

مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان من وجهة نظر المعلمين

د. عباس عبد مهدي الشريفي

كلية العلوم التربوية - جامعة الشرق الأوسط

الأردن

الملخص

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 عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة. تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) معلم ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية. واستخدمت استبانة الصحة التنظيمية لجمع البيانات، بعد التأكد من صدقها وثباتها. توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- كان مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان من وجهة نظر المعلمين مرتفعاً.
- لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لمستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان تعزى لمتغير جنس المعلم، وكذلك بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي للمعلم باستثناء بُعد "التأكيد الأكاديمي".
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان تعزى لمتغير خبرة المعلم باستثناء بُعد "المبادأة بالعمل" و "الروح المعنوية".

ومن بين التوصيات التي تمخّضت عن نتائج الدراسة:

- تعزيز المستوى المرتفع للصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان، من خلال تشجيع جميع العاملين فيها ومكافأتهم على جهودهم.

- إجراء دراسة مماثلة على المدارس الأساسية والثانوية، تتناول متغيرات أخرى مثل: السلطة المشرفة على المدارس، والحالة الاجتماعية للمعلم، والدورات التدريبية التي شارك فيها المعلمون.

مقدمة

تختلف مدارس التربية الخاصة عن المدارس الأخرى من حيث نوعية طلبتها وإمكاناتهم ومقدراتهم. وتتميز ببرامجها ووسائلها التعليمية وأجهزتها ومعداتها وأعضاء هيئة التدريس الذين أُعدوا بطريقة تتناسب وخصائص هؤلاء الطلبة. وعادة ما يسود هذه المدارس، بوصفها مؤسسات تربية تكفلت برعاية فئة من الطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة، مناخ تنظيمي يتأثر سلباً أو إيجاباً بنوعية بيئة العمل، وطبيعة العلاقات الرسمية وغير الرسمية بين العاملين، تتمخض عنه حالة معينة من الفاعلية والنشاط والنمو والتطور يطلق عليها الصحة التنظيمية (Organizational Health) التي تعني مدى تمتع هذه المدارس بالصحة، ومدى مقدرتها على تحقيق أهدافها، وأهداف العاملين فيها.

تعد الصحة التنظيمية من المفاهيم المهمة في المؤسسات التربوية. وتُظهر مراجعة الأدبيات أن هذا المفهوم استخدم لأول مرة في عام ١٩٥٣ من بارسونز وبالييس وشلز (Parsons, Bales & Shils, 1953) للتعبير عن الحالة المستمرة للصحة التنظيمية. واستخدمه مايلز (Miles, 1969) عند تحليله لمفهوم الصحة التنظيمية في المدارس عام ١٩٦٩ واقترح أنموذجاً لهذا المفهوم.

وأوضح بشارن (Basarn, 1991) المشار إليه في سيمالوجو (Cemalogu, 2007) أن مفهوم الصحة التنظيمية ذُكر في المقالات وكتب العلوم الإدارية في عام ١٩٧٠. وأشار هوي وفيلدمان (Hoy & Feldman, 1987) إلى أن هذا المفهوم هو مزيج من الأفكار التي قدّمها كل من بارسونز (Parsons) ومايلز (Miles) وأتزيوني (Etzioni)، إلا أن هوي وهانوم (Hoy & Hannum, 1997) طوّرا تلك الأفكار في نظرية محكمة للصحة التنظيمية، طبقت في الوضعيات المدرسية بطرق متنوعة.

وحدد هوي وفيلدمان (Hoy & Feldman, 1987) معايير للمدارس المتمتعة بالصحة، ومعايير للمدارس المريضة، بعد تطويرهما لاستبانة الصحة التنظيمية (Organizational Health Inventory) التي يرمز لها (OHI). ونظر كلارك وفيرمان (Clark & Fairman, 1983) إلى الصحة التنظيمية بأنها تشكّل قوة مهمة في التخطيط للتغيير. ونظر شاين (Schein, 1997) إلى الصحة التنظيمية، بوصفها مفهوماً مرادفاً للفاعلية، تشير إلى وضع أهداف المنظمة، والعمل على تحقيقها في إطار بيئة متغيرة.

وأشار هوي وفيلدمان (Hoy & Feldman, 1987) إلى أن الصحة التنظيمية مفهوم إيجابي يتعلق بكل ما هو مرغوب فيه داخل المنظمة، بوصفها نظاماً اجتماعياً يقدم تصوراً عن المناخ التنظيمي الذي يُعد متغيراً مهماً له علاقة بالفاعلية والتأثير. وأوضح فانسانت (VanSant, 2000) أن هذا المفهوم يتعلق بالفاعلية والرفاهية لجميع العاملين، من خلال العمل على تسخير الطاقة الإيجابية لرأس المال البشري لإيجاد موقف "رابح - رابح" للعاملين كافة.

وتعد الصحة التنظيمية إطاراً مفاهيمياً لدراسة مناخ المنظمة. وقد استخدم هوي وتارتر وكوتكامب (Hoy, Tarter & Kottkamp, 1991) هذا الإطار لبحث الصحة العامة للعلاقات التي تحدث بين الأفراد داخل المنظمة. وأكدوا أن صحة هذه العلاقات تعد أساسية للمنظمة.

وتعكس الصحة التنظيمية حالة المنظمة التي تتوافر فيها بيئة عمل تمكن العاملين من النجاح للوصول إلى مستوى أداء يحقق التوقعات على المدى البعيد، وكما يبدو ذلك في انخفاض معدل الغياب وانخفاض دوران العمل، وقلة الشكاوى، فضلاً عن تمتّع العاملين بالصحة النفسية والفسولوجية (Koscec, 2008). ويرتبط تحسين الصحة التنظيمية والارتقاء بمستواها بعملية تطوير جميع مدخلات المنظمة وعناصرها التي تؤدي إلى تغيير ثقافتها، ولا يحدث هذا التطوير بشكل مفاجئ، بل يتطلب وقتاً طويلاً تحدث فيه تغييرات في الهيكل التنظيمي، ونظام المكافآت، والأجور، وتكنولوجيا العمل، وتوزيع المهام

(Datnow, Hubbard & Mehan, 2002))، لذا يفرض مفهوم الصحة التنظيمية نفسه بقوة، لتطوير المنظمات والحفاظ على حيويتها ونموها. فالمنظمة المتمتعة بالصحة تتمكن من التعامل مع القوى الخارجية المحيطة بفاعلية في الوقت الذي تعمل فيه على توجيه إمكاناتها وطاقاتها لتحقيق أهدافها وصولاً إلى نتائج أفضل (Hoy, Tarter & Bliss, 1990).

وتؤكد المنظمة التنظيمية الحاجة إلى التركيز على صحة العاملين، وأداء المنظمة، من حيث مسؤولياتها المالية والاجتماعية والبيئية، إذ يؤثر أداؤها لهذه الجوانب في صحتها وحيويتها (Hart & Cooper, 2001). وتتميز المنظمة المتمتعة بالصحة بأنها تمتلك ثماني سمات أخلاقية تُعد أساسية لأداء عملها اليومي هي: التواصل، والانفتاح عند المستويات الإدارية كافة، وسيادة مُناخ المساءلة والمسؤولية، والتمتع بحرية المخاطرة ضمن حدود معقولة، والالتزام بأداء العمل، والرغبة في التعلم من الأخطاء، والثبات والتكامل، والتعاون والتفكير الشامل، والشجاعة عند مواجهة العقبات والمشكلات.

ووصف تشايلدرز (Childers, 1985) المنظمة المتمتعة بالصحة بأنها: "المنظمة المقتدرة على العمل"، على عكس المنظمة المريضة التي لا تقدر على أداء أعمالها وفقاً لما مطلوب. أما كوسكيك (Koscec, 2008) فقد أوضح أن المنظمة التي تتمتع بصحة تنظيمية جيدة هي المنظمة التي تتوافر فيها خصائص القيادة المبادرة، وتؤكد ثقافتها التنظيمية على قوة الترابط والمشاركة بين القادة والعاملين.

ويشكل المناخ التنظيمي أحد العوامل الأساسية في بناء الصحة التنظيمية، وتحقيق أهدافها. فهو يمثل البيئة الداخلية العامة للمنظمة التي تتشكل في ضوء البناء التنظيمي، والقيادة، والفلسفة، والتكنولوجيا، والثقافة التنظيمية، فضلاً عن العوامل الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والتكنولوجية (Schein, 1997). ويسهم هذا المناخ في التأثير في صحة المنظمة التي تعبّر عن مقدرتها على العمل بفاعلية ومقدرتها على النمو والتطور باستمرار (Hoy & Tarter, 1997). فالمنظمة

التي تتمتع بالصحة، تمتلك المقدرة على المحافظة على بقائها واستمراريتها (الطويل، ٢٠٠١).

لقد تزايد الاهتمام بدراسة بيئة العمل وتحليلها في المنظمات المختلفة خلال الأعوام الماضية، نتيجة التغيرات المتسارعة في البيئات الداخلية والخارجية للمنظمات، والثورة التكنولوجية وما رافقها من مستجدات. وكان على المنظمات الاستجابة لمثل هذه التغيرات والمستجدات بتوظيف مدخلاتها بفاعلية من أجل تحقيق أهدافها، والحفاظ على بقائها. وقد عدت الصحة التنظيمية أحد المداخل الرئيسة لدراسة بيئة العمل (Akbaba, 2001).

إن نجاح أي تغيير أو تطوير في أي نظام إداري مهما كان مخططاً له يتوقف على حالة ذلك النظام ودرجة تمتعه بالصحة. فقد يكون - مثلاً - لنظام الاتصال أثر في إحداث التغيير، وقد يكون لطريقة توزيع السلطة أثر في سرعة تبني التحديث واستمراريته. لذا ينبغي أن يكون الاهتمام بالمنظمات متمركزاً حول التأكد من تمتعها بالصحة التنظيمية، وسيادة مناخات عمل محفزة للعاملين (الطويل، ٢٠٠١). لأن تهيئة المناخ المساند، من خلال توفير الموارد المادية والمعنوية والدعم العاطفي والثقة والتقدير، تؤدي إلى إيجاد مناخ صحي محفز للأفراد العاملين في المنظمات (Vohnson & Rodway, 2002).

وتعمل المدرسة المتمتعة بالصحة التنظيمية على تهيئة بيئة أفضل للمعلمين، ليكون بمقدورهم التصدي للتحديات البيئية الداخلية منها والخارجية. وتعتبر الصحة التنظيمية للمدرسة عن المناخ المفعم بالحياة. ويستند هذا المفهوم على نقطتين أساسيتين هما: (١) إن المدرسة منظمة اجتماعية يؤدي الأفراد فيها أدواراً متعددة مثل: الإدارة، والتعليم، والتعلم. وينبغي أن تعكس الصحة التنظيمية للمدرسة تفاعلات اجتماعية إيجابية عند قيام المشاركين الأساسيين بأداء أدوارهم المتنوعة، و (٢) إن المدرسة المتمتعة بالصحة التنظيمية تكون فعّالة في أداء وظائفها المختلفة والمهام الموكلة إليها (Tsui, Leung, Cheung, Mok & Ho, 1994).

