

الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات

هاني بن محمد بن أحمد الغامدي^(*)

مكتب التعليم بوسط جدة، الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة
جدة، المملكة العربية السعودية

الملخص

تواجه المنظمات التعليمية في العصر الحديث تحديات كبيرة، ولذلك أثر واضح على فاعليتها، الأمر الذي دعا إلى البحث عن سبل تزيد من الاستغراق الوظيفي للأفراد لمواكبة هذه التغيرات، وقد هدف البحث إلى تعرف مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بحفر الباطن، وتعرف مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية، والكشف عن العلاقة الارتباطية بين مستوى الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية التي تعزى لاختلاف المتغيرات (الجنس، المؤهل، سنوات الخبرة)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي (المسحي والارتباطي)، وكانت الاستبانة أداة للدراسة، وقد طبقت - بعد حساب الصدق والثبات - على عينة عشوائية طبقية من أفراد مجتمع البحث البالغ عددهم (1800) معلم ومعلمة، وقد تمثلت العينة في (461) فردًا.

توصل البحث إلى أن مستوى الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في المدارس الثانوية الحكومية بحفر الباطن كلاهما ظهر بدرجة (عالية)، وأظهر البحث وجود علاقة (ارتباطية) إيجابية متوسطة القيمة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين مستوى الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي للمعلمين والمعلمات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين والمعلمات حول تقديرهم لمستوى الصحة التنظيمية في بعد (التأثير الرئاسي) تعزى إلى الجنس، والمؤهل العلمي، بينما لا توجد فروق تعزى إلى متغير سنوات الخبرة. أما على مستوى الاستغراق الوظيفي، فقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين متوسطات استجابات معلمي ومعلمات المدارس الثانوية حول تقديرهم مستوى استغراقهم الوظيفي في كل من الأبعاد (الحماس، الإخلاص، الانغماس) تعزى إلى المؤهل العلمي، بينما لا توجد فروق في أبعاد (الحماس، الإخلاص، والتفاني، الانغماس) تعزى إلى الجنس أو سنوات الخبرة. وأوصى البحث ببناء نموذج مقنن للصحة التنظيمية في البيئة السعودية.

الكلمات المفتاحية: التأثير الرئاسي، التماسك المؤسسي، المبادأة بالعمل.

مقدمة

المصطلحات الحديثة نسبيًا مقارنة مع مصطلحات أخرى في مجال إدارة الموارد البشرية؛ حيث تم صياغته وتصوره من قبل «خان» Kahn عام 1990م (العبادي والجاف، 2012م). ومع مطلع القرن الحادي والعشرين ازداد الاهتمام بمصطلح الاستغراق الوظيفي نتيجة للتركيز بصورة أساسية على الأهمية الخاصة برأس المال البشري والمشاركة النفسية للعاملين في بيئة العمل، وزيادة الاهتمام العلمي بالحالة النفسية الإيجابية للعاملين (Schaufeli, 2013).

وفي سياق متصل، تبرز أهمية الاستغراق الوظيفي كسلوك إيجابي يترتب على ممارسته آثار إيجابية على مستوى المنظمة؛ حيث ذكر الحسني (2013م) أن Sakovska أشار إلى آثاره الإيجابية على الأداء التنظيمي، كخفض معدلات دوران العمل، وزيادة إنتاجية العاملين، والشعور بالأمان الوظيفي، والدفاع عن المنظمة. وهذا يتناغم مع ما ذكره زناتي (1997م) بأن استغراق الأفراد في

تواجه المنظمات في العصر الحاضر عددا من التحديات، وذلك نتيجة للثورة العلمية والتقنية غير المسبوقة، والتي طالت كافة مجالات الحياة، الاجتماعية، والاقتصادية، والتعليمية، مما استدعى هذه المنظمات إلى ضرورة تحسين وتطوير أدائها لمواجهة تلك التحديات، والتكيف مع المتغيرات الناجمة عنها، ولتحقيق ذلك كان لا بد لها أن تعتمد على كفاءة العنصر البشري، بوصفه من يمتلك القدرات الخلاقة لتطوير المنظمات، وإجراء التغييرات المطلوبة فيها، متى ما توافرت فيه سلوكيات إيجابية.

ومن ضمن تلك السلوكيات الإيجابية التي طالها الاهتمام، وتناولتها الدراسات بالبحث والتحليل ما اصطلح على تسميته بالاستغراق الوظيفي (Work Engagement)، والذي يعد من

(*) قسم الإدارة التربوية، معهد الدراسات العليا التربوية، جامعة الملك عبد العزيز، جدة المملكة العربية السعودية.

والتحديات التي تواجه مدارس التعليم العام بجميع مراحلها. إلا أن مؤشرات الوضع الراهن تشير إلى وجود قصور وخلل في بعض الجوانب ذات الصلة بالصحة التنظيمية، كدراسة العمري (2014م) التي أشارت إلى كثرة العوائق والعقبات التي تعيق مدير المدرسة عن القيام بمهامه، واتخاذ القرارات الجيدة، ومن ضمن تلك العوائق والعقبات كثرة الأعباء الإدارية الملغاة على عاتق مدير المدرسة، إضافة إلى ضعف دعم إدارة التعليم لمدير المدرسة في قراراته، وضعف مرونة الصلاحيات، بالإضافة إلى القصور في توفير المخصصات المالية.

ونظراً لأهمية الصحة التنظيمية كمدخل مناسب في إيجاد مناخ إيجابي في مدارس التعليم العام، فقد أوصت العديد من الدراسات كدراسة القيسي (1989م)، ودراسة عطا الله (1996م)، ودراسة الحجابيا والكريمين (2012م) بإجراء دراسات لمعرفة واقع الصحة التنظيمية في مؤسسات تربوية أخرى، بهدف تشخيص الواقع، واتخاذ الإجراءات الملائمة لتحسينه.

أما فيما يتصل بمفهوم الاستغراق الوظيفي للمعلمين بصفته سلوكاً إيجابياً يترتب على ممارسته العديد من الآثار الإيجابية في التعليم العام، فإنه ومن خلال استعراض الدراسات السابقة لوحظ العديد من المؤشرات التي تدل على ضعف مستوى استغراق المعلمين في وظائفهم. كدراسة مسلم (1422هـ) التي خلصت إلى نتائج تعد مؤشراً ذادلالات سلبية حيال استغراق المعلمين في وظائفهم، ومن ضمن هذه النتائج ضعف الالتئام لمهنة التدريس لبعض المعلمين بنسبة (94.3%)، والغياب المتكرر لبعض المعلمين بنسبة (74.3%)، والتأخر الصباحي بنسبة (57.1%)، أما فيما يتعلق بمستوى الدافعية والإنجاز كأحد المؤشرات المهمة في تبني المعلمين لسلوك الاستغراق الوظيفي، فقد توصلت دراسة المحيا (1435هـ) إلى أن مستوى الدافعية والإنجاز لدى المعلم السعودي في المدارس الحكومية والأهلية جاء بدرجة متوسطة. ونظراً لانخفاض مؤشرات سلوك الاستغراق الوظيفي في التعليم العام، فقد أوصت دراسة نجم (2011م) بإجراء المزيد من الدراسات، لمعرفة أسباب انخفاض مستوى الاستغراق

عملهم يسهم في تحقيق الكثير من الآثار الإيجابية داخل المنظمة.

ونظراً لهذه العوائد الكبيرة والإيجابيات التي تترتب على سلوك الاستغراق الوظيفي، اتجهت المنظمات عموماً، والتعليمية منها على وجه الخصوص للبحث عن مداخل وأساليب وآليات، من شأنها العمل على تعزيز مفهوم الاستغراق الوظيفي، وترسيخه لدى أفرادها بما يسهم في رفع مستوى الكفاءة والفاعلية، وتحقيق مخرجات ذات جودة عالية.

ولعل في مقدمة تلك المداخل والأساليب المهمة تلك التي تبحث في مجال المناخ التنظيمي؛ من أجل الوقوف على بيئة وظروف العمل وأوضاع العاملين وقيمهم وتوجهاتهم وسلوكياتهم. ذلك أن المناخ التنظيمي كما أوضح عطايا ورمضان (2013م) يفسر الكيفية التي يؤدي بها أفراد المدرسة ووظائفهم المختلفة، من خلال المزج بين الأفكار والمفاهيم المتعلقة بالأفراد كمكونات نفسية، وبين الأفكار والمفاهيم المتعلقة بالمدرسة كمؤسسة اجتماعية.

ولدراسة هذا المناخ بشكل متعمق، ظهر مفهوم الصحة التنظيمية Organizational Health كأحد الاستعارات الإبداعية الخلاقة، والمستخدمة بكثرة في الفكر التربوي؛ الذي يهتم بالإنسان، ويتعامل مع المؤسسة التعليمية ككائن يحتاج إلى الصحة والنمو (القيسي، 1989م).

وتأسيساً على ما سبق، وفي ظل بروز سلوك الاستغراق الوظيفي كأحد السلوكيات الإيجابية المرغوبة والمؤثرة بشكل فاعل على أداء الأفراد، والذي تسعى المنظمات التعليمية منها على وجه الخصوص إلى تبنيه، وجعله واقعا حقيقيا في سلوكيات المعلمين، وكذلك في ظل تأكيد العديد من الدراسات والأبحاث على أهمية مدخل الصحة التنظيمية في دراسة وتحليل المناخ المدرسي، فقد تولدت لدى الباحث قناعة شخصية بأهمية الكشف عن واقع الصحة التنظيمية بالمدارس الثانوية، وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي للمعلمين.

مشكلة البحث

حرصت حكومة المملكة العربية السعودية ممثلة بوزارة التعليم على تذليل جميع الصعوبات

التنظيمية بالمدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن، ومستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات.

• الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات معلمي المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن ومعلماتها، وتقديرهم لمستوى الصحة التنظيمية في مدارسهم، والتي تعزى لاختلاف المتغيرات (الجنس - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة).

• الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات معلمي المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن ومعلماتها، وتقديرهم لمستوى استغراقهم الوظيفي، والتي تعزى لاختلاف المتغيرات (الجنس - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة).

أهمية البحث

يكتسب البحث أهميته من الاعتبارات التالية:

• إن تعرف مستويات الصحة التنظيمية من شأنه أن يساعد قادة المدارس في تعرف طبيعة المناخ السائد في البيئات المدرسية، ومن ثم العمل على تطويرها لإيجاد مناخ إيجابي لكافة العاملين بها، الأمر الذي من شأنه أن ينعكس بصورة إيجابية على كفاءة وفاعلية العملية التربوية والتعليمية.

• قد تسهم نتائج هذا البحث في تبصير المسؤولين، والقائمين على إدارة وتصميم البرامج التربوية بتغذية راجعة وواقعية عن مستوى الصحة التنظيمية في المدارس، وكذلك عن مستوى الاستغراق الوظيفي للمعلمين، مما يساعدهم في تصميم برامج تدريبية، ترفع من مستوى الصحة التنظيمية للمدارس، وتشجع المعلمين على الاستغراق في وظائفهم.

• من المؤمل أن يفتح هذا البحث آفاقاً جديدة للباحثين في المستقبل، من خلال بحث جوانب أخرى حول مفهومي الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، مما يسهم في إثراء الأدب النظري.

