



**درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة  
الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس**

إعداد

**د / لولوه بنت سعد الفريدي الحربي**

جامعة الملك سعود

تخصص إدارة التعليم العالي

## درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

إعداد

د / لولوه بنت سعد الفريدي الحربي

جامعة الملك سعود

تخصص إدارة التعليم العالي

### المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وكذلك التعرف على المعوقات التي تحول دون توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي، وتكونت أداة الدراسة من استبيان تم توزيعها على عينة من أعضاء هيئة التدريس والبالغ عددهم (٢٥٠). وبعد التطبيق الميداني، تم تحليل البيانات إحصائياً، وكانت أهم النتائج التي تم التوصل إليها، أن أبرز واقع أبعاد الصحة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس تمثلت في بُعد الاستقلالية، يليه بُعد التماسك التنظيمي، يليه بُعد وضوح الأهداف، يليه بُعد المعنويات، يليه بُعد الثقة والإبداعية، يليه بُعد تسخير الموارد، وأخيراً جاء بُعد فعالية الاتصالات. وأتضح من النتائج أن أبرز المعوقات التي تحول دون تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس تمثلت في بُعد المعوقات الإدارية، يليه بُعد المعوقات البشرية، يليه بُعد المعوقات المالية، وأخيراً جاء بُعد المعوقات التقنية.

### الكلمات المفتاحية:

الصحة التنظيمية، أبعاد الصحة التنظيمية، صحة، تنظيم.

**المقدمة:**

يعد مفهوم الصحة التنظيمية Health Organizational من المفاهيم المهمة في المؤسسات إذ أطلق هذا المفهوم في عام ١٩٥٣ للمرة الأولى لتعبر عن الحالة المستمرة للصحة التنظيمية في المنظمات أو المؤسسات واستخدمه مايلز (in: Yuceler, Miles 1979 (Doganalp, & Kaya, 2013:781) عندما حلل هذا المفهوم والذي أشار إلى أنه مقدرة المؤسسة ليس على العمل بفاعلية فقط بل على التطور والنمو بقوة وحيوية.

كما تواجه منظمات الأعمال اليوم تحديات كبيرة فرضت نفسها على بيئة العمل الداخلية والخارجية حيث أن المنظمات لا تستطيع أن تعمل دون معرفة نواحي القوة والضعف في بيئتها الداخلية والخارجية.

ويؤكد كل من يوسلير، دوجنلاب، كايا (Yuceler, Doganalp, & Kaya, 2013:781) علي أن الهدف من قياس أبعاد الصحة التنظيمية ليس فقط لإظهار واقع حالة المؤسسة ولكن لإعداد خطط التحسين والتطوير المستندة إلي ما تم التوصل إليه من نتائج، وإن المؤسسة كونها صحية أو غير صحية، تتطلب دلائل علي التغيير والتطوير. والمقاييس تقود إلي بناء مفاهيم أساسية لتحديد مؤشرات الحلول والهوية داخل المنظومة المؤسسية من خلال تحديد نقاط القوة والضعف بداخلها وأيضاً الفرص والقيود أو التهديدات التي تظهر من إجراء قياس صحة المؤسسة مما يساعد علي إثراء قواعد القوة والتحسين والتطوير داخل المؤسسة.

وأشارت نتائج الشمايلة ٢٠١٤، والغويرن ٢٠١٤ إلى وجود تأثير لأبعاد الصحة التنظيمية في تحسين مستوى أداء المرؤوسين، كما أظهرت علاقة موجبة بين درجة الحرية الأكاديمية ومستوى الصحة التنظيمية. لكن من الملاحظ أن نتائج الشمايلة (٢٠١٤) قد أشارت إلي وجود ارتباط إيجابي ما بين الصحة التنظيمية والأداء الوظيفي للفرد (في: الوديناني، ٢٠١٧: ٥١٤).

وتجدر الإشارة إن الصحة التنظيمية من خلال أبعادها (التماسك الوظيفي، الاستقلالية، المعنويات، وضوح الأهداف، فاعلية الاتصالات، تسخير الموارد، الثقة والإبداعية) لها دور فاعل في التأثير على أداء أعضاء هيئة التدريس.

**أهمية البحث:****أولا: الأهمية النظرية:**

يكتسب البحث الحالي أهميته النظرية من خلال ما يلي:

- وضع الأسس النظرية الخاصة من خلال تناول أبعاد الصحة التنظيمية (التماسك الوظيفي، الاستقلالية، المعنويات، وضوح الأهداف، فاعلية الاتصالات، تسخير الموارد، الثقة والإبداعية) من وجهة نظر السادة أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود، ومعرفة أهم المعوقات (التقنية- المالية- الإدارية- البشرية) والتي تحد من توافر أبعاد الصحة التنظيمية بها.
- تحديد أهم الأطر الإجرائية حول أبعاد الصحة التنظيمية لدى منسوبي كلية التربية من السادة أعضاء هيئة التدريس.

**ثانيا: الأهمية التطبيقية:**

يكتسب البحث أهميته التطبيقية من خلال ما يلي:

- قد تفيد نتائج هذه الدراسة القائمين على إدارة الجامعات السعودية في تحسين أداء منسوبيها من السادة أعضاء هيئة التدريس وذويهم في مختلف الجامعات، ومن خلال تصميم البرامج والورش المتعلقة بذات المجال.

**أهداف البحث:**

يهدف البحث الحالي إلى:

- ١- التعرف على درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود باعتبارها نموذجي الجامعات السعودية، وذلك من وجهة نظر السادة أعضاء هيئة التدريس وذويهم.
- ٢- التعرف على أهم المعوقات (التقنية- المالية- البشرية- الإدارية) التي تحول دون تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر السادة أعضاء هيئة التدريس وذويهم.

**مشكلة البحث:**

انطلاقاً من أن سلامة البيئة التنظيمية داخل المؤسسة الجامعية وصحتها يمثلان الركيزة الأساسية من أجل نجاحها في القيام بكافة واجباتها وتحقيق أهدافها المنشودة واستيعاب كافة

أفرادها هذه العقيدة الراسخة بأذهانهم. فالمؤسسة الجامعية لها وضعية خاصة بقوانينها ولوائحها المنظمة لشؤونها بالإضافة إلي المبادئ والقيم الأخلاقية التي تنظم العمل لكافة منسوبيها من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وأعضاء الجهاز الإداري، والطلاب أيضا. كما أكدت نتائج الدراسات أن مقدار توافر أبعاد الصحة التنظيمية داخل المنظمة أو المؤسسة يساعد على إشباع حاجات العاملين كافة ويلبي حاجاتهم، كما يرفع من مستوى أدائهم الوظيفي، وهذا ما أكدت عليه العديد من الدراسات منها على سبيل المثال دراسة مرفت ناصر ونهلة هاشم ٢٠٠٧ (في: الوديناني، ٢٠١٧) التي أظهرت علاقة إيجابية بين توافر أبعاد الصحة التنظيمية وبين مستوى تحسن مستوى أداء العاملين في المؤسسات التعليمية، وعلي الرضا الوظيفي، والروح المعنوية للعاملين فيها.

