

2023

## The Availability Degree of Organizational Health in Arab Technology Schools and its Relation with Estrangement from the Point of View of Teachers, Educational Counselors and Principals درجة توافر الصّحة التَّنظيميّة في المدارس التّكنولوجيّة العربيّة ضمن الخطّ الأخضر، وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي كما يراها المعلّمون والمستشارون التربويّون والمديرون

Rami Usman Motlak Usman  
Palestine, Rami22112011@gmail.com

Khalifeh Mustafa Abu-Ashour  
Faculty of Education\ Yarmouk University\ Jordan, AbuAshour@yu.edu.jo

Sameh M. Karasneh  
Faculty of Education\ Yarmouk University\ Jordan, S.m.karasneh@yu.edu.jo

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaes>

 Part of the [Education Commons](https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaes)

### Recommended Citation

Usman, Rami Usman Motlak; Abu-Ashour, Khalifeh Mustafa; and Karasneh, Sameh M. (2023) "The Availability Degree of Organizational Health in Arab Technology Schools and its Relation with Estrangement from the Point of View of Teachers, Educational Counselors and Principals" *Journal of the Arab World Scientific Research*, Vol. 8, Iss. 4, Article 13. Available at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaes/vol8/iss4/13>

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in Jordanian Educational Journal by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaes), an Elsevier platform. For more information, please contact [rakan@aarj.edu.jo](mailto:rakan@aarj.edu.jo), [marah@aarj.edu.jo](mailto:marah@aarj.edu.jo), [u.murad@aarj.edu.jo](mailto:u.murad@aarj.edu.jo).

## **The Availability Degree of Organizational Health in Arab Technology Schools and its Relation with Estrangement from the Point of View of Teachers, Educational Counselors and Principals**

**Rami Usman Motlak Usman\***  
**Prof. Khalifeh Mustafa Abu-Ashour\*\***  
**Prof. Sameh M. Karasneh\*\*\***

Received 8/11/2020

Accepted 2/1/2021

### **Abstract:**

The study aimed to identify, the availability degree of organization health in Arab technology schools and its relation with estrangement from the point of view of teachers, educational counselors and principals. The study based on correlational descriptive methodology. The study population consisted of all Arab technology schools" teachers, educational counselor and principals (800 teacher) in Triangle region for the year 2020/2021. The study sample was (297) teachers. A questionnaire was constructed of (58) items, in (9) fields, whose validity and reliability were confirmed. The results showed that the availability degree of organization health was high, and the estrangement feeling is low degree. Also, it indicated a close inverse correlation between the availability degree of organization health and its relation with estrangement. The researchers recommended, to provide an employee incentive system, and resources for the educational process, develop and create a healthy and positive organizational culture.

**Keywords:** Organization health, Estrangement, Technology Aabic schools, Green line.

---

Palestine\ [Rami22112011@gmail.com](mailto:Rami22112011@gmail.com) \*

Faculty of Education\ Yarmouk University\Jordan\ [abuashour@yu.edu.jo](mailto:abuashour@yu.edu.jo) \*\*

Faculty of Education\ Yarmouk University\Jordan\ [S.M.Karasneh@yu.edu.jo](mailto:S.M.Karasneh@yu.edu.jo) \*\*\*

## درجة توافر الصّحة التّنظيميّة في المدارس التّكنولوجيّة العربيّة ضمن الخطّ الأخضر، وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي كما يراها المعلّمون والمستشارون التربويّون والمديرون

رامي عثمان مطلق عثمان\*  
أ.د. خليفة مصطفى أبو عاشور\*\*  
أ.د. سميح محمود كراسنة\*\*\*

### ملخص:

هدفت الدّراسة للكشف عن درجة توافر الصّحة التّنظيميّة في المدارس التّكنولوجيّة العربيّة ضمن الخطّ الأخضر، وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي كما يراها المعلّمون والمستشارون التربويّون والمديرون. استخدمت الدّراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكوّن مجتمع الدّراسة من جميع المعلّمين والمستشارين التربويين والمديرين بجميع المدارس التّكنولوجيّة العربيّة ضمن الخطّ الأخضر، خلال الفصل الأوّل 2020\2021 والبالغ عددهم (800) فرد. ولتحقيق أهداف الدّراسة طوّرت استبانة مُكوّنة من (58) فقرة مُوزّعة على (9) مجالات تمّ التأكّد من صدقها وثباتها. تكوّنت عيّنة الدّراسة من (297) معلماً ومستشاراً ومديراً من كلا الجنسين. أشارت أهمّ النتائج أنّ توافر الصّحة التّنظيميّة لدى العيّنة جاء مرتفعاً، وأنّ الاغتراب الوظيفي جاء منخفضاً، ووجود علاقة ارتباطيّة عكسيّة بين توافر الصّحة التّنظيميّة والاغتراب الوظيفي. ومن أهمّ التوصيات توفير نظام حوافز للعاملين وتوفير الموارد للعملية التّعليميّة والعمل على تنمية وبناء ثقافة صحيّة تنظيميّة إيجابية.

الكلمات المفتاحيّة: الصّحة التّنظيميّة، الاغتراب الوظيفي، المدارس التّكنولوجيّة العربيّة، الخطّ الأخضر.

\* فلسطين/ [Rami22112011@gmail.com](mailto:Rami22112011@gmail.com)

\*\* كلية التربية/ جامعة اليرموك/ الأردن/ [abuashour@yu.edu.jo](mailto:abuashour@yu.edu.jo)

\*\*\* كلية التربية/ جامعة اليرموك/ الأردن/ [S.M.Karasneh@yu.edu.jo](mailto:S.M.Karasneh@yu.edu.jo)

## المقدمة:

يعدّ مفهوم الصّحة التّنظيميّة من أهمّ المصطلحات والمفاهيم التي حصلت على اهتمام الباحثين والمفكرين بالحقل الإداري التّربوي، فهو يعدّ مفهوماً موسعاً لأدب المؤسسات، لأنه يستند لأساسٍ نظريّ، وواحدة من الاستعارات المجازية التي درج استخدامها بأواخر سنوات الستينات من القرن الماضي ضمن مفاهيم الإدارة، ليس فقط بالعلم الإداري التّربوي وإنما أيضاً لبحث الصّحة السليمة للمؤسسات التي تضمّ الموارد البشريّة، فقد أهتمّ الباحثون بمجال الإدارة بهذا المفهوم وتمّ التّطرّق إليه بعدد من الجوانب، وربطه بكثير من المتغيّرات ذات الصّلة الوثيقة، ضمن مفاهيم الإدارة لغايات الإبداع والتّغيير بالمؤسسات لتحقيق الأهداف بنجاحة والوصول للرضا الوظيفي والتكيّف مع البيئة وتحسين مناخ العمل للمورد البشريّ، بهدف الوصول لأعلى مستوى من الكفائيّة والفاعليّة، والابتعاد عن التّقصير بالأداء، والذي سببه عديد من الأمور التي تتعلّق بالمؤسسة أو بالعاملين أنفسهم، هذه الحالة من القصور بالأداء قد تصلّ بالنهاية لحالة من الاغتراب الوظيفي لدى العاملين، وهو يعدّ من أكثر المفاهيم والمصطلحات التي ترافق كثيراً من الأشخاص بنسبٍ مختلفة بالبيئة التّنظيميّة، وعرف مايلز (Miles, 1969) الصّحة التّنظيميّة بأنها: مقدرة المؤسسات على العمل بكفاءة، والتكيّف والتطوّر على نحو ملائم، من خلال نظام وظيفي متكامل وفعال لتحقيق أهدافها المطلوبة. بينما عرّفها الياامي (Al-Eami, 2010) بأنها تعبر عما يدركه العاملون من صفات وخصائص مؤسستهم والتي لها تأثير في سلوكهم وقيمهم واتجاهاتهم، وأضاف الصرايرة (Al-Sraira, 2013) بأنها توفير بيئة ملائمة يسودها الاستقرار والاحترام المتبادل بين العاملين في المؤسسة، وذلك من خلال مقدرة المؤسسة على التعامل مع المتغيّرات الداخليّة والخارجيّة بفعالية، بهدف تحقيق أهداف المؤسسة والعاملين فيها، ويتضح بأنّ جميع التّعريفات اتّقت على تأكيد فاعلية المؤسسة والأفراد فيها والتأثير الإيجابي لكلّ منهما في الآخر، وأنّ المؤسسة تعتني بأفرادها من خلال توفير بيئة العمل المناسبة، الصّحيّة، المبدعة والخالية من الصّراعات، والتي تبعث على التّكامل والتّماسك بين الأعضاء وبالتالي تسخير واستثمار طاقات رأس المال البشريّ لإنجاز الأعمال بظّل في ظل من تتناغم الأهداف ووضوحها.