مصطلحات البحث

الصحة التنظيمية (Organizational Health)

تعددت تعاريف مفهوم الصحة التنظيمية؛ تبعاً لآراء الباحثين والمهتمين في هذا المجال، إلا أن

الوظيفي للمعلمين في المدارس، لعلاج هذه الظاهرة، في حين أوصت دراسة (Schaufeli and Bakkeer, 2004) بإجراء المزيد من الدراسات عن الاستغراق الوظيفي.

وتأسيساً على جميع ما سبق، تولد الإحساس بالمشكلة وتبلورت في السؤال الرئيس التالي:

ما علاقة مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات؟ ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة التالية:

1. ما مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن من وجهة نظر المعلمين والمعلمات؟

2. ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية ومعلماتها من وجهة نظرهم؟

3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصحة التنظيمية بالمدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن، ومستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات معلمي المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن ومعلماتها حول تقديرهم لمستوى الصحة التنظيمية في مدارسهم تعزى لاختلاف المتغيرات (الجنس - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة)؟

5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات معلمي المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن ومعلماتها حول تقديرهم لمستوى استغراقهم الوظيفي تعزى لاختلاف المتغيرات (الجنس - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة)؟

أهداف البحث

تتمثل أهداف البحث الحالي فيما يلي:

• تعرف مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات.

• تعرف مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن ومعلماتها.

• الكشف عن العلاقة الارتباطية - إن وجدت - ذات الدلالة الإحصائية، بين مستوى الصحة

فالاستغراق الوظيفي يعني أن يجب الفرد عمله أو أن يكون مهتماً بالعمل المرتبط به. وعرفه (Kahn 1990) بأنه: تسخير أفراد المنظمة أنفسهم تسخيرًا جسديًا، وذهنيًا، وعاطفيًا، لأدوار عملهم.

ويعرّف الباحث الاستغراق الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية إجرائيًا بأنه: اندماج معلمي المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن في أدوارهم المهنية والوظيفية، لدرجة تصل إلى الانغماس، يتحقق من خلالها تقديرهم لذواتهم، واستثمار قدراتهم وطاقاتهم في تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المنشودة.

الإطار النظري

المبحث الأول الصحة التنظيمية: (مفهومها، أهميتها، أبعادها)

مفهوم الصحة التنظيمية

يعد مفهوم الصحة التنظيمية من المفاهيم المهمة التي أصبحت تستخدم بكثرة في مجالات متعددة، ومنها المجال التربوي والتعليمي، كما وردت عدة تعريفات لمفهوم الصحة التنظيمية في أدبيات التربية، وذلك يعود لطريقة تناوله من قبل الباحثين والدارسين بحسب تخصصاتهم واهتماماتهم.

فالصحة التنظيمية كما عرفتها سالم (2007م)، هي: واحدة من الاستعارات المجازية التي ترد كثيرا في الأدب المتعلق بالإدارة والسلوك التنظيمي، هذه الاستعارات، مثل: «عضوية» و«ميكانيكية» وغيرها، ترتبط بالاتجاهات المختلفة للفكر الإداري، وهي توضح كثيرا من قيم الإداريين، وأنماط سلوكهم. ويعد Miles (1965) من أوائل من عرّف مفهوم الصحة التنظيمية اصطلاحًا، حيث عرّفها بأنها مقدرة المنظمة على العمل، ليس بفاعلية فحسب، بل بقدرتها على التكيف، والتطور والنمو، لتصبح نظامًا فاعلاً لأقصى درجة ممكنة. وفي سياق متصل عرّفها الحجار (2004م) بأنها، ظاهرة تتسم بها النظم والمؤسسات التربوية، وهي تعبير عن وجود حالة من الدينامية والنمو الداخلي والخارجي المتوازن، ويمكن تشخيصها عن طريق قياس الأبعاد التالية

الباحث لاحظ اتفاقهم على المضامين الرئيسية في الغالب، مما يشير إلى تقارب لحد كبير في تناولهم لهذا المفهوم. ومن تعاريف الصحة التنظيمية ما يلي:

يعرف (Hoy et al. 1991) المدرسة المتمتعة بالصحة، بأنها المدرسة التي يتم فيها التناغم بين المستويات الثلاث: الفني، والإداري، والمؤسسي، وفي الوقت ذاته تلبّي هذه المدارس حاجاتها الوظيفية، والتعبيرية، كما تستطيع التغلب بنجاح على القوى الخارجية المحيطة التي تهددها أثناء توجيه طاقاتها نحو تحقيق رسالتها.

أما (Winkle 1999) فيعرّف الصحة التنظيمية بأنها: الحالة التي تعبر عن المناخ التنظيمي السائد في المنظمة من وجهة نظر أعضائها، والتي تؤكد التماسك المؤسسي، وتوفير الموارد المساندة، ورفع الروح المعنوية، كما تؤكد التركيز على النواحي الأكاديمية.

ويعرّف الباحث الصحة التنظيمية بالمدارس الثانوية إجرائيًا بأنها: الحالة التنظيمية الإيجابية التي تميز المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن، والتي تظهر قدرتها على التكيف مع بيئتها الداخلية والخارجية، وتتناغم فيها أهداف المدرسة مع الأهداف الشخصية للمعلمين، مما يمكنهم من أداء عملهم بكل كفاءة وفاعلية، ويحقق الأهداف التربوية والتعليمية المنشودة.

الاستغراق الوظيفي (Work Engagement)

يستطيع الباحث المتابع أن يلاحظ أن مفهوم الاستغراق الوظيفي يعد من المفاهيم الحديثة نسبيًا، مقارنةً ببقية المفاهيم والمصطلحات الإدارية ذات العلاقة بقضايا إدارة الموارد البشرية، وفي هذا الصدد يشير رشيد (1993م) بأن مفهوم الاستغراق الوظيفي ما يزال موضع جدل أكاديمي، وأنه ما يزال يفتقر إلى إطار نظري شامل ومتكامل يمكن أن يتخذ كدليل وموجه للباحثين في هذا المضمار. ونتيجة لذلك فقد تعددت التعاريف التي تحاول وصفه وتعريفه ومنها ما يلي:

عرّف المغربي (2004م) الاستغراق الوظيفي بأنه: الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله،

وعلى ضوء ما سبق يمكن القول بأن تطبيق مفهوم الصحة التنظيمية ينعكس بشكل إيجابي على المدرسة؛ من حيث قدرتها على التكيف مع بيئتها الداخلية والخارجية، وخلق مناخ صحي يساهم في رفع الروح المعنوية لكل من قائد المدرسة والمعلمين، بحيث يصبح كل منهم داعماً للآخر، الأمر الذي يمكنهم من العمل بكفاءة وفاعلية عالية؛ لتحقيق التميز الأكاديمي للمدرسة والطلاب.

أبعاد الصحة التنظيمية

تلقي الصحة التنظيمية اهتماماً متزايداً من قبل النظم التربوية، وذلك لرفع كفاءة وفاعلية هذه النظم لتصبح قادرة على تحقيق أهداف وتطلعات المجتمع الذي تنتمي إليه؛ حيث قدم الأدب التربوي إسهاماً متميزاً في التعامل مع مفهوم الصحة التنظيمية، من خلال العديد من الدراسات والأبحاث التي قام بها الباحثون في هذا المجال. إلا أنه وعند الحديث عن هذا المفهوم، فإنه لا بد من التطرق إلى أبعاده، والتي تعد ركائز أساسية يقوم عليها مفهوم الصحة التنظيمية. حيث استطاع الباحثان Hoy and Feldman في العام 1987 إيجاد أداة تتكون من سبعة أبعاد هي (التماسك المؤسسي، التأثير الرئاسي، الاعتبارية، المبادرة بالعمل، توفير الموارد المساندة، الروح المعنوية، تأكيد النواحي الأكاديمية) تلبي الحاجات التعبيرية والوسيلية للمستويات الثلاثة للمدارس (Hoy, et al., 1998). ولقد اختار الباحث هذه الأبعاد لتكون محاور ارتكاز البحث الحالي؛ ويرجع سبب اختيار ذلك إلى أن هذه الأبعاد هي الأكثر شمولاً وتناولاً في الدراسات السابقة، وتلامس الجوانب التي تهتم المعلمين في الميدان التربوي، وتعطي نتيجة واضحة عند تطبيقها. وسيتم تناول هذه الأبعاد بشيء من التفصيل كالتالي:

1. التماسك المؤسسي Institutional Integrity:

يعرّف Hoy et al. (1991) بـ "بعد التماسك المؤسسي، بأنه، قدرة المدرسة على التكيف مع البيئة الخارجية، والمحافظة على سلامة برامجها التعليمية، وحماية أعضاء المدرسة من التدخلات الخارجية غير الواقعية، وغير المبررة.

في المدرسة: (التماسك المؤسسي، القيادة المتكاملة، توفير الموارد المساندة، انتساب المعلم، تأكيد النواحي الأكاديمية).

وبقراءة موضوعية للتعريفات السابقة يتضح أن مفهوم الصحة التنظيمية يتضمن مجموعة من المضامين الرئيسة، أبرزها: التكيف، وهو قدرة المنظمة على مواجهة التحديات ومواكبة التغيرات في بيئتها الداخلية والخارجية بنجاح، بما يضمن لها النمو والتطور المستمر، والفاعلية، من خلال استغلال وتسخير طاقات الأفراد وتوجيهها بنجاح نحو تحقيق الأهداف المنشودة، والتناغم بين أهداف المنظمة والأهداف الشخصية للأفراد العاملين في ظل جو تسوده الثقة المتبادلة.

أهمية الصحة التنظيمية

ظهر الاهتمام بمفهوم الصحة التنظيمية، كنتيجة للمشكلات التي تواجهها المنظمات التعليمية، والتي من أبرزها ضعف مقدرتها على التكيف مع المتغيرات المتسارعة الناجمة عن الانفجار المعرفي والتطور التقني السريع، إضافة إلى انخفاض ملموس في مستوى كفاءة وفاعلية الإجراءات والممارسات التي تتم داخل هذه المنظمات، الأمر الذي أدى إلى عدم الاستخدام الأمثل للموارد المادية، والبشرية منها على وجه الخصوص، وما نتج عن ذلك من ضعف جودة مخرجاتها التعليمية. كما أن من ضمن الأسباب التي أدت إلى ازدياد أهمية مفهوم الصحة التنظيمية ظهور مفاهيم جديدة في الميدان التربوي لم تكن معهودة من قبل، كالجودة، والتنافسية، والقيادة التحويلية. أما فيما يخص المدرسة، كواحدة من المنظمات التعليمية، فإن للصحة التنظيمية أهمية بالغة في وصف ما يتم بداخلها من ممارسات وعلاقات إيجابية، حيث ترى ناصف وهاشم (2007م، 14) أن «الصحة التنظيمية تعبر عن وصف للتفاعلات والعلاقات الديناميكية والحيوية والإيجابية فيما بين المعلمين والطلاب والقيادات المدرسية، والتي تجعل المدرسة قادرة على المحافظة على بقائها واستمرارها وتكيفها مع متغيرات البيئة الداخلية والخارجية بفاعلية، بما يضمن لها استمرارية النمو والتطور، وفي الوقت نفسه تضمن أداء جيداً لكل من المعلمين والطلاب».

