

## THE AVAILABILITY OF ORGANIZATIONAL HEALTH DIMENSIONS AND THEIR RELATIONSHIP TO ORGANIZATIONAL BRILLIANCE AT DHI QAR UNIVERSITY

Lecturer. Dr. Jasim Saad Jasim

College of Physical Education and Sport Science,

University of Thi-Qar, Thi-Qar, 64001, Iraq

Jasimaljasim77@utq.edu.iq

### ABSTRACT

The main research problem was to find out the level of availability of dimensions of organizational health and organizational brilliance in some faculties (physical education, management and economics, humanitarian education) at the University of Dhi Qar and the correlation of these two variables with the work outputs and performance levels of teachers, and the aim of this research was to study the influential relationship of organizational health in the organizational and organizational brilliance is high and that there is an influence of organizational health on the level of brilliance of an individual with His educational institution as a result of the existence of a state of satisfaction with it in terms of its ability to harness and make optimal use of material and human resources, equipment and equipment that meet the needs of teachers in the performance of their work, and the most important recommendations are a call to the administration of colleges to pay more attention to organizational health for its primary role in promoting positive behaviors of teachers, and this deserves to enhance the spirit of citizenship and belonging which reflects positively on their performance.

**Keywords:** Organizational health dimensions, Organizational brilliance.

### ملخص البحث

مشكلة البحث الأساسية تمثلت بمعرفة مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية والتألق التنظيمي في بعض الكليات (التربية البدنية، الإدارة والاقتصاد، التربية الإنسانية) في جامعة ذي قار وإرتباط هذين المتغيرين بمخرجات العمل ومستويات الأداء للتدريسيين، وهدف هذا البحث الى دراسة العلاقة التأثيرية للصحة التنظيمية في بلورة التألق التنظيمي وقياس مستواهما وقد تم إجراء البحث على التدريسيين في بعض (235) إستبانة تم تصميمها من قبل الباحث وبعد تحليل النتائج كليات جامعة ذي قار والذين تم إختيارهم بشكل عمدي، حيث وزعت إتضح أن مستوى الصحة التنظيمية والتألق التنظيمي عالي وأن هناك تأثير للصحة التنظيمية على مستوى تألق الفرد مع مؤسسته التعليمية نتيجة لوجود حالة من الرضا عنها من حيث قدرتها على تسخير وإستغلال أمثل للموارد المادية والبشرية والتجهيزات والمعدات التي تلبى إحتياجات التدريسيين في أدائهم لأعمالهم، وإن أهم التوصيات هي دعوة إلى إدارة الكليات إيلاء المزيد من الاهتمام بالصحة التنظيمية لدورها الأساسي في تعزيز السلوكيات الإيجابية للتدريسيين، وهذا جدير بتعزيز روح المواطنة والإنتماء والذي ينعكس إيجاباً على أدائهم.

### 1-1 مقدمة البحث وأهميته:

يشهد العصر الحديث تزايداً ملحوظاً في عدد الخدمات المقدمة للمواطن ومنها خدمة التعليم التي تحتل أولوية قصوى لدى المؤسسات التعليمية مما يدفعها لتهيئة نفسها لتكون قادرة على تلبية حاجات المستفيدين من خدماتها في مجال الخدمات التعليمية والتربوية، وبخصائص ومواصفات تختلف عن الماضي، ويتجه أسلوب إدارة المؤسسات التعليمية إلى المشاركة والإدارة الجماعية وتزايد فيها الكوادر البشرية العاملة التي تحتاج لأن تكون بمهارة تخصصية وفنية عالية ومع تزايد الضغط عليها لتلبية المطلوب سواء من العاملين أو المستفيدين من خدماتها أصبح الإهتمام بدراسة وتحليل بيئة العمل في المؤسسات التعليمية خلال الأعوام الماضية أكثر إلحاحاً نتيجة للتغيرات المتسارعة في بيئة المنظمات سواء الداخلية منها أم الخارجية، كان لزاماً على تلك المنظمات توظيف مدخلاتها بفعالية لتحقيق المطلوب والبقاء في مضمار التنافس لتقديم الخدمات التعليمية بجودة عالية والإستمرار في التميز، وقد أصبحت الصحة التنظيمية من المداخل والمناهج الحديثة

