

" مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرين والمعلمين "

د / محمد بن معيض الوديعاني

● مستخلص البحث :

هدفت هذه الدراسة تعرف مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرين والمعلمين، وتبنت المنهج الوصفي التحليلي معتمدة على استبانة الصحة التنظيمية ذات الأبعاد السبعة. وتم تطبيق الاستبانة على عينة بلغت (٥١١) مديرا ومعلمًا، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة توافر الصحة التنظيمية بمدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة كان متوسطًا في محور "التماسك المؤسسي" و"الاعتبارية" و"تأثير المدير" و"دعم الموارد" و"المعنويات" و"التوجه الأكاديمي"، وعاليًا في محور "المبادرة بالعمل". وجود فروق ذات دلالة وفقًا للمسمى الوظيفي لصالح المديرين في جميع أبعاد الصحة التنظيمية. ووجود فروق ذات دلالة لصالح المرحلة الابتدائية بتوافر أبعاد التماسك المؤسسي، والاعتبارية، وتأثير المدير، والمعنويات، والتوجه الأكاديمية، ووجود فروق دالة لصالح المرحلة المتوسطة والمتعلقه بعيد الاعتبارية. وعدم وجود فروق ذات دلالة وفقًا لسنوات الخبرة. وجود فروق ذات دلالة وفقًا للمؤهل العلمي وذلك فيما يتعلق بالتماسك المؤسسي والمبادرة بالعمل ودعم الموارد والمعنويات والتوجه الأكاديمي لصالح الحاصلين على مؤهل أعلى من الجامعي، في حين لا توجد فروق ذات دلالة وفقًا للمؤهل العلمي وذلك بما يتعلق بمحوري الاعتبارية وتأثير المدير. توجد فروق ذات دلالة لصالح المدارس المستأجرة المتعلقة بمحاور التماسك المؤسسي والاعتبارية وتأثير المدير والمعنويات والتوجه الأكاديمي، في حين لا توجد فروق ذات دلالة فيما يتعلق بمحوري المبادرة بالعمل ودعم الموارد وذلك وفقًا لنوع المبنى.

الكلمات المفتاحية: الصحة التنظيمية، مدارس التعليم العام، مدينة مكة المكرمة.

### *The level of organizational health in public schools in Makkah City from viewpoint of principals and teachers*

Dr. Mohamad El-Wesiny

#### Abstract :

The study aimed to determine the level of organizational health in public schools in Makah City from viewpoint of principals and teachers, the study adopted descriptive analytical method based on identification of seventh organizational health dimensions. Questionnaire was applied to a sample of (511) principals and teachers, and found that the level of organizational health in public schools in Makah City was the medium (institutional cohesion, consideration, influence the principal, supporting resources, morale, and emphasis on the academic aspects), and high level in (work initiative). There are significant differences according to "job title" for the benefit of all principals in the health dimensions. And the existence of significant differences in favor of primary school to the availability of the institutional cohesion, consideration, influences the principal, morale, and emphasis on the academic aspects, and the presence of significant differences in favor of the intermediate stage and on the consideration. And

no significant differences according to years of experience. There are significant differences according to scientific qualification in respect to institutional cohesion, work initiative, morale, and emphasis on the academic aspects for the benefit of obtaining a higher qualification of the university, while significant differences do not exist according to scientific qualification and so as regards consideration and, influence the principal. There are significant differences in favor of rental schools status on the dimensions of the institutional cohesion, consideration, influence the principal, morale, and emphasis on the academic aspects, while no significant differences with respect to schools status on work initiative, supporting resources.

**Key Words: Organizational Health, Public Schools, Makkah City, Principals, Teachers**

● المقدمة :

تعكس الصحة التنظيمية لمؤسسات العمل ومنظماته المتعددة المناخ التنظيمي الإيجابي السائد بها ، فالمنظمة التي تتمتع بالصحة التنظيمية وملاءمة المناخ التنظيمي السائد فيها تمتلك المقدرة على المحافظة على بقائها ، والمقدرة على التعامل مع متغيرات البيئة الداخلية والخارجية لمؤسساتها بكفاءة واستمرار. وقد أبدت المؤسسات المختلفة ومنها التعليمية اهتماماً كبيراً بإيجاد ظروف وبيئة عمل ملائمة ومناسبة، تهدف إلى رفع الروح المعنوية للعاملين فيها ، وتحقيق رضا وظيفي كاف لدفع العاملين على انجاز الأهداف المخطط لها ، فالجو العام داخل المؤسسات التعليمية يؤثر بشكل فاعل في السلوك الإنساني وأداء العاملين فيها ، مما ينعكس على انجاز الأهداف التي حددتها القيادة التربوية والإدارية ، وعلى تقدم العملية الإنتاجية تبعاً لتطور العوامل البيئية المؤثرة فيها . إن الإنسان يعمل ضمن بيئة عمل تُعبر عن الخصائص التي تتميز بها المؤسسة عن مؤسسات أخرى ، ويدركها الأفراد العاملون داخلها ، مما يجعل لهذه الخصائص تأثيراً في السلوك الوظيفي لديهم ، وهذا ينعكس على الرضا والأداء والإنتاجية لهؤلاء الأفراد ، وبالتالي على نجاح المؤسسة وزيادة قدرتها على الاستمرار والتطور.

وقد ظهر جلياً مفهوم الصحة التنظيمية ، والذي يُعبر عن القيم ، ونمط القيادة ، ووسائل العمل المتبعة ، بالإضافة إلى مناسبة البنى التحتية بالمؤسسة ، وسلامة وإيجابية العلاقات الانسانية فيها ؛ وتأثيرها على العملية الإدارية وسلوك العاملين التنظيمي داخل المؤسسات التعليمية ، كما يمكن أن يشير هذا المفهوم إلى العلاقات المتشابكة والمتداخلة بين خصائص تلك المؤسسات ، وبين مستوى إدراك العاملين لِحزمة من المؤثرات التنظيمية والتي تؤثر على اتجاهاتهم نحو العمل سلباً أو إيجاباً .

## ● مشكلة الدراسة :

انطلاقاً من أن سلامة وصحة البيئة التنظيمية يمثل شخصية المدرسة والجو العام الذي يسودها ، ويعكس التفاعلات الإدارية والانسانية بين الأفراد داخلها ، وهو خاصية تتصف بها بيئة العمل وتميزها عن غيرها من المدارس، وهي بيئة تحكمها قوانين وأنظمة ولوائح وقرارات إدارية، بالإضافة إلى المبادئ والأخلاقيات التي تنظم العمل داخل المدرسة ، والعمل على توفير متطلبات ابعاد الصحة التنظيمية يساهم في تحقيق أهداف المدرسة ، ويعمل على إشباع رغبات العاملين فيها ، ويلبي حاجاتهم ، كما يرفع مستوى أدائهم الوظيفي ، وهذا يتناغم مع ما أظهرته العديد من الدراسات التي قام الباحث بالرجوع إليها كدراسات ميرفت ناصر ونهلة هاشم (٢٠٠٧) ، ودراسة معصومة وآخرون (٢٠١١) ، والتي أظهرت عن وجود علاقة موجبة ذات دلالة احصائية بين درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية، وبين مستوى تحسن أداء العاملين في المؤسسات التعليمية ، وعلى الرضا الوظيفي والحالة المعنوية للعاملين فيها . ومن خلال عمل الباحث في مجال التدريس الجامعي، ومن خلال تنقله بين مدارس مدينة مكة المكرمة ، وتفاعله المباشر مع معظم قياداتها التعليمية بحكم عمله ، فقد لاحظ أن المدرسة التي يسودها صحة تنظيمية مريحة ، وتتوافر فيها مقومات الصحة التنظيمية ، ينعكس ذلك إيجاباً على نفسية المعلم ، وبالتالي على أدائه ونتاجات طلبته ، والعكس صحيح . وفي إطار هذه المعطيات ، والتشخيص الذي اتفق مع وجهة نظر الباحث حول مشكلة الدراسة ، فإن الدراسة الحالية ستكشف عن مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرين والمعلمين .

## ● أسئلة الدراسة :

تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة عن السؤالين البحثيين التاليين :

◀ ما مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية لمدارس التعليم العام بمكة المكرمة ، كما يتصورها مديري ومعلمي تلك المدارس ؟

◀ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية بمدارس التعليم العام بمكة المكرمة تعزى للمسمى الوظيفي ، المرحلة التعليمية ، الخبرة ، المؤهل التعليمي ونوع المبنى ؟

## ● أهداف الدراسة :

تسعى هذه الدراسة إلى ما يلي :

◀ التعرف على مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية بمدارس التعليم العام بمكة المكرمة كما يتصورها المديرين والمعلمين .

◀ الكشف عن الفروق الدالة إحصائياً بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مدى أبعاد الصحة التنظيمية لأبعادها ( التماسك المؤسسي ، المبادرة ، الاعتبارية ، تأثير المدير ، دعم الموارد ، المعنويات ، والتوجه الأكاديمي ) وذلك وفقاً للمتغيرات الديمغرافية .

◀ تقديم مجموعة من التوصيات التي تسهم في حث مديري المدارس لتفعيل أبعاد الصحة التنظيمية من أجل تحقيق الاهداف التربوية لمدارس التعليم العام بمراحل المختلفة بالملكة العربية السعودية.

● أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة من طبيعة موضوعها الذي يتناول مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية لمؤسسات التعليم العام حيث بيئة العمل الصحية وما تعكسه من إيجابيات أو سلبيات على أداء المدارس والعاملين بها إضافة لما لحدثه الموضوع في البحث في بيئة العمل المدرسي وما ينتج عنه من مؤشرات دلالية على مستوى الصحة التنظيمية للمدارس قيد الدراسة مما يساعد في اطلاع المهتمين المسؤولين في وزارة التعليم على نتائج هذه الدراسة للوقوف عن كثب لواقع الصحة التنظيمية للمدارس فيما يتعلق بجوانب الإيجابية والسلبية وما يمكن أن يساهم في بناء برامج تدريبية تهدف إلى تطوير بيئة العمل المدرسي ومساهمته في تحقيق رفع مستوى الأداء الذي يساهم بدوره في تطوير العملية التعليمية والرفع من مستوى التحصيل العلمي للطلاب وإنجازات العمل التربوي .

● حدود الدراسة :

تتناول الدراسة موضوع مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية لمؤسسات التعليم العام بمكة المكرمة والتي تم تطبيقها على عينة من مديري و معلمي تلك المدارس وذلك في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي الماضي (١٤٣٥ - ١٤٣٦هـ).

● التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة :

● الصحة التنظيمية :

يقصد بها قدرة المدرسة على العمل بفعالية من خلال إيجاد نوعاً من التجانس بين أفرادها بتوفير بيئة عمل أفضل للمعلمين والإداريين والطلاب لتكون قادرة على التكيف مع التحديات الداخلية والخارجية.

وقد حددت الدراسة الحالية أبعاداً سبعة للصحة التنظيمية بالمؤسسات التعليمية هي :

◀ التماسك المؤسسي : وهي قدرة المدرسة على التكيف بنجاح مع بيئتها بالحفاظ على برامجها وحماية معلميه من تدخلات المجتمع والحفاظة على استمراريتهما لما يعترضها من ضغوط البيئة الخارجية .

◀ تأثير المدير : قدرة مدير المدرسة على التأثير بالقرارات التي يصدرها في توجيه سلوك الآخرين من خلال إشباع حاجاتهم وإقناعهم .

◀ دعم الموارد : توفير التجهيزات والمواد التعليمية لمساندة وتحقيق البرنامج المدرسي والعمل على توفيره عند الطلب .

« المعنويات : شعور المعلمين في المدرسة بالرضا عن عملهم وانتمائهم لها وتحقيق علاقات الثقة والانتماء والتعاون فيما بينهم والفخر بالإنجاز لأعمالهم .

« الاعتبارية : السلوك الإيجابي بين مدير المدرسة والمعلمين وتوفير العمل الجماعي والثقة المتبادلة وتوفير الراحة لهم .

« المبادرة بالعمل : وهو سلوك مدير المدرسة الموجه بالإنجاز لتحديد مستويات الأداء المطلوب إنجازه وتوفير متطلبات تحقيقه .

« التأكيد على الجوانب الأكاديمية : هو توجه المدرسة نحو تحقيق النمو والتفوق الأكاديمي بترقية الأهداف إلى أعلى وتوفير البيئة التعليمية التي تحققها .

● الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الصحة التنظيمية :

● أولاً : الإطار النظري للبحث :

● مفهوم الصحة التنظيمية :

يعتبر مفهوم الصحة التنظيمية والذي يتم مناقشته في الأدبيات إطار مفاهيمي حديث لفهم وحماية ضغوط العمل ومن منظور هذا الطرح الجديد ينظر إلى أن الفعالية التنظيمية ورفاهية العامل عنصرين غير منفصلين وكلاهما متأثر بالخصائص التنظيمية مثل المناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية .

