



ISSN: 1817-6798 (Print)

Journal of Tikrit University for Humanities

available online at: www.jtuh.org/**Ahmed Mohamed Hamad**

College of Education for Science/Department of Educational and Psychological Sciences

Prof. Nameer Ibrahim Al-Sumaidaie

College of Education for Science/Department of Educational and Psychological Sciences

* Corresponding author: E-mail :
ahmed.m.hamed@st.tu.edu.iq**Keywords:**Measurement,
health,
organizational,
secondary schools**ARTICLE INFO****Article history:**Received 4 Jan. 2022
Accepted 17 Aug 2022
Available online 31 Mar 2023E-mail t-jtuh@tu.edu.iq

©2023 COLLEGE OF Education for Human Sciences, TIKRIT UNIVERSITY. THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Journal of Tikrit University for Humanities

Measuring Organizational Health among Secondary School Managers**A B S T R A C T**

The current research aims to identify the level of organizational health of secondary school manager. The study sample consisted of (190) male and female managers who were chosen randomly. Using a data collection tool, the validity and reliability of the tool were confirmed. Organizational Health Scale consists of (34) items distributed over seven domains. The search results showed the following :

High school managers have a good level of organizational health.1-

2-There are statistically significant differences between males and females in organizational health

3-There are no statistically significant differences between the years of service in the level of organizational health

© 2023 JTUH, College of Education for Human Sciences, Tikrit University

DOI: <http://dx.doi.org/10.25130/jtuh.30.3.2.2023.12>**قياس الصحة التنظيمية لدى مدراء المدارس الثانوية**

احمد محمد حمد /كلية التربية للعلوم /قسم العلوم التربوية والنفسية

أ.د. نمر إبراهيم الصميدعي /كلية التربية للعلوم /قسم العلوم التربوية والنفسية

الخلاصة:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على مستوى الصحة التنظيمية لدى مدراء المدارس الثانوية. وقد تكونت عينة الدراسة من (190) مديراً ومديرة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية النسبية من مجتمع الدراسة. واستخدم الباحث أداة لجمع البيانات، الاداة لقياس مستوى الصحة التنظيمية لدى مدراء المدارس الثانوية وقد تم التأكد من صدق الاداة وثباتها.

مقياس الصحة التنظيمية : اذ يتكون من (٣٤) فقرة موزعة على سبع مجالات. وتم التحقق من صدق المقياس باعتماد (صدق المحتوى بنوعيه الصدق الظاهري والصدق المنطقي وصدق البناء) وتم حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس, اما الثبات فتم حسابه بطريقة اعادة الاختبار. والفا كورنباخ للمقياس, وعولجت البيانات احصائيا باستخدام الحقيبة الاحصائية (spss) وبالاستعانة بالخبير الاحصائي.

واظهرت نتائج البحث ما يلي:-

- ١- يتمتع مدرء المدارس الثانوية بمستوى جيد من الصحة التنظيمية.
 - ٢- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في الصحة التنظيمية وذلك لصالح الذكور.
 - ٣- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين سنوات الخدمة في مستوى الصحة التنظيمية.
- الكلمات المفتاحية: قياس, الصحة, التنظيمية, المدارس الثانوية**

الفصل الاول/ التعريف بالبحث

أولاً: مشكلة البحث (The Problem of the Research):

تشهد إدارة المدارس والمؤسسات التربوية في الوقت الراهن جملة من التحديات والصعوبات المتسارعة ، بفعل المستجدات والمتغيرات والتطورات على كافة الأصعدة ،التكنولوجية والاقتصادية والسياسية وغيرها، وهو الأمر الذي فرض على تلك المدارس والمنظمات واقعاً جديداً وتطبيقات وأساليب إدارية حديثة متطورة ، كان عليها أن تعمل على توظيفها والاستفادة منها في إدارة سلوكيات الأفراد العاملين فيها ، بما يضمن لها التكيف والاستمرار والمحافظة على بقاء الأفراد فيها واستثمار طاقاتهم وتوجيهها في سبيل تحقيق أهدافها والوفاء بتطلعات مجتمعاتها .وفي سياق هذه التطورات سعت هذه المدارس والمنظمات إلى دراسة وفهم سلوكيات الأفراد من أجل الوقوف على السلوكيات الإيجابية وتعزيزها ومعالجة السلوكيات السلبية والاختلالات والحد منها، مما يؤدي إلى رفع مستوى الانجاز الوظيفي والصحة التنظيمية كذلك، ومن ضمن تلك السلوكيات الإيجابية التي تسعى المنظمات والمدارس في الوقت الراهن إلى تبنيها وترسيخها لدى العاملين فيها ، تلك التي تجعل العاملين يسعون إلى بذل قصارى جهدهم. في سبيل تحقيق أهداف منظماتهم ، بدوافع ذاتية ومبادرات شخصية ، وهو ما يطلق عليه العلم السلوك التنظيمي.

والصحة التنظيمية في المدرسة تعمل على تهيئة بيئة عمل أفضل للمعلمين تجعلهم قادرين على مواجهة التحديات الخارجية ، فالمدرسة منظمة اجتماعية يؤدي فيها الأفراد تفاعلات إيجابية ،وكونها فعالة في أداء وظائفها المختلفة والمهام الموكلة إليها ، من أجل زيادة قدرة المعلمين في التصدي لتحديات

البيئة الداخلية والخارجية ،والوصول إلى مستوى الأداء الذي يحقق التوقعات ويظهر ذلك جليا في انخفاض معدل الغياب في المدرسة وانخفاض معدل دوران العمل وقلة الشكاوى (الشريفي، ٢٠١٣، ص ١٤٧، ١٤٩).

ثانياً اهمية البحث وتبرز اهمية البحث من ناحيتين هما :-

الاولى النظرية

-من المؤمل إن تفيد هذه الدراسة مديري المدارس الثانوية ومدرسيها من خلال تعرفهم على مستوى الصحة التنظيمية في مدارسهم ، النتائج التي يتوصل اليها هذا البحث قد تفيد الجهات المسؤولة في وزارة التربية وفي مديريات التربية من خلال التعرف إلى العلاقة بين متغيري الدراسة من أجل تنظيم دورات تدريبية للمديرين وللمدرسين تعرفهم بهاذين المتغيرين من حيث مفهومهما و أهميتهما والعلاقة بينهما و أمور أخرى ذات صلة بهاذين المتغيرين.

-إن هذا البحث له اهمية علمية كونه يبحث موضوع الصحة التنظيمية الذي تفتقد اليه الدراسات العراقية الى حد ما وكونه يربط بين مفهوم الصحة التنظيمية وتعد هذه الدراسة من اولى الدراسات في معرفة اهمية تلك الابعاد وتأثيرها بشكل ايجابي على فاعلية المنظمة من اجل تحقيق الاهداف وبكفاءة عالية.

الثانية التطبيقية:-

-اعتماد برامج ارشادية وتوعوية تساعد في رفع مستوى الصحة التنظيمية لدى مدراء المدارس الثانوية.