نحو تحقيق التميز أو التفوق الأكاديمي، من خلال وضع أهداف عالية؛ ولكن يمكن تحقيقها، ومن خلال تهيئتها لبيئة تعليمية جديدة منتظمة، يؤمن المعلمون العاملون فيها بقدرتهم على التحصيل، وفيها يجد الطلبة ويجتهدون، كما يحترمون المتفوقين أكاديمياً؛ إذ يوجد تركيز على النواحي الأكاديمية من قبل الإدارة والهيئة التدريسية والطلبة، كمهمة رئيسة للمدرسة.

المبحث الثاني الاستغراق الوظيفي: (مفهومه، أهميته، أبعاده)

مفهوم الاستغراق الوظيفي

يعد مفهوم الاستغراق الوظيفي من المفاهيم الحديثة، والتي أصبحت تستخدم بكثرة في مجالات متعددة، منها، المجال التربوي والتعليمي. إلا أن الباحث المتبع للدراسات التي تناولت مفهوم الاستغراق الوظيفي يلحظ أن هناك تداخلاً بينه وبين مفاهيم أخرى، مثل، (الانغماس الوظيفي، والرضا الوظيفي، والاندماج الوظيفي)، الأمر الذي جعله يتسم بشيء من الغموض، وهذا ما أكده العبادي والجاف (2012م) بأن مصطلح (الاستغراق الوظيفي) مثله مثل باقي المصطلحات التي تفتقد إلى التعريف الدقيق، بسبب حداثة من جانب، والتباسه مع مواضيع أخرى من جانب آخر.

ونتيجة لذلك فقد تعددت التعاريف التي تناولت مفهوم الاستغراق الوظيفي؛ فقد عرفه زناقي (1997م) بأنه، الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته، بحيث تعد هذه الوظيفة ذات بعد محوري في حياته، وفي تقديره لذاته. وتشير المنظاري (2007م) إلى الاستغراق الوظيفي على أنه علاقة نفسية بين الفرد ووظيفته ودورها في تشكيل التصور الذاتي له، ومن ثم فهو يوضح مدى ارتباط الفرد بوظيفته واهتمامه بها. بينما وصف العابدي (2012م) الاستغراق الوظيفي بأنه الاتجاه والشعور الإيجابي للعاملين في تحقيق أهداف المنظمة وقيمها.

ومن خلال استعراض التعريفات السابقة يتضح أن هناك من الباحثين من اعتبر الاستغراق الوظيفي تسخير الأفراد أنفسهم للعمل. وهناك من اعتبره حالة إيجابية متعلقة بالعمل. كما أشار

2. التأثير الرئاسي (تأثير المدير) **Principal Influence**

تشير ناصف وهاشم (2007م) إلى أن هذا البعد يتمثل في قدرة مدير المدرسة على التأثير في أفعال من هم أعلى منه (رؤسائه)، لكونه لديه القدرة على إقناعهم، والحصول منهم -مثلاً- على مزايا مالية إضافية، أو آراء مرتبطة بقضايا معينة، ولكونه لديه القدرة أيضاً على إزالة كل ما يعترض السبيل من عقبات.

3. الاعتبارية **Consideration**

يذكر القيسي (1989م) في بُعد الاعتبارية أنه سلوك مدير المدرسة الودي المفتوح المساند للمعلمين، بحيث يُظهر مدير المدرسة اهتماماً حقيقياً بسعادتهم، وتوفير الراحة لهم، مما يدل على التفاهم والثقة المتبادلة والاحترام في العلاقة بين المدير والمعلمين.

4. المبادرة بالعمل **Initiating Structure**

يشير عطا الله (1996م) إلى أن بعد المبادرة بالعمل، يعني سلوك المدير نحو الإنجاز، وتحقيق المهام. إذ يوضح المدير للمعلمين توقعات العمل، ومستويات الأداء المطلوب للقيام به، وترسيخ أنماط محددة، وقنوات الاتصال، والطرق والإجراءات الملائمة.

5. توفير الموارد المساندة **Resource Support**

تشير ناصف وهاشم (2007م) في هذا البعد، أنه توفير كافة الإمدادات والمواد التعليمية اللازمة للمعلمين، علاوة على إمداد المدرسة بموارد إضافية كلما استدعت الحاجة.

6. الروح المعنوية **Morale**

يعرفه Hoy et al. (1991) بأنه الشعور الجماعي من ود وانفتاح وحماس وثقة بين المعلمين مع بعضهم البعض، والدعم والمساندة لبعضهم البعض في أعمالهم، والافتخار بانتمائهم لمدرستهم وإنجازاتها.

7. تأكيد النواحي الأكاديمية **Academic Emphasis**

عرّفه القيسي (1989م) بمدى توجه المدرسة

الوظيفي للمعلمين، ويحد من بعض السلوكيات السلبية في العمل، كالغياب والتأخر الصباحي ومعدل دوران العمل.

3. الاستغراق الوظيفي يهيئ المنسوين للمدرسة لقبول برامج التطوير والتحسين، ويقلل من فرص المقاومة لديهم تجاه تلك البرامج؛ كونهم يشعرون بالولاء والانتفاء للمدرسة.
4. يبتكر المعلمون المستغرقون في مهنتهم طرقاً جديدة في إدارة الحصص الدراسية، تعتمد على إستراتيجيات التعلم النشط، والتي تعزز من عمليتي التعليم والتعلم.
5. يهتم المعلم المستغرق في وظيفته بنتائج التحصيل الدراسي للطلاب، ويسعى جاهداً لبذل ما يستطيع من أجل تحقيق أفضل النتائج.

أبعاد الاستغراق الوظيفي

اختلف الباحثون في تحديد أبعاد الاستغراق الوظيفي؛ ونتيجة لذلك أسهم العديد من الباحثين في بناء وتطوير مقاييس يمكن من خلالها قياس الاستغراق الوظيفي للموظفين. إلا أن غالبية الدراسات اعتمدت المقياس المتضمن الأبعاد الآتية لقياس الاستغراق الوظيفي، وهي كالآتي:

1. الحماس (Vigor): يشير إلى مستويات عالية من الطاقة والمرونة والاستعداد لاستثمار الجهد وعدم التعب بسهولة، والثبات في مواجهة الصعاب.
2. الإخلاص أو التفاني (Dedication): يشير إلى الاندماج في العمل؛ نظراً لشعور الفرد بالفخر والاعتزاز بالعمل الذي يؤديه، وأنه ذو أهمية بالنسبة إليه.
3. الانغماس (Absorption): ويشير إلى التركيز الكامل في العمل، حيث ينهمك الفرد في عمله؛ لشعوره بالسعادة، لدرجة أنه يصعب عليه فصل نفسه منه.

وبناء على ما سبق، ولأغراض هذا البحث، فقد حدد الباحث الاستغراق الوظيفي في الأبعاد التي حددها دراسة (Schaufeli and Bakkeer 2004) وهي: (الحماس، الإخلاص أو التفاني، الانغماس)، ويرجع السبب في اختيار تلك الأبعاد إلى شموليتها، ولكونها تعبر بدرجة كبيرة عن مدى الاستغراق

البعث إلى أنه ارتباط نفسي بين الفرد ووظيفته، لدرجة تصل إلى التطابق. إلا أن جميع هذه التعريفات تدور حول بعد أساسي واحد، وهو مدى أهمية الوظيفة في حياة الفرد، بحيث يشعر من خلالها بتقديره لذاته.

أهمية الاستغراق الوظيفي

للاستغراق الوظيفي دور مهم في إدارة الموارد البشرية؛ لكونه يساعد في فهم سلوكيات العمل لدى أفراد المنظمة، وفي هذا الصدد يشير زناتي (1997م) إلى أن الاستغراق الوظيفي أحد أهم الأبعاد الرئيسة اللازمة لفهم سلوكيات الأفراد داخل منظمات الأعمال؛ وذلك على اعتبار أنه يعد مؤشراً فاعلاً يعكس متغيرات سلوكية أخرى مثل، الأداء، الغياب، الرضا، دوران العمل. كما أن الاستغراق الوظيفي يعد قرينة على مدى ثراء الوظيفة، وتصميمها بشكل جيد.

كما يكتسب الاستغراق الوظيفي أهميته من عوائده وآثاره الإيجابية على مستوى الفرد أو على مستوى المنظمة، ويشير الطويل (2006م) إلى أن الأفراد الذين يبدون درجة كبيرة من الاستغراق في أعمالهم هم في الأغلب أكثر إنتاجية، والأكثر رضا وسعادة وقناعة، والأقل تسرباً من العمل إذا ما تمت مقارنتهم بزملائهم الأقل منهم استغراقاً في العمل.

وبناء على ما تقدم، وباطلاع الباحث على الأدبيات ذات الصلة بأهمية الاستغراق الوظيفي، يتضح أن مفهوم الاستغراق الوظيفي ينعكس بشكل إيجابي على الجوانب النفسية للمعلمين في المؤسسات التعليمية، ويعمل على توليد مشاعر الرضا والسعادة وتقدير الذات، مما يجعلهم يؤدون الأعمال المطلوبة منهم بكل تفان وإخلاص. كما أن الاستغراق الوظيفي يعزز الولاء والانتفاء للمدرسة، مما يؤدي إلى تحقيق مخرجات تعليمية ذات كفاءة وجودة عالية. ويمكن أن يتم تلخيص أهمية الاستغراق الوظيفي في العمل المدرسي في النقاط التالية:

1. تساعد المستويات العالية من الاستغراق الوظيفي المعلمين على المبادرة بتطوير أنفسهم والاهتمام بالنمو المهني لهم.
2. يساهم الاستغراق الوظيفي في تحسين الأداء

إلى معرفة تصورات المعلمين للصحة التنظيمية المدرسية وفقا للأبعاد التالية: (دعم الموارد، الرضا الوظيفي، تعزيز الروح المعنوية، النزاهة المؤسسية، المبادرة)، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث استبانة تم توزيعها على عينة عشوائية مكونة من (330) معلما ومعلمة في المدارس الثانوية، وقد كشفت نتائج الدراسة أن المدارس الحكومية لديها أفضل المعلمين، من ناحية الالتزام بالصحة التنظيمية المدرسية، وأن هذا الالتزام سينعكس إيجابيا على العمل ويؤدي إلى تحصيل دراسي أفضل للطلاب.

وقام الحجايا والكريمين (2012م) بدراسة هدفت إلى تعرف مستوى توافر معايير الصحة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في مدارس معان والطفيلة في إقليم جنوب الأردن، واعتمد الباحثان في دراستهما على المنهج الوصفي بشقيه المسحي والارتباطي، مستخدمين الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية ومستوى الأداء الوظيفي للمعلمين والمعلمات كلاهما جاء بدرجة متوسطة، كما توصلت الدراسة إلى وجود معامل ارتباط دال إحصائيا بين مستوى الصحة التنظيمية والأداء الوظيفي.

وفي دراسة قام بها عطايا ورمضان (2013م) سعت إلى تعرف مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم الثانوي العام بمصر، استخدم الباحثان في دراستهم المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام مقياس الصحة التنظيمية الذي طوره Hoy and Feldman سنة 1987 لقياس مستوى الصحة التنظيمية في المدارس المبحوثة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الصحة التنظيمية بمدارس التعليم الثانوي العام بمصر كان متوسطا، بالإضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تصورات المعلمين، تعزى لمتغيري (الجنس، الخبرة).

