



www.mecsj.com/ar

المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الابحاث العلمية و التربوية (MECSJ)

العدد الرابع والعشرون (نيسان) ٢٠٢٠

ISSN: 2617-9563

الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمات بمدينة تبوك

فاطمة أحمد حميد البلوي

درجة الماجستير في التربية تخصص الإدارة والتخطيط التربوي، جامعة تبوك، السعودية

E-mail: asd-alsharif@hotmail.com

د. محمد عبدالوهاب إبراهيم رخا

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المساعد بقسم الإدارة والتخطيط التربوي بكلية التربية والآداب،
جامعة تبوك

مستخلص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمات بمدينة تبوك تبعاً لمتغيرات (التخصص ، عدد سنوات الخبرة ، نوع المدرسة)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبيه المسحي والارتباطي في وصف كل من مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمدينة تبوك من وجهة نظر المعلمات ودرجة الرضا الوظيفي بأبعادهما، وتكوّنت عينة الدراسة من (٤٢٣) من معلمات مدارس المرحلة الثانوية (حكومي - أهلي)، تمّ اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة من كافة معلمات المدارس والبالغ عددهن (١٠٩٩) معلمة بالمدارس الحكومية، و(٢١٨) معلمة بالمدارس الأهلية، بإجمالي (١٣١٧) معلمة، وتمثلت أداة الدراسة في استبانة وتم التأكد من صدق الأداة وثباتها .

وأظهرت الدراسة عدة نتائج أهمها: جاء المتوسط العام لمستوى الصحة التنظيمية ككل بمدارس المرحلة الثانوية للبنات بمدينة تبوك من وجهة نظر المعلمات بدرجة كبيرة ، جاء المتوسط العام لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمات مدارس المرحلة الثانوية بدرجة كبيرة ، وجود علاقة ارتباطية طردية (قوية) دالة إحصائياً بين مستوى الصحة التنظيمية ككل وبين درجة الرضا الوظيفي ككل ، الأمر الذي يشير إلى أنه كلما زاد مستوى الصحة التنظيمية كلما ارتفعت درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات هذه المدارس ، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات معلمات مدارس المرحلة الثانوية حول مستوى الصحة التنظيمية بأبعادهما تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة ، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات معلمات المدارس حول درجة الرضا الوظيفي في أبعاد (الرضا عن العمل - الرضا عن العلاقات الإنسانية - الأبعاد ككل) تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة .

الكلمات المفتاحية: الصحة التنظيمية، الرضا الوظيفي، المعلمات، مدينة تبوك



Organizational Health and its Relationship with Job Satisfaction among Secondary School Female Teachers in Tabuk

Abstract

Title of study Organizational Health and its Relationship with Job Satisfaction among Secondary School Female Teachers in Tabuk

The study aimed at determining the level of organizational health (OH) at secondary schools and its relation with job satisfaction among female teachers in Tabuk city according to the following variables (Specialization, years of experience, and the type of the schools). The study used the descriptive survey method and made use of both the survey and relational methods to determine the level of organizational health at secondary schools in Tabuk city on basis of the teachers' points of view and the degree of job satisfaction. The sample included 423 secondary schools female teachers who was chosen randomly from the original community (1317) in schools female teachers. The research tool of the study was a questionnaire. The validity of the research tool and its consistency were verified.

The study results: The overall average of the organizational health at secondary schools in Tabuk was high, there was a statically significant correlation between the level of organizational health and the level of job satisfaction and the level of job satisfaction was high as well, there are no statically significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) between the averages of the female teachers' responses regarding the level of organizational health. This can be attributed to the variable of years of experience, there are no statically significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) between the averages of the female teachers' responses regarding the level of job satisfaction in relevance to (Job satisfaction, satisfaction about human relationships, the dimensions altogether). This can be attributed to the years of experience.

Keywords: Organizational Health, Job satisfaction Female Teachers, Tabuk city.



الإطار العام للدراسة

١. مقدمة الدراسة:

المدرسة هي المؤسسة التربوية التي تتبلور فيها الجهود التي تبذلها الجهات العليا لسياسات التعليم، والقيادات التربوية فيها هي المسؤولة عن تنفيذ السياسات والخطط والبرامج التربوية، وترجمة الأهداف إلى واقع ملموس، وهي مسؤولة عن سير العملية التربوية وحسن توجيهها، إذ يقع على عاتقها مسؤولية اتخاذ القرارات للتغلب على المشكلات ومواجهة المستقبل بكفاءة، من خلال حفز المعلمين، وخلق بيئة عمل تنافسية، وتنمية كفاياتهم المهنية بما يتلاءم مع تحقيق أهداف المدرسة والمجتمع، كما تتيح لهم فرصة الإبداع لتحقيق تطورهم وتنميتهم المهنية، وهي بذلك تصنع مناخاً تنظيمياً مرتفعاً، وتحقق بيئة إيجابية، يشعر فيها المعلم بالرضا الوظيفي.

والإدارة المدرسية الفعالة تسهم في تعزيز الصحة التنظيمية، وتعكس قدرتها على تعزيز ثقافة الإنجاز والإبداع، وخلق بيئة منتجة قادرة على التفاعل الإيجابي مع متطلبات العصر، وتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية، وأن توافر أبعاد الصحة التنظيمية المتمثلة في وضوح الأهداف والاستخدام الأمثل للإمكانات المتاحة وحل المشكلات بفاعلية يسهم في تطوير منظومة العمل في المدرسة ويحقق الاستقرار في العمل، ويوفر مشاعر من الرضا والسعادة والحضور الإيجابي للمعلمين، وتشكل معايير الصحة التنظيمية رافداً إيجابياً لتطوير أداء المؤسسات لما تتضمنه من إطار قيمي أخلاقي يحض على إنجاز الأعمال، والواجبات، واستثمار طاقات رأس المال البشري، والثقة المتبادلة بين جميع الأطراف، وخلق بيئة عمل مبدعة (الحجايا والكريمين، ٢٠١٢: ٣٤٠ - ٣٤١).

والصحة التنظيمية من المفاهيم الجديدة التي تبحث في مجال السلوك التنظيمي حيث أن تحقيق أهداف التنظيم يعتمد بشكل كبير على ما توفره الإدارة من جو مناسب وفرص للارتقاء، مما يجعل الأفراد يقبلون على عملهم بشكل لا يستدعي الرقابة الشديدة ويزيد من التزامهم بعملهم وشعورهم بالانتماء للتنظيم؛ مما يرفع إنتاجيتهم ويحقق أهداف التنظيم (شباح، ٢٠١٧: ١٤٢).

وفي هذا السياق يؤكد الشرايدة (٢٠١٠: ٦١) "أن رضا المعلمين عن العمل من العوامل المؤثرة في مدى كفاءتهم في العمل، وارتباطهم به وحرصهم عليه، ويزداد جهد المعلمين في عملهم بزيادة انتماؤهم له، فكلما كان المعلم راضياً عن مهنته ومعداً لها كانت العملية التربوية أكثر فعالية ونجاحاً". ولا شك أن تحقيق مستوى عالي من الرضا الوظيفي أمر مهم بالنسبة للمنظمة، نظراً لتأثيراته الواضحة على مستوى الطموح والإنتاجية والأداء، ومعدل الغياب



والحوادث وإسهام الأفراد في المشاركات الخارجية والأنشطة المتعلقة بالعمل، وكذلك سلوك الفرد تجاه منظمته وعمله. (فلمبان، ٢٠٠٩: ١٤).

وتشير الدلائل إلى أن من أهم عوامل نجاح المعلم أو المعلمة في العمل، هو الرضا الوظيفي عن المهنة، كما يعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة (حكيم، ٢٠٠٩: ٢).

والرضا عن العمل والافتناع به يدفع الفرد إلى بذل أقصى الجهود لإنجازه فالرضا عن العمل يشكل دافعاً للإنجاز والعكس صحيح إلى حد كبير، لذلك فإن عطاء الفرد وكفاءته المهنية دليل على مدى رضاه عن عمله وإحساسه بالنجاح والتقدم فيه، ويزداد هذا العطاء بمقدار ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته ودوافعه واستثمار طاقاته. (عون، ٢٠٠٨: ١٥١). وقد أكدت الكثير من الدراسات أهميته تعزيز الصحة التنظيمية في المنظمات بشكل عام والمؤسسات التعليمية بشكل خاص لما لها من تأثير على الفاعلية التنظيمية وارتباطها ببعض المتغيرات المهمة ومن هذه الدراسات دراسة (اليامي، ٢٠١٠) حيث أوضحت أثر الصحة التنظيمية في السلوك الإبداعي، وبينت دراسة (الضالعين، ٢٠١٢) أهمية متغير الصحة التنظيمية في دوافع الالتحاق بالعمل، وبينت دراسة (السبيعي، ٢٠١٦) أهمية الصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين كما أوصت دراسة (الحاجايا والكريمين، ٢٠١٢) ودراسة (الشريفي، ٢٠١٣) ودراسة (بورجاب، ٢٠١١) بإجراء دراسات مماثلة عن الصحة التنظيمية، ولذا سعت وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية وفق رؤيتها الجديدة (رؤية المملكة ٢٠٣٠) في تطوير بيئة العمل في المدارس لتوفير مناخ تعاوني وفعال بين جميع الأطراف في الإدارة المدرسية والتي واجهت الكثير من العقبات على مر السنين من تدني مستوى الصحة التنظيمية في المؤسسات التعليمية، ومستوى الرضا الوظيفي في العملية التعليمية للعاملين في المدارس والذي أثرت سلباً على النظام التربوي، وفي ظل التطورات والمستجدات الحالية في بيئة العمل وتنامي رغبات المؤسسات التعليمية في توفير متطلبات الصحة التنظيمية والتي تستند إلى الوصول لأقصى مستويات التفاؤل والرضا الوظيفي بين العاملين، ومواجهة المشاكل والضغوط التي تواجههم في العمل والذي انعكس إيجاباً على كفاءة العاملين في المؤسسات التعليمية، واستناداً على ما سبق فقد جاءت الدراسة الحالية للوقوف على مفهوم الصحة التنظيمية وما تتضمنه من أبعاد، وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية والخاصة بمدينة تبوك.



٢. مشكلة الدراسة:

يُشكل جو العمل والمناخ الذي يعيشه العاملون في المدرسة متغيراً فاعلاً في درجة ومستوى نجاح أداء هذه المدرسة، وفي شعور الأفراد عبر مكوناتها الفرعية المختلفة بالراحة والطمأنينة والثقة والرغبة في بذل أقصى جهودهم الممكنة في مساعدتهم لإنجاز متطلبات أدوارهم (الطويل، ٢٠٠٦: ١٣٧)، وبالرغم من ذلك نجد أن قادة المدارس يواجهون الكثير من التحديات في كيفية جعل مدارسهم مكان صحي معافى وسليم وضمان نموها بشكل مستمر في العصر الحالي وتحقيق الصحة التنظيمية ورفع مستوى أدائها وتحقيق الرضا الوظيفي لعاملها (العموش، ٢٠٠٦: ٧)، كم تواجه المنظمات المعاصرة تحديات في بناء وتنمية مناخ تنظيمي ينمي مهارات الإبداع والابتكار لدى العاملين لديها (الوزان، ٢٠٠٦: ٢).

