ISSN: 1994-4217 (Print) 2518-5586(online)

Journal of College of Education

Available online at: https://eduj.uowasit.edu.iq

Prof. Dr. Saad Naim Radawi

Wasit University / College of Education for Human Sciences

Email: saadaliraq6@gmail.com

Keywords:

degree, practice, distributive leadership, organizational health, Wasit University

Article info

Article history:

Received 15.Oct.2022

Accepted 17.Dev.2022

Published 1.Feb.2023

The Degree of Practice of Distributive leadership by Heads of scientific departments and its relationship to the level of organizational health from the point of view of faculty Members at Wasit University

A B S T R A C T

The study aimed to identify the degree of practice of heads of scientific departments of distributive leadership and the level of organizational health from the point of view of faculty members at the University of Wasit, as well as to reveal the nature of the correlation between the degree of practice of heads of scientific departments of distributive leadership and the level of organizational health. The researcher built the two study tools, extracted the indications of validity and reliability, and conducted a statistical analysis of the items of the two tools. The results were verified and their data were statistically processed. The results showed that the degree of practice of distributive leadership by the heads of scientific departments from the point of view of faculty members came in a medium degree. High organizational health among the heads of scientific departments, the existence of a significant relationship, and the direction of the relationship between the two variables is direct (positive). As the degree of distributive leadership practice increases, followed by an increase in the levels of organizational health among the heads of scientific departments. Through the results of the study, the researcher came out with a set of recommendations and proposals.

© 2023 EDUJ, College of Education for Human Science, Wasit University

DOI: https://doi.org/10.31185/eduj.Vol50.Iss2.3490

درجة ممارسة رؤساء الاقسام العلمية للقيادة التوزيعية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط

أ.م.د. سعد نعيم رضوي
جامعة واسط / كلية التربية للعلوم الإنسانية

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة رؤساء الاقسام العلمية للقيادة التوزيعية و مستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط وكذلك الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين درجة ممارسة رؤساء الاقسام العلمية للقيادة التوزيعية و مستوى الصحة التنظيمية وبلغت عينة البحث (195) تدريسي ، وقام الباحث ببناء أداتي الدراسة واستخراج دلالات الصدق والثبات وإجراءا لتحليل الإحصائي لفقرات الأداتين. وتم التحقق من النتائج ومعالجة بياناتها إحصائيا وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة رؤساء الاقسام العلمية للقيادة التوزيعية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية جاءت بدرجة متوسطة وهذا يعزى إلى ما تبذله الجامعة في رفع مستوى القيادات الجامعية بالكليات لادراكها أهمية الدور الذي تلعبه تلك القيادات واظهرت النتائج ايضا توافر مستوى عالي من الصحة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية ووجود علاقة معنوية وان اتجاه العلاقة بين المتغيرين طردية (موجبة) حيث كلما ازدادت درجة ممارسة القيادة التوزيعية يتبعه زيادة في مستويات الصحة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية ومن خلال نتائج الدراسة خرج الباحث بمجموعة من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: درجة ، ممارسة ، القيادة التوزيعية ، الصحة التنظيمية ، جامعة واسط.

مشكلة البحث:

يعد التعليم الجامعي حجر الأساس في بناء المجتمعات ، حيث يحظى باهتمام كبير باعتباره مصدراً للمعرفة وتنمية الموارد البشرية على المستويين الفكري والوجداني ليكونوا قادرين على التعامل الإيجابي مع معطيات الحياة ، كما انه يلعب دوراً في تحقيق آمال الشعوب وتطلعاتها وبما أن التعليم الجامعي يشكل جزاء مهماً في العملية التعليمية في المجتمعات، فإن قدرتها على تحقيق أهدافها يعتمد بشكل أساسي على كفاءة رؤساء الأقسام الأكاديمية في قيادة هذه الأقسام نحو التطوير والتغيير من خلال إشراكهم لأعضاء القسم في صناعة القرار والتأثير في سلوكهم وتنمية قدراتهم الإبداعية وإعطائهم الفرصة لحل المشكلات والتغلب على الصعوبات التي تواجه الأقسام الأكاديمية، وتعد القيادة جوهر العملية الإدارية وذلك نابع من كونها تقوم بدور هام في الإدارة من خلال التأثير في عناصر العملية الإدارية وجعل الإدارة أكثر ديناميكية وفاعلية نحو تحقيق الأهداف.

وتعد القيادة الفاعلة من أهم عناصر النجاح في كافة المنظمات والمؤسسات على اختلاف مستوياتها، التي من شأنها أن توجه الموارد المتاحة نحو تحقيق الأهداف المرسومة للمؤسسة أو المنظمة، وذلك من خلال تفعيل المهارات والكفايات القيادية التي تمكنها من تحفيز ومشاركة العنصر البشري ليسهم في تطوير أداء المؤسسات ومواجهة تحدياتها ومشكلاتها، بما يمكنها من المنافسة والقدرة على التكيف مع المعطيات العصرية في مجال العمل(أباحسين،2020،ص4).

