويلاً لتحقيقه، ويتأثر بالصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظروف الخارجية المحيطة بالعمل، كما وتتمثل مخرجاته في بقاء العاملين بالمنظمة، وله ثلاث أبعاد تم ذكرها سابقاً (مسلم، 2016).

فالالتزام التنظيمي يمكن أن يستشعر من خلال اندماج العاملين في المؤسسة، ومن خلال ندرة دوران العمل، وقلة تغيب العاملين، والجو الحيوي المنضبط من قبل الموارد البشرية المنظمة.

الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات متغيري الدراسة الحالية، وهي (الالتزام التنظيمي، والجدية)، ويمكن ترتيبها من الأقدم إلى الأحدث كما يلي:

أجرى صالح (2012) دراسة هدفت إلى تحديد درجة الجدية في العمل لدى مديري المدارس الثانوية العامة في فلسطين وعلاقتها بالأداء الوظيفي والروح المعنوية لدى المعلمين. وقد استخدم ثلاث أدوات، وهي: استبانة لقياس الجدية في العمل، واستبانة لقياس درجة الأداء الوظيفي، واستبانة لقياس مستوى الروح المعنوية. تكونت عينة الدراسة من (1312) معلمًا ومعلمة من المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين، وخلصت إلى أن كل من درجة الجدية في العمل لدى مديري المدارس الثانوية في فلسطين ومستوى الأداء الوظيفي والدرجة الكلية للروح المعنوية لدى معلمي تلك المدارس كانت جميعها مرتفعة، وأن العلاقة إيجابية بين درجة الجدية في العمل لدى مديري المدارس الثانوية العامة في فلسطين والأداء الوظيفي والروح المعنوية لدى معلمي تلك المدارس.

أجرت ماجدة شعت (2016) دراسة هدفت إلى معرفة مستوى الجدية في العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظات غزة في فلسطين، وبناء تصور مقترح لتعزيز مستوى الجدية لديهم. تكونت الاستبانة من (36) فقرة موزعة على ثلاث مجالات رئيسية، هي: (التحدي والتغيير، الالتزام والمشاركة، السيطرة والتحكم). تكونت عينة الدراسة من (138) مديرًا ومديرة، واستجاب منهم (112)، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي والبنائي، ونتج عنها أن نسبة الجدية في العمل لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية في محافظات غزة جاءت مرتفعة. وقد أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) بين درجات متوسطات تقديرات أفراد العينة لمجال الالتزام والمشاركة لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة تعزى لمتغير الجنس لصالح مديرات المدارس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى التحدي والتغيير والسيطرة والتحكم تعزى للمتغيرات (المؤهل العلمي - الجنس - سنوات الخدمة الإدارية - العمر).

كما أجرى مخامرة (2018) دراسة هدفت التعرف إلى مستوى إدارة الذات وعلاقتها بمستوى الجدية في العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم في فلسطين من وجهة نظرهم، ومعرفة تأثير كل من متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والوظيفة) على مستوى إدارة الذات والجدية في العمل. أجريت الدراسة على عينة قوامها (35) عضوًا من أعضاء الهيئة التدريسية، وقد استخدمت الدراسة استبانتين: استبانة إدارة الذات، واستبانة الجدية في العمل. توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: مستوى إدارة الذات جاءت بدرجة مرتفعة، ومستوى الجدية في العمل جاء بدرجة مرتفعة، وتوجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الذات والجدية في العمل، كما وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى إدارة الذات تعزى لمتغير الجنس، ولا توجد فروق تعزى لمتغيري المؤهل والوظيفة، وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الجدية في العمل تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والوظيفة.

وقد أجرى ماكيفير (McKeever, 2018) دراسة هدفت إلى الكشف والمقارنة بين المساعدين التدريسيين والإداريين وأعضاء هيئة التدريس من حيث الالتزام التنظيمي بمجالاته الثلاث: الالتزام العاطفي، والالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري تجاه كليات المجتمع متعددة الحرم الجامعي بناء على نوع الموظف وموقع العمل الأساسي كمتغيرين مستقلين. وقد أجريت في جامعة كولورادو في ولاية كولورادو في أمريكا، وتم اختبار الفروق الإحصائية التي يمكن أن تحدث نتيجة عوامل وقت العمل في الكلية، والمستوى التعليمي، والعمر. أما المتغيرات التابعة فهي مكونات الالتزام التنظيمي الثلاث، وممارسات القادة وفقاً لتصور المرؤوسين من حيث: التعاون، والتواصل، والتمكين. وتم استخدام أداة ماير وآلين (Meyer & Allen, 1991) في الكشف عن الالتزام التنظيمي للعاملين. انتهجت الدراسة المنهج الكمي الارتباطي، وتوصلت إلى عدة نتائج، منها: عدم وجود تفاعل بين كل من موقع العمل ونوع الموظف وبين مكونات الالتزام التنظيمي، ولكن فيما يتعلق بالمساعدين التدريسيين والإداريين لوحظ أن هناك تفاعلاً بينهما يرفع الالتزام العاطفي، كذلك لا توجد تأثيرات لنوع الموظف وموقع عمله الأساسي على تصورهم لممارسات قادة الكلية من حيث: التمكين والتواصل والتعاون. كانت ممارسات القادة من وجهة نظر العاملين من حيث: التعاون والتواصل والتمكين من أقوى العوامل التي تنبئ بالالتزام الموظفين العاطفي والمعياري تجاه المنظمة.

وفي دراسة جوكيير (Gökyer 2018) تم التعرف إلى درجة التزام معلمي المدارس الثانوية بتطوير المدرسة، والزملاء، ومهنة التدريس، والشعور بالواجب. أجريت الدراسة في المدارس الثانوية في إيلازيق في تركيا خلال العام الدراسي (2016-2017) على عينة قوامها (2805) معلماً ومعلمة في (12) مدرسة ثانوية، باستخدام المنهج الوصفي المسحي. وقد خلصت إلى عدة نتائج، منها: أن معلمي المدارس الثانوية يشعرون بالالتزام الكامل نحو مهنة التدريس فقط، وأن درجة التزام معلمي مادة العلوم الطبيعية بالتطوير المدرسي أعلى من التزام معلمي العلوم الاجتماعية، وأن معلمي وسط المدينة أكثر التزاماً تجاه الزملاء في المدرسة من أولئك في البلدات الصغيرة، وأن المعلمين المرشحين للعمل أكثر التزاماً بأداء مهامهم من المعلمين المتخصصين. أما دراسة لحسن (2020) فقد هدفت تعرّف واقع الالتزام التنظيمي في المؤسسات التعليمية بمستوياتها الثلاث: (الابتدائي، والمتوسط، والثانوي) في الجزائر. أجريت الدراسة في مجموعة من المؤسسات التعليمية بمدينة ورقلة في العام الدراسي (2016-2017) على عينة تكونت من (286) أستاذاً ومعلماً، وتبنت المنهج الوصفي التحليلي لقياس الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاث: (الالتزام العاطفي، والالتزام المعياري، والالتزام المستمر)، ونتج عنها أن درجة الالتزام التنظيمي في المؤسسات التعليمية في الجزائر كان متوسطاً بنسبة (46.36%)، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

