

الصحة التنظيمية في كليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي
وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس

إعداد

د/ فلاح بن خلف العجرفي

أستاذ الإدارة التربوية المشارك
كلية التربية بالدوادمي - جامعة شقراء

الصحة التنظيمية في كليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس

د/ فلاح بن خلف العجرفي*

المخلص:

هدفت الدراسة إلى تعرف واقع الصحة التنظيمية في كليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي وعلاقته بتحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس وكذلك تحليل العلاقة بين مكونات الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة المتمثلة في جميع أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج أبرزها أن أبعاد الصحة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء متوفرة بدرجة متوسطة، درجة تحقق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس متوسطة، هناك ارتباط عال ودال بين الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي، لا توجد فروقا دالة في الصحة التنظيمية أو في الرضا الوظيفي ترجع الى متغيرات الدرجة العلمية أو نوع الكلية أو سنوات الخبرة.

الكلمات المفتاحية: الصحة التنظيمية، الرضا الوظيفي.

* د/ فلاح بن خلف العجرفي: أستاذ الإدارة التربوية المشارك بكلية التربية بالدوادمي - جامعة شقراء

Abstract:

The study aimed to identify the reality of organizational health in the faculties of Shaqra University in Al-Dawadmi Governorate and its relationship to achieving job satisfaction among faculty members, as well as analyzing the relationship between the components of organizational health and job satisfaction. Represented by all faculty members in the faculties of Shaqra University in Dawadmi Governorate, the study reached several results, most notably that the dimensions of organizational health among faculty members at Shaqra University are available in a medium degree, the degree of job satisfaction among faculty members is medium, there is a high and significant correlation between organizational health and satisfaction. There were no significant differences in organizational health or job satisfaction due to the variables of academic degree, type of college, or years of experience.

Key Words: Organizational Health, Job Satisfaction

الصحة التنظيمية في كليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس

١- المقدمة:

تعد الصحة التنظيمية أحد المفاهيم الحديثة في مجال الإدارة والتي تهدف إلى تهيئة الجو التنظيمي للعمل، فهي تمثل أحد مدخلاتها، ومقياس تميز لقدرة المؤسسة أو المنظمة على القيام بدورها، فالنظام الذي تسوده أجواء تنظيمية صحية يصبح فعالاً وبإمكانه إحداث التطور والتغيير والنمو.

وقد حظى مفهوم الصحة التنظيمية بإهتمام الباحثين في مجال الإدارة التعليمية كونه أحد المداخل الحديثة في علم السلوك التنظيمي والذي يقدم إطاراً مفاهيمياً عن المناخ السائد في المؤسسة التربوية، حيث يرى الشريف (٢٠١٣، ١٤٩) أنه من المداخل الرئيسة لدراسة وتحليل بيئة العمل للاستجابة لمتغيرات البيئة التعليمية الداخلية والخارجية، وأنها تعمل على تهيئة بيئة عمل أفضل للقائمين بعملية التدريس تجعلهم قادرين على مواجهة ضغوط العمل، فالمؤسسة التربوية منظمة اجتماعية يقوم فيها الأفراد بتفاعلات إيجابية للوصول إلى مستوى أداء يحقق الأهداف المنشودة.

كما يكتسب مفهوم الصحة التنظيمية أهمية بالغة في كونه يعطي تصوراً واضحاً عن المناخ التنظيمي ويصف العلاقة بين أفراد المؤسسة، وقد أوصت دراسة عطايا ورمضان (٢٠١٣، ١٠٧١) بأهمية تطبيق الصحة التنظيمية قبل البدء في عمليات التغيير وأثناء تحسين فاعلية التدريس من خلال تطوير مناخ صحي مفتوح مبني على ثقافة متبادلة مع استخدام أداة تقويم الصحة التنظيمية لضمان استمرارية التقويم للممارسات الإدارية.

كما تشكل معايير الصحة التنظيمية رافداً إيجابياً لتطوير أداء المؤسسة التربوية لما تتضمنه من إطار قيمي وأخلاقي يهتم بالعنصر البشري أساس كل تنمية، وذلك من خلال بيئة عمل تبعث على التكيف والتماسك بين الأفراد ويعطي القدرة على تحمل ضغوط وأعباء العمل وقبول التغيير وتطوير اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية لتتوافق مع التغيرات التربوية، مما يحق الاستفادة القصوى من إمكاناتهم. ويرى خلف (٢٠٢٠، ١٤) أن المؤسسة التربوية تكون فاعلة بقدر ما تتمتع من صحة تنظيمية لكونها منظمة اجتماعية قائمة على تعدد المهام والمسئوليات.

ويمثل أعضاء الهيئة التدريسية العمود الفقري لكل جامعة والمحرك الرئيس في تحقيق أهدافها، ولكي يتمكن عضو التدريس من القيام بواجباته على النحو المنشود، لابد من توفر

بيئة عمل مناسبة ومناخ تنظيمي صحي يساعد على القيام بتلك الواجبات ويحقق الرضا الوظيفي لجميع الأفراد.

فالرضا الوظيفي هو الدرجة التي يحس بها الفرد بشعور إيجابي أو سلبي نحو النواحي المختلفة للوظيفة التي يقوم بها وليس هذا هو التعريف الوحيد للرضا الوظيفي ولكن هناك تعريفات متعددة ولكن ما يهم في هذا المقام أن الرضا الوظيفي قد يكون سبب ونتيجة للصحة التنظيمية. (Madhuri,2017,36)

مشكلة الدراسة:

تعتبر الصحة التنظيمية عن مدى قدرة المنظمات على التكيف مع الظروف والنمو في ظل التغيرات الديناميكية التي تشهدها البيئة المحيطة وعادة ما ترتبط الصحة التنظيمية بالرضا الوظيفي ومدى ملائمة بيئة العمل لهؤلاء الأفراد، الأمر الذي يخلق لديهم الحافز والدافعية اتجاه عملهم ويحسن من سلوكياتهم وهذا كله من شأنه ان يصب باتجاه تحقيق اهداف المنظمة على مختلف تدرجاتها.

ووفقا لمراجعة العديد من الدراسات ذات العلاقة بالصحة التنظيمية ومنها دراسة بكاي ويشير (٢٠٢٠)، ودراسة محمد وعزب (٢٠١٧)، ودراسة فاندانا Vandana (٢٠١٧) تبين قلة الدراسات التي تهتم بالصحة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وترتبط بين متغيري الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي على الرغم من أهمية تلك المتغيرات التي إن تحقق وجودها بفاعلية وإيجابية تهيأ المناخ التنظيمي الجيد الذي يؤدي بثماره الطيبة على مستوى الإدارة التعليمية وعملتي التعليم والتعلم، كما قام الباحث بعمل بعض المقابلات الاستطلاعية لمعرفة واقع الصحة التنظيمية في كليات جامعة شقراء من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وقد تبين من خلال هذه المقابلات وجود قصور في تحقق أبعاد الصحة التنظيمية مما قد يؤثر على الرضا الوظيفي، مما أدى الباحث الى دراسة واقع الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة شقراء.

السؤال الرئيس:

ما علاقة الصحة التنظيمية بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي؟

ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما مستوى الصحة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي من وجهة عينة الدراسة؟

٢. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي من وجهة عينة الدراسة؟
 ٣. هل هنالك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين مستوى الصحة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي من وجهة عينة الدراسة؟
 ٤. أي أبعاد الصحة التنظيمية أكثر تأثيرا على تحقيق الرضا الوظيفي من وجهة نظر عينة الدراسة؟
 ٥. هل توجد فروق دالة احصائيا في تقديرات أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي لمستوى الصحة التنظيمية يرجع الى متغيرات (الدرجة العلمية، نوع الكلية، سنوات الخبرة)؟
 ٦. هل توجد فروق دالة احصائيا في تقديرات أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي لمستوى الرضا الوظيفي يرجع الى متغيرات (الدرجة العلمية، نوع الكلية، سنوات الخبرة)؟
- أهداف الدراسة:**

- هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد علاقة الصحة التنظيمية بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي، وذلك من خلال:
- معرفة مستوى الصحة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي، ثم أي أبعاد الصحة التنظيمية أكثر تحققاً.
 - معرفة درجة تحقق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي.
 - معرفة نوع العلاقة بين مستوى الصحة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي.
 - معرفة أي ابعاد الصحة التنظيمية أكثر تأثيرا على تحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي.
 - معرفة الفروق الدالة احصائيا في تقديرات أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي لمستوى الصحة التنظيمية يرجع الى متغيرات(الدرجة العلمية، نوع الكلية، سنوات الخبرة)؟

- معرفة الفروق الدالة احصائيا في تقديرات أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي لمستوى الرضا الوظيفي يرجع الى متغيرات (الدرجة العلمية، نوع الكلية، سنوات الخبرة)؟

أهمية الدراسة:

١. تختص بالوصف والتحليل لواقع الصحة التنظيمية بكليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي ومدى ارتباطه بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس مما قد ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية.
٢. قد تفيد القائمين على قيادة جامعة شقراء في معرفة واقع الصحة التنظيمية وما تحتاجه من تطوير وتجديد حتى يتحقق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.
٣. من الممكن أن تفيد أعضاء هيئة التدريس حين يتعرفون على مواطن القوة ومواطن الخلل في البيئة التنظيمية فيتصرفون على أساس استثمار مواطن القوة في صلاحياتهم ومعالجة مواطن الضعف.
٤. قد تفيد الطلاب، والعملية التعليمية حين يكون أعضاء هيئة التدريس أكثر تمكنا مما يوفر بيئة تعليمية جيدة تساهم في تحقيق الأهداف التعليمية.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصر البحث الحالي على معرفة مدى تحقق الصحة التنظيمية بكليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، وكذلك مدى تحقق الرضا الوظيفي لديهم.
- الحدود البشرية: اقتصر البحث الحالي على أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي بالمملكة العربية السعودية، باعتبارهم مسئولين عن الركن الأكاديمي الأهم من أركان الإدارة الجامعية.
- الحدود المكانية: كليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي.
- الحدود الزمنية: تم تطبيق أداة الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي

المصطلحات الإجرائية للدراسة:

- الصحة التنظيمية:

تعرفها الدراسة الحالية إجرائياً بأنها: الدرجة التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس في الأبعاد التالية: (القيادة الادارية والتماسك المؤسسي، حل المشكلات، الابداع، توفير الموارد والمساندة، الروح المعنوية، التأكيد على النواحي الأكاديمية)

- الرضا الوظيفي:

تعرفه الدراسة الحالية إجرائياً بأنه: الدرجة التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس في الأبعاد التالية: (العدالة الاجتماعية، بيئة العمل، الرواتب والمكافآت والحوافز).