أن القيادة من أهم العوامل التي تؤثر في حياة المنظمة التعليمية واستدامة جهود التحسين والتطوير فيها وتعتبر القيادة الفعالة في مواجهة تحديات التعليم شيئاً ضرورياً لنجاح المنظمات في تحقيق أهدافها، ولعل ذلك يشير إلى أهم أسباب تفوق المؤسسات التعليمية التي تعتمد على التطوير المستمر للمهارات القيادية للعاملين، وهو الأمر الذي يساهم في ترسيخ قواعد السلوك والممارسات التطبيقية للعملية القيادية ولذلك ظهرت الحاجة إلى توظيف المداخل القيادية الحديثة، ولعل أهمها مدخل

القيادة التوزيعية والذي ينطوي على قدر كبير من الثقة المتبادلة والدعم والاستقصاء والتعاون بين مختلف العاملين بالمؤسسة. اما الصحة التنظيمية فهي تدور حول التكيف مع الحاضر, والاستعداد للمستقبل, بشكل أسرع وأفضل ولها علاقة إيجابية قوية مع الأداء المتميز (ابراهيم وحسام،2019،ص76).

كما أنها تعبر عن القيم ونمط القيادة, ووسائل العمل المتبعة, بالإضافة إلى مناسبة البنى التحتية في المؤسسة, وسلامة وإيجابية العلاقات الإنسانية فيها, ومدى تأثيرها على العملية الإدارية وسلوك العاملين داخل الجامعات ويمكن ملاحظة مستوى الصحة التنظيمية من خلال سلوك الأشخاص في المؤسسات, فهي حالة من النزاهة تنشأ عن جميع أنواع الظروف الجسدية والنفسية والعقلية التي تساهم في إنتاجية الموظف, وكفاءته, ورضاه الوظيفي, وزيادة الولاء المؤسسي لديه على أن المؤسسات التعليمية الصحية تلعب أدوار مهمة في التحصيل الأكاديمي للطلاب, إذ تعد الصحة التنظيمية من أكثر العوامل المؤثرة في جودة وانتاجية الجامعة, كما تعد شرطا لتميزها وتفوقها وبناءا على ما سبق فان مشكلة الدراسة تتحدد عن السؤال الآتي:

هل توجد علاقة بين درجة ممارسة رؤساء الاقسام العلمية للقيادة التوزيعية ومستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط ؟

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة الحالية من أهمية موضوع الدراسة ذاته ألا وهو مدخل القيادة التوزيعية والصحة التنظيمية والممارسات التطبيقية للعملية القيادية ، أذ تعتبر القيادة التوزيعية أحد أشكال القيادة التي يمكن أن تسهم بفاعلية في التصدي للتحديات الكبيرة التي تواجه المديرين، فضلاً عن مساهمتها الرئيسية في تحسين وتطوير المنظمات بصفة عامة والمنظمات التعليمية بصفة خاصة.

وتقوم القيادة الموزعة بدور أساسي في إعادة تشكيل وتصميم الجوانب التي تحتاج إلى تغيير في المنظمة، وكذلك المساهمة في ضبط عمليات صناعة القرار، كما إن القيادة الموزعة تتطلب تكامل الأدوار بين العاملين على كافة المستويات في المنظمة، ويحدث هذا التكامل كنتيجة للمناخ المنضبط السائد في المنظمة، وتعتمد على الممارسات التأملية التي تسمح بالنقد والتغيير والتطوير وهناك اهتمام واسع بالقيادة الموزعة، وأن القيادة من أهم العوامل التي تؤثر في حياة المنظمة التعليمية واستدامة جهود التحسين والتطوير فيها. وتعتبر القيادة الفعالة في مواجهة تحديات التعليم شيئاً ضرورياً لنجاح المنظمات في تحقيق أهدافها، ولعل ذلك يشير إلى أهم أسباب تفوق المؤسسات التعليمية التي تعتمد على التطوير المستمر للمهارات القيادية للعاملين، وهو الأمر الذي يساهم في ترسيخ قواعد السلوك والممارسات التطبيقية للعملية القيادية(أبو زر،2015،ص34).

وقد حظي مفهوم الصحة التنظيمية باهتمام الباحث كونه أحد المداخل الحديثة في علم السلوك التنظيمي والذي يقدم إطار مفاهيمياً عن المناخ السائد في الجامعة وأنه من المداخل الرئيسية لدراسة وتحليل بيئة العمل، للاستجابة لمتغيرات البيئة الداخلية والخارجية ويكتسب مفهوم الصحة التنظيمية أهمية بالغة من كونه يعطي تصوراً كاملاً عن المناخ السائد ويصف العلاقة بين العاملين في الجامعة وان أهمية تطبيق الصحة التنظيمية قبل البدء في عمليات التغيير ، وأثناء تحسين فاعلية التدريس من خلال تطوير مناخ صحي مفتوح ومبني على الثقة المتبادلة، واستخدام أداة تقويم الصحة التنظيمية من أجل استمرارية التقويم للممارسات الإدارية كما تتجلى عوائد الصحة التنظيمية إلى أن معايير الصحة التنظيمية تشكل رافدا إيجابيا لتطوير أداء المؤسسات بشكل عام؛ لما تتضمنه من إطار قيمي أخلاقي يعمل على استغلال رأس المال البشري ، من خلال خلق بيئة عمل مبدعة تبعث على التكيف والتماسك بين الأعضاء. كما أن توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعة، قد يسهم في تطوير منظومة العمل، ويوفر مشاعر من الرضا والسعادة والحضور الإيجابي للعاملين، ويعطي القدرة العالية على تحمل ضغوط العمل ، وقبول التغيير والرغبة في المخاطرة المحسوبة، ومن ثم تطوير اتجاهات الكادر الجامعي لتنسجم مع التحديات التربوية، ويحقق الاستفادة القصوى من قدراتهم.