أجرى Alqarni (2016b) دراسة هدفت إلى قياس الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية في محافظة جدة، ومقارنة الصحة التنظيمية في هذه المدارس وفقا لترتيبها في اختبارات التحصيل العلمي للطلاب. وقد تم استخدام مقياس الصحة

الوظيفي للمعلمين -في حدود علم الباحث- من خلال الاطلاع على الإطار النظري للدراسات السابقة.

المبحث الثالث: العلاقة بين الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي:

ينظر كثير من المعلمين إلى مهنة التعليم على أنها وسيلة لإشباع حاجاتهم المادية والنفسية والاجتماعية، ولا شك أن توفير مناخ صحي يؤدي إلى إشباع هذه الحاجات، مما من شأنه أن ينعكس بشكل إيجابي على أدائهم. ويأتي ذلك متناغما مع دراسة الحجايا والكريمين (2012م) التي أكدت وجود علاقة بين الصحة التنظيمية والأداء الوظيفي، وأن الصحة التنظيمية توفر مناخا داعما لتحسين بيئة التعليم، والحفاظ على تماسك المجموعة، وما يترتب على ذلك من تعميق لثقافة الإنجاز، وبناء الثقة بين الإدارة والمعلمين والطلبة، وتنظيم البيئة المادية، ورفع كفاءة الموارد البشرية، وتفعيل مشاركة المعلمين في اتخاذ القرار المدرسي، كأحد ركائز الإنجاز النوعي، وإطلاق المبادرات الإبداعية في المدرسة، وأظهرت نتائجها وجود علاقة دالة إحصائيا بين أبعاد الصحة التنظيمية والأداء الوظيفي. وتوصلت دراسة الرشيد (2010م) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي. كما أظهرت دراسة (Alqarni 2016a) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي. وتفترض الدراسة الحالية وجود علاقة بين مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن، وبين الاستغراق الوظيفي للمعلمين، ولذا ستحاول الدراسة الحالية التحقق من هذه العلاقة، من حيث وجودها وحجمها ونوعها.

الدراسات السابقة:

اطلع الباحث على عدد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع البحث، وقد تم عرضها كما يلي:

الدراسات المتعلقة بالصحة التنظيمية:

أجرى (2011) Omoyemiju دراسة هدفت

يتبين من خلال استعراض الدراسات السابقة: أن بعض الدراسات السابقة تشابهت مع البحث الحالي من حيث تعرف مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية باستخدام مقياس الصحة التنظيمية الذي طوره Hoy and Feldman كما في دراسة (Alqarni 2016b)، في حين اختلف البحث الحالي مع بعض الدراسات السابقة التي استخدمت أبعاداً تختلف عن تلك الواردة في مقياس الصحة التنظيمية الذي طوره Hoy and Feldman، كما في دراسة (Omoyemiju (2011). كما اتفق البحث الحالي مع دراسة الحسنني (2013م)، ودراسة (Alqa- (2016a) في تعريف مستوى الاستغراق الوظيفي باستخدام مقياس Schaufeli and Bakkeer الذي يتضمن الأبعاد: (الحماس، الإخلاص، الانغماس). كما اتفق البحث الحالي مع دراستي القرني (Alqar- (2016a,b) في البيئة التي تم إجراء البحث بها وهي المملكة العربية السعودية.

منهج البحث وإجراءاته

منهج البحث:

تحقيقاً لأهداف البحث، استخدم الباحث المنهج الوصفي بشقيه (المسحي والارتباطي). ومن خلال المنهج الوصفي المسحي، قام الباحث بتحديد مستوى الصحة التنظيمية، ومستوى الاستغراق الوظيفي لمعلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن. ومن خلال المنهج الوصفي الارتباطي قام الباحث بالكشف عن العلاقة الارتباطية المحتملة بين الصحة التنظيمية، والاستغراق الوظيفي لمعلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن.

مجتمع البحث وعينته:

تكوّن مجتمع البحث من معلمي ومعلمات المدارس الثانوية التابعة لإدارة التعليم بمحافظة حفر الباطن، والبالغ عددهم (1800) معلم ومعلمة، موزعين على (105) مدرسة ثانوية (إدارة التعليم بمحافظة حفر الباطن، 1437/1436هـ). ولكون مجتمع البحث كبيراً، ويصعب الوصول إلى جميع أفرادها، فقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية من أفراد مجتمع البحث بنسبة (25.6%).

التنظيمية الذي طوره Hoy and Feldman سنة 1987 لقياس مستوى الصحة التنظيمية في المدارس المبحوثة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية عالية نسبياً، وأن المدارس الخاصة أفضل في صحتها من المدارس الحكومية.

الدراسات المتعلقة بمفهوم الاستغراق الوظيفي:

قام الحسنني (2013م) بإجراء دراسة سعت إلى استكشاف ملامح رأس المال النفسي بأبعاده وتأثيره على الاستغراق الوظيفي بعناصره. واعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي بشقيه المسحي والتحليلي، وطبقت الاستبانة على (52) عضو هيئة تدريس في كل من كلية الإدارة والاقتصاد، وكلية التربية الرياضية. وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط وأثر لرأس المال النفسي على الاستغراق الوظيفي.

كما أجرى (Field and Buitendach (2014) دراسة هدفت للبحث في العلاقة بين الاستغراق بالعمل والالتزام الوظيفي ومقومات ومتطلبات الوظيفة. واستخدم الباحثون المنهج الوصفي بشقيه المسحي والارتباطي، كما تكونت عينة الدراسة من 117 معلماً. واستخدم الباحثون الاستبانة كأداة للدراسة. وخلصت الدراسة إلى أن المستويات المرتفعة لعدم الأمان الوظيفي ناتج عن المستويات المتدنية للدعم الوظيفي الذي يؤثر ارتفاعه في فرص النمو. بالإضافة إلى أن الاستغراق بالعمل، يأتي بمثابة وسيط بين الدعم التنظيمي والالتزام التنظيمي.

وأجرى (Alqarni (2016a) دراسة هدفت إلى تعرف العلاقة بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، ولتحقيق الهدف من الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي بشقيه المسحي والارتباطي، وطبقت أداة الدراسة على عينة بلغت (299) عضو هيئة تدريس يعملون في مختلف الكليات بجامعة الملك عبد العزيز. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

العلمي، سنوات الخبرة في التعليم)، كما يوضحها الجدول (1).

خصائص أفراد البحث
تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة البحث وفقاً للمتغيرات (الجنس، المؤهل

جدول رقم (1): التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة البحث موزعين وفقاً للمتغيرات الديمغرافية

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	200	43.4 %
	أنثى	261	56.6 %
	المجموع الكلي	461	100 %
المؤهل العلمي	بكالوريوس	447	97 %
	دراسات عليا	14	3 %
	المجموع الكلي	461	100 %
سنوات الخبرة في التعليم	أقل من 10 سنوات	328	71.1 %
	من 10 إلى أقل من 20 سنة	100	21.7 %
	20 سنة فأكثر	33	7.2 %
	المجموع الكلي	461	100 %

أدوات البحث

في حين صيغت جميع عبارات مقياس الاستغراق الوظيفي في الاتجاه الإيجابي، بحيث تدل الدرجة المرتفعة للبعد أو المقياس ككل على ارتفاع مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المستجيب. ولقد قام الباحث بتوزيع (540) استبانة، بنسبة (30 %) تقريبا من أفراد مجتمع البحث، وذلك اعتمادا على معادلة ستيفن ثامسون، وبلغ عدد الاستبانات المستردة منها (467) استبانة، تم استبعاد (6) استبانات منها لعدم اكتمالها، وبلغ عدد الاستبانات المكتملة والصالحة للتحليل (461) استبانة، تمثل أفراد عينة البحث الحالية بنسبة (25.6%) من إجمالي أفراد مجتمع البحث. وتم تحديد درجة الاستجابة، بحيث تعطى الدرجة (5) للاستجابة أوافق بشدة/ دائما، والدرجة (4) للاستجابة أوافق/ غالبا، والدرجة (3) للاستجابة محايد/ أحيانا، والدرجة (2) للاستجابة لا أوافق/ نادرا،

استخدم الباحث مقياس Hoy and Feldman (1987) بهدف تعرف مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية في محافظة حفر الباطن، واستخدام مقياس (2004) Schaufeli and Bakkeer لتعرف مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، وقد تم تعريبها وتطبيقها في البيئة السعودية من قبل القرني (2016a) Alqarni. وقد صيغت عبارات مقياس مستوى الصحة التنظيمية في الاتجاه الإيجابي، بحيث تدل الدرجة المرتفعة للبعد أو المقياس ككل على ارتفاع مستوى الصحة التنظيمية للمستجيب، فيما عدا ثماني عبارات، هي العبارات ذات الأرقام (8، 15، 20، 22، 30، 34، 36، 39)، والتي صيغت في الاتجاه السلبي، مما استوجب تصحيحها في الاتجاه العكسي، للحصول على المجموع الكلي للبعد أو المقياس ككل.

للتطبيق وإمكانية الوثوق بنتائجها. أما فيما يتعلق بالصدق فقد أوضح (Alqarni 2016a) أن مقياس مستوى الاستغراق الوظيفي تم تطويره من قبل (Schaufeli and Bakkeer 2004) وهو الأكثر انتشاراً وقد استخدم من قبل باحثين آخرين كما في دراسة الحسني (2013م).

واكتفى الباحث بالتحقق من صدق وثبات الاستبانة بالبحث الحالي من خلال الطرق التالية: صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول (مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن):

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة، وقد تبين أن معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق للمحور الأول من الاستبانة.

صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني، مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن):

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة، وقد تبين أن معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني.

ثبات أداة البحث

تم التأكد من ثبات الاستبانة، من خلال حساب ثبات الاتساق الداخلي للعبارات، باستخدام معامل كرونباخ ألفا، كما تبين النتائج بالجدول رقم (2).

والدرجة (1) للاستجابة لا أوافق بشدة/ أبدا لا يحدث، وبناء على ذلك تتراوح قيم المتوسط الحسابي للعبارة أو البعد:

- من 1 إلى أقل من 1.80 تمثل درجة استجابة (ضعيفة جداً).
- من 1.81 إلى أقل من 2.60 تمثل درجة استجابة (ضعيفة).
- من 2.61 إلى أقل من 3.40 تمثل درجة استجابة (متوسطة).
- من 3.41 إلى أقل من 4.20 تمثل درجة استجابة (عالية).
- من 4.21 إلى 5 تمثل درجة استجابة (عالية جداً).