لتحليل بيئة العمل، حيث أنها تستند إلى أسس نظرية تدل على أن المنظمات في تعاملها مع البيئة أو أدائها لأدوارها تعمل للوصول إلى حالة من التناغم بين المستويات الفنية والإدارية والمؤسسية كما أن مفهوم الصحة التنظيمية يعد من المفاهيم التي تحدث تغيير في السلوك وتبرهن حالة المنظمة، إن كانت صحية ومحفزة وجيدة فهي تتمتع بصحة تنظيمية، وإن كانت حالتها محبطة فلا تتمتع بصحة تنظيمية، إن المنظمات التي لا تتمتع بصحة تنظيمية تعيش حالة من عدم الكفاية وعدم الفاعلية، فالصحة التنظيمية من المفاهيم التي ترتبط بمخرجات العمل وكثير من المتغيرات الموقفية والسلوكية كالإبداع الوظيفي والتماثل التنظيمي والرضا والالتزام والمواطنة والتألق التنظيمي وغيرها من المفاهيم الأخرى والتي من خلال قياس مؤشراتهما يمكن الاستدلال على أن هذه المؤسسة تتمتع بصحة تنظيمية جيدة من عدمها، والتي تعد بمثابة المرآة التي تعكس حسن الإدارة المؤسسية حيث يشير مصطلح التألق إلى معنى الإبداع أو الاتقان أو التميز والتفوق أي بمعنى شيء يبدع به الفرد ويتميز به، وقد ظهر مفهوم التألق التنظيمي في ظل قمة التطورات التي أحدثتها الثورة المعرفية في عالم الإدارة الحديثة، إذ إنه مفهوم شامل يحدد الغايات والأهداف التي تسعى إليها المنظمة من جهة ويمثل الركيزة الأساسية التي تنصف وتتميز بها المنظمة من جهة أخرى، وإن تحقيق فرص التألق لا تقتصر على فرد أو نشاط معين في المنظمة بل يجب أن يظهر في جميع أنشطتها وأعمالها، فهو يمثل الشغل الشاغل والهاجس الأول للمنظمات التي تريد الإستمرارية في التألق، كما أن مفهوم التألق ليس حكراً أو اقتصاراً على شخص معين أو منظمة معينة دون أخرى وإنما هو كيفية أداء وتقديم الأعمال بطريقة جيدة يصعب على الآخرين تقليدها بسهولة، ولقد إزداد إستخدام مفهوم التألق من قبل العديد من المنظمات المحلية والعالمية وتحقيق الإبداع في بعض أنشطتها الفنية والإدارية، فهو يمثل احد مؤشرات جودة الإدارة التي تؤكد على مبدأ التفوق والإستدامة في عمليات الأداء الفعال، فضلاً عن تحقيقها لإرضاء جميع أصحاب المصالح وبطريقة تفوق متطلباتهم وتوقعاتهم، وإن تحقيق مفهوم التألق التنظيمي يسهم في مساعدة المنظمة على تحقيق التكيف مع التطورات في البيئة الداخلية والخارجية، الأمر الذي يحتم ضرورة توفر العديد من العناصر الموهوبة والنادرة سواء من حيث الموارد البشرية أو المادية وتنوعها بالشكل الذي يسهم في كيفية قدرتها على تحقيق التألق التنظيمي والإبتعاد عن السلوك والأداء التقليدي، وتسعى المنظمة من خلال التألق إلى تحقيق هدفين أساسيين هما، الأول تحقيق التفوق على المنافسين من خلال خدماتها والثاني تحقيق التميز في الأنظمة والقرارات ومن خلال السرعة والمرونة والجودة العالية في العمل، كما أن تحقيق كل من الهدفين السابقين لا يمكن إلا من خلال ماتملكه من المنظمة من موارد وخزناً معرفياً كافياً، ومن هنا تجلب أهمية البحث في معرفة مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في المؤسسات التعليمية وإرتباطها بمستوى أداء منتسبيها.

### 2-1 مشكلة البحث :-

تعتبر المؤسسات التعليمية أحد أشكال المنظمات التي تهدف الى انتاج الخدمات التعليمية لأفراد المجتمع، وينظر اليها كمنظمات منتجة، فتسعى دوماً لتحسين بيئة العمل فيها من خلال تحفيز العاملين مادياً ومعنوياً وذلك بهدف تقديم خدمات تعليمية وتربوية جيدة، وكان لزاماً عليها تطوير نفسها وإحداث التغيير الملائم من خلال توفير متطلبات الصحة التنظيمية وتطبيق ابعادها والتي تستند الى تحقيق اعلى مستويات من الرضا لموظفيها ومواجهة ضغوط العمل، وبالتالي إرتباط ذلك بكثير من المتغيرات الموقفية والسلوكية التي تعكس الصورة لمستويات الأداء والإلتزام وسلوكيات المواطنة للعاملين في هذه المؤسسات التعليمية فحرصت هذه الدراسة على معرفة مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها بمخرجات العمل ومستويات الأداء للعاملين فيها وبهدف تحديد طبيعة المشكلة ضمن الحيز القابل للدراسة طرحت مجموعة من التساؤلات وهي :-

1- ما مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في بعض الكليات (التربية البدنية، الإدارة والإقتصاد، التربية الإنسانية) في جامعة ذي قار ؟

2- ما مستوى توافر أبعاد التألق التنظيمي في الكليات المذكورة أنفاً في جامعة ذي قار ؟

### 3-1 اهداف البحث:

1- قياس مستوى الصحة التنظيمية في الكليات قيد الدراسة في جامعة ذي قار.

2- معرفة مستوى التألق التنظيمي في الكليات عينة الدراسة في جامعة ذي قار

3- قياس مستوى واتجاه علاقة الارتباط بين الصحة التنظيمية والتألق التنظيمي للعينة في جامعة ذي قار.

4- معرفة مستوى وحجم تأثير الصحة التنظيمية في التألق التنظيمي للتدريسين العاملين في جامعة ذي قار

### 4-1 مجالات البحث :

**الحدود البشرية:** تمثلت الحدود البشرية للدراسة بالملاك التدريسي لكليات (التربية البدنية، الإدارة والإقتصاد، التربية الإنسانية) في **1-1**

جامعة ذي قار .

