

درجة توافر الصحة التنظيمية في جامعة دهوك التقنية من وجهة نظر الملاكات التدريسية

هادي خليل إسماعيل      ره نج محمد نوري داوده      جيا عصمت دينو  
جامعة دهوك التقنية      جامعة زاخو      جامعة دهوك التقنية

Chiya.dino@uoz.edu.krd      range.majid@uoz.edu.krd      hadi.khalil@dpu.edu.krd

المخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على تصورات الملاكات التدريسية حول درجة توافر الصحة التنظيمية متمثلة بإبعادها ( الروح المعنوية ، التماسك المؤسسي ، الجوانب الأكاديمية ، الإبداعية ، النزاهة المؤسسية ، الاعتبارية ، وتسخير الموارد ) في جامعة دهوك التقنية . وكذلك الكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات افراد عينة الدراسة حول درجة توافر هذه الابعاد في جامعتهم تعزى لخصائصهم الديموغرافي ( الجنس ، العمر ، الجنس ، اللقب العلمي ، ومدة الخدمة الجامعية ) .

ولتحقيق اهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي المسحي ، وصممت استبانة لجمع البيانات ، وتم من صدقها وثباتها ، وشملت عينة الدراسة (٧٨) من الملاكات التدريسية في الجامعة المبحوثة ، وجرت عمليات التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام البرمجية الإحصائية SPSS version (26) .

خلصت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات ، اهمها ان درجة توافر الصحة التنظيمية في جامعة دهوك التقنية على مستوى المؤشر الكلي جاءت بدرجة متوسطة. كما اظهرت النتائج عدم وجود فروقات ذات دلالة احصائية بين استجابات افراد العينة تعزى للجنس ، الشهادة ، اللقب العلمي ، ومدة الخدمة الجامعية . وبناء على الاستنتاجات تم تقديم عدد من المقترحات لترسيخ الوعي باهمية الصحة التنظيمية بين العاملين وتعزيز ابعادها في الجامعة المبحوثة ابعادها .

الكلمات المفتاحية: (الصحة التنظيمية ، ابعاد الصحة التنظيمية ، جامعة دهوك التقنية).

---

**The degree of availability of organizational health at Duhok Polytechnic University from  
the point of view of teaching staff**

**Hadi Khalil Ismael Range**  
**Duhok Polytechnic university**  
**hadi.khalil@dpu.edu.krd**

**Mohammed Nori Dawooda**  
**University of Zakho**  
**range.majid@uoz.edu.krd**

**Chia Esmat Dino**  
**Duhok Polytechnic University**  
**chiya.dino@uoz.edu.krd**

**Abstract:**

The current study aimed to identify the perceptions of teaching staff about the degree of availability of organizational health, represented by its dimensions (morale, institutional cohesion, academic aspects, creativity, institutional integrity, corporate integrity, and Resources support) at the Dohuk polytechnic university. As well as revealing the extent to which there are statistically significant differences between the responses of the study sample members regarding the degree of availability of these dimensions at their university due to their demographic characteristics (gender, age, gender, academic title, and length of service at the university).

To achieve the objectives of the study, the descriptive survey method was adopted, and a questionnaire was designed to collect data, and its validity and reliability were confirmed. The study sample included (78) teaching staff at the surveyed university, and statistical analysis of the data was conducted using the statistical software SPSS version (26).

The study concluded with a set of conclusions, the most important of which is that the degree of availability of organizational health at the University of Duhok was moderate. The results also showed that there were no statistically significant differences between the sample members' responses due to the variables of gender, degree, academic title, and length of service at the university. Based on the

conclusions, a number of proposals were presented to consolidating awareness of the importance of organizational health and enhance its dimensions among surveyed university employees at all levels.

**Keywords:** (organizational health, dimensions of organizational health, Dohuk polytechnic University).

## ١. المقدمة :

تمثل الصحة التنظيمية أحد الاتجاهات الادارية الحديثة التي تركز على المورد البشري وبيئة العمل معا ، ولكي تكون المنظمة صحية فانه لا بد ان تنجز نشاطاتها المتكاملة بصورة متناغمة ، فالمنظمة اما تكون صحية قادرة على تسخير مواردها لتحقيق اهدافها وزيادة فعاليته وقدرتها التنافسية والتكيف مع جميع الظروف والتغيرات ، او تكون غير صحية ومحبطة فيكون بقاؤها مهدداً. وتكون المنظمات صحية عندما تكون لدى مواردها البشرية روح معنوية عالية وتتميز بالتماسك المؤسسي وتركز على الجوانب الاكاديمية ، وتشجع الابداع في كافة نشاطاتها ، وتتصف بالنزاهة المؤسسية، ويسودها مناخ الانفتاح والاحترام والود والثقة المتبادلة ، وتكون قادرة على تسخير الموارد المتاحة لها بشكل أمثل لتحقيق اهدافها (Qadhah and Alamery, 2023:2).

ويعد الوصول إلى صحة تنظيمية في الجامعات أمراً لازماً في ظل التطور المتسارع في البيئة الداخلية والخارجية للجامعات فكلما كانت الجامعة اكثر صحة كلما زادت قدرتها على الاستفادة من المعلومات واعطائها قدر اكبر على حل المشكلات والاستغلال الامثل لمواردها المتاحة واتخاذ القرارات الفعالة ، مما ينعكس ايجابيا على سير العمليات الداخلية في الجامعة ، ويؤدي إلى تحقيق الجودة في ادائها والفاعلية في تحقيق اهدافها ، مما يجعلها العامل الالم في تحقيقها النجاح والتميز في ظل الظروف البيئية المعاصرة.

وتأسيساً على ما تقدم ، ونظراً لأهمية الصحة التنظيمية للجامعات ، اتبقت فكرة الدراسة الحالية للكشف عن درجة توافر الصحة التنظيمية في جامعة دهوك التقنية من وجهة نظر الملاكات التدريسية فيها . ولغرض اكمال متطلبات الدراسة ، تضمن هيكلها ستة محاور ، اذ يلي محور المقدمة عرض الدراسات السابقة ومنهجية الدراسة ضمن المحور الثاني ، وخصص المحور الثالث للجانب النظري ، وفي المحور الرابع تم عرض النتائج ، وجرى مناقشتها في المحور الخامس ، في حين خصص المحور السادس لتقديم الاستنتاجات والمقترحات .

## 2 . الدراسات السابقة والمنهجية

### 2.1 الدراسات السابقة

كانت الصحة التنظيمية موضوعاً للبحث في العديد من الجهود البحثية السابقة التي إجريت في مجال التعليم العالي ، ومن بينها دراسة (الحري، 2019) التي هدفت إلى التعرف على درجة توفر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية، تكونت العينة من (250) عضو هيئة تدريس ، توصلت نتائج الدراسة إلى ان توفر ابعاد الصحة التنظيمية في الكلية محل الدراسة جاء بدرجة عالية ، وجاء بعد الاستقلالية في المرتبة الأولى ، بينما جاء بعد فاعلية الاتصالات في المرتبة الأخيرة .

وهدفت دراسة (دراوشة ، ٢٠١٩) إلى الكشف عن مستوى الصحة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية من وجهة نظر القادة الأكاديميين وعلاقتها بالتمكين الوظيفي . تكونت عينة الدراسة من (١٦٤) قائداً أكاديمياً، تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة، وأظهرت النتائج أن مستوى الصحة التنظيمية جاء بدرجة متوسطة. وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والتمكين الوظيفي.

وسعت دراسة ( Rayani et al. 2020) إلى تصميم نموذج للصحة التنظيمية قائم على الدافع الوظيفي والذكاء العاطفي في جامعة كرمان الإيرانية ، وتم اختيار ١٥٢٤ شخصاً كعينة للدراسة بطريقة أخذ العينات العشوائية الطبقية ، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين الدافع والذكاء العاطفي والصحة التنظيمية ، وأن مستوى الاهتمام بالصحة التنظيمية مرتفع في الجامعة.