في حين أنّ الاغتراب الوظيفي على الرغم من تعدّد الكتابات والأبحاث فيه إلا أنه لا يوجد تعريفاً موحّداً له، فلقد أكّد كاننجو (Kanungo, 1992) أنّ الاغتراب الوظيفي: هو شعور الفرد بالعزلة والصّياح والوحدة، عدم الانتماء، فقدان النّقة، الإحساس بالقلق والعدوان، ورفض القيم

والمعايير الاجتماعيّة، والمعاناة من الضغوط النفسيّة، كما ويشير إلى الشعور بالانفصال عن الذات والمجتمع، بين الذات نفسها، وعرفه فاندربيرج (Vandenberghe, 2004) بأنه ضعف العلاقة بين الفرد والوظيفة ومستوى الاندماج، هذا الاندماج قد يكون نفسياً، فكرياً أو مهنيّاً، وقد أجمع علماء علم الاجتماع باعتبار ظاهرة الاغتراب الوظيفي من السمات الأساسيّة للإنسان المعاصر، وقد أطلق هيجل (Hegel) مصطلح الاغتراب على الإنسان بصفته كائناً اجتماعياً ليعبر به عن كلّ ما يحدث له من انفعالات، وقد اعتبر ماركس (Marx) أنّ العمل أحد العوامل التي تؤدي للاغتراب من خلال ما يثيره من صراع بين اهتمامات الفرد وحاجاته، اما دوركيم (Durkeheim) فقد عبّر عنه بالشذوذ عن قيم الجماعة ومعاييرها.

وفي حدود علم الباحثين ومن خلال البحث في الادب النظري والدراسات السابقة فإن متغيرات الدراسة (الصّحة التّنظيميّة والاعتراب الوظيفي)، لم يتمّ بحثهما معاً مسبقاً من قبل الباحثين التربويين، وجاءت هذه الدراسة كمحاولة أوليّة بالتعرّف إلى مدى توافر الصّحة التّنظيميّة بالمدارس التكنولوجيّة ضمن الخطّ الأخضر، وعلاقتها بالاعتراب الوظيفي كما يراها المعلمون والمستشارون التربويون والمدديرون.

#### مُشكّلة الدراسة:

تعدّ ظاهرة الاغتراب الوظيفي بصورها وملامحها المتعدّدة، أحد أهمّ وأخطر المظاهر التي يشعر فيها بجميع المؤسسات والأطر المهنيّة التي تتعامل مع الأجناس البشريّة على العموم، وتعد من بين الموضوعات والمفاهيم التي فرضت نفسها بشكل كبير على الساحة الوظيفيّة والمهنيّة، إذ أنّ مفهوم الاغتراب يعدّ ظاهرة إنسانيّة يميّز بها الإنسان دون غيره من الكائنات الحيّة، فهو الكائن الوحيد الذي يستطيع الانفصال عن ذاته أو مجتمعه أو حتّى أحياناً الاثنين معاً، ومن الجدير بالذّكر أنّ الشّعور بالاعتراب يختلف من شخص لآخر باختلاف الظروف والمواقف، وتتباين ردود افعال الأشخاص بهذا الشأن. ويلاحظ ممّا ذكر سابقاً أنّ الاغتراب الوظيفي الذي يشعر به الفرد قد يؤثّر بدرجات متفاوتة في نفسه وفي المؤسسة التي يعمل بها في اتجاهات مختلفة، كذلك فإنّ الشّعور بالاعتراب الوظيفي يؤثّر بطريقة أو بأخرى في الصّحة التّنظيميّة للمؤسسة من حيث العمل بكفاءة، والمقدرة على التكيّف والتطوّر على نحو ملائم، من خلال نظام وظيفي متكامل وفعال لتحقيق الأهداف المطلوبة. وأنّ هناك علاقة ارتباطيّة عكسيّة بين الصّحة التّنظيميّة والشّعور بالاعتراب الوظيفي، بحيث أنّ القصور في جوانب الصّحة التّنظيميّة يعقبه

زيادة في الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة، كما أن الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى العاملين قد يؤدي لقصور في جوانب الصحة التنظيمية وبالتالي فإن المؤسسة لا تستطيع العمل بكفاءة وفاعلية. وبالإمكان القول أن الصحة التنظيمية ترتبط بمفهوم الاعتراب الوظيفي، ومن أجل تحقيق أهداف المؤسسة والوصول لدرجة عالية من الفعالية والجودة والرضا والإنتاجية فعلى المؤسسة أن تعمل على تحسين ظروفها لتغدو بحالة صحية جيدة لتحقيق أهدافها، وذلك يرتبط بالأفراد اللذين يعملون فيها من خلال أفكارهم، اتجاهاتهم، طاقاتهم، معرفتهم، سلوكهم، قيمهم ومعتقداتهم، وبث روح الحماس والمعنوية ورفع الثقة بالنفس والدعوة للإبداع وإعطاء الفرص والمشاركة في اتخاذ القرارات وحل المشكلات وبذلك تحقق المؤسسة التقدم، النمو، والتغيير.

جاءت هذه الدراسة مُمَيَّزة عن غيرها لتحديد العلاقة التي تربط الصحة التنظيمية والاعتراب الوظيفي في هذه المؤسسات، ومن خلال عمل الباحث ومعايشته لواقع المدارس والمعلمين والمديرين والمستشارين التربويين، لاحظ أهمية تقصي العلاقة التي تربط الصحة التنظيمية والاعتراب الوظيفي فيها، من أجل تحقيق أكبر قدر ممكن من الجودة والتميز، ويعود السبب في ذلك إلى شعور الباحث بافتقار المؤسسات التعليمية إلى عديد من المقومات الأساسية من أجل تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية والتي يعبر عنها ضمن توافر أبعاد الصحة التنظيمية، في حين أن هذا الافتقار قد يؤدي بنهاية المطاف إلى تدني الروح المعنوية لدى العاملين في المؤسسات، الأمر الذي يؤثر سلبيا في مشاعرهم وعلى القيام بواجباتهم التعليمية والتربوية، وقد شعر الباحث خلال السنوات الأخيرة من خلال تفاعله القريب والبعيد مع المؤسسات التربوية والعاملين فيها بضرورة بحث الأمر في محاولة لإيجاد العلاقة وتحسين الظروف المحيطة بالبيئة التعليمية، ومن هنا يمكن الإشارة الى أن مشكلة الدراسة تتمثل بالإجابة عن الأسئلة الآتية:

#### أَسْئَلَةُ الدِّرَاسَةِ:

تحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة توافر الصحة التنظيمية في المدارس التكنولوجية العربية ضمن الخط الأخضر لدى المعلمين والمستشارين التربويين والمديرين من وجهة نظرهم؟
2. ما درجة الاعتراب الوظيفي لدى المعلمين والمستشارين التربويين والمديرين في تلك المدارس من وجهة نظرهم؟
3. هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين درجة توافر

الصّحة التّنظيميّة في المدارس التكنولوجيّة العربيّة ضمن الخطّ الأخضر وعلاقتها بالاعتراب الوظيفيّ كما يراها المعلّمون والمستشارون التّربويون والمديرون؟  
أهداف الدّراسة:

هدفت الدّراسة إلى تحقيق الآتي:

1. تعريف مفهوم الصّحة التّنظيميّة، ودرجة توافرها في المدارس التكنولوجيّة العربيّة ضمن الخطّ الأخضر.
2. تعريف مفهوم الاعتراب الوظيفيّ، ودرجته لدى المعلّمين والمستشارين التّربويين والمديرين في تلك المدارس من وجهة نظرهم؟
3. الكشف عن وجود علاقة ارتباطية لدرجة توافر الصّحة التّنظيميّة في المدارس التكنولوجيّة العربيّة ضمن الخطّ الأخضر، وعلاقتها بالاعتراب الوظيفيّ كما يراها المعلّمون والمستشارون التّربويون والمديرون.

أهميّة الدّراسة:

- الأهميّة النظريّة:

تكمن أهميّة الدّراسة من طبيعة موضوعها، الذي يتناول مدى توافر الصّحة التّنظيميّة في المدارس العربيّة التكنولوجيّة ضمن الخطّ الأخضر، وتبرز أهميتها بما ستوفّره من معلومات حول طبيعة العلاقة بين متغيّرات الدّراسة، وكذلك بسبب عدم وجود دراسات تناولت الصّحة التّنظيميّة والاعتراب الوظيفيّ معاً في حدود علم الباحث.