وقد أجرى الحسيان (2021) دراسة هدفت تعرّف مستوى الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديرية التربية والتعليم لقصبة محافظة المفرق في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر العاملين معهم. أجريت الدراسة على عينة مكونة من (235) من العاملين في مديرية التربية والتعليم لقصبة المفرق. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، ونتج عنها أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديرية التربية والتعليم لقصبة محافظة المفرق جاءت بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة تبين أن هناك العديد منها بحثت في الالتزام التنظيمي في المؤسسات التعليمية كدراسة جوكيير (2018) ولحسن (2019)، وماكيفير (2019)، والحسبان (2021) وغيرها الكثير والتي لم يتم ذكرها، وعدد أقل منها بكثير بحثت في الجدية في المؤسسات التعليمية كدراسة صالح (2012)، وشعت (2016)، ومخامرة (2018) لحدثة موضوع الجدية.

بعض الدراسات السابقة استخدمت المنهج البحثي الوصفي كدراسة صالح (2012)، ومخامرة (2018)، وماكيفير (2018) McKeever (2018)، وجوكيير (2018) Gökyer (2018)، ولحسن (2020)، كما أن جميع الدراسات التي تم عرضها تتفق على أن كل من (الالتزام التنظيمي، والجدية) لهما أثر إيجابي في العمل المدرسي.

وموقع الدراسة الحالية من تلك الدراسات هو أنها تتفق معها جميعاً في أهمية متغيري (الالتزام التنظيمي، والجدية) في تحسين مستوى الأداء في العمل المدرسي، وفي قيادة المؤسسات التعليمية بكفاءة وفاعلية، وفي رفع الروح المعنوية لدى العاملين، وزيادة الرضا الوظيفي، وتقليل الاحتراق النفسي، كما وتتفق معها أيضاً في المنهج البحثي المستخدم في استخلاص النتائج.

وما يميز الدراسة الحالية هو مجتمع الدراسة إذ أنها تبحث في واقع الالتزام التنظيمي والجدية لدى مديري المدارس الأساسية في الأردن وليس الثانوية كونهم يديرون اللجنة الأساسية التي تبنى عليها المراحل الدراسية المتقدمة، كما وتتميز أيضاً بمتغيريها (الالتزام التنظيمي، والجدية الإدارية) إذ أنهما لم يحظيا باختبار درجة توفرهما معاً لدى مديري المدارس الأساسية في الأردن من قبل على حد علم الباحثة رغم أهميتهما البالغة في تحقيق الأهداف التربوية بكفاءة وفاعلية، هذا بالإضافة إلى أن خبرة الباحثة في العمل في التعليم على مدى اثني عشرة عاماً دفعتها لاختيار هذين المتغيرين (الالتزام الوظيفي، والجدية الإدارية) كونها ترى أنهما أساس القيادة المدرسية الفاعلة التي يقتدي بها العاملون مما دفعها لاختبار درجة توفرهما لدى مديري المدارس الأساسية في الأردن. وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في صياغة الأدب النظري، وفي تطوير الأداة، وفي تفسير النتائج، وفي الشكل العام للدراسة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يعتبر مدير المدرسة الأساسية الفائد للعملية التعليمية، وينسب إليه نجاح المدرسة أو إخفاقها في تحقيق الأهداف التربوية في المخرجات التعليمية، كما أنه مسؤول عن متابعة تحصيل الطلبة، والإشراف على أداء المعلمين، ومعالجة المشكلات المدرسية، والعمل على تنمية مهارات المعلمين ومعارفهم، وتأمين احتياجات مجتمع المدرسة، والارتقاء بالبيئة المدرسية، وتوطيد العلاقات مع المجتمع المحلي المحيط بما يحقق الدعم للمدرسة ويسهم في تلبية تطلعاتهم وتوقعاتهم من المدرسة وغير ذلك العديد من الأدوار التي جعلت مدير المدرسة الأساسية أكثر بكثير من مدير تسييري منفذ للقوانين والأنظمة.

وقد أشارت العديد من الدراسات السابقة إلى أن توفر الالتزام التنظيمي والجدية لدى مديري المدارس له أهمية بالغة في تحسين المخرجات التعليمية والارتقاء بالأداء المدرسي كدراسة لحسن (2019)، والحسبان (2021)، وشعت (2016)، ومخامرة (2018) وغيرهم. كما أن خبرة الباحثة التعليمية في المدارس الأساسية في الأردن جعلتها تستشعر أهمية توفر متغيري (الالتزام

التنظيمي، والجدية الإدارية) لدى مديري المدارس الأساسية في البيئات التعليمية المثمرة، الأمر الذي دفعها للكشف عن واقع الالتزام التنظيمي والجدية الإدارية فيها. وتتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن الاسئلة التالية:

- ما درجة توفر كل من (الالتزام التنظيمي، والجدية الإدارية) لدى مديري المدارس الأساسية في الأردن من وجهة نظر المديرين؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات تقدير المديرين لدرجة توفر كل من (الالتزام التنظيمي، والجدية الإدارية) لدى مديري المدارس الأساسية في الأردن وفقاً لمتغيري (الجنس، والخبرة)؟

أهمية الدراسة:

لدراسة أهميتان؛ الأولى نظرية والأخرى عملية، على النحو التالي:

أولاً: الأهمية النظرية:

- من المؤمل أن تستفيد من نتائجها الجهات التالية:
- الباحثون التربويون في المواضيع المرتبطة بموضوع الدراسة؛ إذ أنها تقدم خلفية نظرية جيدة تلائم الدراسات التربوية في مواضيع الالتزام التنظيمي والجدية.
- المجتمع كمستفيد رئيسي من مخرجاتها وكلمهم للباحثين؛ إذ أن هذه الدراسة ستنبه المجتمع نحو مجموعة من المفاهيم ذات الأهمية في المجال التربوي من أجل البحث فيها والتعمق في أبعادها.

