

## تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة: بحث استطلاعي

م.م. طارق طعمة عطية /جامعة الانبار

م.م. آمنة عبد الكريم مهدي /كلية المأمون الجامعة

### المستخلص

نظرا لزيادة الاهتمام بالمنظمات والعنصر البشري فيها، في القطاعين العام والخاص، فقد تم تحليل الجوانب التنظيمية والبيئية للمنظمة، والجوانب السلوكية لأفرادها وما هو تأثير كل منهما في الآخر، لإضفاء صفة التفاعل بين المنظمة وبينتها، وبهدف احداث التغيير في السلوك ظهر مفهوم الصحة التنظيمية كمفهوم حديث للحالة في المنظمات فاما ان تكون المنظمة محفزة وجيدة وصحية ويطلق عليها حينئذ بمنظمة صحية (healthy organization) واما ان تكون الحالة محبطة وغير جيدة وغير صحية فتكون مدعاة للتوتر والقلق فالمنظمة غير صحية (Unhealthy Organization) وكلا المصطلحين لهما علاقة بالالتزام التنظيمي. يهدف البحث إلى تحديد مدى توافر ابعاد الصحة التنظيمية في كلية المأمون الجامعة وتأثيرها في الالتزام التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية، ولتحقيق هذا الهدف توصل الباحثون من خلال الفكر النظري والدراسات ذات العلاقة إلى بناء مخطط فرضي يوضح العلاقة بين المتغيرات المدروسة، حيث اعتمد البحث على دراسة الصحة التنظيمية كمتغير مستقل يابعاده (الاتصالات، والمشاركة، والولاء، والسمعة المؤسسية، والاخلاقيات، وتقدير الانجازات، وانسجام الاهداف، والقيادة، والتطوير، واستخدام الموارد) فضلا عن ثلاثة ابعاد تمثل المتغير المعتمد للالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة والذي قيس عبر ابعاد (الالتزام الشعوري، الالتزام المعياري، والالتزام المستمر)، تكونت العينة من (90) عضو هيئة تدريسية في كلية المأمون الجامعة، توصل البحث إلى إن تصور أعضاء الهيئة التدريسية لمدى توافر ابعاد الصحة التنظيمية جاءت متوسطة، وان وجود تلك الابعاد ينعكس على التأثير معنويا في الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة .

### المصطلحات الأساسية للبحث/ الصحة التنظيمية، الالتزام التنظيمي





## تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة: بحث استطلاعي

### المقدمة

نظرا لزيادة الاهتمام بالمنظمات والعنصر البشري فيها، في القطاعين العام والخاص، فقد تم تحليل الجوانب التنظيمية والبنية للمنظمة، والجوانب السلوكية لإفرادها وما تأثير كل منهما في الآخر، لإضفاء صفة التفاعل بين المنظمة وبينتها، وبهدف إحداث التغيير في السلوك ظهر مفهوم الصحة التنظيمية كمفهوم حديث للحالة في المنظمات، فإما أن تكون حالة المنظمة هنا محفزة وجيدة وصحية ويطلق على المنظمة حينئذ بمنظمة صحية (healthy organization) واما ان تكون الحالة محبطة وغير جيدة وغير صحية فتكون مدعاة للتوتر والقلق فالمنظمة هنا غير صحية (Unhealthy Organization) وكلا المصطلحين لهما علاقة بالالتزام التنظيمي (Nurit and Cohen, 1991).

وعليه فقد ارتى هذا البحث فتح الباب للبحث في موضوع الصحة التنظيمية من حيث مفهومها ومقاييسها ومجالاتها وأهميتها في كلية المأمون الجامعة واستراتيجيات بلورتها فيها سيما وأنه موضوع قلت فيه الدراسات الميدانية، ويركز هذا البحث على أبعاد الصحة التنظيمية المتمثلة بـ (الاتصالات، والمشاركة، والالتزام، والسمعة المؤسسية، والأخلاقيات، وتقدير الانجازات، وانسجام الاهداف، والقيادة، والتطوير، واستخدام الموارد) وبيان أثرها في الالتزام التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة بأبعاده المتمثلة (الالتزام الشعوري، الالتزام المعياري، والالتزام المستمر).

### المحور الأول/ منهجية البحث

إن توضيح المنهجية العلمية للبحث يسهل الطريق الذي يسير وفقه الباحث لتحقيق ما يهدف إليه، فالوصول لنتائج علمية مقبولة يعتمد على إتباع منهجية صحيحة مبنية على أساس علمي سليم، إذ يتم توجيه كل من الجانب النظري والعمل للبحث باتجاه تحقيق الغاية ذاتها التي يسعى الباحث وراءها. لذلك يشرع هذا المحور بعرض منهجية البحث التي تم اعتمادها وذلك من خلال تحديد مشكلة البحث، وأهميته، وأهدافه، ومخطط البحث، وتحديد الفرضيات الرئيسية، ومن ثم توضيح الأساليب المستخدمة في جمع وتحليل البيانات فضلا عن إعطاء وصف تفصيلي لعينة البحث.

### أولا: مشكلة البحث

يعد العنصر البشري في اية منظمة المحرك الرئيس لإنجاز اعمالها وتحقيق اهدافها، وكما هي الحال في المنظمات التعليمية والتي يعد اعضاء الهيئة التدريسية فيها اهم عنصر بشري فاعل، نظرا للواجبات التي يقومون بها، والجهود التي يبذلونها، ولكي يقوم اعضاء الهيئة التدريسية بأعمالهم لابد من توفر بيئة عمل مناسبة لهم داخل منظماتهم، إذ ينبغي الاهتمام بهم وتهئية المناخ التنظيمي الذي يعد من اهم مقومات زرع الثقة في نفوس الافراد العاملين وترسيخ التزامهم ووفائهم لمنظماتهم، ان صحية بيئة المنظمة (الصحة التنظيمية) والالتزام التنظيمي امران متلازمان فالالتزام التنظيمي لا يمكن تحقيقه الا ببناء بيئة تنظيمية صحية وفي ضوء ذلك وتوخيا للدقة فقد تمت صياغة مشكلة البحث بالاتي:

1. ما مستوى الصحة التنظيمية، والالتزام التنظيمي في الكلية المبحوثة؟
2. ما طبيعة العلاقة بين الصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي في الكلية المبحوثة؟
3. ما تأثير الصحة التنظيمية بأبعاده في الالتزام التنظيمي بأبعاده لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية المبحوثة؟

### ثانيا: أهمية البحث

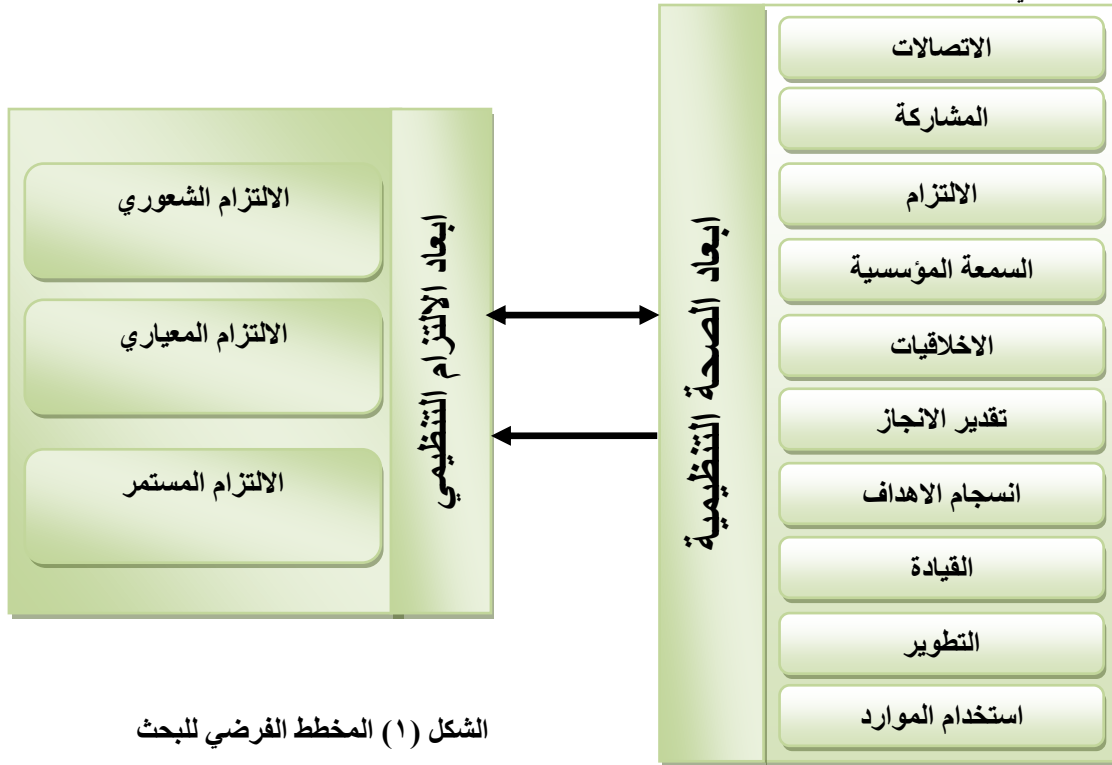
يستمد هذا البحث أهميته من خلال الموضوع الذي يتناوله (تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي) وكونه يتعلق بإحدى شرائح المجتمع المهمة جدا والعاملة في منظمات هامة جدا وهم اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات حيث يتطلب عمل اعضاء الهيئة التدريسية توفر بيئة تنظيمية صحية لها اثر في سلوك واداء وصحة وسلامة هؤلاء الاعضاء، كما تتبع أهمية البحث من انه يبحث في موضوع الصحة التنظيمية، الذي تفتقر اليه الدراسات، وكما انه مهم كونه يربط مفهوم الصحة التنظيمية بالالتزام التنظيمي. ويعد هذا البحث من اولى البحوث في حدود علم الباحثين ومن ثم يمكن الاستفادة من نتائجه التي تعزز أهمية توفر ابعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي.

### ثالثاً: اهداف البحث

1. استرشاداً بجوانب مشكلة البحث وبمسوغات إجراءه يمكن اجمال اهداف البحث بالاتي :
1. تحديد مستوى ابعاد البحث (الصحة التنظيمية، والالتزام التنظيمي) في كلية المأمون الجامعة.
2. بيان طبيعة العلاقة بين الصحة التنظيمية بأبعادها والالتزام التنظيمي بأبعاده في كلية المأمون الجامعة.
3. تحديد طبيعة تأثير الصحة التنظيمية بأبعادها في الالتزام التنظيمي بأبعاده في كلية المأمون الجامعة.
4. محاولة الوصول لنتائج وتوصيات يستفيد منها متخذ القرار في تعزيز ابعاد الصحة التنظيمية وتعزيز الالتزام لدى اعضاء هيئتها التدريسية.

### رابعاً: المخطط الفرضي للبحث

يمثل مخطط البحث مجموعة من العلاقات المنطقية في صورة كمية أو كيفية تجمع معا الملامح الرئيسة للواقع الذي يهتم به، ويوضح حركة العلاقات بين متغيراته التفسيرية والمستجيبة، وفي ضوء مشكلة البحث وتساؤلاتها وبالاعتماد على الأدب النظري قام الباحثون بإعداد مخطط يفيد بان الصحة التنظيمية ومن خلال ابعادها الفرعية تؤثر بشكل معنوي في الالتزام التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية، والشكل (1) يوضح المخطط الفرضي للبحث.



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

### خامساً: فرضيات البحث

- الفرضية الرئيسة الاولى: توجد علاقة ارتباط معنوية بين الصحة التنظيمية بأبعادها والالتزام التنظيمي بأبعاده.
- الفرضية الرئيسة الثانية: ينعكس تأثير الصحة التنظيمية بأبعادها بشكل معنوي في الالتزام التنظيمي بأبعاده.

