

# الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود

## الإسلامية

### الواقع وسبل التعزيز

د/ فاطمة عبدالله محمد البشر

كلية التربية - قسم الإدارة والتخطيط التربوي - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - المملكة العربية السعودية

### المُلخَص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية، وسبل تعزيزها، في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالكلية، وتكوّنت عيّنة الدراسة من (١١٦) عضواً، تمّ توزيع الاستبانة عليهم، وتوصّلت الدراسة إلى أن أفراد عيّنة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية، وحصلت عبارة: "تقدّم الكلية معلومات صادقة وموثقة لمنسوبيها" على أعلى رتبة، في حين أن عبارة: "توفّر الكلية مصادر تمويل بديلة؛ لتلبية حاجات الكلية وأعضائها"، حصلت على أدنى رتبة.

كما توصّلت الدراسة إلى أن أفراد عيّنة الدراسة موافقون بدرجة عالية على سبل تعزيز الصحة التنظيمية في كلية التربية، وأظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين استجابات أفراد عيّنة الدراسة، تعود للتخصّص العلميّ.

**كلمات مفتاحية:** الصحة التنظيمية، كلية التربية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية.

### مُقَدِّمَةٌ:

الإنتاجية، وذلك عن طريق المعرفة الحقيقية لقدرات كلّ فرد، وتكليفه بالمهامّ الوظيفية المناسبة لإمكاناته. (بجبي، ٢٠٠٨، ص ٤٨).

وتُسهم العلاقة بين القيادة والعاملين في تعزيز الصحة التنظيمية في المؤسسة التربوية، من خلال ما يتوفّر بينها من مشاركة وانسجام متطابق، وثقة متبادلة للاعتناء بمسائل تنظيمية تعكس مقدرة المؤسسة على تعزيز موقعها التنافسيّ، ومحافظة على أن تبقى أفضل المؤسسات. (السوالمه، ٢٠١١م، ص ٤٩).

لذا؛ فإن توفير بيئة تنظيمية صحية في الكليات من شأنه العمل على الارتقاء بالجامعات إلى مستويات عالية، ينعكس إيجاباً على أداء أعضاء هيئة التدريس، والتحصّل الأكاديمي للطلبة.

### مشكلة الدراسة:

إن الكلية التي تتمتع بالصحة التنظيمية ومُنَاح تنظيمي ملائم تمتلك القدرة على المحافظة على بقائها، والقدرة على التعامل مع متغيرات البيئة الداخلية والخارجية بكفاية واستمرار، والعمل على إيجاد ظروف وبيئة عمل ملائمة ومناسبة، تَهْدَف إلى تحقيق الرضى الوظيفي، ورفع الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس؛ لدفعهم إلى إنجاز أعمالهم، وتحقيق أهداف الكلية؛ فالجوّ العام داخل الكلية يؤثر بشكل فاعل في سلوك أعضاء هيئة التدريس وأدائهم الأكاديمي؛ ممّا ينعكس على

تزايد الاهتمام بدراسة وتحليل بيئات العمل الداخلية والخارجية نتيجة للتغيرات المتسارعة فيها بالإضافة إلى الثورة التقنية، وذلك من أجل الوصول إلى الأهداف المنشودة، والمحافظة على بقائها واستمرارية الإنتاج فيها.

يُعَدُّ مفهوم الصحة التنظيمية أحد أهمّ المداخل الحديثة لدراسة بيئة العمل؛ إذ إنه يعكس المُنَاح الإيجابي للصحة التنظيمية للمؤسسة؛ فالمؤسسة التي تتمتع بالصحة التنظيمية تمتلك القدرة على البقاء، والتعامل مع متغيرات البيئة بكفاية واستمرارية. وبناءً على ذلك؛ فإن المؤسسة التي لا تتمتع بصحة تنظيمية تعيش حالة من عدم الكفاية والفعالية (الصريرة، ٢٠١٠م، ص ٩٩).

وتكمن أهمية الصحة التنظيمية في توجّه المنظّات نحو الاتّساع والتضخّم، وارتفاع حدّة المنافسة بينها؛ ممّا قد يؤدي أحياناً إلى زيادة ضغوط العمل على أفراد المنظمة؛ ممّا يجعل من التحدّيات الحقيقية التي تواجه الإداريين كيفية جعل المنظّات مكاناً معافياً وصحياً وسليماً. (الكلامي، ٢٠١١م، ص ١٧).

ومن أهمّ العوامل التنفيذية لتحقيق الصحة التنظيمية: القيادة في المؤسسة؛ فالقيادة الفعالة لا بدّ أن تكون قادرة على تفعيل دور كلّ فرد في المؤسسة، وتوجيه الأداء إلى الأكتف الذي يُسهم في تطوير

- ٢- الكشف عن سبل تعزيز الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- ٣- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسّطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، التي تُعزى إلى (الجنس، الرتبة العلمية، التخصّص).

### أهمية الدراسة:

#### الأهمية النظرية:

تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها تتناول موضوعًا حديثًا في الأدب الإداري، الذي لم يتشبع بحثًا في البيئة العربية، والمتمثل بالصحة التنظيمية، ومفهومها، وأبعادها، وأهميتها. ويمكن أن تشكل هذه الدراسة نقطة انطلاق لإجراء المزيد من الدراسات الأكاديمية في هذا الموضوع خصوصًا.

#### الأهمية التطبيقية:

تكشف نتائج الدراسة عن مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية؛ مما يساعد المسؤولين في كلية التربية على الوقوف عن كُتب على نقاط قوّة وضعف الصحة التنظيمية في الكلية، خاصةً أن كلية التربية حديثة النشأة، كما أنهم يستطيعون أن يوظفوا نتائج هذه الدراسة وتوصياتها في تحقيق مستويات مرتفعة من الصحة التنظيمية في الكلية، وستقدّم النتائج للأقسام العلمية المستهدفة بالدراسة لاستخدامها في تكوين صحة تنظيمية قدر الإمكان.

### مصطلحات الدراسة:

#### مفهوم الصحة التنظيمية:

عُرفت الصحة التنظيمية من قبل (Vansant,2000:2) بأنها: "حالة نشطة مستمرة من الرضا العميق، فيها تُسهم الهياكل التنظيمية الرسمية وغير الرسمية إيجابيًا في زيادة الفاعلية، وتحسين حياة العمل للأفراد في المنظّمة".

أما (Koscec,2000:4) فقد عرّف الصحة التنظيمية بأنها: "حالة المنظّمة التي يتوفّر فيها بيئة ومكان عمل يستطيع الموظفون فيها أن يعملوا بنجاح في الوصول إلى مستوى أداء يحقق التوقّعات على المدى البعيد".

**وتعرّف إجرائيًا بأنها** "الحالة التنظيمية النشطة التي تتميز بها كلية التربية إيجابيًا، وتظهر قدرتها على تنسيق جهود أعضاء هيئة التدريس، واستخدامها الأمثل للموارد المتاحة لديها، واستجابتها للتغيير والتطوير، وتفاعلها مع البيئة الخارجية، وتوفير مُناخ إيجابي يمكن فيه تحقيق أهداف أعضاء هيئة التدريس؛ لتقديم أفضل مستوى من الأداء، ويتكوّن من الأبعاد التالية: (وضوح الأهداف، الثقة،

إنجاز الأهداف التعليمية والإدارية، وعلى تقدّم العملية الإنتاجية تبعًا لتطوّر العوامل البيئية المؤثرة فيها.

وانطلاقًا من أهمية تحقيق الصحة التنظيمية لكلية التربية، التي تؤدّي إلى زيادة الفاعلية والتأسك بين الأهداف العامّة للكلية، والأهداف الخاصّة لأعضاء هيئة التدريس، وزيادة التطابق بين الأهداف المرسومة، والعمل على تحقيقها بمواكبة المستجدّات الحديثة، كما تسعى إلى إيجاد بيئة عمل منتجة وفاعلة وصحية، تقدّر قيم الأفراد، وتدعم السلوك القيادي، والعمل المؤسسي.

كذلك فإن بعض نتائج الدراسات أكّدت على أهمية دراسة موضوع الصحة التنظيمية؛ مثل: دراسة النعيمات (٢٠٠٥)، ودراسة الكلي (٢٠٠٦)، ودراسة القصير (٢٠٠٦)، ودراسة الكلي (٢٠١١)، ودراسة الوديناني (٢٠١٦)، ودراسة الخليوي والسليمان (٢٠١٧)، التي أوصت بإجراء مزيد من البحث حول الصحة التنظيمية.