-المقياس يعتمد على كيفية وتشخيص المدارس في هذه المرحلة وكيفية الارتقاء والنهوض بها الى مستوى عالي من الصحة التنظيمية

يهدف البحث الحالي التعرف على:

- ١-مستوى الصحة التنظيمية لدى مدراء المدارس الثانوية.
- ٢- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الصحة التنظيمية لدى مدراء المدارس الثانوية تبعا لمتغير الجنس(ذكور-اناث).
- ٣-الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الصحة التنظيمية لدى مدراء المدارس الثانوية تبعا لمتغير سنوات الخدمة.

رابعاً: حدود البحث:-

- الحدود المكانية يتحدد البحث الحالي بدراسة الصحة التنظيمية لدى مدراء المدارس الثانوية في المديرية العامة لتربية محافظة كركوك. للعام الدراسي (٢٠٢١ - ٢٠٢٢).

خامساً: تحديد المصطلحات:-

اولاً: الصحة التنظيمية(The Organizational Health) عرفها كل من:-

١- هيل (Hill,2003) قدرة المنظمات على أداء عملها بفاعلية، والتكيف بشكل ملائم مع ظروف العمل، ومقدرتها على التغلب على المشكلات بشكل يسهم في ازدهارها من الداخل والإسهام في تغييرها بشكل إيجابي.(Hill,2003:p26-31)

٢- ولف (wolff,2003) استراتيجيات المنظمة التي تحافظ على صحة العاملين الفسيولوجية والنفسية وتزيد من إنتاجيتهم، عن طريق اهتمام أصحاب العمل بتحفيزهم، واستخدام جميع الحلول الممكنة لتحسين مقدرتهم على الأداء، والعمل على التقليل من ظاهرة التغيب عن العمل من خلال الوصول إلى جذر المشكلة وأسبابها ؛ وذلك لمعالجتها ومساعدة العاملين على الحفاظ على أعمالهم.(wolff,2003:35).

ويعرفها الباحث نظرياً : قدرة المؤسسة على القيام بعملها بصورة منتظمة وبكل فاعلية ، وقدرتها على التغلب على المشكلات التي تواجهها من خلال شعور العاملين بالانتماء والثقة والاحترام داخل المؤسسة ،وتوفير ما يحتاجونه العاملون من موارد .مما يسهل عليها تحقيق أهدافها.

- أما التعريف الاجرائي: الدرجة التي سيحصل عليها المدير من خلال إجاباته على فقرات مقياس الصحة التنظيمية المعد لأغراض هذا البحث.

الفصل الثاني / الإطار نظري والدراسات سابقة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للأطر النظرية لمتغيرات البحث في ثلاثة محاور، وخصص المحور الأول للإبداع الإرشادي، أما المحور الثاني يتحدث فيه عن الوعي الذاتي، في حين المحور الثالث يتحدث فيه عن مستوى الكفاءة المهنية، وعلى النحو الآتي:

الصحة التنظيمية :-

اولا مفهوم الصحة التنظيمية:-

أول من استخدم الصحة التنظيمية (Health Organization) هو (Miles) عام (1967) إذ عرفها أنها: -"قدرة المنظمات في إن تعمل بكفاءة. وتكيف وتتطور وتنمو بشكل ملائم. من خلال نظام وظيفي متكامل وفعال بكل معنى الكلمة، لتحقيق أهدافها المرغوبة، واستعمل مصطلح الصحة الإنسانية للدلالة على صحة منظمات التدريس، وهو مصطلح مجازي (Metaphorconcept). للتعبير عن الصحة التنظيمية وقد تم تعريف الصحة التنظيمية بأنها"حالة نشطة مستمرة من الرضى العميق. تساهم فيها الهياكل التنظيمية الرسمية وغير الرسمية إيجابيا في زيادة الفاعلية، وتحسين حياة العمل للأفراد في المنظمة (VanSant,2000:p21)

إن المنظمات التي تتوفر فيها شروط الصحة التنظيمية المرتفعة هي تلك المنظمات التي تبحث عن تحسين الاداء التنظيمي لها، وتعمل على دعم العاملين فيها وتلبية متطلباتهم وبالتالي تحقيق أهدافها التي تسعى إليها (Bevans,Brashaw.miech\leaf,2007).

ولكي تستطيع المنظمة إن تواصل عملها بدون أي فشل تنظيمي وتحقق أهدافها المرجوة عليها إن تقنع الموظفين فيها بأن المنظمة هي بيتهم الثاني وأهدافهم من أهدافها . وعليهم العمل بكل جد واجتهاد من أجل رفعتها وهنا يأتي دور الصحة التنظيمية التي تعمل على الاهتمام بالعاملين من كل النواحي سواء من خلال رفع روحهم المعنوية و دعمهم بالموارد واعطائهم حقهم في المشاركة واحترامهم والثقة بهم والاستماع إليهم.

ثانيا -أهمية الصحة التنظيمية:-

ويرى (Katherine, 2007:299). إن للصحة التنظيمية دور مهم من خلال تأثيرها على سلوكيات العاملين في المنظم حيث أن الصحة للتنظيمية تقوم على بناء السلوك الوظيفي والاخلاقي العاملين في المنظمات من خلال تشكيل وتعديل السلوكيات والقيم والاتجاهات التي يحملونها ويظهرونها في موقع العمل في المنظمة وكما إن نجاح المنظمة يعتمد على مدى قدرتها على ايجاد جو عمل مناسب يسوده الاستقرار والثقة والمعنويات العالية بين العاملين في المنظمة ويرى (Afrassiabi, 2012) أن الصحة التنظيمية ضرورية للفاعلية التنظيمية ويرى كل من (Doganalp, 2013). أن الصحة التنظيمية تلعب دوراً مهماً في تمكين الموظفين في حمل المعرفة والخبرة عن طريق التزامهم الوظيفي.

وترى (اغا، 2017:30) إن الصحة التنظيمية لها اهمية بالغة وهي تعتمد على المدراء وكيف يستطيعون تهيئة مكان مريح وصحي للعاملين لكي يستطيع العاملون العمل بكل حماس وثقة ويستطيعون الاعتماد على انفسهم وعلى حل مشاكلهم والمساهمة في تحقيق اهداف المنظمة دون صراعات وتكاليف إضافية.

ويرى (Cheng & Tsui, 2014) اهمية الصحة التنظيمية في كونها تصور مناخ المنظمة وتصف العلاقات بين الاداريين والعاملين (cheng&Tsui,2014:252).

وتبرز أهمية الصحة التنظيمية فيما يتصل بالعاملين بحسب رأي (عيداروس، ٢٠١٣:ص٤٧) إن الصحة التنظيمية تراعي العوامل الفردية و التنظيمية التي تحقق رفاهية العاملين وتطوير الأداء التنظيمي.