إن إخفاق المنظمات في مواصلة العمل التي تظهر في التداخلات التنظيمية في الاستجابة للضغوط في مواقع العمل يمكن أن تقود إلى ثلاثة عوامل مترابطة بعضها ببعض فأولاً ليس هناك وضوح لدى المديرين في التعرف على المنظمة كمصدر مهم لضغوط العمل وثانياً أن الأدبيات في المجال العلمية التجارية تقريبا تتماشى عرض الدراسات التي توضح التداخلات التنظيمية في تحقيق الضغوط في مواقع العمل وثالثاً أن العامل المحدد ذو العلاقة بهذا الموضوع يتضمن النظرة التقليدية التي تشير إلى أن العمل المنتج والصحي لا يمكن أن يعيش مع بعضهما بسلام .

ويؤكد (yuceler. et al , ٢٠١٣) على أن الهدف من قياس الصحة للمنظمة ليس فقط لإظهار واقع حالة المنظمة ولكن أيضاً لإعداد خطط التحسين والتطوير المستندة أساساً على ما تم التوصل إليه من نتائج . وإن المنظمة كونها صحية أو غير صحية تتطلب شواهد ودلائل للتعبير والتجديد ، والمقاييس تقود إلى بناء مفاهيم أساسية لتحديد مؤشرات الحلول والهوية للمشكلات التنظيمية من خلال التعرف على عوامل القوة والضعف للمنظمة وأيضاً الفرص والقيود أو التهديدات والتي تظهر من خلال قياس صحة المنظمة

مما يقودنا إلى دعم مصادر أكثر لعوامل القوة وتحسين وتطوير عوامل الضعف للمنظمة .

و المدرسة كنظام اجتماعي تضطلع بأهداف معينة ومحددة تظهر في ما يتم تبنيه من برامج تعليمية وأنشطة صفية حيث تقوم من خلالها للسعي لتحقيق أهدافها إضافة إلى ما تتمتع به من اتصال داخلي رسمي وغير رسمي بين الأفراد العاملين داخل التنظيم المدرسي وخارجه مع البيئة المحلية المحيطة من أولياء أمور الطلاب وقطاعات المجتمع الأخرى .

و يشير (KARKMAZ , 2007, p. 33) إن مفهوم الصحة التنظيمية قد تم طرحها من قبل مايلز في عام (١٩٦٩) لفحص واختبار المناخ المدرسي والمنظمة الصحية طبقا لمايلز miles لم تكن فقط لتعيش في بيئتها ولكنها أيضا منظمة ذات هيكل وبنية constantly تستخدم قدراتها لتتماشى مع عوامل البقاء والصعوبات على المدى الطويل وذلك من خلال قدرتها على التكيف بنجاح مع بيئتها والسعي لإيجاد التماسك بين أفرادها والوصول إلى تحقيق أهدافها ، وكنتيجة لذلك فالصحة التنظيمية تكون بنية وهيكل مفيد لرسم صورة من العلاقات المتبادلة للموارد البشرية في المدرسة مثل المعلمين والطلاب والإداريين وبقية العاملين ، ومن جانب آخر فإن الحفاظ على مثل هذه البنية فالمدراس في حاجة إلى دعم من المجتمع المحلي المحيط ببيئتها وفي نفس الوقت تتكيف مع بيئتها وتفرض القيم المشتركة على العاملين فيها . ويضيف أنه ومن منظور مفاهيمي للصحة التنظيمية المدرسية يمكن أن تقودنا إلى مبررين أو سببين ذلك أن المدرسة تعتبر كنظام اجتماعي فيما يقوم كلا من المديرين والمعلمين والطلاب بدوره ضمن هذه المنظومة وهكذا فإن الصحة التنظيمية المدرسية تعكس التفاعل الاجتماعي بين تلك المكونات أولا وثانيا أنه من الضروري للمدارس المتمتعة بصحة تنظيمية أن تكون أكثر فاعلية لإدراك ما لديها من وظائف معينة . ويؤكد أكثم والطيط (٢٠١٠) أن دراسة الصحة التنظيمية في المؤسسات التربوية تعني في تعريفها نقلا عن مايلز أنها قدرة المؤسسات والمنظمات في العمل بكل كفاءة مع التكيف والتطور والنمو بقدر مناسب ضمن نظام وظيفي متكامل فعال لتحقيق الأهداف المطلوبة وأنها لا تتوقف على استمراريتها في بيئتها ولكنها تقوم بالتغلب على ما يواجهها من صعوبات ومشكلات تساهم في البقاء والاستمرار وفي العام (١٩٩١) تم استخدام الصحة التنظيمية من قبل hoye etal وآخرون كمؤشر على قدرة المنظمة في التأقلم والتكيف مع بيئتها والتأكيد على التماسك بين أفرادها .

● أهمية وخصائص المنظمات الصحية وغير الصحية :

يعتبر (genaabadi & gavan , 2011) أن التعليم اليوم في معظم المجتمعات أكثر أهمية في تطور الصناعة ونمو الاقتصاد وتحتل ميزانيته في مقدمة ميزانيات القطاعات الأخرى لذا نجد أن مدارس هي تلك المؤسسات الاجتماعية

التي لديها القدرة في إنجاز وتحقيق ما يسند إليها من مهام وواجبات نحو تطوير المهارات المطلوبة لدى أفراد المجتمع بالطريقة الممكنة في ظل بيئة تعليمية متفاعلة وصحية ، فالمنح التنظيمي المدعم والصحي يقود إلى ثقة أكثر في الناس ورفع معنوياتهم وأن الحيادية والموضوعية تقود إلى تزايد فعالية المعلم ، والتعليم الرسمي يعتبر من ضمن الوسائل والألية لتحقيق أهداف المجتمع . فالصحة التنظيمية في المدارس تبنى على تعاون متعدد الأطراف من المعلم والمدير والطلاب وأن كثيرا من الباحثين يعتقدون بأن تصورات المعلمين عن بيئة ومنح المدرسة وبصحة التنظيمية يعكس مصدر مهم من المعلومات في حياتهم وأن التفاعل الاجتماعي لبيئة المدرسة الصحي وغير الصحي يلعب دورا مهما في قياس وتقدير المنظمة ككل ، وإن تصورات المديرين عن الجودة لبيئتهم المدرسية سوف تؤثر في التزامهم نحو أداء العمل والجودة التعليمية . ويمكن الإشارة إلى خصائص المنظمات الصحية وغير الصحية فيما يلي ( yuceker , et al , 2013 ):

| المنظمات غير الصحية  | المنظمات الصحية   |
|--|---|
| ليست مفتوحة نحو التجديد والتحسين   | الإنصات نحو التجديد والتحسين  |
| فعاليتها على المدى الطويل متدنية   | فعاليتها على المدى الطويل عالية                                       |
| العاملون يتخذون القرار المصنوع من الإدارة العليا                           | العاملون مشاركون في صنع القرار  |
| لا ينمي الالتزام التنظيمي  | تطوير الالتزام التنظيمي   |
| ليست مسؤولة عن البيئة والعاملين  | مسؤولة عن البيئة والعاملين  |
| استرجاعي للأخذ في تصحيح الأخطاء  | توافقي استباقي في أخذ مقاييس الوقاية                                  |
| ضغوط العمل عالية   | ضغوط العمل منخفضة   |
| إعطاء أهمية للعاملين غير متوفر   | إعطاء أهمية للعاملين  |
| الغياب والتوقف عن العمل كبير   | قلة الغياب والتوقف عن العمل   |
| ضعف الاتصال بين العاملين والإدارة العليا                                   | متانة الاتصال بين العاملين والإدارة العليا للمنظمة                    |
| أمان العاملين غير متوفر وتكرار حوادث العمل                                 | وجود أمان للعاملين وندرت حوادث العمل                                  |
| انخفاض الدافعية للعاملين وللأداء   | لدى العاملين دافعية عالية وعرض لأدائهم                                |
| الظروف البيئية الداخلية والخارجية غير المحببة تؤدي إلى حدوث ضرر في المنظمة | الظروف البيئية الداخلية والخارجية غير المحببة لا تحدث ضررا في المنظمة |
| روح الفريق غير متوفر والعمل وفق المصالح الشخصية                            | روح الفريق متوفر والعمل وفق المصلحة العامة                            |
| يفقدون الشعور بالأمان في المنظمة   | شعور العاملين بالأمان في المنظمة                                      |
| تدقق المعلومات غير متوفر في التوقيت والانتظام                              | التوقيت والانتظام لتدقق المعلومات متوفر                               |
| تفتقد للقدرة في تطبيق الاستراتيجية   | لديها القدرة في تطبيق الاستراتيجية                                    |
| الانغلاق وإهمال ثقافة المنظمة  | توفر الثقة والتشجيع على وجود ثقافة المنظمة                            |
| ظهور المشكلات دون تحديد لأسبابها   | وضع المشكلات ضمن أسبابها  |
| المنظمة ليست على كفاءة وفاعلية   | توفر الكفاءة والفاعلية لدى المنظمة                                    |

● محددات وأبعاد الصحة التنظيمية :

إن الصحة التنظيمية كمفهوم لا تستخدم لأغراض البحث فحسب ولكن لأسباب عملية وإجرائية في حقول مختلفة من التعليم . وإن تحديد الصحة التنظيمية للمدارس ليس فقط يساهم في تحقيق الهدف الإداري ولكنه أيضا يسعى لتفعيل أداء المعلمين وتدريبهم وأن المدارس ذات المناخ الصحي تتجه نحو تطوير وتنمية اتجاهات وقناعات المعلمين التي تقود بدورها إلى التأثير في تعلم

الطالب (7 : 1999) akbaba. ويمكن تلخيص أبعاد الصحة التنظيمية من خلال ما وردت عند (9 : 2012) karaguzd :

« أولاً : بعد حاجات المهمة (task needs) ، وتشمل التركيز على الهدف ومن مواصفاته أن يكون مقبولاً وقابل للفهم وقابل للتحقق من قبل أعضاء المنظمة وأيضاً كفاءة الاتصال في المنظمة والتي تساهم في حماية عدم الفهم من خلال تبادل أعضاء المنظمة للمعلومات الصحيحة بين أفرادها ووحداتها لزيادة الفاعلية فيها وكذلك وحدة السلطة المثلى من خلال توزيعها في داخل المنظمة بتوافق نسبياً لتكون الوحدات الأقل مستوى تؤثر في الأعلى منها وهكذا لبقية الوحدات الأخرى تصاعدياً .

« ثانياً : بعد حاجات البقاء (survival needs) ، وتتناول الاستخدام الفعال للمصادر وتوزيعها داخل المنظمة بطريقة أكثر فاعلية ليس أكثر أو لأقل من المتطلبات لتحقيق التماسك والتوافق بين المطالب والحاجات وأيضاً الالتزام التنظيمي فالأفراد مثلهم مثل المنظمة تسعى للبقاء ويتأثر كل منهما بالآخر لما يبذلونه من جهد لتحقيق وحدة التنظيم وكذلك المعنويات لتحقيق الرضا الوظيفي لدى الأفراد وكفريق عمل .

« ثالثاً : بعد حاجات النماء والنمو (growth & development) ، ويتناول التجديد والتحديث لإجراءات العمل وبناء أهداف تتسق وتنسجم مع اتجاهات التطوير وأيضاً الاستقلالية لتنشيط المنظمة وإظهار العديد من مظاهر الاستقلالية للعوامل الخارجية وكذلك تكيف المنظمة من خلال ما لديها من مهارات في عمل التغييرات الضرورية في داخلها للنمو والتطوير وأيضاً كفاية حل المشكلات بأقل طاقة واستخدام آليات لحل المشكلات بقوة الدعم والتمكين .

وقد تم أيضاً تطوير أبعاد الصحة التنظيمية لدى (hoye & feldman) كما أشار إليها (76-78 2008) buluc وهي سبعة أبعاد :

« المعنويات : وهي نوع من الإحساس الجماعي بالصدقة والحماس والثقة بين أفراد مجتمع المدرسة وإيجابية العلاقات بين المعلمون بعضهم البعض ومساعدتهم لبعضهم وشعورهم بالرضا عن عملهم والاعتزاز بمدرستهم وتبرز المعنويات من خلال ما يمنحه المدير من ثقة وموثوقية في المعلم وفي نفس الوقت إحساس المعلمين بإنجاز أعمالهم .

« الجوانب الأكاديمية : وهي تظهر في رغبة المدرسة في تحقيق التفوق الأكاديمي من خلال تحديد أهداف أكاديمية عالية قابلة للتحقق من قبل الطلاب وجديتهم في التحصيل العلمي وإيمان المعلمين بقدرات تلاميذهم على إنجاز أهداف تعلمهم وتبرز بعد التأكيد على الجوانب الأكاديمية بالاهتمام بالضغط المدرسي من أجل الإنجاز وأن تبنى الأهداف للطلاب القابلة للتحقق مع تهيئة بيئة التعلم بانتظام واعتقاد المعلمين بإنجاز



طلابهم وأنهم يعملون بجد واجتهاد مع احترام من يقوم منهم بعمل جيد أكاديميا.

« تأثير المدير : وهو قدرة المدير على توجيه وتشجيع تبني الحلول للمشكلات المدرسية مع التأثير على أعمال رؤساءه وإقناعهم للحصول على قدر أكبر من التقدير لتفادي الصعوبات التي تواجهها إدارته ويبرز تأثير المدير من خلال تأثيره الأكثر فاعلية وقناعة مع الإدارة التعليمية وفي نفس الوقت يسيطر باستقلالية في الفكر والعمل ناهيك عن تأثيره على مرؤوسيه من المعلمين.

