

The Level of Organizational Health Dimensions from the Perspective of Faculty Members at the Faculty of Economics, University of Benghazi

Eman Faraj Mohammed Altera^{1*}, Rima M Ramadhan Tarhuni²

^{1,2}Department of Business Administration, Faculty of Economics, University of Benghazi, Libya

مستوى أبعاد الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد،
جامعة بنغازي

إيمان فرج الطير^{1*}، ريم محمد الترهوني²
قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، ليبيا

*Corresponding author: Eman.altera@uob.edu.ly

Received: October 15, 2025 | Accepted: December 23, 2025 | Published: December 30, 2025

Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract:

The purpose of the study was to assess the availability of organizational health dimensions at the Faculty of Economics, University of Benghazi, from the perspective of faculty members. This research is classified as a descriptive study. Data were gathered via a questionnaire distributed to a random sample of approximately 160 faculty members. The analysis was conducted using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS). The findings revealed that the overall organizational health dimensions were at a moderate level. The morale dimension ranked highest, showing the greatest mean score, followed by the clarity of goals dimension. The dimension with the lowest mean score was the availability and use of resources. At the conclusion of the study, a series of recommendations were provided to help improve the organizational health of the faculty.

Keywords: Organizational health, Dimensions of Organizational health, Faculty of Economics, University of Benghazi.

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية. فقد تم جمع البيانات من خلال استبيان تم توزيعها على عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس القارئين بأقسام الكلية بلغ حجمها 160 مفرد. كما تم تحليل البيانات باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وقد أشارت نتائج الدراسة أن مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية جاء بمستوى متوسط. حيث أن بُعد الروح المعنوية جاء في المرتبة الأولى ثم بُعد وضوح الأهداف، بينما بُعد الأضعف هو بُعد توفير واستخدام الموارد. وفي نهاية الدراسة تم تقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في تحسين مستوى الصحة التنظيمية.

الكلمات المفتاحية: الصحة التنظيمية، أبعاد الصحة التنظيمية، كلية الاقتصاد جامعة بنغازي.

المقدمة:

في الآونة الأخيرة أصبح مفهوم الصحة التنظيمية مفهوماً مهماً، لذلك بدأت المنظمات تهتم بإيجاد ظروف وبيئة عمل ملائمة تهدف إلى رفع الروح المعنوية للموظفين وتحقيق الرضا الوظيفي (عبد المجيد، بشير، 2020). في المنظمات الصحية يكون الموظفون ملتزمين وواعيين ومتعاونين ويتمتعون بروح معنوية عالية وأداء متميز. أن الصحة التنظيمية تشير إلى استدامة الحياة في بيئتها والقدرة على التطور المستمر وتطوير الذات والقدرة على التعامل مع المشاكل، وهذه القدرات تعتبر عنصراً لا غنى عنه لنجاح المنظمات اليوم (Büyükyilmaz et al., 2018).

المنظمة الصحية هي المكان الذي ينضم إليه الموظفون بشغف ويفخرون بالعمل فيه، وإن المنظمة التي تتمتع بجو صحي هي منظمة موثوقة في تبادل المعلومات، وتتمتع بالمرونة والإبداع لإجراء التغييرات الازمة كما تتمتع بالالتزام بأهداف المنظمة (Ziapour, 2015). كما تعتبر الصحة التنظيمية من العوامل التي لها تأثير هام على سلوك الموظفين داخل المنظمة (Mahadeen et al, 2016)، وأنها تساعد المنظمات على التكيف مع البيئة ودعم تماسك الموظفين (ALHamad et al, 2022).

تعتبر الصحة التنظيمية مهمة بالنسبة للمنظمات التعليمية لما لها من أهمية في رفع قدرة هذه المنظمات على دعم مصادر القوة وتقليل نقاط الضعف والعمل على تحسينها فضلاً عن تطور المنظمات في مراحلها المختلفة (أحمد، سلطان، 2021). كما تؤثر الصحة التنظيمية على كفاءة أداء الموظفين وتحقيق أهداف المنظمة (الجابري، 2017). الصحة التنظيمية تلعب دوراً في استقرار المنظمات التعليمية وتحصيل المتعلمين وتحقيق الأهداف المجتمعية فمن المفترض أن تلعب قيادة التعليم العالي دوراً كبيراً في ضمان عمل الموظفين في بيئة جذابة (Demirats, 2015; Hayford, 2016). عندما تهتم المنظمات التعليمية ببيئة عمل صحية فمن المرجح أن تحقق شعور الموظفين بالأمن الوظيفي وكذلك جذب المواهب الشابة ونتائج الطلاب المتميزة، وتتجنب تغيب الموظفين ولجوئهم للعمل الإضافي، وكذلك تتجنب معدل دوران العمل، والتوتر، والمماطلة في أداء الواجبات (Farooq et al., 2017).

لطالما حظيت الصحة التنظيمية بمتابعة دقيقة لأهميتها المترادفة سواء في الأوساط الأكاديمية أو الصناعية، وأن استدامة الأداء تعتمد بمرور الوقت وبشكل مباشر على قدرة المنظمة على التعلم، والقدرة على التكيف مع التغييرات البيئية (Singh, Jha, & Ballerini, 2017)، ولكي تحقق المنظمات عملاً موثوقاً وتقديرها يجب عليها ضمان امتلاك كوادر قوية تتمتع بالمهارات والمعرفة والخبرة الازمة لتعزيز التنمية المستدامة (Yang, 2015)، ومع ذلك لا يمكن لهؤلاء المنظمات تحقيق كوادر أداء عالي الجودة دون مراعاة مسبقة للعوامل المؤثرة على الصحة التنظيمية (Natario et al, 2014).

الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات متغير الصحة التنظيمية منها حاولت معرفة مدى تحديد مستوى وممارسات الصحة التنظيمية، ومنها ما ربطه بالعديد من المتغيرات لمعرفة مدى تأثيره على هذه المتغيرات، ومن هذه الدراسات دراسة (Farooq et al., 2017) التي أقتضى الضوء على ممارسات الصحة التنظيمية المطبقة في الجامعات الأوغندية وتوصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرون أن الصحة التنظيمية مهمة في تحسين الأداء الفعال للجامعات على المستوى المحلي والدولي، وكذلك القدرة على المنافسة بشكل إيجابي بين الجامعات، بينما دراسة (أحمد، 2025) توصلت إلى أن مستوى وأبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان مرتفعاً. وأوضحت دراسة (عبد المجيد، البشير، 2020) أن هناك علاقة ارتباط موجبة قوية بين الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي، بينما دراسة (فارس وأخرون، 2021) هدفت إلى معرفة أثر الصحة التنظيمية على الأداء الاستراتيجي ووجدت أن هناك علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين واقع الصحة التنظيمية والأداء الاستراتيجي. ووجدت دراسة (لطفي، 2021) علاقة ارتباطية إيجابية بين الصحة التنظيمية والإبداع الإداري وتمثل مجتمع الدراسة في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة المنوفية. وأوضحت دراسة (الاكبلي، 2021) التي استهدفت دراسة العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية وتحقيق متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود وجامعة شقراء وتوصلت الدراسة إلى أن أبعاد الصحة التنظيمية تفسر 67.4% من التباين الكلي في تحقيق متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي، كما بينت دراسة (الحسيني، 2023) أن للصحة التنظيمية تأثير معنوي على جودة الخدمة التعليمية في كليات ومعاهد الجامعات التقنية، ودراسة (قدحه، العامري، 2023) وجدت أن للصحة التنظيمية أثر في تحقيق التميز المؤسسي في الجامعات. وأوضحت دراسة (سلام، 2023) أن للصحة التنظيمية تأثير على كل من ضغوط العمل التنظيمية والاستغراق الوظيفي وتمثل مجتمع الدراسة بقطاع المعاهد التجارية العليا الخاصة.