ثالثاً-خصائص المنظمات ذات الصحة التنظيمية:-

أدرج (Beckhard, 1997) لمحة عن خصائص المنظمات ذات الصحة التنظيمية ضمن فصل بعنوان المنظمة الصحية في كتابه "منظمة المستقبل" يمكن تلخيصه بنقاط التالية:

- انظمة مكافأة تتوافق مع العمل وتعدم التنمية الفردية.
- تعمل في وضع وظيفة الشكل التالي حيث تستخدم هياكل متعددة وهياكل هرمية وافقية ومشاريع وهياكل مؤقتة.
- سياسات تحترم التوترات بين متطلبات العمل والاسرة.
- الاهتمام بكفاءة العمل والجودة والوعي بالسلامة وتحديد التغيرات من اجل مستقبل افضل.
- يتم الاحتفاظ باتصالات مفتوحة.

الدراسات السابقة التي تناولت الصحة التنظيمية

-دراسة سلامة (٢٠١٣) بعنوان درجة توافر ابعاد الصحة التنظيمية في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء قسبة المفرق وعلاقتها بالأداء المتميز للمعلمين هدفت للتعرف الى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء قسبة المفرق وعلاقتها بالأداء المتميز للمعلمين. ولتحقيق هدف الدراسة تم اختيار عينة عشوائية طبقية تكونت من (٥١٨) معلما و(٥٠) مديرا ومديرة. وزعت عليهم استبانتان الاولى لقياس درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية والثانية لقياس مجالات الاداء المتميز وبلغت فقرات الاستبانة الاولى (٣٩) فقرة والاستبانة الثانية (٣٢) فقرة. وخلصت الدراسة الى جملة من النتائج أهمها:- جاءت الصحة التنظيمية في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء قسبة المفرق

بمستوى متوسط، وجاء الاداء المتميز بمستوى متوسط. وأشارت النتائج الى وجود علاقة ارتباطية ايجابية طردية بين درجة توافر ابعاد الصحة التنظيمية والاداء المتميز.

-دراسة العليان (٢٠١٨) بعنوان:- الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في دولة الكويت هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في دولة الكويت. وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي الارتباطي. وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة. وتكونت من (410 معلما ومعلمة في مدارس المرحلة الثانوية بدولة الكويت. توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :- أن مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمين جاء متوسطا. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بدولة الكويت تعزى لأثر الجنس في جميع لمجالات. باستثناء مجالي التأكيد التربوي وتأثير مدير المدرسة حيث وجدت فروق وجاءت الفروق لصالح المعلمين الذكور، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بدولة الكويت تعزى لأثر المؤهل العلمي، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بدولة الكويت تعزى لأثر سنوات الخبرة. ما عدا مجالات التكامل المؤسسي والمبادرة بالعمل والدعم بالموارد حيث لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية.

-دراسات اجنبية ذات العلاقة بموضوع الصحة التنظيمية.

١- أجرى كلينجيل وليدن (Lyden & Klingele,2001) دراسة هدفت إلى معرفة علاقة الصحة التنظيمية بتعليم المعلم. وذلك من خلال الاستطلاع الذي تناول برامج إعداد المعلمين والمديرين فيما يتعلق بوجهات نظرهم بشأن الصحة التنظيمية في برامج تدريس المعلمين. وتكونت العينة من (١٢) من أعضاء هيئة التدريس والادارة في كليات تعليم المعلم في الولايات المتحدة الامريكية وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الصحة التنظيمية كان مرتفعا وشكل بعد الثقة كأحد أبعاد الصحة التنظيمية الرتبة الاولى في حين شكل بعد دعم الموارد الرتبة الاخيرة . وبينت النتائج أيضاً تعرض المديرين إلى ظروف أفضل من المعلمين في مجال الصحة التنظيمية. و أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الصحة التنظيمية تعزى إلى متغير العمر.

الفصل الثالث/ منهجية وإجراءات البحث

يتضمن هذا الفصل عرضاً للمنهج المعتمد في البحث، وللإجراءات التي اعتمدها الباحث بغية التحقق من أهداف البحث الحالي، فكان لابد من تحديد مجتمع البحث واختيار عينة ممثلة وأعداد الادوات

وتطبيقها, ومن ثم استعمال الوسائل الاحصائية المناسبة لذلك, وتحليل البيانات ومعالجتها, على النحو التالي:

أولاً: منهج البحث:

أعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي الارتباطي, وذلك لملائمته وطبيعة الدراسة, وعرف هذا المنهج بأنه كل استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر التعليمية او النفسية كما هي قائمة في الحاضر, بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها, وبين ظواهر تعليمية, او نفسية او اجتماعية أخرى, ولا يقف هذا المنهج عند حدود وصف الظاهرة موضوع البحث, وانما يذهب ابعد من ذلك فيحلل ويفسر ويقارن ويقيم آملاً في التوصل إلى تعليمات ذات معنى, بل أن بعض الأبحاث الوصفية ينفذ من الحاضر الى المستقبل ليحاول ان يلخص تنبؤات بما يحتمل أن يؤول إليه أمرها, فضلاً عن انه تشخيص علمي للظاهرة بقدر ما يتوفر من ادوات موضوعية, ومن التعبير عن هذا التشخيص برموز لغوية ورياضية مضبوطة وفق تنظيم محكم (الزوبعي والغنام, ١٩٨١ : ٥١ - ٥٢).

ثانياً: مجتمع البحث:

يشمل مجتمع البحث الحالي من المدراء في المدارس الثانوية في المديرية العامة لتربية محافظة كركوك, والذين يمارسون مهنة الادارة , والبالغ عددهم الكلي (527) مدير ومديرة موزعين بحسب الجنس بواقع (342) مديراً, و (185) مديرة كما موضح في الجدول رقم (1).

* وقد حصل الباحث على هذه المعلومات من المديرية العامة لتربية محافظة كركوك حسب كتاب

تسهيل المهمة

ثالثاً: عينة البحث:/ عينة التحليل الاحصائي:

لكي يتمكن الباحث من إتمام نتائج, عمله على اختيار عينة ممثلة للمجتمع, أختيرت من المدراء في مديرية تربية كركوك, ومن كلا الجنسين, إذ سحبت عينة عشوائية بلغت (190) مديراً ومديرة, بواقع (123) مديراً و(67) مديرة وفق متغير الجنس, ويمثل هذا الحجم للعينة (36%) من المجتمع,

رابعاً: ادوات البحث:

لغرض تحقيق أهداف البحث اقتضت ضرورة استعمال اداتين هي:-

١- الأداة الأولى مقياس الصحة التنظيمية.

٢- الأداة الثانية مقياس الانجاز الوظيفي.

ونظراً لعدم توفر أدوات مناسبة وملائمة لقياس متغيرات البحث, عليه قام الباحث باعداد الاداتين, وقد اتبع الباحث خطوات محددة في إعداد هذه الأدوات وبما يتلاءم مع متغيرات هذا البحث وعلى النحو التالي:

الأداة الاولى: الصحة التنظيمية:

لغرض قياس الصحة التنظيمية لدى مدرء المدارس الثانوية قام الباحث بالاطلاع على مقاييس عدة ودراسات, لأجل تصميم مقياس يؤدي الى تحقيق أهداف البحث الحالي ومن هذه الدراسات:

أ-مقياس (الهوراني,٢٠١٧) للصحة التنظيمية وهو مقياس تكون من (٤٣) فقرة موزعة على سبع مجالات. علما ان بدائل الاجابة على المقياس هي(دائما, غالبا, احيانا, نادرا, ابداء)

ب-مقياس (النشار,٢٠١٨) للصحة التنظيمية وهو مقياس تكون من (٢٢) فقرة موزعة على اربع مجالات, علما ان بدائل الاجابة على المقياس هي(موافق بشدة, موافق, محايد, غير موافق, غير موافق بشدة).