**2- الحدود الزمانية:** تمثلت الحدود الزمانية لهذه الدراسة بالمدة التي شملت كتابة الإطار المنهجي والنظري والتطبيقي بين 2023/5/13

لغاية 2023/9/5.

**3- الحدود المكانيّة:** كان اختيار جامعة ذي قار لأجراء الجانب الميداني للدراسة.

**1-2 منهج البحث :**

إن اختيار المنهج الملائم لحل مشكلة البحث يعد من الخطوات المهمة التي يترتب عليها نجاح البحث والذي يعتمد على طبيعة المشكلة ومدى وضوحها وتوفر المعلومات الصحيحة عنها والذي يميزها عن باقي المشاكل البحثية ، ولهذا اختار الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لحل مشكلة البحث بوصفه أكثر المناهج ملائمة للوصول إلى أهداف البحث .

**2-2مجتمع البحث وعينته**

تمثلت عينة الدراسة بعينة قصديّة مؤلفة من الأساتذة التدريسيين في بعض كليات جامعة ذي قار وهي (التربية البدنية، والإدارة والإقتصاد، التربية الأساسية) إذ بلغ عدد افراد المجتمع (265) تدريسي، وكان عدد الاستبانات الموزعة (235) استبانة والتي أستردت (219) كلها صالحة للتحليل حيث إستبعد الباحث العينة الإستطلاعية وعددهم (30) تدريسي، أما الإستمارات التي لم تعالج إحصائيا فهي (94%) لم يكتمل الإجابة عليها والتي لم تصل من المفحوص إذ بلغت نسبة الإجابة على الاستبانة ما يقارب (

وقد تم تقسيم العينة بالطريقة الآتية :

أولاً: عينة التطبيق الأولي ( التجربة الاستطلاعية) للمقياسين: حيث تكونت عينة التجربة الاستطلاعية للمقياس الثلاثة من ( 30 )

تدريسي وبنسبة(11%) من العينة الكلية

ثانيا: عينة بناء المقياس: حيث تكونت عينة البناء للمقياسين من ( 120 ) تدريسي وبنسبة(45%) .

ثالثا: عينة التطبيق: حيث تكونت عينة التطبيق للمقياسين من ( 115 ) تدريسي وبنسبة(43%)

**2-2-1 وصف عينة الدراسة:**

الجدول (1) وصف عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	الخاصية
67.7%	180	ذكر
32.3%	85	أنثى
21.1%	56	30-25 سنة
42.6%	113	40-31 سنة
21.8%	58	50-41 سنة
10.3%	27	60-51 سنة
4.1%	11	61 فأكثر
43%	112	ماجستير
57.7%	153	دكتوراه
100%	265	المجموع

**3-2 وسائل جمع المعلومات والبيانات والأجهزة المستخدمة :****2-3-1 وسائل جمع المعلومات:**

1- المصادر والمراجع .

2- المقابلات الشخصية.

3- الاستبيان.

4- الانترنت .

## 2-3-2 الأدوات والأجهزة المستخدمة:

استخدم الباحث الأدوات والأجهزة الآتية :

1-DELL. ( جهاز حاسوب محمول عدد(1) نوع )

2- حاسبة الكترونية يدوية عدد(1) نوع (كاديو) .

3- طابعة ليزيرية نوع (كانون)0

## 2-4 إجراءات البحث الرئيسية

## 2-4-2 تحديد ابعاد المقياسين :

بعد الاطلاع على المصادر والمراجع العلمية والدراسات السابقة التي تخص علم الإدارة العامة والإدارة الرياضية وبعض المقياسين، والاستعانة بأراء بعض الخبراء ضمن اختصاص الادارة والتنظيم وعلم النفس الرياضي والاختبارات والقياس في التربية الرياضية كذلك من ذوي الخبرة في كلية الادارة والاقتصاد فقد حدد الباحث أحد عشر بعدا لمقياس الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف، تسخير الموارد، توازن السلطة، التماسك، ملاءمة الإتصالات، الإبداعية، حل المشكلات، الإستقلالية)، وثلاثة أبعاد لمقياس التآلق التنظيمي وهي (التآلق في القيادة، التآلق في الأداء، والإبتكار، التآلق في المعرفة) وعرضت أبعاد المقياسين على ذوي الخبرة والاختصاص وكان عددهم (10) خبراء وذلك لتحديد الأبعاد الرئيسية لبناء المقاسين وبيان صلاحية هذه الأبعاد أو تعديلها أو اقتراح أبعاد أخرى وإبداء اية ملاحظات وبعد تحليل الإجابات باستخدام قانون مربع كاي لاتفاق رأي الخبراء تحددت أبعاد المقياسين المذكورة من خلال الاعتماد على معنوية الفروق بين الموافقين وغير الموافقين ، وحسب ما استخرج من خلال ( كا<sup>2</sup> ) تحت مستوى دلالة ( 0.05 ) وبدرجة الحرية (1) وبقيمة جدولية تساوي ( 3.84 ) ومن خلال مقارنتها بالمحتسبة وبنسبه مئوية (70%) فأكثر لقبول الأبعاد، أي بواقع (7) خبراء ، فلم يتم استبعاد أي بعد من أبعاد المقياسين، كما مبين في جدول (2) .

