

**الدور الوسيط للحد من مصادر ضغوط العمل التنظيمية في العلاقة بين أبعاد الصحة
التنظيمية والاستغراق الوظيفي : دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع المعاهد التجارية
العليا الخاصة بوسط الدلتا**

د/ اسامة محمد محمد سلام *

(*) د/ اسامة محمد محمد سلام : دكتور الفلسفة في ادارة الاعمال ، وتتمثل الاهتمامات البحثية في ادارة الاعمال ، ادارة الموارد البشرية ، الادارة المالية .

Email: dr.usama.m.sallam@gmail.com

ملخص الدراسة : تهدف الدراسة إلى سد الفجوة المعرفية بين متغيراتها التي تتمثل في الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف، الثقة التنظيمية، المعنويات، التكيف، الاستخدام الأمثل للموارد، توازن السلطة، التماسك، ملائمة الاتصالات، الإبداعية، حل المشكلات، الاستقلالية)، الحد من ضغوط العمل التنظيمية (الهيكل التنظيمي، الرواتب والأجور والحوافز، تقييم الأداء، التكنولوجيا، أهداف المنظمة، المشاركة في اتخاذ القرار)، والاستغراق الوظيفي عبر التعرف على طبيعة العلاقة بينها، بالتطبيق على عينة من العاملين بقطاع المعاهد التجارية العليا الخاصة بوسط الدلتا، وقد استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع ٤٠٠ استبيان استرجع منها ٣٧٦ استبيان، وتم تحليلها باستخدام برنامج **IBM SPSS Statistics 23 , Amos 23** وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الصحة التنظيمية على ضغوط العمل التنظيمية وهناك تأثير لأبعاد الصحة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي وهناك تأثير للحد من ضغوط العمل التنظيمية على الاستغراق الوظيفي كما أن ضغوط العمل التنظيمية توسط العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: أبعاد الصحة التنظيمية، ضغوط العمل التنظيمية، الاستغراق الوظيفي، المعاهد التجارية العليا الخاصة بوسط الدلتا

Summary of the study: the study aims to bridge the knowledge gap between its variables, which are represented in organizational health, organizational work pressures , and career time-consuming by identifying the nature of the relationship between them, applied to a sample of employees in the sector of higher commercial institutes of the middle Delta, the research used the descriptive analytical approach, where 400 questionnaires were distributed, 376 of which were retrieved, and analyzed using IBM SPSS Statistics 23 , Amos 23 the study found that there is a statistically significant impact of organizational health dimensions on organizational work pressures, there is an impact of organizational health dimensions on job retention, and there is an impact of reducing organizational work pressures on job retention, and organizational work pressures mediate the relationship between organizational health dimensions and job retention.

Key words: dimensions of organizational health, organizational work pressures, employability, central Delta higher business institutes

مقدمة : يعتبر العنصر البشري هو المحرك الرئيسي في أي منظمة لتحقيق استراتيجيتها، كما هو الحال في المعاهد التجارية العليا الخاصة والتي يعتبر العاملين فيها أهم عنصر فعال، نظراً للواجبات التي يقومون بها، ونظراً لزيادة الاهتمام بالمعاهد التجارية الخاصة والعنصر البشري فيها، فقد تم تحليل الجوانب التنظيمية والبيئية لهذا القطاع، والجوانب السلوكية لأفراده، لإضفاء صفة التفاعل بين تلك المعاهد وبيئتها، حيث تم تبني مفهوم الصحة التنظيمية كمفهوم حديث للحالة فيه، حيث تسعى منظمات التعليم العالي بصفة عامة والمعاهد الخاصة بصفة خاصة إلى الإهتمام بموقفها التنافسي في ظل عالم من المخاطرة الأمراض التنظيمية وتحقيقاً لذلك تتوجه نحو تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية كمنهجية تعطي الفرص لاستثمار كامل طاقات الموارد البشرية في المنظمة وكشف الغموض عن مسببات مشاكل الصحة التنظيمية التي تؤثر على إنتاجية وأداء العاملين فيها (Mchugh, M., 2001) ، ومن أهم مؤشرات عدم تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية لدى العاملين في المنظمات ارتفاع دوران العمل **Turnover** ، ارتفاع معدل الغياب **Absence** ، الضعف وعدم القدرة لدى العاملين **Disability** ، الإجازات المرضية **Medical Leave** ، وارتفاع التكاليف الصحية **Health Costs** ... الخ ، فمن خلال هذه المؤشرات يمكن التعرف إلى أداء العاملين والمنظمات (Wolff, S, 2003) ، فإما أن تكون حالة المنظمة هنا محفزة وجيدة وصحية ويطلق على المنظمة حينئذ في أنها تتمتع بصحة تنظيمية **Healthy Organization** وإما أن تكون الحالة محبطة غير جيدة وغير صحية، فتكون مدعاة للتوتر والقلق، فالمنظمة هنا لا تتمتع بصحة تنظيمية (**Unhealthy Organization**) (Nurit and Cohen, 1991) وهذا ما يقود إلى مفهوم ضغوط العمل والذي له علاقة بالسلوك الإنساني في المنظمات، سواء كان على المستوى الفردي أو الجماعي أو التنظيمي ولكل منهم أبعاد تعتبر مؤشرات على توافرها في المنظمة، وعليه فقد لفتت هذه الدراسة الانتباه إلى ضرورة فتح باب البحث في موضوع الصحة التنظيمية لاسيما وأنه موضوع ندرت فيه الدراسات الميدانية العربية، كما يعد الاستغراق الوظيفي أحد القضايا المهمة المرتبطة بمجموعة من المتغيرات المتصلة بالسلوك التنظيمي، فهو يعبر عن الدرجة التي يندمج فيها العامل مع وظيفته ومن ثم فالاهتمام والاستغراق بها يتعلق بالنواحي العاطفية والعقلية فهو نتيجة للحد من ضغوط العمل والتي هي نتيجة للصحة التنظيمية، لذا أصبح الاستغراق الوظيفي مفتاحاً رئيسياً لتفعيل دافعية العاملين وبمثابة المصدر المحفز لهم ومفتاحاً للتطوير الشخصي والرضا عن بيئة العمل ، وهو ما أصبحت تدرکه المنظمات اليوم من خلال سعيها لتعزيز

مشاركة العاملين في مختلف أعمال المنظمة كما أصبح مطلباً تحرص كل منظمة الحفاظ على المستوى المتميز في درجاته وانعكاساته عبر أنشطتها التنظيمية والسلوكية ، (Eliyana, A. M. , 2019) ، وكذلك الدراسة في موضوع ضغوط العمل التنظيمية وأثارها على الفرد والمعهد وطرق إدارتها، وتركز هذه الدراسة على أبعاد الصحة التنظيمية المتمثلة بـ (وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف، الاستخدام الأمثل للموارد، توازن السلطة، التماسك، ملائمة الاتصالات، الإبداعية، حل المشكلات، الاستقلالية) وبيان أثرها في الحد من مصادر ضغوط العمل التنظيمية لدى العاملين في هذا القطاع والذي بدوره يؤدي للاستغراق الوظيفي، وذلك انطلاقاً من فكرة مفادها أن توافر أبعاد الصحة التنظيمية تؤثر في الحد من مصادر ضغوط العمل أبعاد الصحة التنظيمية وبالتالي تؤثر في الاستغراق الوظيفي.

أولاً: الدراسات السابقة : والتي تدور في خمس محاور كما يلي

- المحور الأول: الدراسات الخاصة بالصحة التنظيمية والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بقطاع التعليم :
- دراسة (خلف، ٢٠٢٠) بعنوان " أثر الصحة التنظيمية على مداخل الفعالية التنظيمية ، دراسة ميدانية في كليات الجامعة الاهلية في بغداد وواسط العراق " وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الصحة التنظيمية والفعالية التنظيمية في كليات الجامعة الاهلية في بغداد وواسط العراق جاءت بدرجة متوسطة، وأن ابعاد الصحة التنظيمية مجتمعة أكثر تأثيراً في مدخل الموارد، ثم في الدرجة الثانية جاء مدخل تحقيق الاهداف تأثيراً بأبعاد الصحة التنظيمية وفي الدرجة الثالثة جاء مدخل العمليات الداخلية، ويليه في الدرجة الرابعة مدخل اصحاب المصلحة وجاء في الترتيب الاخير مدخل قيم التنافس، وهذا يعكس فعالية تطبيق الصحة التنظيمية في استثمار موارد المنظمة بشكل فعال مما يسهم في تحقيق أهدافها .
 - دراسة (دراوشه، ٢٠١٩) بعنوان " الصحة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالتمكين الوظيفي من وجهة نظر القادة الأكاديميين " وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى كلامن الصحة التنظيمية والتمكين الوظيفي جاء بدرجة متوسطة، كما أثبتت الدراسة وجود علاقة ايجابية بين الصحة التنظيمية والتمكين الوظيفي.
 - دراسة (عرقاوي، ٢٠١٩) بعنوان " أبعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها بتحسين مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في البلديات الفلسطينية دراسة حالة "، هدفت هذه الدراسة إلى بيان الدراسة العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية من حيث(وضوح الأهداف، فعالية الاتصال،

المعنويات، الاستخدام الأمثل للموارد، الابداع) وعلاقتها بتحسين مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في البلديات الفلسطينية في بلدية طولكرم، وتوصلت الدراسة الى نتائج من أهمها وجود علاقة بين مدى توافر تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية من حيث (وضوح الاهداف، فعالية الاتصال، المعنويات، الاستخدام الأمثل للموارد، الابداع) وبين تحقيق الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في بلدية طولكرم، وأوصت الدراسة بالعمل على ازالة جميع العوائق التي تحول دون وصول المعرفة والابتكار والريادة للأفراد.

