جـامعـــة النجاح الوطنية
كليـــة الدراســـات العليـــا

درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة وعلاقتها بالصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس

إعداد
دعاء بشار مصطفى شراب

إشراف
د. محمود الشمالي
د. محمود رمضان

قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجه الماجستير في تخصص الإدارة التربوية، من كلية الدراسات العليا، في جامعة النجاح الوطنية، نابلس- فلسطين.
2025

درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة وعلاقتها بالصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس

إعداد

دعاء بشار مصطفى شُرّاب

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ 2025/07/02 ، وأجيزت:

د. محمود الشمالي	
المشرف الرئيسي	التوقيع
د. محمود رمضان	
المشرف الثاني	التوقيع
د. عمر غنام	
الممتحن الخارجي	التوقيع
د. عبد الكريم أيوب	
الممتحن الداخلي	التوقيع

الإهداء

إلى من تعلّمت على يديه كيف أشقّ الطريق دون وجل أو خوف، إلى الداعم الأول لي وحبيبي الأول والأخير "أبي"

إلى من علّمتني معنى الحبّ والحنان والصّدق، إلى جنة الله على الأرض، إلى من لا أسعى في هذه الدنيا إلّا لنيل رضاها وتقبيل يداها بلسمي الشافي من كل أوجاع الحياة "أمّي"

إلى من تحمّلني وتحمّل شقاق العلم معي ولم يفلت يدي في لحظة من اللحظات واستمرّ بالثّبات إلى جانبي زوجي الحبيب.

إلى الغالية التي ساعدتني للوصول واحتضنت أولادي حماتي العزيزة.

إلى من آمنوا بي ووثقوا بقدراتي وشجعوني لإكمال الطريق إلى شقائق الروح أخوتي وأخواتي.

إلى من جاهدت معي، ووقفت بجانبي وكانت أماً لأولادي في غيابي أُختي بيان.

إلى فلذات كبدي وقناديل المستقبل إلى من لأجلهم سعيت لهذا آدم وديالا.

إلى كل شخص مرّ بي في هذه الحياة فكان له أثر في حياتي وكان أحد أسباب نجاحي.

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي وفقني للوصول الى هذه المرحلة العلمية العالية، ومهد لي الطريق لإتمام ما حلمتُ به، الحمد لله الذي هوّن عليّ كافة الصعاب.

أتوجه بالشكر والامتنان إلى السادة الأفاضل الذين مدوا لي يد العون، وذللوا لي كل عسير، ولم يبخلوا بتقديم ما لديهم، وأخذوا بيدي بينما أخطوا خطواتي الأولى في هذا الميدان الصعب.

كما أتوجه بالشكر والامتنان للدكتور محمود الشمالي والدكتور محمود رمضان حفظهما الله ورعاهما وأطال في عمرهما، فقد كان لإشرافهما ومنحهما الكثير من الوقت لي اليد الأولى في خروج هذه الرسالة العلمية بالشكل الذي ظهرت عليه، كما كان لتوجيهاتهم ونصائحهم دور أساسي في إتمام دراستي العلمية.

والشكر موصول لأعضاء لجنة المناقشة الكرام على تفضلهم بقبول مناقشة هذا العمل.

لا يسعني كذلك سوى تقديم الشكر الجزيل للدكتور الفاضل زاهي ياسين الذي كان له دور فعال جداً في تعليمي قواعد البحث العلمي الأساسية، والدكتور الفاضل عبد الكريم أيوب لدوره في تعليمي التحليل الاحصائي.

والشكر موصول لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث، وأسأل الله العظيم أن يجزيهم بإحسانهم إحساناً وأن ينفع ببحثي هذا البلاد والعباد.

الإقرار

أنا الموقعة أدناه مقدمة الرسالة التي تحمل عنوان:

درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة وعلاقتها بالصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة هي نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة اليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أية درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

اسم الطالبة: **دعاء بشار مصطفى شراب**

التوقيع:

التاريخ: **2025/07/02**

فهرس المحتويات

الإهداء ..... ج

الشكر والتقدير ..... د

الإقرار ..... هـ

فهرس المحتويات ..... و

فهرس الجداول ..... ح

فهرس الملاحق ..... ط

الملخص ..... ي

الفصل الأول: مقدمة الدراسة والإطار النظري 1

1.1 المقدمة 1

1.2 الإطار النظري 3

1.3 الدراسات السابقة 12

1.4 التعقيب على الدراسات السابقة 16

1.5 مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية 18

1.6 مشكلة الدراسة وأسئلتها 19

1.7 أهداف الدراسة 20

1.8 أهمية الدراسة 21

1.9 فرضيات الدراسة 21

1.10 حدود الدراسة 22

الفصل الثاني: الطريقة والإجراءات 23

2.1 منهج الدراسة 23

2.2 مجتمع الدراسة 23

2.3 عينة الدراسة 23

2.4 أدوات الدراسة ومؤشرات صدقها وثباتها 24

2.5 متغيرات الدراسة 28

2.6 المعالجات الإحصائية 29

2.7 اجراءات الدراسة 29
الفصل الثالث: نتائج الدراسة 31
3.1 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول 31
3.2 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني 33
3.3 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث 34
3.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع 35
3.5 النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس 36
3.6 النتائج المتعلقة بالسؤال السادس 38
الفصل الرابع: مناقشة النتائج والتوصيات 40
4.1 مناقشة نتائج السؤال الأول 40
4.2 مناقشة نتائج السؤال الثاني 41
4.3 مناقشة نتائج السؤال الثالث 43
4.4 مناقشة نتائج السؤال الرابع 44
4.5 مناقشة نتائج السؤال الخامس 45
4.6 مناقشة نتائج السؤال السادس 47
4.7 التوصيات والمقترحات البحثية 50
المصادر العلمية 51
الملاحق 55
Abstract ..... b

فهرس الجداول

جدول (1): توزيع أفراد الدراسة حسب متغيراتها الديموغرافية.....24

جدول (2): نتائج الصدق العاملي وكرونباخ الفا المتعلقة بفقرات درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة.....26

جدول (3): نتائج الصدق العاملي وكرونباخ الفا للفقرات المتعلقة بمستوى الصحة التنظيمية 27

جدول (4): نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة (One Sample t- Test)، لفحص دلالة الفروق بين الدرجة الكلية لاستجابات أفراد الدراسة ومستويات مقياس ليكرت الخماسي. حيث ((n=128.....31

جدول (5): نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة (One Sample t- Test)، لفحص دلالة الفروق بين الدرجة الكلية لاستجابات أفراد الدراسة ومستويات مقياس ليكرت الخماسي. حيث ((n=128.....33

جدول (6): قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على الوعي بأهداف التنمية المستدامة والصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية (ن=128).....35

جدول (7): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للتنبؤ بمستوى الصحة التنظيمية من خلال درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة.....36

جدول (8): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات الديمغرافية لدرجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة لمديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس 37

جدول (9): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات الديمغرافية لمستوى الصحة التنظيمية لمديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس 38

فهرس الملاحق

ملحق (أ): الاستبانة بصورتها الأولية..... 55
ملحق (ب): أسماء لجنة التحكيم 60
ملحق (ج): الاستبانة بصورتها النهائية 61
ملحق (د): كتاب تسهيل مهمة..... 65

درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة وعلاقتها بالصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس

إعداد

دعاء بشار مصطفى شراب

إشراف

د. محمود الشمالي

د. محمود رمضان

الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة ومستوى الصحة التنظيمية والعلاقة بين درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة والصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس، والتعرف إلى دور المتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، ونوع المدرسة، والتخصص، وسنوات العمل) في استجابات المديرين نحو درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة ومستوى الصحة التنظيمية.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال أداة الاستبانة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس والبالغ عددهم (187) مديراً ومديرة، وتم اختيار عينة عشوائية بلغت (128) مديراً ومديرة، وبعد اجراء التحليل الاحصائي، أظهرت النتائج أن كل من درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة لدى المديرين ومستوى الصحة التنظيمية جاءت بدرجة مرتفعة جداً، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط طردية بين درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة ومستوى الصحة التنظيمية، وكذلك وجود قدرة تنبؤية دالة احصائياً لدرجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة في التنبؤ بمستوى الصحة التنظيمية.

الكلمات المفتاحية: أهداف التنمية المستدامة، الصحة التنظيمية، المدارس الحكومية، مديرية نابلس.

الفصل الأول

مقدمة الدراسة والإطار النظري

1.1 المقدمة

تواجه البشرية في الوقت الراهن تحديات كبرى ذات أبعاد بيئية واجتماعية واقتصادية، تتمثل في تغيّر المناخ، وانتشار الفقر، وغياب العدالة الاجتماعية، وضعف جودة التعليم، وغيرها من القضايا المتشابكة، ولمعالجة هذه المشكلات، وضعت منظمة الأمم المتحدة خطة شاملة للتنمية المستدامة، تمثّلت في إقرار أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر (Sustainable Development Goals) عام 2015، لتكون إطاراً عالمياً موجّهاً لجميع الدول لتحقيق تنمية شاملة ومتوازنة بحلول عام 2030 (United Nations, 2015). وتضمّنت هذه الأهداف مؤشرات قابلة للقياس، تغطي مجالات متنوعة كالتعليم، والصحة، والمساواة، والنمو الاقتصادي، والطاقة النظيفة، والمناخ.

ويُعد التعليم أحد المحاور الجوهرية لتحقيق التنمية المستدامة، ليس فقط لأنه هدف مستقل بحد ذاته (الهدف الرابع)، بل لأنه الوسيلة الفاعلة لبناء مجتمعات قادرة على التغيير الإيجابي. وقد أكدت منظمة اليونسكو (UNESCO, 2020) أن تعزيز التعليم من أجل التنمية المستدامة يُسهم في تنمية المهارات والقيم والاتجاهات التي يحتاجها الأفراد لاتخاذ قرارات مستنيرة ومسؤولة بيئياً واجتماعياً واقتصادياً، من أجل رفاه الفرد والمجتمع على حد سواء.

في هذا السياق، تبرز أهمية رفع الوعي بأهداف التنمية المستدامة لدى القيادات التربوية، وعلى رأسها مديرو المدارس، إذ يُعدّون الفاعلين الأساسيين في تفعيل هذه الأهداف ضمن بيئاتهم التعليمية. فالوعي بأهداف التنمية المستدامة لا يقتصر على المعرفة النظرية بها، بل يشمل كذلك مدى قبولها وفهمها وتطبيقها من خلال التخطيط والإدارة والقيادة، وتوضح الدراسات الحديثة أن مؤسسات التعليم، لا سيما المدارس والجامعات،

تلعب دوراً محورياً في تعزيز فهم الطلبة والمعلمين وصناع القرار بأهمية هذه الأهداف وتأثيرها في جودة الحياة (Kleespies & Dierkes, 2022).

ومن هذا المنطلق، تنبع الحاجة إلى قيادة تعليمية مستنيرة وواعية بمفاهيم الاستدامة، قادرة على مواكبة التغيرات، ووضع خطط فعّالة لمواجهة التحديات المتسارعة في القطاع التربوي. وتُعدّ القيادة المستدامة في المؤسسات التعليمية وسيلة استراتيجية لتحقيق التوازن بين احتياجات الحاضر ومتطلبات المستقبل، من خلال تبني الممارسات المستدامة، وحماية البيئة التعليمية، وتحفيز الطلاب والمعلمين على تبني سلوكيات إيجابية ومسؤولة (السبيعي، 2024).

ومن جهة أخرى، أولت الأبحاث التربوية اهتماماً كبيراً بالصحة التنظيمية داخل المؤسسات التعليمية، لما لها من دور حاسم في تحديد مدى فاعلية المؤسسة التعليمية واستقرارها ونموها. إذ تعبّر الصحة التنظيمية حسب Miles عن مستوى التفاعل الإيجابي والانسجام بين العاملين، ومدى وضوح الأهداف، وتوافر بيئة عمل تسودها الثقة والاحترام، وهي أحد المؤشرات الجوهرية لنجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها (Hoy & Feldman, 1996). كما تُعدّ الصحة التنظيمية من الجوانب الرئيسة التي تؤثر في جودة العملية التعليمية، ورضا المعلمين، وتحفيزهم، وتحقيق الأداء المؤسسي الفعّال (البلوشي، 2023).

ويشير الخروصي (2023) إلى أن البيئة التنظيمية الصحية تُسهم في بناء ثقافة مدرسية إيجابية، حيث يشعر العاملون بالانتماء والرضا، ويشاركون في اتخاذ القرار، ما ينعكس إيجاباً على التحصيل الأكاديمي للطلبة وجودة التعليم. في المقابل، فإن غياب الصحة التنظيمية يسبب توتراً وقلقاً في بيئة العمل، وقد يؤدي إلى انخفاض الدافعية والتزام العاملين (Aziz & Rashid, 2024).

إن العلاقة بين درجة وعي المديرين بأهداف التنمية المستدامة ومستوى الصحة التنظيمية في المدارس تمثل محوراً مهماً للدراسة، حيث يُتوقع أن يسهم الوعي العالي بمفاهيم الاستدامة في بناء بيئة مدرسية صحية، تسودها قيم الشراكة، والانفتاح، والتخطيط الواعي، وتُسهم في تعزيز العمل الجماعي والقيادة الفاعلة.

أما في السياق الفلسطيني، فإن المدارس الحكومية تواجه تحديات مركبة، أبرزها نقص الموارد، والضغوط السياسية والاجتماعية، والحاجة إلى تطوير الأداء المدرسي بما يتماشى مع متطلبات التعليم الحديث. وبالتالي، فإن درجة وعي مديري المدارس بأهداف التنمية المستدامة قد يكون مدخلاً مهماً لتحسين الصحة التنظيمية داخل المدارس، وتحقيق مخرجات تعليمية أفضل، رغم التحديات.

1.2 الإطار النظري

نقوم بعرض إطاراً نظرياً عن أهداف التنمية المستدامة متناولاً: مفهوم التنمية، والتنمية المستدامة وعناصرها، والأهداف، وكذلك الصحة التنظيمية متناولاً: مفهوم الصحة التنظيمية، وأهميتها ومصادرها ومستوياتها وأبعادها ومجالاتها، وخصائص المدارس التي تتمتع بصحة تنظيمية.

مفهوم التنمية

تعددت التخصصات والحقول التي تستثمر فيها التنمية مثل علم الاجتماع والاقتصاد والجغرافيا وغيرها من العلوم، وبالتالي تعددت المفاهيم والتعريفات التي ترتبط بها، ولكن يمكن الربط بين الجوانب المشتركة من هذه المفاهيم لنجد أنها تشير إلى بعض الظواهر الخاصة بالتغير الثقافي ونمو الدينامية الاجتماعية، ويعرف علم الاجتماع التنمية أنها مجموعة من العمليات التي تكون منظمة وهادفة تؤدي إلى تغير على الصعيد الاجتماعي وينهض بالبنى التقليدية لتصبح بنى حديثة، وتحمل التنمية معنى التحديث نفسه وذلك لأنه يمكن اعتبارها مجموعة من التغيرات المقصودة التي تعتبر ضرورة لكل المؤسسات والبنيات الإنسانية الكتبي (2020)، وعلى أساس هذا المفهوم قام علماء الاجتماع بوضع النظرية التنموية بعدما تم اعتبار التنمية نتيجة لدوافع سيكولوجية ثقافية تنبع من داخل أفراد المجتمع وتتمثل في نظريات التحديث والتي ظهرت نتيجة الثورة الصناعية في إنجلترا، والثورة السياسية في فرنسا (بن عيسى، 2018).

