

واقع الصحة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا

هنا سمبر

(وزارة التربية و التعليم - فلسطين)
hana_3omer@hotmail.com

أشرف ابو خيران

(جامعة القدس - فلسطين)
akhayran@staff.alquds.edu

Abstract:

The study aimed to identify the reality of organizational health from the perspective of teachers in public schools in the South Hebron and Yatta directorates. The descriptive approach was used, and the questionnaire was employed as a tool for data collection. The study population consisted of all teachers in the public schools in the South Hebron and Yatta directorates, totaling (٢٨١٨ and ١٨٧٥) teachers, with a total of (٤٦٩٣) teachers.

The study sample consisted of (٣٥٧) teachers. After distributing and collecting the questionnaires, the findings showed that the reality of organizational health was at a high level. The study also found no statistically significant differences in the averages of organizational health based on gender. However, the results revealed statistically significant differences in the averages of organizational health based on the directorate, with differences favouring Yatta Directorate. The study made several recommendations, the most important of which were: continuing to enhance and develop leadership skills among school principals.

Keywords: Organizational Health, Teachers, Public schools, South Hebron and Yatta Directorates, Palestine.

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى واقع الصحة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا، تم اتباع المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا والبالغ عددهم (٢٨١٨، ١٨٧٥) معلماً، بمجموع (٤٦٩٣) معلماً. وتكونت عينة الدراسة من (٣٥٧) معلماً ومعلمة. وبعد توزيع الاستبانات، وجمعها، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج منها: أن واقع الصحة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا كان بدرجة

مرتفعة، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لواقع الصحة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس، في حين بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لواقع الصحة التنظيمية تعزى لمتغير المديرية وكانت الفروق لصالح مديرية يطا. وخرجت الدراسة بعدد من التوصيات، أهمها: الاستمرار في تعزيز وتنمية المهارات القيادية لدى مدراء المدارس. وإطلاع المعلمون على الجهود المبذولة لإحداث التوازن ما بين تدخلات نخب المجتمع واستقلالية القرارات في المدارس، والحد من أثارها السلبية.

الكلمات المفتاحية: الصحة التنظيمية، المعلمين، المدارس الحكومية، مديرتي جنوب الخليل ويطا، فلسطين.

مقدمة

يحتاج الإنسان إلى المنظمات لمساعدته في تحقيق أهدافه، لأن هذه المنظمات توفر له الدعم، والتنظيم، والخبرة التي يصعب عليه الوصول إليها بمفرده. فسواء كانت هذه الأهداف تعليمية، اجتماعية، اقتصادية، أو حتى إنسانية فإن التعاون مع منظمات متخصصة يمنح الفرد فرصة أكبر للنجاح من خلال توفير الموارد، وتعزيز العمل الجماعي. إن وجود منظمات تعمل بروح الفريق وتستند إلى خطط واضحة يساعد الإنسان على تجاوز التحديات وتحقيق طموحاته بفعالية أكبر.

فقد ذكر علوان (٢٠٢٠) أن الإنسان اجتماعياً بطبعه، لا يعيش بمعزل عن مجتمعه، ويحتاج دائماً إلى مواكبة التطورات الأخذة بالتزايد بشكل متسارع، ولا يمكنه ذلك بالاعتماد على قدراته الشخصية كفرد أو مع جماعة معينة لأن حجم وتنوع الاحتياجات الإنسانية التي تحتاجها المجتمعات كبيرة جداً، ومن هنا برزت الحاجة لوجود منظمات تقوم على اتخاذ القرارات ورسم الاستراتيجيات وتقديم الخدمات.

كما صنفها إلى عدة أشكال مختلفة: منظمات اقتصادية مولدة للدخل، منظمات حكومية مثل وزارة التعليم العالي، منظمات غير حكومية مثل منظمة أطباء بلا حدود، ومنظمات دولية كمنظمة الصحة العالمية. لذلك فقد سعت المنظمات لتوفير بيئة مناسبة قادرة على النمو والاستمرارية، وتبنت لذلك عدة مداخل خاصة تلك التي تبحث في المناخ التنظيمي الذي يهتم بمعرفة بيئة العمل وسلوك العاملين واتجاهاتهم. (الحربي، ٢٠٢٠).

ومن هنا ظهر مفهوم الصحة التنظيمية الذي يهتم بدراسة المناخ التنظيمي. وبما أن المنظمات التربوية من أبرز المنظمات الاجتماعية التربوية التي تلعب دوراً هاماً في تربية الناشء، فكان لا بد من الاهتمام ببيئتها التنظيمية لتصبح بيئة تربوية محفزة على العمل لتحقيق أهدافها التربوية بكفاءة وفاعلية. (رباح، ٢٠٠٨).

كما اهتم الميدان التربوي بالصحة التنظيمية كونها توفر مناخ عمل إيجابي ضرورياً لرفع الكفاءة في أداء المهام. فالمدارس القادرة على مواجهة التحديات والقادرة على التكيف مع بيئتها المحيطة بنجاح تتمتع بصحة تنظيمية عالية. (Yuceler et al, ٢٠١٣).

ولذلك فقد ارتأى الباحثان إجراء هذه الدراسة كون مفهوم الصحة التنظيمية من المفاهيم الهامة في الميدان التربوي خاصة في ظل الظروف الصعبة والتغيرات التي تعصف بالميدان التربوي الفلسطيني للتعرف إلى واقع الصحة التنظيمية، وقد وجد الباحثان من خلال هذه الدراسة الفرصة للتعريف بهذا المفهوم من كافة الجوانب.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تتعرض المنظمات التربوية للعديد من التحديات التي قد تؤثر على صحتها التنظيمية، والتي تعد عاملاً حاسماً في ضمان بيئة عمل مستقرة ومحفزة.

وفي ضوء ما وجدته الباحثان من توصيات في الدراسات السابقة المتعلقة بالصحة التنظيمية مثل دراسة طويقات (٢٠٢٠)، والهوراني (٢٠١٧)، والشاميلة (٢٠١٤)، بإجراء المزيد من الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

ومن خلال عمل الباحثان في الميدان التربوي بالتزامن مع تصاعد الأزمات في فلسطين فقد وجدت أن هناك حاجة ماسة لدراسة واقع الصحة التنظيمية، ومما زاد قناعة الباحثان هو قلة الدراسات خاصة في السنوات

الأخيرة – حسب علم الباحثة-التي تناولت هذين المفهومين في المجال التربوي، وخاصة في المدارس الفلسطينية.

وعليه تتحدد مشكلة الدراسة من خلال الإجابة على السؤال الرئيس التالي:
ما واقع الصحة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا؟
وينبثق عنه الأسئلة الفرعية التالية:
السؤال الأول: ما واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا من وجهة نظر المعلمين؟
السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة لواقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا تبعا لمتغيرات (الجنس، المديرية)؟

فرضيات الدراسة

سعت الدراسة لاختبار الفرضيات الصفرية الآتية:
الفرضية الصفرية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لواقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس.
الفرضية الصفرية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لواقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المديرية.

أهداف الدراسة

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:
١. التعرف إلى واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا من وجهة نظر المعلمين.
٢. تقصي الفروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا تبعا لمتغيرات (الجنس، المديرية).

أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من الناحيتين النظرية والتطبيقية على النحو الآتي:
١,٥,١ الأهمية النظرية: تتضح أهميتها من خلال تطرقها لمفاهيم حديثة في الميدان التربوي قل تناولها - حسب علم الباحثان- في الدراسات، مما ستكون إضافة قيمة نظراً لحاجة مؤسساتنا في ظل التغيرات والتطورات للمحافظة على صحتها التنظيمية مما سيساعد في تحسين الأداء ورفع الكفاءة، ولما لذلك من آثار إيجابية على الميدان التربوي والمجتمع.
٢,٥,١ الأهمية التطبيقية: تعطي صورة لأصحاب القرار في الميدان التربوي عن واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في فلسطين مما يساعدهم على اتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة إما للمحافظة عليها أو لتعزيزها، بالإضافة إلى دورها في رعد المجال التربوي بأدب نظري ذي علاقة بمفهوم الصحة التنظيمية ، وأداة يمكن الاستفادة منهما لاحقاً في الأبحاث والدراسات التربوية.

حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة في إطار الحدود والمحددات الآتية:

الحدود البشرية: طبقت الدراسة على عينة من معلمي المدارس الحكومية في مديرتي التربية والتعليم جنوب الخليل ويطا.

الحدود الزمانية: أجريت الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥م الحدود المكانية: طبقت الدراسة على عينة من المدارس الحكومية في مديرتي التربية والتعليم جنوب الخليل ويطا.

مصطلحات الدراسة

الصحة التنظيمية اصطلاحاً: " قدرة النظام الرسمي وغير الرسمي في المنظمة على التكيف مع البيئة الداخلية وعناصرها المختلفة، التي بدورها تعزز المناعة من المشكلات التنظيمية التي تصيب المنظمة وتحد من أداء العاملين فيها". (الأقرع، ٢٠١٠، ٢٦).

وقد عرفها الباحثان إجرائياً: قدرة المنظمة على المحافظة على الاتزان والتناسق بين العوامل الداخلية والخارجية للمحافظة على بيئة تنظيمية صحية تنعكس إيجاباً على العاملين مما يمكنهم من أداء المهام وتحقيق الأهداف بكفاءة وتقاس بالدرجة الكلية لاستجابات أفراد العينة على مقياس الدراسة.

مديرية التربية والتعليم جنوب الخليل: مؤسسة وطنية فلسطينية تعليمية، تأسست عام ١٩٩٤ ضمن المديرية التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية، تقدم خدماتها في مناطق جنوب الخليل وتضم المدارس ورياض الأطفال الواقعة في هذه المناطق، وتقع في محافظة الخليل- دورا- الهجرة. (الموقع الرسمي لمديرية التربية والتعليم).