« دعم الموارد : وهي الجاهزية في تزويد قاعات الدرس بالموارد الضرورية للتدريس وما يصاحبها من متعلقات تربوية لتحقيق أهداف العمل التربوي وتوضح عملية الدعم من خلال ما يقوم به المدير من توفير وتزويد الفصول الدراسية بالاحتياجات الكافية وجعل المواد التعليمية متاحة وأيضا مواد إضافية في المدرسة.

« الاعتبارية والتقدير : وهي قدرة المدير على كسب تقدير المعلمين من خلال ما يمنحه من حوارات إيجابية معهم وتلمس احتياجاتهم وميولهم لتحسين قدراتهم ومهاراتهم في العمل وتظهر الاعتبارية في الشخصية للمدير لكونه داعما وحميميا ويتحمل المسؤولية لرفاهية المعلمين ومتقبلا لاقتراحاتهم .

« التماسك المؤسسي : وهي قدرة المدير على التعامل مع البيئة المحيطة بالمدرسة والحفاظ على برامجها وعلاقاتها مما يعزز حماية المعلمين من كثرة مطالب أولياء الأمور والمجتمع المحلي غير المعقول فالمدرسة قابلة لأن تتماشى وبنجاح مع القوة الخارجية البناءة.

« المبادرة بالعمل : وهي قدرة المدير على الاهتمام بإنجاز العمل من خلال الإفصاح بوضوح عن توقعاته في مجال العمل والإجراءات ومعايير أداءه وتبرز معطيات هذا البعد من خلال سلوك المدير الموجه بالمهمة والإنجاز في وضوح اتجاهاته لدى المعلمين والحفاظ على معايير محددة للأداء.

● ثانياً : الدراسات السابقة ذات العلاقة :

هناك العديد من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة والتي تم تطبيقها على مؤسسات تربوية عربية وأجنبية ، تسردها الدراسة الحالية من الأحدث إلى الأقدم حسب السنة التي تمت فيها هذه الدراسات السابقة :

دراسة مرادي وبهرامين (٢٠١٤) والتي هدفت لتحديد العلاقة بين الصحة التنظيمية وتصورات المعلمين لأداء مديري المدارس الابتدائية بمدينة أصفهان بإيران من خلال المنهج الوصفي المسحي باستخدام الاستبانة لجمع بيانات الدراسة والتي تم تطبيقها على مجتمع الدراسة البالغ عددهم ٦٧٦ معلما حيث يوجد علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين الصحة التنظيمية وتصورات المعلمين لأداء المديرين وأن أعلى المؤشرات لتصورات المعلمين لأداء المديرين لأبعاد الصحة

التنظيمية كان التأكيد على الجانب الأكاديمي والاعتبارية ثم الوحدة المؤسسية .

ومن خلال دراسة نوعية تحليلية تشير يوسلر UCELER وآخرون (٢٠١٣) إلى وجود علاقة إيجابية بين الصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي وأن تكوين وتطوير الصحة التنظيمية تساعد في تخفيض التكاليف للمنظمة في حين أنها تؤثر بعوامل أكثر إيجابية مثل فعالية المنظمة ورضا العاملين والالتزام والأداء التنظيمي وصحة الأفراد .

دراسة عطايا ورمضان (٢٠١٣) التي سعت إلى التعرف على مستوى الصحة المنظمة في مدارس التعليم الثانوي العام بمصر اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي واستخدمت الاستبانة لجمع بيانات الدراسة وطبقت على ٧٥٦ معلما حيث تم التوصل إلى أن مستوى الصحة المنظمة بمدارس التعليم الثانوي العام بمصر كان متوسطا وأن هناك فروق دالة إحصائية بين أفراد الدراسة حول مستوى الصحة المنظمة بالمدارس تعزى للجنس ولصالح الإناث وكذلك للمؤهل العلمي ولصالح الأعلى تأهيلا ماجستير فأعلى .

دراسة قادمفار وإديس (٢٠١٢) حول العلاقة بين القيادة التحويلية والصحة التنظيمية في إقليم جولدستان في إيران ، حيث هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين نمط القيادة التحويلية والصحة التنظيمية من خلال محاولة تحديد ما إذا كان هناك اختلاف في تصورات المعلمين عن نمط قيادة المدير ومناخ الصحة المدرسية حيث كان عينة الدراسة من معلّمي مدارس المرحلة الثانوية في إقليم جولدستان بإيران بلغ عددهم ٢١٠ معلما مستخدما مقياس الصحة التنظيمية (OHI-S1991) حيث وجد أن مستوى الصحة التنظيمية لدى مدارس شمال إيران كان بدرجة متوسطة ووجود علاقة إيجابية تتراوح ما بين منخفض إلى عالي بين أساليب القيادة ومكونات الصحة التنظيمية .

دراسة كازانيه وقولامازده KHAZANEH & GHOLAMZADAH (٢٠١٢) التي هدفت لمعرفة العلاقات بين أنماط القيادة والصحة التنظيمية والسلوكيات السلبية في العمل للموظفين في إحدى شركات المواصلات بتركيا حيث تم تطبيق الاستبانة على عينة من الموظفين بلغ عددهم ٢٣٥ موظفا وتشير النتائج إلى أنه يوجد علاقة بين أنماط القيادة والصحة التنظيمية وأن نمط القيادة التحويلية أكثر أثرا في الصحة المنظمة من نمط القيادة الإجرائية وأن العلاقة كانت طردية إيجابية بين القيادة التحويلية والإجرائية على الصحة التنظيمية في حين وجد أن العلاقة عكسية سلبية بين نمط القيادة الترسيبية (السائبة) أكثر أثرا في ظهور السلوكيات السلبية في العمل من نمط القيادة التحويلية وأنه يوجد علاقة إيجابية بين نمطي القيادة الإجرائية والترسيبية وظهور السلوكيات السلبية في العمل كما وجد أن هناك علاقة

عكسية سلبية بين ممارسة نمط القيادة التحويلية وظهور السلوكيات السلبية في العمل (BULLYING) .

قام كلاً من بورجاب وآخرون (٢٠١١) بدراسة حول أداء المديرين التربويين والصحة التنظيمية : عوامل مفتاحية للتطوير المستدام في المدارس الثانوية بإيران هدفت إلى معرفة العلاقة بين أداء المديرين والصحة التنظيمية حيث تم استخدام الاستبانة لجمع بيانات الدراسة حيث طبقت على ١٨٠ معلماً في المدارس الثانوية حيث تم التوصل إلى أن غالبية المدارس تتمتع بمستوى ملائم من الصحة التنظيمية وأن هناك علاقة إيجابية بين مستوى الأداء للمديرين والصحة التنظيمية للمدارس في تلك التي تتعلق بمجالات برامج التعليم والتدريس وشؤون العاملين والطلاب .

وقام كلاً من الحوامدة وأبو شتال (٢٠١١) بدراسة حول معرفة مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وأثرها في الحد من مصادر ضغوط العمل في الأردن حيث تم تطبيقها على عينة بلغت ٤٢٢ مفردة باستخدام الاستبانة حيث تم التوصل إلى أن تصورات أفراد الدراسة عن مدى توفر أبعاد الصحة التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة ووجود علاقة ارتباطية عكسية بين أبعاد الصحة التنظيمية ومصادر ضغوط العمل كما وجد فروق ذات دلالة ارتباطية عكسية بين تصورات أفراد الدراسة حول تلك الأبعاد تعزى لمتغيرات الخبرة والعمل والحالة الاجتماعية .

وحول دراسة قامت بها معصومة وآخرون (٢٠١١) لتحديد العلاقة بين أداء مديري المدارس والصحة التنظيمية بمدارس التعليم الثانوي بطهران أشارت النتائج إلى وجود علاقة طردية بين أداء مديري المدارس بمجالات برامج التعلم والتعليم والفاعلية مع الطلاب والعاملين وبين أبعاد الصحة التنظيمية أي كلما تحسنت الصحة التنظيمية للمدارس ارتفع أداء المديرين في مجالات برامج المدرسة وفاعلية الطلاب والعاملين .

دراسة السوالة (٢٠١١) التي هدفت الى معرفة مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة والخاصة في الاردن من وجهة نظر المعلمين حيث طبقت على عينة بلغت ١٣٣٧ معلماً ومعلمة اشارت النتائج الى ان مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة والخاصة كان مرتفعاً ووجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة من المدارس العامة والخاصة حول مستوى الصحة التنظيمية ولصالح المدارس الخاصة وكذلك توجد فروق دالة احصائيا بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة من المعلمين في المدارس العامة والخاصة ايضا حول مستوى الصحة التنظيمية وفقا للمؤهل العلمى وكان لصالح المعلمين الحاصلين مع

مؤهل جامعي فاكثر في حين أنه لا يوجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة حول الصحة التنظيمية تعزى للخبرة التعليمية دراسة الصرايرة والطيط (٢٠١٠) التي هدفت إلى معرفة مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في شركات الاتصالات الأردنية من وجهة نظر العاملين فيها حيث تناولت المنهج الوصفي المسحي باستخدام الاستبانة لجمع بيانات الدراسة حيث طبقت على ٣٧٦ موظف وموظفة وأشارت النتائج إلى أن توافر أبعاد الصحة التنظيمية لدى شركات الاتصالات كان مرتفعاً ما عدا في بُعدي دعم وتسخير الموارد والمعنويات كان بدرجة متوسطة كما يوجد فروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول بعض أبعاد الصحة التنظيمية لمن خبرتهم ومؤهلاتهم أعلى .

وتشير دراسة نوعية لكل من رامى وهونغ (Ramey & Huang, 2008) في تقدير وتقييم الصحة المنظمة إلى أن المنظمات الإنسانية سواء ربحية أو غير ربحية لا يمكن أن تكون منفصلة عن أسس السلوك الإنساني حيث قاما بمسح لقياس بيئة العمل كأساس لبيانات الدراسة لتفسير ظاهرة الصحة والجودة للمنظمة متناولين ثلاثة متغيرات شملت فعالية المنظمة والقيادة وكفاءة فريق العمل وأن هذه المتغيرات تمثل قياساً لبيئة المنظمة وغالباً ما تكون غير مرئية أو ملحوظة وكامنة في النموذج النظري والذي يمكن أن يكون متمثلاً لبعض المتغيرات الشخصية ومتعددة السبب الملاحظ أو المرئي حيث يتم استخدام النموذج المترابط بين عوامله الثلاثة والمتضمنة فعالية المنظمة المتمثلة في المهني الموجه والتحديث والاندماج ، والقيادة متمثلة في الرقابة والدعم الإشرافي والاستقلالية وكفاءة فريق العمل متمثلة في الوضوح وتماسك العاملين وضغوط العمل حيث وجد أن مراجعة الأدبيات تعزز الآراء المتعلقة بكل متغير من المتغيرات المكونة لهذا النموذج وأن تلك المتغيرات صنفّت إلى ثلاثة أنواع رئيسية شملت كفاءة فريق العمل من منظور جانبي أي ( متعدد الدراسة لجانب واحد ) والقيادة من منظور هرمي والفعالية التنظيمية من منظور اتساع النظام والذي يشكل تفسيراً أوسع لنظام الصحة والجودة وتوفير تقييم غني جداً بالمعلومات وتحليل نظام الصحة التنظيمية .

ودراسة قام بها كلاً من ميرفت ناصر ونهلة هاشم (٢٠٠٧) حول الصحة التنظيمية والدافعية نحو العمل لدى معلمي مدارس محافظة القاهرة حيث هدفت إلى التعرف على واقع الصحة التنظيمية وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو العمل حيث تم استخدام الاستبانة لجمع بيانات الدراسة وتم تطبيقها على عينة من المعلمين والمديرين بلغ عددهم ٤٦٦ معلماً ومديراً وتشير النتائج إلى أن

مستوى واقع الصحة التنظيمية كان بدرجة متوسطة وأن له تأثير على دافعية العمل لدى المعلمين .

ودراسة كروكوموز KORKMOZ (٢٠٠٧) عن آثار أساليب القيادة على الصحة التنظيمية المدرسية وهدفت بالتحديد إلى الكشف عن أثر أسلوب القيادة التحويلية والإجرائية في الرضاء الوظيفي للمعلمين والصحة التنظيمية المدرسية بتركيا وتم استخدام الاستبانة لجمع بيانات الدراسة وطبقت على ٦٣٥ معلما حيث أشارت النتائج إلى أن أسلوب القيادة التحويلية أكثر أثرا مباشرا في الرضاء الوظيفي للمعلمين وبطريقة غير مباشرة في الصحة التنظيمية المدرسية.