وبناءً على تعريف هاريسون الذي يعتبر التنمية بمثابة تغير وتحسن جذري يُقَيم ايجابياً، ويحدث هذا التغيير لدى جماعة لديهم أفكارهم الخاصة عن التقدم، وبيئة اجتماعية واقتصادية لا يستطيعون السيطرة عليها سيطرة كاملة، وقوانين وثقافة خاصة بهم لتنظيم حياتهم (الكتبي، 2020).

وقد عرفها بعض علماء الاجتماع أنها تغير اجتماعي وهي عملية مقصودة ومخطط لها من خلال سياسات محددة تضعها هيئات رسمية مع هيئات محلية تهدف الى إيجاد أنظمة أو قوى جديدة تعمل على تنشيطها وتوجيهها لتحقيق هذا التغير، وقد رأى بعض الباحثين أنها وسيلة للتحول في الأوضاع الاقتصادية والثقافية والاجتماعية والسياسية من حالة العجز والتخلف إلى حالة القدرة والحداثة والتقدم، وتكون في حالة تحسين دائم تشمل كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية والصحية والتعليمية للمجتمع (بن عيسى، 2018) .

وبشكل عام، بالرغم من تعدد مفاهيم التنمية، يمكن التركيز على ثلاثة مفاهيم تشملها التنمية وهي:

1. تعمل على وصف أو قياس الحالة الفعلية للمجتمع الذي يجب الوصول إليه.
2. تعتبر عملية تاريخية للتغيير الاجتماعي بحيث تنتقل المجتمعات من حالة إلى أخرى خلال فترات زمنية ممتدة.
3. تعبر عن مجموعة من الاجتهادات المخططة للتحسين والتي تتشارك بوضعها هيئات متعددة (أبو سبيحة، 2022).

ظهرت عدة تطورات خلال النصف الثاني من القرن العشرين على مفهوم التنمية لتتشعب إلى مفاهيم عديدة مثل التنمية المستقلة والتنمية البشرية والتنمية المستدامة وسنقتصر في هذا الحديث عن مفهوم التنمية المستدامة (بن عيسى، 2018).

أولاً: مفهوم التنمية المستدامة

بدأ مفهوم التنمية المستدامة بالسيادة على مستوى العالم في التسعينات من القرن الماضي، حدث ذلك من خلال تقرير مستقبلنا المشترك عام 1987 والذي صدر عن اللجنة العالمية للتنمية والبيئة، واعتبر هذا المفهوم ثورياً في الفكر التنموي لأنه دمج بين جميع الاحتياجات في تعريف واحد (تي وآخرون، 2020).

وبعد انتشاره على نطاق واسع لم تعاني التنمية المستدامة من غياب التعريف، وإنما عانت من تعدد وتنوع التعريفات المنتشرة بكثرة ومن هذه التعريفات:

- عملية تطوير اجتماعية واقتصادية متناغمة وتحسين النوعية مع المحافظة على النظام الحيوي، وكذلك فهي تنمية للمجتمعات والأرض والدول بشكل كامل وتلبية احتياجات الحاضر دون التأثير على تلبية حاجات الجيل القادم (دسوقي، 2021).
- هي تنمية تقدم احتياجات الأفراد الأساسية على كل الحاجات الأخرى، فتعد أولوياتها توفير الغذاء والملبس والخدمات الصحية والتعليم، وكل ما له علاقة بتحسين نوعية الحياة الاجتماعية والمادية (حنانشة، 2021).
- تركز التنمية المستدامة في تعريفاتها على البيئة وتعتبر جزء مهم من عملية التنمية والتطور، فهي تعكس مستوى الكفاءة البيئية التي تجعل الجيل الحالي متواصل في نمط الاستهلاك والإنتاج مع الحرص على عدم وقوع ضرر بهدف التقليل من استخدام الموارد المتاحة لتوفيرها للأجيال القادمة.
- إن التعريف الأكثر تداولاً هو تعريف للجنة العالمية للبيئة والتنمية عام 1987 والذي ينص على أن التنمية المستدامة هي التي تلبي حاجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة في تلبية حاجاتهم (دسوقي، 2021).

لا يقتصر مفهوم الاستدامة على البعد البيئي وحده، وإنما يجب أن تكون التنمية عملية مستمرة من وجهة نظر اجتماعية واقتصادية وبيئية من خلال كونها شاملة لسياسات تجارية واقتصادية واجتماعية بشرط أن تراعي عدة نقاط منها:

- عدم وجود ديون اقتصادية أو اجتماعية تعجز الأجيال المستقبلية عن تأديتها.
- استثمار الموارد الطبيعية بقدر معقول من خلال تعديل أنماط النمو ومعدلاته.
- تعديل استثمار الموارد الطبيعية من خلال أنماط النمو والتكنولوجيا المستخدمة.
- تحقيق المساواة والعدالة في العلاقات الحاضرة، لأن أساس التنمية المستدامة القضاء على اللامساواة الحالية (الكتبي، 2020).

ثانياً: عناصر التنمية المستدامة

تشترك التعريفات السابقة للتنمية المستدامة في بعض النقاط والتي أدت إلى تكون المفهوم وسميت هذه النقاط بعناصر التنمية المستدامة وتتمثل في:

1. التنمية الاقتصادية: النمو والمساواة والكفاءة.
2. التنمية البيئية: التنوع البيولوجي، والقضايا العالمية، ووحدة النظام الإيكولوجي، والقدرة الحاملة.
3. التنمية الاجتماعية: التمكن، والمشاركة، والحراك الاجتماعي، والتماسك الاجتماعي، والهوية الثقافية، والتطوير المؤسسي (تي وآخرون، 2020).

ثالثاً: أهداف التنمية المستدامة

اعتمدت دول الأعضاء في الأمم المتحدة عام 2015 أهداف للتنمية المستدامة للقضاء على الفقر ونشر المساواة والعمل على بناء مجتمعات أكثر سلماً وازدهاراً بحلول عام 2030 واعتُبرت هذه الأهداف أهدافاً عالمية لإنشاء عالم لا يهمَل فيه أحداً محارب (2021) وكانت هذه الأهداف على النحو الآتي:

الهدف الأول: القضاء على الفقر

الهدف الثاني: القضاء التام على الجوع

الهدف الثالث: الصحة الجيدة والرفاه

الهدف الرابع: التعليم الجيد

الهدف الخامس: المساواة بين الجنسين

الهدف السادس: المياه النظيفة والنظافة الصحية

الهدف السابع: طاقة نظيفة وبأسعار معقولة.

الهدف الثامن: العمل اللائق والنمو الاقتصادي (محارب, 2021).

الهدف التاسع: الصناعة والابتكار والهياكل الأساسية.

الهدف العاشر: الحد من أوجه عدم المساواة.

الهدف الحادي عشر: مدن ومجتمعات محلية مستدامة.

الهدف الثاني عشر: الاستهلاك والإنتاج المسؤولان.

الهدف الثالث عشر: العمل المناخي.

الهدف الرابع عشر: الحياة تحت الماء.

الهدف الخامس عشر: الحياة في البر.

الهدف السادس عشر: السلام والعدل والمؤسسات القوية.

الهدف السابع عشر: عقد الشراكات لتحقيق الأهداف (العدواني، 2023).

أولاً: مفهوم الصحة التنظيمية

يعد مفهوم الصحة التنظيمية مهماً للمؤسسات والقطاعات كافة، وذلك لأنها تؤثر في العديد من المفاهيم الأخرى مثل الفعالية، وأداء العاملين وانجازهم، والرضا الوظيفي، وكذلك فإن المنظمة التي تمتلك الصحة التنظيمية وتسير عليها تستطيع أن تعمل بكفاءة وتنفذ كافة العمليات التنظيمية بفاعلية (الرنتيسي، 2022).

ولقد عرفت الصحة التنظيمية بأنها قدرة المؤسسة على العمل بفاعلية لمواجهة التغييرات وأنها أساس تبنى به المنظمة لتحقيق التميز والابداع من خلال العمل على تهيئة وتوفير بيئة عمل ملائمة للعاملين لتحقيق أهداف المنظمة (خلف، 2020).

وعرفها بن لباد وآخرون (2022) أنها مفهوم إداري واستراتيجية تعمل على توفير وتهيئة مكان العمل وبيئة مناسبة بحيث يستطيع العاملون العمل بكفاءة وفاعلية للوصول إلى مستوى عالي من الأداء ليحقق التوقعات على المدى البعيد، وتتضمن الصحة التنظيمية علاقات اجتماعية نشطة بين الموظفين، وإدارة فعالة تقوم بالعمليات الإدارية والفنية مما يزيد من قدرة المنظمة على التكيف مع البيئة للوصول إلى أهدافها.

وبالتالي يمكن القول إن الصحة التنظيمية تعبر عن العوامل الإيجابية التي تجعل المنظمة قادرة على العمل بفاعلية والتكيف بشكل ملائم، والقدرة على التغلب على المشكلات لتحقيق التغيير والنمو من الداخل.

ثانياً: أهمية الصحة التنظيمية

تكمن أهمية الصحة التنظيمية في أنها تقدم تصور لمناخ المنظمة والعلاقات بين الإدارة والعاملين بن لباد وآخرون (2022) ويمكن تفصيل أهمية الصحة التنظيمية كما ذكرتها الرنتيسي (2022) كالتالي:

- تزويد المؤسسة بالمعلومات التي تساعد على دعمها وتحسين ظروفها، فهي تعد أداة جيدة لتقييم العلاقات والظروف الداخلية.
- تقلل من التسرب والغياب وترفع من الدافعية والتعاون والمساعدة والإنتاجية والروح المعنوية.

- تلبي احتياجات العاملين، وتفتح لهم الأبواب للتجارب الإيجابية الذاتية.
- تساعد في تحقيق رؤية ورسالة المنظمة مع منحها القدرة على مواجهة التحديات والعقبات.

وترى الباحثة أن الصحة التنظيمية تساعد على توفير بيئة مبدعة وصحية خالية من المعضلات، وبالتالي فهي تحقق سهولة التكيف والتماسك والتكامل بين الموظفين وتسهم في تحقيق أهداف المنظمة بتناغم من خلال إنجاز الأعمال والواجبات ووضوح الأنظمة والتعليمات.

ثالثاً: مصادر الصحة التنظيمية

هناك أربع تقسيمات إدارية لمصادر الصحة التنظيمية كما ذكرتها (الرنتيسي، 2022) تتمثل في التالي:

1. موارد مادية: تتضمن الأجهزة المستخدمة والمعدات والمباني والمنشآت.
2. موارد تنظيمية: تتمثل في موارد مختصة بوظائف الإدارة والعمليات الإدارية مثل التخطيط، والتوجيه، والهيكل الإداري، والإدارة العليا، والعاملون.
3. موارد بشرية: وهي الأكثر أهمية بالنسبة لكافة الموارد لأنها تولي اهتمامها بالموهوبين، والمبدعين، والمخترعين، وتتمثل في إدارة الموارد البشرية والأداء والتدريب والتطوير والتعيين.
4. موارد مالية: تتعلق بكل ما يخص التخطيط للميزانية، والمراجعة الخارجية والداخلية والمحاسبة في المنظمة.

وعند توافر هذه الموارد في المنظمة بشكل دائم وصحيح، يمكن القول إنها منظمة ذات صحة تنظيمية سليمة.

رابعاً: مستويات الصحة التنظيمية

هناك خمس مستويات للصحة التنظيمية تتمثل في التالي:

- الصحة التنظيمية الضعيفة: تتبع المنظمة في هذا المستوى القيادة الاستبدادية حيث تستثمر طاقات العاملين في زيادة الإنتاجية دون العمل على توفير برامج تطويرية لهم، فلا يشعر أفرادها بالاحترام لقيمهم.

- الصحة التنظيمية المحدودة: تحسن المنظمة في هذا المستوى الصحة التنظيمية عن طريق تطوير مهارات وقدرات العاملين باعتبارهم مورداً كالموارد الأخرى.
- الصحة التنظيمية المتوسطة: تعتمد المنظمة أسلوب قيادي إيجابي تستخدم فيه تبادل الأفكار والآراء بين العاملين والإدارة وبالتالي فهي تهتم بالروح المعنوية للعاملين.
- الصحة التنظيمية الممتازة: تستخدم المنظمة في هذا المستوى الإدارة بالأهداف وبالتالي فهي تعزز من شعور العاملين بتقدير الذات والاحترام وتعمل على إشراكهم في عملية اتخاذ القرارات والتخطيط.
- الصحة التنظيمية المثالية: تهتم المنظمة في هذا المستوى برفاهية العاملين والاهتمام بأفكارهم وقيمهم وبناء العلاقات الاجتماعية لتنمية المواطنة والانتماء تجاه المنظمة (أحمد، 2021).

خامساً: أبعاد الصحة التنظيمية

هناك عشرة أبعاد للصحة التنظيمية تصنف في ثلاثة محاور رئيسية كما حددها (Miles, 1969) وهي كالتالي:

أولاً: احتياجات المهمة والتي تتضمن ثلاثة أبعاد هي التركيز على الهدف، وكفاية السلطة بالشكل الأمثل، والمقدرة على التواصل.

ثانياً: احتياجات النمو وتتضمن ثلاثة أبعاد الابتكار، والتكيف، والقدرة على حل المشكلات.

ثالثاً: احتياجات الإصلاح من استغلال الموارد، والروح المعنوية (بن لباد وآخرون، 2022).

سادساً: مجالات الصحة التنظيمية

تمثلت في ست مجالات تدعم العمل المؤسسي والسلوك القيادي وبناء بيئة عمل صحية كما ذكرتها (عطية و الفقهاء، (2020) تطوير الأفراد، وبناء العمل الجماعي، واحترام قيم الافراد، والدعم القيادي، ودعم وبناء الثقة، والمشاركة في القيادة.

خصائص المؤسسات التي تتمتع بالصحة التنظيمية

تتحدد خصائص المؤسسات المتمتعة بالصحة التنظيمية كما ذكرتها عطية والفقهاء(2020) كالتالي:

1. مشاركة العاملين في صنع القرارات وبالتالي زيادة الالتزام بالعمل والرغبة في التعلم من الأخطاء.
2. توفير فرص النمو الذاتي للعاملين من خلال الاهتمام بتدريبهم.
3. شعور العاملين بقيمتهم في المؤسسة وبالتالي رفع الروح المعنوية لهم والرغبة في استمرار العمل.
4. تشجيع الحوار والنقاش وتبادل الآراء المختلفة وتبادل الخبرات مما يؤدي إلى شعور العاملين بالأمان النفسي.
5. تقديم التغذية الراجعة بشكل دقيق وسريع عن الأداء وبالتالي إعطاء التحفيز ومكافأة الإنجاز للعاملين.
6. الثقة المتبادلة بين العاملين، والتناغم بين مستويات التنظيم والترابط والتكاتف بين أعضاء المؤسسة.
7. وضوح الرؤية والرسالة والأهداف، وفهم العاملين للأهداف وادراكهم لها وبذل الجهد لتحقيقها والتطور الذي يضمن الاستمرارية لتحقيق هذه الأهداف.
8. التفاعل الإيجابي والتكيف مع البيئة المحيطة للمؤسسة ومواجهة التحديات ومواكبة التغييرات في بيئتها الداخلية والخارجية.
9. القيادة الداعمة والموجهة والفعالة التي تهتم بتحقيق رفاهية العاملين، وتشخيص المشكلات وتقديم الحلول لها والتعاون والعمل الجماعي ونشر المعرفة وتبادلها.
10. احترام أعضاء المؤسسة وتقديرهم وتشجيعهم على ابتكار طرق جديدة لأداء أعمالهم، والشعور بالحرية والاستقلال في أداء الأعمال والمهام الموكلة إليهم.