- دراسة (مهدي، ٢٠١٦) بعنوان " تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة: بحث استطلاعي " هدفت الدراسة إلى تحديد مدى توافر ابعاد الصحة التنظيمية في كلية المأمون الجامعة وتأثيرها في الالتزام التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس، حيث اعتمدت تم دراسة الصحة التنظيمية كمتغير مستقل بإبعاده (الاتصال، 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 تم قياسه عبر إبعاد (الالتزام الشعوري، الالتزام المعياري، والالتزام المستمر)، وتوصلت الدراسة إلى إن تصور أعضاء هيئة التدريس لمدى توافر ابعاد الصحة التنظيمية جاءت متوسطة، وان وجود تلك الابعاد ينعكس على التأثير معنويا في الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المأمون الجامعة.
- دراسة (ابوصيام، ٢٠١٣) بعنوان " درجة توافر ابعاد الصحة التنظيمية في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء قسبة المفرق وعلاقتها بالأداء المتميز للمعلمين " وتوصلت الدراسة الى أن الصحة التنظيمية في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء قسبة المفرق بمستوى متوسط، وجاء الاداء المتميز بمستوى متوسط، كما اشارت النتائج الى وجود علاقة ارتباط طردية بين درجة توافر ابعاد الصحة التنظيمية والاداء المتميز للمعلمين.

- دراسة (ندى، ٢٠٠٨) بعنوان " واقع الصحة التنظيمية في المدارس الخاصة شمال فلسطين من وجهة نظر المعلمين"، حيث هدفت إلى التعرف على واقع الصحة التنظيمية في المدارس الخاصة شمال الضفة الغربية، وفحص وجود علاقة لكل من متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، العمر، مستوى المدرسة) في استجابات المعلمين نحو واقع الصحة التنظيمية في مدارسهم؟، وأوضحت نتائج الدراسة أن أعلى المتوسطات كانت في مجال القيادة الإدارية وأساليبها، تلاها

التماسك المؤسسي، ثم تأكيد النواحي الأكاديمية ونوعية المعلمين، ثم توفير الموارد المساندة، الشخصية والاعتبارية، وكانت أدنى المتوسطات في مجال الروح المعنوية والعلاقات الإنسانية، كما تبين من النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في معدلات استجابات المعلمين تبعاً لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والعمر، ومستوى المدرسة.

المحور الثاني : الدراسات الخاصة بضغوط العمل والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بقطاع التعليم :

➤ دراسة (العمرى، ٢٠٠٣) بعنوان " ضغوط العمل عند المدرسين "، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على اختبار العلاقة بين المتغيرات الديمغرافية، والمتغيرات الوظيفية من جهة، وضغوط العمل من جهة أخرى في مدارس مدينة الرياض الحكومية، وأوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة سالبة معنوية بين المتغيرات الديمغرافية (العمر، والراتب الشهري، ومدة الخدمة) وضغوط العمل، كما وأوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية معنوية بين المتغيرات الوظيفية (عبء العمل، وصراع الدور، وغموض الدور، وطبيعة العمل، والأمان الوظيفي) وضغوط العمل، كذلك وأوضحت نتائج الدراسة أن المتغيرات الوظيفية أكثر تأثيراً على ضغوط العمل من المتغيرات الديمغرافية.

➤ دراسة (العلفي، ٢٠٠٣) بعنوان " فعالية أداء مديري المدارس الثانوية العامة بأمانة العاصمة صنعاء وعلاقته بضغوط العمل"، حيث توصلت الدراسة إلى أن مستوى فعالية أداء مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر المدرسين متوسطة ومن وجهة نظر المديرين عالية إلى عالية جداً ، ووجود فروق دالة إحصائية في مستوى فاعلية أداء مديري المدارس الثانوية وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخبرة، وحجم المدرسة)، وجاء ترتيب ضغوط العمل كما يدركها المديرين تنازلياً كما يلي: بيئة العمل، النمو والتقدم المهني، كمية العمل الاشراف. صراع الدور، غموض الدور، نوع العمل، كما توجد فروق دالة إحصائية في تحديد طبيعة العلاقة بين مستوى فاعلية الأداء ومستوى ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية وفقاً لسنوات الخبرة، وحجم المدرسة.

➤ دراسة (عليقات، ٢٠١٢) بعنوان " ضغوط العمل وأثرها على أداء الحكام الإداريين في الأردن"، حيث هدفت الدراسة إلى قياس مدى تأثير ضغوط العمل التنظيمية في مجالات (عبء العمل، عملية اتخاذ القرارات، علاقات العمل، الاستقرار الوظيفي، بيئة العمل، الهيكل التنظيمي) وضغوط العمل الاجتماعية في مستوى أداء الحكام الإداريين في الأردن، وكان من

أبرز نتائج هذه الدراسة وجود علاقة سلبية بين ضغوط العمل التنظيمية المتعلقة بـ (عبء العمل، عملية اتخاذ القرارات، الاستقرار الوظيفي، الهيكل التنظيمي) ومستوى أداء الحكام الإداريين، وعدم وجود علاقة ما بين ضغوط العمل التنظيمية في مجالي (علاقات العمل، وبيئة العمل) ومستوى أداء الحكام الإداريين في الأردن، ووجود علاقة سلبية بين ضغوط العمل الاجتماعية (الواسطة وجماعات الضغط والزيارات والاتصالات الشخصية) ومستوى أداء الحكام الإداريين .

المحور الثالث : الدراسات الخاصة بالاستغراق الوظيفي والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بقطاع التعليم:

➤ دراسة (مومني، ٢٠٢٠) بعنوان " درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي للمعلمين " وقد توصلت الدراسة الى أن مستوى الاستغراق الوظيفي في مدارس مديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون جاء مرتفعاً لدى المعلمين من وجهة نظرهم، كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية والاستغراق الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم.

➤ دراسة (الغامدي، ٢٠٢٠) بعنوان " القيادة الخادمة وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض " وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض جاء بدرجة مرتفع جداً، وأن هناك علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة القيادة الخادمة ومستوى الاستغراق الوظيفي.

➤ دراسة (العبد اللطيف، ٢٠١٨) بعنوان " مستوى الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس الثانوية بمدينة بريدة وعلاقته بسلوك الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين " وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين إجمالاً وعلى كل بعد على حدا جاء بدرجة عالية، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة القيمة وذات دلالة إحصائية بين مستوى الدعم التنظيمي والمدرك ومستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين.

➤ دراسة (Wang، ٢٠١٧) بعنوان " A Study on comparing the relationship among organizational commitment, teachers " التي هدفت الى مقارنة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لدى المعلمين بالاستغراق الوظيفي في بيئتين متناقضتين الريفية والحضرية في تايوان ، وأظهرت الدراسة عدة نتائج من أبرزها أن علاقة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بالاستغراق الوظيفي للمعلمين في المناطق الريفية أعلى من نظائهم في المناطق

الحضارية، بالإضافة الى أن للمناخ التنظيمي دور ايجابي في تحقيق الاستغراق الوظيفي لكل من المدارس الريفية والحضرية (Wang, 2017) .

➤ دراسة (القرني، ٢٠١٧) بعنوان " مستوى العدالة التنظيمية لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين " ، وقد توصلت الدراسة إلى أن الاستغراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة جاء بدرجة عالية، وأكدت الدراسة وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة وذات دلالة احصائية بين مستوى العدالة التنظيمية لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة ومستوى الاستغراق الوظيفي .

➤ دراسة (الزيدي، ٢٠١٧) بعنوان " آليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة " التي هدفت الى تحديد مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة، واقتراح آليات لتعزيز الاستغراق الوظيفي، وتوصلت الدراسة أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أفراد العينة جاء بدرجة عالية، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة حول تقديرهم لمستوى الاستغراق الوظيفي في بعدي الحماس والانغماس لصالح الأفراد الأطول خدمة.

المحور الرابع : الدراسات التي تناولت أبعاد الصحة التنظيمية والحد من مصادر ضغوط العمل :

➤ دراسة (شتال، ٢٠١١) بعنوان " مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وأثرها في الحد من مصادر ضغوط العمل دراسة ميدانية على أطباء القطاع الحكومي في الأردن " حيث هدفت الدراسة 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) ، وقد أوضحت 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 الباحثين نحو الصحة التنظيمية تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الخبرة، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد الأطفال، التصنيف الفني، الدخل الشهري).