- الأهميّة التطبيقية: وتكمن فيما يأتي:

1. تعزيز توافر الصّحة التّنظيميّة لقهر الشّعور بالاعتراب الوظيفيّ من خلال التّوصيات المقترحة، في ضوء النتائج التي يتوصّل إليها الباحث.
2. الإسهام في إثراء الأدب النظريّ المتعلّق بموضوع الصّحة التّنظيميّة وعلاقتها بالاعتراب الوظيفيّ في المدارس التكنولوجيّة العربيّة ضمن الخطّ الأخضر.
3. توجيه انظار أصحاب القرار الى ضرورة توفير كافّة السُّبل لتوافر الصّحة التّنظيميّة والتّقليل من مشاعر الاعتراب الوظيفيّ.

التّعريفات الاصطلاحية والإجرائية: شملت الدّراسة التّعريفات الآتية:

- الصّحة: الصّحة اصطلاحاً: هي الشّيء الخالي من العيب (Atiaa, 2000).

- **التنظيمية:** فهي مأخوذة من التنظيم، أي المؤسسة، وهي هيئة مكونة، لها اهداف محددة وقانون يرسم أعمالها، ومبادئ تعمل على تحقيقها في مجال اهتمامها، في السياسة او النقابة او الثقافة، الخ.
- **الصحة التنظيمية إجرائياً:** يقصد بها مقدرة المدرسة على العمل بفاعلية، من خلال ايجاد نوع من التجانس بين افرادها بتوفير بيئة عمل أفضل للمعلمين والإداريين والطلبة، لتكون قادرة على التكيف مع التحديات الداخلية والخارجية، وعرفها (Al-Sraira & Al-Tet, 2010) بأنها " مقدرة الجماعات او المنظمات في العمل بكفاءة، والتكيف والتطور والنمو بشكل ملائم، من خلال نظام وظيفي متكامل وفعال، لتحقيق أهدافها المرغوبة".
- **الاغتراب اصطلاحاً:** في اللغة العربية نقول: "غرب"، أي ذهب وتتحى من الناس، "والتغرب" يعني البعد، و"الغربة والغرب" يعني النزوح عن الوطن، و"الغريب"، هو البعيد عن الوطن (Atiaa, 2000).
- **الاغتراب الوظيفي إجرائياً:** عرفه كاننجو (Kanungo, 1992): هو شعور الفرد بالعزلة والضيق والوحدة، وعدم الانتماء، فقدان الثقة والإحساس بالقلق والعدوان، ورفض القيم والمعايير الاجتماعية، والمعاناة من الضغوط النفسية، كما عرفه فاندنبرج (Vandenbergh, 2001)، بأنه ضعف العلاقة بين الفرد والوظيفة ومستوى الاندماج، هذا الاندماج يكون نفسياً أو فكرياً أو مهنيّاً، وقد أجمع علماء الاجتماع على عده إحدى السمات الأساسية للإنسان المعاصر، وقد ذكر (Marx, 1969) أنّ العمل يعدّ أحد العوامل التي تؤدي الى الاغتراب من خلال ما يثيره من صراع بين اهتمامات الفرد وحاجاته.

#### حدود الدراسة:

شملت الدراسة الحالية على الحدود الآتية:

- **الحدود البشرية:** تم تطبيق هذه الدراسة على المعلمين والمستشارين التربويين والمديرين في المدارس العربية التكنولوجية ضمن الخط الأخضر.
- **الحدود الزمانية:** تم تطبيق هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2020\2021.
- **الحدود المكانية:** اقتصرت الدراسة على جميع المدارس الثانوية التكنولوجية العربية داخل الخط الأخضر.
- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على معرفة درجة توافر الصحة التنظيمية في المدارس



التكنولوجيا العربية ضمن الخط الأخضر، وعلاقتها بالاعتراب الوظيفي كما يراها المعلمون والمستشارون التربويون والمديرون.

#### الدراسات السابقة:

قام الرشيدي (Al-Rshede, 2010) بدراسة هدفت للتعرف إلى أثر الصحة المنظمة في الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس المبحوثة، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية تكوّنت من (183) مبحوثاً، ولتحقيق أهداف الدراسة تمّ تطوير استبانة لجمع البيانات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ومقاييس الإحصاء الوصفي ومعامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار وتحليل الانحدار المتعدّد التدريجي وتحليل التباين الأحادي، وكان من أهمّ نتائج الدراسة أنّ درجة الصحة المنظمة والالتزام التنظيمي في محافظة خيبر في المملكة العربية السعودية كانت مرتفعة من وجهة نظر مديري المدارس ومتوسطة من وجهة نظر المعلمين، ووجود فروق ذات دلالة احصائية لمجالي (الثقة والمعنويات)، تعزى للنوع الاجتماعي ولصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة احصائية في الأبعاد (وضوح الهدف والتغيير والإبداعية)، تعزى للوظيفة ولصالح المديرين، ووجود فروق لبعده (المعنويات)، تعزى للخبرة ولصالح ذوي الخبرة، ووجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

وأجرى عطايا ورمضان (Ataia & Ramadan, 2013)، دراسة هدفت للتعرف إلى مستوى الصحة المنظمة في مدارس التعليم الثانوي العام بمصر من وجهة نظر المعلمين، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في مدارس التعليم الثانوي العام بمصر، والبالغ عددهم (15492) معلماً، وتمّ اعتماد العينة العشوائية الطبقية بنسبة (4%) من مجتمع الدراسة، إذ تمّ تطبيق الاستبانة على عينة قدرها (576) معلماً، وتبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الإحصاء الوصفي ومعامل الارتباط بيرسون وتحليل الانحدار المتعدّد وقيم معامل تضخم التباين وقيم معامل الالتواء وتحليل التباين الأحادي، وتوصلت الدراسة إلى أنّ مستوى الصحة المنظمة بمدارس التعليم الثانوي بمصر كان متوسطاً بنسبة (65.4%) في تصورات المعلمين بمدارسهم، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تصورات المعلمين تعزى لمتغيري: الجنس والخبرة، في حين لم تكن هناك فروق تعزى لمتغيري المؤهل والتخصص التدريسي.

وأجرى سلامة (Slameh, 2013)، دراسة هدفت للتعرف إلى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء قسبة المفرق وعلاقتها بالأداء المتميز للمعلمين،

ولتحقيق هدف الدراسة تم اختيار عينة عشوائية طبقية تكوّنت من (518) معلماً و (50) مديراً ومديرة، وزعت عليهم استبانتان، الأولى لقياس درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية والثانية لقياس مجالات الأداء المتميز، وبلغت فقرات الاستبانة الأولى (39) فقرة والاستبانة الثانية (32) فقرة، وخلصت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: جاءت الصحة التنظيمية في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء قصبه المفرق بمستوى متوسط، وجاء الأداء المتميز بمستوى متوسط، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية طردية بين درجة توافر ابعاد الصحة التنظيمية والأداء المتميز.

وقد أجرى سيرين وسيرين (Sirin & Sirin, 2013)، دراسة هدفت إلى تطوير نموذج نظري لاكتشاف العلاقة الوجدانية واستمرار الالتزام المعياري للمنظمة والرضا الوظيفي والاعتراب التنظيمي، واعتمد البحث على المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (193) من المدرسات العاملات في كليات التربية البدنية والرياضة في الجامعات، من ابرز النتائج التي توصلت اليها الدراسة أنّ هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي والاعتراب الوظيفي للمدرسات، وهناك علاقة ذات دلالة احصائية بين البعد الوجداني في الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لدى المدرسات والاعتراب الوظيفي، وكان الارتباط بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ذا علاقة قويّة إيجابية، بينما كان الارتباط ذا علاقة سلبية بين الاعتراب الوظيفي والالتزام التنظيمي.

و دراسة أبو سمرة وشعبيات وأبو مقدم (Abo Samra & Shaebat & Abo-Mkdem, 2014)، هدفت للتعرف إلى مستوى الاعتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية (جامعتي القدس والخليل)، بحيث أستخدم المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، كما أستخدمت الاستبانة أداة الدراسة، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية الطبقية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس، والبالغ عددهم (449) عضواً، ومن أهم نتائج الدراسة: أنّ مستوى الاعتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة مرتفعة، كما تبين عدم وجود فروق في مستوى الاعتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغيرات الجنس والجامعة، في حين وجدت فروق بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي، وسنوات العمل في الجامعة.

وأجرت دروزة والقواسمي (Droza & Alkwasme, 2014)، دراسة هدفت للتعرف إلى

درجة تأثير المناخ الاخلاقي (الجانب الفردي والجانب التّنظيمي)، على الشّعور بالاغتراب الوظيفي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الأردن، وبلغت عينة الدراسة (200) موظف من موظفي الوزارة ورّعت عليهم أداة الدراسة، وأظهرت النتائج وجود مناخ عمل أخلاقي بمستوى مرتفع، ومستوى متوسط للشّعور بالاغتراب الوظيفي، وكذلك وجود أثر معنوي للجانب الفردي الأخلاقي على الشّعور بالاغتراب الوظيفي.

