



كلية التربية
مجلة شباب الباحثين



جامعة سوهاج

واقع ممارسة أبعاد الصحة التنظيمية بمدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج

The reality of Organizational Health in Community
Education Schools in Sohag Governorate

إعداد

أ.د / خليل سيد محمد الحساني
استاذ ادارة الاعمال كلية التجارة - جامعة
سوهاج

أ.د/ عنتر محمد أحمد عبدالعال
استاذ التربية المقارنة كلية التربية
جامعة سوهاج

أ/ داليا جمال إبراهيم حامد

ماجستير ادارة تعليمية

تاريخ قبول النشر: ٢٢ أغسطس ٢٠٢٤ م

تاريخ استلام البحث : ١٩ يوليو ٢٠٢٤ م -

المستخلص

هدف البحث إلى التعرف على واقع ممارسة أبعاد الصّحة التنظيمية بمدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج. ولتحقيق هذا الهدف فقد اعتمدت الدّراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت استبانة تم تطبيقها على عينة (٢٠٠) من معلمي ووكلاء ومعلمات مدارس التّعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج.

وتوصلت الدّراسة إلى وجود عدد من المعوقات والتي تتمثل في جمود التشريعات واللوائح للتوصيف الوظيفي للهيكل الإداري، وقلة الاهتمام بان شاء قاعدة بيانات إلكترونية متكاملة ودقيقة التخطيط للموارد البشرية وضعف تفعيل الموقع الإلكتروني بالهيئة العامة بمدارس التّعليم المجتمعي، وضعف الرواتب والمكافآت للمعلمين ولكافة العاملين لمدارس التّعليم المجتمعي، وظهور الثقافة السلبية لدى قادة التّعليم المجتمعي.

لذا اقترحت الدّراسة عد من التوصيات لتعزيز ممارسة أبعاد الصّحة التنظيمية بمدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج.

الكلمات المفتاحية: الصّحة التنظيمية - أبعاد الصّحة التنظيمية - مدارس التعليم

المجتعي

Abstract

The study aimed to develop a concept to achieve organizational health in community education schools in the light of servant leadership, and to achieve this goal, the study relied on the descriptive curriculum, and used a questionnaire that was applied to a sample of (200) teachers, agents and teachers of community education schools in Sohag governorate.

The study found that there are a number of obstacles, which are the rigidity of the legislations and regulations establishing the job description of the administrative structure, the lack of interest in creating an integrated and accurate electronic database of human resources planning, the weak activation of the website of the public authority for community education schools, poor salaries and bonuses for teachers and all employees of community education schools, and the emergence of a negative culture among community education leaders .

Therefore, the study proposed a proposed scenario to address these constraints by using the servant leadership approach to achieve organizational health in community education schools.

Keywords: servant leadership - organizational health - community education schools - Sohag Governorate

المقدمة

يُعد الاهتمام بالمؤسسات التعليمية والعمل على تحقيق تطورها أمر بالغ الأهمية في هذا العصر، حيث تهتم معظم دول العالم بالمؤسسات التعليمية والعمل على تحسين مخرجات العملية التعليمية، لما يحققه التعليم من تحقيق نقلة نوعية في اقتصاديات هذه الدول. ويعد تطوير أداء المعلمين بمدارس التعليم المجتمعية أهم الركائز في رفع مخرجات العملية التعليمية، وحيث إنها تعد بمثابة الحافز للتطور والابداع، وتحقيق الإنجاز وتغرس الثبات الذي يسهم في تحسين إنتاجية المعلمين، وزيادة قدرتهم القيادية، التي تعد ركناً أساسياً من أركان النجاح في العمل الإداري، فكلما شعر المعلم بان ه ضعيف في معرفته بأمرور واحتياجات ومتطلبات مؤسسته قل أدائه وضعف(١).

ويعتبر الاهتمام بالتطوير والنهوض بالعملية التعليمية من الأمور الضرورية، التي لا بد من تحقيقها، والأمر الذي يتطلب قيادات إدارية تربوية، تمتلك الكفاءة والفاعلية في تطوير أداء المعلمين بمدارس التعليم المجتمعي سواء من حيث الرؤية، والثقة، والتواصل، والتمكين، وبيان دور القيادة في تطوير أداء المعلمين والصحة التنظيمية من أجل فتح المجال للمعلمين بالتميز وابتكار طرق تساعد المؤسسات التعليمية في بلوغ أهدافها، لذا جاءت فكرة هذه الدراسة لتلقي الضوء على واقع الصحة التنظيمية لمعلمي المدارس المجتمعية بمحافظة سوهاج، والكشف عن وجهات نظر المعلمين في مدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج.

مشكلة البحث:

بالرغم من الجهود المبذولة والمستمرة من قبل وزارة التربية والتعليم بمصر نحو تحسين وتطوير مدارس التعليم المجتمعي، إلا أنّ هناك عدة سلبيات تحول من فعالية المدارس، فقد أثبتت نتائج بعض الدراسات مثل دراسة (منى أحمد حسين إبراهيم، ٢٠١٦م) أنّ الواقع الفعلي لمستوى مدارس التعليم المجتمعي تشير إلى وجود عدد من جوانب الضعف التي تعوق هذه المدارس عن تحقيق أهدافها في الوصول إلى أعلى درجات الجودة والتميز في العملية التعليمية (٢) ومن أبرز هذه السلبيات: هي وجود نقص وعجز في إعداد المعلمين المؤهلات والمتخصصات في هذه المدارس سواء كان للمواد المهنية أو المواد الثقافية، كما أشارت نتائج دراسة (أسماء زكريا عبدالله، ٢٠٢٠ م) إلى وجود عدة نقاط ضعف تعوق تطوير مدار التعليم المجتمعي ومن أبرزها أنه لا يوجد تخطيط للتأهيل المهني لميسرات التعليم المجتمعي (٣)، كما توصلت دراسة (مشيرة إبراهيم صابر عبد اللطيف ٢٠١٣م) إلى عدة نتائج من أهمها ضعف الإعداد العلمي والأكاديمي لميسرات مدارس التعليم المجتمعي (٤)، كما قدمت دراسة (محمد عوض البربري، ٢٠١٥ م) عدة مقترحات لتطوير مدارس التعليم المجتمعي في مصر، من أهمها، الإعداد المستمر للمعلمين والميسرات على الطرق الحديثة في التعليم بمعاونة كليات التربية والجامعات المختلفة التي تعمل على تأهيل و إعداد الكوادر اللازمة للتدريس والتثقيف والتدريب بمؤسسات التعليم المجتمعي (٥)، وقد أوصت دراسة (مصطفى حسين محمود، ٢٠١٩م) بإعداد برامج تدريبية لمعلمات التعليم المجتمعي لتعليم مادتي الرياضيات واللغة الإنجليزية بمدارس التعليم المجتمعي على أساليب وإستراتيجيات حديثة. (٦)

كما توصلت إحدى الدراسات إلى إهمال معايير تطوير الأداء والتحسين المستمر غياب مناخ تنظيمي وبيئة مشجعة على التعلم وتجويد العمل، واتساع الفجوة بين نشاطات التعليم في مدارس التعليم المجتمعي، ونشاطات التعليم المطلوب التحول إليها، والحاجة إلى إدراك أكبر لأهمية التعليم لهذه الفئة من الأطفال المتسربين من التعليم، محدودية الاستفادة من الإمكانيات المادية والبشرية من العاملين والطلاب بمدارس التعليم المجتمعي، كذلك ضعف العلاقات المبنية على الثقة والدعم بين المدارس والمجتمع الخارجي (٧)

كما أن عملية قياس الصحة المؤسسية في مدارس التعليم المجتمعي تفتقر إلى قيادة تخدمها وتوجهها وتتعرف ما تعاني منه تلك المدارس وتساعد على تحسين أوضاعها المهنية والمادية، وأن القيادة الخادمة تساهم في وضع أولويات لعملية الإصلاح المدرسي، وبالإضافة إلى أن الصحة التنظيمية تعطي صورة واقعية عن أولويات المناخ المنظمين داخل هذه المدارس، وذلك من خلال إلقاء الضوء على النقاط الواجب تعزيزها من قبل إدارة المدرسة ونقاط الضعف التي بحاجة إلى الدراسة والمتابعة والمعالجة، بهدف التحسين والارتقاء بمستوى الصحة التنظيمية السائدة فيها^(٨).

ونظرًا إلى الجهود التي تبذلها الدولة تجاه مؤسسات التعليم المجتمعي إلا أن هناك قصورًا شديدًا في أداء تلك المؤسسات ويظهر ذلك جليًا في عدم قدرتها على ضبط المدخلات وتحسين العمليات الداخلية لعدم وجود صحة تنظيمية ضابطة لها، ولذلك نتج منتجًا تعليميًا ضعيفًا لا يفي بآليات العمل اليومي، ولا يرتقي لمستوى المستهدف، وهذا ما أدى إلى وجود العديد من جوانب القصور والسلبيات التي تعاني منها مؤسسات التعليم المجتمعي، ومنها ما يتعلق بالنواحي المالية والنواحي الإدارية والنواحي الاجتماعية، مشكلات تتعلق أيضًا بالمبني وتجهيزاته وكذلك مشكلات تعليمية منها ما يخص المعلمة ومنها ما يخص المتعلمين والذي يؤكد على ضعف العلاقة بين الصحة التنظيمية بمدارس التعليم المجتمعي^(٩).