مديرية التربية والتعليم يطا: تأسست مديرية التربية والتعليم – يطا في عام ٢٠١٥ بقرار من فخامة الرئيس محمود عباس في عهد دولة رئيس الوزراء د. رامي الحمد الله لتخفيف العبء عن مديرية التربية والتعليم – جنوب الخليل، حيث تبعت المدارس الواقعة في مدينة يطا والكرمل وخلة الميه وأم لصفة وبيت عمرة ومسافر يطا والبادية لمديرية يطا التي كان عددها ٩١ مدرسة حكومية وخاصة، وكان عدد الطلبة في ذلك الوقت ما يقارب ٢٠٠٠٠ طالب وطالبة. (الموقع الرسمي لمديرية التربية والتعليم).

الإطار النظري

الصحة التنظيمية

تسيطر المنظمات على مختلف نواحي الحياة كونها تقدم الخدمات المختلفة سواء كانت صحية، أو تعليمية، أو اجتماعية، فلولاها لما نعم الإنسان بوسائل الرفاه ومقومات الحياة.

ومع ذلك، لا يمكن إنكار أنه وبالرغم من فوائدها للفرد والمجتمع فإن لها مخاطر وأضرار كون معظمها لا يعطي العنصر البشري ما يستحقه من الاحترام والمكانة معيقة بذلك قدرته على النمو والتطور والإبداع، عدا عن أضرار بعضها على البيئة. (حريم، ٢٠١٣).

ويرى أحمد وآخرون (٢٠١٨) أن المنظمات تشكل نظاماً اجتماعياً أوجده المجتمع لتحقيق أهدافه معتمداً على ارتباط الأفراد العاملين فيه ببعضهم البعض والمجتمع الخارجي – بأنظمتها المختلفة والتي يُعد النظام التعليمي احداها.

ولأن المنظمات تعتبر نظاماً مفتوحاً وجب عليها أن تتعامل مع بيئتها الخارجية بحيث تؤثر فيها وتتأثر بها وإلا تكون معرضة للفشل. (فليه، وعبد المجيد، ٢٠٠٥).

ومن كل ذلك فقد عرف حريم (٢٠١٣) المنظمة بأنها: " هيكل مرتب ومنسق لنظام إنساني واجتماعي واقتصادي، يشكّلها الأفراد لإشباع حاجات معينة، ويحقق أهداف محددة، من خلال ممارسة أنشطة واعية ومنسقة".

ومن كل ما ورد سابقاً يستخلص الباحثان أن المنظمات بمختلف أنواعها، وأهدافها، وأبعادها تعتمد على العنصر البشري لأنه المسؤول عن استغلال مواردها وتحقيق أهدافها، وإحداث التفاعل بينها وبين بيئتها. ولذلك كان لابد من الاهتمام بالبيئة التنظيمية أو كما ورد في بعض الدراسات مصطلح المناخ التنظيمي لمساعدته على أداء مهامه وتطوير مهاراته.

فقد ذكر عبد السلام (٢٠٢٢) أن البيئة التنظيمية للمنظمات تتكون من العديد من العوامل كالهيكلة التنظيمية، والثقافة التنظيمية، والإجراءات المتبعة، والمعوقات والتحديات الخارجية. ولذلك برزت أهمية دراستها لما لها من تأثير على اتجاهات العاملين وسلوكياتهم. فإهمال البيئة التنظيمية سينعكس سلباً على دافعية العاملين مما يولد الشعور بعدم الانتماء للمنظمة واللامبالاة وعدم الانضباط.

ويجد الباحثان أن المدرسة كمنظمة تربوية تعتبر من أهم المنظمات التي يجب أن نسعى لتحسين بيئتها التنظيمية وخلق مناخ مدرسي مناسب فيها كونها المكان الذي يعمل على تنشئة أهم عنصر يحتاجه المجتمع وهو العنصر البشري، فهي لا تكسبه المعلومات والمعارف فقط بل تقوم على صقل شخصيته وبنائها ليكون قادراً على خدمة مجتمعه. وتزداد الحاجة لذلك في المدارس الفلسطينية كونها تتعرض للعديد من التحديات والصعوبات، كونها تقع تحت ضغط الاحتلال الصهيوني عدا عن الظروف والمتغيرات العالمية.

وقد ذكر الطويل (٢٠١٤) أن المناخ المدرسي الإيجابي يمثل كلاً من الوسائل والغايات، وهو المناخ الجيد الذي يجعل من الممكن العمل بإنتاجية نحو الأهداف الهامة مثل التعليم الأكاديمي، والنمو الاجتماعي، وتحسين المنهج.

ومن الاتجاهات الإدارية الحديثة التي اهتمت بالفرد وبيئة العمل الصحة التنظيمية والتي وصفت المؤسسة المحفزة والقادرة على تحقيق وظائفها بشكل متكامل ومتناغم بأنها منظمات تتمتع بصحة تنظيمية جيدة، في حين وصفت المنظمات التي تكون مصدراً للقلق والتوتر بأنها منظمات محبطة وغير صحية. (أحمد وآخرون، ٢٠١٨).

وحسب ما ذكر اكابا (Akababa, ١٩٩٩) فإن مفهوم الصحة التنظيمية ليس حديث العهد حيث كان مايلز أول من ذكره في عام ١٩٦٥ بوصفه أنه قدرة نظام المدرسة ليس فقط على العمل بفاعلية، ولكن أيضاً على التطور والنمو ليصبح نظاماً أكثر كفاءة. فقد استخدم مايلز صحة الإنسان كتشبيه للصحة التنظيمية.

فالمنظمة المتمتعة بصحة تنظيمية لا تحقق أهدافها بإجراءات متكررة، ولا تكتفي بتمتع أفرادها بصحة جسمية وعقلية، بل تتعدى ذلك إلى توفير مناخ إيجابي يحفز العاملين على الالتزام بتحقيق أهدافها. (خلف، ٢٠٢٠). كما أشار إلى أنها تركز على وجود علاقات اجتماعية فعالة بين الأفراد، بالإضافة لوجود إدارة فعالة تعزز من قدرة المنظمة على التكيف مع بيئتها المحيطة لتعزيز قدرتها على تحقيق أهدافها.

أما الهان (Ilhan, ٢٠٢٠) فذكر أنه عندما تكون المنظمة صحية فالمشكلات تعتبر مصادر فقط، ولكن عندما تكون غير صحية تظهر المشكلات التي تؤثر بشكل كبير على المنظمة. لذلك فهم ظروف الصحة التنظيمية ضرورياً ليس فقط من حيث ظروف العمل والديناميت، ولكن باعتبارها المحدد لتطوير كفاءة المنظمة وأداء الموظفين، والالتزام التنظيمي، والميول الإنسانية للموظفين، وثقافتهم المتبادلة.

كما وصف المنظمة الصحية بأنها لا تقتصر على البقاء في بيئتها فحسب، بل تسعى للتحسن وتستهدف البقاء، وتطور باستمرار قدراتها لمواجهة المشكلات على المدى الطويل. فضمن هيكل تنظيمي صحي قد تحدث العمليات قصيرة الأجل بكفاءة أو عدم كفاءة في أي فترة، ولكن البقاء والتعامل مع المشكلات بشكل كاف، والنمو تستمر بشكل مستمر.

ويستخلص الباحثان من كل ما ورد سابقاً: ضرورة اهتمام قادة المنظمات بجعل بيئة العمل بيئة صحية من خلال التناسق بين كافة مكوناتها المادية وغير المادية، فعندما تتوافر فيها كافة الاحتياجات، وعندما تكون قادرة على استشعار التغيرات والاستعداد لها، وقادرة على مواكبة المستجدات والتمكن من التحسن والتطور

بشكل مستمر، وعلى خلق جو اجتماعي يسوده الاحترام المتبادل، حينها سينعكس كل ذلك على فعالية الأفراد مما سيزيد من حرصهم ودافعيتهم تجاه تحقيق أهداف المنظمة.

مفهوم الصحة التنظيمية

تم تعريف الصحة التنظيمية من قبل العديد من الباحثين فقد عرفتها الحميد (٢٠١٩، ٥٦٩) بأنها "القدرة والفعالية العالية للمؤسسة في مختلف الإمكانيات والظروف، والكفاءة المتميزة في التكيف والتأقلم والتجدد والنمو نحو الأفضل دائماً، ونشر الإيجابية في المؤسسة للنهوض بها وتحقيق أهدافها في ظل تلك المعوقات". وعرفتها الدويش، والاحمري (٢٠٢٠، ٦٢٨) بأنها " حالة مستمرة من الرضا لدى الأفراد، تظهر بإيجاد تجانس بين أهدافهم وأهداف المنظمة، من خلال نظام متكامل وفعال قادر على التعامل مع متغيرات البيئة الداخلية والخارجية".

وقد عرفها خلف (٢٠٢٠، ١٠) " استراتيجياً المنظمة لتكون قادرة على تحقيق أهدافها وغاياتها ضمن بيئة ومكان عمل يوفر للعاملين بها مناخ صحي مناسب".

أما في السياقات التعليمية تسمى الصحة التنظيمية بصحة المدرسة، حيث ذكر اكابابا (Akababa, ١٩٩٩) أنه تم اقتراح استخدام الصحة التنظيمية من أجل التغيير والابتكار في المدارس بواسطة Miles ١٩٦٥, Kimston & Sonnabend ١٩٧٣-١٩٧٥, Chicelli ١٩٧٥, Ellsworth & Rickard ١٩٧٨, and Clark & Fairman ١٩٨٣.

فقد عرف بارسونز المدرسة الصحية بأنها تلك التي تكون فيها جميع المستويات الثلاثة: التقنية والإدارية والمؤسسية في تناغم، حيث تكون المدرسة قادرة على تلبية احتياجاتها الأساسية وتوجيه الطاقة نحو تحقيق رسالة المدرسة. (Parsons, ١٩٥١ كما ورد في Singh & Jha, ٢٠١٧).

وعرفها الحجايا والكريمين (٢٠١٢) حالة المدرسة التي تعمل على توفير ما يمكن المعلمون من تحقيق الأهداف، ومن خفض معدلات الغياب والشكاوى لديهم، وتزيد من قدرة المدرسة على حل المشكلات والتكيف مع البيئة الخارجية، ويتمتع معلمها بصحة نفسية وفسولوجية.