لقد تطور مفهوم الصحة التنظيمية وشاع استخدامه في المدارس، بهدف إحداث تغيير في أدائها وتمييز في نتائجها. ولم يقتصر هذا التطور على الجانب النظري، بل قام الباحثون بدراسة هذا المفهوم ومعالجته من خلال إجراءاتهم الدراسات الكمية وأدوات قياس لقياس الصحة التنظيمية في المنظمات المختلفة ومنها المدارس (Neugebauer, 1990). فقد صمم هوي وتارتر وكوتكامب (Hoy, Tarter & Kottkamp, 1991) مقياساً للصحة التنظيمية اشتمل على سبعة أبعاد هي: التكامل المؤسسي، وتأثير المدير، والاعتبارية، والمبادأة في العمل، ودعم الموارد، والروح المعنوية، والتأكيد الأكاديمي. وأشاروا إلى أن المدرسة التي تتمتع بالصحة التنظيمية هي التي يكون أداؤها عالياً في هذه الأبعاد.

ووجد بعض الباحثين تشابهاً بين المنظمات والبشر، وأوضحوا أن أي منظمة يمكن أن تكون مريضة أو متمتعة بالصحة مثل الإنسان تماماً. فتكون المنظمة المتمتعة بالصحة فعالة، لأنها تعمل بانتظام، وتستطيع أن تقدم المنتجات والخدمات بفاعلية. ويرتبط مستوى صحة المنظمة بمقدرتها على تحقيق الأهداف (Cemalogu, 2007).

ووجدت بعض الدراسات السابقة علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعض أبعاد الصحة التنظيمية وتحصيل الطالب. وعلى ما يبدو أن الصحة التنظيمية للمدرسة عامل قد يؤثر في الطلبة بطرق إيجابية أو سلبية؛ ويمكن أن تقدم للقادة رؤى عن جوانب تتعلق بمدارسهم لم يتمكنوا من ملاحظتها. وفي ضوء ذلك يمكن استخدام الصحة التنظيمية مقياساً للإصلاح في المدارس (Hoy & Hannum, 1997).

وأجرى أكبابا (Akbaba, 1997) دراسة شاملة على المؤسسات التربوية في عام ١٩٩٧. ففي أطروحة الدكتوراه التي أعدها والموسومة بـ "الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية"، وصف أكبابا (Akbaba) القيادة التنظيمية، والتكامل التنظيمي، والتفاعل، والهوية التنظيمية، والمخرجات التنظيمية بأنها

مؤشرات على الصحة التنظيمية. وفي مقالته الموسومة بـ: "العلاقة بين الصحة التنظيمية والرؤية القوية للمدرسة" أوضح كوركماز (Korkmaz, 2004) المشار إليه في سيمالوجو (Cemalogu, 2007) الأساس النظري للرؤية والصحة التنظيمية.

وهدفت دراسة هندرسون وآخرين (Henderson et al., 2005) إلى تعرّف العلاقة بين الصحة التنظيمية وتحصيل الطالب في المدارس المتوسطة في تنسي (Tennessee). استخدمت في هذه الدراسة طرائق بحث مختلفة، ركّزت على تعرّف ثلاثة أبعاد للصحة التنظيمية هي: انتماء المعلم، ودعم الموارد، والتأكيد الأكاديمي، وعلاقة هذه الأبعاد بالتحصيل الأكاديمي للطلبة. تكونت عينة الدراسة من جميع المعلمين العاملين في المدارس العشرة التي اختيرت عشوائياً من المناطق التعليمية في تنسي للمشاركة في الدراسة. أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين التأكيد الأكاديمي للمدرسة، والتحصيل الأكاديمي للطلبة.

بينما هدفت دراسة كوركماز (Korkmaz, 2006) إلى تعرّف العلاقة المحتملة بين إدراك المعلمين للصحة التنظيمية والرؤية القوية في المدارس الابتدائية. تكونت العينة من (٦٤٢) معلماً يعملون في (٤٢) مدرسة ابتدائية اختيرت من خمس مناطق تعليمية في أنقرة. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدراكات المعلمين للصحة التنظيمية والرؤية القوية في مدارسهم. وأشار تحليل الانحدار أن مجالات: القيادة الجماعية، والتأكيد الأكاديمي، ودعم الموارد، كانت هي الأفكار الرئيسة لصحة المدرسة التي تتميز بترابط كلي مع الرؤية القوية للمدرسة.

أما دراسة القصير (٢٠٠٦) فقد هدفت إلى تعرّف مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة وعلاقته بالالتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم. تكونت عينة الدراسة من (٥٩٠) معلماً ومعلمة. واستخدمت أداتان لجمع البيانات هما: استبانة الصحة التنظيمية، واستبانة الالتزام التنظيمي. وأظهرت النتائج أن المدارس الثانوية

العامة تتمتع بمستوى متوسط من الصحة التنظيمية، بينما كان مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين مرتفعاً. وأن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصحة التنظيمية في هذه المدارس ومستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين. وأن هناك فروقاً دالة إحصائية في مستوى الصحة التنظيمية تعزى لمتغيرات الجنس والمنطقة التعليمية وحجم الهيئة التدريسية. كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغيرات الجنس ومدة الخدمة في المدرسة والمنطقة التعليمية.

وهدف دراسة سالم (٢٠٠٧) إلى بناء أنموذج للصحة التنظيمية في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء الواقع والاتجاهات الإدارية المعاصرة. وتكونت عينة الدراسة من (٣٦٠) عضو هيئة تدريس من سبع جامعات رسمية. وبعد مراجعة الأدب النظري ذي العلاقة وتطبيق استبانة الصحة التنظيمية (OHI) تم بناء أنموذج للصحة التنظيمية تكوّن من إطارين أحدهما مفاهيمي، والآخر عملي. وأظهرت النتائج أن مستوى الصحة التنظيمية كان متوسطاً بشكل عام من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

وكان الهدف من دراسة كوركماز (Korkmaz, 2007) تعرّف تأثيرات كل من الأساليب القيادية للمدير ممثلة بالقيادتين التحويلية والتبادلية، ورضا المعلمين عن العمل في الصحة التنظيمية للمدارس. ولجمع البيانات، أعدت استبانة طبقت على (٦٣٥) معلماً في المدارس التركية. وأظهرت النتائج أن للقيادة التحويلية تأثيراً كبيراً ومباشراً في رضا المعلمين عن العمل. وكان هناك تأثير غير مباشر لرضا المعلمين عن العمل في صحة المدرسة.

أما دراسة روني وكولمان وسكالكتنج (Roney, Coleman & Schlichting, 2007) فقد هدفت إلى تعرّف العلاقة بين التحصيل القرائي للطلاب والصحة التنظيمية لمدارس المرحلة المتوسطة في نورث كارولينا. واستند الإطار النظري لهذه الدراسة على تعريف هوي وفيلدمان (Hoy & Feldman) للصحة التنظيمية، الذي يربط المناخات المدرسية الصحية بالبيئات التعليمية المحسّنة

والتحصيل المرتفع للطالب. وتم جمع البيانات من (٢٠٢) معلماً يعملون في خمس مدارس. وأظهر تحليل البيانات أن هناك علاقة إيجابية معتدلة بين الصحة التنظيمية الكلية لمدارس المرحلة المتوسطة ودرجات الطالب في القراءة.

وأجرى هندرسون (Henderson, 2007) دراسة هدفت لاختبار العلاقة بين الصحة التنظيمية والتقدم في تحصيل تلميذ المدرسة الابتدائية. وتم تطبيق استبانة الصحة التنظيمية (OHI) نسخة المرحلة الابتدائية، على عينة مكونة من (٢٥) مدرسة في إحدى المناطق الحضرية، واستخدم معامل ارتباط بيرسون في تحليل النتائج. وأظهر التحليل الكمي وجود علاقة عكسية بين التأكيد الأكاديمي - أحد أبعاد الصحة التنظيمية - وتحصيل التلميذ. كما استخدمت المقابلات والملاحظات في أربع مدارس اختيرت قصدياً استناداً إلى نتائج المسح، والقيمة المضافة لدرجات التحصيل في هذه المدارس. وحُلَّت البيانات النوعية باعتماد طريقة المقارنة الثابتة، وأكد التحليل صحة النتائج الكمية.

وكان الهدف من دراسة أدواردز (Edwards, 2008) الارتباطية هو بحث العلاقة بين نمط القيادة التحويلية لمديري المدارس الابتدائية والصحة التنظيمية في هذه المدارس. واستخدمت أداتان لجمع البيانات هما: مسح البرنامج المدرسي للمرحلة الابتدائية، واستبانة الصحة التنظيمية، وتم تطبيق هاتين الأداتين على عينة من المعلمين والمديرين في المدارس الابتدائية التابعة لإحدى المناطق التعليمية في جنوب كارولينا بلغ عددهم (١٢٢) مستجيباً من خمس مدارس شاركت في الدراسة. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية متوسطة بين النمط القيادي التحويلي والصحة التنظيمية. كما وجدت علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة بين نمط القيادة التحويلية و"بُعد التكامل المؤسسي"، في حين وجدت علاقة ارتباطية إيجابية متوسطة بين النمط القيادي وأبعاد: "القيادة الجماعية" و "دعم الموارد" و "انتماء المعلم". ووجدت علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة بين النمط القيادي التحويلي و"بُعد التأكيد الأكاديمي". وكانت هناك فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيرات: العمر، والعرق، وسنوات التدريس،

والفترة الزمنية التي قُضيت في المدرسة نفسها. ولم تكن هناك فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغيري الجنس والمستوى التعليمي.

وبحثت دراسة موسس (Moses, 2010) في الصحة التنظيمية للمدرسة، وفعالية المعلم، وكان عدد المشاركين في الدراسة (١٢) معلماً اختبروا عشوائياً من مدرستين في منطقتين ريفيتين في ولاية نيويورك باستخدام المقاييس الكمية والنوعية. واستخدمت استبانة الصحة التنظيمية للمدارس الابتدائية (OHI-E) ومقياس فعالية المعلم لجمع البيانات الكمية. أما البيانات النوعية، فقد تم جمعها عن طريق المقابلات ومعالجة المجالات الخاصة بالصحة التنظيمية، وفعالية المعلم التي قيّمت في ضوء نتائج المقياس. ولتحديد إن كانت هناك فروق بين المدارس المشمولة بالدراسة، تمت مقارنة البيانات الكمية والبيانات النوعية، وإدراكات الملاحظين. وأشارت النتائج إلى وجود فروق كمية بين المدارس، فيما يتعلق بمتغير الصحة التنظيمية، ولم تكن هناك فروق دالة إحصائياً بين المدارس بالنسبة لمتغير فعالية المعلم. وقُدِّمت البيانات النوعية رؤية خاصة فيما يتعلق بملف كل مدرسة، وأنماط الاستجابة للمعلمين.