ودراسة العمري (٢٠٠٧) حول الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية الأردنية حيث هدفت إلى تحديد مستويات الصحة التنظيمية للمدارس الثانوية بالأردن كما يتصورها المعلمون اعتمد الباحث المنهج الوصفي المسحي واستخدم قائمة الصحة التنظيمية (OHI) حيث تم تطبيقها على عينة من المعلمين بلغ عددهم ٤٠٨ معلما ومعلمة وتشير النتائج إلى أن مستوى الصحة التنظيمية للمدارس كان بدرجة متوسطة في جميع أبعاد الصحة التنظيمية ما عدا بُعد التأكيد على الجوانب الأكاديمية كان عاليا وأن المعلمين ذوو الخبرة المتوسطة يقدرّون الصحة التنظيمية في المدارس أكثر من أولئك الذين لديهم خبرة أعلى وأقل من المتوسط وأن متوسط استجابات الإناث للصحة التنظيمية في المدارس أكثر من الذكور .

وقام سيمالوقو CEMALOGLU (٢٠٠٧) بدراسة هدفت إلى تحديد العلاقة بين الصحة التنظيمية وخبرة المعلمين للسلوكيات السلبية في العمل (BULLYING) في المرحلة الابتدائية وتم تطبيق الدراسة باستخدام الاستبانة على عينة من المعلمين بلغ عددهم ٣٣٧ معلما في مدارس المرحلة الابتدائية بتركيا وتم التوصل إلى أن هناك علاقة عكسية بين الصحة التنظيمية وخبرة المعلمين للسلوكيات السلبية في العمل أي كلما انخفضت السلوكيات السلبية في العمل ارتفع مستوى الصحة التنظيمية في المدرسة ومن الملاحظ للنتائج لأبعاد الصحة التنظيمية نجد أن بُعد الاهتمام بالعمل أكثر الأبعاد متحققة وأن أقلها هو بُعد التأكيد على الجوانب الأكاديمية وأن الصحة التنظيمية اعتبرت كمؤشر لإظهار حجم السلوكيات السلبية للمعلم في المدرسة .

قامت سالم ( 2007 ) بدراسة هدفت إلى بناء نموذج مقترح للصحة في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء الواقع والاتجاهات الإدارية المعاصرة، وقدمت الدراسة نموذجا ضمن إطارين، الإطار الأول مفاهيمي مكوّن من سبعة أبعاد هي الثقافة التنظيمية، والسياسات والممارسات الإدارية، والدافعية، وإدارة الجودة الشاملة، والميزة التنافسية، والمنظمة المتعلمة، والحرية الأكاديمية، أما الإطار الثاني فهو عملي، وتكون من سبعة أبعاد أيضا (التكامل المؤسسي، وتأثير القيادة،

والاعتبارية، والمبادأة بالعمل، والروح المعنوية، والتأكيد الأكاديمي، ودعم المصادر وأخيرا بينت الدراسة أن مستوى الصحة التنظيمية في الجامعات الرسمية متوسط.

وفي دراسة أجراها القصير ( 2006 ) هدفت إلى معرفة مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة، وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين، وأظهرت نتائج الدراسة أن المدارس الثانوية العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة تتمتع بمستوى متوسط من الصحة التنظيمية، وبمستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي، كما أظهرت النتائج أيضا وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة تعزى لمتغيرات:النوع الاجتماعي، ولصالح الإناث.

ودراسة سيمالوقو CEMALOGLU (٢٠٠٦) التي هدفت لتحليل تصورات معلمي المدرسة الابتدائية للصحة التنظيمية في حدود اختلاف المتغيرات حيث تم استخدام استبانة قائمة الصحة التنظيمية (OHI-S) وطبقت على عينة بلغت ٣٨٥ معلما في المرحلة الابتدائية بتركيا حيث أظهرت النتائج أن مؤشرات استجابات المعلمين في الغالب الأعم عن توفر أبعاد الصحة التنظيمية في المدارس كانت منخفضة وأن أعلى أبعاد الصحة التنظيمية إدراكا لديهم كان في المبادرة في حين أن بُعد التأكيد على الجوانب الأكاديمية أقلها إدراكا لديهم .

ودراسة الحجار (٢٠٠٤) التي هدفت إلى تحديد أولويات إصلاح النظام المدرسي في ضوء مفهوم الصحة المنظمة في المدارس التابعة لوكالة الغوث بقطاع غزة حيث تم استخدام الاستبانة لجمع بيانات الدراسة والتي تم تطبيقها على عينة من مديري المدارس بلغ عددهم ٣٠ مديرا و ٥٢ معلما ومعلمة حيث أشارت النتائج إلى أن مستوى الصحة المنظمة كان أقل من المتوسط وأن هناك فروق دالة إحصائية بين تصورات المديرين والمعلمين للصحة المنظمة ولصالح المديرين في حين لم تظهر فروق بين تصوراتهم وفقا لمتغير الخبرة .

دراسة لام ( Lam, 2002) التي هدفت إلى بيان أثر عوامل البيئة الخارجية في مستوى الصحة التنظيمية للمدرسة الابتدائية في هونج كونج، وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لعوامل البيئة الخارجية في مستوى الصحة التنظيمية للمدرسة .

دراسة هاربر وليكاتا ( Harper & Licata , 2001 ) ، حيث هدفت إلى معرفة علاقة الصحة التنظيمية برؤية المدرسة من وجهة نظر المعلمين ، وطبقت الدراسة على جميع المدارس المتوسطة والثانوية في واحدة من أكبر مدينتي من ولاية ميدوسترن ، وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين أبعاد الصحة

التنظيمية ورؤية المدرسة من وجهة نظر المعلمين، وأن أكثر أبعاد الصحة التنظيمية ارتباطاً برؤية المدرسي، عدا التأكيد الأكاديمي والتماسك المؤسسي.

و دراسة AKBABA (١٩٩٩) التي هدفت التعرف إلى آراء المعلمين والمديرين حول مستوى الصحة التنظيمية في مدارسهم في مدينة بولو بتركيا اعتمد فيه المنهج الوصفي المسحي وتم استخدام الاستبانة لجمع بيانات الدراسة حيث طبقت على عينة من مديري ومعلمي المدارس بلغ عددهم ٤٨٥ مديراً ومعلمًا وتشير النتائج إلى أن مستوى الصحة التنظيمية للمدارس بشكل عام متوسط وأن مديري المدارس يعتقدون بوجود مستوى للصحة التنظيمية في مدارسهم أعلى مما يعتقد المعلمون في حين أنه لا يوجد اختلاف بين استجاباتهم حول مستوى الصحة التنظيمية في مدارسهم وفقا للمرحلة التعليمية وسنوات الخبرة في العمل.

و دراسة عطا الله (١٩٩٦) التي هدفت إلى المقارنة بين واقع الصحة المنظمة في المدارس الأساسية الحكومية وبين واقع الصحة المنظمة في المدارس التابعة لوكالة الغوث من وجهة نظر المعلمين في مدينة نابلس وكذلك معرفة الفروق بينهما تبعا لمتغيرات النوع والخبرة وتم استخدام المنهج الوصفي لتطبيق الاستبانة لقياس الصحة المنظمة على عينة بلغت ١٥٦ من المعلمين والمعلمات موزعين على ٥٣ مدرسة حكومية ووكالة حيث أشارت النتائج إلى أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد وعينة الدراسة في جميع الأبعاد ما عدا بعد توفير دعم الموارد حيث أظهرت المدارس الحكومية في دعم الموارد للمدارس أكثر مما أشار إليه معلموا مدارس الوكالة وكذلك ذوو الخبرة الطويلة يعتقدون بتوفر الصحة المنظمة بالمدارس أكثر من أولئك الذين خبراتهم قصيرة في المدارس الحكومية والوكالة.

● ملخص الدراسات السابقة و مدي استفادة البحث الحالي منها :

اهتمت الدراسات السابقة بتشخيص أبعاد الصحة التنظيمية بالمؤسسات التعليمية، سواء العربية منها، أو الأجنبية. وقد استفادت الدراسة الحالية من مجموعة هذه الدراسات السابقة في التعرف على مستوى الصحة المنظمة في المؤسسات التعليمية، إلى جانب تصور أداء المديرين التربويين في تحسين مستوى الصحة التنظيمية، مع إبراز مدي العلاقة بين الصحة التنظيمية وتصورات المعلمين لأداء مديري المدارس في مجالها، ومداخل تقييم مستوى الصحة التنظيمية في المؤسسات التعليمية من وجهة نظر المعلمين. أوضحت هذه الدراسات السابقة أيضا العلاقة القوية بين الصحة التنظيمية والدافعية نحو العمل لدى المعلمين، وعلاقتها بالالتزام التنظيمي بينهم.

• إجراءات الدراسة :

• منهج الدراسة :

إن المنهج الملائم للدراسة والذي تم استخدامه هو المنهج الوصفي المسحي لتحقيق أهداف الدراسة للتعرف على مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية لمدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة كما يتصورها كل من المديرين والمعلمين.

• مجتمع وعينة الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من فئتين ، فئة مديري المدارس بجميع مراحل داخل مدينة مكة المكرمة والذي بلغ عددهم ١٨٣ مديرا للمرحلة الابتدائية و ١٠١ للمرحلة المتوسطة و ٨٢ مديرا للمرحلة الثانوية ، وفئة المعلمين بلغ عددهم ٤٩٦٩ معلما للمرحلة الابتدائية و ٢٤٨٦ معلما للمرحلة المتوسطة و ٢٧٥٢ معلما للمرحلة الثانوية وذلك وفقا للاحصائية التي تم تزويد الباحث بها من قبل إدارة التعليم بمكة المكرمة وقت تطبيق الدراسة للفصل الدراسي الثاني من العام ١٤٣٥ - ١٤٣٦ هـ وقد تم أخذ عينة بالطريقة العشوائية من المديرين بلغ عددهم ١١٠ مديرا وبلغ عدد المعلمين ٥١١ معلما موزعين على المراحل الثلاثة .  
بالسلم التعليمي بالمملكة العربية السعودية .

• أداة الدراسة وطريقة بنائها :

تم بناء فقرات أداة الدراسة استنادا إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بمجال الصحة التنظيمية ومن ضمنها دراسة Hoyer & Feldman (1987) حيث تم ترجمة أداة الدراسة من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية وتم عرضها على متخصصين في الإدارة التربوية لمطابقة الترجمة وذلك بتزويدهم بنسختين منها العربية والإنجليزية حيث تم التأكد من سلامة الترجمة وتطابق المعنى العربية بالإنجليزية في محتوى فقرات الأداة ومن ثم تم صياغتها وتوجيهها إلى المديرين وأخرى للمعلمين وتكونت كل من الأداة الموجهة للمديرين والموجهة للمعلمين من ٤٤ فقرة موزعة على سبعة أبعاد للصحة التنظيمية المدرسية وهي :

◀ البعد الأول : التماسك المؤسسي وعددها سبعة فقرات.

◀ والبعد الثاني : المبادرة بالعمل وعددها خمس فقرات.

◀ والبعد الثالث : الاعتبارية وعددها خمس فقرات.

◀ والبعد الرابع : تأثير المدير وعددها خمس فقرات.

◀ والبعد الخامس : دعم الموارد وعددها خمس فقرات.

◀ والبعد السادس : المعنويات وعددها تسع فقرات.

◀ والبعد السابع : التوجه الأكاديمي وعددها ثمانية فقرات.

كما تم استخدام مقياس Likert ليكترت الخماسي المتدرج للإجابة على فقرات الاستبانة والتي تألفت من خمس مستويات : المستوى الأول يتوافر بدرجة



عالية جداً (٥ درجات)، والثاني عالية (٤ درجات)، والثالث متوسط (٣ درجات)، والرابع منخفض (٢ درجة)، والخامس منخفض جداً (١ درجة) كما تم استخدام المعيار التالي للحكم على مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية المدرسية المتضمنة في أداة الدراسة وفقراتها .

درجة التوافر العالية تمثلها قيم المتوسطات الحسابية التي تقع ما بين (٣,٦٧ - ٥) ، ودرجة التوافر المتوسطة تمثلها قيم المتوسطات الحسابية التي تقع ما بين (٢,٣٤ - أقل من ٣,٦٧). أما درجة التوافر المنخفضة تمثلها قيم المتوسطات الحسابية التي تقل عن ٢,٣٤ كما اشتملت استبانة الدراسة على جزئين : الجزء الأول يجب عليه أفراد عينة الدراسة والذي يتضمن البيانات الأولية للمستجيب من المسمى الوظيفي ، المرحلة التعليمية ، الخبرة ، المؤهل ، نوع المبنى ، والجزء الثاني من الاستبانة يتضمن فقرات وأبعاد الصحة التنظيمية لموضوع الدراسة بأبعادها السبعة انظر الملحق (١).

● صدق الأداة :

تم عرض الاستبانة في صيغتها المبدئية على مجموعة من ذوي التخصص مكونة من ١٢ محكمين من المتخصصين في الادارة التربوية لإبداء آرائهم حول مدى ملائمة فقرات الاستبانة لموضوعها ولأبعادها وما يروونه من ملاحظات ضرورية حولها وفي ضوء ملاحظات المحكمين اتضح أن الفقرات كانت مرتبطة بأبعادها بدرجة عالية وقد اتضح ذلك من خلال إجراء الصدق بطريقة احصائية من خلال تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية تكونت من ٣٠ عضواً من مجتمع الدراسة من غير العينة وتم حساب الصدق بطريقة الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة مع الدرجة الكلية لكل مجال ينتمي إليه حيث وجد أن قيم معاملات الارتباط تراوحت بين ٦٧٪ - ٦٩٪ للمحور الأول، و٦٢٪ - ٦٧٪ للمحور الثاني، و٦٣٪ - ٧٠٪ لكل من المحور الثالث والرابع، و٦٤٪ - ٦٩٪ للمحور الخامس، و٦٣٪ - ٧١٪ للمحور السادس، و للمحور السابع من ٦٢٪ - ٧٠٪ وذلك عند المستوى (٥٪).