الإطار النظري:

حتى موضوع الصحة التنظيمية ياهتمام الباحثين كأحد المداخل الحديثة في علم السلوك التنظيمي والذي يقدم إطاراً مفاهيمياً لمناخ بيئة العمل ويصف العلاقة بين منسوبي العمل ويحدد قواعدها، وقد أشار تارتر (Tarter, 2015, 38) إلى أهمية تطبيق الصحة التنظيمية قبل البدء في عمليات التطوير والتحسين داخل البيئات التعليمية وذلك من خلال توفير مناخ صحي مبني على الثقة المتبادلة والتعاون المشترك.

وقد تناول الإطار النظري متغيرات الدراسة (الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي) من حيث المفهوم والتعريف والأهمية والأبعاد، وأيضاً العلاقة بين الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي.

الصحة التنظيمية (Organizational health):

يعتبر مفهوم الصحة التنظيمية أحد المفاهيم الحديثة في الإدارة الجامعية والتي تصب في تهيئة الجو التنظيمي المناسب للعمل الأكاديمي حيث أنها تركز على الأفراد وبيئة العمل معاً، وقد ذكر فامدار Vamdar (٢٠١٧، ٣٣) أن المؤسسة لكي تكون صحية فلا بد من تحقيق التناغم والتكامل بين إدارتها، ومن ثم إما أن تكون المؤسسة محفزة وصحية وحينئذ نعتبر أنها تتمتع بصحة تنظيمية Healthy Organization وإما أن تكون المؤسسة محبطة وغير صحية فتكون مدعاة للقلق والتوتر مما يؤدي إلى ضعف في الأداء الوظيفي لديها وحينئذ نعتبر مؤسسة غير صحية Unhealthy Organization .

تعريف الصحة التنظيمية:

عرف خلف (٢٠٢٠، ١٠) الصحة التنظيمية بأنها "استراتيجية الجامعة لتكون قادرة على تحقيق أهدافها وغاياتها ضمن بيئة ومكان عمل يوفر للعاملين بها مناخ صحي مناسب".

وعرفها السقا (٢٠١٩، ٣٣) بأنها "الحالة التي تتمتع بها المنظمة والمميزة لها، وتعتبر عن قدرة المنظمة على التكيف والبقاء في بيئتها والتوافق معها، وخلق الانسجام بين العاملين، وتطور وتحدث نفسها باستمرار من خلال الابتكار والتفكير الابداعي للوصول إلى الاستقرار والثبات والتميز وأداء عمل يحقق التوقعات على المدى البعيد، وتنفيذ هذه الرؤية بفاعلية".
كما عرفها Dess (٢٠١٦، ٣٢) بأنها مقدره المنظمات على العمل بفاعلية والتكيف بشكل ملائم من أجل التغلب على جميع المشكلات".

وتعرفه الدراسة إجرائياً بأنه: الدرجة التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس في الأبعاد التالية: (القيادة الادارية والتماسك المؤسسي، حل المشكلات، الإبداع، توفير الموارد والمساندة، الروح المعنوية، التأكيد على النواحي الأكاديمية).
أهمية الصحة التنظيمية:

ترى أغا (٢٠١٧، ٣٠) أن للصحة التنظيمية أهمية بالغة في تهيئة مناخ صحي يحقق أهداف المنظمة دون حدوث صراعات داخلية تعوق تحقيق تلك الأهداف، ويرى Tsui & Cheng (٢٠١٤، ٢٥٢) أهمية الصحة التنظيمية في كونها تصف المناخ العام للمؤسسة كما تصف أيضاً العلاقات والتفاعلات بين أفرادها، وحدد Sivapragasam & Raya (٢٠١٣، ٥٨) أهمية الصحة التنظيمية في قدرتها على تلبية احتياجات أفراد المنظمات بما يحقق الأهداف المنشودة ويرضي طموحات هؤلاء الأفراد ويزيد من مستوى إنتاجيتهم.

ويستدل مما سبق على أهمية الصحة التنظيمية وضرورتها لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات التعليمية والغير تعليمية، وترى الدراسة الحالية أن الصحة التنظيمية لها أهمية بالغة في رفع مستويات الأداء لجميع أفراد المنظمة للاستمرار في السعي نحو تحقيق الأهداف ورفع معنويات جميع منسوبيها وتعزيز قدراتهم على التصدي للتحديات والمعوقات التي تحول دون تحقيق تلك الأهداف.

أبعاد الصحة التنظيمية:

يعتمد مفهوم الصحة التنظيمية على التفاعل بين أفراد المؤسسة سعياً لتحقيق الأهداف، وقد تباينت الآراء حول أبعاد الصحة التنظيمية التي تضمن تفاعل عناصر المؤسسات بما يضمن الاستفادة من جميع الطاقات ولم يتفق العلماء على عدد معين من الأبعاد فهناك دراسات كدراسة خلف (٢٠٢٠) حددت أبعاد الصحة التنظيمية بخمسة أبعاد وهي: القيادة، القدرات، الإبداع، التكيف، الاتصال، ودراسة السقا (٢٠١٩) حددت أبعاد الصحة التنظيمية بستة أبعاد وهي: وضوح الأهداف، الاتصالات، المعنويات، توفير الموارد، الإبداع، حل

المشكلات، وقد حددها السعود (٢٠١٩) في ستة أبعاد هي: نمط القيادة، الاتصالات، القرارات، التكنولوجيا، الحوافز، الاهتمام بالعاملين، كما حددها حرز الله وعرقاوي (٢٠١٩) في ستة أبعاد هي: وضوح الأهداف، فعالية الاتصالات، المعنويات، تسخير وتوفير الموارد، الإبداع، وحددها العتيبي (٢٠١٥) بثلاثة أبعاد هي: القيادة الادارية والتماسك المؤسسي، التأكيد الأكاديمي وحل المشكلات، الروح المعنوية والعلاقات الانسانية.

وبتحليل الأبعاد السابقة للتمكين حددت الدراسة الحالية أبعاد الصحة التنظيمية فيما يلي: القيادة الادارية والتماسك المؤسسي، حل المشكلات، الإبداع، توفير الموارد والمساندة، الروح المعنوية، التأكيد على النواحي الأكاديمية.

ثانياً- الرضا الوظيفي: (Job satisfaction)

١- المفهوم:

جاء الاهتمام بدراسة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية والأهلية كنتيجة لزيادة الشعور بأهمية هذا المتغير في زيادة إنتاجية أعضاء هيئة التدريس بما يعكس إيجابياً على الارتقاء بالمؤسسة التعليمية ويحقق أهدافها، وقد اهتمت بعض الدراسات التربوية بعضو هيئة التدريس والعوامل التي تؤثر في أدائه بإعتباره جوهر العملية التعليمية وعليه يقع عبء إصلاح وتطوير مؤسسات التعليم العالي.

تعريف الرضا الوظيفي:

عرفه الجلابنة (٢٠١١، ١٩٤) بأنه "مجموعة المشاعر والاتجاهات المتوافرة لدى الأفراد تجاه أعمالهم من حيث ظروف العمل والعلاقات بين العاملين وطرق التواصل بينهم والأنماط القيادية وبيئة العمل والحوافز والرواتب".

وعرفه أبو خضير (٢٠١٨، ٥٧٩) بأنه "مجموعة المشاعر والاتجاهات التي يبديها أعضاء هيئة التدريس تجاه بيئة العمل والعلاقة مع الزملاء والاستقرار الوظيفي والرواتب والحوافز والإدارة المباشرة".

وتعرفه الدراسة الحالية إجرائياً بأنه: الدرجة التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس في الأبعاد التالية: (العدالة الاجتماعية، بيئة العمل، الرواتب والمكافآت والحوافز).

أهمية الرضا الوظيفي:

هناك إجماع بين المهتمين بدراسة علوم الإدارة التربوية الحديثة على أهمية الرضا الوظيفي لدى الأفراد في المؤسسات التعليمية، وقد أكد أبوخضير (٢٠١٨) على أهمية تحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية [١]، وقد أشار الدعيس (٢٠١٦) إلى مجموعة من العوامل التي تؤثر في تحقيق الرضا الوظيفي كإحساس

الفرد بالأمن والاستقرار ووجود نظام جوافز يشجع على العمل وديمقراطية العمل والعلاقات مع الزملاء وفرص الترقية وتكافؤ الفرص.

وترى الدراسة الحالية أن تحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس يساعد على زيادة إنتاجيتهم بما يعود بالنفع على المؤسسة التعليمية ويحقق أهدافها حيث أن عضو هيئة التدريس يمثل العضو الفقري لنجاح المنظومة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي.

أبعاد الرضا الوظيفي:

حدد (الرشيدى، ٢٠١١) أبعاد الرضا الوظيفي في: الرضا عن الأجر- تنوع مهام العمل- الرضا عن فرص الترقية- الرضا عن الاشراف- الرضا عن جماعة العمل- الرضا عن ساعات العمل- الرضا عن ظروف العمل[٨]، واستخدام (الطعاني، ٢٠١٣) في دراسته عن قياس الرضا الوظيفي أربعة أبعاد هي طبيعة العمل- الراتب والحوافز- العلاقة مع رؤساء العمل- المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع[١٣]، وطبق (الدوسري، ٢٠١٤) في بحثه لقياس الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية استبياناً تضمن أربعة ابعاد هي طبيعة العمل وظروفه- الراتب والحوافز - العلاقة مع رؤساء العمل - المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع[٧]، وتوصل (الجودة، ٢٠١٥) إلى مقياس مطور لقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين في الجامعات الحكومية السعودية الى خمسة ابعاد هي العوائد والإمتيازات المادية طبيعة وظروف العمل - البحث العلمي والترقيات - العلاقات الأكاديمية مع الرؤساء -العلاقات الأكاديمية مع الزملاء.

ويتحليل الآراء المختلفة حول أبعاد الرضا الوظيفي، أمكن تحديدها في الدراسة الحالية بالأبعاد الأتية: العدالة الاجتماعية، بيئة العمل، الرواتب والمكافآت والحوافز.

العلاقة بين الرضا الوظيفي والصحة التنظيمية:

لا تخفى على أحد العلاقة القوية الظاهرية بين الصحة التنظيمية بأبعادها وكذلك بين الرضا الوظيفي بأبعاده هو الآخر، حيث أن عضو هيئة التدريس إذا كانت لديه الصلاحيات المطلوبة على قدر المسؤولية الملقاة على عاتقه وإذا لمس تعاوناً بينه وبين زملائه وإلى غير ذلك من أبعاد الرضا الوظيفي لاشك أن كل هذا سيحقق الصحة التنظيمية للمؤسسة التعليمية التي ينتمي إليها.