أما دراسة الكمالي (٢٠١١) فقد هدفت إلى تعرّف مستوى الصحة التنظيمية في المراكز التعليمية التابعة لإدارة السراج المنير في دولة الكويت، وعلاقته بدرجة ممارسة رؤساء المراكز للمهام الإدارية من وجهة نظر المعلمين. تكونت عينة الدراسة من (٢٨٠) معلماً ومعلمة، اختبروا بالطريقة العشوائية. واستخدمت أداتان لجمع البيانات، إحداها استبانة الصحة التنظيمية، والثانية استبانة المهارات الإدارية. وأظهرت النتائج أن مستوى الصحة التنظيمية في المراكز التابعة لإدارة السراج المنير كان متوسطاً من وجهة نظر المعلمين، وأن درجة ممارسة رؤساء المراكز التعليمية للمهارات الإدارية كانت منخفضة من وجهة نظر المعلمين. وأن هناك علاقة إيجابية دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين مستوى الصحة التنظيمية، ودرجة ممارسة رؤساء المراكز التعليمية للمهارات الإدارية. وأن هناك فروقاً دالة إحصائياً في

مستوى الصحة التنظيمية تعزى لمتغير جنس المعلمين ولصالح الإناث، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي. وكانت النتائج مماثلة بالنسبة للمهارات الإدارية، إذ كانت هناك فروق دالة إحصائية في درجة ممارسة المهارات الإدارية تعزى لمتغير الجنس، ولم تكن هناك فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي.

مشكلة الدراسة

تعد مدارس التربية الخاصة من المؤسسات التربوية المهمة التي تُعنى بفئة من الطلبة لهم احتياجاتهم الخاصة، التي قد تحول دون اكتسابهم مهارات التعلم أسوة بالطلبة العاديين، الأمر الذي يتطلب توفير بيئة تربوية مناسبة، يسودها مُناخ إيجابي يساعد على بناء مؤسسات تتمتع بالصحة، معافاة من الأمراض التنظيمية، تعمل على تحقيق أهدافها بفاعلية، لتتمكن من أداء رسالتها.

ونظراً لما للصحة التنظيمية من أهمية استثنائية لمدارس التربية الخاصة، بسبب طبيعة المهمات المنوطة بها، وطبيعة الطلبة الملتحقين بها؛ وانعكاس تأثيرها على العاملين في هذه المدارس، من إداريين ومعلمين وعاملين آخرين، جاءت هذه الدراسة للكشف عن مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان من وجهة نظر المعلمين، من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١ - ما مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان من وجهة نظر المعلمين والمعلمات؟

٢ - هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لمستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان تُعزى لمتغير جنس المعلم؟

٣ - هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان تُعزى لمتغير المؤهل العلمي للمعلم؟

- ٤ - هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$) في مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان تُعزى لمتغير خبرة المعلم؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى:

- التعرف إلى مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان من وجهة نظر المعلمين.
- تعرف الفروق بين المتوسطات الحسابية لمستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان تبعاً لمتغير جنس المعلم.
- تعرف الفروق بين المتوسطات الحسابية لمستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي للمعلم.
- تعرف الفروق بين المتوسطات الحسابية لمستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان تبعاً لمتغير الخبرة للمعلم.

أهمية الدراسة

- تستمد الدراسة الحالية أهميتها من أهمية الصحة التنظيمية، ودورها في جعل المؤسسة التربوية مقتدرة على تحقيق أهدافها، من خلال توفير بيئة تربوية تمكّن الإداريين والعاملين الآخرين من أداء المهمات المنوطة بهم بكفاءة واقتدار. ويمكن تحديد هذه الأهمية بما يأتي:
- يؤمل من هذه الدراسة أن تفيد نتائجها المسؤولين عن التربية الخاصة في وزارة التربية والتعليم لاتخاذ القرارات المناسبة في ضوء تعرفهم مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة.
 - يؤمل أن تفيد نتائج هذه الدراسة مديري المدارس الخاصة من خلال تحديد مستوى الصحة التنظيمية في هذه المدارس.

- يمكن أن تشكّل هذه الدراسة نقطة انطلاق لأبحاث ودراسات جديدة على مؤسسات تربوية أخرى، بما توفره من أداة تم التأكد من صدقها وثباتها، وأدب نظري ودراسات سابقة ذات صلة.
- تعد هذه الدراسة هي الأولى - حسب علم الباحث - التي أُجريت على مدارس التربية الخاصة في عمّان.

تعريف المصطلحات

ورد في هذه الدراسة مصطلح واحد تم تعريفه مفاهيمياً وإجرائياً وهو:

- الصحة التنظيمية (Organizational Health):

عرّف فانسن (VanSant, 2000) الصحة التنظيمية بأنها: حالة ديناميكية من الرضا تسهم فيها الهياكل التنظيمية الرسمية وغير الرسمية إيجابياً في زيادة الفاعلية وتحسين حياة العمل للأفراد في المنظمة.

وعُرف مستوى الصحة التنظيمية إجرائياً بأنه: "الدرجة التي تحصل عليها مدارس التربية الخاصة من خلال إجابات أفراد العينة من المعلمين والمعلمات في هذه المدارس عن فقرات استبانة الصحة التنظيمية المعتمدة في هذه الدراسة".

حدود الدراسة

اقتصرت هذه الدراسة على معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها في عمّان، خلال العام الدراسي ٢٠١١/٢٠١٢.

محددات الدراسة

تتحدد نتائج هذه الدراسة بدرجة صدق الأداة المستخدمة وثباتها، وبموضوعية إجابات أفراد العينة عن فقرات الأداة. وأن تعميم النتائج لا يصح إلا على المجتمع الذي سُحبت منه العينة والمجتمعات المماثلة.

منهج البحث المستخدم

استخدم في هذه الدراسة منهج البحث الوصفي، لكونه المنهج الأكثر ملاءمة لمثل هذا النوع من الدراسات.

مجتمع الدراسة وعينتها: تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها في عمّان للعام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١١ ويبلغ عددهم (٢٥٠) معلماً ومعلمة. أما عينة الدراسة فقد اختيرت بالطريقة الطبقية العشوائية ونسبة (٤٠٪) من مجتمع الدراسة. وبلغ عدد أفرادها (١٠٠) معلم ومعلمة، بواقع (٥٠) معلماً و (٥٠) معلمة.

أداة الدراسة: استخدمت في هذه الدراسة استبانة الصحة التنظيمية (Organizational Health Inventory) التي يُرمز لها (OHI) وطوّرها هوي وتارتر وكوتكامب (Hoy, Tarter & Kottkamp, 1991)، بعد ترجمتها إلى اللغة العربية، وتكونت من (٤٤) فقرة موزعة على سبعة أبعاد هي (Hoy & Feldman, 1987):

١ - التأكيد الأكاديمي (Academic Emphasis): وعدد فقراته ثماني فقرات. ويُقصد به التوجّه نحو ابتكار إجراءات جديدة تحقق النمو، والتفوق الأكاديمي، من خلال وضع أهداف عالية يمكن تحقيقها بتوفير بيئة منتظمة وجادة.

٢ - الاعتبارية (Consideration): وعدد فقراته خمس فقرات. ويعني هذا البُعد سلوك القائد القائم على الانفتاح والاحترام والود والثقة المتبادلة، والاهتمام بالعاملين.

٣ - التكامل المؤسسي (Institutional Integrity): وعدد فقراته سبع فقرات. ويعني مقدرة المؤسسة على التعامل مع بيئتها الخارجية بنجاح، والحفاظ على استمراريتها الداخلية، عند تعرّضها لضغوط من البيئة الخارجية، وحماية المعلمين من مطالب المجتمع وأولياء الأمور غير المنطقية.

٤ - المبادرة بالعمل (Initiating Structure) وعدد فقراته خمس فقرات. ويقصد بهذا البعد مدى توجه القائد نحو العمل والإنجاز وتحقيق المهمات من خلال توضيح توقعات العمل ومستويات الأداء المطلوب إنجازه، وترسيخ أنماط محددة للأداء، والاتصال، وصنع القرار.

٥ - الروح المعنوية (Morale): وعدد فقراته تسع فقرات. ويعني شعور العاملين والمعلمين في المدرسة بالانفتاح والود والانتماء والثقة، وحب العمل، والاحترام، والمساعدة بين العاملين، وشعورهم بالافتخار لمدرستهم، فضلاً عن افتخارهم بإنجاز الأعمال المكلفين بها (Scherz, 2005).

٦ - تأثير المدير (Principal Influence): وعدد فقراته خمس فقرات. ويُقصد به مقدرة مدير المدرسة على الحصول على ما يطلبه من المسؤولين لخدمة المدرسة، وتحقيق أهدافها، ومقدرته على إقناعهم منطقياً، فضلاً عن نيته اهتمام هؤلاء المسؤولين وتقديرهم (Coleman & Roney, 2009).

٧ - دعم الموارد (Resources Support) وعدد فقراته خمس فقرات. ويُقصد به توفير ما يلزم من مواد وتجهيزات إضافية للتدريس، عندما يطلبها المعلمون، وتخصيص جزء من ميزانية المدرسة لشراء المواد الضرورية لدعم البرنامج الأكاديمي للمدرسة، وتوفير العدد المطلوب من المعلمين (Hoy et al., 1991).

صدق الأدلة وثباتها: تم التأكد من صدق أداة الدراسة باستخدام صدق المحتوى، وذلك بعرضها على عشرة محكمين من أساتذة الجامعات الأردنية في تخصص الإدارة العامة وإدارة الأعمال والإدارة التربوية، للحكم على مدى صلاحية فقراتها وملاءمتها للبيئة الأردنية. أما الثبات فقد تم التحقق منه بتطبيق الأداة على عينة من خارج عينة الدراسة بلغ عدد أفرادها ٣٠ معلماً ومعلمة وإيجاد معامل الاتساق الداخلي لأبعاد الأداة باستخدام معادلة كرونباخ - ألفا (Cronbach - Alpha)، فبلغ معامل الثبات للدرجة الكلية للأداة (٠,٩١)، وتراوح قيم معامل الثبات ما بين (٠,٨٣) لبُعد الاعتبارية، و (٠,٩٢) لبُعد

الروح المعنوية. وتُعد هذه القيم مقبولة في مثل هذا النوع من الدراسات. والجدول رقم (١) يبين ذلك.