الجدول (2) يبين قيم مربع كاي

المقياس	الأبعاد	عدد العبارات	الخبراء الموافقون	الخبراء الغير موافقون	كا <sup>2</sup> المحتسبة	النسبة المئوية لاتفاق الخبراء
الصحة التنظيمية	وضوح الأهداف	3	9	1	8	90%
	الثقة	4	7	3	4	70%
	المعنويات	5	10	صفر	10	100%
	التكيف	3	8	2	6	80%
	تسخير الموارد	3	9	1	8	90%
	توازن السلطة	3	8	2	6	80%
	التماسك	3	10	صفر	10	100%
	ملاءمة الإتصالات	3	9	1	8	90%
	الإبداعية	3	10	صفر	10	100%
	حل المشكلات	3	10	صفر	10	100%
التآلق التنظيمي	الإستقلالية	3	8	2	6	80%
	المجموع	36				
	التآلق في القيادة	4	10	صفر	10	100%
	التآلق في الأداء والإبتكار	4	9	1	8	90%
التنظيمي	التآلق في المعرفة	4	10	صفر	10	100%
	المجموع	12				

## 2-4-2-4 تحديد أسلوب وأسس صياغة العبارات:

استخدم الباحث أسلوب (ليكرت) في صياغة العبارات وبعد إعداد المقاييس بصيغتهما الأولية قام بعرضها على مجموعة الخبراء نفسها للتأكد من صلاحيتها في قياس ما وضعت من أجله ومناسبتها للأبعاد وكذلك معرفة العبارات الإيجابية والسلبية وكذلك التعرف على العبارات التي تحتاج إلى تعديل وتقديم التعديل المقترح ، وبعد إن أبدى الخبراء والمختصون آرائهم وملاحظاتهم وتعديلهم لبعض عبارات

المقياسين عولجت العبارات احصائياً بتطبيق النسبة المئوية ومربع ك<sup>2</sup> تحت مستوى دلالة ( 0.05 ) وبدرجة الحرية (1) وبقيمة جدولية تساوي ( 3.84 ) ، ونتج عن التحليل النهائي استبعاد العبارات التي كانت نسبتها أقل من 70% حيث إنحصرت قيمة النسبة المئوية ما بين (90%-40%) وقيمة مربع كاي ما بين (8-1) كما هو مبين في جدول (2) حيث أن عدد العبارات الموجود في الجدول المذكور سالفاً هو العدد النهائي للمقاييس الثلاثة بعد المعالجة الإحصائية .

#### 3-4-2 أسلوب تصحيح عبارات المقياسين :

لقد صيغت عبارات المقياسين باتجاهين أحدهما إيجابي والآخر سلبي وقد تحددت أوزان العبارات من (1-5) درجات لكل عبارة من عبارات المقياسين ، ولذا فقد وضعت خمسة بدائل واستجابات متدرجة لغرض الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة ، إذ ( درجة ، وبلغت اعلى درجة لمقياس التالى التنظيمي (60) (36) درجة واقل قيمة هي (180) بلغت اعلى درجة لمقياس الصحة التنظيمية ) درجة واقل قيمة هي (12) درجة، ذلك من خلال جمع درجات المستجيب على سلم التقدير الخماسي نحصل على الدرجة الكلية .

#### 5-2 التجربة الاستطلاعية لعبارات المقياسين :

للتأكد من صحة صياغة العبارات وكونها مفهومة أو غير مفهومة بالنسبة للعينة وللتعرف على الصعوبات التي تواجه عملية التطبيق النهائي والتعرف على الوقت اللازم للإجابة على عبارات المقياسين من قبل التدريسيين ومعرفة كفاءة الكادر المساعد، فقد تم تطبيق المقياسين (ملحق 7) على عينة من التدريسيين في جامعة ذي قار والذين بلغ عددهم (30) تدريسيين. وطلب الباحث من العينة ملاحظة كل عبارة بدقة والتأشير عليها بعلامة (√) في الحقل المناسب وقد تم ذلك يوم الاثنين بتاريخ 2023/6/23 م وأوضحت نتائج هذا الإجراء إن العبارات كانت واضحة لدى أفراد العينة، وتمت الإجابة على جميع العبارات وُحُد الزمن التقريبي للإجابة على عبارات المقياسين بزمان قدره (25-30) دقيقة .