### سادسا: بعض الدراسات السابقة

دراسة (عطايا ورمضان، ٢٠١٣) : هدفت الدراسة المعنونة (مستوى الصحة المنظمة بالمدارس الثانوية من وجهة نظر معلمي التعليم الثانوي العام بمصر الى التعرف مستوى الصحة المنظمة في مدارس التعليم الثانوي العام بمصر من وجهة نظر المعلمين، وتبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي معتمدة على استبانة الصحة المنظمة ذات الأبعاد السبعة (التماسك المؤسسي، القيادة الإدارية وأساليبها، الشخصية والاعتبارية، التأثير الرئاسي للمدير، توفير الموارد المساندة، الروح المعنوية والعلاقات الإنسانية، التأكيد على النواحي الأكاديمية). وتم تطبيق الاستبانة على عينة قدرها ( ٥٧٦ ) معلماً، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الصحة المنظمة بمدارس التعليم الثانوي العام بمصر كان متوسطاً بنسبة ( ٦٥.٤ %) في تصورات المعلمين بمدارسهم. كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تصورات المعلمين تعزى لمتغيري الجنس والخبرة، في حين لم تكن هناك فروق تعزى لمتغيري المؤهل والتخصص التدريسي، وفي ضوء هذه النتائج توصلت الدراسة إلى تصور لتحسين الصحة المنظمة بمدارس التعليم الثانوي العام بمصر، يتضمن: منطلقات هذا التصور، وأهم ملامحه، ومتطلبات تنفيذه.

دراسة (الحوامدة وابو شتال، ٢٠١١) هدفت الدراسة المعنونة (مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وأثرها في الحد من مصادر ضغوط العمل دراسة ميدانية على أطباء القطاع الحكومي في الأردن) إلى معرفة مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية) وضوح الهدف، الثقة، المعنوية، التكيف، تسخير المصادر، توازن السلطة، التماسك ملائمة الاتصالات، الإبداعية، ملائمة حل المشاكل، والاستقلالية (وتأثيرها في الحد من مصادر ضغوط العمل لدى الأطباء في المستشفيات الحكومية الأردنية في محافظات إقليم الوسط (عمان، الزرقاء، البلقاء، مادبا) ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم تطوير وتصميم استبانة لغرض جمع البيانات من أفراد العينة والبالغ تعدادها (422) مفردة وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة: أن تصورات الأطباء لمدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية جاءت متوسطة، أما مصادر ضغوط العمل فقد جاءت مرتفعة. وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الصحة التنظيمية كمتغير مستقل وبين مصادر ضغوط العمل كمتغير تابع. وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات المبحوثين نحو الصحة التنظيمية تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الخبرة، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد الأطفال، التصنيف الفني، الدخل الشهري وقد أوصت الدراسة: بضرورة الاهتمام بتعزيز وخلق أبعاد الصحة التنظيمية في المستشفيات الأردنية من وزارة الصحة عن طريق إعادة تنظيم هيكل وعمليات وبيئات هذه المستشفيات وتسخير كافة مصادرها المتاحة لرفع مستوى الأداء في القطاع الصحي العام الأردني.

### سادسا: منهج البحث

يشار إلى منهج البحث بأنه الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل لنتيجة معلومة (عبود، 2009:135). ومما لا يقبل الشك أن موضوع البحث وأهدافه تلعب دوراً مهماً في اختيار منهجه، وعلى وفق أهداف البحث وطبيعة متغيراته، اعتمد الباحث (المنهج الوصفي التحليلي) الذي لا يقف عند حد جمع المعلومات لوصف الظاهرة، إنما يعمد إلى تحليلها وكشف العلاقات بين إبعادها (ألبياتي والقاضي، 2010:60). وبما يتيح للباحث الوصف والتحليل الميداني للظاهرة المبحوثة.

### سابعاً: أدوات البحث وأساليبه الإحصائية

١. أساليب جمع البيانات: لأجل تحقيق أهداف البحث واختبار فرضياته تم جمع البيانات من خلال الاستبانة، إذ تم تصميم الاستبانة الخاصة بالبحث بالاعتماد على المقاييس المتوافرة في الأدبيات حيثما تسنى إيجادها وبصيغة تتلاءم ومفهوم المتغير المراد قياسه فضلاً عن تلاؤمها لبيئة البحث لتحقيق متطلباته. والجدول (1) يوضح متغيرات البحث الرئيسية والفرعية وتسلسلاتها. وقد تناول القسم الأول الفقرات المتعلقة بالمعلومات التعريفية لعينة البحث، إما القسمين المتبقين فقد خصصت فقراتها لتشمل متغيرات البحث والبالغ عددها (56) فقرة واستعمال مقياس (Likert) خماسي الدرجات لتصنيف درجات الإجابة والتي تراوح مداها بين (1-5) درجات.
٢. الوسائل الإحصائية: اعتمد البحث الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف والاوزان المنوية، والأهمية النسبية لوصف المتغيرات. وبهدف اختبار فرضيات التأثير بين متغيراته تم اعتماد نموذج الانحدار الخطي البسيط وقد اعتمد الباحثون المستويين الفردي والإجمالي لمعرفة معنوية التأثير لكل متغير فرعي من المتغيرات التفسيرية في كل متغير فرعي من المتغير المستجيب، عبر مقارنة (F) المحسوبة بقيمة (F) الجدولية تحت ذات المستوى من المعنوية.



## تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة: بحث استطلاعي

### الجدول (١) توزيع فقرات الاستبانة

مصدر المقياس	أرقام الفقرات	عدد الفقرات	المتغيرات الفرعية	المتغيرات الرئيسية
(William and Julie,2001)	٤-١	٤	الاتصالات	الصحة التنظيمية
	٨-٥	٤	المشاركة	
	١٢-٩	٤	الالتزام	
	٢٠-١٧	٤	السمعة المؤسسية	
	٢٤-٢١	٤	الأخلاقيات	
	٢٨-٢٥	٤	تقدير الانجازات	
	٣٢-٢٩	٤	انسجام الاهداف	
	٣٦-٣٣	٤	القيادة	
	٤٠-٣٧	٤	التطوير	
	٤٤-٤١	٤	استخدام الموارد	
(فليج، ٢٠١٠)	٤٨-٤٥	٤	الالتزام الشعوري	الالتزام التنظيمي
	٥٢-٤٩	٤	الالتزام المعياري	
	٥٦-٥٣	٤	الالتزام المستمر	

### ثامنا: اختبارات الصدق والثبات

يعد الصدق والثبات من الشروط الضرورية واللازمة لبناء الاختبارات والمقاييس، ويشير الصدق إلى خاصية الأداة في قياس ما تهدف لقياسه، واختبار صدق المقياس هناك طرائق متعددة اعتمد الباحث اثنين منها وهما:

**الصدق الظاهري:** ويتم عبر عرض فقرات المقياس على مجموعة من المحكمين للحكم على صلاحيتها، وقد تحقق صدق المقياس ظاهريا من خلال عرض الفقرات على مجموعة من المتخصصين في إدارة الأعمال، وقد اعتمدت الفقرات التي حازت على اتفاق (80%) من المحكمين.

**الصدق والثبات:** ويعبر عن صلاحية فقرات المقياس إلى المجال الذي صممت لأجله وبناءً على ذلك قام الباحث باختبار صدق المحتوى للمقياس للتحقق من قدرة فقرات الاستبانة للتعبير عن الهدف الذي وضعت من أجله، وإذ إن الصدق والثبات متلازمان وان المقياس الثابت صادق، فيمكن إذن استخراج الصدق من معامل الثبات، إذ إن المقياس الصادق يكون ثابتا دائما (الخفاجي:2010:30). وفقا لهذه الصيغة يتم احتساب الصدق بالمعادلة (الصدق =  $\sqrt{\text{الثبات}}$ )، ويقصد بالثبات أن المقياس لو طبق على مجموعة الأفراد أنفسهم بعد مدة من الزمن فإنه يعطي النتائج ذاتها، لذلك فإن اغلب الباحثين يلجئون إلى طريقة التجزئة النصفية (Split Half)، وتعتمد على إيجاد معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية وبين الأسئلة الزوجية في الاستبانة، ويتم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة (Spearman- Brown)، وعند تطبيق هذا الأسلوب وجد أن معامل الارتباط الاستبانة بلغ (0.88)، وهذا يعني أنها ذات ثبات عال ويمكن اعتمادها في أوقات مختلفة ولذات الأفراد وبذات النتائج. وبعد أن وجد الباحث الثبات يمكنه الآن إيجاد الصدق وفقا المذكورة آنفاً وبعد إجراء العمليات الحسابية تبين أن صدق المقياس يبلغ (0.90) وهي قيمة عالية تدل على صدق المقياس.

### تاسعا: حدود البحث

تتسم البحوث بنطاق أفقي محدد (حدود البحث) وعمق عمودي (الجانب الفكري والفلسفي)، إذ تتمثل خطوة تحديد توجهات البحث ضمن حدود واضحة، ضرورة بحثية لأية بحث. وقد أطرت خطوات البحث ضمن الحدود النظرية والزمنية والمكانية وكالاتي:

- الحدود النظرية: تحدد البحث نظرياً وعملياً بما جاء بمتغيراته المتمثلة بالصحة التنظيمية، والالتزام التنظيمي.
- الحدود الزمنية: غطى الجهد الميداني المرحلة الزمنية الممتدة ما بين (2015/9/1 – 2015/10/2) في إعداد الاستبانة وتوزيعها وتحليل نتائجها، إما على نطاق المدة الزمنية المبحوثة التي ركزت عليها أسئلة الاستبانة فهي عن السنوات الثلاث الأخيرة.
- الحدود المكانية: جرى اختيار كلية المأمون الجامعة كمحل لإجراء البحث.



## المحور الأول/ الصحة التنظيمية : مفاهيم اساسية

### أولاً : مفهوم الصحة التنظيمية concept of organizational health

تعد الصحة التنظيمية احد المفاهيم الحديثة في الإدارة والتي تصب في تهيئة الجو التنظيمي المناسب للعمل، إذ يقضي الأفراد جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل، بل قد يهيمن العمل على حياة العديد منهم ، وطالما ان العمل يشكل الجانب الرئيس من حياة الكثير من الأفراد، فمن المسلم به أن تكون للأفراد بيئة عمل آمنة وصحية ( ٢٠٩ : 2005: Tetricket al). فالمنظمة الصحية (Healthy organization) هي تلك التي لا تمتلك القدرة على البقاء فحسب بل تمتلك ايضا القدرة على التعامل مع المتغيرات البيئية في المدى الطويل وتطور وتوسع من امكانياتها للتعامل مع تلك المتغيرات (Miles,1965:٣٧٧). ويوسع ( Cooper and Cartwright,1994:456) هذا المفهوم باضافة صحة العاملين عند توضيح مفهوم الصحة التنظيمية فيصفاها بانها تلك المنظمة التي تكون ناجحة مالياً وتمتلك قوى عاملة صحية ، فالمنظمة الصحية هي تلك القادرة على الحفاظ على بيئة عمل صحية ومرضية حتى في اوقات تقلب اوضاع السوق. ويشير (Quick,1999) الى ان الانتاجية العالية والرضا الوظيفي المرتفع للعاملين واجراءات السلامة الجيدة وانخفاض نسبة المطالبة بالتعويضات والشكاوى وانخفاض نسب الغياب والدوران الوظيفي هي مؤشرات للمنظمات الصحية . اما (Tsui&Cheng , 2014: 252) فيصف الصحة التنظيمية في مجال المنظمات التعليمية بانها المناخ المصور لمناخ المنظمة التعليمية، فهي مصطلح يصف العلاقات الشخصية بين الإدارة والتدريسيين والطلبة.