في ضوء ما سبق يسعى البحث الحالي للتعرف على واقع الصحة التنظيمية بمدارس التعليم المجتمعي، بما يحقق للمدرسة تطوير أدائها وزيادة فعاليتها؟
أسئلة الدراسة:

تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما الإطار النظري للصحة التنظيمية في المؤسسات التعليمية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة؟
٢. ما واقع ممارسة أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج من وجهة نظر عينة البحث؟
٣. ما أهم التوصيات التي يمكن أن تساهم في تحقيق ممارسة أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم المجتمعي؟

أهداف الدراسة:

- التعرف على الإطار النظري للصحة التنظيمية في المؤسسات التعليمية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة.
- الكشف عن واقع ممارسة أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج من وجهة نظر عينة البحث. التوصل إلى بعض التوصيات التي يمكن أن تسهم في تحقيق ممارسة أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم المجتمعي.

أهمية الدراسة: نبعث أهمية الدراسة من عدة اعتبارات يمكن عرضها فيما يلي:

الأهمية النظرية:

- يعد موضوع الدراسة من الموضوعات المستحدثة, حيث ستعدّ الدراسة الحالية من أوائل الدراسات المقدمة - على حد علم الباحثة - إلى المكتبة العربية في الصحة التنظيمية بمدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج.
- يمكن أن تسهم هذه الدراسة في تعزيز مفهوم الصحة التنظيمية كأحد المتطلبات المهمة في قيادة المؤسسات التعليمية، من خلال الأدبيات النظرية والدراسات السابقة التي تناولتها هذه الدراسة إفادة من الباحثين للقيام ببحوث جديدة، ورفد المكتبات بمساهمة بحثية تضاف إلى الدراسات والبحوث السابقة، والأداء المستخدم في قياس مستوى هذه المتغيرات.

الأهمية العلمية التطبيقية:

- تزويد إدارة التعليم بمحافظة سوهاج بمعلومات عن الصحة التنظيمية في مدارس التعليم المجتمعي لإخذها بعين الاعتبار في برامج التطوير المهني الذي تنفذه وزارة التعليم وإدارات التعليم للمعلمين، ومدير المدارس.
- تسهم نتائج الدراسة الحالية المسؤولين بوزارة التربية والتعليم من واضعي السياسات ومتخذي القرارات على تعرف متطلبات تطبيق الصحة التنظيمية بمدارس التعليم المجتمعي.

منهج الدراسة :

تسعى الدراسة الحالية إلى الكشف عن واقع بالصحة التنظيمية في مدارس التعليم المجتمعي بسوهاج، ومن أجل ذلك اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي أو الذي يحاول من خلاله الباحثون وصف الظاهرة موضع الدراسة وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها، والآثار التي تحدثها^(١٠).

١. جمع الأدبيات ذات الصلة بالأسس النظرية للصحة التنظيمية في ضوء الأدبيات التربوية والإدارية المعاصرة.

٢. إعداد أداة بحثية يتم من خلالها الوقوف على واقع الصحة التنظيمية وتطبيقها والوصول إلى النتائج.

٣. التوصل إلى بعض التوصيات التي يمكن أن تسهم في تحقيق ممارسة أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم المجتمعي.

حدود الدراسة :

▪ الحد الموضوعي: اقتصر البحث على دراسة أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم المجتمعي التالية: البعد الأول: التماسك المؤسسي لمدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج البعد الثاني: تأثير مدير المدرسة. البعد الثالث: الاعتبارية. البعد الرابع: الروح المعنوية. البعد الخامس: التأكيد الأكاديمي.

▪ الحد المكاني: اقتصرت الدراسة على مدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج.

▪ الحد البشري: مديري ووكلاء ومعلمات مدارس التعليم المجتمعي.

▪ الحد الزمني: خلال فترة الدراسة ٢٠٢١م - ٢٠٢٤م.

مصطلحات الدراسة :

الصحة التنظيمية: يقصد بالصحة التنظيمية جودة مكونات البيئة التنظيمية لمدارس التعليم المجتمعي وما تحويه من ثقافة تنظيمية، وعلاقات متبادلة، وقدرة لمنسوباتها على التكيف.

التعليم المجتمعي : هو الأنشطة التعليمية التي تستهدف تحسين جودة التعليم و التي تنفذ من خلال شراكه فعالة وإيجابية من المجتمع ومؤسساته لتضمن استمرارية هذه الأنشطة،

وتضاف الجهود الأهلية مع الحكومية لتقديم تدخلات ومساهمات عينية وغير عينية لإحداث تحسين في جودة العملية التعليمية.

أداة الدراسة:

استخدمت الدراسة استبانة التي أعدتها الباحثة لتحقيق أهداف الدراسة، وتطبق على عينة من مديري ووكلاء ومعلمات مدارس التعليم المجتمعي.

الدراسات السابقة: يتم ترتيب الدراسات السابقة العربية أولاً ثم الدراسات الأجنبية قيام ترتيبهم من الأحدث إلى الأقدم.

أولاً: الدراسات العربية:

١. دراسة لولوه بنت سعد الحربي حربي (٢٠١٩م)^(١١): هدفت الدراسة إلى تعرف درجة أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. كما استخدمت الاستبانة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة التي تكونت من (٢٥٠) عضواً من أعضاء هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى أن توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود كان بدرجة عالية، ورتبت أبعاد الصحة التنظيمية لكي يأتي في المرتبة الأولى بُعد "الاستقلالية"، بينما جاء بُعد "فاعلية الاتصالات" في المرتبة السابعة والأخيرة.

٢. دراسة (حسين عبد هلا خلف خلف ٢٠٢٠م) (١٢): هدفت الدراسة بشكل أساسي إلى بيان أثر الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية في كليات الجامعة الأهلية في بغداد وواسط بالعراق، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة لجمع البيانات من عينة الدراسة المكونة من (١٥٦) فرداً من الإدارات العليا والوسطى على مستوى كليات الجامعة. وبينت الدراسة أن مستوى الصحة التنظيمية والفاعلية التنظيمية في بغداد ووسط العراق بالجامعة الأهلية قد جاءت بدرجة متوسطة، وأن أبعاد الصحة التنظيمية مجتمعة تؤثر في الفاعلية التنظيمية بكافة أبعادها المختلفة. وهذا يعكس فاعلية تطبيق الصحة التنظيمية في استثمار موارد المنظمة بشكل فاعل مما يسهم في تحقيق أهدافها.

٣. دراسة مروة حمودة وعبدالعزيز العامري (٢٠٢٣م) (١٣): هدف البحث إلى تعرف دور الصحة التنظيمية في تحقيق التميز المؤسسي في الجامعات اليمنية الحكومية من

وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية، واتبع الباحثان المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات الأولية من عينة البحث المكونة من القيادات الأكاديمية في (٤) جامعات حكومية، والبالغ عددهم (٤٣٨) فردًا، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية ذات مستوى إيجابي بين الصحة التنظيمية، والتميز المؤسسي في الجامعات اليمنية الحكومية.

٤. دراسة عبدالله أحمد الطبال الطبال ٢٠٢٣: (١٤) هدفت الدراسة إلى تحليل علاقة رشاقة الموارد البشرية على الصحة التنظيمية مع توسيط السلوك الإبداعي للعاملين كمتغير وسيط في هذه العلاقة بالتطبيق على العاملين بديوان عام محافظة السويس، وتكونت عينة الدراسة من (٢١٩) مفردة، وهذا وقد أسفرت نتائج التحليل الإحصائي للفروض مع الاستعانة بالأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة بيانات الدراسة، واستخدام أسلوب الاستقصاء كأداة لجمع البيانات الأولية عن وجود علاقة تأثير إيجابي ومعنوي لأبعاد رشاقة الموارد البشرية وتدعيم الصحة التنظيمية بأبعادها، وجود علاقة تأثير إيجابي ومعنوي قوي لرشاقة الموارد البشرية في تدعيم السلوك الإبداعي للعاملين كما يؤثر السلوك الإبداعي للعاملين تأثيرًا إيجابيًا ومعنويًا قويًا وسيطًا وجزئيًا على العلاقة بين رشاقة الموارد البشرية والصحة التنظيمية، كما توجد علاقة تأثير إيجابي ومعنوي قوي لأبعاد السلوك الإبداعي.

٥. دراسة أماني عبدالله محمد أبو بكر (٢٠٢٣م) (١٥): هدفت الدراسة إلى تعرف مفهوم الصحة التنظيمية وتعرف مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مكتب الصحة في محافظة عدن وتقديم المقترحات والتوصيات التي يستفيد منها متخذي القرار في تعزيز أبعاد الصحة التنظيمية بمكتب الصحة في محافظة عدن، كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليل، وكانت عينة الدراسة جميع موظفين مكتب الصحة في عدن، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنّ الخبرة العلمية لا تؤثر في استجابات أفراد العينة تجاه محور الصحة التنظيمية في محافظة عدن.