وأكدت بعض الدراسات التي تناولت موضوع الصحة التنظيمية مثل دراسة السبيعي (٢٠١٦م) والتي هدفت إلى الكشف عن مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بجدة، وأيضاً دراسة الوديناني (٢٠١٧م) والتي هدفت إلى التعرف على مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة وتوصلت إلى أن درجة توافر الصحة التنظيمية بمدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة كان متوسطاً في محور "التماسك المؤسسي" و"الاعتبارية" و"تأثير المدير" و"دعم الموارد" و"المعنويات" و"التوجه الأكاديمي"، وعالياً في محور "المبادرة بالعمل"، وتناولت دراسة الباطين (١٤٣٠هـ) الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة والثانوية التابعة لوزارة التربية والتعليم في مدينة الرياض، وتوصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة والثانوية بشكل عام متوسط، ومستوى الرضا الوظيفي عن محور التعامل مع المعلمين كان عالٍ، كما بحث دراسة الغامدي (١٤٣٠هـ) في تحديد درجة مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمات بالمرحلة الثانوية بمنطقة الباحة التعليمية، ودراسة البلادي (١٤٣٢هـ) في التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة، ودراسة الطعاني والسويعي (٢٠١٣م).

وانطلاقاً من أن سلامة البنية التنظيمية وصحتها يمثلان شخصية المدرسة والجو العام الذي يسودها، ويعكسان التفاعلات الإدارية والإنسانية بين الأفراد داخلها، وهو خاصية تتصف بها بيئة العمل وتميزها عن غيرها من المدارس بالإضافة إلى المبادئ والأخلاقيات التي تنظم العمل داخل المدرسة، والعمل على توفير بيئة صحية تنظيمية في المدرسة يساهم في تحقيق أهدافها، ويعمل على إشباع رغبات العاملين فيها، ويلبي حاجاتهم، كما يرفع مستوى أدائهم الوظيفي،



وعليه تتحدد مشكلة البحث في السؤال التالي: ما مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمدينة تبوك وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمات؟ ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١- ما مستوى الصحة التنظيمية بأبعادها (المبادرة بالعمل – دعم الموارد – التوجه الأكاديمي – وضوح الهدف – بيئة العمل) في المدارس الثانوية بمدينة تبوك من وجهة نظر المعلمات؟

٢- ما درجة الرضا الوظيفي بأبعاده (الرضا عن بيئة العمل – الرضا عن العلاقات الإنسانية مع الزملاء – الرضا عن التعامل مع الرؤساء) في المدارس الثانوية بمدينة تبوك من وجهة نظر المعلمات؟

٣- هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الصحة التنظيمية ودرجة الرضا الوظيفي لدى معلمات مدارس المرحلة الثانوية للبنات بمدينة تبوك؟

٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الصحة التنظيمية بمدارس المرحلة الثانوية للبنات في مدينة تبوك من وجهة نظر المعلمات تعزى للمتغيرات التالية (التخصص-عدد سنوات الخبرة- نوع المبنى المدرسي)؟

٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة الرضا الوظيفية لدى معلمات مدارس المرحلة الثانوية للبنات في مدينة تبوك تعزى للمتغيرات التالية (التخصص-عدد سنوات الخبرة- نوع المبنى المدرسي)؟

٣. أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى الكشف عن:

١- مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمدينة تبوك من وجهة نظر المعلمات.

٢- درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمدينة تبوك من وجهة نظرهن.

٣- العلاقة الارتباطية بين مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمدينة تبوك ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمات.

٤- الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول محاورها وفقا لمتغيراتهم في (التخصص-عدد سنوات الخبرة- نوع المبنى المدرسي)؟



٤. أهمية الدراسة: تكتسب هذه الدراسة أهميتها من الاعتبارات التالية:

أولاً: الأهمية النظرية:

- ندرة الدراسات التي تناولت الصحة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي على حد علم الباحثة على الصعيد العربي والمحلي.
- كونها تتناول مدخل الصحة التنظيمية الذي يعد من المداخل الحيوية لدراسة المناخ التنظيمي في المدرسة والذي نال اهتمام الباحثين والمختصين في السنوات الأخيرة في مجال السلوك التنظيمي، فقد أصبح من الأفضل توافر أبعاد الصحة التنظيمية في المدرسة.
- كما تتناول الدراسة موضوع الرضا الوظيفي الذي يعتبر أحد الموضوعات الهامة في مجال السلوك التنظيمي، ويعد كذلك أحد السلوكيات التي تسعى المنظمات عامة إلى تبنيها وتعزيزها وترسيخها لدى الأفراد العاملين فيها.

ثانياً: الأهمية التطبيقية: تتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية فيما يلي:

- من المؤمل أن تسهم الدراسة الحالية في توجيه أنظار القائمين على إدارة وتخطيط البرامج التدريبية، إلى تصميم البرامج التدريبية وعقد الدورات التي من شأنها الإسهام في زيادة المعارف والمهارات والقدرات لدى قادة المدارس، كذلك قد تكون هذه الدراسة مفيدة في توجيه الاهتمام نحو عمل البرامج التدريبية التي تعزز العلاقة بين الصحة التنظيمية والرضا التنظيمي.
- يؤمل أن تستفيد قائدات المدارس الثانوية من نتائج الدراسة حول سبل تطوير أدائهم في الإدارة التربوية، وتحقيق الصحة التنظيمية للوصول إلى الرضا الوظيفي داخل المدرسة.

٥. حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت هذه الدراسة على دراسة مستوى الصحة التنظيمية من خلال خمسة أبعاد للصحة التنظيمية وهي (المبادرة بالعمل – دعم الموارد – التوجه الأكاديمي – وضوح الهدف – بيئة العمل).
- كما اقتصرت على ثلاثة أبعاد للرضا الوظيفي هي: (الرضا عن بيئة العمل – الرضا عن العلاقات الإنسانية مع الزملاء – الرضا عن التعامل مع الرؤساء).
- **الحدود المكانية:** طبقت هذه الدراسة في المدارس الثانوية للبنات الحكومية والأهلية بمدينة تبوك.

- **الحدود الزمنية:** طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني ١٤٣٩-١٤٤٠هـ



مصطلحات الدراسة:

١-الصحة التنظيمية:(Organizational Health): هي قدرة المنظمات على العمل بكفاءة وفاعلية والتكيف والنمو بشكل ملائم من خلال نظام وظيفي وفعال لتحقيق أهدافها المرجوة (Akbaba, 1997: 5)

وتعرفها الحوراني (٢٠١٧: ١٨) " بالعوامل الإيجابية المتوفرة في البيئة المدرسية والتي تجعل منها صالحة ومشجعة للعاملين على أدائهم لعملهم ولعلاقاتهم الاجتماعية بشكل يؤدي إلى تسيير العملية التعليمية وتوجيه طاقات الطلبة نحو بيئة صحية آمنة ومنتجة للعقول النيرة وصانعة لقادة المستقبل".

وتعرف الصحة التنظيمية إجرائيا في الدراسة الحالية بأنها مجموعة العوامل الإيجابية المتوفرة في بيئة المدارس الثانوية للبنات بمدينة تبوك والتي تجعل منها بيئة صالحة ومشجعة للمعلمات على أدائهن لعملهن، وتؤدي إلى تسيير العملية التعليمية من خلال (المبادرة بالعمل دعم الموارد – التوجه الأكاديمي – وضوح الهدف – بيئة العمل).

٢-الرضا الوظيفي (Job Satisfaction): يُعرف الرضا الوظيفي بأنه: "عبارة عن درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب أن يشبعها من وظيفته، من خلال قيامه بأداء وظيفة معينة" (الزايد، ٢٠٠٥: ٥٥). ويعرف الرضا الوظيفي إجرائيا في هذه الدراسة بأنه: مجموعة المشاعر الإيجابية التي تشعر بها المعلمات تجاه عملهن في المدارس الثانوية بمدينة تبوك وتظهر في الأبعاد الآتية: (الرضا عن بيئة العمل – الرضا عن العلاقات الإنسانية مع الزملاء – الرضا عن التعامل مع الرؤساء).

أدبيات الدراسة

المبحث الأول: الصحة التنظيمية

يتطلب نجاح المؤسسات التعليمية في تحقيق أهدافها توافر قدر كبير من الصحة التنظيمية، إذ تعكس الصحة التنظيمية قدرة المؤسسات التعليمية على أن تعمل بكفاءة وتتكيف وتتطور وتنمو وتعزز شخصيتها، بشكل يؤثر في روح المعلمين وفي مستوى أدائهم لواجباتهم بشكل ملائم من خلال نظام وظيفي متكامل لتحقيق الأهداف المرغوبة.



www.mecsj.com/ar

المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الابحاث العلمية و التربوية (MECSJ)

العدد الرابع والعشرون (نيسان) ٢٠٢٠

ISSN: 2617-9563

أولاً: مفهوم الصحة التنظيمية وأهميتها: أول من استخدم مفهوم الصحة التنظيمية هو "Mills" عام ١٩٦٧، حيث عرفها: "بقدرة المنظمات على أن تعمل بكفاءة وتتكيف وتتطور وتنمو بشكل ملائم من خلال نظام وظيفي متكامل وفعال لتحقيق أهدافها المرغوبة، (الضلاعين، ٢٠١٢ :١٥).

ويشير الوديناني (١٤٣٦هـ) إلى أن الصحة التنظيمية في المؤسسات التربوية: يقصد بها قدرة المدرسة على العمل بفعالية من خلال إيجاد نوع من التجانس بين أفرادها بتوفير بيئة عمل أفضل للمعلمين والإداريين والطلاب لتكون قادرة على التكيف مع التحديات الداخلية والخارجية. ويشير مفهوم الصحة التنظيمية إلى حالة المدرسة التي يتوفر فيها بيئة ومكان عمل يستطيع المعلمون فيها أن يعملوا بنجاح في الوصول إلى مستوى أداء يحقق التوقعات والأهداف ويحقق انخفاض في كل من: معدلات الغياب عن العمل، ودوران العمل، والشكاوي، ويزيد من قدرة المدرسة للعمل بفاعلية والتغلب على مشكلاتها والتكيف مع بيئتها، ويتمتع معلموها بالصحة الفسيولوجية والنفسية، فالصحة التنظيمية تتأثر بشكل عميق بسلوكيات المعلمين ورضاهم عن العمل وإشباعهم لحاجاتهم وتناغم أهدافهم الشخصية مع أهداف العمل، والعمل بكفاءة وفعالية من خلال تحديد الأهداف وتطوير الموارد البشرية والمادية. (الحجايا، والكريمين، ٢٠١٢ : ٢٤٤).

ثانياً: أبعاد الصحة التنظيمية في المؤسسات التربوية:

يمكن تلخيص أبعاد الصحة التنظيمية من خلال (Karaguzd 2012: 22) وما وردت عنده كالتالي:

- ١ - **بعد حاجات المهمة (Task needs):** وفيه يتم التركيز على الهدف، ومن مواصفاته أن يكون مقبولاً وقابلًا للفهم والتحقق من قبل أعضاء المنظمة، وأيضاً كفاءة الاتصال في المنظمة من خلال تبادل أعضاء المنظمة للمعلومات الصحيحة بين أفرادها ووحداتها لزيادة الفاعلية داخل المنظمة.
- ٢ - **بعد حاجات البقاء (Survival needs):** وفيه يتم الاستخدام الفعال للمصادر وتوزيعها داخل المنظمة بطريقة أكثر فاعلية 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 وتحقيق الرضا الوظيفي لدى الأفراد وكفريق عمل.



٣ - **بعد حاجات النماء والنمو (Development & growth):** و يتناول التجديد والتحديث لإجراءات العمل، وبناء أهداف تتسق وتنسجم مع اتجاهات التطوير، وأيضا الاستقلالية لتنشيط المنظمة ، وكذلك تكيف المنظمة من خلال ما لديها من مهارات في إحداث التغييرات الضرورية في داخلها للنمو والتطوير.

وقد حددت دراسة (الوذينياني، ١٤٣٦هـ) أبعاداً سبعة للصحة التنظيمية بالمؤسسات التعليمية هي:

- التماسك المؤسسي: وهي قدرة المدرسة على التكيف بنجاح مع بيئتها بالحفاظ على برامجها وحماية معلمها من تدخلات المجتمع، والمحافظة على استمراريتها 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.

