

**مستوى وأبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية
الحكومية وسبل تحسينها من وجهة نظر أعضاء هيئة
التدريس**

**The level and dimensions of organizational health
in the Egyptian governmental universities and
ways to improve them from the view point of
faculty members**

د/ عبد الناصر محمد سيد أحمد

أستاذ مساعد الإدارة بالأكاديمية العربية للعلوم الإدارية والمالية
والمصرفية

DOI: 10.21608/fjssj.2024.338650.1269 Url: https://fjssj.journals.ekb.eg/article_402529.html

تاريخ إستلام البحث: ٢٠٢٤/١٠/١٥ م تاريخ القبول: ٢٠٢٤/١١/٢٢ م تاريخ النشر: ٢٠٢٥/١٠/١ م
توثيق البحث: أحمد، عبدالناصر محمد. (٢٠٢٥). مستوى وأبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية وسبل
تحسينها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة مستقبل العلوم الإجتماعية، ع. ٢٠، ج. (١)، ص-ص: ١٠٩-١٥٤.

٢٠٢٥ م

FSSJ

مجلة مستقبل العلوم الإجتماعية
Future of Social Sciences Journal

العدد: الأول. يناير ٢٠٢٥ م

المجلد: العشرون.

مستوى وأبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية وسبل تحسينها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف علي مستوى وأبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية، وسبل تحسينها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعات حلوان وعين شمس والقاهرة، وتعتبر الدراسة من نمط الدراسات الوصفية التحليلية، وتم الإسترشاد بمنهج المسح الإجتماعي، وتم جمع البيانات بواسطة مقياس تم توزيعه وجمعه باليد على عينة طبقية عمدية حجمها ١٢٥ من بعض أعضاء هيئة التدريس في الجامعات محل الدراسة، ومن أهم نتائج الدراسة أن مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ككل مرتفع، وفي نهاية الدراسة تم تقديم عدد من التوصيات التي يمكن أن تساهم في تحسين مستوى وأبعاد الصحة التنظيمية للجامعات المصرية الحكومية.

الكلمات المفتاحية: الصحة التنظيمية، المنظمات الصحية، أبعاد الصحة التنظيمية.

The level and dimensions of organizational health in the Egyptian governmental universities and ways to improve them from the view point of faculty members

Abstract

The current study aimed to identify the level and dimensions of organizational health in the Egyptian governmental universities and ways to improve them from the viewpoint of staff members in Helwan, Ain Shams and Cairo Universities. The study was considered a descriptive / analytical study, and it was guided by the social survey method. Data was collected using a scale that was distributed and collected by hand on a deliberately stratified sample of 125 from some staff members in the universities. One of the most important results of the study was that the level of availability of organizational health dimensions in Egyptian governmental universities from the point of view of faculty members as a whole was high. At the end of the study, a number of recommendations were presented that could contribute to improve the organizational health dimensions of the Egyptian governmental universities.

Key words: Organizational health, healthy organizations, dimensions of organizational health.

مقدمة:

كثير من البحوث والدراسات العلمية توصلت إلى أن الجامعات المصرية الحكومية في مصر مازالت منظمات تقليدية، ونمطية، وبطيئة الحركة، ولديها مقاومة عالية للتغيير، وأنها تواجه العديد من العقبات والتحديات، وأنها مازالت تحتل مراتب منخفضة في ترتيب الجامعات على المستوى الدولي،... وبالتالي فهي في حاجة إلى مزيد من الديناميكية والحركة السريعة والتواصل المباشر مع المجتمع والمساهمة في تنمية وخدمة البيئة المحيطة بها بشكل أكبر (انظر علي سبيل المثال: سكران: ٢٠٠١؛ لاشين: ٢٠٢٠؛ سليمان وعبد المجيد: ٢٠٢٠).

وفي ضوء ما سبق فإنه يمكن القول بأن هناك حاجة ماسة لتطوير هذه الجامعات. ومن مسارات أو مداخل هذا التطوير هو زيادة إهتمامها بتحسين الصحة التنظيمية لديها. ويعد موضوع الصحة التنظيمية كمفهوم من المفاهيم الحديثة في مجال السلوك التنظيمي التي تستحق الدراسة، خاصة وأن فهم الصحة التنظيمية كظاهرة تنظيمية اليوم مهم جدا بالنظر للدور الذي تلعبه على مستوى الأداء والكفاءة والفاعلية التنظيمية والتكيف مع المتغيرات المتسارعة والمستجدات المتلاحقة.

وهذا ما أكده كل من (Keller & Price, 2011, 48) بأن الصحة التنظيمية تدور حول التكيف مع الحاضر، والإستعداد للمستقبل، بشكل أسرع وأفضل من المنافسين، ولها علاقة إيجابية قوية مع الأداء المتميز.

وللصحة التنظيمية أبعاد عديدة، منها على سبيل المثال: وضوح الأهداف، كفاءة الاتصالات، المبادأة في العمل، الروح المعنوية، النزاهة المؤسسية، الأداء المتميز، توفير واستخدام الموارد، التكيف، القيادة، الإنجاز الأكاديمي،... (انظر علي سبيل المثال: حسن: ٢٠١٩، ٣٨؛ فارس وآخرون: ٢٠٢١؛ لطفي: ٢٠٢١؛ السهلي: ٢٠٢٢، ٩٨؛ عبد العال: ٢٠٢٣، ٤٩).

ومن خلال الاطلاع على البحوث والدراسات السابقة والتي سيتم رصدها لاحقا في الدراسة الحالية وجد أن البحوث والدراسات السابقة عن موضوع الصحة التنظيمية للجامعات المصرية (سواء الحكومية أو غير الحكومية) قليلة جداً، وذلك على حد علم الباحث. أيضا نظرا لغياب كثير من أبعاد الصحة التنظيمية كثقافة ممارسة في الجامعات المصرية الحكومية، زاد من إهتمام الباحث لدراسة هذا الموضوع. كذلك فإن المؤسسات التعليمية (ومنهم

الجامعات) تعتبر من أهم المنظمات التي هي بحاجة إلي قياس الصحة التنظيمية فيها، لأن مخرجاتها من أسس تقدم وتطور أي دولة، فجميع الموارد والمنظمات الأخرى تعتمد على الأفراد المتعلمين.

وفي ضوء ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في: التعرف على مستوى وأبعاد الصحة التنظيمية في بعض الجامعات المصرية الحكومية، وسبل تحسينها، من وجهة نظر عينة من أعضاء هيئة التدريس بها.

- أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- إضافة بعض المعرفة بموضوع الصحة التنظيمية كموضوع إداري حديث نسبياً.
- ٢- تحديد مستوى الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- ٣- تحديد مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- ٤- تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن تساهم في تحسين الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية.

- أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الدراسة الحالية في الآتي:

- ١- حداثة موضوع الدراسة.
- ٢- أهمية موضوع الصحة التنظيمية، نظراً لكونه من المفاهيم الإدارية الحديثة المطروحة في الوقت الحالي بقوة.
- ٣- يمكن أن تشكل الدراسة نقطة إنطلاق لطرح مجموعة من البرامج التدريبية للقيادات وللعاملين بالجامعات المصرية الحكومية تهدف إلى تحسين معارف وإتجاهات وقيم ومهارات المتدربين تجاه موضوع الصحة التنظيمية وكيفية تدعيم أبعادها، بما يصب ذلك في تحسين الأداء وتطوير العملية التعليمية بهذه الجامعات.
- ٤- يمكن الإسترشاد بنتائج الدراسة عند وضع خطط تحسين أبعاد الصحة التنظيمية للجامعات المصرية الحكومية.
- ٥- قد تفتح الدراسة للباحثين آفاقاً جديدة لإجراء المزيد من البحوث والدراسات عن الصحة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات على جامعات حكومية أخرى وعلى الجامعات الخاصة، وخاصة في ضوء ندرة الكتب وقلة البحوث العربية في هذا الموضوع.

- تساؤلات الدراسة: تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن التساؤلات التالية:
- ١- ما مستوى الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- ٢- ما مدي توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- ٣- ما هي مقترحات تحسين الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- فروض الدراسة: تحاول الدراسة الحالية إختبار صدق أو عدم صدق الفروض التالية:
- الفرض الأول للدراسة: "توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ($a=0.05$) بين إستجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية".
- الفرض الثاني للدراسة: "يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية ($a=0.05$) بين إستجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية".
- الفرض الثالث للدراسة: "يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية ($a=0.05$) بين إستجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لجهة العمل بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية".
- البحوث والدراسات السابقة:

المحور الأول: بحوث ودراسات سابقة عن الصحة التنظيمية في مختلف المنظمات

دراسة (مفلح، ٢٠١٦): بعنوان: الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة جدة وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي لدي المعلمين. وهدفت الدراسة إلى التعرف علي مستوى كل من الصحة التنظيمية ومستوى الإلتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جدة، والكشف عن العلاقة الإرتباطية بين هذين المستويين، وتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين هذين المستويين وبعض متغيرات الدراسة (المؤهل العلمي والتخصص وسنوات الخبرة). تم جمع البيانات بواسطة إستبيان الكتروني تم توزيعه علي ٥٠٠ معلم. ومن أهم نتائج الدراسة أن مستوى الصحة التنظيمية وكذلك مستوى الإلتزام التنظيمي في المدارس

محل الدراسة جاء بدرجة عالية، وأن جميع معاملات الارتباط بين أبعاد الصحة التنظيمية وأبعاد الإلتزام التنظيمي هي معاملات إرتباط موجبة ومتوسطة القيمة بدرجة ثقة ٩٩ %.

دراسة (Harjanti & Gustomo, 2017): بعنوان: دليل الصحة التنظيمية ومعايير الرشاقة التنظيمية كأدوات قياس الفاعلية نحو التحول التنظيمي. إسترشدت الدراسة بالمنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم إستبيان لجمع البيانات من عينة حجمها ١٤٠ مفردة من العاملين في شركة Telkom للإتصالات بجنوب أفريقيا. ومن أهم نتائج الدراسة أن لدي الشركة حالة صحة تنظيمية، وهذا يساعدها على تحسين عملية التحول التنظيمي. ومن توصيات الدراسة ضرورة المحافظة علي الصحة التنظيمية للشركة محل الدراسة والعمل على تحسينها بإستمرار، لاسيما التحسين المتعلق بالإبتكار والتعلم التنظيمي.

- دراسة (بلوم وعيواز، ٢٠١٨): بعنوان: الصحة التنظيمية وعلاقتها بالإرتباط الوظيفي لدى العاملين، دراسة ميدانية بالوكالة التجارية لإتصالات الجزائر بالمسيلة. وهدفت الدراسة إلى التعرف على مدى أهمية توفر ثقافة الصحة التنظيمية في المنظمة والإرتباط الوظيفي كسلوك لدى العاملين، وما يضمنانه من فعالية العدالة والسلطة التلاؤمية والتمكين والإستغراق الوظيفي كأحد الآليات الكفيلة بتطوير المنظمة بما يتمشى ومتطلبات العصر. وتم الاسترشاد بالمنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات بواسطة إستبيان تم توزيعه علي ٤٠ موظف في الوكالة المذكورة. من أهم نتائج الدراسة أن الصحة التنظيمية تساهم في توفير معالم الكفاءة المهنية والفعالية التنظيمية والإرتقاء بالروح المعنوية، كما تساهم في تنمية القدرات والمهارات الفكرية والإبداعية لدى العمال، وذلك من خلال مجهودات إدارة المنظمة على تحقيق الظروف الملائمة للعمل والسعي إلى تحقيق بيئة عمل تتميز بالإنسانية.

- دراسة (حسن، ٢٠١٩): بعنوان: مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمنطقة القصيم بالسعودية من وجهة نظر المعلمين. هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الصحة التنظيمية في المدارس محل الدراسة من وجهة نظر المعلمين، والكشف عن هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغيرات النوع والدورات التدريبية. إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي (المسحي)، وتم جمع البيانات بواسطة مقياس الصحة التنظيمية من عينة عشوائية حجمها ٤٦١ معلم ومعلمة من المدارس محل الدراسة. ومن أهم نتائج الدراسة أن مستوى الصحة التنظيمية في المدارس محل الدراسة كبير. ومن توصيات الدراسة ضرورة نشر الوعي حول أهمية العلاقات الإنسانية وتحسينها بين القادة والمعلمين، والسعي نحو تعزيز الصحة

التنظيمية داخل المدارس، وإدراج موضوع الصحة التنظيمية ضمن البرامج التدريبية المقدمة إلى القيادات الإدارية والمعلمين.