وبالتالي وعلى ضوء ما استقته الباحثة من نتائج لدراسات تتعلق بمتغير توافر أبعاد الصحة التنظيمية، تتحدد مشكلة البحث في قياس درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية السبعة (التماسك الوظيفي، الاستقلالية، المعنويات، وضوح الأهداف، فاعلية الاتصالات، تسخير الموارد، الثقة والإبداعية) في كلية التربية بجامعة الملك سعود ذلك من وجهة نظر منسوبيها من أعضاء هيئة التدريس، وكذلك التعرف على أهم المعوقات التي قد تحول دون توافر أبعاد الصحة التنظيمية لديهم.

### أسئلة البحث:

#### ويحاول البحث الحالي الإجابة على الأسئلة التالية:

- ١- ما درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية (التماسك الوظيفي، الاستقلالية، المعنويات، وضوح الأهداف، فاعلية الاتصالات، تسخير الموارد، الثقة والإبداعية) في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وذويهم؟
- ٢- ما أهم المعوقات (التقنية - المالية - البشرية - الإدارية) التي تحول دون توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وذويهم؟

- أهمية الصحة التنظيمية للمؤسسات التربوية: وتتحدد أهمية الصحة التنظيمية للمؤسسات التربوية في محاولة وضع أطر للعاملين تمثل إدراكا ووعيا مشتركا نحو العوامل المؤثرة في البيئة الداخلية والخارجية لها، والاستفادة من إلمامهم وإدراكهم لهذه المهام التنظيمية المختلفة،

خاصة نحو متابعة فاعلة لتحسين الجوانب المتفق عليها بين أعضائها، مما يؤدي إلى زيادة الفاعلية والتماسك بين أرجاء المنظمة وزيادة التطابق بين الأهداف الموسومة والعمل على تحقيقها وتوسيع خيارات العمل، وتزيد الصحة التنظيمية أيضا من تفاعل الأنظمة الفرعية داخل المؤسسة.

### - أبعاد الصحة التنظيمية:

#### أولا: بعد التماسك الوظيفي:

ويشمل هذا البعد علي عددا من الخصائص وهي فيما يلي:

( التركيز على الهدف - كفاية الاتصال - التوحيد الأمثل للطاقة - استخدام الموارد بشكل فعال - الالتزام التنظيمي - الروح المعنوية - الابتكار - التحكم الذاتي - التكيف )  
Hoy & Feldman (in: , 1987:33).

#### ثانيا: بعد المعنويات أو الروح المعنوية:

إن الروح المعنوية هي شعور نفسي بالارتياح من قبل الفرد نتيجة إلى انتمائه إلى جماعة عمل متحدة و متماسكة والمشارع هي مسألة ذاتية يستدل عليها من خلال سلوك الفرد، وذلك لأن الروح المعنوية الخاصة بمجموعة من المرؤوسين هي ظاهرة غير ملموسة لا يمكن اكتشافها إلا من خلال بعض الظواهر الدالة أو المعبرة عنها.

#### ثالثا: بعد الاستقلالية:

عرف (Banks, 2002) الاستقلالية بأنها ما تتمتع به المنظمة من اللامركزية واعتمادها على مصادرها البشرية والمالية في توفير كل ما يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة، وبهدف تدريب الكوادر والعمل على تحسين الأداء وتذليل الصعوبات وتفويض الصلاحيات من أجل رفع مستوى الخدمات ووضع الموازنات وتأمين الأجهزة والمعدات اللازمة، وتعديل الهياكل التنظيمية وتوسيع قاعدة تطبيق اللامركزية في المنظمات.

#### رابعا: بعد فاعلية الاتصالات:

إن نجاح أي منظمة في تحقيق أهدافها يتوقف على نظام الاتصالات بها وهذا يعني أن الاتصالات التنظيمية لا ينبغي النظر إليها على أنها عملية مستقلة قائمة بذاتها وإنما يعتمد عليها في كافة العمليات الإدارية في المنظمة أو المؤسسة.

**خامسا: بعد تسخير الموارد:**

وقد عرف سيزي وإقبال ورؤوف (Sethi, Iqbal & Rauf,2015:8) هذا الاصطلاح باعتباره الركيزة التي تكفل للمؤسسة من تحقيق أهدافها الإستراتيجية من أجل إحداث التطور والنجاح، كما يؤكدوا أن الإنسان هو محور الارتكاز كما أشار سلفا العالم فريدريك تايلور F.,Taylor، وهو أحد مؤسسي علم الإدارة في العصر الحديث. كما يروا أيضا أن وضع الخطط وفقاً لأهداف محددة لا بد من تهيئة البيئة المحيطة بالمؤسسة، وتوفير كافة الوسائل أو الموارد سواء اقتصادية أو تدريبية للعنصر البشري الذي هو معني في الأساس بعملية التطوير. الخ. (Sethi, Iqbal & Rauf,2015:8).

**سادسا: بعد الثقة والإبداع:**

- ١- الإبداع **Creative**: تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم الإبداع، فقد عرف "القاسمي" مفهوم الإبداع الإداري وأشار بأنه "الأفكار والممارسات التي يقدمها المديرون والعاملون والتي تهدف إلى إيجاد عمليات إدارية وطرق وأساليب أكثر كفاءة وفاعلية في إنجاز أهداف المؤسسات المختلفة" (سبرنية، ٢٠١٤).
- ٢- الثقة **Confidence**: يمكن تعريف مصطلح الثقة على أنها الأحكام الأمر موثوق به والاعتماد عليه استنادا إلى ذلك الأحكام، والثقة بالآخرين، وهي شي مكتسب من البيئة التي تحيط بنا والتي نشأنا بها ولا تولد مع الشخص (أبو شاويش، ٢٠١٣: ١٢).

**سابعاً: بعد وضوح الأهداف:**

ويرجع هذا المصطلح في جوهره إلى علم النفس الاجتماعي وذلك لأنه يبحث علاقة ما بين أفراد التنظيم والمؤسسة من خلال تفاعل هؤلاء الأفراد وبيئة عملهم وفقاً لأهداف محددة يسعون إلى تحقيقها. وتحكم هذه العملية عدداً من القيم تؤثر على العملية الإدارية، وكذلك مجموعة مفاهيم إدراكية شخصية يحملها الأفراد عن حقائق تنظيمية متمثلة بأهداف المؤسسة وصناعة القرار وطبيعة الاتصال بين المستويات الإدارية والهيكل التنظيمي. وهذا ما يدفع للقول بأنه لا يمكن التحدث عن مناخ تنظيمي صحي دون إغفال لجانب مهم ألا وهو الإدراك الشخصي في عملية التفاعل تلك هذا ما جانب ومن جانب آخر فإن أهداف المؤسسة التي تسعى لتحقيقها لها أثرها البارز على مجموعة القيم التنظيمية التي تسود بها. (Yuceler, Doganlop, & Kaya, 2013:783)

**الدراسات السابقة:**

دراسة هونج وتونر Hong & Toner (٢٠١٤) واهتمت بقياس "الصحة التنظيمية: دراسة لمؤسسات التعليم العالي الماليزية. وقد هدفت الدراسة الكشف عن الصحة التنظيمية الموجودة في مؤسسات التعليم العالي. واستخدمت المنهج الوصفي المسحي. و استخدمت الاستبانة أداة للدراسة و تم توزيعها على عينة الدراسة التي تكونت من (١٢٠) موظفاً من موظفي مؤسسات التعليم العالي الخاصة ذوي الدوام الكامل في ماليزيا. وأظهرت الدراسة أن الصحة التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي الخاصة بشكل عام كانت معتدلة، وأن ترتيب الأبعاد السبعة للصحة التنظيمية كان كالاتي: الهيكل البدائي وسلامة المؤسسة كان أعلى من المتوسط بقليل، وأن الروح المعنوية وتأثير الإدارة ودعم الموارد والتركيز الأكاديمي كانت بشكل متوسط، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مفهوم الصحة التنظيمية وفقاً لمتغيرات الجنس والعمر ومدة الخدمة والحالة الاجتماعية.