● ثبات الأداة :

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة بطريقة ألفا كرونباخ واتضح أن معامل الثبات للمحور الأول التماسك المؤسسي (٩٠٪) وللمحور الثاني المبادأة في العمل (٩١٪) وللمحور الثالث الاعتبارية (٨٨٪) وللمحور الرابع تأثير المدير (٨٩٪) وللمحور الخامس دعم الموارد (٩٠٪) وللمحور السادس المعنويات (٩٢٪) وللمحور السابع التوجه الأكاديمي (٩١٪) وفي الدرجة الكلية (٩٤٪) وهذه معدلات مرتفعة قابلة للتطبيق لتحقيق أهداف الدراسة.

● المعالجة الإحصائية :

بعد جمع بيانات الدراسة من خلال تطبيق الاستبانة المخصصة لذلك تم استخدام الحزمة الإحصائية للبرامج الاجتماعية (SPSS) حيث تم استخدام التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة على السؤال الأول، وتم استخدام اختبار (ت) T-test واختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للإجابة على السؤال الثاني، واستخدام معادلة ألفا كرومباخ للاتساق الداخلي.

الجدول رقم (٣) توزيع عينة الدراسة حسب البيانات الأولية للمستجيبين

| البيانات المستجيبين    | العدد | %      |
|------------------------|-------|--------|
| المسمى الوظيفي         |       |        |
| مدير                   | 110   | 17.71  |
| معلم                   | 511   | 82.29  |
| الكلية                 | 621   | 100.00 |
| المرحلة الدراسية       |       |        |
| ابتدائي                | 304   | 48.95  |
| متوسط                  | 154   | 24.80  |
| ثانوي                  | 163   | 26.25  |
| الكلية                 | 621   | 100.00 |
| سنوات الخبرة           |       |        |
| أقل من ٥ سنوات         | 39    | 6.28   |
| من ٥ - أقل من ١٠ سنوات | 90    | 14.49  |
| من ١٠ أقل من ١٥ سنة    | 120   | 19.32  |
| من ١٥ سنة فأكثر        | 372   | 59.90  |
| الكلية                 | 621   | 100.00 |
| المؤهل العلمي          |       |        |
| جامعي                  | 568   | 91.47  |
| أعلى من جامعي          | 53    | 8.53   |
| الكلية                 | 621   | 100.00 |
| نوع المبنى             |       |        |
| مستأجر                 | 193   | 31.08  |
| حكومي                  | 428   | 68.92  |
| الكلية                 | 621   | 100.00 |

الجدول رقم (٣) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي حيث بلغ عدد المديرين ١١٠ مديرا بنسبة ١٧,٧١٪ وعدد المعلمين ٥١١ معلما بنسبة ٨٢,٢٩٪. وبلغ عددهم بالمرحلة الابتدائية ٣٠٤ بنسبة ٤٨,٩٥٪ وفي المرحلة المتوسطة ١٥٤ بنسبة ٢٤,٨٠٪ وأما الثانوية ١٦٣ بنسبة ٢٦,٢٥٪. وان معظمهم خبرته أكثر من ١٥ سنة بعدد ٣٧٢ بنسبة ٥٩,٩٠٪ يليه من خبرته من ١٠ سنوات الى اقل من ١٥ سنة بعدد ١٢٠ بنسبة ١٩,٣٢٪ ثم يليه من خبرتهم من ٥ سنوات الى اقل من ١٠ سنوات بعدد ٩٠ بنسبة ١٤,٤٩٪ واقلهم من خبرتهم اقل من ٥ سنوات وعددهم ٣٩ بنسبة ٦,٢٨٪. وان غالبيتهم يحملون المؤهل الجامعي بعدد ٥٦٨ بنسبة ٩١,٤٧٪ وان نسبة ٨,٥٣٪ فهم يحملون مؤهلا أعلى من جامعي بعدد ٥٣ فردا وان غالبية المدارس حكومية بعدد ٤٢٨ مدرسة بنسبة ٦٨,٩٢٪ وان المدارس المستأجرة بلغت نسبتها ٣١,٠٨٪ وعددها ١٩٣ مدرسة.

● نتائج الدراسة ومناقشتها :

## « ما مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية لمدارس التعليم العام بمكة المكرمة كما يتصورها مديري ومعلمي تلك المدارس ؟

للإجابة على هذا السؤال فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية لمدارس التعليم العام بمكة المكرمة كما يتصورها مديري ومعلمي تلك المدارس والجدول رقم (٤) يوضح ذلك .

جدول رقم (٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة لكل من المديرين والمعلمين في المحور الأول التماسك المؤسسي

| الرقم | الفقرة   | مدير    |          | معلم    |          | الكلية  |          |
|-------|--|---------|----------|---------|----------|---------|----------|
|       |  | المتوسط | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط | الانحراف |
|       |  | الحسابي | المعياري | الحسابي | المعياري | الحسابي | المعياري |
| 1     | توفر المدرسة للمعلمين الحماية من مطالب أولياء الأمور والمجتمع المحلي           | 3.72    | 1.23     | 2.69    | 1.38     | 2.87    | 1.41     |
| 8     | المدرسة عرضة للضغط الخارجي   | 3.00    | 1.26     | 2.95    | 1.29     | 2.96    | 1.29     |
| 15    | تقبل المدرسة مطالب المجتمع المحلي حتى عندما لا تكون متفقة مع البرنامج التعليمي | 2.67    | 1.23     | 2.70    | 1.25     | 2.69    | 1.25     |
| 22    | المعلمون يشعرون بضغط من المجتمع المحلي   | 3.11    | 1.16     | 2.99    | 1.21     | 3.01    | 1.20     |
| 29    | مجلس أولياء الأمور لهم تأثير واضح في المدرسة                                   | 2.85    | 1.03     | 2.52    | 1.18     | 2.58    | 1.16     |
| 36    | المدرسة مفتوحة للجمهور   | 3.51    | 1.22     | 3.01    | 1.40     | 3.10    | 1.38     |
| 39    | أولياء أمور الطلاب يمكن أن يساهموا في تغيير سياسة المدرسة                      | 2.62    | 1.26     | 2.58    | 1.14     | 2.59    | 1.16     |
|       | المتوسط الحسابي العام  | 3.07    | 0.62     | 2.78    | 0.77     | 2.83    | 0.89     |

يتضح من الجدول رقم (٤) ان توافر بُعد التماسك المؤسسي لدى أفراد الدراسة في مدارس التعليم العام جاءت بدرجة متوسطة لدى المديرين وتقل نسبياً لدى المعلمين حيث المتوسطات الحسابية بلغت (٣,٠٧) و (٢,٧٨) على التوالي كما يتضح ان هناك انخفاض في تأثير أولياء أمور الطلاب ومساهماتهم في تغيير سياسة المدرسة ، كما يتصوره المديرون والمعلمون حيث المتوسطات الحسابية الاجمالية بلغت (٢,٥٨) (٢,٥٩) على التوالي في حين نجد ان المتوسط الحسابي العام لتوافر بُعد التماسك المؤسسي في المدارس بلغت (٢,٣٨) وهي بدرجة متوسطة .

يتضح من الجدول رقم (٥) ان توافر بُعد المبادرة بالعمل لدى مدارس التعليم العام كانت بدرجة متوسطة حسب المتوسط الحسابي الاجمالي (٣,٤٤)

وانحراف (١,٢٥) في حين انه يتوفر بدرجة عالية وفق تصور المديرين حسب المتوسط (٤,١٠) وانحراف معياري (١,١٧) وبدرجة متوسطة وفق تصور المعلمين حيث المتوسط الحسابي (٣,٣٠) وبانحراف معياري (١,١٣) وغالبية فقرات هذا البعد يتراوح قيم متوسطاتها في الاجمالي ما بين متوسط وعالي (٣,٢٩) (٣,٧١).

كما يتضح من الجدول رقم (٦) ان توافر بُعد الاعتبارية في مدارس التعليم العام عالية لدى تصور المديرين في حين انها بدرجة متوسطة لدى المعلمين وفي الاجمالي بدرجة متوسطة حسب المتوسطات الحسابية (٣,٨٤) (٣,١٨) (٣,٣٠) على التوالي وتتراوح قيم المتوسطات وفق هذا البعد الاجمالية ما بين (٣,٢٠) - (٣,٧٢).

جدول رقم (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة لكل من المديرين والمعلمين في المحور الثاني المبادرة بالعلم

| الرقم | الفقرة  | مدير    |                   | معلم    |                   | الكلية  |                   |
|-------|---|---------|-------------------|---------|-------------------|---------|-------------------|
|       |   | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري |
| 4     | يطلب مدير المدرسة من المعلمين اتباع القواعد والأنظمة      | 4.39    | 1.14              | 3.57    | 1.57              | 3.71    | 1.54              |
| 11    | مدير المدرسة موافقه واتجاهاته واضحة                       | 4.31    | 1.04              | 3.41    | 1.44              | 3.57    | 1.42              |
| 18    | يتيح مدير المدرسة للمعلمين أن يعرفوا ما هو متوقع منهم     | 3.92    | 1.16              | 3.16    | 1.30              | 3.29    | 1.31              |
| 25    | يحافظ مدير المدرسة على معايير محددة للأداء                | 3.89    | 0.95              | 3.19    | 1.41              | 3.31    | 1.36              |
| 32    | يعمل مدير المدرسة على جدولة الأعمال التي ينبغي القيام بها | 3.99    | 1.18              | 3.17    | 1.38              | 3.31    | 1.38              |
|       | المتوسط الحسابي العام                                     | 4.10    | 1.17              | 3.30    | 1.13              | 3.44    | 1.25              |

جدول رقم (٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة لكل من المديرين والمعلمين في المحور الثالث الاعتبارية

| الرقم | الفقرة  | مدير    |                   | معلم    |                   | الكلية  |                   |
|-------|---|---------|-------------------|---------|-------------------|---------|-------------------|
|       |   | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري |
| 3     | مدير المدرسة سهل الوصول إليه                                | 4.35    | 1.16              | 3.58    | 1.63              | 3.72    | 1.59              |
| 10    | يعامل مدير المدرسة جميع المعلمون بطريقة تعبر عن المساواة    | 4.18    | 0.99              | 3.44    | 1.39              | 3.57    | 1.35              |
| 17    | يضع مدير المدرسة الاقتراحات التي قدمها المعلمون قيد التنفيذ | 3.72    | 1.06              | 3.08    | 1.29              | 3.20    | 1.28              |
| 24    | مدير المدرسة على استعداد لإجراء تغييرات في المدرسية         | 3.85    | 1.05              | 3.06    | 1.36              | 3.20    | 1.35              |

|      |      |      |      |      |      |  |    |
|------|------|------|------|------|------|--|----|
| 1.33 | 2.81 | 1.36 | 2.75 | 1.16 | 3.10 | يعمل مدير المدرسة من أجل الرفاهية الشخصية للمعلمين | 31 |
| 1.22 | 3.30 | 1.03 | 3.18 | 0.96 | 3.84 | المتوسط الحسابي العام                              |    |

يتضح من الجدول رقم (٧) ان توافر بُعد تأثير المدير في مدارس التعليم العام جاء بدرجة متوسطة كما يتصوره المدير والمعلمين وفي المتوسط الحسابي الاجمالي حسب المتوسطات الحسابية بلغت (٣,٣٢) (٢,٨٨) (٢,٩٦) على التوالي وتراوح قيم المتوسطات الحسابية في هذا البعد في الاجمالي مابين (٣,٣٨) - (٢,٦٧).