تقنين أداة البحث

-أداة الصحة التنظيمية: أظهرت دراسة (Alqarni 2016b) التي هدفت إلى قياس مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة جدة، مستوى مرتفعاً لمعامل ثبات كرونباخ ألفا لاستبانة الصحة التنظيمية بقيمة (0.96)، وهي قيمة عالية تدل على صلاحية الأداة للتطبيق وإمكانية الوثوق بنتائجها. أما فيما يتعلق بالصدق فقد أوضح (Alqarni 2016b) أن مقياس الصحة التنظيمية للمدارس الثانوية استخدم لأول مرة من قبل Hoy and Feldman سنة (1987م)، وتم نشره من قبل (Hoy et al. 1991) والذين أكدوا صلاحيته لقياس الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية، وقد استخدم هذا المقياس من قبل باحثين آخرين كما في دراسة (Hoy and Hannum 1997)، ودراسة (Korkmaz 2006)، ودراسة عطايا ورمضان (2013م).

-أداة الاستغراق الوظيفي: أظهرت دراسة (Alqarni 2016a) التي سعت إلى تعرف العلاقة الارتباطية بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، مستوى مرتفعاً لمعامل ثبات كرونباخ ألفا لاستبانة الاستغراق الوظيفي بقيمة (0.91) وهي قيمة عالية تدل على صلاحية الأداة

جدول رقم (2): معاملات ثبات كرونباخ ألفا لأبعاد محوري الاستبانة

م	البعد	عدد العبارات	معامل الثبات
1	البُعد الأول: التماسك المؤسسي	7	0.70
2	البُعد الثاني: التأثير الرئاسي	5	0.71
3	البُعد الثالث: الاعتبارية	5	0.88
4	البُعد الرابع: المبادأة بالعمل	5	0.81
5	البُعد الخامس: توفير الموارد المساندة	5	0.90
6	البُعد السادس: الروح المعنوية	9	0.83
7	البُعد السابع: التأكيد على النواحي الأكاديمية	8	0.87
0.94	المجموع الكلي للمحور الأول (مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن)	44	
1	البعد الأول: الحماس	6	0.85
2	البعد الثاني: الإخلاص والتفاني	5	0.88
3	البعد الثالث: الانغماس	6	0.81
0.94	المجموع الكلي للمحور الثاني (مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن)	17	

التالية (التكرارات والنسب المئوية- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية- معامل ارتباط بيرسون - معامل كرونباخ ألفا- اختبار كلمنجر وف سيمرنوف- اختبار مان ويتني- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين- اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه).

نتائج البحث ومناقشتها

إجابة السؤال الأول: «ما مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن من وجهة نظر المعلمين والمعلمات؟».

للإجابة عن هذا السؤال، فقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد مقياس (الصحة التنظيمية)، والتي حددها الباحث في سبعة أبعاد، ومن ثم ترتيب هذه الأبعاد تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل بعد، ويبين ذلك الجدول رقم (3).

يتضح من جدول رقم (2) أن قيم معاملات الثبات لأبعاد المحور الأول (مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن)، جاءت مرتفعة، حيث تراوحت قيم معاملات الثبات للأبعاد بين (0.70 - 0.90)، وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي للمحور الأول (0.94). كما جاءت قيم معاملات الثبات لأبعاد المحور الثاني (مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن) بقيم مرتفعة، حيث تراوحت قيم معاملات الثبات للأبعاد بين (0.81 - 0.88)، وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي للمحور الثاني (0.94).

وتشير هذه القيم من معاملات الثبات إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

الأساليب الإحصائية للبحث

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS)، واستخراج النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمين والمعلمات حول مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن

رقم البُعد	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	مستوى الصحة التنظيمية
4	المبادأة بالعمل	4.19	0.692	1	عالية
6	الروح المعنوية	3.99	0.695	2	عالية
3	الاعتبارية	3.87	0.903	3	عالية
2	التأثير الرئاسي	3.82	0.582	4	عالية
7	التأكيد على النواحي الأكاديمية	3.75	0.739	5	عالية
5	توفير الموارد المساندة	3.36	0.933	6	متوسطة
1	التماسك المؤسسي	3.20	0.611	7	متوسطة
	المجموع الكلي للصحة التنظيمية	3.74	0.575	---	عالية

الرشيدي (2010م) ودراسة (Alqarni 2016b)، التي توصلت نتائجها إلى أن مستوى الصحة التنظيمية في المدارس المبحوثة جاء إيجابياً بدرجة عالية.

بينما تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الحجاجا والكريمين (2012م)، ودراسة عطايا ورمضان (2013م) التي أشارت نتائجها إلى أن مستوى الصحة التنظيمية في المدارس المبحوثة جاء بدرجة متوسطة. وقد يعزى ذلك إلى اختلاف البيئات، والحالة الاقتصادية، واختلاف مستوى الإنفاق الحكومي على المدارس، ونسبتها من الميزانية العامة للدولة.

ويمكن تفسير حصول مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن في بُعد (المبادأة بالعمل) على الترتيب الأول بدرجة (عالية)، إلى الشعور السائد لدى غالبية المعلمين بأن سلوك قائد المدرسة يتجه نحو الإنجاز وتحقيق المهام، حيث يبدي اهتماماً كبيراً بالتخطيط للأعمال المطلوب إنجازها، ضمن ما يعرف بالخطة التشغيلية للمدرسة، ويتولى متابعة تنفيذها وتقويمها، كما تساعده في إيضاح توجهاته ومواقفه لجميع منسوبي المدرسة من هيئة إدارية وتعليمية. بهدف تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية.

وقد يرجع حصول مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن في بُعد (الروح المعنوية) على الترتيب الثاني بدرجة

يتبين من جدول رقم (3) أن مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن جاء بدرجة (عالية) من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، حيث جاء المتوسط الحسابي العام لمستوى الصحة التنظيمية (3.74)، بانحراف معياري قدره (0.575).

ويعزو الباحث حصول مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن على درجة (عالية) إلى وجود تصور واضح للمعلمين والمعلمات لما يجري داخل المدرسة من إجراءات وممارسات تربوية، وشعور غالبيتهم بأن قادة المدارس التي ينتمون إليها لديهم القدرة على التخطيط، وتحديد المهام والواجبات لكل معلم. إضافة إلى إلمامهم بالأدلة التنظيمية والإجرائية التي تسهل من أداء العمل، وتقلل من الهدر في الوقت والجهد. كما قد يعزى ذلك لوجود الروح المعنوية لدى غالبية المعلمين، ولعل ذلك يعود إلى انخفاض أنصبة الجدول الدراسي، مقارنة بنظرائهم في المراحل الأخرى، واهتمام قادة المدارس بجانب العلاقات الإنسانية، مما يصنع جواً من الألفة والمحبة والاحترام والثقة المتبادلة. كما قد تعكس هذه النتيجة زيادة عطاء وتفاعل المعلمين والمعلمات مع طلابهم لتحقيق معدلات عالية في التحصيل الدراسي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة القيسي (1989م) ودراسة الحجار (2004م) ودراسة

الترتيب الأخير، بدرجة (متوسطة).
بينما تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة سالم (2007م) والتي جاء فيها بُعد المصادر المساندة في الترتيب الأول بدرجة (متوسطة)، ودراسة ندى (2008م)، حيث جاء بُعد الروح المعنوية في الترتيب الأخير بدرجة متوسطة، ودراسة الضلاعين (2012م) التي جاء ترتيب بُعد التكيف في الترتيب الأول، بدرجة (عالية)، بينما جاء في الترتيب الأخير بُعد وضوح الأهداف بدرجة (متوسطة).

إجابة السؤال الثاني: «ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن، من وجهة نظرهم؟»
للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المحور الثاني من الاستبانة (مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية)، والتي حددها الباحث في ثلاثة أبعاد، ومن ثم ترتيب هذه الأبعاد تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل بعد، وبين ذلك الجدول (4).

(عالية)، إلى ارتباطهم بعلاقات أخوية قائمة على الود والثقة والاحترام المتبادل، والدعم والمساندة لبعضهم البعض في أعمالهم، والافتخار بانتمائهم لمدارسهم.
أما حصول مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة حفر الباطن في بعد (التماسك المؤسسي) على الترتيب الأخير بدرجة (متوسطة)، ربما يرجع إلى قدرة المدرسة على الوفاء باحتياجات المجتمع، وتلبية طموحاته، الأمر الذي ربما أسهم في تخفيف حدة الضغوط التي تتعرض لها المدرسة من المجتمع المحلي. كما قد يعزى ذلك إلى شعور المعلمين والمعلمات بقدرة قادة المدارس على حمايتهم من التدخلات غير المعقولة من أولياء الأمور، من خلال ما يتمتع به قادة تلك المدارس من مهارات عالية في الحوار والمناقشة والإقناع، تجعل من تدخلات أولياء الأمور أمراً إيجابياً يصب في مصلحة أبنائهم.
واتفقت هذه الدراسة مع دراسة القيسي (1989م)، في حصول بُعد المبادرة بالعمل على الترتيب الأول بدرجة (عالية)، كما اتفقت مع دراسة كل من الحجار (2004م)، وعطايا ورمضان (2013م)، في حصول بُعد التماسك المؤسسي على

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد استبانة

مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن) مرتبة تنازلياً

رقم البعد	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	درجة الموافقة
2	الإخلاص والتفاني	4.11	0.839	1	عالية
3	الانغماس	3.86	0.762	2	عالية
1	الحماس	3.82	0.792	3	عالية
	المجموع الكلي لمستوى الاستغراق الوظيفي	3.92	0.743	---	عالية

الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن على درجة (عالية) من وجهة نظرهم، إلى الطبيعة والظروف الدينية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي يتفرد بها أبناء هذا الوطن عن غيره، والتي جعلتهم يشعرون بالانتماء والاندماج في أعمالهم، فإتقان العمل، والانتفاء له، جزء من العقيدة الإسلامية، مما ينعكس بدوره على شخصية المعلمين والمعلمات. كما أن الاستقرار

يتبين من جدول رقم (4)، أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن جاء بدرجة (عالية) من وجهة نظرهم، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للمجموع الكلي لمستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن (3.92)، بانحراف معياري قدره (0.743). ويفسر الباحث حصول مستوى الاستغراق

حفر الباطن في بُعد (الانغماس) على الترتيب الثاني بدرجة (عالية)، إلى أن تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية قد يحتاج إلى الكثير من الوقت والجهد في الممارسات التي تتم داخل المدرسة، والاندماج مع ما يتم من فعاليات وأنشطة صفية وغير صفية، لدرجة تصل بهم إلى الارتباط العاطفي بالمهنة وشعورهم بالسعادة وتحقيقهم لذواتهم من خلال العمل المكثف.

أما حصول مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن في بُعد (الحماس) على الترتيب الأخير بدرجة (عالية)، ربما يرجع إلى شعور المعلمين والمعلمات بالحيوية والنشاط أثناء أدائهم لأعمالهم، وأنهم يجدون في عملهم التحدي والإثارة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الحسني (2013م)، والتي جاء ترتيب الأبعاد بها مشابها لترتيب أبعاد هذه الدراسة، حيث حل بعد الإخلاص في الترتيب الأول، بدرجة حدوث عالية، تلاه بُعد الانغماس، بدرجة حدوث عالية. وأخيراً بُعد الحماس، والذي جاء كذلك بدرجة حدوث عالية.

إجابة السؤال الثالث «هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصحة التنظيمية بالمدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن، ومستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات؟».

الجدول (5) يوضح نتائج اختبار بيرسون للعلاقة بين مستوى الصحة التنظيمية بالمدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن ومستوى الاستغراق الوظيفي.