ثانيا الدراسات الأجنبية:

١. دراسة (Pourrajab, Nasri, Basri, Bijandi, &)

(Mahdinezhad, 2015)^(١٦):هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الصحة التنظيمية وأداء الإداريين التربويين في المدارس الثانوية في اسطنبول بتركيا، وتكونت عينة الدراسة من (١٨١) معلماً، ولتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع استبان تين على عينة الدراسة، وبينت النتائج وجود علاقة بي الصحة التنظيمية وأداء الإداريين التربويين في مجالات التعليم والبرامج التعليمية وشؤون الطلبة والعاملين.

تعليق عام على الدراسات السابقة:

تناولت الباحثة مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية الأكثر ارتباطاً بموضوع البحث الحالي بالنظر إلى الدراسات السابقة نلاحظ تشابه البحث الحالي مع الدراسات والبحوث السابقة في الآتي:

- تتشابه الدراسات السابقة مع البحث الحالي في المنهجية المستخدمة.
- تتشابه مع الدراسة الحالية في تحديد مفهوم القيادة الخادمة ودراسة أهم خطواتها وأهمية تطبيق القيادة الخادمة.
- وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات والبحوث في النقاط التالية:
- تختلف عنهم في مجال التطبيق حيث إن هناك عديداً من الدراسات السابقة تناولت في قطاع التعليم العالي ولكن الدراسة الحالية ستتناولها في مؤسسات التعليم المجتمعي.
- تختلف عنهم في مجتمع وعينة الدراسة.

الإطار النظري: الأسس النظرية للصحة التنظيمية في ضوء الأدبيات التربوية والإدارية المعاصرة.

أولاً: مفهوم الصحة التنظيمية.

عرف حسين عبدالله خلف (٢٠٢٠) الصحة التنظيمية بانها استراتيجية المنظمة التي يتوفر فيها بيئة ومكان عمل يستطيع الموظفون فيها أن يعملوا بنجاح في الوصول إلى مستوى أداء يحقق التوقعات على المدى البعيد أن يمكن أن ينعكس على انخفاض معدلاته^(١٧).

وقد ذكر بلال وائل أبو شعبان وآخرون (٢٠٢٢) بانها تتمثل في وضع استراتيجيات تهدف إلى الحفاظ على صحة العاملين الفسيولوجية والنفسية، وتركز على التوازن بين البيئة الداخلية والخارجية مما يؤدي إلى تقليل الصراعات والهدر في الوقت والموارد البشرية والموارد المادية داخل المنظمة^(١٨).

وقد ذكر ياسين عبد الوهاب صبيغة وأيمن سمير أدهم (٢٠٢٣) بانها نجاح المؤسسة في التفاعل الإيجابي مع البيئة المحيطة والاستجابة لقيم الاتجاه التي تمثل رؤيتها الخاصة والتي تتم من خلال تكيف الأفراد وفاعليتهم مع القادة مع بيئة العمل الداخلية وخلق الانسجام الكامل بينهم بحيث تصبح أهداف المنظمة ذات قيمة شخصية لموظفيها وذلك عن طريق التحفيز السليم والعمل على تهيئة إطار تنظيمي يعمه الثقة والمشاركة والشفافية والذي يساهم بدوره في تعزيز نظرة الإبداع للمنظمة مع إحكام الرقابة على العمليات بهدف تحقيق الاستدامة والنمو على نحو أكثر فاعلية^(١٩).

ومن كل ما سبق ترى الباحثة بانها بالصحة التنظيمية تمثل جودة مكونات البيئة التنظيمية لمدارس التعليم المجتمعي وما تحويه من ثقافة تنظيمية، وعلاقات متبادلة، وقدرة لمنسوباتها على التكيف.

ثانياً: أهمية الصحة التنظيمية:

تسعى المنظمات بمختلف أنواعها إلى الاستمرار والبقاء في ضوء بيئة عمل متغيرة ومتجددة، لذلك يوجب عليها الاهتمام بدراسة بيئة العمل المناسبة، التي توفر لها التكيف مع المتغيرات والمستجدات التالية لها.

وتختلف المداخل التي تستند عليها تلك المنظمات، ومن أهمها المداخل التي تهتم بالبحث في موضوع المناخ التنظيمي، سعياً لفهم بيئة العمل، وإدراك سلوكيات العاملين فيها، وكان من نتائج دراسة المناخ التنظيمي بشكل عميق ظهور مصطلح الصحة التنظيمية في المنظمات^(٢٠).

والصحة التنظيمية في المدارس تساعد على تهيئة بيئة عمل أجود للمعلمين وتجعلهم قادرين على مواجهة التحديات الخارجية، فالمدرسة منظمة اجتماعية يؤدي فيها الأفراد تفاعلات إيجابية، وكونها فعالة في أداء وظائفها المختلفة والأعمال المستندة عليها، ومن أجل زيادة قدرة العاملين لمواجهة تحديات البيئة الداخلية والخارجية، والوصول إلى مستوى الأداء الذي يحقق التوقعات ويظهر ذلك في انخفاض معدلات الغيب في المدارس وانخفاض معدلات دوران العمل وقلة الشكاوى^(٢١).

كما أن نجاح المنظمات يعتمد على صحة العلاقات بين الجماعات، فيحترم الموظفون بعضهم البعض ويهتمون بان فسهم والمنظمات التابعة لهم، مما يتطلب القضاء على كافة أنواع الصراعات التي تحدث بين الجماعات الرسمية وغير الرسمية، مما يؤدي إلى التفوق المالي والتشغيلي في الأداء^(٢٢). تعد الصحة التنظيمية للمدارس شيئاً ضرورياً، لأن ذلك ينعكس بشكل جيد على مناخ المدرسة، حيث إن المدارس التي تتميز بوجود صحة تنظيمية مناسبة للمناخ التنظيمي المنتشر فيها تكون قادرة على المحافظة على بقائها، وقادرة على التكيف مع المتغيرات البيئية المحيطة سواء داخلية أم خارجية، وكذلك العكس فالمدارس التي لا تتوفر بها صحة تنظيمية تكون غير قادرة على العمل بفاعلية ويمكن انهيارها بسهولة.

ونجد أن الغامدي أشار لأهمية الصحة التنظيمية، حيث يرى أن تطبيق الصحة التنظيمية ينعكس بشكل إيجابي على المدرسة، لأنها تساعد في إيجاد مناخ صحي يرفع من الروح المعنوية لكل من قائد المدرسة والمعلمين، ليصبح كل منهم داعماً للآخر، الأمر الذي يمكنهم من العمل بكفاءة وفاعلية وذلك لتحقيق التميز الأكاديمي للمدرسة والطلاب^(٢٣).

وعليه فتعتبر الصحة التنظيمية في غاية الأهمية داخل المؤسسات التعليمية، ويتضح أنها في أنّها العامل الإيجابي الذي يمكن المدرسين والقادة على العمل بفاعلية، وتضمن لهم النمو و التحسين المستمر في ظل التحديات والمتغيرات المستمرة، فالمدارس التي تتمتع بصحة تنظيمية عالية تستطيع مواجهة كافة التحديات والعوائق، و تتكيف مع البيئات الدّاخلية والخارجية بنجاح^(٢٤).

وترى الباحثة أن الصّحة التنظيمية تساعد على توفير بيئة عمل مناسبة بالنّسبة للبيئة المحيطة، وتلبية احتياجات العاملين وتحدي الأزمات والمعوقات التي تواجههم، وتساعد القادة على بناء المنظمة والتنظيم الاستراتيجي والهيكلي الوظيفي، وبالتالي تبعث على التكامل والتماسك بين العاملين، واستغلال طاقات رأس المال الفكري وإنجاز المهام في بيئة عمل تدعم الأهداف، وإظهار جوهر الأنظمة والتعليمات.

ثالثاً: أبعاد الصّحة التّنظيمية

قام الكثير من الباحثين بوضع نماذج للصحة التنظيمية، ووفقاً لهذه النماذج فقد تعددت أبعاد الصحة التنظيمية، ويمكن مناقشة بعضها على النحو الآتي:
ونظراً لأعراض هذه الدراسة فقد تمّ اعتماد الأبعاد التالية، ليظهر مدى توافرها في المؤسسة التي تم البحث فيها.

١) القيادة:

تعتبر القيادة من أهم الموضوعات إثارة لعلم الإدارة، فالقيادة الإدارية هي المعيار الذي يحدد نجاح المؤسسة الإدارية، ولقد أشار الكثير من علماء الإدارة إلى القول بان القيادة هي جوهر العملية الإدارية وليست فقط إصدار لأوامر والتأكيد من تنفيذها، وقلبها النابض، وتعتبر مفتاح الإدارة، وأن أهميتها ودورها نابع من أنها تقوم بدور أساسي يؤثر في العملية الإدارية فتجعل ديناميكية وفعالة أسرع، وتعمل كمحرك لتحقيق أهدافها^(٢٥).

ومما سبق يمكن القول: بان القيادة لها أهمية في الفكر الإداري والتنظيمي وباعتبارها القلب النابض بمدارس التعليم المجتمعي، والتي تنبع من القائد الإداري، ليحقق الأهداف بأقل مجهود وتحقيق الصحة التنظيمية. حيث يسعى القائد الإداري إلى ممارسة التخطيط الجيد لكي يحقق أهداف المؤسسة ومتابعة المهام دخل المؤسسة ويوفر بيئة عمل مناسبة لتحقيق أهداف الصحة التنظيمية.

