

المجلة التربوية والنفسية

ضغوط العمل وعلاقتها بالسلوك الإبداعي  
لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية  
في إقليم جنوب الأردن

د. سليمان سالم الحجايا  
قسم علم النفس التربوي  
كلية العلوم التربوية - جامعة الطفيلة التقنية

والشعبية

## ضغوط العمل وعلاقتها بالسلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن

د. سليمان سالم الحجابيا  
 قسم علم النفس التربوي  
 كلية العلوم التربوية - جامعة الطفيلة التقنية

### الملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة ضغوط العمل وعلاقتها بالسلوك الإبداعي لدى مديري مدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن من وجهة نظرهم. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع المديرين والبالغ عددهم (٢٠٥) بين مدير ومديرة. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية تعزى لمتغير الخبرة الإدارية ولصالح ذوي الخبرة الإدارية (٥ سنوات) فأقل.
- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الإبداعي تعزى لتفاعل الجنس مع الخبرة الإدارية ولصالح الذكور ذوي الخبرة الإدارية (١٠ سنوات) فأكثر.
- يوجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والسلوك الإبداعي. وقد أوصت الدراسة بعدة توصيات منها: ضرورة اهتمام وزارة التربية والتعليم بالمصادر التي لها دور رئيس في خلق ضغوط العمل لدى المديرين ومحاولة مساعدتهم في التخلص منها، باعتبارها ذات تأثير سلبي في السلوك الإبداعي.

**الكلمات المفتاحية:** ضغوط العمل، السلوك الإبداعي، إقليم جنوب الأردن، مديري المدارس.

## Labor Pressure and its Relation with Creative Behavior of Principals in Estate Secondary Schools in Southern Region of Jordan

Dr. Suleiman S. AL-hajaya  
Dept. of Psychological Science  
Tafila Technical University

### Abstract

The Study aimed at recognizing the labor Pressure and its effects on creative behavior of school principals in southern region in Jordan from their own Point of view. The subject of the study consisted of all secondary school principals with a total number of (205) males and females.

The findings of the study were the following:

- There were statistically Significant differences regarding labor pressure on secondary school principals due to the variable of experience in favor of those who had 5 years managerial experience and less.
- There were statistically significant differences regarding creative behavior due to the interaction between gender and managerial experience in favor of males who had (10) years experience and more.
- There was a reflexive relation with statistically significant differences between labor pressure and creative behavior.

Due to the above findings, the study recommends that the Ministry of Education should help the secondary school principals to overcome the sources of labor pressure which have a strongly passive effect on their creative behavior.

**Key words:** labor pressure, creative behavior, southern region, principals of secondary schools.

---

## ضغوط العمل وعلاقتها بالسلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن

د. سليمان سالم الحجابيا

قسم علم النفس التربوي

كلية العلوم التربوية - جامعة الطفيلة التقنية

### المقدمة

أدى التطور والتقدم التكنولوجي وما يرافقه من تغيرات سريعة في جميع مجالات الحياة حتى أصبح التغيير سمة مميزة لعصرنا الحاضر، وأخذت الحياة اليومية في التعقيد، وظهرت أمراض عديدة تهدد الإنسان وتفتك بصحته النفسية والجسدية ونتيجة لزيادة عدد العاملين في المنظمات وتضخم حجمها وزيادة أعباء العمل، وكثرة متطلباتها أصبحت ضغوط العمل سمة من سمات هذا العصر.

ويعد الميدان التربوي من الميادين التي تأثرت بالتغيير والتطورات السريعة التي يشهدها العالم، والتي انعكست على المؤسسات التربوية وأنظمة التعليم ومناهجه، وأصبحت عناصر العملية التعليمية متأثرة بهذا التغيير على اختلاف أشكاله. ويعد الكادر التعليمي والإداري من القطاعات التي تأثرت بالتغيرات والتطورات التي طرأت على العملية التعليمية من خلال تعدد الأدوار والمسؤوليات، ومدير المدرسة شأنه شأن بقية عناصر العملية التعليمية، فقد تعددت واجباته، إذ يقوم بمهام إدارية تعنى بتنظيم إدارة المدرسة، ومهام فنية وإشرافية تتطلب منه القيام بنشاطات مختلفة كونه مشرفاً تربوياً مقيماً، وبمهام اجتماعية تعنى بربط المدرسة بالمجتمع المحلي (الديحاني، ٢٠٠٧).

ونظراً للأدوار المتعددة التي يقوم بها مدير المدرسة، وتنوع واجباته فمن الطبيعي أن يتعرض إلى عوائق ذات مصادر ذاتية (على مستوى الفرد)، ومصادر موضوعية (على المستوى التنظيمي) تسبب له ضغوطاً تؤدي إلى إعيائه، وتؤثر على فاعلية أدائه، وقد أشار كل من كرمزارين، سميث، والعدوان (Smith, 1999; Karmaezarin, 1999) : العدوان، (١٩٩٢) إلى تصنيف مهنة التعليم من المهن الباعثة على الضغوط، وأن المعلمين ومديري المدارس أكثر تعرضاً للضغوط من غيرهم من الأفراد العاملين في المهن الأخرى، وهي صادرة عن علاقاتهم مع كل المسؤولين عنهم، والمعلمين، والطلبة، وأولياء الأمور، وعدم الرضا الوظيفي، وصراع الدور وغموضه وأعبأؤه (بسيسو، ٢٠٠٧).