وفي هذه الدراسة – واستناداً على ما تم عرضه من أبعاد الصحة التنظيمية – فقد تم اختيار خمسة أبعاد للصحة التنظيمية في الدراسة الحالية والتي تتمثل في: (المبادرة بالعمل، دعم الموارد، التوجه الأكاديمي. ووضوح الهدف، بيئة العمل وهذا ما سوف تهتم به هذه الدراسة في جزئها الميداني لمعرفة مدى توفر الصحة التنظيمية داخل المدارس الثانوية للبنات بتبوك من وجهة نظر



www.mecsj.com/ar

المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الابحاث العلمية و التربوية (MECSJ)

العدد الرابع والعشرون (نيسان) ٢٠٢٠

ISSN: 2617-9563

المعلمات، ومن خلال بعض قوائم الصحة التنظيمية التي ستستخدم كأدوات تقييم وتشخيص صحة المدرسة لتحليل جودة العمل بطريقة منظمة.

خامساً: خطوات بناء الصحة التنظيمية في المدرسة ومظاهر تحقيقها:

أن المحك الأساسي في تطوير الصحة التنظيمية للمدرسة كأحد المنظمات المجتمعية يكمن في فعالية القيادة التي من المفترض أن تستمر في النمو مهنيًا وتخصصيًا وتعمل على إيجاد بيئة عمل إيجابية تسود فيها الاتصالات المفتوحة داخل منظماتها ويكون من أهدافها تقييم وتعزيز التغذية الراجعة.

فالصحة التنظيمية مرتبطة بنمط العلاقات التي تسود أجواء المدرسة، والتي من شأنها أن تسهم في تحقيق الأهداف التي يتوخاها نتيجة لعملية تفاعل الجهود البشرية فيها وما يتوفر لديها من الموارد المتاحة كما تتحدد الصحة التنظيمية أيضا من خلال البعد القانوني الذي يحكم سير العمل ومن خلال نمط التواصل والتفاعل السائد بين المعلمين في أثناء سعيهم لممارسة أدوارهم لتحقيق الأهداف المرسومة، بالإضافة إلى أثر ذلك على التميز في الأداء (القطاونة، ٢٠٠٠:٢٨) ، وهناك عدة خطوات ممكن أن يتبعها مديرو المدارس وغيرهم من قادة المنظمات في بناء الصحة التنظيمية بالمدارس وتحقيق المستوى الصحي المرتفع.

وقد أشار ليمان Lehman (2005:10) أن هناك خطوات لبناء الصحة التنظيمية للمدرسة ذات المستوى المرتفع هي:

- **الالتزام بالاستقامة كمبدأ جوهري:** وتتطلب هذه الخطوة الالتزام الواعي من قبل القيادات بهذه العمليات، وهذا الالتزام يأتي من قناعاتهم بأهميتها ثم الاتفاق فيما بينهم على إتمام هذا العمل، كذلك يتوجب على القيادات العلم بالمشكلات التي تواجه المدرسة، وأن يكون لديها القدرة على توفير ما يحتاجه العاملون من إمكانات وموارد للالتزام بعمليات التحسين.
- **تخيل المدرسة كنظام صحي حقيقي:** وهذا يعني تصورا واضحا لما يجب أن تكون عليه صحة المدرسة كما يدركها العاملون تحديداً، وفي إطار هذا التصور يحدد العاملون أهدافهم في تحديد استراتيجيات تطويرية كما تتاح لهم الفرصة لمقارنة أهدافهم بأهداف الذين نجحوا بالفعل.



www.mecsj.com/ar

المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الابحاث العلمية و التربوية (MECSJ)

العدد الرابع والعشرون (نيسان) ٢٠٢٠

ISSN: 2617-9563

- **إجراء فحص تنظيمي:** ويتم الفحص التنظيمي من خلال إجراء مسح للعاملين بتوجيه أسئلة لهم عن نفس المجالات التي نوقشت في الصورة التخليقية للصحة التنظيمية، ومن ثم جمع الإجابات عن الأسئلة وتصنف في ضوء الصورة التخليقية للصحة التنظيمية.
- **تطوير وتنفيذ استراتيجيات لعلاج الاضطرابات التنظيمية:** وهذه الخطوة تكون بعد تحديد مشكلات المدرسة وذلك لوضع استراتيجيات تكون بمثابة حلول أفضل للمشكلات والاضطرابات، وتمثل في نفس الوقت تحركاً للمدرسة نحو الصورة الأفضل للصحة التنظيمية للمدرسة.
- **تطوير برنامج للحفاظ على كفاءة وجدارة المدرسة:** والتي تحدد فيه الصحة التنظيمية كأهم الأولويات وهذا ما يجب أن يمارسه القادة بمعدل يومي وأسبوعي وشهري للحفاظ على الصحة التنظيمية للمدرسة.

سادساً: مؤشرات الصحة التنظيمية بمدارس التعليم العام

من خلال ما تقدم عن الصحة التنظيمية في مفردات الأدب التربوي، يمكن القول: بأن للصحة التنظيمية دوراً هاماً في عملية التطوير المؤسسي، وأنه يعتبر مؤشراً هاماً يمكن من خلاله قياس مدى رضا المعلمين عن أداء الخدمات التعليمية المقدمة، ومن خلاله يمكن لإدارة المدرسة العمل على تحفيز المعلمين وتوجيههم نحو الأهداف التنظيمية وضبط سلوكهم وجعله يصب في مصلحة المدرسة.

وارتفاع مؤشرات الصحة التنظيمية بالمدرسة، قد يؤدي إلى تحسن صورة المدرسة الذهنية لدى العاملين بها والمتعاملين معها، وتتمثل مظاهر ارتفاع الصحة التنظيمية كما يراها (ناصف، وهاشم ٢٠٠٧: ١٤) فيما يلي:

- ١- أن المدرسة الصحية هي التي تستقر على هدف تطوير مجتمعات التعلم بها من خلال استحداث أفضل الممارسات لعمليتي التعليم والتعلم بواسطة التدريب الفعال للعاملين.
- ٢- أن المدرسة الصحية هي التي تمتلك ثقافة تنظيمية ذات مستويات عالية من الترابط والثقة فيما بين المستويات المختلفة من النظام.
- ٣- أن الثقة التنظيمية التي تمثل العلاقة بين مختلف المجموعات ذات الصلة من طلبة ومعلمين ومديرين وزملاء وإداريين لديهم الاعتقاد بأنهم سوف يفعلون ما هو أفضل بالنسبة لاهتماماتهم ومصالحهم.



- ٤- ممارسة أفراد المدرسة لسلوكيات المواطنة التنظيمية التي تدعم النجاح الكلي للمدرسة وهذه السلوكيات تتمثل في مساعدة الزملاء وبذل جهود في العمل بدون مقابل والمشاركة في أنشطة تطوعية.
- ٥- تمتع المدرسة ذات المستوى الصحي المرتفع بقلّة ظاهرة تغيير المعلمين لأن هذه الظاهرة لها آثار سلبية على إنتاجية المدرسة وعلى الروح المعنوية للمعلمين.
- ٦- أن المدرسة ذات المستوى الصحي المرتفع تمنح الطلبة طموحات كبيرة في الوصول إلى إنجازات أكاديمية عالية وتمنحهم النجاح بسهولة ويسر.

المبحث الثاني: الرضا الوظيفي

لقد حظي موضوع الرضا الوظيفي باهتمام كبير من جانب المدارس وتعد نظرية الإدارة العلمية من أوائل النظريات التي حاولت تفسير الرضا عن العمل وعوامله ومسبباته؛ حيث اهتمت على يد روادها تايلور وفايول وفبيرر بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل، وعلى النقيض مما سبق نجد أن مدرسة العلاقات الإنسانية أولت النواحي الإنسانية للعامل اهتماماً كبيراً، فقد جاءت تجارب هوثورن لتؤكد أن العوامل المادية لم تكن الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل. (الشوابكة، الطعاني، ٢٠١٣: ١٨٢).

ويعتبر الرضا الوظيفي عنصراً هاماً لنجاح الفرد في عمله، لأنه يوفر له المناخ الملائم الذي يدفعه إلى زيادة الإنتاج، وتحقيق الأهداف التي يصبو إليها. (الأغبري، ١٤٢٤ هـ: ١٧١).

وفي هذا المبحث سوف يتم تسليط الضوء على الرضا الوظيفي من حيث: مفهومه وأهميته بالنسبة للعملية التعليمية، وكذلك عناصر وأنواع الرضا الوظيفي وكيفية قياسه للقدرة على تحقيقه، وكيفية زيادته، وربط الصحة التنظيمية بالرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية.

أولاً: مفهوم الرضا الوظيفي: Job Satisfaction

تتعدد اتجاهات الرضا الوظيفي مما يجعل الاتفاق على تعريف موحد أمراً في غاية الصعوبة لاختلاف النظرة له التي ترجع إلى منطلقات كل باحث حين تعرض للرضا الوظيفي، إضافة إلى اختلاف الظروف والبيئة والقيم والمعتقدات وطبيعة الاتجاه الذي يركز أحياناً على المشاعر والأحاسيس الشخصية، وأحياناً أخرى على الموقف البيئي للعمل، وأحياناً لطبيعة العمل نفسه، لذلك تنوعت التعريفات المتعلقة بالرضا الوظيفي وتعددت حسب أهداف الدراسات والأدوات المستخدمة فيها. (البليهد، ٢٠١٤: ١٥٠)



يعتبر مفهوم الرضا من أكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي غموضاً، ذلك لأنه حالة انفعالية يصعب قياسها ودراستها بكل موضوعية، ولعل غموض هذا المفهوم هو الذي أدى إلى ظهور المئات من البحوث والدراسات حول هذا الموضوع، عدم اتفاق الباحثين على تعريف دقيق للرضا في العمل مما أدى إلى تعدد التعاريف الإجرائية إلى جانب تداخل هذا المفهوم مع مفاهيم سيكولوجية أخرى كالروح المعنوية والدافعية (ضويفي، ٢٠٠٨: ١٠).

وقد عرفه البارودي (٢٠١٥: ٣٨) بأنه نتيجة تفاعل الموظف مع وظيفته وهو انعكاس لمدى الإشباع الذي يستمده من هذا العمل، وانتماؤه وتفاعله مع جماعة وبيئة العمل الداخلية والخارجية، وبالتالي فهو يشير إلى مجموع المشاعر أو الحالة النفسية التي يشعر بها الموظف نحو العمل. والرضا الوظيفي هو تلك الحالة النفسية الإيجابية التي يشعر بها الفرد نحو عمله والتي تنتوقف على مدى إشباع الفرد حاجاته وتحقيق رغباته وتطلعاته، المادية منها والمعنوية، من خلال ممارسته لذلك العمل (عبود، ٢٠١٦: ٤١٢). ومن خلال ما تم استعراضه من تعريفات مختلفة، يمكن القول بأن الرضا الوظيفي: تعبير عن مشاعر وأحاسيس المعلم الإيجابية تجاه جميع الوظائف المكلف بها داخل المدرسة، وما يتحقق له من مزايا اجتماعية ومادية من خلال عمله بتلك المدرسة وما تحققه له أيضاً من تطوير لذاته على المستوى الفكري والأكاديمي.

كما أن للرضا الوظيفي أهمية تعود على الفرد وأخرى تعود على المجتمع لخصها في: (حسن، ٢٠٠٢: ٦٩-٧١):

أ - أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للفرد، أن الأفراد الذين يرتفع لديهم الشعور بالرضا الوظيفي عن وظائفهم ترتفع لديهم: -

- القدرة على الإبداع والابتكار.

- الدافع لإنجاز وتحسين الأداء.

- القدرة على تحقيق التوائم والتوافق مع البيئة التي يعملون فيها.