أهداف الدراسة:

تتلخص أهداف الدراسة في ما يأتي:

– التعرف إلى درجة ممارسة رؤساء الاقسام العلمية للقيادة التوزيعية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط.

– التعرف إلى مستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط.

– الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين درجة ممارسة رؤساء الاقسام العلمية للقيادة التوزيعية و مستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط.

حدود الدراسة:

يتحدد البحث الحالي بأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط للعـام الدراسـي (2021–2022) .

تحديد المصطلحات:

القيادة التوزيعية:

عرفه (Harvey,2014) المدخل الذي يقوم على تكامل الأدوار بين العاملين على كافة المستويات في المؤسسة، ويحدث هذا التكامل كنتيجة للمناخ المنضبط السائد في المؤسسة. ويعتمد هذا المدخل على الممارسات التأملية التي تسمح بالنقد والتغيير والتطوير.

التعريف الإجرائي : مجموع الدرجات التي يحصل عليها التدريسي نتيجة الاستجابات على مقياس القيادة التوزيعية.

الصحة التنظيمية:

عرفها (اشتوي والمشارقة ،2019) تشكيل متكامل الأركان يجعل المؤسسة قادرة على التكيف ومناغمة التغيرات البيئية الحاصلة, عبر التكامل بين عناصر بيئتها الداخلية وتقديم أفضل مخرجاتها لتكون قادرة على تلبية حاجات المستفيدين وتطلعاتهم.

التعريف الإجرائي : مجموع الدرجات التي يحصل عليها التدريسي نتيجة الاستجابات على مقياس الصحة التنظيمية.

الإطار النظري والدراسات السابقة

القيادة التوزيعية:

ظهر مفهوم القيادة الموزعة في الخمسينات من القرن الماضي، وتحديدا عام (1950) على يد جب (Gip) وكانت فكرتها تقوم على أن القيادة وظيفة جماعية تقوم بها المجموعة، ثم توالت بعد ذلك البحوث والدراسات التي أوضحت النماذج والأنماط الخاصة بالقيادة الموزعة، ثم انتشر هذا المفهوم وتطور ليصبح أوسع شهرة وأكثر استخداماً في الوقت الحالي(Jones, 2014,p54).

ويقوم مفهوم القيادة الموزعة على أن القيادة لدى القادة لا يمكن حصرها في سلسلة من الإجراءات الفردية، ولكن هي توزيع منهجي للأدوار القيادية بشكل يسهم في بناء النسيج المؤسسي القائم على مشاركة أعضاء المنظمة في وضع الأسس والقواعد التنظيمية للعمل(Dieronitou, 2014)، إلا أن فكرة القيادة الموزعة في التعليم قد أهملت ولم تعطى قيمتها التي تستحقها، على الرغم من أهميتها في تخفيف الأعباء عن القادة في ظل تزايد المهام والضغوط والمطالب بتحقيق أهداف المنظمة و أن القيادة الموزعة تركز على أداء الأعمال بشكل جماعي والديناميكية التي تنتج عن هذا الأداء تركز على نتيجة التفاعل بين القادة والأعضاء والحالة من خلال ما يقومون به من أنشطة وما يصاحب هذه الأنشطة من توجيه وإرشاد وتحمل للمسؤولية للأدوار المختلفة المطلوبة من القادة، فالقيادة الموزعة لاتصف الأنشطة التي يتم تأديتها فحسب وإنما هي أداة لتحليل

الممارسات القيادية أيضاً، بينما يرى باحثون آخرون أنها تقدم نماذج معينة لممارسة القيادة لتسهم في تمكين جميع الأعضاء في المنظمة من المشاركة(الخزاعي،2019،ص78).

وعند النظر لمفهوم القيادة الموزعة بين النظرية والتطبيق، يمكن القول أن الجانب النظري للقيادة الموزعة يركز على وصف التفاعل أكثر من التركيز على طبيعة الممارسات القيادية، بينما يركز الجانب العملي على الوقوف على طبيعة الممارسات القيادية وتحليلها، فهي طريقة للعمل والتفكير في موقف معين و أن ظهور القيادة الموزعة يعود إلى أن شخصية القائد البطل أصبحت لا تحقق المطلوب، بالإضافة إلى تعدد وتزايد مسؤوليات ومهام القادة الرسميين للمنظمات(الزهراني،2019).