واختبرت دراسة (سعيد وهلال ، ٢٠٢٠) تأثير القيادة العلائقية في الصحة التنظيمية ، وإجريت الدراسة في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة بغداد ، ومن خلال جمع البيانات من اعضاء هيئة التدريس في الكلية البالغ عددهم (٥٠) مستجيب توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين القيادة العلائقية والصحة التنظيمية ، كذلك علاقة تأثير معنوية للقيادة العلائقية في الصحة التنظيمية .

وإجريت دراسة من قبل (Adiati et al., 2021) بهدف التعرف على واقع الصحة التنظيمية في الجامعات الاندونوسية ، تكونت العينة من (398) تدريسياً وموظفاً تم إختيارهم من (٦) جامعات حكومية ، وأظهرت نتائج الدراسة إن مستوى الصحة التنظيمية في الجامعات محل الدراسة تراوحت بين متوسطة وجيدة ، وجاء بعد القيادة الداعمة بالمرتبة الاولى وبعد تسخير الموارد بالمرتبة الأخيرة.

وتناولت دراسة (Radawi,2023) العلاقة بين درجة القيادة التوزيعية و الصحة التنظيمية ، وبلغت عينة البحث الدراسة (١٩٥) من رؤساء الاقسام العلمية في جامعة واسط ، وأظهرت النتائج واطهرت النتائج توافر

مستوى عالي من الصحة التنظيمية في الجامعة من وجهة نظر رؤساء القسم العلمية في الجامعة ، ووجود علاقة إرتباط معنوية طردية بين القيادة التوزيعية والصحة التنظيمية .

وهدف دراسة ( Shawesh and Al-Shakhfir,2023 ) إلى تحديد تأثير القيادة الاستراتيجية في تحسين الصحة التنظيمية للجامعات اليمنية الاهلية ، واسنخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليل وكانت الاستبنة أداة جمع البيانات من جميع القيادات الاكاديمية والادارية ، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت (١٨٩) مفردة ، وتوصلت الدراسة إلى عدد من الاستنتاجات اهمها إن مستوى الصحة التنظيمية في الجامعات المبحوثة كان مرتفعاً ، ووجود تأثير معنوي للقيادة الاستراتيجية في تحسين الصحة التنظيمية للجامعات اليمنية الأهلية .

## ٢.٢ المنهجية

### ٢.٢.١ مشكلة الدراسة :

يعد الوصول إلى صحة تنظيمية مرتفعة إحدى المشكلات والتحديات التي تواجه الجامعات المعاصرة في ضوء التطور المتسارع في البيئة الداخلية والخارجية والتغيرات والتحديات التي يواجهها التعليم العالي على مستوى العالم (Al-Hussainy, and Al-Sabawi, 2023:146-167) . وتبرز هذه المشكلة بوضوح في جامعات اقليم كردستان العراق ومن بينها جامعة دهوك التقنية ، اذا انها تواجه تحديات عامة تشمل قطاع التعليم العالي باكملة والمتمثلة في كون الجامعات في الاقليم تعمل في بيئة تنافسية فيما بينها من جهة ، وكذلك مع الجامعات خارج الاقليم من جهة أخرى ، وذلك نتيجة للتزايد الملحوظ الذي شهده قطاع العالي خلال العقد الأخير في عدد الجامعات الحكومية والاهلية ، فضلاً عن الازمة المالية الراهنة التي تعمل في ظلها الجامعات الحكومية في الاقليم .

كما إنه من خلال عمل الباحثين في جامعة دهوك التقنية لفترة طويلة تبين لهم انها تواجه ايضاً تحديات خاصة بها تحد من قدرتها في الوصول إلى صحة تنظيمية مرتفعة ، وتتمثل في كون الكليات والمعاهد فيها متوزعة في مناطق جغرافية متباعدة واغلبها توجد في الاقضية مما يصعب الاشراف عليها والتنسيق بينها ، كما انها تعاني من وجود عجز في الملاكات التدريسية مقارنة مع الاعداد الكبيرة من الطلبة المقبولين فيها .

وبناءً على ما سبق تسعى الدراسة الحالية إلى الاجابة على التساؤلين الآتيين :

أ. ما درجة توافر الصحة التنظيمية متمثلة بابعادها (الروح المعنوية ،التماسك المؤسسي ، الجوانب الاكاديمية ، الابداع ، النزاهة المؤسساتية ، الاعتبارية ، وتسخير الموارد) في جامعة دهوك التقنية كما تتصورها الملاكات التدريسية في الجامعة ؟

ب. هل توجد فروقات ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تعزى لخصائصهم الديموغرافية ( الجنس ، العمر ، المؤهل العلمي ، اللقب العلمي ، ومدة الخدمة الجامعية ) ؟

#### ٢.٢.٢ أهداف الدراسة :

أ. تشخيص مدى توافر ابعاد الصحة التنظيمية ( الروح المعنوية ،التماسك المؤسسي الجوانب الاكاديمية ، الابداع ، النزاهة المؤسساتية ، الاعتبارية ، وتسخير الموارد) في الجامعة المبحوثة .

ب. الكشف عن الفروق الدالة احصائياً بين متوسطات استجابات افراد العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية .

ت. تقديم مجموعة من المقترحات التي يمكن ان تسهم في حث القيادات الادارية الاكاديمية في الجامعة المبحوثة على تعزيز الصحة التنظيمية فيها .

#### ٢.٢.٣ اهمية الدراسة :

أ. الأهمية الاكاديمية : تتجسد الاهمية الاكاديمية للدراسة في بناء إطار مفاهيمي عن الصحة التنظيمية وابعادها ، وهي من المفاهيم المهمة للمنظمات المعاصرة وتتسم ايضاً بالحدثة في دراستها من قبل الكتاب والباحثين ، وبذلك تسهم الدراسة الحالية في زيادة التراكم المعرفي وفي ابراز اسهامات الباحثين في مجال الصحة التنظيمية.

ب. الأهمية الميدانية : تكمن الأهمية الميدانية للدراسة في تطبيق المفاهيم والأفكار النظرية للدراسة في ميدان العمل على أحد المنظمات المهمة للمجتمع والمتمثلة بجامعة دهوك التقنية ، فهي بذلك تمثل اضافة للدراسات الميدانية النادرة التي تبحث في تشخيص درجة توافر الصحة التنظيمية في على مستوى التعليم الجامعي في اقليم كردستان ، ويمكن أن تقدم الدراسة الحالية تغذية عكسية للقيادات الاكاديمية في الجامعة المبحوثة من خلال توفير معلومات يمكن أن تكون مرشداً لهذه القيادات في كيفية تعزيز الصحة التنظيمية في هذه الجامعة.

#### ٢.٢.٤ فرضيات الدراسة :

**الفرضية الأولى:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( ٠.٠٥ ) في توافر الصحة التنظيمية في جامعة دهوك التقنية من وجهة نظر الملاكات التدريسية فيها تعزى للعمر .

**الفرضية الثانية :** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( ٠.٠٥ ) في توافر الصحة التنظيمية في جامعة دهوك التقنية من وجهة نظر الملاكات التدريسية فيها تعزى للجنس .

**الفرضية الثالثة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( ٠.٠٥ ) في توافر الصحة التنظيمية في جامعة دهوك التقنية من وجهة نظر الملاكات التدريسية فيها تعزى للشهادة .

**الفرضية الرابعة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( ٠.٠٥ ) في توافر الصحة التنظيمية في جامعة دهوك التقنية من وجهة نظر الملاكات التدريسية فيها تعزى إلى القلب العلمي .

**الفرضية الخامسة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في توافر الصحة التنظيمية في جامعة دهوك التقنية من وجهة نظر الملاكات التدريسية فيها تعزى لمدة الخدمة الجامعية .