ولم يعتمد الباحث على اي اختبار معد مسبقاً وذلك لأسباب منها:-

- ١- عدم توفر مقياس محلي (على حد علم الباحث) يمكن أن يخدم تحقيق أهداف البحث الحالي.
- ٢- قلة الدراسات الخاصة بالصحة التنظيمية عند مدرء المدارس الثانوية وبما يطابق مجتمع البحث الحالي أذ ان معظم الدراسات التي اطلع عليها الباحث قد جرت على المجتمع مختلف.

أ- تحديد مجالات المقياس:

لغرض إعداد مجالات المقياس التي تغطي فقرات قياس الصحة التنظيمية وفق ما يعكسه الاطار النظري والتعريف النظري الذي تبناه الباحث والتعريف الاجرائي في هذا البحث وما اطلع عليه الباحث من أدبيات ودراسات سابقة, وأجراء مقابلات شخصية مع المختصين في هذا المجال حددت سبع مجالات لهذا المقياس تنطبق والمؤشرات المتبعة لقياس الصحة التنظيمية وهي:- (التكامل المؤسسي. - فعالية المدير. التاكيد الاكاديمي. - الدعم بالموارد, العلاقات الاجتماعية- المبادأة بالعمل- التكيف التنظيمي).

وللتعرف على مدى تمثيل المجالات للمقياس المطلوب عرض الباحث المجالات وتعريفها على (10) محكمين مختصين في العلوم التربوية والنفسية ملحق (4) واستناداً على اراء (85%) من المحكمين أبقى على المجالات كافة وبصيغتها الاولى.

ب- صياغة فقرات المقياس:

بعد أن حدد الباحث المجالات, وبعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة, قام الباحث بصياغة فقرات لكل مجال من المجالات المشار لها سابقاً, وبناء على ذلك فقد أعد (36) فقرة بصيغتها الأولية محلق (1), وتوزعت هذه الفقرات على سبعة مجالات كما موضح في جدول رقم (4).

جدول (4)

الصيغة الأولية لعدد مجالات المقياس وعدد فقرات كل مجال والاهمية النسبية لكل مجال

ت	اسم المجال	عدد الفقرات	الاهمية النسبية
١	التكامل المؤسسي	6	16%
٢	فعالية المدير	5	14%
٣	التاكيد الاكاديمي	5	14%
٤	الدعم بالموارد	5	14%
٥	العلاقات الاجتماعية	5	14%
٦	المباداة بالعمل	5	14%
٧	التكيف التنظيمي	5	14%
	المجموع	36	100%

ج- (الصدق الظاهري للمقياس):

عمد الباحث على استعمال الصدق الظاهري للتحقق من صدق المقياس, اذ يقوم هذا النوع من الصدق على مدى مناسبة الاختبار لما يقوم بقياسه, ولمن يطبق عليهم, ويتضح مثل هذا الصدق في وضوح البنود ومدى علاقتها بالقدرة أو السمة أو البعد الذي يقيسه الاختبار, وغالباً مايقرر ذلك مجموعة من المختصين في المجال الذي يفترض أن ينتمي, الية الاختبار (عبدالرحمن, ١٩٨٣: ٢٢٦).

وعلى هذا الأساس ارتأى الباحث أن يتحقق من الصدق الظاهري لمقياس الصحة التنظيمية, وذلك بعرض فقرات المقياس البالغة (36) فقرة مع تعريف المجالات السبعة, ملحق رقم (1) على (10) محكمين من المختصين في قسم العلوم التربوية والنفسية ملحق رقم (4), وطلب منهم ابداء حكمهم على مدى صلاحية الفقرات, من حيث وضوحها, ومفهومها, ومدى صلاحيتها لقياس ما أعدت لأجله, مع

إجراء التعديل المناسب إذا اقتضى الأمر، وملائمة عدد الفقرات للمجالات التابعة لها، فضلاً عن ابداء آراءهم حول ملائمة البدائل في المقياس المتدرج الخماسي آراء الفقرات.

وبعد جمع آراء المحكمين وتحليلها (البياتي واثناسيون، ١٩٧٧: ٢٩٣)؛ لمعرفة دلالة الفروق بين آراء المحكمين من حيث تأييد صلاحية فقرات المقياس لمجالاتها أو عدمها، واستخراج النسب المئوية لآراء المحكمين الموافقين وغير الموافقين ودلالاتها الاحصائية، اعتمد الباحث على نسبة (85%) من آراء المحكمين للدلالة على صلاحية الفقرات، موزعة على المجالات

د- التطبيق الاستطلاعي لمقياس الصحة التنظيمية:

قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة بلغت (10) مديرين ومديرة في مديرية تربية كركوك، وكان الهدف من هذا التطبيق معرفة مدى وضوح التعليمات المرفقة، مدى وضوح فقرات المقياس ودقة صياغتها ولغتها، وتحديد الصعوبات التي قد تواجه أفراد العينة أثناء الاستجابة، لغرض تلافيها قبل تطبيق الاختبار بصيغته النهائية، ومدى ملائمة الوقت المخصص للإجابة، وكانت النتيجة هي وضوح فقرات المقياس والتعليمات الخاصة به، وملائمة الوقت المحدد للإجابة بين (20-28) دقيقة.

ر - تصحيح المقياس:

بعد اطلاع الباحث على طرق تصحيح المقاييس في الدراسات والاختبارات السابقة، اعتمد الباحث الطريقة المعتمدة في التصحيح عند الباحثين السابقين، أذ جرى تصحيح مقياس الصحة التنظيمية في الدراسة الحالية بواقع (خمس) بدائل لكل فقرة وهي: (موافق جداً، موافق، لا ادري، غير موافق، غير موافق جداً) وقد صحح المقياس في ضوء درجات البدائل (1, 2, 3, 4, 5) على الترتيب فيما يتعلق بالفقرات الإيجابية، بحيث تعطي لكل فقرة درجة وحسب البدائل المختارة لتلك الفقرة وكما يأتي :-

-البديل (موافق جداً) يعطى (5) درجات - .البديل (موافق) يعطى (4) درجات.

-البديل (لا ادري) يعطى (3) درجات - .البديل (غير موافق) يعطى (2) درجات.

-البديل (غير موافق جداً) يعطى (1) درجة.

والعكس فيما يتعلق بالفقرات السلبية (1, 2, 3, 4, 5)، وبعد التصحيح تجمع درجات كل استمارة لاستخراج الدرجة الكلية، وحسب الدرجة الكلية على أساس مجموعة بدائل الإجابات على فقرات المقياس، وتراوحت الدرجة الكلية للمقياس بين (4,70) كدرجة عليا و (0,98) كدرجة دنيا، في حين أن المتوسط النظري للمقياس مقداره (174).