أما دراسة بهرامين وسيداني Bahramian&Saeidiani (٢٠١٤) فقد اهتمت بقياس العلاقة بين الصحة التنظيمية وتصورات المعلمين لأداء مديري المدارس الابتدائية في المنطقة الثانية من مدينة أصفهان. وقد هدفت لتحديد العلاقة بين الصحة التنظيمية وتصورات المعلمين لأداء مديري المدارس الابتدائية بمدينة أصفهان بإيران من خلال المنهج الوصفي المسحي باستخدام الاستبانة لجمع بيانات الدراسة والتي تم تطبيقها على مجتمع الدراسة البالغ عددهم (٦٧٦) معلماً. وكانت من أهم نتائج الدراسة وجود علاقة ايجابية ودالة إحصائية بين الصحة التنظيمية وتصورات المعلمين لأداء المديرين وأن أعلى المؤشرات لتصورات المعلمين لأداء المديرين لأبعاد الصحة التنظيمية كان التأكيد على الجانب الأكاديمي و الاعتبارية ثم الوحدة المؤسسية.

أما دراسة مرمش (٢٠١٥) فقد ركزت علي قياس "درجة تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المدارس الثانوية الخاصة بمحافظة عمان وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين".

حيث تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الثانوية الخاصة ومعلماتها بمحافظة عمان والبالغ عددهم (٣١٧١) معلماً ومعلمة وتمثلت العينة من (٣٤١) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية النسبية من مجتمع

الدراسة. وتم استخدام استبانتان، الأولى لقياس درجة تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المدارس الثانوية الخاصة بمحافظة عمان، والثانية لقياس الصحة التنظيمية في هذه الدراسة. وكانت من أهم نتائج الدراسة، أنه لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية الخاصة بمحافظة عمان تعزى لمتغيري الجنس والخبرة، ووجود فروق ذات دالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أما دراسة وشاح (٢٠١٥) قد ركزت علي "درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس". وهدفت التعرف إلى درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وقد تكون مجتمع الدراسة من (١٣٦) عضو هيئة تدريس طبقت عليهم الدراسة، واستخدمت استبانتان: الأولى لقياس درجة ممارسة القيادة التحويلية، والثانية لقياس مستوى الصحة التنظيمية، ومن أهم نتائج الدراسة، أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للقيادة التحويلية ومستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كلاهما كان متوسطاً. عدم وجود فروق ذات دالة في مستوى الصحة التنظيمية تعزى لمتغيرات الجنس والسلطة المشرفة. وجود فروق ذات دالة في مستوى الصحة التنظيمية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح رتبة استاذ.

واهتمت دراسة الوديناني (٢٠١٦) بتناول مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرين والمعلمين. وقد هدفت الدراسة إلى معرفة مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرين والمعلمين، وتبنت المنهج الوصفي التحليلي معتمدة على استبانة الصحة التنظيمية ذات الأبعاد السبعة. وتم تطبيق الاستبانة على عينة بلغت (٥١١) مديراً ومعلماً. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة توافر الصحة التنظيمية بمدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة كان متوسطاً في محور "التماسك المؤسسي" و "الاعتبارية" و "تأثير الغير" و "دعم الموارد" و "المعنويات" و "التوجه الأكاديمي"، وعالياً في محور "المبادرة بالعمل".

أما إسهامة القرني Alqarni (٢٠١٦) فقد ركزت علي قياس العلاقة بين الصحة التنظيمية والتفوق الدراسي بمدارس التعليم الثانوي بجدة، وحدد الهدف بتناول الفروق بين

مجموعتين من الطلاب بمدارس التعليم الثانوي العام مقابل الخاص في أبعاد الصحة التنظيمية (OH) وذلك علي عينة قوامها ١٣٨ طالبا بمدارس التعليم الثانوي بمدينة جدة، واستخدمت الدراسة مقياس هوي وفيلدمان Hoy & Feldman ١٩٨٧ لقياس أبعاد الصحة التنظيمية بعد ترجمته إلي العربية، وانتهت النتائج إلي ارتفاع درجات الطلاب علي أبعاد الصحة التنظيمية خاصة بالنسبة للطلاب الذين يدرسون بمدارس التعليم الثانوي الخاص مقارنة بذويهم ممن يدرسون بمدارس التعليم الثانوي العام. وأكدت التوصيات إلي ضرورة التركيز علي إحداث تطوير علي مستوى المناهج الدراسية وطرق التعلم الموجه للطلاب خاصة بمدارس التعليم الثانوي العام لتحقيق الأهداف المنشودة لصالح المؤسسات التعليمية والطلاب.

بينما ركزت دراسة فاندانا Vandana (٢٠١٧) علي قياس "أثر الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي علي الاحتفاظ بالموظفين. وقد هدفت الدراسة إلي دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والصحة التنظيمية والاحتفاظ بالموظفين. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي (المسحي). وتمثلت عينة الدراسة في عينة قوامها ٨٥٠ من الموظفين في مختلف المؤسسات والقطاعات في الهند من مدراء أو مسؤولي موارد بشرية، وتم استخدام استبانة لجمع البيانات. وقد أشارت نتائج الدراسة إلي أنه تمت دراسة كلاً من الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي بشكل منفصل آخذين بعين الاعتبار عوامل متعددة مثل الإنتاجية، الأداء، والالتزام التنظيمي، الدافعية، التغيير التنظيمي، والثقافة التنظيمية. ولم يكن هناك أي دراسة سابقة قد جمعت بين الأبعاد الثلاثة وهي: الاحتفاظ بالموظفين، الصحة التنظيمية، والرضا الوظيفي في الهند. وتوصلت هذه الدراسة أيضاً إلي وجود علاقة قوية بين الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي وتؤثر بشكل ما علي الاحتفاظ بالموظفين مما سيساعد لاحقاً في وضع استراتيجيات ومحددات للاحتفاظ بالموظفين.

أما دراسة فامدار Vamdar (٢٠١٧) قد ركزت علي فحص "العلاقة بين أبعاد المسار الوظيفي والصحة التنظيمية مع الأداء المالي للعاملين في العلوم الطبية بجامعة شيراز". وهدفت التعرف إلي تأثير عناصر المسار الوظيفي والصحة التنظيمية في الأداء المالي للموظفين في جامعة شيراز للعلوم الطبية. واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي، وتمثلت عينة الدراسة من ١٢٠ موظف في الإدارات المالية في الجامعة، من بينهم ٩٢ موظف تم اختيارهم كعينة للدراسة باستخدام جدول Morgan. حيث تم استخدام أداة "إستبانة المسار الوظيفي"، ومقياس الصحة التنظيمية، و "جرد الأداء المالي" لجمع البيانات. وأشارت أهم نتائج الدراسة إلي وجود ارتباط ذو دلالة إيجابية بين عناصر المسار الوظيفي والصحة التنظيمية وبين الأداء المالي.