وقد أصبح ضروريا أن يتم تحديد القيادة الموزعة نظرا لوجود خلط واضح في المفاهيم بينها وبين مفهوم التفويض والقيادة التعاونية والقيادة التشاركية والقيادة الديمقراطية القيادة الموزعة بأنها "الممارسات التي يمارسها الأعضاء بشكل تشاركي ومدرك داخل التجمعات الواسعة والشبكات الرسمية وغير الرسمية". واستنادا إلى ذلك، فالقيادة الموزعة لا يمكن حصرها في نمط محدد، وإنما هي تفاعلات بين الأفراد في المنظمة يمكن من خلالها الاشتراك في حل المشكلات التي تواجه تحقيق الأفراد لمهامهم من اجل تحقيق أهداف المنظمة، وبالتالي فهي نتاج لعمليتي النقاش والتحاور، وبالتالي فالقيادة هي نتيجة لهذه التفاعلات ، كما أن القيادة الموزعة هي ممارسة جميع الأعضاء بمختلف مستوياتهم ورتبهم لعدد من الأدوار الرسمية وغير الرسمية". وتتضح أهمية القيادة الموزعة في كونها تمكن القائد الرسمي من إدراك الأدوار والمهام التي تتم ممارستها بشكل رسمي وغير رسمي من قبل الأعضاء، ولضمان فاعلية هذه الممارسات لابد أن يدرك القائد الرسمي انه يجب عليه أن لا يستخدم الأسلوب القيادي من أعلى إلى أسفل أو النهج من أسفل إلى أعلى، وإنما عليه أن يدرك أن الأدوار القيادية تتم من خلال أفراد متعددين(شرايحة،2020،ص32).

ويتضح من خلال التعاريف السابقة أهمية العمل الجماعي كعنصر أساسي في القيادة الموزعة، وأن المسؤولية التزام أخلاقي بالتنفيذ حتى وان لم يكن للقائد الرسمي للمنظمة مسالة القادة غير الرسميين، وهذا الدور لن يتم إلا في وجود قائد يمتلك المهارة والخبرة والقدرة على توزيع المهام بما يتناسب مع قدراتهم وإمكانياتهم، بالإضافة إلى إعطائهم الحرية في تنفيذ الأعمال، وإعطائهم الحق بممارسة السلطات المطلوبة للتنفيذ بما يتناسب مع الدور الذي يتم تأديته، مع الأخذ في الاعتبار التحديد الدقيق لمقدار السلطة للأعضاء بشك لا يسبب خلل في أداء الأعمال والمهام الأخرى التي يؤديها الأعضاء الآخرون، والعمل على المحافظة على العلاقات الإنسانية داخل المؤسسات.

أهمية القيادة الموزعة:

تتمثل الحاجة إلى القيادة الموزعة في أهميتها للمتعلم، فلم تعد المنظمات قادرة على تحقيق أهدافها باعتمادها على القادة الرسميين لهذه المنظمات، بل أصبح لزاما إشراك بقية الأعضاء في القيادة أذ لا يمكن للقائد الرسمي أن يكون قائدا موجها للمنظمة بدون أي مشاركة حقيقية في القيادة لغيره من الأعضاء وأن النظام التعليمي يتطور بشكل يتطلب أساليب إبداعية وفاعلة لممارسة القيادة، حيث ستصبح المؤسسات التعليمية نظماً صغيرة أكثر تعقيداً، وستكون هناك الحاجة إلى الشكل الرأسي والأفقي للقيادة لتلبية المطالب التنموية المتغيرة، وسيكون هناك حاجة إلى التفكير الإبداعي في ممارسة القيادة إذا أرادت المؤسسة التربوية أن تجني ثمار هذا التغيير السريع الذي يحدث على مستوى المؤسسة التربوية، وبذلك فالقيادة الموزعة تقدم طرقا بديلة للتفكير في ممارسة القيادة(صايمة،2017،ص45).

وتساعد القيادة الموزعة باكتشاف القدرات القيادية لدى الأعضاء وإعطاء الصلاحية لاتخاذ القرارات حسب المستويات الإدارية المختلفة، وحسب العمل الإداري الذي يتم من خلاله هذا العمل، مما يقلل من الازدواجية بين هذه المستويات الإدارية، والإسهام في رفع مستوى الانسجام بين الأعضاء، وإيجاد نوع من العلاقات الإنسانية من الأفراد، وإيجاد جو من العدالة وتقضي على تركيز السلطة بين الرؤساء.

الصحة التنظيمية:

أصبح مفهوم "الصحة التنظيمية" الذي تم استخدامه بشكل متكرر مؤخرا, نهجا معتمدا على نطاق واسع من قبل المنظرين والممارسين, وقد تم استخدامه من قبل (مايلز) في عام (1969) وعرفها كوركماز (Korkmaz,2007) بأنها "هيكل مفيد لتصور العلاقات المتبادلة بين الموارد البشرية في المدرسة كمعلمين وطلاب وإدارة وموظفين آخرين" (سرور,2020).

في حين عرف فارس وآخرون (2021) المنظمة والمميزة لها, وتعبر عن قدرة المنظمة على التكيف والبقاء في بيئتها والتوافق معها, وخلق الانسجام بين العاملين, وتطور وتحدث نفسها باستمرار, من خلال الابتكار والتفكير الإبداعي للوصول إلى الاستقرار والثبات والتميز, وأداء عمل يحقق التوقعات على المدى البعيد, وتنفيذ هذه الرؤية بفعالية".