٢) وضوح الأهداف:

لا بُد من أن يكون لكل منظمة أهداف مقبولة لجميع أعضاء المنظمة مع القبول بها كما أنّ الأهداف لا بُد أن تكون واقعية وقابلة للتطبيق ومناسبة لبيئة العمل. والأهداف يجب أن تكون سهلة الفهم ومقبولة وقابلة للتحقيق لأعضاء المنظمة وتكون المهام واضحة لكي تتحقق الأهداف، والهدف يجب أن يكون في بيئة صحية، ويجب أن يكون مصاغ بطريقة واضحة وسهلة، والمهام الوظيفية يجب أن تكون محددة لكل موظف في المنظمة ويجب أن يعرف كل موظف مهمته وتحديد الوقت المحدد لها^(٢٦) وترى الباحثة أن وضوح الأهداف من أساسيات أي أهداف التعليم المجتمعي، فعندما تكون الأهداف تتواءم مع الموارد الموجودة والمتوفرة، تكون مناسبة مع متطلبات البيئة، وأن الغايات أو الأهداف يجب أن تكون منطقية وواقعية لأعضائها ومقبولة من قبلهم بداخل مدارس التعليم المجتمعي وأن وضوحها تعمل على زيادة الولاء التنظيمي وتنفيذ أهداف المنظمة وتحقيق القيادة الخادمة بصورة المطلوبة.

٣) التكيف:

ويعني التكيف إمكانية المنظمة على عمل تغييرات لتصحيح داخلي بشكل أسرع من دورة التغييرات داخل البيئة المحيطة، والتكيف التنظيمي يعتبر سلوك فردي وممارسة تنظيمية تعمل على تنمية الأبداع في أماكن العمل. وأن المنظمة التي لا تحاول الحفاظ على التكيف بداخلها سوف تصبح منظمة جامدة بمرور الوقت وليست قادرة على الاستمرار، حيث يظهر ثلاثة أبعاد للتكيف وهي: الحساسية الاستراتيجية، وسيولة الموارد، والالتزام الجماعي، حيث امتلاكها لكل هذه الخصائص سوف يجعلها تحقق التكيف، وعند افتقارها لواحدة منها أو أكثر فمع مرور الزمن سوف تصبح منظمة جامدة لا تستطيع مقاومة المنظمات الأخرى، ويظهر التكيف في إمكانية المنظمة على عمل تغييرات ضرورية صحيحة لكي تنمو وتتكيف بطريقة أسرع مما يحدث في البيئة وقدرتها على إحداث تغيير وتأثير في المواقف الخارجية وتغييرها بحيث تملك التوافق ما بين المتطلبات والموارد.

وترى الباحثة أن التكيف هو الذي يحدث تغيرات جوهرية داخل وخارج المؤسسة بمدارس التعليم المجتمعي، لكي يمكنها من مسايرة التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية، ويعتبر من وسائل التنظيم الذي يعزز مهارة الإبداع لدى العاملين داخل المنظمة، ويتضح أن التكيف مع المنظمة يمثل شخصية المنظمة الناجحة ويؤثر بشكل مباشر في تحقيق قيادة خادمة ناجحة بداخل مدارس التعليم المجتمعي، ويزيد من الرضا الوظيفي للمعلمات، ويعد هذا البعد من الأبعاد ذات الأهمية التي نالت اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين، نتيجة لدورة الكبير في تحقيق القيادة الخادمة.

(٤) الإبداع:

يقصد بالإبداع التنظيمي بان ه الإبداع الذي يركز على الخدمات والا إبداع التكنولوجي، و يضم تطوير المنتجات الحديثة وتحسين المنتجات، وبالإضافة إلى طرق وإجراءات الإنتاج الحديثة^(٢٧)، كما يعرف بان ه مجموعة من الإجراءات والسلوكيات التي تقوم بتحسين المناخ العام داخل المؤسسة وتنشيط الأداء الإبداعي عن طريق تحفيز العاملين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بطريقة أكثر دقة وإبداع تكون مألوفة في التفكير، وأنه فكر جديد ينفذ لغرض تطوير الإنتاج أو العملية المهمة، ويتراوح اثر الإبداع في المؤسسات من خلال إحداث تحسينات طفيفة على الأداء إلى عمل تطوير جوهري وضخم، يمكن أن يضم التحسينات للإنتاج وطرق تكنولوجية جديدة وهيكل تنظيمي والنظم الإدارية وأيضاً الخطط والبرامج المتعلقة بالأفراد العاملين^(٢٨).

وترى الباحثة أن الإبداع ما هو إلا عملاً مميز ينبع من تفاعل العاملين مع البيئة المحيطة بهم، ولديهم عدة خصائص تميزهم عن غيرهم تتمثل في طريقة التفكير ووضع الخطط وتنفيذها، لكي ينتج فكر نادر ومميز ويتحقق به المنفعة للفرد والمجتمع وبالتالي تحقيق قيادة خادمة تعمل على تحقيق النواحي الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، بداخل مدارس التعليم المجتمعي.

٥) حل المشكلات:

حل المشكلات يقصد به مدى قدرة المؤسسة على فهم والصحة التنظيمية، وتصبح من المؤسسات المتميزة والقوية، والتي يمكنها الاستمرار في وجه العواقب التي قد تواجهها^(٢٩):

كما أنه يعتبر عملية تفكيرية يستخدم فيها الفرد كل ما لديه من معارف سلوكية مكتسبة سابقة ومهارات، وذلك لتحقيق الاستجابة لمتطلبات موقف ليس مألوفاً له، والاستجابة تكون في صورة مباشرة لحل التناقض والغموض الذي يضمنه الموقف، ويكون الاختلاف على هيئة فخر في الترابط المنطقي بين أجزائه، أو وجود خلل في مكوناته، وتسعى كافة المؤسسات إلى توفير حلول لمختلف المشاكل التي يمكن أن تواجهها من خلال تدليل الفجوة بين موقفين ومحو العوارض والعقبات التي تتعرض لتحقيق الأهداف المرغوبة، وغلبان تعاني المنظمات من انخفاض معدلات الإنتاج وعدم تحقيق الأرباح المرادة وزيادة على ذلك ارتفاع حالات الدوران الوظيفي، وكل هذا يظهر أن المنظمة تعاني من تدهور صحتها، ولذلك كان لا بُد لكل مؤسسة تشخيص الأسباب الجوهرية لتلك المشاكل وتوفير حلول منطقية مما هو عليه وتوجيهها نحو النجاح والتميز^(٣٠).

٦) جودة الاتصال:

يعتبر الاتصال في وقتنا الحالي عماد العملية الإدارية وركيزتها، وذلك لأنه سبب في تحسين مستوى الأداء للعمليات الإدارية وتقليل البعد بين مستويات التنظيمية المختلفة داخل أي منظمة، فالالاتصال يعتبر ظاهرة اجتماعية تتم بين طرفين لتبادل المعلومات والآراء والحقائق بينهم بصورة شخصية أو غير شخصية وبطريقة مباشرة أو غير مباشرة وفي اتجاهات متضادة لكي يحقق الفهم المتبادل وكل ذلك يتم من خلال عملية الاتصال، والاتصال هو الآلية التي من خلالها يستطيع كلاً من الفرد والجماعة توضيح تطلعاتهم وتحديد توقعاتهم وتنسيق الأعمال التي تساعد على تحقيق أهداف المنظمة بفاعلية وكفاءة^(٣١).

وترى الباحثة أن جودة الاتصال من أهم ما يميز الصحة التنظيمية التي لا بُد من ان يحافظ عليها القادة لتحقيق قيادة خادمة تخدم العاملين، لأنها تعتبر من السمات الدالة على صحة التنظيم، فالاتصالات حلقة وصل هامة بين القائد والعاملين أو العاملين وبعضهم وكل ذلك يعمل على زيادة الانتاج، ويزيد من ثقة العاملين ورضاهم الوظيفي مما يساعد على تحقيق القيادة الخادمة بمدارس التعليم المجتمعي من خلال صحة تنظيمية جيدة.

(٧) التماسك:

التماسك يعني مدى القوة التي تربط بين الأعضاء والعاملين ويدفعهم على الاستمرار فيها، ومن المفترض أن يكون التماسك مهماً لأدائها، لأنه يدعم بقاء الجماعة معاً، ويحث الأفراد إلى بدل انفسهم بنيابة عن الجماعة^(٣٢).

وترى الباحثة أن التماسك يعني كم المشاعر والأحاسيس لدى العاملين تجاه المؤسسة عن طريق حرصهم الدائم لخدمة المؤسسة والعمل بكل إخلاص وتماسك فيمها بينهم من خلال علاقات صحية سليمة خالية من أي عقبات فكرية أو اجتماعية، وأن يكون الهدف الأساسي هو نجاح وتقديم المنظمة.

أولاً: أهداف الدّراسة الميدانية:

تهدف الدّراسة الميدانية إلى الكشف عن واقع الصّحة التنظيمية بمدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج.

ثانياً: عيّنة الدّراسة الميدانية ومواصفاتها: مرت عملية اختيار عيّنة الدّراسة وتحديد مواصفاتها بالخطوات التالية:

أ - تحديد مجتمع الدّراسة:

يتحدد مُجتمع الدّراسة من جميع مُديري ووكلاء ومعلمي مدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج بالإدارات التعليمية التي تم اختيارها وهي: (إدارة سوهاج، إدارة أحميم، إدارة ساقلته، إدارة المنشاة، إدارة طهطا، إدارة المراغة)^(٣٣).