السياسي والاقتصادي والاجتماعي انعكس بشكل إيجابي في الاهتمام بالتعليم ومؤسساته، مما حمل القائمين على تربية النشء مسؤولية كبيرة، وضرورة بذل أقصى الجهود، للنهوض بهذه المسؤولية. ولعل هذه العوامل مجتمعة، أثرت بشكل إيجابي على مستوى الاستغراق الوظيفي للمعلمين والمعلمات. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الحسني (2013م)، ودراسة بحر ونصار (2014م)، والتي توصلت إلى ارتفاع مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في الجهات التي تم تطبيق الدراسة بها.

بينما تختلف مع نتيجة دراسة نجم (2011م)، التي توصلت إلى انخفاض مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين، والذي جاء بدرجة أقل من المتوسط. ومع نتيجة دراسة (2014) Field and Buitendach التي توصلت أيضاً إلى ضعف مستوى الاستغراق الوظيفي لدى مديري المدارس. وقد يرجع ذلك إلى اختلاف البيئات التي أجريت فيها الدراسة.

ويمكن تفسير حصول مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن في بُعد (الإخلاص والتفاني) على الترتيب الأول بدرجة (عالية) من وجهة نظرهم إلى أن المعلمين والمعلمات ينظرون إلى مهنة التعليم بأنها مهنة نبيلة، ذات رسالة سامية، فهي تعد مهنة الأنبياء والرسل. بالإضافة إلى أن نظرة المجتمع لهم قد يصاحبها الكثير من التقدير لدورهم في تعليم وتربية النشء، الأمر الذي يحتم عليهم الإخلاص والتفاني في أداء مهامهم وواجباتهم.

وقد يرجع حصول مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة

جدول (5): نتائج اختبار بيرسون للعلاقة بين مستوى الصحة التنظيمية بالمدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن ومستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات من وجهة نظرهم

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
مستوى الصحة التنظيمية	3.74	0.575	0.55	**0.000
مستوى الاستغراق الوظيفي	3.92	0.743		

** دال إحصائياً عند (0.01)

الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات (ر=0.55)، وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية

يتضح من الجدول رقم (5)، أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن، ومستوى

ينغمسون في تحقيق أهدافها، وبالتالي يسهم ذلك في زيادة استغراقهم الوظيفي. وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع دراسة بحر ونصار (2014م)، ودراسة (Alqarni 2016a)، والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي.

إجابة السؤال الرابع: «هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن حول تقديرهم لمستوى الصحة التنظيمية في مدارسهم تعزى لاختلاف المتغيرات (الجنس - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة)؟».

للتحقق من الفروق الإحصائية تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين-اختبار (مان ويتني) اللامعلمي-اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه، وكانت نتائج التحليل حول ما تضمنته محاور الدراسة كما يلي:

الفروق وفقاً لمتغير الجنس، يوضح تلك الفروق الجدول رقم (6).

(طردية) متوسطة القيمة، وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، بين مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن، ومستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات من وجهة نظرهم.

ويرجع الباحث ذلك، إلى أن الصحة التنظيمية بأبعادها السبعة (التناسك المؤسسي، التأثير الرئاسي، المبادرة بالعمل، الاعتبارية، الروح المعنوية، توفير الموارد المساندة، التأكيد على النواحي الأكاديمية)، تكسب المدارس مناخاً صحياً خالياً من الصراعات والمشاكل، مما يثبط النشاط والعزيمة لدى المعلمين والمعلمات نحو تحقيق الإنجاز بشكل لا يعرف الكلل أو الملل، وتسهم في تعزيز الارتباط الإيجابي بالعمل، حيث يشعرون بتقديرهم لذواتهم، وأن قيم وأهداف وإنجازات المدرسة جزء أساسي منهم، وهو ما يجعلهم يستشعرون عظم الأمانة والمسؤولية الملقاة على عواتقهم، في تعليم وتربية النشء، وتحقيق مخرجات ذات جودة تعليمية عالية، تسهم في إكمال مسيرة البناء والتنمية. وبالتالي تتحول الوظيفة من مجرد عمل ملزم إلى ممارسة ممتعة، تجعلهم

جدول (6): نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لتعرف دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات المعلمين والمعلمات حول تقديرهم لمستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن والتي تعزى لاختلاف الجنس

المتغيرات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة
البُعد الأول: التناسك المؤسسي	ذكر	200	3.26	0.516	1.912	0.056
	أنثى	261	3.15	0.673		
البُعد الثاني: التأثير الرئاسي	ذكر	200	3.70	0.553	4.001-	**0.000
	أنثى	261	3.91	0.587		
البُعد الثالث: الاعتبارية	ذكر	200	3.94	0.825	1.605	0.109
	أنثى	261	3.81	0.955		
البُعد الرابع: المبادرة بالعمل	ذكر	200	4.23	0.587	1.201	0.230
	أنثى	261	4.15	0.762		
البُعد الخامس: توفير الموارد المساندة	ذكر	200	3.39	0.934	0.580	0.562
	أنثى	261	3.33	1.104		
البُعد السادس: الروح المعنوية	ذكر	200	3.92	0.670	1.771-	0.077
	أنثى	261	4.04	0.710		

تابع جدول رقم (6):

المتغيرات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة
البُعد السابع: التأكيد على النواحي الأكاديمية	ذكر	200	3.77	0.696	0.325	0.745
	أنثى	261	3.74	0.772		
المجموع الكلي (مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن)	ذكر	200	3.74	0.516	0.053	0.957
	أنثى	261	3.74	0.618		

*دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) **دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)

(2013م) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية تعزى إلى الجنس، لصالح الإناث. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة ندى (2008م) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول تقديرهم لمستوى الصحة التنظيمية في الأبعاد (الاعتبارية، الروح المعنوية، المبادرة بالعمل) تعزى إلى الجنس ولصالح الإناث، كما تختلف مع دراسة الرشيد (2010م) التي توصلت إلى فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العينة لمجالي (الثقة، والمعنويات)، تعزى إلى الجنس لصالح الذكور.

الفروق وفقاً لمتغير المؤهل العلمي: يوضح ذلك جدول رقم (7).

من الجدول (6) يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين متوسطات استجابات المعلمين والمعلمات، حول تقديرهم لمستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن في بعد (التأثير الرئاسي) تعزى إلى الجنس لصالح الإناث، وربما قد يعود السبب في ذلك إلى ضعف قدرة قائدات المدارس في التأثير على قرارات الرؤساء، بسبب طبيعة المرأة، وتكوينها الشخصي، إضافة إلى العادات والتقاليد التي قد تشكل عائقاً أمامها في التواصل المستمر مع الرؤساء لمناقشتهم وإقناعهم بوجهة نظرها، كون أغلب المسؤولين في الإدارات والأقسام الرئيسية وأصحاب القرار، هم من الذكور.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسات القيسي (1989م)، وعطا الله (1996م)، وعطايا ورمضان

جدول (7): نتائج اختبار (مان ويتني) لتعرف دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات المعلمين والمعلمات حول تقديرهم لمستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن التي تعزى لاختلاف المؤهل العلمي

المتغيرات	المؤهل العلمي	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتني U	مستوى الدلالة
البُعد الأول: التماسك المؤسسي	بكالوريوس	447	230.40	102990.5	2862.5	0.586
	دراسات عليا	14	250.04	3500.5		
البُعد الثاني: التأثير الرئاسي	بكالوريوس	447	231.66	103551	2835	0.547
	دراسات عليا	14	210.00	2940		
البُعد الثالث: الاعتبارية	بكالوريوس	447	233.69	104459	1927	*0.014
	دراسات عليا	14	145.14	2032		

تابع جدول رقم (7):

المتغيرات	المؤهل العلمي	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتني U	مستوى الدلالة
البُعد الرابع: المبادأة بالعمل	بكالوريوس	447	233.06	104179	2207	0.059
	دراسات عليا	14	165.14	2312		
البُعد الخامس: توفير الموارد المساندة	بكالوريوس	447	232.86	104088.5	2297.5	0.090
	دراسات عليا	14	171.61	2402.5		
البُعد السادس: الروح المعنوية	بكالوريوس	447	234.15	104663.5	1722.5	**0.004
	دراسات عليا	14	130.54	1827.5		
البُعد السابع: التأكيد على النواحي الأكاديمية	بكالوريوس	447	233.36	104312	2074	*0.031
	دراسات عليا	14	155.64	2179		
المجموع الكلي لمستوى الصحة التنظيمية	بكالوريوس	447	233.50	104376.5	2009.5	*0.023
	دراسات عليا	14	151.04	2114.5		

*دال إحصائيا عند مستوى دلالة (0.05) **دال إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01)

تسود، وعملية تحليل وتفسير أدوار قائد المدرسة، فضلا عن عدم رغبتهم بالتغيير والتجديد، كما قد يعزى ذلك ربما إلى وعي وإدراك الحاصلين على مؤهل (دراسات عليا)، بأهمية الموضوعية في الاستجابات، ودورها في نجاح البحث العلمي، وتحقيق أهدافه، وهو ما قد يفتقر إليه أصحاب المؤهل العلمي (بكالوريوس).

وتتنفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الحجايا والكريمين (2012م)، وتختلف مع نتيجة دراسة عطايا ورمضان (2013م).

الفروق وفقا لتغير سنوات الخبرة:
يوضح ذلك جدول رقم (8).

يتضح من جدول (7) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابات المعلمين والمعلمات حول تقديرهم لمستوى الصحة التنظيمية في كل من الأبعاد (الاعتبارية، التأكيد على النواحي الأكاديمية)، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين متوسطات استجابات المعلمين والمعلمات في بُعد (الروح المعنوية) تعزى إلى المؤهل العلمي لصالح أصحاب المؤهل العلمي (بكالوريوس)، ويفسر الباحث هذه النتيجة ربما إلى أن هذه الفئة ما زالت خبراتها متواضعة وتجربتها حديثة، وقدرتها على تحديد أبعاد الصحة التنظيمية والمناخ السائد في المدرسة تنقصها القدرة على وضع مؤشرات ومعايير للعمل والعلاقات التي يجب أن

جدول (8): نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لتعرف دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات المعلمين والمعلمات حول تقديرهم لمستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن التي تعزى لاختلاف سنوات الخبرة

متغيرات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة الإحصائية
البُعد الأول: التماسك المؤسسي	بين المجموعات	0.99	2	0.50	1.331	0.265
	داخل المجموعات	171.01	458	0.37		
	الكلي	172.00	460			

تابع جدول رقم (8):

