مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية

اسم المقال: تقييم أبعاد الصحة التنظيمية في كليات فرع جامعة دمشق في القنيطرة
اسم الكاتب: هاني حميدي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/9493
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 15:11 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية

المجلد 35- 4- 2019: 359-383

Damascus University Journal
For The Economic And Political Sciences
Vol 35 -4-2019: 359-383

تقييم أبعاد الصحة التنظيمية في فرع جامعة دمشق في القنيطرة

هاني حميدي

معيد في جامعة دمشق كلية الاقتصاد الثالثة قسم إدارة الاعمال.

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أبعاد الصحة التنظيمية في فرع جامعة دمشق في القنيطرة حيث تتمثل هذه الأبعاد ب ((المشاركة والمساهمة – الالتزام – السمعة أو النزاهة التنظيمية – الثقة)) وطبقت هذه الدراسة في كليات فرع جامعة دمشق في القنيطرة المتمثلة بثلاث كليات هي (كلية الاقتصاد الثالثة – كلية التربية الرابعة – كلية الحقوق الثالثة) واختيرت عينة تتضمن (86) من العاملين في هذه الكليات بمختلف مسمياتهم الوظيفية (أساتذة – إداريين – عاملين) واستخدم الباحث الاستبانة أداة الدراسة في جمع البيانات وتوصلت هذه الدراسة إلى نتائج أهمها: وأظهرت نتائج التحليل أن مستوى أهمية كل من أبعاد السمعة (النزاهة) التنظيمية – الثقة – الالتزام كان منخفضاً وذلك بسبب ضعف الإدارة في أداء مهامها تجاه موظفيها. في حين أن مستوى أهمية بعد المشاركة كان متوسطاً نوعاً ما بسبب العلاقات الاجتماعية على حد علم الباحث.

الكلمات المفتاحية: الصحة التنظيمية – الثقة – النزاهة التنظيمية – المشاركة – الالتزام.

تاريخ الايداع: 2023/1/3
تاريخ النشر : 2023/8/1

حقوق النشر: جامعة دمشق –سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب **CC BY-NC-SA**

ISSN (online)
http://journal.damascusuniversity.edu.sy/index.php/index/index

jrddl

Assessment of the dimensions of organizational health in the branch of Damascus university in Quneitra

Hani Hmidi
Damascus University Econmice facility biasness administration

Received:3/1/2023
Accepted:1/8/2023



Copyright: Damascus University- Syria, The authors retain the copyright under a
CC BY- NC-SA

Abstract:

This study aimed to assessment the dimensions of organizational health in the branch of the Damascus University in Quneitra, where these dimensions are represented by ((participation and contribution – commitment – reputation or organizational integrity – trust))

This study was applied in the faculties of the Damascus University branch in Quneitra, represented by three faculties (the third Faculty of Economics - the fourth Faculty of Education - the third Faculty of Law).

A sample of (86) workers in this college was selected with their various job titles (professors - administrators - workers).

The researcher used the questionnaire, the study tool, to collect data, and this study reached the most important results: the level of importance of each of the dimensions of organizational reputation -trust-commitment was low due to the weakness of management in performing its tasks towards its employees While the level of importance after participation was medium because of social relations as far as the researcher knows.

Key words: Organizational Health, Trust, Reputation Or Organizational Integrity, Contribution, Commitment.

المقدمة: Introduction

نظراً لزيادة الاهتمام بالمنظمات والعنصر البشري فيها، في القطاعين العام والخاص فقد تم تحليل الجوانب التنظيمية والبيئية للمنظمة والجوانب السلوكية لأفرادها العاملين فيها، وما هو تأثر كل منهما في الاخر لإضفاء صفة التفاعل بين المنظمة وبيئتها وبهدف أحداث التغيير في السلوك ظهر مفهوم الصحة التنظيمية كمفهوم حديث للحالة في المنظمات فأما ان تكون المنظمة محفزة وجيدة وصحية ويطلق عليها حينئذ بمنظمة صحية واما ان تكون الحالة محبطة وغير جيدة وغير صحية فتكون مدعاة للتوتر والقلق فالمنظمة غير صحية.حيث ان الصحة التنظيمية يمكن ان تؤدي الى التغيرات التي تعود بالفائدة على المنظمة للبقاء على قيد الحياة على المدى الطويل ونجاح المنظمة في تحقيق أهدافها والحفاظ على موظفيها ذوو الفعالية والكفاءة.

الدراسات السابقة:

1- دراسة (سعيد & طلال،2020) بعنوان:

(القيادة العلائقية وتأثيرها في الصحة التنظيمية بحث تحليلي في كلية الإدارة والاقتصاد /جامعة بغداد)

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة أثر القيادة العلائقية في الصحة التنظيمية وأُعتمدت الاستبانة كأداة للدراسة في جمع البيانات من أساتذة كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة بغداد والبالغ عددهم (50)، كما توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:1- يوجد علاقة ارتباط ذات تأثير معنوي بين القيادة العلائقية والصحة التنظيمية.2- إن عدم التجانس سيساهم ايجابياً في الصحة التنظيمية.

2- دراسة (عطية & مهدي ،2016) بعنوان:

تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة بحث استطلاعي.

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير الصحة التنظيمية (الاتصالات – المشاركة – الولاء – السمعة التنظيمية – انسجام الأهداف – تقدير الانجازات – القيادة – التطوير – استخدام الموارد) في الالتزام التنظيمي (الالتزام الشعوري – الالتزام المعياري – الالتزام الاستمراري) حيث طبقت هذه الدراسة على أعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- مدى توفر أبعاد الصحة التنظيمية جاءت متوسطة 2- يوجد أثر ذو دلالة معنوية لأبعاد الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة المأمون الجامعة.

الدراسات الأجنبية:

1- دراسة **(Bronkhorst ,& Veneeren,2016)** بعنوان:

Safety climate, worker health and organizational health performance: testing a physical, psychosocial and combined pathway.