تعقيب على الإطار النظري:

من خلال إستقراء الإطار النظري للدراسة الحالية، يمكن القول بأن:

١. الصحة التنظيمية تعنى العمل في بيئة تنظيمية تحقق التفاعل الإيجابي بين الجميع.

٢. الصحة التنظيمية تؤدي إلى الوصول لمستوى عال من التناغم بين منسوبي العمل ويحدث تكامل فيما بينهم.
٣. للصحة التنظيمية أهمية كبيرة في رفع مستويات الأداء لجميع أفراد المنظمة للاستمرار في السعي نحو تحقيق الأهداف ورفع معنويات جميع منسوبيها وتعزيز قدراتهم على التصدي للتحديات والمعوقات التي تحول دون تحقيق تلك الأهداف.
٤. حددت الدراسة الحالية أبعاد الصحة التنظيمية فيما يلي: القيادة الادارية والتماسك المؤسسي، حل المشكلات، الابداع، توفير الموارد والمساندة، الروح المعنوية، التأكيد على النواحي الأكاديمية.
٥. يمكن أن تسهم الصحة التنظيمية في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى منسوبي العمل.
٦. حددت الدراسة الحالية أبعاد الرضا الوظيفي فيما يلي: العدالة الاجتماعية، بيئة العمل، الرواتب والمكافآت والحوافز.

الدراسات السابقة:

المحور الأول - دراسات اهتمت بدراسة الصحة التنظيمية:

أجرى العمري والغويرين (٢٠٢٠) دراسة لتعرف درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية بالجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، تبنت الدراسة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم تطبيقها على عينة قوامها (٢٧٢) من أعضاء هيئة التدريس، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية والصحة التنظيمية درجة متوسطة، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس أو الرتبة الأكاديمية أو نوع الكلية، أو سنوات الخبرة، وقد أوصت الدراسة بضرورة وعي أعضاء هيئة التدريس بمفاهيم الحرية الأكاديمية والصحة التنظيمية من خلال عقد الندوات والمؤتمرات وورش العمل.

وقام خلف (٢٠٢٠) بدراسة لتقصي أثر الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية في كليات الجامعة الأهلية ببغداد، استخدمت المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة حيث تم تطبيقها على عينة مكونة من (١٥٦) موظفاً بالإدارات العليا والوسطى بكليات الجامعة، وقد أظهرت النتائج أن مستوى الصحة التنظيمية والفاعلية التنظيمية في كليات الجامعة متحققة بدرجة متوسطة، وأن أبعاد الصحة التنظيمية مجتمعة أكثر تأثيراً في مدخل الموارد، وجاء مدخل تحقيق الأهداف في المرتبة الثانية من حيث شدة التأثير بأبعاد الصحة التنظيمية، ثم مدخل العملية الداخلية، يليه مدخل أصحاب المصلحة، وأخيراً مدخل قيم

التنافس، مما يعكس فاعلية تطبيق الصحة التنظيمية في استثمار موارد الجامعة بشكل فاعل يسهم في تحقيق أهدافها، وقد أوصت الدراسة بأهمية نشر وتعزيز وعي العاملين بالجامعات العراقية بمفهوم الصحة التنظيمية بهدف تحقيق أبعاده الصحية.

وأجرت الحربي (٢٠١٩) دراسة لمعرفة مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وكذلك تعرف المعوقات التي تحول دون توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية، تبنت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة حيث تم تطبيقها على عينة مكونة من (٢٥٠) من أعضاء هيئة التدريس وقد توصلت الدراسة إلى أن أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود متوفرة بدرجة متوسطة وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، كما أظهرت النتائج أن أبرز المعوقات التي تحول دون توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية هي المعوقات الإدارية تليها المعوقات البشرية ثم المعوقات المالية وأخيرا المعوقات التقنية.

وقام دراوشه (٢٠١٩) بدراسة مستوى الصحة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية من وجهة نظر القادة الأكاديميين وعلاقتها بالتمكين الوظيفي، حيث استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (١٦٤) أكاديميا، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى كلاً من الصحة التنظيمية والتمكين الوظيفي جاء درجة متوسطة، ووجود علاقة موجبة بين الصحة التنظيمية والتمكين الوظيفي، وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام وتطوير وتنمية مفهوم الصحة التنظيمية السائدة في الجامعات وتعزيزها، وذلك بتهيئة المناخ المناسب لغرس قيم ومبادئ التمكين الإداري من خلال عقد الدورات والندوات والمحاضرات الهادفة.

وأجرى السعود (٢٠١٩) دراسة لمعرفة درجة توافر المناخ التنظيمي الصحي في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء أنموذج ليكرت، حيث تكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقد أظهرت النتائج أن المناخ التنظيمي الصحي السائد في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء أنموذج ليكرت متحقق بدرجة متوسطة، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق وفقاً لمتغير الجنس لصالح فئة الذكور، ووجود فروق وفقاً لمتغير نوع الكلية لصالح فئة الكليات العلمية، ووجود فروق وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح فئة أستاذ مشارك، وقد أوصت الدراسة بأن تولى الجامعات أهمية كبيرة للمناخ التنظيمي الصحي

بحيث تعمل على إجراء الدراسات والبحوث لدراسة ظروف أعضاء هيئة التدريس العاملين لديها ومشكلاتهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية الخاصة ببيئة العمل الجامعي.

وقام عطيه ومهدي (٢٠١٦) بدراسة مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية المأمون الجامعة بالأردن وتأثيرها على الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية، تكونت عينة الدراسة من (٩٠) عضو هيئة تدريس في كلية المأمون الجامعة، وتوصلت الدراسة إلى أن تصور أعضاء الهيئة التدريسية لمدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية جاءت متوسطة، وأن وجود تلك الأبعاد يؤثر معنويًا على درجة الالتزام التنظيمي لديهم.

وقام العتيبي (٢٠١٥) بدراسة مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية بالأقسام العلمية بجامعة الطائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، استخدمت المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة حيث تم تطبيقها على عينة مكونة من (١٩٨) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقد توصلت الدراسة إلى أن أبعاد الصحة التنظيمية بالأقسام العلمية بجامعة الطائف متحققة بدرجة متوسطة، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق وفقاً لمتغير نوع الكلية لصالح فئة الكليات العلمية، ووجود فروق وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح فئة أستاذ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة في العمل الجامعي، وأوصت الدراسة بتحسين درجة ممارسة الصحة التنظيمية للجامعة وتشخيص ومعالجة المشكلات التي تواجهها.

وقام وشاح (٢٠١٥) بدراسة درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحولية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبنت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث تم تطبيقها على عينة قوامها (١٣٦) من أعضاء هيئة التدريس، وقد أظهرت النتائج أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحولية والصحة التنظيمية درجة متوسطة، وأنه وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة التنظيمية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح فئة أستاذ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة التنظيمية تعزى لمتغيري الجنس والسلطة المشرفة.

وقام الصمدي Alsamadi (٢٠١٥) بدراسة المناخ التنظيمي في الجامعات الأردنية وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي اليرموك وفيلاديفيا، تبنت الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث تم تطبيقها على عينة قوامها (٣٥٢) من أعضاء هيئة التدريس، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المناخ التنظيمي

السائد في كلا الجامعتين إيجابياً، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح فئة أستاذ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير نوع الكلية لصالح فئة الكليات العلمية، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

وقام العبادي Alabadi (٢٠١٥) بدراسة لتعرف واقع المناخ التنظيمي السائد في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في إقليم وسط الأردن، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث تم تطبيقها على عينة قوامها (٣٩٣) من أعضاء هيئة التدريس، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المناخ التنظيمي في الجامعات الأردنية متحقق بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح فئة أستاذ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير نوع الجامعة لصالح فئة الجامعات الرسمية.

وقام هونج وتونر Hong & Toner (٢٠١٤) بدراسة الصحة التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي الخاصة الماليزية، استخدمت المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة حيث تم تطبيقها على عينة مكونة من (١٢٠) من موظفي مؤسسات التعليم العالي الخاصة، وقد أظهرت الدراسة أن الصحة التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي الخاصة الماليزية متحققة بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغيرات الجنس والعمر ومدة الخدمة والحالة الاجتماعية.

تعقيب على دراسات المحور الأول:

- هدفت الدراسات السابقة إلى تعرف مستوى الصحة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقته ببعض المتغيرات.
- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لأهمية الصحة التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي وعلى ضرورة دراسته حتى تتحدد أبعاده، وفي استخدامها للمنهج الوصفي، وفي التطبيق على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات سواء الحكومية أو الخاصة، وفي استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات.
- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة جميعها في أنها لم يتعرض للصحة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء على وجه الخصوص
- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري وفي إعداد الاستبانة وفي مناقشة بعض النتائج.

المحور الثاني- دراسات اهتمت بالرضا الوظيفي:

أجرى أبوخضير (٢٠١٨) دراسة لتعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة الواقعة في محافظة الشمال، تبنت الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم تطبيقها على عينة قوامها (٥٦٧) من أعضاء هيئة التدريس، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة الواقعة في محافظة الشمال متوسط، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس لصالح فئة الذكور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير نوع الجامعة لصالح فئة الجامعات الحكومية، وأيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح فئة أستاذ.

وقام مدهوري Madhuri (٢٠١٧) بدراسة للكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في بعض الكليات في منطقة أندھارا بالهند، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم تطبيقها على عينة قوامها (١٠٠) من أعضاء هيئة التدريس، وقد أظهرت الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس متوسط، ووجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح فئة أستاذ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

وأجرى الدعيس (٢٠١٦) دراسة لتعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء من وجهة نظرهم، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم تطبيقها على عينة قوامها (٤٠٠) من أعضاء هيئة التدريس، وقد أظهرت الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس منخفض، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح فئة أستاذ.