- دراسة (أبو حجير، ٢٠٢٠): بعنوان: مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المتميز، دراسة تطبيقية على البنك الإسلامي الفلسطيني. هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المتميز. إعتد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات بواسطة إستبيان من الغالبية العظمى من العاملين في البنك محل الدراسة (١٥٠ مفردة). ومن أهم نتائج الدراسة أن مستوى وجود أبعاد الصحة التنظيمية في البنك كبير، وأن هناك علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية عند درجة ثقة ٩٥ % بين أبعاد الصحة التنظيمية والأداء المتميز في البنك. ومن توصيات الدراسة ضرورة تدعيم جميع أبعاد الصحة التنظيمية لما لها دور في تعزيز الأداء المتميز لدى العاملين، ولما لذلك من دور في تطوير الأداء الكلي للبنك.

- دراسة (صالح، ٢٠٢١): بعنوان: الصحة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية في المدارس الخاصة في لواء الجامعة الأردنية. هدفت الدراسة تحديد العلاقة الارتباطية بين كل من الصحة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمية في المدارس الخاصة في لواء الجامعة الأردنية، وذلك من وجهة نظر عينة من المعلمين حجمها ٧٤٩ معلم ومعلمة. قامت الدراسة بالإسترشاد بالمنهج الوصفي التحليلي، وتطوير إستبانة مكونة من (٤٦) فقرة. ومن أهم نتائج الدراسة أن إستجابات أفراد عينة الدراسة لأبعاد الصحة التنظيمية جاءت بدرجات مرتفعة وأبعاد سلوك المواطن التنظيمية جاءت متوسطة، وتم التوصل إلى أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية قوية وذات دلالة إحصائية بين أبعاد الصحة التنظيمية في المدارس الخاصة في لواء الجامعة تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي والخبرة ولصالح سنوات الخبرة ووجود دلالة إحصائية لمستوى سلوك المواطن التنظيمية تعزى لصالح سنوات الخبرة والمؤهل العلمي.

- دراسة (السهي، ٢٠٢٢): بعنوان: مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الابتدائية بمحافظة حفر الباطن بالسعودية وسبل تحسينها. هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الصحة التنظيمية في المدارس محل الدراسة من وجهة نظر عينة من المعلمين، أيضا لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة تعزى لبعض متغيرات الدراسة (النوع، سنوات الخبرة). وتم الإستفادة من المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الإستبيان كأداة لجمع البيانات من عينة عشوائية حجمها ٣٤٨ معلم ومعلمة. ومن أهم نتائج الدراسة أن

مستوى الصحة التنظيمية في المدارس محل الدراسة جاء بمستوي متوسط. ومن توصيات الدراسة: العمل على نشر الوعي بمفهوم الصحة التنظيمية في المدارس، ودعم الموازنات في المدارس لتوفير الموارد التي تحتاج إليها المدارس.

- دراسة (عبد العال، ٢٠٢٣): بعنوان: أثر القيادة المدمرة على الصحة التنظيمية، دراسة ميدانية على شركات الدواء بقطاع الأعمال العام بمصر. وتمثلت أهداف الدراسة في التعرف على أثر تطبيق أبعاد القيادة المدمرة (فساد القيادة، التحميل على المرؤوسين، إساءة معاملة المرؤوسين، فقدان الأخلاق المهنية) على الصحة التنظيمية (كفاءة الاتصالات، تسخير الموارد، الروح المعنوية، التكيف) لشركات الدواء بقطاع الأعمال العام في مصر. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات بواسطة إستبيان تم توزيعه وجمعه باليد في الشركات محل الدراسة، وكان حجم العينة العشوائية الطبقية ٣٨٤ مفردة من العاملين في شركات الدواء. ومن أهم نتائج الدراسة وجود تأثير جوهري سلبي لأبعاد القيادة المدمرة على الصحة التنظيمية في الشركات محل الدراسة. ومن توصيات الدراسة ضرورة تعزيز السلوكيات الأخلاقية لدى القادة، واهتمام القادة بتمكين العاملين فعلياً، وتطوير المهارات المعرفية والسلوكية للعاملين.

- دراسة (هجرس، ٢٠٢٣): بعنوان: تأثير الإنهاك العاطفي على الصحة التنظيمية، دراسة ميدانية على المدارس الحكومية بدولة الكويت. وهدفت الدراسة إلى تحديد إلى أي حد تتوافر الصحة التنظيمية بأبعادها المختلفة في مدارس القطاع الحكومي بدولة الكويت، ومعرفة تأثير الإنهاك العاطفي على كل بعد من أبعاد الصحة التنظيمية. ومن أهم نتائج الدراسة وجود تأثير سالب ذو دلالة إحصائية للإنهاك العاطفي على كل أبعاد الصحة التنظيمية للمدارس بالعينة. ومن توصيات الدراسة ضرورة إيجاد مناخ عمل متناعم ومريح في المدارس يخلق بدوره علاقات عمل إيجابية وودية ومنتجة، وضرورة تطوير تدريب وتأهيل جميع العاملين في المدارس الحكومية...

المحور الثاني: بحوث ودراسات سابقة عن الصحة التنظيمية للجامعات

- دراسة (سالم، ٢٠٠٧): بعنوان: نموذج مقترح للصحة التنظيمية في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء الواقع والإتجاهات الإدارية المعاصرة. هدفت الدراسة إلى بناء أنموذج للصحة التنظيمية في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء الواقع والإتجاهات الإدارية المعاصرة، من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية: ١. ما الإتجاهات الإدارية المعاصرة للصحة

التنظيمية في الجامعات الأردنية الرسمية؟ ٢. ما مستوى واقع الصحة التنظيمية في الجامعات الأردنية الرسمية، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ ٣. ما الأنموذج المقترح للصحة التنظيمية في الجامعات الأردنية الرسمية، في ضوء الواقع و الإتجاهات الإدارية المعاصرة؟ وقد سحبت عينة طبقية عشوائية مكونة من ٣٦٠ عضو هيئة تدريس في سبع جامعات أردنية رسمية. وتوصلت الدراسة إلى بناء أنموذج للصحة التنظيمية في الجامعات الأردنية الرسمية. وكان مستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس متوسطا بشكل عام. وأوصت الدراسة بضرورة تبني إدارات الجامعات الأردنية الرسمية للأنموذج المقترح للصحة التنظيمية، وإعادة النظر بالطريقة المتبعة في إختيار قادة الإدارات الجامعية، وإعطاء أعضاء هيئة التدريس فرصا مناسبة للمشاركة في عملية إتخاذ القرارات الإدارية خاصة تلك المتعلقة بهم أو التي تؤثر في عملهم.

- دراسة (Hong et al., 2014): بعنوان: قياس مستوى الصحة التنظيمية لمؤسسة خاصة للتعليم العالي في ماليزيا. واسترشدت الدراسة بالمنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات بواسطة إستبيان تم توزيعه على عينة مكونة من ٧٨ موظفا. ومن أهم نتائج الدراسة أن مؤسسة التعليم العالي محل الدراسة كانت صحية بشكل عام، وكان ترتيب حدوث أبعاد الصحة التنظيمية كالتالي: الهيكل التنظيمي والنزاهة المؤسسية ورفع الروح المعنوية وتأثير الإدارة العليا ودعم الموارد والتركيز الأكاديمي والإعتبارية. أيضا من نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات أفراد عينة الدراسة تعزي لمتغيرات: النوع والسن ومدة الخدمة والحالة الزوجية.

- دراسة (M. Ali et al., 2019): بعنوان: دور الشفافية الإدارية في تحقيق الصحة التنظيمية، دراسة امبريقية على عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة كويا بالعراق. وهدفت الدراسة إلى تحديد مستوى كل من الشفافية الإدارية والصحة التنظيمية في الجامعة محل الدراسة. أيضا هدفت الدراسة تحديد طبيعة العلاقة الإرتباطية بين الشفافية الإدارية والصحة التنظيمية. واسترشدت الدراسة بالمنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات بواسطة إستبيان، تم توزيعه على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة محل الدراسة حجمها ٤١ عضو هيئة تدريس. ومن أهم نتائج الدراسة وجود علاقة إرتباطية موجبة طردية بين الشفافية الإدارية والصحة التنظيمية. ومن توصيات الدراسة ضرورة العمل على تعزيز كل من الشفافية الإدارية والصحة التنظيمية في الجامعة.

- دراسة (Terzi & Gocen, 2019): بعنوان: التأثير السببي للقيادة الروحية على الصحة التنظيمية في المنظمات التعليمية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات بواسطة الإستبيان من عينة عمدية حجمها ٢٩٨ من العاملين في بعض الجامعات بتركيا. ومن أهم نتائج الدراسة أن القيادة الروحية لها تأثير إيجابي كبير على أبعاد الصحة التنظيمية.

- دراسة (شرف، ٢٠١٩): بعنوان: التمكين الإداري وعلاقته بمستوي تحقيق أبعاد الصحة التنظيمية بكلية التربية جامعة القصيم بالسعودية. هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة التمكين الإداري بالصحة التنظيمية وذلك من وجهة نظر الإداريات. واسترشدت الدراسة بالمنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم إستبيان لجمع البيانات من عينة من ٩٢ إدارية تعمل بكلية التربية محل الدراسة. ومن أهم نتائج الدراسة وجود علاقة إرتباطية موجبة وطردية بين التمكين الإداري ومستوى تحقيق أبعاد الصحة التنظيمية في الكلية محل الدراسة. ومن أهم توصيات الدراسة ضرورة زيادة درجة التمكين الإداري للإداريات في الكلية بما يساهم ذلك في تعزيز الصحة التنظيمية لهذه الكلية.

- دراسة (الفريدي، ٢٠١٩): بعنوان: درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الكلية محل الدراسة، وكذلك التعرف على المعوقات التي تحول دون توافر هذه الأبعاد. تم الإعتماد على المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات بواسطة الإستبيان، وذلك من عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس بلغ حجمها ٢٥٠ عضو. ومن أهم نتائج الدراسة: توافر أبعاد الصحة التنظيمية بالكلية محل الدراسة بدرجة متوسطة، وأن أبرز المعوقات التي تحول دون تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية هي بالترتيب: المعوقات الإدارية، المعوقات البشرية، المعوقات المالية، ثم أخيرا المعوقات التقنية.

- دراسة (Rastegar et al., 2019): بعنوان: العلاقة بين أسلوب القيادة التحويلية والتتم في العمل، بالنظر إلى الدور الوسيط للصحة التنظيمية بين العاملين في جامعة شيراز الدولية للعلوم الطبية بإيران. هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين نمط القيادة التحويلية والتتم الوظيفي بين العاملين في الجامعة بالصحة التنظيمية. واسترشدت الدراسة بالمنهج الوصفي التحليلي. وتم جمع البيانات بواسطة إستبيان تم توزيعه على عينة عشوائية بسيطة حجمها ٢٦٥ من العاملين بالجامعة محل الدراسة. ومن أهم نتائج الدراسة: أن

أسلوب القيادة الجيد يخلق منظمة صحية ويقلل التمر في الجامعة. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة، وتوفير البرامج التدريبية في هذا الموضوع.

- دراسة (Syarifah et al., 2021): بعنوان: بناء وقياس الصحة التنظيمية للتعليم العالي في أندونيسيا. وهدفت الدراسة إلى قياس مدى الحفاظ على الصحة التنظيمية لدعم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لتحقيق الأداء الأمثل. وتم تطبيق الدراسة على ٣٩٨ محاضر في بعض الجامعات في أندونيسيا. ومن أهم نتائج الدراسة أن مستوى الصحة التنظيمية في الجامعات التي تم تطبيق الدراسة عليها كان متوسطا، وأن هذه الجامعات تعاني من نقص الموارد.

- دراسة (لاشين، ٢٠٢٠): بعنوان: الصحة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا. وهدفت الدراسة إلى وضع مجموعة من الآليات المقترحة لتحسين الأداء الوظيفي (التدريس والبحث وخدمة المجتمع) لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا بإستخدام أبعاد الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف وكفاءة الإتصالات والتوازن بين السلطة والمسئولية وإتاحة الموارد والتماسك والإنسجام والإبداع والإستقلالية والتكيف وكفاءة حل المشكلات). واستخدم البحث المنهج الوصفي، واستعان بإستبيان لجمع البيانات من ٢٠٠ عضو هيئة تدريس من بعض كليات الجامعة. ومن أهم نتائج الدراسة: أن درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية بكليات جامعة طنطا كانت متوسطة. ومن أهم توصيات الدراسة: ضرورة تطوير العملية التعليمية بالجامعة، واستحداث برامج تعليمية وفقا لإحتياجات سوق العمل، واختيار أعضاء هيئة التدريس موضوعات بحثية وثيقة الصلة بإحتياجات ومشكلات المجتمع.