الأهمية العملية:

- من المؤمل أن يستفيد منها عملياً كل من:
- الباحثين التربويين، إذ يمكنهم الاستعانة بأداة الدراسة وتطبيقها في أبحاثهم التربوية من أجل الدراسات المتعلقة بمواضيع مشابهة.
- يمكن لقسم الإشراف التربوي الاستفادة من أداة الدراسة في اختبارات اختيار مديري المدارس وتطوير الأداة وتدعيمها بأنشطة عملية لأغراض تدريبية مختلفة من أجل الارتقاء بمهارات القائمين على تنفيذ الخطط التربوية في المدارس الأساسية.
- واضعي البرامج التدريبية للتنمية المهنية للمديرين؛ إذ أن تنمية أسس ومكونات مجالات الالتزام التنظيمي والجدية ينعكس إيجابياً على العمل المدرسي.

تعريفات الدراسة الاصطلاحية والإجرائية:

تتمثل مصطلحات الدراسة فيما يلي:

- **الجدية (Seriousness) اصطلاحاً:** لقد استخدم أرسطو قديماً مصطلح سبودايوس (Spoudaios) كمرادف للجدية (Seriousness) وذلك في كتابه الأخلاق النيقوماخية (The Nicomachean Ethics) (فلسفة أرسطو للأخلاق) إذ أنه عرفها بأنها "عمل الروح وفقاً للعقل وليس بدون سبب وأنها ترتبط بالتميز في العمل" (Lu, 2014: 285).
- **الجدية الإدارية إجرائياً:** تعرفها الباحثة بانها الدرجة التي يقدمها أفراد الدراسة (مديرو المدارس الأساسية) على أداة قياس الجدية الإدارية.

-الالتزام التنظيمي (Organizational Commitment) اصطلاحاً: عبارة عن "مجموعة من السلوكيات التي تظهر على شكل قناعة الفرد بقيم وأهداف المنظمة، واستعداده لبذل مجهودات إضافية من أجل المنظمة" (العمرى، 2017: 50).
-الالتزام التنظيمي تعرفه الباحثة إجرائياً: الاستجابة التي يقدمها أفراد الدراسة (مديرو المدارس الأساسية في الأردن) على أداة قياس الالتزام التنظيمي.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: نفذت الدراسة في مديرية لواء ماركا في العاصمة عمان في الأردن.
الحدود الزمانية: أجريت الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2021-2022).
الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على العينة المكونة من مديري المدارس الأساسية التابعة لوزارة التربية والتعليم في مديرية لواء ماركا.
الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على واقع الالتزام التنظيمي والجدية الإدارية لدى مديري المدارس الأساسية في الأردن.

الطريقة والإجراءات

فيما يلي عرض للإجراءات المتبعة في إتمام الدراسة، ومنها منهج الدراسة، ومجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، وأداة الدراسة، وصدق وثبات الأداة، وإجراءات الدراسة، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في إنجازها.

منهج الدراسة

انتهجت الدراسة منهج البحث المسحي الوصفي للوصول إلى واقع الالتزام التنظيمي والجدية الإدارية لدى مديري المدارس الأساسية في الأردن.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من كافة مديري المدارس الأساسية في الأردن.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة القصدية إذ أن الباحثة تعمل في مديرية لواء ماركا مما يمكنها من الوصول إلى مديري مدارس المديرية بيسر. وقد وزعت الاستبانة بصورتها الإلكترونية على جميع مديري المدارس الأساسية في مديرية لواء ماركا والبالغ عددهم (171) مديراً ومديرةً من خلال مجموعات الإشراف ومجموعات المديرين الإلكترونية عبر تطبيق الواتساب، وتمت الاستجابة عليها جميعاً. والجدول (1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيري (الجنس، والخبرة).

الجدول (1): عينة الدراسة حسب (الجنس، والخبرة)

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	42	%24,6
	أنثى	129	%75.4
	المجموع	171	%100
الخبرة	أقل من 5 سنوات	5	%2.9
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	22	%12.9
	من 10 سنوات فأكثر	144	%84.2
	المجموع	171	%100

أداة الدراسة:

تم تطوير أداة الدراسة على شكل استبانة مكونة من مجالين، وهما: (الالتزام التنظيمي، والجدية الإدارية)، ثم وزعت على جميع مديري المدارس الأساسية في مديرية لواء ماركا، وقد تم الاستعانة بالمقياسين الأساسيين الآتيين وذلك بعد تعديلهما بما يتلاءم مع موضوع الدراسة، وهما:

1- مقياس الجدية المستوحى من مقياسي اولدهام وموريس للصورة الذاتية للشخصية الجزء الخاص بالشخصية الجادة (Oldham & Morris, 1995)، وسيوارد للصلاية النفسية Seaward, (2018).

2- مقياس الالتزام التنظيمي TCM (Meyer & Allen, 2004) Three Component Model

وقد تكونت أداة الدراسة من جزأين: يتعلق الجزء الأول بالبيانات الديمغرافية، ويتضمن الجزء الثاني مجالين، وهما: مجال الالتزام التنظيمي المكون من (43) فقرة موزعة في ثلاثة أبعاد؛ البعد الأول الالتزام الوجداني من (15) فقرة، والثاني الالتزام الاستمراري (14) فقرة، والثالث الالتزام المعياري (14) فقرة، يليها مجال الجدية الإدارية المكون من (13) فقرة بحيث أصبحت مكونة من (56) فقرة. وقد استُخدم في الإجابة تدريجاً خماسياً وهو تدريج ليكرت حيث تكون أحد خمس خيارات وهي: (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً) وتم تحويله فيما بعد إلى معيار ثلاثي لتفسير النتائج وسيتم إيضاح ذلك لاحقاً.

صدق أداة الدراسة:

تم التأكد من صدق الأداة عن طريق عرضها على عشرة محكمين من تخصص القيادة التربوية والإدارة التربوية وأصول التربية وعلم النفس التربوي الذين أجمعوا على أنها تقيس ما وضعت لأجله، مع إجراء بعض التعديلات بناء على ملاحظاتهم.