تنقق الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في اعتماد المنهج الوصفي لجمع البيانات الازمة، كما تتفق مع دراسة (أحمد، 2025) في أبعاد الصحة التنظيمية، واتفق مع دراسات مثل (سلام، 2023؛ عبد المجيد، البشير، 2020؛ لطفي، 2021؛ الاكبلي، 2021) في بعض الأبعاد مثل المبادأة في العمل، والروح المعنوية، توفر الموارد، ووضوح الأهداف، وملائمة الاتصالات والتكيف، وافتلافت مع دراسة (الحسيني، 2023) في الأبعاد. كما اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات

السابقة في البيئة التي أجريت بها الدراسة حيث أجريت في البيئة الليبية بينما الدراسات السابقة كانت في مصر، اليمن، أوغندا، الجزائر، والمملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة:

أن التعرف على مستوى الصحة التنظيمية داخل الكلية يساعدها على التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد، ومن ثم العمل على تطويره، وتوفير بيئة تنظيمية صحية لإيجاد مناخ إيجابي يحسن من كفاءة الموارد البشرية وفاعلية أدائهم. وللمناخ التنظيمي تأثير على سلوكيات وأداء أعضاء هيئة التدريس ودافعيتهم للعمل وعلى الروح المعنوية لهم؛ لذلك على الكلية إيجاد ظروف وبيئة عمل ملائمة تهدف من خلالها تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لإنجاز أعمالهم وتحقيق أهدافهم وأهداف الكلية. كما أن الكلية التي تتمتع بالصحة التنظيمية تمتلك القدرة على المحافظة على بقائها وعلى التعامل مع متغيرات البيئة الداخلية والخارجية بكفاية (البشر، 2019).

أن من الأهداف التي تسعى إليها الجامعات تطوير الأداء الأكاديمي والبحث العلمي بما يتوافق مع المعايير الدولية وتنمية الموارد البشرية ورفع القدرة المؤسسية للجامعات ويتتحقق ذلك من خلال توفير بيئة عمل صحية لتحقيق مستويات عالية من الأداء والرضا الوظيفي وكذلك توفير المهارات والقدرات الأكاديمية مما ينعكس إيجاباً على تقديم خدمات تعليمية ذات جودة لطلابها وذلك يتحقق من خلال الصحة التنظيمية. وانطلاقاً من أهمية تحقيق الصحة التنظيمية التي تؤدي إلى زيادة الفاعلية والتماسك بين الأهداف العامة والآهداف الخاصة لأعضاء هيئة التدريس والعمل على تحقيقها ومواكبة المستجدات الحديثة، وكذلك من بعض نتائج الدراسات التي أكدت على أهمية دراسة الصحة التنظيمية وواصت بإجراء المزيد من الدراسات حول الصحة التنظيمية ومنها (البشر، 2019؛ فححة والعامر، 2023) وفي إطار هذه المعطيات فإن مشكلة الدراسة تتلخص في التساؤل التالي: ما مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية (بعد وضوح الأهداف، بُعد كفاية الاتصالات، بُعد المبادأة بالعمل، بُعد الروح المعنوية، بُعد النزاهة المؤسسية، بُعد الأداء المتميز، بُعد استخدام الموارد، بُعد التكيف) في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى تحديد مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وكذلك محاولة الوصول إلى توصيات يمكن أن تسهم في تحسين الصحة التنظيمية بمجتمع قيد الدراسة.

أهمية الدراسة:

أ- **الأهمية النظرية:** تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من واقع أن مفهوم الصحة التنظيمية من المفاهيم الإدارية والتنظيمية التي لقت اهتماماً كبيراً في الآونة الأخيرة، وكما تعتبر مساهمة لإثراء البحث العلمي بما يتعلق بمتغير الصحة التنظيمية وعلى حد علم الباحثان لا توجد دراسة لهذا المتغير على مجتمع الدراسة الحالي.

ب- **الأهمية التطبيقية:** يومنا أن تشخص هذه الدراسة الواقع الحالي للصحة التنظيمية داخل كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي والتعرف على مستوى الصحة التنظيمية داخلها للمساعدة على التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد فيها، ومن ثم العمل على تطويره لإيجاد مناخ إيجابي لكافة العاملين بها، الأمر الذي من شأنه أن ينعكس بصورة إيجابية على كفاءة وفاعلية الأداء. كما تقام نتائج الدراسة مؤشرات للقيادات العليا بالكلية حول مستوى الصحة التنظيمية ومعرفة نقاط القوة ودعمها ومعالجة الضعف والقصور والعمل على إيجاد وتوفير بيئة تنظيمية صحية باتخاذ الإجراءات الالزمة لرفع مستوى الصحة التنظيمية في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي.

حدود الدراسة:

أ- **الحد الموضوعي:** تقتصر الدراسة على قياس مستوى الصحة التنظيمية كما يُدركها أعضاء هيئة التدريس من خلال ثمانية أبعاد محددة (وضوح الأهداف، كفاءة الاتصالات، المبادأة في العمل، الروح المعنوية، النزاهة المؤسسية، الأداء المتميز، توفير واستخدام الموارد، التكيف).

ب- **الحدود البشرية:** تقتصر الدراسة على أعضاء هيئة التدريس العاملين في كلية الاقتصاد جامعة بنغازي، والبالغ عددهم (279)، حيث تم اختيار عينة بسيطة عشوائية مكونة من (160) عضواً يمثلون مختلف الأقسام في الكلية.

ج- **الحدود الزمنية:** أجريت الدراسة خلال العام 2025، وبالتالي فإن البيانات التي تم جمعها تعبر عن آراء أعضاء هيئة التدريس في تلك الفترة الزمنية فقط، وقد تتغير تلك الآراء مع تغير الظروف الإدارية والمؤسسية.

د- **الحدود المكانية:** تجرى الدراسة في إطار كلية الاقتصاد- جامعة بنغازي ولا تمتد إلى كليات أخرى داخل نفس الجامعة أو خارجها، وعليه فإن النتائج تعكس خصوصية السياق التنظيمي والإداري في هذه الكلية تحديداً.

الإطار النظري للدراسة:

مفهوم الصحة التنظيمية:

الصحة التنظيمية مفهوماً يشمل عدة مفاهيم مثل الفعالية التنظيمية، والثقافة التنظيمية، والالتزام التنظيمي، والمناخ التنظيمي. واستخدم هذا المفهوم لأول مرة في تحليقات اقىاس فعالية المدارس ثم تطور تدريجياً ليصبح مفهوماً ذا أهمية للكفاءة والمنافسة والتغيير في جميع المنظمات (Buykyilmaz, et al., 2018). كما يعطي مفهوم الصحة التنظيمية صورة عامة عن صحة المنظمات حيث توجد مؤشرات لصحة المنظمات من التزام الموظفين والمعنيويات العالية والأداء

المميز وشعور الموظفين بالفخر للعمل فيها، وكذلك التواصل والمشاركة التنظيمية والولاء والالتزام والمصداقية وسمعة المنظمة وتحسين كفاءة الموظفين وقدرة المدير على جذب المواهب (AlHamad et al., 2022).

يعتبر Miles (1969) أول من وضع تعريفاً لمفهوم الصحة التنظيمية، والذي أصبح محظوظ اهتمام كل من الباحثين والممارسين ووفقاً (Miles, 1969) تعرف الصحة التنظيمية بأنها قدرة المنظمة على العمل بكفاءة وفعالية وتحقيق حالة من النمو والتطور المستمر من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية. كما عرفت الصحة التنظيمية بأنها قدرة المنظمة على العمل بفعالية من خلال إيجاد نوعاً من التجانس بين أفرادها بتوفير بيئة عمل أفضل لتكون قادرة على التكيف مع التحديات الداخلية والخارجية (لطفي، 2021: 11)، وعرفها (أحمد، 2021: 87) بأنها الحالة التنظيمية التي تجعل المنظمة قادرة على تحقيق أهدافها وأنها تمثل الحالة المثالية السائدة في المنظمة في كل ما يتعلق بشؤونها الداخلية، وتعزز مكانتها والتأقلم مع البيئة من خلال توفير بيئة تنظيمية اجتماعية داعمة. كما عرفت بأنها قدرة المنظمة على إيجاد بيئة عمل إيجابية بحيث يرغب الأفراد ذات المواهب والخبرات والمهارات البقاء فيها ومشاركتهم لهذه المهارات والخبرات والمعرفة فيما بينهم لتحقيق الأهداف الرئيسية للمنظمة وجعلها قادرة على التكيف مع المستجدات والتغيرات في البيئة الداخلية والخارجية من أجل التغلب على الصعوبات (على، محمود، 2022: 823). وعرفها (خاطر، 2023: 801) بأنها الصورة التي تظهر فيها قدرة المؤسسة الجامعية على العمل بكفاءة وفاعلية من خلال نظام متكامل قائم على التكيف والتفاعل بين الجوانب الأكademية وغير الأكademية لتحقيق أهدافها المنشودة بأعلى قدر من الكفاءة. وعرفت أيضاً بأنها الحالة التي يظهر فيها انسجام واستقرار الجوانب الأكademية وغير الأكademية للمؤسسة الجامعية بما يمكنها من تحقيق الاستقرار الداخلي والتوفيق على القوى الخارجية التي تهددها اثناء توجيه طاقتها نحو تحقيق رسالتها (Hussainy, & Al-Sabaw, 2023: 147).