➤ دراسة (الأفرع، ٢٠١٠) بعنوان " القدرة على مواجهة ضغوط العمل من واقع الصحة التنظيمية في المؤسسات الحكومية / محافظات شمال الضفة الغربية " حيث تحققت الدراسة إذا كان هناك علاقة بين بعض المتغيرات الديمغرافية الجنس وسنوات الخبرة، العمر، الحالة الاجتماعية، المسمى الوظيفي، مستوى الدخل، المؤهل العلمي والصحة التنظيمية في المؤسسات الحكومية حيث أثبتت نتائج الدراسة أن هناك ضغوط عمل في المؤسسات الحكومية شمال الضفة الغربية على جميع المجالات ودرجتها الكلية الخاصة بمصادر ضغوط العمل (التنظيمية، المادية، الوظيفية، الاجتماعية)، وكذلك أظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لاستجابات أفراد العينة كانت متوسطة نحو واقع الصحة التنظيمية، وكانت استجابات الموظفين مرتفعة على بعدي (نمط القيادة، ووضوح الأهداف) وكانت متوسطة على الأبعاد (التكيف، الاستخدام الأمثل للموارد، التماسك، ملائمة الاتصالات) وكانت منخفضة على البعد (تكنولوجيا العمل) ومنخفضة جدا على بعد (الرواتب والحوافز) كما بينت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين المصادر التنظيمية والوظيفية والمادية لضغوط العمل وواقع الصحة التنظيمية، في الوقت الذي أظهرت فيه نتائج الدراسة، عدم وجود علاقة بين مصادر ضغوط العمل الاجتماعية وواقع الصحة التنظيمية، وهذا بطبيعة الحال يؤثر على واقع الصحة التنظيمية إيجابا.

المحور الخامس الدراسات التي تناولت أبعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بقطاع التعليم :

➤ دراسة (البشر، ٢٠١٩) بعنوان "الصحة التنظيمية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية " حيث توصلت الدراسة إلى أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة عالية، كما أثبتت الدراسة أن هناك علاقة طردية بين مستوى الصحة التنظيمية ومستوى الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية .

➤ دراسة (العليان، ٢٠١٨) بعنوان " الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في دولة الكويت " وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمين جاء متوسطاً، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بدولة الكويت تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات، باستثناء مجالي التأكيد التربوي وتأثير مدير المدرسة

حيث وجدت فروق وجاءت الفروق لصالح المعلمين الذكور، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بدولة الكويت تعزى لأثر المؤهل العلمي، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بدولة الكويت تعزى لأثر سنوات الخبرة. ما عدا مجالات التكامل المؤسسي والمبادرة بالعمل والدعم بالموارد حيث لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية.

التعقيب على الدراسات السابقة : تبين من مراجعة الدراسات السابقة أن معظمها تناول الصحة التنظيمية وضغوط العمل و الاستغراق الوظيفي كمتغيرات منفصلة دون وجود ربط للعلاقة بينهما، كما أنها أيضا طبقت على مجتمعات دراسية تختلف عن هذه الدراسة، باستثناء دراسات (شتال، ٢٠١١) ، (الأقرع، ٢٠١٠) التي تناولت أبعاد الصحة التنظيمية والحد من مصادر ضغوط العمل، دراسات (البشر، ٢٠١٩) (العليان، ٢٠١٨) التي تناولت أبعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالتعليم، في حين لا توجد دراسات - على حد علم الباحث - تناولت موضوع الحد من مصادر ضغوط العمل وعلاقته بالاستغراق الوظيفي ولكن هذه الدراسة استهدفت مجتمع دراسة يختلف تماما عن المجتمع هذه الدراسات، وخلاصة هذا التعقيب تبين للباحث عدم وجود دراسات بحثت في موضوع الدور الوسيط للحد من مصادر ضغوط العمل التنظيمية في العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي ، بينما تبين له أن الكثير من الدراسات تناولت جوانب وأبعادا من الصحة التنظيمية وعلاقتها بمتغيرات أخرى دون الإشارة الصريحة لمصطلح الصحة التنظيمية إلا نادراً، في حين كانت الدراسات في مجال ضغوط العمل وفيرة وكثيرة وشاملة لكل جوانبها وأبعادها، وكذلك في مجال التطبيق نجد أنه من مميزات هذه الدراسة أنها تطبق في المعاهد التجارية الخاصة وهي الأولى من نوعها .

ثانياً: الدراسة الاستطلاعية

مصادر جمع البيانات في الدراسة الاستطلاعية:

➤ الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت موضوعات الصحة التنظيمية والحد من مصادر ضغوط العمل والاستغراق الوظيفي، وذلك بالاطلاع في الكتب والرسائل العلمية المطبوعة وغير المطبوعة (الإلكترونية) والنشرات والدوريات العلمية.

- استشارة ذوي الخبرة والمهتمين بموضوع البحث عن طريق المقابلة وطرح العديد من الأسئلة المفتوحة، وكذلك تم إجراء العديد من المقابلات لمجموعة من الأكاديميين في مجال البحث ومجال الإحصاء.
- تم إجراء استبيان مبدئي حيث اقتصر على ٥٠ مستجيب تم اختيارهم بصورة عشوائية من المعهد العالي للإدارة بالمحلة الكبرى، المعهد العالي للحاسبات والمعلومات وتكنولوجيا الإدارة بطنطا.

أهم النتائج التي تم استخلاصها من الدراسة الاستطلاعية:

- أظهرت الدراسة الاستطلاعية وجود فجوة بحثية على المستوى العملي تتمثل في أن توافر أبعاد الصحة التنظيمية تؤثر في الاستغراق الوظيفي وأن الحد من مصادر ضغوط العمل التنظيمية تتوسط هذه العلاقة
- كشفت الدراسة الاستطلاعية عن بعض المظاهر السلبية في مجال التطبيق بقطاع المعاهد التجارية العليا الخاصة بوسط الدلتا.
- كما أسهمت الدراسة الاستطلاعية في بلورة موضوع الدراسة وصياغتها بطريقة أكثر إحكاماً بغية دراسته بصورة أعمق وتحديد طريقة عرض تساؤلات الدراسة وتنمية فروضها وتحديد مجتمع الدراسة.

رابعاً: مشكلة الدراسة: من خلال عرض الدراسات السابقة نلاحظ وجود فجوة بحثية حيث إنها تناولت أن توافر أبعاد الصحة التنظيمية تؤثر في الحد من مصادر ضغوط العمل التنظيمية وبالتالي تؤثر في الاستغراق الوظيفي وفي سبيل التأكد من وجود المشكلة في الواقع العملي تم عمل الدراسة الاستطلاعية التي حددت ملامح مشكلة الدراسة، و في ضوء ما تم التوصل إليه من الدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية تم صياغة مشكلة الدراسة في غياب أبعاد الصحة التنظيمية بإبعادها المختلفة (وضوح الهدف، الثقة، المعنوية، التكيف، الاستخدام الأمثل للموارد، توازن السلطة، التماسك ملائمة الاتصالات، الإبداعية، ملائمة حل المشاكل، الاستقلالية) في قطاع المعاهد التجارية العليا الخاصة ، وهذا بدوره يزيد من وجود مصادر ضغوط العمل التنظيمية، لذلك جاءت هذه الدراسة، للتعرف على مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في قطاع المعاهد التجارية العليا الخاصة وأثرها في الحد من ضغوط العمل التنظيمية والذي يؤدي بدوره إلى الاستغراق الوظيفي

وعليه تتمثل مشكلة الدراسة في " ماهية الدور الوسيط للحد من مصادر ضغوط العمل التنظيمية في العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي " الأمر الذي أثار التساؤلات التالية.

خامسا: تساؤلات الدراسة:

- هل هناك علاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية والحد من مصادر ضغوط العمل التنظيمية والاستغراق الوظيفي لدى لعاملين بقطاع المعاهد التجارية العليا الخاصة بوسط الدلتا.
- هل هناك تأثير لأبعاد الصحة التنظيمية على ضغوط العمل لدى العاملين بقطاع المعاهد التجارية العليا الخاصة بوسط الدلتا.
- هل هناك تأثير لأبعاد الصحة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بقطاع المعاهد التجارية العليا الخاصة بوسط الدلتا.
- هل هناك تأثير للحد من ضغوط العمل التنظيمية على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بقطاع المعاهد التجارية العليا الخاصة بوسط الدلتا.
- هل يتوسط الحد من ضغوط العمل التنظيمية العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي لدى لعاملين بقطاع المعاهد التجارية العليا الخاصة بوسط الدلتا.