حيث يُقصد بمجتمع الدّراسة: "ذلك المُجتمع الذي تسعى الباحثة إلى إجراء الدّراسة عليه، بمعنى أن كل فرد أو وحدة أو عنصر يقع ضمن حدود ذلك المُجتمع يُعد ضمناً من مكونات ذلك المُجتمع، كما أنه ذلك المُجتمع الذي سوف تُعمم عليه نتائج الدّراسة، أما العيّنة فهي مجموعة الوحدات التي تم اختيارها من مُجتمع الدّراسة لتمثل ذلك المُجتمع في البحث محل الدّراسة"^(٣٤).

ب- تحديد عيّنة الدّراسة:

تم اختيار عيّنة الدّراسة الميدانية من مُديري ووكلاء ومعلمي مدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج بالطريقة العشوائية، والتي تُتيح لكل فرد في مجتمع الدراسة الفرصة ليُكون أحد أفراد العيّنة.

ج- وصف عينة الدراسة:

نظرًا لكبر حجم مجتمع الدراسة وتعدد فئاته، وصعوبة أخذ نسبة مئوية كبيرة منه، اقتصرَت الباحثة على اختيار عينة ممثلة منه، مكونة من عدد (٢٠٠) من مديري ووكلاء ومعلمات مدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سُوهاج، كما تم تحديد (٦) إدارة تعليمية تمثل محافظة سُوهاج جغرافيًا.

د- تحديد حجم عينة الدراسة:

بعد اختيار الإدارات التعليمية التي تمثل محافظة سُوهاج، اختارت الباحثة عدد من مديري ووكلاء ومعلمي بمدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سُوهاج بطريقة عشوائية فكان إجمالي عدد الاستبيانات التي تم توزيعها (٢٥٠) استبانة.

وقد بلغت نسبة العينة ١٦٪ من المجتمع الأصلي الذي يبلغ عدده (١٢٣٠) تبعًا لإحصائية عام ٢٠٢٢-٢٠٢٣م^(٣٥) ويوضح الجدول التالي عدد الاستثمارات الموزعة والفاقد والعائد والمستبعدة والصالحة من الاستبيان والنسبة المئوية للصالح منها.

جدول (١)

يبين عدد الاستثمارات الموزعة والفاقد

الاستبيانات العدد	الموزع	الفاقد	العائد	المستبعد	الصالح	النسبة المئوية للصالح
٢٥٠	٥٠	٢٠٠	-	٢٠٠	٨٠٪	

جدول (٢)

يوضح توزيع عينة الدراسة الكلية على الإدارات المختلفة

اسم الإدارة	الإجمالي	النسبة من العينة
إدارة أحميم	٤٤	٢٢٪
إدارة ساقلته	٣٦	١٨٪
إدارة المنشأة	٣٠	١٥,٥٪
إدارة جهينة	٣١	١٥,٥٪
إدارة طهطا	١٩	٩,٥٪
إدارة المراغة	٤٠	٢٠٪
إجمالي العينة	٢٠٠	١٠٠٪

المصدر: (نتائج التحليل من الكتاب الإحصائي للتعبة والإحصاء بوزارة التربية

والتعليم)

يتضح من الجدول السابق أن الباحثة قد طبقت أداة الدراسة الميدانية (الاستبانة) التي قامت بإعدادها على عينة من مديري ووكلاء ومعلمي بمدارس التعليم المجتمعي

بمحافظة سوهاج، وقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية، لتمثل كافة مديري ووكلاء ومعلمي بمدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج العينة المختارة التي تم التطبيق عليها، فقد تم أخذ عينة منه، وهي تساوي (٢٠٠) من المجتمع الأصلي.

و- حدود الدراسة الميدانية:

اقتصرت الدراسة الميدانية في تطبيق الاستبيانات على عينة من مديري ووكلاء ومعلمي بمدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج بإدارات (إدارة سوهاج، إدارة أحميم، إدارة ساقلته، إدارة المنشأة، إدارة طهطا، إدارة المراغة)، وقد تم تطبيق الدراسة الميدانية في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي (٢٠٢٢ - ٢٠٢٣م)، خلال شهري فبراير حتى مارس.

ثالثاً: أداة الدراسة الميدانية:

تم إعداد الاستبانة، كما أنها وسيلة ناجحة يسهل بها جمع البيانات والمعلومات من أعداد كبيرة من الأفراد، إضافة إلى سهولة تحليل النتائج وتفسيرها، وقد راعت الباحثة أن تتسم عبارات الاستبانة بالموضوعية والبساطة، وأن تكون العبارات من النوع المقيد مع وجود سؤال مفتوح عند نهاية كل محور، بالإضافة إلى بعض المقابلات الشخصية الغير مقيدة مع المديرين والوكلاء والمعلمين موضع الدراسة أثناء التطبيق الميداني والتحكيم.

أ- بناء أداة الدراسة الميدانية:

بعد الانتهاء من الإطار النظري للدراسة تم بناء استبانة حول (واقع الصحة التنظيمية في مدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج)، وقد روعي عند بناء وتصميم الاستبانة ما يلي:

١. تحديد أهداف الاستبانة والمحاور التي سوف تتناولها.
٢. تقسيم محاور الاستبانة إلى عناصر فرعية.
٣. صياغة عبارات الاستبانة لكل عنصر فرعي بحيث تدور حول الأهداف التي تم تحديدها مسبقاً، والنقاط التي تناولتها، وذلك في ضوء الإطار النظري، والخبرة الشخصية للباحثة ومعاشتها للواقع.
٤. ملائمة صياغة العبارات وأسلوبها لمستوى عينة الدراسة.
٥. عرض الاستبانة على مجموعة من السادة المحكمين ذوي الخبرة في هذا المجال لمراجعتها للاستفادة من خبراتهم وإبداء الآراء حول أهميتها وانتماء كل عبارة للعنصر الذي

تندرج تحته والمُحور الذي يندرج تحته كل عنصر، للوصول إلى استبانة جيدة صالحة للتطبيق.

٦. تحديد صدق الاستبانة وثباتها بالطرق الإحصائية.

محاوير الاستبانة: وقد شمل هذا الجزء من الاستبانة محور واحد يتضمن عدد من الأبعاد عن واقع الصحة التنظيمية بمدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج"، وتضمن هذا المحور (٢٨) عبارة.

ج- صدق أداة الدراسة (Validity):

يقصد بصدق أداة الدراسة أن تقيس أداة القياس- أي أداة الدراسة- ما وضعت لقياسه فعلاً^(٣٦). وللتأكد من صدق أداة الدراسة استخدمت الباحثة طريقتين لقياس الصدق على النحو التالي:

١- صدق المحتوى (صدق المحكمين Logical Validity):

للتحقق من صدق أداة الدراسة قامت الباحثة بعرض أداة الدراسة (الاستبانة) بصورتها الأولية على مجموعة من السادة المحكمين المتخصصين وبعض من أساتذة كليات التربية في التخصصات المختلفة ببعض الجامعات المصرية، والذين كانت لهم دراسات أو أبحاث في هذا المجال أو أحد المتغيرات المرتبطة به بغرض التحكيم^(*)، وذلك للتأكد من مدى ملاءمة الاستبانة للغرض الذي أعدت من أجله، وما إذا كانت العبارات واضحة وتنتمي إلى المحور المحدد لها، وتحديد غموض بعض العبارات لتعديلها وإضافة المناسب لكل عبارة على حدة، وبعد أخذ الملاحظات بعين الاعتبار وعقد لقاءات فردية مع السادة المحكمين لاستيضاح آرائهم تمت إعادة صياغة الأداة، وحذف وتعديل بعض العبارات التي لم تلقَ قبولاً من أغلب السادة المحكمين حتى تم التوصل للصورة النهائية لأداة الدراسة بحيث أصبحت صادقة في قياس ما وضعت من أجله.

٢- الصدق الثنائي (الاتساق الداخلي):

- معاملات ارتباط بيرسون لعبارات كل محور بالدرجة الكلية:

وللتأكد من اتساق الاستبانة داخلياً، قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة ودرجة الاستبانة الكلية بعد تطبيقها على العينة الاستطلاعية والتي بلغ عددها (٣٠) مدير ووكيل ومعلم، حيث $n = 30$ (**)، كما هو موضح في الجدول الآتي

جدول (٣) معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان لحساب صدق الاتساق الداخلي

معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
٠,٨٢٠	١٨	٠,٧٢١	١
٠,٧٧٣	١٩	٠,٦٩٢	٢
٠,٨١٢	٢٠	٠,٧٢٦	٣
٠,٧٧٤	٢١	٠,٦٦٣	٤
٠,٧٣١	٢٢	٠,٨١٥	٥
٠,٧٦٣	٢٣	٠,٨١١	٦
٠,٧٥٦	٢٤	٠,٧٧٢	٧
٠,٧٠٠	٢٥	٠,٦٨٣	٨
٠,٨١٢	٢٦	٠,٨٤٥	٩
٠,٨٠٥	٢٧	٠,٨٦٢	١٠
٠,٧٤١	٢٨	٠,٦٨١	١١
		٠,٦٧٢	١٢
		٠,٧٦٤	١٣
		٠,٧٧٠	١٤
		٠,٨٠٣	١٥
		٠,٦٤٧	١٦
		٠,٧٩٢	١٧

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي باستخدام SPSS ** معنوية (٠.٠١).