1.3 الدراسات السابقة

تناولت الدراسات العربية والأجنبية موضوع التنمية المستدامة والصحة التنظيمية وفيما يلي عرض لبعض من هذه الدراسات مرتبة من الدراسات الأحدث إلى الأقدم كالتالي:

الدراسات العربية المتعلقة بالتنمية المستدامة

بينما أجرى أبو رحمة وأبو ليلة (2024) دراسة هدفت إلى الكشف عن دور مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة والتعرف إلى سبل تطوير دور هذه المؤسسات في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، طبقت على عينة مكونة من (150) فرداً من خريجي وطلبة مؤسسات التعليم العالي، وكانت النتائج متمثلة في أن دور المؤسسات في تحقيق أهداف التنمية المستدامة كان متوسطاً.

أجرى القلاصي وآخرون (2023) دراسة هدفت إلى معرفة مستوى تحقيق أهداف التنمية المستدامة ودرجة ممارسة القيادة الاستراتيجية في وزارة التربية والتعليم في الجمهورية اليمنية، تم استخدام المنهج الوصفي (التحليلي والارتباطي)، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وُزعت على عينة مكونة من (335) فرداً موزعين بين قيادات وسطى وتنفيذية، وتوصلت النتائج إلى أن مستوى تحقيق أهداف التنمية المستدامة جاءت متوسطة، ووجود علاقة ارتباط طردية موجبة بين مستوى تحقيق اهداف التنمية المستدامة ودرجة ممارسة القيادة الاستراتيجية.

وفي دراسة أجراها الشورة (2023) هدفت إلى التعرف على واقع قطاع التعليم في الأردن في ضوء أهداف التنمية المستدامة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت العينة من (836) معلماً ومعلمة يعملون في المدارس الخاصة، وأشارت النتائج إلى أن دور الإدارة المدرسية في تحقيق التعلم المستدام جاء بمستوى مرتفع، وأن هناك عدداً من معوقات تطبيق التنمية المستدامة في التعليم في الأردن.

هدفت دراسة إبراهيم (2022) للتعرف إلى درجة وعي معلمي الصف السادس بأهداف التنمية المستدامة في مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة طرطوس، اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب تحليل المحتوى، بلغت العينة (50) معلمة من معلمي الصف السادس الأساسي، تم استخدام استبانة لقياس درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة، وقد أظهرت النتائج أن درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة جاءت كما يلي: البعد الاجتماعي مرتفع، أما البعد البيئي والبعد الاقتصادي متوسط.

الدراسات الأجنبية المتعلقة بالتنمية المستدامة

وفي دراسة أجراها .Odoom et al (2024) هدفت إلى التعرف على المستوى العام للوعي بأهداف التنمية المستدامة في غانا، وتم استخدام المنهج الوصفي بأداة الاستبانة، وتكونت عينة الدراسة من 431 فرداً من عامة الافراد، وبينت الدراسة أن مستوى الوعي بالهدف الأول (القضاء على الفقر) والهدف الثاني (القضاء على الجوع) والهدف الثالث (الصحة والرفاهية) والهدف الخامس (المساواة بين الجنسين) والهدف السادس (المياه النظيفة) كانت كلها مرتفعة، أما مستوى الوعي بالهدف التاسع (الصناعة والابتكار والبنية التحتية) والهدف الرابع عشر(الحفاظ على الحياة تحت الماء) والهدف السادس عشر (السلام والعدالة) منخفض جداً.

هدفت دراسة .Nasim et al (2023) إلى التعرف إلى وعي مديري المدارس الثانوية بأهداف التنمية المستدامة، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة تكونت من 429 مديراً ومديرة، وتمثلت النتائج في أن نسبة كبيرة من مديري المدارس على معرفة بأهداف التنمية المستدامة، ولم يكن هناك اختلاف في مستويات الوعي بناءاً على الجغرافيا أو الجنس.

وأجرى .Fiel'ardh et al (2023) دراسة هدفت إلى استكشاف دمج أهداف التنمية المستدامة في برامج إعداد المعلمين في جامعة اوكاياما اليابان وجامعة ليوبليانا سولفيينيا، وتم استخدام المنهج النوعي تمثل في تحليل المناهج تم دمجها مع مقابلات شـــبه منظمة لعينة من جامعة اوكاياما بلغت (2079) معلماً،

و(504) معلماً من جامعة ليوبليانا، وأكدت تأملات المقابلات على الدور المحوري للمعلمين في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

بينما أجرى Yuan et al. (2021) دراسة هدفت إلى قياس الوعي بأهداف التنمية المستدامة بين طلاب المدارس الصينية، تم استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وطُبقت على عينة مكونة من (328) طالباً وطالبة، وأظهرت النتائج أن مصادر المعرفة والمعلومات لدى الطلاب فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة محدودة، ويتلقى الطلاب معلومات حول أهداف التنمية المستدامة من خلال التعليم الرسمي ووسائل الإعلام الرئيسية.

الدراسات العربية المتعلقة بالصحة التنظيمية

هدفت دراسة حمد والصميدعي (2023) إلى التعرف على مستوى الصحة التنظيمية لدى مدراء المدارس الثانوية، استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، واداة البحث الاستبانة، وتكونت العينة من (190) مديراً ومديرة، وأظهرت النتائج أن المدراء يتمتعون بمستوى جيد من الصحة التنظيمية.

وفي دراسة أجرتها الشهراني (2022) والتي هدفت إلى التعرف على واقع الصحة التنظيمية في مدارس التعليم الثانوي بالرياض، والتعرف على واقع الميزة التنافسية وكذلك علاقة الصحة التنظيمية بتعزيز الميزة التنافسية، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وطبقت الاستبانة كأداة لجمع البيانات على عينة مكونة من (103) قائدات و(428) معلمة، وأسفرت النتائج أن واقع الصحة التنظيمية ظهر بدرجة متوسطة، وأن هناك علاقة ارتباطية طردية بين الصحة التنظيمية وأبعادها وتعزيز الميزة التنافسية.

هدفت دراسة الحربي (2020) إلى التعرف على درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية وصعوباتها في المدارس الثانوية للبنين بمدينة حائل من وجهة نظر قادة المدارس ووكلائها ومعلميها، استخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وبلغت العينة (336) فرداً، وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج

منها: أن واقع الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية جاء بدرجة متوسطة، وأن صعوبات الصحة التنظيمية جاءت بدرجة عالية.

أما في دراسة عطية والفقهاء (2020) التي هدفت إلى الكشف عن النمط القيادي السائد من خلال قائدات المدارس في محافظة بلجرشي ومستوى الصحة التنظيمية في هذه المدارس من وجهة نظر المعلمات، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتمثلت عينة الدراسة في (265) معلمة، واظهرت النتائج أن مستوى الصحة التنظيمية في المدارس جاء بدرجة عالية.

وفي دراسة الحميد (2019) التي هدفت إلى التعرف على مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمنطقة القصيم من وجهة نظر المعلمين، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي (المسحي)، ومقياس للصحة التنظيمية لجمع البيانات، وتكونت العينة من (461) معلم ومعلمة مرحلة ثانوية، وأظهرت النتائج أن مستوى الصحة التنظيمية متحقق بدرجة كبيرة،).

الدراسات الأجنبية المتعلقة بالصحة التنظيمية

هدفت دراسة Alaei et al. (2024) إلى تحديد أبعاد ومكونات الصحة التنظيمية بين معلمي المدارس المتوسطة في طهران، استخدمت الدراسة البحث النوعي والمقابلة شبه المنظمة كأداة لجمع البيانات تكونت من (26) معلم في المرحلة المتوسطة، وكشفت النتائج أن العوامل الفردية مثل الدافع والتطوير المهني والرضا الوظيفي والعوامل التنظيمية بما في ذلك القيادة والتواصل والثقافة التنظيمية والعوامل البيئية مثل تأثير السياسات والمشاركة المجتمعية تشكل أهمية بالغة لصحة المؤسسات التعليمية، وتعمل هذه العوامل على خلق إطار شامل يؤثر على الفعالية الشاملة ورفاهية المؤسسات التعليمية.

أما دراسة Rayner et al. (2024) فهدفت إلى التحقيق في العلاقة بين رفاهية المعلم وصحة المنظمة المدرسية لمعرفة كيف يمكن للمنظمات المدرسية أن تؤثر بشكل إيجابي على رفاهية المعلم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبانة كأداة للدراسة لعينة مكونة من (245) معلماً، وأظهرت النتائج أن هناك عوامل

تنظيمية تؤثر بشكل كبير على رفاهية المعلم، ولوحظت ارتباطات إيجابية بين عوامل الصحة التنظيمية (الاجر والشعور بالتقدير ووجود منهج التعلم العاطفي الاجتماعي) على كل من صحة المعلم والانجاز.

وهدفت دراسة Samosa et al. (2023) إلى وصف وتحليل رفاهية معلمي المدارس الحكومية فيما يتعلق بالصحة التنظيمية لمدرستهم، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي وتم استخدام الاستبانة بتوزيعها على عينة مكونة من (150) معلماً، وأداة التقييم الذاتي للرفاهية المهنية، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية مرتفعة فيما يتعلق بالصحة التنظيمية والرفاهية المهنية، ولوحظ حدوث الصحة التنظيمية للمدرسة من حيث نزاهة المؤسسة ومعنويات المعلم والتركيز الاكاديمي وتأثير المدير والاعتبار والبنية المبدئية ودعم الموارد بشكل متكرر.

وفي دراسة Crosby (2022) هدفت إلى فحص العلاقة بين الصحة التنظيمية ورضا أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، استخدمت المنهج الوصفي واستخدمت مقياس الصحة التنظيمية (هوي وفيلدمان1987) ومقياس الرضا الوظيفي (سبيكتور، 1985)، وتمثلت العينة في (424) محاضراً في مؤسسات التعليم العالي، واظهرت النتائج ان جميع متغيرات الصحة التنظيمية ومتغيرات الرضا الوظيفي مرتبطة بدرجة عالية.

1.4 التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة العربية والأجنبية المتعلقة بالموضوع اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في تناولها متغير الوعي بأهداف التنمية المستدامة، وكذلك اتفقت في المنهج المستخدم (الوصفي التحليلي) كدراسة كل من (Nasim, 2023; Odoom, 2023; Yuan, 2022) والتي هدفت كلها إلى قياس الوعي بأهداف التنمية المستدامة، فيما هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة وعلاقتها بالصحة التنظيمية لدى مديري المدارس في مديرية نابلس.

وقد اتفقت هذه الدراسة أيضاً مع الدراسات التي تناولت متغير الصحة التنظيمية كدراسة (حمد، 2023؛ الشهراني، 2022؛ الحميد، 2019؛ Crospy, 2022) والتي تناولت جميعها التعرف على مستوى الصحة التنظيمية في المدارس.

كما اختلفت الدراسة الحالية في أنها طبقت على مجتمع المدارس، بينما طُبقت في بعض الدارسات السابقة على مجتمع الجامعات، كدراسة كل من (أبو رحمة وأبو ليلة، 2024؛ Crosby et al.، 2023؛ Fiel'ardh et. al.، 2022)، وطُبقت بعضها على مجتمع الشعب عامةً كدراسة (Odoom et al., 2024).

وتمثلت عينة الدراسة الحالية في مديري المدارس الحكومية، وتشابهت مع دراسة كل من (حمد، 2023؛ الشهراني، 2022؛ الحربي، 2020؛ Nasim et al., 2023)، بينما تناولت بعض الدراسات السابقة طلاب الجامعات كدراسة أبو رحمة وأبو ليلة (2024) أو المدرسون للمساقات كدراسة (Crosby, 2022)، بينما كانت عينة بعض الدراسات المعلمين والمعلمات في المدارس (الشورة، 2023؛ إبراهيم، 2022؛ عطية والفقهاء، 2020؛ الحميد، 2019؛ Fiel'ardh et al., 2024; Samosa et al., 2023; Alaei et al., 2024; Rayner et al. 2023).

وتم استخدام أداة الاستبانة وتطبيقها على العينة في الدراسة الحالية وبعض الدراسات السابقة كدراسة كل من (أبو رحمة وأبو ليلة، 2024؛ القلاصي وآخرون، 2023؛ الشورة، 2023؛ إبراهيم، 2022؛ عطية والفقهاء، 2020؛ Odoom et al., 2024; Nasim et al., 2023; Yuan et al., 2021; Rayner et al. 2024; Samosa et al. , 2023).

وأظهرت بعض الدراسات السابقة أن درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة جاءت بدرجة عالية كدراسة (الشورة، 2023؛ إبراهيم، 2022؛ Odoom et al., 2024; Nasim et al., 2023)، وبينت بعض الدراسات السابقة أن مستوى الصحة التنظيمية في المدارس جاء بدرجة عالية كدراسة (عطية والفقهاء،

2020؛ الحميد، 2019؛ Samosa et al., 2023)، بينما جاءت بدرجة متوسطة كما في دراسة (حمد، 2023؛ الشهراني، 2022؛ الحربي، 2020).

وتم الاستفادة من الدراسات السابقة في اثراء الإطار النظري ودعم مشكلة هذه الدراسة، وبناء أدواتها.

وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها ربطت بين درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة والصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس، وتضيف هذه الدراسة للميدان التربوي العربي سياقاً جديداً مختلفاً بنتائج مختلفة.

1.5 مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

التنمية المستدامة اصطلاحاً: هي عبارة عن عملية التنمية التي تتميز بالديمومة والاستمرارية والتي تستهدف تنمية الجوانب البيئية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية في الدول والمجتمعات والتي تلبي احتياجات الأجيال الحالية بشكل عادل دون أن تقوم بالإضرار باحتياجات الأجيال المقبلة (غفري، 2020).

وتعرف اجرائياً: عملية كاملة تهتم بمختلف مقومات الحياة وتعتمد على التخطيط الشامل للجوانب الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع الفلسطيني وتسير في اتجاه واحد لتحقيق أهداف محددة، مع الأخذ بعين الاعتبار سياسة الاحتلال في التضييق والسيطرة على الموارد المتاحة ويتم قياسها من خلال استبانة تتضمن درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة، المعدة لهذه الدراسة وتم توزيعها على مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس.

الصحة التنظيمية اصطلاحاً: هي جزء مهم تقوم عليه المؤسسة التعليمية وذلك لتحقيق التميز من خلال تهيئة عمل مناسب للعاملين من أجل تفعيل امكانيتاهم التي تسهم ايجابياً في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، وهي قدرة المؤسسة التعليمية على العمل بفاعلية كافية لمواجهة التغييرات بشكل كامل (ابراهيم، 2022).

وتعرف اجرائياً: هي قدرة المؤسسة التعليمية الفلسطينية على العمل بكفاءة وفاعلية عالية والنمو والتطور والتكيف والتكامل لتحقيق الأهداف المخطط لها، وتقاس من خلال استبانة تم اعدادها لهذه الدراس تقيس مستوى الصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس.

1.6 مشكلة الدراسة وأسئلتها

تُعد الصحة التنظيمية من المؤشرات الجوهرية على فاعلية المؤسسة التعليمية، إذ تعكس جودة العلاقات الداخلية، ومستوى الثقة والانسجام بين العاملين، ووضوح الأهداف، والقدرة على التكيف والتطوير. وعندما تكون الصحة التنظيمية مرتفعة، فإن البيئة المدرسية تصبح أكثر دعمًا للإبداع، والرضا، والتطور المهني.