**٢.٢.٥ أداة القياس :**

أعدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة عن الجانب الميداني للدراسة ، وقام الباحثون باعدادها من خلال الاطلاع على عدد من المقاييس السابقة . تضمنت الاستبانة جزئين ، خصص الجزء الأول للمعلومات الشخصية لأفراد عينة البحث، وضمت (٥) فقرات شملت الجنس، العمر، التحصيل الدراسي، اللقب العلمي ، عدد سنوات الخدمة في الجامعة. أما الجزء الثاني فخصص لمتغير الصحة التنظيمية وتضمن (٣٥) فقرة اقتبست من عدد من المقاييس السابقة (Doganay and Dagli, 2020)؛ خلف ، ٢٠٢٠ ؛ الانصاري ، ٢٠٢٢) ، وموزعة على سبعة أبعاد فرعية (الروح المعنوية ، التماسك المؤسسي الجوانب الاكاديمية ، الابداعية ، النزاهة المؤسسية ، الاعتبارية ، وتسخير الموارد )، وخصصت (٥) فقرات لقياس كل بُعد.

وتم استخدام مقياس (Likert) الخماسي (أتفق تماماً، أتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق تماماً) لقياس الاستجابات، وأعطيت لها الأوزان (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي لأغراض التحليل.

#### ٢.٢.٦ وصف مجتمع وعينة الدراسة

اختيرت جامعة دهوك التقنية كمجالاً ميدانياً للدراسة ، وهي جامعة حكومية ترجع نواة تأسيسها إلى معهد دهوك التقني الذي تأسس عام ١٩٨٨م، وفي عام ٢٠١٢م تم تأسيسها باسم جامعة دهوك التقنية بعد ان ضمت معاهد اخرى ضمن محافظة دهوك . تضم حالياً (٦) كليات تقنية و(٨) معاهد تقنية موزعة في مركز محافظة دهوك وكل من اقضية عقرة والعمادية وسنجار وبرده رش والشيخان و زاخو .

شمل مجتمع الدراسة جميع الملاكات التدريسية في جامعة دهوك التقنية / اقليم كردستان العراق وعددهم (٣١٠) فرداً خلال فترة توزيع الاستبانة وهي شهري نيسان ومايس ٢٠٢٣ ، بعد استبعاد اعضاء مجلس الجامعة ومجالس الكليات والمعاهد لضمان الحصول على إجابات موضوعية .

قام الباحثون بتوزيع (١٠٠) استمارة استبانة الكترونية عبر تطبيق (Google Forms) ، وتم استرجاع (٧٨) منها صالحة للتحليل الاحصائي أي بنسبة استجابة (٧٨%) ، وتشكل عينة الدراسة (٢٥%) من حجم المجتمع ، وهي نسبة مقبولة في الدراسات الوصفية وفقاً لما اشار اليه (Sekaran and Bougie, 2016:264) وتمثل مجتمع الدراسة تمثيلاً مناسباً . أما عن الخصائص الديموغرافية للمستجيبين ، فيظهرها الجدول (١) .

ويتبين من بيانات الجدول إن الغالبية من الذكور وبنسبة (62.8%) . وبخصوص العمر فإن الفئة العمرية (٤١ - ٥٠ سنة ) شكلت أعلى نسبة بين الفئات العمرية لأفراد العينة وبنسبة بلغت (44.9%) . وعن التحصيل

الدراسي فإن الغالبية هم من حملة شهادة الماجستير وبلغت نسبتهم (52.6%)، وبخصوص اللقب العلمي تبين أن غالبية المستجيبين يحملون لقب مدرس مساعد وبلغت نسبتهم (39.7%) . أما عن مدة الخدمة الجامعية ، فإن الغالبية هم ضمن الفئة (١١ - ٢٠ سنة) وبلغت نسبتهم (42.3%) .

الجدول (١): الخصائص الديموغرافية للمستجيبين

الرقم	الخصائص	الفئات	العدد	%
١	الجنس	ذكر	٤٩	62.8
		أنثى	٢٩	37.2
٢	العمر	30 سنة فأقل	6	7.7
		31-40 سنة	21	26.9
		41-50 سنة	35	44.9
		51 سنة فأكثر	16	20.5
٣	المؤهل العلمي	ماجستير	41	52.6
		دكتوراه	37	47.4
٤	اللقب العلمي	مدرس مساعد	21	26.9
		مدرس	31	39.7
		استاذ مساعد	26	33.3
٥	عدد سنوات الخدمة الجامعية	أقل من 5 سنوات	3	3.8
		5-10 سنوات	25	32.1
		11-20 سنوات	33	42.3
		اكثر من 21 سنة	17	21.8

### ٣. الجانب النظري

#### ٣.١ مفهوم الصحة التنظيمية وأهميتها :

يعد مفهوم الصحة من المفاهيم التي ارتبطت بالمجال الاستشفائي الذي يسعى إلى توفير الخدمات الصحية للانسان من الناحية الجسدية ، ولكن سرعان ما لاقى هذا المفهوم رواجاً كبيراً في مختلف المنظمات خلال العقود الاخيرة ، واطلق عليه الصحة التنظيمية (عيواز ، ٢٠٢٣ : ٤٠) . وفي مجال المنظمات التعليمية يعد Miles من



أوائل الذين كان لهم الدور في بروز هذا المفهوم (Al-Hussainy and Al-Sabawi,2023:151-152) .  
وهناك تعريفات عديدة لهذا المفهوم نستعرض عدداً منها في الجدول (٢) .

### الجدول (٢) تعريفات الصحة التنظيمية

التعريف	الباحث والسنة
المكان الذي يوجد فيه الجميع ليعمل معا لتحقيق رؤية متفق عليها و للمحافظة على الصحة والرفاهية للعمال والمجتمع المحيط	سعيد وهلال ، ٢٠٢٠ : ١٠٣
مفهوم فريد يسمح لنا بالحصول على صورة رائعة للمنظمة الصحية التي تكون جميع وحداتها فعالة ويعكس تطور المنظمة وقدرتها على مواكبة التغيير وتحقيق النجاح .	Bezenjani et al., 2020:4
قدرة المنظمة على سرعة مواجهة تأثيرات بيئة العمل والقدرة على التطور والنمو والاهتمام بالعاملين وأهدافهم الخاصة	محمد والرميدي ، ٢٠٢١ : ٤
قدرة المنظمة على العمل بكفاءة وفعالية ، وتحقيق حالة من النمو والتطوير المستمر لتشكيل نظام متكامل نحو تحقيق الاهداف التنظيمية .	Al Hamad,2022:430
قدرة المنظمة على إحداث درجة من التكيف والنمو والتطور والعمل بكفاءة من خلال ايجاد نظام شامل ومتكامل لتحقيق الاهداف المرغوبة	Qadhah and Alamery, 2023:4
قدرة المنظمة على الموائمة والتنفيذ والتجديد بشكل اسرع من المنافسين مما يسهم في خلق حالة من الاستدامة على المستوى الاستراتيجي والبيئي والاجتماعي والاقتصادي	Al- Hussainy and Al- Sabawi ,2023:152
قدرة المنظمة على التكيف مع بيئتها، والعمل بكفاءة في بيئة مناسبة توظف فيها الموارد بالشكل الامثل لتلبية لحاجات المستفيدين وتطلعاتهم.	Radawi,2023:246
البيئة التنظيمية المثالية التي تتميز بها منظمة ما عن غيرها من المنظمات في قدرتها على التكيف والنمو والتطور في ظل التحديات الداخلية والخارجية .	عويز ، ٢٠٢٣ : ١٦

واستناداً إلى التعاريف السابقة ، يعرف الباحثون الصحة التنظيمية إجرائياً بأنها قدرة جامعة دهوك التقنية على التكيف مع البيئة المحيطة والنمو والتطور في نشاطاتها وتحقيق اهدافها المرغوبة ، وتقاس من خلال استجابة عينة البحث على استبانة الصحة التنظيمية متمثلة بأبعادها (الروح المعنوية ، التماسك المؤسسي الجوانب الاكاديمية ، الابداعية ، النزاهة المؤسساتية ، الاعتبارية ، وتسخير الموارد ) .