معنوية عند (٠.٠٥).

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة ومجموع الدرجات الكلية للاستبانة جميعها موجب، ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يؤكد على ارتفاع معاملات صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة، كما يشير إلى أن جميع العبارات تتمتع بدرجة صدق مرتفعة، ويؤكد ذلك قوة الارتباط الداخلي بين جميع العبارات، وعليه فإن هذه النتيجة توضح صدق العبارات التي تضمنتها هذه الاستبانة.

د- ثبات أداة الدراسة (Reliability):

• طريقة ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach Method):

قامت الباحثة بحساب ثبات الاستبانة بطريقة تحليل التباين عن طريق معادلة ألفا كرونباخ، وهي معادلة تستخدم لإيضاح المنطق العام لثبات الاختبارات، وبلغت قيمة معامل ثبات الاستبانة (٠.٨٨٢)، وهي دالة عند مستوى (٠.٠٠١)، وهي قيمة مُرتفعة تدل على ثبات الاستبانة.

جدول (٥)

يوضح معاملات الثبات ودالاتها.

مستوى الدلالة	معامل ألفا كرونباخ	الخواص الإحصائية
٠,٠١	٠,٨٨٢	الاستبانة

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي باستخدام SPSS

• طريقة إعادة تطبيق الاختبار (Test- Retest):

وللتحقق أيضاً من ثبات أداة الدراسة استخدمت الباحثة طريقة إعادة التطبيق لحساب ثبات الاستبانة، بعد تطبيقه على عينة استطلاعية قوامها (٣٥) من أفراد العينة، بفاصل زمني شهر بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني، وتم حساب معامل الارتباط (ر) بين درجات التطبيق الأول ودرجات التطبيق الثاني، باستخدام المعادلة العامة للارتباط كما يلي^(٣٧):

$$\text{معادلة الارتباط (ر)} = \frac{ن \text{ مج س ص} - \text{مج س} \times \text{مج ص}}{[ن \text{ مج س}^2 - (\text{مج س})^2] [ن \text{ مج ص}^2 - (\text{مج ص})^2]}$$

حيث:

ن = عدد أفراد العينة التجريبية (٣٥).

س = درجات التطبيق الأول.

ص = درجات التطبيق الثاني.

وبتطبيق المعادلة السابقة باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) تبين أن معامل الارتباط لأداة الدراسة بلغ معامل بيرسون بين التطبيقين (٠.٩٠٣)، وهي دالة عند مستوى (٠.٠٠١)، ممّا يشير إلى درجة عالية من الثبات للاستبانة. وهو معامل ارتباط عالٍ، وأن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

هـ- الصُّورة النهائية لأداة الدِّراسة (الاستبانة):

بعد التأكد من صدق الاستبانة وثباتها تم التَّوصُّل إلى الصُّورة النهائية لها (*)، حيثُ تضمنت غلاف الاستبانة، ومقدمة الاستبانة، ومن عناصرها تعريف الباحثة لذاتها، وعنوان الدِّراسة، والهدف من الدِّراسة الميدانية، وتعليمات الاستبانة، والبيانات الأساسية الخاصة بأفراد العينة)، ومحاور الاستبانة، وقد شمل الجزء الخاص بمحاور الاستبانة ثلاثة محاور، تضمنت (٦٨) عبارة وهي كالتالي:

"واقع الصحة التنظيمية بمدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج". وتضمن هذا المحور (٢٨) عبارة.

رابعاً: المعالجة الإحصائية لنتائج تطبيق أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية، وتحليل البيانات تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة، فقد مرت المعالجة الإحصائية لنتائج تطبيق الاستبانة بالخطوات التالية:

أ- حساب نسبة متوسطات الاستجابة، وحدود الثقة حولها، لمعرفة نسبة تحقق كل عبارة.

ب- حساب دلالة الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد العينة.

مع ملاحظة أن المعالجة الإحصائية للبيانات التي تم إدخالها على الحاسب الآلي، تمت معالجتها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، وقد تم ذلك من خلال الخطوات التالية:

- ١- وضع ثلاثة بدائل استجابة لكل عبارة في كل محور وذلك كما يلي:
- ٢- المحور الموافقة (موافق، إلى حد ما، غير موافق).
- ٣- حساب تكرارات استجابات أفراد العينة لكل عبارة من عبارات الاستبانة تحت كل بديل من بدائل الاستجابة (وفقاً للمحور الذي تنتمي إليه).
- ٤- إعطاء قيم وزنية لكل بديل من بدائل الاستجابة كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول (٦)

يوضح القيم الوزنية لكل بديل من بدائل الاستجابة

بدائل الاستجابة			درجة الاستجابة
غير موافق	إلى حد ما	موافق	درجة الموافقة
١	٢	٣	

١. ضرب تكرار كل عبارة في القيمة الوزنية لبديل الاستجابة.
٢. جمع حاصل ضرب التكرارات للحصول على درجة الاستجابة الكلية لكل عبارة.
٣. الحصول على نسبة متوسط الاستجابة لكل عبارة، وذلك بقسمة درجة الاستجابة الكلية لكل عبارة على عدد أفراد العينة مضروباً في أعلى وزن رقمي للاستجابة وهو (٣) (٣٨).

$$\text{نسبة متوسط الاستجابة} = \frac{\text{الدرجة الكلية للعبارة}}{\text{عدد أفراد العينة (ن) } \times 3}$$

٤. تقدير حدود الثقة لنسبة متوسط الاستجابة من خلال المعادلة الآتية:
[حدود الثقة لنسبة متوسط الاستجابة = نسبة متوسط شدة التحقق \pm الخطأ المعياري $\times 1.96$] حيث 1.96 تمثل درجة ثقة 0.95 عند مستوى دلالة (0.05) .
٥. الحصول على نسبة شدة الموافقة على كل عبارة من عبارات الاستبانة من المعادلة التالية:

$$\text{نسبة متوسط شدة الموافقة} = \frac{\text{أكبر درجة موافقة على العبارة} - \text{أقل درجة موافقة على العبارة}}{\text{عدد البدائل } 3}$$

$$0.67 = \frac{1 - 3}{3} =$$

٦. الحصول على الوزن النسبي لكل عبارة، وذلك بحساب الدرجة الكلية "مجموع الأوزان النسبية" لكل عبارة على عدد أفراد العينة مضروباً في أعلى وزن نسبي رقمي للاستجابة وهو من خلال العلاقة التالية:

$$ق = \frac{1 \times ك١ + 2 \times ك٢ + 3 \times ك٣}{ن}$$

حيث: ق هي الوزن النسبي للعبارة

ك١ = عدد تكرارات موافق.

ك٢ = عدد تكرارات إلى حد ما.

ك٣ = عدد تكرارات غير موافق.

ن = عدد أفراد العينة.

٧. حساب نسبة متوسط شدة التحقق من خلال المعادلة الآتية:

$$\text{نسبة متوسط شدة التحقق لكل عبارة} = \frac{\text{أكبر وزن رقمي} - \text{أقل وزن رقمي}}{\text{عدد بدائل الاستجابة}}$$

$$0,67 = \frac{1 - 3}{3} =$$

٨. حساب الخطأ المعياري بالنسبة لنسبة متوسط الاستجابة لكل عبارة من عبارات الاستبانة من خلال المعادلة التالية:

الخطأ المعياري يساوي:

$$\sqrt{\frac{أ \times ب}{ن}} = (م \times)$$

حيث أ = نسبة متوسط شدة التحقق على العبارة وتساوي ٠.٦٧.

ب = باقي نسبة متوسط شدة التحقق من الواحد الصحيح.

$$= (1 - أ) = 1 - 0,67 = 0,33$$

ن = عدد أفراد العينة.

$$\text{الخطأ المعياري} = \sqrt{\frac{0,33 \times 0,67}{300}} = 0,033$$

ولمعرفة نتائج أبعاد الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والترتيب، وقد تم توزيع المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أسئلة الاستبيان باعتماد المعايير التالية:

- درجة الموافقة (كبيرة): وتشمل الفقرات التي حصلت على متوسطات حسابية بين (٢.٣٤ - ٣).

- درجة الموافقة المتوسطة: وتشمل مجموعة الفقرات التي تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (١.٦٧ - ٢.٣٣).

- درجة ضعيفة: وتشمل مجموعة الفقرات التي حصلت على متوسطات حسابية بين (١ - ١.٦٦).

تحليل نتائج الدراسة الميدانية واقع الصحة التنظيمية بمدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج:

• البعد الأول: التماسك المؤسسي لمدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج:

جدول (٧) المتوسطات الحسابية

مرتبة تنازلياً والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لفقرات لبعد التماسك المؤسسي.