- دراسة (شافي، ٢٠٢١): بعنوان: الصحة التنظيمية وتحقيق متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي، دراسة مقارنة. هدفت الدراسة إلى التعرف على نوعية العلاقة بين الصحة التنظيمية وتحقيق متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي في جامعة الملك فيصل وجامعة الملك سعود بالسعودية. واسترشدت الدراسة بالمنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم إستبيان لجمع البيانات من عينة حجمها ٢٣٩ عضو هيئة تدريس من الجامعتين محل الدراسة. ومن أهم نتائج الدراسة وجود إختلافات في أغلب أبعاد الصحة التنظيمية لصالح جامعة الملك سعود، وعدم وجود إختلافات ذات دلالة معنوية بين الجامعتين في بُعد الإستقلالية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في ابعاد الصحة التنظيمية تعزي للدرجة الأكاديمية.

- دراسة (موسي، ٢٠٢٢): بعنوان: المناعة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية. هدفت الدراسة إلى قياس مستوى الصحة التنظيمية للجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها، ومستوى المناعة النفسية والإحترق الوظيفي لديهم، والتعرف على طبيعة ونوع العلاقة بين هذه المتغيرات الثلاثة. وتم جمع البيانات بواسطة عدة مقاييس لهذه المتغيرات من عينة طبقية حجمها ٣٧٩ عضو هيئة تدريس من جامعات القاهرة والإسكندرية والزقازيق والمنوفية وكفر الشيخ ومدينة السادات. ومن أهم نتائج الدراسة إرتفاع مستوى الصحة التنظيمية في الجامعات محل الدراسة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها، وجود إرتباط معنوي موجب بين الصحة التنظيمية والمناعة النفسية، ووجود إرتباط معنوي سالب بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي. ومن أهم توصيات الدراسة ضرورة تعميق الفهم بموضوعات الصحة التنظيمية والمناعة النفسية والإحترق الوظيفي لدى قيادات وأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعات المصرية.

- دراسة (محمود، ٢٠٢٢): بعنوان: آليات مقترحة لتحسين الصحة التنظيمية بالجامعات المصرية على ضوء مدخل حوكمة الجامعات. وهدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع الصحة التنظيمية بالجامعات المصرية الحكومية، ووضع بعض الآليات بهدف لتحسين الصحة التنظيمية على ضوء مدخل حوكمة الجامعات. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. ومن أهم نتائج الدراسة ضرورة زيادة إهتمام الجامعات المصرية الحكومية بتطبيق أبعاد الصحة التنظيمية، وتطبيق أبعاد الحوكمة، بما يساهم ذلك في تحقيق أهداف هذه الجامعات بكفاءة وفاعلية.

- دراسة (محمد وعبد الهادي، ٢٠٢٣): بعنوان: الصحة التنظيمية ودورها في تحقيق التميز المؤسسي في الجامعات اليمينية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية للعام ٢٠٢١-٢٠٢٢. هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الصحة التنظيمية في تحقيق التميز المؤسسي في الجامعات اليمينية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية. واتبع الباحثان المنهج الوصفي المسحي، واستُخدمت الإستبانة كأداة لجمع البيانات المطلوبة من القيادات الأكاديمية في (٤) جامعات يمنية حكومية، والبالغ عددهم (٤٣٨) فرداً. ومن أهم نتائج الدراسة أن مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات اليمينية الحكومية ومستوى تحقق التميز المؤسسي كان متوسطاً. كما أظهرت النتائج وجود علاقة إرتباط إيجابية

طردية ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والتميز المؤسسي في الجامعات اليمنية الحكومية. ومن توصيات الدراسة: ضرورة أن تحرص قيادات الجامعات الحكومية على توفير الموارد المالية والمادية التي يحتاجها العاملون في الوقت المناسب، واستخدام الموارد المالية للجامعات بكفاءة وفاعلية، وتهيئة بيئة عمل ملائمة للعاملين لإظهار إبداعاتهم وتميزهم في أداء مهامهم الوظيفية، إضافة إلى تنفيذ برامج تدريبية للعاملين في الجامعات، لاسيما في مجال وضع الخطط الاستراتيجية والتنفيذية، والعمل على تحسين وتطوير آليات وأساليب تقديم الخدمات للطلبة.

- دراسة (زهرا، ٢٠٢٣): بعنوان: الصحة التنظيمية كمدخل لتحسين الميزة التنافسية لجامعة الفيوم (دراسة حالة). وتناولت الدراسة واقع الصحة التنظيمية في جامعة الفيوم، بهدف التعرف على دور الصحة التنظيمية في تحسين الميزة التنافسية للجامعة. ولقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج المهمة، منها: تتمتع جامعة الفيوم بمستوى جيد من الصحة التنظيمية، حيث سجلت متوسط درجات مرتفعة في جميع الأبعاد التي تم قياسها. وأن مستوى الصحة التنظيمية في جامعة الفيوم يساهم في تحسين الميزة التنافسية للجامعة، من خلال تحسين كفاءة وفاعلية العمليات الإدارية والأكاديمية، وزيادة رضا العاملين والطلاب، وتحسين سمعة الجامعة.

- التعقيب علي البحوث والدراسات السابقة:

- ١- عرضت الدراسة الحالية لعدد ٩ بحوث ودراسات سابقة عن الصحة التنظيمية في منظمات مختلفة، ولعدد ١٤ بحث ودراسة سابقة عن الصحة التنظيمية للجامعات.
- ٢- الغالبية العظمى من البحوث والدراسات السابقة تمت على مدارس إبتدائية أو إعدادية أو ثانوية (قطاع التعليم قبل الجامعي) والباقي تم على بعض الشركات والبنوك.
- ٣- يتضح من عدد البحوث والدراسات السابقة التي أجريت عن الصحة التنظيمية للجامعات قليلة جدا وذلك على حد علم الباحث. مما يستدعي إجراء مثل الدراسة الحالية.
- ٤- تم اجراء هذه البحوث والدراسات السابقة في كل من: مصر والجزائر وجنوب أفريقيا والسعودية والأردن وفلسطين واليمن وماليزيا وأندونيسيا وتركيا وايران.
- ٥- كل البحوث والدراسات السابقة كانت دراسات ميدانية، وكذلك الدراسة الحالية.
- ٦- كل البحوث والدراسات السابقة إستخدمت المنهج الوصفي أو التحليلي، وتم جمع البيانات في معظم هذه البحوث والدراسات من عينات من العاملين في المنظمات بواسطة أداة

الإستبيان. والبحث الحالي إسترشد بنفس هذه المنهجية، ما عدا أنه تم جمع البيانات في الدراسة الحالية بمقياس وليس بإستبيان.

٧- ساهمت هذه البحوث والدراسات في إلقاء الضوء على موضوع الصحة التنظيمية من مختلف الجوانب والزوايا لهذا الموضوع.

٨- تم الإستفادة من كل هذه البحوث والدراسات السابقة في إعداد الإطار النظري، وتصميم الإطار المنهجي وفي بناء المقياس الخاص بالدراسة الحالية، وفي التعليق على بعض جداول الدراسة الحالية.

- مفهوم الصحة التنظيمية:

ترجع أصول فكرة الصحة التنظيمية إلى خمسينيات القرن العشرين عندما تم تشبيه المنظمة بالكائن الحي، من حيث الأهداف والوظائف والعمليات. وكان نتيجة ذلك ظهور مصطلحات إدارية منبثقة من خصائص ووظائف وعمليات الكائن الحي، مثل: المدخلات والمخرجات والعمليات التحويلية والتغذية العكسية والبالازما الإدارية والصحة التنظيمية والمنظمات الصحية والمنظمات المريضة وأخيرا الحمض النووي التنظيمي والجينات التنظيمية... (انظر: العبيدي: ٢٠١٥، ٢٩٦-٢٩٧؛ علي: ٢٠٢٣، ٥).

تتنوع المداخل التي تتبناها المنظمات في تطوير نفسها، من هذه المداخل تطوير المناخ التنظيمي. وكان من نتائج دراسة المناخ التنظيمي بشكل عميق ظهور مفهوم الصحة التنظيمية في المنظمات (الفريدي: ٢٠٢٠، ٣٤). بكلمات أخرى نظراً للإهتمام المتزايد بدراسة مناخ وبيئة العمل ظهر مفهوم الصحة التنظيمية من أجل قياس صحة المنظمات ومدى قدرتها على البقاء والإستمرار والتطور.

ويعتبر (مايلز Milles في العام ١٩٦٩) أول من تحدث عن مفهوم الصحة التنظيمية من خلال أبحاثه عن الصحة التنظيمية للمؤسسات التعليمية (Kant: 2017, 63). وعرفها بأنها قدرة المنظمات على أن تعمل بكفاءة، وتتكيف وتتطور وتنمو على نحو ملائم، من خلال نظام وظيفي متكامل وفعال، لتحقيق أهدافها المرغوبة (الصرايرة والطيط: ٢٠١٠، ١٠٠).

هناك عدد من التعريفات الحديثة لمفهوم الصحة التنظيمية، منها:

١- تعريف (Janice, 2000): الصحة التنظيمية هي فاعلية المنظمة في مختلف الظروف، وكيفية تعاملها وتأقلمها مع المتغيرات المحيطة بها.

- ٢- تعريف (Hill, 2003): الصحة التنظيمية هي قدرة المنظمة للعمل بكفاءة وفاعلية، والتكيف بشكل ملائم، وحل المشكلات، وإحداث النمو والتغيير من الداخل.
- ٣- تعريف (Srivastava, 2008): الصحة التنظيمية هي الحالة الفعالة ذات نشاط وإيجابية مميزة تتفرد بها المنظمة عن غيرها، وتظهر مدى قدرتها على تحقيق التناسق والتكامل بين أقسامها واستخدامها الجيد لمواردها المتاحة، وتوفير بيئة داخلية مميزة ذات كفاءة وفاعلية عالية، ومتأقلمة للتغييرات والتطورات الخارجية.
- ٤- تعريف (Hoy & Tarter, 2010): الصحة التنظيمية هي مقدرة المنظمة على التكيف مع البيئة المحيطة بها، وخلق الانسجام بين العاملين ومقدرتها على تحقيق أهدافها (الصرايرة والطيط: ٢٠١٠، ١٠٠).
- ٥- تعريف (اشتويوي ومشاركة، ٢٠١٩): الصحة التنظيمية تشير إلى تشكيل متكامل الأركان يجعل المنظمة قادرة على التكيف ومناغمة التغيرات البيئية الحاصلة، عبر التكامل بين عناصر بيئتها الداخلية، وتقديم أفضل مخرجاتها، لتكون قادرة على تلبية حاجات المستفيدين وتطلعاتهم.
- ٦- تعريف (John, 2020): الصحة التنظيمية هي قدرة المنظمة على محاذاة وتنفيذ وتجديد نفسها بسرعة تفوق المنافسين، وذلك للحفاظ على مستوى الأداء مع مرور الوقت، وهي تشمل المهارات والقدرات التنظيمية الأساسية كالقيادة على سبيل المثال.
- ٧- تعريف (Reece, 2021 وآخرون): الصحة التنظيمية هي الحالة التي تكون فيها المنظمة قادرة على البقاء في بيئتها، وخلق التكامل بين العاملين عبر بيئة عمل صحية، بحيث تساهم في تحسين قدراتها وإمكاناتها باستمرار، لتحقيق الأهداف الرئيسية للمنظمة.
- ٨- تعريف (فارس وآخرون، ٢٠٢١): الصحة التنظيمية هي قدرة المنظمة على التكيف والبقاء في بيئتها والتوافق معها، وخلق الانسجام بين العاملين، وتطوير وتحديث نفسها باستمرار، من خلال الإبتكار والتفكير الإبداعي، للوصول إلى الإستقرار والثبات والتميز، وأداء عمل يحقق التوقعات على المدى البعيد، وتنفيذ هذه الرؤية بفعالية.
- وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف الصحة التنظيمية في قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، وعلى تحسين أداء العاملين وبيئة وأدوات العمل، والبقاء والنمو والتطور والتقدم والإبداع والإبتكار، مع التكيف والتأقلم مع التغييرات القائمة في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة.