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في التالي:

- ١- بناء وتدعيم الإطار النظري للدراسة الحالية مع الاستفادة من مراجع الدراسات السابقة.
- ٢- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد الأهداف وبناء الأسئلة.
- ٣- استفادت الدراسة الحالية من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة في تحديد المنهجية والأساليب الإحصائية المناسبة وتحديد الأدوات المناسبة لجمع البيانات.
- ٤- كما أنها استفادت في تجنب دراسة قضية سبق وتم دراستها.

### **منهجية الدراسة وإجراءاتها:**

وفيما يلي عرض تفصيلي لإجراءات الدراسة:

#### **١-٣- منهج الدراسة:**

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي باعتباره المنهج العلمي الأكثر مناسبة لطبيعة الدراسة.

#### **٢-٣- مجتمع الدراسة:**

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع أعضاء هيئة تدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود والبالغ عددهم ( ٧٨٠ ) عضو خلال فترة إجراء الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٣٩/١٤٤٠هـ.

#### **٣-٣- عينة الدراسة:**

تكونت عينة الدراسة من (٢٥٠) عضو هيئة التدريس، تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة وفقاً لجدول العينات لمورقان وكريجسي (Morgan, Krejcie, 1970).

#### **٤-٣- أداة الدراسة:**

أ) بناء أداة الدراسة:

تكونت في صورتها النهائية من (٣٣) عبارة، موزعة على محورين أساسيين، والجدول (١-٣) يوضح عدد عبارات الاستبانة، وكيفية توزيعها على المحاور.

جدول (٣-١) محاور الاستبانة وعباراتها

المجموع	عدد العبارات	البعد	المحور
عبارة ٢١	٣	البعد الأول: التماسك التنظيمي	درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية بكلية التربية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس
	٣	البعد الثاني: المعنويات	
	٣	البعد الثالث: وضوح الأهداف	
	٣	البعد الرابع: تسخير الموارد	
	٣	البعد الخامس: الثقة والإبداعية	
	٣	البعد السادس: فعالية الاتصالات	
عبارة ١٢	٣	البعد السابع: الاستقلالية التنظيمية	المعوقات التي تحول دون تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس
	٣	البعد الأول: المعوقات الإدارية	
	٣	البعد الثاني: المعوقات البشرية	
	٣	البعد الثالث: المعوقات التقنية	
٣	البعد الرابع: المعوقات المالية		
عبارة ٣٣		الاستبانة	

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للحصول على استجابات أفراد عينة الدراسة، وفق درجات الموافقة التالية: (أوافق بشدة - أوافق - لا أعلم - لا أوافق - لا أوافق بشدة). ومن ثم التعبير عن هذا المقياس كمياً، بإعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجة، وفقاً للتالي: أوافق بشدة (٥) درجات، أوافق (٤) درجات، لا أعلم (٣) درجات، لا أوافق (٢) درجات، لا أوافق بشدة (١) درجة واحدة.

ولتحديد طول فئات مقياس ليكرت الخماسي، تم حساب المدى بطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى (٥ - ١ = ٤)، ثم تم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس (٤ ÷ ٥ = ٠,٨٠)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (١)؛ لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، وهكذا أصبح طول الفئات كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٣-٢) تقسيم فئات مقياس ليكرت الخماسي (حدود متوسطات الاستجابات)

م	الفئة	حدود الفئة	
		من	إلى
١	أوافق بشدة	٤,٢١	٥,٠٠
٢	أوافق	٣,٤١	٤,٢٠
٣	لا أعلم	٢,٦١	٣,٤٠
٤	لا أوافق	١,٨١	٢,٦٠
٥	لا أوافق بشدة	١,٠٠	١,٨٠

وتم استخدام طول المدى في الحصول على حكم موضوعي على متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة، بعد معالجتها إحصائياً.

#### ب) صدق أداة الدراسة:

صدق أداة الدراسة يعني التأكد من أنها تقيس ما أعدت كما يقصد به شمول الاستبانة لكل العناصر التي تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح عباراتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها وقد قامت الباحثة بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

#### صدق الاتساق الداخلي للأداة:

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient)؛ للتعرف على درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة.

#### الجدول رقم (٣-٣) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول مع الدرجة الكلية للبعد

المحور الأول (درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس)				
البعـد	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبعد	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبعد
التماسك التنظيمي	١	***,٨٢٩	٣	***,٩٠٢
	٢	***,٧٢٢	-	-
المعنويات	١	***,٦٢٨	٣	***,٨٧٢
	٢	***,٩٠٦	-	-
وضوح الأهداف	١	***,٥٦١	٣	***,٧٧٧
	٢	***,٧٤١	-	-
تسخير الموارد	١	***,٧٦٢	٣	***,٧٢٣
	٢	***,٥٢٢	-	-
الثقة والإبداعية	١	***,٨٢٨	٣	***,٨٨٠
	٢	***,٩١٧	-	-
فعالية الاتصالات	١	***,٥٩٣	٣	***,٨١٧
	٢	***,٦٢٧	-	-
الاستقلالية التنظيمية	١	***,٨٠٨	٣	***,٨٧٢
	٢	***,٧٩٤	-	-

\*\* دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

يتضح من الجدول (٣-٣) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع بعدها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الأول، والدرجة الكلية للمحور، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.

#### الجدول رقم (٣-٤) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني مع الدرجة الكلية للبعد

المحور الثاني (المعوقات التي تحول دون تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود)				
البعـد	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبعد	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبعد
المعوقات الإدارية	١	**٠,٥٦٢	٣	**٠,٦٩٨
	٢	**٠,٦٨١	-	-
المعوقات البشرية	١	**٠,٥٨٧	٣	**٠,٥٨٨
	٢	**٠,٦٤١	-	-
المعوقات التقنية	١	**٠,٥١٣	٣	**٠,٨١٤
	٢	**٠,٨٢١	-	-
المعوقات المالية	١	**٠,٨٨٧	٣	**٠,٦٨٤
	٢	**٠,٥٥٠	-	-

\*\* دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

يتضح من الجدول (٤-٣) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع بعدها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الثاني، والدرجة الكلية للمحور، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.

#### ج) ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (معادلة ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ))، ويوضح الجدول رقم (٥-٣) قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة.

جدول رقم (٣-٥) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

ثبات المحور	عدد العبارات	محاوير الاستبانة
٠,٧٤٦٨	٣	البعد الأول: التماسك التنظيمي
٠,٧٤١٠	٣	البعد الثاني: المعنويات
٠,٨١١٤	٣	البعد الثالث: وضوح الأهداف
٠,٧٦٣٥	٣	البعد الرابع: تسخير الموارد
٠,٨٤٧١	٣	البعد الخامس: الثقة والإبداعية
٠,٧٣٦٨	٣	البعد السادس: فعالية الاتصالات
٠,٧٥٨٣	٣	البعد السابع: الاستقلالية التنظيمية
٠,٧٩٦٨	٣	البعد الأول: المعوقات الإدارية
٠,٧١٠٠	٣	البعد الثاني: المعوقات البشرية
٠,٧٥٩٢	٣	البعد الثالث: المعوقات التقنية
٠,٧٢٧٤	٣	البعد الرابع: المعوقات المالية
٠,٨٤١٣	٣٣	الثبات العام

درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

المعوقات التي تحول دون تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود

يتضح من الجدول رقم (٣-٥) أن معامل الثبات العام عالٍ حيث بلغ (٠,٨٤١٣)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

### ٣-٦- إجراءات تطبيق الدراسة:

بعد التأكد من صدق (الاستبانة) وثباتها، وصلاحيتها للتطبيق، قامت الباحثة بتطبيقها ميدانياً بإتباع الخطوات التالية: توزيع الاستبانة إلكترونياً، جمع الاستبانات بعد تعبئتها، وقد بلغ عددها (٢٥٠) استبانة، ومراجعة الاستبانات، والتأكد من صلاحيتها، وملاءمتها للتحليل.