(Al-

أهمية الصحة التنظيمية:

الصحة التنظيمية أمر بالغ الأهمية للمنظمات لحفظ على حيويتها وانتاجيتها وقدرتها التنافسية (Cartwright & Cooper, 2013) كما ترتبط بالاستغرار الوظيفي (الصغير، 2021) وبادر الموظفين للمساواة والعدالة والمشاركة داخل المنظمة (Bottiani et al., 2014) وتعزز العلاقات والانسجام بين الموظفين والقادة مما قد يؤدي إلى نجاح المنظمات واستدامتها كما لها تأثير على الرضا الوظيفي والفعالية وأداء الموظفين وانجازهم (Alhamad, 2022). وأن تطبيق الصحة التنظيمية ينعكس بشكل إيجابي على المنظمة من حيث خلق مناخ صحي يسهم في رفع الروح المعنوية لكل من القادة والموظفيين ويصبح كل منهم داعماً لآخر الأمر الذي يمكنهم من العمل بكفاءة وفاعلية لتحقيق التميز المؤسسي (العامدي، 2019)، وتسمم بالتنبؤ بالسلوكيات المضادة للإنتحار (إبراهيم، 2022).

تساعد الصحة التنظيمية على التكيف السريع مع المتغيرات وتعزز الاستخدام الأمثل للموارد المالية والبشرية وتتوفر بيئة عمل يسودها الاستقرار والثقة (لطفي، 2021)، وأن رفاهية الأفراد الناتجة عن الصحة التنظيمية تؤدي إلى زيادة كفاءة أداء الأفراد وتحقيق اهداف المنظمة من خلال التأثير على الأداء الاستراتيجي للمنظمة (الجابري، 2017).

أبعاد الصحة التنظيمية:

تتلخص أبعاد الصحة التنظيمية في التالي:

- أ- **بعد وضوح الهدف:** وهو يشير إلى مدى وضوح الأهداف التنظيمية لدى الموظفين مما يمكنهم من انجاز أعمالهم وقبولهم لهذه الأهداف والسعى إلى تحقيقها (المحلاوي وآخرون، 2025: 315).
- ب- **بعد كفاءة الاتصالات:** هو أن تكون الاتصالات بمختلف أنواعها الأفقية والرأسمية بالمنظمة سريعة ومرنة في اتجاهين وبدون تشويه (الحربي، 2019: 245).
- ج- **بعد المبادأة في العمل:** وهي قدرة القيادة على الاهتمام بإنجاز العمل من خلال الإفصاح بوضوح عن توقعاتها في مجال العمل والإجراءات ومعايير الأداء (عبد المجيد، والبشير 2020: 60).
- د- **بعد الروح المعنوية:** شعور الموظفين في المنظمة بالرضا عن عملهم وانتدائهم لها، وعلاقات الثقة والانتماء والتعاون فيما بينهم والفخر بإنجاز الأعمال (لطفي، 2021: 11).
- هـ- **بعد النزاهة المؤسسية:** ويقصد بها القيمة الأخلاقية المبنية على السلوكيات الإيجابية كالأمانة والشفافية التي تهدف إلى تطبيق المعايير الخاصة بالوظيفة من خلال المواجهة بين المهارات القيادية للقيادة وتعزيز القيم والمبادئ الأخلاقية للموظفين (مراد، ولی، 2022: 242).
- و- **بعد الأداء المتميز:** ويشير إلى المهارات الفكرية والمعرفية التي يمتلكها الموظف وتميزه عن غيره وتجعله قادرًا على إنجاز مهامه على أكمل وجه وبطريقة مختلفة مما يؤثر على أداء أعماله (جعفر، وزامل، 2022: 173).
- ز- **بعد توفير واستخدام الموارد:** ويقصد بها قدرة المنظمة على توفير التجهيزات اللازمة والموارد اللازمة للعمل وكذلك استغلال الموارد بشكل ألمثل سواء كانت الموارد المالية أو مادية أو بشرية وتوزيع المهام بشكل عادل (محمد، الرمدي، 2021: 5).
- ح- **بعد التكيف:** أي أن المنظمة المتمتعة بالصحة لديها القدرة على التغيير وعلى تصحيح مسارها والتكيف الأسرع مع بيئتها (البشر، 2019: 132).

مستويات الصحة التنظيمية:

تختلف مستويات الصحة التنظيمية من منظمة لأخرى تبعاً لمدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في تلك المنظمات، وقد اتفق العديد من الباحثين على أن هناك خمسة مستويات للصحة التنظيمية والتي يمكن التعرف عليها من خلال بعض المؤشرات مثل التواصل الفعال والاستخدام الكفوء للموارد البشرية ومشاركة الموظفين في القرارات والتعلم التنظيمي والتغيير التنظيمي والروح المعنوية (Buykyilmaz, et al., 2018). وكذلك وجود موظفين متزمنين يتمتعون بمعنيات وأداء عالي ويقتربون بالعمل بالمنظمة والاتصال والالتزام والولاء والمصداقية والتطوير وتحسين كفاءة الموظفين (Jahed, 2015) وقد ذكرت العديد من الدراسات المستويات الخمسة للصحة التنظيمية (علي، 2019؛ ميهوب، 2020؛ إبراهيم، 2022؛ الأسرج، محمد 2022؛ شرقى وأخرون، 2022) كالتالي:

- أ- **الصحة التنظيمية المفقودة:** عند هذا المستوى من الصحة التنظيمية تعاني فيه المنظمات من استغلال السلطة بشكل خاطئ وأن الإدارة تقلل من آراء ومقررات الموظفين وعدم الاستماع إلى شكاوى ومشكلات الموظفين، وتفرد مستويات الإدارة العليا باتخاذ القرارات، وأن المناخ السائد هو عدم الثقة والتهديد والعقاب وضعف العلاقات بين الموظفين والقيادة وضعف الاتصال ومستويات الأداء ولا توجد فرصة لتطويرهم وليس لهم دراية بأهداف المنظمة.
- ب- **الصحة التنظيمية الضعيفة:** في هذا المستوى من الصحة التنظيمية المنظمات تعاني من عدم وضوح أهدافها أو رؤيتها وانخفاض الالتزام ولا يشعر الأفراد بالاحترام لقيمهما، وتعتمد المنظمة على القيادة الاستبدادية وتتجاهل اهداف الموظفين والتركيز على تحقيق اهداف المنظمة وكذلك غياب فرص التدريب والتطوير مع استغلال جهود الموظفين وعدم تقديرها، وضعف عمليات المتابعة والتوجيه الفعال وانخفاض الروح المعنوية.
- ج- **الصحة التنظيمية المتوسطة:** توافر الصحة التنظيمية المتوسطة في المنظمات التي تدعم العمل الجماعي بشكل نسيبي والتعاون بين الموظفين والإدارة محدود، ويتسم الاتصال بالانفتاح بين مجموعات مختارة من الأفراد، مع توافر قيادة إيجابية تحفز الموظفين على الأداء وتشجعهم على بذل المزيد من الجهد، والاهتمام بروحهم المعنوية. كما تسود في بيئة العمل درجة من المخاطرة وعدم التأكيد بالأنظمة.
- د- **الصحة التنظيمية الممتازة:** في هذا المستوى من الصحة التنظيمية، يشعر أغلب الموظفين بالاحترام لقيمهما، ويدعم العمل الجماعي، ويتبني مبدأ الالامركزية في الإدارة، والمشاركة في عملية اتخاذ القرارات. كما تتسنم قنوات الاتصال بين الإدارة والموظفيين بالكفاءة، يفضل الموظفون العمل الجماعي، وتعد مبادرات التغيير حاضرة ومستويات الأداء مرتفعة.
- هـ- **الصحة التنظيمية المثالية:** في هذا المستوى، يشعر الموظفون بالاهتمام بقيمهما، وتنمي العلاقة بينهم وبين الإدارة بالقوة والتعاون، كما يتجه هذا المستوى نحو تكين الموظفين وتوجيههم لتحقيق الأهداف التنظيمية، مع وجود درجة عالية من الثقة المتبادلة بين الموظفين والمشرفين والمديرين والتنفيذيين، وتعد الاتصالات داخل المنظمة مفتوحة وفعالة، في حين تُظهر مستويات الأداء ارتفاعاً كبيراً.