وعرفها السبيعي (٢٠١٦) درجة ارتباط المعلمين بالمدرسة التي ينتسبون إليها، والشعور الذي يتولد لديهم بحيث يجعلهم مستعدون لبذل أقصى جهد في سبيل تحقيق أهداف المدرسة، وتبني قيمها، والاستمرار بها، والقدرة على الموازنة بين أهداف المدرسة والأهداف الشخصية.

مستويات الصحة التنظيمية

وقد حدد أحمد (٢٠٢١) عدة مستويات للصحة التنظيمية وهي كالتالي:
الصحة التنظيمية الضعيفة: وتعود فيها القيادة الاستبدادية التي تركز على استثمار طاقات الأفراد العاملين لزيادة إنتاجية المنظمة دون الاحترام لقيمهم أو توفير البرامج التطويرية المهنية لهم.
الصحة التنظيمية المحدودة: وهنا تسعى المنظمات لتحسين وتطوير مهارات وقدرات العاملين، وتهتم بهم لتحسين الصحة التنظيمية الخاصة بها وليس حرصاً على تطوير أفرادها على المستوى الشخصي.
الصحة التنظيمية المتوسطة: يبرز في هذا المستوى أسلوب القيادة الإيجابية التي تهتم بالروح المعنوية للعاملين، وتسمح بتبادل الأفكار معهم من أجل تطوير المنظمة.

الصحة التنظيمية الممتازة: في هذا المستوى يزداد اهتمام المنظمة بأفرادها، حيث تحرص على تقديرهم واشراكهم في العمليات الإدارية من تخطيط واتخاذ القرارات، مؤكدة على ضرورة الثقة بين العاملين في مختلف المستويات الإدارية.

الصحة التنظيمية المثالية: وهنا تحرص الإدارة العليا على تنمية مشاعر المواطنة والانتماء من خلال اهتمامها بقيم وأفكار أفرادها، وبناء العلاقات الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية.

خصائص المنظمات الصحية

وترى لاشين (٢٠٢٠) أن المنظمات الصحية تتمتع بالعديد من الخصائص: امتلاك المنظمة لرؤية ورسالة واهداف واضحة، يدركها العاملون ويبدلون أقصى جهودهم لتنفيذها، وحرص المنظمة على التطور المستمر لزيادة الفاعلية، وقدرتها على التكيف مع بيئتها ومواجهة التحديات والتغيرات الحاصلة، ووجود ثقة متبادلة وتكامل بين أعضائها تعكس وجود قيادة داعمة، مهتمة برضا العاملين، وتحرص على العمل الجماعي التعاوني وتقبل الأفكار الابتكارية من الأفراد، وتشركهم في اتخاذ القرارات وتقبل أخطائهم والتعلم منها. العمل على تطوير الأفراد مهنيًا وذاتيًا من خلال تدريبهم وتعزيزهم، وينعكس ذلك على شعور العاملين بالأمان النفسي مما يحفزهم على الحوار والمناقشة وتبادل الخبرات.

أهمية الصحة التنظيمية

ومن حيث أهميتها فقد اعتبر (Nass, & Benaouda, ٢٠٢٠) أن الصحة التنظيمية نهجاً إدارياً لتطوير المنظمات واستمرارية نموها من خلال رفع مستويات الأداء، كما تساهم في تغيير عملية التخطيط وتحسين البيئة التنظيمية، كما أنها الأداة الرئيسية لتقييم العلاقات والظروف داخل المنظمة، بالإضافة إلى ذلك تمكن المنظمة من تلبية احتياجات الموظفين من الرفاهية والإنتاجية والتجارب الإيجابية الذاتية. وأورد السبيعي (٢٠١٦) أهمية الصحة التنظيمية للمدارس بأن كون المدارس حسب المفاهيم الحديثة تعتبر نظاماً مفتوحاً على بيئتها الخارجية وتتفاعل معها، فهي تحتاج إلى أن تتميز بصحة تنظيمية جيدة حتى تكون قادرة على مواجهة التحديات والمتغيرات وبالتالي مواكبة المستجدات المتسارعة، حتى توفر بيئة تعلم محفزة وداعمة، مما يجعلها تتميز عن غيرها بنتائج طلابها وتصبح محط أنظار أولياء الأمور.

مجالات الصحة التنظيمية

كما حددت الصرايرة (٢٠١٣) كما ورد عن (Laub, ٢٠٠٤) مجالات للصحة التنظيمية على النحو التالي: تطوير الأفراد: فالمنظمات ذات الصحة التنظيمية الجيدة تعتبر الأخطاء فرصاً للتعلم، مما يمنح أفرادها الثقة والقبول وتبعث على التطوير والنمو. دعم وبقاء الثقة في المنظمة: من خلال وجود قنوات اتصال مفتوحة بين أفرادها وقادتها مما يزيد من الثقة المتبادلة بينهم. احترام قيم الفرد: ويتمثل ذلك من خلال الإستماع بصدق وعناية للأفراد، مما يشعرهم باحترام القادة لهم ولقيمهم. المشاركة في القيادة: حيث تحرص المنظمات الصحية على مشاركة أفرادها في صياغة رؤيتها، وصنع قراراتها، واستغلال مواردها. الدعم القيادي: المنظمات الصحية تدعم قادتها ليكونوا مبدعين، ومؤثرين في الآخرين، متحملين للمسؤولية من أجل تحقيق الأهداف. بناء العمل بشكل جماعي كفريق واحد: حيث تحرص المنظمة على أن يستثمر القادة والأفراد الوقت للعمل معاً كفريق واحد محترمين الاختلافات سواء كانت العرق، الجنس، العمر، الثقافة.

أبعاد الصحة التنظيمية

فيما بعد تم تطوير بعض الاستبيانات لقياس الصحة التنظيمية فحسب ما ورد في اكابابا (Akababa, ١٩٩٩) فإن مايلز قدم عشرة أبعاد لقياس الصحة التنظيمية تحت ثلاثة أبعاد رئيسية: تتعلق الأبعاد الثلاثة الأولى بالمهمة وهي: التركيز على الأهداف، وكفاية التواصل، وتوازن القوة الأمثل. المجموعة الثانية من الأبعاد تتعلق

بالحالة الداخلية للنظام واحتياجات الصيانة لمقيمي النظام وهي: استخدام الموارد، التماسك والمعنويات. الأبعاد الأخيرة توصف تحت عنوان النمو والتغيير وهي: الابتكارات، والاستقلالية، والتكيف، وكفاية حل المشكلات. ورغم محاولات مايلز لقياس أبعاد المنظمة الصحية إلا أنه لم يتمكن من قياس جميعها. وقام بعده Kimston & Sonnabend بتطوير استبياناً باستخدام أبعاد مايلز ولكنهم لم يتمكنوا أيضاً من قياس جميع الأبعاد، وقد وجدوا خمسة أبعاد: اتخاذ القرار، العلاقات الشخصية، الابتكار، الاستقلالية، وعلاقة المدرسة بالمجتمع. جمع Ellsworth & Rickard عناصر تتعلق بالطلاب وأولياء الأمور والمعلمين والبرامج كمؤشرات للصحة التنظيمية. (Akababa, 1999).

ذكر هوي وفيلدمان (Hoy & Feldman, 1987) سبعة أبعاد للصحة التنظيمية تحت المستويات المؤسسية، والإدارية، والتقنية وهي:

- النزاهة التنظيمية: ضمان المنظمة لنزاهتها في برامجها من خلال قدرتها على التكيف مع بيئتها.
- تأثير مدير المنظمة: يمكن لمديري المنظمة التأثير على قرارات النظام الأعلى الذي يخضعون له، حيث تعتبر القدرة على اقناع مشرفي القرارات، والتمتع بسمعة جيدة وعدم التوقف عند العقبات الهيكلية من العناصر المهمة لمديري المنظمات.
- الاحترام: يتضمن ذلك التصرفات الودية والداعمة والواضحة والصادقة التي يظهرها مديرو المنظمات تجاه الموظفين، تعتبر هذه التصرفات مهمة لزيادة أداء الموظفين.
- نظام العمل: يتضمن ذلك تصرفات مدير المنظمة المتعلقة بمهامه وإنجازاته، حيث يتم التعبير بوضوح عن التوقعات من الموظفين ومعايير الأداء والسياسات التي يتبناها مدير المنظمة.
- دعم الموارد: يتضمن ذلك توفير الآلات والمعدات الكافية في المنظمة، والحصول على المزيد من الموارد عند الحاجة.
- المعنويات: هي مجموع الصداقة والانفتاح بين أعضاء المنظمة، ومشاعر الحماس والثقة التي يشعرون بها تجاه العمل الذي يقومون به، يتعامل الأفراد مع بعضهم البعض بتسامح، ويهدفون إلى مساعدة بعضهم البعض، ويشعرون بالفخر بالمنظمة التي يعملون فيها، ويشعرون بسعادة كبيرة عند إنجاز العمل.
- أهمية العمل: تتعلق بسعي المنظمات لتحقيق التميز في العمل، يبدأ العمل بتحديد أهداف عالية ولكن قابلة للتحقيق للموظفين، وتنفذ الأنشطة الإنتاجية بجدية وتنظيم.
- ورأي الحجاجيا والكريمين (2012) أن أبعاد الصحة التنظيمية تتمثل في: وضوح الأهداف، والاستخدام الأمثل للإمكانات، وملائمة الاتصالات، وحل مشكلات العمل بفاعلية.
- وقد قسم عطايا ورمضان (2013) أبعاد الصحة التنظيمية للمدارس إلى سبعة أبعاد تمثلت في التالي:
- التماسك المؤسسي: قدرة المدرسة على التكيف وعلى المحافظة على برامجها التربوية وحماية أفرادها عند تعرضها للضغوط الخارجية كتطرف مطالب أولياء والمجتمع المحلي يدل على مقدار التماسك المؤسسي فيها.
- القيادة الإدارية وأساليبها: ترتبط بشكل مباشر بالمدير من حيث سلوكه وأساليبه وطرقه التي يتبعها داخل المدرسة، والتي لا يجب أن تنصف بتطبيق القوانين ومعايير الجودة فقط، بل يجب أن تنصف أيضاً بالمصداقية والانفتاحية والدعم.
- الشخصية والاعتبارية: ويعكس طبيعة العلاقة بين المدير والمعلمين من حيث قدرته على تقبل مقترحاتهم وآرائهم، وتعزيزه للتفاعل الاجتماعي، ودعم كل منهما للآخر.
- التأثير الرئاسي للمدير: ويقاس كيفية توجيه سلوك الآخرين من خلال إشباع بعض الحاجات في موقف سلوكي معين.
- توفير الموارد المساندة: وهو تأمين ما يلزم لدعم البرامج الأكاديمية والإدارية في المدرسة.
- الروح المعنوية والعلاقات الإنسانية: يقاس مدى انتماء المعلمين لبعضهم البعض ولطلابهم، ومدى رغبتهم في إنجاز أعمالهم بفاعلية.