هذا وقد قسم كراب (Kamp, 1994: العضائية، ١٩٩٩) مصادر ضغوط العمل إلى أربع مجموعات وهي:

١. عوامل ضغوط بيئة العمل المادي: تشمل عناصر الضوء، والحرارة، والإزعاج، وتلوث البيئة.
٢. عوامل ضغوط فردية: وتشمل عوامل مثل صراع الدور، وغموض الدور، وعبء العمل والنمو والتقدم المهني، والمسؤولية على الأفراد.
٣. عوامل ضغوط تنظيمية، وتشمل عناصر مثل ضعف تصميم الهيكل التنظيمي، والمشاركة في اتخاذ القرارات في المنظمة.
٤. عوامل ضغوط جماعية، وتشمل عناصر مثل ضعف العلاقة مع الزملاء والرئيس والمؤوسين، والمجتمع المحلي، وأولياء الأمور والطلبة.

وتعد عملية الإبداع من الأمور المهمة لجميع المنظمات التي تواجه بيئة تنافسية متغيرة، في ظل التطور التكنولوجي الهائل والسريع، وثورة المعلومات، كل ذلك جعل الإبداع أمراً ضرورياً وحيوياً وفي مقدمة الأهداف التي تسعى العديد من المنظمات إلى تحقيقها إن أرادت أن تزدهر وتتقدم.

والإداري المبدع هو شخص في العادة يحب المخاطرة ويسعى إلى معرفة المجهول، وهو يحاول دائماً التفكير بطرق جديدة للعمل، ويتميز عادة بالخصائص الآتية كما ذكرها (القريوتي، ٢٠٠٠: جلد٤ وعبودي، ٢٠٠٦: السالم، ١٩٩٩):

- القدرة على تصور بدائل عديدة للتفاعل مع المشكلات، واتخاذ القرار المناسب لحل هذه المشكلات في الوقت المناسب.
- يقدم مقترحات وأفكار جديدة يمكن تطبيقها على أرض الواقع، ويدعم ويشجع المقترحات والأفكار الجديدة المقدمة من الآخرين.
- القدرة على التعامل مع مقتضيات التغيير، فالمبدع بإمكانه التعامل مع المواقف الغامضة لأنها تثير في نفسه الرغبة في البحث عن الحلول وهو أحد أركان الإبداع.
- الجرأة في إبداء الآراء والمقترحات، أي القدرة على مناقشة التعليمات والأوامر الصادرة عن المراجع العليا.
- الثقة بالنفس وبالآخرين إلى درجة كبيرة.

ولقد أجريت العديد من الدراسات التي تناولت مصادر ضغوط العمل والسلوك الإبداعي ولكن بشكل منفصل أي كلاً على حدة، ومن هذه الدراسات دراسة الديحاني (٢٠٠٧) والتي هدفت إلى التعرف إلى ضغوط العمل التي تواجه مديري المدارس الثانوية ومديراتها في دولة

الكويت وأساليب مواجهتها. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الثانوية والبالغ عددهم (١١٩) مديراً ومديرة، منهم (٥٨) مديراً و(٦١) مديرةً. وقد كان من نتائجها أن جميع مصادر ضغوط العمل شكلت مصادر بارزة لدى المديرين، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مصادر ضغوط العمل تُعزى للجنس ولصالح الإناث وكذلك للمناطق التعليمية.

وكذلك دراسة باعمر (٢٠٠٧) والتي هدفت إلى التعرف إلى المهارات الإبداعية للقائد الإداري، وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في سلطنة عُمان من وجهة نظر رؤساء الأقسام. وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٧٢) فرداً. وقد كان من نتائجها أن المتوسط العام لأبعاد المهارات الإبداعية للقائد الإداري في الوزارات العُمانية من وجهة نظر رؤساء الأقسام جاءت بدرجة مرتفعة، وأن هناك أثراً للمهارات الإبداعية للقائد الإداري في تحسين الأداء الوظيفي، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية لممارسة المهارات الإبداعية تعزى للخبرة لصالح ذوي الخبرات الطويلة، وكذلك للجنس لصالح الذكور.

أما دراسة المطارنة (٢٠٠٦) والتي هدفت إلى التعرف إلى أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن. وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٣١) مديراً ومديرةً ومن (٩٨٥) معلماً ومعلمةً. وقد كان من نتائجها أن مستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس الأساسية كان متوسطاً، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس لصالح الإناث، وكذلك للخبرة العملية لصالح ذوي الخبرة (٥ سنوات فأقل) والخبرة من (٦ - ١٠) سنوات.

وكذلك دراسة جيفري و ترودي (Jeffrey & Trudy, 2006) التي كانت بعنوان رفع مقدرة القيادة المؤسسية من أجل المستقبل: نحو نموذج للقيادة الذاتية، الإبداع والابتكار في المنظمات الصناعية الألمانية، وقد قدمت هذه الدراسة دليلاً نظرياً و تجريبياً للقيادة الذاتية والدعم التنظيمي وأثره في تحقيق الإبداع والابتكار، وقد كان من نتائجها أن الأفراد الذين يتمتعون بصفات القيادة الذاتية هم أكثر قدرة على الإبداع والابتكار من الأفراد الذين لديهم ضعف في القيادة الذاتية، وأن الزفراء الذين يتلقون دعماً تنظيمياً قوياً أكثر قدرة على الإبداع والابتكار من الأفراد الذين يتلقون دعماً تنظيمياً ضعيفاً.