وعن أهمية الصحة التنظيمية يرى (خلف ، ٢٠٢٠ : ١٤) إن المنظمات الصحية تتميز بكونها قادرة على التعامل مع المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية ، ولذلك فهي منظمات ديناميكية ، وعليه زاد الاهتمام بصحة المنظمات وتوسعت النظرة للمنظمات وتشبيهاها بالكائن الحي . وتكمن أهمية الصحة التنظيمية في الجامعة بقدرتها على خلق بيئة تعليمية مناسبة تشجع العاملين على الابداع والابتكار وتجنب المشاكل والصراعات، وتشجع العمل

الجماعي ، وتهتم برفع روحهم المعنوية واستغلال قدراتهم وطاقتهم لتحقيق أهداف الجامعة ، كما تسهم الصحة التنظيمية في خلق الانسجام والثقة المتبادلة بين القيادات الاكاديمية والعاملين في الجامعة وتعزز موقها التنافسي وتعمل على تسخير قدرتها في جذب أفضل الملاكات التدريسية (محمد والرميدي ، ٢٠٢١ : ١) ، فكلما كانت الجامعة أكثر صحة زادت قدرتها على الاستفادة من مواردها المتاحة واتخاذ القرارات الفعالة مما يؤثر إيجابياً على عملياتها الداخلية وتحقيق أهدافها ، فهي بذلك العامل الأهم الذي يحدد نجاحها وتميزها ويسهم بقوة في الرفع من مستوى أدائها ( Qadhah and Alamery, 2023: 2 ) . وتكسب الصحة التنظيمية أهميتها للمؤسسات التعليمية من تعزيز قدرتها على مواجهة التحديات من جهة، وتضمن لها الاستمرار في تحقيق رسالتها من جهة أخرى ، مما يمكنها من التكيف ومسايرة المستجدات المتسارعة (Radawi,2023:246) .

### ٣.٢ ابعاد الصحة التنظيمية :

تعددت ابعاد الصحة التنظيمية التي قدمها الباحثون في ادبيات الادارة ، وذلك تبعاً لتعدد واختلاف توجهاتهم ، إلا ان اكثر الابعاد شمولية وتناولاً في الدراسات السابقة التي إجريت في بيئة التعليم العالي هي : الروح المعنوية ، التماسك المؤسسي ، الجوانب الاكاديمية ، الابداعية ، النزاهة المؤسساتية ، الاعتبارية ، وتسخير الموارد (Qadhah and Alamery, 2023 ; Al-Hussainy and Al-Sabawi,2023) . وعليه تم اعتمادها لاغراض الدراسة الحالية .

أ. **الروح المعنوية** : تعد الروح المعنوية من أهم أبعاد الصحة التنظيمية لارتباطها بالعنصر البشري الذي يعد من أهم الموارد التنظيمية، وتشير إلى رفاهية وسعادة و رضا الموظفين في العمل بالمنظمة بدلاً من الشعور بعدم الراحة والتوتر والتوتر والاستياء ، وإن اهتمام إدارة المنظمة بسعادة الموظفين ومشاعرهم يرفع من روحهم المعنوية ويكون رد فعلهم تجاه الاحداث ايجابي ايضاً ( Doganay and Dagli ,2020: 130) .

ب. **التماسك المؤسسي** : يعبر التماسك المؤسسي عن المشاعر الايجابية التي يكنها اعضاء المنظمة لبعضهم بعضاً ، والانسجام والتعاون فيما بينهم ومدى حرصهم ورغبتهم في البقاء والاستمرار فيها مع ولائهم واعتزازهم بالانتماء لها ، فضلاً عن قدرة المنظمة على التعامل مع البيئة المحيطة وحماية اعضاء المنظمة من تدخلات الاطراف الخارجية (البلوشي ، ٢٠٢٣ : ٣١٧) .

ت. **الجوانب الاكاديمية** : تعبر عن رغبة المؤسسة التعليمية في تحقيق التفوق والتقدم الاكاديمي من خلال استراتيجيتها القائمة على تحديد اهداف عالية ولكنها قابلة التحقيق من قبل الملاكات التدريسية والطلبة إلى جانب ايمانهم بقدراتهم على انجاز الاهداف (Al-Hussainy and Al-Sabawi,2023 :154)

ث. **الابداعية** : يقصد بالابداعية قدرة المنظمة على مواكبة المستجدات والتحديات من خلال الاعتماد على كفاءتها وقدرة أفرادها في استخدام مواردها و مقدراتها لتطوير سلع وخدمات جديدة أو محسنة ، أو تطوير أنظمة عمليات ونتاج جديدة تمكنها من الاستجابة إلى حاجات وطلبات زبائننا على نحو أفضل (خلف ، ٢٠٢٠ : ٢٦)

ج. **النزاهة المؤسسية** : هي الحالة التي تسعى فيها المنظمة إلى الحفاظ على سلامة الاجراءات والتعاملات التي تتم في بيئة المنظمة، والعمل على إيجاد حلول مناسبة تحمي صحة المنظمة ككل، وتحمي صحة الانظمة الفرعية فيها أيضاً (أبو حجر ، ٢٠٢٠ : ٦٧) . فهي تعبير عن قدرة المنظمة على حماية نفسها من التأثيرات الخارجية واتخاذ القرارات الاخلاقية وتوليد واستدامة ثقافة الانفتاح والمسؤولية والتصرف وفق القوانين والتعليمات والسلوك المعنوي المثالي (الهياوندي ، ٢٠٢١ : ٤٥٠).

ح. **الاعتبارية** : يشير هذا البُعد إلى الانفتاح والاحترام والود والثقة المتبادلة بين الادارة والعمالين ، واهتمام الادارة برغبات العمالين والرعاية الاجتماعية لهم وتلبية احتياجاتهم من اجل تحقيق رفاهيتهم ، وتقبل آرائهم ومقترحاتهم والعمل بها ، والحرص على التعامل مع كافة العمالين بعدالة ومصداقية وشفافية Doganay and dagli (2020:130) .

خ. **تسخير الموارد**: يقصد بها قدرة المنظمة على توفير التجهيزات والموارد اللازمة للعمل ، وكذلك استغلال الموارد بشكل امثل سواء كانت موارد مادية أو مالية أو بشرية ، وتوزيع المهام بشكل عادل بين اعضاء المنظمة بالإضافة إلى استغلال طاقات وقدرات العمالين داخل المنظمة (محمد والرميدي ، ٢٠٢١ : ٥) .

#### ٤. النتائج

##### ٤.١ اختبارات الاستبانة والتوزيع الطبيعي للبيانات

##### 4.1.1 اختبارات صدق الاتساق الداخلي

لغرض التحقق من صدق الاتساق الداخلي للبيانات التي تقيس ابعاد متغيري الدراسة ، تم استخراج معاملات صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين كل عبارة من العبارات التي تقيس البُعد مع المؤشر الكلي للبُعد نفسه ، وبين الجدول (٣) قيم معامل الارتباط (R) . وتشير نتائج الجدول إلى وجود إرتباط موجب ودال إحصائياً عند مستوى (0.01) للعبارات مع المؤشر الكلي للبُعد الذي تقيسه ، مما يؤكد صلاحية العبارات لقياس البُعد الواردة فيه .

آءول (٣) نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي

الجوانب الأكاديمية		التماسك المؤسسي		الروح المعنوية			
R	العبارات	R	العبارات	R	العبارات		
.85**	X11	.83**	X6	.7٦**	X1		
.86**	X12	.86**	X7	.87**	X2		
.87**	X13	.8٤**	X8	.8٢**	X3		
.79**	X14	.84**	X9	.82**	X4		
.81**	X15	.8٢**	X10	.83**	X5		
تسخير الموارد		الاعتبارية		النزاهة المؤسسية		الإبداعية	
R	العبارات	R	العبارات	R	العبارات	R	العبارات
.8٣**	X31	.75**	X26	.83**	X21	.8٣**	X16
.8٨**	X32	.82**	X27	.8٨**	X22	.86**	X17
.89**	X33	.84**	X28	.8٧**	X23	.8٥**	X18
.9٢**	X34	.78**	X29	.82**	X24	.8٨**	X19
.83**	X35	.8٣**	X30	.7٤**	X25	.87**	X20
** معنوية عند مستوى (٠.٠٥)							

المصدر: إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS.