- التأكيد على النواحي الأكاديمية: يهتم بقدرة المدرسة على تحقيق التميز الأكاديمي من خلال وضع أهداف قابلة للتحقيق وفي نفس الوقت ليست أهداف سهلة، من خلال توفير بيئة تعليمية تدعم الطالب المتميز ولا يهمل الطالب الضعيف.

ويقترح الباحثان الأبعاد التالية للصحة التنظيمية في المدارس:

- القيادة الإدارية: القدرة على التخطيط ووضوح الأهداف، مواكبة المستجدات، مواجهة التحديات والمعوقات، الابتكار والتجديد، تطوير أداء العاملين.

- التفاعل الاجتماعي: طبيعة العلاقة المتبادلة بين المدير والمعلمين والطلاب، الدعم والتحفيز، العلاقة مع المجتمع وأولياء الأمور.

- الموارد اللازمة: توفير الاحتياجات والتفتيات اللازمة لأداء المهام وتحقيق الأهداف، تحسين البيئة المدرسية.

- المخرجات: تحصيل الطلاب، قدرة الطلاب على التعامل مع المواقف الحياتية، تقييم الجامعات لمستوى الطلاب الملتحقين.

الممارسات والاستراتيجيات التي تعزز مفهوم الصحة التنظيمية:

و حدد أحمد (٢٠٢١) بعض الممارسات والاستراتيجيات التي تعزز مفهوم الصحة التنظيمية وتضمنت: متابعة المنظمات للمستجدات التي تحصل في البيئة وتعزيزها، والابتعاد عن المركزية كأسلوب إداري وإشراك الأفراد في كافة المستويات التنظيمية في اتخاذ القرارات، وذلك يتطلب بناء قنوات اتصال بين المستويات لضمان تبادل المعلومات، وتعزيز الممارسات الأخلاقية بربط المكافآت بالسلوكيات الأخلاقية، وضرورة الاطلاع على تجارب الغير فيما يخص الصحة التنظيمية للاستفادة من الأفكار وتوظيفها، كما يجب الاستعانة بخبراء في مجال التكنولوجيا لتدريب الأفراد على تبادل المعلومات لضمان عدم فقدانها من المنظمة. الدراسات السابقة:

نظراً لأهمية الموضوع اطلع الباحثان على مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية التي تطرقت وتناولت جوانب مهمة وذات صلة بالصحة التنظيمية حيث جرى تناول الدراسات السابقة المتصلة بموضوع الدراسة وعرضها مرتبة من الأحدث الى الأقدم.

هدفت دراسة سارواري، وآخرون (Sarwary, and et al, ٢٠٢٤) إلى دراسة العلاقة بين أبعاد الالتزام التنظيمي وأبعاد الصحة التنظيمية، استخدم المنهج الوصفي الارتباطي والاستبانة كأداة. تكونت عينة الدراسة من (٢٤٨) من جميع الأساتذة في جامعة كابول، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية طردية بين الصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

دراسة محمد، وآخرون (٢٠٢٢) هدفت إلى تعرف الأسس النظرية للصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي، وتحديد مستوى ممارسة الصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي للقيادات الإدارية بجامعة الفيوم، تم استخدام المنهج الوصفي، وكانت متغيرات الدراسة: الدرجة الوظيفية، سنوات الخبرة، والكلية أو الوحدة الإدارية. واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث طبقت على عينة مؤلفة من (١٨٢) قيادة إدارية بالجامعة. وكانت نتائج الدراسة حول درجة تحقق واقع الصحة التنظيمية من وجهة نظر العينة جاءت في معظمها بدرجة متوسطة.

دراسة السهلي (٢٠٢٢) هدفت إلى الكشف عن مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الابتدائية بمحافظة حفر الباطن من وجهة نظر المعلمين والمعلمات حسب متغيرات (النوع، سنوات الخبرة). تم استخدام المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة عشوائية بلغت (٣٤٨) معلماً ومعلمة، وأظهرت النتائج أن مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الابتدائية جاء بمستوى متوسط.

تناولت دراسة المطيري وآخرون (٢٠٢٢) التعرف إلى مدى قوة الصحة التنظيمية ومدى الاهتمام بتخطيط المسار الوظيفي وتحديد مدى أثر الصحة التنظيمية على تخطيط المسار الوظيفي بجامعة الكويت. تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، بلغت عينة الدراسة (٣٠٠) فرد من العاملين في الوظائف الإدارية بالجامعة

واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات. توصلت الدراسة إلى أن الاهتمام بالصحة التنظيمية كان بدرجة مرتفعة وكذلك قوة تخطيط المسار الوظيفي، وهناك ارتباط طردي بين أبعاد كل من الصحة التنظيمية وتخطيط المسار الوظيفي.

دراسة ألتيناس و أوزاتا (Altintas, and Ozata, ٢٠٢٠) هدفت إلى تحديد العلاقة بين تصور الصحة التنظيمية وسلوك الإبلاغ عن المخالفات. تم استخدام المنهج البحثي الكمي حيث تكونت عينة الدراسة من (٣٧٠) شخصا من العاملين في مجال التعليم والصحة، تم استخدام الاستبيان لجمع البيانات وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ضعيفة ولكن ذات دلالة إحصائية بين تصور الصحة التنظيمية وسلوك الإبلاغ عن المخالفات.

هدفت دراسة تاتلا وآخرون (Tatlah, and et al, ٢٠٢٠) التحقيق في علاقة الصحة التنظيمية للمدارس الثانوية والانجاز الأكاديمي للطلاب في القطاعين العام والخاص في بنجاب/باكستان، استخدم المنهج الوصفي في الدراسة والاستبانة كأداة والعينة تكونت من (٦٤) مدرسة ثانوية حسب متغيرات الجنس ونوع المدرسة (عامة، وخاصة) حيث شملت عينة الدراسة جميع مديري المدارس الثانوية وطاقم التدريس لصفوف التاسع والعاشر والطلاب في الصف العاشر. أظهرت النتائج وجود ارتباط كبير بين الصحة التنظيمية وإنجاز الطلاب، وكان هناك فرق كبير في الصحة التنظيمية للمدارس الثانوية بناء على الجنس لصالح الإناث، بينما لم توجد فروق في الصحة التنظيمية بين المدارس العامة والخاصة.

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات المحلية والعربية والأجنبية المقترحة كدراسات سابقة لهذه الدراسة، سيقوم الباحثان بإظهار أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة ويمكن التعقيب على هذه الدراسات على النحو الآتي:

تشابهت الدراسة مع دراسات الصحة التنظيمية في اعتمادها على المنهج الوصفي ما عدا دراسة سارواري، وآخرون (Sarwary, and et al, ٢٠٢٤) في كون المنهج المتبع وصفي ارتباطي. كما تشابهت مع جميع الدراسات في اعتمادها على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وفي كون مجال الدراسات هو المجال التربوي حيث تشابهت مع دراسة السهلي، وتاتلا وآخرون (Tatlah and et al, ٢٠٢٠) في كون عينة الدراسات كانت من العاملين في المدارس. في حين اختلفت مع باقي الدراسات في كون العينة من الجامعات. من حيث المتغيرات الديموغرافية للدراسة فقد تشابهت مع الدراسات في أخذها لواحد أو اثنين من المتغيرات الديموغرافية واختلفت في الباقي.

الطريقة والإجراءات

تطرق هذا الفصل لما تم تنفيذه من حيث: التعريف بالمنهج المتبع، ووصف لمجتمع وعينة الدراسة، وآلية تصميم استبانة الدراسة، وكيفية التحقق من صدقها وثباتها، والأساليب الإحصائية التي استخدمت، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات:

منهجية الدراسة

استخدم الباحثان المنهج الوصفي وذلك لملائمته للدراسة

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الحكومية في مديرتي يطا وجنوب الخليل والبالغ عددهم (٢٨١٨، ١٨٧٥) معلماً، بمجموع (٤٦٩٣) معلماً.

عينة الدراسة

اشتملت عينة الدراسة على عينة طبقية عشوائية من (٣٥٧) استمارة، أي بنسبة (٧,٦٪) من مجتمع الدراسة على النحو التالي:

جدول (١): كيفية اختيار عينة الدراسة

المديرية	عدد المجتمع	النسبة المئوية	عدد العينة
جنوب الخليل	٢٨١٨	٧.٦	٢١٤
يطا	١٨٧٥	٧.٦	١٤٣

جدول (٢): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	١٢٥	٣٥,٠
	انثى	٢٣٢	٦٥,٠
المديرية	يطا	١٤٣	٤٠,١
	جنوب الخليل	٢١٤	٥٩,٩

يبين الجدول (٢) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس أن نسبة ٣٥٪ للذكور، ونسبة ٦٥٪ للإناث. وبيّن متغير المديرية أن نسبة ٤٠,١٪ يطا، ونسبة ٥٩,٩٪ جنوب الخليل.