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين مناخ السلامة التنظيمية والأداء الصحي التنظيمي بوساطة صحة العامل الفردي، حيث طُبقت هذه الدراسة على عينة مؤلفة من (8761) موظف في (177) مؤسسة رعاية صحية في هولندا، كما توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية: 1- الدعم النفسي الاجتماعي يؤثر على مناخ السلامة بشكل غير مباشر من خلال التغييب عن العمل. 2- تؤكد الدراسة على أهمية مناخ السلامة النفسية والاجتماعية لصحة العاملين مما ينعكس على الصحة التنظيمية للمنظمة.

2- دراسة(**Smith, &Others,2012**) بعنوان:

The health life works project: the role of organizational health in the personal health of employees.

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة المحتملة بين الصحة التنظيمية والتوتر والنتائج الصحية حيث تم جمع البيانات من (325) موظفا مشاركاً في البحث وتوصلت هذه الدراسة إلى أن الصحة التنظيمية كان لها الأثر الأكبر على الصحة الشخصية للرجال، كما أن العاطلون الذكور هم الأكثر تأثراً بالصحة التنظيمية.

التشابه والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسات السابقة:

تتشابه هذه الدراسة مع سابقاتها من حيث تناولها الصحة التنظيمية بأبعادها المختلفة إلا انها تختلف عن الدراسات السابقة من حيث أنها تعتبر الدراسة الأولى التي تتناول تقييم هذه الأبعاد في حين أن الدراسات السابقة كانت تتناول أثر الصحة التنظيمية على(الالتزام...) كما انها تختلف عن سابقاتها من حيث مكان وزمان الدراسة.

مشكلة البحث:

تعتبر الصحة التنظيمية ذات أهمية بالغة لأصحاب العمل لأنها تؤكد على الحاجة إلى التركيز على رفاهية العاملين والنتيجة النهائية للمنظمة أي أداء المنظمة من حيث المسؤوليات المالية والاجتماعية والبيئية، كما أن الصحة التنظيمية تعد أمراً حيوياً للمنظمة لانتاجيتها وقدرتها التنافسية ومن خلال الملاحظة الشخصية للباحث في مجتمع البحث وأهمية الاهتمام بالصحة التنظيمية ومن هذا المنطلق تتمثل مشكلة البحث بالسؤال الرئيس التالي :

ما تقييم أبعاد الصحة التنظيمية في كليات فرع جامعة دمشق في القنيطرة؟

أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث من خلال أهمية وحيوية متغير الصحة التنظيمية الذي يلعب دوراً كبيراً في رسم المناخ التنظيمي للمنظمة وتكون المحصلة هو تحقيق أهداف المنظمة على المدى القصير والطويل وهذا ما يمكن أن يعود بفائدة كبيرة على المنظمة المدروسة، وبالتالي تتلخص أهمية البحث بما يلي:

الأهمية العلمية: تتجلى أهمية البحث بما يمكن أن يضيفه إلى البحوث والدراسات السابقة من معرفة على إعتبار أن الصحة التنظيمية من المواضيع الحديثة والمهمة جداً التي تهتم بها المنظمات الرائدة.

الأهمية العملية: تتجلى الأهمية العملية للبحث فيما يمكن الإفادة منه على أرض الواقع ومعرفة كيفية الاستفادة من الصحة التنظيمية بأبعادها المختلفة لزيادة فعالية المنظمة وخاصة في فرع جامعة دمشق في القنيطرة بما يساعد في رفع كفاءة الجامعة وبالتالي زيادة تصنيفها العالمي.

أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث بما يلي:

1- الهدف الأساسي للبحث هو تقييم أبعاد الصحة التنظيمية في كليات فرع جامعة دمشق في القنيطرة.

2- كيفية رفع مستوى كل بعد من أبعاد الصحة التنظيمية في مجتمع البحث (كليات فرع جامعة دمشق في القنيطرة)

فلسفة البحث ومنهجيته:

اعتمد الباحث في هذا البحث على الفلسفة الوضعية وذلك لأن المشكلة البحثية موجودة في الواقع. أما بالنسبة إلى منهج البحث: فالمنهج الوصفي والأسلوب التحليلي الذي يعتمد على وصف الظاهرة كما هي على أرض الواقع هو الأنسب للعلوم الاجتماعية ولهذه الدراسة ، لأن هذه الدراسة تستهدف الأفراد ، و الأفراد يتغيرون من مدة زمنية إلى مدة زمنية أخرى.

مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث بكليات فرع جامعة دمشق في القنيطرة والمتمثلة بشكل رئيسي بـ:

1-كلية الاقتصاد الثالثة 2-كلية التربية الرابعة 3-كلية الحقوق الثالثة

حيث أن عدد الأفراد العاملين في الكليات السابقة بمختلف مسمياتهم الوظيفية(أساتذة – إداريين –عمال) (110) موظف، أما بالنسبة لعينة البحث: تم حساب حجم العينة وكان عدد أفراد عينة البحث(86)موظفاً كما يلي بالجدول التالي:

الجدول(1) توزع مجتمع البحث والمستويات الوظيفية للأفراد المبحوثين وعدد أفراد العينة

	كلية الاقتصاد الثالثة			كلية التربية الرابعة			كلية الحقوق الثالثة		
المجتمع	45			25			40		
	أساتذة	إداريين	عمال	أساتذة	إداريين	عمال	أساتذة	إداريين	عمال
	12	25	8	7	16	2	24	13	3
العينة	35			19			32		

فرضية البحث:

تنص فرضية البحث بأن:

تتوفر أبعاد الصحة التنظيمية في كليات فرع جامعة دمشق في القنيطرة بمستوى جيد.

حدود البحث:

الحدود المكانية للبحث:كليات فرع جامعة دمشق في القنيطرة المتمثلة بثلاث كليات رئيسية (كلية الاقتصاد الثالثة – كلية التربية الرابعة – كلية الحقوق الثالثة).

الحدود الزمانية: امتدت الحدود الزمانية للبحث لشهر واحد فقط في الربع الأخير من عام 2022م.