متغيرات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة الإحصائية
البُعد الثاني: التأثير الرئاسي	بين المجموعات	0.26	2	0.13	0.388	0.678
	داخل المجموعات	155.56	458	0.34		
	الكلية	155.83	460			
البُعد الثالث: الاعتبارية	بين المجموعات	1.41	2	0.71	0.867	0.421
	داخل المجموعات	373.30	458	0.82		
	الكلية	374.71	460			
البُعد الرابع: المبادأة بالعمل	بين المجموعات	0.15	2	0.07	0.154	0.857
	داخل المجموعات	220.23	458	0.48		
	الكلية	220.38	460			
البُعد الخامس: توفير الموارد المساندة	بين المجموعات	3.02	2	1.51	1.416	0.244
	داخل المجموعات	488.08	458	1.07		
	الكلية	491.10	460			
البُعد السادس: الروح المعنوية	بين المجموعات	0.17	2	0.08	0.174	0.841
	داخل المجموعات	221.82	458	0.48		
	الكلية	221.99	460			
البُعد السابع: التأكيد على النواحي الأكاديمية	بين المجموعات	1.34	2	0.67	1.225	0.295
	داخل المجموعات	249.86	458	0.55		
	الكلية	251.20	460			
المجموع الكلي (مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بحفر الباطن)	بين المجموعات	0.47	2	0.24	0.713	0.491
	داخل المجموعات	151.73	458	0.33		
	الكلية	152.20	460			

المعنوية، التأكيد على النواحي الأكاديمية) تعزى إلى سنوات الخبرة، ويرجع ذلك ربما إلى تقارب مستوى الإدراك والتصور لمضامين دلالات هذه الأبعاد لكل فئات الخبرة، الأمر الذي جعلهم يقدمون إجابات متقاربة لم يظهر فيها فروق بينهم. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة الحجار (2004م)، ودراسة ندى (2008م) التي توصلت إلى

من جدول (8) يتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابات المعلمين والمعلمات حول تقديرهم لمستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن في كل من الأبعاد (التماسك المؤسسي، التأثير الرئاسي، الاعتبارية، المبادأة بالعمل، توفير الموارد المساندة، الروح

حول تقديرهم لمستوى استغراقهم الوظيفي تعزى لاختلاف المتغيرات (الجنس-المؤهل العلمي- سنوات الخبرة)؟»
للتحقق من الفروق الإحصائية تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين-اختبار مان ويتني اللامعلمي-اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه، وكانت نتائج التحليل حول ما تضمنته محاور الدراسة كما يلي:

الفروق وفقا لمتغير الجنس:
يوضح ذلك جدول رقم (9).

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول مستوى الصحة التنظيمية وأبعادها تعزى إلى سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة (10 سنوات وأكثر). كما تختلف مع دراسة الرشيد (2010م) التي توصلت إلى فروق ذات دلالة إحصائية لمجال (المعنويات) تعزى للخبرة لصالح ذوي الخبرة (10 سنوات فأكثر).

إجابة السؤال الخامس: «هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن

جدول (9): نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لتعرف دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن حول تقديرهم لمستوى استغراقهم الوظيفي التي تعزى لاختلاف الجنس

المتغيرات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة
البعد الأول: الحماس	ذكر	200	3.87	0.843	1.191	0.234
	أنثى	261	3.78	0.751		
البعد الثاني: الإخلاص والتفاني	ذكر	200	4.16	0.857	1.180	0.239
	أنثى	261	4.07	0.825		
البعد الثالث: الانغماس	ذكر	200	3.84	0.827	0.531-	0.596
	أنثى	261	3.88	0.710		
المجموع الكلي (مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بحفر الباطن)	ذكر	200	3.95	0.798	0.647	0.518
	أنثى	261	3.90	0.699		

كما أن الرسالة والأهداف التي تجعل المعلمين والمعلمات ينغمسون في تحقيقها واحدة، إضافة إلى أن نظام الأجور والحوافز للفتتين موحد، ويرجع ذلك للمرجعية الموحدة لكلا القطاعين، فكلاهما يقع تحت مظلة وزارة التعليم، كما أن نظرة المجتمع المحلي والنابعة من تعاليم الدين الإسلامي الحنيف لا تفرق بين جنس المعلم، مما يدفع كلا الجنسين إلى الإخلاص والتفاني في تحقيق الأهداف التي ينشدها المجتمع.

يتضح من جدول (9) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابات معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن، حول تقديرهم لمستوى استغراقهم الوظيفي في كل من الأبعاد (الحماس، الإخلاص والتفاني، الانغماس) تعزى إلى الجنس، ويفسر الباحث ذلك إلى وجود تشابه كبير في طبيعة المهام والواجبات الوظيفية التي يؤديها كل منهم، بغض النظر عن اختلاف الجنس.

تقديرهم لمستوى استغراقهم الوظيفي تعزى إلى الجنس ولصالح الذكور.

الفروق وفقا المؤهل العلمي:
يوضح ذلك جدول رقم (10).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من عريشة (1993م). ودراسة الفضلي (2001م). ودراسة رشيد (1993م). وتختلف مع دراسة نجم (2011م) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول

جدول (10): نتائج اختبار (مان ويتني) لتعرف دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن حول تقديرهم لمستوى استغراقهم الوظيفي التي تعزى لاختلاف المؤهل العلمي

المتغيرات	المؤهل العلمي	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان ويتني U	مستوى الدلالة
البُعد الأول: الحماس	بكالوريوس	447	234.04	104617	1769	**0.005
	دراسات عليا	14	133.86	1874		
البُعد الثاني: الإخلاص والتفاني	بكالوريوس	447	233.95	104574.5	1811.5	**0.007
	دراسات عليا	14	136.89	1916.5		
البُعد الثالث: الانغماس	بكالوريوس	447	232.73	104029.5	2356.5	0.114
	دراسات عليا	14	175.82	2461.5		
المجموع الكلي (مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بحفر الباطن)	بكالوريوس	447	233.73	104477	1909	*0.013
	دراسات عليا	14	143.86	2014		

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الفضلي (2001م)، ودراسة نجم (2011م)، ودراسة محمود (2013م) والتي توصلت جميعها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول تقديرهم لمستوى استغراقهم الوظيفي تعزى إلى المؤهل العلمي، إلا أنها تختلف معها في اتجاه هذه الفروق، حيث كانت لصالح مؤهل الدراسات العليا.

وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة رشيد (1993م) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول تقديرهم لمستوى استغراقهم الوظيفي تعزى إلى المؤهل.

الفروق وفقا سنوات الخبرة:
يوضح ذلك جدول رقم (11).

من خلال جدول (10) يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين متوسطات استجابات معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن حول تقديرهم لمستوى استغراقهم الوظيفي في كل من الأبعاد، (الحماس، الإخلاص والتفاني) تعزى إلى المؤهل العلمي، حيث كانت هذه الفروق لصالح المعلمين والمعلمات، الحاصلين على المؤهل العلمي (بكالوريوس)، ويعزو الباحث ذلك إلى أن هذه الفئة من المعلمين والمعلمات تعتقد أن ممارساتهم كافية لدرجة أنهم يشعرون باستغراقهم في وظائفهم في حين أن المعلمين والمعلمات الحاصلين على مؤهل (دراسات عليا) يرون أن ممارساتهم لا تحقق لهم الاستغراق في وظائفهم بحكم إعدادهم وخبراتهم، وإدراكهم للدرجات العالية من الاستغراق الوظيفي.

جدول (11): نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لتعرف دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن حول تقديرهم لمستوى استغراقهم الوظيفي التي تعزى لاختلاف سنوات الخبرة

المتغيرات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة الإحصائية
البُعد الأول: الحماس	بين المجموعات	1.12	2	0.56	0.891	0.411
	داخل المجموعات	287.66	458	0.63		
	الكلية	288.78	460			
البُعد الثاني: الإخلاص والتفاني	بين المجموعات	0.49	2	0.25	0.349	0.705
	داخل المجموعات	323.44	458	0.71		
	الكلية	323.93	460			
البُعد الثالث: الانغماس	بين المجموعات	1.04	2	0.52	0.897	0.409
	داخل المجموعات	266.38	458	0.58		
	الكلية	267.43	460			
المجموع الكلي (مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بحفر الباطن)	بين المجموعات	0.82	2	0.41	0.738	0.479
	داخل المجموعات	253.02	458	0.55		
	الكلية	253.83	460			

يكون مطلباً وظيفياً. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة محمود (2013م) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول تقديرهم لمستوى استغراقهم تعزى إلى سنوات الخبرة.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الفضلي (2001م) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول تقديرهم لمستوى استغراقهم تعزى إلى سنوات الخبرة لصالح الأكثر خبرة.

التوصيات

خرجت الدراسة بعدد من التوصيات من أهمها:

- وضع خطط إستراتيجية واقعية لتحسين مستوى الصحة التنظيمية بأبعادها المختلفة بالمدارس الثانوية، وزيادة مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات وذلك كخطوة أولية

من جدول (11) يتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابات معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن حول تقديرهم لمستوى استغراقهم الوظيفي، في كل من الأبعاد (الحماس، الإخلاص والتفاني، الانغماس) تعزى إلى سنوات الخبرة، ويفسر الباحث هذه النتيجة بأنه لكل فئة دوافعها التي تجعلها تستغرق في أداء أعمالها، فنجد أن المعلمين حديثي التعيين، وأصحاب الخبرة الأقل، لديهم حماس في القيام بالمهام والواجبات الموكلة إليهم، لدرجة تصل بهم إلى الانغماس في أعمالهم، وذلك لتحقيق ذواتهم، وإثبات أنهم مؤهلون للقيام بأعباء هذه المهنة النبيلة، كما أنهم أهل للثقة التي يحظون بها من المجتمع في تعليم وتنشئة أبنائهم، بينما المعلمون أصحاب سنوات الخبرة الكبيرة يكون استغراقهم في عملهم، لارتباطهم العاطفي بوظيفتهم، وما تحقق لهم من مكانة اجتماعية ومن تقدير لذواتهم، كما أن إخلاص كلا الفئتين هو مطلب ديني قبل أن