أداة الدراسة

المحور الأول: واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا من وجهة نظر المعلمين.
بناء أداة واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا من وجهة نظر المعلمين

لقد تم تطوير الأداة بالاعتماد على الدراسات السابقة كدراسة ناصف، وهاشم (٢٠٠٧)، والحميد (٢٠١٩)، ولطفي (٢٠٢١)، حيث تم تبني الأبعاد والفقرات. وتكونت الأداة من أربعة مجالات وهي: القيادة التنظيمية، والتماسك المؤسسي (التكامل المؤسسي)، والتأكيد على النواحي الأكاديمية والتعليمية، والروح المعنوية والترابط بين الأعضاء، ودعم الموارد. ومن (٣٣) فقرة. بعد تحكيم الأداة والأخذ برأي أغلبية المحكمين تم حذف الفقرات المتشابهة لتصبح مكونة من (٣٢) فقرة، وتم إعادة صياغة الفقرات.

صدق أداة واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا من وجهة نظر المعلمين:

تم التحقق من صدق الأداة من خلال تحكيمها من قبل محكمين، وأيضاً بحساب معامل الارتباط بيرسون لفقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للأداة، واتضح وجود دلالة إحصائية في جميع فقرات الاستبانة ويدل على أن هناك الاتساق داخلي بين الفقرات، والجدول اللاحق يبين معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المجالات مع الدرجة الكلية للمجال الواردة فيه.

جدول (٣): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين

الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية
١	٠,٦٩٩*	٠.٠٠٠	١٢	٠,٧٤٣*	٠.٠٠٠	٢٣	٠,٧٩٦*	٠.٠٠٠
٢	٠,٦٥٧*	٠.٠٠٠	١٣	٠,٧٨٤*	٠.٠٠٠	٢٤	٠,٨٢٨*	٠.٠٠٠
٣	٠,٧٣٥*	٠.٠٠٠	١٤	٠,٧٥٤*	٠.٠٠٠	٢٥	٠,٧٧٥*	٠.٠٠٠
٤	٠,٧٥٠*	٠.٠٠٠	١٥	٠,٦٣٥*	٠.٠٠٠	٢٦	٠,٧١٦*	٠.٠٠٠
٥	٠,٧٤٩*	٠.٠٠٠	١٦	٠,٥٤٠*	٠.٠٠٠	٢٧	٠,٧٦٢*	٠.٠٠٠
٦	٠,٧٥٨*	٠.٠٠٠	١٧	٠,٦٩٥*	٠.٠٠٠	٢٨	٠,٧٦٨*	٠.٠٠٠
٧	٠,٧٤٦*	٠.٠٠٠	١٨	٠,٧٤٠*	٠.٠٠٠	٢٩	٠,٧٥٥*	٠.٠٠٠
٨	٠,٧٧٤*	٠.٠٠٠	١٩	٠,٧٢٠*	٠.٠٠٠	٣٠	٠,٧٦٤*	٠.٠٠٠
٩	٠,٧٥٢*	٠.٠٠٠	٢٠	٠,٦٩٢*	٠.٠٠٠	٣١	٠,٧٢٥*	٠.٠٠٠
١٠	٠,٦٦٨*	٠.٠٠٠	٢١	٠,٧٦٢*	٠.٠٠٠	٣٢	٠,٦٨١*	٠.٠٠٠
١١	٠,٧٦٣*	٠.٠٠٠	٢٢	٠,٧٨٧*	٠.٠٠٠			

**داله احصائية عند ٠,٠٠١

* داله احصائية عند ٠,٠٥٠

ثبات أداة واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا من وجهة نظر المعلمين

قامت الباحثان من التحقق من ثبات الأداة، من خلال حساب معامل الثبات كرونباخ الفا للدرجة الكلية لمجالات واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين (٠,٩٧٢)، وهذه النتيجة تشير الى تمتع هذه الاداة بثبات يفي بأغراض الدراسة. والجدول التالي يبين معامل الثبات للأبعاد والدرجة الكلية.

جدول (٤): نتائج معامل الثبات للأبعاد

معامل الثبات	عدد الفقرات	الأبعاد
٠.٩٠٨	٧	القيادة التنظيمية
٠.٩٠٩	٦	التماسك المؤسسي/ أو التكامل المؤسسي
٠.٩٠٢	٧	التأكيد على النواحي الأكاديمية والتعليمية
٠.٩٢٣	٥	الروح المعنوية والترابط بين الأعضاء
٠.٩١٥	٧	دعم الموارد
٠.٩٧٢	٣٢	الدرجة الكلية

متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا.
المتغيرات الديموغرافية: الجنس، المديرية.

المعالجة الإحصائية

بعد جمع الاستبيانات والتأكد من صلاحيتها للتحليل تم ترميزها (إعطائها أرقاماً معينة)، وذلك تمهيداً لإدخال بياناتها إلى جهاز الحاسوب الآلي لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة، وتحليل البيانات وفقاً لأسئلة الدراسة. بيانات الدراسة، وقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الاستبانة، واختبار (ت) (t- test)، واختبار تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وذلك باستخدام الرزم الإحصائية (SPSS) (Statistical Package For Social Sciences).

نتائج الدراسة ومناقشتها

حتى يتم تحديد درجة متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة تم اعتماد الدرجات التالية:
حيث تم استخدام المعادلة الآتية للحكم على النتائج ومعرفة درجة التقدير:

$$\text{طول الفترة} = \frac{(\text{الحد الأدنى للاستجابة} - \text{الحد الأقصى للاستجابة})}{\text{فترات التقدير}}$$

وبما أن المقياس كان وفق تدرج ليكرت الخماسي، فإن:

$$\text{طول الفترة} = \frac{(٥ - ١)}{٣}$$

الدرجة	مدى المتوسط الحسابي
منخفضة	أقل ٢.٣٣
متوسطة	٢.٣٤-٣.٦٧
عالية	أعلى ٣.٦٨

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا من وجهة نظر المعلمين؟ للإجابة عن سؤال الدراسة الأول قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات وفقرات الاستبانة التي تعبر عن واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا من وجهة نظر المعلمين، وذلك كما مبين في الجدول رقم (٣، ١).

جدول (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لواقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة المئوية
٤	الروح المعنوية والترابط بين الأعضاء	٣,٩٥	٠,٦٩٧	عالية	٧٩,٠
١	القيادة التنظيمية	٣,٨٧	٠,٦٤٣	عالية	٧٧,٤
٥	دعم الموارد	٣,٧٤	٠,٦٦٢	عالية	٧٤,٨
٢	التماسك المؤسسي/ أو التكامل المؤسسي	٣,٧٢	٠,٦٤٩	عالية	٧٤,٤
٣	التأكيد على النواحي الأكاديمية والتعليمية	٣,٦٧	٠,٦٣١	متوسطة	٧٣,٤
	الدرجة الكلية	٣,٧٨	٠,٥٨٣	عالية	٧٥,٦

يلاحظ من الجدول رقم (٥) الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا من وجهة نظر المعلمين أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (٣,٧٨) وانحراف معياري (٠,٥٨٣) وهذا يدل على أن واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا من وجهة نظر المعلمين جاء بدرجة عالية، وبنسبة مئوية (٧٥,٦٪).

ويعزو الباحثان ذلك أن المعلمين لمسوا إشراك المدراء لهم في عمليات التخطيط واتخاذ القرارات، وأن آرائهم فيما يخص النواحي الأكاديمية ونموهم المهني محط اهتمام مما انعكس بشكل إيجابي على طبيعة العلاقات بينهم، كما لاحظ المعلمون مرونة تعامل المدراء معهم في ظل الظروف الصعبة التي تعصف بالميدان التربوي الفلسطيني.

وتتشابه في ذلك مع دراسة المطيري (٢٠٢٢). في حين اختلفت مع دراسات كل من: ومحمد وآخرون (٢٠٢٢)، والسهلي (٢٠٢٢) وجميعها كان مستوى الصحة التنظيمية فيها بدرجة متوسطة. وتبين أيضاً أن بعد الروح المعنوية والترابط بين الأعضاء حصل على أعلى متوسط حسابي ومقداره (٣,٩٥)، يليه بعد القيادة التنظيمية بمتوسط حسابي (٣,٨٧)، ومن ثم بعد دعم الموارد بمتوسط حسابي (٣,٧٤)، ومن ثم بعد التماسك المؤسسي/ أو التكامل المؤسسي بمتوسط حسابي (٣,٧٢)، يليها بعد التأكيد على النواحي الأكاديمية والتعليمية بمتوسط حسابي (٣,٦٧).

وقام الباحثان بحساب المتوسط الحسابي للمجتمع كعلمة من خلال المتوسط الحسابي للعينة وباستخدام التقدير بفترة، ولمعرفة واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين والمجالات؛ تم استخدام اختبارات لعينة واحدة (One Sample T-Test)، وذلك عند القيمتين المحكيتين (٢,٣٤) و(٣,٦٧) كونهما تمثلان أطراف التقدير المتوسط في نظام تصحيح ليكرت الخماسي، وتم مقارنة متوسطات العينة في واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين ومجالاته مع هاتين القيمتين المحكيتين، والجدول (٢,٣) يبين ذلك.

جدول (٦): نتائج اختبار ت لعينة واحدة للفرق بين متوسطات العينة ومتوسط لأبعاد واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا من وجهة نظر المعلمين (ن = ٣٥٧).