- أهمية الصحة التنظيمية: الصحة التنظيمية لها أهمية كبيرة في كونها لها دور في تحقيق التالي:

- ١- الأداء الإداري المتميز.
- ٢- زيادة الرضا الوظيفي.
- ٣- تقليل ضغوط العمل.
- ٤- إرتفاع الروح المعنوية لدى العاملين.
- ٥- تعزيز المواطنة التنظيمية.
- ٦- تحقيق العدالة التنظيمية.
- ٧- زيادة قدرة المنظمة على التكيف والتعامل مع المستجدات المتسارعة.
- ٨- تعمل على تهيئة بيئة عمل أفضل للعاملين في المنظمات.
- ٩- تساعد المنظمات على العمل في بيئة مفتوحة على المجتمع.
- ١٠- زيادة كفاءة وفاعلية العاملين بالمنظمة.
- ١١- زيادة الإلتزام والولاء التنظيمي لدى العاملين بالمنظمة.
- ١٢- زيادة الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالمنظمة.
- ١٣- زيادة الذكاء التنظيمي للمنظمة، مما يجعلها لديها ميزة تنافسية أعلى عن المنافسين في نفس قطاع عمل المنظمة (انظر: السبيعي: ٢٠١٦، ٣٤٢؛ مفلح: ٢٠١٦؛ ٣٨٠؛ فارس وآخرون: ٢٠٢١، ٢٣؛ شديد: ٢٠٢١، ٣٤؛ السهلي: ٢٠٢٢، ٩٨؛ عبد العال: ٢٠٢٣، ٤٩).

- مستويات الصحة التنظيمية: حدد (Laub,2004, 148) ستة مستويات للصحة التنظيمية هي كالتالي:

- ١- الصحة التنظيمية السامة Toxic O.H.
- ٢- الصحة التنظيمية الضعيفة Poor O.H.
- ٣- الصحة التنظيمية المحدودة Limited O.H.
- ٤- الصحة التنظيمية المتوسطة Moderate O.H.
- ٥- الصحة التنظيمية الممتازة Excellent O.H.
- ٦- الصحة التنظيمية المثالية Optimal O.H.

وبالطبع فإن أفضل مستوى هو الصحة التنظيمية المثالية، حيث يشعر جميع العاملين بالإهتمام بوجودهم وقيمهم وأفكارهم، ونجد هنا علاقة إيجابية قوية بين القادة والعاملين، والمشاركة في إتخاذ القرارات الهامة، والقيادة هنا قيادة جماعية وإيجابية ومفهمة وناجحة، وجماعات العمل تعمل بروح الفريق الواحد، وبيئة عمل مناسبة، وأدوات العمل متوفرة، والمنظمة لديها قدرة واضحة على التكيف والتعامل السليم والسريع مع البيئة الداخلية والخارجية، وكل ذلك يساعد المنظمة على تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.

- المنظمات الصحية:

فرق (Buyukyilmaz et al., 2018) بين المنظمات الصحية وغير الصحية من حيث عدة أبعاد منها: الثقافة التنظيمية، الإنفتاح نحو التحسين، والفاعلية، ومشاركة العاملين، والقيادة، والاستباقية، والإهتمام بالعاملين، والإهتمام بالبيئة، وكفاءة الإتصالات الداخلية والخارجية، والعمل بروح الفريق،...

ويمكن تعريف المنظمات الصحية Health Organization أو المتمتعة بالصحة (على عكس المنظمات غير الصحية أو المريضة) هي منظمات تتصف بالمرونة والحيوية والقدرة على أداء الوظائف المطلوبة والمتوقعة منها، وهي منظمات ديناميكية تستطيع التعامل مع المتغيرات المتسارعة سواء في البيئة الداخلية أو الخارجية لهذه المنظمات.

ومن تعريفات المنظمة الصحية أنها منظمة تؤسس عمليات العمل على من خلال تعزيز وحفظ حالة الرفاهية البدنية والذهنية والإجتماعية للعاملين بها، وهو ما يترجم كفاءة وأداء أفضل في العمل

(Wilson et al., 2004: 567). كما عرف Dalton المنظمة الصحية بأنها تلك التي تمتلك مدخلا متكاملًا يركز على الجوانب المادية لبيئة العمل والبيئة الإجتماعية النفسية ومصادر الأفراد والممارسات الصحية (سالم: ٢٠٠٧، ٢٢).

أيضا المنظمات الصحية هي منظمات متحررة من السياسات والإجراءات المعقدة التي توجد في المنظمات الأكثر روتينية، كما تساعد جميع العاملين على التكيف مع المطالب والصعوبات الداخلية والخارجية (عبد العال: ٢٠٢٣، ٤٩). كذلك من صفات هذه المنظمات إنخفاض معدل الغياب، وإنخفاض دوران العمل، الشكاوى، فضلا عن تمتع العاملين بها بالصحة النفسية والفسولوجية (العتيبي: ٢٠١٥، ١٧١).

- أبعاد الصحة التنظيمية: هناك آراء عديدة في تحديد أبعاد الصحة التنظيمية، منها: قدم (Milles, 1969: 17) عشرة أبعاد لقياس الصحة التنظيمية ضمن ثلاثة مجموعات رئيسية هي كالتالي:

المجموعة الأولى: ترتبط بالوظيفة والعمل، ويندرج تحتها الأبعاد التالية:

١- وضوح الأهداف.

٢- كفاءة الإتصالات.

٣- توازن السلطة المثالي.

المجموعة الثانية: ترتبط بالحالة الداخلية للمنظمة، ويندرج تحتها الأبعاد التالية:

١- تسخير الموارد.

٢- التماسك.

٣- الروح المعنوية.

المجموعة الثالثة: ترتبط بالنمو والتغير، ويندرج تحتها الأبعاد التالية:

١- الإبداع.

٢- الاستقلالية.

٣- التكيف.

٤- حل المشكلات.

بينما يري **Hoy & Tarter (1996، ٥٩)** أن أبعاد الصحة التنظيمية هي:

١- وضوح الأهداف.

٢- النزاهة التنظيمية.

٣- الروح المعنوية.

٤- دعم وتسخير الموارد.

٥- تأثير القائد.

٦- الاهتمام بالآخرين.

٧- الإنجاز الأكاديمي.

أيضا يري **Sadegul (١٩٩٩، ١٨)** أن أبعاد الصحة التنظيمية هي كالتالي:

١- التكامل الوظيفي.

٢- التكامل البيئي.

٣- القيادة التنظيمية.

٤- الهوية التنظيمية.

٥- الأمان التنظيمي.

وأخيرا حدد أبو حجير (٢٠٢٠، ٣٦٧) أن أبعاد الصحة التنظيمية في التالي:

١- النزاهة المؤسسية.

٢- الهيكل الأساسي.

٣- الروح المعنوية.

٤- الأداء المتميز.

٥- القيادة.

وفي ضوء ما سبق تم تحديد أبعاد الصحة التنظيمية في الدراسة الحالية في الآتي :

١- وضوح الأهداف.

٢- كفاءة الاتصالات.

٣- المبادأة في العمل.

٤- الروح المعنوية.

٥- النزاهة المؤسسية.

٦- الأداء المتميز.

٧- توفير واستخدام الموارد.

٨- التكيف.



شكل (1) يوضح أبعاد الصحة التنظيمية

- منهجية الدراسة:

- نوع الدراسة: تعتبر الدراسة الحالية من نمط الدراسات الميدانية ذات الطابع الوصفي / التحليلي، والتي تهدف إلي إلقاء الضوء علي نقطة معرفية غير واضحة لدي البعض مع توضيح أبعادها وأهميتها.

- منهج الدراسة: تم الاسترشاد بمنهج المسح الاجتماعي في التعرف علي مدي توافر أبعاد الصحة التنظيمية لدي بعض الجامعات المصرية الحكومية، واقتراح سبل تحسينها.
حدود الدراسة:

١- الحد المكاني: الجامعات المصرية الحكومية التالية: جامعة حلوان وجامعة عين شمس (الكائنة في محافظة القاهرة) وجامعة القاهرة (الكائنة في محافظة الجيزة).

٢- الحد الزمني: تم جمع البيانات من الميدان خلال شهري يناير وفبراير ٢٠٢٥

٣- الحد البشري: عينة طبقية عمدية من الجامعات محل الدراسة، حجمها ١٢٥ عضو هيئة تدريس من الجامعات المستهدفة (حلوان وعين شمس والقاهرة).

جدول رقم (١) توزيع عينة الدراسة علي الجامعات المستهدفة

م	الجامعة	ك	%
١	جامعة حلوان	٤٧	٣٧,٦%
٢	جامعة عين شمس	٣٣	٢٦,٤%
٣	جامعة القاهرة	٤٥	٣٦%
	المجموع	١٢٥	١٠٠%

- أداة جمع البيانات: تم تصميم مقياس لقياس أبعاد الصحة التنظيمية للجامعات المصرية الحكومية في ضوء الاستفادة من معظم أدوات جمع البيانات في البحوث والدراسات السابقة التي تم عرضها آنفا. وتكون المقياس من ثلاثة أجزاء هي كالتالي:
الجزء الأول: عبارة عن بيانات أولية عن أفراد عينة الدراسة، وتمثلت في: الجامعة والنوع والسن والرتبة العلمية ومدة العمل في الوظيفة الحالية.

الجزء الثاني: أبعاد الصحة التنظيمية (٤٠ عبارة) مقسمة علي ثمانية أبعاد كالتالي:

- ١- وضوح الأهداف (٥ عبارات)
- ٢- كفاءة الاتصالات (٥ عبارات)
- ٣- المبادأة في العمل (٥ عبارات)
- ٤- الروح المعنوية (٥ عبارات)
- ٥- النزاهة المؤسسية (٥ عبارات)
- ٦- الأداء المتميز (٥ عبارات)

٧- توفير واستخدام الموارد (٥ عبارات)

٨- التكيف (٥ عبارات).

الجزء الثالث: توصيات لتحسين مستوى الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية. وبالنسبة لعبارات أبعاد الصحة التنظيمية تم وضع الإجابات عليها وفقا لتقديرات مقياس ليكرت الخماسي Five-point Likert scale كالتالي:

جدول رقم (٢) جدول درجات الإجابات وفقا لتقديرات مقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	الإجابات المتاحة أمام المبحوث
٥	موافق تماما
٤	موافق
٣	محايد
٢	غير موافق
١	غير موافق تماما

- **صدق المقياس:** عرض الباحث المقياس على مجموعة من المحكمين عددهم ٧ محكمين من بعض أعضاء هيئة التدريس بكلية التجارة بكل من جامعة حلوان وجامعة عين شمس وبالأكاديمية العربية للعلوم الإدارية والمالية والمصرفية. وقام الباحث بإجراء ما يلزم من تعديل وحذف وإضافة في ضوء التعديلات المقترحة من قبل المحكمين.

أيضا تم تطبيق المقياس علي عدد خمسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة حلوان لمعرفة رأيهم في المقياس من حيث: عدد العبارات، ووضوحها، وسهولة الإجابة، ومدى ارتباط العبارات بكل بعد من أبعاد المقياس، وهل المقياس يحقق أهدافه أم لا ؟... وتم الاستفادة من كل الملاحظات التي تم الإشارة إليها بالفعل.

كذلك تم التأكد من الصدق البنائي للمقياس من خلال حساب معاملات الارتباط لأبعاد الصحة التنظيمية في المقياس كالتالي:

جدول رقم (٣) معاملات الارتباط بين درجات كل بعد والدرجة الكلية لأبعاد الصحة التنظيمية

م	أبعاد الصحة التنظيمية	معامل الارتباط
١	وضوح الأهداف	٠,٧٦
٢	كفاءة الاتصالات	٠,٨١
٣	المبادأة في العمل	٠,٨٢
٤	الروح المعنوية	٠,٧٨
٥	النزاهة المؤسساتية	٠,٨٠
٦	الأداء المتميز	٠,٧٨
٧	توفير واستخدام الموارد	٠,٧٥
٨	التكيف	٠,٨٣

يتضح من الجدول رقم (٣) أن: قيم معاملات الارتباط لأبعاد الصحة التنظيمية الثمانية جاءت قيم مرتفعة نوعا ما، حيث تراوحت ما بين ٠,٧٥ إلى ٠,٨٣، وكانت جميعها دالة

احصائيا عند مستوى دلالة ٠,٠١، مما يدل علي توافر درجة عالية نسبيا من الصدق البنائي للمقياس.

ثبات المقياس:

جدول رقم (٤) معاملات الارتباط باستخدام معادلة ألفا كرونباخ لأبعاد المقياس

م	أبعاد الصحة التنظيمية	معامل الارتباط
١	وضوح الأهداف	٠,٧٨
٢	كفاءة الاتصالات	٠,٨٣
٣	المبادأة في العمل	٠,٨٥
٤	الروح المعنوية	٠,٨٠
٥	النزاهة المؤسسية	٠,٨٢
٦	الاداء المتميز	٠,٨٠
٧	توفير واستخدام الموارد	٠,٧٧
٨	التكيف	٠,٨٤
	المقياس ككل	٠,٨١

يتضح من الجدول رقم (٤) أن: معاملات الارتباط باستخدام معادلة ألفا كرونباخ لأبعاد المقياس هي معاملات ثبات عالية نسبيا، وتفي بأهداف الدراسة.