الجدول رقم (١)

قيم معامل الاتساق الداخلي لأداة الدراسة باستخدام معادلة كرونباخ - ألفا

ت	البُعد	قيمة كرونباخ - ألفا
١	التأكيد الأكاديمي	٠,٨٦
٢	الاعتبارية	٠,٨٣
٣	التكامل المؤسسي	٠,٨٧
٤	المبادأة بالعمل	٠,٩٠
٥	الروح المعنوية	٠,٩٢
٦	تأثير المدير	٠,٨٨
٧	دعم الموارد	٠,٨٥

المعالجة الإحصائية

استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب، والاختبار التائي لعينتين مستقلتين (t-test)، وتحليل التباين الأحادي (One - way ANOVA) واختبار شيفيه لمعالجة البيانات إحصائياً، واستخدمت معادلة كرونباخ ألفا لإيجاد معامل الاتساق الداخلي، واستخدمت المعادلة الآتية لتحديد مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة.

$$\text{القيمة العليا للبديل} - \text{القيمة الدنيا للبديل} = \frac{1 - 5}{3} = \frac{4}{3} = 1,33 \text{ مدى الفئة}$$

عدد المستويات

وبذلك يكون المستوى المنخفض من $1,33 + 1 = 2,33$ فما دون

والمتوسط من $1,33 + 2,34 = 3,67$

والمتوسط المرتفع من $3,68 - 5$

نتائج الدراسة

فيما يأتي عرض للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلتها.

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول الذي ينص على: "ما مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمّان من وجهة نظر المعلمين؟" للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتم تحديد الرتبة ومستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمّان بشكل عام، ولكل بعد من أبعاد الدراسة. ويظهر الجدول رقم (٢) ذلك.

الجدول رقم (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمّان ولكل بعد من أبعاد أداة الدراسة مرتبة تنازلياً

ت	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الصحة
٤	المبادأة بالعمل	٤,٥٠	١,١١	١	مرتفع
٣	التكامل المؤسسي	٤,٤٨	٠,٣٨	٢	مرتفع
١	التأكيد الأكاديمي	٤,٣٩	٠,٣٤	٣	مرتفع
٢	الاعتبارية	٤,٣٩	٠,٤١	٣	مرتفع
٦	تأثير المدير	٤,٣٦	٠,٣٧	٥	مرتفع
٥	الروح المعنوية	٤,١٣	٠,٣٤	٦	مرتفع
٧	دعم الموارد	٤,١٢	٠,٣٧	٧	مرتفع
	الدرجة الكلية	٤,٣٩	٠,١٩		مرتفع

يلاحظ من الجدول رقم (٢) أن مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمّان كان مرتفعاً من وجهة نظر المعلمين، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,٣٩) بانحراف معياري (٠,١٩)، وجاءت جميع أبعاد الدراسة في المستوى المرتفع إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٤,٥٠-٤,١٢)، وجاء

في الرتبة الأولى بعد المبادأة بالعمل بمتوسط حسابي (٤,٥٠) وانحراف معياري (١,١١). وفي الرتبة الثانية جاء بعد التكامل المؤسسي بمتوسط حسابي (٤,٤٨) وانحراف معياري (٠,٣٨). وجاء في الرتبة قبل الأخيرة بعد الروح المعنوية بمتوسط حسابي (٤,١٣) وانحراف معياري (٠,٣٤). وجاء في الرتبة الأخيرة بُعد دعم الموارد بمتوسط حسابي (٤,١٢) وانحراف معياري (٠,٣٧). أما بالنسبة لفقرات كل بُعد فكانت النتائج على النحو الآتي:

١ - البُعد الأول - المبادأة بالعمل:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمّان لكل فقرة من فقرات هذا البُعد. والجدول رقم (٣) يبين ذلك.

الجدول رقم (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الصحة التنظيمية لفقرات بعد المبادأة بالعمل

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الصحة
٢١	يطلب مدير المدرسة من المعلمين العاملين في المدرسة اتباع أنظمة وقواعد مقننة.	٤,٩٢	١,٠٢	١	مرتفع
٢٤	يصوب مدير المدرسة معايير الأداء.	٤,٤١	٠,٧٧	٢	مرتفع
٢٢	يطلع مدير المدرسة العاملين فيها على ما يتوقعه منهم.	٤,٤٠	٠,٧١	٣	مرتفع
٢٥	يبرمج مدير المدرسة أعماله قبل تنفيذها.	٤,٤٠	٠,٨٤	٣	مرتفع
٢٣	يتوق مدير المدرسة للتغييرات.	٤,٣٧	٠,٦٩	٥	مرتفع
	الدرجة الكلية	٤,٥٠	١,١١		مرتفع

يلاحظ من الجدول رقم (٣) أن مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمّان لفقرات بعد المبادأة بالعمل كان مرتفعاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,٥٠) بانحراف معياري (١,١١)، وجاءت فقرات هذا البُعد في المستوى المرتفع، إذ

تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٤,٩٢-٤,٣٧) وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (٢١) التي تنص على: "يطلب مدير المدرسة من المعلمين العاملين في المدرسة اتباع أنظمة وقواعد مقننة"، بمتوسط حسابي (٤,٩٢) وانحراف معياري (١,٠٢)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (٢٤) التي تنص على: "يصوب مدير المدرسة معايير الأداء، بمتوسط حسابي (٤,٤١) وانحراف معياري (٠,٧٧). وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة التي تنص على: "يطلع مدير المدرسة العاملين فيها على ما يتوقعه منهم"، والفقرة (٢٥) التي تنص على: "يبرمج مدير المدرسة أعماله قبل تنفيذها"، بمتوسط حسابي (٤,٤٠) وانحرافين معياريين (٠,٧١) و (٠,٨٤) على التوالي. وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (٢٣) التي تنص على: "يتوق مدير المدرسة للتغييرات" بمتوسط حسابي (٤,٣٧) وانحراف معياري (٠,٦٩).

٢ - البعد الثاني - التكامل المؤسسي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان لكل فقرة من فقرات هذا البُعد. والجدول رقم (٤) يبين ذلك.

الجدول رقم (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الصحة التنظيمية لفقرات بُعد التكامل المؤسسي

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الصحة
١٧	يتعاون المجتمع مع المعلمين.	٤,٥٦	٠,٧٠	١	مرتفع
٢٠	تؤثر نخب المجتمع المحلي بالهيئة التدريسية.	٤,٥٥	٠,٦٦	٢	مرتفع
١٨	تفتح المدرسة أبوابها لأصحاب الهوايات من المجتمع المحلي.	٤,٥١	٠,٧٠	٣	مرتفع
١٤	تحمي المدرسة المعلمين من طلبات أولياء الأمور والمجتمع المحلي غير المعقولة.	٤,٤٨	٠,٧٧	٤	مرتفع
١٩	يستطيع قليل من أولياء الأمور ذوي الكلمة المسموعة تغيير سياسة المدرسة.	٤,٤٧	٠,٧٦	٥	مرتفع

تابع/ الجدول رقم (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الصحة التنظيمية
لفقرات بُعد التكامل المؤسسي

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الصحة
١٦	تتجاهل المدرسة طلبات المجتمع المحلي إذا لم تتسجم مع برامجها التربوية.	٤,٤٢	٠,٧٨	٦	مرتفع
١٥	تقاوم المدرسة بشدة الضغوط الخارجية عليها.	٤,٤٠	٠,٧٩	٧	مرتفع
	الدرجة الكلية	٤,٤٨	٠,٣٨		مرتفع

يلاحظ من الجدول رقم (٤) أن مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمّان لفقرات بُعد التكامل المؤسسي كان مرتفعاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,٤٨) وانحراف معياري (٠,٣٨)، وجاءت فقرات هذا البعد بالمستوى المرتفع إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٤,٥٦ - ٤,٤٠) وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (١٧) التي تنص على: "يتعاون المجتمع مع المعلمين" بمتوسط حسابي (٤,٥٦) وانحراف معياري (٠,٧٠)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (٢٠) التي تنص على: "تؤثر نخب المجتمع المحلي بالهيئة التدريسية" بمتوسط حسابي (٤,٥٥) وانحراف معياري (٠,٦٦)، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (١٦) التي تنص على: "تتجاهل المدرسة طلبات المجتمع المحلي إذا لم تتسجم مع برامجها التربوية" بمتوسط حسابي (٤,٤٢) وانحراف معياري (٠,٧٨)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (١٥) التي تنص على: "تقاوم المدرسة بشدة الضغوط الخارجية عليها" بمتوسط حسابي (٤,٤٠) وانحراف معياري (٠,٧٩).

٣ - البعد الثالث - التأكيد الأكاديمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمّان لكل فقرة من فقرات هذا البعد. والجدول رقم (٥) يبين ذلك.

الجدول رقم (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الصحة التنظيمية
لفقرات بُعد التأكيد الأكاديمي

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الصحة
١	يستطيع الطلبة في هذه المدرسة إنجاز الأهداف التي وضعت لهم.	٤,٦٦	٠,٦٤	١	مرتفع
٦	يتميز التحصيل الأكاديمي في المدرسة بكونه بارزاً ومدعماً بخبرات معرفية.	٤,٤٨	٠,٨٤	٢	مرتفع
٥	يعتقد المعلمون في هذه المدرسة أن لدى طلبتهم القدرة على التحصيل الأكاديمي.	٤,٤٤	٠,٨٣	٣	مرتفع
٢	تضع المدرسة معايير عالية للأداء الأكاديمي.	٤,٤٠	٠,٨٢	٤	مرتفع
٣	يحترم الطلبة زملاءهم الذين يحرزون درجات عالية.	٤,٣٤	٠,٧٦	٥	مرتفع
٧	يحاول الطلبة جاهدين تطوير عملهم السابق.	٤,٣٤	٠,٧٩	٥	مرتفع
٨	تتميز البيئة التعليمية في المدرسة بكونها منظمة.	٤,٢٣	٠,٨٤	٧	مرتفع
٤	يبحث الطلبة عن أعمال غير عادية ليحرزوا درجات عالية.	٤,٢١	٠,٧٨	٨	مرتفع
	الدرجة الكلية	٤,٣٩	٠,٣٤		مرتفع

يلاحظ من الجدول رقم (٥) أن مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمّان لفقرات بُعد التأكيد الأكاديمي كان مرتفعاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,٣٩) بانحراف معياري (٠,٣٤)، وجاءت فقرات هذا البعد بالمستوى المرتفع إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٤,٦٦ - ٤,٢١)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة الأولى التي تنص على: "يستطيع الطلبة في هذه المدرسة إنجاز الأهداف التي وضعت لهم" بمتوسط حسابي (٤,٦٦) وانحراف معياري (٠,٦٤)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة السادسة التي تنص على: "يتميز التحصيل الأكاديمي في المدرسة بكونه بارزاً ومدعماً بخبرات معرفية" بمتوسط

حسابي (٤,٤٨) وانحراف معياري (٠,٨٤)، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة الثامنة التي تنص على: "تتميز البيئة التعليمية في المدرسة بكونها منظمة" بمتوسط حسابي (٤,٢٣) وانحراف معياري (٠,٨٤)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة الرابعة التي تنص على: "يبحث الطلبة عن أعمال غير عادية ليحرزوا درجات عالية"، بمتوسط حسابي (٤,٢١) وانحراف معياري (٠,٧٨).