الحدود البشرية: نم إجراء البحث على الموظفين في كليات فرع جامعة دمشق في القنيطرة بمختلف مسمياتهم الوظيفية (أساتذة – إداريين– عمال)

الحدود العلمية: ركزت الدراسة على جانب تقييم أبعاد الصحة التنظيمية وقد اقتصرت الدراسة على أربعة أبعاد(المشاركة والمساهمة – الثقة – الالتزام – النزاهة والسمعة التنظيمية)

الصحة التنظيمية:

مفهوم الصحة التنظيمية:

تعد الصحة التنظيمية أحد المفاهيم الحديثة في الإدارة والتي تصب في تهيئة الجو التنظيمي المناسب للعمل وحتى يتم توضيح مفهوم الصحة التنظيمية يجب اختبار الصحة بشكل عام لكل مكونات أو الأنظمة الفرعية للمنظمة.

وعرفت الصحة التنظيمية من قبل **Hcyand Miskel**: على أنها قدرة المنظمة على التكيف بنجاح مع بيئتها وخلق حالة تناغم بين أعضائها وتحقيق أهدافها(الجابري.2017. 347).

في حين يرى **Heidarie**: بأن المنظمات ذات الصحة الجيدة هي تلك الأماكن التي يرغب الافراد في البقاء فيها وتكون مفيدة وفعالة في بيئتها(**Heidarie & others .2012 .2301**).

وعرف **Rajabian**: الصحة التنظيمية بانها مجموعة المواهب والمهارات التي يتمتع بها افرادها واستخدام تلك المواهب في تحقيق أهدافها(**Rajabian.2012.668**).

وعرفت أيضا بانها قدرة المنظمة على تقديم أداء مالي وتشغيلي متفوق على المدى الطويل(الجابري.2017. 347).

وعرفها كل من **(Xenidis and Theochaous)**: بانها حالة من حالات التشغيل الكامل الخالي من العوائق لجميع العمليات التنظيمية الرسمية وغير الرسمية والرئيسية منها والثانوية**(Xenidis and Theochaous.2014.564)**. لذلك تبنى الباحث التعريف التالي: الصحة التنظيمية: **Organizational health**

هو مفهوم استخدام لوصف استقرار المنظمة على مواجهة التأثيرات الخارجية، وحددت أربع وظائف قهرية للنظم الاجتماعية التي هي 1- مشكلة استيعاب البيئة، 2- ووضع وتنفيذ الأهداف 3- والحفاظ على التماسك داخل المنظمة 4- انشاء والحفاظ على ثقافة فريدة من نوعها.

أهمية الصحة التنظيمية: يتشارك العديد من الباحثين وجهة نظر تفيد بأن تصورات العاملين لنوعية بيئة العمل هي العامل الأكثر أهمية والذي سيؤثر في التزامهم تجاه عملهم ووظائفهم فضلاً عن نوعية المخرجات التي ستنتج عن هذا العمل.

إذ ينظر لأهمية الصحة التنظيمية من قبل صانعي السياسة التنظيمية وأعضاء المنظمة بأنها تسهم في تحقيق الأهداف الرئيسية للمنظمة، أي أن الصحة والفعالية التنظيمية تؤثر في بعضها البعض بشكل متبادل(عطية&مهدي.2016. 330).

أبعاد الصحة التنظيمية::Organizational Health dimensions

المنظمة التي تتمتع بالصحة هي منظمة وظيفية **(Functional)** في حين ان المنظمات المعتلة**(Dysfunctional)** هي منظمات مختلة وظيفياً والغرض الفريد للمنظمة والذي يميزها عن المنظمات الأخرى هو اهداف المنظمة والتي هي سبب وجود هذه المنظمة إذ لا وجود للمنظمة إن لم يكن هناك اهداف تعبر عن وجودها وشخصيتها ورؤيتها المستقبلية وبالتطبيق على المنظمات الصحية فإن الأهداف هي نصوص تحدد النتائج التي ترغب المنظمة الصحية تحقيقها حيث توجه مواردها وأنشطتها نحوها والأهداف تنبثق من الرسالة والتي يجب ان تكون واقعية وقابلة للتطبيق ويمكن قياسا وهي اهداف أساسية لتقديم خدمات واهداف ثانوية لتقديم خدمات والأهداف سهلة الفهم، ومقبولة وقابلة للتحقيق من قبل أعضاء المنظمة(عطية&مهدي.2016. 330).

وان الحفاظ على الصحة التنظيمية مسؤولية وأحدة بين المديرين والعاملين فمن اجل الحفاظ على بيئة العمل الصحية يجب توافر مجموعة من الأبعاد، وتتخذ من اجل قياس الصحة التنظيمية فأخذ (عطية، مهدي، **2016، 327**) سبعة ابعاد للصحة التنظيمية وهي: (عطية&مهدي.2016. 331).

1-الاتصالات 2-المشاركة والمساهمة 3-الاخلاقيات 4-انسجام الأهداف 5-القيادة 6-التطوير 7-استثمار الموارد.

في حين أن (الجابري، **2017، 347**) اخذ أربعة ابعاد فقط وهي:

1-النزاهة التنظيمية 2-الاعتبارية 3- الهيكل الاولي او الأساسي 4- الروح المعنوية

وسوف تقتصر هذه الدراسة على أربعة أبعاد رئيسية هي:(المشاركة والمساهمة – الثقة – الالتزام – النزاهة والسمعة التنظيمية)

المشاركة والمساهمة:Participation and Involvement

تشير المساهمة الى دوافع الافراد لكي يسهموا في أنشطة المنظمة إذ لابد أن يكونوا متمكنين ويمتلكون زمام المبادرة، والمشاركة ليست مجرد موافقة الإدارة على قراراتها فما هي إلا تفاعل الفرد ذهنياً ووجدانياً وعاطفياً واجتماعياً مع جماعة العمل بما يساعد على توضيح دوره الذي يلعبه ضمنها، ويفيد في تركيز جهوده وطاقاته لتحقيق الأهداف المشتركة وتحمل المسؤولية(عطية&مهدي.2016. 331).