وقام أمارسينا وأجوارد وحقي (٢٠١٥) بدراسة أثر المتغيرات الديمغرافية على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية بسيرلانكا، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم تطبيقها على عينة قوامها (٤٢٣) من أعضاء هيئة التدريس، وقد أظهرت الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس متوسط، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح فئة أستاذ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

وأجرى معصوم وزاد وببم (٢٠١٥) دراسة للكشف عن محددات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة ببينجلاديش، استخدمت الدراسة بالمنهج الوصفي المسحي واستعانت بالاستبانة لجمع البيانات، حيث تم تطبيقها على عينة قوامها (٣٤٦) من أعضاء هيئة التدريس، وقد كشفت الدراسة أن محددات الرضا الوظيفي كالامن الوظيفي وجودة بيئة العمل، كما أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة متوسط، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح فئة الذكور ولمتغير الخبرة لصالح فئة الأكثر في سنوات الخبرة.

وقام أونامالي Unnamalai (٢٠١٥) بدراسة لتعرف العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات الفنون والعلوم الهندية الحكومية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم تطبيقها على عينة قوامها (١٠٠) من أعضاء هيئة التدريس، وقد أظهرت الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس متوسط، وأن أكثر المتغيرات تحديداً لمستوى الرضا الوظيفي هو الراتب يليه الترفيات ثم العلاقات مع الآخرين، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح فئة أستاذ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

وأجرى علي (٢٠١٢) دراسة لمعرفة عوامل الرضا الوظيفي التي تؤثر في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية. وطبقت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (١٠٠) أعضاء هيئة التدريس في ثلاث جامعات حكومية (جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، جامعة القرآن الكريم، جامعة كرري). استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات، فضلاً عن المقابلات الشخصية والملاحظة. سعت الدراسة لاختبار عدد من الفرضيات الرئيسية والفرعية المتعلقة بعلاقات التأثير بين متغيرات الدراسة، وذلك للإجابة عن التساؤلات المتعلقة بمشكلة الدراسة، والوصول إلى الأهداف الموضوعية. ولغرض معالجة البيانات والمعلومات، استعملت العديد من الأساليب الإحصائية منها (الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسب المئوية، ومعامل الانحدار البسيط)، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات من بينها أن الاجراءات الادارية في الجامعات الحكومية والتي لها علاقة مباشرة بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تحتاج إلى مراجعة موضوعية وواعية للكشف عن عدم أسباب تحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية السودانية.

وقام الجلابنة (٢٠١١) بدراسة هدفت إلى تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا وعلاقته بالروح المعنوية لديهم، تكون مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وعددهم (٢٩٠) عضواً من الكليات العلمية والانسانية، حيث تم تطبيق إستبانتين من إعداد الباحث أحدهما لقياس الرضا الوظيفي تناولت خمس مجالات هي ظروف العمل، طبيعة الرواتب والحوافز، العلاقة بين العاملين، الإدارة المباشرة والنمو المهني والترقيات. والاستبانة الثانية لقياس الروح المعنوية لديهم. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا ذو درجة متوسطة، وأن مستوى الروح المعنوية لديهم مرتفعة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الرضا الوظيفي والروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة فيلادلفيا.

وأجرت الصبحي (٢٠١٠) دراسة هدفت إلى تعرف الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة وعلاقتها بالانتاجية العلمية لديهم، تكونت عينة الدراسة من (٤١) عضوة هيئة تدريس، حيث تم تطبيق استبيان الرضا الوظيفي الذي أعدته الباحثة والذي شمل سبعة محاور: طبيعة الوظيفة، أنظمة الرواتب، العلاقة مع الهيئة التدريسية، التسهيلات ووسائل التدريس، الاجراءات والبحث العلمي، الخدمات التي تقدمها الجامعة، تقييم الأداء، وكذلك تم إعداد استمارة تعكس الانتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة ذو درجة متوسطة، كما أظهرت نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي ذو علاقة ارتباطية إيجابية مع الانتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس.

تعقيب على دراسات المحور الثاني:

- هدفت الدراسات السابقة إلى تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية.
- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تأكيدها على أهمية الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس وعلى ضرورة دراسته حتى تتحدد أبعاده، وفي استخدامها للمنهج الوصفي، وفي التطبيق على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات سواء الحكومية أو الخاصة، وفي استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات.
- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة جميعها في أنها لم تتعرض للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء على وجه الخصوص
- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري وفي إعداد الاستبانة وفي تأكيد بعض النتائج.

المحور الثالث- دراسات ربطت بين الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي:

أجرى بكاي وبشير (٢٠٢٠) دراسة لمعرفة أثر الصحة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي للمنظمات، تبنت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم تطبيقها على عينة قوامها (٣٠) موظفاً بمديرية النقل بالجلفة، وقد أظهرت الدراسة أن مستوى إدراك أبعاد الصحة التنظيمية جاء متوسطاً، كما أظهرت أيضاً انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بمديرية النقل بالجلفة، كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين متغيري الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي.

وقام محمد وعزب (٢٠١٧) بدراسة هدفت إلى اقتراح بعض الاجراءات لتعزيز الرضا الوظيفي للمعلمين بمدارس التربية الخاصة في جمهورية مصر العربية من خلال تعزيز أبعاد الصحة التنظيمية في هذه المدارس مما يؤدي بدوره إلى تحسين أداء المعلمين والأداء العام للمدارس، إتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم إعداد استبيان لاستطلاع الرضا الوظيفي للمعلمين في ضوء توافر أبعاد الصحة التنظيمية كأداة لجمع بيانات الدراسة من العينة التي بلغت (٣٣٩) معلماً بمدارس التربية الخاصة، وفي ضوء نتائج تلك الدراسة تم اقتراح عدداً من الاجراءات التي تساعد على تعزيز الصحة التنظيمية لتعزيز الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدارس التربية الخاصة ومن بينها تطوير رؤية ورسالة مدارس التربية الخاصة ورسالتها وأهدافها، وإعطاء أهمية أكبر لتحديد الأدوار الوظيفية للمعلمين بمدارس التربية الخاصة، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي.

وأجرى فاندانا Vandana (٢٠١٧) دراسة لقياس العلاقة بين الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي والاحتفاظ بالموظفين، تبنت الدراسة المنهج الوصفي المسحي والاستبانة لجمع بيانات الدراسة حيث تطبيقها على عينة قوامها (١٨٠) من مديري ومسؤولي الموارد البشرية في بعض المؤسسات الهندية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي بما يساعد في وضع استراتيجيات للاحتفاظ بالموظفين.

تعقيب على دراسات المحور الثالث:

- بحثت الدراسات السابقة في العلاقة بين الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي وأوضحت وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية بينهما.
- يلاحظ قلة الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي.

- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج الوصفي، وفي استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات.
 - تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة جميعها في أنها لم تتعرض للعلاقة بين الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات عموماً وجامعة شقراء على وجه الخصوص
 - واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري وفي إعداد الاستبانة وفي تأكيد بعض النتائج.
- الدراسة الميدانية:**

تشمل الإجراءات المنهجية من حيث منهج الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة وأداة الدراسة وأساليب المعالجة الإحصائية.

أولاً- منهج الدراسة:

استخدم البحث الحالي خطوات المنهج الارتباطي لأنه الأكثر مناسبة لتحقيق أهداف هذا البحث ولما له من مزايا متعددة ولعل أهمها عدم اقتضاره على جمع البيانات وجدولتها عن موضوع الدراسة بل يتعدى ذلك الى تفسير وتحليل هذه البيانات والخروج منها باستنتاجات ذات دلالات ومعاني تفيد في تقديم حلول واقعية لمشكلة البحث. (عبدالحميد وكاظم، ٢٠١١، ٣٩)

ثانياً- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي في العام الدراسي ١٤٤٢/١٤٤١ وعددهم ٣٨٢ فرداً حسب إحصائيات عمادة شئون أعضاء هيئة التدريس يمثلون أعضاء هيئة التدريس في الكليات النظرية والعلمية وهم في نفس الوقت عينة الدراسة. (عمادة شئون أعضاء هيئة التدريس، www.su.edu.sa)

وقد طبقت على أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة شقراء إلكترونياً، وذلك خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٤١هـ/١٤٤٢هـ، بلغ عدد الاستجابات الصحيحة (٣٢٥) مستجيباً كعينة ممثلة لمجتمع الدراسة،

ثالثاً- أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، قام الباحث بإعداد استبانة حول علاقة الصحة التنظيمية بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة شقراء فرع محافظة الدوادمي، وتكونت الاستبانة من قسمين:

- القسم الأول:** المتغيرات الديمغرافية للدراسة (الدرجة العلمية، نوع الكلية، سنوات الخبرة).
- القسم الثاني:** اشتمل على محورين:

الصحة التنظيمية في كليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي
وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس

المحور الأول: واقع الصحة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس.

المحور الثاني: مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

صدق وثبات الإستبانة:

أولاً- الصدق:

قام الباحث بالتحقق من صلاحية الأداة للتطبيق الميداني وذلك بقياس الصدق الظاهري (صدق المحكمين) وذلك بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة ووضعها في صورتها الأولية، تم عرضها على عدد من المحكمين المتخصصين، وذلك للاسترشاد بأرائهم، وطلب منهم التفضل بقراءة العبارات الموجودة تحت المحاور ثم الحكم على مدى وضوح العبارات، انتماء العبارات الى المحاور الموضوعية تحتها، أخيراً التعديل في صياغة العبارات التي تحتاج الى تعديل حتى يتم التخلص من الغموض في العبارات والاستبيان ككل.

حساب صدق الإتساق الداخلي:

وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بإستخدام معامل إرتباط بيرسون (Person)

بين العبارة والمحور الذي تنتمي له، كما هو موضح بالجدول.