#### 6-2 تجربة تطبيق المقياسين على عينة البناء :

طبقت المقياسين على عينة البناء المكونة من (120) تدريسياً في جامعة ذي قار وتم ذلك في المدة من 2023/7/15 ولغاية 2023/9/12 حيث وزعت استمارات الاستبيان على أفراد العينة وطلب منهم قراءة التعليمات التي تخص عملية الإجابة على الاستبيان ثم بعدها جمعت ودققت إجابات أفراد العينة وذلك للتأكد من سلامة الإجابة على جميع العبارات، ثم قام الباحث بتحليل هذه العبارات إحصائياً للكشف عن قابليتها على التمييز وارتباطها بالدرجة الكلية لكل مقياس واستبعاد العبارات غير المميزة منهما، وقد اعتمد الباحث أسلوب المجموعتين الطرفيتين والاتساق الداخلي ، حيث تراوحت قيم الأوساط الحسابية للمجموعة العليا لمقياس الصحة التنظيمية ما بين (3.820-4.760) بينما تراوحت قيم أوساط المجموعة الدنيا ما بين (1.74-2.520)، والقيمة التائية المحتسبة ما بين (1.649-7.862)، أما مقياس التالى التنظيمي فقد تراوحت قيم الأوساط الحسابية للمجموعة العليا ما بين (3.657-4.390) بينما تراوحت قيم أوساط المجموعة الدنيا ما بين (1.573-2.191)، والقيمة التائية المحتسبة ما بين (1.826-6.742)، وعند مقارنتها مع قيمة (ت الجدولية) البالغة (2.011) تحت مستوى دلالة (0.05) وتحت درجة حرية (68) فقد أستبعدت العبارات الغير مميزة والتي كانت الدرجة التائية المحتسبة لها أقل من الجدولية، الجدول (2) المذكور سالفاً يوضح عدد العبارات لكل مقياس وتوزعها على أعداد المقياسين ، في حين تراوحت قيم ارتباط العبارة بالمقياس لمقياس الصحة التنظيمية ما بين (0.122-0.792)، في تراوحت لمقياس التالى التنظيمي ما بين (0.159-0.689) حيث (أكبر من (0.05). sig. أستبعدت العبارات التي مستوى دلالتها)

#### 7-2 المعاملات العلمية للمقياسين :

##### 1-7-2 الصدق :

إستخدم الباحث الصدق الظاهري ، وقد تحقق ذلك من خلال عرض المقياسين على الخبراء والمختصين في مجال التربية الرياضية ضمن اختصاص الادارة والتنظيم وعلم النفس الرياضي والاختبارات والقياس كذلك الإدارة والاقتصاد، أما صدق البناء فقد تحقق من استخدام أسلوب المجموعتين الطرفيتين من خلال إستخراج القوة التمييزية لعبارات المقياسين والتي في ضوئها تم التعرف على العبارات القادرة على التمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والحاصلين على درجات منخفضة وباستخدام الاختبار التائي، كما استخدم الباحث معامل الاتساق الداخلي في تحليل عبارات كل مقياس أي حساب صدق عبارات المقياس باستخدام المحك الداخلي (الدرجة الكلية للمقياس) من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل عبارة ودرجة المقياس ككل.

##### 2-7-2 الثبات :

##### اولاً : طريقة التجزئة النصفية :

جزأت عبارات كل من مقياسي الصحة التنظيمية والتالى التنظيمي الى نصفين حيث أصبح عدد العبارات لكل نصف بالنسبة لمقياس الصحة التنظيمية (18) عبارة، أما عبارات مقياس التالى التنظيمي فجزأت الى نصفين حيث أصبح عدد عبارات كل نصف (6) عبارات وحسب تسلسل العبارات الى فردي وزوجي وبعدها استخراج معامل الارتباط لكل مقياس بين درجات النصفين بطريقة بيرسون ، وبلغ معامل الارتباط بين درجات النصفين (0,736) لمقياس الصحة التنظيمية و(0.639) لمقياس التالى التنظيمي إلا إن هذه القيم تمثل معامل

ثبات نصف الاختبار و حتى نحصل على معامل ثبات الاختبار ككل ، عليه استخدم الباحث معادلة (سبيرمان- براون) لتصحيح معامل الارتباط وبعد التصحيح أصبح معامل الثبات مقياس الصحة التنظيمية (0.724) بينما أصبح معامل ثبات مقياس التآلق التنظيمي (0.750) وهذه القيم تمثل معامل ثبات عالٍ يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات المقياسين .

#### ثانياً : طريقة الفا كرونباخ :

تعد من أكثر مقاييس الثبات شيوعاً وأكثرها ملائمة للمقاييس ذات الميزان المتدرج ، إذ تم استخراج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق ( اذ تبين إن قيمة معامل الثبات spss معادلة كرونباخ على أفراد عينة البناء البالغة ( 120 ) تدريسياً باستخدام الحقيبة الاحصائية ) لمقياس الصحة التنظيمية (0.885) ومقياس التوافق المهني تساوي (0.758) للمقياسين ، وهذا ما منحنا طمأنينة في تمرير المقياسين للعينة والتثبت من مصداقيتهما .

#### 3-7-2 الموضوعية :

تم ايضاح التعليمات الخاصة بتطبيق الاختبار ( المقياس ) من حيث اجراءاته، إدارته وبما إن المقياسين تحتوي على مفتاح واحد للتصحيح فأن كل مقياس منهما يعتبر مقياساً موضوعياً .

#### 8-2 معامل الالتواء للمقياسين

وللتعرف على مدى قرب أو بعد إجابات العينة من التوزيع الطبيعي قامت الباحث بحساب معامل الالتواء باستخدام البرنامج لمقياس الصحة التنظيمية و(0.214) لمقياس التآلق التنظيمي . حيث بلغ (0.215) spss الاحصائي

#### 9-2 الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمقياسين :

قام الباحث بمعالجة نتائج المقياسين احصائياً من خلال استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة الزائفة والدرجة التائية وجدول (3) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمقياسين وأبعاده لعينة البناء والتي اعتمدت في استخراج الدرجات المعيارية.