كما ان عملية مشاركة العاملين وأحدة من العناصر الرئيسية للأداء العالي لأنها تسمح للعامل في اتخاذ القرارات التي تؤثر على بيئته المباشرة والتي تمثل الواقع الحقيقي في المنظمة حيث تساعد هذه المشاركة في شعور العامل اكثر تمكناً وبالتالي الى قوة عمل اكثر التزاماً حيث يقدم العامل مقترحات هذه المقترحات تساهم في اكتشاف طرق وابتكارات جديدة كونها نابعة من الافراد الذين يتعاملون مع الواقع الفعلي وإن هذه المقترحات من شأنها المساهمة في تغيير واقع المنظمات نحو الأفضل كما تجعل العاملين يشعرون بأنهم جزء مهم وفاعل في المنظمة وهذا الامر لا يترتب عليه أي نفقات مالية(الزيدي&الخزرجي.2016. 59).

ولـذلك يمكـن تعريـف المشـاركة بانهـا عمليـة تسـمح للعـاملين بممارسـة بعـض السـيطرة علـى عملهـم والظـروف التـي يعملـون بها(صالح.2019. 64).

الالتزام: Commitment

عُرف الالتزام بأنه هو ارتباط العامل بالمنظمة وتطابق أهدافه مع أهدافها وبشكل متزايد عبر الوقت، ويوجد ثلاث أبعاد للالتزام وهي:

- الالتزام الوجداني **(Affective Commitment)** المتمثل بشعور الفرد بالارتباط بمؤسسته ومعرفته وبخصائص عمله.
- الالتزام المستمر **(Continuance Commitment)** المتمثل بشعور الفرد بالقيمة الاستثمارية لاستمراره في المنظمة التي تعمل فيها مقابل ما يفقده في حال تركه العمل.
- الالتزام الأخلاقي:**(Normative Commitment)** المتمثل بشعور الفرد بالانقياد الذاتي لأهداف مؤسسته وحتمية البقاء فيها وبإلزامية الأخذ بأخلاق المهنة(الجميلي.2012).

وتأتي أهمية الالتزام كون سلوك الافراد الذين لديهم التزام متميز يختلف عن غيرهم من الافراد بالآتي:

احتمال ترك العامل الملتزم ضئيل جداً.

العامل الملتزم أكثر رغبة في التضحية من أجل المنظمة.

ارتفاع مستوى الالتزام لدى العاملين يخفف عبء الرؤساء في توجيه المرؤوسين ويرفع مستوى الثقة بينهم(عطية&مهدي.2016. 332). وبالتالي تسعى إدارة المنظمة دائماً على الاحتفاظ بالعاملين ذوي الالتزام العالي للمنظمة لأنهم يحرصون على قيامهم بأعمالهم بشكل أفضل وهم مستعدون لبذل كل ما في وسعهم لمصلحة العمل وبالتالي تحقيق الأهداف وتكون هذه المنظمة ذات صحة تنظيمية جيدة.

السمعة (النزاهة) التنظيمية:

وهي أحد مستويات العمل التي تسعى الى الحفاظ على سلامة الإجراءات والتعاملات التي تتم في بيئة المنظمة المحيطة بها والعمل على إيجاد حلول بسيطة تحمي صحة المنظمة ككل وتحمي صحة الأنظمة الفرعية لها(الجابري.2017. 347).

وتعد السمعة الانطباع الذهني الشامل الذي يشكل من قبل مختلف أصحاب المصلحة المتعاملين مع المنظمة حول أنشطتها وقراراتها وسياساتها والذي يتحدد في ضوء استمرار علاقاتهم وتعاملهم ودعمهم من عدمه كما أنها مجموعة القيم المنسوبة للمنظمة كالأصالة والموثوقية والصدق والنزاهة والمسؤولية الاجتماعية، اذ يستشعرها الفرد عن المنظمة من خلال الصورة التي عملها عنها، وتكون القائد الحقيقي لها ومن الأصول المعنوية ولها قيمة ذاتية ونعمل على تحقيق منافع تنافسية تشجع على الولاء وجذب الزبائن وتأتي أهمية السمعة التنظيمية كونها تعطى للمنظمة الثقة العالية أوقات الازمات وتسهم بشكل مباشر في توفير مناخ تنظيمي متميز وبلورة صحة المنظمة.

وهناك مجموعة من الاستراتيجيات التي تعمل في اطارها المنظمات لحماية سمعتها واستدامتها(سعيد&عباس.2016. 81)

2. عملية تصميم وتنفيذ برامج تسويق السمعة.

3. عملية قياس وتفسير أداء السمعة.

4. نمو واستدامة السمعة.

كما أن هناك ثلاث مدارس في قياس السمعة:

1. مدرسة التقييم **(Evaluation School)** يتم النظر لسمعة المنظمة من خلال انتاجيتها**Productivity**.

2. المدرسة الانطباعية **(Impression School)** تتحدد السمعة التنظيمية في ضوء الانطباع الذي تولده المنظمة لدى الافراد.

3. المدرسة العلاقاتية **(Relational School)** تمثل السمعة التنظيمية هنا الفجوة ما بين وجهات نظر أصحاب المصلحة الداخلين وأصحاب المصلحة الخارجيين(رشيد&الزيادي.2014. 18).

الثقة التنظيمية: Organizational Trust

الثقة هي الشعور بالاطمئنان بأن السلوك متطابق مع التوقعات. وللوصول للثقة التنظيمية لابد من شيوع الصدق والصراحة وهي عوامل الوضوح والمكاشفة وفقاً لمتطلباتها بين العاملين وبين المنظمة(حمادي&علي.2016. 461).

وتأتي الأهمية لبناء الثقة التنظيمية تمكن في النقاط الاتية:

1) عامل مهم في تحقيق التكامل للمنظمة ومفتاح رئيسي للسلوك الشخصي لأي شكل من الأشكال التفاعل الإنساني.