### ثانياً : أهمية الصحة التنظيمية The importance of organizational health

يشترك العديد من الباحثين وجهة نظر تفيد بأن تصورات اعضاء الهيئة التدريسية لنوعية بيئة العمل هي العامل الاكثر اهمية والذي سيؤثر في التزامهم تجاه عملهم ووظائفهم فضلاً عن نوعية التعليم المقدم في النظام التعليمي والتي يمكن استخدامها لدراسة العلاقة بين البيئة الكلية والالتزام التنظيمي لاجزاء الهيئة التدريسية (Tsui& Cheng ,2010:266). إذ ينظر لأهمية الصحة التنظيمية من قبل صانعي السياسة التنظيمية واطباء المنظمة بانها تسهم في تحقيق الأهداف الرئيسية للمنظمة، أي الصحة والفعالية التنظيمية، والتي تؤثر على بعضها البعض بشكل متبادل (Sayed, 1991: 227) ، فهي قوة كبيرة تسهم في تغيير التخطيط وتحسين البيئة التنظيمية وهو امر أكده المختصون في النظم التعليمية ، إذ يؤكدون أن دراسة العلاقة بين الصحة التنظيمية وابعاد اخرى (مثل الابتكار، وخصائص التدريسيين، ومقارنة فعالية المناخ التعليمي بتحليل العلاقة بين الصحة التنظيمية وآراء التدريسيين في الابتكار) أدت الى ظهور مفاهيم عدة تتمثل بالفاعلية التنظيمية، والقيادة، وتقييم الأداء، وضمان الجودة والتي صيغت بشكل برامج تسهم في تحسين صحة بيئة العمل ومن ثم نوعية التدريسيين والمدراء (٦ : 2007 : Cemaloğlu). ويمكن ان نلاحظ زيادة في التركيز على أهمية البيئة الجامعية الصحية فالكليات من خلال نوعية فصولها الدراسية والبيئة الاجتماعية، وعمليات التعليم والتعلم فيها، وتفاعلها مع الأسر والمجتمع سيكون لها تأثير مباشر على رفاه الطلبة واطباء الهيئة التدريسية ، ومن ثم يكون رؤساء الجامعات وعمداء الكليات مسؤولين لجعل الجامعات والكليات منظمات صحية من خلال خصائص صحية مثلاً لعلاقات الإيجابية بين اعضاء الهيئة التدريسية، والشعور بالانتماء، والمناخ الداعم، والمعايير الأكاديمية العالية . (Ramdass& Lewis,2012: 482)

### ثالثاً : إبعاد الصحة التنظيمية organizational health diminution

أن الحفاظ على الصحة التنظيمية مسؤولية واحدة بين المدراء والتدريسيين فمن أجل الحفاظ على بيئة العمل الصحية يجب توافر مجموعة من الأبعاد، وقد اتخذ هذا البحث مجموعة من الأبعاد لقياس الصحة التنظيمية تتمثل بالاتي:

١. الاتصالات communication: في المنظمات التعليمية الصحية، يدير العاملون أنفسهم في عمليات اعمال و فرق عمل مستقلة متعدد التخصصات، وعادة ما يرغبون في الحد الأدنى من تدخل الإدارة، في مثل هذه المنظمات قد تكون هناك مناقشات مكثفة بشأن مضمون ونوعية العمل، مما يشكل تحدياً لسلطة المديرين وكذلك العاملين.





## تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة: بحث استطلاعي

- أن التواصل بين هذه الجماعات غالبا ما يكون صعبا بسبب أدوارهم وقيمهم المختلفة، فالمدراء عادة ما يركزون على الكفاءة، في حين العاملين يركزون على الجودة ولذلك، من أجل تعزيز الصحة التنظيمية، يطلب انماط جديدة من الإدارة الصحية (Orvik & Axelsson, 2012: 4)، إذ يشير (Cox , 1988 : 196) إلى الحاجة لتوفير اتصالات على نطاق واسع بين الأجزاء الوظيفية للمنظمة . فهي تعبير عن درجة تداول المعلومات والافكار بين اعضاء المنظمة (الحوامدة وابو شتال، ٢٠١١: ١٨١٣).
٢. المساهمة والمشاركة **Participation and Involvement**: تشير المساهمة الى دوافع الأفراد لكي يسهموا في أنشطة المنظمة ، إذ لا بد أن يكونوا متمكنين ويمتلكون زمام المبادرة ، والمشاركة ليست مجرد موافقة الإدارة على قراراتها فما هي إلا تفاعل الفرد ذهنيا ووجدانيا وعاطفيا واجتماعيا مع جماعة العمل بما يساعد على توضيح دوره الذي يلعبه ضمنها ويفيد في تعبئة جهوده وطاقاته لتحقيق الاهداف المشتركة وتحمل المسؤولية ( الزبيدي وآخرون ، ٢٠١٤ : ٢٠٦ )
٣. الأخلاقيات **Ethics**: تعد الاخلاقيات من المواضيع ذات الاهمية البالغة للغاية للقادة ولجميع الأفراد في المنظمات فمن خلال توسيع فهمنا للأخلاقيات يتم الحصول على النتائج الصحية للأفراد والمؤسسات.( Quick et al , 2007.: ٢٠٢ ). فالأعضاء الذين يعيشون في مناخ تنظيمي به مستويات عالية من المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، والتي تتأثر صعودا من خلال السلوكيات والأخلاقيات والثقة تلك المنظمات لديها نمط ظاهري صحي (Tuan,2013:140).
٤. انسجام الأهداف **Goal Alignment**: الهدف هو "النهاية المرغوبة والتي تعمل المنظمة على تحقيقها، ويعني تحديد الغرض الفريد للمنظمة الذي يميزها عن المنظمات الأخرى (العلاونة وعبيدات، ١٩٩٩: ١٢٠). ولابد للمنظمة من تحديد الاهداف التي تسعى الى تحقيقها بدقة وتشجع العاملين على تحمل مسؤولية تحقيق هذه الاهداف من خلال ربطها بقيمهم ومبادئهم وبمقدار ما تأخذ هذه الاهداف عليهم عقلهم تتزايد المسؤولية عندهم على تحقيقها فيصبحون افراد فاعلين ومبادرين وقادرين على تحديد النتائج (Locke,1984;79) .
٥. القيادة **Leadership**: وتتمثل بالدور الحاسم الذي تمثله القيادة، وخصائص مجموعة العمل، والطريقة التي يتم بها تنفيذ العمل والمكافآت والعقوبات التنظيمية التي لها تأثير على مكان العمل (Kenny & McIntyre2005:24). إذ وجد أن بعض الصفات الشخصية مثلا لمستوى التعليمي، التوجيه المهني، الخبرة في مجال التدريس والحالة الاجتماعية لها القدرة في التنبؤ بالالتزام (Tsui&Cheng ١٩٩٩ : ٢٥٣).
٦. التطوير **development**: تقليديا، هنالك العديد من الدراسات في كثير من الأحيان بالتحقيق في العلاقة المباشرة بين البيئة المدرسية والتزام المعلمين والآثار المترتبة على النتائج وعادة ما تكون محدودة بسبب جهلهم للتفاعلات بين الخصائص الشخصية والبيئة المدرسية وفي المساهمة في تطوير التزام المعلمين .وبعبارة أخرى، للمعلمين خصائص شخصية مختلفة، من خلال تأثيرات البيئة المدرسية عليهم (٢٥٠ : Tsui&Cheng ، ١٩٩٩)، فمدير المدرسة هو الشخص المسؤول عن خلق مدرسة مثالية فالمعارف والمهارات تعد من الأصول الإدارية ذات الأهمية الكبيرة لتطوير التعليم من الدرجة الأولى وأنها تلعب دورا هاما في النجاح الشامل للمدرسة. (Korkmaz,2007 : 25)
٧. استثمار الموارد **Resource Utilization**: وهي قدرة المنظمة على إدارة البيئة الداخلية والخارجية، وفي الوقت نفسه تسخير طاقاتها لتحقيق أهدافها. إذ يجب أن تشارك في التركيز على الهدف، من خلال كفاية الاتصالات والطاقة والتي تتألف من استثمار الموارد والتماسك والروح المعنوية في حين أن النمو والتنمية يحتاج للتركز على الابتكار والتكيف وحل مشكلة (Ramdass& Lewis ، ٢٠١٢ : ٤٨٤)

## المحور الثاني/ الالتزام التنظيمي : مفاهيم اساسية

### أولاً : مفهوم الالتزام التنظيمي concept of organizational commitment

يدل مفهوم الالتزام في اللغة على الاندماج أو الرغبة أو القبول أو الاستعداد، وكان لعلماء الاجتماع السابق في البحث في هذا المجال لأن الإنسان كان اجتماعي، يعيش مع الآخرين في مجتمع، وتربطه بهم علاقات تُشعره بالثقة والمسؤولية تجاههم. من هنا يمكن إدراك أن الالتزام المهني هو جزء من الانتماء الاجتماعي العام الذي يتمثل في تنمية مشاعر الفرد نحو المجتمع الذي يعيش فيه، وبما يحويه من أفراد ومنظمات، وما يسود فيه من أفكار ومبادئ وقيم . ويشير الالتزام التنظيمي إلى نوعية العلاقة بين الفرد والمنظمة، ويرسخ الشعور الإيجابي لدى لموظف تجاه منظمته ، ويعكس مدى ارتباطه بها ورغبته في أن يبقى عضواً فاعلاً فيها. (مقري وحياوي، ٢٠١٤ : ١٨٠) . فهو الرابط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة مما يدفعه الى الاندماج في العمل والى تبني قيم المنظمة (الجميلي، ٢٠١٢ : ٢٩٦). ويراه (حسن، ٢٠٠٦ : ١٥٤) بأنه ظاهرة تحدث نتيجة العلاقات التبادلية بين الفرد والمنظمة التي يترتب عليها اتفاق متبادل يظل طالما بقيت العلاقة التعاقدية مثمرة وعرفه أيضاً بأنه استعداد أعضاء المجتمع لتقديم ولائهم وطاقاتهم لأنظمتهم (الزبيدي وآخرون، ٢٠١٤ : ١١١)،

إذ يتناول الالتزام التنظيمي على أنه التزام المنظمة بتحقيق أهدافها وغاياتها كما تظهره أهدافها المعلنة وسياساتها وإجراءاتها وتخصيص مواردها (حسين، ٢٠١٢ : ٨٠) ويلاحظ من المفاهيم السابقة وجود اتفاق واضح على مفهوم الالتزام يتجسد في ثلاث عناصر هي ( عبد الحسين ، ٢٠١٢ : ٢٦٧) :

١. التطابق بين الفرد والمنظمة بالقيم والأهداف .
٢. الرغبة القوية في البقاء على عضوية الفرد في المنظمة .
٣. الاستعداد لبذل مجهود إضافي لصالح المنظمة لتحقيق أهدافها .