سادسا: أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

- تستمد الدراسة أهميتها النظرية من مساهمتها في تسليط الضوء على الإطار المفاهيمي لأبعاد الصحة التنظيمية، ضغوط العمل التنظيمية والاستغراق الوظيفي باعتبارها من الموضوعات المعاصرة.
- تستمد الدراسة أهميتها النظرية من أهمية العلاقة بين الموضوعات التي تتناولها، فهي تتناول الموضوعات حيوية لا زالت العلاقة بينهما محل اهتمام العديد من الدراسات الحديثة خلال السنوات القليلة المنقضية وهي الصحة التنظيمية، الحد من ضغوط العمل التنظيمية، الاستغراق الوظيفي.
- تعد هذه الدراسة من أولى الدراسات العربية - على حد علم الباحث - التي تتناول مفهوم الصحة التنظيمية، في قطاع المعاهد التجارية العليا الخاصة بوسط الدلتا ، وبالتالي يمكن الاستفادة من نتائجها، التي تعزز أهمية توفر ابعاد الصحة التنظيمية للعاملين وما يترتب عليه

من الحد من ضغوط العمل التنظيمية والذي يؤدي إلى المزيد من الاستغراق الوظيفي بهذا القطاع.

الأهمية التطبيقية :

- تتبع الأهمية التطبيقية للدراسة من أهمية القطاع الذي تمثله بصفة عامة حيث يمثل قطاع التعليم إحد ركائز التنمية، والأهمية قطاع التعليم حيث إن الأفراد المتعلمين يساهمون بشكل كبير في بناء وتطور المجتمعات.
- تستمد الدراسة أهميتها أيضاً من أهمية قطاع التعليم الخاص وما يمثله من مستقبل واعد.
- تتبع أهمية الدراسة أيضاً من أهمية رأس المال البشري لأية منظمة.
- كما تستمد هذه الدراسة أهميتها من انها تساعد على توفير بيئة ملائمة تجعل المعاهد التجارية العليا الخاصة قادرة على التطور والمنافسة.

سابعاً: أهداف الدراسة :

- تحديد طبيعة العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية والحد من مصادر ضغوط العمل التنظيمية والاستغراق الوظيفي.
- التعرف على مدى تأثير أبعاد الصحة التنظيمية بأبعادها على ضغوط العمل.
- التعرف على مدى تأثير أبعاد الصحة التنظيمية بأبعادها على الاستغراق الوظيفي.
- التعرف على مدى تأثير ضغوط العمل على الاستغراق الوظيفي.
- معرفة مدى توسط ضغوط العمل العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي.

ثامناً: فروض الدراسة :

في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها وبعد مراجعة أدبياتها يمكن تطوير فروض الدراسة لتظهر كما يلي:

- الفرض الأول: هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ بين أبعاد الصحة التنظيمية والحد من مصادر ضغوط العمل التنظيمية والاستغراق الوظيفي.
- الفرض الثاني: هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ للأبعاد الصحة التنظيمية على ضغوط العمل التنظيمية.

- الفرض الثالث: هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ . للأبعاد الصحة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي.
- الفرض الرابع: هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ . للحد من ضغوط العمل التنظيمية على الاستغراق الوظيفي.
- الفرض الخامس: يتوسط الحد من ضغوط العمل التنظيمية العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي.

تاسعاً: منهج الدراسة وأساليب جمع البيانات :

في الجانب النظري من الدراسة تم استخدام المنهج الاستقرائي القائم على استقراء الحقائق وجمع وتحليل المعلومات والبيانات المستقاة من المنشورات العلمية والدوريات الموثوقة فضلاً عن الإستعانة بشبكة الانترنت العالمية، أما في الجانب التطبيقي فتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على عدد من الأدوات والوسائل الضرورية لتغطية الجانب الميداني من الدراسة أبرزها الاعتماد على أسلوب الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

الاستبان : تكونت أداة الدراسة (الاستبان) من محورين أساسيين الأول معلومات عامة تخص مجتمع الدراسة (الجنس، العمر، المؤهل)، أما محورها الثاني فتكون من ثلاث جزئيات الجزء الأول أبعاد الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف، الاستخدام الأمثل للموارد، توازن السلطة، التماسك، ملائمة الاتصالات، الإبداعية، حل المشكلات، الاستقلالية) والجزء الثاني الحد من مصادر ضغوط العمل التنظيمية (الهيكل التنظيمي، الرواتب والأجور والحوافز، تقييم الأداء، التكنولوجيا، أهداف المنظمة، المشاركة في اتخاذ القرار) أما الجزء الثالث والآخر تناول الاستغراق الوظيفي الاستغراق المعرفي (الإدراكي) ، الاستغراق العاطفي (الشعوري) الاستغراق الجسدي .

عاشراً: الأساليب الإحصائية المستخدمة :

اعتمدت الدراسة الحالية على عدد من الأدوات والأساليب الإحصائية اللازمة لتحليل بياناتها واختبار فروضها، وبالإستعانة بالبرنامج الإحصائي **IBM SPSS Statistics 23** تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية :

- اختبار معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة.
- حساب صدق الإتساق الداخلي للإستبيان بحساب معامل ارتباط بيرسون.

- حساب المتوسطات الحسابية (Mean) والانحرافات المعيارية (Std. Deviation) لمتغيرات الدراسة.
- اختبار معامل الارتباط (Pearson correlation coefficient) للكشف عن علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة.
- اختبار الانحدار المتعدد (Multiple Linear Regression) للكشف عن تأثير أبعاد الصحة التنظيمية على الحد من مصادر ضغوط العمل التنظيمية، للكشف عن تأثير أبعاد الصحة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي، للكشف عن تأثير أبعاد الصحة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي. وذلك بعد إجراء اختبار الانحدار البسيط للتعرف على تأثير كل بعد من هذه الأبعاد على الاستغراق الوظيفي بصورة مستقلة.
- وأن انسب أسلوب لاختبار فرض التوسط هو أسلوب تحليل المسار Path Analysis و هو أحد أساليب نمذجة المعادلات البنائية Structural Equation Modeling SEM باستخدام برنامج Amos، حيث نمذجة المعادلات البنائية SEM تعني بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة ومتغير أو أكثر من المتغيرات التابعة بهدف تحديد أهم المؤشرات أو العوامل التي يكون لها تأثير على المتغير أو المتغيرات التابعة كما أن نمذجة المعادلات البنائية SEM يجمع بين اسلوبي تحليل الانحدار المتعدد والتحليل العاملي، أما بالنسبة لاسلوب تحليل المسار Path Analysis فهو امتداد لتحليل الانحدار المتعدد ولكنه أكثر فعالية حيث يضع في الحسبان نمذجة التفاعلات بين المتغيرات وعدم الخطية وأخطاء القياس وأخيرا الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة (الهواري، ٢٠١٧).

حادي عشر: حدود الدراسة:

- حدود موضوعية : والجدير بالذكر انه يمكن تقسيم الحد من مصادر ضغوط العمل إلى تنظيمية وشخصية وفي تم تقييد هذه الدراسة الحد من مصادر ضغوط العمل تنظيمية فقط دون التعرض إلى مصادر ضغوط العمل الشخصية، وعلى ذلك تكون الحدود الموضوعية : للدراسة الدور الوسيط للحد من مصادر ضغوط العمل التنظيمية في العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي.
- الحدود المكانية : على العاملين بقطاع المعاهد التجارية العليا الخاصة بوسط الدلتا.
- الحدود الزمنية: تم إجراء هذه الدراسة خلال عام ٢٠٢٢ .
- الحدود البشرية : تم إجراء هذه الدراسة على عينة من العاملين بقطاع المعاهد التجارية العليا الخاصة بوسط الدلتا.

ثاني عشر : عينة الدراسة:

- يبلغ عدد المعاهد العليا الخاصة القائمة حالياً ١٨٩ معهداً وفقاً لما أصدرته وزارة التعليم العالي موزعة على قطاعات أكاديمية متخصصة على النحو التالي:
- ٥٤ معهداً عالياً خاصاً هندسياً
 - ٧٢ معهداً عالياً خاصاً "الشعب التجارية وعلوم الحاسب ونظم المعلومات "
 - ٢٠ معهداً عالياً خاصاً للغات والإعلام
 - ١٨ معهداً عالياً خاصاً للسياحة والفنادق
 - ١٧ معهداً عالياً خاصاً للخدمة الاجتماعية
 - ٥ معاهد عالياً خاصاً تكنولوجية للعلوم الصحية التطبيقية والتمريض
 - ٢ معهداً خاصاً عالياً زراعياً
 - ١ المعهد العالي للدراسات الإسلامية.

العينة هي جزء من مجتمع الدراسة الذي يجمع منه البيانات الميدانية فهي جزء من كل كونها تطبق على مجموعة من مفرداته، ويجب أن تكون العينة ممثلة لمجتمع الدراسة قدر الإمكان، لكي يمكن ضمان تعميم النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة على المجتمع ككل، ونظراً لعدم معلومية حجم المجتمع وكذلك عدم توفر إطار محدد لمجتمع الدراسة، يكون حجم العينة لمجتمع غير معلوم (٣٨٤) مفردة كحد أدنى وفقاً للمعادلة التالية (ادريس، ٢٠٠٥) :

$$ع \% = \frac{\sqrt{ح * ل}}{ن}$$

*ع% = الخطأ المعياري، ح = عدد المفردات التي تتوافر بها الخصائص المطلوب دراستها، ل = عدد المفردات التي لا تتوافر بها الخصائص المطلوب دراستها.

