

التماثل التنظيمي لدى مديري مدارس المرحلة الأساسية في مديرية التربية والتعليم في قسبة إربد وعلاقتها بالضغوطات النفسية للمعلمين

مصعب سليمان الدلقموني* و نجوى عبد الحميد الدراوشة**

Doi: //10.47015/19.3.13

تاريخ قبوله: 2022/11/5

تاريخ تسلم البحث: 2022/5/29

Organizational Conformity of Basic School Principals within Qasabat Irbid Directorate of Education and its Relevance to Teachers' Psychological Stress Psychological Stress

Musab Suleiman Al-Dalqumoni, Ministry of Education, Jordan.

Najwa Abdel Hamid Al-Darawsha, Jadara University, Jordan.

Abstract: The study aimed to identify the degree to which the principals of government in in Qasabat Irbid Directorate of Education basic schools practice organizational conformity, and its relationship to the psychological pressures of teachers from their point of view. The descriptive correlative approach was used. The study sample was made up of 367 teachers, which is 10% of the total study population of 3,670 teachers. The (electronic) questionnaire was used as a tool for the study to reach its goals. The findings revealed that the degree to which the principals of government basic schools in Qasabat Irbid Directorate of Education practiced organizational conformity received a "high" rating. Further, the level of psychological stress among Qasabat Irbid Directorate of Education teachers received a "medium" rating. The findings also revealed a strong negative relationship between organizational conformity and psychological stress. In light of the findings, the researchers suggested focusing on organizational conformity due to its efficacy in reducing the psychological stress experienced by teachers.

(Keywords: Proposed Indicators, Organizational Conformity, Psychological Stress, Directorate of Education, Qasabat Irbid, Jordan)

التربوي الذي يركز على استراتيجيات القيادة والإدارة، القائمة على الاستخدام الأمثل لما توفره المعلوماتية والتكنولوجيا المعاصرة من وسائل تطوير للإدارة المدرسية (Al-Muwadhi, 2018).

يعد التماثل التنظيمي أحد الأمور التي تسعى الإدارة المدرسية، لتحقيقه من خلال الرؤية والرسالة التي تسعى لها، والتزام العاملين وارتباطهم بها، وبأهدافها، وتوحدتهم واندماجهم وتضحياتهم لصالحها، ورغبتهم في البقاء فيها، واستمرار خدمتهم لها (Al-Saud & Al-Sarayrah, 2009). فعلمية التماثل التنظيمي تسهم بزيادة درجة الولاء،

ملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية الحكومية في مديرية التربية والتعليم بقسبة إربد للتماثل التنظيمي، وعلاقتها بالضغوطات النفسية لدى المعلمين من وجهة نظرهم، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، تكونت عينة الدراسة من (367) معلماً ومعلمة، أي بنسبة (10%) من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (3670) معلماً ومعلمة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الاستبانة (الإلكترونية) أداة للدراسة، أظهرت النتائج أن درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية الحكومية في مديرية التربية والتعليم بقسبة إربد للتماثل التنظيمي جاءت بدرجة تقدير "مرتفعة"، وأن مستوى الضغوطات النفسية لدى معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم في قسبة إربد جاء بدرجة تقدير "متوسطة"، وأظهرت النتائج وجود علاقة سالبة قوية بين التماثل التنظيمي والضغوطات النفسية، وفي ضوء النتائج، أوصى الباحثان بضرورة الاهتمام بالتماثل التنظيمي لدوره الفعال في تخفيف أعباء الضغوطات النفسية التي يعاني منها المعلمون.

(الكلمات المفتاحية: التماثل التنظيمي، الضغوطات النفسية، مديرية التربية والتعليم، قسبة إربد، الأردن)

مقدمة: يعد العنصر البشري من أهم الموارد داخل المؤسسات، كونها تمثل القلب النابض في العمليات التي تقوم بها المؤسسة، التي بدورها تعتمد على أداء العاملين فيها، لا سيما الأفراد الذين يظهرون مشاعر إيجابية تجاه مؤسساتهم، إذ إن التطورات السريعة في بيئة العمل، قد أوجدت تغييرات لم يعتد عليها العاملون من قبل، فتغيير طبيعة العمل وعلاقة الأفراد بالمؤسسة، قد تحدث بعض المشكلات النفسية بين العاملين، وقد ينتج عن ذلك بعض الضغوطات النفسية، تنعكس على الالتزام والولاء بمستويات ضعيفة، ومستوى رضا متدنٍ من قبل العاملين بتلك المؤسسات، وقد يؤدي تراكم الضغوط المتزايدة إلى ترك العمل أو تدنٍ في الإنتاج، ومن العوامل التي تسهم في نجاح المؤسسات وازدهارها وتحقيقها لأهدافها، وجود عاملين متمثلين تنظيمياً في تلك المؤسسات لديهم الولاء والانتماء لمؤسساتهم، ويقيمون روابط قوية وعلاقات متينة مع العاملين فيها، ويعتبرون أهدافها أهدافاً شخصية لهم، يحرصون على خدمة مصالحها، ويعملون على تحقيق رؤيتها ورسالتها.

يتطلب تطوير المؤسسات التربوية، وجود مديريين يمتلكون المهارات والكفايات القيادية، التي تمكنهم من ممارسة أدوارهم وأداء مهامهم على أكمل وجه، ويعملون على تلبية الاحتياجات الإدارية والفنية للعاملين معهم، وبما يتماشى مع السياسة التربوية لوزارة التربية والتعليم الأردنية، والرؤية التي تتبناها الوزارة، والمتمثلة في إعادة تشكيل النموذج

* وزارة التربية والتعليم، الأردن.

** جامعة جدارا، الأردن.

© حقوق الطبع محفوظة لجامعة اليرموك، إربد، الأردن، 2023.

ويتعرض معلمو المدارس إلى درجات متباينة من الضغوط النفسية المتعلقة بالعمل حسب (الإدارة، والمرحلة التعليمية، والمهام المكلف بها المعلم)، وقد يشعرون بأن جهودهم في العمل غير فعالة، ولا تكفي لإشباع حاجتهم إلى التقدير، والإنجاز، وتحقيق الذات، فطبيعة مهنة الإدارة والتعليم من أكثر المهن التي تجعل المعلمين يتعرضون لضغوط العمل النفسية، حيث تناط لهم مسؤوليات وأعباء تؤثر في التعليم والعملية التربوية ككل، وعلى ضوء تلك الضغوط النفسية، قد تنشأ مشكلات في العمل، وما ينجم عنها من اختلال في بيئة العمل، لذا تكمن أهمية دراسة التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس بأهمية دور المدير ونتائجه في اتخاذ العديد من القرارات المتعلقة بالعاملين والطلبة، والتأثير في سلوكهم، ومستوى تفاعلهم وإحساسهم بأهمية المؤسسة التي ينتسبون إليها، وإن الدور الذي يقوم به مديرو ومعلمو المرحلة الأساسية وما يقدمونه لإنجاح العملية التربوية له دور إيجابي وفعال، ويترتب على ذلك الدور وضع الخطط والأنشطة التي تساعد على توظيف المعرفة، وكذلك العمل على قيادة المدرسة بشكل صحيح، وتخفيف الضغوط النفسية على المعلمين، ومن هنا جاءت فكرة هذه الدراسة لتسليط الضوء على التماثل التنظيمي لمديري مدارس المرحلة الأساسية في مديرية التربية والتعليم في قصبه إربد، والكشف عن علاقتها بالضغوط النفسية لدى المعلمين، وبيان وجهات نظر أعضاء عينة الدراسة من المعلمين.

الأدب النظري والدراسات السابقة

التماثل التنظيمي: مفهومه، أهميته، أبعاده

يعد مدخل التماثل التنظيمي من المدخلات الإدارية التي يصب تركيزها على علاقة الفرد بالمؤسسة، إذ يعد فووت (Foote) أول من تحدث عنه عام 1951م، حيث يعد التماثل التنظيمي أساساً لتحفيز العاملين، وداعماً لولائهم وائتمانهم للمؤسسة، وتحقيق الفرد ذاته، لكونه عضواً في المؤسسة، يدافع عنها، ويحقق أهدافها (Ibrahim & Al-Qatabi, 2017).

فقد عرف موكسنس (Moksness, 2014, 14) التماثل التنظيمي بأنه: "تواجد خصائص مشتركة بين أفراد المؤسسة، وتضامنهم ودعمهم المستمر لها، وتشابه أهدافهم ومصالحهم معها، وشعورهم بالانتماء والولاء لها ودفعهم المستمر عن سياساتها وتوجهاتها المستقبلية".

أما العقلا (Al-Aqla, 2015, 342)، فقد عرف التماثل التنظيمي بأنه: "الولاء للمؤسسة والسعي لتحقيق أهدافها والدفاع عنها ودعمها، فهي عملية إقناع داخلية وخارجية من خلال اندماج رغبات الفرد مع رغبات المؤسسة والتشابه في القيم والأهداف الذي يوجد حالة من التماثل". ويعرف الشاورة (Al-Shawara, 2016, 123) التماثل التنظيمي بأنه: "التواصل النفسي والعاطفي والذهني بين الفرد والمؤسسة، ودرجة تشابه أهداف الفرد مع أهداف المؤسسة، هي درجة نسبية". في حين عرف إبراهيم والقنبي

والالتزام، والتعاون في القيادة المدرسية، ويمكن من خلالها أن يدرك الأفراد ارتباطهم النفسي بالمجموعة متأثرين بالنجاح والفشل للإدارة المدرسية، مما يجعلهم ملتزمين بالمحافظة على سمعتها وكرامتها (Al-Zoubi, 2013). مما يسهم بزيادة إتقان العمل والرضا لدى العاملين.

مع تعدد الأدوار التي تقع على عاتق المعلمين وتنوعها، يكونون أكثر عرضة لمظاهر مختلفة من الضغوطات أثناء تأديتهم لمعلمهم، عندها يجد نفسه عاجزاً عن مواجهتها، مما تترك تلك الضغوط آثاراً سلبية على أدائهم الوظيفي (Al-Mayahi, 2012). وأن الضغوط منتشرة وبشكل كبير، ولا يمكن منعها، بل قد يمكن التحكم في آثارها، وتتفاوت الضغوط من حيث طبيعتها، ودرجة تأثيرها في المعلمين، وأن استجابة المعلمين لتلك الضغوط، تختلف باختلاف طبيعتها وحجمها وخصائص الفرد وطبيعة المجتمع الذي يعيش فيه (Khalifat & Al-Matarna, 2010).