### ثانياً : أهمية الالتزام التنظيمي significant of organizational commitment

حظي موضوع الالتزام التنظيمي باهتمام واسع في مجال البحوث الميدانية خلال العقود الماضية، الأمر الذي يظهر الوعي بأهميته واتساع مجالات تأثيره، فالالتزام ليس مجرد مفهوم مرتبط بالعلاقات الإنسانية، بل هو فكرة أساس لاعتقادات الفرد حول علم الاقتصاد، الإستراتيجية ، الرقابة المالية، تكنولوجيا المعلومات والعمليات وأن الالتزام يدور حول توليد الطاقة البشرية وتنشيط العقل الإنساني، وبدونه فإن أية خطوة أو فكرة جديدة ستكون معرضة للخطر على نحو كبير (الزبيدي وآخرون ، ٢٠١٤ : ١٢٦)، وأوضح (حسين، ٢٠١٢ : ٨١) أن سبب الاهتمام بالالتزام التنظيمي كون سلوك الأفراد الذين لديهم التزام تنظيمي متميز يختلف عن غيرهم من الأفراد بالاتي:

١. احتمال ترك الموظف الملتمزم للعمل ضئيل .
٢. الموظف الملتمزم أكثر رغبة في التضحية من أجل المنظمة .
٣. أن عبئ تحقيق الأهداف يقع على عاتق العاملين ومن خلال إبداعهم وجهودهم تتحقق الأهداف بأعلى قدر من الكفاءة والفاعلية .
٤. ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين يخفف من عبئ الرؤساء في توجيه المرؤوسين ويرفع مستوى الثقة بينهم .
٥. كلما زاد شعور العاملين بالولاء زاد تقبلهم للتغيير والتطوير التنظيمي لأجل ازدهار المنظمة .
٦. إن شعور الأفراد بالانتماء يزيد من درجة رضائهم الوظيفي مما يحفزهم على الإخلاص في العطاء للمنظمة .

وتحرص إدارة المنظمة دائماً على الاحتفاظ بالموظفين ذوي الالتزام العالي للمنظمة وتحفيزهم والاهتمام بهم ، فالذين لديهم مستوى عال من الالتزام يحرصون على قيامهم بأعمالهم بشكل أفضل وهو مستعدون لبذل كل ما في وسعهم لمصلحة العمل والموظفون الذين لديهم انتماء عال يرغبون في إن يذهبوا الى ابعد من متطلبات ومهام الوظيفة المطلوب منهم تأديتها ويقدمون أكثر مما هو متوقع منهم وذلك لكي يشعروا بأنهم شاركوا في تحسين أداء المنظمة .(جودة ٢٠٠٨ : ٢٨١)، ويتولد الالتزام التنظيمي من محصلة تفاعل قوى متعددة تتمثل في خصائص الأفراد وشخصياتهم وضغوط العمل والعوامل التنظيمية والمؤثرات المجتمعية والبيئة العامة، وتتضمن خصائص الأفراد القيم والمعتقدات والمشاعر والاتجاهات، والتعليم والخبرة وغيرها





## تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة: بحث استطلاعي

من المتغيرات الذاتية للأفراد إما العوامل التنظيمية فتشمل مثلا ليس على سبيل الحصر المناخ التنظيمي وفلسفة الإدارة وممارستها والحوافز والاتصالات ومختلف العلاقات والمعطيات التنظيمية. (حنونه، ٢٠٠٦: ١٩)

### ثالثا: أبعاد الالتزام التنظيمي Dimensions of organizational commitment

١. الالتزام الشعوري Emotional commitment: يعكس الالتزام الشعوري علاقة الموظف وارتباطه العاطفي مع المنظمة التي يعمل لديها ( جودة، ٢٠٠٨: ٢٨١ ) ، إذ أن المسؤولية التي يشعر بها الفرد اتجاه منظمته، والرغبة في الاستمرار في العمل بها، فضلا عن الإيمان بها أبعادا يمكن خلالها التعبير عن الالتزام التنظيمي (حسين، ٢٠١٢: ٨٢)، فالعامل الذي يسود لديه الالتزام الشعوري ستكون شدة التزامه الوظيفي أكبر مما يتطلبه موقعه الوظيفي، وذلك لمساعدة منظمته في تحقيق أهدافها، ويكون معدل غيابه اقل وتكون لديه دافعية اقوي في تحقيق أهدافها ( Choong et al , 2011: 33) وقد يتطور الالتزام الشعوري للفرد اعتمادا على ثلاث أسس متمثلة بالقيم المشتركة، ووضوح الاهداف، والاندماج الشخصي ( Meyer et al , 2001: 319).

٢. الالتزام المعياري normative commitment: يتحدد بمقدار ما تستطيع أن تلبها لمنظمة من حاجيات الفرد حتى يتمكن من أن يخلص لها ويعمل على تحقيق أهدافها (حسين، ٢٠١٢: ٨٢)، إذ أن إحدى سمات الالتزام التنظيمي هي سعي الفرد من أجل تحقيق أهداف المنظمة (الزبيدي وآخرون، ٢٠١٤: ١٢٩)، ويعبر عنه بالالتزام الأخلاقي السامي وأصحاب هذا التوجه هم الموظفون أصحاب الضمير يعملون وفق مقتضيات الضمير والمصلحة العامة (مقري وحيواي، ٢٠١٤: ١٨١)

٣. الالتزام المستمر commitment continuous: وهو الرغبة في البقاء عضوا في المنظمة، وبالتالي ينبغي على الفرد حساب الربح والخسارة التي قد يعاني منها عند تركه لها، ويشير الالتزام المستمر الى وعي الفرد بتكاليف ترك المنظمة (جودة، ٢٠٠٨: ٢٨١)، كما يتأثر بدرجة احساس الفرد بان البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرارات سواء فيما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه هو، وكل هذا يجعله يفتخر بانتمائه لمنظمته وعرض نشاطاتها بشكل ايجابي عند حديثه للآخرين عنها (حنونه، ٢٠٠٦: ١٩)

### المحور الرابع/ تشخيص وتحليل ابعاد نموذج البحث للعينة المخصصة

يتناول هذا المحور وصف الأبعاد التي تناولها البحث في أنموذجه، والتي تضمنت الصحة التنظيمية، والالتزام التنظيمي

#### أولا: تشخيص وتحليل ابعاد الصحة التنظيمية

يعكس الجدول (2) النتائج حول ابعاد الصحة التنظيمية (الاتصالات، المشاركة، الالتزام، الروح المعنوية، السمعة المؤسسية، الاخلاقيات، تقدير الانجازات، انسجام الاهداف، القيادة، التطوير، واستخدام الموارد)، ولقد حققت وسطا حسابيا إجماليا مقداره (3.59)، وهو اعلى من الوسط الفرضي، إما الانحراف المعياري الإجمالي ومعامل الاختلاف الإجمالي فكان على التوالي (0.88)، (0.24)، وهي نتيجة تبدو طبيعية وتؤكد ما لاحظته الباحث من تأكيد الكلية على توفير بيئة عمل تشجع فرص التفاعل بين أعضاء الهيئة التدريسية وكانت النتائج كالاتي:  
الجدول (٢) الأوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف والأوزان المنوية والاهمية النسبية لأبعاد الصحة التنظيمية لكلية المأمون الجامعة

ترتيب الأهمية	الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	ابعاد الصحة التنظيمية
السادس	٠.٣١	٠.٢٥	٠.٩٢	٣.٦٧	الاتصالات
الخامس	٠.٣١	٠.٢٣	٠.٨٥	٣.٦٩	المشاركة
الرابع	٠.٣١	٠.٢٥	٠.٩٥	٣.٧٥	الالتزام
الاول	٠.٣٢	٠.٢٢	٠.٨٩	٣.٨٨	السمعة المؤسسية
الثاني	٠.٣١	٠.٢٢	٠.٨٣	٣.٧٥	الاخلاقيات
السابع	٠.٣٠	٠.٢٥	٠.٩٠	٣.٦٣	تقدير الانجازات
العاشر	٠.٢٨	٠.٢٥	٠.٨٥	٣.٣٧	انسجام الاهداف
الحادي عشر	٠.٢٧	٠.٢٧	٠.٨٧	٣.٢٣	القيادة
الثاني عشر	٠.٢٨	٠.٢٨	٠.٩٣	٣.٣٢	التطوير



## تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة: بحث استطلاعي

استخدام الموارد	٣.٤٥	٠.٨٤	٠.٢٤	٠.٢٩	التاسع
اجمالي الصحة التنظيمية	٣.٥٩ <td>٠.٨٨<td>٠.٢٤<td>٠.٣٠<td>الثامن</td></td></td></td>	٠.٨٨ <td>٠.٢٤<td>٠.٣٠<td>الثامن</td></td></td>	٠.٢٤ <td>٠.٣٠<td>الثامن</td></td>	٠.٣٠ <td>الثامن</td>	الثامن

١. الاتصالات: حقق هذا البعد وسطاً حسابياً موزوناً عاماً بلغ (3.67) إما الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف فقد بلغا (0.92)، (0.25) على التوالي، ووزن منوي بلغ (0.33) بما يعني أن هناك انسجام في إجابات أفراد العينة على مضمون البعد، فضلاً عن تأكيده وجود اتصالات متبادلة بين أعضاء الهيئة التدريسية يكون الغرض منها تبادل الخبرات والمعارف وبما يساهم في تعزيز العلاقات بينهم وهو امر توليه عمادة الكلية أهمية كبيرة، وقد جاء هذا البعد بالمرتبة السادسة من حيث الأهمية النسبية.
٢. المشاركة: يوضح الجدول (2) وسطاً حسابياً موزوناً عاماً لهذا البعد أعلى من الوسط الفرضي بلغ (3.69) وبتشتت معقول إذ كان الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف العامين له (0.85)، (0.23) على التوالي، وقد حقق وزن منوي بلغ (0.34) وجاء بالمرتبة الخامسة من حيث الأهمية النسبية ليؤكد اتفاق أفراد العينة على مضمون هذا البعد فضلاً عن تأكيده إتاحة عمادة الكلية لبيئة عمل تتيح فرص المشاركة لأعضاء الهيئة التدريسية وبما يمكنهم من الإسهام في حل المشكلات وتحسين أنشطة الكلية وتساهم في تحقيق أهدافها فضلاً عن إيجاد فرص جديدة لها.
٣. الالتزام: سجل هذا البعد وسطاً حسابياً موزوناً عاماً بلغ (3.75) وبتشتت قليل إذ كان الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف العامين (0.95)، (0.25) بما يعني أن هناك انسجاماً في إجابات أفراد العينة على مضمون هذه الفقرة يؤكد الوزن المنوي البالغ (0.34) ليؤكد وجود مستوى التزام جيد من قبل أعضاء الهيئة التدريسية بالانظمة والتعليمات، وقد جاء بالمرتبة الرابعة من حيث الأهمية النسبية.
٤. السمعة المؤسسية: حقق هذا البعد وسطاً حسابياً موزوناً عاماً بلغ (3.88) إما الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف فقد بلغا (0.89)، (0.22) على التوالي، ووزن منوي بلغ (0.35) بما يعني أن هناك انسجاماً في إجابات أفراد العينة على مضمون البعد، فضلاً عن تأكيده تمتع كلية المأمون الجامعة بسمعة مؤسسية جيدة يؤكدها رغبة الطلبة في ارتيادها فهي من أولى الجامعات الأهلية في العراق، وقد جاء هذا البعد بالمرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية.
٥. الأخلاقيات: يوضح الجدول (2) وسطاً حسابياً موزوناً عاماً لهذا البعد أعلى من الوسط الفرضي بلغ (3.75) وبتشتت معقول إذ كان الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف العامين له (0.83)، (0.22) على التوالي، وقد حقق وزن منوي بلغ (0.34) وجاء بالمرتبة الثالثة من حيث الأهمية النسبية ليؤكد اتفاق أفراد العينة على مضمون هذا البعد فضلاً عن تأكيده وجود قواعد اخلاقية تحكم سلوكيات كل العاملين في الكلية المبحوثة وتعزز في ذات الوقت من التزامهم.
٦. تقدير الانجازات: سجل هذا البعد وسطاً حسابياً موزوناً عاماً بلغ (3.63) وبتشتت قليل إذ كان الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف العامين (0.90)، (0.25) بما يعني أن هناك انسجاماً في إجابات أفراد العينة على مضمون هذه الفقرة يؤكد الوزن المنوي البالغ (0.33) ليؤكد ان الكلية تعترف بانجازات عاملها وتحثي بهم، وقد جاء بالمرتبة السابعة من حيث الأهمية النسبية.
٧. انسجام الاهداف: يظهر هذا البعد وسطاً حسابياً موزوناً عاماً بلغ (3.37) وبتشتت قليل في الإجابة إذ بلغ الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف (0.85)، (0.25) يؤكد الوزن المنوي البالغ (0.31) وهي نتاج تشير الى انسجام ووضوح الاهداف التي تسعى الكلية المبحوثة الى تحقيقها وتشجيع اعضاء الهيئة التدريسية على تحمل مسؤولية تحقيق هذه الاهداف من خلال ربطها بقيمهم ومبادئهم فيصبحون اعضاء فاعلين وملتزمين للبقاء في الكلية المبحوثة تساهم ..
٨. القيادة: سجل هذا البعد وسطاً حسابياً موزوناً عاماً بلغ (3.23) وبتشتت قليل إذ كان الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف العامين (0.87)، (0.27) بما يعني أن هناك انسجاماً في إجابات أفراد العينة على مضمون هذه الفقرة يؤكد الوزن المنوي البالغ (0.29)، وقد جاء بالمرتبة الحادي عشر من حيث الأهمية النسبية.
٩. التطوير: يظهر هذا البعد وسطاً حسابياً موزوناً عاماً بلغ (3.32) وبتشتت قليل في الإجابة إذ بلغ الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف (0.93)، (0.28) يؤكد الوزن المنوي البالغ (0.30) الذي يشير في ذات الوقت الى توفير الكلية لفرص من شأنها ان تمكن اعضاء الهيئة التدريسية من تطوير امكانياتهم وقدراتهم من امثلت تلك الفرص اعداد دورات تدريبية متخصصة والسماح لأعضاء الهيئة التدريسية باكمال دراستهم العليا.
١٠. استخدام الموارد: يعكس الجدول (2) وسطاً حسابياً موزوناً عاماً فوق الوسط المعياري قيمته (3.45) وبانسجام مقبول في الإجابات، إذ بلغت قيمة الانحراف المعياري العام (0.84) ومعامل اختلاف قيمته (0.24) ووزن منوي بلغ (0.31) يؤكد حالة الانسجام في إجابات العينة المبحوثة ويشير في ذات الوقت إلى إن الكلية