المراجع

- بحر، يوسف، ونصار، إيمان. 2014م. جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومية. المجلة العربية للإدارة، إصدار المنظمة العربية للتنمية الإدارية بجامعة الدول العربية، القاهرة، مصر، المجلد الرابع والثلاثون، العدد الأول، ص ص 91-1.
- الحجار، رائد. 2004م. أولويات إصلاح النظام المدرسي الفلسطيني في ضوء مفاهيم الصحة التنظيمية. المؤتمر التربوي الأول التربية في فلسطين وتغيرات العصر، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، الفترة من: 23-24/11، ص ص 841 - 863.
- الحجابا، سليمان، والكريمين، هاني. 2012م. مستوى توافر معايير الصحة التنظيمية وعلاقتها في الأداء الوظيفي في مدارس محافظتي معان والطفيلة في إقليم جنوب الأردن. المجلة التربوية، الجمعية الأردنية لعلم النفس، المجلد السادس والعشرون، العدد الرابع بعد المائة، ص ص 339-379.
- الحسني، كمال. 2013م. رأس المال النفسي وأثره في الاستغراق الوظيفي. مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة المثني، العراق، المجلد الثالث، العدد السادس، ص ص 1-23.
- زناقي، محمد. 1997م. الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية لتأثير بيئة وأخلاقيات العمل. المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة جامعة المنصورة، مصر، المجلد الحادي والعشرون، العدد الثالث، ص ص 272-305.
- رشيد، مازن. 1993م. تأثير الصفات الشخصية والعوامل الظرفية على الانغماس الوظيفي دراسة ميدانية. مجلة الاقتصاد والإدارة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، المجلد السادس، العدد الأول، ص ص 97-131.
- الرشيدي، سعد. 2010م. أثر الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة خيبر في المملكة العربية السعودية كما يراها كل من المديرين والمعلمين. رسالة ماجستير، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة مؤتة، الأردن .
- لنشر هذه المفاهيم من تهيئة وتغيير وتدريب وتطوير مستمر.
- بناء نموذج مقنن للصحة التنظيمية في البيئة السعودية، يسهّل على قائد المدرسة قياس مستوى الصحة التنظيمية في مدرسته، ويعمل من خلاله على تعديل جوانب القصور، وتعزيز مستوى الصحة التنظيمية فيها، وتعميمه على المدارس.
 - تفعيل دور الإعلام التربوي في إعلاء قيمة ومكانة المعلم الاجتماعية، من خلال وسائل التواصل الاجتماعي الحديثة، وتنفيذ البرامج الإعلامية بالتعاون مع هيئة الإعلام المرئي والمسموع، الأمر الذي يساهم في تعزيز التماسك المؤسسي للمدارس، وتنمية ولاء وانتفاء المعلمين والمعلمات لمهنتهم.
 - توفير المزيد من الدعم المادي للميزانية التشغيلية، وبخاصة بند المستلزمات التعليمية، ليتسنى للمدارس توفير احتياجاتها من التقنيات والوسائل التعليمية المختلفة، اللازمة لتحسين مستوى الأداء والعمليات التعليمية داخل المدرسة.
 - إعطاء المعلمين والمعلمات فرصاً أكبر، للمشاركة في عملية صنع القرارات، وخاصة تلك المتعلقة بهم أو التي تؤثر في عملهم، من خلال تبني قادة المدارس لأسلوب فرق العمل في إنجاز المهام، وتحقيق الأهداف، مما يعكس التناغم والانسجام بين الهيئة الإدارية والتعليمية، ويرفع من الروح المعنوية للمعلمين والمعلمات.
- الدراسات المقترحة**
- تطبيق البحث الحالي في إدارات تعليمية مختلفة، للتحقق من نتائجه، ومحاولة إيجاد نتائج مختلفة، والوصول إلى حلول مختلفة.
 - إجراء دراسات تتناول العلاقة بين مفهوم الاستغراق الوظيفي وغيره من المفاهيم، كالقيادة التحويلية، والعدالة التنظيمية، والتمكين الإداري.
 - إجراء دراسة بعنوان، أثر المتغيرات التنظيمية والوظيفية على مستوى الاستغراق الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية من وجهة نظرهم.

بمحافظة المخوارة. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

الطويل، هاني. 2006م. الإدارة التربوية والسلوك المنظمي سلوك الأفراد والجماعات في النظم. الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.

الفضلي، فضل. 2001م. تأثير المتغيرات الديموغرافية والتوجهات القيمة على الاستغراق الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت. مجلة الاقتصاد والإدارة، كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، المجلد الخامس عشر، العدد الأول، ص ص 99-135.

القيسي، منصور. 1989م. الصحة المنظمة في المدارس الابتدائية لوكالة الغوث في الأردن كما يتصورها المدرسون والمعلمون. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا التربوية، جامعة الأردن، الأردن.

محمود، شيلان. 2013م. دور بعض عوامل الهندسة البشرية في الاستغراق الوظيفي. رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة السلبيانية، العراق.

المحيا، محمد. 1435هـ. مستوى الدافعية والإنجاز لدى المعلم السعودي في المدارس الحكومية والأهلية والعوامل المؤثرة في ذلك. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية.

مسلم، حسن. 1422هـ. مشكلات التعليم العام مظاهر سلبية وتطلعات إيجابية. اللقاء السنوي الحادي عشر (جستن) «التربية ومستقبل التعليم في المملكة»، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية، الفترة من 29-30 أبريل.

المغربي، عبد الحميد. 2004م. جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي. مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، المجلد الخامس، العدد الثاني، ص ص 2-51.

المنطاوي، إيمان. 2007م. أثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على مؤسسة الأهرام. رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة طنطا، مصر.

ناصر، مرفت، وهاشم، نهلة. 2007م. الصحة التنظيمية والدافعية نحو العمل لدى معلمي مدارس محافظة القاهرة في مصر. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، المجلد الرابع، العدد الحادي والثلاثون، ص ص 9-124.

سالم، مها. 2007م. أنموذج مقترح للصحة التنظيمية للجامعات الأردنية الرسمية في ضوء الواقع والاتجاهات الإدارية المعاصرة. رسالة دكتوراه، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة مؤتة، الأردن، الأردن.

الضلعين، علي. 2006م. أثر الصحة التنظيمية في تعزيز الدافعية للالتحاق بالعمل لدى العاملين في مؤسسات مالية عامة أردنية. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، إصدار جامعة مؤتة، الأردن، المجلد السابع والعشرون، العدد السابع، ص ص 241-288.

العابدي، علي. 2012م. الرشاقة التنظيمية مدخل إستراتيجي في عملية تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين دراسة تجريبية لعينة من شركات القطاع الصناعي في وزارة الصناعة والمعادن. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق، المجلد الثامن، العدد الرابع والعشرون، ص ص 147-174.

العبادي، هاشم، والجاف، ولاء. 2012م. إستراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال. مجلة دراسات إدارية بجامعة صلاح الدين، إصدار كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد الخامس، العدد التاسع، ص ص 73-106.

عريشة، محمد. 1993م. محددات الاستغراق الوظيفي وأثره على جهد الأفراد في العمل دراسة تطبيقية. المجلة المصرية للدراسات التجارية، بدون بيانات الناشر، المجلد السابع عشر، العدد الأول، ص ص 234-272.

عطا الله، محمد. 1996م. واقع الصحة المنظمة في المدارس الأساسية الحكومية مقارنة بالمدارس التابعة لوكالة الغوث في مدينة نابلس من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

عطايا، عبد الناصر، ورمضان، عصام. 2013م. مستوى الصحة المنظمة بالمدارس الثانوية من وجهة نظر معلمي التعليم الثانوي العام بمصر. مجلة جامعة النجاح للأبحاث، إصدار العلوم الإنسانية، جامعة النجاح الوطنية فلسطين، المجلد السابع والعشرون، العدد الخامس، ص ص 1070-1108.

العمرى، يوسف. 2014م. معوقات تطبيق الأساليب العلمية في اتخاذ القرار المدرسي لمديري المدارس

- Hoy W. K., Tarter, C. J., and Kottkamp, R. B. 1991. *Open Schools/Healthy Schools: Measuring Organizational Climate*. Sage Publications, Newbury Park, CA.
- Kahn, W. A. 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*. 33(4): 692-724.
- Korkmaz, M. 2006. The relationship between organizational health and robust school vision in elementary schools. *Educ. Res. Q.* 30:14-36.
- Miles, M. B. 1965. Planned change and organizational health: Figure and ground. *In: Carlson , R. O., Gallaher, A., Miles, M.B., Pellegrin, R. J., and Rogers, E. M. (Eds.) Change Processes in the Public Schools*. McGraw-Hill, New York. pp. 11-34.
- Omoyemiju, M. 2011. A study of teachers perception of schools organizational healthy in Osun state. *World Journal of Education*. 1(1): 165-170.
- Schaufeli, W. 2013. What is engagement? *In: Truss, C., Alfes, K., Delbridge, R., A. Shantz, A., and Soan, E. (Eds.) Employee Engagement in Theory and Practice*. Routledge, London.
- Schaufeli, W., and Bakker, A. 2004. UWES, Utrecht Work Engagement Scale, preliminary Manual. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, the Netherlands. Accessed 1 June 2016 from [http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test %20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf](http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf).
- Winkle, A. 1999. School restructuring and organizational health in re-learning and non-re-learning high schools. Unpublished doctoral Dissertation, University of Missouri, Columbia.
- نجم، عبد الحكيم. 2011م. العلاقة بين القيادة التحويلية والاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على المدارس الحكومية بمحافظة الدقهلية. *المجلة المصرية للدراسات التجارية بجامعة المنصورة، كلية التجارة، جامعة المنصورة، المجلد الخامس والثلاثون، العدد الثاني، ص ص 1-26*.
- ندى، يحيى. 2008م. واقع الصحة التنظيمية في المدارس الخاصة شمال الضفة الغربية في فلسطين من وجهة نظر المعلمين. *مجلة جامعة الخليل للبحوث، إصدار جامعة الخليل، فلسطين، المجلد الثالث، العدد الثاني، ص ص 46-75*.
- Alqarni, S. 2016a. Quality of work life as a predictor of work engagement among the teaching faculty at King Abdulaziz University. *International Journal of Humanities and Social Science*. 6(8): 118-135.
- Alqarni, S. 2016b. Linking organizational health in Jeddah secondary schools to students' academic achievement. *Academic Journals Educational Research and Reviews*. 11(7): 328-338.
- Field, L. K., and Buitendach, J. H. 2014. Work engagement, organizational commitment, job resources and demands of teachers working within disadvantaged high schools in Kwazulu-Natal, South Africa. *Journal of Psychology in Africa*. 22: 87-95.
- Hoy, W.H, K., and Feldman, J. A. 1987. Organizational health: The concept and its measure. *Journal of Research and Development in Education*. 20(4): 30-37.
- Hoy, W. K., and Hannum, J. 1997. Middle school climate: An empirical assessment of organizational health and student achievement. *Educ. Adm. Q.* 33: 290-311.
- Hoy, W. K., Hannum, J., and Moran, M. 1998. Organizational climate and student achievement: A parsimonious and longitudinal view. *Journal of School Leadership*. 8: 336-359.

Organizational Health in Hafr Al-Batin Governorate Secondary Schools and its Relationship with Work Engagement among Teachers

Hani bin Mohammed Ahmed Al-Ghamedi^(*)

Central Education Office in Jeddah, General Administration of Education in Jeddah,
Ministry of education, Jeddah, Saudi Arabia

ABSTRACT

Educational institutions face many challenges in modern time which affect its efficiency. It is essential to examine possible measures to improve individuals' work engagement to meet these challenges. The aim of this work was to identify the level of organizational health in Hafr Al-Batin governmental secondary schools to assess the level of work engagement of male and female secondary school teachers. In addition, it aims to clarify the relationship between the level of organizational health and work engagement and determining the statistical differences attributed to the gender, qualification, and years of experience variables. The work used descriptive approach (survey and correlational) using questionnaire as a research instrument. The questionnaire was applied, after testing for stability and validity, to a random stratified sample of individuals from the research community (1800 teachers), and the final sample consisted of (461) participants from the research community.

The research findings indicated that the level of organizational health and work engagement in governmental secondary schools in Hafr Al-Batin was (high). A positive statistically significant correlation ($P < 0.01$) with an average value was found between the level of organizational health and work engagement for male and female teachers. In addition, there was a statistically significant difference between the average responses of male and female secondary school teachers for their estimation of the level of organizational health due to gender and qualification, but not for years of experience. As for work engagement, there were statistically significant differences at ($P < 0.01$) for the dimensions of enthusiasm, devotion, and absorption which were attributed to academic qualification, while there were no differences for these dimensions due to gender or years of experience. Based on the findings of the research, it could be recommended to establish a formulated model for organizational health in the Saudi environment.

Key Words: Institutional solidarity, Presidential effect, Work Initiatives.