الجانب التطبيقي للدراسة. أداة وقياس الدراسة:

تم قياس مستوى الصحة التنظيمية من خلال استبيانة أعدت بالاعتماد على الأداة المستخدمة في دراسة (أحمد، 2025)، وقد تضمنت الاستبيانة قسمين: خصص القسم الأول لجمع البيانات المتعلقة بالخصائص الوظيفية لعينة الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، مدة الخدمة، الدرجة العلمية، القسم العلمي)، بينما خصص القسم الثاني لقياس أبعاد الصحة التنظيمية، والتي شملت ثمانية أبعاد موضحة على النحو التالي: بعد وضوح الأهداف العبارات (5-1)، وبعد كفاءة الاتصالات العبارات (10-6)، وبعد المبادأة في العمل العبارات (15-11)، وبعد الروح المعنوية العبارات (16-20)، وبعد التزاهة المؤسسية العبارات (21-25)، وبعد الاداء المتميز العبارات (26-30)، وبعد توفير واستخدام الموارد العبارات (31-35)، وبعد التكيف العبارات (36-40)، وقد تم قياس الاستجابات لكل عبارة باستخدام مقياس ليكرت الخمسى، والذي يتراوح ما بين (1) لا أتفق بشدة و(5) أتفق بشدة كما موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (1): توزيع درجات مقياس ليكرت الخمسى

الدرجة	لا أتفق بشدة	متوافق	غير موافق	محابي	غير موافق بشدة	الإجابة
1	2	3	4	5		

ولتحديد مستوى كل متغير فقد تم اعتبار كل متغير وسطه الحسابي المرجع (من 1-1.80) ضعيف جداً، والمتغير الذي متوسطه الحسابي المرجع من 1.80-أقل من 1.80 (أقل من 2.60) ضعيف، والذي متوسطه الحسابي المرجع (من 2-3.40) متوسط، الذي متوسطه الحسابي المرجع (3.40-3-4.20) مترفع، والذي متوسطه الحسابي المرجع (من 4-5) مرتفع جداً (عبد الفتاح، 2008).

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع اعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد في جامعة بنغازي، والبالغ عددهم (279) عضواً. وقد تم اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، حيث جرى توزيع افراد العينة على سبعة أقسام علمية تمثل التخصصات المختلفة بالكلية (الإدارية، المحاسبة، التمويل والمصارف، الإدارية العامة، العلوم السياسية، الاقتصاد، التسويق). ووفقاً لجدول مورجان لتحديد حجم العينة المناسب للمجتمعات الإحصائية، بلغ حجم العينة المختارة (160) مفردة من مجتمع الدراسة.

اساليب التحليل الاحصائي:

لتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مجموعة من الاساليب الإحصائية الوصفية الاستدلالية، وذلك بغرض تحليل بيانات الاستبانة واستخلاص النتائج ذات الصلة بموضوع الدراسة، وقد تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS) في إدخال البيانات ومعالجتها إحصائياً، وشملت الأساليب الإحصائية الوصفية ما يلي:

أ- معامل الثبات (Cronbach Alpha) لبيان مدى الاتساق الداخلي لمقياس الدراسة.
ب- الإحصاءات الوصفية (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري) لوصف مستوى الصحة التنظيمية في عينة الدراسة.

ج- تحليل معاملات الصدق من خلال معامل الارتباط بين الفترات ومتوسط البعد.

معامل الثبات (Cronbach Alpha):

جدول رقم (2): نتائج اختبار الثبات والصدق الذاتي لمتغيرات الدراسة

النكيف	توفر واستخدام الموارد	الأداء المتميز	النزاهة المؤسسية	الروح المعنوية	المبادأة في العمل	كفاءة الاتصالات	وضوح الأهداف	المتغيرات
0.866	0.894	0.873	0.870	0.892	0.835	0.829	0.866	معامل ألفا كرونباخ
0.931	0.946	0.934	0.933	0.944	0.914	0.910	0.931	معامل الصدق

يتضح من الجدول رقم (2) أن قيم معاملات الاتساق الداخلي (Cronbach's Alpha) لمتغيرات الدراسة، وكذلك معاملات الصدق الذاتي، قد جاءت مرتفعة، مما يدل على أن أداة القياس تتمتع بدرجة عالية من الثبات والصدق. وبناءً على ذلك، يمكن اعتبار القياس صادقاً في قياس ما وضع لقياسه، كما يعتمد عليه في التطبيق الميداني، الأمر الذي يجعل استمارة الاستبانة مناسبة ومعتمدة كأداة لجمع البيانات الازمة للدراسة.
الإحصاءات الوصفية لخصائص عينة الدراسة:

جدول رقم (3): توزيع عينة الدراسة وفقاً لبيانات الشخصية الوظيفية

النسبة%	النوع	الخصائص العامة (المتغيرات الشخصية والوظيفية)
49.38	ذكر	79
50.62	أنثى	81
100%	الإجمالي	160
65.62	المؤهل العلمي	105
34.38	الدكتوراه	55
100%	الإجمالي	160
16.88	مدة الخدمة في الكلية	أقل من 5 سنوات
21.25		من 5- أقل من 10 سنوات
18.12		من 10- أقل من 15 سنة
43.75		من 15 سنة فأكثر
100%	الإجمالي	160
10.62	الدرجة العلمية	أستاذ
10.0		أستاذ مشارك
23.12		أستاذ مساعد
35.62		محاضر
20.62		محاضر مساعد
100%	الإجمالي	160
18.12	القسم العلمي	ادارة الاعمال
34.38		المحاسبة
18.12		التمويل والمصارف
5.62		الادارة العامة
8.12		العلوم السياسية
8.12		الاقتصاد
7.5		التسويق
100%	الإجمالي	160

يوضح الجدول رقم (3) تنوع خصائص أفراد عينة الدراسة. فمن حيث النوع، بلغت نسبة الذكور (49.38)، في حين بلغت نسبة الإناث (50.62)، مما يشير إلى تقارب النسب بين الجنسين. أما من حيث المؤهل العلمي، فيتضح أن أغلبية أفراد العينة يحملون درجة الماجستير بنسبة بلغت (65.62%). و فيما يتعلق بـ الدرجة العلمية، تبين أن النسبة الأكبر من أفراد العينة هم من فئة المحاضرين بنسبة (35.62). كما أظهرت النتائج أن أغلب المشاركون ينتمون إلى تخصص المحاسبة بنسبة (34.38%) أما بالنسبة إلى سنوات الخدمة، فقد تبين أن النسبة الأعلى من أفراد العينة لديهم خبرة عملية تمت إلى 15 سنة فأكثر بنسبة بلغت (43.75%).

- وبشكل عام، يلاحظ وجود تنوع واضح في الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، الأمر الذي يعزز من ملاءمتهم وقدرتهم على الإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها.

الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة:

يُعرض في هذا الجزء تحليل أبعاد الصحة التنظيمية استناداً إلى البيانات الواردة في الجدول رقم (4)، حيث تبين أن قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه الأبعاد جاءت كما يلي:

جدول رقم (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الصحة التنظيمية

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	المستوى
بعد وضوح الأهداف	3.14	0.88	2	متوسط	
بعد كفاءة الاتصالات	2.82	0.81	5	متوسط	
بعد المبادأة في العمل	2.91	0.82	4	متوسط	
بعد الروح المعنوية	3.16	0.83	1	متوسط	
بعد النزاهة المؤسسية	2.93	0.79	3	متوسط	
بعد الأداء المتميز	2.71	0.97	6	منخفض	
بعد توفير واستخدام الموارد	2.27	1.14	8	منخفض	
بعد التكيف	2.69	0.99	7	منخفض	
ابعد الصحة التنظيمية الكلية	2.83	0.86	-	متوسط	

يتضح من الجدول رقم (4) أن مستوى الصحة التنظيمية الكلية جاء ضمن المستوى المتوسط بمتوسط حسابي بلغ (2.83)، مع وجود تباين واضح بين الأبعاد الفرعية. فقد حقق كل من **بعد وضوح الأهداف** و**بعد الروح المعنوية** متوسطات مرتفعة نسبياً تجاوزت (3.10)، وهو ما يعكس جوانب إيجابية في هذين البعدين. في المقابل، جاءت أبعاد **كفاءة الاتصال والمبادأة في العمل** و**النزاهة المؤسسية** والأداء المتميز والتكيف ضمن المستوى المتوسط، مما يشير إلى وجود مساحة للتحسين. أما **بعد توفير واستخدام الموارد**، فقد سجل أدنى متوسط (2.27)، مما يدل على تحديات واضحة في هذا الجانب تتطلب اهتماماً إدارياً خاصاً. وبناءً على ذلك، تكشف النتائج عن ضرورة ترسيمة تركيز الإدارية نحو تعزيز الأبعاد ذات المستوى المنخفضة، ولا سيما بعد الموارد، مع الاستمرار في دعم الأبعاد القوية للحفاظ على توازن الصحة التنظيمية داخل الكلية.