ويتم حساب الخطأ المعياري عن طريق قسمة حدود الخطأ (٥%) على (١.٩٦)، حيث أن مستوى الثقة ٩٥% من المساحة الكلية لمنحني التوزيع الطبيعي = المساحة الممتدة من (١.٩٦ - : ١.٩٦) درجة معيارية، ومع افتراض تساوي الاحتمالات ح (P) = ٠.٥٠، ل = ٠.٥٠.

$$\frac{5\%}{ن} = \frac{0.50 \times 0.50}{1.96} \sqrt{\quad}$$

إذن حجم العينة المستهدفة (ن) = (١.٩٦) ^٢ × ٠.٥٠ × ٠.٥٠ / ٢(٠.٥٠) = ٣٨٤.١٦ ≈ ٣٨٤. وبناء على ذلك تم توزيع ٣٨٤ استبيان عشوائياً وبطريقة النسبة والتناسب، إلا أن قوائم الاستبيان المستردة والصالحة للتحليل بلغ عددها ٣١٥ استبيان كما هو موضح بالجدول رقم (١) : وتمثلت عينة الدراسة في المعاهد العليا الخاصة "الشعب التجارية وعلوم الحاسب ونظم المعلومات":

جدول رقم (١) : توزيع عينات المجتمع

الإستبانات المسترجعة	الإستبانات الموزعة	المعهد
٩١	١٠٠	المعهد العالي للإدارة بالمحلة الكبرى
٩٦	١٠٠	المعهد العالي للحاسبات والمعلومات وتكنولوجيا الإدارة بطنطا
٩٥	١٠٠	المعهد العالي للإدارة وتكنولوجيا المعلومات بكفر الشيخ
٩٤	١٠٠	المعهد العالي للعلوم التجارية بالمحلة الكبرى
٣٧٦	٤٠٠	الإجمالي

المصدر: إعداد الباحث.

ثالث عشر: أدبيات الدراسة :

الصحة التنظيمية Organization Healthy (المتغير المستقل):

تشكل الصحة التنظيمية أحد الاتجاهات الإدارية الحديثة التي تركز على العامل وبيئة العمل معاً، المنظمة التي تتمتع بالصحة التنظيمية يطلق عليها منظمة وظيفية **Functional** بينما المنظمة التي ليس لديها صحة تنظيمية يطلق عليها منظمة مختلة وظيفيا **Dysfunctional** (أحمد ، بلبول & طالب ، نجيب ، ٢٠١٨) ، ويشير إلى الحالة التنظيمية النشطة والتي تتميز بها المنظمة

إيجابياً وتظهر مدى قدرتها على تنسيق جهود العاملين بها وإمكانيتها في تحقيق التكامل والتنسيق بين أقسامها واستخدامها الأمثل لمواردها المتاحة واستجابتها للتغير والتطور وتفاعلها مع البيئة الخارجية وتوفير بيئة عمل داخلية إيجابية وتوفير الطرف الذي يمكن فيه التوفيق بين أهدافها وأهداف العاملين فيها حتى يستطيع العاملين تقديم أفضل مستوى من الفاعلية والكفاءة ، وتتكون الصحة التنظيمية من الأبعاد التالية : وضوح الأهداف، والثقة التنظيمية، والمعنويات، والتكيف، والاستخدام الأمثل للموارد، وتوازن السلطة، والتماسك، وملائمة الاتصالات، والإبداع، وملائمة أسلوب حل المشكلات، والاستقلالية، والصحة التنظيمية الفاعلة تعني بصحة العاملين النفسية والجسدية ليكونوا عاملين أصحاء **Healthy Employees** ويتمتعون بالرضا الوظيفي (Hammond, H. and Koscec, M., 2004) . ، عرفها (Vansant, 2000) بأنها "حالة نشطة مستمرة من الرضا العميق، تساهم فيها الهياكل التنظيمية الرسمية وغير الرسمية ايجابيا في زيادة الفعالية، وتحسين حياة العمل للعاملين في المنظمة"، عرفها (Koscec, 2000) بأنها "حالة للمنظمة يتوفر فيها بيئة ومكان عمل يستطيع الموظفون فيهما أن يعملوا بنجاح في الوصول إلى مستوى أداء يحقق التوقعات على المدى البعيد، ويمكن أن ينعكس ذلك في انخفاض معدلات كل من الغياب ومعدل دوران العمل والشكاوى "

أبعاد الصحة التنظيمية Organizational Health Dimensions :

وهناك العديد من الأبعاد التي تدل على الصحة التنظيمية للمنظمة، ولأغراض البحث فقد تم الإعتماد على الأبعاد الآتية :

- وضوح الأهداف **Goals Focus** : الأهداف هي مجموعة من النتائج النهائية التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها، كما تشمل التوسع المستقبلي وارتفاع نسبة البيع والإبقاء على التقدم أمام المنافسة، الهدف هو نهاية علمية لبداية نظرية لتحقيق الغاية والمراد منها أنجاز شيء ما والافتخار به أي انه تحقيق لاراده قوية.
- الثقة التنظيمية **Organizational Trust** : تشير الى التوقعات والمعتقدات والمشاعر الإيجابية التي يحملها العاملين نحو المنظمة التي يعملون بها، والتي ترتبط بالممارسات والسلوكيات الإدارية التي تطبقها المنظمة، والتي يراعى فيها الالتزام بالقيم الأخلاقية العامة والإدارية الخاصة، ولثقة التنظيمية ثلاثة مستويات يتفق عليها أغلب الكتاب والباحثين هي الثقة في الزملاء (وهي تلك العلاقات التعاونية المتبادلة والميل الموقفي الإيجابي بين العاملين من حيث الاعتماد المتبادل والاشتراك في الأفكار والمعلومات والاتصالات المفتوحة بين جميع الأطراف وذلك بما يسهم في تحقيق الأهداف والغايات المشتركة)، الثقة في الرئيس

المباشر (حيث يكتسب المشرف ثقة رؤوسيه إذا ما كانت تتوافر فيه خصائص الكفاءة والجدارة والأخلاق، الثقة في الإدارة العليا (تكون الإدارة العليا جديرة بثقة العاملين في المنظمة من خلال اشباع احتياجاتهم ورغباتهم وتقوم بتوفير الدعم المادي والمعنوي للعاملين، توفير الهيكل التنظيمي المرن والمناسب فضلاً عن التعامل العادل مع كافة الأقسام والفروع) . (Usoro.A, . 2007)

- المعنويات **Morals** : وهي قدرة العاملين بالمنظمة على الحفاظ على إيمانهم بمنظمتهم وأهدافها وبخاصة وقت الأزمات، فالروح المعنوية هي قدرة العاملين على التعاون معاً وبإصرار وثبات في السعي لتحقيق هدف مشترك، الروح المعنوية مهمة في المنظمة لأنها تحسن وحدة التماسك، فدون روح معنوية جيدة على الأغلب ستستسلم المنظمة، الروح المعنوية تقيم على المستوى الجماعي وليس الفردي.
- التكيف **Adaptation** : ويعني قدرة المنظمة على احداث تغيير تصحيحي داخلي بشكل أسرع من دورة التغيير في البيئة المحيطة، ويعتبر التكيف أحد متطلبات نجاح المنظمة وضمان بقائها وديمومتها، ويظهر التكيف في قدرة المنظمة على احداث التغيرات الضرورية الصحيحة لنموها وتكيفها بشكل أسرع مما يجري في البيئة وقدرتها على إحداث التأثير في المواقف الخارجية وتغييرها بحث تملك التوافق ما بين مواردها ومطالب البيئة (منيب السقا، ٢٠١٩)
- الاستخدام الأمثل للموارد **Resource Utilization** : يعني الاستخدام الأمثل للموارد حيث قيام إدارة المنظمة بوضع استراتيجية فعالة تحقيق الفوائد الممكنة من الموارد المتاحة، لدى المنظمة القدرة الكافية لتشغيل جميع الموارد البشرية المتاحة، تحاول المنظمة ايجاد بدائل لمواجهة ندرة الموارد .
- توازن السلطة **Power Equalization** : هي التوزيع العادل للسلطة، وهناك مصدران للسلطة الأول هو المصدر الإداري والمتمثل بسلطة إدارية مستمدة من القوانين والأنظمة، والثاني مصدر فني ويتمثل بسلطة مهنية تقوم على الخبرة الفنية والمهنية وتوازن السلطة في المنظمة يمكن العامل من ممارسة عمله بشكل فعال (شتال، ٢٠١١)
- التماسك **Cohesiveness** : يعبر عن مقدار المشاعر الايجابية التي يكنها أعضاء المنظمة لبعضهم، ومدى حرصهم ورغبتهم في البقاء والاستمرار فيها، وتتوقف درجة التماسك على قوة التجازب بين أعضائها"، ونجاح المنظمة يعتمد على العلاقات الصحية **Relationships** **Healthy** بين الجماعات، ففي المنظمة التي تتمتع بالصحة التنظيمية يحترم الأشخاص