2) عامل أساسي وجوهري لفهم السلوك الجماعي والفردي بين الافراد والفعاليات الإدارية والتبادل الاقتصادي إذ أنها عامل مهم لعلاقات اجتماعية ثابتة ومستقرة.

3) تشكل العنصر الأساسي في الفاعلية التنظيمية إذ ليس هناك منظمة تستطيع العمل من دون وجود الثقة بين العاملين.

4) إن بناء الثقة التنظيمية له تأثير كبير على مخرجات العمل داخل المنظمة فهي ذات علاقة موجبة في كل من الأداء وسلوك المواطنة التنظيمية(نجم&كريم.2018. 312).

بالتالي عندما تكون الثقة التنظيمية موجودة في المنظمة فإنها تحقق مجموعة من الفوائد (تقلل التكاليف من خلال الاعتماد على الرقابة– تعزيز الرضا الوظيفي والأداء المتميز وتعزيز الولاء والرغبة بالبقاء– تشكل مصدراً للميزة التنافسية– وسيلة لخلق القيمة عبر التبادل المُستنِد الى التعاون– لها دور في استثمار عنصر الوقت) هذه الفوائد كلها تصب في مصلحة المنظمة لنكون بصحة تنظيمية جيدة.

وبعد ان تعرفنا على الأبعاد الأساسية للصحة التنظيمية لابد من التطرق الى النظريات المتعلقة بموضوع الصحة التنظيمية.

نظرية **العدالة: Equity Theory**

تتبع نظرية العدالة من نظرية المساواة حيث تقترح هذه النظرية فعل علاقات تحفز السلوكيات(Ross&Kapitan.2018) وقدم **(Adams)** نظرية العدالة الاجتماعية لبيان أثر المساواة في المعاملة بين الأقران على السلوك التنظيمي حيث أن الفرد يهتم بقيام

علاقة مساواة بينه وبين الأخرين ويقارن كل فرد نفسه بغيره من العاملين من زاويتي المدخلات والمخرجات وتشير المدخلات الى المجهودات والخبرات والمؤهلات مقابل المخرجات أي المكاسب المادية والأدبية التي يتحصل عليها الفرد في مقابل المدخلات فهل يحصل على ما يستحقه في مقابل ما يمنحه للمنظمة من مجهودات وخبرات ومؤهلات ثم يقارن صافي مكاسبه الشخصية بصافي مكاسب الأخرين من الأقران العاملين في نفس الظروف في المنظمة نفسها او في غيرها من المؤسسات المنافسة.[1] أما بالنسبة الى علاقة نظرية العدالة والمساواة والانصاف بالصحة التنظيمية فيتم من خلال ما يلي: عندما تكون المنظمة عادلة وتقوم بتطبيق أنواع العدالة(الحراشة.2012. 49)

1. العدالة التوزيعية. 2- عدالة الإجراءات. 3-العدالة التفاعلية. 4-العدالة التقييمية.

حيث ان في كل منظمة هناك شخصية الصحة التنظيمية فهي تعكس أثار ذلك المفهوم الإيجابي للأفراد من العدالة وسلوكيات المواطنة التنظيمية. بالتالي فإن هؤلاء العاملين ستكون لديهم دافع وحافز في انجاز أعمالهم والقيام بها على أفضل وجه والوصول الى الأهداف المرجوة في النهاية. هذا سيعطي انطباع على ان هذه المنظمة تتمتع بالصحة التنظيمية. وبالعكس سيحدث فيما لو لم تكن هذه المنظمة عادلة.

نظرية النظم: تأتي نظرية النظم في إطار النظريات الحديثة التي تقوم على أساس نقد النظريات السابقة سواء التقليدية او السلوكية لان كل منها ركز على أحد متغيري التنظيم (العمل والانسان) باعتبار ان التنظيم نظام مقفل بينما يرى التنظيم في نظرية النظم الى انه نظام مفتوح يتفاعل مع البيئة المحيطة به، وذلك ضماناً لاستمرارية النظم.

وان دراسة أي تنظيم لابد ان تكون من منطلق النظم بمعنى تحليل المتغيرات وتأثيراتها المتبادلة، فالنظم البشرية تحوي عدداً كبيراً من المتغيرات المرتبطة ببعضها وبالتالي فنظرية النظم نقلت منهج التحليل الى مستوى اعلى مما كان عليه في النظرية الكلاسيكية والنظرية السلوكية فهي تتصدى لتساؤلات لم تتصدى لها النظريتين السابقتين.

[1] https://hrdiscussion.com/hr118848.html

تقوم هذه النظرية على أجزاء يتكون منها النظام لها علاقة وثيقة ببعض البعض هذه الأجزاء هي: – ان الجزء الأساسي في النظام هو الفرد (قائداً او منفذاً) وبصفة أساسية التركيب السيكولوجي او هيكل الشخصية الذي يحضره معه في المنظمة لذا فمن اهم الأمور التي تعالجها النظرية حوافز الفرد واتجاهاته.

–أما الجزء الأساس الثاني في النظام فهو الترتيب الرسمي للعمل او الهيكل التنظيمي.

–أما الجزء الأساسي الثالث في النظام هو التنظيم غير الرسمي وبصفة خاصة العلاقات بين المجموعات.

–الجزء الاساسي الرابع في النظام هو تكنولوجيا العمل ومتطلباتها الرسمية.[2]

وبالتالي فان نظرية النظم هي من وضع الأساس لسيناريو الصحة الشاملة للمنظمات، وقد كانت نظرية النظم هي المصدر الأول لتصورات الباحثين من اجل دراسة والتعامل مع موضوعات متنوعة ومعقدة في النظم الفرعية للمنظمة(Nair&others.2014.147).