المبحوثة تستثمر مواردها وإمكاناتها في تحقيق عوائد مالية جيدة، وتسهم في تطوير الكلية، وقد جاء هذا البعد بالمرتبة التاسعة من حيث الأهمية.

### ثانياً: تشخيص وتحليل ابعاد الالتزام التنظيمي

يظهر الجدول (3) الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعاملات الاختلاف والأوزان المنوية والأهمية النسبية لإبعاد الالتزام التنظيمي، ويعكس الجدول وسطاً حسابياً موزوناً إجمالياً حول الوسط المعياري والبالغ (3.40)، ويشير الانحراف المعياري الإجمالي البالغ (0.84) ومعامل الاختلاف الإجمالي (0.25) والوزن المنوي البالغ (0.85) إلى الانسجام في اجابات افراد العينة وهي ذات الوقت نتيجة توشح مستوى التزام جيد من قبل اعضاء الهيئة التدريسية للكلية المبحوثة وقد شمل هذا البعد ثلاث ابعاد فرعية هي كالآتي:

1. الالتزام الشعوري: يعكس الجدول (3) وسطاً حسابياً موزوناً عاماً فوق الوسط المعياري قيمته (3.62) وبانسجام مقبول في الإجابات، إذ بلغت قيمة الانحراف المعياري العام (0.83) ومعامل اختلاف قيمته (0.22) ووزن منوي بلغ (0.90) يؤكد حالة الانسجام في إجابات العينة المبحوثة ويشير في ذات الوقت إلى إن اعضاء الهيئة التدريسية يحملون شعور الانتماء والاتصاق النفسي بالكلية وان هذا الشعور نابع من ادراكهم للخصائص التي تميز عملهم من استقلالية واهمية فضلا عن احساسهم بان البيئة التنظيمية التي يعملون فيها تسمح لهم بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرار سواء ما يتعلق منها بالعمل او ما يخصهم، وقد جاء هذا البعد بالمرتبة الاولى من حيث الأهمية.

٢. الالتزام المعياري: يعكس الجدول (3) أن مستوى الالتزام المعياري لدى اعضاء الهيئة التدريسية تجاه الكلية المبحوثة متوسط إذ كانت قيمة الوسط الحسابي العام (3.37) وبانسجام مقبول بالإجابات إذ بلغت قيمة الانحراف المعياري العام (0.82) ومعامل اختلاف (0.24) يؤكد الوزن المنوي البالغ (0.84) اتفاق أفراد العينة المبحوثة حول مضمون هذا البعد ان مستوى الالتزام هذا يمكن ان يفسر بشعور اعضاء الهيئة التدريسية بدعم الكلية لهم والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابي . وقد جاء هذا البعد بالمرتبة الثانية من حيث الأهمية النسبية.

٣. الالتزام المستمر: حقق هذا البعد وسطاً حسابياً موزوناً فوق الوسط المعياري في جميع الفقرات، وأسرت النتائج وسطاً حسابياً موزوناً عاماً بلغ (3.23) وبانسجام مقبول في الإجابات، إذ بلغت قيمة الانحراف المعياري العام (0.88) ومعامل اختلاف (0.27) ووزن منوي يبلغ (0.81) يشير إلى اتفاق أفراد العينة بشأن مضمون هذا البعد ويؤكد رغبة اعضاء الهيئة التدريسية على البقاء والاستمرار في العمل في الكلية، وقد حقق هذا البعد المرتبة الرابعة من حيث الأهمية النسبية.

الجدول (3) قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والأوزان المنوية والأهمية النسبية لإبعاد الالتزام التنظيمي

إبعاد الالتزام التنظيمي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الوزن المنوي	الأهمية النسبية
الالتزام الشعوري	3.62	0.83	0.22	0.90	الأول
الالتزام المعياري	3.37	0.82	0.24	0.84	الثالث
الالتزام المستمر	3.23	0.88	0.27	0.81	الرابع
إجمالي ابعاد الالتزام التنظيمي	3.40	0.84	0.25	0.85	الثاني

### المحور الخامس / اختبار الفرضيات المحددة في أنموذج البحث

يهدف هذا المحور عبر بعض الأساليب الإحصائية إلى اختبار طبيعة العلاقات المتوقعة بين متغيرات البحث انطلاقاً من فرضيات أنموذج الارتباط عبر مقارنة (T) المحسوبة بقيمة (T) الجدولية تحت مستوى معنوية (0.05) أو (0.01) ، فضلاً عن اختبار فرضيات التأثير بين متغيرات البحث باستعمال نموذج الانحدار الخطي البسيط ، وقد اعتمد الباحثون المستويين الفردي والإجمالي لمعرفة معنوية التأثير لكل متغير فرعي من المتغيرات التفسيرية في كل متغير فرعي من المتغير المستجيب ، عبر مقارنة (F) المحسوبة بقيمة (F) الجدولية تحت ذات المستوى من المعنوية إما عن قبول الفرضية أو رفضها فيتم من خلال حساب عدد النماذج المعنوية كنسبة من أصل النماذج جميعها فإذا حققت أكثر من (50%) تقبل الفرضية ، إما إذا كانت النماذج المعنوية أقل من هذه النسبة ترفض الفرضية ، وكالاتي:



## تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة: بحث استطلاعي

### أولاً: اختبار العلاقات بين متغيرات الدراسة

نركز هنا على اختبار فرضيات الارتباط التي صيغت استرشاداً بما أفرزه التراكم الفكري حول العلاقة بين متغيرات البحث وبالذات حول وجود علاقة معنوية بين إبعاد الصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي . وسنركز على إظهار العلاقات عبر مقارنة (T) تحت مستوى معنوية  $(P \leq 0.05)$  و  $(p \leq 0.01)$  وعلى النحو الآتي:

1-العلاقة بين الصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي  
انطلقت الفرضية الرئيسية الأولى من توقع (وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الصحة التنظيمية بإبعادها والالتزام التنظيمي بإبعاده ) ويتفرع منها احد عشر فرضية فرعية لتدقيق العلاقات التي يعرضها الجدول (٤) المعبر عن مصفوفة الارتباط بين المتغيرين لخلق الوضوح حول توفر النتائج لدعم الفرضية من عدمه وإذا ما دعمت الفرضية تحديد نسبة الدعم لها ، وكانت النتائج في الجدول كالاتي:  
أ- اظهرت الاتصالات بوصفها احد إبعاد الصحة التنظيمية(3) علاقات ارتباط معنوية مع الالتزام التنظيمي من مجموع العلاقات البالغة (4) علاقات ، وبما يشكل (75%)، وتدلل هذه النتيجة على تسهيل عملية الاتصال بين اعضاء الهيئة التدريسية فضلاً عن الاعضاء الذين يشغلون مناصب ادارية والتي تكون في اتجاهين وتكون طوعية ويكون الغرض منها اتاحة الكلية للمعلومات التي تتيح لأعضاء الهيئة التدريسية انجاز مهامهم وتعزيز التزامهم الذاتي وهي نتيجة تسمح بقبول الفرضية الفرعية الاولى من الرئيسة الاولى التي افادت (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاتصالات والالتزام التنظيمي).

الجدول (٤) معاملات ارتباط spearman بين ابعاد الصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي

العلاقات المعنوية		اجمالي الالتزام التنظيمي	الالتزام المستمر	الالتزام المعياري	الالتزام الشعوري	الصحة التنظيمية
%	العدد					
75%	3	0.33**	0.12	0.34**	0.36**	الاتصالات
75%	3	0.25*	0.13	0.27*	0.22*	المشاركة
75%	3	0.25*	0.10	0.23*	0.29**	الولاء
100%	4	0.42**	0.32**	0.41**	0.31**	السمعة المؤسسية
75%	3	0.28**	0.09	0.29**	0.31**	الاخلاقيات
100%	4	0.53**	0.33**	0.42**	0.55**	تقدير الانجازات
100%	4	0.62**	0.38**	0.53**	0.63**	انسجام الاهداف
100%	4	0.58**	0.26*	0.45**	0.70**	القيادة
100%	4	0.55**	0.34**	0.39**	0.61**	التطوير
100%	4	0.69**	0.39**	0.50**	0.79**	استخدام الموارد
100%	4	0.58**	0.37**	0.50**	0.61**	اجمالي الصحة التنظيمية
	40				العدد	العلاقات
91%					%	المعنوية

ب- اظهرت المشاركة كأحد إبعاد الصحة التنظيمية(3) علاقات معنوية مع الالتزام التنظيمي من مجموع العلاقات بينهما والبالغة (4) علاقات وبما يشكل (75%) من العلاقات التي كانت جميعها قوية وبمستوى معنوية (0.05) وهو امر يشير الى شعور اعضاء الهيئة التدريسية بالالتزام بالبقاء في الكلية وذلك مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه الكلية لهم والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابي، وهذه النتيجة تسمح بقبول الفرضية الفرعية الثانية من الرئيسة الاولى والتي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المشاركة والالتزام التنظيمي).