كما بدأ للباحثة - من خلال عملها وتنقلها في العمل الإداري، بين وكالة قسم ووكالة كلية - أن الكلية التي يَبوُدّها التنظيم الإداري والأكاديمي، وتتوافر فيها مقومات الصحة التنظيمية، هي بيئة فاعلة، وينعكس ذلك إيجابيًا على أداء عضو هيئة التدريس، وبالتالي على نتائج الطلبة، ويعمل على رفع كفاءة الإنتاج، وتحقيق التطلّعات والطموحات.

وفي إطار هذه المعطيات، ونتائج التشخيص الذي ظهر حول مشكلة الدراسة، فإن الدراسة الحالية ستكشف عن مدى توفّر أبعاد الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف، الدعم للموارد، توازن السُلطة، التأسك، ملاءمة الاتّصالات، حل المشكلات، الاستقلالية)، في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالكلية.

### أسئلة الدراسة:

س١: ما مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

س٢: ما سببُ تعزيز الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

س٣: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسّطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة، حول مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، تُعزى لعوامل (الجنس، الرتبة العلمية، التخصّص)؟

### أهداف الدراسة:

- ١- التعرف على توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

ظَلَّ حَوْ من تناغم الأهداف، ووضوح جوهر الأنظمة والتعليلات. (الصرايرة، والطيط، ٢٠١٠، ص ١٠٠).

ومن هذا المنطلق، فإن أهمية الصحة التنظيمية تكمن في تمتع بيئات العمل بالقدرة على بقائها، والقدرة على التعامل بكفاءة مع متغيرات البيئة الداخلية والخارجية.

### إستراتيجيات تطبيق الصحة التنظيمية:

تتعدّد الجهود في تعزيز الصحة التنظيمية في المنظّمات؛ من أجل مساعدة العاملين في تحقيق أهدافهم، وبقاء واستمرار المنظّمة، لذا؛ فإن المنظّمات وإدارتها وقيادتها تنتج العديد من الإستراتيجيات لتطبيق الصحة التنظيمية فيها، ومن أهمّها - كما ذكرها كلٌّ من (عارف، ٢٠١١، ٢٤-٢٥) و(ميهوب، ٢٠٠٧، ٦٠٧) و(العمر، ٢٠٠٢، ٣١٢) :- تدريب العاملين والمكافأة والعقاب والمشاركة في اتّخاذ القرار والتحسين المستمرّ للجودة والتطوير والتغيير التنظيمي.

### مصادر الصحة التنظيمية:

لقد تمّ تحديد الموارد الخاصّة بالصحة التنظيمية وفقاً لأربع تقسيمات إدارية، وهي - كما صنّفها (CANADA COOUNCIL FOR THE ARTS,2005,14) :-

- ١) **الموارد التنظيمية:** وهي تلك الموارد التي تحددها المنظّمة لتحقيق أهدافها، وتخصّص بوظائف الإدارة: (التوجيه، التخطيط، الهيكل الإداري، العاملون، الإدارة العليا).
- ٢) **الموارد البشرية:** تُعدّ الموارد البشرية من أهمّ موارد المنظّمة، ومن تمّ تُعنى بالموهوبين والمختّرين والمبدعين، وتتضمّن إدارة الموارد البشرية التعيين، وإدارة الأداء والتدريب والتطوير.
- ٣) **الموارد المالية:** وهي من أبرز الموارد لدى المنظّمة، وتتعلّق بتخطيط (الميزانية، المحاسبة، المراجعة الداخلية والخارجية).
- ٤) **الموارد المادية:** وتشتمل المباني، والتسهيلات، والأجهزة والمعدّات.

### أبعاد الصحة التنظيمية:

إن المنظّمة التي تتمتع بالصحة التنظيمية هي منظّمة وظيفية؛ ولكن المنظّمة المعتلة هي منظّمة مختلفة وظيفياً، وثمة مجموعة من الأبعاد التي تدلّ على صحة المنظّمة، ولأغراض هذه الدراسة الميدانية؛ فقد تمّ اعتماد مجموعة أبعاد لبيان مدى توافرها كما حدّدها كلٌّ من (الوذيني، ٢٠١٦، ٤٩٤) و(الحوامدة وأبو شتال، ٢٠١٠، ١٤١٣) و(يجي، ٢٠٠٨، ٥٢) و(Herting,2002,4) وهي على النحو التالي:

- **المعنويات أو الروح المعنوية:** وهي نوع من الإحساس الجماعي بالصدقة والحماس والثقة بين أفراد مجتمع العمل،

المعنويات، التكيف، الدعم بالموارد، توازن السلطة، التماسك، ملائمة الاتّصالات، حلّ المشكلات، الاستقلالية).

### الإطار النظري:

#### أولاً: الصحة التنظيمية:

يُعدّ تطوّر مفهوم الصحة التنظيمية ممّماً لإحداث التغيّرات اللازمة في أداء المؤسسات من أجل الإبداع في إنجازاتها، وتُعدّ الصحة التنظيمية للكلية أساساً في نجاح العملية التعليمية، وتوفير البيئة المناسبة لإنجاز عملها بكفاءة عالية.

#### مفهوم الصحة التنظيمية:

عرّفت بأنها "الحالة التنظيمية التي تجعل المنظّمة قادرة على تحقيق أهدافها وغاياتها، ومراجعتها بكفاءة وفاعلية، والمحافظة على تماسك كيائها الداخلي، والتكيف مع بيئتها الداخلية والخارجية، دون إغفال حقوق العاملين". (Akaba,2003:5).

وعرّف (Rajabian,2012:668) الصحة التنظيمية بأنها "مجموعة المواهب والمهارات التي يمتّع بها أفرادها، واستخدام تلك المواهب من أجل تحقيق أهدافها".

وعرّفها كلٌّ من (Xenidis &Theocharous,2014:564) بأنها "حالة من حالات التشغيل الكامل الخالي من العوائق لجميع العمليات التنظيمية، الرسمية وغير الرسمية، الرئيسة منها والثانوية".

وبهذا يتّضح أن الصحة التنظيمية في بيئة العمل تعني حالة من الاستقرار النفسي والعملّي للعاملين، ومن تمّ زيادة الفاعلية والكفاءة في أداء العمل، وإن تحقيق أهداف التنظيم في بيئة العمل يعتمد بشكل كبير على ما توفّره الإدارة من جوّ مناسب، وفرص للارتقاء؛ ممّا يجعل العاملين يقيمون على عملهم، ويّزيد من التزامهم بعملهم، وشعورهم بالانتماء للتنظيم؛ ممّا يرفع من إنتاجهم، ويحقّق أهداف التنظيم.

#### أهمية الصحة التنظيمية:

تُعدّ الصحة التنظيمية للمؤسسة أمراً مهمّاً؛ إذ إنها تنعكس بشكل جيّد على مناخ المنظّمة؛ فالمنظّمة التي تتمتع بصحة تنظيمية تكون قادرة على تحقيق أهدافها، والمحافظة على بقائها، وتتكيف بشكل أفضل مع متغيرات البيئة الداخلية والخارجية، وأشار (Hell) إلى أن الصحة التنظيمية ترجع أهميتها إلى أنها أداة تقويم رئيسة للعلاقات والظروف داخل المنظّمة، التي تُعدّ مهمّة؛ لِمَا لها من دور في نجاح المنظّمة، وتزويد المسؤولين فيها بالمعلومات الضرورية التي تُسهم في تحسين المنظّمة (في مرمش، ٢٠١٥، ص ٢٢).

وبذلك فإن الصحة التنظيمية تعكس مقدرة المنظّمة على توفير بيئة العمل المناسبة والصحية، والمبدعة والخالية من الصراعات، التي تبعث على التكيف والتكامل والتناسك بين العاملين، وبالتالي يمكن استغلال طاقات رأس المال البشري لإنجاز الأعمال والواجبات، في

■ **دعم الموارد:** وهي الجاهزية في تزويد قاعات الدرس بالموارد الضرورية للتدريس، وما يصاحبها من متعلقات تربوية لتحقيق أهداف العملية التربوية.

#### ثانياً: الدراسات السابقة:

هدفت دراسة الخوالدة (٢٠١٨م): إلى التعرف على مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية، وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي لدى المعلمين في دولة الكويت، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتكوّنت العينة من (٤١٠) معلّم ومعلّمة، وتوصّلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمين جاء متوسّطاً، كما توصّلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بدولة الكويت تُعزى لأثر سنوات الخبرة، ما عدا مجالات التكامل المؤسسي، والمبادرة بالعمل، والدعم بالموارد؛ حيث لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية. وقدمت دراسة رشاد وعرب (٢٠١٧): بعض الإجراءات لتعزيز الرضا الوظيفي للمعلمين في مدارس التربية الخاصة في مصر، من خلال تعزيز أبعاد الصحة التنظيمية في هذه المدارس؛ ممّا يؤدي بدوره إلى تحسين أداء المعلمين، وكذلك الأداء العام للمدارس، وأتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي، إلى جانب ذلك تمّ إعداد استبيان لاستطلاع الرضا الوظيفي للمعلمين في مدارس التربية الخاصة، وتم اقتراح عدد من الإجراءات التي تساعد على تعزيز الأبعاد الصحية التنظيمية، منها: تطوير رؤية مدارس التربية الخاصة، ورسالتها وأهدافها، بطريقة علمية واضحة ودقيقة، وإعطاء أهمية أكبر لتحديد الأدوار الوظيفية للمعلمين بمدارس التربية الخاصة، وتزويد مدارس التربية الخاصة بما يلزم من موارد تعليمية ومرافق وأدوات تقييم.