ثبات أداة الدراسة:

تم اختبار الثبات عن طريق حساب الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لكل مجال من مجالات الأداة. وتم قياس معامل ارتباط بيرسون بين الفقرة والبعد المنتمية له، وارتباط الفقرة بالمجال ككل. ويمكن توضيح ذلك كما يلي:
أولاً: معامل الثبات باستخدام كرونباخ ألفا لمجالات الدراسة (الالتزام التنظيمي، والجدية الإدارية):

الجدول (2): معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا لمجالات الدراسة (الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاث، والجدية الإدارية)

كرونباخ ألفا	ثبات مجالات الالتزام التنظيمي
0.879	الالتزام الوجداني
0.859	الالتزام الاستمراري
0.893	الالتزام المعياري
0.955	الالتزام التنظيمي ككل
كرونباخ ألفا	المجال
0.907	الجدية الإدارية

يتبين من جدول (2) أن معامل ثبات مجالات الدراسة بطريقة كرونباخ مرتفع، إذ أنه يتراوح ما بين 0.907 و0.955.

ثانياً: معامل الثبات باستخدام معامل الارتباط بيرسون:

تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين فقرات الأداة مع أبعاد الالتزام التنظيمي الثلاث ومع مجال الالتزام التنظيمي ككل، وبين فقرات الأداة مع مجال الجدية الإدارية كما في الجدول (3).

الجدول (3)

معامل ارتباط بيرسون بين فقرات الأداة لأبعاد الالتزام التنظيمي الثلاث (الالتزام الوجداني، والالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري) ومجال الالتزام التنظيمي ككل، وفقرات الأداة مع مجال الجدية الإدارية

معامل الارتباط مع مجال الجدية الإدارية	الفقرة	معامل الارتباط مع مجال الالتزام التنظيمي ككل	معامل الارتباط مع بعد الالتزام المعياري	الفقرة	معامل الارتباط مع مجال الالتزام التنظيمي ككل	معامل الارتباط مع بعد الالتزام الاستمراري	الفقرة	معامل الارتباط مع مجال الالتزام التنظيمي ككل	معامل الارتباط مع بعد الالتزام الوجداني	الفقرة
0.654**	44	0.706**	0.695**	30	0.642**	0.527**	16	0.559**	0.515**	1
0.643**	45	0.702**	0.669**	31	0.663**	0.600**	17	0.667**	0.645**	2
0.603**	46	0.753**	0.726**	32	0.655**	0.642**	18	0.577**	0.572**	3
0.652**	47	0.486**	0.450**	33	0.556**	0.553**	19	0.530**	0.543**	4
0.666**	48	0.719**	0.697**	34	0.696**	0.673**	20	0.652**	0.635**	5
0.827**	49	0.669**	0.687**	35	0.420**	0.462**	21	0.626**	0.624**	6
0.648**	50	0.727**	0.647**	36	0.652**	0.544**	22	0.661**	0.635**	7
0.642**	51	0.623**	0.630**	37	0.612**	0.583**	23	0.545**	0.551**	8
0.656**	52	0.626**	0.579**	38	0.665**	0.594**	24	0.724**	0.698**	9
0.658**	53	0.626**	0.624**	39	0.544**	0.468**	25	0.521**	0.462**	10
0.767**	54	0.682**	0.625**	40	0.643**	0.604**	26	0.576**	0.649**	11
0.715**	55	0.579**	0.647**	41	0.508**	0.569**	27	0.675**	0.576**	12
0.494**	56	0.742**	0.717**	42	0.602**	0.553**	28	0.629**	0.600**	13
		0.551**	0.473**	43	0.489**	0.554**	29	0.708**	0.649**	14
								0.694**	0.663**	15

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$)
** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.01$)

يتضح من الجدول رقم (3) أن جميع معاملات الارتباط بين فقرات أبعاد الالتزام التنظيمي ترتبط مع الأبعاد المنتمية لها ومع مقياس الالتزام التنظيمي ككل وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وكذلك فإن معاملات الارتباط بين فقرات المقياس ومجال الجدية الإدارية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

متغيرات الدراسة

تضمنت الدراسة المتغيرات التالية:

- 1- المتغيرات الوسيطة، وتشمل:
 - الجنس (فنتان: ذكر وأنثى)
 - عدد سنوات الخبرة وله ثلاثة مستويات (أقل من 5 سنوات، من 5 - أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات فأكثر)
- 2- المتغيرات المستقلة: الالتزام الوظيفي، والجديّة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

لتفسير نتائج الدراسة تم استخدام المعيار الآتي:

- الدرجة المنخفضة أقل من 2.33
- الدرجة المتوسطة من 2.34 إلى 3.67
- الدرجة المرتفعة من 3.68 إلى 5.00

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول:

ما درجة توفر كل من (الالتزام التنظيمي، والجديّة الإدارية) لدى مديري المدارس الأساسية في الأردن من وجهة نظر المديرين؟
للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لدرجة توفر كل من (الالتزام التنظيمي، والجديّة الإدارية) لدى مديري المدارس الأساسية في الأردن من وجهة نظر المديرين والجدولان (4) و (5) يوضحان ذلك.

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لتقديرات عينة الدراسة لدرجة توفر كل من (الالتزام التنظيمي والجديّة الإدارية) لدى مديري المدارس الأساسية في الأردن (مرتبة تنازلياً) حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	الالتزام التنظيمي	4.38	0.81	1	مرتفعة
2	الجديّة الإدارية	4.35	0.85	2	مرتفعة
	المقياس ككل	4.37	0.83		مرتفعة

* الدرجة العظمى من (5)

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لتقديرات عينة الدراسة لدرجة توفر أبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام الوجداني، والالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري) لدى مديري المدارس الأساسية في الأردن (مرتبة تنازلياً) حسب المتوسطات الحسابية

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	الرقم
مرتفعة	1	0.78	4.41	الالتزام الوجداني	1
مرتفعة	2	0.81	4.38	الالتزام المعياري	2
مرتفعة	3	0.85	4.35	الالتزام الاستمراري	3
مرتفعة		0.81	4.38	الالتزام التنظيمي ككل	

* الدرجة العظمى من (5)

أظهرت النتائج في الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية للالتزام التنظيمي والجدية الإدارية كانت مرتفعة؛ فالالتزام التنظيمي وسطه الحسابي (4.38) والجدية الإدارية وسطها الحسابي (4.35)، وهذا يدل على أن مديري المدارس الأساسية يتمتعون بدرجات عالية من الالتزام التنظيمي والجدية الإدارية، وقد يعزى ذلك إلى أن مدير المدرسة الأساسية يشعر بالمسؤولية وبأنه قدوة للعاملين، ويدرك أنه يلهم العاملين الاجتهاد والمثابرة من أجل الوصول إلى الأهداف التربوية. كما وأن نتائج المتوسطات الحسابية لأبعاد الالتزام التنظيمي في الجدول (5) جاءت مرتفعة؛ فالالتزام الوجداني أعلاها (4.37) يليه الالتزام المعياري (4.36) ثم الالتزام الاستمراري (4.35) ويظهر ذلك في الجدول (5)، وقد يكون سبب هذا الترتيب هو أن مدير المدرسة الأساسية في الأردن لديه انتماء اجتماعي قوي يربطه بمجتمع المدرسة، ولديه أيضاً انتماء للوظيفة يظهر في رغبته في الالتزام بإجراءات العمل وتعليماته. وقد يكون سبب أن الالتزام الاستمراري في المرتبة الثالثة مرتبط بالظروف التي قد تدفع بمدير المدرسة إلى الانتقال إلى مدرسة أخرى أو الارتقاء في السلم الوظيفي.