ويواجه مديرو المدارس الكثير من التحديات، فعلى عاتقهم تقع مسؤولية إعداد الأجيال والإسهام في تطوير المجتمعات وتقدمها، بل يتعدى ذلك إلى الكثير من المطالب، فمهنة التعليم تتطلب من المديرين النمو والتقدم المعرفي من خلال متابعة التطور العلمي والتكنولوجي، والإلمام بأحدث الأساليب والطرق التربوية، وأساليب البحث العلمي، والإسهام في حل المشكلات الأكاديمية والتربوية، وفي اتخاذ القرارات، والتعرف إلى حاجات وخصائص المتعلمين النامية، ومراعات الفروق الفردية، فضلاً عن الانفتاح على المجتمع والعمل على خدمته (Qureita, 2017).

أشادت وزارة التربية والتعليم بأهمية المعلم الذي يعد الأساس الذي تقوم عليه العملية التربوية، لذا لا بد أن يتمتع بصحة نفسية وجسدية جيدة، وبشخصية متكاملة ومرتزة تعكس مستوى مقبولاً من الرضا عن الحياة التي يعيشها هذا المعلم، إذ إن تصرفاته ونظراته للحياة تنعكس بشكل مباشر على تلاميذه، وفي حياة المعلم الكثير من الضغوط النفسية التي تفرضها مهنته، بما فيها من صعوبات وتحديات تؤثر فيه وفي صحته النفسية والبدنية.

وبينت وزارة التربية والتعليم الأردنية لعام (2022) أهمية المرحلة الأساسية، وبيان دورها في تحقيق الأهداف العامة للتربية وإعداد المواطن في مختلف جوانب شخصيته الجسمية، والعقلية، والروحية، والوجدانية، والاجتماعية، ليصبح قادراً على أن يلم إلماماً واعياً بتاريخ الإسلام ومبادئه وشعائره وأحكامه وقيمه، ويمثلها خلقاً ومسلماً. ويتقن المهارات الأساسية للغة العربية بحيث يتمكن من استخدامها بسهولة ويسر، وتبرز أهمية المرحلة الأساسية (الدنيا) التي تتبوأ مكانة مهمة في السلم التعليمي باعتبارها أول مرحلة نظامية لتعليم الطفل وتثقيفه، حيث يتم فيها مساعدة الطفل في اكتساب المهارات الأساسية في القراءة والكتاب والحساب والتربية الدنية، وتدريب الطفل منذ بداية مراحل حياته التعليمية يعزز لديه أسلوب التعلم القائم على الفهم وتطبيق ما يتعلمه على أرض الواقع.

ويستخلص مما سبق بأن التماثل التنظيمي يعود بالفائدة على كافة أفراد المؤسسة، يشعروهم بالانتماء واثقان الأداء، ودافعية العمل، وتجاوز ضغوطات العمل، ويحقق نتائج في تحقيق الأهداف التي ترجوا المؤسسة تحقيقها.

أبعاد التماثل التنظيمي: تتحدد أبعاد التماثل التنظيمي، كما ورد عن مرزوق (Marzouk, 2013)، والعمري والعموش (AI-Omari & Al-Amoush, 2017)، بالآتي:

- **الولاء:** يجمع الباحثون بأنه إدراك ذهني بالتوحد مع المؤسسة يتضمن استبطان القيم، والنوايا السلوكية والتأثير الإيجابي، المتمثل لدى الموظف تجاه مؤسسته والإخلاص لأهدافها والارتباط معها والحرص على البقاء فيها من خلال بذل الجهد بما يعزز من نجاحها وتفضيلها على غيرها، فالولاء التنظيمي يتضمن توجهها عاما نحو مجموعة من الأهداف والقيم التنظيمية.

- **التشابه:** يعنى بإدراك الفرد لوجود خصائص وقيم وأهداف مشتركة مع الأعضاء الآخرين في المجموعة أو المؤسسة التي ينتمي إليها، ويستدل على نجاح عملية التماثل بين الفرد والمؤسسة التعليمية من خلال وجود درجة كبيرة من التشابه بين أهداف وقيم ومصالح ورغبات كلا الطرفين وقيمتها ومصالحهما ورغباتهما.

- **الانتماء التنظيمي (العضوية):** هي القوة اللازمة لدعم أنشطة واهداف ورسالة المؤسسة، حيث تتأسس على توفر أعضاء من شأنها إضافة أفكار جديدة، وفي بعض الأحيان يمثل جيل جديد من الأعضاء عن احتياجات المستقبل أكثر من الماضي أو الحاضر. فالانتماء (العضوية) هو درجة فهم وإدراك الفرد لذاته، من حيث ارتباطه بالمؤسسة، وإحساسه بالانتماء وشعوره الشديد بالالتصاق والجاذبية النفسية لها إلى درجة أن يعرف ذاته من خلال عضويته بالمؤسسة.

العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي: أشار العديد من الباحثين والمهتمين إلى العديد من العوامل المؤثرة في تطبيق التماثل التنظيمي في المؤسسات، ونذكر منها كما ورد عن باسرا وسوري (Basara & Syory, 2015)، بالآتي:

- **الثقافة التنظيمية:** تشير إلى الأنماط السلوكية المقبولة، والمعايير، والأهداف ونظم القيم، والتكنولوجيا المستخدمة، وكل العوامل المميزة لمؤسسة ما عن غيرها، حيث تهدف الى اندماج قيم الأفراد مع أهداف المؤسسة، وقيمتها بحيث تصبح الأهداف، والقيم مشتركة مع بعضها، مما يحقق التماثل التنظيمي للأفراد.

- **قوة ونتائج القيم في المؤسسة:** يشعر العاملون بوحدة هويتهم، الشعور بزيادة الانتماء والولاء للمؤسسة وتحسن العلاقات بين العاملين، والفهم الصحيح للسياسات والأحداث التي تجري في المؤسسة، والدعم والمساندة اللازمة للقيم التنظيمية التي تؤمن بها الإدارة العليا في المؤسسة.

(Ibrahim & Al-Qanbi, 2017, 131) التماثل التنظيمي: "بأنه الاندماج التام بين العاملين والمؤسسة، حيث يفتخرون بالعمل بها، ويدافعون عن سياساتها وتوجهاتها، ويتمثلون بقيمتها وأساليبها، ويسعون إلى تحقيق أهدافها والاهتمام بمستقبلها". وعرف المواضية (Al-Muwadhi, 2018, 139) التماثل التنظيمي: "بأنه عملية يتم بها الاقتناع داخلياً وخارجياً للعاملين، وتتم من خلال اندماج رغبات العامل مع رغبات المؤسسة، وينتج عنها حالة من التماثل على أساس اندماج الرغبات".

ويستخلص مما سبق، بأن التماثل التنظيمي يمثل حالة مديري المدارس التي يسعون جاهدين إلى عملية إقناع داخلية وخارجية من خلال أن رغبات الفرد تندمج مع رغبات المؤسسة، وينتج عن ذلك خلق حالة من التماثل على أساس اندماج هذه الرغبات.

أهمية التماثل التنظيمي: يسهم التماثل في زيادة مستوى الولاء والالتزام والتعاون، مع المؤسسة، والمحافظة على سمعة المؤسسة والدفاع عن مصالحها، والمساهمة في تحسين مكانة المؤسسة، ويجعل الموظفين يبذلون جهوداً كبيرة لتحقيق أهدافها، ويساعد التماثل في إحداث التغيير داخل المؤسسة بسهولة دون وجود أي مقاومة أو اعتراض من الأفراد، إضافة إلى أن التماثل يؤثر إيجاباً في اتجاهات العاملين وسلوكياتهم واعتقاداتهم (Al-Bashabsha, 2008).

يمكن للمديرين أو المسؤولين المتمثلين مع مدارسهم، التأثير على عملية التماثل من خلال أبعاد الهوية المفضلة للموظفين عن طريق الاتصال الداخلي. وتشير بعض الدراسات الحديثة أن التماثل التنظيمي يتأثر بالعديد من العوامل التنظيمية والشخصية منها إشباع حاجات ورغبات الأفراد، السياسات التنظيمية، المكانة الاجتماعية للموظف، وضوح الأهداف التنظيمية، الرضا الوظيفي للعاملين، نظام الحوافز المتبع داخل المؤسسة، الثقة التنظيمية، التطبيع الاجتماعي التنظيمي، أسلوب القيادة التنظيمية (Al-Aqla, 2015).

يعد التماثل التنظيمي من السمات البارزة بالمؤسسات التعليمية، لما له من أثر في أدائها وفي العاملين بها، فقد ذكر عن العتيبي (Al-Otaibi, 2016)، متمثلة بالآتي:

- الحد على زيادة الالتزام، والأداء، والانتظام، والدافعية، والحد من الصراع والتناقض.
- ارتفاع درجة الولاء وزيادة التعاون بين العاملين في المؤسسة التعليمية.
- تحقيق الارتباط النفسي بين العاملين كفريق عمل واحد، وأن النجاح والفشل مؤثر عليهم جميعاً.

3- النظرية التفسيرية: تفترض هذه النظرية أنه لا وجود للتماثل التنظيمي، لكن هذا لا يمنع تطوير الأفراد باستيعاب التماثل، تحت عنوان الهوية من حيث تجاربهم وخبراتهم وطموحاتهم، ما يعني من حيث تحليل الطريقة التي بنيت بها هذه التماثلات التي تحمل طابع الديناميكية والحيوية، وتؤكد هذه النظرية على أهمية سلوك التفاوض من خلال التفاعلات المعقدة التي تحدث بين مختلف أجزاء المصلحة بهدف الوصول للاستقرار النسبي للمؤسسة، والذي يتأسس على ملاحقة الاحداث المفردة، كما تشكك النظرية التفسيرية في صحة انتاج المعرفة داخل المؤسسات.

يستخلص مما سبق، بأن التماثل التنظيمي مرتكز أساسي في المدارس، وما يكونه من علاقة الفرد بالمؤسسة، وتحفيزه لتقديم الأفضل والأسمى، وتحقيق الذات والرغبات والأهداف المرسومة، وتطبيق وتفعيل العمل الجماعي التعاوني، ودعم الانتماء والولاء للمؤسسة والمعلمين والعمل، وتحقيق التشاركية النشطة والبرامج الفعالة والخطط النموذجية، لتحقيق الكفاءة الفاعلة والفعالية الحالية والمستقبلية، وذلك بما ينسجم مع أبعاد التماثل التنظيمي والولاء والتشابه والانتماء التنظيمي (العضوية).