ت- بلغ عدد العلاقات المعنوية بين الولاء والالتزام التنظيمي (3) علاقات ارتباط معنوية من مجموع العلاقات البالغة (4) علاقات، وبما يشكل (75%) إذ وجد بان اعضاء الهيئة التدريسية يشعرون بالفخر عند محادثة الاخرين عن مكان عملهم الذي يعدونه مكان جيد للعمل وهي مؤشرات تدل على وجود شعور داخل اعضاء الهيئة التدريسية يدل على الانتماء للكلية وضرورة الالتزام والبقاء فيها، وهي في ذات الوقت نتيجة توفر دعما قويا لإثبات الفرضية الفرعية الثالثة من الرئيسة الأولى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الولاء والالتزام التنظيمي )

ث- حققت السمعة المؤسسية (4) علاقات ارتباط معنوية مع الالتزام التنظيمي من مجموع العلاقات، والبالغة (4) علاقات وبما يشكل (100%) وكانت العلاقات جميعها قوية وبمستوى معنوية (0.01) ان علاقة الارتباط هذه يمكن تفسيرها بتمتع الكلية عينة البحث بسمعة طيبة تشكل احدى الدعائم الاساسية التي يقوم عليها كيان الكلية، فالصورة المشرفة للكلية هي التي تخلق المناخ المناسب لاقبال الجمهور على التعامل معها فضلا عن جذب افضل العاملين للعمل فيها وسعادتهم بالانتماء لها والالتزام بها وفي ضوء ذلك تقبل الفرضية الفرعية الخامسة من الرئيسة الأولى التي افادت (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين السمعة المؤسسية والالتزام التنظيمي).

ح. اظهرت الاخلاقيات بوصفها احد ابعاد الصحة التنظيمية (3) علاقات ارتباط معنوية مع الالتزام التنظيمي من مجموع العلاقات البالغة (4) علاقات ، وبما يشكل (75%)، ان جزءاً من علاقة الارتباط بين الاخلاقيات والالتزام التنظيمي يمكن ان يفسر بالقول ان شعور التدريسيين بعدالة نظام الترقيات، واعطاء الكلية اسبقية عالية للقيم الاخلاقية، وحرية في التعبير عن الآراء ولدت دافعا كبيرا لدى اعضاء الهيئة التدريسية على بذل جهد اكبر لإنجاح الكلية، وقبولهم لأي عمل او مهمة من اجل استمرار العمل في الكلية، وشعورهم بالفخر لانتمائهم لها ، وهي في ذات الوقت توفر دعما قويا لدعم الفرضية الفرعية السادسة من الفرضية الرئيسة الأولى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاخلاقيات والالتزام التنظيمي).

خ. اظهر تقدير الانجازات كأحد ابعاد الصحة التنظيمية (4) علاقات معنوية مع الالتزام التنظيمي من مجموع العلاقات بينهما والبالغة (4) علاقات وبما يشكل (100%) من العلاقات التي كانت جميعها قوية وبمستوى معنوية (0.01)، وهذه النتيجة تسمح بقبول الفرضية الفرعية السابعة من الرئيسة الأولى والتي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تقدير الانجازات والالتزام التنظيمي ) ان جزءاً من علاقة الارتباط بين تقدير انجازات اعضاء الهيئة التدريسية والالتزام التنظيمي يمكن ان يفسر بان تشجيع ودعم اعضاء الهيئة التدريسية لتطوير امكانياتهم وشعورهم بانهم مقدرين ومحل اهتمام وان الاعتراف والاحتفاء بإنجازاتهم يعد من الامور الشائعة ولدت دافعا كبيرا لدى اعضاء الهيئة التدريسية على بذل جهد اكبر لإنجاح الكلية، وقبولهم لأي عمل او مهمة من اجل استمرار العمل في الكلية، وشعورهم بالفخر لانتمائهم لها.

ذ- تبين ان العلاقة بين انسجام الاهداف والالتزام التنظيمي كانت (4) علاقات ارتباط معنوية من مجموع العلاقات البالغة (4) علاقات، وبما يشكل (100%) وكانت العلاقات جميعها قوية وبمستوى معنوية (0.01). وهي نتيجة توفر دعما قويا لإثبات الفرضية الفرعية الثامنة من الرئيسة الأولى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين انسجام الاهداف والالتزام التنظيمي ) ويمكن ان نفسر علاقة الارتباط هذه بوضوح الاهداف التي تسعى الكلية المبحوثة الى تحقيقها وتشجيع اعضاء الهيئة التدريسية على تحمل مسؤولية تحقيق هذه الاهداف من خلال ربطها بقيمتهم ومبادئهم فيصبحون اعضاء فاعلين وملتزمين للبقاء في الكلية المبحوثة تسهم .

ذ- اظهرت القيادة بوصفها احد ابعاد الصحة التنظيمية (4) علاقات ارتباط معنوية مع الالتزام التنظيمي من أصل (4) علاقات ، وبما يشكل (100%) وكانت العلاقات جميعها قوية وبمستوى معنوية (0.01)، وهي نتيجة تسمح بقبول الفرضية الفرعية التاسعة من الرئيسة الأولى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة والالتزام التنظيمي )

ر. حقق التطوير (4) علاقات ارتباط معنوية مع الالتزام التنظيمي من مجموع العلاقات، والبالغة (4) علاقات وبما يشكل (100%) وكانت العلاقات جميعها قوية وبمستوى معنوية (0.01) وفي ضوء ذلك تقبل الفرضية الفرعية العاشرة من الرئيسة الأولى التي افادت (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التطوير والالتزام التنظيمي).



ز. أظهر استخدام الموارد بوصفه احد ابعاد الصحة التنظيمية (٤) علاقات ارتباط معنوية مع الالتزام التنظيمي من أصل (٤) علاقات ، وبما يشكل (١٠٠%) وكانت العلاقات جميعها قوية وبمستوى معنوية (٠.٠١) وكانت أقوى علاقة هي بين اجمالي الصحة التنظيمية واجمالي الالتزام التنظيمي، وهي نتيجة تسمح بقبول الفرضية الفرعية الحادي عشر من الرئيسة الأولى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين استخدام الموارد والالتزام التنظيمي)

س. اظهر اجمالي الصحة التنظيمية (4) علاقات ارتباط معنوية مع الالتزام التنظيمي من مجموع العلاقات، وبالغلة (4) علاقات وبما يشكل (100%) وكانت العلاقات جميعها قوية وبمستوى معنوية (0.01) وفي ضوء ذلك تقبل الفرضية الرئيسة الأولى على المستوى الإجمالي.

ش. كانت العلاقة بين اجمالي الصحة التنظيمية مع اجمالي الالتزام التنظيمي عالية إذ بلغ معامل الارتباط (0.58) وهو معنوي عند مستوى دلالة (0.01) وقد بلغ عدد العلاقات بين ابعاد الصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي (44) علاقة من مجموع (48) علاقة وهذه تشكل ما نسبته (100%) وهذه النتائج توفر دعما قويا لإثبات صحة الفرضية الرئيسة الأولى وعلى المستويين الفردي والإجمالي.

### ثانيا: اختبار نماذج التأثير بين متغيرات البحث

نركز هنا على اختبار فرضيات التأثير بين متغيرات البحث باستعمال نموذج الانحدار الخطي البسيط ، وقد اعتمد الباحث المستويين الفردي والإجمالي لمعرفة معنوية التأثير لكل متغير فرعي من المتغيرات التفسيرية في كل متغير فرعي من المتغير المستجيب وذلك عبر مقارنة (F) المحسوبة بقيمة (F) الجدولية تحت مستوى معنوية (0.01)، (0.05) وكالاتي:

#### 1- تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي

نصت الفرضية الرئيسة الثالثة على انه ( ينعكس تأثير الصحة التنظيمية معنويا على الالتزام التنظيمي) ومن النماذج التي تظهر في الجدول (٥) الذي يبين النماذج المعنوية وغير المعنوية بين ابعاد الصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي يتبين لنا الاتي:

- أ- اظهر الاتصالات بوصفه احد ابعاد الصحة التنظيمية (3) نماذج تأثير معنوية مع الالتزام التنظيمي من مجموع (4) نماذج ، إي ما نسبته (75%) ، وهذه النتيجة تسمح بقبول الفرضية الفرعية الأولى من الرئيسة الثانية (ينعكس تأثير الاتصالات معنويا على الالتزام التنظيمي) .
- ب- اظهر المشاركة بوصفه احد ابعاد الصحة التنظيمية (3) نماذج تأثير معنوية مع الالتزام التنظيمي من مجموع (4) نماذج، إي ما نسبته (75%) ، وهذه النتيجة تسمح بقبول الفرضية الفرعية الثانية من الرئيسة الثانية (ينعكس تأثير المشاركة معنويا في الالتزام التنظيمي).
- ت- أظهر الالتزام بوصفه احد ابعاد الصحة التنظيمية (3) نماذج تأثير معنوية مع الالتزام التنظيمي من مجموع (4) نماذج ، إي ما نسبته (75%) ، وهذه النتيجة تسمح بقبول الفرضية الفرعية الثالثة من الرئيسة الثانية (ينعكس تأثير الالتزام معنويا على الالتزام التنظيمي) .
- ث- اظهرت السمعة المؤسسية بوصفها احد ابعاد الصحة التنظيمية (٤) نماذج تأثير معنوية مع الالتزام التنظيمي من مجموع (٤) نماذج، إي ما نسبته (٧٥%) ، وهذه النتيجة تسمح بقبول الفرضية الفرعية الخامسة من الرئيسة الثانية (ينعكس تأثير الاتصالات معنويا على الالتزام التنظيمي) .
- ج- اظهرت الاخلاقيات بوصفها احد ابعاد الصحة التنظيمية (٣) نماذج تأثير معنوية مع الالتزام التنظيمي من مجموع (٤) نماذج، إي ما نسبته (١٠٠%) ، وهذه النتيجة تسمح بقبول الفرضية الفرعية السادسة من الرئيسة الثانية (ينعكس تأثير المشاركة معنويا على الالتزام التنظيمي) .
- ح- أظهر تقدير الانجازات بوصفه احد ابعاد الصحة التنظيمية (٤) نماذج تأثير معنوية مع الالتزام التنظيمي من مجموع (٤) نماذج ، إي ما نسبته (٧٥%) ، وهذه النتيجة تسمح بقبول الفرضية الفرعية السابعة من الرئيسة الثانية (ينعكس تأثير الالتزام معنويا على الالتزام التنظيمي) .
- خ- أظهرت انسجام الاهداف (٤) نماذج تأثير من أصل (٤) نماذج تأثير معنوية مع الالتزام التنظيمي من مجموع (٤) نماذج، إي ما نسبته (١٠٠%) ، وهذه النتيجة تسمح بقبول الفرضية الفرعية الثامنة من الرئيسة الثانية (ينعكس تأثير الروح المعنوية معنويا على الالتزام التنظيمي) .
- د- أظهر القيادة بوصفه احد ابعاد الصحة التنظيمية (٤) نماذج تأثير معنوية مع الالتزام التنظيمي من مجموع





## تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة: بحث استطلاعي

(٤) نماذج ، إي ما نسبته (٧٥%)، وهذه النتيجة تسمح بقبول الفرضية الفرعية التاسعة من الرئيسة الثانية (ينعكس تأثير الالتزام معنوياً على الالتزام التنظيمي) .