جدول (١) الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

الرضا الوظيفي		الصحة التنظيمية			
معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة
*.٠٦٩٧	٣٦	*.٠٦٣٤	١٩	*.٠٧٠١	١
*.٠٦٣٩	٣٧	*.٠٥٥٩	٢٠	*.٠٦٣١	٢
*.٠٦٢٢	٣٨	*.٠٧٠١	٢١	*.٠٥٩٢	٣
*.٠٧٠٥	٣٩	*.٠٥٩٣	٢٢	*.٠٦٣٨	٤
*.٠٦١١	٤٠	*.٠٥٦٤	٢٣	*.٠٧٠٠	٥
*.٠٥٩٣	٤١	*.٠٥٤٤	٢٤	*.٠٦٦٦	٦
*.٠٧٠٣	٤٢	*.٠٦٣٢	٢٥	*.٠٥٦١	٧
*.٠٦٤٤	٤٣	*.٠٥٩٧	٢٦	*.٠٦٣٦	٨
*.٠٦٨١	٤٤	*.٠٦٩٠	٢٧	*.٠٥٦٣	٩
*.٠٧٠٦	٤٥	*.٠٥٢٢	٢٨	*.٠٧٠٢	١٠
*.٠٥٧٤	٤٦	*.٠٥٣٧	٢٩	*.٠٦٦٦	١١
*.٠٦٠١	٤٧	*.٠٥٣٧	٣٠	*.٠٥٥٣	١٢
*.٠٥٥٧	٤٨	*.٠٦٤٧	٣١	*.٠٥٩٧	١٣
*.٠٥٦٩	٤٩	*.٠٦٠٠	٣٢	*.٠٦٣٧	١٤
*.٠٧٠١	٥٠	*.٠٥٢١	٣٣	*.٠٥٨١	١٥
		*.٠٥٣٩	٣٤	*.٠٥٣٩	١٦
		*.٠٥٢٧	٣٥	*.٠٦٠١	١٧
				*.٠٥٥٥	١٨

من خلال الجدول يتضح أن جميع مفردات الاستبانة دالة عند مستوى (٠.٠٥) **ثانياً- الثبات:**

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لحساب معامل الثبات كما هو موضح بالجدول.
جدول (٢) معامل الثبات لمحاور الاستبانة

المحور	البعد	قيمة معامل ألفا كرونباخ
الصحة التنظيمية	القيادة الادارية والتماسك المؤسسي	*٠.٦٠١
	حل المشكلات	*٠.٥٦٨
	الإبداع	*٠.٥٣٩
	توفير الموارد والمساندة	*٠.٦٣١
	الروح المعنوية	*٠.٥٥٤
	التأكيد على النواحي الأكاديمية	*٠.٥٢٢
الرضا الوظيفي	محور الصحة التنظيمية ككل	*٠.٥٣٣
	العدالة الإجتماعية	*٠.٦١٨
	بيئة العمل	*٠.٥٩٧
	الرواتب والمكافآت والحوافز	*٠.٦٠١
	محور الرضا الوظيفي ككل	*٠.٥٩٠
	معامل الثبات الكلي للإستبانة	*٠.٥٩٦

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للإستبانة ككل (٠.٥٩٦)، ولمحور الصحة التنظيمية (٠.٥٣٣)، ومحور الرضا الوظيفي (٠.٥٩٠)، وبالتالي فإن قيم معاملات الثبات للأبعاد والمحاور تتمتع بمعامل ثبات مقبول إحصائياً. (عبدالحميد وكاظم، ٢٠١١، ٩١٥)

رابعاً- المعالجة الإحصائية:

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS لمعالجة استجابات أفراد العينة وحساب:

• المتوسط الحسابي.	• الانحراف المعياري.
• مصفوفة معاملات الارتباط.	• اختبار كروسكال ولس (Kruskal-Walles).
• تحليل الانحدار المتعدد.	• الانحدار المتعدد التدريجي.

نتائج الدراسة:

للحكم على نتائج المقياس اعتمد الباحث المتوسط الحسابي كمييار لاستجابة المشمولين بالدراسة كما هي موضحة بالجدول التالي:

الصحة التنظيمية في كليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي
وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس

جدول (٣) مستويات الصحة التنظيمية مرتبطة بالمتوسطات الحسابية

مدى المتوسط الحسابي	المستوى أو الدلالة اللفظية
١.٨٠ - ١	قليلة جدا
٢.٦٠ - ١.٨١	قليلة
٣.٤٠ - ٢.٦١	متوسطة
٤.٢٠ - ٣.٤١	كبيرة
٥ - ٤.٢١	كبيرة جدا

ولإجابة السؤال الأول من أسئلة الدراسة وهو: ما مستوى الصحة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي من وجهة نظر عينة الدراسة؟ تم حساب التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٤) المتوسط الحسابي الوزني والانحراف المعياري والترتيب

لاستجابات العينة حول مستوى الصحة التنظيمية

الأبعاد	م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	مستوى الممارسة
القيادة الادارية والتماسك المؤسسي	١-	هناك ترابط اداري قوي بين إدارة الجامعة وكلياتها.	٤.٢٥	١.١٨	١	كبيرة جدا
	٢-	تحرص عمادة الكلية على المواعمة بين الأهداف القصيرة وطويلة الأجل.	٢.٤٧	١.٠٩	٦	قليلة
	٣-	توزع عمادة لكلية المهام بطريقة منظمة لتحقيق الأهداف المحددة.	٢.٢٦	١.١٠	٨	قليلة
	٤-	يستطيع جميع منسوبي الكلية الاطلاع على سياسات الجامعة التي تسعى لتحقيقها.	١.٧٠	١.١٢	٩	قليلة جدا
	٥-	تتسم أهداف الكلية بالواقعية وقابلية التحقيق.	٤.٠٠	١.٢٦	٢	كبيرة
	٦-	يتم نقل المعلومات بين أقسام الكلية وعمادتها وإدارة الجامعة بصورة فاعلة.	٢.٣٨	٠.٨٨	٧	قليلة
	٧-	يسهل الوصول لعمادة لكلية ومخاطبتها بشكل مباشر.	٣.٤٥	١.٠٤	٤	كبيرة
	٨-	توجيهات عمادة لكلية واجبة التنفيذ على جميع منسوبيها.	٣.٦٥	٠.٧٢	٣	كبيرة
	٩-	يمكن لأعضاء هيئة التدريس مراجعة قرارات عمادة الكلية.	١.٦٦	١.٠٢	١٠	قليلة جدا
	١٠-	تتسم قرارات عمادة الكلية بالمرونة.	٢.٦٥	١.٠٨	٥	متوسطة
		المتوسط الاجمالي لبعد القيادة الادارية والتماسك المؤسسي	٢.٨٤	١.٠٩		متوسطة

الأبعاد	م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	مستوى الممارسة
حل المشكلات	١-	تدير الكلية كافة شؤون منسوبيها بحرية دون تدخل أي جهة.	٢.٦٣	١.١١	١	متوسطة
	٢-	يتم معالجة مشكلات العمل داخليا.	٢.٠٨	٠.٨٦	٥	قليلة
	٣-	تتسم سياسات عمادة الكلية بالوضوح.	٢.١٣	٠.٩٨	٤	قليلة
	٤-	يتمتع أعضاء هيئة التدريس بكافة الصلاحيات في ممارسة العمل الأكاديمي والإداري.	٢.٢٥	١.٠٥	٣	قليلة
	٥-	تحمي عمادة الكلية منسوبيها من الضغوط الخارجية.	٢.٥٦	١.٠٦	٢	قليلة
المتوسط الاجمالي لبعء حل المشكلات						
الابداع	١-	تدعم عمادة الكلية الأفكار الجديدة بغرض الاستفادة منها.	٢.٣٥	١.٠٣	٣	قليلة
	٢-	تشجع عمادة الكلية أعضاء هيئة التدريس على التطوير.	٢.١٦	١.٠١	٥	قليلة
	٣-	تتقبل عمادة الكلية اقتراحات وملاحظات أعضاء هيئة التدريس بصدق ورحب.	٢.١٨	٠.٩٨	٤	قليلة
	٤-	تهتم الكلية بمتابعة تنفيذ الأفكار والرؤى الجديدة.	٢.٤٠	٠.٨٨	٢	قليلة
	٥-	تكافئ الكلية أصحاب الأفكار الإبداعية.	٢.٨٥	١.٢١	١	متوسطة
المتوسط الاجمالي لبعء الابداع						
توفير الموارد والمساندة	١-	يحصل أعضاء هيئة التدريس على الموارد اللازمة للعمل في الوقت المناسب.	٤.٥٥	٠.٩٨	١	كبيرة جدا
	٢-	يستطيع أعضاء هيئة التدريس الوصول للموارد التي تلزمهم بسهولة.	٤.٣٥	٠.٧٧	٢	كبيرة جدا
	٣-	تقوم عمادة الكلية باستخدام الموارد بشكل فعال.	٣.٩٩	٠.٩٤	٤	كبيرة
	٤-	تتيح عمادة الكلية الموارد التكميلية التي يحتاجها منسوبو الكلية.	٤.٠١	٠.٨٢	٣	كبيرة
	٥-	الموارد المخصصة لممارسة الأنشطة المختلفة كافية.	٣.٥٥	١.١٩	٥	كبيرة
المتوسط الاجمالي لبعء توفير الموارد والمساندة						
الروح المعنوية	١-	يشعر أعضاء هيئة التدريس بالثقة والأمان في العمل.	٢.٢٣	١.١٢	١	قليلة
	٢-	يتمتع أعضاء هيئة التدريس بالاستقلالية داخل العمل.	٢.٢٠	١.١٠	٢	قليلة
	٣-	نعمل معاً داخل الكلية كفريق عمل واحد.	٢.١٣	١.١١	٣	قليلة
	٤-	تسود روح التعاون والحماس بين منسوبي	٢.١١	١.١٣	٤	قليلة

الصحة التنظيمية في كليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي
وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس

الأبعاد	م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	مستوى الممارسة
		الكلية.				
	٥-	يفخر أعضاء هيئة التدريس بالانتماء للكلية	١.٩٦	١.١١	٥	قليلة
		يتم إشراك أعضاء هيئة التدريس في القرارات التي تؤثر على عملهم.	١.٦٠	٠.٧٧	٦	قليلة جدا
		المتوسط الإجمالي لبعد توفير الروح المعنوية	٢.١٢	١.١١		قليلة
التأكيد على النواحي الأكاديمية	١-	تحرص عمادة الكلية على رفع المستوى الأكاديمي للطلاب.	٤.٠١	١.١١	٣	كبيرة
	٢-	تقيم عمادة الكلية العديد من الدورات التدريبية لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس.	٣.٤٥	١.٢٥	٤	كبيرة
	٣-	تشجع عمادة الكلية أعضاء هيئة التدريس على نشر بحوثهم في مجلات دولية محكمة.	٢.٦٥	١.٣٦	٥	متوسطة
	٤-	تهتم عمادة الكلية بتوكيد الجودة في العملية التعليمية.	٤.١٥	١.٠٣	٢	كبيرة
	٥-	يأتي رفع المستوى الأكاديمي للطلاب على رأس أولويات عمادة الكلية.	٤.٣٠	٠.٩١	١	كبيرة جدا
		المتوسط الإجمالي لبعد التأكيد على النواحي الأكاديمية	٣.٧١	١.١٣		كبيرة
		المتوسط الكلي لمحور الصحة التنظيمية بجميع أبعاده	٢.٩١	١.٠٥		متوسطة

من الجدول يتبين أن:

- ١- أعلى الأبعاد متوسطاً هو البعد الرابع بمتوسط (٤.٠٩) الذي عنوانه توفير الموارد والمساندة يليه البعد السادس الذي عنوانه التأكيد على النواحي الأكاديمية بمتوسط (٣.٧١) بما يعنى يتم توفير الموارد وتقديم المساندة لأعضاء هيئة التدريس بالقدر الذى يساعد على التأكيد على النواحي الأكاديمية بما يحقق أهداف المؤسسة التعليمية على أرض الواقع.
- ٢- أقل الأبعاد تحققاً كان البعد الخامس وهو بعنوان الروح المعنوية بمتوسط (٢.١٢) وهى نسبة تقع في مستوى منخفض، وهذا يعنى أن أعضاء هيئة التدريس لديهم روح معنوية منخفضة تحتاج إلى إجراءات لرفعها.
- ٣- ومن الجدول تبين أن البعد الرابع الذى عنوانه توفير الموارد والمساندة بمتوسط (٤.٠٩) وبانحراف معياري (٠.٩٨)، وبقراءة متوسط تحقق عباراته وترتيبها من حيث التحقق تبين:

- أن عبارة (يحصل أعضاء هيئة التدريس على الموارد اللازمة للعمل في الوقت المناسب) بمتوسط (٤.٥٥) وانحراف معياري (٠.٩٨) في الترتيب الأول بمستوى كبير جدا وهذا يعني حرص إدارة الكليات على توفير متطلبات سير العملية التعليمية من موارد.