الأبعاد	العينة		درجات الحرية	القيمة المحكية =	مستوى الدلالة	القيمة المحكية =	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري					
القيادة التنظيمية	٣,٨٧	٠,٦٤٣	٣٥٦	٤٥,٠٢٩	**	٥,٩٤٦	**
التماسك المؤسسي/ أو التكامل المؤسسي	٣,٧٢	٠,٦٤٩	٣٥٦	٤٠,٢٥٩	**	١,٥٦٠	٠.١٢٠
التأكيد على النواحي الأكاديمية والتعليمية	٣,٦٧	٠,٦٣١	٣٥٦	٣٩,٧٢٠	**	-٠,١٠٠	٠.٩٢١
الروح المعنوية والترابط بين الأعضاء	٣,٩٥	٠,٦٩٧	٣٥٦	٤٣,٦٢٠	**	٧,٥٥٢	**
دعم الموارد	٣,٧٤	٠,٦٦٢	٣٥٦	٣٩,٩١٢	**	١,٩٤٩	٠.٠٥٢
الدرجة الكلية	٣,٧٨	٠,٥٨٣	٣٥٦	٤٦,٧٥٩	**	٣,٦٣٣	**

* داله احصائية عند ٠,٠٠١

* داله احصائية عند ٠,٠٥٠

يلاحظ من الجدول رقم (٦) عند مقارنة متوسط الدرجة الكلية مع القيمة المحكية (٢,٣٤) جاءت قيمة (ت) المحسوبة موجبة ودالة إحصائياً (ت = ٤٦,٧٥٩، $\alpha > ٠,٠٠١$)، وعليه فإن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لواقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا من وجهة نظر المعلمين

جاء أكبر من القيمة المحكية (٢,٣٤) بشكلٍ جوهري، وكذلك لجميع الأبعاد. وعند مقارنة متوسط الدرجة الكلية لواقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا من وجهة نظر المعلمين مع القيمة المحكية (٣,٦٧) جاءت قيمة (ت) المحسوبة دالة إحصائياً (ت = ٣,٦٣٣، $\alpha > ٠,٠٠١$)، وعليه فإن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمستوى واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا من وجهة نظر المعلمين جاء أكبر من القيمة المحكية (٣,٦٧) بشكلٍ جوهري، وكذلك لبعدها القيادة التنظيمية بعد الروح المعنوية والترابط بين الأعضاء. وبناءً على ذلك يمكن القول أن واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا من وجهة نظر المعلمين جاء تقديره مرتفعاً.

وقام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجالات واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا من وجهة نظر المعلمين.

أولاً: بعد القيادة التنظيمية: قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن بعد القيادة التنظيمية، ويبينها الجدول رقم (٢,٣) مرتبة تنازلياً.

جدول (٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لبعدها القيادة التنظيمية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة المئوية
٢	يحدد مدير المدرسة أهدافاً عامة لتوجيه العمل المدرسي.	٤,٠٠	٠,٧٠١	عالية	٨٠,٠
٣	يظهر مدير المدرسة استعداداً لتنفيذ تغييرات تطويرية ضرورية لتحسين أداء المدرسة.	٤,٠٠	٠,٧٧٧	عالية	٨٠,٠
١	يضع مدير المدرسة بالتشارك رؤية واضحة ومحددة تساهم في تحقيق أهداف المدرسة.	٣,٩٤	٠,٧٣٦	عالية	٧٨,٨
٥	يتيح مدير المدرسة بيئة حوار مفتوحة للعاملين لمناقشة قضايا العمل بحرية.	٣,٨٧	٠,٧٨٥	عالية	٧٧,٤
٤	يترجم مدير المدرسة مقترحات الهيئة التدريسية إلى خطط عملية قابلة للتنفيذ.	٣,٨١	٠,٧٧٢	عالية	٧٦,٢

جدول (٧) مكمل: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لبعيد القيادة التنظيمية مرتبة تنازلياً

٦	يدعم مدير المدرسة تطوير المهارات القيادية لجميع العاملين من خلال التدريب والتوجيه.	٣,٧٥	٠,٨٦١	عالية	٧٥,٠
٧	يعامل مدير المدرسة جميع أعضاء الهيئة التدريسية بشكل عادل ومتساوٍ ودون تمييز.	٣,٧٤	٠,٩٤٦	عالية	٧٤,٨
	الدرجة الكلية	٣,٨٧	٠,٦٤٣	عالية	٧٧,٤

تشير النتائج في الجدول رقم (٧) أن جميع الفقرات جاءت بدرجة عالية. وحصلت الفقرة " يحدد مدير المدرسة أهدافاً عامة لتوجيه العمل المدرسي " والفقرة " يظهر مدير المدرسة استعداداً لتنفيذ تغييرات تطويرية ضرورية لتحسين أداء المدرسة " على أعلى متوسط حسابي مقداره (٤,٠٠)، يليها فقرة " يضع مدير المدرسة بالتشارك رؤية واضحة ومحددة تساهم في تحقيق أهداف المدرسة " بمتوسط حسابي مقداره (٣,٩٤). وحصلت الفقرة " يعامل مدير المدرسة جميع أعضاء الهيئة التدريسية بشكل عادل ومتساوٍ ودون تمييز " على أقل متوسط حسابي (٣,٧٤)، يليها الفقرة " يدعم مدير المدرسة تطوير المهارات القيادية لجميع العاملين من خلال التدريب والتوجيه " بمتوسط حسابي (٣,٧٥).

ويعزو الباحثان ذلك لما وجده المعلمون من تغيير على السياسات والآليات المتبعة من قبل المدرء نتيجة التحاقهم بالدورات التدريبية (كدبلوم القيادة) والتي ساهمت في توجيههم نحو أنماط قيادية أخرى معززة لإشراك المعلمين في صياغة الرؤية والرسالة، والمناقشة في قضايا العمل بحرية وغيرها لإحداث التغييرات اللازمة لتحسين الأداء.

ثانياً: بعد التماسك المؤسسي/ أو التكامل المؤسسي: قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن بعد التماسك المؤسسي/ أو التكامل المؤسسي، ويبينها الجدول رقم (٨).

جدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لبعيد التماسك المؤسسي/ أو التكامل المؤسسي مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة المئوية
٢	يعمل مدير المدرسة على مواجهة الضغوط الخارجية التي قد تؤثر سلباً على بيئة العمل.	٣,٧٩	٠,٧٥٩	عالية	٧٥,٨
٣	يشجع مدير المدرسة على بناء شراكات فعالة بين المجتمع المحلي والمعلمين.	٣,٧٦	٠,٨٦٢	عالية	٧٥,٢

جدول (٨) مكمل : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لبعده التماسك المؤسسي/ أو التكامل المؤسسي مرتبة تنازلياً

٤	تلتزم المدرسة بقبول الطلبات المجتمعية التي تتماشى مع رؤيتها وبرامجها التربوية.	٣,٧٣	٠,٦٨٦	عالية	٧٤,٦
١	يتخذ مدير المدرسة إجراءات لحماية المعلمين من الطلبات المجتمعية غير المنطقية أو المبالغ فيها.	٣,٧١	٠,٧٨٢	عالية	٧٤,٢
٦	يوفر مدير المدرسة فرصاً للمشاركة المجتمعية بما يدعم أهدافها وبرامجها التعليمية.	٣,٧٠	٠,٧٩٢	عالية	٧٤,٠
٥	توازن المدرسة بين استيعاب آراء نخب المجتمع والمحافظة على استقلالية قراراتها.	٣,٦٥	٠,٨٠٦	متوسطة	٧٣,٠
	الدرجة الكلية	٣,٧٢	٠,٦٤٩	عالية	٧٤,٤

تشير النتائج في الجدول رقم (٨) أن (٥) فقرات جاءت بدرجة عالية وفقرة واحدة جاءت بدرجة متوسطة. وحصلت الفقرة " يعمل مدير المدرسة على مواجهة الضغوط الخارجية التي قد تؤثر سلباً على بيئة العمل " على أعلى متوسط حسابي (٣,٧٩)، يليها فقرة " تشجع إدارة المدرسة على بناء شراكات فعالة بين المجتمع المحلي والمعلمين " بمتوسط حسابي (٣,٧٦). وحصلت الفقرة " توازن المدرسة بين استيعاب آراء نخب المجتمع والمحافظة على استقلالية قراراتها " على أقل متوسط حسابي (٣,٦٥)، يليها الفقرة " توفر إدارة المدرسة فرصاً للمشاركة المجتمعية بما يدعم أهدافها وبرامجها التعليمية " بمتوسط حسابي (٣,٧٠). ويفسر الباحثان ذلك اطلاع المعلمون على الجهود المبذولة لحمايتهم من التدخلات السلبية وغير المقبولة من بعض أولياء الأمور وأفراد المجتمع المؤثرة سلباً على العمل، كما لاحظوا مشاركات المجتمع المحلي ومؤسساته في الأنشطة المختلفة كالمناسبات الوطنية والفعاليات المختلفة من تكريم للطلبة المتفوقين أو المعلمين، ومع الظروف الصعبة الخارجية التي عصفت بالميدان التربوي وسببت ارباك في سير العملية التعليمية وجد المعلمون أن المدراء يبذلون قصارى جهودهم لمواجهة هذه التحديات مما انعكس إيجاباً على التماسك المؤسسي. واختلفت في ذلك مع دراستي: محمد وآخرون (٢٠٢٢)، والسهلي (٢٠٢٢) التي جاء البعد فيها بدرجة متوسطة.

ثالثاً: بعد التأكيد على النواحي الأكاديمية والتعليمية: قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن بعد التأكيد على النواحي الأكاديمية والتعليمية، ويبينها الجدول رقم (٩).

جدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لبعء التأكيد على النواحي الأكاديمية والتعليمية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة المئوية
١	يلتزم مدير المدرسة بتطبيق معايير أكاديمية عالية لضمان تحقيق أداء متميز .	٣,٨٣	٠,٧٤٤	عالية	٧٦,٦
٦	تتميز البيئة التعليمية في المدرسة بالجدية والتنظيم الفعال .	٣,٨١	٠,٨٠٠	عالية	٧٦,٢
٢	يؤمن المعلمون بقدرة الطلاب على تحقيق نتائج أكاديمية إيجابية .	٣,٧٥	٠,٧٢٤	عالية	٧٥,٠
٤	يحصل المعلمون على تغذية راجعة مستمرة لتحسين ممارساتهم التعليمية .	٣,٧٥	٠,٧٥١	عالية	٧٥,٠
٥	يتمتع المعلمون بحرية تقديم أفكار تطويرية تساهم في تحسين بيئة التعليم .	٣,٧٤	٠,٧٥٠	عالية	٧٤,٨
٧	توفر المدرسة برامج دعم موجهة للطلاب ذوي الأداء الضعيف لتعزيز مستواهم الأكاديمي .	٣,٤٩	٠,٨٥٣	متوسطة	٦٩,٨
٣	يبذل الطلاب جهوداً إضافية لتحسين أدائهم الأكاديمي .	٣,٣٠	٠,٩٢٢	متوسطة	٦٦,٠
	الدرجة الكلية	٣,٦٧	٠,٦٣١	متوسطة	٧٣,٤

تشير النتائج في الجدول رقم (٩) أن (٥) فقرات جاءت بدرجة عالية وفقرتين جاءتا بدرجة متوسطة. وحصلت الفقرة " تلتزم إدارة المدرسة بتطبيق معايير أكاديمية عالية لضمان تحقيق أداء متميز " على أعلى متوسط حسابي (٣,٨٣)، يليها فقرة " تتميز البيئة التعليمية في المدرسة بالجدية والتنظيم الفعال " بمتوسط حسابي (٣,٨١). وحصلت الفقرة " يبذل الطلاب جهوداً إضافية لتحسين أدائهم الأكاديمي " على أقل متوسط حسابي (٣,٣٠)، يليها الفقرة " توفر المدرسة برامج دعم موجهة للطلاب ذوي الأداء الضعيف لتعزيز مستواهم الأكاديمي " بمتوسط حسابي (٣,٤٩).