٤.١.٢ إختبار ثبات الاستبانة

لغرض التأكد من صلاحية الاستبانة لقياس متغيرات الدراسة ، تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال حساب معامل الثبات (كرونباخ ألفا) ، حيث تراوحت قيمه كما يظهرها الجدول (٤) بين (0.86) و(0.98)، وهي قيم مرتفعة وتؤكد الثبات المطلوب لعبارات متغيرات الدراسة . كما تم احتساب معامل الصدق الذاتي من خلال الجذر التربيعي لمعامل الثبات حيث تراوحت قيمه كما يظهرها الجدول (٤) بين (0.93) و(0.99)، وتؤكد هذه القيم ثبات الاستبانة ، وبناءً على هذه النتائج تتأكد صلاحية الاستبانة لقياس متغيرات الدراسة .

آءول (٤) نتائج اختبار الثبات والصدق الذاتي للاستبانة

الصدق الذاتي	معامل الثبات (كرونباخ ألفا)	عدد العبارات	المتغيرات
.94	.88	٥	الروح المعنوية
.94	.89	٥	التماسك المؤسسي
.95	.90	٥	الجوانب الأكاديمية
.95	.91	٥	الإبداع
.94	.88	٥	النزاهة المؤسسية
.93	.86	٥	الاعتبارية
.96	.92	٥	تسخير الموارد
.99	.98	٣٥	المؤشر الكلي (الصحة التنظيمية)

المصدر: إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS.

#### ٤.١.٣ اختبار شروط التوزيع الطبيعي للبيانات :

يبين الجدول (٥) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات ، حيث تم استخدام كل من معامل الالتواء "Skewness" ومعامل التفلطح "Kurtosis" ، حيث أن القيمة المعيارية لمعامل الالتواء يجب أن تكون محصورة

الجدول (٥) : نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

المتغيرات	معامل الالتواء	معامل التفلطح
الروح المعنوية	-0.460	0.025
التماسك المؤسسي	-0.408	-0.223
الجوانب الاكاديمية	-0.280	-0.226
الابداع	-0.286	-0.154
النزاهة المؤسساتية	-0.326	-0.322
الاعتبارية	-0.926	0.619
تسخير الموارد	-0.215	-0.124
المؤشر الكلي (الصحة التنظيمية)	-0.526	-0.308

المصدر: إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS.

بين (٣) و (-٣) بينما يجب أن تكون محصورة بين (7) و (-7) بالنسبة لمعامل التفلطح (Kline, 2016)، وتبين من نتائج هذا التحليل أن جميع قيم معامل الالتواء لمتغيرات البحث وأبعادها تقع بين (-0.926) و (-0.215) وهي ضمن القيم المعيارية لمعامل الالتواء ، كما أن جميع قيم معامل التفلطح لمتغيرات البحث وأبعادها تقع بين (-0.322) و (0.619) وهي ضمن القيم المعيارية أيضاً لمعامل التفلطح، مما يعني توافر شرط التوزيع الطبيعي في بيانات الدراسة.

#### ٤.٢. الاحصاء الوصفي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم معامل الاختلاف لإجابات المستجيبين عن العبارات التي تقيس الصحة التنظيمية .

وتم تصنيف قيم المتوسطات الحسابية إلى ثلاثة فئات متساوية بالاستناد إلى مساحة المقياس الذي يتراوح بين (1-5) ، وعلى وفق التوزيع الفرضي التالي: درجة منخفضة (متوسط القيم بين ١ من ٢.٣٣) ، درجة متوسطة

(متوسط القيم بين ٢.٣٤ و ٣.٦٧)، درجة مرتفعة (متوسط القيم اكبر من ٣.٦٧). وكانت النتائج على النحو التي يظهرها الجدول (٦) الآتي:

أ. يتضح إن المتوسط الحسابي العام (المؤشر الكلي) بلغ (٢.٩٣) وبانحراف معياري (٠.٧٢) ومعامل اختلاف (٢٥%) ، وهذا يعني أن مستوى توافر الصحة التنظيمية في جامعة دهوك التقنية بشكل عام كان بدرجة متوسطة من وجهة نظر الملاكات التدريسية فيها . كما إن قيمة الانحراف المعياري تعكس تجانس استجابات افراد العينة وضعف تشنتها كونها قيمة أقل من الواحد الصحيح.

ب. يتبين من الجدول (٦) إن مستوى توفر أبعاد الصحة التنظيمية في جامعة دهوك كان متوسطاً لجميع الابعاد وذلك حسب تصور الملاكات التدريسية في الجامعة . وجاء بُعد الاعتبارية في المرتبة الاولى بمتوسط حسابي (٣.٠٧) وانحراف معياري (٠.٧٣) ومعامل اختلاف (٢٤%) ، وتلاه في المرتبة الثانية بُعد الروح المعنوية بمتوسط حسابي (3.01) وانحراف معياري (٠.٧٥) ومعامل اختلاف (٢٥%) ، وفي المرتبة الثالثة جاء بُعد الجوانب الاكاديمية بمتوسط حسابي (٢.٩٧) وانحراف معياري (٠.٨١) ومعامل اختلاف (٢٧%) ، وتلاه في المرتبة الرابعة بُعد التماسك المؤسسي بمتوسط حسابي (٢.٩٥) وانحراف معياري (٠.٨٤) ومعامل اختلاف (٢٨%) ، وثم بُعد الابداعية في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢.٩٣) وانحراف معياري (٠.٨٦) ومعامل اختلاف (٢٩%) ، وفي المرتبة السادسة حل بُعد النزاهة المؤسساتية في بمتوسط حسابي (٢.٨٢) وانحراف معياري (٠.٨٤) ومعامل اختلاف (٣٠%) ، في المرتبة الاخيرة بُعد ترسيخ الموارد بمتوسط حسابي (٢.٧٥) وانحراف معياري (٠.٨٦) ومعامل اختلاف (٣١%) .

جدول (٦) نتائج الاحصاء الوصفي لابعاد الصحة التنظيمية

الترتيب	الدرجة	معامل الاختلاف%	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	الصحة التنظيمية وابعادها
٢	متوسطة	٢٥	.75	3.01	الروح المعنوية
٤	متوسطة	28	.84	2.95	التماسك المؤسسي
٣	متوسطة	27	.81	2.97	الجوانب الاكاديمية
٥	متوسطة	29	.86	2.93	الابداعية
٦	متوسطة	30	.84	2.82	النزاهة المؤسساتية
1	متوسطة	٢٤	.73	3.07	الاعتبارية
٧	متوسطة	31	.86	2.75	ترسيخ الموارد
--	متوسطة	25	.72	2.93	المؤشر الكلي (الصحة التنظيمية)

المصدر: إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS.

## ٤.٣ نتائج اختبار فرضيات الدراسة

بههدف اختبار مدى وجود فروق المعنوية بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة تعزى لخصائصهم الديموغرافية ، تم تطبيق كل من تحليل (Independent-Sample T test) للخصائص التي تتكون من فئتين وهي (الجنس، والمؤهل العلمي ؛ وتطبيق تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA) للخصائص التي تتكون من ثلاث فئات أو أكثر وهي كسمة العمر، اللقب العلمي، مدة الخدمة الجامعية. وكانت النتائج على النحو التالي:

أ. العمر: يبين الجدول (٧) نتائج اختبار فرضية الدراسة الأولى التي تنص على انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في توافر الصحة التنظيمية في جامعة دهوك التقنية من وجهة نظر الملاكات التدريسية فيها تعزى للعمر .