وأجرى الشمالطة (٢٠٠٦) دراسة هدفت إلى الكشف عن الأنماط الإدارية لمديري المدارس الثانوية في الأردن وفقاً لنظرية رنسيس ليكرت وبيان علاقتها بالسلوك الإبداعي للمعلمين، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٣٠) مديراً ومديرة و (٦٥٠) معلماً ومعلمة وقد كان من نتائجها أن ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية للسلوك الإبداعي جاءت متوسطة

وأنة توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس لصالح الذكور، وكذلك لمتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة (5 سنوات فأقل).

وكذلك أجرى محمد (٢٠٠٦) دراسة هدفت إلى تعرف درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات من قبل مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن من وجه نظرهم وعلاقتها بالإبداع الإداري لديهم من وجهة نظر معلمهم، وقد تكونت عينة الدراسة من (٧٠) مديراً ومديرة و (٢١٠) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وقد كان من أهم نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري لمديري الثانوية الخاصة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة العملية).

وأجرى بوليتز (Politis, 2005) دراسة هدفت إلى معرفة تأثير متغيرات مختارة من القيادة الإدارية (الملاحظة الشخصية، ووضع الأهداف والتدعيم والتوقع والاستعداد للعمل والنقد الذاتي) على متغيرات بيئة العمل التي تدعم الإبداع (الإشراف والاستقلالية والعمل الجماعي وكفاية الموارد وتحديدات العمل والعوائق التنظيمية وضغوط العمل) من خلال المسح الميداني لسبع شركات خدماتية تعمل في دولة الإمارات العربية المتحدة وقد كان من نتائجها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين القيادة والأبعاد المحركة للإبداع في بيئة العمل، وكذلك أشارت النتائج إلى أن عناصر بيئة العمل التي تعوق الإبداع هي العوائق التنظيمية وضغوط العمل.

وفي دراسة هون و كرسطي (Hoon & Christy, 2000) والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين مستوى الثقة بالمشرفين والتنظيم من جهة وبين السلوك الإبداعي والرضا من جهة أخرى. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن زيادة مستوى الثقة بالمشرفين تسبب زيادة في السلوك الإبداعي، وكذلك زيادة مستوى الثقة بالتنظيم تسبب زيادة في مستوى الولاء والرضا لدى العاملين.

وأجرى جويلر (Goeller, 1993) دراسة هدفت إلى معرفة مصادر الضغوط المهنية وكيفية مواجهتها لدى مديري المدارس في مدينة إنديانا الأمريكية. وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٦٥) مديراً ومديرة وقد كان من نتائجها أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية لإدراك مديري المدارس لمصادر ضغوط العمل المهنية تبعاً لمتغيري الجنس والعمر، وكذلك يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لمصادر الضغوط المهنية تبعاً لاختلاف مستوى المدرسة لصالح مديرات المدارس الثانوية المتوسطة.

ويلاحظ من خلال عرض الدراسات السابقة أنها تعددت أهدافها تبعاً لطبيعة المشكلة

المطلوبة معالجتها، وقد لوحظ أن هناك دراسات درست مصادر ضغوط العمل وكيفية التعامل معها، ودراسات أخرى درست متغيرات بيئة العمل وأثرها على الإبداع الإداري، وقد استفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة في بناء أدوات الدراسة، في حين ربطت هذه الدراسة بين ضغوط العمل والسلوك الإبداعي.

### مشكلة الدراسة

تعد مهنة التعليم من المهن التي يتعرض العاملون فيها لضغوط مهنية متعددة، وأن مديري المدارس أكثر تعرضاً للضغوط من غيرهم من الأفراد العاملين في مهنة أخرى، نتيجة لما يقوم به مدير المدرسة من أدوار مختلفة تتعلق بالتعامل مع المعلمين والطلبة وأولياء الأمور والمسؤولين في مديريات التربية والتعليم، ولكل فئة من هذه الفئات توقعاتها الخاصة بها، وقد يؤدي ذلك إلى أن يعيش مديرو المدارس في حالة من الضغوط الإنسانية (المطارنة، ٢٠٠٦) والتي تجعلهم قلقين حيث تسهل استئثارهم وتكثر انفعالاتهم الأمر الذي يحد من فاعلية وقدرة المديرين على العمل، والذي ربما ينعكس على ضعف قدرتهم على حل المشكلات واتخاذ القرار والقدرة على التغيير، وروح المجازفة، وضعف الإبداع عندهم ما يجعلهم يقومون بالحد الأدنى من الأداء دون أن يكون لديهم سلوك إبداعي يساعدهم في حل المشكلات التي تواجههم. ومن هذا المنطلق فإن الدراسة الحالية تسعى إلى تحديد ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم الجنوب الأردن وعلاقتها بالسلوك الإبداعي لديهم، حيث يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة عن السؤال الآتي:

هل هناك علاقة بين ضغوط العمل والسلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن؟

### هدف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين ضغوط العمل والسلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن وعلاقة ذلك بمتغيرات (المحافظة، والجنس، والخبرة الإدارية).

### أسئلة الدراسة

تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) في ضغوط العمل التي



تواجه مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن تعزى إلى متغيرات (المحافظة، والجنس، والخبرة الإدارية) من وجهة نظرهم؟

٢. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في السلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن تعزى إلى متغيرات (المحافظة، والجنس، والخبرة الإدارية) من وجهة نظرهم؟

٣. هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) بين ضغط العمل والسلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن من وجهة نظرهم؟

### أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في الآتي:

- أنها تعالج موضوعاً مهماً يعد من القضايا والتحديات التي تواجه قطاع التربية والتعليم في الأردن.
- يؤمل أن تستفيد من نتائج هذه الدراسة وزارة التربية والتعليم بشكل عام ومديريات التربية والتعليم في إقليم الجنوب بشكل خاص للتعرف إلى ضغوط العمل وعلاقتها بالسلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وفي ضوء ذلك يمكنها اتخاذ القرارات المناسبة لتقليل ضغوط العمل وعلاقتها السلبية على السلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية.
- يؤمل أن تفتح هذه الدراسة آفاقاً جديدة للبحث عن أفضل الطرق التي تسهم في التخفيف من ضغوط العمل لدى مديري المدارس، وتعزز السلوك الإبداعي لديهم.

### حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة الحالية بالآتي:

- اقتصرت الدراسة على مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن للعام الدراسي (٢٠٠٨ / ٢٠٠٩).
- تحدد نتائج هذه الدراسة بالأداة المستخدمة للكشف عن علاقة ضغوط العمل بالسلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن، ولذلك فإن نتائجها سوف تكون صالحة لهذا المجتمع والمجتمعات المماثلة له.

## مصطلحات الدراسة

فيما يأتي تعريف لمصطلحات الدراسة الرئيسية وهي:

**ضغوط العمل:** إنها ظاهرة يتعرض لها الأفراد وتمثل بدرجة من المعاناة والإرهاق النفسي والجسماني الناجمة عن ظروف العمل وغيرها من الظروف المحيطة بالفرد (حمادات، ٢٠٠٦). وتعرف إجرائياً: الدرجة التي يحصل عليها مدير المدرسة من خلال إجاباته عن كل فقرة من فقرات أداة مقياس ضغوط العمل المعتمدة في الدراسة الحالية.

**السلوك الإبداعي:** عملية خلق الأفكار الجديدة والبعيدة عن السياق التقليدي في التفكير، واستحداث كافة الطرائق والأساليب التي من شأنها تحويل هذه الأفكار إلى واقع مطبق وذو قيمة نافعة للمدرسة (النوايسة، ٢٠٠٩). ويعرف إجرائياً: الدرجة التي يحصل عليها مدير المدرسة من خلال إجاباته عن كل فقرة من فقرات أداة مقياس السلوك الإبداعي المعتمدة في الدراسة الحالية.

## منهجية الدراسة وإجراءاتها:

### منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي بصورته المسحية للملاءمة وطبيعة هذه الدراسة.

### مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن للعام الدراسي (٢٠٠٩/٢٠٠٨) والبالغ عددهم (٢٠٥) بين مدير ومديرة، منهم (٩٣) مديراً و (١١٢) مديرة موزعين على محافظات إقليم الجنوب الأربعة وهي (الكرك، ومعان، والطفيلة، والعقبة) وذلك بعد استبعاد العينة الاستطلاعية والبالغ عددها (٢٢) مديراً ومديرة. والجدول رقم (١) يبين توزيع مجتمع الدراسة حسب تقاطع مستويات متغيرات الدراسة (المحافظة، والجنس، والخبرة الإدارية).

### الجدول رقم (١)

#### توزيع مجتمع الدراسة حسب تقاطع مستويات متغيرات الدراسة

المحافظة	الخبرة		المجموع
	١٠ سنوات فأكثر	٥ سنوات فأقل	
الكرك	٨	٢٢	٤٠
	٢١	١٩	٥٠
	٢٩	٤١	٩٠

تابع الجدول رقم (1)

المجموع	١٠ سنوات فاكثر	١٠-٥ سنوات	٥ سنوات فأقل	الخبرة		المحافظة
				الجنس	الخبرة	
٢٠	٥	٧	٨	ذكور		معان
٢٨	٧	١١	١٠	إناث		
٤٨	١٢	١٨	١٨	المجموع		
١٧	٦	٦	٥	ذكور		الطفيلة
١٦	٦	٥	٥	إناث		
٣٣	١٢	١١	١٠	المجموع		
١٦	٥	٥	٦	ذكور		العقبة
١٨	٥	٨	٥	إناث		
٣٤	١٠	١٣	١١	المجموع		

\* حسب إحصاءات وزارة التربية والتعليم لعام ٢٠٠٨/٢٠٠٩

## أداة الدراسة

قام الباحث بإعداد أداتين للدراسة: إحداهما للتعرف إلى ضغوط العمل التي تواجه مديري المدارس الثانوي الحكومية، والأخرى للتعرف إلى مستوى السلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية، وذلك بعد الاطلاع على الدراسات السابقة مثل دراسة الشمالية، (٢٠٠٦) ودراسة المطارنة، (٢٠٠٦) ودراسة الديحاني، (٢٠٠٧) والأدبيات الخاصة بالبحث. قام الباحث بتصميم الأداة الأولى وهي ضغوط العمل التي تواجه مديري المدارس الثانوية الحكومية، وقد تكونت في صورتها الأولية من (٤٠) فقرة موزعة على خمسة مجالات وهي: صراع الدور (٨) فقرات، غموض الدور (٨) فقرات، عبء الدور (٧) فقرات، المعلمين (٨) فقرات، الطلبة وأولياء الأمور (٩) فقرات. أما الأداة الثانية فهي: مستوى السلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية فقد تكونت في صورتها الأولية من (٣٨) فقرة موزعة على خمسة مجالات وهي: حل المشكلات واتخاذ القرار (٩) فقرة، القدرة على التغيير (٨) فقرات، روح المجازفة (٦) فقرات، سعة الاتصالات (٧) فقرات، تشجيع الإبداع (٨) فقرات، وقد تم تدريج فقرات أداتي الدراسة حسب مقياس ليكرت (Likert) والمكون من خمس درجات هي: دائماً (٥)، غالباً (٤)، أحياناً (٣)، نادراً (٢)، وأبداً (١). وقد تم حساب الدرجة الكلية على أداتي الدراسة، وذلك بإيجاد المجموع الكلي لأوزان الفقرات.