ز - التحليل الاحصائي لل فقرات :

لقد أشار المختصون في القياس الى أهمية إجراء التحليل الاحصائي للمواقف, إذ أشار (Smith 1966) إلى أن الخصائص القياسية للمواقف لا تقل أهمية عن الخصائص القياسية للمقياس (Smith, 1966: p,76). إذ أشار إيبيل (Ebel, 1972) إلى أن الهدف من إجراء تحليل الفقرات هو الابقاء على الفقرات الجيدة في المقياس (Ebel, 1972: 392) لان اعتماد الفقرات التي تتميز بخصائص قياسية جيدة تجعل المقياس أكثر صدقاً وثباتاً (Anastasi ١٩٣:١٩٨٨), لذلك ينبغي التحقق من الخصائص القياسية لفقرات غير المناسبة وتجريبها من جديد أو استبعادها (Ghiselli ٢٤١:١٩٨١), وقد تحقق الباحث من هذه الخصائص في فقرات مقياس الصحة التنظيمية وقام بتحليلها إحصائياً وفق إجراء حساب القوة التمييزية للفقرات.

ولأجل ذلك تحقق الباحث من خصائص مقياس الصحة التنظيمية بتحليلها إحصائياً وفق إجراء حساب القوة التمييزية للفقرات وكما يأتي : -

- حساب القوة التمييزية للفقرات:

إن الهدف من تطبيق المقياس في هذه التجربة هو التوصل إلى معرفة القوة التمييزية لفقرات المقياس ذات الخصائص الجيدة, وهذا بدوره يؤدي الى زيادة صدق المقياس وثباته (Anastasi 1982; p,129).

ومن الخصائص المميزة للفقرة الجيدة هي قدرتها على التمييز بين الفئة العليا والفئة الدنيا, بمعنى ان ينسجم تمييز الفقرة مع تمييز الاختبار بأكمله (عودة, ١٩٨٥: ١٢٦).

ولقد استعمل الباحث في حساب القوة التمييزية للمقياس أسلوبين هما:

- أسلوب المجموعتين المتطرفتين:

تتميز هذه الطريقة بأنها لا تتطلب جهداً كبيراً, وعادة يمثل أحد القسمين المجموعة التي نالت أعلى الدرجات في المقياس, ويمثل القسم الآخر المجموعة التي نالت أقل الدرجات في الاختبار نفسه, وقد توصل كيلي (Kelley) إلى أفضل نسبة مئوية من الأفراد ينبغي أن تشمل عليها كل من المجموعتين لكي يكون معامل التمييز أكثر دقة, وكانت النسبة المئوية التي تقابل أقصى قيمة للدالة هي (27,26) لذلك أوصى كيلي عند تحليل مفردات الاختبار الاعتماد على النسبة المئوية (27%) من الافراد في كل من المجموعتين المتطرفتين (علام, ٢٠٠٢: ٢٨٤), ولغرض التحقق من ذلك اتبع الباحث الخطوات الآتية- :

١- اختيرت عينه عشوائية من المدرء في المديرية العامة للتربية في محافظة كركوك بلغت (100) مدرء من (ذكوراً وإناث).

٢- طبق الاختبار بصورته الأولى ملحق (1) على أفراد العينة, وذلك لتحديد الدرجة الكلية التي حصل عليها كل مستجيب بعد التصحيح.

٣- جمعت الاستمارات من أفراد العينة وصحت ورتبت ترتيباً تنازلياً حسب مجموع الدرجات من أعلى إلى أدنى درجة فتراوحت الدرجات بين (130-272).

٤- وعلى هذا الاساس أخذت نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات لتمثل المجموعة العليا و(27%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات لتمثل المجموعة الدنيا, وقد اتبع هذا الإجراء على أساس أن هذه النسبة تقدم لنا مجموعتين بأفضل ما يمكن أن تكون عليه من حجم مناسب وتمايز أو تباين بينهما, ولذا فإن هذا الاسلوب يعطينا الطريقة الأفضل في تقدير القوة التمييزية للفقرة (Ahman&Marvin,1975,p:83).

لذلك فقد كانت لكل مجموعة (54) استمارة, وقد تراوحت حدود الدرجات للمجموعة العليا ما بين (220-262) درجة, في حين تراوحت حدود الدرجات للمجموعة الدنيا ما بين (130-195) درجة.

٥- طبق الباحث الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين (فيركسون, ١٩٩١: ٢٢٦) لغرض اختبار دلالة الفروق بين متوسط درجات المجموعتين العليا والدنيا في كل فعالية من فعاليات الاختبار. ثم استعمل برنامج الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية والذي يرمز له باختصار (SPSS) علماً ان القيمة التائية الجدولية عند مستوى (0,05) وبدرجة حرية (106) تساوي (1,96) وتبين ان جميع الفقرات مميزة عدا الفقرة (١٤),

- اسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

لغرض التأكد من أن مقياس الصحة التنظيمية تطلب الامر استخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة وبين الدرجة الكلية للمقياس, وبعد تحليل استجابة العينة وفقاً لمعادلة بيرسون أوضحت النتائج أن معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية تراوحت ما بين (115) وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى (497) من الدلالة الإحصائية, واتضح أن جميع الفقرات ذات ارتباط

- الصيغة النهائية للمقياس:

بعد تحليل فقرات اختبار الصحة التنظيمية واستخراج القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات وإيجاد معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للاختبار, جدول (6) وجدول (7), اتضح أن جميع الفقرات ذات معامل ارتباط جيد عدا الفقرة (4,14) حذفت من المقياس, وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة اقل من القيمة الجدولية وبهذا تصبح غير دالة إحصائياً وبذلك أصبح المقياس بصيغته النهائية (34) فقره ملحق (5).

- مؤشرات الصدق والثبات للمقياس (الخصائص السايكومترية)

1- صدق المقياس (Validity of Scale):

إن الاختبار الصادق هو الاختبار الذي يقيس ما وضع لأجل قياسه ويرتبط مفهوم صدق الاختبار وصلاحيته للاستعمال، فالاختبار الصادق هو الاختبار الذي يصلح للاستعمال في ضوء الأهداف الذي وضع من أجلها (سماره وآخرون، ١٩٨٩ : ١١٠)، ولغرض التحقق من صدق الاختبار، فقد اعتمد الباحث على أنواع الصدق الآتية:

- صدق المحتوى (Content validity):

إن الاختبار الذي يتصف بصدق المضمون أو المحتوى، هو ذلك الاختبار الذي تعد فقراته عينة ممثلة لنطاق السلوك المراد قياسه، وبالتالي اختيار عدد من الاسئلة التي يفترض بها أن تمثل هذا النطاق تمثيلاً صحيحاً (الدليمي والميداوي، ٢٠٠٠ : ٧٦).