- أن عبارة (يستطيع أعضاء هيئة التدريس الوصول للموارد التي تلزمهم بسهولة) وهي في الترتيب الثاني بمتوسط (٤.٣٥) وانحراف معياري (٠.٧٧) مما يعني سهولة الوصول للموارد المطلوبة.

٤- المتوسط الكلي للصحة التنظيمية بجميع أبعاده هو (٢.٩١) هو مستوى متوسط وهذا يشير الى عدم شعور أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي بالصحة التنظيمية بالدرجة التي تساعدهم على القيام بواجباتهم على النحو المطلوب والذي يحقق أهداف المؤسسة التعليمية وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة العمري والغويرين(٢٠٢٠)، ودراسة خلف(٢٠٢٠)، ودراسة الحربي(٢٠١٩)، ودراسة دراوشة (٢٠١٩)، ودراسة السعود(٢٠١٩)، ودراسة عطيه ومهدي(٢٠١٦)، ودراسة العتيبي(٢٠١٥)، ودراسة وشاح (٢٠١٥)، ودراسة العبادي Alabadi (٢٠١٥)، ودراسة هونج وتونر Hong & Toner (٢٠١٤)

وبهذا تكون الدراسة قد أجابت على السؤال الأول من أسئلة الدراسة:

ولإجابة السؤال الثاني من أسئلة الدراسة وهو: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي من وجهة نظر عينة الدراسة؟
ولإجابة هذا السؤال تم تجميع استجابات العينة في الجدول التالي:

جدول (٥) المتوسط الحسابي الوزني والانحراف المعياري والترتيب

لاستجابات العينة حول مستوى الرضا الوظيفي

الأبعاد	م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	مستوى الممارسة
العدالة الاجتماعية	١-	يشعر منسوبو الكلية بالمساواة في التعامل داخل الكلية.	٢.٤٨	١.٢٠	٢	قليلة
	٢-	يسود الرضا عن عدالة توزيع الأعباء والمهام داخل الكلية.	٢.٣٠	١.٢٧	٥	قليلة
	٣-	يرغب بعض منسوبي الكلية في ترك العمل بها.	٣.٦١	١.٣٠	١	كبيرة
	٤-	المكان الذي أعمل به يناسب قدراتي وخبراتي.	٢.٤١	١.٣٣	٣	قليلة
	٥-	إجراءات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس	٢.٣٦	٠.٩٧	٤	قليلة

الصحة التنظيمية في كليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي
وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس

الأبعاد	م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	مستوى الممارسة
		عادلة.				
		المتوسط الاجمالي لبعء توفير التأكيد على العدالة الاجتماعية	٢.٦١	١.٢٢		متوسطة
بيئة العمل	١-	يحب بعض أعضاء هيئة التدريس العمل خارج أوقات الدوام لإنجاز العمل.	٤.١٨	١.٠٧	١	كبيرة
	٢-	يشعر منسوبو الكلية بالاستقرار الوظيفي داخل الكلية.	٢.٨٨	١.١٣	٤	متوسطة
	٣-	هناك مرونة في التعامل داخل الكلية.	٣.٠٠	٠.٩٢	٣	متوسطة
	٤-	مناخ العمل صحي ومحفز للعمل.	٢.٣١	١.٢	٥	قليلة
	٥-	يشعر منسوبو الكلية بالتقدير بين زملائهم.	٤.١٥	١.٠٢	٢	كبيرة
		المتوسط الاجمالي لبعء توفير بيئة العمل	٣.٣٠	١.٠٦		متوسطة
الرواتب والمكافآت والحوافز	١-	سياسة الأجور المتبعة عادلة.	٢.٦١	١.١٨	٤	متوسطة
	٢-	الراتب الذي يحصل عليه عضو هيئة التدريس يسد احتياجاته.	٢.٣٨	١.١٢	٥	قليلة
	٣-	تمنح المكافآت على أسس ومعايير واضحة وعادلة.	٢.٨٠	١.١١	٣	متوسطة
	٤-	يتم مكافأة المتميزون بعملهم بغض النظر عن أي اعتبارات أخرى	٢.٩٥	١.١٢	١	متوسطة
	٥-	الراتب الذي يحصل عليه عضو هيئة التدريس لا يتناسب مع مؤهلاته وخبراته العلمية.	٢.٨٣	١.٣١	٣	متوسطة
		المتوسط الاجمالي لبعء توفير الرواتب والمكافآت والحوافز	٢.٧١	١.١٦		متوسطة
		المتوسط الكلي لمحور الرضا الوظيفي بجميع أبعاده	٢.٨٧	١.١٤		متوسطة

يتضح من الجدول أن:

- ١- جاءت المتوسطات الحسابية للأبعاد المكونة لمحور الرضا الوظيفي كما يلي البعد الأول بمتوسط تحقق (٣.٣٠)، البعد الثاني بمتوسط تحقق (٢.١٦)، ثم البعد الثالث بمتوسط قدره (٢.٧١).
- ٢- وبترتيب الأبعاد يكون أعلاها البعد الثاني بعنوان بيئة العمل بمتوسط قدره (٣.٣٠) وبانحراف معياري (١.٠٦) وهو مستوى متوسط وهذا يعنى أن بيئة العمل مقبولة وتحتاج لإجراءات لتحسينها.

٣- أقل الأبعاد هو البعد الأول بمتوسط (٢.٦١) وبانحراف معياري (١.٢٢) بمستوى منخفض وبمعنوان العدالة الاجتماعية، وهو يعنى أن هناك قدر من الشعور بالضيق لدى أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالعدالة الاجتماعية داخل بيئة العمل، وأن أقل العبارات تحققاً هي العبارة (٢) وهي تشير الى عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن عدالة توزيع الأعباء والمهام داخل الكلية.

٤- أما عن مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام لدى أفراد العينة فقد كان متحققاً بنسبة (٢.٨٧) وهي نسبة بمستوى متوسط في حد ذاتها وهي تشير الى تمتع أعضاء هيئة التدريس بمستوى متوسط من الرضا الوظيفي ويحتاجون لإجراءات تجعلهم أكثر استقراراً وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة أبوخضير (٢٠١٨)، ودراسة مادهوري Madhuri (٢٠١٧)، ودراسة أمارسينا وأجوارد وحقي (٢٠١٥)، ودراسة معصوم وزاد وبيم (٢٠١٥)، ودراسة الجلابنة (٢٠١١)، ودراسة الصبحي (٢٠١٠) وتختلف مع نتائج دراسة دعبس (٢٠١٦)

وبهذا تكون الدراسة قد أجابت على السؤال الثاني من أسئلة الدراسة.

ولإجابة السؤال الثالث من أسئلة الدراسة وهو هل هنالك علاقة دالة احصائياً بين مستوى الصحة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي من وجهة نظرهم؟

جدول (٦) مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد الصحة التنظيمية

وأبعاد الرضا الوظيفي ودلالة الارتباط

الرضا الوظيفي				الصحة التنظيمية
الرضا الوظيفي ككل	الرواتب والمكافآت والحوافز	بيئة العمل	العدالة الاجتماعية	
** ٠.٧٠٢	** ٠.٨٠٥	** ٠.٧٤٥	** ٠.٥١٢	القيادة الادارية والتماسك المؤسسي
** ٠.٦٨٨	** ٠.٧٩١	** ٠.٦٥٥	** ٠.٧٠٤	حل المشكلات
** ٠.٦٩٧	** ٠.٦٥٢	** ٠.٧٩١	** ٠.٦٣١	الابداع
** ٠.٨٩٣	** ٠.٧٦٦	** ٠.٩٠١	** ٠.٨٠٨	توفير الموارد والمساندة
** ٠.٧٨٧	** ٠.٥٢٩	** ٠.٧٦٨	** ٠.٦١١	الروح المعنوية
** ٠.٧٠١	** ٠.٧٧٣	** ٠.٧٠٠	** ٠.٥٩٨	التأكيد على النواحي الأكاديمية
** ٠.٨٧٧	** ٠.٧٠٨	** ٠.٦٩٧	** ٠.٥٦١	الصحة التنظيمية ككل

من الجدول يتبين ان معامل الارتباط بين مستوى الصحة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي ككل بلغت (٠.٨٧٧) وهو معامل ارتباط عال دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) وهي نسبة مرتفعة تشير الى أنه كلما زادت مستوى الصحة التنظيمية كلما زادت درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس لأن ذلك يساعدهم في تأدية واجباتهم الوظيفية المنوطة بهم.

أعلى أبعاد الرضا الوظيفي تأثيراً في الصحة التنظيمية هو بعد "الرواتب والمكافآت والحوافز" فكلما كانت الرواتب والمكافآت والحوافز كافية كان ذلك سبباً في محاولة الفرد بذل أقصى جهد ممكن لرفعة المؤسسة التي ينتمي إليها، وهذا يدعو إدارة الجامعة الى ضرورة تحقيق الصحة التنظيمية مما يزيد من الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة بيكاي Bekai (٢٠٢٠) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين متغيري الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي، ودراسة محمد وعزب (٢٠١٧) التي توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي، ودراسة فاندانا Vandana (٢٠١٧) والتي أشارت إلى وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي بما يساعد في وضع استراتيجيات للاحتفاظ بالموظفين.