- الرضا عن الحياة بصفة عامة.

ب - أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للمجتمع، أن المجتمع الذي يتمتع أفراداه بالرضا عن وظائفهم ترتفع به: -

- معدلات الإنتاجية والكفاءة الاقتصادية.

- معدلات التنمية والتطوير للمجتمع.



- انخفاض معدلات ترك العمل مما يؤدي إلى الاستقرار الأسري وتماسك المجتمع.

مؤشرات الرضا الوظيفي بمدارس التعليم العام:

يعتبر الرضا الوظيفي مجموعة أفكار وقيم ومعايير يرسمها الفرد حول عمله والتي من خلالها يحدد علاقته مع زملاء عمله، وبالتالي فالرضا الوظيفي حالة وجدانية إلا أنه يمكن التعرف عليه من خلال مؤشرات قابلة للقياس مثل: (امال، ٢٠١٤: ٨٢).

١. **مستوى الأداء:** تعرفه مصطفى (٢٠٠٤: ٣١٨) الأداء بأنه سلوك يعبر عن الطريقة التي يؤدي بها الفرد أو الفريق. كما أنه سلوك عملي يؤدي لدرجة من بلوغ الفرد أو الفريق للأهداف المخططة، أي درجة الإنجاز بكفاءة وفعالية وليس هناك من يشك في وجود علاقة بين الرضا عن العمل والأداء.

٢. **الولاء التنظيمي:** الولاء هو رغبة الموظف للعمل في المنظمة التي يعمل بها ومحاولته تقديم أفضل ما لديه؛ لانجاح هذه المنظمة، ويعتقد هذا الموظف أن البقاء في هذه المنظمة هو أفضل الخيارات لديه، ويقرر بأن لا يترك هذه المنظمة وليس لديه أي خطة مستقبلية لترك هذه المنظمة ، أنه عبارة عن سلوك المواطنة التي يرغب من خلالها الموظف بزيادة قيم الشركة وصورتها وكذلك تطوير مكانتها في عقول الآخرين ، وبناء على هذه الدراسة وجد أن هنالك علاقة قوية بين الرضا الوظيفي والولاء الوظيفي بناء على المتغيرات التالية (تقدير الموظفين ، المكافآت ، ظروف العمل ، العلاقة مع الإشراف ، العلاقة مع الزملاء) ، ويتبين مما سبق أن هنالك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي و الولاء الوظيفي (Waqas, ,&etc,2015:20).

٣. **الصحة العضوية والنفسية:** بالإضافة إلى الآثار المذكورة سالفاً " هناك آثار أخرى للرضا الوظيفي وهي تلك التي تتعلق بصحة العمال ويقصد بها الصحة العضوية، حيث أن الحالة النفسية لها آثار على الصحة العضوية للعمال وبالتالي فهي تؤثر على كل العناصر السابقة (الغياب، دوران العمل، التمارض، الأداء، الولاء (kenan,2015)

أن الرضا الوظيفي يرتبط بالرضا العام للفرد، إذ يغلب على الأفراد السعداء في حياتهم العائلية أن يكونوا سعداء في وظائفهم، حيث تبين أن الموظفين الذين كانوا يواجهون نزاعات أسرية أقل رضا من غيرهم، بحيث ينقلوا تلك النزاعات إلى أماكن عملهم (Ismail,2016 &razak).

ومما سبق يمكن القول بأنه: من السهولة التعرف على مؤشرات الرضا وعدم الرضا لدى العاملين من خلال ما يؤديون من أعمال وملاحظة سلوكياتهم التي تدل على طبيعة رضاهم أو عدمه.



١- **الرضا عن بيئة العمل وسياسات المدرسة:** تؤثر على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل على درجة الرضا الوظيفي، وكذلك وضع الفرد أثناء تأديته للعمل، فقد لوحظ من خلال الواقع ومن خلال ما ورد في الأدب التربوي حول ظاهرة دورات العمالة وغياب الموظفين أن معدل دوران العمل، ومعدل الغياب يرتفعان في الأعمال التي تتصف بظروف عمل مادية سيئة، وتقلان في الأعمال التي تتسم بظروف عمل جيدة. ويدخل ضمن نطاق بيئة العمل الأجر الذي يعد وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد، وقد أشارت الكثير من الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل، فكلما زاد مستوى دخل الأفراد ارتفع رضاهم عن العمل والعكس صحيح.

٢ - **الرضا عن العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة التعليمية :** الصفة الأساسية التي تميز المشروعات هي وجود تجمعات إنسانية كبيرة وحدث يشعر الإنسان برغبته الأساسية في الانتماء إلى جماعات، وممارسة الحياة الجماعية من خلال إنشاء علاقات مع غيره من العاملين فإنها أداة هامة من الأدوات التي تستطيع الإدارة استخدامها لتنمية علاقات إنسانية سليمة هي التحكم في تصميم العمل من خلال جعله اجتماعيا بالدرجة الأولى، أي محاولة الاعتماد على العمل الجماعي في الأساس والبعد بقدر الإمكان عن تصميم الأعمال على أساس فردي منعزل، ولقد أثبتت كل التجارب التي أجريت في العديد من المنظمات، أن استخدام أسلوب العمل الجماعي يؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية للعاملين؛ حيث يتيح لهم ذلك فرصا للتفاعل الاجتماعي فيما بينهم.) (محمود، ٢٠٠٣: ٢٥٦).

٣- **الرضا عن التعامل مع الرؤساء:** توجد علاقة بين نمط القيادة ورضا العاملين، فالنمط القيادي الديمقراطي يؤدي إلى تنمية المشاعر الإيجابية نحو العمل، حيث يشعر الأفراد بأنهم مركز اهتمام القائد، والعكس يكون في ظل القيادة الأوتوقراطية إذ أن هذا الأسلوب في القيادة يؤدي إلى تبلور مشاعر الاستياء وعدم الرضا. (ضويفي، ٢٠٠٨: ١٥)

الدراسات السابقة

أ- الدراسات العربية:

١- **دراسة البابطين (١٤٣٠هـ):** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة والثانوية التابعة لوزارة التربية والتعليم في مدينة الرياض. ، واستخدم الباحث عدداً من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة هذه الدراسة ، وتوصلت هذه الدراسة: إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس المتوسطة



والثانوية بشكل عام متوسطاً، ومستوى الرضا الوظيفي عن محور التعامل مع المعلمين كان عالٍ، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين مديري المدارس المتوسطة والثانوية في مستوى الرضا الوظيفي لجميع محاور الدراسة الخمسة وفقاً لمتغيرات الدراسة (المؤهل الدراسي، التدريب، المرحلة التعليمية، عدد المعلمين في المدرسة، عدد سنوات الخبرة).

٢- دراسة البلادي (١٤٣٢هـ): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري المرحلة المتوسطة بمدينة مكة عن الوظيفة، وطبقت الدراسة على عينة من (٧٨) مديراً من مديري المدارس المتوسطة بالتعليم العام الحكومي العاملين في مدارس التعليم العام للبنين التابعة لإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة للعام الدراسي ١٤٣٠/١٤٣١هـ، وهم يشكلون مجتمع الدراسة كاملاً. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها: أن مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة في الرضا عن العائد، و العلاقات الإنسانية من وجهة نظرهم كان بدرجة عالية، كما توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة في الرضا عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية التعليم من وجهة نظرهم كان بدرجة متوسطة، توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير مكتب التربية والتعليم التابعة له المدرسة، ويلاحظ أن الفروق لصالح مديري المدارس في مكتب وسط الغرب، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير سنوات الخبرة، ونوع المبني، والمؤهل التعليمي.

٣- دراسة الحجايا والكريمين (٢٠١٢ م): هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى تطبيق مديري المدارس ومديراتها في محافظتي الطفيلة ومعان في أقاليم جنوب الأردن لمعايير الصحة التنظيمية والمتصلة في الوظيفة والعمل وحالة المدرسة الداخلية وقدرتها على النمو والتغيير وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر المعلمين العاملين لديهم. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام أداتين مطورتين لغرض جمع البيانات من أفراد العينة البالغ تعدادها (٩٨٢) معلماً ومعلمة من مديرتي التربية والتعليم لمحافظة الطفيلة ومعان، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في المدارس كان متوسطاً من وجهة نظر المعلمين فيها، ومستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس من وجهة نظر المعلمين أنفسهم كان متوسطاً، كما توصلت إلى وجود دلالة إحصائية بين مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية والأداء الوظيفي، وجاءت جميع أبعاد الصحة التنظيمية بدرجة متوسطة، إذ حصل بعد الوظيفة والعمل على أعلى متوسط



حسابي ، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(a \geq 0,05)$ تعزى لمتغير المؤهل الدراسي، الخبرة، تفاعل متغيري المحافظة والمؤهل العلمي، تفاعل متغيري النوع الاجتماعي مع الخبرة ، المؤهل العلمي مع الخبرة، وكذلك التفاعل الثلاثي (المحافظة، المؤهل، الخبرة) ، وكان معامل الارتباط بين أبعاد الصحة التنظيمية ومجالات الأداء الوظيفي قد بلغ (٠,٨٠) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(a \geq 0,05)$ ، وبلغ معامل الارتباط بين بعد "النمو والتغيير" في الصحة التنظيمية والأداء الوظيفي وبعد الوظيفة والعمل مع الأداء الوظيفي أعلى قيمة بين أبعاد الصحة التنظيمية مع الأداء الوظيفي ككل.

٤- دراسة الشريفي (٢٠١٣م): هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان من وجهة نظر المعلمين، وفيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية $(a \leq 0,05)$ تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة. استخدم الباحث المنهج الوصفي، لكونه المنهج الأكثر ملاءمة لمثل هذا النوع من الدراسات، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) استبانة، واستخدمت استبانة الصحة التنظيمية لجميع البيانات بعد التأكد من صدقها وثباتها، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: كان مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان من وجهة نظر المعلمين مرتفعاً، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(a \leq 0,05)$ بين المتوسطات الحسابية بعد "التأكيد الأكاديمي" ، أيضاً لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(a \leq 0,05)$ في مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان تعزى لمتغير خبرة المعلم باستثناء بعدي المبادأة بالعمل والروح المعنوية .

٥- دراسة الوديناني (٢٠١٧م): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرين والمعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي معتمدة على استبانة الصحة التنظيمية ذات الأبعاد السبعة. وتم تطبيق الاستبانة على عينة بلغت (٥١١) مديراً ومعلماً، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن درجة توافر الصحة التنظيمية بمدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة كان متوسطاً في محور "التماسك المؤسسي" و"الاعتبارية" و"تأثير المدير" و"دعم الموارد" و"المعنويات" و"التوجه الأكاديمي"، وعالياً في محور "المبادأة بالعمل". وجود فروق ذات دلالة وفقاً 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 والمتعلقة ببعُد الاعتبارية. وعدم وجود فروق ذات دلالة وفقاً لسنوات الخبرة. وجود فروق ذات دلالة وفقاً 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 وفقاً 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 وفقاً لنوع المبنى.

ب- الدراسات الأجنبية:

٦- دراسة كوركماز (Korkmaz, M,2007) تناولت الدراسة أثر أنماط القيادة التحويلية، والقيادة التقليدية على الصحة التنظيمية، كما هدفت الدراسة إلى تحليل أثر الرضا الوظيفي للمعلمين على الصحة التنظيمية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن النمط القيادي التحويلي له أثر كبير على الرضا الوظيفي للمعلمين، حيث يفضل المعلمون أن يطبق المدير نمط القيادة التحويلية لما له من أثر غير مباشر على الصحة التنظيمية للمدرسة، ويجب على الباحثين في المستقبل أن يركزوا على أثر أسلوب القيادة التحويلية على عوامل الرضا الوظيفي للموظفين في أي مؤسسة.