وفي المقابل، فإن الوعي بأهداف التنمية المستدامة لا يُعد هدفًا نظريًا فقط، بل هو إطار عمل متكامل يسهم في توجيه السلوك الإداري والتربوي نحو قيم الاستدامة، العدالة، المشاركة، التمكين، والحوكمة الرشيدة، وهي قيم من شأنها أن تعزز عناصر الصحة التنظيمية داخل المدرسة (المهدي و حبايب، 2022).

ومن خلال اطلاع الباحثة على الأدب النظري والدراسات السابقة لاحظت أن هناك قصور في الحديث عن أهداف التنمية المستدامة وربطها بالصحة التنظيمية للمؤسسة خاصة في فلسطين لأن الأخيرة تعد البيئة الحاضنة لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة، كذلك عند عمل الباحثة كمعلمة في المدارس الحكومية والخاصة الفلسطينية لاحظت أن هناك فجوة كبيرة وعوائق تحول دون تطبيق الصحة التنظيمية في هذه المدارس، وكذلك الوعي بأهداف التنمية المستدامة وما يواجه تطبيق هذه الأهداف من تحديات خاصة السياسية المفروضة على الشعب الفلسطيني، ومن هنا جاءت هذه الدراسة لمعرفة درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة وعلاقتها بالصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس.

جاءت هذه الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيسي الآتي:

ما درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة وعلاقتها بالصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس؟

وينبثق من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس؟
2. ما مستوى الصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس؟
3. هل يوجد علاقة بين درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة والصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس؟
4. هل توجد قدرة تنبؤيه دالة إحصائياً لدرجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في التنبؤ بمستوى الصحة التنظيمية؟
5. هل تختلف درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، نوع المدرسة، التخصص، سنوات العمل)؟
6. هل يختلف استجابات المديرين نحو مستوى الصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، نوع المدرسة، التخصص، سنوات العمل)؟

1.7 أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف إلى درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس.
2. التعرف إلى مستوى الصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس.
3. التعرف إلى درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة وعلاقتها بالصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس.

1.8 أهمية الدراسة

تتركز أهمية الدراسة فيما تقدمه من أهمية نظرية كتقديم أداة للباحثين، وتقديم توصيات بناءً على نتائجها كإجراء أبحاث أخرى على علاقة بالموضوع. كما أنه من الممكن أن تقدم هذه الدراسة أهمية علمية، ومن الممكن أيضاً الاستفادة من النموذج الذي توصلت اليه الدراسة من معادلة الانحدار الخطي المتعدد.

تكمن أهمية الدراسة في كونها تبحث في موضوع تفتقد له الدراسات الفلسطينية، ويربط بين الصحة التنظيمية والوعي بأهداف التنمية المستدامة، وبالتالي ستضيف هذه الدراسة أدب تربوي متعلق بالتنمية المستدامة والصحة التنظيمية، سيعمل على سد الفجوة البحثية، وستقدم هذه الدراسة نتائج جديدة وتوصيات وأداة دراسة قد تفيد الباحثين أو الجهات المسؤولة والمعنية بهذا الموضوع.

قد تُفيد هذه الدراسة مديري المدارس وكذلك المسؤولين في مديريات التربية والتعليم الفلسطينية من خلال تعزيز فهمهم لأهداف التنمية المستدامة ومفهوم الصحة التنظيمية، والتعرّف على طبيعة العلاقة بينهما. ويمكن أن تُسهم نتائج الدراسة في توجيه الجهود نحو تصميم برامج تدريبية للمديرين، تركز على توظيف مبادئ التنمية المستدامة في الممارسات الإدارية، بما ينعكس إيجابًا على مستوى الصحة التنظيمية داخل المدارس. كما يمكن أن تُسهم هذه المعرفة في تطوير السياسات والإجراءات على مستوى المديريات والوزارة، بما يُعزز من جودة البيئة التعليمية، ويُسهم في تحقيق أهداف النظام التعليمي الفلسطيني بصورة أكثر فاعلية واستدامة.

1.9 فرضيات الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى فحص الفرضيات الصفرية الآتية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس ومستويات مقياس ليكرت الخماسي.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين مستوى الصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس ومستويات مقياس ليكرت الخماسي.

3. لا توجد علاقة بين درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة ومستوى الصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس.

4. لا توجد قدرة تنبؤيه دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لدرجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في التنبؤ بمستوى الصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس.

5. لا توجد علاقة خطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس ومتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، ونوع المدرسة، والتخصص، وسنوات العمل).

6. لا توجد علاقة خطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين مستوى الصحة التنظيمية في مديرية نابلس ومتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، ونوع المدرسة، والتخصص، وسنوات العمل).

1.10 حدود الدراسة

اقتصرت هذه الدراسة على معرفة درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة وعلاقتها بالصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية الذين هم على رأس عملهم في مديرية نابلس في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2025–2026).

الفصل الثاني

الطريقة والإجراءات

يحتوي هذا الفصل على عرض مفصل للطريقة والإجراءات المتبعة لتطبيق هذه الدراسة، والتي تبدأ بمنهج الدراسة، ثم تحديد المجتمع والعينة المناسبة، وأدوات الدراسة المستخدمة ومؤشرات صدقها وثباتها، ومتغيراتها، والإجراءات الإحصائية المتبعة فيها.

2.1 منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي، لمناسبته لهذه الدراسة من جميع الجوانب والإجابة على اسئلتها، وتحقيق أهدافها، ومعرفة درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة وعلاقتها بالصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس.

2.2 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري/ات المدارس الحكومية في مديرية نابلس والبالغ عددهم (187) مديراً ومديرة للعام الدراسي 2025م/2026م (وزارة التربية والتعليم، 2024).

2.3 عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة عدد أفرادها (128) مدير/ة من المدارس الحكومية في مديرية نابلس، وقد بلغت العينة بنسبة (68.4%) من المديرين والمديرات، ويظهر الجدول (1) توزيع أفراد الدراسة حسب متغيراتها الديموغرافية.

جدول (1)

توزيع أفراد الدراسة حسب متغيراتها الديموغرافية

المتغير	المستوى	العدد	النسبة%
الجنس	ذكر	64	50
	أنثى	64	50
	المجموع	128	100
سنوات العمل	أقل من 5 سنوات	13	10.2
	من 5 إلى 10 سنوات	37	28.9
	أكثر من 10 سنوات	78	60.9
	المجموع	128	100
نوع المدرسة	أساسي	63	49.2
	ثانوي	65	50.8
	المجموع	128	100
المؤهل العلمي	بكالوريوس	87	68
	ماجستير فأعلى	41	32
	المجموع	128	100
التخصص	علوم إنسانية	67	52.3
	علوم طبيعية	35	27.3
	غير ذلك	26	20.3
	المجموع	128	100

2.4 أدوات الدراسة ومؤشرات صدقها وثباتها

أدوات الدراسة

من أجل جمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم أداة لجمع البيانات وكانت عبارة عن استبانة لمعرفة درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة، والصحة التنظيمية، وتكونت الاستبانة من ثلاثة أقسام، للاطلاع عليها بالصورة الأولية الانتقال إلى ملحق (أ).

- يحتوي القسم الأول على معلومات عامة تتعلق بأفراد العينة كالجنس، والمؤهل العلمي، ونوع المدرسة، والتخصص، وسنوات العمل.
- يتكون القسم الثاني من اسئلة من نوع اختيار من متعدد موزعة على محورين، وصممت الفقرات حسب مقياس ليكرت الخماسي، وتم تصميم الأداة حسب الخطوات التالية:
- الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة.
- اعداد أداة الاستبانة بالصورة الأولية وتكونت من (55) فقرة.
- تم حساب الصدق الظاهري من خلال محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص.
- تم حساب صدق الاستبانة من خلال التحليل العاملي على برنامج الرزم الإحصائية SPSS.
- تم حساب الثبات من خلال معادلة كرو نباخ ألفا(Cronbach's Alpha) .
- صياغة الاستبانة بالصورة النهائية وتكونت من (39) فقرة.

صدق الأداة

أولاً: الصدق الظاهري

عرضت الاستبانة بصورتها الأولية على مجموعة من ذوي الخبرة والاختصاص ممن يحملون درجة الدكتوراه، والذي بلغ عددهم (4) محكمين كما هو موضح في ملحق (ب)، وطلب منهم إجراء تعديلات على الفقرات وتحديد فيما إذا كانت الفقرات تنتمي للموضوع، وبعد اجراء التحكيم تم تعديل صياغة بعض الفقرات.

ثانياً: صدق البناء

بعد إعداد الاستبانة بالصورة الأولية والتي تظهر في ملحق (أ)، تم توزيعها على عدد من معلمي المدارس الحكومية في مديرية نابلس، والبالغ عددهم (64)، وتم اخذ الاستجابات واجراء الصدق العاملي كما يظهر في جدول (2) وجدول (3).

جدول (2)

نتائج الصدق العاملي وكرونباخ الفا المتعلقة بفقرات درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة

رقم الفقرة	المجالات			التباين المفسر	كرونباخ الفا
	البيئة المدرسية الداعمة للصحة والرفاهية	الممارسات المستدامة في الصحة	الشراكة المجتمعية ونشر الوعي الصحي		
26	0.81			40.05	0.90
4	0.8				
13	0.78				
17	0.71				
19	0.7				
27	0.67				
28	0.66				
22	0.56				
21	0.56				
3	0.5				
5	0.45				
29		0.72		7.77	0.83
20		0.68			
30		0.65			
18		0.62			
12		0.61			
23		0.61			
24		0.6			
10		0.57			
25		0.51			
16		0.49			
11		0.49			
15			0.68	6.67	0.77
2			0.64		
9			0.64		
8			0.62		
14			0.6		
1			0.57		
6			0.54		
7			0.38		
	الكلي			**54.49**	**0.91**

من الجدول (2) تم حذف الفقرات التالية: (22، 21، 3، 5، 10، 25، 16، 11، 1، 6، 7)، وذلك لأن ارتباطها بالمجال كان أقل من (0.6)، وتكون محور درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة بعد اجراء التحليل العاملي من (19) فقرة، موزعة على ثلاث مجالات.

جدول (3)

نتائج الصدق العاملي وكرونباخ الفا للفقرات المتعلقة بمستوى الصحة التنظيمية

رقم الفقرة	المجالات			التباين المفسر	كرونباخ الفا
	دعم الموظفين وبيئة العمل	القيادة والثقة والتوزان	إدارة فعالة ودعم مستمر		
48	0.76			47.03	0.89
56	0.72				
44	0.71				
41	0.66				
47	0.66				
40	0.65				
42	0.65				
55	0.63				
51	0.59				
31		0.76		7.5	0.89
37		0.73			
46		0.71			
35		0.7			
39		0.65			
54		0.65			
54		0.63			
52		0.61			
33		0.55			
50		0.47			
38			0.76	6.44	0.78
36			0.75		
43			0.62		
49			0.61		
32			0.58		
53			0.49		
34			0.46		
	الكلي			**60.9**	**0.93**

من الجدول (3) تم حذف الفقرات: (51، 33، 50، 32، 53، 34) من الفقرات المتعلقة بمحور الصحة التنظيمية، وذلك لأن ارتباطها بالمجال كان أقل من (0.6)، وبلغ عدد الفقرات الخاصة بهذا المحور (20) فقرة، موزعة على ثلاث مجالات، وللاطلاع على الصورة النهائية للاستبانة الانتقال إلى ملحق (ج).

ثبات الأداة

تم حساب ثبات الاستبانة من خلال برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) من خلال معادلة كرو نباخ ألفا (Cronbach's Alfa) حيث بلغت الدرجة الكلية لمحور درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة (0.91) وهذا يدل على أن درجة ثبات الاستبانة مرتفعة جداً، كما تظهر في جدول (2).

كما وتم حساب الثبات لمحور الصحة التنظيمية وبلغت درجة المحور الكلية (0.93) وتدل هذه القيمة على أن درجة ثبات المحور مرتفعة جداً، كما تظهر في جدول (3).

2.5 متغيرات الدراسة

أولاً: المتغيرات الديموغرافية المستقلة

1. الجنس وله مستويان: أ) ذكر ب) أنثى
2. المؤهل العلمي وله مستويان: أ) بكالوريوس ب) ماجستير فأعلى
3. نوع المدرسة وله مستويان: أ) أساسي ب) ثانوي
4. التخصص وله ثلاثة مستويات: أ) علوم إنسانية ب) علوم طبيعية ج) غير ذلك
5. سنوات العمل وله ثلاثة مستويات: أ) أقل من خمس سنوات ب) من خمسة إلى عشر سنوات ج) أكثر من عشر سنوات

ثانياً: المتغيرات التابعة

1. درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة.
2. مستوى الصحة التنظيمية.

2.6 المعالجات الإحصائية

تم معالجة البيانات من خلال برنامج الرزم الإحصائية (SPSS)، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: حساب الصدق للأداة من خلال اجراء الصدق العاملي ومن ثم حساب معامل ثبات الاستبانة من خلال معامل ارتباط كرونباخ ألفا (Cronbach's Alfa)، وحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (One Sample T Test) لفحص درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة، ومستوى الصحة التنظيمية لدي مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس، واختبار معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمعرفة العلاقة بين درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة ومستوى الصحة التنظيمية، وحساب اختبار الانحدار الخطي المتعدد (Enter Multiple Linear Regression)؛ لبيان أثر المتغيرات الديموغرافية على المتغير التابع في الدراسة.

2.7 اجراءات الدراسة

1. الاطلاع على الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع من خلال الكتب، والمجلات، والمكتبات الالكترونية العربية والأجنبية، ومن ثم البدء بوضع الإطار النظري لهذه الدراسة.
2. اختيار مجتمع الدراسة، والعينة، والمنهج الملائم، والحصول على الاحصائيات المتعلقة بمجتمع الدراسة.
3. بناء أداة الدراسة وتقنينها، حيث تم بناء استبانة مكونة من (56) فقرة، (30) منها لقياس درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة، و(26) منها لقياس مستوى الصحة التنظيمية، وتمت طباعة هذه الاستبانة وتوزيعها على محكمين من حملة الدكتوراه في جامعة النجاح الوطنية وبلغ عددهم (4) محكمين، ومن ثم إعادة صياغة الاستبانة حسب المطلوب لتحقيق الصدق الظاهري لها.
4. تم بناء استبانة الكترونية من خلال نماذج جوجل، وتوزيعها على عينة استطلاعية من المعلمين والمعلمات والبالغ عددهم (64)، ومن ثم أخذ الاستجابات لإجراء اختبارات الصدق والثبات لها.

5. تم الحصول على كتاب تسهيل مهمة، والبريد الالكتروني لأفراد العينة من وزارة التربية والتعليم العالي بالتعاون مع جامعة النجاح الوطنية.

6. توزيع الاستبانة على أفراد عينة الدراسة للإجابة عليها.

7. توظيف برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) لإجراء الاختبارات المناسبة للدراسة وتحليل البيانات.

8. استخلاص النتائج وتحليلها ومناقشتها في ضوء الادب التربوي والدراسات السابقة، وبناءً عليها وضع التوصيات والمقترحات البحثية.

الفصل الثالث

نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة وفرضياتها حول درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة وعلاقتها بالصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس، وكذلك يقدم هذا الفصل أثر المتغيرات الدراسة على استجابات العينة حول درجة الوعي والصحة التنظيمية، وقد نظمت وفق منهجية محددة في العرض، وكما يلي:

3.1 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

ما درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس؟

ووضعت له الفرضية "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس ومستويات مقياس ليكرت الخماسي.

للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس، وإجراء اختبار (ت) لعينة واحدة كما يبينها والجدول (4):

جدول (4)

نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة (One Sample t- Test)، لفحص دلالة الفروق بين الدرجة الكلية لاستجابات أفراد الدراسة ومستويات مقياس ليكرت الخماسي. حيث (n=128)

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	المعيار = 4.2	
				قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الشراكة المجتمعية ونشر الوعي الصحي	4.29	0.33	127	3.11	0.002
البيئة المدرسية الداعمة للصحة والرفاهية	4.20	0.38	127	0.156	0.8
الممارسات المستدامة في الصحة	4.31	0.36	127	3.54	0.00
الدرجة الكلية	**4.26**	**0.33**	**127**	**2.20**	**0.029**

تم توزيع المسافات بين فئات التدريج بشكل متساوي حسب المعادلة التالية (أكبر درجة_ أصغر درجة) / (5) =5/4=0.8، وتم تفسيرها في النتائج كالآتي: متوسط الوزن (1–1.8) يقابل درجة معارض بشدة، ومتوسط الوزن (1.81–2.60) يقابل درجة معارض، ومتوسط الوزن (2.61–3.4) يقابل درجة محايد، ومتوسط الوزن (3.41–4.20) يقابل درجة موافق، ومتوسط وزن (4.21–5) تقابل درجة موافق بشدة.

ويتضح من الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة ككل والمجالات الثلاث تراوحت بين (4.20–4.31) أي وقوعها بين قيمة المرتفع جداً (4.3) والمرتفع (4.21) ، وتفاوتت قيم الانحرافات المعيارية لها بين (0.33–0.38)، وللتأكد بأن ذلك ينطبق على المجتمع تم استخدام اختبار ت لعينة واحدة، ويظهر الجدول بالنسبة للدرجة الكلية أنها أكبر من المعيار (4.2)، لأن مستوى الدلالة عندها أقل من (0.05) وقيمة (ت) موجبة. لذا تم رفض الفرضية الصفرية والإقرار بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة في مديرية نابلس. وكان مستوى الدلالة أكثر من (0.05) في مجال "البيئة المدرسية الداعمة للصحة والرفاهية"، ما يشير إلى عدم رفض الفرضية الصفرية والقول بأن درجة الوعي لهذا المجال مرتفع جداً، أما بالنسبة لمجالي "الشراكة المجتمعية ونشر الوعي الصحي" و "الممارسات المستدامة في الصحة" نرفض الفرضية الصفرية لهما، لأن مستوى الدلالة أقل من (0.05)، وبقيمة موجبة في (ت) لكليهما أي أنها أكبر من المعيار (4.2)، وبالتالي فإن الدرجة جاءت مرتفعة لهما. أما فيما يتعلق بالدرجة الكلية فقد كان مستوى الدلالة أقل من (0.05) وقيمة (ت) موجبة عند المعيار(4.2) أي أن درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة لمديري المدارس الحكومية في نابلس جاءت مرتفعة جداً.

3.2 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

ما مستوى الصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس؟

ووضعت له الفرضية "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين مستوى الصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس ومستويات مقياس ليكرت الخماسي".

وللإجابة عن السؤال الثاني تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات مستوى الصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس، وإجراء اختبار (ت) لعينة واحدة كما يبينها والجدول (5):

جدول (5)

نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة (One Sample t- Test)، لفحص دلالة الفروق بين الدرجة الكلية لاستجابات أفراد الدراسة ومستويات مقياس ليكرت الخماسي. حيث (n=128)

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	المعيار = 4.2	
				قيمة (ت)	مستوى الدلالة
القيادة والثقة والتوازن	4.36	0.37	127	4.71	0.000
إدارة فعالة ودعم مستمر	4.30	0.44	127	2.76	0.007
دعم الموظفين وبيئة العمل	4.28	0.38	127	2.54	0.012
الدرجة الكلية	**4.31**	**0.36**	**127**	**3.68**	**0.001**

يظهر الجدول (5) مستوى الصحة التنظيمية لكل مجال من المجالات الثلاث والدرجة الكلية حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية للمجالات والدرجة الكلية بين (4.28–4.30) أي وقوعها في قيمة المرتفع جداً، وتفاوتت الانحرافات المعيارية لها بين (0.36–0.44) وللتأكد أن هذا ينطبق على المجتمع تم استخدام اختبار ت لعينة واحدة ويظهر الجدول بالنسبة للدرجة الكلية أنها أكبر من المعيار(4.2) لأن مستوى الدلالة عندها أقل من 0.05 وقيمة (ت) عندها موجبة أي أن مستوى الصحة التنظيمية الكلي جاء مرتفع جداً.

كما يظهر الجدول أن قيمة (ت) موجبة عند المعيار (4.2)، حيث كان مستوى الدلالة أقل من (0.05) في المجالات جميعها، مما يشير إلى رفض الفرضية الصفرية لهما، وكانت قيمة (ت) موجبة عندها، أي أنها أكبر من (4.2) وهذا ما يفسر مستوى الصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس والذي جاء بمستوى مرتفع جداً.

3.3 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

هل يوجد علاقة بين درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة والصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم وضع الفرضية الصفرية الثالثة:

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين درجات استجابات المديرين لدرجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة ودرجات مستوى الصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس.

ولفحص الفرضية الثالثة تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) بين درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة ومستوى الصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس، والجدول (6) يوضح نتائج معامل ارتباط بيرسون.

جدول (6)

قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على الوعي بأهداف التنمية المستدامة والصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية (ن=128)

	الصحة التنظيمية			
	القيادة والثقة والتوازن	إدارة فعالة ودعم مستمر	دعم الموظفين وبيئة العمل	الصحة التنظيمية ككل
الوعي بأهداف التنمية المستدامة	معامل ارتباط بيرسون			
الشراكة المجتمعية ونشر الوعي الصحي	0.462**	0.484**	0.317**	0.471**
البيئة المدرسية الداعمة للصحة والرفاهية	0.436**	0.473**	0.371**	0.468**
الممارسات المستدامة في الصحة	0.419**	0.459**	0.318**	0.443**
الوعي بأهداف التنمية المستدامة ككل	0.471**	0.506**	0.362**	**0.495****

دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (p <0 .01) .

يتضح من الجدول (6) وجود علاقة ارتباط متوسطة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)، بين درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية ومستوى الصحة التنظيمية، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون ($r = 0.49$)، ويتضح أن العلاقة بينهما جاءت طردية موجبة؛ أي أنه كلما ازدادت درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة ازداد مستوى الصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية.

3.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

هل توجد قدرة تنبؤيه دالة إحصائياً لدرجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في التنبؤ بمستوى الصحة التنظيمية؟

وللإجابة على هذا السؤال تم فحص الفرضية "لا توجد قدرة تنبؤيه دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لدرجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة في التنبؤ بمستوى الصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس.

جدول (7)

نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للتنبؤ بمستوى الصحة التنظيمية من خلال درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة

نموذج 1	المعاملات	قيمة بيتا المعيارية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	مربع الارتباط	الارتباط	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
(الثابت)	2.02	-	5.62	0.01	0.24	0.49	40.87	0.01
درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة	0.53	0.49	6.39	0.01				

تشير نتائج الانحدار إلى وجود قدرة تنبؤية دال احصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.05) لدرجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة في التنبؤ بمستوى الصحة التنظيمية، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة 0.01 وهي أقل من (0.05) مما يدل على أن العلاقة بين المتغيرين ليست عشوائية بل حقيقية.

المتغير التابع= معامل التحديد (ثابت) + معامل التحديد (المتغير المستقل) *مستوى المتغير المستقل

$$Y = 2.02 + 0.53x$$

3.5 النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

هل تختلف استجابات المديرين نحو درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، نوع المدرسة، التخصص، سنوات العمل)؟

وللإجابة على هذا السؤال تم فحص الفرضية "لا توجد علاقة خطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين استجابات المديرين لدرجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة في مديرية نابلس ومتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، ونوع المدرسة، والتخصص، وسنوات العمل)".

جدول (8)

نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات الديمغرافية لدرجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة لمديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس

نموذج 1	المعاملات	قيمة بيتا المعيارية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	مربع الارتباط	الارتباط	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
(الثابت)	4.37	-	21.29	0.000	0.060	0.245	1.553	0.17
الجنس	−0.002	−0.003	−0.036	0.97				
المؤهل العلمي	0.037	0.050	0.563	0.57				
نوع المدرسة	0.069	0.102	1.143	0.25				
التخصص	0.001	0.003	0.032	0.97				
سنوات العمل	−0.103	−0.207	−2.355	0.020				

من الجدول (8) أعلاه والذي يظهر نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات الديموغرافية للدراسة على درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس، والذي يشير إلى وجود أثر لمتغير سنوات العمل (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

ويظهر في الجدول أن قيمة الارتباط (0.24)، وأن كافة المتغيرات تفسر ما نسبته (0.06) من التباين في درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة، وهي نسبة ضعيفة جداً، ويظهر الجدول أن قيمة (ف) بلغت (1.55) عند مستوى دلالة (0.17) وهو غير دال احصائياً، مما يعني أنه لا يمكن التنبؤ بدرجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة من هذه المتغيرات مجتمعة.

كما أن جميع المتغيرات المستقلة عدا "سنوات العمل" لم تكن دالة احصائياً، لأن قيمة مستوى الدلالة لديها أكبر من (0.05) مما يؤكد أن هذه المتغيرات لا تسهم في تفسير درجة الوعي.

أما متغير سنوات العمل، فكان ذو دلالة إحصائية حيث كانت قيمة معامل سنوات العمل (0.103−) عند مستوى دلالة (0.02) مما يشير إلى أن هناك علاقة سلبية بين عدد سنوات الخبرة ودرجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة، بمعنى كل ما ازدادت سنوات العمل انخفضت درجة الوعي.

المتغير التابع= معامل التحديد (ثابت) + معامل التحديد (المتغير المستقل) *مستوى المتغير المستقل

$$Y\ 0.103- + 4.37 = X$$

3.6 النتائج المتعلقة بالسؤال السادس

هل تختلف استجابات المديرين نحو مستوى الصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، نوع المدرسة، التخصص، سنوات العمل)؟

تم وضع الفرضية " لا توجد علاقة خطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين استجابات المديرين لمستوى الصحة التنظيمية في مديرية نابلس ومتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، ونوع المدرسة، والتخصص، وسنوات العمل)".

جدول (9)

نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات الديمغرافية لمستوى الصحة التنظيمية لمديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس

نموذج 1	المعاملات	قيمة بيتا المعيارية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	مربع الارتباط	الارتباط	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
(الثابت)	4.34	-	19.06	0.000	0.021	0.147	0.536	0.74
الجنس	0.016	0.022	0.239	0.812				
المؤهل العلمي	0.040	0.051	0.562	0.575				
نوع المدرسة	0.014	0.019	0.210	0.834				
التخصص	−0.060	−0.130	−1.41	0.159				
سنوات العمل	−0.009	−0.016	−0.177	0.860				

من الجدول (9) أعلاه والذي يظهر نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات الديموغرافية للدراسة على مستوى الصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس، والذي يشير إلى عدم وجود أثر لكل المتغيرات.

ويظهر في الجدول أن قيمة الارتباط (0.14)، وأن كافة المتغيرات تفسر ما نسبته (0.02) من التباين في مستوى الصحة التنظيمية، وهي نسبة ضعيفة جداً، ويظهر الجدول أن قيمة (ف) بلغت (0.53) عند مستوى دلالة (0.74) وهو غير دال احصائياً، مما يعني أنه لا يمكن التنبؤ بمستوى الصحة التنظيمية من هذه المتغيرات مجتمعة.

كما أن جميع المتغيرات المستقلة لم تكن دالة احصائياً، لأن قيمة مستوى الدلالة لديها أكبر من (0.05) مما يؤكد أن هذه المتغيرات لا تسهم في تفسير مستوى الصحة التنظيمية.

الفصل الرابع

مناقشة النتائج والتوصيات

يعرض هذا الفصل عرضاً مفصلاً مناقشة النتائج المتعلقة بدرجة الوعي بأهداف الصحة المستدامة وعلاقتها بالصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة نابلس، وتقصي أثر المتغيرات على استجابات المديرين، والتعقيب عليها، وربط النتائج بالدراسات السابقة، ومن ثم التوصيات والمقترحات بناءً على النتائج.

4.1 مناقشة نتائج السؤال الأول

ينص على: ما درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس؟

أظهرت النتائج أن درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس كانت في فئة مرتفع جداً.

تتفق هذه النتيجة مع (إبراهيم، 2022؛ Nasim et al., 2023؛ Odoom et al., 2024) التي أوضحت كلها أن درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة جاءت بدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ازدياد اهتمام المديرين بالقضـــايا البيئية والاجتماعية والاقتصـــادية في الآونة الأخيرة والتي ترتبط بالتعليم وتؤثر عليه، و يؤدي ذلك إلى تبني ممارســات مســتدامة، وهذا ما نصــت عليه نظرية الوعي البيئي، لذلك كانت درجة وعيهم مرتفعة بأهداف التنمية المسـتدامة، وتعود هذه النتيجة إلى البرامج التدريبية التي تقدمها مديرية التربية والتعليم في نابلس، والحملات التوعوية الخاصة بالموضوع لها تأثير كبير على هذه النتيجة، كما أن التحديات البيئية والسـياسـية والاجتماعية تدفع القادة لتبني ممارســات مســتدامة لتحقيق أهداف مدارســهم وإدارتها بشكل فعال.

كما أن ثقافة المدرسة تلعب دوراً مهماً في التشجيع على الابتكار ورفع مستوى الوعي لدى العاملين بشكل عام، ومن العوامل المهمة في رفع درجة الوعي بأهداف التنمية المســـتدامة، الشـــراكة المجتمعية مع

المؤسسات الأخرى أو المدارس، وتكوين علاقات اجتماعية مع البيئة المحلية والدولية، وكان هذا المجال من أقوى المجالات التي ترفع من درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة، أما مجال الممارسات المستدامة في الصحة والذي جاء في المرتبة الأخيرة لكنه بقي في فئة المرتفع، ويشير هذا إلى الحاجة إلى نشر الوعي بالصحة العامة بين العاملين والطلاب بشكل أكبر، والتعاون مع المؤسسات الصحية المحلية لتقديم خدمات الرعاية للطلاب.

واختلفت هذه الدراسة مع دراسة كل من (أبو رحمة وأبو ليلة، 2024؛ القلاصي وآخرين، 2023) والتي أظهرت أن مستوى تحقيق أهداف التنمية المستدامة كان متوسطاً، ويعود ذلك إلى اختلاف العينة المستخدمة في هذه الدراسة حيث تضمنت عينة من مديري المدارس وهم فئة وظيفية تتحمل مسؤوليات قيادية وتشغيلية تتطلب فهماً أعمق للسياسات التربوية والمفاهيم الاستراتيجية كأهداف التنمية المستدامة، بينما شملت دراسة أبورحمة وأبو ليلة(2024) طلاب الجامعات و ودراسة القلاصي وآخرين (2023) شملت مدراء أقسام في وزارة التربية والتعليم، ويمكن القول أن تلك العينتين لا يملكون أفرادها نفس الدرجة من الاطلاع أو الانخراط في البرامج التنموية، مما يفسر اختلاف في النتائج.