تحديد مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: يمكن تحديد مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس باستخدام المتوسط الحسابي بحيث تكون بداية ونهاية فئات المقياس الخماسي: موافق تماماً (خمسة درجات)، موافق (أربعة درجات)، محايد (ثلاثة درجات)، غير موافق (درجتين)، غير موافق تماماً (درجة واحدة)، ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (٥ - ١ = ٤)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح (٤ / ٥ = ٠,٨) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول رقم (٥) مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة

المستوى	القيم
مستوى منخفض جداً	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ١ إلى أقل من ١,٨
مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ١,٨ إلى أقل من ٢,٦
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ٢,٦ إلى أقل من ٣,٤
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ٣,٤ إلى أقل من ٤,٢
مستوى مرتفع جداً	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ٤,٢ إلى ٥

- أساليب التحليل الكيفي والكمي: اعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على الأساليب التالية:

١- أسلوب التحليل الكيفي: بما يتناسب وطبيعة موضوع الدراسة.
٢- أسلوب التحليل الكمي: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج (SPSS.V. 24.0) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، ومعامل ارتباط بيرسون، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين أحادي الاتجاه، وطريقة الفرق المعنوي الأصغر لتحديد اتجاه التباين لصالح أي مجموعة من المجموعات.

- نتائج الدراسة الميدانية:

المحور الأول: وصف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية مجتمع الدراسة:
جدول (٦) وصف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية مجتمع الدراسة

(ن=١٢٥)

م	المتغيرات الكمية	س	Σ	م	النوع	ك	%
١	السن	٥٠	٦	١	ذكر	٦١	٤٨,٨
٢	عدد سنوات الخبرة	٢١	٥	٢	أنثى	٦٤	٥١,٢
	المجموع					١٢٥	١٠٠
م	الدرجة العلمية	ك	%	م	جهة العمل	ك	%
١	مدرس	٦٢	٤٩,٦	١	جامعة القاهرة	٤٥	٣٦
٢	أستاذ مساعد	٣٧	٢٩,٦	٢	جامعة عين شمس	٣٣	٢٦,٤
٣	أستاذ	٢٦	٢٠,٨	٣	جامعة حلوان	٤٧	٣٧,٦
	المجموع	١٢٥	١٠٠		المجموع	١٢٥	١٠٠

توضح نتائج جدول رقم (٦) أن:

- متوسط سن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية (٥٠) سنة، وانحراف معياري (٦) سنوات تقريباً.
- متوسط عدد سنوات خبرة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية (٢١) سنة، وانحراف معياري (٥) سنوات تقريباً.
- أكبر نسبة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية إناث بنسبة (٥١,٢%)، بينما الذكور بنسبة (٤٨,٨%).
- أكبر نسبة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية درجتهم العلمية مدرس بنسبة (٤٩,٦%)، يليها أستاذ مساعد بنسبة (٢٩,٦%)، وأخيراً أستاذ بنسبة (٢٠,٨%).

- أكبر نسبة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية بجامعة حلوان بنسبة (٣٧,٦%)، يليها جامعة القاهرة بنسبة (٣٦%)، وأخيراً جامعة عين شمس بنسبة (٢٦,٤%).
المحور الثاني: مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس:
(١) بُعد وضوح الأهداف:

جدول (٧) بُعد وضوح الأهداف (ن=١٢٥)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	الجامعة لها أهداف محددة وواضحة	٤,٣٨	٠,٨٣	١
٢	تضع الجامعة أهداف قابلة للتحقيق	٤,٢٢	٠,٨٤	٣
٣	تضع الجامعة أهداف طموحة	٤,١٤	٠,٩٦	٤
٤	يوجد تطابق بين أهداف الجامعة وأهدافي	٤,٠١	٠,٩١	٥
٥	أقوم بتأدية واجباتي بالجامعة من خلال معرفتي الدقيقة بأهداف الجامعة	٤,٢٣	٠,٨٣	٢
بُعد وضوح الأهداف ككل		٤,٢	٠,٧٥	مستوى مرتفع جداً

توضح نتائج جدول رقم (٧) أن:

مستوى توافر بُعد وضوح الأهداف كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتفع جداً حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الجامعة لها أهداف محددة وواضحة بمتوسط حسابي (٤,٣٨)، يليه الترتيب الثاني أقوم بتأدية واجباتي بالجامعة من خلال معرفتي الدقيقة بأهداف الجامعة بمتوسط حسابي (٤,٢٣)، ثم الترتيب الثالث تضع الجامعة أهداف قابلة للتحقيق بمتوسط حسابي (٤,٢٢)، وأخيراً الترتيب الخامس يوجد تطابق بين أهداف الجامعة وأهدافي بمتوسط حسابي (٤,٠١).

(٢) بُعد كفاءة الاتصالات:

جدول (٨) بُعد كفاءة الاتصالات (ن=١٢٥)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تحرص الجامعة علي توفير نظام اتصالات فعال بين جميع العاملين فيها	٣,٨٣	٠,٩٦	١
٢	يوجد بالجامعة نظام اتصالات مفتوح بين أعضاء هيئة التدريس وقيادات الجامعة	٣,٦٢	١	٤
٣	أتمتع من خلال وظيفتي باتصالات مفتوحة في جميع الاتجاهات	٣,٥٨	١,٠٢	٥
٤	أري بأن العلاقة قوية وإيجابية بين الجامعة وأعضاء هيئة التدريس	٣,٧٨	١,٠٦	٢
٥	تتواصل كليات الجامعة معا كوحدة متكاملة	٣,٦٣	١,٠٤	٣
بُعد كفاءة الاتصالات ككل		٣,٦٩	٠,٨٦	مستوى مرتفع

توضح نتائج جدول رقم (٨) أن: مستوى توافر بُعد كفاءة الاتصالات كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٦٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تحرص الجامعة علي توفير نظام اتصالات فعال بين جميع العاملين فيها بمتوسط حسابي (٣,٨٣)، يليه الترتيب الثاني أري بأن العلاقة قوية وإيجابية بين الجامعة وأعضاء هيئة التدريس بمتوسط حسابي (٣,٧٨)، ثم الترتيب الثالث تتواصل كليات الجامعة معا كوحدة متكاملة بمتوسط حسابي (٣,٦٣)، وأخيراً الترتيب الخامس أتمتع من خلال وظيفتي باتصالات مفتوحة في جميع الاتجاهات بمتوسط حسابي (٣,٥٨).

(٣) بُعد المبادرة في العمل:

جدول (٩) بُعد المبادرة في العمل (ن=١٢٥)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تشجع إدارة الجامعة أي مبادرات مفيدة لها	٤,٠٦	٠,٩٩	٢
٢	تشجع إدارة الجامعة أي مبادرات مفيدة للمجتمع	٤,١١	٠,٩١	١
٣	تشجع الجامعة الإبداع والابتكار والاختراع	٤,٠٥	٠,٩٨	٣
٤	تقدم الجامعة كل المساعدات المطلوبة لحصول أعضاء هيئة التدريس علي الجوائز وبراءات الاختراع	٣,٨٢	١,٠٧	٥
٥	يوجد ترحيب بأي أفكار جديدة أقوم بطرحها	٣,٨٨	١,٠١	٤
بُعد المبادرة في العمل ككل		٣,٩٨	٠,٩	مستوى مرتفع

توضح نتائج جدول رقم (٩) أن: مستوى توافر بُعد المبادأة في العمل كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٩٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تشجع إدارة الجامعة أي مبادرات مفيدة للمجتمع بمتوسط حسابي (٤,١١)، يليه الترتيب الثاني تشجع إدارة الجامعة أي مبادرات مفيدة لها بمتوسط حسابي (٤,٠٦)، ثم الترتيب الثالث تشجع الجامعة الإبداع والابتكار والاختراع بمتوسط حسابي (٤,٠٥)، وأخيراً الترتيب الخامس تقدم الجامعة كل المساعدات المطلوبة لحصول أعضاء هيئة التدريس علي الجوائز وبراءات الاختراع بمتوسط حسابي (٣,٧٢).

(٤) بُعد الروح المعنوية:

جدول (١٠) بُعد الروح المعنوية (ن=١٢٥)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	أعضاء هيئة التدريس يعملون معا كفريق عمل واحد	٣,٨٥	٠,٩٨	٥
٢	لدي أعضاء هيئة التدريس شعور بالولاء والانتماء للجامعة	٤,٠١	٠,٩٥	٤
٣	يشعر أعضاء هيئة التدريس بالأمان الوظيفي	٤,٠٢	٠,٩٣	٢
٤	يوجد لدي أعضاء هيئة التدريس دافعية وحماس للعمل	٤,٠٢	٠,٩٦	٣
٥	أنا راض عن عملي في الجامعة	٤,١٨	٠,٩١	١
	بُعد الروح المعنوية ككل	٤,٠٢	٠,٨٥	مستوى مرتفع

توضح نتائج جدول رقم (١٠) أن: مستوى توافر بُعد الروح المعنوية كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٠٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أنا راض عن عملي في الجامعة بمتوسط حسابي (٤,١٨)، يليه الترتيب الثاني يشعر أعضاء هيئة التدريس بالأمان الوظيفي بمتوسط حسابي (٤,٠٢) وبانحراف معياري (٠,٩٣)، ثم الترتيب الثالث يوجد لدي أعضاء هيئة التدريس دافعية وحماس للعمل بمتوسط حسابي (٤,٠٢) وبانحراف معياري (٠,٩٦)، وأخيراً الترتيب الخامس أعضاء هيئة التدريس يعملون معا كفريق عمل واحد بمتوسط حسابي (٣,٨٥).

(٥) بُعد النزاهة المؤسسية:

جدول (١١) بُعد النزاهة المؤسسية (ن=١٢٥)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	سياسات العمل في الجامعة واضحة لجميع أعضاء هيئة التدريس	٤,٠٦	٠,٨٨	١
٢	أنظمة التقييم في الجامعة تراعي الفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس	٣,٨٦	٠,٩٦	٤
٣	يتم مراعاة معايير الشفافية والنزاهة مع أعضاء هيئة التدريس	٣,٨٤	١	٥
٤	تخضع جميع المعاملات في الجامعة للمتابعة والتقييم	٣,٩٦	٠,٩٥	٣
٥	لا يوجد أي تحيز أو تمييز سلبي ضد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة	٣,٩٨	٠,٩٨	٢
بُعد النزاهة المؤسسية ككل		٣,٩٤	٠,٨٦	مستوى مرتفع

توضح نتائج جدول رقم (١١) أن: مستوى توافر بُعد النزاهة المؤسسية كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٩٤)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول سياسات العمل في الجامعة واضحة لجميع أعضاء هيئة التدريس بمتوسط حسابي (٤,٠٦)، يليه الترتيب الثاني لا يوجد أي تحيز أو تمييز سلبي ضد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بمتوسط حسابي (٣,٩٨)، ثم الترتيب الثالث تخضع جميع المعاملات في الجامعة للمتابعة والتقييم بمتوسط حسابي (٣,٩٦)، وأخيراً الترتيب الخامس يتم مراعاة معايير الشفافية والنزاهة مع أعضاء هيئة التدريس بمتوسط حسابي (٣,٨٤).

(٦) بُعد الأداء المتميز:

جدول (١٢) بُعد الأداء المتميز (ن=١٢٥)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	يوجد اهتمام من الجامعة نحو تحقيق أداء متميز من قبل أعضاء هيئة التدريس	٣,٩٧	١,٠٢	٢
٢	الجامعة حريصة علي تطبيق معايير جودة العملية التعليمية	٤,٠٤	٠,٩٣	١
٣	الجامعة حريصة علي توفير بيئة عمل مناسبة لأعضاء هيئة التدريس	٣,٨٨	٠,٨٩	٣
٤	الجامعة حريصة علي توفير أدوات عمل مناسبة لأعضاء هيئة التدريس	٣,٨	٠,٩٩	٤
٥	الجامعة تسعى لتنمية الطاقات الفكرية في مختلف المجالات	٣,٧٨	١,٠٣	٥
بُعد الأداء المتميز ككل		٣,٨٩	٠,٨٦	مستوى مرتفع

توضح نتائج جدول رقم (١٢) أن: مستوى توافر بُعد الأداء المتميز كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٨٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الجامعة حريصة علي تطبيق معايير جودة العملية التعليمية بمتوسط حسابي (٤,٠٤)، يليه الترتيب الثاني يوجد اهتمام من الجامعة نحو تحقيق أداء متميز من قبل أعضاء هيئة التدريس بمتوسط حسابي (٣,٩٧)، ثم الترتيب الثالث الجامعة حريصة علي توفير بيئة عمل مناسبة لأعضاء هيئة التدريس بمتوسط حسابي (٣,٨٨)، وأخيراً الترتيب الخامس الجامعة تسعى لتنمية الطاقات الفكرية في مختلف المجالات بمتوسط حسابي (٣,٧٨).