نظرية التوازن التنظيمي: بدأت هذه النظرية بقيادة شستر بيرنارد (1938) بعد صدور كتابه وظائف المدير وهو من رواد الفكر الإداري الأمريكي الذي اعتمد في وضعه لنظريته على علم النفس والاجتماع وقدم اسهامات فكرية قيّمة وتلاه هربيرت سايمون (1945) وبعد صدور كتابه السلوك الإداري ، والذي طور نظرية بيرنارد ، وقد أثر هذان الكاتبان تأثيراً عنيفاً في طبيعة الفكر التنظيمي وأحدثا تحولاً أساسياً في نظرية المنظمة. ويعرف التوازن التنظيمي عند بيرنارد: بوصفه مجموعة من العلاقات تنشأ بين العاملين عند قبولهم بالسلطة واقتناعهم بأن انضمامهم ومشاركتهم في تحقيق أهداف المنظمة سوف يسهم في إشباع حاجاتهم وتحقيق رغباتهم الشخصية أو هو القدرة على حفظ كفاءة المنظمة. أما التوازن التنظيمي عند سايمون: يقوم على مبدأ الدافعية، فالتوازن ناجم عن قرار العاملين بالمشاركة وبنفس الوقت هو نجاح المنظمة بتحفيزهم على الاستمرار في الإسهامات(الدليمي وأخرون.2012. 48).أما بالنسبة لعلاقة التوازن التنظيمي والصحة التنظيمية فيتم من خلال ما يلي: بما أن التوازن التنظيمي هو قدرة المنظمة على دفع الرواتب والأجور.... مقابل حصولها على اسهامات العاملين في تحقيق اهداف المنظمة الامر الذي يؤدي

[2] https://doi.org/10.1108/EJM-01-2017-0002-

الى ارتفاع مستوى الصحة التنظيمية لدى المنظمة وبالتالي كلما كان مستوى التوازن التنظيمي اعلى انعكس ذلك إيجابا على الصحة التنظيمية.

الاطار العملي للبحث:

مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث بكليات فرع جامعة دمشق في القنيطرة والمتمثلة بشكل رئيسي بـ:

1-كلية الاقتصاد الثالثة 2-كلية التربية الرابعة 3-كلية الحقوق الثالثة

حيث أن عدد الأفراد العاملين في الكليات السابقة بمختلف مسمياتهم الوظيفية(أساتذة – إداريين –عمال) (110) موظف. أما بالنسبة لعينة البحث: تم حساب حجم العينة حسب معادلة ريتشارد جيجر وكان عدد أفراد عينة البحث(86)موظفاً .

اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث تم توزيع استمارة الاستبانة على 86 موظفاً في الكليات المذكورة وتم استرداد 86 استمارة أي كانت نسبة الاسترداد 100% إلا أن 61 استمارة هي من كانت تصلح للتحليل. حيث تم تقسيم مدى الاستجابة (1-5) إلى ثلاث فئات متساوية الطول (أي 1.33) وبذلك:

- عُدَّ المتوسط الحسابي ذا درجة منخفضة إذا قل عن (2.33)
- وعدَّ المتوسط الحسابي ذو درجة متوسطة إذا تراوح بين(2.33-3.66)
- كما عُدَّ المتوسط الحسابي ذات درجة مرتفعة إذا زاد عن (3.66)

وصف عينة البحث حسب المتغيرات الديموغرافية:

الجدول (2) تكرارات عينة البحث حسب المتغيرات الديموغرافية

المتغير الديموغرافي		التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	18	%29.5
	أنثى	43	%70.5
العمر	أقل من 30	6	%9.8
	من31-40	36	%59
	أكثر من 41	19	%31.1
المؤهل العلمي	ثانوية عامة	33	%54.1
	معهد متوسط	3	%4.9
	الإجازة	13	%21.3
	دراسات عليا	12	%19.7
الخبرة	أقل من 5 سنوات	8	%13.1
	من 5-10 سنوات	34	%55.7
	أكثر من 10	19	%31.2
الكلية التي أعمل بها	الاقتصاد الثالثة	35	%57.4
	الحقوق الثالثة	13	%21.3
	التربية الرابعة	13	%21.3

لمعرفة مستوى بعدالثقة بوصفه أحد أبعاد الصحة التنظيمية ، فقد قيس هذا البعد بعبارات عددها (3) إذ يبرز هذا التقويم من استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

يوضح الجدول التالي استجابات أفراد العينة لعبارات بعد الثقة:

الجدول (3) استجابات أفراد العينة لعبارات بعد الثقة. المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي **spss**

عبارات الثقة		التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	مستوى الأهمية
يتعامل فريق العمل بحماس مع مشاكل أعضائه	موافق بشدة	15	1.89	0.709	3	منخفض
	موافق	42				
	محايد	0				
	غير موافق	4				
	غير موافق بشدة	0				
يوفر فريق العمل الذي أعمل معه معلومات جديرة بالثقة	موافق بشدة	15	1.98	0.764	1	منخفض
	موافق	34				
	محايد	11				
	غير موافق	0				
	غير موافق بشدة	1				
أثق ثقة كبيرة بفريق العمل الذي أعمل معه	موافق بشدة	20	1.93	0.929	2	منخفض
	موافق	31				
	محايد	6				
	غير موافق	2				
	غير موافق بشدة	2				
نتيجة بعد الثقة			1.93	0.637		

يشير الجدول (3) إلى إجابات المبحوثين عن العبارات المتعلقة ببعد الثقة في كليات فرع جامعة دمشق في القنيطرة ،إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين(1.89–1.98)فقد جاءت العبارة الثانية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي(1.98)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام للبعد وبانحراف معياري بلغ**(764.)**، فيما حصلت الفقرة الاولى على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.89)، وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام للبعد وبانحراف معياري**(709.)** ، وعموماً يتبين أن مستوى أهمية بعد الثقة في مجتمع الدراسة كان منخفضاً إذ بلغ المتوسط الحسابي لبعد الثقة (1.93).