جدول (٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة لكل من المديرين والمعلمين في المحور الرابع تأثير المدير

| المحور الثاني | الفقرة   | مدير     |         | معلم     |         | الكل     |         |
|---------------|--|----------|---------|----------|---------|----------|---------|
|               |  | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط |
|               |  | المعياري | الحسابي | المعياري | الحسابي | المعياري | الحسابي |
| 2             | يحصل مدير المدرسة على الأشياء التي يطلبها من رؤسائه                | 1.03     | 3.48    | 1.25     | 2.79    | 1.24     | 2.91    |
| 9             | المدير قادر على التأثير على تصرفات رؤسائه                          | 1.01     | 3.26    | 1.22     | 2.89    | 1.19     | 2.95    |
| 16            | مدير المدرسة قادر على العمل بشكل جيد مع مديرية التربية والتعليم    | 1.11     | 3.86    | 1.33     | 3.27    | 1.31     | 3.38    |
| 32            | توصيات مدير المدرسة تكون محل اهتمام المسؤولين في الإدارة التعليمية | 1.04     | 3.25    | 1.23     | 2.78    | 1.21     | 2.87    |
| 30            | يتم إعاقة مدير المدرسة من قبل رؤسائه                               | 1.12     | 2.79    | 1.25     | 2.65    | 1.23     | 2.67    |
|               | المتوسط الحسابي العام  | 0.72     | 3.33    | 0.95     | 2.88    | 1.01     | 2.96    |

جدول رقم (٨) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة لكل من المديرين والمعلمين في المحور الخامس دعم الموارد

| الرقم | الفقرة   | مدير     |         | معلم     |         | الكل     |         |
|-------|--|----------|---------|----------|---------|----------|---------|
|       |  | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط |
|       |  | المعياري | الحسابي | المعياري | الحسابي | المعياري | الحسابي |
| 5     | المواد الإضافية متاحة إذا تم طلبها                           | 1.01     | 3.43    | 1.15     | 2.72    | 1.16     | 2.84    |
| 12    | يتم توفير المواد الكافية للمعلمين في صفوفهم                  | 1.12     | 3.69    | 1.29     | 2.85    | 1.30     | 3.00    |
| 19    | يصل للمعلمين إمدادات الفصول الدراسية اللازمة                 | 1.22     | 3.43    | 1.21     | 2.61    | 1.25     | 2.76    |
| 26    | المواد التكميلية المساندة متاحة للاستخدام في الفصول الدراسية | 1.15     | 3.05    | 1.24     | 2.70    | 1.23     | 2.76    |
| 33    | للمعلمين الصلاحية للوصول إلى المواد التعليمية اللازمة        | 1.13     | 3.79    | 1.28     | 2.87    | 1.31     | 3.03    |
|       | المتوسط الحسابي العام  | 0.86     | 3.48    | 0.95     | 2.75    | 1.04     | 2.88    |

يتضح من الجدول رقم (٨) ان توافر بُعد دعم الموارد في مدارس التعليم العام جاء بدرجة متوسطة في الاجمالي ولكلا من المديرين والمعلمين حيث المتوسطات

الحسابية (٢,٨٨) (٣,٤٨) (٢,٧٥) على التوالي ويتراوح قيم المتوسطات  
الاجمالية لاستجابات فقرات هذا البعد ما بين (٣,٠٣) - (٢,٧٦)

يتضح من الجدول رقم (٩) ان توافرُ بعد المعنويات في مدارس التعليم العام  
جاء بدرجة متوسط في الاجمالي ولكلا من المديرين والمعلمين حيث المتوسطات  
الحسابية (٣,٢٤) (٣,٦٠) (٣,١٦) على التوالي

يتضح من الجدول رقم (١٠) ان توافرُ بعد التوجه الاكاديمي لدى مدارس  
التعليم العام جاء بدرجة متوسطة في الاجمالي ولكلا من المديرين والمعلمين  
حسب المتوسطات الحسابية (٣,١١) (٣,٥٥) (٣,٠٢) على التوالي

جدول رقم (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة لكل من المديرين  
والمعلمين في المحور السادس المعنويات

| الرقم | الفقرة   | مدير     |         | معلم     |         | الكلية   |         |
|-------|--|----------|---------|----------|---------|----------|---------|
|       |  | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط |
|       |  | المعياري | الحسابي | المعياري | الحسابي | المعياري | الحسابي |
| 6     | يتعاون المعلمون في كافة الخدمات المطلوبة منهم        | 1.10     | 3.83    | 1.34     | 3.33    | 1.31     | 3.42    |
| 13    | المعلمون في هذه المدرسة تربطهم علاقات إنسانية متميزة | 1.15     | 4.01    | 1.45     | 3.47    | 1.42     | 3.57    |
| 20    | يفتقد المعلمون أواصر المحبة والصدقة                  | 1.29     | 2.18    | 1.34     | 2.38    | 1.33     | 2.35    |
| 27    | يساند المعلمون بعضهم البعض                           | 1.07     | 3.74    | 1.39     | 3.30    | 1.35     | 3.38    |
| 34    | المعلمون في هذه المدرسة يعملون معا كفريق عمل واحد    | 1.05     | 3.91    | 1.37     | 3.22    | 1.34     | 3.34    |
| 37    | معنويات المعلمين عالية                               | 1.09     | 3.65    | 1.37     | 3.11    | 1.34     | 3.20    |
| 40    | هناك شعور من الثقة والاطمئنان بين منسوبي المدرسة     | 1.18     | 3.71    | 1.37     | 3.20    | 1.35     | 3.29    |
| 42    | ينجز المعلمون وظائفهم بحماس                          | 0.96     | 3.56    | 1.23     | 3.14    | 1.20     | 3.21    |
| 44    | المعلمون يفتخرون بالانتماء إلى هذه المدرسة           | 1.20     | 3.78    | 1.38     | 3.32    | 1.36     | 3.41    |
|       | المتوسط الحسابي العام                                | 0.90     | 3.60    | 1.16     | 3.16    | 1.13     | 3.24    |

جدول رقم (١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة لكل من  
المديرين والمعلمين في المحور السابع التوجه الاكاديمي

| الرقم | الفقرة  | مدير     |         | معلم     |         | الكلية   |         |
|-------|---|----------|---------|----------|---------|----------|---------|
|       |   | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط | الانحراف | المتوسط |
|       |   | المعياري | الحسابي | المعياري | الحسابي | المعياري | الحسابي |
| 7     | طلاب هذه المدرسة يمكنهم تحقيق الأهداف التي تم وضعها لهم             | 0.82     | 3.65    | 1.15     | 3.14    | 1.12     | 3.23    |
| 14    | تحدد المدرسة معايير عالية للأداء التعليمي فيها                      | 0.99     | 3.76    | 1.28     | 3.12    | 1.25     | 3.23    |
| 21    | يحترم الطلاب زملائهم الآخرين الذين يحصلون على درجات جيدة            | 1.00     | 3.66    | 1.27     | 3.08    | 1.24     | 3.18    |
| 28    | يسعى الطلبة لعمل واجبات إضافية حتى يتمكنوا من الحصول على درجات جيدة | 1.05     | 3.11    | 1.38     | 2.76    | 1.33     | 2.82    |

|      |      |      |      |      |      |   |    |
|------|------|------|------|------|------|---|----|
| 1.18 | 3.04 | 1.21 | 2.96 | 0.98 | 3.43 | المعلمون في هذه المدرسة يعتقدون أن طلابهم لديهم القدرة على تحقيق النجاح الأكاديمي | 35 |
| 1.45 | 3.37 | 1.47 | 3.26 | 1.24 | 3.89 | التحصيل الدراسي موضع تقدير واهتمام من المدرسة                                     | 38 |
| 1.21 | 2.82 | 1.23 | 2.75 | 1.05 | 3.16 | يحاول الطلبة بشكل جاد وشاق لتحسين العمل السابق                                    | 41 |
| 1.27 | 3.19 | 1.28 | 3.08 | 1.09 | 3.72 | بيئة التعلم منظمة وجادة   | 43 |
| 1.07 | 3.11 | 0.94 | 3.02 | 0.89 | 3.55 | المتوسط الحسابي العام   |    |

س ٢ / هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية بمدارس التعليم العام بمكة المكرمة تعزى للمسمى الوظيفي، المرحلة التعليمية، الخبرة، المؤهل التعليمي ونوع المبنى ؟

للإجابة على هذا السؤال فقد تم استخدام اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول توافر أبعاد الصحة التنظيمية للمدارس فيما يتعلق بالمسمى الوظيفي .

جدول رقم (١١): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول توافر أبعاد الصحة التنظيمية تعزى للمسمى الوظيفي

| الأبعاد          | المسمى الوظيفي | العدد | الانحراف        |          | قيمة ت | درجات الحرية | الدلالة الإحصائية |
|------------------|----------------|-------|-----------------|----------|--------|--------------|-------------------|
|                  |                |       | المتوسط الحسابي | المعياري |        |              |                   |
| التماسك المؤسسي  | مدير           | 110   | 3.07            | 0.61     | 3.72   | 619          | 0.00              |
|                  | معلم           | 511   | 2.78            | 0.77     |        |              |                   |
| المبادرة بالعمل  | مدير           | 110   | 4.10            | 0.95     | 6.63   | 619          | 0.00              |
|                  | معلم           | 511   | 3.30            | 1.19     |        |              |                   |
| الاعتبارية       | مدير           | 110   | 3.84            | 0.78     | 6.04   | 619          | 0.00              |
|                  | معلم           | 511   | 3.18            | 1.08     |        |              |                   |
| تأثير المدير     | مدير           | 110   | 3.33            | 0.61     | 5.21   | 619          | 0.00              |
|                  | معلم           | 511   | 2.88            | 0.87     |        |              |                   |
| دعم الموارد      | مدير           | 110   | 3.48            | 0.80     | 7.70   | 619          | 0.00              |
|                  | معلم           | 511   | 2.75            | 0.92     |        |              |                   |
| المعنويات        | مدير           | 110   | 3.60            | 0.75     | 4.29   | 619          | 0.00              |
|                  | معلم           | 511   | 3.16            | 1.00     |        |              |                   |
| التوجه الأكاديمي | مدير           | 110   | 3.55            | 0.71     | 5.37   | 619          | 0.00              |
|                  | معلم           | 511   | 3.02            | 0.98     |        |              |                   |
| الدرجة الكلية    | مدير           | 110   | 3.55            | 0.71     | 6.08   | 619          | 0.00              |
|                  | معلم           | 511   | 3.02            | 0.98     |        |              |                   |

يتضح من الجدول رقم (١١) انه يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة حول توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمكة المكرمة وفقا للمسمى الوظيفي حيث يتصور المديرون ان ممارسة الصحة التنظيمية بجميع ابعادها المتمثلة في التماسك المؤسسي ،

المبادرة بالعمل ، الاعتبارية ، تأثير المدير ، دعم الموارد ، المعنويات والتوجه الاكاديمي في مدارس التعليم العام اعلى مما يتصوره المعلمون .

بالنظر الى الجدول رقم (١٢) يضح انه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات افراد عينه الدراسة حول توافر أبعاد الصحة التنظيمية بمدارس التعليم العام بمكة المكرمة وفقا للمرحلة التعليمية فيما يتعلق بمحورى المبادرة بالعمل ودعم الموارد في حين نجد ان هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات افراد عينه الدراسة حول توافر الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمكة المكرمة فيما يتعلق بتوافر أبعاد التماسك المؤسسي والاعتبارية، تأثير المدير والمعنويات ، والتوجه الاكاديمي وفي الدرجة الكلية وذلك وفقا للمرحلة التعليمية ولمعرفة اتجاهات الفروق الاحصائية ثم استخدام اختبار شيفية للمقارنات البعدية للفروق في درجة توافر الصحة التنظيمية والمتعلقة بأبعاد التماسك المؤسسي والاعتبارية ، وتأثير المدير ، والمعنويات ، والتوجه الاكاديمي وفي الدرجة الكلية والجدول رقم (١٣) يوضح ذلك

جدول رقم (١٢): نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول توافر أبعاد الصحة التنظيمية حسب المرحلة الدراسية

| الأبعاد          | مصادر التباين  | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | الدلالة الإحصائية |
|------------------|----------------|----------------|--------------|----------------|--------|-------------------|
| التماسك المؤسسي  | بين المجموعات  | 8.18           | 2            | 4.09           | 7.45   | 0.00              |
|                  | داخل المجموعات | 339.07         | 618          | 0.55           |        |                   |
|                  | الكلية         | 347.24         | 620          |                |        |                   |
| المبادرة بالعمل  | بين المجموعات  | 4.21           | 2            | 2.11           | 1.50   | 0.23              |
|                  | داخل المجموعات | 869.64         | 618          | 1.41           |        |                   |
|                  | الكلية         | 873.85         | 620          |                |        |                   |
| الاعتبارية       | بين المجموعات  | 7.16           | 2            | 3.58           | 3.19   | 0.04              |
|                  | داخل المجموعات | 692.41         | 618          | 1.12           |        |                   |
|                  | الكلية         | 699.57         | 620          |                |        |                   |
| تأثير المدير     | بين المجموعات  | 5.11           | 2            | 2.55           | 3.60   | 0.03              |
|                  | داخل المجموعات | 438.49         | 618          | 0.71           |        |                   |
|                  | الكلية         | 443.60         | 620          |                |        |                   |
| دعم الموارد      | بين المجموعات  | 4.15           | 2            | 2.08           | 2.35   | 0.10              |
|                  | داخل المجموعات | 546.10         | 618          | 0.88           |        |                   |
|                  | الكلية         | 550.25         | 620          |                |        |                   |
| المعنويات        | بين المجموعات  | 5.89           | 2            | 2.95           | 3.12   | 0.05              |
|                  | داخل المجموعات | 583.37         | 618          | 0.94           |        |                   |
|                  | الكلية         | 589.26         | 620          |                |        |                   |
| التوجه الاكاديمي | بين المجموعات  | 7.19           | 2            | 3.59           | 3.92   | 0.02              |
|                  | داخل المجموعات | 566.11         | 618          | 0.92           |        |                   |
|                  | الكلية         | 573.30         | 620          |                |        |                   |
| الدرجة الكلية    | بين المجموعات  | 5.48           | 2            | 2.74           | 3.79   | 0.02              |
|                  | داخل المجموعات | 447.61         | 618          | 0.72           |        |                   |
|                  | الكلية         | 453.09         | 620          |                |        |                   |