٧- دراسة (Waqas ,&etc., 2014). هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه وتأثير هذا الرضا على الولاء التنظيمي، وقد تم تطوير استبانة لقياس المتغيرات المدرسة شملت عينة البحث (١٤٨) مستجوباً قد تم اختيارهم من العديد من القطاعات الخاصة في ولاية بهاولبور - باكستان وقد خلصت هذه الدراسة إلى أن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي هي على النحو التالي (يؤثر الرضا الوظيفي إيجابياً في الولاء الوظيفي توجد علاقة إحصائية بين المتغيرات الديمغرافية والرضا الوظيفي، توجد علاقة إحصائية بين تمكين العاملين و الرضا الوظيفي، توجد علاقة إحصائية بين الرضا الوظيفي والمكافأة والتقدير، توجد علاقة إحصائية بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل، توجد علاقة بين الرضا الوظيفي ومشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات.



٨-دراسة) Pourrajab Mahdinezhad, Bijandi, Basri & Nazari,2015

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الصحة التنظيمية وأداء المشرفين التربويين من أجل الحفاظ على التنمية المستدامة في المدارس الثانوية، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٨) معلماً في طهران، ولتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع استبانتين على عينة الدراسة وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية وأداء المشرفين التربويين، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية وأداء الإداريين التربويين في مجالات التعليم والبرامج التعليمية.

٩-دراسة مزرجاني ومراد (Mirzajani & Morad, 2015)

التعرف على استقصاء العلاقة بين الصحة التنظيمية لدى المعلمين والتحصيل العلمي لطلاب المرحلة الأساسية في ثماني مناطق في طهران، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية مقدارها (٢٥٠) معلماً ومعلمة، واستخدمت جداول كريجسي ومورجين لتحليل المكونات الآتية:(الوحدة المؤسسية، والاعتبارية، الهيكلية، ودعم الموارد، والروح العلمية، والتأكيد الأكاديمي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة، وبينت النتائج أن الصحة التنظيمية كانت ذات علاقة إيجابية وواضحة مع التحصيل الأكاديمي للطلبة، وكلما زاد الاهتمام بالصحة التنظيمية والانتباه لمكوناتها كلما زاد التحصيل الأكاديمي للطلبة.

١٠- دراسة جيثرو (Jethro, J. S. 2018)

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم واقع أداء الصحة التنظيمية بالمدارس بولاية كارولينا الشمالية بالولايات المتحدة، اعتمدت الدراسة في هذا البحث على دليل الصحة التنظيمية لواين هواي Wayne Hoy ، Organizational Health Index (OHI) . واستخدم مزيج من المنهج الكمي والمنهج الكيفي. وذلك من أجل التعرف على المدارس ذات مستوى الصحة التنظيمية المنخفض، والمدارس ذات مستوى الصحة التنظيمية المرتفع ، وأسفرت نتائج الدراسة عن : وجود علاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية لواين هواي ومستوى تأثير المدارس ، وأظهرت الدراسة أن الأبعاد الخمسة المشار إليها (النزاهة المؤسسية، والقيادة الجماعية، وتأثير الموارد، وانتماء المعلم، والتركيز الأكاديمي) تعد مجالات للقياس وذات أهمية قصوى لبقاء المعلمين وبالتالي تحسين المدرسة بشكل مستدام ، أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير الخبرة بين المعلمين .

منهجية الدراسة وإجراءاتها

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي في وصف كل من مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمدينة تبوك من وجهة نظر المعلمات بمدينة تبوك بأبعادها المحددة بالاستبانة



www.mecs.j.com/ar

المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الابحاث العلمية و التربوية (MECSJ)

العدد الرابع والعشرون (نيسان) ٢٠٢٠

ISSN: 2617-9563

ودرجة الرضا الوظيفي بأبعاده؛ والمنهج الوصفي الارتباطي للكشف عن العلاقة بين مستوى الصحة التنظيمية ودرجة الرضا الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمدينة تبوك، وتكون مجتمع الدراسة من كافة معلمات مدارس المرحلة الثانوية في مدينة تبوك (والبالغ عددهم (١٠٩٩) معلمة بالمدارس الحكومية، و(٢١٨) معلمة بالمدارس الأهلية، بإجمالي (١٣١٧) معلمة حسب احصائيات ادارة التعليم. وتكوّنت عينة الدراسة من (٤٢٣) من معلمات مدارس المرحلة الثانوية في مدينة تبوك (حكومي -أهلي)، تمّ اختيارهم بطريقة عشوائية. وتم بناء عبارات الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي: (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جداً)، وتم التأكد من الاتساق الداخلي للأداة، والأساليب الاحصائية التي استخدمت بالدراسة كانت التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، ومعامل الثبات بطريقة الفا كرونباخ للتعرف على ثبات أداة الدراسة. والجذر التربيع لمعامل الثبات (الفا كرونباخ) للتعرف على مؤشرات الصدق الذاتي للأداة. والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف كل من مستوى الصحة التنظيمية ودرجة الرضا الوظيفي لدى المعلمات. ومعامل ارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية ودرجة الرضا الوظيفي. واختبار تحليل التباين (ANOVA) للمقارنة بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على محوري (مستوى الصحة التنظيمية، درجة الرضا الوظيفي) والأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير (عدد سنوات الخبرة)، واختبار "شيفيه" (Scheffe) للمقارنات البعدية للكشف عن مصدر الفروق الدالة إحصائياً تبعاً لمتغير (عدد سنوات الخبرة)، ومعامل الانحدار الخطي البسيط للعلاقة بين مستوى الصحة التنظيمية ودرجة الرضا الوظيفي.

الجدول (١) توزيع أفراد عينة الدراسة من معلمات المدارس الثانوية للبنات الحكومية والأهلية في مدينة تبوك، حسب متغيرات الدراسة (التخصص، عدد سنوات الخبرة، نوع المدرسة)

المتغيرات المستقلة	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
التخصص	طبيعي	٢٥٢	٥٩,٦%
	إنساني	١٧١	٤٠,٤%
	الإجمالي	٤٢٣	١٠٠%
عدد سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	١٢٧	٣٠%

من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	١٤٧	٣٤,٨%
١٠ سنوات فأكثر	١٤٩	٣٥,٢%
الإجمالي	٤٢٣	١٠٠%
حكومي	٣٣٣	٧٨,٧%
أهلي	٩٠	٢١,٣%
الإجمالي	٤٢٣	١٠٠%

من خلال توزيع العينة في الجدول (١) يُلاحظ أن العدد الأكبر من المعلمات ممن تخصصهم طبيعي حيث بلغ نسبتهم (٥٩,٦%)، بينما جاءت نسبة المعلمات ممن تخصصهم إنساني (٤٠,٤%)، وبالنسبة لسنوات الخبرة، يُلاحظ أن النسبة الأكبر من العينة هم من ذوي الخبرة الطويلة (١٠ سنوات فأكثر) وقد بلغت نسبتهم (٣٥,٢%)، تليها فئة ذوي الخبرة المتوسطة (من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات)، وبلغت نسبتهم (٣٤,٨%)، بينما كان هناك نسبة (٣٠%) من أفراد العينة من ذوي الخبرة القصيرة (أقل من ٥ سنوات)، كما بلغت نسبة عينة الدراسة من معلمات المدارس الحكومية بنسبة (٧٨,٧%)، في حين بلغت نسبة عينة الدراسة من معلمات المدارس الأهلية (٢١,٣%). وقد تم توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة في الأشكال البيانية الآتية حيث يوضح الشكل (١) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير التخصص (طبيعي، إنساني)



الجدول (٧) معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد المحور الأول الصحة التنظيمية والدرجة الكلية للمحور (ن=٣٠)

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للمحور	البعد
**٠,٨٢٢	المبادرة بالعمل
**٠,٩٠٦	دعم الموارد
**٠,٩٣٢	وحدة الهدف



معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للمحور	البعد
**٠,٩٢٤	التوجه الأكاديمي
**٠,٨٩٧	بيئة العمل

** معامل الارتباط دال إحصائياً عند $(\alpha=0,01)$

يشير الجدول (٧) إلى أن معاملات الارتباط عالية، وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.01)$ ، مما يدل على قوة التماسك الداخلي بين كل مجال من مجالات أداة الدراسة والدرجة الكلية للأداة ككل، وبذلك تعتبر الأداة صادقة لما وضعت لقياسه.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

يتناول هذا الفصل التحليل الإحصائي لنتائج استجابة أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات التي اعتمدت فيها من خلال عرض المؤشرات الإحصائية وتحليلها من خلال الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل متغيرات الدراسة والأهمية النسبية لمحوري الدراسة: مستوى الصحة التنظيمية، درجة الرضا الوظيفي، ولكل بعد ضمن المحور الواحد، كما يتناول الفصل الإجابة عن أسئلة الدراسة والاستدلالات الإحصائية الخاصة بكل منها، ومن ثم تفسير هذه النتائج وربطها بالدراسات السابقة، وقد استخدمت الباحثة لهذا الغرض الحزمة الإحصائية (SPSS.24).

عرض النتائج ومناقشتها: وفيما يلي عرض للنتائج التي توصلت إليها الدراسة وفقاً

لتسلسل أسئلتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ونصه: ما مستوى الصحة التنظيمية بأبعادها (المبادرة بالعمل – دعم الموارد – التوجه الأكاديمي – وضوح الهدف – بيئة العمل). في المدارس الثانوية بمدينة تبوك من وجهة نظر المعلمات؟ وللإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب وبيان درجة التقدير، وذلك تبعاً لاستجابة أفراد عينة الدراسة على المحور الأول: الصحة التنظيمية، وأبعادها بشكل عام، ثم لعبارات كل بعد من الأبعاد التي تناولها المحور:



www.mecsj.com/ar

الجدول (١٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب وبيان درجة التقدير، وذلك تبعاً لاستجابة أفراد عينة الدراسة على المحور الأول: مستوى الصحة التنظيمية، وأبعادها بشكل عام:

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير	ترتيب البعد
١	المبادرة بالعمل	٣,٧٥	٠,٩١٣	كبيرة	١
٢	دعم الموارد	٣,٥٨	٠,٩٢٩	كبيرة	٤
٣	وضوح الهدف	٣,٥٧	٠,٨٩٨	كبيرة	٥
٤	التوجه الأكاديمي	٣,٧٠	٠,٨٨٢	كبيرة	٢
٥	بيئة العمل	٣,٦٥	٠,٨٨١	كبيرة	٣
الدرجة الكلية للمحور الأول		٣,٦٥	٠,٨٠٧	كبيرة	

الجدول (٢٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة والدرجة، وذلك تبعاً لاستجابات معلمات مدارس المرحلة الثانوية للبنات بمدينة تبوك على عبارات بعد بيئة العمل مرتبة ترتيباً تنازلياً:

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
٣	توفير معلومات موثوق بها.	٣,٧٣	٠,٩٨٩	كبيرة	١
١	اتخاذ القرارات داخل المدرسة باستقلالية تامة.	٣,٦٦	١,٠٥٨	كبيرة	٢
٤	توفير مناخ إيجابي بالمدرسة.	٣,٦٥	١,٠٤٤	كبيرة	٣
٥	إجراء تعديلات لصالح العملية التعليمية.	٣,٦٣	١,٠١٤	كبيرة	٤
٦	توفير مناخ يسوده الثقة بين جميع المعلمات.	٣,٦١	١,١٢١	كبيرة	٥
٢	مقاومة تدخلات المجتمع التي لا تتوافق مع سياستها التعليمية.	٣,٥٨	١,٠٥٦	كبيرة	٦
الدرجة الكلية لبعء بيئة العمل		٣,٦٥	٠,٨٨١	كبيرة	



عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني من أسئلة الدراسة: ونصه ما درجة الرضا الوظيفي بأبعاده (الرضا عن بيئة العمل – الرضا عن العلاقات الإنسانية مع الزملاء – الرضا عن التعامل مع الرؤساء) في المدارس الثانوية بمدينة تبوك من وجهة نظر المعلمات؟ وللإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب وبيان درجة التقدير، وذلك تبعاً لاستجابة أفراد عينة الدراسة على المحور الثاني: درجة الرضا الوظيفي، وأبعاده بشكل عام، ثم لعبارات كل بعد من الأبعاد التي تناولها المحور:

الجدول (٢٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب وبيان درجة التقدير، وذلك تبعاً لاستجابة أفراد عينة الدراسة على المحور الثاني: درجة الرضا الوظيفي، وأبعاده بشكل عام:

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير	ترتيب البعد
١	الرضا عن بيئة العمل	٣,٥٥	٠,٦٨٣	كبيرة	٣
٢	الرضا عن العلاقات الإنسانية مع الزملاء	٣,٨٩	٠,٥٤٨	كبيرة	١
٣	الرضا عن التعامل مع الرؤساء	٣,٦٥	٠,٦٨٣	كبيرة	٢
الدرجة الكلية للمحور الأول		٣,٦٩	٠,٥٦١	كبيرة	

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث من أسئلة الدراسة: ونصه هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الصحة التنظيمية ودرجة الرضا الوظيفي لدى معلمات مدارس المرحلة الثانوية للبنات بمدينة تبوك؟ وللإجابة عن هذا السؤال حُسبت معامل ارتباط بيرسون بين مستوى الصحة التنظيمية ككل وبين درجة الرضا الوظيفي بشكل عام، كما حُسبت قيم معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد مستوى الصحة التنظيمية وكل بعد من أبعاد درجة الرضا الوظيفي، وفيما يلي توضيح لهذه النتائج.



أولاً/ العلاقة بين الدرجة الكلية لمستوى الصحة التنظيمية ودرجة الرضا الوظيفي الكلي:

الجدول (٢٧) معامل ارتباط بيرسون بين مستوى الصحة التنظيمية ككل وبين درجة الرضا

الوظيفي ككل.

الصحة التنظيمية ككل	الرضا الوظيفي ككل	معامل ارتباط بيرسون	قوة
		٠,٦٦٥	قوية
		٠,٠١	

ثانياً/ العلاقة بين كل بعد من أبعاد مستوى الصحة التنظيمية وكل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي:

الجدول (٢٨) معاملات ارتباط بيرسون لبيان العلاقة بين مستوى الصحة التنظيمية بأبعادها ودرجة

الرضا الوظيفي لدى معلمات مدارس المرحلة الثانوية للبنات بمدينة تبوك

الصحة التنظيمية	الرضا الوظيفي	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	قوة العلاقة
المبادرة بالعمل	الرضا عن بيئة العمل	٠,٤٩٥	٠,٠١	متوسطة
	الرضا عن العلاقات الإنسانية	٠,٢٤٩	٠,٠١	ضعيفة
	الرضا عن التعامل مع الرؤساء	٠,٥٣٢	٠,٠١	متوسطة
	مستوى الرضا الوظيفي ككل	٠,٥٠٤	٠,٠١	متوسطة
دعم الموارد	الرضا عن بيئة العمل	٠,٥٩١	٠,٠١	متوسطة
	الرضا عن العلاقات الإنسانية	٠,٣٤٨	٠,٠١	ضعيفة
	الرضا عن التعامل مع الرؤساء	٠,٥١١	٠,٠١	متوسطة
	مستوى الرضا الوظيفي ككل	٠,٥٧٠	٠,٠١	متوسطة
وضوح الهدف	الرضا عن بيئة العمل	٠,٦٤٧	٠,٠١	قوية
	الرضا عن العلاقات الإنسانية	٠,٤٠٩	٠,٠١	متوسطة
	الرضا عن التعامل مع الرؤساء	٠,٥٢١	٠,٠١	متوسطة



قوية	٠,٠١	٠,٦١٨	مستوى الرضا الوظيفي ككل	
قوية	٠,٠١	٠,٦٥٢	الرضا عن بيئة العمل	التوجه الأكاديمي
متوسطة	٠,٠١	٠,٤٧٢	الرضا عن العلاقات الإنسانية	
متوسطة	٠,٠١	٠,٥١٥	الرضا عن التعامل مع الرؤساء	
قوية	٠,٠١	٠,٦٣٧	مستوى الرضا الوظيفي ككل	
قوية	٠,٠١	٠,٦٨٢	الرضا عن بيئة العمل	بيئة العمل
متوسطة	٠,٠١	٠,٤٦٢	الرضا عن العلاقات الإنسانية	
متوسطة	٠,٠١	٠,٤٩٦	الرضا عن التعامل مع الرؤساء	
قوية	٠,٠١	٠,٦٤١	مستوى الرضا الوظيفي ككل	

** معامل الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$)

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع من أسئلة الدراسة والذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الصحة التنظيمية بمدارس المرحلة الثانوية للبنات في مدينة تبوك من وجهة نظر المعلمات تعزى للمتغيرات التالية (التخصص-عدد سنوات الخبرة- نوع المبنى المدرسي)؟

أولاً: بالسنة لمتغير التخصص:

للتعرف على الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديرهم لمستوى الصحة التنظيمية بمدارس المرحلة الثانوية للبنات في مدينة تبوك من وجهة نظر المعلمات تبعاً لمتغير التخصص، تم إجراء اختبار (ت) لعينتين مستقلتين، والجدول (٢٩)، يبين ذلك:



www.mecsj.com/ar

المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الابحاث العلمية و التربوية (MECSJ)

العدد الرابع والعشرون (نيسان) ٢٠٢٠

ISSN: 2617-9563

الجدول (٣٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت)، وذلك تبعاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديرهم لمستوى الصحة التنظيمية تبعاً لمتغير التخصص (طبيعي، إنساني)

البعد	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية	الدلالة عند
المبادرة بالعمل	طبيعي	٢٥٢	٣,٦٥	٠,٩٤٢	٤٢١	٢,٥٤	٠,٠١	دالة عند ٠,٠٥
	إنساني	١٧١	٣,٨٨	٠,٨٥٤				
دعم الموارد	طبيعي	٢٥٢	٣,٥١	٠,٨٨١	٤٢١	١,٩١	٠,٠٥	غير دالة
	إنساني	١٧١	٣,٦٨	٠,٩٩٠				
وضوح الهدف	طبيعي	٢٥٢	٣,٥٤	٠,٨٥٦	٤٢١	٠,٧٩	٠,٤٢	غير دالة
	إنساني	١٧١	٣,٦١	٠,٩٥٧				
التوجه الأكاديمي	طبيعي	٢٥٢	٣,٦٩	٠,٨٥٣	٤٢١	٠,١٣	٠,٨٩	غير دالة
	إنساني	١٧١	٣,٧٠	٠,٩٢٤				
بيئة العمل	طبيعي	٢٥٢	٣,٦٥	٠,٨٣١	٤٢١	٠,١٩	٠,٨٤	غير دالة
	إنساني	١٧١	٣,٦٣	٠,٩٥٣				
مستوى الصحة ككل	طبيعي	٢٥٢	٣,٦١	٠,٧٦٣	٤٢١	١,٠٨	٠,٢٨	غير دالة
	إنساني	١٧١	٣,٧٠	٠,٨٦٧				

ثانياً: بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخبرة:

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق حول مستوى الصحة التنظيمية بمدارس المرحلة الثانوية للبنات بمدينة تبوك من وجهة نظر المعلمات تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة كما في الجدول التالي:



جدول (٣١) نتيجة اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد دلالة الفروق بين

استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط ط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	الدلالة
المبادرة بالعمل	بين المجموعات	١٦,٨٦٩	٢	٨,٤٣٤	١٠,٥٥٥	٠,٠٠٠	٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٣٣٥,٦٢٨	٤٢٠	٠,٨٩٩			
	المجموع	٣٥٢,٤٩٧	٤٢٢				
دعم الموارد	بين المجموعات	٥,٦١٦	٢	٢,٨٠٨	٣,٢٨٤	٠,٠٠٣	٠,٠٠٥
	داخل المجموعات	٣٥٩,١٢١	٤٢٠	٠,٨٥٥			
	المجموع	٣٦٤,٧٣٧	٤٢٢				
وضوح الهدف	بين المجموعات	١,٥٦٤	٢	٠,٧٨٢	٠,٩٦٩	٠,٣٨٠	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٣٩,٠٣٢	٤٢٠	٠,٨٠٧			
	المجموع	٣٤٠,٥٩٦	٤٢٢				
التوجه	بين المجموعات	٣,٢٢٢	٢	١,٦١١	٢,٠٨١	٠,١٢٦	غير دالة



www.mecsj.com/ar

المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الابحاث العلمية و التربوية (MECSJ)

العدد الرابع والعشرون (نيسان) ٢٠٢٠

ISSN: 2617-9563

			٠,٧٧ ٤	٤٢٠	٣٢٥,١٤ ٨	داخل المجموعات	الأكاديمي	
				٤٢٢	٣٢٨,٣٧ ٠	المجموع		
غير دالة	٠,٦٥ ٣	٠,٤٢٦	٠,٣٣ ٣	٢	٠,٦٦٥	بين المجموعات	بيئة العمل	
			٠,٧٨ ٠	٤٢٠	٣٢٧,٤٧ ٠	داخل المجموعات		
				٤٢٢	٣٢٨,١٣ ٥	المجموع		
غير دالة	٠,٢٤ ٨	١,٣٩٩	٠,٩٠ ٩	٢	١,٨١٨	بين المجموعات	الأبعاد ككل	
			٠,٦٥ ٠	٤٢٠	٢٧٢,٩٨ ٣	داخل المجموعات		
				٤٢٢	٢٧٤,٨٠ ١	المجموع		

ثالثاً: بالسنة لمتغير نوع المدرسة:

للتعرف على الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديرهم لمستوى الصحة التنظيمية بمدارس المرحلة الثانوية للبنات في مدينة تبوك من وجهة نظر المعلمات تبعاً لمتغير نوع المدرسة، تم إجراء اختبار (ت) لعينتين مستقلتين.