وقامت المغربي (Al-Mgrbe, 2015)، بدراسة هدفت للتعرف إلى مستوى الاغتراب الوظيفي لدى الأكاديميات العاملات في الجامعات الأردنية، وقد أعتمد المنهج الوصفي المسحي وكان مجتمع الدراسة مكوناً من (347) أكاديمية من الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة، وأظهرت نتائج الدراسة أنّ مستوى الاغتراب الوظيفي لدى الأكاديميات العاملات في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة جاء بدرجة متوسطة، ووجود فروق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى الاكاديميات العاملات في الجامعات الاردنية تعزى لمتغير الرتبة الاكاديمية.

دراسة عطية ومهدي (Atiah & Mahde, 2016)، فقد هدفت إلى تحديد مدى توافر ابعاد الصّحة التّنظيميّة في كلية المأمون الجامعة في العراق وتأثيرها في الالتزام التّنظيمي لدى أعضاء الهيئة التّدريسيّة، ولتحقيق الهدف تم التوصل من خلال الفكر النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة الى بناء مخطّط فرضي يوضّح العلاقة بين المتغيرات المدروسة، إذ تم الاعتماد على دراسة الصّحة التّنظيميّة كمتغير مستقل والمتغير المعتمد للالتزام التّنظيمي لدى أعضاء الهيئة التّدريسيّة في كلية المأمون الجامعة، بحيث تكونت العينة من (90) عضواً من الهيئة التّدريسيّة في كلية المأمون الجامعة، بحيث توصل البحث إلى أنّ تصوّر أعضاء الهيئة التّدريسيّة لمدى توافر ابعاد الصّحة التّنظيميّة جاءت متوسطة، وأنّ وجود تلك الابعاد ينعكس على التأثير معنوياً في الالتزام التّنظيمي لدى أعضاء الهيئة التّدريسيّة في كلية المأمون الجامعة.

#### التعقيب على الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

تناولت الدراسات السابقة أحد المتغيرين الرئيسين وهما توافر الصّحة التّنظيميّة والشّعور بالاغتراب الوظيفي، وشكّلت هذه الدراسات ونتائجها ركيزة أساسية في تحديد مشكلة الدراسة الحالية، في مجال الصّحة التّنظيميّة هدفت دراسة الرشدي (Al-Rshede, 2010) بالتعرف إلى أثر الصّحة التّنظيميّة في الالتزام التّنظيمي لدى مديري المدارس، اما دراسة عطايا ورمضان (Ataia & Ramadan, 2013) هدفت للتعرف إلى مستوى الصّحة التّنظيميّة في

مدارس التعليم الثانوي العام بمصر، اما دراسة سلامة (Salameh, 2013) هدفت التعرف إلى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء قسبة المفرق وعلاقتها بالأداء المتميز للمعلمين، ودراسة عطية ومهدي (Atiah & Mahde, 2016) هدفت لتحديد مدى توافر ابعاد الصحة التنظيمية في كلية المأمون الجامعة وتأثيرها في الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية.

والدراسات التي تطرقت للاغتراب الوظيفي، دراسة سيرين وسيرين ( Sirin & Sirin, 2013) التي هدفت لتطوير نموذج نظري لاكتشاف العلاقة الوجدانية واستمرار الالتزام المعياري للمنظمة والرضا الوظيفي والاعتراب الوظيفي، ودراسة أبو سمرة وآخرون (Abo Samra, 2014) هدفت للتعرف إلى مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية (جامعتي القدس والخليل)، ودراسة دروزة والقواسمي (Droza & Alkwasme, 2014) هدفت للتعرف إلى درجة تأثير المناخ الأخلاقي (الجانب الفردي والجانب التنظيمي)، على الشعور بالاغتراب الوظيفي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الأردن، وأخيراً دراسة المغربي (Al-Mgrbe, 2015) التي هدفت للتعرف إلى مستوى الاغتراب الوظيفي لدى الأكاديميات العاملات في الجامعات الأردنية.

تختلف الدراسة الحالية عن سابقتها وإن تشابهت معها في بعض متغيراتها، فإنها سعت للتعرف الى درجة توافر الصحة التنظيمية في المدارس التكنولوجية العربية ضمن الخط الأخضر وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي من وجهة نظر عينة الدراسة، وهذه الدراسة في حدود علم الباحثين تُعد الأولى من حيث الربط بين المتغيرات ومن حيث أنها الأولى داخل الخط الأخضر وخارجه، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تصميم الدراسة ومناقشة نتائجها، وستضيف بعض المعلومات الجديدة حول متغيرات الدراسة.

#### الطريقة والإجراءات:

#### منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي لمناسبته لهذا النوع من الدراسات.

#### مجتمع الدراسة وعينتها:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع المديرين والمعلمين والمستشارين التربويين في المدارس التكنولوجية داخل الخط الأخضر والبالغ عددهم حوالي (800) فرد مديراً ومعلماً ومستشاراً تربوياً

في 22 مدرسة، وذلك حسب إحصائيات وزارة العمل والرفاه الاجتماعي، داخل الخطّ الأخضر للعام (2021/2020)، وتمّ اختيار عيّنة عشوائية طبقية بلغ عددها (297) معلماً ومديراً ومستشاراً تربوياً حيثُ جرى حساب حجم العيّنة باستخدام جدول تحديد حجم العينة من حجم المجتمع (Krejcie & Morgan, 1970).

#### أداة الدّراسة:

بعد الاطلاع على الأدب النظري، والدّراسات السّابقة حول موضوع الدّراسة كدراسة النعيمات (Al-Naimat, 2005) ودراسة القصير (Al-Kaser, 2006) ودراسة الياحي (Al-Yahya, 2010) ودراسة العنبي (Al-Atebe, 2010) ودراسة العسال (Al-Asal, 2009) ودراسة الدعير (Al-Daaer, 2011)، قام الباحث بتطوير أداة الدّراسة (استبانة) للكشف عن درجة توافر الصّحة التّنظيميّة في المدارس التّكنولوجيّة العربيّة ضمن الخطّ الأخضر، وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي كما يراها المعلّمون، المستشارون التّربويون والمديرون، وقد تكوّنت أداة الدّراسة بصورتها الأولى من (58) فقرة موزعة على قسمين، وبقيت (58) فقرة بصورتها النهائيّة بعد التّحكيم، القسم الأول يقيس درجة الصّحة التّنظيميّة (30) فقرة موزعة على خمسة مجالات: فاعلية الاتصال، المعنويّات، توفير الموارد، الإبداع وتأثير مدير المدرسة. ويحتوي القسم الثاني فقرات تقيس درجة الاغتراب الوظيفي والمكون من (28) فقرة موزعة على أربعة مجالات: العجز، فقدان المعايير، الاغتراب الذاتي، والعزلة الاجتماعيّة. واستخدم في الاستبانة نظام ليكرت الخماسي. وقد تمّ استخدام مقياس ليكرت خماسي التّدرج، إذ حُدِّثت خمسة مستويات على النحو الآتي: درجة موافق تماماً (1)، درجة موافق (2)، درجة موافق الى حد ما (3)، درجة لا أوافق (4)، درجة لا أوافق بتاتاً (5) للإجابة عن تلك الفقرات.

#### صدق الأداة:

تكونت الأداة بصورتها الأولى من (58) فقرة، قام الباحث باستخدام صدق المحتوى للتأكّد من صدق الأداة وذلك بعرضها على عشرة أعضاء من المُحكِّمين المختصّين من مؤسسات التعليم العالي في الأردن وداخل الخطّ الأخضر وذلك بهدف إبداء آرائهم حول دقّة محتوى الأداة وصحّته من حيث: وضوح الفقرات، والصياغة اللغويّة، ومناسبتها لقياس ما وُضِعَتْ لأجله، وانتفاء الفقرات للمجال الذي تتبع له، وإضافة أو تعديل أو حذف ما يرونه مناسباً. تمّ الأخذ بملاحظات المُحكِّمين كإفّة، فقد تمّ القيام بتعديل الصياغة اللغويّة لبعض الفقرات، وبلغ عدد فقرات الأداة بصورتها

النّهائيّة (58) فقرة، موزّعة على المجالات التي تنتمي إليها.

#### ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، تمّ توزيع الأداة على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة وحساب (كرونباخ ألفا) على جميع مجالات الدراسة والأداة ككل، وكانت قيم معاملات الثبات للصحة التنظيمية تتراوح بين (0.808-0.904)، وقيم معاملات الثبات للاعتراب الوظيفي تراوحت بين (0.843-0.874)، وجميعها تُعد جيدة لأغراض الدراسة.