في حين أن دراسة الخليوي والسلمان (٢٠١٧م): كشفت عن العلاقة الارتباطية بين ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام، ومستوى الصحة التنظيمية فيها، وتكوّن مجتمع الدراسة من معلّات التعليم العام في مدينة الرياض، وأخذت عينة عشوائية بلغت (١٤١) معلّمة، وأتبعت المنهج الوصفي الارتباطي والمسحي، واستخدمت الاستبانة أداة، وكانت النتائج كالتالي: درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام كانت بدرجة عالية من وجهة نظر المعلّات، ومستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام عالي من وجهة نظر المعلّات.

كما تحققت دراسة الوديناني (٢٠١٦م): من مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرين والمعلمين، وتبنّت المنهج الوصفي التحليلي، معتمدة على استبانة الصحة التنظيمية ذات الأبعاد السبعة، وتم تطبيق الاستبانة على عينة بلغت (٥١١) مديراً ومعلّماً، وتوصّلت الدراسة إلى أن درجة توافر الصحة التنظيمية بمدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة كانت متوسّطة في محور (التماسك المؤسسي، والاعتبارية، وتأثير

وتبرز المعنويات من خلال ما يمتخه القائد من ثقة في العاملين، وفي إحساس العاملين بإنجاز أعمالهم.

■ **وضوح الأهداف:** وتتعلّق بمدى وضوح أهداف النظام للأفراد العاملين فيه، وميولهم لها، واعتبارها ملائمةً وممكنة التحقيق.

■ **التكيف:** أي: إن التّظّم المتمتعة بالصحة لديها القدرة على التغيير، وعلى تصحيح مسارها، والتكيف الأسرع مع بيئتها.

■ **توازن السلطة:** هو التوزيع العادل للسلطة، ولها مصدران: الأول: هو المصدر الإداري، والمتمثل بسلطة إدارية مستمدة من القوانين والأنظمة، والثاني: مصدر فني، ويمثّل بسلطة مبنية تقوم على الخبرة الفنية والمهنية.

■ **حل المشكلات:** وتعتبر عملية تحسين صحة المنظّمة عملية مستمرة من خلال إستراتيجية تشخيص ومعالجة المشكلات المتمثلة في: تحديد الأعراض الدالة على وجود المشكلة، وتقييم مدى اتّساع وعمق أعراض المشكلة في المنظّمة، ثم اختيار المعالجة الملائمة لإزالة المشكلة، ووضع مقاييس مجرّدة للتأكد من مستوى صحة المنظّمة.

■ **الاستقلالية:** فالتّظّم المتمتعة بالصحة تأتي استجاباتها مع مثيرات بيئتها الخارجية، ليس على أساس من ردّ الفعل؛ ولكن على أساس من التفاعل الواعي والإيجابي لما يحيط بها، ولديها الرغبة في المبادرة وتطوير نفسها.

■ **ملاءمة الاتصالات:** تُعتبر الاتصالات التنظيمية وسيلة بناء علاقة إنسانية داخل المنظّمة، ومع الأطراف الخارجية.

■ **الثقة التنظيمية:** هي الشعور بالاطمئنان بأن السلوك متطابق مع التوقّعات المؤكدة لإنجاز الأعمال وفقاً لمطلّباتها. وللوصول للثقة التنظيمية؛ لا بدّ من شيوع الوضوح والمكاشفة والواقعية بين العاملين أنفسهم في المنظّمة، وبينهم وبين المنظّمة.

■ **التماسك المؤسسي:** هو مقدار المشاعر الإيجابية التي يكتفها أعضاء المنظّمة لبعضهم البعض، ومدى حرصهم ورغبتهم في البقاء والاستمرار فيها، وتتوقّف درجة التماسك على قوّة تجاذب الأعضاء في الجماعة، ونجاح المنظّمة يعتمد على العلاقات الصحية بين الجماعات.

■ **تأثير القائد:** وهو قدرة القائد على توجيه وتشجيع رؤسائه، وإقناعهم للحصول على قدر أكبر من التقدير؛ لتفادي الصعوبات التي تواجهها إدارته.

متوسطةً، ووجود دلالة إحصائية إيجابية ارتباطية بين درجة ممارسة مديري المدارس في محافظة الزرقاء لمهارات القيادة المستقبلية، وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين.

**وأظهرت دراسة مرادي وبهرامين (Moradi & Bahramian, 2014):** العلاقة بين الصحة التنظيمية وتطورات المعلمين لأداء مديري المدارس الابتدائية بمدينة أصفهان بإيران، من خلال المنهج الوصفي المسحي، باستخدام الاستبانة لجمع بيانات الدراسة، التي تم تطبيقها على مجتمع الدراسة البالغ عددهم (٦٧٦) معلماً؛ حيث يوجد علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين الصحة التنظيمية وتصورات المعلمين لأداء المديرين، وأن أعلى المؤثرات لتصورات المعلمين لأداء المديرين لأبعاد الصحة التنظيمية كان التأكد على الجانب الأكاديمي والاعتبارية، ثم الوحدة المؤسسية.

**وتعرفت دراسة كلّ من هونغ ولودوتوهر (Hong, Lawahfoher, 2014)** إلى الصحة التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي الماليزي، وتكوّنت العيّنة من (١٢٠) موظفاً من موظفي مؤسسات التعليم الخاصة ذات الدوام الكامل، وتم توزيع الاستبانة على عيّنة الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن الصحة التنظيمية في مؤسسات التعليم الخاصة بشكل عام كانت معتدلة، كما أظهرت النتائج أن ترتيب الأبعاد السبعة التنظيمية على النحو التالي: الهيكل المبدئي وسلامة المؤسسة كان أعلى من المتوسط بقليل، وأن الروح المعنوية، وتأثير الإدارة، ودعم الموارد، والتركيز الأكاديمي - كان بشكل متوسط.

**وكشفت دراسة ريسيجلوبو (Recepoglu, 2013)** عن الصحة التنظيمية في المدارس الابتدائية والثانوية من وجهة نظر المدارس، وتكوّنت عيّنة الدراسة من (٣٠٥) معلم يعملون في المدارس الابتدائية والثانوية، وأجريت الدراسة في كرابوك في تركيا، وتم توزيع الاستبانة على عيّنة الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أنه توجد اختلافات كبيرة في مفهوم الصحة التنظيمية تُعزى لمتغيري العمر والجنس.

### التعليق على الدراسات السابقة:

اهتمت الدراسات السابقة بتشخيص أبعاد الصحة التنظيمية في المؤسسات التعليمية، سواء العربية منها والأجنبية، وجميعها تناولت مدارس التعليم العام، باستثناء دراسة (المجيد، ٢٠١٦) التي اتفقت مع الدراسة الحالية في تطبيقها على التعليم العالي، كذلك تقاربت في الأبعاد المستخدمة مع الدراسات السابقة؛ للكشف عن مستوى الصحة التنظيمية، والتوافق في هذا الجانب مع الدراسة الحالية، وتميّزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها سعت إلى الكشف عن مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

المدير، ودعم الموارد، والمعنويات، والتوجه الأكاديمي)، وعاليةً في محور (المبادرة بالعمل)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للمسمى الوظيفي، لصالح المرحلة الابتدائية، بتوافر أبعاد التماسك المؤسسي، والاعتبارية.

**وهدف دراسة كلّ من راقي وسمير (Ravi & Samirm, 2017):** في دراستهم عن العلاقة بين البيئة الصحية التنظيمية والتكيف، وذلك من خلال تطبيق أداة الدراسة على عيّنة مكونة من (٢٠٠) معلم من معلمي المرحلة الثانوية، وأظهرت النتائج وجود علاقة معنوية بين البيئة الصحية التنظيمية وتكيف المعلمين، كما بيّنت النتائج أن بعض أبعاد مقاييس البيئة الصحية التنظيمية مترابطة معنوياً مع بعضها البعض، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة معنوية بين درجات المعلمين ذوي التكيف العالي والمنخفض على مقياس البيئة الصحية التنظيمية.