الجدول (٣٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت)، وذلك تبعاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديرهم لمستوى الصحة التنظيمية تبعاً لمتغير نوع المدرسة (حكومي، أهلي)



www.mecsaj.com/ar

المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الابحاث العلمية و التربوية (MECSJ)

العدد الرابع والعشرون (نيسان) ٢٠٢٠

ISSN: 2617-9563

البعد	نوع المدرسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
المبادرة بالعمل	حكومي	٣٣٣	٣,٨٧	٠,٨٧١	٤٢١	٥,٤٢	٠,٠٠	دالة عند ٠,٠١
	أهلي	٩٠	٣,٣٠	٠,٩٣٢				
دعم الموارد	حكومي	٣٣٣	٣,٦٣	٠,٩٥٧	٤٢١	٢,٣٦	٠,٠١	دالة عند ٠,٠٥
	أهلي	٩٠	٣,٣٨	٠,٧٨٨				
وضوح الهدف	حكومي	٣٣٣	٣,٥٧	٠,٩٤٣	٤٢١	٠,٠٧	٠,٩٤	غير دالة
	أهلي	٩٠	٣,٥٦	٠,٧١١				
التوجه الأكاديمي	حكومي	٣٣٣	٣,٦٧	٠,٩١٢	٤٢١	٠,٩٤	٠,٣٤	غير دالة
	أهلي	٩٠	٣,٧٧	٠,٧٥٨				
بيئة العمل	حكومي	٣٣٣	٣,٦٠	٠,٩٢٨	٤٢١	١,٧٣	٠,٠٨	غير دالة
	أهلي	٩٠	٣,٧٨	٠,٦٦٧				
مستوى الصحة ككل	حكومي	٣٣٣	٣,٦٧	٠,٨٤٧	٤٢١	٠,٩٧	٠,٣٣	غير دالة
	أهلي	٩٠	٣,٥٧	٠,٦٣٣				

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس من أسئلة الدراسة والذي ينص على: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة الرضا الوظيفية لدى معلمات مدارس المرحلة الثانوية للبنات في مدينة تبوك تعزى للمتغيرات التالية (التخصص- عدد سنوات الخبرة- نوع المبنى المدرسي)؟

أولاً: بالسنة لمتغير التخصص:



www.mecsj.com/ar

للتعرف على الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديرهم لدرجة الرضا الوظيفية لدى معلمات مدارس المرحلة الثانوية للبنات في مدينة تبوك تبعاً لمتغير التخصص، تم إجراء اختبار (ت) لعينتين مستقلتين، والجدول (٣٣)، يبين ذلك:

الجدول (٣٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت)، وذلك تبعاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديرهم لدرجة الرضا الوظيفية تبعاً لمتغير التخصص (طبيعي، إنساني)

البعد	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة ت الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية	الدلالة
الرضا عن العمل	طبيعي	٢٥ ٢	٣,٥٦	٠,٦٠٥	٤٢١	٠,٥٧ ٣	٠,٥٦٧	غير دالة
	إنساني	١٧ ١	٣,٥٢	٠,٧٨٥				
الرضا عن العلاقات الإنسانية	طبيعي	٢٥ ٢	٣,٨٩	٠,٥٢٣	٤٢١	٠,٠٣ ٦	٠,٩٧١	غير دالة
	إنساني	١٧ ١	٣,٨٨	٠,٥٨٤				
الرضا عن التعامل مع الرؤساء	طبيعي	٢٥ ٢	٣,٦٢	٠,٦٣٧	٤٢١	٠,٨٦٨	٠,٣٨٦	غير دالة
	إنساني	١٧	٣,٦٨	٠,٧٤٦				



١							
درجة الرضا الوظيفية ككل	طبيعي	٢٥	٣,٦٨	٠,٤٩٧	٤٢١	٠,٠٥	غير دالة
	إنساني	١٧	٣,٦٩	٠,٦٤٥	٠,٩٥٤	٧	

ثانياً: بالنسبة لمُتغير عدد سنوات الخبرة:

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق حول درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات مدارس المرحلة الثانوية للبنات في مدينة تبوك تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة كما في الجدول التالي:

جدول (٣٥) نتيجة اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد دلالة الفروق بين

استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط ط المربعا ت	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	الدلالة
الرضا عن العمل	بين المجموعات	٠,٧٩٤	٢	٠,٣٩	٠,٨٥٠	٠,٤٢	غير دالة
	داخل المجموعات	١٩٦,١٥٨	٤٢٠	٠,٤٦			
	المجموع	١٩٦,٩٨٠	٤٢٢	٧			
الرضا عن العلاقات	بين المجموعات	٠,٢٨٨	٢	٠,١١	٠,٣٧٩	٠,٦٨	غير دالة
	داخل	١٢٦,٥٩٠	٤٢٠	٠,٣٠			



			١		المجموعات		الإنسانية
					المجموع		
دالة عند ٠,٠١	٠,٠٠٠	١٤,١٠	٦,٢٠	٢	١٢,٤٠٨	بين المجموعات	الرضا عن التعامل مع الرؤساء
			٠,٤٤	٤٢٠	١٨٤,٧٢٩	داخل المجموعات	
				٤٢٢	١٩٧,١٣٧	المجموع	
غير دالة ٠,٠١	٠,٠٠٥	٢,٨٦٧	٠,٨٩	٢	١,٧٩٣	بين المجموعات	الأبعاد ككل
			٠,٣١	٤٢٠	١٣١,٣١٣	داخل المجموعات	
				٤٢٢	١٣٣,١٠٥	المجموع	

ثالثاً: بالسنة لمتغير نوع المدرسة:

للتعرف على الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديرهم لدرجة الرضا الوظيفية لدى معلمات مدارس المرحلة الثانوية للبنات في مدينة تبوك تبعاً لمتغير نوع المدرسة، تم إجراء اختبار (ت) لعينتين مستقلتين، والجدول (٣٦)، يبين ذلك:

الجدول (٣٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت)، وذلك تبعاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديرهم لدرجة الرضا الوظيفية تبعاً لمتغير نوع المدرسة (حكومي، أهلي)

البعد	نوع المدرسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
الرضا عن العمل	حكومي	٣٣٣	٣,٥٢	٠,٧٠٩	٤٢١	١,٥٠٢	٠,١٣٤	غير دالة
	أهلي	٩٠	٣,٦٤	٠,٥٧٠				
الرضا عن	حكومي	٣٣٣	٣,٨٤	٠,٥٢٣	٤٢١	٣,٠١	٠,٠٠٣	دالة عند



٠,٠١		٩		٠,٦٠٨	٤,٠٤	٩٠	أهلي	العلاقات الإنسانية
دالة عند		٢,٤٥	٤٢١	٠,٦٧٦	٣,٦٩	٣٣٣	حكومي	الرضا عن
٠,٠٥	٠,٠١٥	٢		٠,٦٩١	٣,٤٩	٩٠	أهلي	التعامل مع الرؤساء
غير دالة		٠,٦٦	٤٢١	٠,٥٦٦	٣,٦٧	٣٣٣	حكومي	درجة الرضا
	٠,٥٠٤	٩		٠,٥٤٣	٣,٧٢	٩٠	أهلي	الوظيفي ككل

يتبين من الجدول (٣٧): عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0,05$) في استجابات معلمات مدارس المرحلة الثانوية للبنات بمدينة تبوك حول بعد (الرضا عن العمل -درجة الرضا الوظيفية ككل) تبعاً لمتغير نوع المدرسة، حيث بلغت قيمة (ت) الإحصائية (١,٥٠٢-٠,٦٦٩)، ودلالاتها الإحصائية (٠,١٣٤-٠,٥٠٤) وهي غير دالة إحصائياً مما يعني اتفاق أفراد عينة الدراسة معلمات مدارس المرحلة الثانوية للبنات بمدينة تبوك على اختلاف نوع المدرسة حول تقديرهن على تلك البعد ودرجة الرضا الوظيفي ككل.

ملخص النتائج والتوصيات والمقترحات

يتناول هذا الفصل ملخصاً لأبرز النتائج المتعلقة باستجابة أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات التي اعتمدت فيها على كل محور، وعلى كل بعد ضمن المحور الواحد، كما يتناول الفصل عرض مجموعة من التوصيات التي ترتبط بالنتائج التي توصلت إليها الدراسة، ومن ثم وضع مجموعة من المقترحات.

أولاً ملخص النتائج:

أظهرت النتائج ما يلي:

- أن المتوسط العام لمستوى الصحة التنظيمية ككل بمدارس المرحلة الثانوية للبنات بمدينة تبوك من وجهة نظر المعلمات بدرجة كبيرة.
- أن المتوسط العام لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمات مدارس المرحلة الثانوية بمدينة تبوك جاء بدرجة كبيرة.



- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات معلمات مدارس المرحلة الثانوية حول مستوى الصحة التنظيمية بأبعادها تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة .
- وجود علاقة ارتباطية طردية (قوية) دالة إحصائياً بين مستوى الصحة التنظيمية ككل وبين درجة الرضا الوظيفي ككل، الأمر الذي يشير إلى أنه كلما زاد مستوى الصحة التنظيمية لمعلمات مدارس المرحلة الثانوية للبنات بمدينة تبوك كلما ارتفع درجة الرضا الوظيفي لديهم.
- وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,01$) بين بعد بيئة العمل من أبعاد الصحة التنظيمية وبين مستوى الرضا الوظيفي ككل، وبدرجة (قوية).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات معلمات المدارس حول درجة الرضا الوظيفي في أبعاد (الرضا عن العمل - الرضا عن العلاقات الإنسانية - الأبعاد ككل) تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة .
- يمكن التنبؤ بدرجة الرضا الوظيفي للمعلمات بالمدارس الثانوية بمدينة تبوك بمعرفة مستوى الصحة التنظيمية بهذه المدارس عن طريق معادلة خط الانحدار البسيط هي:
درجة الرضا الوظيفي للمعلمات بالمدارس الثانوية بمدينة تبوك = $1,997 + 0,463$ (مستوى الصحة التنظيمية بهذه المدارس).

ثانياً التوصيات:

- ضرورة تعزيز مستوى المبادرة بالعمل للمحافظة على المستوى العالي من الصحة التنظيمية من خلال الاستمرار في تشجيع المعلمات على طرح مبادرات لتحسين بيئة العمل بالمدرسة. وتعزيز التوجه الأكاديمي للمدرسة من خلال الاستمرار في الاهتمام بالتحصيل الأكاديمي للطالبات، ووضع خطة للارتقاء بمستوى جميع الطالبات، وإزالة المعوقات التي تحول دون تحقيق تفوق الطالبات، وتميز بيئة المدرسة التعليمية بالجدية في تحقيق تطلعات الطالبات العلمية،
- وضع سياسات تقلل من حالات الهدر التربوي. تعزيز وضوح الأهداف بالمدارس الثانوية للبنات بمدينة تبوك للمحافظة على المستوى العالي من الصحة التنظيمية من خلال الاستمرار في وضع أهداف قابلة للتحقيق، ومساعدة المعلمات في تأدية مهامهن بالمدرسة.



- الاستمرار في تعزيز الدرجة العالية للرضا الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمدينة تبوك عن العلاقات الانسانية مع الزملاء من خلال الاستمرار في المحافظة على العلاقات الإنسانية المتميزة بينهن في المدرسة، وتوفير أجواء العمل الجماعي بينهن، وتشجيعهن على المشاركة في مناسباتهن الاجتماعية، وتبادل الآراء البناءة بينهن وتقبلها بكل احترام، وتشجيعهن على مساعدة من أي زميلة عند الحاجة.

المقترحات:

- إجراء دراسة مشابهة على مراحل التعليم بالإدارات التعليمية الأخرى للتحقق من مدى إمكانية تعميم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية في مجتمعات أخرى.
- إجراء دراسة لربط الصحة التنظيمية بمتغيرات أخرى مثل الأداء الوظيفي.
- إجراء دراسة للكشف عن مستوى الصحة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي بالجامعات السعودية.



قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

- القرآن الكريم

- صحيح البخاري ومسلم.

ثانياً: المراجع العربية

- أمال، زرفاوي، (٢٠١٤). أثر الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية لنيل شهادة الماجستير ، مؤسسة الكوابل -بسكرة. بسكرة ، الجزائر .

- الباطين ، عبد الرحمن بن عبد الوهاب (١٤٣٠). مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس المتوسطة والثانوية بمدينة الرياض، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد. ٢٥، ص ص. ٧-٨٥.

- البلادي، صالح مطير (١٤٣٢). الرضا الوظيفي لمديري المدارس المتوسطة بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى. مكة المكرمة. كلية التربية.

- البليهد، نورة محمد (٢٠١٤). مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية ،المجلة الدولية التربوية المتخصصة م.٣ ع.١٠ ص ص ١٤٧-١٦٣ .

- الحجايا ، سليمان سالم ، و الكريمين ، هاني أحمد (٢٠١٢) مستوى توافر معايير الصحة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في مدارس محافظتي معان والطفيلة في إقليم جنوب الأردن، جامعة الطفيلة التقنية - المجلة التربوية ، الكويت، مج ٢٦، ع (١٠٤)، ص ص. ٣٣٩-٣٧٩.