لمعرفة مستوى بعد الالتزام بوصفه أحد أبعاد الصحة التنظيمية ، فقد قيس هذا البعد بعبارات عددها (3) إذ يبرز هذا التقويم من استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

يوضح الجدول التالي استجابات أفراد العينة لعبارات بعد الالتزام:

الجدول (4) استجابات أفراد العينة لعبارات بعد الالتزام . المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي spss

عبارات الالتزام		التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
أشعر بأني ملتزم في البقاء بالعمل في هذه المنظمة	موافق بشدة	15	1.95	0.805	1	منخفض
	موافق	39				
	محايد	3				
	غير موافق	3				
	غير موافق بشدة	1				
تستحق هذه المنظمة اخلاصي وولائي لها	موافق بشدة	26	1.80	0.980	2	منخفض
	موافق	28				
	محايد	3				
	غير موافق	1				
	غير موافق بشدة	3				
التزامي كبير جداًتجاه زملائي في المنظمة	موافق بشدة	24	1.64	0.578	3	منخفض
	موافق	36				
	محايد	0				
	غير موافق	1				
	غير موافق بشدة	0				
نتيجة بعد الالتزام			1.797	0.603		

يشير الجدول (4) إلى إجابات المبحوثين عن العبارات المتعلقة ببعد الالتزام في كليات فرع جامعة دمشق في القنيطرة ،إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين(1.64–1.95) فقد جاءت العبارة الأولى في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي(1.95)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام للبعد وبانحراف معياري بلغ(**.805**)، فيما حصلت العبارة الثالثة على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.64)، وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام للبعد وبانحراف معياري(**.578**) ، وعموماً يتبين أن مستوى أهمية بعد الالتزام في مجتمع الدراسة كان منخفضاً إذ بلغ المتوسط الحسابي لبعد الثقة (1.797).

لمعرفة مستوى بعد المشاركة بوصفه أحد أبعاد الصحة التنظيمية ، فقد قيس هذا البعد بعبارات عددها (4) إذ يبرز هذا التقويم من استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية **يوضح الجدول التالي استجابات أفراد العينة لعبارات بعد المشاركة:**

الجدول (5) استجابات أفراد العينة لعبارات بعد المشاركة . المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي spss

عبارات المشاركة		التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	مستوى الأهمية
أتفق مع الإدارة في جميع قراراتها حول العمل	موافق بشدة	18	2.31	1.162	3	منخفض
	موافق	22				
	محايد	5				
	غير موافق	16				
	غير موافق بشدة	0				
يطلب من الموظفين بشكل متكرر المشاركة في القرارات المتعلقة بالسياسات والاجراءات الإدارية	موافق بشدة	16	2.11	0.915	4	منخفض
	موافق	28				
	محايد	11				
	غير موافق	6				
	غير موافق بشدة	0				
يوجد منتديات في هذه الكلية حيث يمكنني التعبير عن وجهة نظري وأرائي	موافق بشدة	11	2.70	1.216	1	متوسط
	موافق	20				
	محايد	9				
	غير موافق	18				
	غير موافق بشدة	3				
هناك فرصة للموظفين للمشاركة في اتخاذ القرارات	موافق بشدة	10	2.54	1.119	2	متوسط
	موافق	26				
	محايد	9				
	غير موافق	14				
	غير موافق بشدة	2				
نتيجة بعد المشاركة			2.41	0.872		

يشير الجدول(5) إلى إجابات المبحوثين عن العبارات المتعلقة ببعد المشاركة في كليات فرع جامعة دمشق في القنيطرة ،إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين(2.11–2.70) فقد جاءت العبارة الثالثة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي(2.70)، وهو

أعلى من المتوسط الحسابي العام للبعد وبانحراف معياري بلغ(1.216)، فيما حصلت العبارة الثانية على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.11)، وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام للبعد وبانحراف معياري(**915.**) ، وعموماً يتبين أن مستوى أهمية بعد الالتزام في مجتمع الدراسة كان متوسطاً إذ بلغ المتوسط الحسابي لبعد الثقة (2.41).

لمعرفة مستوى بعد النزاهة التنظيمية بوصفه أحد أبعاد الصحة التنظيمية ، فقد قيس هذا البعد بعبارات عددها (4) إذ يبرز هذا التقويم من استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ويوضح الجدول التالي استجابات أفراد العينة لعبارات بعد النزاهة التنظيمية:

الجدول (6) استجابات أفراد العينة لعبارات بعد السمعة(النزاهة). المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج الاحصائي **spss**

عبارات النزاهة التنظيمية		التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	مستوى الأهمية
تسيطر المنظمة على ثقافة السلوك النزيه	موافق بشدة	14	2	0.775	2	منخفض
	موافق	36				
	محايد	9				
	غير موافق	1				
	غير موافق بشدة	1				
تؤسس المنظمة لأسس ثقافية نزيهة قوية في جميع نشاطاتها	موافق بشدة	11	2.11	0.858	1	منخفض
	موافق	38				
	محايد	8				
	غير موافق	2				
	غير موافق بشدة	2				
تتبنى المنظمة مجموعة واسعة من القيم الجوهرية والأخلاقية	موافق بشدة	11	1.98	0.591	3	منخفض
	موافق	40				
	محايد	10				
	غير موافق	0				
	غير موافق بشدة	0				
يفهم العاملون في المنظمة الغرض والمبادئ التنظيمية بصورة جيدة	موافق بشدة	12	1.87	0.532	4	منخفض
	موافق	46				
	محايد	2				
	غير موافق	1				
	غير موافق بشدة	0				
نتيجة بعد النزاهة التنظيمية			1.99	0.522		

يشير الجدول (6) إلى إجابات المبحوثين عن العبارات المتعلقة ببعد النزاهة التنظيمية في كليات فرع جامعة دمشق في القنيطرة ،إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين(1.87−2.11) فقد جاءت العبارة الثانية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي(2.11)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام للبعد وبانحراف معياري بلغ**(858.)**، فيما حصلت العبارة الرابعة على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.87)، وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام للبعد وبانحراف معياري**(532.)** ، وعموماً يتبين أن مستوى أهمية بعد الالتزام في مجتمع الدراسة كان منخفضاً إذ بلغ المتوسط الحسابي لبعد الثقة (1.99).