## صدق الأداة

للتأكد من صدق أداتي الدراسة فقد تم عرضهما على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص في الإدارة التربوية، والإدارة العامة، والقياس والتقوم في جامعة الطفيلة التقنية، للتأكد من صياغة الفقرات وانتمائها للمجال الذي وضعت فيه، وملاءمتها لأهداف

الدراسة، وبناء على ملاحظات المحكمين، تم حذف بعض الفقرات وتعديل صياغة بعضها. حيث حذفت (١٠) فقرات من أداة مصادر ضغوط العمل. فأصبحت الأداة مكونة من (٣٠) فقرة في صورتها النهائية موزعة على خمسة مجالات. وكذلك حذفت (٨) فقرات من أداة السلوك الإبداعي فأصبحت الأداة مكونة من (٣٠) فقرة في صورتها النهائية موزعة على خمسة مجالات.

### ثبات الأداة

تم التأكد من ثبات الأداتين بطريقتي الاختبار - إعادة الاختبار (Test- Retest) وطريقة الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ). إذ تم توزيع أداتي الدراسة على عينة استطلاعية بلغت (٢٢) مديراً ومديرة بصورة عشوائية من مجتمع الدراسة. ثم تم تطبيق الأداتين على العينة نفسها بفاصل زمني مقداره (٣ أسابيع). والمجدول رقم (٢) يوضح معامل الثبات بطريقتي الاختبار وإعادة الاختبار والاتساق الداخلي.

#### المجدول رقم (٢)

#### قيم معاملات الثبات بطريقتي الاختبار - إعادة الاختبار وطريقة الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ)

الأداة	الاختبار - إعادة الاختبار	ألفا كرونباخ
ضغوط العمل	٠,٨٧	٠,٨٤
السلوك الإبداعي	٠,٨٢	٠,٧٨

يبين الجدول رقم (٢) أن أداتي الدراسة تتمتعان بدرجات ثبات مقبولة لهذه الدراسة حيث بلغ معامل الثبات بطريقة الاختبار - إعادة الاختبار لأداة ضغوط العمل (٠,٨٧) وبطريقة ألفا كرونباخ (٠,٨٤). ولأداة السلوك الإبداعي فقد بلغ معامل الثبات بطريقة الاختبار - إعادة الاختبار (٠,٨٢) وبطريقة ألفا كرونباخ (٠,٧٨).

### الأساليب الإحصائية

بعد جمع المعلومات تم تفرغ البيانات ومعالجتها إحصائياً باستخدام الوسائل الإحصائية الآتية:

- تم استخدام تحليل التباين الثلاثي (ANOVA way -3). واختبار شافيه للمقارنات البعدية. والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤالين الأول والثاني.
- تم استخدام معامل ترتباط بيرسون و تحليل الانحدار الخطي للإجابة عن السؤال الثالث.

## عرض النتائج

جاءت نتائج الدراسة تبعاً لتسلسل تساؤلات الدراسة، على النحو الآتي:

## أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

نص السؤال هو "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) في ضغوط العمل التي تواجه مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن تعزى إلى متغيرات (المحافظة، والجنس، والخبرة الإدارية) من وجهة نظرهم؟" وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الثلاثي (ANOVA way -3) والجداول رقم (3) يبين ذلك.

## الجدول رقم (3)

تحليل التباين الثلاثي (ANOVA way -3) لضغوط العمل التي تواجه مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن حسب متغيرات (المحافظة، والجنس، والخبرة الإدارية)

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
المحافظة	٠,٠٩٧٤	٢	٠,٠٢٢٤	٠,٠٦٩٨	٠,٥٥٥
الجنس	٠,٠٠٠٩	١	٠,٠٠٠٩	٠,٠٢٠	٠,٨٨٧
الخبرة الإدارية	١٠,٤	٢	٥,٢٠٢	١١١,٧٠٥	٠٠٠
المحافظة X الجنس	٠,٠٢١	٣	١,٠٢٩	٠,٠٢٢٣	٠,٨٨٠
المحافظة X الخبرة الإدارية	٠,٤٥٩	٦	٧,٦٤	١,٦٤٢	٠,١٣٨
الجنس X الخبرة	٠,١٧٦	٢	٨,٧٨	١,٨٨٦	٠,١٥٥
المحافظة X الجنس X الخبرة	٠,٥٠١	٦	٨,٣٤	١,٠٧٩٢	٠,١٠٢
الخطأ	٨,٤٢٩	١٨١	٤,٦٥		
المجموع	١٩٠٥,٥٨٤	٢٠٥			
المجموع المصحح	٢٠,٩٢٧	٢٠٤			

يبين الجدول رقم (3) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل التي تواجه مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم الأردن تعزى إلى متغير (الخبرة الإدارية) في حين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لضغوط العمل التي تواجه مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن تعزى لمتغيرات (المحافظة، والجنس، وتفاعل المحافظة مع الجنس، وتفاعل المحافظة مع الخبرة الإدارية، وتفاعل الجنس مع الخبرة الإدارية وكذلك للتفاعل الثلاثي المحافظة والجنس والخبرة الإدارية)

وللكشف عن مصدر الفروق في ضغوط العمل التي تواجه مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن حسب متغير (الخبرة الإدارية) تم استخدام اختبار شافية للمقارنات البعدية والجدول رقم (4) يبين ذلك.