- د- أظهرت التطوير (٤) نماذج تأثير من أصل (٤) نماذج تأثير معنوية مع الالتزام التنظيمي من مجموع (٤) نماذج، إي ما نسب نماذج (٠)، وهذه النتيجة تسمح بقبول الفرضية الفرعية العاشرة من الرئيسة الثانية (ينعكس تأثير الروح المعنوية معنوياً على الالتزام التنظيمي).
- ر- أظهر استخدام الموارد بوصفه احد إبعاد الصحة التنظيمية (٤) نماذج تأثير معنوية مع الالتزام التنظيمي من مجموع (٤) نماذج، إي ما نسبته (٧٥%)، وهذه النتيجة تسمح بقبول الفرضية الفرعية الحادي عشر من الرئيسة الثانية (ينعكس تأثير الالتزام معنوياً على الالتزام التنظيمي )
- ز- كانت نماذج التأثير لإجمالي الصحة التنظيمية مع متغيرات الالتزام التنظيمي البالغ عددها (٤) نماذج جميعها معنوية، وبما يشكل ما نسبته (١٠٠%) وكانت جميعها بمستوى معنوية (٠.٠١).
- س- أظهرت العلاقة بشكل عام بين الصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي (٤٤) نموذجاً معنوياً من أصل (٤٨) نموذج تأثير بينهما إي ما نسبته (٩١%) والنتائج المذكورة آنفاً توفر دعماً قوياً لقبول الفرضية الرئيسة الثانية التي تنص على (ينعكس تأثير الصحة التنظيمية معنوياً على الالتزام التنظيمي) على المستويين الفردي والإجمالي .

الجدول (٥) لمعاملات F, R2, B والدلالة لنماذج تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي

النماذج المعنوية		اجمالي الالتزام التنظيمي		الالتزام المستمر		الالتزام المعياري		الالتزام الشعوري		الصحة التنظيمية
%	العدد									
٧٥%	٣	٠.١١	٠.٣٣	٠.٠٢	٠.١٢	٠.١٢	٠.٣٤	٠.١٣	٠.٣٦	الاتصالات
		دال	١٠.٨٦	غير دال	١.٣٦	دال	١١.٤٢	دال	١٣.١٣	
75%	٣	٠.٠٦	٠.٢٥	٠.٠٢	٠.١٣	٠.١٠	٠.٢٧	٠.١٠	٠.٢٣	المشاركة
		دال	٥.٦١	غير دال	١.٣٩	دال	٦.٦١	دال	٤.٧١	
75%	٣	٠.٠٦	٠.٢٥	٠.٠١	٠.١١	٠.٠٥	٠.٢٣	٠.٠٨	٠.٢٩	الالتزام
		دال	٥.٩١	غير دال	٠.٩٧	دال	٤.٨٦	دال	٧.٦٩	
١٠٠%	٤	٠.١٧	٠.٤٤	٠.١٠	٠.٣٢	٠.١٧	٠.٤١	٠.١٠	٠.٣١	السمعة المؤسسية
		دال	١٨.١٠	دال	١٠.٠٢	دال	١٧.٤٩	دال	٩.٥٢	
١٠٠%	٣	٠.١٠	٠.٢٨	٠.٠١	٠.١٠	٠.١٠	٠.٢٩	٠.١٠	٠.٣١	الاخلاقيات
		دال	٧.٤٣	غير دال	٠.٧٤	دال	٨.٠٢	دال	٩.٤٤	
١٠٠%	٤	٠.٢٨	٠.٥٣	٠.١١	٠.٣٣	٠.١٧	٠.٤٢	٠.٣٠	٠.٥٥	تقدير الانجاز
		دال	٣٣.٥٨	دال	١٠.٨٥	دال	١٨.٢٨	دال	٣٧.٠٤	
١٠٠%	٤	٠.٣٩	٠.٦٢	٠.١٤	٠.٣٨	٠.٢٨	٠.٥٣	٠.٤٠	٠.٦٣	انسجام الاهداف
		دال	٥٥.٦٢	دال	١٤.٥٩	دال	٣٤.١٩	دال	٥٧.٥٠	
١٠٠%	٤	٠.٣٤	٠.٥٨	٠.١٠	٠.٢٦	٠.٢١	٠.٤٥	٠.٤٩	٠.٧٠	القيادة
		دال	٤٤.١٤	دال	٦.١٠	دال	٢٢.٥٠	دال	٨٤.٩١	
١٠٠%	٤	٠.٣٠	٠.٥٥	٠.١١	٠.٣٤	٠.١٥	٠.٣٩	٠.٣٧	٠.٦١	التطوير
		دال	٣٧.٠١	دال	١٠.٩٩	دال	١٥.٧٧	دال	٥٠.١٧	
١٠٠%	٤	٠.٤٨	٠.٦٩	٠.١٥	٠.٣٩	٠.٢٥	٠.٥٠	٠.٦٣	٠.٧٩	استخدام الموارد
		دال	٨٠.٤١	دال	١٥.٨١	دال	٢٩.٤٥	دال	٤٦.٢٩	
١٠٠%	٤	٠.٣٤	٠.٥٨	٠.١١	٠.٣٣	٠.٢٥	٠.٥٠	٠.٣٧	٠.٦١	اجمالي الصحة التنظيمية
		دال	٤٤.٣٧	دال	١٠.٢٩	دال	٢٩.٢٣	دال	٥٠.٤٣	
	٤٠									العدد
٩١%										%

R2	B
الدلالة	F



## المحور السادس / الاستنتاجات والتوصيات

### أولاً: الاستنتاجات الخاصة بعلاقات الارتباط

١. تبين ان تسهيل عملية الاتصال بين اعضاء الهيئة التدريسية فضلا عن الاعضاء الذين يشغلون مناصب ادارية والتي تكون في اتجاهين وتكون طوعية ويكون الغرض منها اتاحة الكلية للمعلومات التي تتيح لأعضاء الهيئة التدريسية انجاز مهامهم وتعزيز التزامهم الذاتي
٢. وجد ان شعور اعضاء الهيئة التدريسية بالالتزام بالبقاء في الكلية وذلك مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه الكلية لهم والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابي
٣. ظهر ان اعضاء الهيئة التدريسية يشعرون بالفخر عند محادثة الاخرين عن مكان عملهم الذي يعدونه مكان جيد للعمل وهي مؤشرات تدل على وجود شعور داخل اعضاء الهيئة التدريسية يدل على الانتماء للكلية وضرورة الالتزام والبقاء فيها
٤. تبين وجود بعض المؤشرات التي تدل على ارتفاع الروح المعنوية ومنها عدم وجود صراع بين اعضاء الهيئة التدريسية وتماسكهم وقدرتهم على مواجهة المشكلات بشئ من الحزم، وقلة حالات التأخر عن الدوام، وانخفاض معدلات الشكاوى بينهم وهي مؤشرات تخلق لدى اعضاء الهيئة التدريسية الشعور بالالتزام تجاه الكلية
٥. وجد ان الكلية عينة البحث تتمتع بسمعة طيبة تشكل احدى الدعائم الاساسية التي يقوم عليها كيان الكلية، فالصورة المشرفة للكلية هي التي تخلق المناخ المناسب لاقبال الجمهور على التعامل معها فضلا عن جذب افضل العاملين للعمل فيها وسعادتهم بالانتماء لها والالتزام بها
٦. تبين شعور اعضاء الهيئة التدريسية بعدالة نظام الترقيات، واعطاء الكلية اسبقية عالية للقيم الاخلاقية، وحرية في التعبير عن الآراء ولدت دافعا كبيرا لدى اعضاء الهيئة التدريسية على بذل جهد اكبر لإنجاح الكلية، وقبولهم لأي عمل او مهمة من اجل استمرار العمل في الكلية، وشعورهم بالفخر لانتمائهم لها
٧. تبين ان تشجيع ودعم اعضاء الهيئة التدريسية لتطوير امكانياتهم وشعورهم بانهم مقدرين ومحل اهتمام وان الاعتراف والاحتفاء بانجازاتهم يعد من الامور الشائعة في الكلية المبحوثة والتي ولدت دافعا كبيرا لدى اعضاء الهيئة التدريسية على بذل جهد اكبر لإنجاح الكلية
٨. وجد ان وضوح الاهداف التي تسعى الكلية المبحوثة الى تحقيقها وتشجيع اعضاء الهيئة التدريسية على تحمل مسؤولية تحقيق هذه الاهداف من خلال ربطها بقيمهم ومبادئهم فيصبحون اعضاء فاعلين وملتزمين للبقاء في الكلية المبحوثة تسهم.

### ثانياً: الاستنتاجات الخاصة بانموذج التأثير

١. تبين ان تسهيل عملية الاتصال بين اعضاء الهيئة التدريسية فضلا عن الاعضاء الذين يشغلون مناصب ادارية والتي تكون في اتجاهين وتكون طوعية ويكون الغرض منها اتاحة الكلية للمعلومات التي تتيح لأعضاء الهيئة التدريسية انجاز مهامهم تنعكس في احداث تأثير معنوي في الالتزام الذاتي لاعضاء الهيئة التدريسية.
١. وجد ان الدعم الجيد الذي تقدمه الكلية والسماح لأعضاء الهيئة التدريسية بالمشاركة والتفاعل الايجابي ينعكس في احداث تأثير معنوي في شعور اعضاء الهيئة التدريسية بالالتزام بالبقاء في الكلية .
٢. تبين ان شعور اعضاء الهيئة التدريسية بالفخر عند محادثة الاخرين عن مكان عملهم الذي يعدونه مكان جيد للعمل يحدث تأثير معنوي داخل اعضاء الهيئة التدريسية يدل على الانتماء للكلية وضرورة الالتزام والبقاء فيها
٣. تبين ان عدم وجود صراع بين اعضاء الهيئة التدريسية وتماسكهم وقدرتهم على مواجهة المشكلات بشئ من الحزم، وقلة حالات التأخر عن الدوام، وانخفاض معدلات الشكاوى بينهم هي مؤشرات تحدث تأثير معنوي في شعور اعضاء الهيئة التدريسية بالالتزام تجاه الكلية
٤. وجد ان الكلية عينة البحث تتمتع بسمعة طيبة تشكل احدى الدعائم الاساسية التي يقوم عليها كيان الكلية، فالصورة المشرفة للكلية هي التي تخلق المناخ المناسب لاقبال الجمهور على التعامل معها فضلا عن جذب افضل العاملين للعمل فيها وسعادتهم بالانتماء لها والالتزام بها
٥. تبين شعور اعضاء الهيئة التدريسية بعدالة نظام الترقيات، واعطاء الكلية اسبقية عالية للقيم الاخلاقية، وحرية في التعبير عن الآراء ولدت دافعا كبيرا لدى اعضاء الهيئة التدريسية على بذل جهد اكبر



## تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة: بحث استطلاعي

لإنجاح الكلية، وقبولهم لأي عمل أو مهمة من أجل استمرار العمل في الكلية، وشعورهم بالفخر لانتمائهم لها.

٦. تبين ان تشجيع ودعم اعضاء الهيئة التدريسية لتطوير امكانياتهم وشعورهم بانهم مقدرين ومحل اهتمام وان الاعتراف والاحتفاء بإنجازاتهم يعد من الامور الشائعة في الكلية المبحوثة والتي ولدت دافعا كبيرا لدى اعضاء الهيئة التدريسية على بذل جهد اكبر لإنجاح الكلية.
٧. وجد ان وضوح الاهداف التي تسعى الكلية المبحوثة الى تحقيقها وتشجيع اعضاء الهيئة التدريسية على تحمل مسؤولية تحقيق هذه الاهداف من خلال ربطها بقيمهم ومبادئهم فيصبحون اعضاء فاعلين وملتزمين للبقاء في الكلية المبحوثة تسهم.