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
١.	تحد إدارة المدرسة من تدخل أولياء الأمور في المعلمين.	١,٨٠	٠,٩٨٢	متوسطة	٥
٢.	تحرص إدارة المدرسة على وجود تعاون متبادل مع المجتمع ومؤسساته.	٢,٥٦	١,٢٠١	مرتفعة	٣
٣.	يوجد تعاون بين إدارة المدرسة والمجتمع المحلي.	٢,٤٣	٠,٨٨٢	مرتفعة	٤
٤.	يحرص العاملون بالمدرسة على تكوين علاقات جيدة مع المؤسسات التعليمية الأخرى.	٢,٥٠	٠,٨٩١	مرتفعة	٢
٥.	تتمتع المدرسة بسمعة طيبة في مجتمعها المحلي.	٢,٧٠	١,١١٢	مرتفعة	١
	البعد ككل	٢,٤٠	١,٠١٣	مرتفعة	

يتضح من جدول (٧) موافقة عينة الدراسة على واقع الصحة التنظيمية بمدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج حول عبارات البعد الأول: التماسك المؤسسي لمدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج بدرجة مرتفعة، حيث تشير إجمالي استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بمتوسط حسابي (٢.٤٠)، وانحراف معياري (١.٠١٣).

• البعد الثاني: تأثير مدير المدرسة: فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات البعد، كما يتضح في الجدول (٨)

جدول (٨) المتوسطات الحسابية مرتبة تنازلياً
والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لبعد تأثير مدير المدرسة.

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
١.	يتمكن المدير من التأثير في قرارات رؤسائه.	٢,٥٥	١,٢٠٢	مرتفعة	٢
٢.	تسهل الجهات العليا عمل مدير المدرسة.	١,٨٢	١,١١٢	متوسطة	٦
٣.	يتعاون المدير مع جهاز الإشراف باهتمام.	٢,٤٥	٠,٩٨٢	مرتفعة	٤
٤.	يستطيع مدير المدرسة التأثير في القرارات التي يصدرها رؤسائه.	١,٨٤	١,٢٠١	متوسطة	٥
٥.	يحرص مدير المدرسة على إقامة علاقات طيبة مع رؤوسيه ورؤسائه وأعضاء المجتمع المحلي.	٢,٥٠	٠,٨٦٣	مرتفعة	٣
٦.	يساعد مدير المدرسة المعلمين في حل المشكلات الصفية التي يواجهونها.	١,٦١	١,٢٠١	ضعيفة	٧
٧.	يستطيع مدير المدرسة التعامل مع أجهزة المتابعة والتوجيه بصورة حسنة	٢,٥٨	١,٢٠٣	مرتفعة	١
	البعد ككل	٢,١٩	١,٢٢٤	متوسطة	

يتضح من جدول (٨) موافقة عينة الدراسة على واقع الصحة التنظيمية بمدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج حول عبارات البعد الثاني: تأثير مدير المدرسة بدرجة متوسطة، حيث تشير إجمالي استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بمتوسط حسابي (٢.١٩)، وانحراف معياري (١.٢٢٤).

• البعد الثالث: الاعتبارية Consideration فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات البعد، كما يتضح في الجدول (٩)

جدول (٩) المتوسطات الحسابية مرتبة تنازلياً
والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لبعد الاعتبارية.

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
١.	يظهر المدير وُداً نحو المعلمين.	٢,٥٠	١,٢٢٤	مرتفعة	٢
٢.	يستعين المدير بأراء المعلمين وينفذ المناسب.	٢,٦٢	١,٦١٢	مرتفعة	١
٣.	يعمل المدير على توفير ظروف رفاهية للمعلم.	١,٦٠	١,١١٧	ضعيفة	٣
٤.	يعامل المدير المعلمين بعدالة.	١,٦٢	٠,٩٨٢	ضعيفة	٤
	البعد ككل	١,٨٩٠	١,٢١٢	متوسطة	

يتضح من جدول (٩) موافقة عينة الدراسة على واقع الصحة التنظيمية بمدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج حول عبارات البعد الثالث: الاعتبارية بدرجة متوسطة،

حيث تشير إجمالي استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بمتوسط حسابي (١.٨٩٠)، وانحراف معياري (١.٢١٢).

• البعد الرابع: الروح المعنوية Morale

فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات البعد، كما

يتضح في الجدول (١٠)

جدول (١٠) المتوسطات

الحسابية مرتبة تنازلياً والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لبعد الروح المعنوية.

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
	يهتم مدير المدرسة بمشاعر المعلمين.	١,٨٤	١,٠١٢	متوسطة	٥
	يؤدي المعلمون أعمالهم بكل همة وحماس.	٢,٥٥	١,٢٣١	مرتفعة	١
	يتعاون المعلمون مع بعضهم البعض في المدرسة	٢,٠١	١,٣٤٦	متوسطة	٤
	يشعر المعلمون بالانتماء لهذه المدرسة	٢,١٢	١,٤٥١	متوسطة	٣
	يؤدي المعلمون واجباتهم بكل أمانة وإتقان	٢,٤٥	١,٢٤٢	مرتفعة	٢
	البعد ككل	٢,٢٠	١,٢٢٦	متوسطة	

يتضح من جدول (١٠) موافقة عينة الدراسة على واقع الصحة التنظيمية بمدارس

التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج حول عبارات البعد الرابع: الروح المعنوية بدرجة متوسطة،

حيث تشير إجمالي استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بمتوسط حسابي (٢.٢٠)، وانحراف

معياري (١.٢٢٦).

• البعد الخامس: التأكيد الأكاديمي Academic

فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات البعد، كما

يتضح في الجدول (١١)

جدول (١١) المتوسطات الحسابية مرتبة
تنازلياً والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لبعء التأكيد الأكاديمي Academic

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
٧	تضع المدرسة معايير أداء عالية للمسار التعليمي.	١,٨٠	١,٢٣٥	متوسطة	٧
٦	يحترم الطلاب زملاءهم المتفوقين أكاديمياً.	٢,٠١	١,٣٣١	متوسطة	٦
٥	يقوم الطلاب بأعمال دراسية إضافية لرفع تحصيلهم.	٢,١٣	١,٤٣١	متوسطة	٥
٣	يوجد نظام حوافز في المدرسة يحث على التميز الأكاديمي.	٢,٤٠	١,٢٨١	مرتفعة	٣
٤	يقدر المعلمون أن طلابهم لديهم القدرة على التحصيل الأكاديمي.	٢,١٤	١,٤٠١	متوسطة	٤
١	يتمكن الطلاب من تحقيق الأهداف الموضوعة لهم.	٢,٥٥	١,١١٦	مرتفعة	١
٢	توفر المدرسة لتلاميذها بيئة تعليمية صحية.	٢,٥٠	١,١٨١	مرتفعة	٢
	البعء ككل	٢,٢١	١,٢٢٦	متوسطة	

يتضح من جدول (١١) موافقة عينة الدراسة على واقع الصحة التنظيمية بمدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج حول عبارات البعد الخامس: التأكيد الأكاديمي بدرجة متوسطة، حيث تشير إجمالي استجابات أفراد العينة إلى تحقق هذا بمتوسط حسابي (٢.٢١)، وانحراف معياري (١.٢٢٦).

ويتضح مما سبق أن مستوى تحقيق الصحة التنظيمية في مدارس التعليم المجتمعي جاءت متوسطة في جميع أبعادها مما يدل على أنها مازالت بحاجة إلى آليات لتحقيقها.

النتائج المتعلقة بواقع تحقيق الصحة التنظيمية بمدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج.

- أسفرت النتائج عن أهمية نشر ثقافة الوعي بممارسة سلوك الصحة التنظيمية في مدارس التعليم المجتمعي، وبالتالي يتحقق التواصل والتفاعل بين المدير والمعلمين ومشاركتهم في اتخاذ القرار، وتقديم أفكار رائدة في العمل، وتحسين الاتصالات التنظيمية وتطوير علاقات التعاون والمشاركة.، وأيضاً ضرورة معالجة القصور لدي مديري مدارس التعليم المجتمعي في كونهم مثلاً يُقتدي به في العمل، ومن ثم يستوجب نشر ثقافة القيادة الخادمة مع التشجيع المستمر للعاملين، وتعزيز القيادة الخادمة ثقافة الإنصاف الحقيقية والالتزام وخدمة المجتمع، والتي بدورها تؤثر على فعالية العاملين وأدائهم، لا بُدَّ أن يتمتع القائد الخادم بشخصية إثارية لصالح العاملين والمعلمين في العمل ومساعدتهم على النمو والتعلم، ونشر البرامج التوعوية و مساعدة المرؤوسين على التصرف بشكل أخلاقي وإيجاد قيمة للمجتمع تتعلق بسلوك المواطنة التنظيمية.

التوصيات:

- حثَّ قادة مؤسسات التعليم المجتمعي على التعاون والتعامل مع بيئتها الداخلية و الخارجية بنجاح، وحماية المعلمين من طلبات المجتمع وأولياء الأمور غير المنطقية، ومساهمة المدرسة في إيجاد علاقة تكاملية محمية بين المعلمين والمجتمع وأولياء الأمر، والقدرة على التأكيد على رسالتها والمواءمة مع الضغوط الخارجية.
- تطوير السياسات والاستراتيجيات المنظمة لعمل مديري المدارس وتحويلها لخطط وبرامج تسهم في الارتقاء بالعملية التعليمية بمدارس التعليم المجتمعي .
- الارتقاء بأداء مديري مدارس التعليم المجتمعي على اختلاف مستوياتهم وتنمية قدراتهم على إدارتها وكفاياتهم ومهاراتهم المهنية والإدارية.
- رفع قدرة مدير المدرسة علي التأثير في أفعال من هم أعلي منه لكونه تطوير أداء إدارة المدرسة الابتدائية، وتحسين مستوى التعليم المجتمعي.
- نشر ثقافة الصحة التنظيمية بمدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج.
- توفير المناخ المدرسي المناسب لفعالية برامج التنمية المهنية وتطويرها بشكل دوري على المستويين الفردي والتنظيمي.