## الجدول رقم (٤)

نتائج اختبار شافيه للمقارنات البعدية لضغوط العمل التي تواجه مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن حسب متغير الخبرة الإدارية

الخبرة الإدارية	٥ سنوات فأقل (٣,٤)	٥-١٠ سنوات (٢,٨٩)	١٠ سنوات فأكثر (٢,٨٨)
(٥ سنوات) فأقل (٢,٤)	-	*٠,٥١	*٠,٥٢
(٥-١٠ سنوات) (٢,٨٩)	-	-	٠,٠٠٤
(١٠ سنوات) فأكثر (٢,٨٨)	-	-	-

الجدول رقم (٤) أن مصدر الفروق في ضغوط العمل التي تواجه مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن يعزى لمديري المدارس الثانوية الحكومية ذوي الخبرة الإدارية (٥ سنوات) فأقل. حيث بلغ متوسطهم الحسابي (٣,٤).

## ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

نص السؤال هو "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) في السلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن تعزى إلى متغيرات (المحافظة، والجنس، والخبرة الإدارية) من وجهة نظرهم؟". وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الثلاثي (3- ANOVA way) والجدول رقم (٥) يوضح ذلك.

## الجدول رقم (٥)

تحليل التباين الثلاثي (3- ANOVA way) للسلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن حسب متغيرات (المحافظة، الجنس، الخبرة الإدارية)

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
المحافظة	٠١٥٥	٢	٠,٠٢٨٢	٠,٥٥٥	٠,٦٤٥
الجنس	١,٤٦١	١	١,٤٦١	٢١,١٨٢	*...
الخبرة الإدارية	٢٥,٨٩٤	٢	١٢,٩٤٧	١٨٧,٧٠٠	*...
المحافظة X الجنس	٠,٥٢٩	٢	٠,١٧٦	٢,٥٥٥	٠,٠٥٧
المحافظة X الخبرة الإدارية	٠,٥١٩	٦	٠,٨٦٥	١,٢٥٥	٠,٢٨١
الجنس X الخبرة الإدارية	٢,١٨١	٢	١,٠٩١	١٥,٨١٣	*...
المحافظة X الجنس X الخبرة	٠,٤٢٠	٦	٠,٦٩٩	١,٠١٤	٠,٤١٨
الخطأ	١٢,٤٨٥	١٨١	٠,٦٨٩		
المجموع	١٩٨٥,٤١٦	٢٠٥			
المجموع المصحح	٤٧,٢٦٩	٢٠٤			

يبين الجدول رقم (5) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في السلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم الجنوب تعزى إلى متغيرات (الجنس، والخبرة الإدارية، وتفاعل الجنس مع الخبرة الإدارية) في حين إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيرات (المحافظة، وتفاعل المحافظة مع الجنس، وتفاعل المحافظة مع الخبرة الإدارية وكذلك لتفاعل الثلاثي بين المحافظة والجنس والخبرة الإدارية).

وللكشف عن مصادر الفروق في السلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن حسب تفاعل متغير الجنس والخبرة الإدارية، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول رقم (6) بين ذلك.

### الجدول رقم (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للسلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن حسب تفاعل متغيري الجنس مع الخبرة الإدارية

الخبرة الإدارية		من (5-10) سنوات		5 سنوات فأقل		الجنس
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
0,055	3,71	0,049	3,17	0,051	2,54	ذكور
0,049	3,2	0,045	3,21	0,051	2,46	إناث

يبين الجدول رقم (6) أن مصدر الفروق في السلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن حسب متغير تفاعل الجنس مع الخبرة الإدارية يعزى للذكور وذوي الخبرة الإدارية (10 سنوات) فأكثر.

### ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

ينص السؤال على: "هل هناك علاقة ذات إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) بين ضغط العمل والسلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن من وجهة نظرهم؟" وللكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل والسلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، حيث بلغ معامل الارتباط ( $-0,155^{**}$ ) وهو دال إحصائياً على مستوى الدلالة (0,01) وقد فسر متغير ضغوط العمل ما مقداره (0,23) من التباين في متغير السلوك الإبداعي، وللتنبؤ بالسلوك الإبداعي من خلال ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن من وجهة نظرهم تم استخدام تحليل الانحدار الخطي (Linear) بين الدرجة الكلية للسلوك الإبداعي، والدرجة الكلية لضغوط العمل والجدول رقم (7) بين ذلك.

### الجدول رقم (٧) تحليل التباين بين السلوك الإبداعي كمتنبأ به و ضغوط العمل كمنبئ

نموذج الانحدار	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التباين المفسر
الانحدار	٢٠,٢٥٩	١	٢٠,٢٥٩	١٥٢,٢٦٨	٠,٠٠٠	٠,٤٢
الباقى	٢٧,٠٠٩	٢٠٣	٠,١٣٢			
المجموع	٤٧,٢٦٩	٢٠٤				

يبين الجدول رقم (٧) إمكانية التنبؤ بالسلوك الإبداعي من خلال ضغوط العمل حيث بلغت قيمة (ف) لتحليل التباين لانحدار السلوك الإبداعي على ضغوط العمل (١٥٢,٢٦٨) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية وبالتالي يمكن التنبؤ بالسلوك الإبداعي من خلال ضغوط العمل والجدول رقم (٨) يوضح معاملات الانحدار (Beta) للسلوك الإبداعي على ضغوط العمل.