وبهذا تكون الدراسة قد أجابت عن السؤال الثالث من أسئلة الدراسة.

وللإجابة عن السؤال الرابع من أسئلة الدراسة وهو: أي أبعاد الصحة التنظيمية أكثر تأثيراً على تحقيق الرضا الوظيفي من وجهة نظر عينة الدراسة؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب معاملات الانحدار المتعدد لاختبار أثر أبعاد الصحة التنظيمية وبين الرضا الوظيفي ككل على المقياس وجاءت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (٧) نتائج تحليل الانحدار المتعدد

لاختبار أثر أبعاد الصحة التنظيمية في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس

أبعاد الصحة التنظيمية	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
القيادة الادارية والتماسك المؤسسي	٠.٠٥٩	٠.١٧١	٠.٠٤٨	٠.٣٥١	٠.٦١١
حل المشكلات	٠.٣٤٨	٠.١٠٢	٠.٠٢٩	**٣.٣١٥	٠.٠٠٢
الإبداع	-٠.٠١٥	٠.١٠٥	-٠.٠١٧	-٠.١٤٤	٠.٧١٣
توفير الموارد والمساندة	٠.٤٣٩	٠.١١١	٠.٤٢٧	**٣.٥٠٢	٠.٠٠١
الروح المعنوية	٠.٤٣١	٠.١٠٩	٠.٠٢٣	**٣.٣١١	٠.٠٠٤
التأكيد على النواحي الأكاديمية	-٠.٠١٩	٠.١٠٣	-٠.٠١٤	-٠.١٥١	٠.٧٦٩

يتضح من الجدول السابق أن الأبعاد (حل المشكلات، توفير الموارد والمساندة، الروح المعنوية) لها تأثير على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس حيث بلغت قيمة (t)

المحسوبة (٣.٣١٥، ٣.٥٠٢، ٣.٣١١)، وأن الأبعاد (القيادة الادارية والتماسك المؤسسي، الابداع، التأكيد على النواحي الأكاديمية) ليس لهم تأثير على الرضا الوظيفي. جدول (٨) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي للتنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي

من خلال أبعاد الصحة التنظيمية كمتغيرات مستقلة

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R2 معامل التحديد	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
حل المشكلات	٠.٦٠	*٥.٢	٠.٠٠٠٠
توفير الموارد والمساندة	٠.٦٦	*١.٩	٠.٠٠٠٠
الروح المعنوية	٠.٥٧	*٦.٨	٠.٠٠٠٠

يتضح من الجدول أن متغير الروح المعنوية قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (٥٧%) من التباين في المتغير التابع يليه متغير حل المشكلات ثم متغير توفير الموارد والمساندة.

وبهذا تكون الدراسة قد أجابت عن السؤال الرابع من أسئلة الدراسة:

وللإجابة عن السؤال الخامس من أسئلة الدراسة والذي نصه "هل توجد فروق دالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي لمستوى الصحة التنظيمية يرجع إلى متغيرات (الدرجة العلمية - نوع الكلية نظري أم علمي - سنوات الخبرة)؟

أولاً- بالنسبة للفروق وفقاً للدرجة العلمية:

جدول (٩) اختبار كروسكال ولس (Kruskal-Walles)

للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسط تحقق الصحة التنظيمية

من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية

المحور	الدرجة العلمية	العدد	متوسط الرتب	مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
الصحة التنظيمية	أستاذ	١٥	٧٧.٣٠	٠.٨١٤	٤	٠.٨٠٠	غير دالة إحصائياً
	أستاذ مشارك	٤٨	١٠١.٢				
	أستاذ مساعد	١٨٩	١٠٤.٢٢				
	محاضر	٦٠	١٠١.١٠				
	معيد	١٣	١٠٥.٩٧				

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط تحقق الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، حيث أن مستوى الدلالة أكبر من (٠.٠٥) مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للدرجة العلمية، وهذا يتفق مع دراسة العمري والغويرين (٢٠٢٠)، وتختلف مع نتيجة دراسة السعود (٢٠١٩) والتي أثبتت

الصحة التنظيمية في كليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي
وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس

الفروق لصالح فئة أستاذ مشارك، ودراسة كلا من العتيبي (٢٠١٥)، ووشاح (٢٠١٥)،
والصمدي (٢٠١٥)، والعبادي (٢٠١٥)، والتي أثبتت الفروق لصالح فئة أستاذ.

ثانياً - بالنسبة للفروق وفقاً لنوع الكلية:

جدول رقم (١٠) اختبار كروسكال ولس (Kruskal-Walles)

للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسط تحقق الصحة التنظيمية

من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لنوع الكلية

المحور	نوع الكلية	العدد	متوسط الرتب	مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
الصحة التنظيمية	علمية	١٠٥	٣٢.٧	٥.٦٦	٢	٠.٠٦٧	غير دالة إحصائياً
	صحية	٦١	٣٦.٤٤				
	أدبية	١٦٩	٤٥.٢١				

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط تحقق الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير نوع الكلية، حيث أن مستوى الدلالة أكبر من (٠.٠٥) مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، وهذا يتفق مع دراسة العمري والغويرين (٢٠٢٠)، وتختلف مع نتيجة دراسة السعود (٢٠١٩) ودراسة العتيبي (٢٠١٥)، ودراسة الصمدي (٢٠١٥)، والتي أثبتت الفروق لصالح فئة الكليات العلمية. ثالثاً - بالنسبة للفروق وفقاً لسنوات الخبرة:

جدول رقم (١١) يوضح اختبار كروسكال ولس (Kruskal-Walles)

للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسط تحقق الصحة التنظيمية

من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لسنوات الخبرة

المحور	سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
الصحة التنظيمية	أقل من ٥ سنوات	٧٠	١٠٩.٠٢	٤.٢٢٢	٣	٠.١٢٨	غير دالة إحصائياً
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	١٣٠	١٠٥.٤١				
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٧٥	١٠٥.١٧				
	أكثر من ١٥ سنة	٥٠	٨٨.١٣				

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط تحقق الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، حيث أن مستوى الدلالة أكبر من (٠.٠٥) مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، وهذا يتفق

مع دراسة العمري والغويرين (٢٠٢٠)، ودراسة العتيبي (٢٠١٥)، والصمدي (٢٠١٥)، ودراسة هونج وتونر (٢٠١٤) Hong & Toner

وبهذا تكون الدراسة قد أجابت عن السؤال الخامس من أسئلة الدراسة.

وللإجابة عن السؤال السادس من أسئلة الدراسة وهو "هل توجد فروق دالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة شقراء لمستوى الرضا الوظيفي يرجع الى متغيرات) الدرجة العلمية - نوع الكلية نظري أم علمي - سنوات الخبرة)؟
أولاً- بالنسبة للفروق وفقاً للدرجة العلمية:

جدول رقم (١٢) يوضح اختبار كروسكال ولس (Kruskal-Walles)

للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسط تحقق الرضا الوظيفي

من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية

المحور	الدرجة العلمية	العدد	متوسط الرتب	مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
الرضا الوظيفي	أستاذ	١٥	٦٩.٥٥	٠.٨٧٩	٤	٠.٧٦٢	غير دالة إحصائياً
	أستاذ مشارك	٤٨	١٠٤.٦				
	أستاذ مساعد	١٨٩	١١٦.٤٠				
	محاضر	٦٠	١٢٣.١٨				
	معيد	١٣	١٠٥.٩٧				

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط تحقق الرضا الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، حيث أن مستوى الدلالة أكبر من (٠.٠٥) مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للدرجة العلمية، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة معصوم وزاد وببم (٢٠١٥)، وتختلف مع نتائج أبوخضير (٢٠١٨)، ودراسة مدهوري Madhuri (٢٠١٧)، ودراسة أمارسينا وأجوارد وحقي (٢٠١٥)، ودراسة دعبس (٢٠١٦) والتي أثبتت الفروق لصالح فئة أستاذ.

ثانياً- بالنسبة للفروق وفقاً لنوع الكلية:

جدول رقم (١٣) يوضح اختبار كروسكال ولس (Kruskal-Walles)

للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسط تحقق الرضا الوظيفي

من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لنوع الكلية

المحور	نوع الكلية	العدد	متوسط الرتب	مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
الرضا الوظيفي	علمية	١٠٥	٣٨.٢	٥.٤٨	٢	٠.٠٧١	غير دالة إحصائياً
	صحية	٦١	٣٩.٥١				
	أدبية	١٦٩	٤١.٥٩				

الصحة التنظيمية في كليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي
وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط تحقق الرضا الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير نوع الكلية، حيث أن مستوى الدلالة أكبر من (٠.٠٥) مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة معصوم وزاد وببم (٢٠١٥)، وتختلف مع نتائج أبوخضير (٢٠١٨)، ودراسة مادهوري Madhuri (٢٠١٧)، ودراسة أمارسينا وأجوارد وحقي (٢٠١٥)، ودراسة دعبس (٢٠١٦) والتي أثبتت الفروق لصالح فئة أستاذ.

ثالثاً - بالنسبة للفروق وفقاً لسنوات الخبرة:

جدول رقم (١٤) اختبار كروسكال ولس (Kruskal-Walles)

للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسط تحقق الرضا الوظيفي

من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لسنوات الخبرة

المحور	سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
الرضا الوظيفي	أقل من ٥ سنوات	٧٠	١٠٤.٥٦	٤.٦٢٤	٣	٠.١٣٣	غير دالة إحصائياً
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	١٣٠	١٠١.٦١				
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٧٥	١٠٨.٦٩				
	أكثر من ١٥ سنة	٥٠	١٠٤.٣٦				

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط تحقق الرضا الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، حيث أن مستوى الدلالة أكبر من (٠.٠٥) مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة معصوم وزاد وببم (٢٠١٥).

ملخص النتائج:

١. مستوى الصحة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكل كليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي من وجهة نظر عينة الدراسة.
٢. الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكل كليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي متحقق بدرجة متوسطة وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة.
٣. توجد علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي.
٤. أبعاد الصحة التنظيمية التي هي أكثر تأثيراً على تحقيق الرضا الوظيفي من وجهة نظر عينة الدراسة هي (حل المشكلات، توفير الموارد والمساندة، الروح المعنوية)، أما وأن

الأبعاد (القيادة الإدارية والتماسك المؤسسي، الإيداع، التأكيد على النواحي الأكاديمية) فليس لهم تأثير على الرضا الوظيفي.