ومن خلال العرض السابق لمفهوم الصحة التنظيمية يتضح أنها تعني قدرة المنظمة على التكيف مع بيئتها, والعمل بكفاءة في بيئة مناسبة توظف فيها الموارد بالشكل الأمثل تلبية لحاجات المستفيدين وتطلعاتهم.

أبعاد الصحة التنظيمية:

أن أبعاد الصحة التنظيمية السبعة تندرج تحت المستويات ال ثلاث وفيما يلي توضيح لكل مستوى والأبعاد التي تتبعه:

١. المستوى المؤسسي: وهو المستوى التنظيمي الذي يصل المؤسسة ، ببيئتها الخارجية، ليضيف لها الشرعية والدعم من قبل ال مجتمع، بالإضافة الى توفير المساندة لها حتى تتمكن من القيام بوظائفها بصورة توافقية دون التعرض لأي ضغوط خارجية.

٢. المستوى الإداري: وهو المستوى التنظيم ي الذي يتحكم بالوظائف الإدارية الداخلية للمؤسسة ، مثل تنسيق الجهود وإيجاد السبل الكفيلة لإثارة دافعية العاملين، وتنمية الثقة بينهم ، وفتح جسور الثقة والتفاهم بينهم .

٣. المستوى الفني : وهو المستوى التنظيمي الذي يعنى بالعاملين بالمؤسسة حيث أن الوظيفة الأساسية للمؤسسة إعداد مؤهلين للعمل في عصر تتغير فيه الأنماط العملية بصورة دورية(الأقرع,2010،ص34).

أهمية الصحة التنظيمية:

تكمن أهمية الصحة التنظيمية في المؤسسات التربوية في محاولة وضع أطر للعاملين تمثل إدراكا ووعيا مشتركا نحو العوامل المؤثرة في البيئة الداخلية والخارجية لها, مما يؤدي إلى زيادة الفاعلية والتماسك بين أرجاء المنظمة, كما أنها تسهم في زيادة التفاعل بين الأنظمة الفرعية داخل هذه المؤسسات(الحربي,2019 ،ص56) وأن الصحة التنظيمية تكسب المؤسسات القدرة على مواجهة التحديات من جهة, تضمن لها الاستمرار في تحقيق رسالتها من جهة أخرى, مما يمكنها من التكيف ومسايرة المستجدات المتسارعة وأن تطبيق الصحة التنظيمية ينعكس بشكل إيجابي على المدرسة, لأنها تسهم في إيجاد مناخ صحي يزيد من رفع الروح المعنوية لكل من قائد المدرسة والمعلمين, بحيث يصبح كل منهم داعما للآخر, الأمر الذي يمكنهم من العمل بكفاءة وفاعلية من أجل تحقيق التميز الأكاديمي للطلبة(الحميد,2019،ص48).

الدراسات السابقة:

أولا:الدراسات المتعلقة بالقيادة التوزيعية:

- دراسة(Leithwood, et al .2007): هدفت إلى التعرف على أنماط توزيع القيادة، بالإضافة إلى مناقشة أية وظائف قيادية يمكن القيام بها،والخصائص والسمات التي يتصف بها القادة غير الإداريين الذين لا يتقلدون مناصب إدارية. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: إن القيادة الموزعة هي أفضل الأساليب المستخدمة في الوقت الحالي ولكن لا يعني ذلك

اتصافها بالكمال،وإن الدور الحيوي والمهم الذي يلعبه القادة الرسميين في المؤسسة التربوية يساعد على إيجاد أساليب وأشكال أفضل للقيادة الموزعة.

- دراسة (حمدان ،2020): هدفت الدراسة الى الكشف عن درجة ممارسة القيادة التوزيعية لدى مديري مدارس التربية والتعليم لواء القويسمة وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي للمعلمين، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتم تصميم استبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (300) معلم ومعلمة من معلمي المدارس التاععة للواء القويسمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة القيادة التوزيعية لدى مديري مدارس التربية والتعليم لواء القويسمة من وجهة نظر المعلمين قد جاءت متوسطة ولجميع المجالات (المشاركة، والثقافة التنظيمية، والرؤية، والممارسة القيادية ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين درجة ممارسة القيادة التوزيعية لدى مديري مدارس التربية والتعليم لواء القويسمة والاستقرار الوظيفي للمعلمين.

- ثانيا: الدراسات المتعلقة بالصحة التنظيمية :

- دراسة (الكمالي ،2013): هدفت للتعرف على مستوى الصحة التنظيمية في المراكز التعليمية التابعة لإدارة السراج المنير في دولة الكويت وعلاقته بدرجة ممارسة رؤساء المراكز للمهارات الإدارية من وجهة نظر المعلمين, ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي, كما تم تطبيق الاستبانة على عينة عشوائية قوامها (280)معلما ومعلمة, وأظهرت النتائج أن مستوى الصحة التنظيمية كان متوسطا, وأن درجة ممارسة رؤساء المراكز للمهارات الإدارية كان منخفضا, كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس وكانت الفروق لصالح الإناث, بينما لا توجد فروق لمتغيري الخبرة, والمؤهل العلمي.