بعضهم بعضاً ويحرصون على أنفسهم والمنظمة وتسود علاقات الثقة ويلتقون عند هدف واحد ويحافظون على التوازن السليم والصحي بين حياة العمل حياتهم خارج العمل (Boyum , Richard , 2004)

➤ ملائمة الاتصالات **Communication Adequacy** : وهي تعبر عن درجة تداول المعلومات والأفكار بين أعضاء المنظمة من خلال المناقشات والمراسلات والبرامج الإعلامية ولوحات الاعلانات (Price, 1997) ، وتعد الإتصالات التنظيمية وسيلة بناء علاقات انسانية داخل المنظمة ومع الأطراف الخارجية وتشمل الاتصالات الهابطة **Communication Downward** من الإدارة العليا إلى العاملين، والاتصالات الصاعدة **Communication Upward** من العاملين إلى الإدارة العليا، الاتصالات الأفقية **Communication Vertical** بين المستويات الإدارية مثل الأقسام والإدارات.

➤ الإبداعية **Innovativeness** : الإبداع الإداري على أنه "استخدام المهارات الشخصية لدى الفرد في البحث والتحليل لإيجاد أساليب إدارية جديدة أو التوصل إلى حلول إبتكارية لمشكلة تواجه مصلحة المنظمة ومعالجتها"

➤ حل المشكلات **Problem Solving** : وتتمثل المشكلات على مستوى المنظمة في معاناتها من انخفاض مستوى المعنويات وارتفاع حالات الغياب وارتفاع معدل الدوران وهذا ما يعني بأن المنظمة لا تعمل بشكل جيد **Dysfunctional** ويطلق على تلك المنظمة منظمة معتلة، تعتبر عملية تحسين صحة المنظمة عملية مستمرة من خلال استراتيجية تشخيص ومعالجة المشكلات المتمثلة في (تحديد الأعراض الدالة على وجود المشكلة وتقييم مدى اتساع وعمق أعراض المشكلة في المنظمة ليتم التركيز على البحث عن المسببات ثم اختيار المعالجات الملائمة لإزالة المشكلة ووضع مقاييس مجردة للتأكد من مستوى صحة المنظمة وذلك بإجراء فحوصات دورية مستمرة للتأكد من صحتها.

➤ الاستقلالية **Autonomy** : وهي تشمل استقلالية المنظمة واستقلالية العاملين بها، فهي تعني الى أي مدى تعطي الوظيفة للعامل الحرية في تقدير توقيت إنجاز الواجبات المرتبطة بعمله وكيفية إنجازها (رونالد، ١٩٩٩)

ضغوط العمل (المتغير الوسيط) : هي الحالة التي تؤدي إلى توتر العامل سواء كانت لأسباب داخلية أو خارجية وتؤدي إلى حالة من عدم التوازن (الأقرع، ٢٠١٠) ، مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوكهم في

العمل، أو في حالتهم النفسية والجسمانية، أو في أدائهم لوظائفهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط . (عبدالباقي، ٢٠٠٣) .

مصادر ضغوط العمل : يعد أول من بحث في موضوع الضغوط العمل هو هانز سيلاي **Selye** وقد عرف الضغط على أنه استجابة جسدية غير محددة لمطلب معين (جربر، سارا زيف، ١٩٩٩) ، ولقد وردت عدة مفاهيم وتعريفات لضغوط العمل واختلف العلماء والباحثون في تعريفاتهم لها، فقد عرف (Michael, 1998) الضغوط على أنها "قوى يتعرض لها الشخص وتترك عليه اثر نفسياً أو فسيولوجياً" اما **Orman 1991**, فقد عرف الضغوط على أنها "كلمة ترمز إلى مشكلات وصراعات تحدث داخل وخارج الجسد." ويشير إلى استجابة العاملين للعوامل التي قد تؤدي إلى التوتر والإجهاد الذي يتعرض له العامل خلال فترة العمل ويتكون هذا المتغير من الأبعاد التالية: مصادر الضغط الفردية، ومصادر الضغط التنظيمية، ومصادر الضغط المادية، ومصادر الضغط الوظيفية، ومصادر الضغوط الاجتماعية (Middlemist)، **Dennis & Hitt**. (Michael, 1998)

عناصر ضغوط العمل : مصادر الضغوط التنظيمية ويقصد بها تلك الضغوط التي تصدر من المنظمة التي يعمل بها الفرد وتترك آثارها السلبية عليه، نلاحظ أن ضغوط العمل تتكون من عناصر تتمثل في المثيرات وذلك باعتبارها المحرك الأساسي لاستجابة الفرد، سواء كانت هذه المثيرات متعلقة بالمنظمة أو البيئة أو الفرد ذاته، وتفاعل هذه الأخيرة مع المثير يتولد عنها نتائج متمثلة في الآثار النفسية أو الجسدية أو السلوكية، كالقلق والإحباط.

يقصد بعناصر ضغوط العمل تلك العوامل التي تتفاعل مع بعضها البعض وينتج عنها ضغط العمل فلكل رد فعل مثير ولكل مثير استجابة، لذا فإنه يمكن تحديد ثلاثة عناصر رئيسية لضغوط العمل كالتالي (عباس، ٢٠٠٨) :

- عنصر المثير: يتمثل المثير في القوى المسببة والتي تقضي إلى الشعور بالضغط النفسي، ومن الممكن أن تنشأ العوامل المثيرة للضغط من البيئة أو المنظمة أو الفرد .
- عنصر الاستجابة : ويتضمن ردود الفعل النفسية أو الجسمية أو السلوكية اتجاه الضغط، وقد تكون هذه الاستجابة في صورة الإحباط الذي يحدث لوجود عائق بين السلوك والهدف المرجو له، أو القلق وهو الإحساس بعدم الاستعداد للاستجابة بصورة ملائمة لبعض المواقف، ولذلك من الممكن أن يحدث الضغط النفسي خارج العمل.

➤ عنصر التفاعل : وهو العنصر الذي يحدث التفاعل الكامل ما بين عوامل المثيرات والاستجابات، ويأتي هذا التفاعل من عوامل البيئة والعوامل التنظيمية في العمل والمشاعر الانسانية وما يترتب عنه من استجابات وهناك من يضيف عنصرين آخرين لضغوط العمل هما عنصر الإدراك وعنصر الفروق الفردية، ويمكن توضيحها كما يلي

➤ عنصر الإدراك : يتمثل الإدراك في استقبال المثيرات وتفسيرها وترجمتها إلى سلوك محدد، فمن خلال عملية الإدراك يستطيع الفرد أن يحدد وطبيعة اتجاه ضغوط العمل.

➤ عنصر الفروق الفردية : تتمثل الفروق الفردية في تلك المتغيرات الشخصية التي تؤثر في سلوك الأفراد كالسن، الجنس، الخبرة...إلخ، حيث أثبتت بعض الدراسات أن للفروق الفردية تأثير كبير في درجة اختلاف استجابات الأفراد لضغوط العمل وفي التعامل معها والسيطرة عليها.

من خلال البحث أدبيات ضغوط العمل وجد أن مصادر متعددة ومتعلقة بنواح كثيرة في حياة الفرد الوظيفية والعائلية، وتم تحديد مصادر ضغوط العمل بما يلي : مصادر الضغوط التنظيمية، مصادر الضغوط المادية، مصادر الضغوط الوظيفية، مصادر الضغوط الاجتماعية .

عناصر مصادر الضغوط التنظيمية

➤ الهيكل التنظيمي : يمثل الهيكل التنظيمي الإطار العام الذي تتفاعل في نطاقه جميع الموجودات داخل المنظمة، وأهمها العنصر البشري، وتأتي الضغوط الناجمة عن الهيكل التنظيمي من خلال عدة أسباب منها جمود الهيكل التنظيمي وعدم مرونته في التكيف مع المتغيرات مما يؤدي الى انفصام بين العامل من جهة ووظيفته وطموحاته من جهة أخرى، و قد ينتج عن ذلك ارتفاع معدل دوران العمل، وكذا عدم قدرة الهيكل التنظيمي على توضيح الاختصاصات يؤدي إلى زعزعة الثقة وعدم رضا العاملين فتتولد لديهم الازدواجية والتداخل والتعارض، الأمر الذي قد يؤدي إلى ضغوط العمل (الخصيري، ١٩٩١) إن الهيكل التنظيمي الذي لا يتناسب مع أهداف المنظمة، ولا يوفر الاتصال البناء والتفاعل بين أجزائه، يكون مصدرا للضغط، ومن الملاحظ أن الهيكل التنظيمي الهرمي تكون خطوط السلطة والاتصال فيها أطول من الهيكل التنظيمي المسطح، بالتالي يمكن أن يكون التنظيم.