**كما كشفت دراسة المجيد (٢٠١٦):** عن مستوى الكفاءة الإدارية والصحة التنظيمية لعمداء ووكلاء كليات جامعة الملك خالد من وجهة نظر رؤساء الأقسام. ولتحقيق أهداف الدراسة؛ قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي والارتباطي، كما قام بتوزيعها على مجتمع الدراسة البالغ عددهم (٢٩١)، وهم رؤساء الأقسام العلمية بكليات الجامعة بمدينة أبها، كما تبين من النتائج أن مستوى الصحة التنظيمية لعمداء الكليات في جامعة الملك خالد كان بدرجة كبيرة، وتشير هذه النتيجة إلى إدراك عمداء الكليات ووكلائها بأهمية وجود بيئة عمل مناسبة، وقدرتهم على تنظيم العمل وتطوير إمكانات المؤسسة التعليمية وفقاً للتوجهات الحديثة، كما تبين من النتائج وجود علاقة طردية بين الكفاءة الإدارية والصحة التنظيمية.

**في حين أن دراسة السبيعي (٢٠١٦):** سعت إلى التعرف على مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية مجدة، ومستوى الالتزام لدى معلمها، والكشف عن العلاقة الارتباطية بين مستوى الصحة التنظيمية ومستوى الالتزام التنظيمي بين المعلمين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي والارتباطي، وتكوّنت عيّنة الدراسة من (٥٠٠) معلماً، وتوصلت إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين جاء بدرجة عالية، وأن ثمة علاقة طردية إيجابية دالة بين مستوى الصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي للمعلمين، وأوصت الدراسة بإنشاء وحدات مستقلة في إدارات التعليم تهتم بالصحة التنظيمية في المدارس، والحرص على تحسين العلاقات التنظيمية بين العاملين داخل المدرسة.

**كما تعرفت دراسة العموش (٢٠١٤م):** على درجة ممارسة مديري المدارس في محافظة الزرقاء لمهارات القيادة المستقبلية، وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، وتكوّنت عيّنة الدراسة من (٣٠٠) معلماً ومعلمة، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتم تطوير أداتين (الاستبيان)، وأظهرت نتائج الدراسة: أن درجة ممارسة مهارات القيادة المستقبلية لدى مديري المدارس الحكومية ومستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين كانت

## منهجية الدراسة وإجراءاتها

تناول عرضاً مفصلاً لمنهجية الدراسة الميدانية، وإجراءاتها التي استخدمت لتنفيذ الدراسة، وتحقيق أهدافها، على النحو التالي:

## ١-٣- منهج الدراسة:

إن المنهج الملائم الذي تم استخدامه هو المنهج الوصفي المسحي لأدبيات البحث والدراسات السابقة؛ وذلك لتحقيق أهداف الدراسة؛ للتعرف على مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية كما يتصورها أعضاء هيئة التدريس.

## ٢-٣- مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع أعضاء هيئة التدريس الذين هم على رأس العمل بكلية التربية بقسم الإدارة والتخطيط التربوي، وقسم المناهج وطرق التدريس، وقسم أصول التربية، وقسم التربية الخاصة، وعددهم (١٦٦) عضواً، (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد)، خلال فترة إجراء الدراسة، خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٣٩/١٤٤٠هـ.

## ٣-٣- عينة الدراسة:

تم أخذ عينة عشوائية بسيطة مكونة من (١١٦) مفردة، تمثل الحد الأدنى الممثل لمجتمع الدراسة وفق جداول تحديد حجم العينة، وفق معادلة رابطة التربية الأمريكية.

## ٤-٣- خصائص أفراد عينة الدراسة:

تم تحديد عدد من المتغيرات الرئيسة لوصف أفراد عينة الدراسة، وتشمل: (الرتبة العلمية - التخصص - الجنس)، والتي لها مؤشرات دلالية على نتائج الدراسة، وتفصيل ذلك فيما يلي:

## جدول (١)

## توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغيراتهم

المتغير	التكرار	النسبة
الرتبة	٩	٧.٨
العلمية	٢٣	١٩.٨
التخصص	٨٤	٧٢.٤
أصول تربية	٢٣	١٩.٨
إدارة وتخطيط تربوي	٤٣	٣٧.١
تربية خاصة	٨	٦.٩
مناهج وطرق تدريس	٤٢	٣٦.٢
الجنس	٥٤	٤٦.٦
ذكر	٦٢	٥٣.٤
أنثى		
المجموع	١١٦	%١٠٠

العلمية "أستاذ مساعد"، وهذه النتيجة هي الأعلى من استجابة أفراد العينة؛ وذلك لأن نسبة الأستاذ المساعد إلى عدد أعضاء هيئة التدريس تُعدُّ هي الأكبر، بينما (٢٣) منهم يمثلون ما نسبته ١٩.٨% من إجمالي أفراد عينة الدراسة رتبهم العلمية "أستاذ مشارك"، و (٩) منهم يمثلون ما نسبته ٧.٨% من إجمالي أفراد عينة الدراسة رتبهم العلمية "أستاذ". وتُعدُّ هذه النتيجة الأقل لاستجابة أفراد عينة الدراسة لعدد أعضاء هيئة التدريس؛ وذلك لأن عدد أعضاء هيئة التدريس الذين رتبهم أستاذ أقل كذلك؛ لعدم تفرغهم من اللجان والأعمال الأكاديمية.

ويُضح من الجدول رقم (١) أن (٤٢) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ٣٦.٢% من إجمالي أفراد عينة الدراسة، الذين تخصصهم مناهج وطرق تدريس؛ وذلك لأن قسم مناهج وطرق التدريس يُعدُّ الأكثر عدداً في الكلية، من حيث عدد أعضاء هيئة التدريس، يليه قسم الإدارة، يمثلون ٣٧.١%، ثم أصول التربية، ويمثلون ١٩.٨%، ثم تربية خاصة، ويمثلون ٦.٩% من إجمالي أفراد العينة.

ويُضح من الجدول رقم (١) أن (٦٢) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ٥٣.٤% من إجمالي أفراد عينة الدراسة إناث؛ وذلك لأن الإناث من أعضاء هيئة التدريس يسهُل تواصل الباحثة معهن أكثر من أفراد العينة من الرجال، ويمثلون ٤٦.٦%.

## ٥-٣- أداة الدراسة:

## أ) بناء أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدبيات التربوية، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وفي ضوء معطيات وتساؤلات الدراسة وأهدافها، تم بناء أداة الدراسة (الاستبانة)، وتكوّنت في صورتها النهائية من ثلاثة أجزاء، وفيما يلي عرض لها:

جدول (٢)  
محاور الاستبانة وعباراتها

عدد العبارات	المحور
٢٢ عبارة	أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
١٥ عبارة	سبل تعزيز الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
٣٧ عبارة	الاستبانة

تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي للحصول على استجابات أفراد عينة الدراسة، وفق درجات الموافقة التالية: (عالية - متوسطة - منخفضة)، ومن تم التعبير عن هذا المقياس كميًا، بإعطاء كل

يُضح من الجدول رقم (١) أن (٨٤) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ٧٢.٤% من إجمالي أفراد عينة الدراسة، رتبهم

**٠.٨٧٤	١٣	**٠.٩٠١	٦
**٠.٨٦٩	١٤	**٠.٩٠٠	٧
**٠.٨٥٧	١٥	**٠.٧٣٧	٨
-	-	**٠.٨٩٥	٩

\*\* دال عند مستوى الدلالة ٠.٠١ فأقل.

يُتضح من الجدول رقم (٤) أن قيم معامل ارتباط كلِّ عبارة من العبارات مع بُعدها موجبة، ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠١) فأقل؛ مما يُشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور، ومناسبتها لقياس ما أُعدت لقياسه.

### ج) ثبات أداة الدراسة:

تمَّ التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (معادلة ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ))، ويوضح الجدول رقم (٥) قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لكلِّ محور من محاور الاستبانة.

### جدول (٥)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

ثبات المحور	عدد العبارات	محاور الاستبانة
٠.٩٥٨١	١٩	أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
٠.٩٧١٥	١٣	سُبل تعزيز الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
٠.٩٦٤٣	٣٢	الثبات العام

يُتضح من الجدول رقم (٥) أن معامل الثبات العام عالي؛ حيث بلغ (٠.٩٦٤٣)، وهذا يدلُّ على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة، يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

عبارة من العبارات السابقة درجة، وفقاً للتالي: عالية (٣) درجات، متوسطة درجتان، منخفضة درجة واحدة.