كما أنه في السنوات الأخيرة، شهدت وزارة التربية والتعليم الفلسطينية اهتماماً متزايداً بإدماج مفاهيم التنمية المستدامة في السياسات التعليمية، من خلال الخطة الاستراتيجية للوزارة، وبرامج التدريب الموجهة للمديرين، ويحتمل أن يكون مديرو المدارس في نابلس قد تلقوا تدريبات أو شاركوا في ورش عمل ركزت على هذه الأهداف مما ساهم في رفع مستوى وعيهم مقارنة بعينات الدراسة السابقة.

4.2 مناقشة نتائج السؤال الثاني

ينص على: ما مستوى الصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس؟

أشارت النتائج إلى أن مستوى الصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مدينة نابلس جاء في فئة مرتفع جداً.

وتتفق هذه النتيجة مع (الحميد، 2019؛ عطية والفقهاء، 2020) التي أظهرت أن مستوى الصحة التنظيمية لدى مديري المدارس مرتفع جداً.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى بيئة العمل التي يوفرها القائد للعاملين في المؤسسة التعليمية، كالتعاون بين العاملين والإداريين والتواصل الفعال بينهم، فيشعر العامل في المؤسسة بالانتماء لعمله، وهذا ما ينعكس ايجابياً على الأداء المدرسي والرضا الوظيفي للعاملين، وتحسين جودة التعليم.

وتؤكد النظريات التي تدعم الصحة التنظيمية على أنه من المهم مشاركة العاملين في صنع القرارات، وتوفير فرص النمو الذاتي لهم، وتشجيع الحوار والنقاش وتبادل الآراء، والثقة المتبادلة فيما بينهم، كلها تسهم في الرفع من مستوى الصحة التنظيمية وجعل المؤسسة تتمتع بصحة تنظيمية مثالية سليمة ذات بيئة مبدعة خالية من المعضلات، وهذا ما يدعم الاستقرار المؤسسي.

وبالنظر إلى مجالات محور الصحة التنظيمية نجد أن مجال القيادة والثقة والتوازن استحوذ على المرتبة الأولى، الأمر الذي يستدل به على وجود دعم نفسي ووجود ثقافة احترام الآخر، ودعم العلاقات الإنسانية وتعزيز الانتماء والتحفيز.

وبالرغم من أن مجال دعم الموظفين وبيئة العمل جاء في المرتبة الأخيرة إلا أنه بقي في فئة مرتفع جداً، ويشير هذا إلى الحاجة إلى دعم وتحسين التوازن بين العمل والرضا الوظيفي، وتعزى هذه النتيجة إلى غياب السياسات للرعاية المؤسسية، أو ضغط العمل.

واختلفت هذه الدراسة مع بعض نتائج الدراسات السابقة كدراسة حمد (2023) والتي كان مستواها جيد، ودراسة كل من (الشهراني، 2022؛ الحربي، 2020) ظهرت بمستوى متوسط، ويعود ذلك إلى أن المؤشرات الميدانية تشير إلى وجود درجة من الاستقرار في الإدارات المدرسية، حيث تتحفظ المدارس في الغالب بقيادات إدارية ذات خبرة طويلة، ما يمنح بيئة العمل استقراراً تنظيمياً وانسجاماً في العلاقات المهنية، ويعد

هذا الاستقرار عنصراً أساسياً في تعزيز الصحة التنظيمية، ويمكن أن الدراسات المذكورة كانت تمر بحالة تغير إداري متكرر أو تشهد اضطرابات تنظيمية، مما انعكس سلباً على نتائجها.

من العوامل المهمة التي قد تفسر ارتفاع النتائج في الدراسة الحالية، تطبيق أنماط القيادة التشاركية في المدارس، حيث يمنح العاملون المشاركة في صنع القرار والتعبير عن آرائهم، كما أن هذا النوع من القيادة يعزز بيئة تنظيمية صحية تسودها الثقة والدعم والتفاعل الإيجابي، وتقلل من الصراعات، وقد تكون الدراسات المذكورة أعلاه تناولت بيئات لا تزال تعتمد أنماطاً تقليدية في القيادة، مما يضعف الصحة التنظيمية.

4.3 مناقشة نتائج السؤال الثالث

ينص على: هل يوجد علاقة بين درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة ومستوى الصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس؟

بينت النتائج أن هناك علاقة ارتباط متوسطة طردية بين درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة ومستوى الصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مدينة نابلس، بمعنى أنه كلما ازدادت درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة، ازداد مستوى الصحة التنظيمية لدى المؤسسة التعليمية، ومما لا شك فيه أن وعي المديرين بأهداف التنمية المستدامة ينعكس على أسلوب قيادة المدير لمؤسسته، وهذا ما أظهرته دراسة القلاصي وآخرين (2023) وجود علاقة ارتباط طردية بين مستوى تحقيق أهداف التنمية المستدامة ودرجة ممارسة القيادة الاستراتيجية.

وتشير الأبحاث والأدبيات إلى أن المديرين الذين يمتلكون وعياً وفهماً لأهداف التنمية المستدامة يعملون على تحسين ممارسات القيادة، ودعم الموظفين بكافة الأشكال، ويتبنى هؤلاء القادة ممارسات صحية وتنظيمية فعالة ويؤدي ذلك إلى بيئة مدرسية مستقرة، يعمل كافة موظفيها على مبدأ العمل الجماعي، والثقة، والمشاركة في اتخاذ القرارات.

ويجدر الإشارة إلى أن الوعي النظري بأهداف التنمية المستدامة غير كافي دائماً لتحقيق تغيير تنظيمي كبير، وانما يحتاج إلى تطبيق عملي وتفعيل حقيقي في الممارسات اليومية داخل المؤسسة التعليمية.

4.4 مناقشة نتائج السؤال الرابع

ينص على: هل توجد قدرة تنبؤيه دالة إحصائياً لدرجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في التنبؤ بمستوى الصحة التنظيمية؟

أظهرت النتائج وجود قدرة تنبؤية ذات دلالة إحصائية لدرجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة في التنبؤ بمستوى الصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.01) وكانت أقل من (0.05) مما يشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين ليست عشوائية بل حقيقية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه الأدبيات التربوية الحديثة التي أكدت أن القادة التربويين الذين يمتلكون فهماً عميقاً لمفاهيم الاستدامة ويعملون على تطبيقها في البيئة المدرسية، يكونون أكثر قدرة على بناء بيئة تنظيمية صحية تسودها الثقة، والتعاون، والاحترام المتبادل. فالوعي بأهداف التنمية المستدامة يعزز من السلوك القيادي المسؤول، ويدعم اتخاذ القرارات المبنية على مبادئ العدالة، والمشاركة، والاستدامة في العلاقات والإدارة، وهو ما ينعكس إيجاباً على الصحة التنظيمية داخل المدرسة.

كما تؤكد هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة Kleespies & Dierkes (2022) التي بيّنت أن تعزيز وعي القادة التربويين بأجندة التنمية المستدامة يسهم في تطوير سياسات مدرسية داعمة للبيئة، والعدالة، والجودة التعليمية. كما تتفق مع ما أورده Aziz & Rashid (2024) بأن الصحة التنظيمية في المؤسسات التعليمية تتأثر بشكل إيجابي عند توافر قيادة واعية ذات رؤية واضحة، وقدرة على توجيه العاملين نحو أهداف جماعية تنموية ومستدامة.

في رأي الباحثة، قد تُعزى النتيجة التي أظهرت وجود قدرة تنبؤية لدرجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة على مستوى الصحة التنظيمية في مديرية نابلس إلى عدد من العوامل المرتبطة بالسياق التعليمي والإداري في المديرية ذاتها.

حيث تُعد مديرية نابلس من المديريات النشطة تربويًا، والتي تشهد منذ سنوات برامج تطوير إداري وتعليمي متعددة، تهدف إلى بناء قدرات القيادات المدرسية، وتنمية كفاءاتهم في مجالات التخطيط، والإدارة، والتنمية المهنية.

كما أن قرب مديرية نابلس من مراكز جامعية ومؤسسات مجتمع مدني نشطة قد يسهم في تعزيز ثقافة التنمية المستدامة بين القيادات التربوية، من خلال الشراكات، والورش، والندوات التدريبية، مما يزيد من مستوى وعي المديرين بالأهداف الأممية، وانعكاسها على بيئاتهم المدرسية.

كذلك، قد يكون لمديرية التربية والتعليم في نابلس سياسات داخلية تهتم بخلق بيئة مدرسية داعمة ومنظمة، ما ينعكس في تعزيز الصحة التنظيمية، ويجعل العلاقة بين الوعي بأهداف التنمية والصحة التنظيمية أكثر وضوحًا مقارنة بمديريات أخرى.

وتفترض الباحثة أن الخصائص الثقافية والتعليمية والمجتمعية في محافظة نابلس، والتي تتسم بالنشاط المجتمعي، والانفتاح الأكاديمي، والتعاون بين المدرسة والمجتمع المحلي، تُشكّل بيئة مساعدة لتفعيل مفاهيم الاستدامة ضمن الثقافة المدرسية، مما يعزز أثر هذا الوعي على الصحة التنظيمية للمدرسة.

4.5 مناقشة نتائج السؤال الخامس

ينص على: هل يوجد فروق في متوسطات استجابات المديرين نحو درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، نوع المدرسة، التخصص، سنوات العمل)؟

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) على درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة لمديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس تعزى للجنس، وهو ما يشير إلى أن كلاً من الذكور والإناث يمتلكون مستوى متقارب في درجة وعيهم بأهداف التنمية المستدامة، ويعزى هذا التقارب إلى أن الجنس هو ليس العامل المحدد لدرجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة، ويدل هذا على أن البرامج التوعوية بأهداف التنمية المستدامة تطبق بشكل متساوي على الذكور والإناث في البيئة التعليمية الفلسطينية، مما يقلل فرص ظهور فروق بين الذكور والإناث في هذا الجانب.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة كل من (إبراهيم، 2022؛ Yuan et al., 2021; Nasim et al., 2023) في عدم وجود فروق تعزى إلى الجنس، مما يؤكد أن الجنس لا يشكل عاملاً مؤثراً في هذا الجانب.

كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) على درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة لمديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس تعزى للمؤهل العلمي، مما يشير إلى أن درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة لدى المديرين لا تتأثر بالمستوى التعليمي لهم، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المديرين يتعرضون لتجارب مهنية متقاربة داخل المدرسة، مما يعزز تكون الوعي بأهداف التنمية المستدامة لديهم، كما أن اعتماد المعرفة المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة على التدريب العملي أكثر من ارتباطها بالمؤهل الأكاديمي.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة إبراهيم (2022) في عدم وجود فروق تعزى للمؤهل العلمي، وهذا ما يعزز فكرة أن التجربة العملية والبيئية تلعب دوراً أكبر من المؤهل العلمي.

وأبرزت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية لدرجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة تعزى لنوع المدرسة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى احتمالية خضوع المدارس الأساسية والثانوية لنفس خطط التوعية والبرامج التدريبية

الصـــادرة عن وزارة التربية والتعليم الفلســـطينية أو مديريات التعليم، مما يؤدي إلى وعي متقارب بأهداف التنمية المستدامة.

كما أوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(α=0.05) بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية لدرجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة تعزى للتخصص، وهذا يعني أن الخلفية الأكاديمية للمديرين لا تؤثر في درجة وعيهم بأهداف التنمية المستدامة، وقد يكون السبب في أن محتوى التخصص لا يرتبط بطبيعة المهارات الإدارية والمعرفية المتعلقة بالتنمية المستدامة داخل المدرسة، ويمكن القول أن هذا الوعي يمكن اكتسابه من خلال التجربة المهنية والتدريب.

وبينت الدراسة أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية لدرجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة تعزى لسنوات العمل، وجاءت الفروق لصالح من 5 إلى 10 سنوات، وقد يعود ذلك إلى النشاط المهني، وتفاعل هذه الفئة مع ما هو جديد، وغالباً ما يكون تنقلهم بين المدراس كبير لإثبات كفاءتهم وانخراطهم في المبادرات المستدامة، كما أنه من الممكن أنهم لم يصلوا بعد إلى مرحلة التشبع كما في فئة " أكثر من سنوات".

4.6 مناقشة نتائج السؤال السادس

ينص على: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات المديرين نحو مستوى الصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، نوع المدرسة، التخصص، سنوات العمل)؟

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) على محور الصحة التنظيمية لمديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس تعزى للجنس، وهذا يعني أن كلاً من الذكور والإناث يتقاربون في إدراكهم لمستوى الصحة التنظيمية داخل مدارسهم، ويعود السبب وراء هذه النتيجة إلى بيئة

العمل في النظام التربوي الفلسطيني تخضع لإجراءات تنظيمية موحدة تنطبق على الذكور والإناث، وبالتالي فإن فرص التفاعل مع مكونات الصحة التنظيمية مثل الدعم الإداري تكون متقاربة لكلا الجنسين.

وتنسجم هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الحميد (2019) مما يعزز الفرضية بأن بيئة العمل المشتركة هي العامل الحاسم في تشكيل هذا الإدراك.

وبينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية لمستوى الصحة التنظيمية تعزى للمؤهل العلمي، وتشير هذه النتيجة إلى أن مستوى الصحة التنظيمية لا يتأثر بالمؤهل العلمي، ويعود ذلك إلى أن الصحة التنظيمية تتشكل من خلال التجربة التربوية والتفاعل اليومي مع النظام المدرسي، ويمكن أن يكون أفراد العينة قد خضعوا لتدريب إداري موحد من قبل مديرية التربية والتعليم في نابلس، أو تم تعيينهم وفق معايير مهنية متشابهة.

واتفقت هذه النتيجة مع ما جاء في دراسة الحربي (2020) والتي أكدت على أن المؤهل العلمي لا يشكل عاملاً حاسماً في تشكيل تصورات المديرين حول الصحة التنظيمية في بيئاتهم المهنية.

كما وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية لمستوى الصحة التنظيمية تعزى لنوع المدرسة، ويعود السبب إلى أن المدارس الثانوية والأساسية يتم إدارتها وفق أنظمة موحدة من حيث الهيكل التنظيمي والإشراف التربوي، وممارسات القيادة المدرسية، كما أن العوامل التي تؤثر في الصحة التنظيمية مثل الاتصالات الفعالة، والدعم الإداري، والتعاون بين الزملاء، ووضوح الأهداف، تعتمد على ثقافة المدرسة ونمط القيادة السائد أكثر من اعتمادها على نوع المدرسة، وليس بالضرورة أن تنعكس الفروقات بين المدارس الأساسية والثانوية من حيث الأعمار لا تنعكس بالضرورة على طبيعة المناخ التنظيمي.

وأبرزت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية لمستوى الصحة التنظيمية تعزى للتخصص، يمكن تفسير هذه النتيجة في أن الصحة التنظيمية تتشكل من خلال عوامل مهنية وتنظيمية مكتسبة في بيئة العمل، كالعلاقات المهنية، وأسلوب القيادة، ووضوح الأهداف، كما أن الأدوار الإدارية تعتمد على الكفاءة الإدارية والتواصل الفعال والتجربة الميدانية أكثر من اعتمادها على خلفية التخصص، وبالتالي يخضع المديرون إلى برامج تدريب مشتركة وظروف عمل مشتركة مما يؤدي إلى تقارب في إدراكهم لمستوى الصحة التنظيمية، كما أن مركزية الإدارة وتوحيد معايير العمل الإداري وتركيز مديريات التربية والتعليم في فلسطين على تطوير القدرات القيادية والتربوية عند التدريب وليس عبر التأهيل الجامعي.

وبينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية لمستوى الصحة التنظيمية تعزى لسنوات العمل، وتشير هذه النتيجة إلى أن الإدراك التنظيمي للصحة المدرسية يتشكل من خلال عوامل مشتركة يعيشها جميع العاملين داخل المنظومة التعليمية، سواء كانوا من ذوي الخبرة الطويلة أو الحديثة، وقد يكون الاحتكاك اليومي ببيئة العمل والتفاعل مع التحديات والانخراط في البرامج التربوية والإدارية هو ما يشكل مستوى الفرد في الصحة التنظيمية، وقد تعكس هذه النتيجة حالة من الاتساق الداخلي داخل المدارس، مما يجعل الخبرة تلعب دوراً أقل وضوحاً في تشكيل مستوى الصحة التنظيمية.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع (حمد، 2023؛ الحربي، 2020) التي أكدت عدم وجود فروق في مستوى الصحة التنظيمية تعزى لسنوات العمل، معتبرة أن العوامل التنظيمية والثقافية داخل المدرسة أقوى تأثيراً من عامل المدة الزمنية.

4.7 التوصيات والمقترحات البحثية

في ضوء ما خرجت به الدراسة من نتائج توصي بما يلي:

1. الاستمرار في تنفيذ برامج تدريبية دورية حول أهداف التنمية المستدامة مع التركيز على ربطها بالواقع المدرسي الفلسطيني وذلك للمحافظة على مستوى الوعي المرتفع لدى المديرين.
2. دمج مفاهيم الاستدامة في خطط التطوير المدرسي وخطط الاشراف التربوي لضمان استدامة هذا الوعي في الممارسات اليومية.
3. استثمار العلاقة الإيجابية بين الوعي بالتنمية المستدامة والصحة التنظيمية في تحسين جودة الإدارة المدرسية.
4. اجراء دراسات نوعية أو كمية في مناطق فلسطينية أخرى لاستكشاف الأساليب القيادية التي يستخدمها المديرون الواعون بأهداف التنمية المستدامة والتي تسهم في رفع مستوى الصحة التنظيمية لتعمم كنماذج قيادية فعالة.

المصادر العلمية

المراجع العربية

إبراهيم، محمد. (2022). الإسهام النسبي للصحة التنظيمية في الحد من السلوكيات المضادة للإنتاجية: بمدارس التعليم الثانوي الفني بمحافظة قنا. *مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية، 8*.

أبو رحمة، محمد و أبو ليلة، حسين.(2024). دور مؤسسات التعليم العالي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وسبل تطويره دراسة تطبيقية على المحافظات الجنوبية لفلسطين. *مجلة رابطة التربويين الفلسطينيين للآداب والدراسات التربوية والنفسية، 5*(13).

أبو سبيحة، مبروك (2022). نظريات التنمية "دراسة نقدية" الرأسمالية نموذجا. *مجلة جامعة سبها للعلوم الإنسانية،21*(1)، 37–47. https://doi.org/10.51984/johs.v21i1.1858.

أحمد، أسامة. (2021). الصحة التنظيمية وأثرها علي المنظمات. *مجلة الاقتصاد الإسلامي العالمية*، 105.

البلوشي، علي. (2023). درجة توفر أبعاد الصحة التنظيمية بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الباطنة في ضوء التعليم عن بعد من وجهة نظر المعلمين. *مجلة الدراسات التربوية والنفسية. جامعة السلطان قابوس، 17*(3).

بن عيسى، معمري. (2018). التنمية: تطور مفهومها وأهم نظرياتها وعقبات تحقيقها في الدول النامية. جامعة الأغواط.

بن لباد، أحمد، الماحى، و زوبيدة، و دوارة، أحمد. (2022). الصحة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني: دراسة ميدانية في المستشفى العمومي بقصر الشلالة—تيارت. *مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، 8*(2).

تي، أحمد وبن عمر، الأخضر و موهوب، سارة. (2020). التنمية المستدامة: أبعادها ومؤشرات قياسها: قراءة اقتصادية.*مركز فاعلون للبحث في الانثربولوجيا والعلوم الإنسانية والاجتماعية ومخبر اقتصاديات الطاقات المتجددة ودورها في تحقيق التنمية المستدامة، 1*.

الحربي، بدر.(2020). واقع الصحة التنظيمية وصعوباتها في المدارس الثانوية للبنين بمدينة حائل. *مجلة القراءة والمعرفة*، (227).

حمد، أحمد و الصميدعي، نامر.(2023). قياس الصحة التنظيمية لدى مدراء المدارس الثانوية. *مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، 30*(3).

الحميد، نورة. (2019). مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمنطقة القصيم من وجهة نظر المعلمين. *المجلة العلمية للبحوث والنشر العلمي، 35*(11).

حنانشة، مصطفى. (2021).التنمية المستدامة في السنة. *مجلة البحوث والدراسات الشرعية، 10*(117).

الخروصي، أحمد. (2023). درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها باستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الداخلية بسلطنة عمان. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 145*.

خلف، حسين. (2020). أثر الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية: دراسة ميدانية في الكليات الجامعة الأهلية في بغداد وواسط – العراق، *دار المنظومة*.

دسوقي، رانيا. (2021). مفهوم التنمية المستدامة وأهدافها. *المجلة العربية للقياس والتقويم، 2*(4).

الرنتيسي، رفاء. (2022). أثر الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية: دراسة حالة مستشفى جمعية أصدقاء المريض.*دار المنظومة*.

السبيعي، دخيل الله. (2024). واقع ممارسة القيادة المستدامة وعلاقتها بالأداء المدرسي من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين بإدارة تعليم الطائف. *مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية لكلية التربية جامعة سوهاج، 22*(22)، 73–https://doi.org/10.21608/jyse.110 2024.361967

الشهراني، نوال. (2022). الصحة التنظيمية وعلاقتها بتعزيز الميزة التنافسية في مدارس التعليم الثانوي الحكومية للبنات بمدينة الرياض من منظور القائدات والمعلمات. *مكتب التربية العربي لدول الخليج، 43*(165).

الشورة، خالد. (2023). واقع قطاع التعليم في ضوء أهداف التنمية المستدامة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصة في الأردن. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، 43*(2).

العدواني، سامي. (2023). التنمية المستدامة: سياق وآفاق.*وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، 61*(700).

عطية، محمد و الفقهاء، هند. (2020). النمط القيادي السائد لدى قائدات مدارس محافظة بلجرشي وعلاقته بمستوى الصحة التنظيمية. *مجلة شباب الباحثين. جامعة سوهاج، 2*(8).

غفري، هبة. (2020). دور سياسات الاحتلال الإسرائيلي وممارساته في الحد من قدرة السلطة الفلسطينية على متابعة وتنفيذ أهداف التنمية المستدامة في فلسطين. (رسالة غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية، نابلس.

القلاصي، فريدة وشرف الدرين، علي وأمين، عبدالجبار. (2023). درجة ممارسة القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بتحقيق أهداف التنمية المستدامة في وزارة التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية. *مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية، 3*(3).

الكتبي، أحمد. (2020). مفهوم التنمية: الدلالات والأبعاد. *المجلة المغربية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، 10.*

محارب، عبدالعزيز. (2021). أهداف التنمية المستدامة ورعاية البيئة. *مجلة المال والتجارة، 632.*

المهدي، براءة، و حبايب علي. (2022). *مستوى تمثيل أهداف التنمية المستدامة في كتاب اللغة العربية للصف الثالث الأساسي*. دار المنظومة.

وزارة التربية والتعليم العالي. (2024). *الكتاب الإحصائي التربوي السنوي للعام الدراسي 2024/2023*. رام الله–فلسطين.

المراجع الأجنبية

Alaei, F., Ahghar, G., & Fathi Vernosfaderani, L. (2024). Identification and Explanatio++n of Organizational Health Dimensions and Components among Middle School Teachers in Tehran. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 7(2), 36–42. https://doi.org/10.61838/kman.ijes.7.2.5

Aziz, A. A., & Rashid, K. (2024). The Influence of Organizational Health on Student Social Development: *The Mediating Role Teacher Commitment to Students*. 8.(3)

Crosby, M. (2022). *Examining The Relationship Between Organizational Health And Faculty Satisfaction In Institutions Of Higher Education*.

Fiel'ardh, K., Torkar, G., Rožman, H., & Fujii, H. (2023). Sustainable development goals in teacher education: comparing syllabi in a Japanese and a Slovenian university. *Frontiers in Education*, 8. https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1215500

Hoy, W. K., & Feldman, J. A. (1996). Organizational Health: The Concept and Its Measure. *Journal of Research and Development in Education*, 20(4), 30–38.

Kleespies, M. W., & Dierkes, P. W. (2022). The importance of the Sustainable Development Goals to students of environmental and sustainability studies—A global survey in 41 countries. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1), 218. https://doi.org/10.1057/s41599-022-01242-0

Nasim, F., Javed, M., Khan, N., & Iqbal, I. (2023). Awareness of Sustainable Development Goals: Perception of Head Teachers of Secondary School. Pakistan

Journal of Humanities and Social Sciences, 11(3). https://doi.org/10.52131/pjhss.2023.1103.0610

Odoom, D., Mensah, E. O., Dick-Sagoe, C., Lee, K. Y., Opoku, E., & Obeng-Baah, J. (2024). Examining the level of public awareness on the Sustainable Development Goals in Africa: An empirical evidence from Ghana. *Environment, Development and Sustainability*, 26(3), 6221–6238. https://doi.org/10.1007/s10668-023-02959-x

Rayner, K. B., Anderson, D., Grewal, I., Hunter, Q., & Flowers, R. (2024). *A Quantitative Study of the Impacts of School Organizational Health on Teacher Well-Being*.

Samosa, R., Jezreel Blanquisco, M. P., Joy Mangansat, N., & Professor, A. (2023). PROFESSIONAL WELL-BEING OF PUBLIC SCHOOL TEACHERS AND THEIR SCHOOL ORGANIZATIONAL HEALTH: INPUT FOR MINDFULNESS-BASED INTERVENTIONS PROGRAM. In *International Journal of Academic Pedagogical Research* (Vol. 7). www.ijeais.org/ijapr

UNESCO. (2020). Education for Sustainable Development: A Roadmap.

United Nations. (2015). Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development.

Yuan, X., Yu, L., & Wu, H. (2021). Awareness of sustainable development goals among students from a chinese senior high school. *Education Sciences*, 11(9). https://doi.org/10.3390/educsci11090458

الملاحق

ملحق (أ)

الاستبانة بصورتها الأولية

درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة وعلاقتها بالصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس

تحية طيبة وبعد،

تهديكم الباحثة أطيب التحيات وتتمنى لكم دوام الصحة والعافية، وتضع بين أيديكم هذه الاستبانة كأداة من أدوات الدراسة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة التربوية من جامعة النجاح الوطنية – نابلس

وتهدف هذه الاستبانة لمعرفة درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة وعلاقتها بالصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية

وستفيد إجابتكم الباحثة في الحصول على نتائج أكثر واقعية وذات مصداقية حول موضوع الدراسة

ملاحظة: يرجى الاجابة بناء على تحديد مدى ملائمة الفقرات لموضوع الدراسة وذلك بوضع (√) أمام الخيار المناسب.

تم تصميم الاستبانة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (1- ملائم بدرجة كبيرة جدا 2-ملائم بدرجة كبيرة 3- متوسط 4- غير ملائم بدرجة كبيرة 5- غير ملائم بدرجة كبيرة جداً)

الباحثة دعاء شراب

1. الجنس أ) ذكر ☐ ب) أنثى ☐

2. المؤهل العلمي: أ) دبلوم ☐ ب) بكالوريوس ☐ ج) ماجستير فأعلى ☐

3. نوع المدرسة: أ)أساسي ب) ثانوي

4. التخصص: ا) علوم انسانية ب) علوم طبيعية ج) غير ذلك

5. سنوات العمل: أ) أقل من 5 سنوات ب) من 5 إلى 10 سنوات ج) أكثر من 10 سنوات

	الفقرات	درجة الملائمة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	صغيرة
القسم الأول: الفقرات المتعلقة بدرجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة						
1	أدرك أن أهداف التنمية المستدامة تهتم بضمان حياة صحية وتعزز الرفاه للجميع في جميع الأعمار					
2	أدرك أن أهمية نشر الوعي بالصحة العامة والرفاهية بين العاملين والطلاب في المدرسة يعزز أهداف التنمية المستدامة					
3	أدرك أن للمدرسة دورًا كبيرًا في دعم الجهود المجتمعية لتعزيز الصحة العامة كمخرج لأهداف التنمية المستدامة					
4	أعي دور التنمية المستدامة في توفير بيئة مدرسية آمنة وصحية تساهم في تحقيق رفاهية العاملين والطلاب					
5	أدرك اهتمام التنمية المستدامة في تنظيم برامج صحية مدرسية (مثل حملات التوعية الصحية، الفحص الطبي الدوري)					
6	أعي أهمية تبني العادات الصحية السليمة بين الطلاب، مثل ممارسة الرياضة وتناول الغذاء الصحي في تعزيز أهداف التنمية المستدامة					
7	أدرك دور التنمية المستدامة في دمج مفاهيم الصحة العامة والرفاهية ضمن الأنشطة والمناهج الدراسية					
8	أعي دور المبادرات المجتمعية التي تهدف إلى تحسين الصحة العامة كجزء من دور المدرسة في تعزيز أهداف التنمية المستدامة					
9	أدرك وجود علاقة تربط تحسين الصحة العامة بالأداء التعليمي والسلوك الطلابي كنتاج للتنمية المستدامة					

10	أدرك تأثير البرامج الصحية المدرسية على تحسين الحالة النفسية والاجتماعية للطلاب					
11	أدرك حرص التنمية المستدامة على توفير خدمات الإرشاد الصحي والنفسي للطلاب والعاملين في المدرسة					
12	أعي دور التنمية المستدامة بأهمية الوقاية من الأمراض المعدية بين الطلاب والعاملين					
13	أدرك دور التنمية المستدامة في تعزيز ثقافة المساواة في الحصول على الخدمات الصحية بين جميع الطلاب دون تمييز					
14	أستقرئ اهتمامات التنمية المستدامة في توفير بيئة مدرسية تدعم الصحة النفسية، مثل الحد من التنمر وتعزيز العلاقات الإيجابية					
15	أُدرك دور التنمية المستدامة في تشجيع التعاون مع المؤسسات الصحية المحلية لتقديم خدمات الرعاية صحية للطلاب					
16	أعرف مدى تعزيز أهداف التنمية المستدامة للصحة والرفاهية في المدرسة المساهمة في تحقيق الأهداف التربوية طويلة الأمد					
17	أعي أهداف التنمية المستدامة أن السياسات الصحية الحالية تحتاج إلى تطوير لتلبية احتياجات المدارس بشكل أفضل					
18	أدرك دور التنمية المستدامة في توفير الدعم لتنمية قدرة المدرسة على تنظيم برامج صحية فعّالة					
19	أدرك تأكيد التنمية المستدامة على الحاجة لزيادة وعي أولياء الأمور بأهمية الصحة العامة لتعزيز جهود المدرسة					
20	لدي معرفة بأهمية الهدف الثالث من أهداف التنمية المستدامة والمتعلق بالصحة العامة					
21	أدرك العلاقة بين تحسين الصحة العامة وتحقيق جودة التعليم في المدارس تمثل نتاج لأهداف التنمية المستدامة					
22	أستقرئ المستجدات حول المبادرات المحلية					
23	أستقرئ المستجدات حول المبادرات الدولية المتعلقة بالصحة العامة في التعليم					
24	أُدرك أهداف التنمية المستدامة في تشجيع المعلمين على تخصيص جزء من المناهج الدراسية لتوعية الطلاب بأهمية الصحة العامة					
25	أدرك أهداف التنمية المستدامة في الحث على تقديم وجبات غذائية صحية ومتوازنة في المقصف المدرسي					
26	لدي المعرفة بحرص أهداف التنمية المستدامة على وجود مساحة خضراء أو مناطق ترفيهية تدعم الصحة النفسية والجسدية للطلاب					