### الجدول رقم (٨) نتائج انحدار السلوك الإبداعي على ضغوط العمل

النموذج	معامل الانحدار (Beta)	ت	مستوى الدلالة
الثابت	٦,٠٥٧	٢٤,٩٢٣	٠,٠٠٠
ضغوط العمل	-٠,٩٨٤	-١٢,٣٤	٠,٠٠٠

يبين الجدول رقم (٨) أن قيمة ثابت الانحدار في معادلة الانحدار (٦,٠٥٧) وهي دالة إحصائية. وقيمة معامل الانحدار لضغوط العمل (-٠,٩٨٤) وهي دالة إحصائية لتصبح المعادلة كالتالي: (السلوك الإبداعي = -٠,٩٨٤ × ضغوط العمل + ٦,٠٥٧).

## مناقشة النتائج

### مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن تعزى إلى متغيرات (المحافظة، الجنس، الخبرة الإدارية) من وجهة نظرهم؟

أظهرت النتائج الواردة في الجدول رقم (٤) أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل التي تواجه مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن تعزى لمديري المدارس ذوي الخبرة الإدارية (٥ سنوات فأقل). وقد يعزى إلى حداثة عهدهم بالعمل الإداري، وافتقارهم للمهارات والكفايات القيادية اللازمة في إدارة مدارسهم ربما تجعلهم غير متأكدين



من متطلبات دورهم والتي تشكل لديهم ضغوطاً في العمل. بعكس أصحاب الخبرات الطويلة الذين قد امتلكوا المهارات اللازمة للقيام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقهم والذي جعلهم أكثر قدرة على مواجهة ضغوط العمل التي تواجههم. وقد اتفقت نتائجها مع نتائج دراسة المطارنة (٢٠٠٦). والتي أظهرت أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة العملية عند ذوي الخبرة (٥ سنوات فأقل). في حين اختلفت نتائجها مع نتائج دراسة جويلر (Goeller, 1993) والتي أظهرت نتائجها أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس وكذلك مع نتائج دراسة الديحاني (٢٠٠٧) والتي كان من نتائجها أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيري الجنس والمناطق التعليمية.

### مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) في السلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن تعزى إلى متغيرات (المحافظة، والجنس، والخبرة الإدارية) من وجهة نظرهم؟

أظهرت النتائج الواردة في الجدول رقم (٦) أن مصدر الفروق للسلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية حسب تفاعل الجنس مع الخبرة الإدارية تعزى للذكور وذوي الخبرة الإدارية (١٠ سنوات) فأكثر. وقد يعزى ذلك إلى أن الذكور أصحاب الخبرة الإدارية الطويلة لديهم اطلاع واسع على مهارات السلوك الإبداعي نتيجة لاشتراكهم بالدورات والمؤتمرات والدورات التدريبية سواء أكانت داخلية أم خارجية، وهم في العادة أكثر ثقة بالعاملين معهم، مما يوفر مناخاً إيجابياً في مدارسهم مبنياً على التعاون والانسجام بينهم بما يكفل الاستفادة من الطاقات والقدرات الكامنة لديهم، والذي يجعلهم أكثر دافعية لتجريب الأفكار الإبداعية الجديدة. بعكس الإناث ربما يكمن في أنهم أكثر تركيزاً وتمسكاً بالقوانين والأنظمة لحماية قراراتهن أمام الإدارة التعليمية، كما أن اشتراكهن بالدورات التدريبية أقل وخاصة التي تكون خارج أوقات الدوام الرسمي أو الخارجية منها، وقد يكون السبب في ذلك كثرة المتطلبات (الواجبات) المنزلية المطلوبة منهن، إضافة إلى كثرة غيابهن عن العمل والدورات بسبب الإجازات سواء أكانت المرضية أم الأمومة أم بدون راتب. وقد اتفقت نتائجها مع نتائج دراسة كل من باعمر (٢٠٠٧). الشمالية (٢٠٠٦) والتي كان من نتائجها أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لممارسة المهارات الإبداعية تعزى للذكور وذوي الخبرات الطويلة، وكذلك مع نتائج دراسة هون وكريستي (Hoon & Christy, 2000) تلك التي كان من نتائجها إن الثقة بالعاملين بسبب زيادة في السلوك الإبداعي، ودراسة جيفري و ترودي (Jeffrey & Trudy،

2006) التي كان من نتائجها أن الأفراد الذين يتمتعون بصفات القيادة الذاتية، ويتلقون دعماً تنظيمياً قوياً من بيئة العمل هم أكثر قدرة على الإبداع والابتكار. في حين اختلفت نتائجها مع نتائج دراسة محمد (2006) التي كان من نتائجها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس.

### مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) بين ضغط العمل والسلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن من وجهة نظرهم؟ أظهرت النتائج أن العلاقة بين ضغوط العمل والسلوك الإبداعي كانت علاقة قوية ودالة إحصائياً وعكسية، أي إنَّ ضغوط العمل تؤثر سلباً في السلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن، وتبدو هذه النتيجة منطقية وتتفق مع الأطر النظرية وما توصلت إليه العديد من الدراسات التي أشارت إلى أن ضغوط العمل المستمرة تؤثر سلباً على العديد من أنماط السلوك التنظيمي (عسكر، 1988) وأن هذه الضغوط تلعب دوراً مهماً كذلك للحد من تنمية السلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية، وقد اتفقت نتائجها مع نتائج دراسة بوليتز (Politis, 2006) التي كان من نتائجها أن عناصر بيئة العمل التي تعوق الإبداع هي العوائق التنظيمية وضغوط العمل. وكذلك أظهرت النتائج الواردة في الجدول رقم (7) أن تحليل الانحدار الخطي لانحدار السلوك الإبداعي لمديري المدارس على ضغوط العمل التي يواجهونها إلى إمكانية التنبؤ بالسلوك الإبداعي من خلال ضغوط العمل التي تؤثر بشكل عكسي على السلوك الإبداعي، وهذا يتفق مع ما أشر إليه سابقاً في مجال النتائج التي حددت العلاقة بين هذين المتغيرين.