ويمكن توضيح نتائج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب، والدرجات لتقديرات عينة الدراسة في مجال الالتزام التنظيمي لُبعد الالتزام الوجداني (مرتبة تنازلياً) حسب المتوسطات الحسابية في الجدول (6) كما يلي:

الجدول (6): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتبة، والدرجة لتقديرات عينة الدراسة في مجال الالتزام الوظيفي/ بُعد الالتزام الوجداني (مرتبة تنازلياً) حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	توفير رؤية واضحة للعمل	4.7	0.41	1	مرتفعة
9	الشعور أن نجاح المدرسة يعني نجاح الإدارة	4.68	0.42	2	مرتفعة
14	الإدارة قدوة للمعلمين	4.64	0.57	3	مرتفعة
3	الشعور بأن المدرسة البيت الثاني	4.62	0.54	4	مرتفعة
7	الانسجام مع أحداث العمل اليومية	4.56	0.8	5	مرتفعة
6	في حال حدوث أي إخفاق في العمل يلاحظ تأنيب ضمير	4.52	0.86	6	مرتفعة
4	السعادة لرؤية إنجازات المعلمين	4.49	0.68	7	مرتفعة
8	البحث عن حل المشكلات التي تواجه المدرسة	4.49	0.88	7	مرتفعة
5	الشعور أن مشاكل المدرسة تحتل المرتبة الأولى في العمل	4.38	0.62	9	مرتفعة
15	محاسبة الإدارة كما يحاسب الآخرون	4.34	0.79	10	مرتفعة
11	التفكير في كافة الأطراف في المواقف المختلفة	4.32	0.78	11	مرتفعة
12	تقديم مصلحة العمل على مصالح الإدارة	4.2	1.11	12	مرتفعة
2	التفكير في أمور المدرسة خارج أسوارها	4.16	0.98	13	مرتفعة
10	الشعور بالقلق من الإخفاق في العمل المدرسي رغم كافة الجهود المبذولة	4.04	1.19	14	مرتفعة
13	حب سماع الإطراء	3.95	1.12	15	مرتفعة
	الالتزام الوجداني	4.41	0.78		مرتفعة

* الدرجة العظمى من (5)

وبالتأمل في فقرات الالتزام الوجداني في الجدول (6) لوحظ أن الفقرة (1) "توفير رؤية واضحة للعمل" جاءت بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (4.7) وقد يعزى ذلك إلى أن مدير المدرسة الأساسية في الأردن يرسم الصورة الذهنية المستقبلية للمدرسة ويكسبها للعاملين ليعملوا في ظلها فتكون بمثابة قاعدة مشتركة للعمل من منطلق واحد مما يعزز الانتماء والولاء للمدرسة. وجاءت الفقرة (9) وهي "الشعور أن نجاح المدرسة يعني نجاح الإدارة" في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (4.68) وذلك لأن مدير المدرسة الأساسية يعي عظم دوره في المدرسة ويحمل نفسه مسؤولية ما يجري فيها. بينما لوحظ أن الفقرة (13) "حب سماع الإطراء" جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.95) إذ أن حب سماع الإطراء يعود إلى ما يراه المدير في ذلك، فقد يرى أن المديح والثناء يدل على سيره في الاتجاه الصحيح في العمل وأنه مؤشر على تميزه، وقد يراه البعض أقل أهمية كونه لا ينسجم مع مرحلة النضج الوظيفي التي وصلوا إليها. وقد حصلت الفقرة (10) "الشعور بالقلق من الإخفاق في العمل المدرسي رغم كافة الجهود المبذولة" على متوسط مرتفع مقداره (4.04) وهي تدل على أن المديرين لديهم حس عال بالمسؤولية ولا يقللون من شأن الظروف والتحديات المختلفة التي قد تعترضهم. ولكن، هذه الفقرة حصلت على أعلى انحراف معياري ضمن مجموعة فقرات الالتزام الوجداني وهو (1.19)، وربما سبب التباين في

الإجابات هو اختلاف طبيعة الأفراد، فمنهم من يرى أن الإخفاق يدل على التقصير ويقال من الفاعلية في العمل، بينما البعض الآخر يرى أنه عندما يسعى بكل ما يستطيع فإنه غير ملام في حال الإخفاق.

أما نتائج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب، والدرجات لتقديرات عينة الدراسة في مجال الالتزام التنظيمي لبعد الالتزام الاستمراري (مرتبة تنازلياً) حسب المتوسطات الحسابية يمكن توضيحها في الجدول (7) كما يلي:

جدول (7): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتبة، والدرجة لتقديرات عينة الدراسة في مجال الالتزام التنظيمي/ بُعد الالتزام الاستمراري (مرتبة تنازلياً) حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
17	معرفة الدور الحيوي للإدارة	4.78	0.61	1	مرتفعة
22	الاهتمام برضى الجهات المسؤولة عن الإدارة	4.59	0.877	2	مرتفعة
24	تقييم الذات باستمرار	4.5	0.886	3	مرتفعة
25	السعادة بالمديح من قبل المسؤول	4.47	0.946	4	مرتفعة
23	متابعة تطوير الذات	4.45	0.911	5	مرتفعة
21	الانضباط في العمل	4.45	0.677	5	مرتفعة
29	وضوح مستقبل الإدارة في المؤسسة	4.45	0.705	5	مرتفعة
27	وجود خطة واضحة للعمل	4.39	0.65	8	مرتفعة
28	الالتزام بالتفاصيل الدقيقة في العمل	4.37	0.644	9	مرتفعة
16	الشعور أن المدرسة ترتب بدون الإدارة	4.34	0.94	10	مرتفعة
18	تطوير الإدارة بما ينسجم مع متطلبات الدور	4.16	0.998	11	مرتفعة
26	القلق من خسارة امتيازات الوظيفة	4.06	1.048	12	مرتفعة
20	صعوبة اتخاذ قرار بشأن ترك العمل من قبل الإدارة	4.01	1.143	13	مرتفعة
19	الإدراك أن ترك العمل سيؤثر سلباً في العمل	3.86	0.799	14	مرتفعة
	الالتزام الاستمراري	4.35	0.85		مرتفعة