النتائج: توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- أظهرت نتائج التحليل أن مستوى أهمية بعد الثقة في كليات فرع جامعة دمشق في القنيطرة كان منخفضاً بسبب انعدام الثقة بين الموظفين أنفسهم من جهة وبين الموظفين والإدارة من جهة أخرى.
- كما بينت النتائج أن مستوى أهمية بعد الالتزام في كليات فرع جامعة دمشق في القنيطرة كان منخفضاً وذلك حسب رأي عينة البحث .
- وكان أيضاً مستوى أهمية بعد المشاركة في كليات فرع جامعة دمشق في القنيطرة متوسطاً.
- وأظهرت نتائج التحليل أن مستوى أهمية بعد السمعة (النزاهة) التنظيمية في كليات فرع جامعة دمشق في القنيطرة كان منخفضاًوذلك بسبب عدم سيطرة ثقافة السلوك النزيه في عينة البحث.

التوصيات:

- يجب على الإدارة في كليات فرع جامعة دمشق الإهتمام بشكل أكبر ببعد الثقة بين الافراد العاملين وذلك عن طريق تنمية روح الجماعة فيما بينهم وتدريبهم على العمل كفريق عمل واحد.

- يجب على الإدارة في كليات فرع جامعة دمشق في القنيطرة الإهتمام بشكل أكبر أيضاً ببعد الالتزام وذلك عن طريق تعزيز تحمل كل فرد من الأفراد المسؤولية والالتزام المكلف به كل فرد من الأفراد العاملين ومحاسبة الأفراد المقصرين منهم ومراقبة أداء العاملين في الكليات وتقييم أدائهم بشكل دوري.
- على إعتبار أن مستوى أهمية بعد المشاركة كان متوسطاً لذلك لا بد من زيادة الاهتمام بمشاركة الأفراد جميعاً في الإدارة إما عن طريق تفويض السلطة وإن كان ذلك بشكل جزئي أو عن طريق الاعتماد على النظام اللامركزي في اتخاذ القرارات .
- يجب على إدارة جامعة دمشق زيادة الاهتمام ببعد السمعة أو النزاهة التنظيمية حتى يصل للمستوى الطلوب عن طريق تدريب الأفراد على الأسس الثقافية التي تقوم على النزاهة تبني القيم الجوهرية النزيهة بشكل أكبر.

معلومات التمويل :

هذا البحث ممول من جامعة دمشق وفق رقم التمويل (501100020595).

قائمة المراجع:

1. انتصار عباس حمادي ، الدليمي وأخرون **(2012)** أثر التوازن التنظيمي في الرضا الوظيفي في ظل العدالة الاجتماعية بحث ميداني في دوائر مختارة من وزارة النفط مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 14، العدد 4.

2. رشا مهدي ، صالح**(2019)** أثر المشاركة وعلاقات العمل في أداء العملين دراسة ميدانية في شركة توزيعات المنتجات النفطية (فرع الجنوبية)، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد**12** الإصدار **52** .

3. صالح عبد الرضا ، رشيد وأخرون **(2014)** دور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز السمعة التنظيمية المدركة: دراسة تحليلية لآراء القيادات الجامعية في عينة من كليات جامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد **16**، العدد **1.**

4. طارق طعمة، عطية وأخرون (2016) تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة، بحث استطلاعي، مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية،العدد 94، المجلد 22.

5. ليث شناوة حسن، الجابري **(2017)** دور الصحة التنظيمية في تحقيق الأداء الاستراتيجي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية المجلد 14، العدد 1.

6. محمد عبود،الحراشة **(2012)** درجة إحساس العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق بالعدالة التنظيمية، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد 24.

7. مخلص شياع على ،الحميلي**(2012)** العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي، دراسة تحليلية لآراء العاملين في المعهد التقاني الانبار، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية.

8. ناظم جواد ،الزيدي وأخرون **(2016)** دور المرونة التنظيمية وانعكاساتها في الاستجابة لتحقيق متطلبات الأداء العالي–بحث ميداني في قطاع البلديات، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية العدد 94 المجلد 22 .

9. نجيب عبد المجيد ، نجم (2018) دور الثقة التنظيمية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية– دراسة تشخيصية تحليلية لآراء عينة من العاملين مديرية بلدية كركوك، مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 8، العدد 2.

10. هديل كاظم ، سعيد وأخرون **(2016)** القيادة الاستراتيجية وتأثيرها في تحقيق السمعة التنظيمية بحث تحليلي في بعض دوائر وزارة الإسكان والاعمار المحولة مركزياً، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد **97** ، المجلد **23** .

1. Bronkhorst ,B & others (2016)Safety climate, worker health and organizational health performance: testing a physical, psychosocial and combined pathway, international journal of workplace health management, vol 9, no 3.
2. Heidarie, A& others (2012) Relationship between Quality of work life, Organizational Health and commitment with Job satisfaction, life science Journal: vol 9 ,No 3.
3. Nair, Hari A.P& Kumar, D& Ramalu, S (2014) organizational Health: Delineation, constructs and development of a measurement model, Aslan Social science; Vol 10, No 14.
4. Rajabian, E (2012) relationship among communication Skills of management and schools of the city chenaran interdisciplinary, Journal of contemporary research in business, Vol 4, No:2.
5. Ross, S.M; Kapitan, Sommer (2018) "Balancing self (collective-interest; equity theory prosocial consumptiny European Journal of marketing)
6. Smith,S& Others (2012) The health life works project: the role of organizational health in the personal health of employees, international journal of workplace health management, vol 5, no 3.
7. Xenidis. Y& Theochaous. K (2014) organizational Health: Definition and assessment Elsevier, Journal procedia Engineering, Vol 85.

الروابط الالكترونية:

1. **https://hrdiscussion.com/hr118848.html**
2. **https://doi.org/10.1108/EJM-01-2017-0002**

–