➤ الرواتب والأجور والحوافز :يشكل الراتب والأجر أهمية بالغة في التقليل من ضغوط العمل لدى العاملين ، فعندما تكون الرواتب والأجور متدنية، ونظام الحوافز غير فاعل فإن ذلك ينمي داخل الفرد شعورا بالإحباط وعدم الرغبة في بذل الجهد (العطوي، ٢٠٠٤) وترى نظرية العدالة في

التوزيع ما يؤدي إلى رضا العامل ويدفعه للعمل هو شعوره بدرجة من العدل في مكان العمل عندما يقارن مكافأته التي حصل عليها بجهوده التي بذلها ومقارنه ذلك مع زميله الذي يوازيه، فإذا شعر الموظف بعدم المساواة وعدم العدالة يكون ذلك مصدرا للانفعال والاضطراب قد يؤدي إلى شكل من أشكال ضغوط العمل وهو شعور العامل بالتوتر (Greenberg Jerald, 1987) والاعتراب داخل بيئة العمل .

➤ تقييم الأداء : تعد عملية تقييم الأداء إحدى مصادر الضغط الداخلية في المنظمة (Usoro.A, ٢٠٠٧) ، وتنتج عندما يدرك الأفراد أن معايير التقييم غير ملائمة وغير عادلة تقييم الأداء في الأفراد وتسبب لهم بعض الضغوط وذلك لأن سياسات تقييم الأداء ينتج عنها بعض القرارات التي قد تكون مصيرية للفرد، ومنها : الفصل من العمل في حالة عدم الكفاءة، وتأخير الترقية في حالة التقاعس أو الاقتطاع أو الحسم من الدخل الشهري في حالة (الإهمال أو التقصير) (العديلي، ١٩٩٥)

➤ التكنولوجيا : أصبح استخدام التكنولوجيا أمرا حتميا في جميع المنظمات، وهذا يتطلب من العاملين أن يكونوا ذوي مهارة وقدرة على استخدامها، إلا أن بعض الأفراد خبرتهم ضئيلة جدا في استخدام التكنولوجيا سيما وأنهم اعتادوا العمل بطريقة تقليدية، فهم بين المحافظة على النهج التقليدي والتكيف مع استخدام التكنولوجيا يكونون تحت تأثير الضغط التكنولوجي، إذ يتطلب التطور والتكنولوجيا التجديد في العمل واكتساب مهارات جديدة قد تشكل عبئا على العامل الذي اعتاد المنهج القديم في العمل، ومن هنا تظهر جماعات المقاومة للتغيير، وتشكل هذه الجماعات ضغط يؤثرون على بقية العاملين لمواجهة التغيير ومقاومته، فيقع هؤلاء الأفراد فريسة للتوتر والقلق والتذمر وإذا لم يعالج هذا الضغط سيتحول إلى صراع وتخریب وتدمير للعاملين وللمنظمة (الخصيري، ١٩٩١)

➤ أهداف المنظمة : تعبر الأهداف عن علاقة تبادلية بين الأفراد والمنظمات، وهذا يتطلب فهما واضحا لها من قبل الأفراد والمنظمات ولكن عدم وضوح الأهداف يؤدي إلى خلل في الأداء والأدوار مما ينتج عنها ضغوط عمل (العديلي، ١٩٩٥)، ويمكن أن تكون أهداف المنظمة إحدى الموارد التنظيمية لإحداث الضغوط خصوصا عندما لا تكون محددة بشكل دقيق وصحيح، كما أن صعوبة تحقيق بعض الأهداف يشكل عائقا أمام العاملين مما يؤدي إلى تدني مستوى الانجاز، وبالتالي يشكل ذلك عنصرا للضغوط على العاملين (العطوي، ٢٠٠٤)

المشاركة في اتخاذ القرار: يمكن أن تكون سياسة المنظمة مقيدة للحرية فلا تعطي العامل فرصة المشاركة في اتخاذ القرار، أو إبداء الرأي أو أن سياستها تعطي الفرد فرصة قليلة للمشاركة، وعندما لا يشارك العامل في اتخاذ القرار يشعر أنه مهمل خصوصا إذا كان القرار يمس حدثا مهما يرتبط بوظيفته أو خصوصياته وهذا يشعره بالعجز وزيادة في المعاناة من الضغط التنظيمي (الأقرع، ٢٠١٠)

الاستغراق الوظيفي Work Engagement : تبرز أهمية الاستغراق الوظيفي من خلال المساهمة في تحسين نوعية حياة العاملين ومعيشتهم وزيادة رغبتهم في العمل والبقاء في المنظمة كما وزيادة شعورهم بالرضا الوظيفي وجعلهم اكثر التزاما نحو عملهم ومنظمتهم (Harfer&John C.&Martin Thomas N., 2006) ، كما يعمل على تعزيز الانتاجية والكفاءة ، وهو ايضا عامل مؤثر لتحفيز العاملين، وموجه للسلوك، ويقلل معدلات الغياب والتاخير ، ويعمل على زيادة السلوكيات التطوعية (khan et al , 2011) ، كما ان الاستغراق الوظيفي يبقي العاملين محفزين ومندفعين وراضين بأعمالهم او وظائفهم، وهو يعبر عن كيفية بذل العاملين لجهدهم في التعبير عن انفسهم جسدياً ومعرفياً وعاطفياً اثناء أدائهم للعمل، الاستغراق الوظيفي عند شوفيلي (Schaufeli حالة ذهنية إيجابية ونفسية مرتبطة بالعمل تتميز بالحماس **vigor** والتفاني **dedication** والانتهاك **absorption** (جدي ، شوقي & لواتي ، خاتمة & كاوجة ، بشير، ٢٠٢١)

أبعاد الاستغراق الوظيفي :

الاستغراق المعرفي (الإدراكي) : الانغماس الكامل للعاملين في ممارسة عملهم بحيث يكون التركيز على انجاز المهام الموكلة اليهم ، وينطوي هذا البعد اعتقاد العاملين تجاه العوامل التنظيمية مثل كيفية قيادة المنظمة، بيئة العمل في المنظمة، وكيفية اندماجهم للعمل في تلك الظروف، وأهم خصائصه الحالة النفسية، احترام الذات، المشاركة الفعالة (Rich, 2010) ، ويعبر الاستغراق الإدراكي (المعرفي) عن مدى انغماس العاملين من الناحية الإدراكية بشكل كامل في ممارسة عملهم وفي الواقع العملي نجد ان الاشخاص المستغرقين قادرين على تحمل المسؤولية تجاه المنافسة ويركزوا بشكل فعال على المهمة التي اعطيت لهم .

الاستغراق العاطفي (الشعوري) **Emotional Engagement** : أي مدى قوة الارتباط بين عواطف ومشاعر وأفكار العامل وبين وظيفته، مما يؤدي الى شعوره بالحماس والفخر (Rich, 2010) ، وعلى العكس من الاستغراق العاطفي يبرز مفهوم الغياب العاطفي، كما يعد الاستغراق الوظيفي عكس السخرة، ومع ذلك فاننا جميعا ندرك بحسنا بان الرقابة مهما كانت فعالة فلن تأمنه

الا يقدر ما يجنبه المساءلة، ولكي يعطي الفرد أقصى ما لديه فانه يجب ان يعمل على اساس ما يرغب ويتمتع في العمل (مؤيد الساعدي ، زينب شلال عكار، ٢٠١٤).

الاستغراق الجسدي Physical Engagement (من الناحية الجسدية) المادية أي توجيه الطاقة المادية للعامل نحو اتمام مهمة معينة، فهو يعني توجيه الطاقة المادية للعامل نحو استكمال مهمة معينة، فالاستغراق المادي يتراوح بين الانخراط الخام والانخراط النشط (مؤيد الساعدي ، زينب شلال عكار، ٢٠١٤)

رابع عشر : مصادر متغيرات الدراسة :