27	أدرك دور أهداف التنمية المستدامة على توفير الدعم النفسي للطلاب الذين يواجهون تحديات نفسية أو اجتماعية					
28	أعي دور أهداف التنمية المستدامة في الحرص على خلق بيئة مدرسية تشجع على الحوار المفتوح بين الطلاب والعاملين لحل المشكلات					
29	لدي المعرفة في أن تطبيق ممارسات مستدامة في الصحة العامة في المدارس يعزز تحقيق أهداف التنمية المستدامة بشكل شامل					
30	أدرك دور التنمية المستدامة في مواجهة التحديات التي تتعلق بنقص الموارد اللازمة لدعم المبادرات الصحية في المدرس					
القسم الثاني: الفقرات المتعلقة بالصحة التنظيمية						
31	أدرك أن تمتع الموظفون في المدرسة بالثقة المتبادلة فيما بينهم وبين الإدارة يعزز الصحة التنظيمية في المدرسة					
32	أشجع التعاون والتواصل المفتوح بين العاملين في المدرسة لدعم البيئة التعليمية					
33	أوفر نظامًا واضحًا لتلقي الشكاوى ومعالجتها بطريقة عادلة وشفافة					
34	أشجع على اتخاذ القرارات بشكل جماعي، لتعزيز روح الفريق					
35	ألاحظ أن العاملين في المدرسة يشعرون بالرضا عن بيئة العمل ومستوى الدعم المقدم					
36	أقدم الدعم اللازم للعاملين لتحقيق أهدافهم المهنية والشخصية					
37	أعتمد أسلوب قيادة يعزز بيئة عمل صحية ويشجع الابتكار والإبداع					
38	أتعامل مع التحديات التنظيمية في المدرسة بسرعة وكفاءة، مما يعكس صحة تنظيمية عالية					
39	أحفز العاملين على تحسين أدائهم لتحقيق التميز					
40	أعمل على توفير فرص تدريب مستمر لتطوير مهارات الموظفين					
41	أحرص على أن تسود العلاقات بين العاملين في المدرسة الاحترام والتقدير المتبادل					
42	أوفر بيئة نفسية داعمة تساعد الموظفين على تخفيف الضغوط المرتبطة بالعمل					
43	أشجع الحوار البنّاء بين الموظفين لحل المشكلات التي قد تواجههم					
44	أعزز العمل الجماعي بين العاملين بما يدعم ويحقق أهداف المدرسة ورسالتها					

45	أحرص على تقدير إنجازات العاملين بشكل دوري، لتعزيز شعورهم بالانتماء للمدرسة					
46	أراعي احتياجات العاملين لتحقيق التوازن بين العمل وحياتهم الشخصية					
47	أقدم إجازات منتظمة وإجراءات مرنة تدعم الصحة النفسية والجسدية للعاملين					
48	أقوم بوضع سياسات لتقليل الإجهاد الوظيفي وتعزيز رضا العاملين					
49	أشجع العاملين على حضور دورات تدريبية لتطوير مهاراتهم المهنية					
50	أوفر فرصاً للتقدم الوظيفي داخل المدرسة، لتعزيز صحة التنظيم ورضا الموظفين					
51	أقيم الأداء المهني للعاملين بموضوعية وشفافية لضمان تطوير مستمر					
52	أستمع إلى مقترحات العاملين لتحسين بيئة العمل والصحة التنظيمية					
53	الاحظ أن معدل الغياب بين العاملين في المدرسة منخفض، مما يعكس بيئة عمل صحية					
54	أعمل على تقليل النزاعات بين العاملين في المدرسة من خلال إدارة فعالة وبيئة داعمة					
55	أحرص على خلق بيئة تعزز الأداء الوظيفي وتسهم في تحقيق أهداف المدرسة بشكل فعال					
56	أراجع مؤشرات الأداء التنظيمي بانتظام لتحسين الصحة التنظيمية في المدرسة					

ملحق (ب)

أسماء لجنة التحكيم

الرقم	الاسم	الرتبة العلمية	الجامعة
1	د. هبة سليم	أستاذ مساعد	جامعة النجاح الوطنية
2	د. حسن محمد تيم	أستاذ مساعد	جامعة النجاح الوطنية
3	د. أشرف الصايغ	أستاذ مساعد	جامعة النجاح الوطنية
4	د. معروف الشايب	أستاذ مساعد	جامعة النجاح الوطنية

ملحق (ج)

الاستبانة بصورتها النهائية

درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة وعلاقتها بالصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس

تحية طيبة وبعد،

تهديكم الباحثة أطيب التحيات وتتمنى لكم دوام الصحة والعافية، وتضع بين أيديكم هذه الاستبانة كأداة من أدوات الدراسة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة التربوية من جامعة النجاح الوطنية – نابلس

تهدف هذه الاستبانة إلى معرفة درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة وعلاقتها بالصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية ويرجى الاجابة على جميع فقرات الاستبانة بوضع اشارة √ تحت المستوى الذي يناسبك .

الباحثة دعاء شراب

القسم الأول: المعلومات الشخصية

1. الجنس أ) ذكر ☐ ب) أنثى ☐

2. المؤهل العلمي: أ) بكالوريوس ☐ ب) ماجستير فأعلى ☐

3. نوع المدرسة: أ) أساسي ☐ ب) ثانوي ☐

4.التخصص: أ) علوم إنسانية ☐ ب) علوم طبيعية ☐ ج) غير ذلك ☐

5. سنوات العمل: أ) أقل من خمس سنوات ☐ ب) من خمسة إلى عشر سنوات ☐ ج) أكثر من عشر سنوات ☐

	الفقرات	درجة الملائمة				
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
القسم الأول: المجالات المتعلقة بدرجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالصحة						
البعد الأول: الشراكة المجتمعية ونشر الوعي الصحي						
1	لدي المعرفة بحرص أهداف التنمية المستدامة على وجود مساحة خضراء أو مناطق ترفيهية تدعم الصحة النفسية والجسدية للطلاب.					
2	أعي دور التنمية المستدامة في توفير بيئة مدرسية آمنة وصحية تساهم في تحقيق رفاهية العاملين والطلاب.					
3	أدرك دور التنمية المستدامة في تعزيز ثقافة المساواة في الحصول على الخدمات الصحية بين جميع الطلاب دون تمييز					
4	أعي أن أهداف التنمية المستدامة تعزز السياسات الصحية التي تهتم بتطوير وتلبية احتياجات المدارس بشكل أفضل.					
5	أدرك تأكيد التنمية المستدامة على الحاجة لزيادة وعي أولياء الأمور بأهمية الصحة العامة لتعزيز جهود المدرسة.					
6	أدرك دور أهداف التنمية المستدامة على توفير الدعم النفسي للطلاب الذين يواجهون تحديات نفسية أو اجتماعية.					
7	أعي دور أهداف التنمية المستدامة في الحرص على خلق بيئة مدرسية تشجع على الحوار المفتوح بين الطلاب والعاملين لحل المشكلات.					

البعد الثاني: البيئة المدرسية الداعمة للصحة والرفاهية							
8	لدي المعرفة في أن تطبيق ممارسات مستدامة في الصحة العامة في المدارس يعزز تحقيق أهداف التنمية المستدامة بشكل شامل.						
9	لدي معرفة بأهمية الهدف الثالث من أهداف التنمية المستدامة والمتعلق بالصحة العامة.						
10	أدرك دور التنمية المستدامة في مواجهة التحديات التي تتعلق بنقص الموارد اللازمة لدعم المبادرات الصحية في المدرسة.						
11	درك دور التنمية المستدامة في توفير الدعم لتنمية قدرة المدرسة على تنظيم برامج صحية فعّالة.						
12	أعي دور التنمية المستدامة في الوقاية من الأمراض المعدية بين الطلاب والعاملين.						
13	استقرئ المستجدات حول المبادرات الدولية المتعلقة بالصحة العامة في التعليم.						
14	أُدرك أهداف التنمية المستدامة في تشجيع المعلمين على تخصيص جزء من المناهج الدراسية لتوعية الطلاب بأهمية الصحة العامة.						
البعد الثالث: الممارسات المستدامة في الصحة							
15	أُدرك دور التنمية المستدامة في تشجيع التعاون مع المؤسسات الصحية المحلية لتقديم خدمات الرعاية صحية للطلاب.						
16	أدرك أن أهمية نشر الوعي بالصحة العامة والرفاهية بين العاملين والطلاب في المدرسة يعزز أهداف التنمية المستدامة.						
17	أدرك وجود علاقة تربط تحسين الصحة العامة بالأداء التعليمي والسلوك الطلابي كنتاج للتنمية المستدامة.						
18	أعي دور المبادرات المجتمعية التي تهدف إلى تحسين الصحة العامة كجزء من دور المدرسة في تعزيز أهداف التنمية المستدامة.						
19	أستقرئ اهتمامات التنمية المستدامة في توفير بيئة مدرسية تدعم الصحة النفسية، مثل الحد من التنمر وتعزيز العلاقات الإيجابية.						
القسم الثاني: المجالات المتعلقة بالصحة التنظيمية							
البعد الأول: مجال القيادة والثقة والتوازن							
20	أقوم بوضع سياسات لتقليل الإجهاد الوظيفي وتعزيز رضا العاملين.						
21	أراجع مؤشرات الأداء التنظيمي بانتظام لتحسين الصحة التنظيمية في المدرسة.						
22	أعزز العمل الجماعي بين العاملين بما يدعم ويحقق أهداف المدرسة ورسالتها						
23	أحرص على أن تسود العلاقات بين العاملين في المدرسة الاحترام والتقدير المتبادل.						
24	أقدم إجازات منتظمة وإجراءات مرنة تدعم الصحة النفسية والجسدية للعاملين.						
25	أعمل على توفير فرص تدريب مستمر لتطوير مهارات الموظفين.						

26	أوفر بيئة نفسية داعمة تساعد الموظفين على تخفيف الضغوط المرتبطة بالعمل.					
27	أحرص على خلق بيئة تعزز الأداء الوظيفي وتسهم في تحقيق أهداف المدرسة بشكل فعال					
البعد الثاني: إدارة فعالة ودعم مستمر						
28	أدرك أن تمتع الموظفون في المدرسة بالثقة المتبادلة فيما بينهم وبين الإدارة يعزز الصحة التنظيمية في المدرسة.					
29	أعتمد أسلوب قيادة يعزز بيئة عمل صحية ويشجع الابتكار والإبداع.					
30	أراعي احتياجات العاملين لتحقيق التوازن بين العمل وحياتهم الشخصية					
31	ألاحظ أن العاملين في المدرسة يشعرون بالرضا عن بيئة العمل ومستوى الدعم المقدم.					
32	أحفز العاملين على تحسين أدائهم لتحقيق التميز المستدام في الصحة التنظيمية					
33	أعمل على تقليل النزاعات بين العاملين في المدرسة من خلال إدارة فعالة وبيئة داعمة.					
34	أحرص على تقدير إنجازات العاملين بشكل دوري، لتعزيز شعورهم بالانتماء للمدرسة.					
35	أستمع إلى مقترحات العاملين لتحسين بيئة العمل والصحة التنظيمية.					
البعد الثالث: دعم الموظفين وبيئة العمل						
36	أتعامل مع التحديات التنظيمية في المدرسة بسرعة وكفاءة، مما يعكس صحة تنظيمية عالية.					
37	أقدم الدعم اللازم للعاملين لتحقيق أهدافهم المهنية والشخصية.					
38	أشجع الحوار البنّاء بين الموظفين لحل المشكلات التي قد تواجههم.					
39	أشجع العاملين على حضور دورات تدريبية لتطوير مهاراتهم المهنية.					

ملحق (د)

كتاب تسهيل مهمة

بسم الله الرحمن الرحيم

دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي
المركز الوطني للامتحانات والقياس والتقويم التربوي

State of Palestine
Ministry of Education & Higher Education
National Centre for Examination, Measurement and Educational Evaluation.

الرقم: و ت / 3512 /1/12
التاريخ: 11/ 3 /2025م

السيد مدير عام التربية والتعليم/ نابلس المحترم
تحية طيبة وبعد،،

الموضوع: تسهيل مهمة الباحثة دعاء بشار مصطفى شراب

نهديكم أطيب تحية، ونرجو منكم التكرم بتسهيل مهمة الباحثة المذكورة أعلاه من **جامعة النجاح الوطنية** حيث تقدمت بطلب تسهيل مهمة لمركز البحث والتطوير التربوي لإجراء دراسة بعنوان: "**درجة الوعي بأهداف التنمية المستدامة وعلاقتها بالصحة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية نابلس**". وستوزع الباحثة رابط **استبيان** محوسب على عينة من مديري/ات المدارس الحكومية في مديرية (نابلس).

تكرماً بالإيعاز لمن يلزم بتسهيل المهمة.

رابط الأداة: https://2u.pw/lhD3xw3L

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

م. جهاد دريدي
/ رئيس المركز الوطني للامتحانات والقياس والتقويم التربوي

نسخة: الأخ مدير عام مركز البحث والتطوير التربوي المحترم.
الأخ محمود الشمالي المحترم/ المشرف على الدراسة- بريد إلكتروني: mshamali@najah.edu
الباحثة دعاء شراب المحترمة- بريد إلكتروني: s12255481@stu.najah.edu
د. مطر/ ن س

Ramallah Tel (02-2969348) Fax (02-2969399)

An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies

THE LEVEL OF AWARENESS OF THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS AND THEIR RELATIONSHIP WITH ORGANIZATIONAL HEALTH AMONG PUBLIC SCHOOL PRINCIPALS IN THE NABLUS DISTRICT

By
Doaa Bashar Mostafa Shurrab

Supervisors
Dr. Mahmoud Ashamale
Dr. Mahmoud Ramadan

This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master Educational Administration, Faculty of Graduate Studies, An-Najah National University, Nablus - Palestine.
2025

THE LEVEL OF AWARENESS OF THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS AND THEIR RELATIONSHIP WITH ORGANIZATIONAL HEALTH AMONG PUBLIC SCHOOL PRINCIPALS IN THE NABLUS DISTRICT

By
Doaa Bashar Mostafa Shurrab
Supervisors
Dr. Mahmoud Ashamale
Dr. Mahmoud Ramadan

Abstract

This study aimed to assess the level of awareness of the Sustainable Development Goals (SDGs), the degree of organizational health, and the relationship between SDG awareness and organizational health among principals of public schools within the Nablus Directorate.

Additionally, the study examined the influence of variables such as gender, academic qualification, school type, academic specialization, and years of experience on principals' responses concerning their SDG awareness and organizational health levels. Employing a descriptive correlational design, data were collected via a questionnaire. The study population comprised all public school principals in the Nablus Directorate (N = 187). A simple random sample of 128 principals was drawn, yielding 105 completed questionnaires and a response rate of 82%. Statistical analysis revealed that both SDG awareness and organizational health levels among the principals were very high. Furthermore, the findings demonstrated a moderate positive correlation between SDG awareness and organizational health.

Keywords: sustainable development goals, organizational health, school principals, public education, Nablus District, descriptive correlational design