### التوصيات

في ضوء النتائج توصي الدراسة بالآتي:

1. ضرورة قيام وزارة التربية والتعليم بتعميق وتعزيز استخدام أساليب التعامل المعرفية والانفعالية في مواجهة مصادر ضغوط العمل وذلك من خلال البرامج التدريبية، وتبادل الخبرات بين المديرين، وورشات العمل لكي يتسنى لهم اكتساب معارف ومهارات وخبرات تجعلهم قادرين على مواجهة ضغوط العمل وكيفية التعامل معها مع التركيز على الخبرات القليلة.

2. ضرورة قيام وزارة التربية والتعليم بتصميم برامج تدريبية تحتوي على مسابقات في

علم النفس التربوي لتنمية مهارة السلوك الإبداعي لدى المديرات، مراعين الوقت المناسب لظروفهن.

٣. حفز المديرين المبدعين معنوياً ومادياً، والإعلان عنهم من أجل التعريف بهم، وحث الآخرين على الإبداع.

٤. ضرورة قيام وزارة التربية والتعليم بأخذ دورها في الاهتمام بالصادر الأساسية لضغوط العمل التي تواجه المديرين، والتي لها أثر سلبي في السلوك الإبداعي لديهم ومحاولة الحد منها.

٥. إجراء دراسة مشابهة لهذه الدراسة على مديري المدارس الثانوية الخاصة، وإجراء مقارنة بين مديري المدارس الثانوية الحكومية ومديري المدارس الثانوية الخاصة فيما يتعلق بضغط العمل التي تواجههم وعلاقتها بالسلوك الإبداعي.

## المراجع

باعمر، حفيظ سالم (٢٠٠٧). المهارات الإبداعية للقائد الإداري وأثرها على أداء العاملين من وجهة نظر رؤساء الأقسام في مراكز الوزارات بسلطنة عُمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

بسيسو، نيفين عثمان (٢٠٠٧). برنامج تدريبي مقترح للتعامل مع ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن في ضوء الواقع والاتجاهات الإدارية المعاصرة. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

جلدة، سليم وعبوي، زيد (٢٠٠٦). إدارة الإبداع والابتكار (ط١). عمان، الأردن: دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.

حمادات، محمد حسن (٢٠٠٦). القيادة التربوية في القرن الجديد (ط١). عمان، الأردن: دارالحامد للنشر والتوزيع.

الديحاني، نواف مدعج (٢٠٠٧). ضغوط العمل التي تواجه مديري المدارس الثانوي في دولة الكويت وأساليب مواجهتها. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

السالم، مؤيد (١٩٩٩). العلاقة بين إبعاد تصميم العمل والسلوك الإبداعي للعاملين: دراسة ميدانية في منشأة صناعية عراقية. دراسات، ١٦(١)، ٩٨-١١٣.

الشمالية، معن أمين (٢٠٠٦). الأنماط الإدارية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن وعلاقتها بالسلوك الإبداعي للمعلمين. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

العدوان، محمد نواف (١٩٩٢). مستوى ومصادر ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة البلقاء. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

عسكر، سمير احمد (١٩٨٨). متغيرات ضغوط العمل: دراسة نظرية وتطبيقية في قطاع المصارف بدولة الإمارات العربية. *مجلة الإدارة العامة*, ٢٨(٦٠)، ٧-١٥.

العضايلة، علي (١٩٩٩). دراسة خليلية لضغوط العمل لدى العاملين في الشركات العامة الكبرى في جنوب الأردن. *مؤتمر للبحوث والدراسات*. جامعة مؤتة، ١٤(٧)، ١١٣-١٤٥.

القريوتي، محمد قاسم (٢٠٠٠). *السلوك التنظيمي*. دراسة الإنسان الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة (ط٣). عمان، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.

محمد، زينة محمود (٢٠٠٦). درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

المطارنة، شيرين محمد (٢٠٠٦). أثر ضغط العمل على الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

النوايسة، كفى حمود (٢٠٠٩). أثر جودة تكنولوجيا نظام المعلومات الإدارية المدركة في السلوك الإبداعي لدى مستخدمي نظام المعلومات في جامعة البلقاء التطبيقية. *مجلة دراسات العلوم الإدارية*, ٣٦(٢)، ٣٣٢-٣٥٨.

Goeller, T. (1993). Indiana female principals perceptions of occupational stress and effective coping resources. *Dissertation Abstract International*, 54(5), 1611-A.

Hoon, T. & christy, S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic Social and General Psychology Monographs*, 2(126), 61-241.

Jeffery, D. & Trudy, C. (2006). Maximizing organizational leadership, innovation and creativity. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 319-337.

Kamp, J. (1994). Worker Psychology: Safety management next Frontier. *Professional Safety*, 39(5), 32 – 36.

Karmaezarin, H. (1999). **Comparative study of the occupational stress among Jobs and Bio-feedback Training Effects in Iran**. Paper presented at the international symposium on neurobehavioral methods and Effects in occupational and environmental health (7<sup>th</sup>), Stockholm, Sweden, June 20-23 ).

Politis, D. (2005). The Impact of self – management leadership on organizational. *The Leadership and Organizational Development Journal*, 24(4), 186-197.

Smith, J. (1999). Stress at work. *Stress News*, 11(3), 32-39.