جدول(3) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمقياسين

المقياس	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الصحة التنظيمية	وضوح الأهداف	13.37	5.001
	الثقة	18.39	4.98
	المعنويات	23.02	3.83
	التكيف	13.29	5.035
	تسخير الموارد	14.01	3.032
	توازن السلطة	12.11	2.89
	التماسك	13.04	5.022
	ملاءمة الإتصالات	13.21	4.99
	الإبداعية	12.52	5.38
	حل المشكلات	12.93	4.81
	الإستقلالية	14.09	3.29
التآلق التنظيمي	المجموع	159.98	48.26
	التآلق في القيادة	18.34	5.97
	التآلق في الأداء والإبتكار	17.64	4.98
	التآلق في المعرفة	17.45	5.047
	المجموع	53.43	21.650

## عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها :

3-1-1 عرض نتائج مقياس الصحة التنظيمية وتحليلها ومناقشتها :

جدول (4) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعينة التطبيق لمقياس الصحة التنظيمية

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
الصحة التنظيمية	159.98	48.26	جيد

يبين لنا الجدول أعلاه ان مستوى الصحة التنظيمية في جامعة ذي قار قد حصل على وسط حسابي (159.98) وانحراف معياري (48.26) وبذلك أصبح بالمستوى (جيد) .

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جدا	68-80	163-180	23	20%
جيد	67-75	149-162	51	44.3%
متوسط	55-64	123-147	21	18.2%
مقبول	43-52	79-122	11	9.5%
ضعيف	31-40	36-78	9	7.8%

## جدول (5) يبين المستويات والدرجات المعيارية المعدلة والدرجات الخام لمقياس الصحة التنظيمية

ويعزو الباحث حصول التدريسيين في جامعة ذي قار على هذه المستويات لعدة أمور ومنها أن الإدارة في الكليات المدروسة (التربية البدنية، الإدارة والإقتصاد، التربية الأساسية) في جامعة ذي قار تضع أهدافا قابلة للتحقيق وتنسجم مع أهداف تدريسيها ناهيك عن معرفتهم الدقيقة بالطرق والأساليب الكفيلة بتحقيقها، كما وتتيح الفرص لعكس مواهب التدريسيين وتشجع على مساعيهم في تطوير وتحسين طرق التدريس وتعمل على توفير أساليب حديثة لغرض التدريب والتطوير مما يسمح للتدريسيين بتحقيق أهدافهم وغاياتهم بالعمل للوصول الى مرحلة الرضا عن عملهم وهذا ما اشار إليه (اليامي، 2010) "أن الابداع والتكيف والتنافس الشديد بين المنظمات يجب عليها أن تبحث عن أكثر الطرق فاعلية لنموها وفي التغيير المستمر من أجل بقائها وأن تكون الأهداف سهلة الفهم ومنطقية وقابلة للتحقيق من قبل أعضاء المنظم مع تطوير إجراءات جديدة وتحدد إستراتيجيات لتحقيق أهداف التطوير، وان يتم توزيع المهمات داخل المنظمة، مع الحاجة الى تأمين الرفاهية والرضا لفريق العمل في المنظمة"<sup>(1)</sup>، كما ويؤكد الباحث أن هذه الإستجابات المرتفعة في آراء المفحوصين لم تأتي من فراغ وإنما تطبيق الإدارات في الكليات سياسة تنظيمية عادلة على جميع التدريسيين الأمر الذي يشعرهم بأن حقوقهم مصانة وإنهم غير مغيبون الأمر الذي يولد لديهم راحة نفسية ودافعية للعمل والمشاركة في إنجاز الأهداف التنظيمية فضلا عن الثقة بالزملاء والرئيس المباشر وما يتمتع به من كفاءة ومعرفة في مجال عمله ناهيك عن المعلومات الدقيقة التي ينقلها إلى التدريسيين كلها عوامل تضافرت وساهمت في بناء صحة تنظيمية جيدة تتمتع في الكليات المبحوثة في جامعة ذي قار .

(1)اليامي، منصور محمد اثر: الصحة التنظيمية في تعزيز السلوك البداعي لدى العاملين في الغرف التجارية الصناعية 0) في المملكة العربية السعودية)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الاردن، 2010، ص76.

## 3-1-2 عرض نتائج مقياس التألق التنظيمي وتحليلها ومناقشتها :

جدول (6) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعينة التطبيق لمقياس التألق التنظيمي

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
الصحة التنظيمية	53.43	21.65	جيد

جدول (7) يبين المستويات والدرجات المعيارية المعدلة والدرجات الخام لمقياس التألق التنظيمي

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جدا	68-80	55-60	22	19.1%
جيد	67-56	43-54	52	45.2%
متوسط	55-44	34-42	22	19.1%
مقبول	43-32	21-33	12	10.4%
ضعيف	31-20	12-20	7	6.08%