جدول رقم (5): إجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بعد وضوح الأهداف

الترتيب	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	الكلية لها أهداف محددة وواضحة	3.287	1.011	مرتفع	2
2	تضىء الكلية أهداف قابلة للتحقيق	3.175	0.968	مرتفع	3
3	تضىء الكلية أهداف مطحونة	2.993	1.055	متوسط	4
4	يوجد تطابق بين أهداف الكلية وأهدافي	2.931	1.093	متوسط	5
5	اقوم بتادية واجباتي بالكلية من خلال معرفتي الدقيقة بأهداف الكلية	3.318	1.066	مرتفع	6
	وضوح الأهداف	3.14	0.88	متوسط	

يبين الجدول رقم (5) أن أعضاء هيئة التدريس يُظهرون إدراكاً إيجابياً نحو **بعد وضوح الأهداف**، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.14) بانحراف معياري قدره (0.88)، مما يشير إلى أن هذا البعد يقع ضمن المستوى المتوسط. وقد أظهرت فقرات هذا البعد تفاوتاً في المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.32-2.93). فقد حققت الفقرة الخامسة (أقوم بتأدبة واجباتي في الكلية من خلال معرفتي الدقيقة بأهداف الكلية) أعلى متوسط بلغ (3.32)، تاتها الفقرة الأولى (الكلية لها أهداف محددة وواضحة بمتوسط (3.28)، وكلها ضمن المستوى المتوسط. في المقابل، جاءت الفقرة الرابعة (يوجد تطابق بين أهداف الكلية وأهدافي الشخصية) في المرتبة الأدنى بمتوسط (2.93). وتشير هذه النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بمستوى جيد من الوعي بأهداف الكلية ويدركون أهميتها في توجيه أعمالهم الأكademية والإدارية، مما يجعل **بعد وضوح الأهداف** أحد الجوانب الداعمة للصحة التنظيمية في الكلية.

جدول رقم (6): إجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بعد كفاءة الاتصالات

الترتيب	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
6	تحرص الكلية على توفير نظام اتصالات فعال بين جميع العاملين فيها	2.6	1.023	متوسط	5
7	يوجد بالكلية نظام اتصالات مفتوح بين أعضاء هيئة التدريس وقيادات الكلية	2.768	1.047	متوسط	4
8	أتمتع من خلال وظيفتي باتصالات مفتوحة في جميع الاتجاهات	2.875	1.091	متوسط	3
9	العلاقة قوية وإيجابية بين الكلية وأعضاء هيئة التدريس	2.925	0.987	متوسط	1
10	تتواصل أقسام الكلية معًا كوحدة متكاملة	2.913	0.971	متوسط	2

كفاءة الاتصالات	2.82	0.81	متوسط	-
يوضح الجدول رقم (6) أن المتوسط الحسابي لبعد كفاءة الاتصالات بلغ (2.80) بانحراف معياري قدره (0.81)، مما يشير إلى أن هذا البعد يقع ضمن المستوى المتوسط. ويُفهم من ذلك أن أعضاء هيئة التدريس يُرکون هذا البعد بدرجة متوسطة من الأهمية، مع وجود بعض التباين في آرائهم واستجاباتهم. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفترات هذا البعد بين (2.60 – 2.93)، جميعها ضمن المستوى المتوسط. حيث حققت الفقرة التاسعة (العلاقة قوية وإيجابية بين الكلية وأعضاء هيئة التدريس) أعلى متوسط (2.93)، في حين جاءت الفقرة السادسة (تحرص الكلية على توفير نظام اتصالات فعال بين جميع العاملين فيها) في المرتبة الأدنى بمتوسط(2.60) . وتشير هذه النتائج إلى أن كفاءة الاتصالات داخل الكلية ما زالت بحاجة إلى مزيد من التطوير، خاصة فيما يتعلق بتحسين قنوات التواصل المؤسسي وتعزيز تدفق المعلومات بين المستويات الإدارية والأكademie. ويُعد هذا جانباً حيوياً لدعم الصحة التنظيمية ورفع مستوى الانسجام والتكميل بين أعضاء هيئة التدريس وإدارة الكلية.				

جدول رقم (7): إجابات أفراد عينة الدراسة عن فترات بُعد المبادأة في العمل.

الترتيب	المستوى	الاتحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير	ت
2	مرتفع	1.002	3.037	تشجع إدارة الكلية أي مبادرات مفيدة لها	11
1	مرتفع	0.972	3.187	تشجع إدارة الكلية أي مبادرات مفيدة للمجتمع	12
3	متوسط	0.914	2.925	تشجع الكلية الإبداع والابتكار والاختراع	13
5	متوسط	1.014	2.543	تقدِم الكلية كل المساعدات المطلوبة لحصول أعضاء هيئة التدريس على الجوائز وبراءات الاختراع	14
4	متوسط	1.065	2.851	يوجد ترحيب بأي أفكار جديدة أقوم بطرحها	15
-	متوسط	0.82	2.91	المبادأة في العمل	

يُظهر الجدول رقم (7) أن أعضاء هيئة التدريس ينظرون إلى بُعد المبادأة في العمل على أنه ذو أهمية متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.91) بانحراف معياري قدره (0.82). وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفترات هذا البعد بين (2.54 – 3.18)، جميعها ضمن المستوى المتوسط. فقد حققت الفقرة الثانية عشرة (تشجع إدارة الكلية أي مبادرات مفيدة للمجتمع) أعلى متوسط بلغ (3.18)، في حين سجلت الفقرة الرابعة عشرة (تقدِم الكلية كل المساعدات المطلوبة لحصول أعضاء هيئة التدريس على الجوائز وبراءات الاختراع) أدنى متوسط(2.54). وُتُظهر النتائج أن استجابات أعضاء هيئة التدريس جاءت متقاربة ، مما يشير إلى أن هذا البعد لا يُقيِّم بدرجات مرتفعة لديهم، بل يُنظر إليه بدرجة متوسطة من الأهمية.

ويعكس ذلك حاجة الكلية إلى تعزيز بيئة العمل المحفزة على المبادرة والإبداع، وتشجيع المبادرات الأكademie والبحثية والمجتمعية بما يسهم في دعم مستوى الصحة التنظيمية ورفع كفاءة الأداء المؤسسة.

جدول رقم (8): إجابات أفراد عينة الدراسة عن فترات بُعد الروح المعنوية

الترتيب	المستوى	الاتحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير	ت
5	متوسط	1.027	2.987	أعضاء هيئة التدريس يملكون معاً كفريق عمل واحد	16
2	مرتفع	0.99	3.231	لدى أعضاء هيئة التدريس شعور بالولاء والانتماء للكلية	17
4	مرتفع	1.080	3.05	يشعر أعضاء هيئة التدريس بالأمان الوظيفي	18
3	مرتفع	1.046	3.13	يوجد لدى أعضاء هيئة التدريس دافعية وحماس للعمل	19
1	مرتفع	1.029	3.4	أشعر بالرضى عن عملى في الكلية	20
-	مرتفع	0.83	3.16	الروح المعنوية	

أظهرت النتائج في الجدول رقم (8) أن بُعد الروح المعنوية جاء بمتوسط حسابي قدره (3.16) وانحراف معياري (0.83)، مما يشير إلى أنه يقع ضمن المستوى المتوسط. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفترات هذا البعد بين (2.98 – 3.4) حيث حققت الفقرة السابعة عشرة (لدى أعضاء هيئة التدريس شعور بالولاء والانتماء للكلية) أعلى متوسط بلغ (3.23) ضمن المستوى المتوسط، وهو ما يعكس إدراكاً إيجابياً لأهمية الانتماء المؤسسي. بينما جاءت الفقرة السادسة عشرة (أعضاء هيئة التدريس يملكون معاً كفريق عمل واحد) في المرتبة الأدنى بمتوسط (2.98)، إلا أنها لا تزال ضمن المستوى المتوسط. وتشير هذه النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بروح معنوية جيدة نسبياً تتعكس في مستوى الولاء والانتماء والتعاون، مما يجعل هذا البعد أحد نقاط القوة الرئيسية في بيئة العمل، ويسهم في تعزيز الصحة التنظيمية بالكلية من خلال دعم العلاقات الإيجابية والتفاعل البناء بين الزملاء.

جدول رقم (9): إجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بُعد النزاهة المؤسسية.