٤ - البعد الرابع - بعد الاعتبارية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ومستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمّان لكل فقرة من فقرات هذا البعد. والجدول رقم (٦) يبين ذلك.

الجدول رقم (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الصحة التنظيمية لفقرات بُعد الاعتبارية

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الصحة
١١	يعلن مدير المدرسة اتجاهاته بوضوح للجميع.	٤,٤٤	٠,٨١	١	مرتفع
١٢	يضع مدير المدرسة اقتراحات الهيئة التدريسية في الاعتبار.	٤,٤٠	٠,٦٤	٢	مرتفع
١٠	يعامل مدير المدرسة العاملين فيها كلاً بما يستحق.	٤,٣٩	٠,٨٦	٣	مرتفع
٩	يبيد مدير المدرسة مودة ويسهل الوصول إليه.	٤,٣٥	٠,٨٣	٤	مرتفع
١٣	يسعى مدير المدرسة لتوفير ظروف رفاهية للهيئة التدريسية.	٤,٣٥	٠,٨٥	٤	مرتفع
	الدرجة الكلية	٤,٣٩	٠,٤١		مرتفع

يلاحظ من الجدول رقم (٦) أن مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمّان لفقرات بعد الاعتبارية كان مرتفعاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,٣٩) بانحراف معياري (٠,٤١)، وجاءت فقرات هذا البعد بالمستوى المرتفع إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٤,٣٥-٤,٤٤) وجاء في

الرتبة الأولى الفقرة (١١) التي تنص على: "يعلن مدير المدرسة اتجاهاته بوضوح للجميع" بمتوسط حسابي (٤,٤٤) وانحراف معياري (٠,٨١)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (١٢) التي تنص على: "يضع مدير المدرسة اقتراحات الهيئة التدريسية في الاعتبار" بمتوسط حسابي (٤,٤٠) وانحراف معياري (٠,٦٤)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (٩) التي تنص على: "يبيدي مدير المدرسة مودة ويسهل الوصول إليه" والفقرة (١٣) التي تنص على: "يسعى مدير المدرسة لتوفير ظروف رفاهية للهيئة التدريسية" بمتوسط حسابي (٤,٣٥) وانحرافين معياريين (٠,٨٣) و (٠,٨٥) على التوالي.

٥ - البعد الخامس - بعد تأثير المدير:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عثان لكل فقرة من فقرات هذا البعد. والجدول رقم (٧) يبين ذلك.

الجدول رقم (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الصحة التنظيمية لفقرات بعد تأثير المدير مرتبة تنازلياً

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الصحة
٣٨	تلقى توصيات مدير المدرسة اهتماماً جاداً من رؤسائه.	٤,٥٩	٠,٤٩	١	مرتفع
٣٧	يستطيع مدير المدرسة التعامل مع جهاز المتابعة والتوجيه بصورة حسنة.	٤,٤٠	٠,٤٩	٢	مرتفع
٣٥	يحصل مدير المدرسة على كل ما يطلبه من المسؤولين.	٤,٣٨	٠,٨٠	٣	مرتفع
٣٩	يسهل معظم المسؤولين عمل مدير المدرسة.	٤,٣٥	٠,٧٦	٤	مرتفع
٣٦	يستطيع مدير المدرسة التأثير في قرارات المسؤولين.	٤,١٠	٠,٥٨	٥	مرتفع
	الدرجة الكلية	٤,٣٦	٠,٣٧		مرتفع

يلاحظ من الجدول رقم (٧) أن مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمّان لفقرات بعد تأثير المدير كان مرتفعاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,٣٦) بانحراف معياري (٠,٣٧)، وجاءت جميع فقرات هذا البعد في المستوى المرتفع، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٤,٥٩ - ٤,١٠)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (٣٨) التي تنص على: "تلقى توصيات مدير المدرسة اهتماماً جاداً من رؤسائه" بمتوسط حسابي (٤,٥٩) وانحراف معياري (٠,٤٩)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (٣٧) التي تنص على: "يستطيع مدير المدرسة التعامل مع جهاز المتابعة والتوجيه بصورة حسنة" بمتوسط حسابي (٤,٤٠) وانحراف معياري (٠,٤٩)، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (٣٩) التي تنص على: "يسهل معظم المسؤولين عمل مدير المدرسة" بمتوسط حسابي (٤,٣٥) وانحراف معياري (٠,٧٦)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (٣٦) التي تنص على: "يستطيع مدير المدرسة التأثير في قرارات المسؤولين" بمتوسط حسابي (٤,١٠) وانحراف معياري (٠,٥٨).

٦ - البعد السادس - بعد الروح المعنوية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمّان لكل فقرة من فقرات هذا البعد. والجدول رقم (٨) يبين ذلك.

الجدول رقم (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الصحة التنظيمية لفقرات بعد الروح المعنوية مرتبة تنازلياً

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الصحة
٢٦	يتعامل معلمو المدرسة مع بعضهم بأفضل صورة.	٤,٥٠	٠,٧٣	١	مرتفع
٢٧	يجب المعلمون بعضهم في هذه المدرسة.	٤,٤٦	٠,٧٧	٢	مرتفع

تابع/ الجدول رقم (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الصحة التنظيمية
لفقرات بعد الروح المعنوية مرتبة تنازلياً

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الصحة
٣١	يتمتع المعلمون في هذه المدرسة بروح معنوية عالية.	٤,٤٣	٠,٥٠	٣	مرتفع
٢٨	يهتم المعلمون بعضهم ببعض.	٤,٤٢	٠,٧٧	٤	مرتفع
٢٩	يبدى المعلمون مشاعر ود وصداقة نحو بعضهم بعضاً.	٤,٣٠	٠,٨٠	٥	مرتفع
٣٠	يتصف المعلمون في هذه المدرسة بالحماسة وروح التعاون.	٤,٢٣	٠,٩٠	٦	مرتفع
٣٢	يوجد شعور بالثقة والأمان بين المعلمين.	٤,١٠	٠,٧٠	٧	مرتفع
٣٣	ينجز المعلمون أعمالهم بحماسة.	٣,٦١	٠,٨٢	٨	متوسط
٣٤	يشعر المعلمون بالانتماء للمدرسة.	٣,١٠	١,١٢	٩	متوسط
	الدرجة الكلية	٤,١٣	٠,٣٤		مرتفع

يلاحظ من الجدول رقم (٨) أن مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان لفقرات بعد الروح المعنوية كان مرتفعاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,١٣) بانحراف معياري (٠,٣٤)، وجاءت فقرات هذا البُعد في المستويين المرتفع والمتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٤,٥٠) - (٣,١٠)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (٢٦) التي تنص على: "يتعامل معلمو المدرسة مع بعضهم بأفضل صورة" بمتوسط حسابي (٤,٥٠) وانحراف معياري (٠,٧٣) وبمستوى مرتفع، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (٢٧) التي تنص على: "يحب المعلمون بعضهم في هذه المدرسة" بمتوسط حسابي (٤,٤٦) وانحراف معياري (٠,٧٧) وبمستوى مرتفع، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (٣٣) التي تنص على: "ينجز المعلمون أعمالهم بحماسة" بمتوسط حسابي (٣,٦١) وانحراف معياري (٠,٨٢) وبمستوى متوسط، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة

(٣٤) التي تنص على: "يشعر المعلمون بالانتماء للمدرسة" بمتوسط حسابي (٣,١٠) وانحراف معياري (١,١٢) وبمستوى متوسط.

٧ - البعد السابع - بعد دعم الموارد:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان لكل فقرة من فقرات هذا البعد. والجدول رقم (٩) يبين ذلك.

الجدول رقم (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الصحة التنظيمية لفقرات بعد دعم الموارد مرتبة تنازلياً

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الصحة
٤٢	تزود المدرسة المعلمين بالتجهيزات والمواد التدريسية اللازمة.	٤,٥٩	٠,٤٩	١	مرتفع
٤١	يتم تزويد المعلمين بمواد وتجهيزات كافية لغرف التدريس.	٤,٤٢	٠,٥٠	٢	مرتفع
٤٠	يتم توفير مواد وتجهيزات إضافية للتدريس إذا طلبها المعلمون.	٤,١٤	٠,٥٩	٣	مرتفع
٤٣	تتوافر مواد إضافية لاستخدامها في التدريس.	٤,٠٠	٠,٤٧	٤	مرتفع
٤٤	يتمتع المعلمون بحرية الوصول للمواد التدريسية التي يحتاجونها.	٣,٤٤	١,٢٥	٥	متوسط
	الدرجة الكلية	٤,١٢	٠,٣٧		مرتفع

يلاحظ من الجدول رقم (٩) أن مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان لفقرات بعد دعم الموارد كان مرتفعاً إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,١٢) بانحراف معياري (٠,٣٧)، وجاءت فقرات هذا البعد في المستويين المرتفع والمتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٤,٥٩-٣,٤٤)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (٤٢) التي تنص على: "تزود المدرسة المعلمين بالتجهيزات والمواد

التدريسية اللازمة" بمتوسط حسابي (٤,٥٩) وانحراف معياري (٠,٤٩) وبمستوى مرتفع، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (٤١) التي تنص على: "يتم تزويد المعلمين بمواد وتجهيزات كافية لغرف التدريس" بمتوسط حسابي (٤,٤٢) وانحراف معياري (٠,٥٠) وبمستوى مرتفع، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (٤٣) التي تنص على: "تتوفر مواد إضافية لاستخدامها في التدريس" بمتوسط حسابي (٤,٠٠) وانحراف معياري (٠,٤٧) وبمستوى مرتفع، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (٤٤) التي تنص على: "يتمتع المعلمون بحرية الوصول للمواد التدريسية التي يحتاجونها" بمتوسط حسابي (٣,٤٤) وانحراف معياري (١,٢٥) وبمستوى متوسط.

ثانياً - النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني الذي ينص على: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$) بين المتوسطات الحسابية لمستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان تعزى لمتغير جنس المعلم؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات لمستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. كما استخدم الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لفحص الفروق تبعاً لمتغير جنس المعلم. والجدول رقم (١٠) يبين ذلك.