ويفسر الباحث حصول التدريسيين في جامعة ذي قار على هذه المستويات لعدة أمور ومنها أن إداراتهم تتسم بالموضوعية والواقعية في عملية إتخاذ القرارات من خلال الإعتماد على ما يتم توفيره من حقائق ومعلومات وليس على أساس المعلومات الشخصية كما تقوم بتوفير المناخ التنظيمي الملائم الذي يساهم في عمليات التحسين المستمر التي بدورها تضع حجر الأساس لتوليد الافكار الابتكارية والمشاركة الجماعية في عملية تحقيق الأهداف التنظيمية من خلال تبني مفهوم التعلم التنظيمي من خلال إعداد وصياغة إستراتيجية متناسقة ومتكاملة تتضمن استخدام مجموعة من المبادئ والركائز الأساسية لتوجيه اتجاهات وسلوكيات المنظمة نحو الأفضل وتحقيق النتائج الإيجابية من خلال قيام المنظمة بعملية إدارة الأداء الفعال والكفوء وهذا ما أشار إليه "أما فيما يتعلق بالإهتمام بالعاملين، فإن قيمة احترام الرؤساء في العمل لحدود الآخرين كانت كبيرة، وإهتمامهم العالي ببناء فريق العمل لتشجيعهم على المشاركة في إتخاذ القرار والأخذ برأيهم" (2)، الأمر الذي يساهم في تحديد نظام عادل للرواتب والأجور وربطها بنتائج الأداء التنظيمي المتحققة من قبل الأفراد العاملين، فضلاً عن القيام بعملية المقارنة المرجعية مع المنظمات الرائدة التي تعمل في نفس المجال ومعرفة مكان المنظمة ومستواها، وتحديد الأهداف التي تعمل على ربط وتكامل البرامج الإستراتيجية والتمثلة بـ (الأداء والحوافز والمكافأة المالية والعمليات) وبطرائق معقولة .

## 3-2 عرض وتحليل وتفسير النتائج :

## 3-2-1 علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة و العلاقات التأثيرية المباشرة :

أولاً : علاقة الارتباط بين متغير الصحة التنظيمية ومتغير التألق التنظيمي علاقة طردية قوية بالنظر لقيمة مستوى الدلالة .

جدول (10) يبين علاقة الارتباط

المتغيرات	علاقة الارتباط	مستوى الدلالة	عدد العينة
الصحة التنظيمية	0.399**	0.000	115
التألق التنظيمي			

Structural Model ثانياً : العلاقات التأثيرية : إعتد الباحث في اختبار فرضيات التأثير المباشرة بالاعتماد على النموذج الهيكلي ---< (العلاقة التأثيرية بين الصحة التنظيمية (Smart PLS. V.20) باستخدام معادلة النمذجة الهيكلية عن طريق استخدام برنامج التألق التنظيمي).<

جدول (12) يبين جودة المطابقة

جودة المطابقة SRMR	المسار	VIF	T value	P value	حجم التأثير f <sup>2</sup>	S.R.W	معامل التحديد R <sup>2</sup>
0.068	<--- الصحة التنظيمية	1	2.587	0.007	0.275	0.396	0.176
	التألق التنظيمي						