* الدرجة العظمى من (5)

المدرسة الأساسية يحترم هرمية السلطة وملتزم بقانون العمل الذي ينص على ذلك. وفي المرتبة الأخيرة كانت الفقرة (19) "الإدراك أن ترك العمل سيؤثر سلباً في العمل" وبمتوسط حسابي (3.86) وهنا يتضح أن مدير المدرسة الأساسية يعرف أنه ذو قيمة عالية وأهمية كبيرة في العمل، ولكنه يدرك أيضاً أن النظام التربوي الأردني هو نظام بيروقراطي يقوم على المسميات الوظيفية

وليس على الأفراد. وبشكل عام فإن المتوسطات الحسابية لقرات الالتزام الاستمراري جميعها مرتفعة مما يدل على أن مدير المدرسة الأساسية في الأردن معني بالاستمرار في الوظيفة. وفيما يخص نتائج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب، والدرجات لتقديرات عينة الدراسة في مجال الالتزام التنظيمي لبعد الالتزام المعيارى (مرتبة تنازلياً) حسب المتوسطات الحسابية فيمكن توضيحها في الجدول (8) كما يلي:

الجدول (8): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتبة، والدرجة لتقديرات عينة الدراسة في مجال الالتزام التنظيمي/ بُعد الالتزام المعيارى (مرتبة تنازلياً) حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
39	الالتزام بشروط الدور	4.69	0.618	1	مرتفعة
41	الاستماع إلى ملاحظات المسؤولين	4.62	0.798	2	مرتفعة
30	الايان بضرورة الالتزام بمتطلبات الدور	4.55	0.66	3	مرتفعة
38	أخذ الاحتياطات في كافة المهام المتعلقة بالعمل	4.54	0.561	4	مرتفعة
33	الايان بأن نجاح العمل يقوم على وفاء الطرفين المتعاقدين	4.51	0.571	5	مرتفعة
35	الايان بملاءمة الدور الإدارى في المؤسسة	4.44	0.974	6	مرتفعة
37	العمل وفقاً لأسس واضحة	4.44	0.66	6	مرتفعة
34	المعرفة بمستجدات الوظيفة	4.38	0.65	8	مرتفعة
42	الاستماع إلى التغذية الراجعة بمصادر المتنوعة	4.33	0.978	9	مرتفعة
31	معرفة الحقوق والواجبات في العمل	4.28	0.944	10	مرتفعة
40	تبادل الخبرات مع الآخرين	4.26	0.706	11	مرتفعة
43	الالتزام بتنفيذ خطة النمو المهني	4.11	0.837	12	مرتفعة
36	الايان بتقديم الأفضل في العمل	4.09	1.148	13	مرتفعة
32	الايان بضرورة الاستمرار في العمل حتى لو كان هناك وظيفة أفضل	4.03	1.225	14	مرتفعة
	الالتزام المعيارى	4.38	0.81		مرتفعة

* الدرجة العظمى من (5)

جدول (9): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتبة، والدرجة لتقديرات عينة الدراسة في مجال الجدية (مرتبة تنازلياً) حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
50	التحلي بالنشاط التام منذ الصباح لإنجاز جدول الأعمال اليومي	4.72	0.75	1	مرتفعة
52	التأكد من إنجاز المهام المطلوبة بالشروط والمواصفات المطلوبة	4.65	0.69	2	مرتفعة
44	المساءلة الذاتية حال حدوث أي تقصير في العمل	4.58	0.71	3	مرتفعة
56	التفكير بشمولية قبل اتخاذ القرار	4.58	0.81	3	مرتفعة
51	معرفة الأسباب الكامنة وراء أي فعل تقوم به الإدارة	4.49	0.83	4	مرتفعة
49	البحث عن فرص النمو المهني	4.43	0.87	5	مرتفعة
55	استخدام نمط الوجه الرصين	4.32	0.9	6	مرتفعة
48	التدقيق في العمل	4.32	0.86	6	مرتفعة
46	إدراك نقاط الضعف	4.2	0.87	8	مرتفعة
53	الشعور بالندم على الأخطاء	4.08	1.19	9	مرتفعة
54	توقع عوائد معينة للمهام التي تنجز	4.07	0.89	10	مرتفعة
45	التفكير في الأمور التي لا تثقل كاهل معظم الناس	4.05	0.84	11	مرتفعة
47	وضع السيناريو الأسوأ باستمرار	4.02	0.87	12	مرتفعة
	الجدية الإدارية	4.35	0.85		مرتفعة

وبالنظر في استجابات المفحوصين لمجال الجدية الإدارية في الجدول (9) تبين أن الفقرة (50) "التحلي بالنشاط التام منذ الصباح لإنجاز جدول الأعمال اليومي" كانت في الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي مرتفع (4.72) مما يدل على علو الشعور بالمسؤولية لدى مديري المدارس الأساسية في الأردن واستعدادهم التام لإنجاز مهامهم. والفقرة (52) "التأكد من إنجاز المهام المطلوبة بالشروط والمواصفات المطلوبة" كانت في الرتبة الثانية وبوسط حسابي مرتفع (4.65) وتدل على اهتمام مديري المدارس الأساسية بإنجاز مهامهم بدقة كنوع من الالتزام الأدبي نحو المؤسسة التعليمية. وقد جاءت الفقرة (45) "التفكير في الأمور التي لا تثقل كاهل معظم الناس" في الرتبة ما قبل الأخيرة وبمتوسط حسابي مرتفع (4.05) وهذا يشير إلى اجتهاد مدير المدرسة الأساسية وانهماكه في الأعباء المدرسية فهو كثير التفكير والقلق بشأنها وهذا ينبع من شعوره الدائم بالمسؤولية تجاه القضايا المدرسية والمخاطر التي قد تعترضها. وجاءت الفقرة (47) "وضع السيناريو الأسوأ باستمرار" بالرتبة الأخيرة بوسط حسابي (4.02) فمدير المدرسة الأساسية يدرك عظم المسؤولية الملقاة على عاتقه ويحسب دائماً حساب العراقيل والإخفاقات وربما أن سبب ترتيبها المتأخر هو الاختلاف في وجهات النظر فدرجة الحذر والشعور بالخطورة تختلف تدابيرها من فرد إلى آخر.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات تقدير المديرين لدرجة توفر كل من (الالتزام التنظيمي، والجدية الإدارية) لدى مديري المدارس الأساسية في الأردن وفقاً لمتغيري (الجنس، والخبرة)؟
للإجابة عن السؤال الثاني تم إيجاد الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل من الالتزام التنظيمي والجدية الإدارية وفقاً لمتغيري (الجنس، والخبرة)، ثم تحليل التباين المتعدد (MANOVA) بسبب

وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، يليها اختبار شيفيه للكشف عن مصادر الفروق. والجداول (10) و(11) و(12) توضح ذلك.

الجدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة لدرجة توفر كل من (الالتزام التنظيمي، والجدية الإدارية) لدى مديري المدارس الأساسية في الأردن وفقاً لمتغيري (الجنس، والخبرة)

المتغير	الفئة	العدد	الالتزام التنظيمي		الجدية الإدارية	
			وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري
الجنس	ذكر	42	4.22	0.89	4.29	0.82
	أنثى	129	4.43	0.75	4.38	0.73
	المجموع	171	4.38	0.81	4.35	0.85
الخبرة	أقل من 5 سنوات	5	4.00	0.62	3.93	0.85
	5- أقل من 10 سنوات	22	4.02	0.64	4.15	0.79
	من 10 سنوات فأكثر	144	4.40	0.46	4.40	0.48
	المجموع	17	4.38	0.81	4.35	0.85

لمعرفة مصادر الفروق الاحصائية تم استخدام المتوسطات الحسابية لمتغير الجنس كما في الجدول (12) إذ تبين أن الفروق لصالح الإناث لكل من (الالتزام التنظيمي، والجدية الإدارية) وقد يكون السبب طبيعة المرأة الأنثوية التي تميل إلى الالتزام والانضباط (الشمري، 2013) مما يبرر تفوقها في سمتي الالتزام التنظيمي والجدية.

الجدول (11): نتائج اختبار تحليل التباين المتعدد لمعرفة دلالة الفروق على مقياس لدرجة توفر كل من (الالتزام التنظيمي، والجدية الإدارية) لدى مديري المدارس الأساسية في الأردن وفقاً لمتغيري (الجنس، والخبرة)

المتغيرات المستقلة	المتغيرات التابعة	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	مربع ايتا الجزئي
الجنس	الالتزام التنظيمي	4.508	1	4.508	20.063	.000	.062
	الجدية الإدارية	2.561	1	2.561	9.484	.002	.030
الخبرة	الالتزام التنظيمي	0.959	2	0.480	2.135	.120	.014
	الجدية الإدارية	3.732	2	1.866	6.909	.001	.044

الجدول (12): نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية الدالة إحصائيًا لمعرفة مصادر الفروق الاحصائية لدرجة توفر كل من (الالتزام التنظيمي والجديّة الإدارية) لدى مديري المدارس الأساسية في الأردن وفقًا لمتغير (الخبرة)

Sig	الخطأ المعياري	فرق المتوسطات -I- J	الخبرة (J)	الخبرة (I)	المتغيرات
					المتغيرات
0.024	0.1460	-0.4012	من عشر سنوات فأكثر	أقل من 5 سنوات	الالتزام التنظيمي
0.033	0.0747	-0.1964		من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
0.013	0.1601	-0.4747	من عشر سنوات فأكثر	أقل من خمس سنوات	الجديّة الإدارية
0.007	0.0818	-0.2589		من 5 إلى أقل من 10 سنوات	

وتم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات بين المجموعات وفقًا لمتغير (الخبرة)، والجدول (12) يظهر فقط مصادر الفروق ذات الدلالة الإحصائية الناتجة عن اختبار شيفيه، إذ تبيّن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي والجديّة الإدارية لصالح المديرين ذوي الخبرة من 10 سنوات فأكثر. وربما تبرر ذلك نظرية النضج الوظيفي لهيرسي وبلانشرود التي ترى أن العامل يمر بأربع مراحل خلال مسيرته الوظيفية بحيث أنه يكون مفوضًا تمامًا في المرحلة الأخيرة بعد مرور مدة طويلة من تراكم الخبرات كونه اكتمل من حيث النضج الوظيفي، وهنا يكون المدير ذو الخبرة أكثر من 10 سنوات بمثابة الخبير الاستشاري في العمل وهو يقوم بمهامه على أفضل وجه دون انتظار التعليمات والمتابعة، بينما المديرين الآخرين ممن هم أقل خبرة يكونون ضمن مراحل النضج غير المكتملة وبالتالي فإن متوسط درجات توفر كل من الالتزام التنظيمي والجديّة الإدارية لديهم أقل.

التوصيات:

- في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بما يأتي:
- دراسة القدرة التنبؤية للالتزام الوظيفي بالجديّة الإدارية لدى مديري المدارس الأساسية في الأردن.
- دراسة تقدم تصورًا مقترحًا لتعزيز الالتزام الوظيفي والجديّة الإدارية لدى مديري المدارس الأساسية في الأردن.

المراجع العربية

- الألباني، محمد (1998). صحيح الجامع الصغير وزيادته: الفتح الكبير. ط 3، المكتب الإسلامي. استخرج بتاريخ 2022/03/13 من:
<https://www.noorbook.com/book/pdfhtml/>
- بني عيسى، أحمد وأبازيد، رياض (2014). دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني. دراسات، 41 (2)، 362-374. استخرج بتاريخ 2022/04/25 من:
<https://journals.ju.edu.jo/DirasatAdm/article/viewFile/3622/4019>
- جمعة، سليمان وأمبارك، المبروك (2021). الالتزام التنظيمي ودوره في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية على العاملين بمصنع أعلاف البيضاء. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عمر المختار، البيضاء، ليبيا. استخرج بتاريخ 2022/09/30 من:
الالتزام التنظيمي ودوره في تحسين أداء العاملين
<https://dspace.zu.edu.ly/bitstream/handle/1/1678>
- الحسان، نواف (2021). مستوى الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديرية التربية والتعليم محافظة المفرق في المملكة الأردنية الهاشمية. مجلة تطوير الأداء الجامعي، 14 (2)، 25-36. استخرج بتاريخ 2022/10/4 من:
<http://ezlibrary.ju.edu.jo:2124/Record/1223516>
- الخشروم، محمد (2011). تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي- دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد التقنية التابعة لجامعة حلب، مجلة جامعة حلب للعلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة حلب، الجمهورية العربية السورية، 27 (3)، 65-80. استخرج بتاريخ 2022/04/9 من:
<http://damascusuniversity.edu.sy/mag/law/images/stories/169169-199.pdf>
- الزبون، محمد (2011). ملامح مدرسة المستقبل من وجهة نظر الخبراء التربويين في الأردن. دراسات، 38، 57-71.
- شعت، ماجدة (2016). تصور مقترح لتعزيز مستوى الجدية في العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظات غزة. (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الشمري، نواف (2013). درجة التزام الإدارة المدرسية بالانضباط المدرسي في المدارس الثانوية من وجهة نظر المعلمين والطلبة في دولة الكويت. (رسالة ماجستير)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- عاشوري، ابتسام (2017). الالتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية. تاريخ العلوم، 3 (6)، 63-75. استخرج بتاريخ 2022/09/30 من:
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/12183>
- صالح، صبحي (2012). درجة الجدية في العمل لدى مديري المدارس الثانوية العامة في فلسطين وعلاقتها بالأداء الوظيفي والروح المعنوية لدى المعلمين. (رسالة دكتوراه)، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