### ٣-٧- أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS)، وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية: التكرارات، والنسب المئوية، المتوسط الحسابي الموزون (المُرجح) "Weighted Mean"، المتوسط الحسابي "Mean"، الانحراف المعياري "Standard Deviation".

**نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:**

أولاً: إجابة السؤال الأول: ما درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية (التماسك الوظيفي، الاستقلالية، المعنويات، وضوح الأهداف، فاعلية الاتصالات، تسخير الموارد، الثقة والإبداعية) في كلية التربية بجامعة الملك سعود وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وذويهم ؟

لتحديد درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تم حساب المتوسط الحسابي لهذه الأبعاد وصولاً إلى تحديد درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والجدول (٤-١) يوضح النتائج العامة لهذا المحور.

**جدول رقم (٤-١) أبعاد درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس**

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
١	التماسك التنظيمي	٣,٩٧	٠,٦٠٨	٢
٢	المعنويات	٣,٨١	٠,٦٩٠	٤
٣	وضوح الأهداف	٣,٨٤	٠,٥٦٢	٣
٤	تسخير الموارد	٣,٣٨	٠,٦٦٣	٦
٥	الثقة والإبداعية	٣,٥٣	٠,٨٥١	٥
٦	فاعلية الاتصالات	٣,١٨	٠,٦٤٥	٧
٧	الاستقلالية التنظيمية	٤,٠٣	٠,٤٧٠	١
-	درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس	٣,٦٨	٠,٤٦٤	-

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن أفراد عينة الدراسة موافقون على درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بمتوسط ( ٣,٦٨ من ٥ )، وأتضح من النتائج أن أبرز درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تمثلت في بُعد الاستقلالية التنظيمية بمتوسط ( ٤,٠٣ من ٥ )، يليه بُعد التماسك التنظيمي بمتوسط ( ٣,٩٧ من ٥ )، وبالمرتبة الأخيرة جاء بُعد فاعلية الاتصالات وبمتوسط ( ٣,١٨ من ٥ ) .

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة هونج وتونر Hong & Toner (٢٠١٤) والتي بينت أن الصحة التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي الخاصة بشكل عام كانت معتدلة كما تتفق مع نتيجة دراسة وشاح (٢٠١٥) والتي بينت ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية لقيادة التحولية ومستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وتتفق مع نتيجة دراسة الوديناني (٢٠١٦) والتي بينت توافر الصحة التنظيمية بمدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة وتتفق مع نتيجة دراسة القرني Alqarni (٢٠١٦) والتي بينت ارتفاع درجات الطلاب علي أبعاد الصحة التنظيمية.

وفيما يلي النتائج التفصيلية:

**البعد الأول: واقع التماسك التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود :**

للتعرف على درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بُعد التماسك التنظيمي، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٤-٢) استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التماسك التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس

في كلية التربية بجامعة الملك سعود مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة				التكرار النسبة %	العبارات	م
			لا أوافق بشدة	أوافق بشدة	لا أعلم	أوافق			
١	٠,٦٤٧	٤,١٨	-	٨	١٠	١٦٢	٧٠	ك	٢
			-	٣,٢	٤,٠	٦٤,٨	٢٨,٠	%	
٢	٠,٦٨٨	٤,٠٠	-	١١	٢٦	١٦٥	٤٨	ك	٣
			-	٤,٤	١٠,٤	٦٦,٠	١٩,٢	%	
٣	٠,٩٨٨	٣,٧٢	٨	٣١	٢٣	١٤٦	٤٢	ك	١
			٣,٢	١٢,٤	٩,٢	٥٨,٤	١٦,٨	%	
٠,٦٠٨		٣,٩٧	المتوسط العام						

يتضح في الجدول (٤-٢) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على واقع التماسك التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بمتوسط (٣,٩٧ من ٥,٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من ٣,٤١ إلى ٤,٢٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار أوافق على أداة الدراسة وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة هونج وتونر (Hong & Toner, ٢٠١٤) والتي بينت أن الصحة التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي الخاصة بشكل عام كانت معتدلة.

ويتضح من النتائج في الجدول (٤-٢) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على ثلاثة من ملامح التماسك التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس تتمثل في العبارات رقم (٢، ٣، ١) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها.

### البعد الثاني: واقع المعنويات لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود:

للتعرف على واقع المعنويات لدى أعضاء هيئة التدريس، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بُعد المعنويات، وجاءت النتائج كما يلي:

#### جدول رقم (٤-٣) استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع المعنويات

##### لدى أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار النسبة %	درجة الموافقة				الانحراف المعياري	الرتبة
			أوافق بشدة	أوافق	لا أعلم	أوافق بشدة لا أوافق بشدة		
١	يمتلك أعضاء هيئة التدريس إحساساً عالياً بالأمان الوظيفي في الجامعة	ك	٥٤	١٧٠	٢٢	٤	٤,١٠	١
		%	٢١,٦	٦٨,٠	٨,٨	١,٦		
٢	تسود روح التعاون بين أعضاء هيئة التدريس في العمل	ك	٣٤	١٦٣	١٠	٤٣	٣,٧٥	٢
		%	١٣,٦	٦٥,٢	٤,٠	١٧,٢		
٣	يتمتع أعضاء هيئة التدريس بالاستقلالية في العمل	ك	٣٠	١٤٤	١٨	٥٨	٣,٥٨	٣
		%	١٢,٠	٥٧,٦	٧,٢	٢٣,٢		
			المتوسط العام				٣,٨١	٠,٦٩٠

يتضح في الجدول (٤-٣) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على واقع المعنويات لدى أعضاء هيئة التدريس بمتوسط (٣,٨١ من ٥,٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من ٣,٤١ إلى ٤,٢٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار أوافق على أداة الدراسة وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة القرني Alqarni (٢٠١٦) والتي بينت ارتفاع درجات الطلاب علي أبعاد الصحة التنظيمية.

ويتضح من النتائج في الجدول (٤-٣) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على ثلاثة من ملامح المعنويات لدى أعضاء هيئة التدريس تتمثل في العبارات رقم (١، ٢، ٣) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها.