وقد تحقق للباحث صدق المحتوى في اختبار الصحة التنظيمية عن طريق الاعتماد على نوعين من هذا الصدق هما، الصدق الظاهري والصدق المنطقي:-

- الصدق الظاهري (Face Validity):

يقوم الصدق الظاهري على فكرة مدى مناسبة المقياس لما يقيس ولمن يطبق عليهم، ويبدو هذا الصدق في وضوح الفقرات ومدى علاقتها بالقدرة أو السمة أو البعد الذي يقيسه المقياس، وغالباً ما يقرر ذلك مجموعة من المختصين في المجال الذي يفترض أن ينتمي إليه هذا المقياس (عبدالرحمن، ١٩٨٣ : ٢٢٦).

وبناءً على ذلك قام الباحث بإجراء عرض المقياس بصيغته الأولية على مجموعة من المحكمين في العلوم التربوية والنفسية، لبيان آرائهم في مدى صلاحية المقياس وصدقة في قياس ما أعد لأجله، ومدى تحقق هذا الغرض، وهذا الإجراء تمت الإشارة إليها في جدول (5).

- الصدق المنطقي (Logical Validity)

الصدق المنطقي هو من أنواع الصدق اللازم في تصميم الاختبارات والمقاييس، ويمكن إعداده في الخطوات الأولى إذ يبدأ مصمم المقياس بتحديد السمة أو الظاهرة المراد قياسها تحديداً منطقياً، ثم تحليل موضوع المقياس تحليلاً شاملاً يؤدي إلى وضوح أقسامه وترتيبها حسب أهميتها (الغريب، ١٩٩٦ : ٦٨١).

إن هذا النوع من الصدق تحقق عن طريق التعريف الدقيق للصحة التنظيمية وتحديد مكوناته، وتعريف كل مكون منها تعريفاً واضحاً، ثم تغطية كل مكون بعدد كاف من الفقرات، وقد عد هذا الصدق متوفراً في الاختبار.

ب صدق البناء (Construct Validity)

ويسمى صدق الدلالة أو صدق الافتراض، و يعنى بالمعنى أو الدلالة التي يمكن ان تستخلص من الاختبار عندما يطبق على الفرد، ويعد هذا الاختبار صادقاً بالقدر الذي تعبر فيه درجة المفحوص عن سمة او مفهوم فيه، وتجدر الإشارة إلى أنه في الوقت الذي تعرف فيه الوظيفة أو الخاصية التي يحاول الاختبار قياسها، يكون قد تحدد مفهوم افتراضي عما يقيسه الاختبار، فإذا اتفقت نتائج قياس الافراد مع مفهوم الافتراض المحدد مسبقاً، نجم عن ذلك الحصول على بيئة عن صدق المفهوم (الزبود وعليان، ١٩٩٨: ١٨٣).

وقد جرى التحقق من هذا النوع من الصدق عن طريق تمييز فقرات المقياس، أما فيما يتعلق بارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس والتي تعد مؤشراً للاتساق الداخلي لفقرات المقياس، فقد جرى التحقق من هذا المؤشر أيضاً وكما مشار إليه في الصفحات (64-65).

٢- ثبات المقياس (Scale Reliability):

الثبات يعني الاستقرار (Stability) بمعنى أنه لو كررت عمليات قياس الفرد الواحد لأظهرت درجته شيئاً من الاستقرار، والثبات قد يعني الموضوعية، بمعنى ان الفرد يحصل على الدرجة نفسها كائناً من كان الاختصاصي الذي يطبق عليه المقياس أو الذي يصححه (احمد، ١٩٦٠: ٢١٩).
وإن حساب الثبات يعد ضرورياً، وذلك لعدم توفر مقياس نفسي ذي صدق تام، فضلاً عن أن الثبات يعطي دليلاً آخر على دقة المقياس، إذ لا بد أن يقيس ما وضع من أجل قياسه (Carrg, 1968).
(p:36)

ولغرض التحقق من ثبات مقياس الصحة التنظيمية قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة من المدراء والبالغ عددهم (30) مديراً ومديرة موزعين حسب الجنس وسنوات الخدمة، ولقد أستخرج ثبات المقياس بطريقتين هما:

أ - طريقة إعادة الاختبار (Test – Retest):

تعد هذه الطريقة من أيسر الطرق واسهلها في تعيين معامل ثبات المقياس، وتتلخص هذه الطريقة في تطبيق المقياس على مجموعة من الافراد ثم يعاد التطبيق مرة اخرى على المجموعة نفسها، ويحسب معامل الارتباط بين التطبيقين لنحصل على معامل ثبات درجات الاختبار (عبدالرحمن، ١٩٩٨: ١٦٦).

ولأجل استخراج الثبات لمقياس الصحة التنظيمية وبطريقة إعادة الاختبار، طبق الاختبار على عينة من المدراء بلغ عددهم (30) مديراً ومديرة وقد أشرت أسماء المدراء الذين يمثلون عينة الثبات في سجل خاص بالباحث، وبعد الانتهاء من التطبيق الأول والثاني مع الأخذ بعين الاعتبار المدة بين الاختبارين، بحيث لا تقل عن (15) يوماً، حسب ثبات المقياس، وذلك عن طريق حساب درجات مقياس الصحة

التنظيمية في التطبيق الأول، وحساب درجات العينة نفسها في الاختبار نفسه من التطبيق الثاني، ومن ثم استخراج معامل الارتباط باستعمال معادلة بيرسون (Person) بين درجات التطبيقين فبلغ (0.813).

ب طريقة التجزئة النصفية (Spilt-Half):

في هذه الطريقة يمكن أن تعد صور متكافئة من هذا الاختبار تحتوي على نفس أنواع الاسئلة وتوزيعها على النحو نفسه الذي هو عليه في الصورة الاولى (ابو حطب وسيد، ٢٠٠٨: ١٤٨).

ولغرض التحقق من توفر خاصية الثبات بطريقة التجزئة النصفية قام الباحث بتطبيق مقياس الصحة التنظيمية على عينة الثبات نفسها البالغ عددها (30) مديرا ومديرة، ثم قسمت فقرات المقياس الى نصفين، فقرات النصف الأول تحمل الأرقام الفردية، وفقرات النصف الثاني تحمل الأرقام الزوجية كلاً على انفراد، ومن ثم حسبت قيمة معامل الارتباط بين نصفي المقياس باستعمال معادلة بيرسون (Person)؛ وذلك لمعرفة العلاقة بين درجات المدرء على الفقرات الفردية ودرجاتهم في الفقرات الزوجية للمقياس، فبلغت قيمة معامل الارتباط بين النصفين (0,86) واستعمل معادلة سبيرمان براون (Spearman- Brown) لتصحيح معامل الارتباط، وقد بلغ معامل الثبات (0,82) وهو معامل ثبات عال وبذلك يكون المقياس قد استكمل إجراءات بناءه.