الضغوطات النفسية، مفهومها

تحتاج المؤسسات الحديثة إلى إدارة واعية ومتطورة، تسعى إلى تطوير التنظيم الإداري بكافة جوانبه، من أجل مسابرة التغيرات السريعة التي تحدث في المجتمع، ولا بد من أن تولي اهتماماً كبيراً بالعنصر الإنساني؛ لأن سر نجاح المؤسسة في تأدية وظائفها، وتحقيق أهدافها مرهون به (Al-Amyan, 2013).

إذ يتعرض العاملون في المؤسسات التعليمية لدرجات متباينة من الضغوط النفسية التي تؤثر في عملهم، وتنعكس على أدائهم المهني، وبالتالي تنعكس على مدى تحقيق أهداف المؤسسة التربوية التي يعملون فيها، لذا أصبح مفهوم الضغوط النفسية من المفاهيم المتداولة، كما أنه ليس هنالك تعريف محدد ودقيق لهذا المفهوم، ويرجع ذلك إلى ارتباط الضغوط النفسية بكثير من العلوم الأخرى (Muhammad, 2015).

فقد عرف فليه وعبد المجيد (Fleeh & Abdul Majeed, 2004, 305) الضغوط بأنها: "خاصة لبيئة الوظيفة ومن الممكن أن تمثل تهديداً للفرد كمطالب العمل التي لا يستطيع الوفاء بها، أو إعدادات كافية لمواجهة احتياجاته".

وعرف الخضير (Al-Khudairi, 2005, 12) الضغوط بأنها: "كل تأثير نفسي أو مادي، أو معنوي يأخذ أشكالاً مؤثرة على سلوك متخذي القرار، ويعيق توازن الفرد النفسي والعاطفي، ويؤدي إلى إحداث توتر عصبي أو قلق نفسي يجعله غير قادر على اتخاذ القرارات بشكل جيد، أو القيام بالسلوك الرشيد تجاه المواقف الإدارية التي تواجهه".

- **جماعة العمل:** يتأثر الفرد بالمجموعة المتماثلة مع المنظمة، من حيث حجم المجموعة المكانة المميزة، التشابه بين أفرادها، التماسك.

- **مدة الخدمة:** غالباً ما يكون هناك ارتباط نفسي بين الفرد والجماعة والمؤسسة مدة الخدمة ما يزيد في الأغلب من ولانه للمؤسسة وانتمائه إليها، حيث توجد علاقة طردية بين مستوى التماثل ومدة الخدمة.

- **الاتصالات التنظيمية:** هناك علاقة قوية بين التماثل التنظيمي والاتصال التنظيمي من حيث عدد مرات الاتصال ومدى العمق في محتواه، فكلما كانت قنوات الاتصال مفتوحة والمعلومات متدفقة عبرها.

- **التطوير الاجتماعي التنظيمي:** تعد عملية التطوير من الطرق التي تعمل على أحداث التماثل، فهي تهدف إلى تطوير العاملين، وتشكيل اتجاهات الأفراد وسلوكهم وأفكارهم بالطريقة التي تخدم مصالح المؤسسة وأهدافها.

- **المشاركة في عملية صنع القرارات:** كلما زادت مشاركة الفرد في صنع القرارات في المؤسسة زاد التماثل التنظيمي، وذلك لشعوره بالتعبير عن رغباته وأهدافه.

النظريات الحديثة للتماثل التنظيمي: اتجهت النظريات الحديثة في ظل نظام النسق المفتوح للمؤسسات الى تحقيق التوازن بين مختلف العناصر وهو ما جاءت به النظرية الوظيفية، واستكملته النظرية التفسيرية والبنائية من خلال تفعيل فكرة التماثل التنظيمي على أسس اجتماعية واقتصادية، كما ورد عن هو وجو (Ho & Ju, 2015) متمثلة بالآتي:

1- النظرية الوظيفية: سعت هذه النظرية لتحديد مفهوم التماثل ضمن إطار وظيفي نسقي يساعد على تحليل كيفية دخول الأفراد واندماجهم في ثقافة المؤسسة، وفق القواعد التي تم اختيارها لعضويتهم، ويمكن التحكم في هذه النظرية من خلال فعالية القيادة في إدارة المؤسسات.

2- النظرية البنائية: تفترض هذه النظرية أن الهوية التنظيمية هي مفهوم مركب من حيث المعنى إذ تتجسد في تعدد مفاهيمها من حيث إنها مجزأة، غامضة، متعددة، متناقضة ومرنة، كما أنها تتحدد وفق الصورة الذاتية والاجتماعية للفرد، وفق نظام الاتصالات في المؤسسة، ووفق قوة العولمة ووسائل الاعلام، ويعتمد هذا التيار على تحليل مفهوم الهوية، حيث يعتقد منظرو هذا النموذج أن الهوية هي مجرد وهم أو فكرة مجردة ابتكرت لتحقيق أهداف السلطة، وهذه النظرية انتقدت من طرف النظرية التفسيرية التي تميل إلى إلغاء مفهوم التماثل التنظيمي.

التماثل التنظيمي لدى الإدارة والضغط النفسية لدى العاملين

يمكن للمديرين أو المسؤولين المتماثلين مع مدارسهم، التأثير في عملية التماثل من خلال أبعاد الهوية المفضلة للموظفين عن طريق الاتصال الداخلي. وتشير بعض الدراسات الحديثة إلى أن التماثل التنظيمي يتأثر بالعديد من العوامل التنظيمية، والشخصية (Al-Aqla, 2015).

وتؤثر الضغوط النفسية لدى الأفراد في جميع سلوكيات الفرد، حيث يواجه الأفراد ذوو الضغوط النفسية زيادة في المشكلات العقلية والصحية ومشاعر العزلة، والمشكلات الشخصية الداخلية، والتي تؤثر بشكل مباشر على استجاباتهم للمتطلبات الشخصية والأسرية. كما أن الضغوط النفسية تعمل على زيادة التغيب عن العمل أو التأخر عنه، وتدني الإنتاجية، والسلوك اللاأخلاقي في التعامل مع الغير، كما يعمل بشكل كبير على جعل الأفراد يفكرون بترك وظائفهم (Al Ghurair, 2008). لذا يسهم التماثل في التقليل من ضغوط العمل، انخفاض مستوى الصراع التنظيمي، وزيادة معدلات الرضا الوظيفي والولاء والدافعية نحو العمل، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للمؤسسة (Al-Ani & Al-Sarraf, 2019).

ونظراً لأهمية دور الإدارة التي تأثرت بما يحدث حولها من تغيرات تكنولوجية وإدارية، فرضت ضرورة على وزارة التربية والتعليم الأردنية الاهتمام بشكل أفضل بالدور الذي يبذله مديرو المدارس من التميز والتحديث المستمر، والبحث عن وسائل وأساليب ومداخل إدارية حديثة، وتفعيل دور فرق العمل ذاتية الإدارة، حيث يصبح العاملون أكثر انسجاماً وسيطرة على العمل وأكثر مسؤولية واستقلالية، وزيادة بالرقابة الذاتية لدى العاملين، الأمر الذي يتطلب تزايد الثقة المتبادلة بين كافة الأطراف ذات العلاقة بالمؤسسة، ولعل المصدر الأساسي لهذه الثقة هو التماثل التنظيمي الذي يسهم في الحد من الضغوط النفسية التي يعاني منها معلمو المدارس من كثافة، ويؤثر في إنتاجية العاملين، وأدائهم، فعندما تعتمد المؤسسة أسلوب القيادة الأخلاقية التي تركز على المبادئ الأخلاقية، فإنه يؤثر بشكل إيجابي في درجة التماثل التنظيمي للعاملين، وتخفف حدة الضغوط النفسية على المعلمين، بسبب كثرة الأعباء الملقة عليهم، لأن تماثل المدير في مؤسسته للارتقاء والتطوير، ينعكس بشكل إيجابي على انتماء المعلمين والعاملين، ويزيد من دافعتهم للعمل، النابع من الثقة والاطمئنان النفسي الخالي من الضغوط النفسية التي تؤثر على فاعلية الإنتاج، فكلما زاد تماثل المدير مع العامل لمؤسسته، زادت جودة أدائه، ويحقق الرضا والكفاءة في العمل، وكلما قل التماثل في المؤسسة زادت الضغوط وانعكست سلباً على جودة الأداء.

وعرف سيمران ومساعد (Semran & Al-Masaeed, 2014, 18) الضغوط بأنها: "من الممكن أن تكون على شكل مطالب بيئية أو أفكار وحالات داخلية تتطلب من الفرد التكيف معها، وبأن هناك فروقاً فردية بين الأفراد في طرق استجاباتهم لتلك الضغوط التي تسبب للفرد، وكذلك بأن الأفراد الذين يعانون من الضغوط لا يستجيبون بنفس الطريقة، فلكل شخص طريقته الخاصة في التعامل مع تلك الضغوط".

أما بالنسبة للضغوط النفسية، فقد عرفت بأنها: "تلك المثيرات الداخلية أو الخارجية، التي تكون على درجة كبيرة من الشدة، بحيث تقلل من توافق الفرد وانسجامه مع متطلباتها، مما يؤدي إلى اختلال الوظيفي والسلوكي لديه".

وعرفها عمر وبو عبدالله (Omar & Bouabdallah, 2017, 132) بأنها: "التي تنشأ حالة توتر عند العاملين في المدارس جراء تعرضهم لموقف مثير (مادي، بشري، بيئي)، فيشعرون أنه يهدد توازنهم فيستجيبون باضطراب، نفسي، سلوكي، بهدف التكيف".

وقد عرفت الضغوط النفسية بأنها: "مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة الفرد التي ينتج عنها ردود أفعال مختلفة، حيث إن مصادر هذه المثيرات قد تكون متعلقة بالظروف الاقتصادية، أو الاجتماعية، أو الصحية، أو شخصية الفرد نفسه، مما يترتب عنها آثار نفسية سلوكية، وجسمية، وتنظيمية" (Peasley, Hochstein, Britton, Srivastava & Stewart, 2020).