(٧) بُعد توفير واستخدام الموارد:

جدول (١٣) بُعد توفير واستخدام الموارد (ن=١٢٥)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	الجامعة حريصة علي توفير الموارد والوسائل اللازمة لتسهيل العملية التعليمية	٣,٧٤	٠,٩٧	٣
٢	توفر الجامعة تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات لأعضاء هيئة التدريس	٣,٦٤	١,٠١	٥
٣	توفر الجامعة دورات تدريبية متعددة ومتنوعة لأعضاء هيئة التدريس	٣,٩٣	٠,٩٤	١
٤	لدي الجامعة القدرة الكافية لتشغيل جميع الموارد المتاحة لديها	٣,٧٧	٠,٩٨	٢
٥	توفر الجامعة المعامل والمختبرات التي يحتاج إليها أعضاء هيئة التدريس	٣,٧١	٠,٩٢	٤
	بُعد توفير واستخدام الموارد ككل	٣,٧٦	٠,٨٥	مستوى مرتفع

توضح نتائج جدول رقم (١٣) أن: مستوى توافر بُعد توفير واستخدام الموارد كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٧٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول توفر الجامعة دورات تدريبية متعددة ومتنوعة لأعضاء هيئة التدريس بمتوسط حسابي (٣,٩٣)، يليه الترتيب الثاني لدي الجامعة القدرة الكافية لتشغيل جميع الموارد المتاحة لديها بمتوسط حسابي (٣,٧٧)، ثم الترتيب الثالث الجامعة حريصة علي توفير الموارد والوسائل اللازمة لتسهيل العملية التعليمية بمتوسط حسابي (٣,٧٤)، وأخيراً الترتيب الخامس توفر الجامعة تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات لأعضاء هيئة التدريس بمتوسط حسابي (٣,٦٤).

(٨) بُعد التكيف:

جدول (١٤) بُعد التكيف (ن=١٢٥)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تدرس الجامعة التغييرات التي تحدث من حولها للاستفادة منها	٣,٨	١,٠٣	٥
٢	تضع الجامعة خطط سنوية لمواكبة التغييرات الخارجية التي تحدث من حولها	٣,٨٤	٠,٨٨	٢
٣	الجامعة حريصة علي عمل برامج تطويرية لكافة قطاعاتها	٣,٨	٠,٩٧	٤
٤	الجامعة لديها قدرة واضحة علي البقاء والتكيف مع الحاضر في المجتمع المحيط بها	٣,٩	٠,٩	١
٥	الجامعة لديها قدرات لمواجهة التحديات التي تواجهها من الداخل ومن الخارج	٣,٨٣	٠,٩٢	٣
بُعد التكيف ككل		٣,٨٣	٠,٨٥	مستوى مرتفع

توضح نتائج جدول رقم (١٤) أن: مستوى توافر بُعد التكيف كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٨٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الجامعة لديها قدرة واضحة علي البقاء والتكيف مع الحاضر في المجتمع المحيط بها بمتوسط حسابي (٣,٩)، يليه الترتيب الثاني تضع الجامعة خطط سنوية لمواكبة التغييرات الخارجية التي تحدث من حولها بمتوسط حسابي (٣,٨٤)، ثم الترتيب الثالث الجامعة لديها قدرات لمواجهة التحديات التي تواجهها من الداخل ومن الخارج بمتوسط حسابي (٣,٨٣)، وأخيراً الترتيب الخامس تدرس الجامعة التغييرات التي تحدث من حولها للاستفادة منها بمتوسط حسابي (٣,٨).

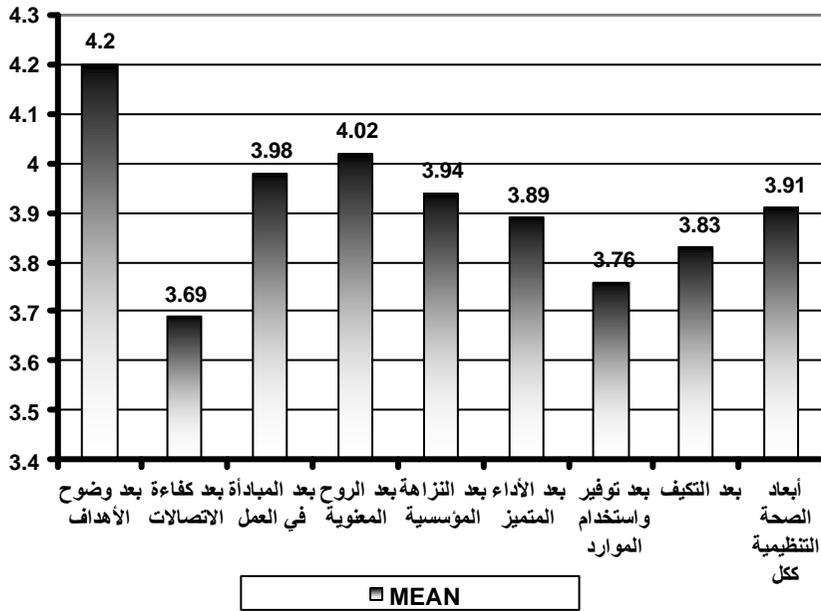
▪ مدي توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ككل:

جدول (١٥) مدي توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ككل (ن=١٢٥)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	بُعد وضوح الأهداف	٤,٢	٠,٧٥	مرتفع جداً	١
٢	بُعد كفاءة الاتصالات	٣,٦٩	٠,٨٦	مرتفع	٨
٣	بُعد المبادأة في العمل	٣,٩٨	٠,٩	مرتفع	٣
٤	بُعد الروح المعنوية	٤,٠٢	٠,٨٥	مرتفع	٢

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
٥	بُعد النزاهة المؤسسية	٣,٩٤	٠,٨٦	مرتفع	٤
٦	بُعد الأداء المتميز	٣,٨٩	٠,٨٦	مرتفع	٥
٧	بُعد توفير واستخدام الموارد	٣,٧٦	٠,٨٥	مرتفع	٧
٨	بُعد التكيف	٣,٨٣	٠,٨٥	مرتفع	٦
أبعاد الصحة التنظيمية ككل		٣,٩١	٠,٧١	مستوى مرتفع	

توضح نتائج جدول رقم (١٥) أن: مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٩١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي:



شكل (١) مدي توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ككل

- الترتيب الأول: بُعد وضوح الأهداف بمتوسط حسابي (٤,٢).
- الترتيب الثاني: بُعد الروح المعنوية بمتوسط حسابي (٤,٠٢).
- الترتيب الثالث: بُعد المبادرة في العمل بمتوسط حسابي (٣,٩٨).

- الترتيب الرابع: بُعد النزاهة المؤسسية بمتوسط حسابي (٣,٩٤).
 - الترتيب الخامس: بُعد الأداء المتميز بمتوسط حسابي (٣,٨٩).
 - الترتيب السادس: بُعد التكيف بمتوسط حسابي (٣,٨٣).
 - الترتيب السابع: بُعد توفير واستخدام الموارد بمتوسط حسابي (٣,٧٦).
 - الترتيب الثامن: بُعد كفاءة الاتصالات بمتوسط حسابي (٣,٦٩).
- المحور الثالث: مقترحات تحسين الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس:

جدول (١٦) مقترحات تحسين الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (ن=١٢٥)

م	العبارات	ك	%	الترتيب
١	شرح مفهوم الصحة التنظيمية لجميع قيادات الجامعة وأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعة	١٠٥	٨٤	٣
٢	ضرورة قيام الجامعة بتدعيم جميع أبعاد الصحة التنظيمية لديها	١٠٨	٨٦,٤	١
٣	تنظيم دورات تدريبية لجميع قيادات الجامعة وأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعة عن موضوع الصحة التنظيمية	١٠٠	٨٠	٧
٤	وضع معايير خاصة لتقييم مستوي الصحة التنظيمية لقطاع الجامعات	١٠١	٨٠,٨	٦
٥	ضرورة حرص الجامعة على تحقيق الظروف الملائمة للعمل بها	١٠٢	٨١,٦	٥
٦	ضرورة حرص الجامعة على السعي إلى تحقيق بيئة عمل تتميز بالإنسانية	١٠١	٨٠,٨	٦
٧	أهمية دعم موازنة الجامعة لتوفير الموارد التي تحتاج إليها	١٠٦	٨٤,٨	٢
٨	إعطاء أعضاء هيئة التدريس فرصا مناسبة للمشاركة في عملية اتخاذ القرارات خاصة تلك المتعلقة بهم أو التي تؤثر في عملهم	١٠٤	٨٣,٢	٤
٩	أهمية تشجيع الإبداع والابتكار والاختراع من قبل أعضاء هيئة التدريس	١٠٠	٨٠	٧
١٠	تحسين وتطوير آليات وأساليب تقديم الخدمات للطلبة	١٠٤	٨٣,٢	٤
١١	ضمان استخدام الموارد المالية والمادية للجامعة بكفاءة وفاعلية	٩٧	٧٧,٦	٨
١٢	ضرورة اتصاف الأسلوب القيادي في الجامعة بالشورى والديمقراطية والقيم والمرونة	١٠١	٨٠,٨	٦
١٣	الإطلاع علي تجارب الجامعات في الدول المتقدمة في مجال الصحة التنظيمية للاستفادة منها	١٠٢	٨١,٦	٥
١٤	قيام الجامعات بمتابعة المستجدات التي تحدث في البيئة المحيطة بها والتفاعل معها	١٠٦	٨٤,٨	٢
المقترحات ككل		١٤٣٧	٨٢,١	

توضح نتائج جدول رقم (١٦) أن: مقترحات تحسين الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تمثلت فيما يلي: الترتيب الأول ضرورة قيام الجامعة بتدعيم جميع أبعاد الصحة التنظيمية لديها بنسبة (٨٦,٤%)، يليه الترتيب الثاني أهمية دعم موازنة الجامعة لتوفير الموارد التي تحتاج إليها، وقيام الجامعات

بمتابعة المستجدات التي تحدث في البيئة المحيطة بها والتفاعل معها بنسبة (٨٤,٨%)، ثم الترتيب الثالث شرح مفهوم الصحة التنظيمية لجميع قيادات الجامعة وأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعة بنسبة (٨٤%)، وأخيراً الترتيب الثامن ضمان استخدام الموارد المالية والمادية للجامعة بكفاءة وفاعلية بنسبة (٧٧,٦%).

المحور الرابع: المصفوفة الارتباطية للعلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس:

جدول (١٧) المصفوفة الارتباطية للعلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات

المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (ن=١٢٥)

الأبعاد	الأبعاد	وضوح الأهداف	كفاءة الاتصالات	المبادأة في العمل	الروح المعنوية	النزاهة المؤسسية	الأداء المتميز	توفير الموارد	التكيف	الأبعاد
الأبعاد	كل									كل
		١								وضوح الأهداف
		**٠,٧١٥	١							كفاءة الاتصالات
		**٠,٥٤٦	**٠,٦٦٤	١						المبادأة في العمل
		**٠,٥٤٥	**٠,٦٣٠	**٠,٨٥٨	١					الروح المعنوية
		**٠,٥٠٥	**٠,٥٧٩	**٠,٨٢٢	**٠,٨٥٩	١				النزاهة المؤسسية
		**٠,٤٦٦	**٠,٥٤٧	**٠,٨٠٣	**٠,٨٥٩	**٠,٩٠٩	١			الأداء المتميز
		**٠,٤٠٤	**٠,٤٥١	**٠,٧١٧	**٠,٧٤٢	**٠,٧٩٠	**٠,٧٩٠	١		توفير واستخدام الموارد
		**٠,٣٧١	**٠,٤٠٢	**٠,٦٥١	**٠,٧٢٤	**٠,٦٨٦	**٠,٧٣٥	**٠,٨٢٥	١	التكيف
	١	**٠,٦٦٨	**٠,٧٤٠	**٠,٩٠٥	**٠,٩٢٧	**٠,٩١١	**٠,٩١٢	**٠,٨٤٧	**٠,٨٠٥	الصحة التنظيمية ككل

* معنوي عند (٠,٠٥)

** معنوي عند (٠,٠١)

توضح نتائج جدول رقم (١٧) أنه: توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha=0.01$) بين أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والمتمثلة في: (بعد وضوح الأهداف، وبعد كفاءة الاتصالات، وبعد المبادأة في العمل، وبعد الروح المعنوية، وبعد النزاهة المؤسسية، وبعد الأداء المتميز، وبعد توفير واستخدام الموارد، وبعد التكيف) وأبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية

الحكومية ككل). وقد يرجع ذلك إلي وجود ارتباط طردي بين هذه الأبعاد وأنها جاءت معبرة عما تهدف الدراسة إلى تحقيقه.