- الصيغة النهائية للمقاييس:

أصبح مقياس الصحة التنظيمية بصيغته النهائية يتألف من (34) فقرة موزعة على سبع مجالات (التكامل المؤسسي، فعالية المدير، التأكيد الاكاديمي، الدعم بالموارد، العلاقات الاجتماعية، المبادرة بالعمل، التكيف التنظيمي) يستجيب في ضوءها المدرء على خمس بدائل، يتراوح المدى النظري لدرجات الصحة التنظيمية (170) لأعلى درجة و (34) درجة ادنى وبمتوسط فرضي (102).

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي توصل اليها الباحث ومناقشتها. وسيتم عرض هذه النتائج وفق اهداف البحث الحالي

الهدف الاول : التعرف على مستوى الصحة التنظيمية لدى مدرء المدارس الثانوية:

بلغ الوسط الحسابي لعينة مدرء المدارس الثانوية على مقياس الصحة التنظيمية (202,7) وبانحراف معياري بلغ مقداره (7,18) وعند مقارنة الوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي للمقياس والبالغ عدده (175) تبين أن هناك فرقاً واضحاً بين المتوسطين، ولصالح المتوسط الحسابي، مما يشير إلى أن عينة البحث عموماً تتمتع بمستوى عالٍ من الصحة التنظيمية، جدول رقم (12) يوضح ذلك.

جدول (12)

الاختبار التائي لعينة واحدة الصحة التنظيمية

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة	العينة
	الجدولية	المحسوبة						
داله	1,96	60,7	175	175	7,18	202,7	190	الكلية

يتبين من خلال الجدول أعلاه بأن القيمة التائية المحسوبة (60,7) أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة الحرية (175), وعليه فإن مدرء المدارس الثانوية يتمتعون بمستوى جيد من الصحة التنظيمية ويعد هذا المستوى المرتفع للصحة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية مؤشراً واضحاً على قناعة المدرء ورضاهم عن طبيعة العمل الذي يمارسونه، وعن طبيعة المناخ التنظيمي السائد في مدارسهم، وتأثيره الفاعل في سير العملية التربوية وتحقيق أهدافها، مما قد يدفعهم إلى بذل مزيد من الجهد والمثابرة لإلترقاء بمستوى مدارسهم أكاديمياً وتربوياً. كذلك ما اكتسبه المدير خلال سنوات الخدمة والتأثير المباشر و غير المباشر الذي حصل عليه المدير مما غرس لديهم حب الاستطلاع ومحاولة ايجاد حلول للمشكلات والمعوقات التي تعترضهم، إذ ان توفر حالة الصحة التنظيمية لدى الفرد تحفز للنظر إلى بدائل أكثر مع الوقت الذي يرضى الآخرين بما هو موجود، ومن المظاهر الهامة لتحقيق الصحة التنظيمية، والنظر إلى الاشياء التي لم ينتبه ليها أحد، إن يشكل هذا النوع من التركيز مصدراً خفياً للإبداع في ظل غياب الاستراتيجيات المنظمة، وهذه النتيجة تتفق مع وهذا واتفقت نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة دراسة كلينجيل وليدن & Klingele, Lyden (2001)، وتتفق مع دراسة (الهوراني، ٢٠١٧) التي اعتمد عليها الباحث

الهدف الثاني: الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الصحة التنظيمية لدى مدرء المدارس الثانوية وفقاً لمتغير الجنس(ذكور- إناث).

أشارت نتائج المعالجة الاحصائية للبيانات وجود فرق دال إحصائياً بين الذكور والإناث في مستوى الصحة التنظيمية، إذ بلغ متوسط درجات الذكور في عينة البحث لمستوى الصحة التنظيمية (207,32)

ودرجة انحراف (7,65) درجة, في حين بلغ متوسط درجات الإناث في عينة البحث (204,42) درجة وبانحراف معياري (8,40) درجة, جدول رقم (13) يوضح ذلك.

يتضح من خلال الجدول أعلاه الى وجود فرق دال إحصائياً بين الذكور والإناث إذ أن القيمة التائية المحسوبة (2,45) اكبر من القيمة التائية الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (178) هذا يعني أن الصحة التنظيمية يتأثر بمتغير الجنس (الذكور – الإناث) وذلك لصالح الذكور, قد يكون المدراء اكثر ادراكا ووعيا عن ما يجري في المدرسة من المديرات, حيث أن المدراء تواصلهم وتفاعلهم مع الآخرين أكثر من المديرات, وأن ذلك يعتمد على المناخ الاجتماعي الذين يعيشون فيه, وكذلك تركز على الاتصال الدافئ المملوء بالثقة والعاطفة والاحترام المتبادل بين المدير والطلبة, و هذه النتيجة تتفق مع دراسة هونج ولو وتونر, (Toner, & Law, Hong, 2014),

الهدف الثالث : الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الصحة التنظيمية لدى مدراء المدارس الثانوية تبعا لمتغير سنوات الخدمة

أشارت نتائج المعالجة الاحصائية للبيانات إلى عدم وجود فرق داله إحصائياً بين متوسط درجات سنوات الخدمة في مستوى الصحة التنظيمية, إذ بلغ متوسط درجات سنوات الخدمة من (1-10) سنة (205,53) درجة و بانحراف معياري مقداره (8,99) في حين بلغ متوسط درجات للمدراء ذو الخدمة من (١٠- فأكثر) في عينة البحث (206,16) درجة, وبانحراف معياري مقداره (5,61) الجدول رقم (14) يوضح ذلك.

جدول (14)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات مقياس الصحة التنظيمية تبعاً لسنوات الخدمة

العينة	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى دلالة 0,05
					المحسوبة	الجدولية	
10-1 سنة	130	205,5	8,99	188	0,47	1,96	غير داله
10- فأكثر	60	207,16	5,65				

يتضح من الجدول أعلاه الى عدم وجود فروق داله إحصائيا بين سنوات الخدمة, حيث ظهرت القيمة التائية المحسوبة (0,47) وهي أقل من القيمة الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وهذا يعني أن مدرء المدارس الثانوية من سنه (1- 10) ومن (10- فاكثـر) وجدت فرق درجاتهم على الصحة التنظيمية, ويمكن تفسير ذلك الى ان متغير الخبرة ليس من المتغيرات المؤثرة التي تحدث فرقا واضحا في استجابة افراد العينة لذلك فان المدرء سواء كانوا من ذوي الخبرات القصيرة ام من ذوي الخبرات الطويلة يدركون ان كانت مدارسهم مريضة ام معافاة , إذ من الواجب أن يجتمع المدير في هذه المرحلة بالقدرة على توليد الأفكار, وتحفيز العقل على الابتكار والالتسام بالمرونة, واستعمال العمليات العقلية العليا, مثل: النقد والتحليل وتركيب الافكار, من اجل الوصول إلى أشياء فريدة, و جديدة. ووفق هذه النتيجة مع دراسة كل من السوالمة (٢٠١١) وهونج وآخرون (2014Toner & Hong).