ويستخلص مما سبق، بأن الضغوط النفسية هي "حالة يشعر بها المعلمون في المدارس الأساسية بعدم مقدرتهم على التوافق بين الموقف الذي يتعرض له، وبين قدرته على مواجهة الموقف ذاته، فيؤدي ذلك إلى حدوث اضطرابات نفسية وسلوكية عند المعلم نتيجة تراكمية أعباء الإدارة والتدريس، مما يؤدي إلى شعوره بالضيق والانزعاج، والتدني في تأدية مهامه.

الضغوط النفسية (أسبابها، خصائصها، مظاهرها، أبعادها)

الضغوط موجودة دائماً وبشكل مستمر، ولا يمكن منعها بل يمكن التحكم في آثارها، وتتفاوت الضغوط من حيث طبيعتها، ودرجة تأثيرها في الأفراد، ويختلف الناس في استجاباتهم وردود أفعالهم تجاه الضغوط (Khalifat & Al-Matarna, 2010).

فالضغوط النفسية لدى العاملين تختلف من مجتمع إلى آخر، وترتبط بنوعية الحياة والضغوط النفسية التي يشعر بها الفرد، وطبيعة العمل الذي يقوم به وما يجنيه من عائد مادي من وراء عمله ومكانته المهنية وتأثيره في الحياة، ومن خلال هذا المنظور، فإن نوعية الحياة لدى الفرد توفر قدرًا من الضغوط عليه (Al-Juwai, 2017).

الدراسات السابقة

أجريت العديد من الدراسات ذات الصلة بالتمائل التنظيمي والضغوط النفسية، كالآتي:

- التماثل التنظيمي: فقد أجرى شوارا (Shawara, 2015) دراسة في الأردن هدفت التعرف إلى درجة التماثل التنظيمي لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في مديرية تربية قصبة الكرك، وبيان علاقته بالدافعية. تم استخدام المنهج المسحي الارتباطي، تكونت عينة الدراسة من (104) معلماً ومعلمة، وتحقيقاً لأهداف الدراسة، تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة، حيث أظهرت النتائج: أن درجة التماثل التنظيمي لدى المعلمين جاء بدرجة متوسطة، وكذلك دافعتهم للعمل جاءت بدرجة متوسطة، كما تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من التماثل التنظيمي والدافعية.

وهدف دراسة أبو مازن (Abu Mazen, 2018) في الأردن إلى تقصي درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة التشاركية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى، وعلاقتها بمستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمين، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، تكونت عينة الدراسة من (339) معلماً ومعلمة، تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة، حيث أظهرت النتائج أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى للقيادة التشاركية جاءت بدرجة متوسطة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى للقيادة التشاركية ومستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمين.

وأجرى يلدز (Yildiz, 2018) دراسة في مقاطعة بولو التركية، هدفت إلى تحديد العلاقة بين الهيبة التنظيمية وتصورات التماثل التنظيمي لمعلمي المدارس الابتدائية، تم استخدام المنهج البحث التنبؤي، تكونت عينة الدراسة من (258) معلماً ومعلمة، تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة، حيث أظهرت النتائج أن تصورات المعلمين للهيبة التنظيمية والتماثل التنظيمي في الاتجاه الإيجابي، وتبين الدراسة أن الهيبة التنظيمية مؤثر هام لسلوكيات تحديد التماثل التنظيمية.

وأجرى المواضية (Al-Muwadhi, 2018) في الأردن دراسة هدفت إلى الكشف عن أثر التماثل التنظيمي في الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات في مديرية تربية الزرقاء، ولتحقيق هدف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي، تكونت عينة الدراسة من (494) مديرة، تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة، حيث أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر للتماثل التنظيمي في الدافعية للعمل لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات في مديرية تربية الزرقاء، وأن مستوى التماثل التنظيمي وأبعاده: الولاء التنظيمي، الذي حصل على المرتبة الأولى، يليه التشابه، فالعضوية في النظام موجود بمستوى

متوسط، كما تبين أن مستوى دافعية العمل وأبعاده النفسية والاجتماعية موجودة بمستوى متوسط.

أجرى ميسيل وعلوان وإبراهيم (Meseel, Alwan & Ibrahim, 2021) في الكويت دراسة هدفت إلى تفعيل التماثل التنظيمي لدى العاملين في إدارات المناطق التعليمية في الكويت، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، تكونت عينة الدراسة من (300) عامل، وتم استخدام الاستبانة أداة للدراسة، حيث أظهرت النتائج أن تفعيل التماثل التنظيمي لدى العاملين في إدارات المناطق التعليمية في الكويت جاء بدرجة متوسطة.

- الضغوط النفسية: هدفت دراسة يو ونغ وزاي ودي وينغ (Yu, Wang, Zhai, Dai & Yang, 2015) في اليابان التي إلى الكشف عن مدى تأثير ضغوط العمل في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الاعداية، وبيان علاقتها في الكفاءة الذاتية، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، تكونت عينة الدراسة من (378) معلماً ومعلمة، تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة، حيث أظهرت النتائج أن كلاً من ضغوط العمل والكفاءة الذاتية ارتبطت بشكل كبير بالإرهاق الوظيفي، وأن الكفاءة الذاتية تتوسط جزئياً في إجهاد العمل إلى الإرهاق الوظيفي، وضغوط العمل إلى الإرهاق الوظيفي من خلال الكفاءة الذاتية.

أجرى قريطع (Qureita, 2017) في الأردن، دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى الضغوط النفسية لدى المعلمين، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، تكونت عينة الدراسة من (370) معلماً ومعلمة، تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة، حيث أظهرت النتائج وجود مستوى متوسط من الضغوط النفسية لدى المعلمين، وأشارت النتائج أيضاً إلى وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الضغوط النفسية لدى المعلمين والرضا عن الحياة.

وأجرى كل من بنتومي وكارا (Bentoumi & Kara, 2019) دراسة هدفت إلى التعرف إلى الضغوط النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي على عينة تمثلت في ستين أستاذاً ينتسبون إلى معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية، والرياضية، في جامعة المسيلة، وقد تم اختيار العينة بطريقة المسح الشامل، كما أظهرت النتائج التي تم التوصل إليها بأن الضغوط النفسية تؤثر بشكل كبير في الأداء الوظيفي.

وأجرى الشخانية (Al-Shakhanbeh, 2020) دراسة في الأردن هدفت إلى التعرف إلى مستوى الضغوط النفسية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى مديري المرحلة الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين، تم استخدام المنهج المسحي الارتباطي، تكونت عينة الدراسة من (302) معلماً ومعلمة،

مشكلة الدراسة

يشكل التماثل جزءاً من ثقافة المدرسة ومن التغيرات الاجتماعية الحديثة التي تتطلع إليها إدارة المدرسة، لزيادة انتماء ولاء المعلمين فيها، وبالتالي الوصول إلى التماثل التنظيمي الذي يعني إيجاد نوع من العلاقة والترابط النفسي الإيجابي بين المعلمين داخل المدرسة، إلا أن التماثل يتصل بمجموعة من العوامل النفسية لدى العديد من المديرين، مما قد يسبب في مجمل الظروف والتوترات المتراكمة، وذلك ما يعرف بالضغط النفسي الذي قد يؤثر في الأداء الأكاديمي وفعالية النشاط لدى بعض المديرين، حيث إنهم كمثل بقية الأفراد قد يعيشون أحداثاً مجهدة، كتعدد الأدوار والصراعات، ما يجعلهم ضحية الإجهاد المهني والضغط النفسي، لا سيما إذا تزامنت التوقعات المتعددة والمسؤوليات المتداخلة والواجبات المختلفة، وقد يتطور إلى أعراض نفسية وجسدية، مما يؤثر سلباً في الكفاءة لديهم، فقد اكدت العديد من الدراسات أهمية التماثل التنظيمي، والضغط النفسي، كدراسة المواضية (AI- Muwadhi, 2018)، ودراسة عبيد (Obaid, 2019)، ودراسة الشخانية (AI-Shakhanbeh, 2020)، ودراسة قريطع (Qureita, 2016)، دراسة الشواورة (AI-Shawawra, 2016) بضرورة قيام وزارة التربية والتعليم بعقد دورات تدريبية لمديري المدارس عن كيفية التعامل مع الضغوط النفسية التي تواجههم في حياتهم المدرسية، ومن خلال تواجد الباحثين في الميدان التعليمي معلمين تربويين، لاحظنا تباين في مستوى التماثل بين المديرين، ومستوى متباين من الولاء والانتماء لدى المعلمين في ضوء الضغوطات النفسية التي يواجهونها من قبل ضغط العمل والإدارة لا سيما في المرحلة الأساسية، ومن هنا جاءت مشكلة الدراسة للتعرف إلى درجة ممارسة مديري مدارس المرحلة الأساسية في قسبة إربد للتماثل التنظيمي، وبيان مستوى الضغوطات النفسية لدى المعلمين، من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. "ما درجة ممارسة مديري مدارس المرحلة الأساسية في مديرية التربية والتعليم بقسبة إربد التماثل التنظيمي من وجهة نظر المعلمين؟"
2. "ما مستوى الضغوطات النفسية لدى معلمي مدارس المرحلة الأساسية في مديرية التربية والتعليم في لواء قسبة إربد من وجهة نظر المعلمين؟"
3. "هل توجد علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة مديري مدارس المرحلة الأساسية في مديرية التربية والتعليم بقسبة إربد للتماثل التنظيمي والضغوطات النفسية لدى المعلمين؟"

تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة، حيث أظهرت النتائج أن مستوى الضغوط النفسية لدى مديري المرحلة الثانوية الحكومية في محافظة مادبا كان متوسطاً من وجهة نظر المعلمين، وأن الالتزام التنظيمي أيضاً جاء بدرجة متوسطة، وأظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الضغوط النفسية ودرجة الالتزام الوظيفي للمديرين.

وأجرى زو ولياو ولي وجيانغ ودنغ (Zhao, Liao, Li,) و Jiang & Ding, 2022) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الضغوط التي تواجه المعلم والإرهاق الوظيفي، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (558) معلماً، تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة، حيث أظهرت النتائج أن ضغوط العمل كان لها تأثير تنبؤي كبير على الصراع بين العمل والأسرة والإرهاق الوظيفي، يمثل الصراع بين العمل والأسرة دوراً وسيطاً في العلاقة بين ضغوط العمل والإرهاق الوظيفي؛ ووجد أن الكفاءة الذاتية تشكل دوراً معتدلاً في الصراع بين العمل والأسرة والإرهاق الوظيفي، وكان هذا التأثير غير المباشر أقوى بالنسبة للمعلمين ذوي الكفاءة الذاتية العالية، مما يعني أن التأثيرات الوقائية للكفاءة الذاتية كانت محدودة، تضيف هذه النتائج إلى الأبحاث حول العلاقة بين ضغوط وظيفة المعلم والإرهاق الوظيفي، وتوفر أفكاراً للمعلمين لتحقيق التوازن بين العلاقات بين العمل والأسرة وتقليل الإرهاق الوظيفي.