-دراسة(العلوي ،2021): هدفت الدراسة الكشف عن العلاقة بين الصحة التنظيمية والالتزام الوظيفي للمعلمين في مدارس التعليم بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان, وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس ومساعديهم والمعلمين الأوائل والبالغ عددهم (437) وأظهرت النتائج أن مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان كان بدرجة عالية, كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصحة التنظيمية للمدارس والالتزام الوظيفي للمعلمين.

منهجية البحث وإجراءاته

منهجية البحث:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفيّ ألارتباطي من خلال وصف الظاهرة المدروسة وصفا كميا وتمّ جمع البيانات وتصنيفها، ومن ثم تحليلها وكشف العلاقة بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها تفسيرا وافيا للوصول إلى نتائج واستنتاجات تسهم في فهم الواقع وتشخيصه .

مجتمع البحث وعينته:

يَعْنِي به جميع مفردات الظاهرة التي يقوم بدراستها الباحث ويشتمل هذا البحث اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط(2021-2022)، وتمثل العينة جزءا من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة وتتألف عينة البحث الحالي من (195) تدريسي، إذ سحبت تلك العينة بالطريقة العشوائية.

أدوات البحث:

لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن أسئلته، أعد الباحث ادوات الدراسة، وهي عبارة عن:

-الاطلاع على الأدب التربوي والدِّراسات السابقة.

-إجراء مقابلات شخصية مع عدد من المختصين في المجال التربوي وسؤالهم عن تصميم الاستبيانات الأفضل والأنسب لموضوع البحث.

تكوّنت الاستبانات من جزأين: الأول: المعلومات الديموغرافية لعينة البحث، والثاني: الاستبانة التي تعبر عن آراء أعضاء الهيئة التدريسية، وتكوّنت الاستبانة الخاصة بالقيادة التوزيعية بصورتِها الأولية من (40) فقرة واستقرت على (35) فقرة إما الاستبانة الخاصة بالصحة التنظيمية تكونت بصورتها الأولية من (30) فقرة واستقرت بصورتها النهائية على (28) فقرة.

صدق أدوات البحث:

للتحقق من صدق الادوات، جرى إتباع الخطوات الآتية:

عُرضت الاستبيانات على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في تخصص طرائق تدريس اللغة العربية، وعلم النفس والقياس والتقويم، والإدارة التربوية والبالغ عددهم (10)، حيث طلب منهم قراءة فقرات الاستبيانات ، وبيان رأيهم من حيث مناسبة الفقرات لمضمون الاستبيانات، أو الحذف، أو التعديل، أو الإضافة، وقد حصلت فقرات الاستبيانات على نسبة اتفاق (85%)، وبذلك تحقق ما يسمى بالصدق الظاهري للأداة

ثبات الأداة

للتحقق من ثبات الاستبيانات ، وثبات تطبيقها جرى استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest) وذلك بتطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (20) تدريسي من خارج عينة البحث مرتين بفارق زمني مُدتهُ أسبوعان، واستخراج معامل الارتباط باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين تقديراتهم في المرتين وبلغ معامل الارتباط بين التطبيقين لأداة القيادة التوزيعية (0.80)، ومعامل الارتباط بين التطبيقين لأداة الصحة التنظيمية بلغ (0.83) وهي قيم دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (α =0.05).

إعداد تعليمات الاستبيانات:

ارتأى الباحث عند وضع تعليمات الاستبانات ، أنَّ تكون واضحة ومفهومه، والتأكيد على قراءة التعليمات بعناية، والإجابة بهدف، وعدم ترك أي فقرة، مع ذكر البيانات المطلوبة، فضلًا عن توضيح طريقة الإجابة عن فقرات الاستبيانات بوضع (√) تحت البديل، الذي يراه أفراد العينة مناسبا لهم.

تصحيح الاستبيانات:

تتضمن الاستبانة بصورتها النهائية للقيادة التوزيعية (35) فقرة، وقد وضع أمام كل فقرة من البدائل (مرتفعة جداً، مرتفعة، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً) وأعطيت الدرجات (5، 4، 3، 2، 1)على التوالي .

إما الاستبانة الخاصة بالصحة التنظيمية تكونت بصورتها النهائية من (28) فقرة وقد وضع أمام كل فقرة من البدائل (تنطبق بدرجة كبيرة، تنطبق بدرجة متوسطة، لا تنطبق) وأعطيت الدرجات (3، 2، 1)على التوالي .

المعالجات الإحصائية:

استخدمتْ الوسائل الإحصائية الآتية:

-معامل ارتباط بيرسون (معامل إعادة الثبات) لحساب ثبات الادوات.

-المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

-الاختبار التائي لعينة واحدة ومجتمع

عرض النتائج وتفسيرها

تم عرض النتائج وفق الترتيب الآتي:-

الهدف الأول : التعرف إلى درجة ممارسة رؤساء الاقسام العلمية للقيادة التوزيعية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسـط ولتحقيق ذلك فقد اسـتخدم الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة لبيان الفروق بين المتوسـط المحسـوب للعينة والمتوسط الفرضي والجدول (1) يوضح ذلك.

الجدول (1) يوضح دلالة الفرق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي للقيادة التوزيعية

ويتضح من الجدول رقم(1) إن القيمة التائية المحسوبة بلغت (2.34) وهي اعلي من القيمة الجدوليه (1.96) وهذه النتيجة توضح درجة ممارسة رؤساء الاقسام العلمية للقيادة التوزيعية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية جاءت بدرجة متوسطة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس إلى ما تبذله الجامعة في رفع مستوى القيادات الجامعية بالكليات لادراكها أهمية الدور الذي تلعبه تلك القيادات، لكن مازال رؤساء الأقسام بحاجة إلى تعزيز قدراتهم فيما يخص القيادة الموزعة وتحقيق

حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدوليه	مستوى الدلالة
195	109.35	17.65	105	2.34	1.96	دال عند مستوى (0.05)

أبعاده بما ينعكس بالإيجاب على تطوير وتحسين بيئة العمل، أيضاً هناك حاجة لمزيد من الوعي حول ثقافة القيادة الموزعة كأحد أنماط الادارة الحديثة في كافة المؤسسات التعليمية.

الهدف الثاني : التعرف إلى مستوى الصحة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط ولتحقيق ذلك فقد استخدم الباحث الاختبار التائي لعينة واحده لبيان الفروق بين المتوسط المحسوبة للعينة والمتوسط الفرضي والجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول (2) يوضح دلالة الفرق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي للصحة التنظيمية

حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
195	67.43	13.360	56	5 .32	1.96	يوجد فرق دال عند مستوى (0.05)

ويتضح من الجدول رقم(2) إن القيمة التائية المحسوبة بلغت (32. 5) وهي اعلي من القيمة ألجدوليه (1.96) وهذه النتيجة توضح توافر مستوى عالي من الصحة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط وتعزى هذه النتيجة إلى وجود بعض الممارسات الايجابية داخل الجامعة كالاحترام المتبادل ، والتي تخلق جو من العلاقات الطيبة ، ويمكن أن تعزى أيضاً لتوسيع فرص المشاركة في القرارات ، وتقبل القائد للرأي والرأي الآخر، مما يؤدي إلى شعور اعضاء هيئة التدريس بالثقة والاطمئنان كما يعود إلى إحساس اعضاء هيئة التدريس بحماية الجامعة لهم ، من خلال وتفعيل المجالس واللجان التي تنظم العمل وتزيد من حيوية الجامعة، إضافة إلى توفر قدر من التسهيلات

فيما يتعلق بإمكانات وتجهيزات الجامعة و التي تساعدهم في أداء أعمالهم ، ولاشك أن ذلك كله ينعكس بشكل إيجابي على مستوى طلاب الجامعة.

الهدف الثالث: الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين درجة ممارسة رؤساء الاقسام العلمية للقيادة التوزيعية و مستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط ولتحقيق الهدف تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين القيادة التوزيعية والصحة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط ،كما في الجدول (3)

الجدول (3): معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين القيادة التوزيعية والصحة التنظيمية

المتغير/ معامل ارتباط بيرسون (Pearson)	الدافعية لإنجاز	الاستقرار الوظيفي
دافعية الإنجاز	1	0.72**
الدلالة الإحصائية (Sig)	0.00	0.000
الاستقرار الوظيفي	0.72**	1
الدلالة الإحصائية (Sig)	0.000	0.00

**دال عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.01$)

يتبين من الجدول (3) أن العلاقة بين دافعية الإنجاز والاستقرار الوظيفي هي علاقة طردية مرتفعة ودالة إحصائياً، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بينهما (0.72**)، حيث كلما ازدادت درجة ممارسة القيادة التوزيعية يتبعه زيادة في مستويات الصحة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط

الاستنتاجات:

– درجة ممارسة رؤساء الاقسام العلمية للقيادة التوزيعية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية جاءت بدرجة متوسطة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس إلى ما تبذله الجامعة في رفع مستوى القيادات الجامعية بالكليات لإدراكها أهمية الدور الذي تلعبه تلك القيادات.

– توافر مستوى عالي من الصحة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط وتعزى هذه النتيجة إلى وجود بعض الممارسات الايجابية داخل المدرسة كالاحترام المتبادل ، والتي تخلق جو من العلاقات الطيبة.

– وجود علاقة معنوية وان اتجاه العلاقة بين المتغيرين طردية (موجبة) حيث كلما ازدادت درجة ممارسة القيادة التوزيعية يتبعه زيادة في مستويات الصحة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة واسط

التوصيات:

في ضوء النتائج تم التوصل إلى التوصيات التالية:

– على إدارة الجامعة إيجاد برامج تدريبية للقيادة الموزعة يشترط فيه التحاق رؤساء الأقسام بهذه البرامج وتكون الأولوية برئاسة الأقسام لمن حصل على هذه البرامج.