التوصيات:-

في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج، يمكن تقديم التوصيات الآتية:

- ١- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على مراحل دراسية أخرى، وبمتغيرات لم تتناولها هذه الدراسة.
- ٢- تأكيد دور الصحة التنظيمية بوصفها مصدرا مهما و ضروريا لتحقيق الانجاز الوظيفي في جميع المؤسسات التربوية والتعليمية سواء عن طريق المحاضرات والندوات او عن طريق الاعلام
- ٣- بما انه كانت النتائج المتعلقة بمستوى الصحة التنظيمية والانجاز الوظيفي مرتفعة فإن الباحث يوصي بتقديم الدعم والتحفيز للمدرء للحفاظ على هذا المستوى المرتفع للصحة التنظيمية والانجاز الوظيفي في مدارسهم.

٥- التأكيد على أهمية الندوات والاجتماعات للمدرء لتبادل الخبرات.

رابعاً: المقترحات:- يقترح الباحث إجراء المزيد من الدراسات استكمالاً للفائدة:

- ١- إجراء دراسة تتناول الصحة التنظيمية وعلاقتها بالاستغراق لدى مدرء المدارس الثانوية.
- ٢- إجراء دراسة لمعرفة أثر برنامج للصحة التنظيمية مع المتغير نفسه او مع متغيرات أخرى.
- ٣- إجراء دراسة مماثلة للبحث الحالي على المدرء في المدارس الابتدائية.
- ٤- إجراء دراسة للتعرف على أثر برنامج في الصحة التنظيمية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى مدرء المدارس الثانوية.

Sources

- 1-Abu Huaij, Marwan (2002). Measurement and evaluation in education and psychology, International Scientific House for Culture, Amman, Jordan.
- 2-Ahmed, Muhammad Abd al-Salam (1960) Defining measurement and its concepts, tools for building measurements and their features, Cairo, The Egyptian Renaissance Library.
- 3-Al-Jarru, Ibrahim Al-Abed (2015.) The level of organizational health in public secondary schools in the capital Amman and its relationship to the level of strategic management practice of the principals of those schools from the teachers' point of view (unpublished master's thesis). University of the Middle East: Amman, Jordan.
- 4-Al-Hawamdeh, Nidal Saleh and Al-Fahdawi, Fahmi Khalifa. (2002.) The Effect of the Virtue of Piety on Job Performance and Satisfaction: A Field Study of the Attitudes of Some Government Employees." Mutah Journal for Research and Studies: Human and Social Sciences Series.
- 5-Al-Khafaji, Raed Idris, and Abdullah, Majeed Hamid (2015) Statistical Means in Educational and Psychological Research, Dijla House for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- 6-Al-Khelaiwi, Al-Sulaiman, (2017) School leaders' practice of management ethics in Islam and its relationship to the level of organizational health in them, the Specialized International Educational Journal, Volume 6, Issue: 7 Riyadh.
- 7-Al-Zawba'I, Abdul-Jalil, and Al-Ghannam, Muhammad Ahmad (1981) Research Methods in Education, Baghdad University Press, Iraq.
- 8-Al-Zawba'I, Abdul-Jalil (1981) Psychological Tests and Measures, Dar Al-Kutub for Printing and Publishing, University of Mosul.
- 9-Al-Subaie, (2016) Organizational Health in Secondary Schools in Jeddah and its Relationship to Teachers' Organizational Commitment, Journal of the College of Education, Part 2, pp. 323-383, Al-Azhar University, Egypt.
- 10-Al-Sawalmeh, Ghazi. (2011) The level of organizational health in public and private secondary schools in Jordan from the point of view of teachers, (unpublished doctoral thesis), Amman Arab University: Amman, Jordan.
- 11-Al-Sharari, Abdul bin Nazzal bin Melfi, (2013) a proposed training program to develop the job performance of secondary school principals in Al-Qurayyat Governorate in the Kingdom of Saudi Arabia. Unpublished doctoral thesis, University of Jordan, Amman, Jordan.
- 12-Sharifi, Abbas. (2013). The level of organizational health in special education schools in Amman from the point of view of teachers. (Educational Journal. Volume 28) 109, (145-190)

- 13-Al-Sarayrah, Aktham and Al-Tate, Ahmed (2010) The availability of regulatory health in Jordanian telecom companies, "The Jordanian Journal of Business Administration, Amman 6 (1) (p. 100-101.)
- 14-Al-Zahir, Zakaria, and others (2002) Principles of Measurement and Evaluation in Education, House of Culture for Publishing and Distribution, 1st Edition, Amman, Jordan.
- 15-Al-Olayan, Zaid Abdullah, Zaid (2018). Organizational health in secondary schools and its relationship to teachers' job involvement in the State of Kuwait. Unpublished Master's Thesis, Al al-Bayt University, Mafrq, Jordan.
- 16-Al-Gharabawi, Mohamed Hassan (2014) Health Information Systems and its Relationship to Job Performance, Al-Azhar University, Gaza, Palestine.
- 17-The Stranger, Symbolism (1996) Psychological and Educational Assessment and Measurement, Anglo-Egyptian Library, Cairo, Egypt.
- 18-Al-Kubaisi, Kamel Thamer (2001) the relationship between logical analysis and statistical analysis of psychological measures paragraphs, Professor's Journal, No. 25, College of Education, University of Baghdad.
- 19- Akbaba, S. (1997) . Organizational health of secondary schools in Turkey and change needed, Unpublished doctoral dissertation, Ankara University, Ankara, Turkey.
- 20- Katherine, Bevans, Catherine Bradshaw, Ichard miech, Philip leaf. (2007). staffand school-level Predictors of School Organizational Health: A multi-level Analysis, Journal Of school health, 77 (6): 294-311.
- 21- Miles, M.B. 1969). Planned Change and Organizational Health: Figure and ground. In F.D. Carver & T.J Sergiovvani (Eds.), Organizations and Human Behavior. (p.375-391), New York: McGraw-Hill.
- 22-Beckhard, R. (1997). The Healthy Organization. A Profile In: The Organization of the Future, Hesselbein F, Goldsmith M, Beckhard R (eds). Jossey-Bass: San Francisco: 325-328.
- 23-Bevans, K., Bradshaw, C, Miech, R., & Leaf, P. (2007). Staff and school level predictors of school organizational health: A multilevel analysis, Journal of School Health 77 (6) 294-302.
- 24-Hill, Gcrald (2003)organizational health, school administrator journal Arlington , U.S.A., Vol(60), No. (5) , p 26 _31 .
- 25-Koscec, M. (2008). Stress-related illness at work can no longer be ignored by organizational striving to be competitive, entec corporation, Austin Texas, Toronto Canada.
- 26-Wolff, S, (2003), Organizational health beyond integrated disability, Management Compensation and Benefits Review , Saranac lake ,USA , 35(4), 7-13.

- 27- Al-Jumaili, Saber Taha Yassin (2020) Unemployment anxiety and its relationship to future perceptions among graduate students, University of Mosul, College of Basic Education, Tikrit University Journal for Human Sciences, Volume 28, No. 1.
1. 28- Khader, Wafaa Kanaan (2020) Metacognitive thinking and its relationship to the locus of control among university students, Tikrit University Journal, College of Education for Human Sciences, Volume 28, No. 1.