ولتحديد طول فئات مقياس ليكرت الثلاثي؛ تمَّ حساب المدى، وأصبح طول الفئات كما هو موضَّح في الجدول التالي:

### جدول (٣)

تقسيم فئات مقياس ليكرت الثلاثي (حدود متوسطات الاستجابات)

م	الفئة	حدود الفئة	
		من	إلى
١	عالية	٢.٣٥	٣.٠٠
٢	متوسطة	١.٦٨	٢.٣٤
٣	منخفضة	١.٠٠	١.٦٧

### ب) صدق أداة الدراسة:

صدق الاتساق الداخلي للأداة:

للتحقُّق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية؛ تمَّ حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient).

### جدول (٤)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور مع الدرجة الكلية للمحور

المحور الأول			
(أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية)			
رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
١	**٠.٦٦٦	١١	**٠.٧٥٠
٢	**٠.٧٠٥	١٢	**٠.٧٢٨
٣	**٠.٥٨٣	١٣	**٠.٨٠٤
٤	**٠.٧٤٦	١٤	**٠.٨١٦
٥	**٠.٦٩٦	١٥	**٠.٧٤٠
٦	**٠.٧٨٥	١٦	**٠.٨٦٨
٧	**٠.٧٤٢	١٧	**٠.٦٢٤
٨	**٠.٦٧١	١٨	**٠.٧٢١
٩	**٠.٦٨٩	١٩	**٠.٧٩٠
١٠	**٠.٦٩٢	-	-
المحور الثاني			
(سبل تعزيز الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية)			
رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
١	**٠.٦٨٠	١٠	**٠.٨٢٣
٤	**٠.٨٥٧	١١	**٠.٩٢٩
٥	**٠.٨٥٧	١٢	**٠.٩١٠

والمتمويّطات الحسائية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عيّنة الدراسة، وُرّيت عباراتها حسبَ المتمويّط الحسائيّ، وقد جاءت النتائج كالتالي:

نتائج الدراسة ومناقشتها  
أولاً: إجابة السؤال الأول: ما أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟  
للتعرّف على أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؛ حُسبت التكرارات، والنسب المئوية،

## جدول (٦)

استجابات أفراد عيّنة الدراسة حول أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مرتبةً تنازلياً حسبَ متمويّطات الموافقة

الرتبة	الانحراف المعياريّ	المتمويّط الحسائيّ	درجة الموافقة			التكرار النسبة %	العبارات	٢
			منخفضة	متويّطة	عالية			
١	٠.٦٦	٢.٤٠	١١	٤٨	٥٧	ك	تقدّم الكلية لمسويها معلوماتٍ صادقةً وموثوقاً بها.	١٩
			٩.٥	٤١.٤	٤٩.١	%		
٢	٠.٦٧	٢.٤٠	١٢	٤٦	٥٨	ك	تطبّق الكلية نظام الترقبات والحوافز والتعويض لجميع أعضاء هيئة التدريس.	٣
			١٠.٣	٣٩.٧	٥٠.٠	%		
٣	٠.٧٢	٢.٤٠	١٦	٣٨	٦٢	ك	يوجد علاقة إيجابية بين الكلية وأعضاء هيئة التدريس.	١٠
			١٣.٨	٣٢.٨	٥٣.٤	%		
٤	٠.٦٧	٢.٣٤	١٣	٥١	٥٢	ك	يشعر أعضاء هيئة التدريس بالرضى في عملهم داخل الكلية.	١١
			١١.٢	٤٤.٠	٤٤.٨	%		
٥	٠.٧١	٢.٣٣	١٦	٤٦	٥٤	ك	تمتّع إدارة الكلية بكفاءة عالية ومعرفة بمجال عملهم.	١٨
			١٣.٨	٣٩.٧	٤٦.٦	%		
٦	٠.٧١	٢.٣٢	١٦	٤٧	٥٣	ك	يشعر أعضاء هيئة التدريس داخل الكلية بالثقة الكبيرة في إدارة الكلية.	١٢
			١٣.٨	٤٠.٥	٤٥.٧	%		
٧	٠.٧٠	٢.٢٠	١٩	٥٥	٤٢	ك	تتعاون الكلية مع أعضاء هيئة التدريس في تحقيق الأهداف.	٤
			١٦.٤	٤٧.٤	٣٦.٢	%		
٨	٠.٧٥	٢.١٦	٢٥	٤٨	٤٣	ك	تضع الكلية أهدافاً يمكن لأعضاء هيئة التدريس تحقيقها وتنفيذها.	١
			٢١.٦	٤١.٤	٣٧.١	%		
٩	٠.٧١	٢.١٢	٢٣	٥٦	٣٧	ك	يتمّ توزيع الأعمال في الكلية على أعضاء هيئة التدريس وفق تخصصاتهم وإمكاناتهم.	٩
			١٩.٨	٤٨.٣	٣١.٩	%		
١٠	٠.٧٣	٢.٠٩	٢٦	٥٤	٣٦	ك	تضع الكلية خططاً مرنة تواكب التطوّرات في تقيّنة المعلومات والخدمات التعليمية.	٥
			٢٢.٤	٤٦.٦	٣١.٠	%		
١١	٠.٧٣	٢.٠٦	٢٧	٥٥	٣٤	ك	تتخذ الكلية القرارات باستقلالية.	١٧
			٢٣.٣	٤٧.٤	٢٩.٣	%		
١٢	٠.٧٥	٢.٠٦	٢٩	٥١	٣٦	ك	تدعم الكلية الأفكار الإبداعية والابتكارية المقدّمة من أعضاء هيئة التدريس.	١٥
			٢٥.٠	٤٤.٠	٣١.٠	%		
١٣	٠.٧٥	٢.٠٣	٣١	٥١	٣٤	ك	تنوافق أهداف الكلية مع تطّعات	٢

م	العبارات	النسبة %	درجة الموافقة			الانحراف المعياري	الرتبة
			منخفضة	متوسطة	عالية		
	وطموحات أعضاء هيئة التدريس.	%	٢٦.٧	٤٤.٠	٢٩.٣		
١٣	تترابط الأنشطة في الكلية فيما بينها كوحدة متكاملة.	ك	٣١	٥٤	٣١	٠.٧٣	١٤
		%	٢٦.٧	٤٦.٦	٢٦.٧		
٧	تستفيد الكلية من جميع الكوادر البشرية في الكلية.	ك	٣٧	٤٨	٣١	٠.٧٧	١٥
		%	٣١.٩	٤١.٤	٢٦.٧		
١٦	تعتمد الكلية الأسلوب العلمي في الوقاية من المشكلات التي من الممكن أن تواجه أعضاء هيئة التدريس.	ك	٤٠	٤٣	٣٣	٠.٧٩	١٦
		%	٣٤.٥	٣٧.١	٢٨.٤		
٦	تستثمر الكلية الموارد المتاحة بكفاءة.	ك	٣٩	٤٩	٢٨	٠.٧٦	١٧
		%	٣٣.٦	٤٢.٢	٢٤.١		
		%	٣٧.٩	٤٠.٥	٢١.٦		
١٤	يتم نقل المعلومات والمعرفة بين مستويات التنظيم في الكلية بصورة فاعلة.	ك	٤٤	٤٩	٢٣	٠.٧٤	١٨
		%	٣٧.٩	٤٢.٢	١٩.٨		
٨	توفر الكلية مصادر تمويل بديلة لتلبية حاجات الكلية وأعضاء هيئة التدريس.	ك	٥٦	٤٥	١٥	٠.٧٠	١٩
		%	٤٨.٣	٣٨.٨	١٢.٩		
	المتوسط العام			٢.١١	٠.٥٢		

تفسر الباحثة هذه النتيجة إلى توجه الدولة في تحقيق رؤية (٢٠٣٠) من خلال تطبيق الشفافية والوضوح في المعلومات، ومن هذا المنطلق سعت الكلية إلى تقديم معلومات صادقة؛ حرصاً منها على تحقيق أهداف رؤية الجامعة في تحقيق رؤية (٢٠٣٠)، وكذلك لشدة المتابعة والتدقيق والمحاسبة من قبل الجامعة للكليات في تقديم المعلومات وصحتها لجميع المستفيدين.

كما يتضح من الجدول رقم (٦) أنه حصلت (١٥) عبارة على درجة استجابة متوسطة تتراوح استجاباتهم بين المتوسط الحسابي (٢.٣٤) و (١.٨٢) وكان أبرز العبارات التي حصلت على أعلى درجة في المتوسط هي العبارة رقم (١١) بالمرتبة (٤) وحصلت على درجة متوسط (٢.٣٤) بدرجة متوسطة، "يشعر أعضاء هيئة التدريس بالرضا في عملهم داخل الكلية". وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يشعرون بالرضا في عملهم بدرجة متوسطة نتيجة إلى قلة الامتيازات والحوافز المقدمة لأعضاء هيئة التدريس داخل الكلية وبالتالي تقل وتضعف الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس في العمل ومن ثم يشعرون بعدم الرضا في العمل.