#### المعالجة الإحصائية:

تم تفرغ الاستبانة وتحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS). واستخدمت الأدوات الإحصائية الآتية:

- تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرُتب ل فقرات أداة متغيرات الدراسة، الصحة التنظيمية والاعتراب الوظيفي.
- تمّ استخدام الاختبار (t) لعينتين مستقلتين بالنسبة لمتغيرات الجنس ونوع المدرسة والمنطقة الجغرافية.
- واستخدام اختبار (F) لتحليل التباين الأحادي، للمتغيرات المسمى الوظيفي والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة.
- تمّ استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson) لإيجاد العلاقة الارتباطية. وإيجاد معامل صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- تمّ استخدام معادلة كرونباخ ألفا، لإيجاد معامل الاتساق الداخلي.

#### نتائج الدراسة ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما درجة توافر الصحة التنظيمية في المدارس التكنولوجية داخل الخط الأخضر من وجهة نظر عينة الدراسة؟"

للإجابة عن السؤال تمّ استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لاستجابات أفراد عينة الدراسة على درجة الصحة التنظيمية في المدارس التكنولوجية العربية داخل الخط الأخضر، وتوضح الجداول (1-6) النتائج المتعلقة بالإجابة عن هذا السؤال.

**الجدول (1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة توافر الصّحة التَّنظيمية في المدارس التكنولوجية مرتبة تنازلياً.**

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجالات	الرقم
كبيرة	1	.76	3.96	الإبداع	1
كبيرة	2	.79	3.92	تأثير مدير المدرسة	2
كبيرة	3	.68	3.86	فعالية الاتصالات	3
كبيرة	4	.69	3.80	المعنويات	4
كبيرة	5	.72	3.59	توفير الموارد	5

يُبين الجدول (1) أنّ درجة توافر الصّحة التَّنظيمية في المدارس التكنولوجية جاءت (كبيرة)، وكان أولها مجال الإبداع (3.96)، وفي الرتبة الأخيرة توفير الموارد (3.59).

- **مجال فعالية الاتصالات:** هو نشاط هادف لنقل المعلومات من شخص إلى اخر بهدف ايجاد نوع من التفاهم المتبادل بينهما.

**الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجال فعالية الاتصالات من مجالات الصّحة التَّنظيمية مرتبة تنازلياً**

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
كبيرة	1	.82	3.93	اعالج المشكلات المتعلقة بأداء عملي من خلال اتصالاتي المباشرة بالإدارة المدرسية.	1
كبيرة	2	.77	3.90	تقوم إدارة المدرسة بتقديم معلومات ومتطلبات سهلة الفهم.	2
كبيرة	3	.91	3.86	أتمتع من خلال عملي في المدرسة بنظام اتصالات مفتوح لجميع الاتجاهات.	4
كبيرة	4	.83	3.85	يتمّ نقل المعلومات والمعرفة بين مستويات التنظيم في المدرسة بصورة فاعلة.	5
كبيرة	5	.82	3.77	تتوافق الاتصالات المعتمدة في المدرسة مع جميع المستويات التنظيمية.	3

يُبين الجدول (2) أنّ المتوسطات الحسابية في مجال فعالية الاتصالات تراوحت بين (3.77-3.93)، وبدرجة تقييم كبيرة. وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (1) ونصّها: "أعالج المشكلات المتعلقة بأداء عملي من خلال اتصالاتي المباشرة بالإدارة المدرسية." بمتوسط حسابي (3.93)، ودرجة تقييم كبيرة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (3) ونصّها: "تتوافق الاتصالات المعتمدة في المدرسة مع جميع المستويات التنظيمية." بمتوسط حسابي (3.77) وبدرجة تقييم كبيرة.

- **مجال المعنويات:** مسألة فردية تصف مشاعر الفرد تجاه عمله ومدى رضاه عن هذا العمل.

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة والدرجة لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجال المعنويات من مجالات الصحة التنظيمية مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
7	تسود علاقتي مع زملائي في بيئة العمل العلاقة الطيبة، التعاون، الحماس والاحترام المتبادل.	4.18	81.	1	كبيرة
8	أشعر بروح معنوية عالية لانتمائي وانساي لهذه المدرسة.	4.16	.86	2	كبيرة
13	تبذل الإدارة جهودها من أجل تلبية حاجات أعضاء هيئة التدريس.	4.00	85.	3	كبيرة
12	يسود المدرسة مناخ إيجابي داعم للعاملين.	3.82	90.	4	كبيرة
11	يتكاتف العاملون في المدرسة معاً كفريق عمل واحد.	3.79	93.	5	كبيرة
9	يتمتع العاملون في المدرسة بالاستقلالية في العمل.	3.68	.87	6	كبيرة
10	يوجد شعور بالثقة والأمان في هذه المدرسة.	3.66	1.07	7	كبيرة
6	أشعر أن الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع ما أقوم به من عمل.	3.13	98.	8	متوسطة

يُبين الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية في مجال المعنويات تراوحت بين (4.18- 3.13)، وبدرجة تقييم كبيرة -متوسطة. وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (7) ونصّها: "تسود علاقتي مع زملائي في بيئة العمل العلاقة الطيبة، التعاون، الحماس والاحترام المتبادل" بمتوسط حسابي (4.18)، ودرجة تقييم كبيرة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (6) ونصّها: "أشعر أن الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع ما أقوم به من عمل" بمتوسط حسابي (3.13) وبدرجة تقييم متوسطة.

- مجال توفير الموارد: وتعني الأدوات والوسائل والموارد التي يحتاج إليها العاملون للقيام بالمهام.

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة والدرجة لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجال توفير الموارد من مجالات الصحة التنظيمية مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
19	تهتم إدارة المدرسة بإدارة الوقت بشكل فعال ومستغل.	3.93	.85	1	كبيرة
18	تقوم إدارة المدرسة باستخدام الموارد بشكل فعال.	3.76	.95	2	كبيرة
14	يحصل العاملون في المدرسة على الموارد اللازمة للعمل في الوقت المناسب.	3.54	.83	3	كبيرة
15	يملك العاملون في هذه المدرسة حرية الوصول للموارد التي تلزمهم بسهولة.	3.53	84.	4	كبيرة
17	تتيح المدرسة الموارد التكميلية المساندة للاستخدام.	3.50	89.	5	كبيرة
16	تكفي الموارد المالية المخصصة لممارسة الأنشطة المختلفة.	3.27	92.	6	متوسطة

يُبين الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية في مجال توفير الموارد تراوحت بين (3.93- 3.27)، وبدرجة تقييم كبيرة-متوسطة. وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (19) ونصّها: "تهتم إدارة



درجة توافر الصّحة التّنظيميّة في..... رامي عثمان، أ.د. خليفة أبو عاشور، أ.د. سميح كراسنة

المدرسة بإدارة الوقت بشكل فعال ومستغل" بمتوسط حسابي (3.93)، ودرجة تقييم كبيرة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (16) ونصّها: "تكفي الموارد المالية المخصصة لممارسة الأنشطة المختلفة". بمتوسط حسابي (3.27) ودرجة تقييم متوسطة.

- مجال الإبداع: تحويل الأفكار والآراء المبدعة من حيث مصدرها ونوعها إلى واقع ملموس.

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لتقديرات أفراد عينة الدراسة

لمجال الإبداع من مجالات الصّحة التّنظيميّة مرتبة تنازليًا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
22	أحرص على تقديم أفكار واقتراحات جديدة تخدم مصلحة المدرسة والطلبة.	4.11	.85	1	كبيرة
21	تشجع إدارة المدرسة العاملين فيها على تطوير مهاراتهم الإبداعية.	4.09	.87	2	كبيرة
20	تدعم إدارة المدرسة الأفكار الإبداعية بغرض الاستفادة العملية منها.	4.03	.89	3	كبيرة
24	تعقد إدارة المدرسة اجتماعات ومناقشات دورية لغرض تحسين المهارات الإبداعية لدى العاملين فيها.	3.95	.88	4	كبيرة
25	تقدم المدرسة التسهيلات اللازمة للعاملين فيها من ذوي الأفكار الإبداعية، وتحرص على استمرارهم في العمل.	3.85	94.	5	كبيرة
23	تتوافر في المدرسة بيئة ملائمة للإبداع.	3.69	90.	6	كبيرة

يُبين الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية في مجال الإبداع تراوحت بين (4.11-3.69)،

وبدرجة تقييم كبيرة. وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (22) ونصّها: "أحرص على تقديم أفكار واقتراحات جديدة تخدم مصلحة المدرسة والطلاب" بمتوسط حسابي (4.11)، ودرجة تقييم كبيرة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (23) ونصّها: "تتوافر في المدرسة بيئة ملائمة للإبداع" بمتوسط حسابي (3.69) ودرجة تقييم كبيرة.

- مجال تأثير مدير المدرسة: مقدرة القائد التربوي على اتخاذ القرارات وتوزيع المهام وتطبيقها من قبل المعلمين.