الجدول رقم (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" للفروق في مستوى الصحة التنظيمية تبعاً لمتغير الجنس

البُعد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
التأكيد الأكاديمي	ذكور	٥٠	٤,٣٩	٠,٣٦	٠,٠٠٠	١,٠٠٠
	إناث	٥٠	٤,٣٩	٠,٣٣		
الاعتبارية	ذكور	٥٠	٤,٣٣	٠,٤٤	- ١,٣٢٨	٠,١٨٧
	إناث	٥٠	٤,٤٤	٠,٣٧		

تابع/ الجدول رقم (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" للفروق في مستوى الصحة التنظيمية تبعاً لمتغير الجنس

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	الجنس	العدد	البُعد
٤,٤٥	٠,٤٠	- ٠,٨٥٤	٠,٣٩٥	ذكور	٥٠	التكامل المؤسسي
٤,٥٢	٠,٣٧			إناث	٥٠	
٤,٤٢	٠,٤٥	- ٠,٧٥٤	٠,٤٥٢	ذكور	٥٠	المبادأة بالعمل
٤,٥٨	١,٥١			إناث	٥٠	
٤,١٢	٠,٣٣	- ٠,٢٨٩	٠,٧٧٣	ذكور	٥٠	الروح المعنوية
٤,١٤	٠,٣٦			إناث	٥٠	
٤,٣٨	٠,٣٩	٠,٣٢٣	٠,٧٤٧	ذكور	٥٠	تأثير المدير
٤,٣٥	٠,٣٥			إناث	٥٠	
٤,١١	٠,٣٩	- ٠,١٦٠	٠,٨٧٣	ذكور	٥٠	دعم الموارد
٤,١٢	٠,٣٦			إناث	٥٠	
٤,٣٧	٠,١٧	- ٠,٨٩٥	٠,٣٧٣	ذكور	٥٠	الدرجة الكلية
٤,٤٠	٠,٢١			إناث	٥٠	

تشير النتائج في الجدول رقم (١٠) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0,05)$ في مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان، تبعاً لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة "ت" المحسوبة، إذ بلغت $(- 0,895)$ وبمستوى دلالة $(0,373)$ للدرجة الكلية، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0,05)$ في جميع الأبعاد إذ كانت قيم "ت" غير دالة إحصائياً.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث الذي ينص على: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0,05)$ في مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان تُعزى لمتغير المؤهل العلمي للمعلم؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات لمستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. والجدول رقم (١١) يبين النتائج.

الجدول رقم (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الصحة
تبعاً لمتغير المؤهل العلمي للمعلم

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	البُعد
٠,٣٤	٤,٤٧	٤٠	بكالوريوس	التأكيد الأكاديمي
٠,٣٤	٤,٢٨	٤٠	ماجستير	
٠,٢٨	٤,٤٤	٢٠	دكتوراه	
٠,٣٤	٤,٣٩	١٠٠	المجموع	
٠,٤٧	٤,٤٥	٤٠	بكالوريوس	الاعتبارية
٠,٤٠	٤,٢٩	٤٠	ماجستير	
٠,٢٤	٤,٤٦	٢٠	دكتوراه	
٠,٤١	٤,٣٩	١٠٠	المجموع	
٠,٤٢	٤,٤٩	٤٠	بكالوريوس	التكامل المؤسسي
٠,٣٨	٤,٤٤	٤٠	ماجستير	
٠,٣٢	٣,٥٥	٢٠	دكتوراه	
٠,٣٨	٤,٤٨	١٠٠	المجموع	
١,٦٦	٤,٧٣	٤٠	بكالوريوس	المبادأة بالعمل
٠,٤٤	٤,٣٦	٤٠	ماجستير	
٠,٤٢	٤,٣٤	٢٠	دكتوراه	
١,١١	٤,٥٠	١٠٠	المجموع	
٠,٣٧	٤,٠٧	٤٠	بكالوريوس	الروح المعنوية
٠,٣٣	٤,١٦	٤٠	ماجستير	
٠,٣٣	٤,١٧	٢٠	دكتوراه	
٠,٣٤	٤,١٣	١٠٠	المجموع	

الجدول رقم (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الصحة

تبعاً لمتغير المؤهل العلمي للمعلم

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	البُعد
٠,٤٢	٤,٣٢	٤٠	بكالوريوس	تأثير المدير
٠,٣٣	٤,٣٤	٤٠	ماجستير	
٠,٣٣	٤,٥٠	٢٠	دكتوراه	
٠,٣٧	٤,٣٦	١٠٠	المجموع	
٠,٤٠	٤,١٤	٤٠	بكالوريوس	دعم الموارد
٠,٣٣	٤,٠٦	٤٠	ماجستير	
٠,٣٨	٤,٢٠	٢٠	دكتوراه	
٠,٣٧	٤,١٢	١٠٠	المجموع	
٠,٢٣	٤,٤١	٤٠	بكالوريوس	الدرجة الكلية
٠,١٥	٤,٣٤	٤٠	ماجستير	
٠,١٥	٤,٤٤	٢٠	دكتوراه	
٠,١٩	٤,٣٩	١٠٠	المجموع	

يلاحظ من الجدول رقم (١١) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، إذ حصل أصحاب فئة الدكتوراه على الدرجة الكلية على أعلى متوسط حسابي بلغ (٤,٤٤)، يليهم أصحاب فئة البكالوريوس إذ بلغ (٤,٤١)، وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لأصحاب فئة الماجستير إذ بلغ (٤,٣٤)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$)، تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول رقم (١٢).

الجدول رقم (١٢)

تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى الصحة التنظيمية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
التأكيد الأكاديمي	بين المجموعات	٠,٧٦٦	٢	٠,٣٨٣	٣,٤٨٥	٠,٠٣٥
	داخل المجموعات	١٠,٦٦	٩٧	٠,١١		
	المجموع	١١,٤٢	٩٩	-		
الاعتبارية	بين المجموعات	٠,٦١٧	٢	٠,٣٠٩	١,٨٨٥	٠,١٥٧
	داخل المجموعات	١٥,٨٨	٩٧	٠,١٦٤		
	المجموع	١٦,٥	٩٩	-		
التكامل المؤسسي	بين المجموعات	٠,١٥٨	٢	٠,١٧٩	٠,٥٣	٠,٥٩
	داخل المجموعات	١٤,٤٥	٩٧	٠,١٤٩		
	المجموع	١٤,٦١	٩٩	-		
المبادأة بالعمل	بين المجموعات	٣,٣٧٨	٢	١,٦٨٩	٠,٣٧٩	٠,٢٥٧
	داخل المجموعات	١١٨,٨	٩٧	١,٢٢٨		
	المجموع	١٢٢,٢	٩٩	-		
الروح المعنوية	بين المجموعات	٠,٢٠٧	٢	٠,١٠٤	٠,٨٧٤	٠,٤٢
	داخل المجموعات	١١,٥١	٩٧	٠,١١٩		
	المجموع	١١,٧١	٩٩	-		
تأثير المدير	بين المجموعات	٠,٤٧	٢	٠,٢٣٥	١,٧٤٤	٠,١٨
	داخل المجموعات	١٣,٠٨	٩٧	٠,١٣٥		
	المجموع	١٣,٥٥	٩٩	-		
دعم الموارد	بين المجموعات	٠,٢٨١	٢	٠,١٤	١,٠٠٩	٠,٣٦٨
	داخل المجموعات	١٣,٤٩	٩٧	٠,١٣٩		
	المجموع	١٣,٧٧	٩٩	-		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٠,١٤٩	٢	٠,١٧٥	٢,١٦٣	٠,١٢
	داخل المجموعات	٣,٣٤٤	٩٧	٠,٠٣٤		
	المجموع	٣,٤٩٣	٩٩	-		

تشير النتائج في الجدول رقم (١٢) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$) في مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمّان، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، استناداً إلى قيمة "ف" المحسوبة إذ بلغت (٢,١٦٣) وبمستوى دلالة (٠,١٢) للدرجة الكلية، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$) في جميع الأبعاد باستثناء بُعد التأكيد الأكاديمي، إذ بلغت قيمة "ف" (٣,٤٨٥) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$). ومن أجل معرفة عائدية الفروق في مجال التأكيد الأكاديمي تم تطبيق اختبار شيفيه. والجدول رقم (١٣) يبين النتائج.

الجدول رقم (١٣)

اختبار شيفيه للفروق في مستوى الصحة التنظيمية لمجال التأكيد الأكاديمي
تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	المتوسط	بكالوريوس	دكتوراه	ماجستير
		٤,٤٧	٤,٤٤	٤,٢٨
بكالوريوس	٤,٤٧	-	٠,٠٣	٠,١٩*
دكتوراه	٤,٤٤		-	٠,١٤
ماجستير	٤,٢٨			-

❖ الفرق دال إحصائياً.

يلاحظ من الجدول رقم (١٣) أن الفرق كان لصالح حملة البكالوريوس عند مقارنتهم مع حملة الماجستير.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع الذي ينص على: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$) في مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمّان تُعزى لمتغير خبرة المعلم؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات لمستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمّان تبعاً لمتغير الخبرة. والجدول رقم (١٤) يبين النتائج.

الجدول رقم (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الصحة التنظيمية
تبعاً لمتغير الخبرة للمعلمين

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الخبرة	البُعد
٠,٣٦	٤,٣٦	٣٦	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	التأكيد الأكاديمي
٠,٣٢	٤,٤١	٤٥	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	
٠,٣٧	٤,٣٨	١٩	من ١٥ سنة فأكثر	
٠,٣٤	٤,٣٩	١٠٠	المجموع	
٠,٤٧	٤,٣٧	٣٦	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	الاعتبارية
٠,٣٧	٤,٣٨	٤٥	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	
٠,٣٨	٤,٤٣	١٩	من ١٥ سنة فأكثر	
٠,٤١	٤,٣٩	١٠٠	المجموع	
٠,٤٠	٤,٤٨	٣٦	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	التكامل المؤسسي
٠,٣٩	٤,٤٥	٤٥	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	
٠,٣٤	٤,٥٩	١٩	من ١٥ سنة فأكثر	
٠,٣٨	٤,٤٨	١٠٠	المجموع	
٠,٤٥	٤,٣٩	٣٦	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	المبادأة بالعمل
٠,٤٤	٤,٣٥	٤٥	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	
٢,٣٤	٥,٠٧	١٩	من ١٥ سنة فأكثر	
١,١١	٤,٥٠	١٠٠	المجموع	
٠,٣٦	٤,٠٧	٣٦	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	الروح المعنوية
٠,٣١	٤,٢٣	٤٥	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	
٠,٣٣	٣,٩٨	١٩	من ١٥ سنة فأكثر	
٠,٣٤	٤,١٣	١٠٠	المجموع	
٠,٤٢	٤,٣١	٣٦	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	تأثير المدير
٠,٣٥	٤,٤٣	٤٥	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	
٠,٢٩	٤,٣١	١٩	من ١٥ سنة فأكثر	
٠,٣٧	٤,٣٦	١٠٠	المجموع	

تابع/ الجدول رقم (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الصحة التنظيمية
تبعاً لمتغير الخبرة للمعلمين

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الخبرة	البُعد
٠,٤١	٤,١٢	٣٦	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	دعم الموارد
٠,٣٥	٤,٠٨	٤٥	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	
٠,٣٤	٤,٢١	١٩	من ١٥ سنة فأكثر	
٠,٣٧	٤,١٢	١٠٠	المجموع	
٠,١٨	٤,٣٥	٣٦	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	الدرجة الكلية
٠,١٦	٤,٣٩	٤٥	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	
٠,٢٤	٤,٤٤	١٩	من ١٥ سنة فأكثر	
٠,١٩	٤,٣٩	١٠٠	المجموع	

يلاحظ من الجدول رقم (١٤) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان، تبعاً لمتغير الخبرة، إذ حصل أصحاب الفئة من ١٥ سنة فأكثر على الدرجة الكلية على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (٤,٤٤)، يليهم أصحاب الفئة من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,٣٩)، وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لأصحاب الفئة من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤,٣٥). ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0,05$)، تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول رقم (١٥).