و يلاحظ من نتائج تحليل الفروقات حسب العمر إن النتائج أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات افراد العينة تجاه متغير الصحة التنظيمية والتي مصدرها العمر بحسب قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (5.785) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (٢.٥٠) وبدرجة حرية (٣، ٧٤). وتؤكد معنوية الفروق قيمة مستوى المعنوية (Sig.) المحسوبة والتي بلغت (٠.٠٠١)، وهي أقل من قيمة مستوى الدلالة الافتراضي للدراسة (٠.٠٥).

الجدول (٧) الفروقات بالنسبة للعمر تجاه الصحة التنظيمية

Sig.	قيم (F) الجدولية	قيم (F) المحسوبة	مربع المتوسطات	مجموع المربعات	المتغيرات الرئيسية
٠.٠٠١	٢.٥٠	5.785	2.574	7.722	بين المجاميع
			.445	32.930	داخل المجاميع
			2.574	40.652	المجموع
N= 78 , d.f. = 4, 73					

المصدر: إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS.

ويهدف التعرف على مصدر الفروقات ، فإنه يتم الرجوع إلى الاختبارات البعدية وذلك بتطبيق اختبار شيفيه "Sheffe" حيث تبين من النتائج الواردة في الجدول (٨) إن درجة توافر الصحة التنظيمية في جامعة دهوك التقنية من وجهة نظر الملاكات التدريسية الذين اعمارهم (اقل من ٣٠ سنة ) أعلى من نظرائهم من بقية الفئات العمرية . بينما ادنى درجة لتوافر الصحة التنظيمية جاءت وفق تصور الفئة (اكثر من ٥٠ سنة) . ويتبين من الجدول ايضاً إن الفروقات تعزى للفئة (اكثر من ٥٠ سنة) ، وذلك لوجود فروقات معنوية بين متوسطات الاستجابات لأفراد العينة هذه الفئة وبين متوسطات الاستجابات لأفراد العينة للفئتين ( ٣٠ - ٤٠ سنة ) و ( ٤١ - ٥٠ سنة ) وذلك استناداً إلى قيمتا مستوى المعنوية المحسوبة والتي بلغت (٠.٠٢٥) و (٠.٠٠٣) لكلا الفئتين على التوالي ، وكلا القيمتان تقل عن مستوى المعنوية الافتراضي لهذه الدراسة (٠.٠٥).

#### الجدول (٨) نتائج اختبار شيفيه

الفئات	الفروقات بين المتوسطات الحسابية للفئات			المتوسطات الحسابية
	اقل من ٣٠ سنة	٣٠ - ٤٠ سنة	اكثر من ٥٠ سنة	
اقل من ٣٠ سنة	3.21	.19	اكثر من ٥٠ سنة	.89*
٣٠ - ٤٠ سنة	3.02	--	٤١ - ٥٠ سنة	.70*
٤١ - ٥٠ سنة	3.11	--	اكثر من ٥٠ سنة	.79*
اكثر من ٥٠ سنة	2.32	--		--
* معنوية عند مستوى (0.05)				

المصدر: إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS.

ب . الجنس: يلاحظ من نتائج تحليل الفروقات حسب سمة الجنس في الجدول (٩) أن النتائج أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات افراد العينة تجاه الصحة التنظيمية تعزى للجنس تبعاً لقيمة (t) المحسوبة التي بلغت (-.290)، وهي اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (١.٦٦) وبدرجة حرية (٧٦). وتؤكد عدم معنوية الفروق قيمة مستوى المعنوية (Sig.) المحسوبة والتي بلغت (٠.٧٧٣)، وهي أكبر من قيمة مستوى الدلالة الافتراضي للدراسة (٠.٠٥).



الجدول (٩) الفروقات بالنسبة للجنس تجاه الصحة التنظيمية

الفئة	التكرارات	المتوسط الحسابي	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	Sig.
ذكر	٤٩	2.91	-.290	١.٦٦	0.773
انثى	٢٩	2.96			
N= 78 , d.f. = 76					

المصدر: إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS.

ت. الشهادة : يلاحظ من نتائج تحليل الفروقات حسب الشهادة في الجدول (١٠) أن النتائج أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات افراد العينة تجاه متغير الصحة التنظيمية والتي تعزى للمؤهل العلمي تبعاً لقيمة (t) المحسوبة والتي بلغت (٠.603)، وهي أقل من قيمتها الجدولية وبالباغة (١.٦٦) وبدرجة حرية (٧٦)، وتؤكد عدم معنوية الفروق قيمة مستوى المعنوية (Sig.) المحسوبة والتي بلغت (٠.٥٤٩)، وهي أكبر من قيمة مستوى الدلالة الافتراضي للدراسة (٠.٠٥).

الجدول (١٠) الفروقات بالنسبة للمؤهل العلمي تجاه متغير الصحة التنظيمية

الفئة	التكرارات	المتوسط الحسابي	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	Sig.
ماجستير	٤١	2.9777	.603	١.٦٦	0.549
دكتوراه	٣٧	2.8780			
N= 78 , d.f. = 76					

المصدر: إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS.

ت. اللقب العلمي: يلاحظ من نتائج تحليل الفروقات حسب اللقب العلمي في الجدول (١١) أن النتائج أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات افراد العينة والتي مصدرها اللقب العلمي وبحسب قيم (F) المحسوبة ، والتي بلغت (٠.076)، وهي أقل من قيمتها الجدولية وبالباغة (٢.٥٠) وبدرجة حرية (4،73).

وتؤكد عدم معنوية الفروق قيمة مستوى المعنوية (Sig.) المحسوبة والتي بلغت (٠.٩٢٦) ، وهي أكبر من قيمة مستوى الدلالة الافتراضي للدراسة (٠.٠٥).

الجدول (١١) الفروقات بالنسبة للقب العلمي تجاه متغير الصحة التنظيمية

Sig.	قيم (F) الجدولية	قيم (F) المحسوبة	مربع المتوسطات	مجموع المربعات	مصدر التباين
.926	٢.٥٠	.076	.041	.083	بين المجاميع
			.541	40.570	داخل المجاميع
				40.652	المجموع
N= 78 , d.f. = 4, 73					

المصدر: إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS.

ث. مدة الخدمة الجامعية: يلاحظ من نتائج تحليل الفروقات حسب مدة الخدمة الجامعية في الجدول (١٢) أن النتائج أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات افراد العينة لمتغير الصحة التنظيمية تعزى إلى مدة الخدمة الجامعية وبحسب قيم (F) المحسوبة ، والتي بلغت (٠.962) ، وهي أقل من قيمتها الجدولية والبالغة (٢.٥٠) وبدرجة حرية (٧٣ ، ٤) ، وتؤكد عدم معنوية الفروق قيم مستوى المعنوية (Sig.) المحسوبة والتي بلغت (٠.416) ، وهي أكبر من قيمة مستوى الدلالة الافتراضي للدراسة (٠.٠٥).

الجدول (١٢) الفروقات بالنسبة لمدة الخدمة الجامعية تجاه متغير الصحة التنظيمية

Sig.	قيم (F) الجدولية	قيم (F) المحسوبة	مربع المتوسطات	مجموع المربعات	مصدر التباين
.416	٢.٥٠	.962	.508	1.525	بين المجاميع
			.529	39.127	داخل المجاميع
				40.652	المجموع
N= 78 ، d.f. = 4, 73					

المصدر: إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS.

## ٥. المناقشة

أجريت الدراسة الحالية لتشخيص درجة توافر الصحة التنظيمية بإبعادها (الروح المعنوية ، التماسك المؤسسي ، الجوانب الأكاديمية ، الإبداعية ، النزاهة المؤسسية ، الاعتبارية ، وتسخير الموارد) في جامعة دهوك التقنية / إقليم كردستان العراق ، وذلك بالاعتماد على وجهة نظر الملاكات التدريسية في هذه الجامعة . وافترضت الدراسة إنه لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات افراد العينة لمتغير الصحة التنظيمية تعزى لخصائصهم الديموغرافية (الجنس ، العمر، المؤهل العلمي ، اللقب العلمي ، ومدة الخدمة في الجامعة ). وبهدف تحقيق اهداف الدراسة واختبار فرضياتها تم اعداد استبانة لجمع البيانات بالاعتماد على مقاييس سابقة ، واجتازت الاستبانة الاختبارات الخاصة المتعلقة بثباتها ، كما ان بيانات الدراسة اجتازت شروط الاختبارات الاحصائية اللازمة للتحليل.