وقد رأى الباحثان أن سبب ذلك ما عاناه المعلمون في السنوات الأخيرة من عدم انتظام العملية التعليمية والتحول للتعليم عن بعد بسبب جائحة كورونا أو بسبب ظروف الحرب مما أثر على قدرتهم على ضبط التحصيل الأكاديمي، وعدم قدرة المدراء على توفير برامج لدعم ذوي التحصيل المتدني، كما يرى المعلمون أن تلك الظروف قاعست من جهود الطلاب اللازمة وقللت من التزامهم لتحسين الأداء الأكاديمي. وتشابهت في ذلك مع دراستي محمد وآخرون (٢٠٢٢)، والسهلي (٢٠٢٢).

رابعاً: بعد الروح المعنوية والترابط بين الأعضاء: قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن بعد الروح المعنوية والترابط بين الأعضاء، ويبينها الجدول رقم (١١).

جدول (١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لبعده الروح المعنوية والترابط بين الأعضاء مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة المئوية
٢	يظهر مدير المدرسة اهتماماً بالعلاقات الودية بينه وبين المعلمين.	٣,٩٩	٠,٧٦٤	عالية	٧٩,٨
٤	يشجع مدير المدرسة التعاون والعمل بروح الفريق بين أعضاء الهيئة التدريسية.	٣,٩٧	٠,٨٥٧	عالية	٧٩,٤
٥	يشجع مدير المدرسة المعلمين على أداء مهامهم بحماس ودافعية.	٣,٩٤	٠,٧٨٧	عالية	٧٨,٨
١	يعزز مدير المدرسة الثقة بينه وبين المعلمين من خلال التواصل الفعال.	٣,٩٢	٠,٨٤٣	عالية	٧٨,٤
٣	يعمل مدير المدرسة على تعزيز شعور الانتماء لدى المعلمين تجاه المدرسة.	٣,٩١	٠,٧٢٣	عالية	٧٨,٢
	الدرجة الكلية	٣,٩٥	٠,٦٩٧	عالية	٧٩,٠

تشير النتائج في الجدول رقم (١١) أن جميع الفقرات جاءت بدرجة عالية. وحصلت الفقرة " يظهر مدير المدرسة اهتماماً بالعلاقات الودية بينه وبين المعلمين " على أعلى متوسط حسابي (٣,٩٩)، يليها فقرة " يشجع مدير المدرسة التعاون والعمل بروح الفريق بين أعضاء الهيئة التدريسية " بمتوسط حسابي (٣,٩٧). وحصلت الفقرة " يعمل مدير المدرسة على تعزيز شعور الانتماء لدى المعلمين تجاه المدرسة " على أقل متوسط حسابي (٣,٩١)، يليها الفقرة " يعزز مدير المدرسة الثقة بينه وبين المعلمين من خلال التواصل الفعال " بمتوسط حسابي (٣,٩٢).

وقد فسر الباحثان ذلك بسبب اتاحة المجال للمعلمين للتعبير عن آرائهم والتواصل مع المدراء ومع بعضهم البعض، كما كان لتفعيل دور اللجان الاجتماعية في المدارس دور في تعزيز الترابط بين المعلمين أنفسهم وبينهم وبين المدراء. كما أن تعاون المدراء مع المعلمين ومراعاة ظروفهم الصعبة في حال التأخر بسبب الحواجز على الطرق ساهم في رفع الروح المعنوية لديهم وزاد من انتمائهم لمدارسهم. وتشابهت في تلك النتيجة مع دراسة السهلي (٢٠٢٢). واختلفت فقط مع دراسة محمد وآخرون (٢٠٢٢) التي جاء فيها البعد بدرجة متوسطة.

خامساً: بعد دعم الموارد: قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن بعد دعم الموارد، ويبينها الجدول رقم (١١).

جدول (١١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لبعدهم الموارد مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة المئوية
٤	يحرص مدير المدرسة على توفير معايير الأمن والسلامة داخل المرافق المدرسية.	٣,٩٩	٠,٧٢٩	عالية	٧٩,٨
٥	يتخذ مدير المدرسة إجراءات لتعويض نقص الموارد عند الحاجة.	٣,٨٠	٠,٧٧٣	عالية	٧٦,٠
٣	يضمن مدير المدرسة سهولة وصول المعلمين إلى المواد التعليمية التي يحتاجونها.	٣,٧٧	٠,٧٧٣	عالية	٧٥,٤
٢	يستجيب مدير المدرسة لطلبات المعلمين بتوفير تجهيزات إضافية عند الحاجة.	٣,٧٤	٠,٧٩٩	عالية	٧٤,٨
١	يوفر مدير المدرسة الموارد والمرافق التعليمية اللازمة لدعم عملية التعليم.	٣,٧٣	٠,٧٦١	عالية	٧٤,٦
٧	يوفر مدير المدرسة مصادر إلكترونية حديثة لدعم التعليم الرقمي وتطوير العملية التعليمية.	٣,٦٢	٠,٩٣٠	متوسطة	٧٢,٤
٦	يقدم مدير المدرسة دورات تدريبية مستمرة لتلبية احتياجات المعلمين المهنية.	٣,٥٢	٠,٩٠٤	متوسطة	٧٠,٤
	الدرجة الكلية	٣,٧٤	٠,٦٦٢	عالية	٧٤,٨

تشير النتائج في الجدول رقم (١١) أن (٥) فقرات جاءت بدرجة عالية وفقرتين جاءت بدرجة متوسطة. وحصلت الفقرة " تحرص إدارة المدرسة على توفير معايير الأمن والسلامة داخل المرافق المدرسية " على أعلى متوسط حسابي (٣,٩٩)، ويليهما فقرة " تتخذ إدارة المدرسة إجراءات لتعويض نقص الموارد عند الحاجة " بمتوسط حسابي (٣,٨٠). وحصلت الفقرة " تقدم إدارة المدرسة دورات تدريبية مستمرة لتلبية احتياجات المعلمين المهنية " على أقل متوسط حسابي (٣,٥٢)، يليها الفقرة " توفر إدارة المدرسة مصادر إلكترونية حديثة لدعم التعليم الرقمي وتطوير العملية التعليمية " بمتوسط حسابي (٣,٦٢).

ويعزو الباحثان ذلك إلى قيام المعلمين بتحديد احتياجاتهم سواء كانت مواد أو تجهيزات لدعم العملية التعليمية أو لتحسين المرافق المدرسية، أو احتياجات تدريبية بناء على طلب المدرء لذلك، كما لاحظوا حرص المدرء على توفيرها لهم. كما أن أعضاء اللجان المختلفة كاللجنة الصحية ولجنة الطوارئ من المعلمين الذين يشاركون المدرء في توفير أدوات الأمن والسلامة اللازمة للمرافق المختلفة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة حول واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا من وجهة نظر المعلمين باختلاف متغيرات الدراسة: الجنس، المديرية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تحويله للفرضيات الصفرية التالية:

نتائج الفرضية الصفرية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس.

تم فحص الفرضية الصفرية الأولى بحساب نتائج اختبار "ت" والمتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة في متوسطات واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا من وجهة نظر المعلمين يعزى لمتغير الجنس.

جدول (١٢): نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة في متوسطات واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا من وجهة نظر المعلمين يعزى لمتغير الجنس

البعد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
القيادة التنظيمية	ذكر	١٢٥	٣,٩٥	٠,٧٤١	١,٦٩٨	٠,٠٩٠
	أنثى	٢٣٢	٣,٨٣	٠,٥٨١		
التماسك المؤسسي/ أو التكامل المؤسسي	ذكر	١٢٥	٣,٧٢	٠,٧٧٩	٠,٠٧٧	٠,٩٣٨
	أنثى	٢٣٢	٣,٧٣	٠,٥٦٩		
التأكيد على النواحي الأكاديمية والتعليمية	ذكر	١٢٥	٣,٧٥	٠,٧٠٥	١,٨٣١	٠,٠٦٨
	أنثى	٢٣٢	٣,٦٢	٠,٥٨٤		
الروح المعنوية والترابط بين الأعضاء	ذكر	١٢٥	٤,٠١	٠,٧٠٢	١,٣١٤	٠,١٩٠
	أنثى	٢٣٢	٣,٩١	٠,٦٩٣		
دعم الموارد	ذكر	١٢٥	٣,٨٤	٠,٧٠٩	٢,٠٤٤	٠,٠٤٢
	أنثى	٢٣٢	٣,٦٩	٠,٦٣١		
الدرجة الكلية	ذكر	١٢٥	٣,٨٥	٠,٦٦٥	١,٥٧٩	٠,١١٥
	أنثى	٢٣٢	٣,٧٥	٠,٥٣٢		

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (١,٥٧٩)، ومستوى الدلالة (٠,١١٥)، أي أنه لا توجد فروق في متوسطات واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا من وجهة نظر المعلمين يعزى لمتغير الجنس، وكذلك للأبعاد ما عدا بعد دعم الموارد حيث كانت الفروق لصالح الذكور، وبذلك تم قبول الفرضية الصفرية الأولى.