وهذا يفسر بأن هناك تطابق مقبول (0.08) اقل من (SRMR) يبين جدول (12) بأن قيمة معيار الجذر التربيعي المتوسط الموحد ( وبذلك تأكيد على عدم 5 ( 1) وهي اقل من (VIF) للنموذج لدراسة العلاقات التأثيرية بين المتغيرات المبحوثة , وكانت قيمة قيمة ( وهي أكبر من (1.96) عند مستوى معنوية قدره ( 2.587) ) وجود ارتباط خطي متعدد بين المتغيرات المستقلة , بينما كانت قيمة ( 0.05) وهذا يشير إلى معنوية الارتباط , وكانت قيمة معامل التفسير (0.176) وهي قيمة كبيرة تشير إلى قدرة المتغير المستقل (الصحة ( للمتغير المستقل (0.275) (f<sup>2</sup> التنظيمية ) على تفسير التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (التألق التنظيمي), وكانت قيمة حجم التأثير ( فهو حجم تأثير كبير لمساهمة المتغير مستقل 0.35. في المتغير التابع وهي أكبر من ( ) وتأسيسا على ما سبق يتضح أن لدى الافراد المدروسين لديهم موقفاً ايجابياً تجاه حقيقة وجود بيئة عمل مناسبة إذ يتضح ان الكليات قيد الدراسة لديها تركيز لا بأس به على الأنشطة والسياسات التي يمكن ان تعزز من متطلبات البيئة المادية والتعليمية التي يجب توافرها لتحقيق النجاح ويعزو الباحث ارتفاع استجابات العاملين وهذه العلاقة القوية إلى وجود قبول مرتفع لدى التدريسيين عن الموارد التي يحتاجونها للقيام بمهامهم, كما وأن إدارة الكليات تضع استراتيجيات فاعلة من أجل إنجاز العمل ومهامه ومتطلباته بفاعلية وهذا ما يؤكد (حسن أحمد الشافعي) "إن المناخ التنظيمي يعمل على تدعيم العلاقات الإنسانية وزيادة الفاعلية التنظيمية بين أعضاء الفريق داخل المؤسسة أو المنظمة، ومن ثم تحقيق التنسيق في الأداء وهذا الأخير يعمل على تحقيق الأهداف الموضوعية من طرف المنظمات" (3)، ويعزو الباحث ارتفاع الدرجة الكلية لاستجابات المبحوثين إلى وجود حالة من الرضا عن المؤسسة من حيث قدرتها على تسخير واستغلال أمثل للموارد المادية والبشرية والتجهيزات والمعدات التي تلبي احتياجات التدريسيين في أدائهم لعمالهم. فضلا عن قيام إدارة الكليات العمل قدر المستطاع على توفير بيئة عمل تتمتع بجودة مستوى مقبول ، وان الافراد يملكون تصور بمستوى مرتفع عن مدى اهتمام إدارتهم بأشعارهم بالاحترام والتقدير بما يقدموه من تنفيذ لمتطلبات العمل، بحيث يشعر التدريسيين بان بيئة العمل تحقق لهم جانباً جيداً من الرفاه وتمثل ما خطط له وتمنى ان يحققه في حياته، فضلا عن أن التدريسيين لديهم رضا عن كيفية توزيع الادوار بينهم كل حسب قدراته ومهاراته بنوع من العدالة الى جانب منحهم مسؤوليات قادرين على تحمل تبعاتها كنوع من المرونة في العمل , وسهولة التواصل مع الزملاء والإدارة ينعكس ايجابا على العمل وتقديم الخدمات, كما أن وجود قنوات الإتصال الجيدة في العمل بين الأقسام المختلفة يساهم في فاعلية القيام بالمهام المختلفة، إذ أن الاتصال المفتوح يوفر الوقت ويسهل عمل الأقسام ذات العلاقة التكاملية بين مختلف المستويات التنظيمية الأمر الذي يسمح بحرية حركة المعلومات بين الأقسام ويساعد بدرجة كبيرة في تحقيق اهداف الاتصال الفعال وتحقيق اهداف الإدارات للكليات المبحوثة وهذا ما أشار إليه (بشير العلق) "إن ترتيب وتحديد العلاقات بين وحدات وأقسام وأجزاء المؤسسة وتوضيح الإجراءات والأنشطة والربط والتنسيق فيما بينها وتحديد الأهداف والأنشطة الرئيسية والثانوية وتحديد المهام والمسؤوليات الخاصة بكل وظيفة وتحديد القدرات والمؤهلات اللازمة لممارسة كل وظيفة كفيلة بإنجاز الأهداف التنظيمية" (4)، كما وأن سياسة الإدارات المبحوثة تشجع الابداع لدى التدريسيين من خلال تبنيها للافكار الجديدة وتوفيرها للبيئة المناسبة لانجاز الاعمال بكفاءة اضافة الى قيامها بانتهاج برامج التدريب والتطوير المستمر من اجل تنمية قدرات ومهارات منتسبيها ومساعدتهم في ادائهم لعمالهم, بالإضافة إلى تبني إدارات الكليات سياسة تعتمد على الاسلوب العملي لحل المشكلات ونظام المعالجة الفورية للمشكلات التي تواجه التدريسيين في تاديتهم لعمالهم ,ناهيك عن إمتلاكها لنظام متابعة لتقييم حلول المشكلات بإعتقادها على نظام التكنولوجيا العلمية الذي يعزز من عملية إتخاذ القرارات بصورة صائبة وبالتالي يدعم من سلوكيات العمل الإيجابي .

#### 4- الإستنتاجات والتوصيات

##### أولا : الإستنتاجات :

- 1- كانت نتائج المستجيبين مرتفعة فيما يخص الصحة التنظيمية حيث ان التدريسيين يملكون تصور بمستوى مرتفع عن مدى اهتمام إدارات الكليات بهم.
- 2- تساهم الصحة التنظيمية في تفسير وتعزيز التألق التنظيمي في الكليات المبحوثة بمستوى جيد وذلك لتأثير أبعادها على مخرجات العمل .
- 3- كانت نتائج التألق التنظيمي مرتفعة وذلك لشعور التدريسيين بمسؤوليتهم الكبيرة بإنجاز أعمالهم بكفاءة كبيرة .

##### ثانيا : التوصيات :

- 1- دعوة إلى إدارة الكليات إبلاء المزيد من الاهتمام بالصحة التنظيمية لدورها الأساسي في تعزيز السلوكيات الإيجابية للتدريسيين، وهذا جدير بتعزيز روح المواطنة والانتماء والذي ينعكس إيجابا على أدائهم.
- 2- أهمية التركيز على ظروف العمل الداخلية عن طريق العمل على إرساء قواعد متينة لتعزيز مستوياتها ومستوى العمل بها وادراكها من قبل التدريسيين عن طريق بناء ثقافة تنظيمية قائمة على التميز والإبداع.

3- تعزيز التآلق التنظيمي الذي يعد من المؤشـرات المهمة في جودة الأداء من خلال إيجاد عوامل التكيف للتدريسي مع البيئتين الداخلية والخارجية.

#### المصادر :

- اليامي، منصور محمد اثر: الصحة التنظيمية في تعزيز السلوك البداعي لدى العاملين في الغرف التجارية الصناعية 0 (في المملكة العربية السعودية)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الاردن، 2010.
- بشير عباس العلق : الادارة الحديثة -نظريات ومفاهيم ، عمان ، دار اليازوري لنشر والتوزيع ، 2007.
- حسن أحمد الشافعي : الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية (نظريات الإدارة وتطبيقاتها، ط1 ، الاسكندرية ، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، 2003.
- علي العابدي : المرح في مكان العمل كمتغير تفاعلي بين إستقامة القيادة- التآلق التنظيمي :دراسة تطبيقية في جامعة الكوفة، مجلة المعلومات اقتصادية والإدارية ، مجلد 23 ، عدد 2 ، 2017 .