#### البُعد الثالث: واقع وضوح الأهداف لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود:

للتعرف على واقع وضوح الأهداف لدى أعضاء هيئة التدريس، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بُعد وضوح الأهداف، وجاءت النتائج كما يلي:

#### جدول رقم (٤-٤) استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع وضوح الأهداف لدى أعضاء هيئة التدريس مرتبة

##### تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار النسبة %	درجة الموافقة				المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			لا أوافق بشدة	أوافق بشدة	لا أعلم	أوافق			
١	تقوم إدارة الجامعة بوضع أهداف واضحة قابلة للتطبيق	ك	-	٤	١٨	١٨٤	٤٤	٠,٥٥٥	٤,٠٧
		%	-	١,٦	٧,٢	٧٣,٦	١٧,٦		
٢	يؤدي أعضاء هيئة التدريس واجباتهم الوظيفية من خلال معرفتهم الدقيقة لأهدافها	ك	-	٧	١٨	١٧٩	٤٦	٠,٦٠٥	٤,٠٦
		%	-	٢,٨	٧,٢	٧١,٦	١٨,٤		
٣	تسعى الجامعة إلى تفعيل الممارسات التي تؤدي إلى زيادة الصحة التنظيمية	ك	-	٧٨	٣٧	٩٣	٤٢	١,٠٩٧	٣,٤٠
		%	-	٣١,٢	١٤,٨	٣٧,٢	١٦,٨		
المتوسط العام								٠,٥٦٢	٣,٨٤

يتضح في الجدول (٤-٤) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على واقع وضوح الأهداف لدى أعضاء هيئة التدريس بمتوسط (٣,٨٤ من ٥,٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من ٣,٤١ إلى ٤,٢٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار أوافق على أداة الدراسة. ويتضح من النتائج في الجدول (٤-٤) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على اثنين من ملامح وضوح الأهداف لدى أعضاء هيئة التدريس تتمثلان في العبارتان رقم (١، ٢) اللتين تم ترتيبهما تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليهما .

ويتضح من النتائج في الجدول (٤-٤) أن أفراد عينة الدراسة لا يعلمون عن واحدة من ملامح وضوح الأهداف لدى أعضاء هيئة التدريس تتمثل في العبارة رقم (٣) وهي: "تسعى الجامعة إلى تفعيل الممارسات التي تؤدي إلى زيادة الصحة التنظيمية" بمتوسط (٣,٤٠ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن إدارة الجامعة لا تطلع منسوبيها بدورها في تحقيق الصحة التنظيمية مما قلل من الموافقة على سعي الجامعة إلى تفعيل الممارسات التي تؤدي إلى زيادة الصحة التنظيمية.

#### البعد الرابع: واقع تسخير الموارد لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود:

للتعرف على واقع تسخير الموارد لدى أعضاء هيئة التدريس، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بُعد تسخير الموارد، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٤-٥) استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تسخير الموارد لدى أعضاء هيئة التدريس مرتبة

#### تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار النسبة %	درجة الموافقة				الانحراف المعياري	الرتبة
			أوافق بشدة	أوافق	لا أعلم	أوافق بشدة لا أوافق		
٢	تقدم الجامعة برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس تساعد على تطوير أدائهم	ك	١٨	١٩٩	١٤	١٩	٣,٨٦	١
		%	٧,٢	٧٩,٦	٥,٦	٧,٦		
١	توفر الجامعة الأدوات والأجهزة اللازمة لجميع أعضاء هيئة التدريس ليتمكنوا من القيام بعملهم بأعلى	ك	٣٦	١٥٦	٢٢	٢٠	٣,٧٠	٢
		%	١٤,٤	٦٢,٤	٨,٨	٨,٠		
٣	يوجد عدد كافٍ من أعضاء هيئة التدريس لإنجاز العمل	ك	٣٠	٥١	٦	٥٨	٢,٥٦	٣
		%	١٢,٠	٢٠,٤	٢,٤	٤٢,٠		
المتوسط العام			٣,٢٨	٠,٦٦٣				

يتضح في الجدول (٤-٥) أن أفراد عينة الدراسة لا يعلمون عن واقع تسخير الموارد لدى أعضاء هيئة التدريس بمتوسط (٣,٣٨ من ٥,٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (من ٢,٦١ إلى ٣,٤٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار لا أعلم على أداة الدراسة. ويتضح من النتائج في الجدول (٤-٥) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على اثنتين من ملامح تسخير الموارد لدى أعضاء هيئة التدريس تتمثلان في العبارتان رقم (٢، ١) اللتين تم ترتيبهما تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليهما.

ويتضح من النتائج في الجدول (٤-٥) أن أفراد عينة الدراسة غير موافقون على واحدة من ملامح تسخير الموارد لدى موظفي الشؤون الأكاديمية في الجامعات السعودية تتمثل في العبارة رقم (٣) وهي: "يوجد عددٌ كافٍ من أعضاء هيئة التدريس لإنجاز العمل" بمتوسط (٢,٥٦ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن هناك نقص عادة في أعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات التي بها ندرة ولذلك عادة لا يوجد عددٌ كافٍ من أعضاء هيئة التدريس لإنجاز العمل في بعض التخصصات.

#### البُعد الخامس: واقع الثقة والإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود :

للتعرف على واقع الثقة والإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بُد الثقة والإبداعية، وجاءت النتائج كما يلي:

#### جدول رقم (٤-٦) استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الثقة والإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس

##### مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار النسبة %	درجة الموافقة				الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرتبة
			أوافق بشدة	أوافق	لا أعلم	أوافق بشدة لا أوافق بشدة			
٣	يتم تشجيع أعضاء هيئة التدريس على حل المشكلات كفريق واحد	ك ٢٢ %	١٨٧	١٤	١٧	١٠	٣,٧٨	١	
٢	يتم إشراك أعضاء هيئة التدريس في القرارات التي تؤثر في عملهم	ك ٤٤ %	١٤٤	١٣	٤٣	٦	٣,٧٠	٢	
١	تحرص إدارة القسم على توفير بيئة تتسم بالإبداع لجميع أعضاء هيئة التدريس	ك ٣٦ %	٧٦	٢٦	١٠٢	١٠	٣,١٠	٣	
المتوسط العام									
٠,٨٥١									
٢,٥٢									

يتضح في الجدول (٤-٦) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على واقع الثقة والإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس بمتوسط (٣,٥٣ من ٥,٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من ٣,٤١ إلى ٤,٢٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار أوافق على أداة الدراسة وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة القرني Alqarni (٢٠١٦) والتي بينت ارتفاع درجات الطلاب على أبعاد الصحة التنظيمية.

ويتضح من النتائج في الجدول (٤-٦) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على اثنين من ملامح الثقة والإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس تتمثلان في العبارتان رقم (٣، ٢) اللتين تم ترتيبهما تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليهما.

ويتضح من النتائج في الجدول (٤-٦) أن أفراد عينة الدراسة لا يعلمون عن واقع واحدة من ملامح الثقة والإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس تتمثل في العبارة رقم (١) وهي: "تحرص إدارة القسم على توفير بيئة تتسم بالإبداع لجميع أعضاء هيئة التدريس" بمتوسط (٣,١٠ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن إدارة القسم تركز عادة على إنجاز المهام التدريسية في وقتها المحدد ولذلك نجدها تكلف بعض أعضاء هيئة التدريس بمهام تدريسية أكثر مما قلل من دورها في توفير بيئة تتسم بالإبداع لجميع أعضاء هيئة التدريس.