- الأغبري، عبد الصمد قائد (١٤٢٤ هـ)، الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد ١٠٩، جامعة الكويت، الكويت، ص ص ١٦٩ - ١٩٧ .



- الحوراني، هبة منير طويرش (٢٠١٧). الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها باستراتيجيات الصراع التنظيمي التي يمارسها المديرون من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- الحويطي، أحمد بن عوده بن سليم (٢٠١٨). الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة تبوك، *المجلة التربوية العدد (٥١)*، ص ٥١٦ - ٥٤٧.
- السبيعي، فهد بن مفلح (٢٠١٦). الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة جدة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين، *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، العدد ١٦٨. ص ٣٢٣ - ٣٨٣.
- الشريفي، عباس مهدي (٢٠١٣). مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان من وجهة نظر المعلمين. *المجلة التربوية، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي*، مجلد ٢٨، عدد ١٠٩، ص ١٤٥ - ١٩٠.
- الشوابكة، يونس إسماعيل و الطعاني، حسن (٢٠١٣). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، الجامعة الأردنية، عمادة البحث العلمي، دراسات العلوم التربوية، مج ٤٠، ع ١. ص ١٨١ - ٢٠٠.
- الضلاعين، علي فلاح (٢٠١٢ م). أثر الصحة التنظيمية في تعزيز الدافعية للالتحاق بالعمل لدى العاملين في مؤسسات مالية عامة أردنية، *مجلة مؤتمرات للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، مج ٢٧، ع ٧، ص ٢١٤ - ٢٦٢.
- ضويفي، إيمان (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وأثره على رضا العاملين، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة المدية كلية العلوم الاقتصادية، قسم تسيير إدارة الأعمال، الجزائر.
- الطعاني، حسن أحمد، وعمر سلطان السويحي (٢٠١٣). التمكين الإداري وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الدمام بالمملكة العربية السعودية، *مجلة دراسات، العلوم التربوية*، المجلد (٤٠)، ملحق (١)، ص ٣٧٦ - ٣٩٤.



www.mecsj.com/ar

المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الابحاث العلمية و التربوية (MECSJ)

العدد الرابع والعشرون (نيسان) ٢٠٢٠

ISSN: 2617-9563

- الطويل، هاني عبد الرحمن (٢٠٠٦). الإدارة التعليمية: مفاهيم وآفاق (٣) عمان: دار وائل للنشر.
- 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، المجلد ٢٧، (٥)، ص ص ١٠٧٠-١١٠٨.
- العليان، زيد عبد الله زيد (٢٠١٨). الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في دولة الكويت، رسالة ماجستير. الإدارة التربوية. جامعة آل البيت. كلية العلوم التربوية، الأردن.
- العموش، ليلي خلف حمدان (٢٠١٤). درجة ممارسة مديري المدارس في محافظة الزرقاء لمهارات القيادة المستقبلية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، الجامعة الهاشمية، عمان، الأردن.
- الغامدي، رحمة محمد العفيان (٢٠٠٩). أخلاقيات العمل الإداري لدي مديرات المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمات بمنطقة الباحة التعليمية. أطروحة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- فلمبان، إيناس فؤاد، (٢٠٠٩). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بإدارة مكة المكرمة. رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، كلية التربية.
- قليوبي، خالد محمد (٢٠٠٩). المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بكل من جهة الضبط وفاعلية الذات لدى عينة من طلاب جامعة الملك عبد العزيز بجدة. رسالة دكتوراه. جامعة أم القرى. كلية التربية. مكة المكرمة.
- الكمالي، عبد الله عبد القادر (٢٠١١). مستوى الصحة التنظيمية في المراكز التعليمية التابعة لإدارة السراج المنير في دولة الكويت وعلاقته بدرجة ممارسة رؤساء المركز للمهارات الإدارية من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.



www.mecsj.com/ar

المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الابحاث العلمية و التربوية (MECSJ)

العدد الرابع والعشرون (نيسان) ٢٠٢٠

ISSN: 2617-9563

- ناصف، ميرفت، وهانم، نهلة، (٢٠٠٧). الصحة التنظيمية والدافعية نحو العمل لدى معلمي مدارس محافظة القاهرة في مصر، *مجلة كلية التربية، عين شمس، مصر،* ٣١٤، جزء ٤، ص ص ١-١٢٩.
- الوديناني، محمد بن معيض (١٤٣٦هـ). مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرين والمعلمين. *مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، المجلد ١٨، العدد (٣)، ص ص ٥٠٧-٥٤٠.*
- الوزان، خالد محمد (٢٠٠٦). المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- اليامي، منصور محمد (٢٠١٢). أثر الصحة التنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي لدى العاملين في الغرف التجارية الصناعية في المملكة العربية السعودية. مؤتم للبحوث والدراسات، *سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية،* (٢٧)، (٧) ص ص ٢٤١-٢٨٨.

ثالثاً: المراجع الأجنبية

- Akbaba, S. (1997). **Organizational Health of Secondary Schools in Turkey and Changes Needed**, Unpublished Doctoral Dissertation, Ankara University: Ankara, Turkey.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. **Management Research & Practice**, 3(4) , P p:77-86.
- Bahamian A & Moradi, F.(2014).The Relation Between organization health and teacher perception o performance of elementary school Mangers of District 2 of Isfahan city. in 2012-2013 Academic year , **Management Research Report** ,2(4) Pp: 419-4204.



www.mecsj.com/ar

المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الابحاث العلمية و التربوية (MECSJ)

العدد الرابع والعشرون (نيسان) ٢٠٢٠

ISSN: 2617-9563

- Buluc, B. (2008). In Secondary Schools Health Organization Organizational citizenship behaviors. **Journal of Turkish Educational Sciences**, (6)4, Pp:571-602
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. 1997. **The Road to Open And Healthy Schools: A Hand book for Change: Middle and Secondary School Edition**. Thousand Oaks, CA Corwin Pres.
- Ismail, A., & Razak, M. R. A. (2016). Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment. **Management & Marketing Journal**, 14(1), Pp:25-40.
- Jethro ,jakki s,(2018). Calculating and Coaching school Organizational Health , a **Dissertation** presented tothe faculty of the department of educational leadership east ,carolina university .
- Kapa, R., Belinda G., (2018). Job satisfaction, school rule enforcement and teacher victimization, **Journal of School effectiveness and School improvement**, 29(1), Pp. 150-168.
- Korkmaz, M. (2007). The Effects of Leadership Styles on Organizational Health, **Educational Research Quarterly**, 30(3) , Pp.22-54.
- Mirzajani, R.; Morad, L.K. (2015). Examine the Relationship between Organizational Health in Schools and Academic Achievement of Students. **Journal of Educational and Management Studies**, 5(3), Pp 150-158
- Okpara,J., Squillace, M., and Erundu. E (2005). **Gender Differences and Job Satisfaction a Study of University Teachers**



www.mecsj.com/ar

المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الابحاث العلمية و التربوية (MECSJ)

العدد الرابع والعشرون (نيسان) ٢٠٢٠

ISSN: 2617-9563

- in the United States. Women in Management. Review. 20 (3), Pp: 177-190.**
- Polatci, S.; Ardic, K.; Kaya ,A. (2008). rganization of Academic Institutions in health and health organization Variables affecting those Analysis. **Journal of Management and Economics, (15)2, Pp 145-161**
 - Pourrajab, M. ; Mahdinezhad, M. ; Bijandi, M. Basri, R. and Nazari,K.(2011). Educational administrators' performance and organizational health: Key factors for sustainable development in high schools.**International Journal of Trade, Economics and Finance 2 (5) Pp 397-401.**
 - Ruhla, R., (2017). A study of Job satisfaction among secondary school teachers in Kumaun Region, **International Journal of Science and Research, Pp :351-353.**
 - Smith, Page A.; Hoy, Wayne K.; Sweetland, Scott R.(2001) Organizational Health of High Schools and Dimensions of Faculty Trust. **Journal of School Leadership, Vol.11 No.2. Pp: 135-151**
 - Waqas, A., Bashir, U., Sattar, M., Abdullah, H., Hussain, I., Anjum, W., et al. (2014). Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty ,**International Journal of Learning & Development ., ISSN 2164-4063 ,2014, Vol. 4, No. 2 Pp : 141-161.**
 - Yuceler, A., Doganalp, B., & Kaya, D. (2013). The relation between organizational health and organizational commitment. **Mediterranean Journal of Social Sciences, 4(10). Pp :14-40**

المواقع الالكترونية:



www.mecs.j.com/ar

المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الابحاث العلمية و التربوية (MECSJ)

العدد الرابع والعشرون (نيسان) ٢٠٢٠

ISSN: 2617-9563

- الموقع الالكتروني لوزارة الخدمة المدنية بتاريخ ٢٠/٢/١٤٤١هـ

<https://www.mcs.gov.sa/ArchivingLibrary/Pages/default.aspx>

- اعتماد المجلس التعليمي بـ"تعليم تبوك - بتاريخ الخميس ١١ / ١٠ / ٢٠١٨.

<https://www.al-madina.com/article/592724>

ملحق (١) أسماء السادة محكمي الرسالة:

اسم المحكم	الجامعة / العمل	الدرجة العلمية	التخصص
أ.د/ رقية عيد محمد درباله	جامعة المنيا	أستاذ دكتور	تربية مقارنة وإدارة تعليمية
أ.د/ شاهر خالد سليمان	جامعة تبوك	أستاذ دكتور	قياس وتقويم
أ.د/ عباس بلة محمد	جامعة أم القرى	أستاذ دكتور	إدارة تربوية وتخطيط
أ.د/ عزت عبد الحميد حسن	جامعة تبوك	أستاذ دكتور	علم نفس تربوي
أ.د/ محمد يوسف مرسي نصر	جامعة الأزهر	أستاذ ورئيس قسم	الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة
د/ أشرف عبد التواب عبدالمجيد	جامعة تبوك	أستاذ مشارك	إدارة وتخطيط تربوي
د/ عادل عايض عوض المغدوي	الجامعة الإسلامية	أستاذ مشارك	أصول تربية
د / محمد عثمان الثبتي	جامعة تبوك	أستاذ مشارك	إدارة وتخطيط تربوي
د/ نوف خلف الجضرمي	جامعة تبوك	أستاذ مشارك	إدارة وتخطيط تربوي
د/ هالة عبدالمنعم أحمد سليمان	جامعة تبوك	أستاذ مشارك	إدارة وتخطيط تربوي
د / أحمد فريد محمود عبدالشافي	جامعة الملك خالد	أستاذ مساعد	أصول تربية
د/ أمل أحمد حسن	جامعة المنيا	أستاذ مساعد	تربية مقارنة
د/ خليفة حماد البلوي	جامعة تبوك	أستاذ مساعد	إدارة وتخطيط تربوي
د / محمد إبراهيم بسيوني	جامعة المنيا	أستاذ مساعد	إدارة تربوية



www.mecsaj.com/ar

المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الابحاث العلمية و التربوية (MECSJ)

العدد الرابع والعشرون (نيسان) ٢٠٢٠

ISSN: 2617-9563

التربية المقارنة	أستاذ مساعد	جامعة المنيا	د/ محمد فتحي عبدالرحمن أحمد
أصول تربية	أستاذ مساعد	جامعة المنيا	د/ مصطفى أحمد شحاتة
إدارة وتخطيط تربوي	دكتوراه	استشاري تدريبي تربوي	د/ أيمن محمد صالح
إدارة تربوية	دكتوراه	مشرف تربوي بالجوف	د/ ماجد محمد شمندان
إدارة وتخطيط تربوي	دكتوراه	جامعة الأميرة نورة	د/ مشاعل علي الغامدي

(*) الأسماء الواردة مرتبة أبجدياً وفق الدرجة العلمية للسادة المحكمين.