الجدول رقم (١٥)

تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى الصحة التنظيمية تبعاً لمتغير الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
التأكيد الأكاديمي	بين المجموعات	٠,٠٥٩	٢	٠,٠٣	٠,٢٥٣	٠,٧٧٧
	داخل المجموعات	١١,٣٦	٩٧	٠,١١٧		
	المجموع	١١,٤٢	٩٩	-		
الاعتبارية	بين المجموعات	٠,٠٤٩	٢	٠,٠٢٥	٠,١٤٥	٠,٨٦٥
	داخل المجموعات	١٦,٤٥	٩٧	٠,١٧		
	المجموع	١٦,٥	٩٩	-		
التكامل المؤسسي	بين المجموعات	٠,٢٦١	٢	٠,١٣١	٠,٨٨٣	٠,٤١٧
	داخل المجموعات	١٤,٣٥	٩٧	٠,١٤٨		
	المجموع	١٤,٦١	٩٩	-		
المبادأة بالعمل	بين المجموعات	٧,٧٥٦	٢	٣,٨٧٨	٣,٢٨٧	*٠,٠٢٤
	داخل المجموعات	١١٤,٤	٩٧	١,١٨		
	المجموع	١٢٢,٢	٩٩	-		
الروح المعنوية	بين المجموعات	١,٠٣١	٢	٠,٥١٥	٤,٦٧٩	*٠,٠١١
	داخل المجموعات	١٠,٦٨	٩٧	٠,١١		
	المجموع	١١,٧١	٩٩	-		
تأثير المدير	بين المجموعات	٠,٣٦٩	٢	٠,١٨٤	١,٣٥٧	٠,٢٦٢
	داخل المجموعات	١٣,١٨	٩٧	٠,١٣٦		
	المجموع	١٣,٥٥	٩٩	-		
دعم الموارد	بين المجموعات	٠,٢٤٤	٢	٠,١٢٢	٠,٨٧٦	٠,٤٢
	داخل المجموعات	١٣,٥٢	٩٧	٠,١٣٩		
	المجموع	١٣,٧٧	٩٩	-		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٠,٠٨٥	٢	٠,٠٤٢	١,٢٠٨	٠,٣٠٣
	داخل المجموعات	٣,٤٠٨	٩٧	٠,٠٣٥		
	المجموع	٣,٤٩٣	٩٩	-		

❖ الفرق دال إحصائياً.

تشير النتائج في الجدول رقم (١٥) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$) في مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان تبعاً لمتغير الخبرة استناداً إلى قيمة "ف" المحسوبة إذ بلغت (١,٢٠٨) وبمستوى دلالة (٠,٣٠٣) للدرجة الكلية، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$) في أبعاد التأكيد الأكاديمي، والاعتبارية، والتكامل المؤسسي، وتأثير المدير، ودعم الموارد. في حين وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$) في بعد المبادأة بالعمل، وعند مستوى ($\alpha \geq 0,05$) في بعد الروح المعنوية، ومن أجل معرفة عائدة هذه الفروق تم تطبيق اختبار شيفيه. والجدول رقم (١٦) يبين النتائج.

الجدول رقم (١٦)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية للفروق في مستوى الصحة التنظيمية تبعاً لمتغير الخبرة

المجال	الخبرة	المتوسط	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنوات	من ١٥ سنة فأكثر
			٤,٣٩	٤,٣٥	٤,٠٧
المبادأة بالعمل	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٤,٣٩	-	٠,٠٤	*٠,٣٢
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٤,٣٥		-	٠,٢٨
	من ١٥ سنة فأكثر	٤,٠٧			-
الروح المعنوية	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٤,٢٣	-	٠,١٦	*٠,٢٥
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٤,٠٧		-	٠,٠٩
	من ١٥ سنة فأكثر	٣,٩٨			-

يلاحظ من الجدول رقم (١٦) أن الفرق كان لصالح أصحاب الخبرة من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات عند مقارنتهم مع أصحاب الخبرة من ١٥ سنة فأكثر في بعد المبادأة بالعمل ولصالح أصحاب الخبرة من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة عند مقارنتهم مع أصحاب الخبرة من ١٥ سنة فأكثر في بعد الروح المعنوية.

مناقشة النتائج

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

يتبين من الجدول رقم (٢) أن مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان من وجهة نظر المعلمين والمعلمات كان مرتفعاً بشكل عام ولجميع الأبعاد. وقد يعزى ذلك لإدراك المعلمين والمعلمات أهمية الصحة التنظيمية وضرورة تمتع مدارسهم بها، لأن ذلك ينعكس إيجاباً على أدائهم، لا سيما وأنهم يعملون في مدارس ذات طبيعة خاصة من حيث طلبتها، ونوعية البرامج والأنشطة التي تقدمها. لذا يتطلب من هؤلاء المعلمين بذل جهد مضاعف لتحقيق أهداف التعلم. وهذا لا يتحقق إلا إذا توافرت بيئة تربوية مناسبة يتضح من خلالها تمتع هذه المدارس بالصحة التنظيمية.

إن المستوى المرتفع للصحة التنظيمية في هذه المدارس يعد مؤشراً على رضا المعلمين والمعلمات عن المناخ العام السائد في مدارسهم. وربما جاءت هذه النتيجة لقناعة المعلمين والمعلمات بأن ما يجري داخل مدارسهم من تفاعلات وممارسات تربوية، وما يتوافر لديهم من تسهيلات، تمكنهم من أداء مهماتهم بالشكل المطلوب. وقد تعكس هذه النتيجة الجانب الإنساني للعاملين في هذه المدارس وتعاطفهم مع الطلبة، والعمل على تلبية احتياجاتهم، وتقديم المساعدة الممكنة إليهم لتجاوز حالات الضعف وتمكينهم من اكتساب مهارات التعلم. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة القصير (٢٠٠٦)، ودراسة سالم (٢٠٠٧)، ودراسة الكمالي (٢٠١١) التي أظهرت نتائجها أن مستوى الصحة التنظيمية كان متوسطاً في المؤسسات التربوية التي أجريت عليها.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

يتبين من الجدول رقم (١٠) عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لمستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة يعزى لمتغير جنس المعلم، إذ بلغت القيمة التائية

(t-test) للدرجة الكلية (٨٩٥, -٠). كما لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$) بين المتوسطات الحسابية لأبعاد الصحة التنظيمية السبعة. وقد يُعزى ذلك إلى أن المعلمين والمعلمات لا يختلفون في إدراكهم للصحة التنظيمية السائدة في مدارسهم. وربما جاءت هذه النتيجة انطلاقاً من أن المعلمين والمعلمات يدركون الواجب الملقى عليهم، ولذلك فهم يؤدون مهماتهم وفقاً لما يُطلب منهم، إرضاءً لله سبحانه وتعالى أولاً، ولضمايرهم ثانياً. وقد يكون اندفاعهم وحماسهم في إنجاز ما يُعهد إليهم من مهمات هو من أجل الثواب من الله، أو تلبية للعامل الإنساني. لأن الطلبة الذين يتعاملون معهم ويعلمونهم يحتاجون إلى جهد مضاعف، وإلى صبر ورغبة في العمل، لأنهم ليسوا من الطلبة العاديين، ولذلك جاءت إجابات هؤلاء المعلمين من كلا الجنسين متقاربة في وصفهم للصحة التنظيمية في مدارسهم، مما قد يشير إلى أن الجنس ليس متغيراً مؤثراً في وصف الصحة التنظيمية. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة ادواردز (Edwards, 2008) واختلفت مع دراستي كل من القصير (٢٠٠٦) والكمالي (٢٠١١).

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

يتبين من النتائج في الجدول رقم (١٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$) في مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمّان تعزى لمتغير المؤهل العلمي للمعلم، إذ بلغت القيمة الفائية للدرجة الكلية (١٦٣, ٢). كما لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$) في جميع الأبعاد باستثناء بُعد "التأكيد الأكاديمي" إذ كان الفرق دالاً إحصائياً عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$).

وقد يُعزى عدم وجود الفروق ذات الدلالة الإحصائية إلى أن المؤهل العلمي للمعلم ليس متغيراً مؤثراً في تحديد مستوى الصحة التنظيمية. فقد يكون هذا المتغير له ارتباط أو تأثير في مستوى الأداء بشكل أكثر من وصف الصحة التنظيمية. وهذا ما تأكد فعلاً في بُعد "التأكيد الأكاديمي" الذي يركّز

على ابتكار أساليب جديدة من شأنها أن تحقق تفوقاً أكاديمياً من خلال وضع أهداف عالية يمكن تحقيقها بتوفير بيئة تنظيمية جادة ومنظمة.

وأظهرت نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) في الجدول رقم (١٣) فرقاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0,05)$ لصالح حملة البكالوريوس مقارنة بحملة الماجستير. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المعلمين والمعلمات من حملة البكالوريوس لديهم الرغبة والاندفاع لتحقيق ذواتهم، من خلال ما يستخدمونه من أساليب وطرائق تدريسية، وما يقدمونه من خدمات لمساعدة الطلبة والارتقاء بمستواهم. وربما تأتي هذه النتيجة بمثابة تحدٍ لهم لا سيما وهم يعملون مع أقران لهم يحملون مؤهلات علمية أعلى. ولإثبات مقدرتهم، فإنهم يبذلون جهداً أكثر في هذا المجال. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة أدواردز (Edwards, 2008) لكنها اختلفت مع دراسة الكمالي (٢٠١١).