### ثالثا: التوصيات

١. على الكلية المبحوثة ان تسهل وتتيح الاتصال والتفاعل بين اعضاء الهيئة التدريسية فضلا عن الاعضاء الذين يشغلون مناصب ادارية والتي تكون في اتجاهين وتكون طوعية لغرض اتاحة المعلومات التي تمكن اعضاء الهيئة التدريسية من انجاز مهامهم وتعزيز التزامهم الذاتي.
٢. على الكلية ان تعزز من شعور اعضاء الهيئة التدريسية بالالتزام بالبقاء في الكلية وذلك من خلال تقديم كل الدعم الذي يمكن تقديمه والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابي وبما يعزز من التزامهم.
٣. على الكلية المبحوثة ان تستثمر شعور اعضاء الهيئة التدريسية بالفخر عند محادثة الاخرين عن مكان عملهم لتعزيز انتمائهم للكلية وضرورة الالتزام والبقاء فيها.
٤. ينبغي على الكلية المبحوثة ان تزيد من العوامل الرافعة للروح المعنوية لاعضاء الهيئة التدريسية ومنها عدم السماح بحالات الصراع السلبي بين اعضاء الهيئة التدريسية وغيرها من العوامل التي تخلق لدى اعضاء الهيئة التدريسية الشعور بالالتزام تجاه الكلية.
٥. على الكلية ان تستثمر سمعتها لتكون احدى الدعائم الاساسية التي تعزز من التزام اعضاء الهيئة التدريسية بها، فالصورة المشرفة للكلية هي التي تخلق المناخ المناسب لاقبال الجمهور على التعامل معها فضلا عن جذب افضل العاملين للعمل فيها وسعادتهم بالانتماء لها والالتزام بها.
٦. ينبغي ان تحافظ الكلية على عدالة نظام الترقيات، واعطاء اسبقية عالية للقيم الاخلاقية، وحرية في التعبير عن الآراء وبما يعطي دافعا كبيرا لدى اعضاء الهيئة التدريسية على بذل جهد اكبر لإنجاح الكلية، وقبولهم لأي عمل أو مهمة من أجل استمرار العمل في الكلية، وشعورهم بالفخر لانتمائهم لها.
٧. ينبغي ان تشجع وتدعم وتحتفي الكلية المبحوثة باتجازات اعضاء الهيئة التدريسية لتنمية شعورهم بانهم مقدرين ومحل اهتمام وان الاعتراف والاحتفاء بإنجازاتهم يعد من الامور الشائعة في الكلية المبحوثة وبما يولد دافعا كبيرا لدى اعضاء الهيئة التدريسية على بذل جهد اكبر والبقاء في الكلية لانجاحها.
٨. على الكلية المبحوثة ان تضع اهداف تتسم بالوضوح وتشجع اعضاء الهيئة التدريسية على تحمل مسؤولية تحقيق هذه الاهداف من خلال ربطها بقيمهم ومبادئهم فيصبحون اعضاء فاعلين وملتزمين للبقاء في الكلية المبحوثة تسهم.

### المصادر

٨. البياتي، محمود وعفاف، القاضي(٢٠١٠) التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج الاحصائي spss .
٩. الجميلي، مخلص شياع علي، (٢٠١٢)، العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي، دراسة تحليلية لأراء العاملين في المعهد التقني- الانبار، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، م ٤ ، ع ٩ .
١٠. جودة، محفوظ احمد، (٢٠٠٨)، تطبيق نظام قياس الاداء المتوازن وأثره في الالتزام المؤسسي للعاملين في شركات الألمنيوم الأردنية: دراسة ميدانية، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، م ١١ ، ع ٢ .
١١. حسن، عبد الله كاظم ، (٢٠٠٦) ، الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام وأثرها في الالتزام التنظيمي – دراسة استطلاعية لعينه من تدريسي كلية التربية- جامعة القادسية، الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية
١٢. حسين، قيس هشام،(٢٠١٢) دور الخصائص الريادية في تعزيز الالتزام التنظيمي- دراسة استطلاعية لأراء عينه من متخذ القرار في الشركة العالمية للصناعات الكهربائية – ديالى، الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية ، م ٩ ، ع ٢٦



## تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة: بحث استطلاعي

١٣.حنونة ، سامي إبراهيم حماد ، (٢٠٠٦) ، قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، أطروحة ماجستير في إدارة الأعمال بكلية التجارة في الجامعة الاسلامية - غزة .



تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية  
في كلية المأمون الجامعة: بحث استطلاعي

١٤. الخفاجي، عثمان ابراهيم احمد (٢٠١٢) تقانة المعلومات الادارية ودورها في الادارة الفاعلة للازمات التنظيمية- دراسة استطلاعية بدوائر التسجيل العقاري في مدينة بغداد، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال ،  
١٥. دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للعصير والمصبرات الغذائية وحدة منعة باتنة ) ، مجلة دورية نصف سنوية تصدر عن كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة البصرة ، م ٧ ، ع ١٣ .  
١٦. الزبيدي ، حافظ ، وعباس ، غني دحام تناي، عبد الناصر علك ، وحسين وليد حسين.  
١٧. عبد الحسين ، باسم ، ( ٢٠١٢ ) ، اثر تمكين العاملين في الالتزام التنظيمي – دراسة تحليلية لاراء عينه من موظفي الهيئة العامة للسدود والخزانات ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، ع ٣١  
١٨. عبود، سالم محمد (٢٠٠٩) الاتجاهات الحديثة في اصول البحث العلمي: دليل منهجي وعلمي، دار الدكتور للعلوم، بغداد.  
١٩. عطايا عبد الناصر ورمضان، عصام (٢٠١٣) مستوى الصحة المنظمة بالمدارس الثانوية من وجهة نظر معلمي التعليم الثانوي العام بمصر، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية) (المجلد ٢٧  
٢٠. العلاونة، علي، وعبيدات، محمد . ( 1999 ) . نظرية المنظمة، ط1 ، عمان : دار رند للنشر والتوزيع.  
٢١. فليح، حكمت محمد (٢٠١٠) تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية و الالتزام التنظيمي دراسة استطلاعية في دائرتي التقاعد والرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت، مجلة الادارة والاقتصاد، الاصدار ٨٣.  
٢٢. مقري، زكية ويحياوي، نعيمة ( ٢٠١٤ )، اثر إدارة المواهب على أداء المؤسسة من خلال الالتزام التنظيمي  
٢٣. الحوامدة، نضال وابو شتال ومعتصم (٢٠١٣) مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وأثرها في الحد من مصادر ضغوط العمل دراسة ميدانية على أطباء القطاع الحكومي في الأردن أبحاث اليرموك" سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية
24. Cemaloğlu, Necati, (2007) , The Relationship Between Organizational Health and Bullying That Teachers Experience in Primary Schools in Turkey, Educational Research Quarterly, Vol. 31, No. 2.
25. Choong.Y.O.Wong.K.L,&Lau.T.C,(2011), Psychological Empowerment and organizational commitment The Malaysian Private Higher Education Institution: Areview and Research Agenda, International Conference On Business And Economic
26. Cooper, C.L. and S. Cartwright (1994), 'Healthy mind; healthy organization – a proactive approach to occupational stress', *Human Relations*, 47(4), 455.
27. Cox , Tom, (1988), *Work & Stress: An International Journal of Work, Health &Organisations*, Editorial: Cognitive science, occupational stress and organizational health.
28. Hoy &Woolfolk, Wayne K. , Anita E., (2013) , Teachers' Sense of Efficacy and the Organizational Health of Schools, *The Elementary School Journal* , Vol. 93, No. 4
29. Kenny & McIntyre, Dianna & Dennis, (2005), *Constructions of occupational stress: nuisances, nuances or novelties?* , Edward Elgar Publishing Limited .
30. Klingele & Lyden, William E., Julie A., ( 2001), organizational health and teacher education , *the Teacher Educator*, vol. 37, no. 2.
31. Korkmaz, Mehmetm,(2007), *The Effects of Leadership Styles on Organizational Health* , Educational Research Quarterly , Vol. 30.3 .
32. -locke ,A. Edwin & Latham ,G.(1984), *Goal setting: A motivational technique that works* . Engle wood Cliffs , NJ : Prentice- Hall .
33. Meyer, J. P ., Allen, N. J ., &Herscovitch , (2001), *Commitment in the Workplace :Toward A general Model*, *Human Resource Management Review* Vol. 11.



34. Miles, M.B. (1965), 'Planned change and organizational health: figure and ground', in F.D. Carver and T.J. Sergiovanni (eds), *Organizations and Human Behavior: Focus on Schools*, New York: McGraw-Hill pp. 375–91.
35. MILLER, GRIFFIN , HART, RENE;E L., MARK A., PETERM. (1999), Personality and organizational health: the role of conscientiousness, *An International Journal of Work, Health & Organizations*, vol.
36. Orvik&Runo, Arne , Axelsson, (2012) , Organizational health in health organizations: towards a conceptualization , *Scandinavian Journal of Caring Sciences* .
37. Quick , Macik-Frey & Cooper, James Campbell, Marilyn & Cary L. , (2007) , Guest Editors' Introduction Managerial Dimensions of Organizational Health: The Healthy Leader at Work , *Journal of Management Studies*
38. Quick, Macik-Frey & Cooper , James Campbell, Marilyn & Cary L., (2007), Guest Editors' Introduction Managerial Dimensions of Organizational Health: The Healthy Leader at Work , *Journal of Management Studies* .
39. Quick, J.C. (1999), 'Occupational health psychology: the convergence of health and clinical psychology with public health and preventive medicine in an organizational context', *Professional Psychology: Research and Practice*, 30(2), 123–8.
40. Ramdass& Lewis, Mala & Theodore ,2012 , Towards a model for research on the effects of school organizational health factors on primary school performance in Trinidad & Tobago, *International Journal of Educational Development* , Vol. 32.
41. SAYEED, OMER BIN, 1991, INTERNAL ASSESSMENT OF ORGANIZATIONAL HEALTH AND EFFECTIVENESS: AN EMPIRICAL STUDY, *Indian Journal of Industrial Relations* , Vol. 26, No. 3.
42. Tetrick& Quick & Quick, Lois E., James Campbell & Jonathan D., 2005, Prevention perspectives in occupational health psychology.
43. Tsui& Yin , Kwok Tung & Cheong Cheng , (1999) , School Organizational Health and Teacher Commitment: A Contingency Study with Multi-level Analysis , *Educational Research and Evaluation* , Vol. 5, No. 3.
44. Tuan , LuuTrong , (2013) , Underneath organizational health and knowledge sharing , *Journal of Organizational Change Management* , Vol. 26 , No. 1.
45. William E. Klingele & Julie A. Lyden (2001) Organizational health and teacher education, *The Teacher Educator*, 37:2, 100-116





## **The impact of organizational health in the organizational commitment of the faculty members in Al -MA'MON University College: exploratory research**

### **Abstract**

Due to increased interest on organizations and the human element, organizational and environmental aspects of the organization Has been analyzed, and behavioral aspects of the members and what is the impact of each on the other, To give the recipe interaction between the organization and its environment, in order to bring about change in behavior appeared the concept of organizational health as a concept in a modern organizations, Either the organization to be stimulating good, healthy, and then called healthy organization Or that the situation be frustrating it is not good and unhealthy, so the cause of tension and anxiety, unhealthy organization is here The research aim to determine the existence of organizational health in AL-MA'MON University College and their impact on organizational commitment to faculty members. to achieve this goal the researcher from the theoretical literature and related studies conclude to the construction of the scheme shows the hypothetical relationship between the variables, the research adopted on studying the organizational health as an independent variable (Communication, Participation, Commitment, Morale, Corporate Reputation, Ethics, Performance Recognition, Goal Alignment, Leadership, Development, and Resource Utilization) as well as three variables representing the dependent variable adopted for organizational commitment of the faculty members in Al -MA'MON University College are:(emotional commitment, normative commitment, continuous commitment). The sample consisted of (90) faculty members in Al -MA'MON University College. The research found that the perception of faculty members the availability of the dimensions of organizational health came medium, and that the existence of such dimensions is reflected in the significant impact in the organizational commitment of the faculty members in the Al -MA'MON University College.

**Key words/** organizational health, organizational commitment.