ويرى الباحثان أن ذلك قد يكون بسبب أن المعلمين بغض النظر عن جنسهم يعملون في بيئات تحكمها نفس الظروف والسياسات، ولا تختلف الأدوار والمسؤوليات المطلوبة منهم. وتشابهت في ذلك مع دراسة المطيري (٢٠٢٢). واختلفت مع دراسة السهلي (٢٠٢٢)، ودراسة تاتلا وآخرون (Tatlah, and et al, ٢٠٢٠) والتي كانت الفروق فيها لصالح الإناث.

نتائج الفرضية الصفريّة الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المديرية.

تم فحص الفرضية الصفريّة الثانية بحساب نتائج اختبار "ت" والمتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة في متوسطات واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا من وجهة نظر المعلمين يعزى لمتغير المديرية.

جدول (١٣): نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة في متوسطات واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا من وجهة نظر المعلمين يعزى لمتغير المديرية

الأبعاد	المديرية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
القيادة التنظيمية	يطا	١٤٣	٣,٩٢	٠,٦٤٠	١,٢٤٣	٠,٢١٥
	جنوب الخليل	٢١٤	٣,٨٤	٠,٦٤٤		
التماسك المؤسسي / أو التكامل المؤسسي	يطا	١٤٣	٣,٨١	٠,٦١١	٢,٠٠٨	٠,٠٤٥
	جنوب الخليل	٢١٤	٣,٦٧	٠,٦٦٩		
التأكيد على النواحي الأكاديمية والتعليمية	يطا	١٤٣	٣,٧٧	٠,٥٨٨	٢,٥٧٩	٠,٠١٠
	جنوب الخليل	٢١٤	٣,٦٠	٠,٦٥٠		
الروح المعنوية والترابط بين الأعضاء	يطا	١٤٣	٤,٠٤	٠,٦٥٤	١,٩٢٥	٠,٠٥٥
	جنوب الخليل	٢١٤	٣,٨٩	٠,٧٢٠		
دعم الموارد	يطا	١٤٣	٣,٨٠	٠,٦٥٦	١,٣٢٩	٠,١٨٥
	جنوب الخليل	٢١٤	٣,٧٠	٠,٦٦٥		
الدرجة الكلية	يطا	١٤٣	٣,٨٦	٠,٥٤٢	٢,٠٢١	٠,٠٤٤
	جنوب الخليل	٢١٤	٣,٧٣	٠,٦٠٤		

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (٢,٠٢١)، ومستوى الدلالة (٠,٠٤٤)، أي أنه توجد فروق في متوسطات واقع الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرتي جنوب الخليل ويطا من وجهة نظر المعلمين يعزى لمتغير المديرية، وكذلك لبعد (التماسك المؤسسي / أو التكامل المؤسسي) و(التأكيد على النواحي الأكاديمية والتعليمية)، حيث كانت الفروق لصالح مديرية يطا، وبذلك تم رفض الفرضية الصفريّة الثانية.

ويعزو الباحثان ذلك أن كثرة عدد المدارس في مديرية جنوب الخليل مقارنة مع مديرية يطا تسبب في زيادة عدد الطلاب والمعلمين مما سبب زيادة في التدخلات الإدارية، وزيادة في تأثير نخب المجتمع على القرارات الإدارية وغيرها. كما أن حداثة مديرية يطا مقارنة بمديرية جنوب الخليل قد يكون ساعد في حرص الإدارات على دعم وتحسين واقع المدارس وهذا ما لمسّه المعلمون.

التوصيات

- الاستمرار في تعزيز وتنمية المهارات القيادية لدى مدراء المدارس.
- اطلاع المعلمون على الجهود المبذولة لإحداث التوازن ما بين تدخلات نخب المجتمع واستقلالية القرارات في المدارس، والحد من آثارها السلبية.
- زيادة الجهود المبذولة لتوفير برامج دعم لتحسين مستوى الأداء الأكاديمي.
- الاستمرار في المحافظة على العلاقات الودية بين الأعضاء لزيادة الانتماء، والأداء بحماس وفعالية.
- استخدام أدوات للدراسة أخرى تدعم الاستبانة كإجراء المقابلات.

المراجع

- احمد، احمد، والكندري، محمد، وعبد البر، نسمة. (٢٠١٨). محددات الصحة التنظيمية بالمؤسسة التعليمية: دراسة تحليلية، مجلة المعرفة التربوية، ٦ (١٢)، ١١٠-١٣٠.
- احمد، أسامة. (٢٠٢١). الصحة التنظيمية وأثرها على المنظمات، مجلة الاقتصاد الإسلامي العالمية، ١٠٥، ٨٦-٩١.
- الاقرع، نور. (٢٠١٠). القدرة على مواجهة ضغوط العمل من واقع الصحة التنظيمية في المؤسسات الحكومية/ محافظة شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين.
- الحجايا، سليمان، والكريمين، هاني. (٢٠١٢). مستوى توافر معايير الصحة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في مدارس محافظتي معان والطبيلة في إقليم جنوب الأردن، المجلة التربوية، ٢٦ (١٠٤)، ٣٣٩-٣٧٩.
- الحربي، بدر بن غازي. (٢٠٢٠). واقع الصحة التنظيمية وصعوباتها في المدارس الثانوية للبنين بمدينة حائل، مجلة القراءة والمعرفة، ع (٢٢٧)، ٣٣٩-٣٨١.
- الحميد، نورة. (٢٠١٩). مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمنطقة القصيم من وجهة نظر المعلمين، المجلة العلمية، ٣٥ (١١)، ٥٦٥-٥٩٣.
- الحوراني، هبة. (٢٠١٧). الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها باستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي التي يمارسها المديرون من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط.
- الدويش، ندى، والاحمري، عبد الله. (٢٠٢٠). الصحة التنظيمية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة كلية التربية، ٢٠ (٤)، ٦٢١-٦٥٦.
- السبيعي، فهد. (٢٠١٦). الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة جدة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين، مجلة التربية. جامعة الازهر، ١٦٨، ٣٢٣-٣٨٣.
- السهلي، نورة. (٢٠٢٢). مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الابتدائية بمحافظة حفر الباطن وسبل تحسينها، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، ٢٥، ٩٥-١٢٢.
- الشمايلة، ايناس. (٢٠١٤). أثر الصحة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في الدوائر الحكومية في محافظة الكرك: دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- الصرايرة، ربما. (٢٠١٣). أثر تطبيق الصحة التنظيمية في جودة الخدمات الحكومية: دراسة ميدانية على مديريات الصحة في إقليم الوسط في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

- الطويل، غالب. (٢٠١٤). المناخ المدرسي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.
- المطيري، فواز، ورفاعي، ممدوح، والمطيري، يوسف. (٢٠٢٢). أثر الصحة التنظيمية على تخطيط المسار الوظيفي في جامعة الكويت، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع ٤، ٦٤١-٦٧٢.
- حريم، حسين. (٢٠١٣). السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، ط٤، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- خلف، حسين. (٢٠٢٠). أثر الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية: دراسة ميدانية في الكليات الجامعة الأهلية في بغداد وواسط-العراق، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- رباح، سامي. (٢٠٠٨). دور مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة في تحسين المناخ التنظيمي بمدارسهم وسبل تطويره، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- طويقات، أمجد. (٢٠٢٠). أثر الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية: دراسة ميدانية في الكليات الجامعة الأهلية في بغداد وواسط-العراق، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- عبد السلام، سعد. (٢٠٢٢). البيئة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى هيئة التدريس بجامعة المسيلة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
- عطايا، عبد الناصر، ورمضان، عصام. (٢٠١٣). مستوى الصحة المنزلية بالمدارس الثانوية من وجهة نظر معلمي التعليم الثانوي العام بمصر، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، ٢٧ (٥)، ١٠٧٠-١١٠٨.
- علوان، علي. (٢٠٢٠). ماهية المنظمة خصائصها وأنواعها.
- فلييه، فاروق، وعبد المجيد، محمد. (٢٠٠٥). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط١، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- لاشين، كريمة. (٢٠٢٠). الصحة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا، مجلة كلية التربية ببها، ١٢٤، ٢١٥-٣١٤.
- Akababa, S. (١٩٩٩). Organizational health of the secondary schools in Turkey and changes needed, Annual meeting of the American association of behavioural and social sciences, ١٩٩٩-٤-٢, Las Vegas, Nevada
- Altintas, M, & Ozata, M. (٢٠٢٠). Researching the relationship between organizational health and Whistleblowing behaviour: education and health organizations version, Journal of international health sciences and management, ٦ (١٠), ٣٤-١٢
- Ilhan, A. (٢٠٢٠). Investigating organizational health and its dimensions at an organizational level: A research study on views of directors. Journal of management policies and practices, ٨(٢), ١٦-١
- Hoy, W, & Feldman, J. (١٩٨٧). Organizational health: The concept and its measure, Journal of research and development in education, ٢٠(٤), ٣٧-٣٠
- Ilhan, A. (٢٠٢٠). Investigating organizational health and its dimensions at an organizational level: A research study on views of directors. Journal of management policies and practices, ٨(٢), ١٦-١

- Nass, S, & Benaouda, M. (۲۰۲۰). The extent to which organizational health dimensions are available in business organizations Field Study in Djelfa Mills Complex, Economic and Management Research Journal, ۱۴(۳), ۰۰۰-۴۱
- Sarwary, Kh, & Mahmood, S, & Jahez, W. (۲۰۲۴). Investigating the relationship between organizational commitment and organizational health (Case Study: Kabul University Professors), Studies management and finance economics, of Journal, ۷(۷), ۴۶۸۳-۴۶۷۳
- Singh, A, & Jha, S. (۲۰۱۷). Scale development of organizational health construct, Global business review, ۱۹(۲), ۱۹-۱
- Tatlal, I, & Khan, A, & Ali, Z, & Amin, M, & Saleem, Kh, & Quraishi, Q. (۲۰۲۰). School organizational health and students' academic achievement relationship: gender and locale based comparison, Journal's USL, ۱, ۶۸-۶۳
- Yuceler, A, & Doganalp, B, & Kaya, S. (۲۰۱۳). The Relation between organizational health and organizational commitment, Mediterranean Journal of Social Sciences, ۴(۱۰), ۷۸۸-۷۸۱