التعقيب على الدراسات السابقة

تم الاستفادة من هذه الدراسات في تطوير أداة جمع المعلومات، والتعرف إلى نتائجها ومقارنتها بنتائج البحث الحالي واستخدم المعالجات الإحصائية المناسبة، وفي تدعيم بعض الآراء المتعلقة بالإطار النظري، ومن هنا تميزت هذه الدراسة بالأداة التي تم بناؤها، والعينة التي طبقت عليها، إضافة إلى الجمع بين المتغيرين معاً من خلال بيان درجة تطبيق التماثل التنظيمي لدى مديري مدارس المرحلة الأساسية في مديرية التربية والتعليم في قسبة إربد وعلاقتها بالضغوطات النفسية للمعلمين، للعام الجامعي (2021/2022). لزيادة انتماء ولاء المعلمين فيها، وبالتالي الوصول إلى التماثل التنظيمي الذي يعني إيجاد نوع من العلاقة والترابط النفسي الإيجابي بين المعلمين داخل المدرسة، إلا أن التماثل يتصل في العلاقة بين مجموعة من العوامل النفسية المعيشة لدى العديد من المديرين، مما قد يسبب في مجمل الظروف والتوترات المتراكمة، وذلك ما يعرف بالضغط النفسي وما قد يؤثر في الأداء الأكاديمي وفعالية النشاط لدى بعض المديرين، حيث أن المديرين كمثل بقية الأفراد قد يعيشون أحداثاً مجهدة، كتعدد الأدوار والصراعات، مما يجعله ضحية الإجهاد المهني والضغط النفسي، ولا سيما إذا تزامنت التوقعات المتعددة والمسؤوليات المتداخلة والواجبات المختلفة، ما قد يتطور حتى إلى أعراض نفسية وجسدية، مما يؤثر سلباً في الكفاءة لديهم.

أهداف الدراسة

ويعرف إجرائياً: بأنه إدراك المدير واندماجه وانتمائه للمؤسسة من خلال الشعور بالانتماء والارتباط والجاذبية كعضو فعال في مدرسته تجاه المعلمين، على مجالات الأداة (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، الانتماء التنظيمي (العضوية)، التي تم قياسها بالدرجة التي حصل عليها معلمو المدارس الأساسية الحكومية على مقياس مجالات التماثل التنظيمي التي طورها الباحثان لذلك.

الضغوط النفسية: هي حالة من عدم الاستقرار ناتجة عن الإجهاد العقلي والبدني والنفسي تسبب عدم مقدرة الفرد على التكيف مع البيئة المحيط بها، ونظراً لكثرة المتطلبات التي تقع على عاتقه وعدم قدرته على تلبية هذه المتطلبات ولعدم مساعدة الأشخاص المحيطين به لتخطي هذه الضغوط، يصل الفرد إلى حالة من الإحباط قد تصل به إلى حالة من الانفعالات النفسية تؤدي به إلى الابتعاد عن مهنته (Mahairah, Al-Abdallat & Al-Najadat, 2018, 234).

الضغوط النفسية لدى معلمي المدارس إجرائياً: هو شعور مدير المدرسة بعدم قدرته على مواجهة أحداث ومتطلبات مهنة إدارة وقيادة المدرسة من جهة تشكل هذه المتطلبات تهديداً لذاته، ومؤسسته من جهة أخرى، مما ينتج عنها انفعالات سلبية تصاحبها تغيرات فسيولوجية وسلوكية كردة فعل لتلك الضغوط، مما يؤدي إلى إحداث توتر عصبي أو قلق نفسي، يجعله غير قادر على اتخاذ القرارات بشكل جيد، والتي تم قياسها من خلال الدرجة التي حصل عليها معلمو المدارس الأساسية الحكومية على مقياس فقرات الضغوط النفسية التي طورها الباحثان لذلك.

حدود الدراسة ومحدداتها

اقتصرت هذه الدراسة على معلمي لواء قصبة إربد، للعام الدراسي (2022/2021). حيث تم تحديد الأداة، واقتصرت هذه الدراسة على إجابة المعلمين عن فقرات استبانة التماثل التنظيمي والضغوط النفسية للمعلمين، المكونة من (48) فقرة، وما تتمتع به من خصائص سيكومترية من صدق وثبات.

منهج الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، الذي يصف الظاهرة المراد دراستها، وتحليل بياناتها وبيان العلاقات بين مكوناتها.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات مدارس قصبة إربد، والبالغ عددهم (3670) معلماً ومعلمة، حسب إحصائيات مديرية التربية والتعليم بقصبة إربد، لعام (2022/2021).

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم بقصبة إربد للتماثل التنظيمي من وجهة نظر المعلمين، وبيان مستوى الضغوط النفسية لدى المعلمين، من خلال وجهات نظر المعلمين أنفسهم بمدى انعكاس التماثل التنظيمي على مستوى الضغوط النفسية لدى المعلمين، والكشف عن مستوى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة مديري المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم بقصبة إربد للتماثل التنظيمي، ومستوى الضغوط النفسية لدى المعلمين.

أهمية الدراسة

تمتاز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات، بتناولها موضوعاً يمثل مستوى أهمية التماثل التنظيمي لدى مديري مدارس المرحلة الأساسية، كونها تؤثر في سلوكهم، وتؤثر في درجة الانتماء وولاء المعلمين بسبب الضغوط النفسية التي يتعرضون لها في الميدان التعليمي، ولا سيما بأن المرحلة التعليمية الأساسية هي المرحلة التي تحتاج لمزيد من الاهتمام في ظل ظروف العودة للعملية التعليمية، بعد الفتور الذي أصاب الطلبة في مرحلة التعليم عن بعد، وتحديد كيفية آلية التفاعل بين المعلمين والإدارة المدرسية والطلبة، حيث تنبثق أهمية الدراسة من المحاور الآتية:

- قد تسهم نتائج هذه الدراسة في تعريف الإدارة والمعلمين في المدارس الأساسية الحكومية بأهمية التماثل التنظيمي في تخفيف حدة الضغوط النفسية لدى المعلمين.

- من المؤمل أن يستفيد من هذه الدراسة المديرون والمعلمون في مديريات التربية والتعليم، والباحثون والمهتمون في هذا المجال في قصبة إربد من ممارسة التماثل التنظيمي، ومستوى الضغوط النفسية لدى المعلمين، حيث إنها تمهد لهم الطريق من أجل إجراء دراسات أخرى، وفي المجال نفسه لكن من زوايا بحثية مختلفة على عينات أخرى، أو مجتمعات أخرى كالجوامع مع أعضاء هيئة التدريس، وطلبة الجامعات.

- قد تدعم الدراسة الحالية الجانب المعرفي من خلال ما قدمته من معلومات تتعلق بالتماثل التنظيمي، وضغوطات النفسية، والتي من الممكن أن يستفيد منها المهتمون في الميدان التربوي والباحثون.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

تحددت أهم التعريفات الاصطلاحية والإجرائية للدراسة الحالية بالآتي:

التماثل التنظيمي: فقد عرف شوارا (Shawara, 2015, 411) التماثل التنظيمي بأنه: "إدراك الفرد وتوحيده مع المؤسسة التي يعمل فيها أو ينتمي إليها، ويعرف نفسه من خلالها".

عينة الدراسة

صدق أداة الدراسة وثباتها

تم التأكد من الصدق الظاهري للأداة، فقد تم عرضها على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص من الأساتذة في الجامعات الأردنية، إذ اعتمد التحكيم على (11) محكمًا من القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعات الأردنية، طلب منهم قراءة فقرات الاستبانة، وإبداء الرأي في درجة وضوحها، وسلامة صياغتها اللغوية ودرجة ملاءمتها للمجال الذي تنتمي إليه، وإضافة أو حذف، أو صياغة، أو اقتراح فقرات، وأخيرًا، بيان وجهات النظر بشكل عام عن درجة ملاءمة الاستبانة لقياس التماثل التنظيمي لدى مديري مدارس المرحلة الأساسية في مديرية التربية والتعليم في قصبه إربد وعلاقتها بالضغوطات النفسية للمعلمين، إذ كانت الأداة بصورتها الأولية تتكون من (48) فقرة موزعة على المجالات الأداة، حيث تم استخدام طريقتين للتحقق من ثبات أداة الدراسة بحساب معامل ثبات الاتساق الداخلي من خلال معامل كرونباخ الفا.

الجدول (2)

ثبات إعادة والاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لمقياس التماثل التنظيمي والضغوطات النفسية.

رقم المجال	المقياس ومجالاته	ثبات الاتساق الداخلي	ثبات إعادة الإعادة
الأول	الولاء التنظيمي	0.92	0.89**
الثاني	التشابه التنظيمي	0.90	0.90**
الثالث	الانتماء التنظيمي (العضوية)	0.89	0.88**

ويلاحظ من الجدول (2) أن التماثل التنظيمي والضغوطات النفسية ذات معامل ثبات مرتفع، وعليه اعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة وتحقيق غرضها والوثوق بنتائجها.

معيار تصحيح الأداة: تم اعتماد النموذج الإحصائي ذي التدرج النسبي ليكرت الخماسي، بهدف إطلاق الأحكام على المتوسطات الحسائية الخاصة بأداة الدراسة وفقراتها. حيث كانت الفقرة 1.00 أقل من 1.80: متدنية جدًا، والفقرة 2.6-1.81: متدنية، والفقرة 3.40-2.61: متوسطة، والفقرة 4.20-3.41: مرتفعة، والفقرة 5.00-4.20: مرتفعة جدًا. وتم اعتماد المعيار الإحصائي باستخدام المعادلة الآتية:

$$\text{مدى الفئة} = (\text{الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1)} \div \text{عدد الفئات المطلوبة (5)})$$

$$= (5-1) \div 5$$

$$= 0.80$$

ومن ثم إضافة الجواب (0.80) إلى نهاية كل فئة.