#### البعد السادس: واقع فعالية الاتصالات لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود:

للتعرف على واقع فعالية الاتصالات لدى أعضاء هيئة التدريس، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بُعد فعالية الاتصالات، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٤-٧) استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع فعالية الاتصالات لدى أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار النسبة %	درجة الموافقة				الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرتبة
			أوافق بشدة	أوافق	لا أعلم	أوافق بشدة			
١	يشعر أعضاء هيئة التدريس بالرضا عن مستوى التواصل والمشاركة مع الإدارة	ك	٦	١٦٣	١٩	٦٢	٣,٤٥	١	
		%	٢,٤	٦٥,٢	٧,٦	٢٤,٨			
٣	يتمتع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة باتصالات مفتوحة مع جميع الاتجاهات داخل الجامعة	ك	٣٠	٩٢	٢١	١٠٧	٣,١٨	٢	
		%	١٢,٠	٣٦,٨	٨,٤	٤٢,٨			
٢	يتم إنجاز المهام في وقت مناسب	ك	٨	٧٣	٥٥	١١٤	٢,٩٠	٣	
		%	٣,٢	٢٩,٢	٢٢,٠	٤٥,٦			
المتوسط العام						٣,١٨	٠,٦٤٥		

يتضح في الجدول (٤-٧) أن أفراد عينة الدراسة لا يعلنون عن واقع فعالية الاتصالات لدى أعضاء هيئة التدريس بمتوسط (٣,١٨ من ٥,٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (من ٢,٦١ إلى ٣,٤٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار لا أعلم على أداة الدراسة. ويتضح من النتائج في الجدول (٤-٧) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على واحدة من ملامح فعالية الاتصالات لدى أعضاء هيئة التدريس تتمثل في العبارة رقم (١) وهي: "يشعر أعضاء هيئة التدريس بالرضا عن مستوى التواصل والمشاركة مع الإدارة" بمتوسط (٣,٤٥ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن إدارة الجامعة تحرص على التواصل مع أعضاء هيئة التدريس من أجل دعمهم والحد من المشكلات التي تواجههم مما عزز من شعور أعضاء هيئة التدريس بالرضا عن مستوى التواصل والمشاركة مع الإدارة.

ويتضح من النتائج في الجدول (٤-٧) أن أفراد عينة الدراسة لا يعلمون عن اثنين من ملامح فعالية الاتصالات لدى أعضاء هيئة التدريس تتمثلان في العبارتان رقم (٣, ٢) اللتين تم ترتيبهما تنازلياً حسب عدم علم أفراد عينة الدراسة بهما.

#### البُعد السابع: واقع الاستقلالية التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود :

للتعرف على واقع الاستقلالية التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بُعد الاستقلالية التنظيمية، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٤-٨) استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الاستقلالية التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس

#### مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار النسبة %	درجة الموافقة				الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرتبة
			لا أوافق بشدة	أوافق بشدة	لا أعلم	أوافق			
٣	تدير الجامعة كافة شؤون منسوبيها بحرية دون أي تدخل من أي جهة كانت	ك	-	١١	٢٢	١٢٩	٨٨	٤,١٨	١
		%	-	٤,٤	٨,٨	٥١,٦	٣٥,٢		
٢	يتم معالجة المشكلات التي تظهر في العمل داخل الوحدة قدر المستطاع	ك	-	-	١٤	١٩٣	٤٣	٤,١٢	٢
		%	-	-	٥,٦	٧٧,٢	١٧,٢		
١	تتسم سياسات الإدارة بالوضوح	ك	٨	١٦	٦	٢١٠	١٠	٣,٧٩	٣
		%	٣,٢	٦,٤	٢,٤	٨٤,٠	٤,٠		
المتوسط العام								٤,٠٣	٠,٤٧٠



**أبرز نتائج الدراسة:**

توصلت الدراسة إلى عددٍ من النتائج، ومن أبرزها:

أولاً: إجابة السؤال الأول: ما درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية (التماسك الوظيفي، الاستقلالية، المعنويات، وضوح الأهداف، فاعلية الاتصالات، تسخير الموارد، الثقة والإبداعية) في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وذلك من وجهة نظر السادة أعضاء هيئة التدريس وذويهم؟ أفراد عينة الدراسة موافقون على واقع أبعاد الصحة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بمتوسط ( ٣,٦٨ من ٥ )، وأتضح من النتائج أن أبرز واقع أبعاد الصحة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس تمثلت في بُعد الاستقلالية التنظيمية بمتوسط (٤,٠٣ من ٥)، وجاء في المرتبة الأخيرة بُعد فاعلية الاتصالات وبمتوسط ( ٣,١٨ من ٥ ).

ثانياً: إجابة السؤال الثاني: ما أهم المعوقات (التقنية - المالية - البشرية - الإدارية) التي تحول دون توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر السادة أعضاء هيئة التدريس وذويهم؟

أفراد عينة الدراسة لا يعلمون عن المعوقات التي تحول دون تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بمتوسط (٣,١٥ من ٥)، وأتضح من النتائج أن أبرز المعوقات التي تحول دون تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس تمثلت في بُعد المعوقات الإدارية بمتوسط (٣,٨٩ من ٥)، يليه بُعد المعوقات البشرية بمتوسط (٣,٣٧ من ٥)، يليه بُعد المعوقات المالية بمتوسط (٣,١٥ من ٥)، وأخيراً جاء بُعد المعوقات التقنية وبمتوسط (٢,٨٤ من ٥).

**تفسير النتائج:**

**البُعد الأول:** المعوقات الإدارية التي تحول دون تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية لدى موظفي الشؤون الأكاديمية في الجامعات السعودية:

أفراد عينة الدراسة موافقون على المعوقات الإدارية التي تحول دون تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية لدى موظفي الشؤون الأكاديمية في الجامعات السعودية.

أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على واحدة من المعوقات الإدارية التي تحول دون تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية لدى موظفي الشؤون الأكاديمية في الجامعات السعودية تتمثل في: "سيطرة البيروقراطية والمركزية على عملية صنع القرار واتخاذها".

أفراد عينة الدراسة موافقون على واحدة من المعوقات الإدارية التي تحول دون تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية لدى موظفي الشؤون الأكاديمية في الجامعات السعودية تتمثل في: "ضعف التنسيق بين الوحدات الإدارية في الجامعة فيما يخص آلية المعاملات".

**البُعد الثاني:** المعوقات البشرية التي تحول دون تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية لدى موظفي الشؤون الأكاديمية في الجامعات السعودية :

أفراد عينة الدراسة لا يعلمون عن المعوقات البشرية التي تحول دون تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية لدى موظفي الشؤون الأكاديمية في الجامعات السعودية.

أفراد عينة الدراسة موافقون على اثنين من المعوقات البشرية التي تحول دون تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية لدى موظفي الشؤون الأكاديمية في الجامعات السعودية تتمثلان في:

(١) كثرة الأعباء الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس.

(٢) نقص الكوادر البشرية المؤهلة في الدورات التدريبية التي تسعى إلى تحقيق هدف الصحة التنظيمية.

**البُعد الثالث:** المعوقات التقنية التي تحول دون تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية لدى موظفي الشؤون الأكاديمية في الجامعات السعودية:

أفراد عينة الدراسة لا يعلمون عن المعوقات التقنية التي تحول دون تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية لدى موظفي الشؤون الأكاديمية في الجامعات السعودية.

أفراد عينة الدراسة موافقون على واحدة من المعوقات التقنية التي تحول دون تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية لدى موظفي الشؤون الأكاديمية في الجامعات السعودية تتمثل في: "صعوبة الحصول الفوري على الدعم اللازم عند التعرض لأي مشكلة تقنية تخص المعاملات".

أفراد عينة الدراسة غير موافقون على واحدة من المعوقات التقنية التي تحول دون تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية لدى موظفي الشؤون الأكاديمية في الجامعات السعودية تتمثل في: "ضعف خدمة الإنترنت في الجامعة".