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي في الجدول رقم (١٥) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0,05)$ في مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمّان تبعاً لمتغير خبرة المعلم، إذ بلغت قيمة "ف" (١,٢٠٨) للدرجة الكلية. ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0,05)$ في جميع الأبعاد باستثناء بُعدي "المبادأة بالعمل" و"الروح المعنوية". وكان الفرق لصالح أصحاب الخبرة من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات، بالنسبة لبُعد "المبادأة بالعمل"، بينما كان الفرق لصالح أصحاب الخبرة من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة فيما يتعلق ببُعد "الروح المعنوية".

وقد يعزى عدم وجود الفروق الدالة إحصائياً للدرجة الكلية أو الأبعاد الخمسة (التأكيد الأكاديمي، والاعتبارية، والتكامل المؤسسي، وتأثير المدير، ودعم الموارد) إلى أن الخبرة لم يكن لها دور أو تأثير في هذه الأبعاد ولا الدرجة الكلية التي تأثرت بنتائج الأبعاد الخمسة. وقد تعني هذه النتيجة اتفاق المعلمين من ذوي فئات الخبرة الثلاث عند تحديدهم لمستوى الصحة التنظيمية في مدارسهم على هذه الأبعاد، واختلافهم في بُعدي "المبادأة بالعمل" و"الروح المعنوية".

وقد يعزى الفرق الدال إحصائياً لبُعد "المبادأة بالعمل" الذي كان لصالح أصحاب الخبرة من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات، إلى أن هؤلاء المعلمين يعدون حديثي الخبرة، وقد يرغبون في تثبيت مواقعهم الوظيفية في مدارسهم، وربما يكونوا أكثر التزاماً بأداء مهماتهم التدريسية والأعمال الأخرى التي يكلفون بها، وقد يبذلون جهداً أكثر، ويكونوا على اتصال مستمر بمديرهم بشكل أكثر من أصحاب الخبرة من الفئتين الآخرين.

أما الفرق في بُعد "الروح المعنوية" فكان لصالح أصحاب الخبرة من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة. وقد يعود هذا الفرق إلى أن المعلمين من أصحاب هذه الفئة يشعرون بالانتماء للمدرسة، والافتخار بها، وبالأعمال التي ينجزونها. وربما تسودهم علاقات صداقة، وثقة متبادلة أكثر من فئتي الخبرة الآخرين. ويُحتمل أن تكون هذه النتيجة انعكاساً لرضاهم عن طبيعة العمل الذي يؤديه، والذي أمضوا فيه فترة ليست بالقصيرة، شعروا من خلالها بأهمية العمل التربوي والإنساني الذي يقدمونه للطلبة.

كما أن أصحاب الخبرة هذه يكونون في موقع وسط بين حديثي الخبرة وأصحاب الخبرة الطويلة، فما زالوا في منتصف الطريق، وربما يطمحون للحصول على مكانة مناسبة وسمعة طيبة، فيرغبون في أداء العمل من تلقاء أنفسهم، وقد يسهمون في أداء أعمال أخرى غير مكلفين بأدائها، من أجل تحقيق الهدف الإنساني النبيل لمدارسهم. لقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الكمالي (٢٠١١) واختلفت مع دراسة إدواردز (Edwards, 2008).

التوصيات

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها هذه الدراسة، يُوصى بما يأتي:
- تعزيز المستوى المرتفع للصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان، وتشجيع جميع العاملين ومكافأتهم على جهودهم.

- تعميم نتائج هذه الدراسة على إدارات مدارس التربية الخاصة في عمّان، لتعرّف مستوى الصحة التنظيمية في مدارسهم، ولإفادة من ذلك في تطوير مدارسهم.
- إجراء دراسة مماثلة على المدارس الأساسية والثانوية، تتناول متغيرات أخرى مثل: السلطة المشرفة على المدارس، والحالة الاجتماعية للمعلم، والدورات التدريبية التي شارك فيها المعلمون.
- إجراء دراسة ارتباطية تبحث في العلاقة بين الصحة التنظيمية ومتغيرات أخرى.

The Level of Organizational Health in Special Education Schools in Amman from Teachers' Point of View

Dr. Abbas A. Al-Sharifi

Faculty of Educational Sciences

M.E.U

H.K.J

Abstract

This study aims at exploring the level of organizational health in special education schools in Amman, from teachers' point of view, and if there were significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) attributed to gender, academic qualification and experience variables. The sample of the study consisted of (100) male and female teachers, who were drawn from the population of study by using stratified random sample method. The Organizational Health Inventory (OHI) was used to collect data. Validity and reliability of the tool were found. The findings of the study were:

- The level of organizational health in special education schools was high.
- There were no significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) between the means of organizational health level in special education schools in Amman attributed to gender, or academic qualification variable of teachers, except "Academic Emphasis" dimension, or to the experience variable of teachers, except "Initiating Structure", and "Morale" dimensions.

Recommendations include:

- Reinforcing the high level of organizational health in special education schools in Amman by encouraging and rewarding all the employees for their efforts.
- Conducting a similar study on basic and secondary school levels, focusing on other variables like: the supervising authority on schools, the social status of teachers and training courses that teachers participated in.

المراجع

- ١ - سالم، مها كامل (٢٠٠٧). أنموذج مقترح للصحة التنظيمية في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء الواقع والاتجاهات الإدارية المعاصرة. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- ٢ - الطويل، هاني عبد الرحمن صالح (٢٠٠١). الإدارة التعليمية .. مفاهيم وآفاق، ط٢. عمان: دار وائل للنشر.
- ٣ - القصير، أحمد محمد مفلح (٢٠٠٦). مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة وعلاقته بالالتزام التنظيمي للمعلمين. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- ٤ - الكمالي، عبد الله عبد القادر (٢٠١١). مستوى الصحة التنظيمية في المراكز التعليمية التابعة لإدارة السراج المنير وعلاقته بدرجة ممارسة رؤساء المراكز للمهارات الإدارية من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- 5 - Akbaba, S. (1997). Organizational health of secondary schools in Turkey and changes needed. Unpublished doctoral dissertation, Ankara University, Ankara, Turkey.
- 6 - Akbaba - Altun, S. (2001). **Organizational health**. Ankara: Nobel Publishing.
- 7 - Cemalogu, N. (2007). "The relationship between organizational health and bullying that teachers experience in primary schools in Turkey", **Educational Research Quarterly**, 31(2), 3-30.
- 8 - Childers, J.H. (1985). "Organizational health: How to measure a school's level of health and take remedial action". **Journal of Educational Public Relations**, 8(2), 4-7.
- 9 - Clark, E. & Fairman, M. (1983). Organizational health: A significant role in planned change. **NASSP Bulletin**, 67 (467), 108-113.

- 10 - Coleman, H.V. & Roney, K. (2009). "Organizational health at the managerial and institutional levels of leadership: Links to student achievement in middle grades". **Academic Leadership, The Online Journal**, 7(3), 11-13.
- 11 - Datnow, A., Hubbard, L. & Mehan, H. (2002). **Extending educational reform: From one school to many**. New York: Routledge.
- 12 - Edwards, C.B. (2008). An investigation of the relationship between transformational leadership and organizational health. **DAI-A**, 69/06.
- 13 - Hart, P.M. & Cooper, C.L. (2001). "Occupational stress: Toward more integrated framework. **Handbook of industrial work and organizational psychology**, Vol. 2 (Personal Psychology). London: Sage.
- 14 - Henderson, C.L. (2007). Organizational health and student achievement gains in elementary schools. Ph.D. dissertation, University of Tennessee, available online.
- 15 - Henderson, C.L. et al. (2005). Organizational health and student achievement in Tennessee middle level schools. **NASSP Bulletin**, 89(644), 54-76.
- 16 - Hoy, W.K. & Feldman J.A. (1987). "Organizational health: The concept and its measure". **Journal of Research and Development in Education**, 20 (4), 30-37.
- 17 - Hoy, W.K. & Hannum. J. (1997). "Middle school climate, an empirical assessment of organizational health and student achievement". **Educational Administration Quarterly**, 33(3), 290-311.
- 18 - Hoy, W.K. & Tarter, C.J. (1997). **The road to open and healthy schools: A handbook for change, middle and secondary school edition**. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- 19 - Hoy, W.K. Tarter, C.J. & Bliss, J. (1990). "Organizational climate, school health, and effectiveness: A comparative analysis. **Educational Administration Quarterly**", 20, 260-279.
- 20 - Hoy, W.K., Tarter, C.J. & Kottkamp, R.B. (1991). **Open schools, healthy schools: Measuring organizational climate**. Newbury Park, CA: Sage.

- 21 - Johnson, S. & Rodway, G. (2002). "Creating a work climate that motivates staff and improves performance". **The Manager**, 11(3), 1-21.
- 22 - Korkmaz, M. (2006). "The relationship between organizational health and robust school vision in elementary schools". **Educational Research Quarterly**, 30(1), 14-37.
- 23 - Korkmaz, M. (2007). "The effect of leadership styles on organizational health". **Educational Research Quarterly**, 30(3), 22-55.
- 24 - Koscec, M. (2008). **Stress related illness at work can no longer be ignored by organizations striving to be competitive: Why does health matter?** Austin, Texas: Entec Corporation,
- 25 - Miles, M.B. (1969). Planned change and organizational health: Figure and ground. In F.D. Carver & T.J. Sergiovanni (Eds.), **Organizations and human behavior**. New York: McGraw Hill.
- 26 - Moses. N.A.E. (2010). "Organizational health and teacher efficacy: A qualitative analysis of two measures in elementary schools. **DAI-A**, 71/02.
- 27 - Neugebauer, R. (1990). Do you have a healthy organization? **Exchange**, 72(7), 38-41.
- 28 - Parsons, T., Bales, R.F. & Shils, A. (1953). **Working papers in the theory of action**. Glencoe, IL: Free Press.
- 29 - Roney, K., Coleman, H. & Schlichting, K.A. (2007). "Linking the organizational health of middle grades schools to student achievement". **NASSP Bulletin**, 91(4), 289-322.
- 30 - Schein, E. (1997). Organizational development and the organization future. **Organization Development Journal**, 15 (Summer), 11-19.
- 31 - Scherzo, J.M. (2005). Organizational health: A qualitative study of administrator's and teachers' perceptions regarding school violence. Unpublished doctoral dissertation, Saybrook Graduate School. Available online.
- 32 - Tsui, K., Leung, T.W., Cheung, Y.S., Mok, H.T. & Ho, W.S. (1994). "The relationship of teachers' organizational commitment to their perceived organizational health and personal characteristics in primary schools. **Journal of Primary Education**, 15(3), 27-41.

- 33 - VanSant, D. (2000). **Organizational health**, Columbia University. Health Ventures Publications.
- 34 - Williams, B.W. (2011). Organizational health and mindfulness as predictors of school effectiveness: Using the balanced scorecard. **DAI-A**,71/07.