المراجع

- ١ () راضي الشمري، واقع ممارسة ابعاد القيادة الخادمة لدى رؤساء الأقسام العلمية في جامعة حفر الباطن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٢٠١٩م، مج ٨، ع(٣)، ص ١-١٩.
- ٢ () منى أحمد حسين إبراهيم يماني (٢٠١٦م). تطوير التعليم المجتمعي في مصر في ضوء المعايير العالمية، "رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أسيوط،
- ٣ () أسماء زكريا عبدالله غريب: "تطوير مدارس التعليم المجتمعي بمصر في ضوء نماذج وخبرات بعض الدول"، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية"، مج ١٤، ع ١٣، ٢٠٢٠م.
- ٤ () مشيرة إبراهيم صابر عبد اللطيف: "مشكلات مدارس الصف الواحد في مصر ومواجهتها في ضوء خبرات بعض الدول"، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية النوعية، جامعة الزقازيق، ٢٠١٣م.
- ٥ () محمد عوض البربري " مؤسسات التعليم المجتمعي في الصين وإمكانية الإفادة منها في مصر"، مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر، مج ٤، ع ٢٠١٥، ٢٠١٤م.
- ٦ () مصطفى حسين محمود (٢٠١٩م). متطلبات تطوير مدارس التعليم المجتمعي بمحافظة سوهاج: دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بالگردقة، جامعة جنوب الوادي، س (٢)، ع(٤).
- ٧ () لطيفة محمد علي، متطلبات تحسين جودة البيئة التعليمية بمدارس التعليم المجتمعي في مصر. "مجلة دراسات وبحوث التربية النوعية، مج ١٠، ع (٢٠٢٤): ٤٢٧ - ٤٦١.
- ٨ () نادية محمد عبد المنعم، تفعيل الشراكة المجتمعية في إدارة النظم التعليمية، القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ٢٠٠٩م، ص ٢٦.
- ٩ () محمد أحمد حسين رشوان، نموذج مقترح لتقويم مؤسسات التعليم المجتمعي في مصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة سوهاج، ٢٠١٦م.
- ١٠ () فؤاد أبو حطب، أمال صادق، مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم الإنسانية والتربوية والاجتماعية، الطبعة الرابعة، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، ٢٠١٠، ص ١٣.
- ١١ () لولوه بنت سعد الحربي، درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهه نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مصر، مج ٣٠، ع(١١٧)، ٢٠١٩م، ص ٢٤٠ - ٢٧٠.

(١٢) حسين عبد هلال خلف، أثر الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية دراسة ميدانية في الكليات الجامعة الأهلية في بغداد وواسط بالعراق، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، ٢٠٢٠م.

(١٣) مروة بسام محمد علي حمودة، وعبدالعزيز عبدالهادي العامري، الصحة التنظيمية ودورها في تحقيق التميز المؤسسي في الجامعات اليمينية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية للعام 2021-2022، مجلة العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، الجامعة اليمينية، مج٧، (٦)، ٢٠٢٣، ص ١-٢٣.

(١٤) عبدالله أحمد الطبال، السلوك الإبداعي للعاملين كمتغير وسيط في تدعيم تأثير رشاقة الموارد البشرية على الصحة التنظيمية: دراسة ميدانية على العاملين بديوان عام محافظة السويس. مجلة البحوث التجاري، ٢٠٢٣م..

(١٥) أماني عبدالله محمد أبو بكر، مدي توفر إبعاد الصحة التنظيمية في مكتب الصحة في محافظة عدن، (رسالة دكتوراة)، جامعة عدن، كلية العلوم الإدارية، ٢٠٢٣م، ص ٢٣١-٢٥٥.

(16) Pourrajab, M. Mahdinezhed, M. Bijandi, R. Basri, and K. Nazari, Educational administrators Performance and Organizational health for sustainable development in high schools, **International Journal of Trade, Economics and Finance**, 2011, 2 ,(5),P. 397-401.

(١٧) حسين عبدالله خلف. " أثر الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية". رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط. كلية الأعمال، عمان، ٢٠٢٠م، ص ١-١٢٠.

(١٨) بلال وائل محمد أبو شعبان، ويوسف حسين محمود عاشور، علاقة أبعاد الصحة التنظيمية بالالتزام التنظيمي لدى العاملين في الشركات العائلية: دراسة حالة على شركة بدري وهنية بقطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة، ٢٠٢٢م، ص ٢٥.

(١٩) ياسين عبدالوهاب صبغة، وأدهم، أيمن سمير.. واقع الصحة التنظيمية السائد بأمانة العاصمة المقدسة. مجلة التجارة والتمويل، ١٤، ٢٠٢٣م، ص 459.493

(٢٠) الحربي، بدر. " واقع الصحة التنظيمية وصعوباتها في المدارس الثانوية بمدينة حائل". مجلة الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة. العدد ٢٢١. كلية التجارة. جامعة عين شمس، ٢٠٢٠م، ص ٣٣٩-٣٨١.

(٢١) عباس الشريف. "مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان من وجهة نظر المعلمين". المجلة التربوية. مجلد ٢٨، العدد ١٠٩. جامعة الكويت، ٢٠١٣، ص ١٤٥ - ص ١٩٠.

(٣) فارس، محمد جودت محمد، الطلاع، سليمان أحمد سليمان، والسقا، منيب عبد الله. (أثر الصحة التنظيمية على الأداء الاستراتيجي: دراسة تطبيقية على شركات التأمين العاملة في فلسطين. مجلة أبعاد اقتصادية، مج ١١، ع ٢٤، ٢٠٢١ م. ص ٩٨٥ - ١٠١٠. ٢٢٠١٠٠.

(٢٣) هاني بن محمد بن أحمد الغامدي، الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات. ع (٢٠). ٢٠١٩ م، ص ١١٩ - ١٤٤.

(24) Yüceler, A., Doğanalp, B., & Kaya, Ş. D. The relation between organizational health and organizational commitment. **Mediterranean journal of social sciences**, (2013). 4(10), p781-788.

(٢٥) هدى الديسي، أثر استراتيجيات إدارة الموهبة في تطوير القيادة الفاعلة، دراسة حالة في مجموعة طلال أبو غزالة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، الأردن، ص ٤٠. ٢٠١٦ م.
(26)Bezdek, J. C. *Pattern recognition with fuzzy objective function algorithms*. Springer Science & Business Media, p.117. (2013).

(27) Hisrich, R., Peters, M., & Shepherd, D. A. **Entrepreneurship [Emprendimiento]**. 10th, New York Mc Graw- hill Education(2017).

(28) Thawabieh, F. A., Saleem, M., & Hashim, M. W. Organizational creativity and competitive advantage: a GCC perspective. **International Journal of Economic and Management Sciences**, 5(4)(2016),p. 355.

(٢٩) أحمد أحمد إبراهيم احمد،. محددات الصحة التنظيمية بالمؤسسة التعليمية: دراسة تحليلية. مجلة المعرفة التربوية، 6(12)، ٢٠١٨ م، ص ١١٠-١٣٠.

(٣٠) أضواء كمال حسين الجراح، دور القيادة الملهمة في الصحة التنظيمية: دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في أقسام كلية العلوم / جامعة الموصل. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج ١٥، ع ٢٣، ٢٠٢٣ م، ص ٣٧ - ٣٥٦.

(٣١) محمود الهواس حسن، مبادئ علم الإدارة الحديثة، العراق، مطبعة ابن العرب، ٢٠١٤ م، ص ١٤٥ - ١٤٨.

- (٣٢) أ. نجستاد برنارد، "الاداء الجماعي"، ترجمة: د. شيماء عزت باشا - د. إيمان نصري شنودة. الناشر: مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ٢٠١٥م.
- (٣٣) وزارة التربية والتعليم، الكتاب الإحصائي، القاهرة، ٢٠٢١ - ٢٠٢٢م.
- (٣٤) سناء مُحَمَّد سليمان، مناهج البحث العلمي في التّربية وعلم النّفس ومهاراته الأساسية (القاهرة: عالم الكتب)، ٢٠٠٩م، ص ٧٦.
- (٣٥) وزارة التربية والتعليم، الكتاب الإحصائي، القاهرة ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣ م.
- (٣٦) حُسام مُحَمَّد مازن، أصول مناهج البحث في التّربية وعلم النّفس، (القاهرة: دار الفجر للنّشر والتّوزيع)، ٢٠١٢م، ص ١٤٠.
- (*) انظر ملحق رقم (١) قائمة بأسماء السادة المحكمين لأداة الدراسة الميدانية (الاستبانة).
- (**) ن = ٣٠ العينة الاستطلاعية.
- (٣٧) زكريا أحمد الشريبي، الإحصاء وتصميم التجارب في البُحوث النّفسية والتّربوية والاجتماعية، (القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية)، ٢٠٠٧ م، ص ١٥٣.
- (*) انظر ملحق (٣) الصورة النهائية لأداة الدراسة الميدانية (الاستبانة).
- (٣٨) فؤاد أبو حطب، آمال صادق، مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٩١م، ص ٢٤.