**البُعد الرابع:** المعوقات المالية التي تحول دون تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية لدى موظفي الشؤون الأكاديمية في الجامعات السعودية:

أفراد عينة الدراسة موافقون على واحدة من المعوقات المالية التي تحول دون تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية لدى موظفي الشؤون الأكاديمية في الجامعات السعودية تتمثل في: "قلة الحوافز المالية المقدمة أعضاء هيئة التدريس لتشجيعهم على تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية".

- أفراد عينة الدراسة لا يعلمون عن اثنين من المعوقات المالية التي تحول دون تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية لدى موظفي الشؤون الأكاديمية في الجامعات السعودية تتمثلان في:
- (١) قلة الموارد المالية اللازمة لتوفير احتياجات تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية.
- (٢) قلة كفاية الأجهزة من حيث العدد والمواصفات لتلبية متطلبات أبعاد الصحة التنظيمية.

### توصيات الدراسة:

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، فإن الباحثة توصي بما يلي:
- ✘ العمل على الحد من سيطرة البيروقراطية والمركزية على عملية صنع القرار واتخاذها في الجامعات السعودية.
  - ✘ الإهتمام بتفعيل التنسيق بين الوحدات الإدارية في الجامعات السعودية فيما يخص آلية المعاملات.
  - ✘ العمل على الحد من الأعباء الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.
  - ✘ العمل على توفير الكوادر البشرية المؤهلة في الدورات التدريبية التي تسعى إلى تحقيق هدف الصحة التنظيمية.
  - ✘ العمل على توفير الحوافز المالية المقدمة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية لتشجيعهم على تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية.

### مقترحات للدراسات المستقبلية:

- ✘ إجراء دراسات مستقبلية حول معوقات تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.
- ✘ إجراء دراسات مستقبلية حول متطلبات الحد من معوقات تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

## المصادر

## أولاً: المراجع العربية:

- أبو شاويش، نسرين غانم (٢٠١٣). محددات الثقة التنظيمية وأثارها : دراسة تطبيقية علي العاملين في وكالة الغوث وتشغيل اللاجئين ،رسالة ماجستير , الجامعة الإسلامية غزة.
- الخالدي، أحمد بن محمد مهدي (٢٠٠٨). أساليب إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمدينة مكة المكرمة وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم ،رسالة ماجستير , جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- الصريرة، أكثم والطيط، عدنان (٢٠١٠). توافر أبعاد الصحة التنظيمية في شركات الاتصالات الأردنية، *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال* ٦ (١) ١٠٠-١٣٢.
- الصريرة، ريم أحمد. (٢٠١٣). أثر تطبيق الصحة التنظيمية في جودة الخدمات الحكومية: دراسة ميدانية على مديريات الصحة في إقليم الوسط في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
- جباب الله، عبد الله (قيد النشر ٢٠١٩). أساليب المواجهة الاستباقية وإدراك العدالة التنظيمية كمتغيرات وسيطة للعلاقة بين ضغوط العمل والإنتاجية العلمية لدي عينة من أعضاء هيئة التدريس. *مجلة الخدمة النفسية، كلية الآداب، جامعة عين شمس*، ع١٢، ١-٤٣.
- حلمى، اعتماد محمد علام (٢٠١٣). علم اجتماع التنظيم، مدخل نظرية ودراسة ميدانية، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- عالية، جواد محمد على (٢٠١٣). أثر تمكين العاملين في التطوير التنظيمي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد ٣٦، ٢٣٣-٢٥٤.
- عطايا، عبد الناصر، و رمضان، عصام. (٢٠١٣). مستوى الصحة التنظيمية بالمدارس الثانوية من وجهة نظر معلمي التعليم الثانوي العام بمصر، *مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية*، م (٢٧)، ع (٥)، ٢٢١-٢٤٣.
- فرج، رشدي إبراهيم (٢٠١٣). العدالة التنظيمية لدي رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بالثقة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس لجامعات مكة المكرمة، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى و مكة المكرمة.
- فلانة (٢٠١١). التدوير الوظيفي للقيادات الإدارية و انعكاساتها على الروح المعنوية للعاملين بمستشفى القوات المسلحة بالرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، الرياض.

مدين، سحر بنت خلف سليمان (٢٠١٣). درجة ممارسة القيادة التحويلية وعلاقتها بالروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، جامعة أم القرى، المملكة السعودية. المرشد، مني عبد الهادي (٢٠١٤). الثقة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري دراسة تطبيقية علي موظفات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

مرمش، بدور هاشم رشيد. (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، الأردن.

مصطفى، أميمة (٢٠١٣). تحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية باستخدام مدخل إدارة المعرفة، *مجلة كلية التربية، جامعة طنطا*، ٢٨، ٣٦٨-٤٣٨.

ناصر، مرفت و هاشم، نهلة (٢٠٠٧). الصحة التنظيمية والدافعية نحو العمل لدي معلمي مدارس محافظة القاهرة في مصر. *مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس*، ٤ (٣١)، ١٤٤ - ١٧٨.

الوديناني، محمد (٢٠١٦). مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرين والمعلمين. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، سبتمبر ٧٧، ٤٨٧-٥١٨.

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.

### ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Alqarni,S., (2016).Linking organizational health in Jeddah secondary school to students' academic achievement. *Education Research and Reviews*, 111(7), 328-338.
- Bahramian,A., &Saeidian, N., (2013). The relationship between organizational health of secondary schools in Turkey and changes. Needed Unpublished Doctoral. Dissertation, Ankara University: Ankara, Turkey.

- Famn, D., & Baridam, L., (2016). Gender and age differences in science: the case of scientific productivity in administrative science. *International Journal of advanced academic research, Social & Management science*, 2(11), 134 -143.
- 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), PP, 277 – 302.
- Hoy, B., & Feldman, F., (1987). Organizational health: The concept and its measure, *Journal of Research and Development in Education*. 20(4), 30-37.
- Murayama, H., Yamaguchi, T., Nagata, S., & Murashima, S., (2012). The effects of an intervention program for promoting interorganizational network building between multidisciplinary agencies and community-based organizations: a cluster trial in Japan. *BMC Public Health*, 12, 1-10.
- Recepoglu, E. (2013). Investigating organizational health of Turkish primary and secondary schools in terms of teacher perceptions. *International Journal of Academic Research*, 5(4), 29-34.
- Sethi, M., Iqbal, H., & Rauf, O.R., (2015). Relationship between perceived organizational justice and employee's job satisfaction. *Abasyn Journal of Social Science*, 7(1), 100-117.
- Vamdar, M., Mohammad, 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 organizational 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), p 575-579.
- Yuceler, A. ; Doganalop, B., & Kaya, D., (2013). The Relation between Organizational Health and Organizational Commitment. *Mediterranean Journal of Social Science*, 4(10), 781-788.

## Abstract

The study aimed to identify the availability degree of organizational health dimensions in Faculty of Education at King Saud University from the point of view of faculty members, as well as to identify the obstacles that prevent availability of the organizational health dimensions in Faculty of Education. To achieve the objectives of the study, the descriptive approach was adopted. A questionnaire was distributed to a sample of 250 faculty members. After field application, the data were analyzed statistically. The most important findings were that the most prominent dimension of the organizational health was the independence, organizational cohesion, clarity of objectives, morale, confidence and creativity, providing resources, and finally the effective communication. It is clear from the results that the main obstacles that prevent implementation of organizational health dimensions among faculty members were administrative obstacles, human obstacles, financial constraints, and finally technical obstacles.

### Keywords:

Organizational health, organizational health dimensions, health, organization.