اظهرت نتائج الاحصاء الوصفي وجود مستويات متوسطة من الصحة التنظيمية في الجامعة المبحوثة على مستوى المؤشر الكلي وعلى مستوى جميع ابعاد الصحة التنظيمية . وتعد هذه النتائج مؤشراً على إن اهتمام القيادات الأكاديمية في هذه الجامعات بإبعاد الصحة التنظيمية لايلي الطموح . وتتفق هذه النتائج مع تلك التي اظهرتها دراسة (دراوشة ، ٢٠١٩) والتي أشرت توافر درجة متوسط من الصحة التنظيمية في الجامعة الاردنية . كما تتفق مع نتائج دراسة (خلف ٢٠٢٠) التي اظهرت إن مستوى الصحة التنظيمية في كليات الجامعات الاهلية في بغداد و واسط كان متوسطاً . وتتسجم نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (قدحة والعامري ، ٢٠٢٣) التي توصلت نتائجها إلى أن مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات اليمنية الحكومية كان متوسطاً . وتدعم نتائج هذه الدراسة جزئياً نتائج دراسة (Adiati et al., 2021) التي أشارت إلى أن درجة توافر أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات الحكومية الاندونوسية تراوحت بين متوسطة وعالية. وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (Radawi, 2023) التي اسفرت عن درجة عالية من توافر أبعاد الصحة التنظيمية في جامعة واسط.

واوضحت نتائج الدراسة إن بُد تسخير الموارد حل في المرتبة الاخيرة من بين ابعاد الصحة في مستوى توفره في الجامعة المبحوثة ، وربما يرجع ذلك إلى أن هذه الجامعات لا تمتلك الموارد اللازمة لاداء نشاطاتها لكي تستثمرها بشكل فعال نظراً للارزمة المالية الراهنة التي تعمل في ظلها المنظمات الحكومية ومنها الجامعات في العراق واقليم كردستان وما يترتب على ذلك من تقليص التخصيص المالي من قبل الحكومة لهذه الجامعات . وتعكس النتائج إن القيادات الأكاديمية في الجامعة المبحوثة لم تتولي الاهتمام الكافي بالنزاهة المؤسسية ، اذ جاء هذا البعد في المرتبة السادسة وقبل الاخيرة من حيث توفره في الجامعة المبحوثة ، مما يعكس كون مستوى

الحفاظ على سلامة الاجراءات والتعاملات التي تتم في الجامعة لم يصل إلى المستوى المأمول الذي تتطلبه النزاهة المؤسسية.

وتقدم نتائج الاحصاء الوصفي الاجابة على التساؤل الأول لمشكلة الدراسة : ما درجة توافر الصحة التنظيمية متمثلة بابعادها (الروح المعنوية ، التماسك المؤسسي الجوانب الاكاديمية ، الابداع ، النزاهة المؤسسية ، الاعتبارية ، وتسخير الموارد) في جامعة دهوك التقنية كما يتصورها أعضاء هيئة التدريس فيها ؟

وبينت نتائج اختبار فرضيات الدراسة عن عدم وجود فروقات ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات افراد العينة عن مدى توافر الصحة التنظيمية تعزى لخصائصهم الديمغرافية (الجنس ، المؤهل العلمي ، اللقب العلمي ، ومدة الخدمة الجامعية) وبذلك يتم قبول الفرضيات الأولى والثالثة والرابعة والخامسة . بينما اظهرت النتائج وجود فروقات معنوية بين متوسطات استجابات افراد العينة عن مدى توافر الصحة التنظيمية تعزى للعمر ، وبذلك يتم رفض الفرضية الثانية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود فروقات معنوية بين متوسطات استجابات افراد العينة عن مدى توافر الصحة التنظيمية تعزى للعمر.

وتقدم نتائج اختبار الفرضيات الاجابة على التساؤل الثاني لمشكلة الدراسة : هل توجد فروقات ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تعزى لخصائصهم الديموغرافية ( الجنس ، العمر ، المؤهل العلمي ، اللقب العلمي ، ومدة الخدمة الجامعية) ؟.

واسفرت نتائج الدراسة الحالية على مدلولات نظرية وتطبيقية ، وتتمثل المدلوات النظرية في ان الدراسة الحالية تعد اضافة إلى الادبيات السابقة المتاحة في هذا المجال ، اذ لم يرصد الباحثون اية دراسة في بيئة التعليم العالي في اقليم كوردستان سعت إلى الكشف عن درجة توافر ابعاد الصحة التنظيمية في الجامعات . وعلى المستوى التطبيقي فان نتائج الدراسة الحالية في تشخيصها مدى توافر ابعاد الصحة التنظيمية في جامعة دهوك التقنية ، فانها يمكن ان تلفت انتباه القيادات الادارية والاكاديمية في هذه الجامعة لاهمية التركيز على تعزيز الصحة التنظيمية في الجامعة لما لها من اهمية في نجاح الجامعة ورفع مستواها بين الجامعات المحلية والاقليمية . كما إن اتفاق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج عدد من الدراسات السابقة تعزز مصداقية النتائج وامكانية تعميمها .

## ٦. الاستنتاجات والمقترحات :

### ٦.١ الاستنتاجات:

١. هناك ميل واضح من قبل المستجيبين وبدرجة متوسطة بان مستوى الصحة التنظيمية في الجامعات المبحوثة كان متوسطاً على مستوى المؤشر الكلي .
٢. تتوفر ابعاد الصحة التنظيمية في جامعة دهوك التقنية بدرجة متوسطة ، ويمكن ترتيبها حسب درجة توافرها تنازلياً على النحو الآتي : الاعتبارية ، الروح المعنوية ، الجوانب الاكاديمية ، التماسك المؤسسي ، الابداعية ، النزاهة المؤسساتية ، تسخير الموارد .
٣. عدم وجود فروقات معنوية بين الذكور والاناث من الملاكات التدريسية بخصوص تصوراتهم حول درجة توافر الصحة التنظيمية في جامعة دهوك التقنية .
٤. توجد فروقات معنوية بين تصورات الملاكات التدريسية حول درجة توفر الصحة التنظيمية في جامعة دهوك التقنية تعزى لفئاتهم العمرية . وإن درجة توافر الصحة التنظيمية في الجامعة من وجهة نظر الفئة العمرية ( أقل من ٣٠ سنة ) أعلى من وجهة نظر الفئات العمرية الأخرى ، بينما درجة توافرها من وجهة نظر الفئة (اكثر من ٥٠ سنة) ادنى من وجهات نظر بقية الفئات .
٥. عدم وجود فروقات معنوية بين وجهات نظر الحاصلين على شهادة الماجستير والحاصلين على شهادة الدكتوراه من الملاكات التدريسية بخصوص تصوراتهم حول درجة توافر الصحة التنظيمية في جامعة دهوك التقنية .
٦. لا توجد فروقات معنوية بين متوسطات استجابات الملاكات التدريسية حول درجة توافر الصحة التنظيمية في جامعة دهوك التقنية تعزى لاختلاف القابهم العلمية .
٧. عدم وجود فروقات بين تصورات الملاكات التدريسية حول درجة توفر الصحة التنظيمية في جامعة دهوك التقنية تعزى لاختلاف مدة خدمتهم الجامعية .

### ٦.٢ المقترحات

١. ضرورة ترسيخ الوعي لدى القيادات الاكاديمية في الجامعات المبحوثة باهمية الصحة التنظيمية من خلال عقد الندوات و ورشات العمل بهذا لخصوص .
٢. العمل على رفع الروح المعنوية لدى العاملين في الجامعات المبحوثة من خلال تقديم حوافز معنوية ومادية لهم وتنمية العلاقات الاجتماعية بينهم، وتطوير إجراءات العمل، وتحسين المناخ التنظيمي.