- الطودي، ياسر (2022). الروح المعنوية، الصمود النفسي، التوافق النفسي والأمن النفسي وعلاقتهم بالانضباط العسكري لدى طلاب الكليات العسكرية. المجلة العربية للقياس والتقويم، 3 (6)، 116-131. استخرج بتاريخ 2022/09/30 من:
https://ajme.journals.ekb.eg/article_226823_63811ac0f54f6d5993f7a614c5458d32.pdf
- عطية، صفاء (2020). النضج الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى مديرات المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمات. (رسالة ماجستير)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- عثمان، فاطمة (2017). التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في العاصمة عمان وعلاقته بالثقافة التنظيمية السائدة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين. كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- عمر، أحمد (2008). معجم اللغة العربية المعاصرة. (ط1)، القاهرة، مصر: عالم الكتب.
- العمري، اسماعيل (2017). علاقة السلوك القيادي بالالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة. (أطروحة دكتوراه)، جامعة ورقلة، ورقلة، الجزائر.
- عنبتاوي، أميرة (2018). درجة توافر رأس المال الاجتماعي في المدارس الخاصة في لواء الجامعة وعلاقته بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين فيها. (رسالة ماجستير)، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- لحسن، دليلى (2020). واقع الالتزام التنظيمي في المؤسسات التعليمية: دراسة ميدانية ببعض المؤسسات التعليمية بمدينة ورقلة. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 12 (3)، 737-750.
- مخامرة، كمال (2018). مستوى إدارة الذات وعلاقتها بمستوى الجدية في العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم من وجهة نظرهم. دراسات نفسية وتربوية، 11 (2)، 231-250. استخرج بتاريخ 2022/01/26 من:
<https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/117/11/2/63447>
- مسلم، عزيزة (2016). درجة المرونة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في عمان وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين. (رسالة ماجستير)، الجامعة الهاشمية، الزرقاء، الأردن.
- نقاز، سيد (2012). ظاهرة التسرب المدرسي في المؤسسة التربوية الجزائرية. جامعة سعد دحلب البليدة، الجزائر. استخرج بتاريخ 2022/07/13 من:
http://search.shamaa.org/PDF/Articles/AECI/CIVol7No2Y2012/cl_2012-v7-n2_007-026.pdf
- وزارة التربية والتعليم (2021). التقرير الإحصائي السنوي للعام الدراسي 2019-2020. عمان، الأردن. استخرج بتاريخ 2022/01/14 من:
https://moe.gov.jo/sites/default/files/ltqyr_lhsyy_llm_ldrsy_2019-2020.pdf

المراجع الأجنبية

- Gökyer, Necmi (2018). Organizational Commitment of High School Teacher. RedFame, 6 (3a), 115- 125. Retrieved 19th Jan, 2022 from:
<https://www.researchgate.net/publication/324155199>
- Haven, E. (2020). Taking Seriousness Seriously: Defining Seriousness for Everyday Life, Academia, 172, 1-10. Retrieved 13th Feb, 2022 from:
https://www.academia.edu/40712062/Taking_Seriousness_Seriously
- Lu, M. (2014). Getting Serious about Seriousness. Proceedings of the ACPA, 87, 285- 293. Retrieved 10th March, 2022 from:
https://www.academia.edu/3181655/Getting_Serious_about_Seriousness
- McKeever, M. (2018). Employee Commitment to The Organization: A Comparative Quantitative Exploration of Employees Based on Role and Primary Work Location at Multi-Campus Community Colleges. Doctoral dissertation, Colorado State University, Colorado, USA. Retrieved 17th Jan, 2022 from:
<https://mountainscholar.org/bitstream/handle/10217/193140/McKeever>
- Meraku, A. (2017). Roll of Leadership in Organizational Effectiveness. Journal of Economics, Business and Management, 5 (11), 336- 340. Retrieved 13th May, 2022 from:
<http://www.joebm.com/vol5/535-ES0060.pdf>
- Meyer, J. and Allen, N. (2004). TCM Employee Commitment Survey: Academic Users Guide 2004. University of Western Ontario. Retrieved 11th Jan, 2022 from:
<https://www.employeecommitment.com/TCM>
- Oldham, J. and Morris, L. (1995). The New Personality Self Portrait: Why You Think, Work, Love, and Act the Way You Do. 2nd ed, New York, USA. Retrieved 17th March, 2022 from:
<https://infidelityrecoveryinstitute.com/wp-content/uploads/2015/08/The-New-Personality-Self-Portrait>
- Reiner, P. (1991). Aristotle on Personality and Some Implications for Friendship, Ancient Philosophy, 11 (1), 67- 84. Retrieved 12th March, 2022 from:
<https://doi.org/10.5840/ancientphil199111135>
- Sani, A. (2013). Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior, International Journal of Business and Management; 8(15), 57-68.
<https://www.researchgate.net/profile/AchmadSupriyanto/publication>
- Seaward, B. L. (2018). 'Stress-prone and stress-resistant personality traits,' in Seaward, B. L. Managing stress: Principles and strategies for health and well-being. Burlington: Jones and Bartlett Learning, pp. 156-159. Retrieved 22nd Feb, 2022 from:
<https://www.daemen.edu/sites/default/files/documents/HardyPersonalityProfile.pdf>