تم اختيار عينة عشوائية متبصرة ممثلة لمجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات لتطبيق الاستبانة عليهم تقدر ب (10%) من مجتمع الدراسة، حيث اشتملت عينة الدراسة على (367) معلمًا ومعلمة، ويبين الجدول (1) توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات المستقلة.

الجدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مستويات متغيراتها.

المتغير	المستوى /الفئة	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	209	56.9%
	أنثى	158	43.1%
المؤهل العلمي	المجموع	367	100%
	بكالوريوس	207	56.4%
	ماجستير	105	28.6%
الخبرة	دكتوراه	55	15.0%
	المجموع	367	100%
	أقل من 5 سنوات	101	27.5%
سنوات الخبرة	5سنوات إلى أقل من 10 سنوات	104	28.3%
	10سنوات فأكثر	162	44.1%
	المجموع	367	100%

أداة الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، تم بناء أداة الدراسة من خلال الرجوع إلى الأدب النظري المتعلق بالتماثل التنظيمي والضغوطات النفسية، والاستفادة من الدراسات ذات العلاقة بالتماثل التنظيمي كدراسة شوارا (Shawara, 2015)؛ ودراسة أبو مازن (Abu Mazen, 2018)؛ وفي مجال الضغوطات النفسية كدراسة قريطع (Qureita, 2017)، ودراسة الشخانة (Al-Shakhanbeh, 2020) وتم إعادة صياغة عدد من الفقرات لتغطية مجالات الدراسة، إذ تكونت الأداة بصورتها الأولية من (48) فقرة موزعة على مجالات وفقرات الاستبانة.

متغيرات الدراسة

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، والذي نص على: "ما درجة ممارسة مديري مدارس المرحلة الأساسية في مديرية التربية والتعليم بقصبة إربد التماثل التنظيمي من وجهة نظر المعلمين؟"

تشتمل الدراسة على المتغيرات الرئيسة الآتية:

- التماثل التنظيمي لدى مديري مدارس المرحلة الأساسية.
- الضغوطات النفسية للمعلمين.

عرض النتائج ومناقشتها

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات درجة ممارسة مديري مدارس المرحلة الأساسية في مديرية التربية والتعليم بقصبة إربد للتماثل التنظيمي من وجهة نظر المعلمين ككل، وكل مجال من مجالاتها، ويبين الجدول (3) ذلك.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة ممارسة مديري مدارس المرحلة الأساسية في مديرية التربية والتعليم بقصبة إربد للتماثل التنظيمي، وعلاقتها بالضغوطات النفسية، ولتحقيق ذلك تمت الإجابة عن أسئلتها وفق تسلسلها، وفيما يلي عرض لذلك:

الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات التماثل التنظيمي، مرتبة تنازلياً.

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
3	الانتماء التنظيمي (العضوية)	3.72	0.72	1	مرتفعة
1	الولاء التنظيمي	3.62	0.59	2	مرتفعة
2	التشابه التنظيمي	3.53	0.60	3	مرتفعة
	درجة التماثل التنظيمي لدى المديرين ككل	3.62	0.58		مرتفعة

* الدرجة الدنيا (1) والدرجة العليا (5).

وقد تعزى هذه النتيجة المرتفعة لمجال الانتماء التنظيمي (العضوية) الذي جاء بالمرتبة الأولى، وبدرجة مرتفعة: بأن المديرين في المدارس يحاولون الوصول بالمدرسة إلى أفضل المراتب من خلال إعلان إنجازات المدرسة، ومدى تحقيقها للأهداف التعليمية، من خلال حديثهم المستمر عن سياسات المدرسة وإنجازاتها بكل الوسائل المتاحة لديهم لنشرها، وإيصالها للآخرين لتعم الفائدة بالاستفادة، ونشر سمعة المدرسة، بالإضافة إلى اعتزاز وفخر المدير بأنه جزء أساسي من هذه المدرسة التي تشكل له مصدر فخر واعتزاز بأنه مديرها، لما تتمتع به من محبة العاملين والفهم، والتميز والانجاز الذي يبادره المعلمون والمديرون معاً للارتقاء بجودة المدرسة.

أظهرت النتائج أن درجة ممارسة مديري المدارس للتماثل التنظيمي للمرحلة الأساسية في مديرية التربية والتعليم بقصبة إربد من وجهة نظر معلمي المدارس جاءت بدرجة (مرتفعة)، حيث جاءت جميع المجالات بدرجة مرتفعة، وهي مرتبة تنازلياً: جاء مجال: الانتماء التنظيمي (العضوية) في المرتبة الأولى تلاه في المرتبة الثانية مجال: الولاء التنظيمي، وفي المرتبة الأخيرة مجال: التشابه التنظيمي.

وقد تعزى هذه النتيجة المرتفعة في تقديرات عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات في المدارس الأساسية في مديرية التربية والتعليم بقصبة إربد، إلى إدراك مديري المدارس لمفهوم التماثل التنظيمي وتطبيقه في مدارسهم، وإلى أن مديري المدارس قد تلقوا الدورات اللازمة لتحقيق أهداف التعليم والتعلم من خلال ما تم تدريبهم عليه في مدارسهم.

أما بالنسبة لمجال الولاء التنظيمي الذي جاء بالمرتبة الثانية، وبدرجة مرتفعة، فقد تعزى هذه النتيجة حسب تقديرات عينة الدراسة من المعلمين إلى أن مديري المدارس يعملون على تحقيق أهداف مدارسهم، من خلال ديمومة عملهم فيها، ومراقبة دوام المعلمين، من أجل تحقيق أهداف المدرسة.

ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن المعلمين يلمسون بشكل مرتفع مدى تطبيق المديرين للتماثل التنظيمي في مدارسهم، ومدى انعكاس ذلك على نفسياتهم داخل بيئة العمل المرتبة بتخفيف ضغوطات العمل عليهم، كما يمكن عزو هذه النتيجة إلى أن وزارة التربية والتعليم تقدم برامج متعددة تركز على تنمية المهارات اللازمة لمديري المدارس وتطورها، التي تتضمن التماثل التنظيمي وتطبيقه في المدارس، وبالتالي فإن المعلمين يستشعرون التحولات الإيجابية في سلوكيات الإدارة التي تعزز من مستوى التماثل التنظيمي في المدرسة.

أما بالنسبة للمجال الثالث: التشابه التنظيمي، الذي حصل على المرتبة الثالثة، والأخيرة، وبدرجة مرتفعة، حيث يمكن عزو هذه النتيجة إلى أن مديري المدارس يلمون في كل مجالات المدرسة وقضاياها، ويعملون على التحسين والتطوير والتنمية المستمرة، وأنهم قد حصلوا على التدريب الكافي فيما يتعلق بالاتصال والتواصل والفعال، ورغم ذلك فإنهم يتقبلون النقد الموضوعي

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، والذي نص على: "ما مستوى الضغوطات النفسية لدى معلمي المدارس الأساسية في مديرية التربية والتعليم في لواء قصبة اربد من وجهة نظر المعلمين؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مستوى الضغوطات النفسية لدى معلمي المدارس الأساسية في مديرية التربية والتعليم في لواء قصبة اربد من وجهة نظر المعلمين ككل، وكل مجال من مجالاتها، وبين الجدول (4) ذلك.

المنطقي، بينما النقد غير الموضوعي لا يرغب مديرو المدارس التعرف إلى مثل هذه المواقف، فالمدير يسعى باستمرار إلى ضمان نجاح المدرسة، وتحقيق أهدافها، من خلال تطبيق رؤية المدرسة وأهدافها.

وقد اتفقت هذه النتيجة التي جاءت بدرجة مرتفعة مع نتيجة دراسة أبو مازن (Abu Mazen, 2018)، والتي جاءت بدرجة مرتفعة، واختلفت هذه النتيجة المرتفعة للتماثل التنظيمي مع نتيجة دراسة شوارا (Shawara, 2015)، ودراسة يلدز (Yildiz, 2018)، ودراسة المواضية (Al-Muwadhi, 2018)، ودراسة ميسيل وعلوان و ابراهيم (Meseel, Alwan & Ibrahim, 2021)، التي جاءت بدرجة متوسطة.

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مستوى الضغوطات النفسية، مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
3	يزعجني ممارستي مهام تتناقض مع مبادئ.	3.79	0.58	1	مرتفعة
15	يزعجني تقصير أولياء الأمور في متابعة أبنائهم الطلبة	3.79	0.69	1	مرتفعة
6	إنجاز الكثير من الأعمال خلال ساعات الدوام المدرسي يشكل لي إرهاقا وتعبا جسديا ونفسيا.	3.73	0.57	3	مرتفعة
12	أعاني من اكتظاظ المدرسة بالطلبة.	3.70	0.66	4	مرتفعة
22	أشعر بالغضب الشديد عند تعرضي للنقد أمام الزملاء.	3.43	0.90	5	مرتفعة
7	أسئنتي من مشاركتي في اتخاذ القرارات التي تهمني كمعلم.	3.41	0.89	6	مرتفعة
4	يزعجني قصور المعلومات لأداء عملي بشكل جيد.	3.33	1.11	7	متوسطة
2	أرى بأن صلاحياتي الممنوحة غير كافية لتنفيذ المهام الموكلة لي.	3.29	0.70	8	متوسطة
5	أخطئ في أداء عملي بسبب كثرة الأعباء الإدارية بالإضافة للتعليمية الموكلة لي.	3.27	0.74	9	متوسطة
9	أشكو من اللامبالاة لبعض المديرين.	3.21	1.07	10	متوسطة
8	أجامل المدير في بعض الأحيان حفاظاً على سير عملي في المدرسة.	3.14	1.09	11	متوسطة
18	أشعر بقصور المجتمع المحلي لي في دعم المقترحات لتطوير العمل داخل المدرسة.	3.12	1.04	12	متوسطة
17	أعاني من قلة الفرص في دعم نشاطات المدرسة في المجتمع المحلي.	3.02	0.97	13	متوسطة
11	أعبر عن مخاوفي من بعض المديرين الذين يضمرون لي معاملة سلبية.	3.00	0.98	14	متوسطة
10	غياب المودة والألفة بين المدير والمعلم يشكل لي مصدر إزعاج.	2.99	1.34	15	متوسطة
14	أعاني من قلة التزام بعض الطلبة بتعليمات إدارة الصف وتنظيميه.	2.91	1.05	16	متوسطة
20	أهمل مناسبات الزملاء الخاصة بي بسبب أعباء العمل.	2.80	1.33	17	متوسطة
19	أفتقد السيطرة على نفسي في كثير من المواقف داخل المدرسة.	2.60	1.38	18	متوسطة
13	أشكو من قلة احترام بعض أولياء أمور الطلبة لي.	2.59	1.10	19	متدنية
21	أشعر بغياب جو (المودة والمحبة بين) المدير والمعلمين والطلبة).	2.57	1.38	20	متدنية
1	أفتقد الطريقة السليمة لأدائي المهام المطلوبة مني.	2.55	1.23	21	متدنية
23	أعتقد بأن الانتقادات الموجهة له تهدد موقعي الوظيفي.	2.54	1.19	22	متدنية
16	أرى بأن وظيفتي ليست لها أهمية كبيرة في المجتمع بالمقارنة مع الوظائف الأخرى.	2.13	1.36	23	متدنية
	الضغوطات النفسية لدى المعلمين.	3.08	0.47		متوسطة

* الدرجة الدنيا (1) والدرجة العليا (5).