المحور الخامس: اختبار فروض الدراسة:

اختبار الفرض الأول للدراسة: " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية "

جدول (١٨) دلالة الفروق المعنوية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية

($n=125$)

الأبعاد	مجتمع البحث	العدد(ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية (df)	قيمة T	الدلالة
بعد وضوح الأهداف	ذكور	٦١	٤,٢١	٠,٧٤	١٢٣	٠,٢١٣	غير دال
	إناث	٦٤	٤,١٨	٠,٧٧			
بعد كفاءة الاتصالات	ذكور	٦١	٣,٧٨	٠,٨٩	١٢٣	١,١٤٦	غير دال
	إناث	٦٤	٣,٦	٠,٨٤			
بعد المبادرة في العمل	ذكور	٦١	٣,٩٧	٠,٩٥	١٢٣	-	غير دال
	إناث	٦٤	٣,٩٩	٠,٨٥			
بعد الروح المعنوية	ذكور	٦١	٣,٩٦	٠,٩١	١٢٣	-	غير دال
	إناث	٦٤	٤,٠٧	٠,٧٩			
بعد النزاهة المؤسسية	ذكور	٦١	٣,٩٢	٠,٨٩	١٢٣	-	غير دال
	إناث	٦٤	٣,٩٦	٠,٨٣			
بعد الأداء المتميز	ذكور	٦١	٣,٨٥	٠,٩٣	١٢٣	-	غير دال
	إناث	٦٤	٣,٩٣	٠,٧٨			
بعد توفير واستخدام الموارد	ذكور	٦١	٣,٧	٠,٩١	١٢٣	-	غير دال
	إناث	٦٤	٣,٨٢	٠,٧٨			
بعد التكيف	ذكور	٦١	٣,٧٢	٠,٩٥	١٢٣	-	غير دال
	إناث	٦٤	٣,٩٤	٠,٧٤			
أبعاد الصحة التنظيمية ككل	ذكور	٦١	٣,٨٩	٠,٧٨	١٢٣	-	غير دال
	إناث	٦٤	٣,٩٤	٠,٦٥			

* معنوي عند ($\alpha=0.05$)

** معنوي عند ($\alpha=0.01$)

توضح نتائج جدول رقم (١٨) أنه:

- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر بعد وضوح الأهداف كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية.
- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر بعد كفاءة الاتصالات كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية.
- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر بعد المبادرة في العمل كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية.
- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر بعد الروح المعنوية كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية.
- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر بعد النزاهة المؤسسية كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية.
- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر بعد الأداء المتميز كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية.
- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر بعد توفير واستخدام الموارد كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية.
- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر بعد التكيف كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية.
- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية ككل.

مما يجعلنا نرفض الفرض الأول للدراسة والذي مؤداه " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية ".
اختبار الفرض الثاني للدراسة: " يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية ":

جدول (١٩) تحليل التباين لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية طبقاً لاستجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية ($n=125$)

الاختبار LSD	قيمة (ف) F ودالاتها	متوسط المربعات	درجات الحرية (df)	مجموع المربعات	مصدر التباين	الأبعاد
-	٢,٠٩٦	١,١٦٦	٢	٢,٣٣١	التباين بين المجموعات	بعد وضوح الأهداف
		٠,٥٥٦	١٢٢	٦٧,٨٦٨	التباين داخل المجموعات	
			١٢٤	٧٠,٢٠٠	المجموع	
- ٢ < ٣	٣,٧٢٩ *	٢,٦٧٢	٢	٥,٣٤٣	التباين بين المجموعات	بعد كفاءة الاتصالات
		٠,٧١٧	١٢٢	٨٧,٤١٣	التباين داخل المجموعات	
			١٢٤	٩٢,٧٥٦	المجموع	
-	٢,٥٩٤	٢,٠٤٨	٢	٤,٠٩٥	التباين بين المجموعات	بعد المبادأة في العمل
		٠,٧٨٩	١٢٢	٩٦,٣٠٦	التباين داخل المجموعات	
			١٢٤	١٠٠,٤٠١	المجموع	
-	١,٦٨٣	١,٢٠١	٢	٢,٤٠٢	التباين بين المجموعات	بعد الروح المعنوية
		٠,٧١٤	١٢٢	٨٧,٠٨٦	التباين داخل المجموعات	
			١٢٤	٨٩,٤٨٨	المجموع	
-	١,٩١٤	١,٣٨٩	٢	٢,٧٧٨	التباين بين المجموعات	بعد النزاهة المؤسسية
		٠,٧٢٦	١٢٢	٨٨,٥٢٠	التباين داخل المجموعات	
			١٢٤	٩١,٢٩٨	المجموع	
- ٢ < ٣	٣,٣٨٧ *	٢,٣٨٥	٢	٤,٧٧٠	التباين بين المجموعات	بعد الأداء المتميز
		٠,٧٠٤	١٢٢	٨٥,٩١٣	التباين داخل المجموعات	

اختبار LSD	قيمة (ف) F ودلالاتها	متوسط المربعات	درجات الحرية (df)	مجموع المربعات	مصدر التباين	الأبعاد
			١٢٤	٩٠,٦٨٤	المجموع	
- ٢ < ١ ٣	٤,٧٩٠ *	٣,٢٤٢	٢	٦,٤٨٤	التباين بين المجموعات	بعد توفير واستخدام الموارد
		٠,٦٧٧	١٢٢	٨٢,٥٨٠	التباين داخل المجموعات	
			١٢٤	٨٩,٠٦٤	المجموع	
- ١ < ٢ ٣	٤,٨١٦ *	٣,٣١	٢	٦,٦١٩	التباين بين المجموعات	بعد التكيف
		٠,٦٨٧	١٢٢	٨٣,٨٣٩	التباين داخل المجموعات	
			١٢٤	٩٠,٤٥٩	المجموع	
- ٢ < ١ ٣	٣,٤٠٢ *	١,٦٦٩	٢	٣,٣٣٩	التباين بين المجموعات	أبعاد الصحة التنظيمية ككل
		٠,٤٩١	١٢٢	٥٩,٨٦١	التباين داخل المجموعات	
			١٢٤	٦٣,١٩٩	المجموع	

* معنوي عند (a=0.05)

** معنوي عند (a=0.01)

توضح نتائج جدول رقم (١٩) أنه:

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية (مدرس/ أستاذ مساعد/ أستاذ) بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر بعد وضوح الأهداف كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (a=0.05) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية (مدرس/ أستاذ مساعد/ أستاذ) بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر بعد كفاءة الاتصالات كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية. وهذه الفروق لصالح الفئة الأولى التي تقع في فئة (استجابات أعضاء هيئة التدريس بدرجة مدرس) لتصبح أكثر استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية تحديداً لتلك الأبعاد.
- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية (مدرس/ أستاذ مساعد/ أستاذ) بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر بعد المبادأة في العمل كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية.
- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية (مدرس/ أستاذ مساعد/ أستاذ) بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر بعد الروح المعنوية كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية.

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية (مدرس/ أستاذ مساعد/ أستاذ) بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر بعد النزاهة المؤسسية كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية ($a=0.05$) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية (مدرس/ أستاذ مساعد/ أستاذ) بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر بعد الأداء المتميز كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية. وهذه الفروق لصالح الفئة الأولى التي تقع في فئة (استجابات أعضاء هيئة التدريس بدرجة مدرس) لتصبح أكثر استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية تحديداً لتلك الأبعاد.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية ($a=0.05$) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية (مدرس/ أستاذ مساعد/ أستاذ) بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر بعد توفير واستخدام الموارد كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية. وهذه الفروق لصالح الفئة الأولى التي تقع في فئة (استجابات أعضاء هيئة التدريس بدرجة مدرس) لتصبح أكثر استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية تحديداً لتلك الأبعاد.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية ($a=0.05$) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية (مدرس/ أستاذ مساعد/ أستاذ) بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر بعد التكيف كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية. وهذه الفروق لصالح الفئة الثانية التي تقع في فئة (استجابات أعضاء هيئة التدريس بدرجة أستاذ مساعد) لتصبح أكثر استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية تحديداً لتلك الأبعاد.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية ($a=0.05$) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية (مدرس/ أستاذ مساعد/ أستاذ) بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية ككل. وهذه الفروق لصالح الفئة الأولى التي تقع في فئة (استجابات أعضاء هيئة التدريس بدرجة مدرس) لتصبح أكثر استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية تحديداً لتلك الأبعاد.
- مما يجعلنا نقبل الفرض الثاني للدراسة جزئياً والذي مؤداه " يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية ($a=0.05$) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية

- اختبار الفرض الثالث للدراسة:

"يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لجهة العمل بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية":

جدول (٢٠) تحليل التباين لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية طبقاً لاستجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لجهة العمل (ن=١٢٥)

اختبار LSD	قيمة F (ف) ودلالاتها	متوسط المربعات	درجات الحرية (df)	مجموع المربعات	مصدر التباين	الأبعاد
-	٠,٠٧١	٠,٠٤١	٢	٠,٠٨١	التباين بين المجموعات	بعد وضوح الأهداف
		٠,٥٧٥	١٢٢	٧٠,١١٨	التباين داخل المجموعات	
			١٢٤	٧٠,٢٠٠	المجموع	
-	٠,٠٩٧	٠,٠٧٤	٢	٠,١٤٨	التباين بين المجموعات	بعد كفاءة الاتصالات
		٠,٧٥٩	١٢٢	٩٢,٦٠٩	التباين داخل المجموعات	
			١٢٤	٩٢,٧٥٦	المجموع	
-	٠,٥١٢	٠,٤١٨	٢	٠,٨٣٦	التباين بين المجموعات	بعد المبادأة في العمل
		٠,٨١٦	١٢٢	٩٩,٥٦٦	التباين داخل المجموعات	
			١٢٤	١٠٠,٤٠١	المجموع	
-	٠,٢٦٦	٠,١٩٤	٢	٠,٣٨٨	التباين بين المجموعات	بعد الروح المعنوية
		٠,٧٣	١٢٢	٨٩,١٠٠	التباين داخل المجموعات	
			١٢٤	٨٩,٤٨٨	المجموع	
-	٠,٩٥٢	٠,٧٠١	٢	١,٤٠٣	التباين بين المجموعات	بعد النزاهة المؤسسية
		٠,٧٣٧	١٢٢	٨٩,٨٩٥	التباين داخل المجموعات	
			١٢٤	٩١,٢٩٨	المجموع	
-	٠,٧٠٥	٠,٥١٨	٢	١,٠٣٧	التباين بين المجموعات	بعد الأداء المتميز
		٠,٧٣٥	١٢٢	٨٩,٦٤٧	التباين داخل المجموعات	
			١٢٤	٩٠,٦٨٤	المجموع	
-	١,٣٣١	٠,٩٥١	٢	١,٩٠٣	التباين بين المجموعات	بعد توفير واستخدام الموارد

اختبار LSD	قيمة F (ف) ودالاتها	متوسط المربعات	درجات الحرية (df)	مجموع المربعات	مصدر التباين	الأبعاد
		٠,٧١٤	١٢٢	٨٧,١٦١	التباين داخل المجموعات	
			١٢٤	٨٩,٠٦٤	المجموع	
-	٠,٠٥٣	٠,٠٣٩	٢	٠,٠٧٨	التباين بين المجموعات	بعد التكيف
		٠,٧٤١	١٢٢	٩٠,٣٨٠	التباين داخل المجموعات	
			١٢٤	٩٠,٤٥٩	المجموع	
-	٠,٢٦٧	٠,١٣٨	٢	٠,٢٧٥	التباين بين المجموعات	أبعاد الصحة التنظيمية ككل
		٠,٥١٦	١٢٢	٦٢,٩٢٤	التباين داخل المجموعات	
			١٢٤	٦٣,١٩٩	المجموع	

* معنوي عند (a=0.05)

** معنوي عند (a=0.01)

توضح نتائج جدول رقم (٢٠) أنه:

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لجهة العمل (جامعة القاهرة/ جامعة عين شمس/ جامعة حلوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر بعد وضوح الأهداف كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية.
- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لجهة العمل (جامعة القاهرة/ جامعة عين شمس/ جامعة حلوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر بعد كفاءة الاتصالات كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية.
- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لجهة العمل (جامعة القاهرة/ جامعة عين شمس/ جامعة حلوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر بعد المبادأة في العمل كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية.
- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لجهة العمل (جامعة القاهرة/ جامعة عين شمس/ جامعة حلوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر بعد الروح المعنوية كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية.