كما يتضح من النتائج في الجدول رقم (٦) أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة منخفضة على عبارة واحدة من أبعاد الصحة التنظيمية

يتضح من الجدول رقم (٦) أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمتوسط (٢.١١ من ٣.٠٠)، وهذه دلالة ومؤشر واضح لوجود بعض القصور الإداري والتنظيمي في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وقد يعود قصور التنظيم لحدثة نشأة الكلية وانفصالها عن كلية العلوم الاجتماعية، وهذه النتيجة تتفق مع كل من دراسة الخوالدة (٢٠١٨) والعموشي (٢٠١٤) و (hong & lawahfto,her,2014)، ومن جانب آخر اختلفت مع دراسة الخليوي والسلجان (٢٠١٧) والمحميد (٢٠١٦) والسبيعي (٢٠١٦)، التي جاءت عالية في مستوى الصحة التنظيمية، ولعل هذا الاختلاف يفسر اختلاف المتغيرات في الدراسة، أو تمت الدراسة في مجال مختلف له أنظمة وإجراءات عمل مختلفة عن مجال الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول رقم (٦) أن العبارات التي حصلت على أعلى رتب كانت ثلاثة وبمتوسط حسابي بدرجة عالية كان أعلاها رتبة العبارة رقم (١٩) والتي حصلت على المرتبة الأولى تتمثل في: "تقديم الكلية لمعلومات صادقة وموثوقة بها" والتي حصلت على أعلى رتبة بمتوسط حسابي (٢.٤٠ من ٣). ويمكن أن

ثانياً: إجابة السؤال الثاني: ما سُبُل تعزيز الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟  
 للتعرف على سبل تعزيز الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؛ حسب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، كما زُيِّت عباراتها حسب المتوسط الحسابي لكلٍ منها، وقد جاءت النتائج كالتالي:

## جدول (٧)

استجابات أفراد عينة الدراسة حول سبل تعزيز الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار النسبة %	درجة الموافقة			الانحراف المعياري	الرتبة
			منخفضة	متوسطة	عالية		
١	وجود رؤية ورسالة للكلية واضحة ومُعلنة للجميع.	ك	١٢	٢٠	٨٤	٠.٦٧	١
		%	١٠.٣	١٧.٢	٧٢.٤		
١٢	تعزيز الشعور بالاستقلالية والحرية لأعضاء هيئة التدريس في التخطيط للعمل وإنجازه.	ك	١٣	٢١	٨٢	٠.٦٨	٢
		%	١١.٢	١٨.١	٧٠.٧		
١٣	تتمية الشعور بالولاء والالتقاء للكلية لدى أعضاء هيئة التدريس.	ك	١٣	٢٢	٨١	٠.٦٩	٣
		%	١١.٢	١٩.٠	٦٩.٨		
٤	تقديم الدعم والحوافز لأصحاب الأداء المتميز من أعضاء هيئة التدريس.	ك	١٥	٢١	٨٠	٠.٧١	٤
		%	١٢.٩	١٨.١	٦٩.٠		
٣	تشجيع المبادرات المقدمة من أعضاء هيئة التدريس لرفع الروح المعنوية لديهم.	ك	١٥	٢٢	٧٩	٠.٧١	٥
		%	١٢.٩	١٩.٠	٦٨.١		
١١	تطبيق مبدأ العدالة في توزيع الفرص والمكافآت والأعباء الوظيفية على أعضاء هيئة التدريس دون تحيز.	ك	١٨	١٦	٨٢	٠.٧٥	٦
		%	١٥.٥	١٣.٨	٧٠.٧		
١٠	توفير مناخ تنظيمي يسوده المحبة والود داخل الكلية.	ك	١٠	٣٣	٧٣	٠.٦٥	٧
		%	٨.٦	٢٨.٤	٦٢.٩		
٩	تطبيق الكلية مبدأ الشفافية والوضوح في نشر المعلومات والقرارات بالكلية.	ك	٢٠	٢١	٧٥	٠.٧٧	٨
		%	١٧.٢	١٨.١	٦٤.٧		
٢	إيجاد اتصالات منسّقة وسهلة ومنفتحة للجميع داخل الكلية.	ك	١٣	٣٧	٦٦	٠.٦٩	٩
		%	١١.٢	٣١.٩	٥٦.٩		
٥	توفير مصادر تمويل بديلة تفي بالوسائل التعليمية والتجهيزات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس.	ك	٢٤	١٨	٧٤	٠.٨٢	١٠
		%	٢٠.٧	١٥.٥	٦٣.٨		
٨	تشكيل لجنة بالكلية مغيّة بإيجاد حلول سريعة	ك	٢٣	٢٥	٦٨	٠.٨٠	١١

م	العبارات	النسبة %	درجة الموافقة			التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			منخفضة	متوسطة	عالية				
	ومُجديّة لمشاكل أعضاء هيئة التدريس.	%	١٩.٨	٢١.٦	٥٨.٦				
٧	عقد الكلية مناقشاتٍ دوريةً لحلّ مشكلات أعضاء هيئة التدريس.	ك	٢٥	٢٥	٦٦		٢.٣٥	٠.٨٢	١٢
		%	٢١.٦	٢١.٦	٥٦.٩				
٦	وجود منتدى في الكلية يستطيع أعضاء هيئة التدريس من خلاله التعبير عن وجهات نظرهم بحرية.	ك	٣٦	١٩	٦١		٢.٢٢	٠.٨٩	١٣
		%	٣١.٠	١٦.٤	٥٢.٦				
المتوسط العام							٢.٤٩	٠.٦٣	

الموكلة إليهم، وأن الحرية في إنجاز العمل تُعدّ سبباً للإبداع، وتحقيق الميزة التنافسية.

٣- جاءت العبارة رقم (١٣)، وهي: "تنمية الشعور بالولاء والالتقاء للكلية لدى أعضاء هيئة التدريس" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة عالية، بمتوسط حسابي (٢.٥٩ من ٣)، ويمكن أن تعزّو حصول العبارة رقم (١٣) على متوسطٍ عالي المرتبة الثالثة، إلى أن بُغِدَ تنمية الشعور بالولاء والالتقاء للكلية لدى أعضاء هيئة التدريس سيجتهد روح التعاون والمسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس لدى الكلية، ويعمل على زيادة مشاركتهم الإيجابية، ودورهم البناء تجاه العمل التدريسي والكلية على حدٍ سواء، وتتنقّق هذه النتيجة مع ما توصّلت إليه دراسة السبيعي (٢٠١٦).

ويتّضح من النتائج في الجدول رقم (٧) أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على واحدة من سبل تعزيز الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، تتمثل في العبارة رقم (٦)، وهي: "وجود منتدى في الكلية يستطيع أعضاء هيئة التدريس من خلاله التعبير عن وجهات نظرهم بحرية" بمتوسط حسابي (٢.٢٢ من ٣).

وتعزو الباحثة حصول العبارة رقم (٦) على متوسطٍ حسابي متوسط، إلى أن أعضاء هيئة التدريس لديهم عدّة وسائلٍ تفتيّة حديثة يمكن من خلالها توصيل مقترحاتهم ووجهات نظرهم بحرية للكلية؛ مثل الهاتف الجوّال، وتطبيقاته المختلفة (الواتس اب، تويتر، السناب)، أو عبر الإيميل المباشر للكلية.

ثالثاً: إجابة السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد الدراسة وفقاً لمتغيرات (الرتبة العلمية - التخصص - الجنس)؟

يتّضح في الجدول رقم (٧) أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة عالية على سبل تعزيز الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمتوسط حسابي (٢.٤٩ من ٣.٠٠)، وتفسّر الباحثة حصول محور "سبل تعزيز الصحة التنظيمية في كلية التربية" على متوسطٍ عالٍ؛ وذلك نتيجة لإحساس أعضاء هيئة التدريس بأهمية تطبيق الصحة التنظيمية في الكلية، واقتصرهم على بعض أبعادها.