وقد تعزى هذه النتيجة إلى ضغوطات نفسية من معاناة المؤسسة والمدرسة من قلة دعم المجتمع المحلي ومشاركته في النشاطات والفعاليات التي تقيمها المدرسة، من تكريم للطلبة واحتفالات وافتتاح فعاليات فنية ومهنية وغيرها من الأمور، يستطيع فيها تلافي هذه المشكلات بمخاطبة المجتمع المحلي بصورة أشمل وأعم، وعدم تعطيل سير هذه النشاطات والعمل على اتمامها وتضمين ونشر فعاليتها لهم وتشجيعهم لحضورها مستقبلاً، أما من ناحية المخاوف من بعض المديرين الذين يضمنون معاملات سلبية، فلا بد من عدم التفكير الزائد فيها وعدم الانحياز نحو التوتر والضغط العصبي والنفسي، وذلك من خلال القيام بالواجبات الموكولة للمعلمين بكل صدق وأمانة وإخلاص، لتفادي مثل هذه المخاوف المؤدية للضغوطات النفسية، وهذا ما أشارت إليه الفقرتان (11، 17) اللتان جاءتا بدرجة متوسطة.

وفيما يخص النتيجة المتدنية للضغوطات النفسية، حسب تقديرات عينة الدراسة إلى احترام أولياء الأمور للمعلم، فهي غريزة سامية وفطرة مكتسبة من الشريعة، والعلم، والمعرفة، والتربية، والعادات، والتقاليد المجتمعية، التي لا تقلل من احترام أي معلم مهما كانت التداعيات والظروف والأسباب، فهو نبراس التربية، والمعرفة، والعلم، والتعلم، شمعة الطريق المنير للدروب المستقبلية، ولو تطرقنا إلى غياب جو المودة والمحبة بين الإدارة والمعلمين والطلبة، فهي وسام من الأخلاق الحميدة التي نواكها ونعيشها، وأن هذه الأجواء مكتسبة ومخلوقة بداخلنا، مستمدة من قيمنا الإسلامية، وبيئتنا التربوية، فمودة الطلبة ومحبتهم كمحبتنا لأبنائنا لأنهم في الأساس ابناؤنا وأمانة في أعناقنا، ومحبة الزملاء بين بعضهم البعض، وما يشكلونه من أسرة واحدة متعاونة داخل المدرسة، وهذا ما أشارت إليه الفقرتان (13، 21) اللتان جاءتا بدرجة تقدير متدنية.

أما في المرتبة الأخيرة، فقد حصلت الفقرة (16) التي نصت على: "أرى بأن وظيفتي ليس لها أهمية كبيرة في المجتمع بالمقارنة مع الوظائف الأخرى" وبدرجة (متدنية)، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن المعلمين يعتبرون بمهنة المعلم بأنها رسالة عظيمة يقوم بها المعلم من أجل تنشئة الاجيال المنتجة، وإن مهنة المعلم ما هي إلا متممة ورابطة مجتمعية لبعضها البعض، فوظيفة المعلم من أسمى الوظائف، وتعزيزاً لذلك، فإن أول آية أنزلت على النبي محمد صلوات ربي وسلامه عليه (اقرأ)، وبمهنة التعليم ترتقي الأمم وتسمو، هي من تبني الأمم والاجيال الصاعدة الباقية للمجتمع بشتى وظائفه، اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة يو ونغ وزهاي ودي ويانغ (Yu, Wang, Zhai, Dai & Yang, 2015) ودراسة قريطع (Qureita, 2017)، ودراسة الشخانية (AI-Shakhanbeh, 2020)، التي جاءت بدرجة متوسطة.

يلاحظ أن المتوسطات الحسابية لفقرات السؤال تراوحت بين (2.13- 3.79) بدرجة (متدنية إلى مرتفعة). حيث جاءت الفقرتان (15,3)، اللتين نصتا على: "يزعجني ممارستي مهام تتناقض مع مبادئ"، والفقرة "يزعجني تقصير أولياء الأمور في متابعة أبنائهم الطلبة" بنفس الرتبة بالمرتبة الأولى وبدرجة تقدير مرتفعة، وقد تعزى هذه النتيجة في تقديرات عينة الدراسة من المعلمين في مديرية التربية والتعليم بقصبة إريد إلى أن درجة الرقابة الذاتية للمعلمين كبيرة، حيث أنهم يحاولون باستمرار السعي إلى تحقيق رسالة التعليم، وأن عدم ممارسة مديري المدارس لمبادئ تناقض مبادئ المعلم، كحرمانهم مثلاً من النشاطات العلمية، والتطبيق العملي، وما يواجهه المعلم من ضغط نفسي في العمل، وإيصال المعلومة بشكلها المترابط نظرياً وعملياً، وهذا ما دلت عليه الفقرة (3) التي جاءت بدرجة مرتفعة.

حيث يمكن عزو هذه النتيجة إلى أنه نتيجة الأعباء الاقتصادية والاجتماعية لأولياء الأمور، والتي قد تمنعهم إلى حد ما متابعة ابنائهم، حيث أن المعلمين يحاولون باستمرار مشاركة أولياء الأمور في العملية التعليمية التعليمية من خلال الاتصال والتواصل الفعال، وعقد الاجتماعات مع أولياء الأمور.

وأما ما جاء في الفقرة (6) التي نصت على: "إنجاز الكثير من الأعمال خلال ساعات الدوام المدرسي يشكل لي إرهاقاً وتعباً جسدياً ونفسياً"، وبدرجة تقدير مرتفعة، فقد تعزى النتيجة إلى أن إنجاز العمل الكثير يشكل للمعلم إرهاقاً وأرقاً وتعباً يواجهه أثناء العمل، وحتى بعد عودته من العمل إلى منزله لممارسة حياته اليومية والاجتماعية، مما يؤثر ذلك في زيادة الضغط النفسي والجسدي، وما فيه من اكتظاظ الأعداد داخل الغرفة الصفية، الذي يؤثر بدوره في سير العملية التعليمية التعليمية، وعلى تقديم الأفضل والأسمي، وصعوبة إيصال المعلومة للطلبة، وصعوبة الحركة بينهم للفت الأنظار وتلافي تشتت الانتباه.

أما ما جاء في الفقرة (4) التي نصت على: "يزعجني قصور المعلومات لأداء عملي بشكل جيد"، التي حصلت على درجة متوسطة، فقد تعزى هذه النتيجة إلى عدم توافر الكم المطلوب للمعلومات التي تهمني في تقديم المعلومة للطلبة مثل دليل المعلم والكتب الرسمية وغيرهم، ولكن يمكن في مثل هذه الصعوبات البحث عنهم في الشبكة العنكبوتية، أو من خلال الزملاء المعلمين في ذات المدرسة أو في مدارس أخرى،

ونصت الفقرة (2)، على "أرى بأن صلاحياتي الممنوحة غير كافية لتنفيذ المهام الموكلة لي"، التي حصلت على درجة متوسطة، وقد تعزى هذه النتيجة حسب تقديرات عينة الدراسة من المعلمين إلى أن الصلاحيات الممنوحة للمعلمين تعد أحياناً غير كافية لتنفيذ المهام المطلوبة منهم، والتي تشعرهم بضغوطات نفسية، التي بالإمكان تلافيها بتقسيم العمل المطلوب بين الزملاء في المؤسسة، والعمل بروح الفريق والعمل الجماعي.

يحقق التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس احترام المعلمين والمديرين لذاتهم، وإضفاء معنى للحياة، وزيادة مستوى الطموح والانتماء لدى المعلم، فكلما زاد مستوى التماثل التنظيمي لدى المديرين، زاد مستوى دافعية الطرفين من المديرين والمعلمين للعمل، وهذا بدوره يزيد كفاءتهم وفعاليتهم للعمل، أما في حال حدوث التضارب في الأهداف فإن النتيجة تنعكس سلبيًا على المؤسسة وأهدافها ومخططها مسبقًا من تحقيق الأهداف المرجوة منها.

كما يمكن عزو هذه النتيجة إلى أن المديرين يقومون بالتعامل مع الآخرين باحترام وضمن العلاقات الإنسانية الإيجابية من أجل تعزيز التماثل التنظيمي في المدرسة، مما يؤثر بشكل إيجابي في التقليل من الضغوط النفسية لدى المعلمين، لم تظهر دراسات تتفق أو تختلف مع المتغيرين حسب علم الباحثين.

التوصيات

في ضوء النتائج التي تمّ التوصل إليها، أوصى الباحثان بالآتي:

- التأكيد على استمرارية ممارسة التماثل التنظيمي من قبل مديري المدارس ومشاركة المعلمين في إعداد الخطط التطويرية التي تطور من أداء المدرسة.

- تعزيز التناغم الإيجابي بين مدير المدرسة والمعلمين من خلال زيادة مستوى الاتصال والتواصل الفعال، والعلاقات الإنسانية في المدرسة بما يخدم مصلحة المدرسة، وتخفيف الضغوط النفسية التي قد يعاني منها المعلمون من حدة العمل المهني والإداري.

- تزويد صناع القرار في وزارة التربية والتعليم ومديرية التربية والتعليم في قصبية إربد بنتائج هذه الدراسة لبحث الطرق والسبل التي من شأنها تحسين وتعزيز ظروف المعلمين، وتخفيف حدة الضغوطات التي يعانون منها، وزيادة دافعيتهم وانتمائهم ورضاهم عن المديرين والمعلمين.