الرتب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيّر	ت
1	مرتفع	1.010	3.187	سياسات العمل في الكلية واضحة لجميع أعضاء هيئة التدريس	21
3	متوسط	0.951	2.887	أنظمة التقييم في الكلية تراعي الفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس	22
5	متوسط	0.920	2.787	يتم مراعاة معايير الشفافية والنزاهة مع أعضاء هيئة التدريس	23
4	متوسط	0.908	2.843	تخضع جميع المعاملات في الكلية للمتابعة والتقييم	24
2	متوسط	1.038	2.937	يوجد تحيز أو تمييز سلبي ضد أعضاء هيئة التدريس بالكلية	25
-	متوسط	0.79	2.93	النزاهة المؤسسية	

يتضح من الجدول رقم (9) أن **بعد النزاهة المؤسسية** جاء بمتوسط حسابي قدره (2.93) وانحراف معياري (0.79)، مما يشير إلى أنه يقع ضمن المستوى المتوسط. كما أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لفقرات هذا البُعد تراوحت بين (2.84 – 3.18)، وجميعها ضمن المستوى المتوسط. وقد حفظ الفقرة الحادية والعشرون (سياسات العمل في الكلية واضحة لجميع أعضاء هيئة التدريس) أعلى متوسط بلغ (3.18)، في حين جاءت الفقرة الرابعة والعشرون (تخضع جميع المعاملات في الكلية للمتابعة والتقييم) في المرتبة الأدنى بمتوسط (2.84). أما الانحرافات المعيارية فقد كانت منخفضة نسبياً، مما يدل على اتفاق نسبي بين آراء أعضاء هيئة التدريس حول فقرات هذا البُعد. وتشير هذه النتائج إلى وجود إدراك مقبول لمؤشرات النزاهة المؤسسية، إلا أنه لا يرتفع إلى المستوى المرتفع، مما يعكس حاجة الكلية إلى تعزيز مبادئ الشفافية والمساءلة وعدالة الإجراءات الإدارية، باعتبارها من العوامل الأساسية في رفع مستوى الصحة التنظيمية وتعزيز الثقة داخل بيئة العمل الأكademية.

جدول رقم (10): إجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات بُعد الأداء المتميّز

الرتب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيّر	ت
2	متوسط	0.950	2.962	يوجد اهتمام من الكلية نحو تحقيق أداء متميّز من قبل أعضاء هيئة التدريس.	26
1	مرتفع	0.999	3.006	الكلية حريصة على تطبيق معايير جودة العملية التعليمية.	27
3	متوسط	2.587	2.587	الكلية حريصة على توفير بيئة عمل مناسبة لأعضاء هيئة التدريس.	28
5	متوسط	2.481	2.481	الكلية حريصة على توفير أدوات عمل مناسبة لأعضاء هيئة التدريس.	29
4	متوسط	2.506	2.506	الكلية تسعى لتنمية الطاقات الفكرية في مختلف المجالات.	30
-	متوسط	0.81	2.71	الأداء المتميّز	

أظهرت النتائج الموضحة في الجدول رقم (10) أن **بعد الأداء المتميّز** جاء بمتوسط حسابي قدره (2.71) وانحراف معياري (0.81)، مما يشير إلى أن هذا البُعد يقع ضمن المستوى المتوسط الضعيف. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا البُعد بين (2.81-3.01)، فقد حفظ الفقرة السابعة والعشرون (الكلية حريصة على تطبيق معايير جودة العملية التعليمية) أعلى متوسط (3.01)، في حين سجلت الفقرة التاسعة والعشرون (الكلية حريصة على توفير أدوات عمل مناسبة لأعضاء هيئة التدريس) أدنى متوسط (2.48). وتشير هذه النتائج إلى أن **بعد الأداء المتميّز** يعُد أحد الجوانب الأضعف في الصحة التنظيمية بالكلية، ويعكس أن إدارة الكلية لا تمنح هذا البُعد الاهتمام الكافي. وبناءً عليه، يوصى بضرورة معالجات إدارية واستراتيجيات تطويرية لتعزيز الأداء المتميّز، بما يسهم في رفع جودة العملية التعليمية وتحسين بيئة العمل الأكademية.

جدول رقم (11): إجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بُعد توفير واستخدام الموارد

الرتب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيّر	ت
4	متوسط	2.156	1.055	توفر إدارة الكلية لأعضاء هيئة التدريس الوسائل التعليمية الكافية لفاعتهم الدراسية	31
1	متوسط	2.393	1.127	لأعضاء هيئة التدريس صلاحية الوصول إلى المواد التعليمية الازمة	32
3	متوسط	2.318	2.635	يسسلم أعضاء هيئة التدريس التجهيزات الضرورية لفاعتهم الدراسية	33
5	متوسط	2.125	0.969	تهتم إدارة الكلية بعدد دورات تدريبية لكافة أعضاء هيئة التدريس بالكلية	34
2	متوسط	2.362	1.029	تهتم إدارة الكلية بعمل صيانة دورية للأجهزة المستخدمة في الكلية	35
-	منخفض	1.05	2.27	توفير واستخدام الموارد	

يوضح الجدول رقم (11) أن **متوسط بُعد توفير واستخدام الموارد** بلغ (2.27) بانحراف معياري قدره (1.05)، وهو ما يشير إلى أن هذا البُعد يقع ضمن المستوى المنخفض نسبياً. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا البُعد بين (0.96 – 2.63)، حيث حفظ الفقرة الثالثة والثلاثون (يسسلم أعضاء هيئة التدريس التجهيزات الضرورية لفاعتهم

الدراسية) أعلى متوسط (2.63)، بينما سجلت الفقرة الرابعة والثلاثون (تهتم إدارة الكلية بعقد دورات تدريبية لكافة أعضاء هيئة التدريس) أدنى متوسط (0.96). ويعزى ارتفاع الانحراف المعياري (1.05) إلى وجود تباين واضح في استجابات أعضاء هيئة التدريس، مما يعكس اختلاف مستويات الرضا أو الإدراك حول هذا البُعد. وتدل هذه النتائج على ضعف الاهتمام بموارد العمل ودعمها، وهو ما يمثل أحد الجوانب الأكثر ضعفاً في الصحة التنظيمية بالكلية، ويستلزم تبني استراتيجيات إدارية فاعلة لتحسين توفير الموارد وتطوير استخدامها بما يسهم في تعزيز بيئة العمل والكفاءة المؤسسية.

جدول رقم (12): إجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات بُعد التكيف

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير	ت
3	متوسط	0.917	2.618	درس الكلية التغيرات التي تحدث من حولها للاستفادة منها.	36
4	متوسط	0.911	2.612	تضع الكلية خطط سنوية لمواكبة التغيرات الخارجية التي تحدث من حولها.	37
5	متوسط	1.004	2.60	الكلية حريصة على عمل برامج تطويرية لكافة أقسامها.	38
2	متوسط	1.059	2.812	الكلية لديها قدرة واضحة على البقاء والتكيف مع الحاضر في المجتمع المحيط بها.	39
1	متوسط	1.088	2.831	الكلية لديها قدرات لمواجهة التحديات التي تواجهها في الداخل ومن الخارج.	40
-	متوسط	0.85	2.70	فـ التـكـ	

يتضح من الجدول رقم (12) أن متوسط بُعد التكيف بلغ (2.70) بانحراف معياري قدره (0.85)، مما يشير إلى أن هذا البُعد يقع ضمن المستوى المتوسط. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا البُعد بين (2.60 - 2.83) فقد سجلت الفقرة الأربعون (الكلية لديها قدرات لمواجهة التحديات التي تواجهها في الداخل والخارج) أعلى متوسط بلغ (2.83)، تلتها الفقرة الثامنة والثلاثون (الكلية حريصة على عمل برامج تطويرية لكافة أقسامها) بأدنى متوسط (2.60). وتشير هذه النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس يقيّمون بُعد التكيف بدرجة متوسطة، مما يعكس إدراكاً مقبولاً لمؤشراته، مع وجود إمكانية لتطوير هذا البُعد من خلال تعزيز قدرات الكلية على مواجهة التحديات الداخلية والخارجية وتنمية برامج التطوير المؤسسي، بما يسهم في رفع مستوى الصحة التنظيمية بالكلية.

نتائج الدراسة:

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الصحة التنظيمية في كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي جاء في المستوى المتوسط. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (القدح، العامري، 2023) التي أشارت إلى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات اليمنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بمستوى متوسط، بينما تختلف عن دراسة (أحمد، 2025) التي وجدت أن مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية كان مرتفعاً. ويعكس هذا التباين الحاجة إلى تدخل إداري واستراتيجي لتعزيز الصحة التنظيمية، مع الاستفادة من المؤشرات الإيجابية الحالية والبناء عليها، ومعالجة الأبعاد الضعيفة لتحسينها.