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لتقديرات أفراد عينة الدراسة

لمجال تأثير مدير المدرسة من مجالات الصّحة التّنظيميّة مرتبة تنازليًا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
30	توجد علاقة عمل جيدة بين المدير وبين العاملين في المدرسة.	3.99	1.01	1	كبيرة
29	يساعد المدير العاملين في المدرسة على حلّ المشكلات الصفية المختلفة التي تواجههم.	3.95	93.	2	كبيرة
28	تلق توصيات مدير المدرسة اهتماماً جاداً من قبل المسؤولين	3.93	.97	3	كبيرة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
	والعاملين فيها.				
27	يستطيع مدير المدرسة التأثير في قرارات المسؤولين.	3.88	.93	4	كبيرة
26	يحصل مدير المدرسة على ما يطلبه من المسؤولين.	3.83	.89	5	كبيرة

يُبين الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية في مجال تأثير مدير المدرسة تراوحت بين (3.99-3.83)، وبدرجة تقييم كبيرة. وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (30) ونصها: "توجد علاقة عمل جيدة بين المدير وبين العاملين في المدرسة." بمتوسط حسابي (3.99)، ودرجة تقييم كبيرة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (26) ونصها: "يحصل مدير المدرسة على ما يطلبه من المسؤولين." بمتوسط حسابي (3.83) ودرجة تقييم كبيرة.

**النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: "ما درجة الاغتراب الوظيفي في المدارس التكنولوجية داخل الخط الأخضر من وجهة نظر عينة الدراسة؟"**

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات درجة الاغتراب الوظيفي في المدارس التكنولوجية داخل الخط الأخضر وتوضح الجداول (7-12) النتائج المتعلقة بالإجابة عن هذا السؤال.

**الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة الاغتراب الوظيفي مرتبة تنازلياً**

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	فقدان المعيارية	2.83	85.	1	متوسطة
2	العزلة الاجتماعية	2.20	.71	2	قليلة
3	فقدان السيطرة	2.02	.76	4	قليلة
4	الغربة عن الذات	1.95	.79	5	قليلة

يُبين من الجدول (7) أنّ تقييم درجة الاغتراب الوظيفي في المدارس التكنولوجية، جاء بدرجة قليلة، وجاءت مجالات الاغتراب الوظيفي في المدارس التكنولوجية داخل الخط الأخضر وفقاً للترتيب الآتي: فقدان المعيارية في الرتبة الأولى بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي (2.83)، وحلت الغربة عن الذات في الرتبة الأخيرة بدرجة قليلة، بمتوسط حسابي (1.95).

- **مجال فقدان السيطرة:** شعور الفرد أنه لا يستطيع التأثير في المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها.

**الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة والدرجة لتقديرات أفراد عينة الدراسة  
لمجال فقدان السيطرة من مجالات الاغتراب الوظيفي مرتبة تنازلياً.**

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
3	أرى أنّ فرص تقدمي وظيفياً محدودة.	2.48	1.11	1	قليلة
2	أتضايق لعدم تقبل من حولي لوجهة نظري.	2.37	.99	2	قليلة
1	أفضل الإبتعاد عن إقامة علاقات اجتماعية.	2.24	1.07	3	قليلة
4	أجد صعوبة في إبداء رأيي فيما يتعلق بالقضايا التربوية الجديدة.	1.98	.98	4	قليلة
8	أشعر بتجاهل المسؤولين عني فيما يتعلق بعملتي.	1.90	1.09	5	قليلة
7	أشعر بأنني غير معني بما يحدث من تغييرات في عملي.	1.73	.95	6	قليلة جدا
5	تسير الأمور بشكل أسوأ في حياتي.	1.71	.94	7	قليلة جدا
6	أعاني من صعوبة في التكيف مع ظروف عملي.	1.68	.93	8	قليلة جدا

يُبين الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية في فقدان السيطرة من مجالات الاغتراب الوظيفي تراوحت بين (1.68-2.48)، وبدرجة تقييم قليلة-قليلة جدا. وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (3) ونصّها: " أرى أنّ فرص تقدمي وظيفياً محدودة" بمتوسط حسابي (2.48)، ودرجة تقييم قليلة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (6) ونصّها: "أعاني من صعوبة في التكيف مع ظروف عملي". بمتوسط حسابي (1.68) وبدرجة تقييم قليلة جدا.

- **مجال فقدان المعيارية:** وهو شعور الفرد بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة، وأنه بحاجة إليها لإنجاز الأهداف.

**الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة والدرجة لتقديرات أفراد عينة الدراسة  
لمجال فقدان المعيارية من مجالات الاغتراب الوظيفي مرتبة تنازلياً.**

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
10	أرى أنّ التزام الأفراد بالقيم الأصلية أصبح ضعيفاً.	3.01	.99	1	متوسطة
13	أرى أنّ الروابط الاجتماعية أصبحت ضعيفة.	2.98	1.01	2	متوسطة
12	أعتقد أنّ القيم الإنسانية أصبحت مطلباً ثانوياً في هذه الأيام.	2.88	1.13	3	متوسطة
9	أرى أنّه لا توجد عدالة في تكافؤ فرص العمل.	2.81	1.00	4	متوسطة
11	أعتقد أنّ العقوبات باختلاف أنواعها تطبق على الضعفاء فقط.	2.74	1.04	5	متوسطة
14	أرى أنّ تقدير الأداء في العمل لم يعد يقاس بإنجازات الموظف.	2.71	1.11	6	متوسطة
15	أعتقد أنّ تحقيق التقدم في الحياة لا يعتمد على الجهد الشخصي بل على مكانة الأسرة في مجتمعنا.	2.64	1.10	7	متوسطة

يتبين من الجدول (9) أنّ المتوسطات الحسابية في مجال فقدان المعيارية تراوحت بين (2.64 – 3.01)، وبدرجة تقييم متوسطة. وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (10) ونصّها: " أرى أنّ التزام الافراد بالقيم الاصلية أصبح ضعيفاً" بمتوسط حسابي (3.01)، وبدرجة تقييم متوسطة،

وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (15) ونصّها: "أعتقد أنّ تحقيق النّقدّم في الحياة لا يعتمد على الجهد الشخصي بل على مكانة الاسرة في مجتمعنا" بمتوسّط حسابي (2.64) وبدرجة تقييم متوسطة.

- مجال الغربة عن الذات: شعور الفرد بعدم المقدرة بإيجاد الأنشطة المكافئة ذاتياً وأنه لا يستمد الرّضى من نشاطاته ويفقد صلته بذاته الحقيقية.

الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لتقديرات أفراد عيّنة الدراسة

لمجال الغربة عن الذات من مجالات الاغتراب الوظيفي مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
17	علاقتك مع زملائك تتسم بالصفة الرسمية وفي أثناء العمل فقط.	2.31	1.02	1	قليلة
21	أفضّل ترك عملي لو أتحت لي الفرصة لذلك والانتقال لعمل آخر.	1.98	1.07	2	قليلة
20	تشعر أحياناً بأنك قد فقدت الاهتمام بالمحيط الذي تعمل فيه.	1.94	.99	3	قليلة
18	ليس لديّ رغبة شديدة في البقاء بالعمل.	1.88	1.03	4	قليلة
16	أشعر بعدم الانسجام والانتماء في مجال عملي.	1.81	.92	5	قليلة
19	تشعر بعدم الارتياح عندما تعمل في فرق عمل مع زملائك.	1.75	.84	6	قليلة جداً

يتبيّن من الجدول (10) أنّ المتوسطات الحسابية في مجال الغربة عن الذات تراوحت بين

(2.31 - 1.75)، وبمستوى تقييم ما بين درجة قليلة إلى درجة قليلة جداً، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (17) ونصّها: "علاقتك مع زملائك تتسم بالصفة الرسمية وفي أثناء العمل فقط." بمتوسّط حسابي (2.31)، وبدرجة تقييم قليلة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (19) ونصّها: "تشعر بعدم الارتياح عندما تعمل في فرق عمل مع زملائك."، بمتوسّط حسابي (1.75) وبدرجة تقييم قليلة جداً.

- مجال العزلة الاجتماعية: شعور الفرد بالغربة والانعزال عن الأهداف الثقافية للمجتمع وانه لا يشعر بالانتماء إلى المجتمع او الأمة.

الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لتقديرات أفراد عيّنة الدراسة

لمجال العزلة الاجتماعية من مجالات الاغتراب الوظيفي مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
26	أفضّل التعامل الرسمي في علاقتي بشكل عام.	2.53	1.02	1	قليلة
27	أشعر أنّ الصداقة الحقيقية لم تعد موجودة في زماننا الحالي.	2.52	1.05	2	قليلة
23	أعتقد أنّ لقاء الزملاء خارج إطار المدرسة أمر غير ضروري.	2.22	1.01	3	قليلة
24	أعتقد أنّ المديرين لا يهتمون بالمشكلات الشخصية للعاملين	2.20	1.00	4	قليلة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
	في المدرسة.				
25	أشعر بعدم الثقة في تعامل مع الآخرين.	2.06	.97	5	قليلة
28	أشعر أنّ الأفراد من حولي لا يتقبّلون سلوكي وردود فعلي اتجاه بعض المواقف.	2.03	.90	6	قليلة
22	أفضّل الهجرة إلى بلد آخر.	1.86	1.13	7	قليلة

يتبيّن من الجدول (11) أنّ المتوسطات الحسابيّة في مجال العزلة الاجتماعيّة تراوحت بين (1.86 - 2.53)، وبمستوى تقييم درجة قليلة. وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (26) ونصّها: "أفضّل التعامل الرّسمي في علاقاتي بشكل عام". بمتوسط حسابي (2.53)، وبدرجة تقييم قليلة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (22) ونصّها: "أفضّل الهجرة إلى بلد آخر"، بمتوسط حسابي (1.86) وبدرجة تقييم قليلة.

النتائج المتعلّقة بالسؤال الثالث: "هل هناك علاقة ارتباطيّة بين درجة توافر الصّحة التّنظيميّة ودرجة الشّعور بالاغتراب الوظيفي في المدارس التكنولوجيّة داخل الخطّ الأخضر من وجهة نظر عيّنة الدراسة؟"

للإجابة عن هذا السؤال تمّ حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة توافر الصّحة التّنظيميّة ودرجة الشّعور بالاغتراب الوظيفي في المدارس التكنولوجيّة داخل الخطّ الأخضر من وجهة نظر عيّنة الدراسة، والجدول (12) يوضّح ذلك:

الجدول (12) معامل ارتباط بيرسون بين درجة توافر الصّحة التّنظيميّة ودرجة الشّعور بالاغتراب الوظيفي في المدارس التكنولوجيّة داخل الخطّ الأخضر من وجهة نظر عيّنة الدراسة.

الصّحة التّنظيميّة						
الاداء الكلي	تأثير مدير المدرسة	الإبداع	توفير الموارد	المعنويات	فعالية الاتصالات	فقدان السيطرة
-0.38**	-0.26**	-0.31**	-0.30**	-0.40**	-0.38**	فقدان السيطرة
-0.27**	-0.21**	-0.21**	-0.26**	-0.25**	-0.20**	فقدان المعيارية
-0.33**	-0.26**	-0.30**	-0.20**	-0.26**	-0.31**	الغربة عن الذات
-0.32**	-0.26**	-0.26**	-0.24**	-0.21**	-0.31**	العزلة الاجتماعيّة
-0.43**	-0.32**	-0.35**	-0.34**	-0.23**	-0.40**	الاداء الكلي

\*\* دالة إحصائيًا عند مستوى ( $\alpha=0.01$ )

يُلاحظ من نتائج الجدول (12) أنّ قيمة معامل ارتباط بيرسون بين درجة توافر الصّحة التّنظيميّة ودرجة الشّعور بالاغتراب الوظيفي من وجهة نظر عيّنة الدراسة كانت سلبية ومتوسطة إذ بلغت (-0.43) بمستوى دلالة (0.01) وتعدّ هذه القيمة دالّة إحصائيًا. وقيم معامل الارتباط بين

المجالات جميعها كانت سلبية وضعيفة وتراوحت بين (-0.40 - -0.20) بمستوى دلالة (0.01) وتعُدُّ هذه القيم دالَّة إحصائياً.

#### مناقشة النتائج:

**السؤال الأول:** "ما درجة توافر الصّحة التّنظيميّة في المدارس التكنولوجيّة داخل الخطّ الأخضر من وجهة نظر عيّنة الدّراسة؟".

للإجابة عن هذا السؤال تمّ حساب المتوسطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، والرّتب لدرجة توافر الصّحة التّنظيميّة في المدارس التكنولوجيّة العربيّة ضمن الخطّ الأخضر، لتقديرات أفراد عيّنة الدّراسة على فترات توافر الصّحة التّنظيميّة ككل، وكل مجال من مجالات الصّحة التّنظيميّة (فعالية الاتصالات، والمعنويات، وتوفير الموارد، والإبداع وتأثير مدير المدرسة)، بيّنت نتائج السؤال أنّ درجة توافر الصّحة التّنظيميّة كانت مرتفعة في جميع المجالات والدرجة الكلّيّة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى وعي مسؤولي وزارة العمل والرفاه الاجتماعي، ومديري المدارس، والمعلّمين بأهميّة الصّحة التّنظيميّة وفعاليتها وتوافرها، وهذا جعلهم حريصين على توفيرها في تلك المدارس. وإدراكهم لأهميّة وضوح الأهداف، وأدراك المعلّمين للقيام بتأدية واجباتهم والمهام الملقاة عليهم من خلال معرفتهم بها، والاطلاع عليها لأجل الوصول لهذه الأهداف، بحيث تتسم هذه الأهداف بالوضوح، المرونة، الواقعيّة والقابليّة للتحقيق.

كذلك فإنّ نظام الاتصالات في المدرسة مرّن ومفتوح لجميع الاتجاهات بحيث يُمكن التوجّه للإدارة والمسؤولين للمساعدة بتقديم الحلول ونقل المعلومات بين المستويات التّنظيميّة وأنّ المعلومات المنقولة من وإلى الإدارة سهلة الفهم، وذلك بدوره ينعكس بصورة إيجابية على حدّ المعلّمين على التمتع بالروح المعنويّة العالية، ورفع الشّعور بالانتماء للمدرسة وزيادة الشّعور بالثقة والأمان والعمل كفريق من أجل تحقيق الأهداف، وأنّ العلاقة السائدة في بيئة العمل تتمتع بالتعاون والاحترام المتبادل، وأنّ المناخ السائد يتصف بالإيجابية وتقديم الدعم للعاملين، وأنّ العلاقة بين المدير والمعلّمين إيجابية، بحيث يساعد المدير العاملين في المدرسة بحل مشكلاتهم من خلال نظام معالجة فوري، ونظام متابعة فعّال لتقييم الحلول وتلبية الحاجات، وأنّ التعلّمات والتوجيهات من المدير للمعلّمين تلقى الأذان الصاغية، وتقوم الإدارة بتوفير الموارد اللّازمة، واستخدامها بالشكل الصحيح والفعّال بهدف تأدية المهام والوصول لأهداف، ويؤدي لتنمية الحسّ الإبداعي، بحيث يقدّم المعلّمون أفكارًا واقتراحات جديدة تخدم المدرسة والطلبة وتقوم الإدارة المدرسية بتبنيها

بهدف التطّور والنموّ.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة الطويل (Al-Tawel, 1999) بأنّ الصّحة التّنظيميّة أحد الاتجاهات الإدارية التي تركز على العاملين، إذ تُشبه الاتجاهات المؤسسة بكيان بيولوجي يحتاج للصّحة والنموّ، فالمحافظة على وجود مناخ تنظيمي صحي في المؤسسة وتلبية حاجات النّماء للعاملين تأتي في قمة سلم الأولويات، فضلاً عن أبو مصطفى (Abo-Mostfa, 2000) إذ تُعبّر الصّحة التّنظيميّة عن شخصية المؤسسة، وتشير لجميع الظروف المحيطة بالموظف، التي تتشكّل اتجاهات الموظّفين وسلوكهم، وتحدّد جودة نتاجاتهم وتعكس مستوى أدائهم ورضاهم الوظيفي.