إجراء مزيد من الدراسات في المدارس الثانوية والجامعات حول العلاقة بين التماثل التنظيمي والضغوط النفسية والاجتماعية، لتشمل متغيرات أخرى، وتقصي علاقتها بالانتماء الوظيفي، والثقة التنظيمية، والتماثل التنظيمي وأثره على المواطنة التنظيمية، أو التمكين لدى الموظفين، أو الروح المعنوية، ودافعية العمل.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث، والذي نص على: "هل توجد علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة مديري مدارس المرحلة الأساسية في مديرية التربية والتعليم بقصبية إربد التماثل التنظيمي والضغوطات النفسية لدى المعلمين؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات التماثل التنظيمي ومستوى الضغوطات النفسية، ويبين الجدول (5) ذلك.

الجدول (5)

معامل ارتباط بيرسون بين تقديرات أفراد عينة الدراسة للعلاقة بين درجة التماثل التنظيمي والضغوطات النفسية.

المجالات	الارتباط	الضغوطات النفسية لدى المعلمين
المجال الأول: الولاء التنظيمي	ارتباط بيرسون	-0.528(**)
	مستوى الدلالة	.0000
المجال الثاني: التشابه التنظيمي	ارتباط بيرسون	-0.431(**)
	مستوى الدلالة	.0000
المجال الثالث: الانتماء التنظيمي (العضوية)	ارتباط بيرسون	-0.613(**)
	مستوى الدلالة	.0000
	ارتباط بيرسون	-0.582(**)
	مستوى الدلالة	.0000

** ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.01$).

أظهرت النتائج وجود علاقة سالبة قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة بين درجة التماثل التنظيمي ومستوى الضغوطات النفسية، حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (-0.582)؛ مما يدل على أنه بزيادة التماثل التنظيمي في المدرسة تقل الضغوطات النفسية لدى المعلمين بنسبة (58.2%).

يمكن عزو هذه النتيجة إلى أن مديري المدارس يمثلون القدوة الحسنة للعاملين من المعلمين والإداريين، وبالتالي فإنهم يتصرفون بكامل نشاطهم وحيويتهم وطاقاتهم، حيث أنهم يمارسون المهارات القيادة المختلفة، والتي تتضمن وجود مناخ مدرسي يتميز بالتماثل التنظيمي، والذي يؤثر بشكل إيجابي في خفض الضغوطات النفسية لدى المعلمين.

References

- Abu Mazen, T. (2018). *The degree of secondary school principals' practice of participatory leadership in the Directorate of Education for the first Zarqa region, and its relationship to the level of organizational symmetry among teachers*. Unpublished Master's Thesis, Hashemite University, Zarqa, Jordan.
- Al Ghurair, A. (2008). *Dealing with Psychological Stress*, 1st Edition, Amman, Jordan, Dar Al-Shorouk for Publishing and Distribution.
- Al-Amyan, M. (2013). *Organizational Behavior in Business Organizations*, (6th Edition), Amman, for Publishing and Distribution.
- Al-Ani, Alaa & Al-Sarraf, Saja. (2019). Measuring the level of organizational symmetry of individuals working at the University of Mosul: a case study. *Anbar Journal of Economic and Administrative Sciences*, 11(24), 477-492.
- Al-Aqla, M. (2015). The impact of the relationship between organizational symmetry and workers' perception of organizational support on technology and human performance: a field study by application to the health services sector in the Kingdom of Saudi Arabia. *Journal of Financial and Commercial Research*, Port Said University, College of Commerce, 1, 339-379.
- Al-Bashabsheh, S. (2008). The impact of organizational justice in crystallizing organizational dispositions in Jordanian public institutions. *Jordanian Journal of Business Administration*, 4(4), 427-461.
- Al-Hussein, A. (2020). Occupational pressures and their relationship to job satisfaction among faculty members at Princess Nourah bint Abdul Rahman University in the light of some variables, *Journal of the Islamic University of Educational and Psychological Studies*, 28(6), 64-85.
- Al-Juwaii, M. (2017). Psychological stress and its relationship to quality of life among students of Imam Muhammad bin Saud University in Riyadh. *Scientific Journal of the College of Specific Education*, 1(9), 280-247.
- Al-Khudairi, M. (2005). *Administrative pressures: phenomenon, causes, treatment*. 2nd Edition, Cairo: Madbouly Library for Publishing.
- Al-Mayahi, J. (2012). The pressures that a faculty member faces and their impact on job satisfaction and ways to address them at Al-Zaytoonah University of Jordan. *Wasit Journal for Human Sciences*, 7(19), 173-210.
- Al-Muwadhi, R. (2018). The effect of organizational symmetry on the work motivation of kindergarten principals from the point of view of educators in the directorates of Zarqa Education. *Studies Educational Sciences*, 4(4), 137-155.
- Al-Omari, A. & Al-Amoush, A. (2017). The degree of deans' practice of administrative communication skills and their relationship to the level of organizational symmetry among faculty members in official Jordanian universities. *Journal of the Union of Arab Universities for Research in Higher Education - General Secretariat*, 37(1), 17-38.
- Al-Otaibi, T. (2016). Organizational Symmetry among Faculty Members at Taif University. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, Qassim University, 9(3), 705-762.
- Al-Saud, R. & Al-Sarayrah, K. (2009). Organizational symmetry among faculty members in public Jordanian universities and its relationship to their job performance. *Journal of Educational Sciences*, 36(1), 186-204.
- Al-Shakhanbeh, S. (2020). *Psychological stress and its relationship to job commitment among government secondary school principals in Madaba Governorate from the teachers' point of view*. Unpublished Master's Thesis, University of the Middle East, Amman, Jordan.
- Al-Shawara, T. (2016). The effect of organizational similarity on work motivation among teachers of the Jordanian Ministry of Education in the Directorate of Education of Kasbah Al-Karak. *Journal of the Islamic University for Economic and Administrative Studies*, 24(1), 120-141.

- Al-Zoubi, K. (2013). *The degree of practice of private school principals in Amman, the capital, dimensions of transformational leadership and its relationship to organizational symmetry from the point of view of teachers*, Unpublished Master's Thesis. Middle East University-Amman-Jordan.
- Basar, U & Sýđrý, Ü. (2015). Effects of Teachers' Organizational Justice Perceptions on Intention to Quit: Mediation Role of Organizational Identification. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 15(1), 45-59.
- Bentoumi, B. & Kara. S. (2019). Psychological Pressures and their Relationship to Functional Performance among Teachers of the Institute of Sciences and Techniques of Physical and Sports Activities. *The Journal Sports Creativity*, 10(2), 390-409.
- Fleih, F. & Abdel-Majid, S. (2004). *Organizational behavior in the management of educational institutions*, Amman: Dar Al Masirah for Publishing and Distribution.
- Ho-Tang, W. & Mei-Ju, C. (2015). Scale Development of Taiwan Teacher's Sense of Organization Identification-From the Viewpoint of Workplace Spirituality. *Universal Journal of Management*, 3(12), 540 – 552.
- Ibrahim, H. & Al-Qatabi, M. (2017). The degree of availability of dimensions of organizational symmetry among workers in the General Directorate of Soil and Education in Al Dhahirah Governorate in the Sultanate of Oman. *Journal of Arts, Literature, Humanities and Sociology*, 5(2), 145-125
- Khalifat, A. & Al-Matarna, S. (2010). The impact of work stress on job performance among government primary school principals in the southern Jordan region, *Damascus University Journal*, 26(2+1), 599-642.
- Mahairah. A., Al-Abdallat, H. & Al-Najadat, H. (2018). The level of psychological stress and psychological resilience among students with special needs at the University of Jordan. *Dirasat, Educational Sciences*, 45(1), 233-248.
- Marzouk, A. (2013). A proposed model for the effect of organizational symmetry as a mediating variable on the relationship between dimensions of organizational justice and functional correlation, an applied study on workers in the directorates of services in Kafr El-Sheikh Governorate. *Journal of Commerce and Finance*, Tanta University, Faculty of Commerce, 7(19), 115-144.
- Meseel, M., Alwan, S. & Ibrahim, M. (2021). Organizational symmetry of workers in the administrations of educational districts in Kuwait (a field study). *The Arab Journal of Educational and Psychological Sciences*, 14 (5), 369-421.
- Ministry of Education (2022). <https://moe.gov.jo>
- Moksness, L. (2014). *Verbal Measure, or Graphic Measure, or Both? Psychometric Study of Organizational Identification*. Master's degree in psychology, UiT Norway's Arctic University, P. 4.
- Muhammad, E. (2015). Administrative Work Pressures Facing Preparatory School Principals in Baghdad Governorate. *Wasit Journal for Human Sciences*, 11(30), 593-627.
- Omar, C. & Bouabdallah, H. (2017). The relationship of strategies to confront psychological stress with dimensions of the quality of professional life for primary school teachers. *Journal of the Research Unit in the Development and Management of Human Resources*, 8(2), 126-150.
- Peasley, M., Hochstein, B., Britton, B., Srivastava, R. & Stewart, G. (2020). Can't leave it at home? The effects of personal stress on burnout and salesperson performance. *Journal of Business Research*, 117, 58-70.
- Qureita, F. (2017). Psychological stress among teachers and its relationship to life satisfaction. *The Jordan Journal of Educational Sciences*, 13 (4), 475-486.
- Semran, T. & Al-Masaeed, A. (2014). *Psychology of Psychological Stress*. 1st edition, Cairo, Egypt, Dar Hamed

- Shawara, T. (2015). The effect of organizational symmetry on the work motivation of teachers of the Jordanian Ministry of Education in the Directorate of Education of Karak Kasbah. *Journal of the Islamic University of Economic and Administrative Studies*, 24(1), 141-120.
- Yildiz, K. (2018). The Effects of Organizational Prestige on Organizational Identification: A Case Study in Primary Schools, *European Journal of Education Studies*, 4(7), 275-293.
- Yu, X., Wang, P., Zhai, X., Dai, H. & Yang, Q. (2015). The Effect of Work Stress on Job Burnout Among Teachers: The Mediating Role of Self-efficacy. *Social Indicators Research* , 122, 701–708.
- Zhao, W., Liao, X., Li, Q., Jiang, W & Ding, W. (2022). The Relationship Between Teacher Job Stress and Burnout: A Moderated Mediation Model, *Front. Psychol.* 12, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.784243>.