وتبيّن من تحليل الأبعاد أن أقوى الأبعاد تمثلت في بُعد الروح المعنوية يليه بُعد وضوح الأهداف، حيث جاءت جميع فقراتها ضمن المستوى المتوسط. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسات سابقة (عبد المجيد والبشير، 2020؛ لطفي، 2021؛ أحمد، 2025) التي وجدت أن بُعد الروح المعنوية كان في مستوى مرتفع.

أما أضعف الأبعاد فتمثل في بُعد توفير واستخدام الموارد، الذي سجل أدنى المتوسطات وأعلى تباين بين استجابات أعضاء هيئة التدريس، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عبد المجيد والبشير، 2020)، بينما اختلفت مع دراسات أخرى (لطفي، 2021؛ أحمد، 2025) التي أشارت إلى أن دعم الموارد كان بمستوى مرتفع.

وفيما يخص بقية الأبعاد، وهي كفاءة الاتصالات، المبادرة في العمل، النزاهة المؤسسية، الأداء المتميز، والتكيف، فقد جاءت جميعها في المستوى المتوسط، وتشير هذه النتائج إلى الحاجة إلى تطوير هذه الأبعاد وتعزيزها بما يسهم في رفع مستوى الصحة التنظيمية، مع اختلافها عن نتائج دراسة (أحمد، 2025) التي وجدت هذه الأبعاد بمستوى مرتفع.

توصيات الدراسة:

استناداً على نتائج الدراسة، توصي الدراسة بما يلي:

الوصيات:

- نشر وتعزيز مفهوم الصحة التنظيمية في الكلية وبداية تطبيقها لتحسين الأقسام بالكلية باعتبارها مفهوم إداري حديث لتطوير الجامعات وضمان حيويتها واستمرار نموها من خلال وسائل الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي.
- تنمية ثقافة الصحة التنظيمية الإيجابية داخل الكلية من خلال توفير أجواء مريحة للعمل، وتحسين نظام البيئة في الكلية، وإقامة علاقات طيبة مع الزملاء، وخلق مناخ تنظيمي يشجع على الإنجاز والتميز.
- الاطلاع على تجارب الجامعات في الدول المتقدمة في مجال الصحة التنظيمية والاستفادة منها.
- تنظيم دورات تدريبية لجميع قيادات وأعضاء هيئة التدريس والعاملين بهذه الكلية عن موضوع الصحة التنظيمية.

5. ينبغي أن تعمل إدارة الكلية على تعزيز وضوح الأهداف التنظيمية على جميع المستويات الإدارية والأكاديمية، من خلال وضع رؤية ورسالة مؤسسية واضحة، وتحديد أهداف استراتيجية وتشغيلية قابلة للقياس ومفهومها لجميع العاملين، مع متابعة تنفيذها بشكل دوري، كما يُحسن إشراك أعضاء هيئة التدريس والموظفين في صياغة الأهداف واتخاذ القرارات المرتبطة بها لضمان التزامهم بتحقيقها وزيادة شعورهم بالانتماء والمسؤولية التنظيمية.
 6. ينبغي تطوير نظام اتصالات داخلي فعال يشمل قنوات رسمية وغير رسمية، مثل المنصات الإلكترونية الداخلية والاجتماعات الدورية للأقسام، مع ضمان التدفق السليم للمعلومات من الإدارة العليا إلى الأقسام الأكاديمية، وتدريب القيادات الأكاديمية على مهارات التواصل.
 7. على إدارة الكلية تعزيز ثقافة المبادرات التطويرية والابتكار بين أعضاء هيئة التدريس عبر إتاحة بيئة تشجع اقتراح الأفكار الجديدة والمشروعات التطويرية، وتقديم الدعم الإداري والتمويلي لهذه المبادرات، ينبغي أيضاً إنشاء آلية رسمية لتقديم وطرح المبادرات، وتقييمها ومكافتها، مع إشراك أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرار حول أولويات الابتكار.
 8. على إدارة الكلية تعزيز الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس من خلال تبني سياسات ومنهجيات واضحة تهدف إلى رفع الحماس والولاء المؤسسي، تشمل: تقدير الإنجازات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، وتوفير بيئة عمل داعمة تتضمن علاقات مهنية إيجابية بين الزملاء، والاهتمام بتوزيع عبء العمل الأكاديمي والإداري بعدلة، وإشراك أعضاء هيئة التدريس في عمليات صنع القرار ذات الصلة بالعمل الأكاديمي وأوضاعهم الوظيفية، مما يعزز الشعور بالمسؤولية والتمكين ويسهم في رفع الروح المعنوية.
 9. ينبغي على إدارة الكلية العمل على ترسيخ ثقافة النزاهة المؤسسية من خلال وضع سياسات واضحة لصون الشفافية، والعدالة، والمساءلة، مع ضمان التزام جميع مستويات الجامعة (الإدارية، الأقسام، وأعضاء هيئة التدريس) بتلك القيم، كما ينبغي توفير آليات فعالة للابلاغ عن المخالفات، وتعزيز الممارسات الأخلاقية في البحث والتعليم، وضمان أن تكون العمليات مثل (التعيين، الترقية، توزيع الموارد) خاضعة لمعايير موضوعية و معروفة بما يعزز الثقة في القيادة ويد من الصراعات التنظيمية.
 10. أن تضع إدارة الكلية إطاراً واضحاً ومتوازناً للأداء المتميز، يشمل تحديد مؤشرات الجودة الأكاديمية (التدريس، البحث، وخدمة المجتمع)، مع متابعة وتحليل الأداء بشكل منظم، وتشجيع الممارسات التي ترفع من مستوى التميز لدى أعضاء هيئة التدريس، وتعزيز ثقافة الجودة والابتكار الأكاديمي من خلال توفير بيئة تحفيزية ترتبط فيها المكافآت والترقيات بالأداء المتميز، وإتاحة برامج تطوير مهني مستمر لأعضاء هيئة التدريس.
 11. أن تعمل إدارة الكلية على توفير الموارد العادلة والتنقية الضرورية لأعضاء هيئة التدريس، وضمان استخدامها بكفاءة وفعالية من خلال: إجراء تقييم دوري لاحتياجات الأقسام من الأجهزة، وضبط آليات التوزيع بما يتناسب مع متطلبات التدريس والبحث، واعتماد سياسات شفافة لتخفيض الموارد، مع إشراك الأقسام الأكاديمية في تحديد الأولويات لضمان العدالة، وتنظيم ورش تدريب لأعضاء هيئة التدريس حول الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة (مثل الأنظمة الرقمية، المكتبات الإلكترونية، مختبرات الحاسوب) لدعم التعليم والبحث العلمي وتقليل الهدر.
 12. ينبغي أن تتبّع إدارة الكلية نهجاً منظماً لتطوير القدرة التنظيمية على التكيف مع المتغيرات الداخلية والخارجية، من خلال: إنشاء آليات مراجعة دورية للبيئة الأكاديمية والفنية والتكنولوجية والسوقية، لتحديد الفرص والتهديدات المحتملة، وتعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس والإدارة على التعلم المؤسسي، والتحديث المستمر للأساليب والمنهجيات والتقنيات التعليمية والبحثية، بما يتماشى مع التطورات العالمية، وتبني سياسات مرنّة في تنظيم العمل الأكاديمي والإداري مثل التعليم المدمج أو الهجين، والبحث التعاوني عبر الإنترنت، والتقنيات الحديثة.
 13. توصي الدراسة بضرورة اعتماد أداة قياس معيارية دورية مثل مقياس OHI لقياس مستوى الصحة التنظيمية في الكلية والجامعة بصفة عامة.
 14. إجراء المزيد من البحوث والدراسات حول الصحة التنظيمية وربطها بمتغيرات مثل: الميزة التنافسية، والريادة المؤسسية، والنجاح التنظيمي.
- المراجع:**
- أولاً: المراجع العربية:**
1. أبراهيم، محمد صبري (2022). الالسهام النسبي للصحة التنظيمية في الحد من السلوكيات المضادة للإنتاجية بمدارس التعليم الثانوي الفني بمحافظة قنا، مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية، (8): 475-568.
 2. أحمد، عبد الناصر محمد (2025). مستوى وأبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية وسبل تحسينها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، 20 (1): 111-154.
 3. أحمد، مصطفى قاسم؛ سلطان، ريم يوسف (2021). دور الصحة التنظيمية في تحقيق الريادة الاستراتيجية دراسة استطلاعية في مجموعة من المدارس التعليم الثانوي في صلاح الدين، مجلة آراء للدراسات الاقتصادية والإدارية، 1(3): 113-131.
 4. الارسج، أسماء سعيد؛ محمد، محمد شعبان (2022). أثر الصحة التنظيمية على النجاح التنظيمي في شركات السياحة: الدور المعدل للفاعلية التنظيمية، المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، 16 (2): 127-158.