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لجهة العمل (جامعة القاهرة/ جامعة عين شمس/ جامعة حلوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر بعد النزاهة المؤسسية كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية.
- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لجهة العمل (جامعة القاهرة/ جامعة عين شمس/ جامعة حلوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر بعد الأداء المتميز كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية.
- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لجهة العمل (جامعة القاهرة/ جامعة عين شمس/ جامعة حلوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر بعد توفير واستخدام الموارد كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية.
- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لجهة العمل (جامعة القاهرة/ جامعة عين شمس/ جامعة حلوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر بعد التكيف كأحد أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية.
- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لجهة العمل (جامعة القاهرة/ جامعة عين شمس/ جامعة حلوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية ككل.
- مما يجعلنا نرفض الفرض الثالث للدراسة والذي مؤداه " يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لجهة العمل بالنسبة لتحديدهم لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية ".
توصيات الدراسة:

- ١- ضرورة قيام الجامعات الحكومية بتدعيم جميع أبعاد الصحة التنظيمية لديها.
- ٢- دعم موازنة الجامعات الحكومية لتوفير الموارد التي تحتاج إليها.
- ٣- قيام الجامعات الحكومية بمتابعة المستجدات التي تحدث في البيئة المحيطة بها والتفاعل معها
- ٤- شرح مفهوم الصحة التنظيمية لجميع قيادات الجامعات الحكومية وأعضاء هيئة التدريس والعاملين بهذه الجامعات.
- ٥- إعطاء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية فرصاً مناسبة للمشاركة في عملية اتخاذ القرارات خاصة تلك المتعلقة بهم أو التي تؤثر في عملهم.

- ٦- تحسين وتطوير آليات وأساليب تقديم الخدمات للطلبة.
- ٧- حرص الجامعات الحكومية علي تحقيق الظروف الملائمة للعمل بها.
- ٨- الاطلاع علي تجارب الجامعات الحكومية في الدول المتقدمة في مجال الصحة التنظيمية للاستفادة منها.
- ٩- وضع معايير خاصة لتقييم مستوى الصحة التنظيمية لقطاع الجامعات الحكومية.
- ١٠- حرص الجامعات الحكومية علي السعي إلي تحقيق بيئة عمل تتميز بالإنسانية.
- ١١- ضرورة اتصاف الأسلوب القيادي في الجامعات الحكومية بالشورى والديمقراطية والقيم والمرونة.
- ١٢- تنظيم دورات تدريبية لجميع قيادات الجامعات الحكومية وأعضاء هيئة التدريس والعاملين بهذه الجامعات عن موضوع الصحة التنظيمية.
- ١٣- أهمية تشجيع الإبداع والابتكار والاختراع من قبل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية.

١٤- أهمية ضمان استخدام الموارد المالية والمادية للجامعات الحكومية بكفاءة وفاعلية.
مراجع الدراسة:

أولاً: المراجع العربية.

- ١- أبو حجر، طارق مفلح. (٢٠٢٠). "مدي توافر أبعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المتميز، دراسة مطبقة علي البنك الإسلامي الفلسطيني". **مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث، جامعة الاستقلال، المجلد ٥، العدد ١، فلسطين.**
- ٢- اشتوي، محمد ومشاركة، عوادة الله. (٢٠١٩). "درجة توافر الصحة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في البديات الفلسطينية". **المجلة العربية للإدارة، المجلد ٣٩، العدد ٤.**
- ٣- السهلي، نوره بتال. (٢٠٢٢). "مستوي الصحة التنظيمية في المدارس الابتدائية بمحافظة حفر الباطن وسبل تحسينها". **مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، معهد العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، جامعة البحرين، العدد ٢٥، البحرين.**
- ٤- الصرايرة، أكثم عبد المجيد والطيط، أحمد عدنان. (٢٠١٠). "توافر الصحة التنظيمية في شركات الاتصالات الأردنية". **المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد ٦، العدد ١، الأردن.**

- ٥- العبيدي، ميسون علي. (٢٠١٥). "استخدام مكونات الحمض النووي التنظيمي لتشخيص المنظمات الصحية لعينة من أطباء مستشفى مرجان بجامعة الكوفة". مجلة كلية الإدارة والاقتصاد. جامعة الكوفة. المجلد ٣٦. العراق.
- ٦- العتيبي، تركي بن كريميس. (٢٠١٥). "درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية بالأقسام العلمية بجامعة الطائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس". مجلة جامعة الطائف للعلوم الإنسانية. جامعة الطائف. المجلد ٤. العدد ١٣. السعودية.
- ٧- الفريدي، لولوه بنت سعد. (٢٠١٩). "درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس". مجلة كلية التربية. جامعة بنها. العدد ١١٧. الجزء ٢. مصر.
- ٨- بلوم، اسمهان وعيواز، نور الدين. (٢٠١٨). "الصحة التنظيمية وعلاقتها بالارتباط الوظيفي لدي العامل بالمؤسسة، دراسة ميدانية بالوكالة التجارية لاتصالات الجزائر بالمسيلة". مجلة المجتمع والرياضة. جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي. المجلد ١، العدد ٢. الجزائر.
- ٩- حسن، نوره سليمان. (٢٠١٩). "مستوي الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمنطقة القصيم من وجهة نظر المعلمين". المجلة العلمية لكلية التربية. جامعة أسيوط. المجلد ٣٥. العدد ١١. مصر.
- ١٠- زهران، إيمان حمدي. (٢٠٢٣). "الصحة التنظيمية كمدخل لتحسين الميزة التنافسية لجامعة الفيوم (دراسة حالة)". المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، المجلد رقم ١٠، سوهاج: ٢٠٢٣.
- ١١- سالم، مها كامل. (٢٠٠٧). "أنموذج مقترح للصحة التنظيمية في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء الواقع والاتجاهات الإدارية المعاصرة". رسالة دكتوراه. كلية الدراسات التربوية العليا. جامعة عمان العربية للدراسات العليا. الأردن.
- ١٢- سكران، محمد محمد. (٢٠٠١). "وظائف الجامعة المصرية علي ضوء الاتجاهات التقليدية والمعاصرة". دار الثقافة للنشر والتوزيع. مصر.
- ١٣- سليمان، هالة عبد المنعم وعبد المجيد، أشرف عبد التواب. (٢٠٢٠). "الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر". المجلة التربوية لكلية التربية. جامعة سوهاج. الجزء ٧٢. مصر.

- ١٤- شديد، مصطفى محمد. (٢٠٢١). "الصحة التنظيمية في المنظمات العامة: ما بين العدالة التنظيمية وتحقيق الرضا الوظيفي بالتطبيق علي الهيئة القومية للبريد المصري". *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*. كلية التجارة. جامعة قناة السويس. المجلد ١٢. العدد ٢. مصر.
- ١٥- صالح، رشا يحيي (٢٠٢١). الصحة التنظيمية و علاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية في المدارس الخاصة في لواء الجامعة الأردنية من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير. كلية العلوم التربوية. جامعة مؤتة. الأردن.
- ١٦- عبد العال، ريم محمد. (٢٠٢٣). أثر القيادة المدمرة علي الصحة التنظيمية، دراسة ميدانية علي شركات الدواء بقطاع الأعمال العام. رسالة ماجستير. كلية التجارة. جامعة عين شمس. مصر.
- ١٧- علي، هدير حسن. (٢٠٢٣). تأثير الجينات التنظيمية علي رأس المال النفسي. رسالة ماجستير. كلية التجارة. جامعة عين شمس. مصر.
- ١٨- فارس، محمد وآخرون. (٢٠٢١). "أثر الصحة التنظيمية علي الأداء الاستراتيجي، دراسة تطبيقية علي شركات التأمين في فلسطين". *مجلة أبعاد اقتصادية*. المجلد ١١. العدد ٢. فلسطين.
- ١٩- لاشين، كريمة محمد. (٢٠٢٠). "الصحة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا". *مجلة كلية التربية*. جامعة بنها. العدد ١٢٤. الجزء ١. مصر.
- ٢٠- لطفي، هناء. (٢٠٢١). "الصحة التنظيمية وعلاقتها بالابداع الإداري لدي مديري المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة المنوفية". *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*. كلية التربية. جامعة الفيوم. المجلد ١٥. العدد ٤. مصر.
- ٢١- محمد، مروة حمود والعامري، عبد العزيز عبد الهادي. (٢٠٢٣). "الصحة التنظيمية ودورها في تحقيق التميز المؤسسي في الجامعات اليمنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية للعام ٢٠٢١-٢٠٢٢". *مجلة العلوم التربوية و النفسية*. المجلد ٧. العدد ٦. اليمن.

- ٢٢- محمود، شيماء سعيد. (٢٠٢٢). "آليات مقترحة لتحسين الصحة التنظيمية بالجامعات المصرية علي ضوء مدخل حوكمة الجامعات". مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية. كلية التربية. جامعة الفيوم. المجلد ١٦. العدد ٩. مصر.
- ٢٣- مفلح، فهد بن الحميدي. (٢٠١٦). "الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة جدة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدي المعلمين". مجلة كلية التربية. جامعة الأزهر. العدد ١٦٨. الجزء ٢. مصر.
- ٢٤- موسي، عمار فتحي. (٢٠٢٢). "المناعة النفسية كمتغير وسيط بين الصحة التنظيمية والاحترق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية". المجلة العلمية للبحوث التجارية. كلية التجارة. جامعة المنوفية. العدد ١. مصر.
- ٢٥- هجرس، عبير يوسف عبد الله. (٢٠٢٣). تأثير الإنهاك العاطفي علي الصحة التنظيمية، دراسة ميدانية علي المدارس الحكومية بدولة الكويت. رسالة ماجستير. كلية التجارة. جامعة عين شمس. مصر.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 1- Ali, M.H. & et.al. (2019). "The Role of Administrative Transparency in Achieving Organizational Health ". **International Conference on Accounting, Economics and Politics**. Tishk International University. Erbil. Iraq.
- 2- Buyukyilmaz, O. & et.al. (2018). "A Research on Determining Organizational Health perceptions of the employees working in Kardemir Inc., **Balkan Journal of Social Sciences**, Vol. 7, No. 14.
- 3- Gocen, A. & Terzi, R. (2019). "The Causal Effect of Spiritual Leadership on Organizational Health in Educational Organizations ". **International Online Journal of Educational Sciences**. Vol. 11. No. 2.
- 4- Harjanti, S. & Gustomo, A. (2017). "Organizational Health and Agility Maturity ". **Journal of Management Technology**. Vol. 16. No. 1.
- 5- Hill, G.D. (2003). "Organizational Health using an Assessment Tool to Diagnose Internal Conditions ", **The American Association of School Administration Journal**. Vol. 3. No. 2.

- 6- Hong, Kian. (2014). "Organizational Health: a Study of a Malaysian Private Higher Learning Institution ". **International Journal of Business and Society**. Vol. 15. No. 2.
- 7- Hoy, Waynem & Tarter, John. (1996). **The Road to Open and Healthy Schools, A Handbook for Change, Elementary and Middle School**. Publisher Corwin Press.
- 8- John, K. (2020). "Adlerian Theory and Practice Wisdom Promote Democratic Leadership and Organizational Health ", **Journal of Individual Psychology**, Vol. 76, No. 1.
- 9- Kant, Ravi. (2017). "Organizational Health of Secondary Schools in Relation to Their Adjustment ". **Education Science & Psychological Journal**, Vol. 3. No. 45.
- 10- Keller, Scott & Price, Colin. (2011). "Organizational Health, the Ultimate Competitive Advantage ". **McKinsey Quarterly**. Vol.1. No. 13.
- 11- Laub, James. (2004). **Organizational Health and Organizational levels**. Indiana Wesleyan University. Olag.
- 12- Milles, Mathew.B. (1969). "Planned Change and Organizational Health ". In F.D. Carver & T.J. Sergiovanni (eds.). **Organizations and Human Behavior**. McGraw Hill. New York.
- 13- Rastegar, A. & et.al. (2019). The Relationship of Transformational Leadership Style with Bullying at Work with Regard to the Mediating Role of Organizational Health ". **Journal of Palavered Salamat**. Vol. 13. No. 4.
- 14- Sadegul, Akbaba. (1999). "Organizational Health of the Secondary Schools in Turkey and Changes Needed ". **The Annual Meeting of the American Association of Behavioural and Social Sciences**. Las Vegas. Nevada. USA.
- 15- Srivastava, S. & et.al. (2020). "The Role of Organizational Identification and Trust on the Career Satisfaction in Indian Organizations ". **Journal of General Management**. Vol.45. No.4.