تشير نتائج اختبار شيفية للمقارنات البعدية الى ان درجة توافر الصحة التنظيمية بمدارس التعليم العام بمكة المكرمة والمتعلق بتوافر أبعاد التماسك المؤسسي والاعتبارية، تأثير المدير، والمعنويات، والتوجه الأكاديمي وفي الدرجة الكلية كما يتصورها افراد عينه الدراسة في المرحلة الابتدائية اعلى مما يتصوره نظرائهم من افراد عينه الدراسة في المرحلة الثانوية حيث المتوسطات الحسابية جاءت لأفراد المرحلة الابتدائية والثانوية لأبعاد الصحة التنظيمية على النحو التالي للتماسك المؤسسي (٢,٩٣) (٢,٦٥) وللاعتبارية (٣,٣٥) (٣,١٢) وتأثير المدير (٣,٠٥) (٢,٨٣) وللمعنويات (٣,٨٣) (٣,١٢) وللتوجه الأكاديمي (٣,٢١) (٢,٩٦) وللدرجة الكلية (٣,١٩) (٢,٩٦) على التوالي اضافة الى وجود فروق دالة احصائيا بين افراد عينه الدراسة في المرحلة المتوسطة والثانوية حول درجة توافر الصحة التنظيمية بمدارس التعليم العام بمكة المكرمة والمتعلقه ببعء الاعتبارية ولصالح المستجيبين من افراد عينه الدراسة بالمرحلة المتوسطة حيث المتوسطات الحسابية للمرحلة المتوسطة (٣,٣٨) وللمرحلة الثانوية (٣,١٢)

جدول (١٣): نتائج اختبار شيفية لتحديد اتجاهات الفروق في محاور الصحة التنظيمية حسب المرحلة التعليمية.

| المرحلة الدراسية | المتوسطات الحسابية | الفروق بين المتوسطات |         | المرحلة الدراسية | المتوسطات الحسابية |
|------------------|--------------------|----------------------|---------|------------------|--------------------|
|                  |                    | متوسط                | ابتدائي |                  |                    |
| التماسك المؤسسي  | ٢,٩٣               | ٠,١٢                 | -       | ابتدائي          | ٢,٨١               |
|                  | ٢,٨١               | -                    | -       | متوسط            | ٢,٦٥               |
|                  | ٢,٦٥               | -                    | -       | ثانوي            | ٣,٣٥               |
| الاعتبارية       | ٣,٣٥               | ٠,٠٣                 | -       | ابتدائي          | ٣,٣٨               |
|                  | ٣,٣٨               | -                    | -       | متوسط            | ٣,١٢               |
|                  | ٣,١٢               | -                    | -       | ثانوي            | ٣,٠٥               |
| تأثير المدير     | ٣,٠٥               | ٠,١٤                 | -       | ابتدائي          | ٢,٩١               |
|                  | ٢,٩١               | -                    | -       | متوسط            | ٢,٨٣               |
|                  | ٢,٨٣               | -                    | -       | ثانوي            | ٣,٣٤               |
| المعنويات        | ٣,٣٤               | ٠,١٦                 | -       | ابتدائي          | ٣,١٨               |
|                  | ٣,١٨               | -                    | -       | متوسط            | ٣,١٢               |
|                  | ٣,١٢               | -                    | -       | ثانوي            | ٣,٢١               |
| التوجه الأكاديمي | ٣,٢١               | ٠,١٣                 | -       | ابتدائي          | ٣,٠٨               |
|                  | ٣,٠٨               | -                    | -       | متوسط            | ٢,٩٦               |
|                  | ٢,٩٦               | -                    | -       | ثانوي            | ٣,١٩               |
| الدرجة الكلية    | ٣,١٩               | ٠,٠٩                 | -       | ابتدائي          | ٣,١٠               |
|                  | ٣,١٠               | -                    | -       | متوسط            | ٢,٩٦               |
|                  | ٢,٩٦               | -                    | -       | ثانوي            |                    |

❖ تعني وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من الجدول رقم (١٤) انه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات افراد عينه الدراسة حول توافر أبعاد الصحة التنظيمية في

مدارس التعليم العام بمكة المكرمة بجميع ابعادها المتمثلة في التماسك المؤسسي ، المبادرة بالعمل ، الاعتبارية ، تأثير المدير ، دعم الموارد ، المعنويات والتوجه الاكاديمي وكذلك في المستوى الكلي لجميع الأبعاد وذلك وفقاً لسنوات الخبرة.

يتضح من الجدول رقم (١٥) انه يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة حول توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمكة المكرمة وفقاً للمؤهل العلمي وذلك فيما يتعلق بالتماسك المؤسسي والمبادرة بالعمل ودعم الموارد والمعنويات والتوجه الأكاديمي وعلى مستوى الدرجة الكلية حيث يتصور افراد الدراسة الحاصلين على مؤهل اعلى من الجامعي ان توافر أبعاد الصحة التنظيمية المدرسية اعلى من نظرائهم من افراد عينة الدراسة الحاصلين على مؤهل جامعي في حين نجد انه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة حول توافر أبعاد الصحة التنظيمية المدرسية وفقاً للمؤهل العلمي وذلك بما يتعلق بمحوري الاعتبارية وتأثير المدير.

جدول رقم (١٤): نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول توافر أبعاد الصحة التنظيمية حسب سنوات الخبرة

| الأبعاد          | مصادر التباين  | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | الدلالة الإحصائية |
|------------------|----------------|----------------|--------------|----------------|--------|-------------------|
| التماسك المؤسسي  | بين المجموعات  | 0.65           | 3            | 0.22           | 0.39   | 0.76              |
|                  | داخل المجموعات | 346.59         | 617          | 0.56           |        |                   |
|                  | الكلي          | 347.24         | 620          |                |        |                   |
| المبادرة بالعمل  | بين المجموعات  | 9.35           | 3            | 3.12           | 2.22   | 0.08              |
|                  | داخل المجموعات | 864.50         | 617          | 1.40           |        |                   |
|                  | الكلي          | 873.85         | 620          |                |        |                   |
| الاعتبارية       | بين المجموعات  | 8.17           | 3            | 2.72           | 2.43   | 0.06              |
|                  | داخل المجموعات | 691.40         | 617          | 1.12           |        |                   |
|                  | الكلي          | 699.57         | 620          |                |        |                   |
| تأثير المدير     | بين المجموعات  | 3.21           | 3            | 1.07           | 1.50   | 0.21              |
|                  | داخل المجموعات | 440.39         | 617          | 0.71           |        |                   |
|                  | الكلي          | 443.60         | 620          |                |        |                   |
| دعم الموارد      | بين المجموعات  | 4.04           | 3            | 1.35           | 1.52   | 0.21              |
|                  | داخل المجموعات | 546.21         | 617          | 0.89           |        |                   |
|                  | الكلي          | 550.25         | 620          |                |        |                   |
| المعنويات        | بين المجموعات  | 6.15           | 3            | 2.05           | 2.17   | 0.09              |
|                  | داخل المجموعات | 583.11         | 617          | 0.95           |        |                   |
|                  | الكلي          | 589.26         | 620          |                |        |                   |
| التوجه الأكاديمي | بين المجموعات  | 6.27           | 3            | 2.09           | 2.27   | 0.08              |
|                  | داخل المجموعات | 567.03         | 617          | 0.92           |        |                   |
|                  | الكلي          | 573.30         | 620          |                |        |                   |

|      |      |      |     |        |                |               |
|------|------|------|-----|--------|----------------|---------------|
| 0.21 | 1.53 | 1.12 | 3   | 3.35   | بين المجموعات  | الدرجة الكلية |
|      |      | 0.73 | 617 | 449.75 | داخل المجموعات |               |
|      |      |      | 620 | 453.09 | الكلية         |               |

يتضح من الجدول رقم (١٦) انه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة حول توافر أبعاد الصحة التنظيمية المدرسية المتعلقة بمحاور التماسك المؤسسي و الاعتبارية وتأثير المدير والمعنويات والتوجه الاكاديمي وفي الدرجة الكلية حيث يتصور افراد عينة الدراسة الذين يعملون في مدارس مستأجرة ان توافر أبعاد الصحة التنظيمية المدرسية اعلى في تلك الأبعاد السابقة بدرجة اكبر مما يتصوره افراد عينة الدراسة الذين يعملون في مدارس حكومية في حين انه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة حول توافر أبعاد الصحة التنظيمية المدرسية فيما يتعلق بمحوري المبادرة ودعم الموارد وذلك وفقاً لنوع المبنى .

جدول رقم (١٥): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول توافر أبعاد الصحة التنظيمية حسب المؤهل العلمي

| الأبعاد          | المؤهل العلمي   | العدد | المتوسط |          | الانحراف المعياري | قيمة ت | درجات الحرية | الدلالة الإحصائية |
|------------------|-----------------|-------|---------|----------|-------------------|--------|--------------|-------------------|
|                  |                 |       | لحسابي  | المعياري |                   |        |              |                   |
| التماسك المؤسسي  | جامعي           | 568   | 2.81    | 0.77     | 0.03              | 619    | 2.12         | الإحصائية         |
|                  | أعلى من الجامعي | 53    | 3.04    | 0.47     |                   |        |              |                   |
| المبادرة بالعمل  | جامعي           | 568   | 3.40    | 1.20     | 0.00              | 619    | 2.92         | الإحصائية         |
|                  | أعلى من الجامعي | 53    | 3.89    | 0.90     |                   |        |              |                   |
| الاعتبارية       | جامعي           | 568   | 3.29    | 1.07     | 0.40              | 619    | 0.85         | الإحصائية         |
|                  | أعلى من الجامعي | 53    | 3.42    | 0.92     |                   |        |              |                   |
| تأثير المدير     | جامعي           | 568   | 2.95    | 0.85     | 0.78              | 619    | 0.28         | الإحصائية         |
|                  | أعلى من الجامعي | 53    | 2.99    | 0.82     |                   |        |              |                   |
| دعم الموارد      | جامعي           | 568   | 2.86    | 0.96     | 0.05              | 619    | 1.96         | الإحصائية         |
|                  | أعلى من الجامعي | 53    | 3.12    | 0.75     |                   |        |              |                   |
| المعنويات        | جامعي           | 568   | 3.21    | 0.99     | 0.01              | 619    | 2.66         | الإحصائية         |
|                  | أعلى من الجامعي | 53    | 3.58    | 0.69     |                   |        |              |                   |
| التوجه الاكاديمي | جامعي           | 568   | 3.06    | 0.97     | 0.00              | 619    | 4.61         | الإحصائية         |
|                  | أعلى من الجامعي | 53    | 3.68    | 0.67     |                   |        |              |                   |
| الدرجة الكلية    | جامعي           | 568   | 3.08    | 0.87     | 0.01              | 619    | 2.71         | الإحصائية         |
|                  | أعلى من الجامعي | 53    | 3.41    | 0.56     |                   |        |              |                   |

جدول رقم (١٦): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول توافر أبعاد الصحة التنظيمية حسب نوع المبنى

| الأبعاد         | نوع المبنى | العدد | المتوسط |          | الانحراف المعياري | قيمة ت | درجات الحرية | الدلالة الإحصائية |
|-----------------|------------|-------|---------|----------|-------------------|--------|--------------|-------------------|
|                 |            |       | لحسابي  | المعياري |                   |        |              |                   |
| التماسك المؤسسي | مستأجر     | 193   | 3.04    | 0.60     | 0.00              | 619    | 4.81         | الإحصائية         |
|                 | حكومي      | 428   | 2.73    | 0.79     |                   |        |              |                   |
| المبادرة بالعمل | مستأجر     | 193   | 3.49    | 1.01     | 0.46              | 619    | 0.74         | الإحصائية         |

|      |     |      |      |      |     |        |                     |
|------|-----|------|------|------|-----|--------|---------------------|
|      |     |      | 1.26 | 3.42 | 428 | حكومي  |                     |
| 0.03 | 619 | 2.18 | 0.81 | 3.44 | 193 | مستاجر | الاعتبارية          |
|      |     |      | 1.15 | 3.24 | 428 | حكومي  |                     |
| 0.00 | 619 | 5.15 | 0.56 | 3.21 | 193 | مستاجر | تأثير المدير        |
|      |     |      | 0.92 | 2.84 | 428 | حكومي  |                     |
| 0.41 | 619 | 0.83 | 0.84 | 2.93 | 193 | مستاجر | دعم الموارد         |
|      |     |      | 0.99 | 2.86 | 428 | حكومي  |                     |
| 0.00 | 619 | 3.40 | 0.84 | 3.44 | 193 | مستاجر | المعنويات           |
|      |     |      | 1.02 | 3.15 | 428 | حكومي  |                     |
| 0.00 | 619 | 2.95 | 0.78 | 3.28 | 193 | مستاجر | التوجه<br>الاكاديمي |
|      |     |      | 1.03 | 3.03 | 428 | حكومي  |                     |
| 0.00 | 619 | 3.16 | 0.66 | 3.27 | 193 | مستاجر | الدرجة الكلية       |
|      |     |      | 0.92 | 3.04 | 428 | حكومي  |                     |