5. الاكبلي، عليض شافي (2021). الصحة التنظيمية وتحقيق متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي دراسة مقارنة، مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، 22(1): 363-396.
6. البشر، فاطمة عبد الله محمد (2019). الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية الواقع وسبل التعزيز، مجلة جامعة جازان للعلوم الإنسانية، 8(2): 129-145.
7. الجابري، ليث شناوة حسن (2017). دور الصحة التنظيمية في تحقيق الأداء الاستراتيجي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 14(1): 345-354.
8. الجعاع، اربج محمد؛ زامل، مجدي علي (2022). درجة توافر الكفايات الادسراافية لدى المشرفين التربويين وعلاقتها بالأداء المتميز من وجهة نظر مدير المدراس في فلسطين، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 144: 163-200.
9. الحربي، لولوة بنت سعد (2019). درجة توافر ابعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة كلية التربية ببنها، 117(2): 241-270.
10. الحسيني، حسان ثابت نعمان (2023). اسهام الصحة التنظيمية في تعزيز جودة الخدمة التعليمية دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسين في الجامعة التقنية الشمالية، مجلة العلوم الإدارية والإنسانية، 3(1): 146-167.
11. الصغير، مشاعل بنت علي (2021). الصحة التنظيمية وعلاقتها بالاستغرار الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، 24: 537-558.
12. الغامدي، هاني بن محمد (2019). الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن وعلاقتها بالاستغرار الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل (العلوم الإنسانية والإدارية) 20، (2): 119-144.
13. المحلاوي، أحمد سعيد؛ محمد، بهاء الدين مسعد؛ محمد، دعاء صبري (2025). الدور الوسيط للذكاء التنظيمي في العلاقة بين نظم المناعة التنظيمية والصحة التنظيمية، دراسة تطبيقية على الجامعات الخاصة في جمهورية مصر العربية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، 6(1): 305-374.
14. خاطر، محمد إبراهيم (2023). متطلبات تحسين الصحة التنظيمية بالجامعات المصرية بالإفادة من مدخل الهندسة البشرية (الارجونوميكس) وأليات تحقيقها: دراسة استشرافية، مجلة كلية التربية، عدد يوليو، الجزء الأول: 789-891.
15. سلام، أسامة محمد (2023). الدور الوسيط للحد من مصادر ضغوط العمل التنظيمية والاستغرار الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع المعاهد التجارية العليا الخاصة بوسط الدلتا، المجلة العلمية للبحوث التجارية، 3: 118-175.
16. شرقى، خليل؛ يحياوي، فتحى؛ عيسىوش، رياض (2022). دور عمليات ادارة المعرفة في تحقيق الصحة التنظيمية، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البوابي، 9(1): 341-360.
17. عبد الفتاح، عز حسن (2008). مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام spss (ط1)، جدة، المملكة العربية السعودية، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.
18. عبد المجيد، بكاي؛ البشير، سبع محمد (2020). محددات الصحة التنظيمية وأثرها في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة ميدانية بمديرية النقل بالجلفة، مجلة مفاهيم، 3(1): 55-70.
19. علي، عالية جواد (2019). أثر القيادة الملهمة في تحقيق الصحة التنظيمية في المنظمات العراقية بحث ميداني في وزارة الثقافة العراقية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 25(115): 234-257.
20. علي، مظفر حمد؛ محمود، روبنار هيلس (2022). دور الصحة التنظيمية في التشارك التعارفي دراسة تحليلية لأراء عينة من التدريسين في كليات جامعة صلاح الدين/أربيل، مجلة قه لای زانست العلمية، 4(7): 812-843.
21. فارس، محمد؛ الطلاع، سليمان؛ السقا، منيي (2021). أثر الصحة التنظيمية على الأداء الاستراتيجي (دراسة تطبيقية على شركات التأمين العاملة في فلسطين)، أبعاد اقتصادية، 11(2): 985-1010.
22. قذحة، مروة حمود؛ العامري، عبد العزيز عبد الهادي (2023). الصحة التنظيمية ودورها في تحقيق التميز المؤسسي في الجامعات اليمنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية للعام الجامعي 2021-2022، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 1: 7-23.
23. لطفي، هناء محمد (2021). الصحة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديرى المدارس الثانوية الحكومية، بمحافظة المنوفية، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 15(4): 94-99.
24. محمد، سها بهجت؛ الرمدي، بسام سمير (2021). أثر الصحة التنظيمية على الصمت التنظيمي داخل مؤسسات التعليم السياحي، مجلة كلية السياحة والفنادق، 2(1): 24-24.
25. ميهوب، نور الدين (2020). الصحة التنظيمية بين التصور والممارسة، مجلة العلوم الإنسانية، 31(3): 175-190.
26. مراد، زيرفان محمد، ولی، أحلام إبراهيم (2022). مدى توافر المهارات القيادية لدى المدراء العاملين ودورها في تحقيق النزاهة التنظيمية دراسة تحليلية لآراء عينة من المدراء في عدد من مديريات وزارة الداخلية إقليم كورستان العراق، المجلة العلمية لجامعة جيهان- السليمانية، 6(2): 235-256.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. AlHamada, A; Alshuridehb,M Alomaric ,K ; Al Kurdid,B; Alzoubie , H; Hamouchef,S and Al-Hawary,S (2022), International Journal of Data and Network Science, International Journal of Data and Network Science ,6: 429–438.
2. Al-Hussainy, Hassan T.N. & Al-Sabawi, Noureddine M. (2023). The Contribution of The Organizational Health in Enhancing the Quality of Educational Service an Exploratory Study of The Opinions of a Sample of Teaching Staff at Northern Technical University. Journal for Administrative and Human Sciences.3(1): 146 – 167.
3. Ballerini, V. (2017), "Global higher education trends and national policies: access, privatization, and internationalization in Argentina", Policy Reviews in Higher Education, (1) 1: 42-68.
4. Bottiani, H., Bradshaw, C. P., & Mendelson, T. (2014). Promoting an equitable and supportive school climate in high schools: The role of school organizational health and staff burnout. Journal of School Psychology, 52, 567-582.
5. Büyükyilmaz, O., Yurdasever, E., & Horuzoğlu, K. (2018). A Research On Determination Of The Organizational Health Perceptions Of The Employees Working In Kardemir Inc. Balkan Journal Of Social Sciences/Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, 7(14):60-79.
6. Cartwright, S., & Cooper, C. L. (2013). Towards organizational health: Stress, positive organizational behavior, and employee well-being. Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach, 29-42.
7. Demirtaş, Z. (2015), "The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study on Elementary Schools", Kastamonu Education Journal (23) 1: 253–268.
8. Farooq, M., Othman, A., Nordin, M. S., & Ibrahim, M. B. (2017). Examining organizational health practices among universities in the central region of Uganda. Journal of Positive Management, 8(2): 69-86.
9. Hayford, A. (2016), "Internal Branding and the Competitive Performance of Private Universities in Ghana", Journal of Competitiveness, (8) 3: 22–37.
10. Jahed, H. (2015). Organizational health. Tadbir Journal, 159(16), 16-21.
11. Mahadeen, B. Al-Dmour, R. Obeidat, B and Tarhini, A (2016), "Examining the effect of the organization's internal control system organizational effectiveness: A Jordanian empirical study", international journal of business administration, 7 (6): 22 – 41.
12. Miles, M. B. (1969). "Planned Change and Organizational Health: Figure and Ground", Organizations and Human Behavior: Focus on Schools. (Ed: F. D. Carver & T. J. Sergiovanni), McGraw Hill, New York, ss. 375-391.
13. Natario, M.M., Araujo, C.S., Couto, J.P.A. (2014), "Higher Education Institution Organizational Climate Survey", International Journal of Advances in Management and Economics, (3). 1: 107–121.
14. Singh, A; Jha, S. (2017). Scale Development of Organizational Health Construct. Global Business Review,19(2):1-19.
15. Yang, C. (2015), "The Effects of Higher Education's Institutional Organizational Climate on Performance Satisfaction: Perceptions of University Faculty in Taiwan", International Business Research, (8). 8: 103–117.
16. Ziapour, A., Sharafi, K., Sharafi, H., Kianipour, N. & Moradi, S. (2015). The Study of Organizational Health and Social Factors Associated with (Case Study: Among the Staff Kermanshah University of Medical Sciences and Health Services in 2013One Study Cross. Technical Journal of Engineering and Applied Sciences, (5)2: 43-52.