**السؤال الثاني: "ما درجة الاغتراب الوظيفي في المدارس التكنولوجيّة داخل الخطّ الأخضر من وجهة نظر عيّنة الدّراسة؟"**

للإجابة عن السّؤال تمّ حساب المتوسطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، والرّتب لتقديرات أفراد عيّنة الدّراسة عن فقرات درجة الاغتراب الوظيفي ككلّ، وكل مجال من مجالات الاغتراب الوظيفي. وبيّنت النتائج أنّ تقييم درجة الاغتراب الوظيفي في المدارس التكنولوجيّة، جاء بدرجة قليلة، وبتفسير نتائج الدّراسة، يتبيّن أنّ فقدان المعياريّة هو المجال الوحيد من مجالات الاغتراب الوظيفي الذي حصل على درجة متوسطة خلافاً لبقية الأبعاد الأخرى والتي حصلت جميعها على درجة منخفضة، وقد يعزى السبب إلى التطّور السريع في مجالات الحياة والانتقال إلى العالم الرقمي والعمل المتواصل مع الآلات والحواسيب، فقد قلّ الالتزام بالقيم الأصيلة، وتكافؤ الفرص ليس موجوداً نسبياً، ولا يوجد نظام واضح للعقوبات، وقد أصبحت القيم الإنسانيّة والرّوابط الاجتماعيّة مطلباً ثانوياً، وأنّ التّقديرات والترقيّات في مجال العمل تعتمد بصورة نسبية على مكانة الأسرة وعلى المحسوبيات وليس الإنجازات الفرديّة للشخص، في حين حصلت بقية أبعاد الاغتراب الوظيفي (العجز، الغربة عن الذات والعزلة الاجتماعيّة) على درجات قليلة، وهو مؤشر إيجابي للنتائج، وتبيّن من نتائج الدّراسة أنّ عيّنة الدّراسة اشارت لمقدرتها للتكيّف بصورة إيجابية وفعّالة مع بيئة العمل، وأنّ الأمور تسير بشكل جيد على صعيدهم الشخصي، وأنّ عملهم يُعد من الجوانب المهمّة في حياتهم وأنّ لهذه البيئة مردود إيجابي عليهم، فهم يشعرون بوجود علاقة إيجابية مع الإداريين والعاملين، ويتناسب ذلك بالعمل كفريق، ويستطيعون التعبير عن مشاعرهم وآرائهم، ذلك يؤدي لزيادة الشّعور بالانتماء والانسجام، ووجود الأمل والمقدرة على التكيّف وتقدير الآخرين لإنجازاتهم وأنّ الدّخل الذي يتقاضونه يتناسب مع مجهودهم في المدرسة.

تتفق النتائج الحالية مع نتائج دراسة (Sirin & Sirin, 2013) ودراسة (Droza & Al-Kwasme, 2014) ودراسة (Al-Mtere, 2016) التي أظهرت علاقة ارتباطية سالبة بين أبعاد الاغتراب الوظيفي وأبعاد المتغير المستقل الذي تم فحصه.

**السؤال الثالث:** "هل توجد علاقة ارتباطية بين درجة توافر الصحة التنظيمية ودرجة الشعور بالاغتراب الوظيفي في المدارس التكنولوجية داخل الخط الأخضر من وجهة نظر عينة الدراسة؟".

أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال وجود علاقة ارتباطية سالبة ودالة احصائياً بين درجة توافر الصحة التنظيمية في المدارس التكنولوجية العربية ضمن الخط الأخضر، وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي من وجهة نظر عينة البحث، وكذلك علاقة ارتباطية سالبة ودالة احصائياً بين مجالات الصحة التنظيمية ومجالات الاغتراب الوظيفي، بحيث تشير النتائج للترابط الوثيق بين توافر الصحة التنظيمية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي، بحيث كلما زادت الصحة التنظيمية التي تتمتع بها المؤسسات فإن الشعور بالاغتراب الوظيفي ينخفض ويقال، فأسلوب القيادة المناسبة، والنظام الملائم لتحفيز المعلمين والطلبة، المشاركة الفاعلة للإدارة والهيئة التدريسية، قلة العقوبات، توفير التجهيزات والوسائل التعليمية، نظام الاتصال الفعال، وضوح الأهداف للمنظمة والمعلمين ومعرفة حقوقهم وواجباتهم وإقناعهم بمدى أهميتهم وأهمية عملهم ووجود العلاقات الإيجابية التي تتمتع بالاحترام والثقة وتقبل الاختلاف وتقديم الدعم والمساندة والابتعاد عن التحيز في المعاملة، وشعور الفرد بمدى قدرته على التأثير في مجريات العمل، يسهم في إعلاء الصحة التنظيمية والتقليل من مشاعر الاغتراب الوظيفي.

#### التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحثون بما يأتي:

1. تشجيع مديري المدارس والمعلمين من خلال منح حوافز مادية ومعنوية للأداء المتميز بالصحة التنظيمية المدرسية، وتوفير قدر من الحرية للعامل في تحديد خطوات تسيير العمل، وفرصة المشاركة في اتخاذ القرار.
2. تنمية وبناء ثقافة صحة تنظيمية إيجابية لتحقيق اهداف المؤسسة من خلال التأكيد على أبعاد الصحة التنظيمية في المؤسسات التربوية والتقليل من مشاعر الاغتراب الوظيفي فيها.
3. توفير التجهيزات اللازمة لمواكبة الحداثة والتطور وإدخال تكنولوجيا التعليم وتدريب المعلمين



والالتحاق بالدورات التّدريبيّة.

4. توفير الإحساس للفرد بأهميته الفعّالة في المؤسسة، فعندما يتسلم الفرد معلومات مشيدة بإسهاماته الفعّالة، يقوى شعوره بأهميته وقيّمته داخل محيط العمل، فيزيد انتماؤه ويقل اغترابه. (ريتشارد، 2001).

## References

- Abu Samra, Mahmoud Ahmed & Shuaybat, Mohammed Awad & Abu Muqaddam, Arwa. (2014). "Professional alienation of faculty members in Palestinian universities". Field study at Al-Quds and Al-Khalil Universities, **Journal of the Union of Arab Universities for Research in Higher Education**. 34 (2): 53-71.
- Abu Mustafa, Abdul Karim. (2001). Administration and management - operations - concepts – functions. Alexandria Shoa laibrary.
- Al-Hamad Mohammed Ahmed (2004). **Job alienation, Arabic Journal**, Issue 324, Saudi Arabia.
- Al- Mograbe, Abd- Alhamid Abd- Alfattah. (2007). **Behavioral and organizational skills for human resources development**. Cairo: Modern Library for Publishing and Distribution.
- Al-Qariwi, Mohammed Qassim. (2009). **Organization and organization theory**, Amman: Wael Publishing House.
- Al-Rashidi, Saad Ibrahim. (2010). "Influenced organizational health by the organizational commitment of the principals of public schools in Khyber Province in the Kingdom of Saudi Arabia, as seen by principals and teachers", Unpublished Master Thesis, Mota University, Karak, Jordan.
- Al-Sraira, Aktham Abd Al-Majid & Al-Tayt, Ahmed Adnan. (2010). "Availability of regulatory health in jordanian telecommunications companies". **Jordanian Journal of Business Administration**. 6(1): 84-118.
- Al-Taweel, Hani. (1999). **Educational management, concepts and perspectives**. Amman: Wael Publishing House.
- Al-Yami, Mansour Mohammed (2010), "Regulatory health promotion act promotes creative behavior among workers in Saudi Arabia's chambers of commerce and industry". Unpublished M.A Thisis. Muta University, Karak, Jordan.
- Ataya, Abd- ALNasser & Ramadan, Essam. (2013). "The level of systematic health in secondary schools from the point of view of

- secondary school teachers in Egypt". **AN-Najah University Research Journal** (Social science): 27 (5): 1069-1108.
- Attia, Tariq Taema, Mahdi, Amna Abd Al- Karim. (2016). "The impact of organizational health on the organizational commitment of members of the teaching staff of the University Al-Mamoun College". Baghdad University, **Economic and Administrative Sciences Journal**, 22-94, 325-344.
- Attieh, Jurji Chahine. (2000). **Accredited**, Arabic-Arabic dictionary, Beirut: Dar Sadar.
- Druze, Suzanne Saleh & Al-Qawasmeh, Dima Shukri. (2014). "The impact of ethical work on sense of professional alienation- Applied Study on Jordanian Ministry of Higher Education and Scientific Research". **Jordanian Journal of Business Administration**. 10 (2): 279-316.
- Kanungo, R. N (1992). Alienation and Empowerment: some ethical imperatives in business. **Journal of business ethics**, 11, 413-422.
- Krejcie, R. & Morgan, D. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30, 607-610.
- Marx, K. (1969). Theories of surplus value. Part 1. Trans. E. Burns. London: Lawrence and Wishart.
- Miles, M.B. (1969). Planned change and organizational health: Figure and ground in F.D. Carver & T.J. Sergiovvani (Eds.), **Organizations and Humman Behavior**. (p. 375-391), New York: McGraw- Hill.
- Richard, Schact. (1994). The future of alienation. University of Illinois Press, Urbana and Chicago.
- Salameh, Misar def-Allah, (2013). "**The degree of organizational health dimensions availability in the schools of the Directorate of Education in the Kasbah Al-Mafraq district and its relationship to the outstanding performance of teachers**". Unpublished M.A Thesis. College of Educational Sciences, Al-Bait University, Al-Mafraq, Jordan.
- Shbat, Jalal Ismail. (2012). "**Job alienation and its relation to personal variables in Palestinian universities**". Case study, Al-Quds Open University, Palestine.
- Sirin, H., & Sirin, E. F. (2013). Research on the organizational commitment of the instructors in terms of job satisfaction, and organizational alienation: School of physical education and sports sample. **International Journal of Academic Research**, 5(3), 176-183.
- Vandenbergh, F. (2002). Working out Marx: Marxism and the end of the work society. **Thesis Eleven** 69: 21-46.