٣. ضرورة اهتمام القيادات الاكاديمية في الجامعة على الجوانب الاكاديمية و توجه الجامعة نحو تحقيق التميز و التفوق الأكاديمي ، وذلك من خلال وضع أهداف للاداء الجامعي عالية المستوى و تهيئة البيئة المناسبة لتحقيق التميز .

٤. تعزيز التماسك المؤسسي في الجامعة من خلال الاهتمام بالعلاقات الانسانية وتعزيز التعاون بين العالمين في الجامعة ، و تنمية المشاعر الايجابية والسعادة لدى العاملين ، والحرص على تحقيق الامان والاستقرار الوظيفي بما يجعل العاملين يشعرون بالفخر للانتماء إلى الجامعة .

٥. توفير بيئة عمل تمكن العاملين من اتاحة الفرصة لهم للمبادرة وإظهار إبداعاتهم وتبني افكارهم الابداعية.

٦. ترسيخ النزاهة المؤسسية في الجامعة و الحفاظ على سلامة الاجراءات والتعاملات فيها .

٧. وتسخير القيادات الادارية في للشخصية الاعتبارية للعاملين ، والاهتمام برغبات العاملين واحتياجاتهم، و التعامل بمصادقية وشفافية وعدالة مع كافة العاملين .

٨. توفير الموارد المالية اللازمة لتنفيذ نشاطات الجامعة وتوزيعها حسب الاحتياجات الفعلية للتشكيلات التنظيمية واستخدامها بكفاءة وفاعلية .

٩. ضرورة قيام الجامعات المبحوثة بالاستفادة من مقاييس الدراسة الحالية في التقييم المستمر وبشكل دوري ومنظم لمستوى الصحة التنظيمية والتأكد من توفر ابعادهما بمستويات كافية.

١٠. إجراء المزيد من الدراسات بهدف توسيع مجال تعميم نتائج الدراسة الحالية وتجاوز محدداتها وعلى النحو الآتي :

أ . اختبار اثر عدد من العوامل في الصحة التنظيمية للجامعات ومنها النمط القيادي ، حجم الجامعات ، تقانة المعلومات والاتصالات ، الحرية الاكاديمية .

ب . اجراء دراسة مماثلة بنفس مقياس الدراسة الحالية في جامعة اهلية لاغراض مقارنة النتائج .

ج. إجراء المزيد من الدراسات ذات الصلة بالصحة التنظيمية على القطاعات الاخرى في الاقليم ، في ظل ندرة الدراسات في هذا المجال

المصادر :

أ. المصادر العربية :

١. أبو حجر ، طارق مفلح (٢٠٢٠). مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وعالقتها بالاداء المتميز ، دراسة

تطبيقية على البنك الإسلامي الفلسطيني، مجلة جامعة الاستقلال للابحاث ، ٥(١) ، ٣٦٠-٣٩٤.

٢. الانصاري . ابراهيم محمد صبري (٢٠٢٢). الاسهام النسبي للصحة التنظيمية في الحد من السلوكيات المضادة للانتاجية بمدارس التعليم الثانوي الفني بمحافظة قنا ، مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية، العدد(٨) ، ٤٧٥-٥٦٨.
٣. البلوشي ، علي بن حسين عبدالله .(٢٠٢٣). درجة توفر أبعاد الصحة التنظيمية بمدارس التعليم الاساسي بمحافظة شمال الباطنة ، مجلة الدراسات التربوية والنفسية - جامعة السلطان قابوس ، ١٧(٣) ، ٣١٥-٣٣١.
٤. الحربي ، لؤلؤة بنت سعد . (٢٠١٩). درجة توافر ابعاد الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية ، مجلة كلية التربية ، جامعة بنها ، مصر ، ٣٠(١١٧) ، ٢٤٠-٢٧٠.
٥. خلف ، حسين عبدالله . (٢٠٢٠). اثر الصحة التنظيمية في مداخل الفاعلية التنظيمية ، دراسة ميدانية في الكليات الجامعة الاهلية في بغداد وواسط بالعراق ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الشرق الاوسط ، الاردن .
٦. دراوشة ، نجوى عبد الحميد (٢٠١٩). الصحة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالتمكين الوظيفي من وجهة نظر القادة الأكاديميين ، مجلة دراسات - العلوم التربوية ، ٤٦(٢) ، ٥٠٠-٥٢٠.
٧. سعيد ، هديل كاظم و هلال سمر سعدون . (٢٠٢٠) . القيادة العلائقية وتأثيرها في الصحة التنظيمية ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، العدد (٦٠) ، ٩١-١٢٨.
٨. عيواز، نورالدين .(٢٠٢٣). الصحة التنظيمية وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية لدى العامل في المؤسسات الجزائرية ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ، جامعة الشهيد حمة لخضر ، الوادي ، الجزائر.
٩. قدحة ، مروة حمود محمد و العامري ، عبدالعزيز عبدالهادي . (٢٠٢٣). العلاقة بين الصحة التنظيمية والتمكين الإداري وأثرهما في تحقيق التميز المؤسسي في الجامعات اليمنية الحكومية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية .مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية، ١(1) ، ٤٢-١.
١٠. محمد ، سها بهجت والرميدي ، بسام سمير . (٢٠٢١) . أثر الصحة التنظيمية في الصمت التنظيمي داخل مؤسسات التعليم السياحي ، مجلة كلية السياحة والفندقة ، جامعة مدينة السادات ، ٥(٢-١) ، ٢٤-١.

١١. الهماوندي ، وردة عبدالخالق عبدالرحمن . (٢٠٢١). توظيف التفكير النظمي في تحقيق الصحة التنظيمية ، مجلة اقتصاديات الاعمال ، العدد (خاص جزء ١) - ٤٤٣-٤٦٢ .

#### المصادر الاجنبية:

1. Adiati, R., Handoyo, S., Wicaksono., D.A., Purba, H.P., & Syarifah, D. (2021). Organizational health structure and measurement of higher education in Indonesia. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6 (1), 1-15.
2. Al Hamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Kurdi, B., Alzoubi, H., Hamouche, S & Al-Hawary, S. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommuni-cations companies in Jordan. *International Journal of Data and Network Science*, 6(2), 429-438.
3. Al-Hussainy, Hassan T.N and Al-Sabawi, Nouredine M. (2023), The Contribution of the Organizational Health in Enhancing the Quality of Educational Service an Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Teaching Staff at Northern Technical University, *Journal for Administrative and Human Sciences(NTU)* ,3 (1): 146 – 167.
4. Doganay, Ercan and Dagli, A. (2020). Organizational health scale: A scale development study, *International Education Studies*, 13(7), 128-144.
5. Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4th ed.). New York, NY: The Guilford Press.
6. Qadhah, M. H., & Alamery, A, A. (2023). Organizational health and its role in achieving institutional excellence in Yemeni government universities from the point of view of academic and administrative leaders for the year 2022-2021. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 7(6),1 – 23.



7. Radawi, Saad N. (2023). The Degree of Practice of Distributive leadership by Heads of scientific departments and its relationship to the level of organizational health from the point of view of faculty Members at Wasit University, Journal of College of Education, (49 (4), 241–252.
8. Rayani, Jamileh; Tavakoli, Hamdollah Manzar; Salajegheh, Sanjar; Shokooh, Zahra and Mehdizadeh, S. (2020). Studying the status Organizational Health in Medical Universities of Kerman, Agricultural Marketing and Commercialization Journal 4(1), 247– 265.
9. Shawesh, Z. N., & Al-Shakhfir, A. A. (2023). The impact of strategic leadership on improving the organizational health of Yemeni private universities. Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences, 7(10S), 1 – 17.
10. Sekaran, U. & Bougie, R. (20١٧). Research methods for business: A skill-building approach. ٧<sup>th</sup> ed., Haddington: John Wiley & Sons. West Sussex.