٥. لا توجد فروق دالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي لمستوى الصحة التنظيمية يرجع الى متغيرات (الدرجة العلمية- نوع الكلية نظري أم علمي- سنوات الخبرة) عند مستوى (٠.٠٥).

٦. لا توجد فروق دالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة شقراء بمحافظة الدوادمي لمستوى الرضا الوظيفي يرجع الى متغيرات (الدرجة العلمية- نوع الكلية نظري أم علمي- سنوات الخبرة) عند مستوى (٠.٠٥).

توصيات الدراسة:

- ١- اهتمام قيادة الجامعة بتحقيق المزيد من الصحة التنظيمية في الكليات لما لذلك من دور في نجاح للعمل وفي تحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- ٢- الاهتمام بأبعاد الصحة التنظيمية كما قاستها الدراسة الحالية والتي تشير الى الاهتمام بالروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس بما ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية.
- ٣- الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس لما لذلك من دور في تحمل مشاق العمل وتحقيق الرضا الوظيفي.
- ٤- عقد دورات تدريبية وورش عمل متخصصة لتهيئة وإعداد أعضاء هيئة التدريس للمساهمة في نشر ثقافة الصحة التنظيمية والعمل بأبعادها.
- ٥- رفع الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس من خلال تطبيق أنظمة حوافز تشجع على العمل.
- ٦- تبني الأساليب الادارية والتي تعزز من قوة الصحة التنظيمية للجامعة.
- ٧- توفير كل الموارد التي تدعم توافر أبعاد الصحة التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي.
- ٨- إعداد دراسات متخصصة لمعرفة كيفية رفع مستوى تحقيق الصحة التنظيمية بالجامعات وربطها بالمحددات ذات الصلة بسلوك المواطنة التنظيمية والمناخ التنظيمي.

المراجع

- أبوخضير، بسام محمد (٢٠١٨). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال. دراسة ميدانية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*. ١٩(٢). ٦٠٥-٥٦٩
- آغا، نور (٢٠١٧). تحليل السير الذاتية وأثره في الصحة التنظيمية. دراسة ميدانية في البنوك التجارية العاملة في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الأوسط. عمان. الأردن.
- الجلابنة، مصطفى طلال (٢٠١١). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات*. ٢٤(١). ٢٢٨-١٨٩
- الجودة، ماجد محمود (٢٠١٥). تطوير مقياس للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين في الجامعات الحكومية السعودية". *المجلة الدولية للتربية المتخصصة*. ٤(١١). ٤٤-٢٩.
- الحري، لولوه سعد الفريدي (٢٠١٥). درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *مجلة كلية التربية*. جامعة بنها. ١١٧(٢). ٢٤١-٢٧٠
- الدعيس، محمد ناجي (٢٠١٦). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي*. ٩(٢٣). ١٦٠-١٤٣
- الدوسري، سعيد بن مبارك (٢٠١٤). الصحة التنظيمية وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مدينة الرياض من وجهة نظرهم. *مجلة كلية التربية جامعة بنها*. مصر. ٢٥(٩٨). ٩٩-٥٣.
- الرشيد، طلال مفرح (٢٠١١). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريب وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية. دراسة تطبيقية على قطاع التدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت. *مجلة البحوث الإدارية*. مصر. ٢٩(١). ٧١-١١٥.
- السعود، راتب سلامة (٢٠١٨). درجة توافر المناخ التنظيمي الصحي في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء أنموذج ليكرت. الجمعية الأردنية للعلوم التربوية. *المجلة التربوية الأردنية*. ٤(٤). ٢٣٨-٢١٥.

- السقا، منيب عبدالله يوسف (٢٠١٩). أثر الصحة التنظيمية على الأداء الاستراتيجي. دراسة تطبيقية على شركات التأمين العاملة في فلسطين. رسالة ماجستير. جامعة الأزهر بغزة. كلية الاقتصاد والعلوم التربوية. فلسطين.
- الشريف، عباس (٢٠١٣). مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان من وجهة نظر المعلمين. *المجلة التربوية*. مسقط. عمان. ٣٨(١٠٩). ١٤٥-١٩٠.
- الصبحي، فوزية سعد (٢٠١٠). الرضا الوظيفي وعلاقته بالانتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة. *مجلة الإدارة التربوية*. الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية. القاهرة. جمهورية مصر العربية. ٤(١٣). ١٣٤-١٦٠.
- الطعاني، حسن أحمد (٢٠١٣). "الصحة التنظيمية وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الدمام بالمملكة العربية السعودية". *مجلة دراسات - العلوم التربوية*. الاردن. ٤٠(٢). ٣٠٥-٣٢٧.
- العتيبي، تركي كديميس (٢٠١٥). درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية بالأقسام العلمية بجامعة الطائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. جامعة الطائف. *مجلة العلوم الانسانية(التربية)*. مجلد (٤). العدد (١٣). ١٦٥-٢١٠.
- لعمرى، أيمن أحمد؛ الغويرين. يوسف فرج (٢٠٢٠). درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية في الجامعات الأردنية. *مجلة دراسات للعلوم التربوية*. الجامعة الأردنية. مجلد (٤٧). العدد (١). ١-١٩.
- جامعة شقراء، عمادة شئون أعضاء هيئة التدريس. متاح عبر الموقع www.su.edu.sa
- حرز الله، فادي أحمد توفيق؛ عرقاوي. سامر محمد حسن (٢٠١٩). أبعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها بتحسين الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالبلديات الفلسطينية- دراسة حالة. بحث مقدم للمؤتمر العلمي الدولي التاسع المشترك حول الاتجاهات الحديثة في إدارة البلديات وتحسين جودة أدائها. مدينة الخليل. فلسطين. ٢٢-٢٤ يوليو
- خلف، حسين عبدالله (٢٠٢٠). أثر الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التعليمية. دراسة ميدانية في كليات الجامعة الأهلية في بغدادا ووسط العراق. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم إدارة الأعمال. كلية الأعمال. جامعة الشرق الأوسط. عمان. الأردن.
- دراوشه، نجوى عبد الحميد (٢٠١٩). الصحة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالتمكين الوظيفي من وجهة نظر الأكاديميين. *مجلة دراسات للعلوم التربوية*. الجامعة الأردنية. ٤٦(٢). ٥٠٠-٥٢٠.

عبد الحميد، جابر؛ كاظم. أحمد خيرى (٢٠١١). **مناهج البحث في التربية وعلم النفس**. القاهرة. دار النهضة العربية.

عبد المجيد، بكاي؛ بشير. سبع محمد (٢٠٢٠). **محددات الصحة التنظيمية وأثرها في تحقيق الرضا الوظيفي**. دراسة ميدانية بمديرية النقل بالجلفة. **مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والانسانية المعمقة**. جامعة زيان عاشور. الجلفة. ٧(٢). ٥٤-٧٠

عطايا، عبدالناصر؛ رمضان. عصام (٢٠١٣). **مستوى الصحة المنظمة بالمدارس الثانوية من وجهة نظر معلمي التعليم الثانوي بمصر**. **مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)**. غزة. فلسطين. ٢٧(٥). ١٠٥٩-١٠٩٨

عطيه، طارق طعمه؛ مهدي. أمينة عبدالكريم (٢٠١٦). **تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة**. بحث استطلاعي. عمان. الأردن. **مجلة العلوم الاقتصادية والادارية**. ٩٤(٢٢). ٣٢٥-٣٤٤

علي، الطاهر أحمد محمد (٢٠١٢). **الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية**. دراسة ميدانية. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. **مجلة العلوم والثقافة**. ١٢(٢)

محمد، عبدالناصر محمد؛ عذب. إيمان أحمد محمد (٢٠١٧). **الصحة التنظيمية لمدارس التربية الخاصة في مصر والرضا الوظيفي لمعلميها**. دراسة تحليلية. **مجلة الإدارة التربوية**. الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية. القاهرة. جمهورية مصر العربية. ٤(١٣). ١١٥-١٣٢.

وشاح، مؤيد أحمد محمد (٢٠١٥). **درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس**. رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط. كلية العلوم التربوية. الأردن.

Alabadi, A., (2015). The organizational climate that prevails in the public and private Jordanian universities in the center region from the perspective of the faculty members, unpublished **master dissertation**, Maita university.

ALADI, R., (2015). The organizational climate at the Jordanian universities and relationship with organizational loyalty of faculties staff from their viewpoints, **unpublished master dissertation**, Jerash private university.

- Amerasian, T, Ajward, A. & Haque, A. (2015). The effects of demographic factors on job satisfactions of university faculty members in Srilanka. **International journal of Academic Research and Reflection**, 3(4), 89-106.
- Aydin, A. ; Sarier, Y., and Uysal, S. (2013). The Effect of School Principals' Leadership Styles on Teachers' Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Educational Sciences: Theory & Practice*. **The IUP journal of organizational behavior** 13.(2). 806-811.
- Dess, G. G., McNamara, G., & Eisner, A. B. (2016). **Strategic management. Creating competitive advantages**. McGraw-Hill Education.
- Hong, K.; Law, L., & Toner, A., (2014). Organizational health. A study of a Malaysian private higher learning institution, **International Journal of Business and Society**, 15(2) . 277-302.
- Madhuri, J. (2017). The relationship between job satisfactions and organizational commitment among faculty members in select management Educational institutions, **The IUP journal of organizational behavior**, XVI (3), 33-53
- Masom, A, Zad J. Beem, M (2015). Job Satisfaction of Faculty Members in Private Universities -In Context of Bangladesh, **International business research**, 2(4), 166-179.
- Sivapragasam, P., Raya, R. (2013). Organizational health. Knowledge based sectoral employees. **SCMS Journal of Indian Management**, 55-62.
- Tsui, y & Cheng, Ch, (2014). school organizational health and teacher commitment. A contingency study with multi-level analysis, **journal of educational and evaluation**, 5 (3), 51-72.
- Unnamalai, T. (2015). A study of factors influencing job satisfactions of faculty members (with special reference to art & science colleges in Tiruchiraalli), **International Journal of Management**, 6(1), 161-170.
- Vamdar, M., Mohammed, H., & Jahangir, B., (2017). Survey of relationship between career path dimensions and organizational health with financial performance in staff of Shiraz Medical

Sciences, **International Journal of Education and Management**, Indian Association of Health, Research and Welfare, ISSN-p-2231-5632-e-2321-3671.

Vandana, P. (2017). Impact of organization health and job satisfaction on employee retention. Evidence based on review of literature, **International Journal of Education & Management Studies**, Indian Association of Health, Research and Welfare, 7(4), 575-579.