ويتّضح من النتائج في الجدول رقم (٧) أن أبرز سبل تعزيز الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تتمثل في العبارات رقم (١، ١٢، ١٣، ٤)؛ حيث حصلت العبارات على أعلى متوسطٍ حسابي، وهي على النحو التالي:

١- جاءت العبارة رقم (١) وهي: "وجود رؤية ورسالة للكلية واضحة ومعلنة للجميع" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة عالية، بمتوسط حسابي (٢.٦٢ من ٣)، وتعزو الباحثة حصول العبارة رقم (١) على أعلى متوسطٍ بدرجة عالية إلى أهمية بُغِدَ الرؤية والرسالة، وأهمية وضوحها وإعلانها لأعضاء هيئة التدريس؛ حيث إنها تمثل ركيزة في بناء الكلية لتحقيق غاياتها ورؤيتها المستقبلية في ظلّ توجهات الجامعة وتوجهات الدولة، كما أنها مطلب أساس، ومعيّارٌ لتحقيق ضمان وتحسين جودة العمل في الكلية.

٢- جاءت العبارة رقم (١٢) وهي: "تعزيز الشعور بالاستقلالية والحرية لأعضاء هيئة التدريس في التخطيط للعمل وإجازه" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط حسابي (٢.٥٩ من ٣)، كما تفسّر الباحثة حصول العبارة رقم (١٢) على متوسطٍ عالٍ؛ وذلك لشعور أعضاء هيئة التدريس بأهمية إعطاء أعضاء هيئة التدريس الحرية الملائمة لإنجاز المهام

## ١) الفروق باختلاف متغير الجنس:

استخدمت الباحثة اختبار (ت: Independent Sample T-

للتعرف على ما إذا كانت ثمة فروق ذات دلالة إحصائية في (test) لتوضيح دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة، واستجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير الجنس؛ وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

## جدول (٨)

نتائج اختبار (ت: Independent Sample T-test) للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة	التعليق
أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.	ذكر	٥٤	٢.٠٥	٠.٤٩٩	-٠.٧٤٥	٠.٤٥٨	غير دالة
	أثني	٦٢	٢.١٢	٠.٥٤٩			
سبل تعزيز الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.	ذكر	٥٤	٢.٤٤	٠.٦٤٣	-٠.٧٠٧	٠.٤٨١	غير دالة
	أثني	٦٢	٢.٥٣	٠.٦٢٧			

## ٢) الفروق باختلاف متغير الرتبة العلمية:

للتعرف على ما إذا كان ثمة فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير الرتبة العلمية؛ استخدمت الباحثة "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)؛ لتوضيح دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير الرتبة العلمية، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

يتضح من خلال النتائج الموصّحة في الجدول رقم (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول (أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وسبل تعزيز الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية) باختلاف متغير الجنس. ويمكن أن تفسّر الباحثة هذه النتيجة بأنه لا يوجد فروق في آراء أفراد العينة يعود للجنس؛ وذلك لأن نظام العمل والقوانين المطبّقة في بيئة العمل لا تختلف باختلاف الجنس لأعضاء هيئة التدريس.

## جدول (٩)

نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير الرتبة العلمية

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	التعليق
أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.	بين المجموعات	٠.٥٠١	٢	٠.٢٥١	٠.٩٠٦	٠.٤٠٧	غير دالة
	داخل المجموعات	٣١.٢٥٣	١١٣	٠.٢٧٧			
	المجموع	٣١.٧٥٤	١١٥	-			
سبل تعزيز الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.	بين المجموعات	٠.٣٩٦	٢	٠.١٩٨	٠.٤٩٠	٠.٦١٤	غير دالة
	داخل المجموعات	٤٥.٦٧٥	١١٣	٠.٤٠٤			
	المجموع	٤٦.٠٧١	١١٥	-			

## ٣) الفروق باختلاف متغير التخصص:

للتعرف على ما إذا كان ثمة فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير التخصص؛ استخدمت الباحثة "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)؛ لتوضيح دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير التخصص، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

يتضح من خلال النتائج الموصّحة في الجدول رقم (٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل، في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول (أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وسبل تعزيز الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية) باختلاف متغير الرتبة العلمية.

## جدول (١٠)

نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في استجابات أفراد الدراسة طبقاً لاختلاف متغير التخصص

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	التعليق
أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.	بين المجموعات	٩.٨٣٥	٣	٣.٢٧٨	١٦.٧٥١	**٠.٠٠٠	دالة
	داخل المجموعات	٢١.٩١٩	١١٢	٠.١٩٦			
	المجموع	٣١.٧٥٤	١١٥	-			
سبل تعزيز الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.	بين المجموعات	٨.١٢٩	٣	٢.٧١٠	٧.٩٩٩	**٠.٠٠٠	دالة
	داخل المجموعات	٣٧.٩٤٢	١١٢	٠.٣٣٩			
	المجموع	٤٦.٠٧١	١١٥	-			

\*\* دالة عند مستوى ٠,٠١ فأقل.

العلمية؛ حيث إن قسم التربية الخاصة فيه بكلوريوس، ولا يوجد به دراسات عليا، كذلك فإن قسم أصول التربية فيه ثلاثة مسارات: رياض الأطفال، وأصول التربية والتربية الإسلامية، في حين أن المناهج وطرق التدريس والإدارة والتخطيط التربوي لا يوجد بها مسارات. ولتحديد الفروق بين فئات التخصص؛ تم استخدام اختبار شيفيه، الذي جاءت نتائجه كالتالي:

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (١٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) فأقل، في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول (أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وسبل تعزيز الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية) باختلاف متغير التخصص، ويمكن أن تفسر الباحثة هذه النتيجة باختلاف الأقسام

## جدول (١١)

يوضح نتائج اختبار شيفيه للتحقق من الفروق بين فئات التخصص

المحور	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	أصول تربية	إدارة تربية	تربية خاصة	مناهج وطرق تدريس
أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.	أصول تربية	٢٣	٢.٣٣	-	*	**	
	إدارة وتخطيط تربوي	٤٣	٢.٠٨		**	*	
	تربية خاصة	٨	٢.٨٩		-	**	
	مناهج وطرق تدريس	٤٢	١.٨١		-	-	
سبل تعزيز الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.	أصول تربية	٢٣	٢.٨٦	-		**	
	إدارة تربية	٤٣	٢.٥٢		-		
	تربية خاصة	٨	٢.٨٨		-	*	
	مناهج وطرق تدريس	٤٢	٢.١٩		-	-	

\*\* دالة عند مستوى ٠,٠١ فأقل. \* دالة عند مستوى ٠,٠٥ فأقل.

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) فأقل، بين أفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم أصول تربية، وأفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم مناهج وطرق تدريس، حول (أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية)، لصالح أفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم أصول تربية.

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (١١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل، بين أفراد عينة الدراسة، الذين تخصصهم أصول تربية، وأفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم تربية خاصة، حول (أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية)، لصالح أفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم تربية خاصة.

• "توفر الكلية مصادر تمويل بديلة لتلبية حاجات الكلية وأعضاء هيئة التدريس" على أقل رتبة بدرجة منخفضة.

(٢) أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة (عالية)، ومتوسط حسابي (٢.٤٩)، على سبل تعزيز الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؛ حيث حصلت العبارة: "وجود رؤية ورسالة للكلية واضحة ومعلنة للجميع"، على أعلى رتبة بدرجة عالية.

• "وجود منتدى في الكلية يستطيع أعضاء هيئة التدريس من خلاله التعبير عن وجهات نظرهم بحرية"، على أقل رتبة بدرجة متوسطة.

(٣) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل، في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول (أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وسبل تعزيز الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية)، باختلاف متغير الجنس والرتبة العلمية.

(٤) يتضح من خلال النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) فأقل، في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول (أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وسبل تعزيز الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية)، باختلاف متغير التخصص.

#### التوصيات:

- ١- إيجاد بيئة تنظيمية تحفز الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال توفير الموارد اللازمة لهم، ومنحهم وقتاً كافياً للتحقيق العلمي؛ للقيام بإعداد البحوث في مجال تخصصاتهم، والاستفادة من قدراتهم الإبداعية.
- ٢- تعزيز العلاقات المبنية على التعاون والموثقة بين أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، وبين الهيئة الإدارية في الكلية، من خلال إقامة المجالس الاستشارية والأندية، وتشجيع الفعاليات الاجتماعية، وتقديم الخدمات غير المباشرة لأعضاء هيئة التدريس.
- ٣- التدريب المستمر، وتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بدقة من خلال الأقسام العلمية.

يتضح من خلال النتائج الموصّحة في الجدول رقم (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) فأقل، بين أفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم إدارة تربوية، وأفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم تربية خاصة، حول (أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية)، لصالح أفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم إدارة وتخطيط تربوي.

يتضح من خلال النتائج الموصّحة في الجدول رقم (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل، بين أفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم إدارة وتخطيط تربوي، وأفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم مناهج وطرق تدريس، حول (أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية)، لصالح أفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم إدارة وتخطيط تربوي.