● ملخص لنتائج الدراسة ومناقشتها :

توصلت الدراسة الحالية إلى النتائج التالية :

- ◀ ان مدى توافر الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمكة المكرمة جاء في المتوسط الحسابي الاجمالي بدرجة متوسطة كما ظهر في كل محور من محاور الصحة التنظيمية ايضا بدرجة متوسطة
- ◀ يعتقد مديرو مدارس التعليم العام بمكة المكرمة ان توافر الصحة التنظيمية بجميع محاورها والمتمثلة في التماسك المؤسسي ، المبادرة بالعمل ،الاعتيادية ، تأثير المدير ، دعم الموارد، المعنويات ،والتوجه الاكاديمي أعلى مما يتصوره المعلمون في تلك المدارس
- ◀ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات افراد عينه الدراسة حول توافر الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمكة المكرمة بجميع محاورها تعزى لسنوات الخبرة
- ◀ يعتقد افراد عينه الدراسة الحاصلين على مؤهل علمي أعلى من جامعي ان توافر الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمكة المكرمة والمتعلقة بمحاور التماسك المؤسسي و المبادرة بالعمل ، ودعم الموارد ،و المعنويات والتوجه الاكاديمي وعلى مستوى الدرجة الكلية ايضا اعلى مما يتصوره نظرائهم من افراد عينه الدراسة الحاصلين على مؤهل جامعي .
- ◀ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات افراد عينه الدراسة حول توافر الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمكة المكرمة والمتعلقة بمحور الاعتبارية وتأثير المدير تعزى للمؤهل العلمي .
- ◀ يعتقد افراد عينه الدراسة العاملين في مدارس ذات مباني مستاجر ان توافر الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمكة المكرمة والمتمثلة في محاور التماسك المؤسسي والاعتبارية وتأثير المدير والمعنويات والتوجه الاكاديمي

وفي الدرجة الكلية اعلى مما يتصوره نظرائهم من افراد عينه الدراسة العاملون في المدارس الحكومية

« لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات افراد عينه الدراسة حول توافر الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمكة المكرمة والمتعلقة بمحورى المبادرة بالعمل ، ودعم الموارد تعزى لنوع المبنى

« يعتقد افراد عينه الدراسة في المرحلة الابتدائية ان توافر الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمكة المكرمة والمتعلقة بمحاور التماسك المؤسسي و الاعتبارية ، و تأثير المدير، و المعنويات، والتوجه الاكاديمي وفى الدرجة الكلية اعلى مما يتصوره نظرائهم من افراد عينه الدراسة في المرحلة الثانوية

« يعتقد افراد عينه الدراسة في المرحلة المتوسطة ان توافر الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمكة المكرمة والمتعلقة بمحور الاعتبارية اعلى من ما يتصوره نظرائهم من افراد عينه الدراسة في المرحلة الثانوية .

هذا والمتتبع لما توصلت اليه هذه الدراسة من نتائج يجد ان هناك توافق في بعض نتائج هذه الدراسة وبعض نتائج بعض الدراسات السابقة حيث تشابهت الدراسة بمستويات توافر ابعاد الصحة التنظيمية في مؤسسات التعليم العام رغم اختلاف مواطن وانظمة بعض هذه الدراسات ومن ذلك ان مستوى توافر الصحة التنظيمية لهذه الدراسة جاء بدرجة متوسطة فتوافقت مع دراسة AKBABA ( ١٩٩٩ ) في تركيا مما يعطى مؤشرا واضحا لقصور الاهتمام الاداري والتنظيمي بالصحة التنظيمية للمدارس ودراسة ميرفت ناصر ونهلة هاشم ( ٢٠٠٧ ) وكذلك مع دراسة الحوامدة وابوشمال ( ٢٠١١ ) ودراسة العمري ( ٢٠١٢ ) بالاردن وايضا مع دراسة عطايا ورمضان ( ٢٠١٣ ) بمصر و من جانب اخر اختلفت مع دراسة الصرايرة والطيط ( ٢٠١٠ ) في الاردن ودراسة السوالمه ( ٢٠١١ ) في الاردن والتي جاءت عالية في مستوى الصحة التنظيمية ولعل هذه الاختلاف يفسر باختلاف المجال التي تمت فيه الدراسة في شركات الاتصالات الأردنية وما لديها من امكانات مادية و بشرية كونها شركة تجارية تقوم بتوفير ابعاد الصحة التنظيمية لدى مؤسساتها او موطن الدراسة حيث تمت في الاردن ولما لها من انظمه واجراءت عمل مختلفة عن موطن هذه الدراسة في حين انها اختلفت ايضا مع نتائج دراسة الحجار ( ٢٠٠٤ ) التي جاء مستوى الصحة التنظيمية لديها اقل من المتوسط والتي أجريت في مدارس قطاع غزة بفلسطين والتي تعاني من قصور في الامكانيات واعتمادها على كثير من الاعانات العالمية

ومن الملاحظ في هذه الدراسة ما اجمع عليه افراد عينة الدراسة على قصور في الاهتمام بمجلس اولياء الامور وتأثيرهم في المدرسة و كذلك مساهماتهم في

تغيير سياستها حيث اشارت النتائج الى ندرة تأثيرهم و مساهماتهم في شئون المدرسة مما يقودنا الى مؤشر تدني العلاقة بين المدرسة والمجتمع المتمثلة في اولياء امور الطلاب اما لقلّة وعي اولياء أمور الطلاب باهمية مجلس الاباء والمعلمين أو عدم تفعيل المدرسة لمجلس الاباء والمعلمين في المدرسة

ومما يلاحظ في هذه الدراسة ايضا ان مستوى توافر ابعاد الصحة التنظيمية في المدارس ذات المباني المستأجرة اعلى من نظرائها في المدارس الحكومية ولعل ما يفسر ذلك هو ما تتمتع به المباني المستأجرة من قلة في عدد طلابها خصوصا في طلاب الصف الواحد لصغر حجم الفصل وكذلك عدد المعلمين اقل من عدد المعلمين في المدارس الحكومية مما يتيح لهم نوعا من التعاون و التماسك المؤسسي والانسجام بين افراده مما يسهل متابعة انجازات المعلمين والتحصيل العلمي للطلاب ناهيك عن ما يبذله مدير المدرسة في المباني المستأجرة من اهتمامات وما يسعى لإيجاد البدائل الممكنة لتهيئة المبنى ما امكن لتحقيق الاهداف التربوية

• توصيات الدراسة :

توصي الدراسة الحالية بما يلي :

◀ ضرورة ان تتولى الادرة التعليمية دعم المدارس بالاحتياجات المادية والمالية لتوفير ابعاد الصحة التنظيمية فيها

◀ العمل على حث مديري المدارس بتفعيل ابعاد الصحة التنظيمية في مدارسهم لتحقيق الاهداف التربوية

◀ تصميم دورات تدريبية تشمل ابعاد الصحة التنظيمية لمدارس التعليم العام بمراحل مختلفة واتاحة الفرص لمديري المدارس بالالتحاق بها

◀ تشجيع مديري المدارس من خلال منح حوافز مادية ومعنوية للأداء المتميز في الصحة التنظيمية المدرسية

◀ اتاحة الفرصة لمديري المدارس بالالتحاق بالدراسات العليا لما للتأهيل العلمي الأعلى من تأثير على تصوراتهم بالاهتمام بالصحة التنظيمية المدرسية لتحقيق الأداء المتميز المدرسي

◀ كما توصي بضرورة إجراء الدراسات التالية مستقبلاً :

◀ يمكن تطبيق هذه الدراسة على مستوى مدارس التعليم العام للبنين السعودي  
◀ يمكن تطبيق هذه الدراسة على مستوى مدارس التعليم العام للبنات السعودي .

◀ يمكن تطبيق هذه الدراسة على مستوى التعليم العالي السعودي .

◀ يمكن تطبيق هذه الدراسة مع متغيرات أخرى كالاتزام التنظيمي والرضا الوظيفي والأداء وغيرها من المتغيرات ذات العلاقة .

• المراجع:

- الحجار، رائد حسين. (٢٠٠٤). أولويات إصلاح النظام المدرسي الفلسطيني في ضوء مفهوم الصحة المنظمة. بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول (التربية في فلسطين وتغيرات العصر) المنعقدة في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من ٢٣ - ٢٤ / ١١ / ٢٠٠٤.
- الحوامده، نضال وأبو شال، معتصم. (٢٠١١). مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وأثرها في الحد من مصادر وضغوط العمل: دراسة ميدانية على أطباء القطاع الحكومي في الأردن. أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٢٧ (ج)، ١٨٠٩ - ١٨٢٢.
- سالم، مها كامل. (٢٠٠٧). أنموذج مقترح للصحة التنظيمية في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء الواقع والاتجاهات الإدارية المعاصرة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- السوالمه، غازي عزت. (٢٠١١). مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة والخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- الصرايرة، أكثم عبد المجيد والطيب، أحمد عدنان. (٢٠١٠). توافر الصحة المنظمة في شركات الاتصالات الأردنية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، ٦ (١).
- عطا الله، محمد علي خليل. (١٩٩٦). واقع الصحة المنظمة في المدارس الأساسية الحكومية مقارنة بمدارس تابعة لوكالة الغوث بمدينة نابلس من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، كلية التربية قسم الإدارة التربوية.
- عطايا، عبد الناصر ورمضان، عصام. (٢٠١٣). مستوى الصحة المنظمة في المدارس الثانوية من وجهة نظر معلمي التعليم الثانوي العام في مصر. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، ٢٧ (٥).
- القصير، أحمد محمد (٢٠٠٦)، مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة وعلاقته بالالتزام التنظيمي للمعلمين، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا: عمان، الأردن.
- ناصف، ميرفت وهاشم، نهلة. (٢٠٠٧). الصحة التنظيمية والدافعية نحو العمل لدى معلمي مدارس محافظة القاهرة في مصر. مجلة كلية التربية جامعة عين شمس، ٤ (٣١).

- Akbaba, S. (1999). Organizational health of the secondary schools in Turkey and changes needs. Paper presented at the annual meeting of the American Association of Behavioral and Social Sciences (2ed, Las Vegas, Nevada, Feb. 2-4). ERIC Document ED 434 398.
- Al-Omari, A. A. (2012). Organizational health at Jordanian secondary schools. Journal of Institutional Research South East Asia, 10(1), 85-101.
- Bahramian, A. & Moradi, F. (2014). The relationship between organizational health and teachers' perception of performance of elementary school managers of district 2 of Isfahan city in (2012-2013) academic year. Management Research Report, 2(4), 4195 – 4204.

- 
- 
- Cemaloglu, N. (2006). Analysis of the primary school teachers' perception of organizational health in terms of different variable. Hacettepe University Journal of education, 30, 63-72.
  - Cemaloglu, N. (2007). The relationship between organizational health and bullying that teachers' experience in primary schools in Turkey. Educational Research Quarterly, 31(2), 3.
  - Harper , G & Licata , J . ( 2011 ) . Organizational Health and Robust School Vision, Educational Administration Quarterly, 37(1) : 5-26.
  - Hoy, W., and Sabo, D. (1997). Organizational Health Inventory – Middle Level, Ohio State University, USA.
  - Huang, S., & Ramey, G. W. (2008). Organizational health assessment: A Romania firm case study. Review of Economic and Business Studies, 1, 147-157.
  - Gholamzadeh, D. & Khazaneh, A.T. (2012). Surveying the relationships between leadership styles, organizational health and workplace bullying. Journal of Global Strategic Management, 12, 5-22.
  - Khademfar, M. & Idris, K. (2012). The relationship between transformational leadership and organizational health in Golestan province of Iran. International journal of humanities and social science, 2(12), 218-229.
  - Korkmoz, M. (2007). The effect of leadership styles on organizational health. Educational Research Quarterly, 30(3), 23-55.
  - Lam, Yee, Lay, Jack. 2002. A Study of The Impact of External Environment on School Organizational Health, School Leadership & Management, 22(4): 439-452.
  - Masoumeh, P., Mahdinezhadm M., Nazari, K., & Bijandi, M. S. (2011). Performance of educational administrators and the organizational health in Iranian high schools. International Conference on Sociality and Economics Development, 10, 347-351.
  - Pourrajab, M., Mahdinezhad, M., Bijandi, M. S., Basri, R., & Nazari, K. (2011). Educational administrators' performance and organizational health: Key factors for sustainable development in high schools. International Journal of Trade, Economic and Finance, 2(5), 397-401.



- 
- 
- Sauter, S. L., Lim, S. & Murphy, L. R. (1996). Organizational health: A new paradigm for occupational stress research at NIOSH. *Journal of Occupational Mental Health*, 4(4)248-254.
  - Yuceler, A., Doganalp, B., & Kaya, D. (2013). The relation between organizational health and organizational commitment. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(10), 781-788.

\*\*\*\*\*