– على إدارة الجامعة متمثلة في عمادة التطوير الجامعي إعداد دليل إرشادي مكتوب يتضمن توضيح مفهوم القيادة الموزعة وارشادات تتعلق بروية القسم ورسالته وأهدافه والثقافة الأكاديمية للأقسام والمسؤولية المشتركة والممارسات القيادية.

– تنظيم برامج تدريبية عن القيادة الموزعة لرؤساء الأقسام بجامعة واسط.

– على إدارة الجامعة إعادة النظر في هيكلها المنظمي بما يسمح بتطبيق القيادة الموزعة كمدخل إداري يساعد رؤساء الأقسام على تنفيذ مهامهم وتخفيف الأعباء عنهم باعتبار الأقسام الأكاديمية هي الجهة التنفيذية في الجامعة وذلك من خلال إعطاء رؤساء الأقسام الصلاحيات الكافية.

المقترحات :

– إجراء دراسة حول ممارسة رؤساء الجامعات للقيادة التوزيعية .

– عمل دراسة مقارنة لتطبيق القيادة الموزعة بين الجامعات الحكومية والأهلية .

المصادر

– أباحسين، شذى عبدالرحمن(2020) درجة ممارسة رؤوساء الأقسام بجامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل لأبعاد القيادة الموزعة وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل العلوم الانسانية والادارية، جامعة الملك فيصل، مجلد(21)، العدد(2) ، ص ص 307 – 3.

– إبراهيم، حسام (2019) درجة توفر أععاد القيادة الموزعة لدى مديري مدارس التعليم الأساس ي في محافظة الظاهرة عسلطنة عمان، مجلة المعرفة التربوية، 7 (14)29 – 64.

– أبو زر، أيمن فؤاد عيد(2015) درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة للقيادة الموزعة وعلاقتها بمستوى الفاعلية الذاتية لدى معلميهم، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة.

– اشتيوي , محمد, ومشارقة, عودة الله (2019) درجة توافر الصحة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في البلديات الفلسطينية ، المجلة العربية للإدارة , 141–125 .

– الأقرع, نور (2010) القدرة على مواجهة ضغوط العمل من واقع الصحة التنظيمية في المؤسسات الحكومية محافظات شمال الضفة الغربية , رسالة ماجستير, جامعة القدس, فلسطين.

– الحربي, لولوة (2019) درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة كلية التربية ببنها , 270 – 241 .

– الحميد, نورة (2019) مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمنطقة القصيم من وجهة نظر المعلمين, مجلة كلية التربية بجامعة اسيوط, 593 – 565 .

– الخزاعي، مرزوق(2019)أسلوب القيادة الموزعة في المدارس الابتدائية بالعاصمة المقدسة وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين، مجلة القراءة والمعرفة، 159 – 194.

– الزهراني، نسرين (2020)التمكين وعلاقته بالتميز التنظيمي من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في جامعة أم القرى ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 28 (5) 40 – 64.

– العلوي , سلطان (2021) العلاقة بين الصحة التنظيمية والالتزام الوظيفي للمعلمين في مدارس التعليم العام بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان, مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية 259–223 – الكمالي, أحمد (2011) مستوى الصحة التنظيمية في الم ا ركز التابعة لإدارة السراج المنير في دولة الكويت وعلاقته بدرجة ممارسة رؤساء المراكز الإدارية من وجهة نظر المعلمين, رسالة ماجستير , جامعة الشرق الأوسط, عمان, الأردن.

– حمدان، سميرة (2020) درجة ممارسة القيادة التوزيعية لدى مديري مدارس التربية والتعليم لواء القويسمة وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي للمعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.

– سـرور, مرام (2020) درجة توافر الصـحة التنظيمية في المدارس الحكومية بمحافظات غزة وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو العمل, رسـالة ماجستير, جامعة الأقصى, غزة, فلسطين.

– شرايحة، بالفين (2020) القيادة التوزيعية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالميزة التنافسية من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

– صايمة، سمية (2017) درجة ممارسة المديرين للقيادة الموزعة في المدارس الثانوية بمحافظات غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 6 (20) 213 – 231.

– فارس, محمد والطلاع, سليمان والسقا, منيب (2021) أثر الصحة التنظيمية على الأداء الاستراتيجي دراسة تطبيقية على شركات التأمين في فلسطين, مجلة أبعاد اقتصادية.

- Dieronitou,I.(2014):Unveiling The Restricted and Extended Possibilities of Distributed Leadership. Researcher World , Journal of Arts, Science and Commerce, Vol10(2),p.37-43.

- Harvey, M. (2014).Synthesizing theory and practice:distributed leadership in higher education. Educational Management Administration and Leadership.

- Jones, S.& Others(2014): Distributed leadership in higher education. Educational Management Administration & Leadership, 42(5), p.p. 603-619.

- Korkmaz, Mehmet. (2007). The Effects of Leadership Styles on Organizational Health. Educational Research Quarterly, 30(3), 23-55.

- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A. and Hopkins, D. (2007).Successful School Leadership: What It Is and How It Influences Pupil Learning. Nottingham: DfES Publications.