يتضح من خلال النتائج الموصّحة في الجدول رقم (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) فأقل، بين أفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم تربية خاصة، وأفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم مناهج وطرق تدريس، حول (أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية)، لصالح أفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم تربية خاصة.

يتضح من خلال النتائج الموصّحة في الجدول رقم (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) فأقل، بين أفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم أصول تربية، وأفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم مناهج وطرق تدريس حول (سبل تعزيز الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية)، لصالح أفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم أصول تربية.

يتضح من خلال النتائج الموصّحة في الجدول رقم (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل، بين أفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم تربية خاصة، وأفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم مناهج وطرق تدريس حول (سبل تعزيز الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية)، لصالح أفراد عينة الدراسة الذين تخصصهم تربية خاصة.

#### ملخص نتائج الدراسة وتوصياتها

##### ملخص نتائج الدراسة:

- (١) أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة (متوسطة)، ومتوسط حسابي (٢.٩)، على أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؛ حيث حصلت العبارة:

• "تقديم الكلية لمنسوبيها معلومات صادقة وموثوقة بها"، على أعلى رتبة بدرجة عالية.

الصرايرة، أكرم؛ الطيط، أحمد. (٢٠١٠). توافر الصحة التنظيمية في شركات الاتصالات الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، ٦(١)، ٩٧-١٠٩.

عارف، حسين ناجي. (٢٠١١). السلوك التنظيمي، الإسكندرية، دار الجماعة الجديدة، مصر.

العمر، بدران بن عبدالرحمن. (٢٠٠٢). مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في مستشفيات الرياض في وجهة نظر ممارسي مهنة التمريض، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية، ٤٢(٢).

العמוש، ليلي. (٢٠١٤). درجة ممارسة مديري المدارس في محافظة الزرقاء لمهارات القيادة المستقبلية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، الزرقاء.

القصور، أحمد محمد. (٢٠٠٦). مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

الكبالي، أحمد. (٢٠٠٦). مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان.

الكبالي، عبدالله عبدالقادر. (٢٠١١). مستوى الصحة التنظيمية في المراكز التعليمية التابعة لإدارة السراج المنير في دولة الكويت، وعلاقته بدرجة ممارسة رؤساء المراكز للمهارات الإدارية من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

الحميدي، سعد محمد. (٢٠١٦). الكفاءة الإدارية لعمداء كليات جامعة الملك خالد ووكلائهم، وعلاقتها بالصحة التنظيمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام العلمية، مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، ٦(٦)، ص ٦٦-٨٦.

مرمش، بدور. (٢٠١٥). درجة تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المدارس الثانوية الخاصة بمحافظة عمان وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

ميهوب عبدالحمد محرمي. (٢٠١٧). الصحة التنظيمية بين التصور والممارسة، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، العدد ١٠، (١٠)، ص ٥٨٧-٦١١.

الوذباني، محمد بن معيض. (٢٠١٦). مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرين والمعلمين، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (٢).

٤- تتبنى الكلية إستراتيجيات تُسهم في معرفة أعضاء هيئة التدريس بأهداف الكلية ورؤيتها المستقبلية، وبيان أدوارهم.

٥- إعطاء مزيداً من الصلاحيات والمرونة لكلية التربية في إيجاد بدائل تمويلية تفي بالمتطلبات التطويرية للكلية، وأعضاء هيئة التدريس، مع وجود رقابة مالية من الجامعة على المصروفات.

٦- تقديم معلومات صحيحة ودقيقة وتتميز بالشفافية لأعضاء هيئة التدريس؛ وذلك لخلق الثقة بين إدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس، وكذلك ممارسة سياسات تنظيمية عادلة في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس في التقييم والترقية وتوزيع الفرص.

٧- إجراء المزيد من الدراسات ذات الصلة بالصحة التنظيمية على الكليات الأخرى، في ظل ندرة الدراسات العربية في هذا المجال.

#### دراسات مستقبلية:

١- الصحة التنظيمية وعلاقتها بالعدالة التنظيمية في كلية التربية.

٢- الصحة التنظيمية وعلاقتها بتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية.

٣- متطلبات الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

#### المراجع:

الحوامدة، نضال؛ أبو شتال، معتصم. (٢٠١٠). مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وأثرها في الحد من مصادر ضغوط العمل.. دراسة ميدانية على أطباء القطاع الحكومي في الأردن، قسم الإدارة العامة، كلية إدارة الأعمال، جامعة مؤتة، الكرك: الأردن.

الخليوي، لينا سليمان؛ السلجان، نورة عبدالرحمن. (٢٠١٧). المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ٦(٧)، ص ٨٠-٩٦.

الحوالدة، تيسير محمد. (٢٠١٨). الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في دولة الكويت، رسالة ماجستير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.

رشاد، محمد؛ عرب، إيمان. (٢٠١٧). الصحة التنظيمية لمدارس التربية الخاصة في مصر والرضا الوظيفي لمعلميها: دراسة تحليلية. مجلة الإدارة التربوية، ٤(١٣)، ص ١٥-١٣٢.

السبيعي، فهد. (٢٠١٦). الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة جدة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين، كلية التربية، جامعة الأزهر، مصر، ٣٠٣(١٦٨) ٢-٣٨٣.

السوالمه، غازي. (٢٠١١). مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة والخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان.

Hong, Kilawland toner A,(2014) organizational health: a study of a Malaysian private higher levning instution, international journal of business and society, 15(2). Pp.277-302.

Koscec, M (2000) thriving work places: reversing work related stress, a case study, Canada : Entec corporation, Toronto university.

Rajabianm Ensan.(2012). Relation ship a mony communication skilles of management and orgnizational health: case study middle and secondary schools of the city chenaran, interdisciplinary journal of contemporary research in business, june ,4,ivo2.

Ravi & Samir,K(2017)organizational health of secondary school teachers in relation to their adjustment, journal of educational & psychological sciences, volu me 18 number 1 marc 662-679.

Recepoy lu, E(2013). Inresting organizational health of Turkish pnmry and secondary schools in terms of teacher perceptions, imitational journal of academic research, 5(4). Pp.29-34.

Vansant,D.(2000).organizational health, USA health ventures inc publications,Columbia university.

Xenidis, yiannism & theocharous , kyriakos. (2014). Organizational health: definition and assessment, e iseview journal. Procedia engineering creative constraction conference

بيحي، مُجد بيحي ندى. (٢٠٠٨). واقع الصحة المنظمة في المدارس الخاصة شمال الضفة الغربية في فلسطين من وجهة نظر المعلمين، (٢)٣، ص٤٦-٧٥، مجلة جامعة الخليل للبحوث، فلسطين.

#### المراجع الأجنبية:

Akbaba,S,(2003). Or taogretim okullarinin orgut sagligi: bolu iliornegi. (organizational health of secondary school in bolu) unpublished doctoral dissertation, Ankara university , Ankara.

Bhramian, A. & Moradi, F. (2014) the relationship between organizational health and teachers' perception of performance of elementary school managers of district 2 of Isfahan city in (2012-2013) academic year. Management research report, 2(4),4195-4204.

Canada council for the arts,(2005) organizational health: evaluation and lampl emendation process. Final report 24 nov. 2004. Production Louise pulin and elephant lector , canada.

Heidarie,Alireza;Askary,Parviz;Saedi,Sara;Garijia n,Bahman,2012, Relationship between Quality of Work Life, Organizational Health and Commitment with Job Satisfaction, Life Science Journal ;9(3).

Herting, S.R.(2002). Trust correlated with innovation adoption in hospital organization, American society of public administrations, Arizona, USA, vol.62ivo.2.1-36.

# The Organizational Health in College of Education – Imam Mohammed bin Saud Islamic University

## Current and Methods of Enhancement

### Abstract

The aim of this study is to know the existence of the organizational accuracy dimensions and the means of their reinforcement in the Faculty of Education, Imam Mohammed bin Saud Islamic University from the point of view of the Faculty teaching staff members. The study sample has 116 members to whom the questionnaire was distribute. The study concluded that the study sample members moderately approve the existence of the organizational accuracy dimensions in the Faculty of Education. The phrase “the Faculty provides accurate and authentic information to its staff” was highly approved while the phrase “the Faculty provides alternative financing sources to satisfy the needs of the Faculty and its staff members” was approved in a low grade.

Also the study reached a conclusion that the study sample members highly approve the means of the organizational accuracy reinforcement in the Faculty of Education. Moreover, the study revealed a difference of statistical significance at 0.01 level in the replies of the study sample members relevant to the scientific specialty.

**Key words:** The Organizational Accuracy, The Faculty of Education, Imam Muhammad Bin Saud Islamic University, Kingdom of Saudi Arabia.