المتغير	الأبعاد	إحصاء الاختبار
الصحة التنظيمية Health Organizational	وضوح الأهداف	(البشر، ٢٠١٩)، (شتال، ٢٠١١)، (دراوشه، ٢٠١٩)
	الثقة التنظيمية	(شتال، ٢٠١١)، (ندى، ٢٠٠٨)، (خلف، ٢٠٢٠)
	المعنويات	(الأقرع، ٢٠١٠)، (عرقاوي، ٢٠١٩)
	التكيف	(الأقرع، ٢٠١٠)، (مهدي، ٢٠١٦)
	الاستخدام الأمثل للموارد	(شتال، ٢٠١١)، (خلف، ٢٠٢٠)، (عرقاوي، ٢٠١٩)
	توازن السلطة	(البشر، ٢٠١٩)، (العليان، ٢٠١٨)، (دراوشه، ٢٠١٩)
	التماسك	(العليان، ٢٠١٨)، (عرقاوي، ٢٠١٩)
	ملائمة الاتصالات	(العليان، ٢٠١٨)، (ندى، ٢٠٠٨)
	الإبداعية	(العليان، ٢٠١٨)، (مهدي، ٢٠١٦)
	حل المشكلات	(البشر، ٢٠١٩)، (مهدي، ٢٠١٦)
الحد من ضغوط العمل التنظيمية Reducing Organizational Work Pressures	الاستقلالية	(البشر، ٢٠١٩)، (دراوشه، ٢٠١٩)
	الهيكل التنظيمي	(الأقرع، ٢٠١٠)، (شتال، ٢٠١١)، (العمرى، ٢٠٠٣)
	الرواتب والأجور والحوافز	(الأقرع، ٢٠١٠)، (شتال، ٢٠١١)، (عليما، ٢٠١٢)
	تقييم الأداء	(الأقرع، ٢٠١٠)، (شتال، ٢٠١١)، (العلفي، ٢٠٠٣)
	التكنولوجيا	(شتال، ٢٠١١)، (العمرى، ٢٠٠٣)
الاستغراق الوظيفي Work Engagement	أهداف المعهد	(الأقرع، ٢٠١٠)، (عليما، ٢٠١٢)
	المشاركة في اتخاذ القرار	(الأقرع، ٢٠١٠)، (شتال، ٢٠١١)، (العلفي، ٢٠٠٣)
	الاستغراق العاطفي (الشعوري)	(العليان، ٢٠١٨)، (البشر، ٢٠١٩)، (مومني، ٢٠٢٠)، (العبد اللطيف، ٢٠١٨)
	الاستغراق المعرفي	(العليان، ٢٠١٨)، (البشر، ٢٠١٩)، (القرني، ٢٠١٧)
	الاستغراق الجسدي (المادي)	(العليان، ٢٠١٨)، (البشر، ٢٠١٩)، (الغامدي، ٢٠٢٠)

خامس عشر : التحليل الإحصائي للبيانات :

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج IBM SPSS Statistics 23 وذلك وفقاً للاختبارات وأساليب التحليل الإحصائي التالية:

أساليب اختبار صدق وثبات قوائم الاستبيان:

الصدق / الصلاحية: **Validity** تم حساب صدق الإتساق الداخلي للإستبيان بحساب معامل ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات المحاور العشرين (احد عشر محاور الصحة التنظيمية وستة محاور للحد من ضغوط العمل التنظيمية وثلاث محاور للاستغراق الوظيفي) والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وقبل حساب صدق الاتساق الداخلي يجب التأكد أولاً من أن المتغيرات تحقق شرطين هما أن يكون توزيع المتغيرات توزيع طبيعي **Normality test** وأن تكون قيم المتغيرات مستقلة عن بعضها البعض **Independent**.

الثقة / الثبات: **Reliability** للتحقق من مستوى ثبات الاستبيان **Reliability**، استخدم الباحث معامل كرونباخ ألفا **Cronbach's Alpha** وأفادت نتيجة التحليل الإحصائي أن قيمة معامل كرو نباخ ألفا لمتغيرات الدراسة قد جاءت على النحو التالي:

جدول رقم (١) : معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items	الأبعاد
0.988271	٣	وضوح الأهداف
٠.٩٩٣٤٠٨	٣	الثقة التنظيمية
٠.٩٩٣١١٣	٣	المعنويات
٠.٩٩٢١٧٥	٣	التكيف
٠.٩٩٠٤٣٣	٣	الاستخدام الأمثل للموارد
٠.٩٩٠٤٢٩	٣	توازن السلطة
٠.٩٨٩٥٨٧	٣	التماسك
٠.٩٩١٥٤٤	٣	ملائمة الاتصالات
٠.٩٩٠١٥٤	٣	الإبداعية
٠.٩٧٨٣٠٥	٣	حل المشكلات
٠.٩٩٠٢٦٦	٣	الاستقلالية
٠.٧١٣٠٦٣	١١	الصحة التنظيمية
٠.٩٩٢٤٤٩	٣	الهيكل التنظيمي
٠.٩٩٣٣٦٦	٣	الرواتب والأجور والحوافز
٠.٩٩٣٧٤٩	٣	تقييم الأداء
٠.٩٩٤٤٩٩	٣	التكنولوجيا
٠.٩٩٣٤٤١	٣	أهداف المعهد
٠.٩٩٦٠٤٥	٣	المشاركة في اتخاذ القرار

الأبعاد	N of Items	Cronbach's Alpha
الحد من ضغوط العمل التنظيمية	٦	٠.٧٦٥٦٥٩
الاستغراق العاطفي (الشعوري)	٦	٠.٩٩٧٧٠٦
الاستغراق المعرفي	٦	٠.٩٩٨٢٠١
الاستغراق الجسدي (المادي)	٦	٠.٩٩٧٨٧٢
الاستغراق الوظيفي	٣	٠.٨٣٥٠٠٢
الثبات العام للاستبيان	٦٩	٠.٩٥٥٥٧٢

ويتضح من الجدول السابق صلاحية قائمة الاستبيان لمراحل التحليل التالية.

التحليل الإحصائي الوصفي:

الإحصاءات الوصفية لعينة الدراسة :

الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة (N= 376): وتشمل حساب المتوسطات الحسابية Mean

والانحرافات المعيارية Std. Deviation لمتغيرات الدراسة كما هو مبين فيما يلي:

جدول رقم (٢): الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد
٠.٨٧٠٥٠٩	٣.٧١٣٦٥٢	وضوح الأهداف
١.٠٥٩٩٠٠	٣.٢٩٨٩٣٦	الثقة التنظيمية
١.٠١٦٠٦٩	٣.٤٧٧٨٣٧	المعنويات
٠.٨٩١٤٨١	٣.٢١٤٥٣٩	التكيف
٠.٩٩٥٥٠٧	٣.٨٦٤٣٦٢	الاستخدام الأمثل للموارد
٠.٩١٣٩٢١	٣.٣٣٥٩٩٣	توازن السلطة
٠.٩٣٩١٧٦	٣.١٣٦٥٢٥	التماسك
١.٠٠٨٠١٨	٢.٩٧٧٨٣٧	ملائمة الاتصالات
٠.٩١٧٨٨٦	٣.٢٤٨٢٢٧	الإبداعية
٠.٨٤٢٧٠٩	٣.٦٥٨٦٨٨	حل المشكلات
٠.٨٨٩٤٦٥	٢.٨٧٥٠٠٠	الاستقلالية
٠.٤٧٩٢٦٦	٣.٣٥٤٦٩١	الصحة التنظيمية
١.٠٠٩٩٧٧	٢.٩٩٠٢٤٨	الهيكل التنظيمي
٠.٨٧١٠٨٧	٣.٠٣٠١٤٢	الرواتب والأجور والحوافز
٠.٩٧٣٦١٢	٢.٩٢٥٥٣٢	تقييم الأداء
٠.٩٥٦٤١٨	٢.٧٥٨٨٦٥	التكنولوجيا
٠.٩٢٦١٨٠	٢.٨٦٢٥٨٩	أهداف المعهد
١.١٢٨٢٠٧	٣.٨٢٧١٢٨	المشاركة في اتخاذ القرار
٠.٦٦٥٥٦٩	٣.٠٦٥٧٥١	الحد من ضغوط العمل التنظيمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد
١.٠٢٥٨١٤	٣.٠٨٤٦٦٣	الاستغراق العاطفي (الشعوري)
١.٠٥٨٠٧٠	٢.٧٨٩٠٠٧	الاستغراق المعرفي
٠.٩٣٢٦٩٦	٣.٠٨١١١٧	الاستغراق الجسدي (المادي)
٠.٨٧٣١٢١	٢.٩٨٤٩٢٩	الاستغراق الوظيفي

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول رقم (٢) أن المتوسط الحسابي الإجمالي للصحة التنظيمية بلغ ٣.٣٥٤٦٩١ بما يشير إلى ميل آراء الباحثين للإيجابية تجاه ممارسات ومزايا الصحة التنظيمية بدرجة موافقة متوسطة وذلك بانحراف معياري ٠.٤٧٩٢٦٦ مما يدل على وجود درجة من التجانس بين آراء الباحثين، كما أن المتوسطات الحسابية للحد من ضغوط العمل التنظيمية بلغ ٣.٠٦٥٧٥١ بما يشير إلى ميل آراء الباحثين للإيجابية تجاه ممارسات ومزايا الصحة التنظيمية بدرجة موافقة متوسطة وذلك بانحراف معياري ٠.٦٦٥٥٦٩ مما يدل على وجود درجة من التجانس بين آراء الباحثين، كما أن المتوسطات الحسابية للاستغراق الوظيفي بلغ ٢.٩٨٤٩٢٩ بما يشير إلى ميل آراء الباحثين للإيجابية تجاه ممارسات ومزايا الصحة التنظيمية بدرجة موافقة متوسطة وذلك بانحراف معياري ٠.٨٧٣١٢١ مما يدل على وجود درجة من التجانس بين آراء الباحثين.

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور وضوح الأهداف والدرجة الكلية للمحور:

جدول رقم (٣): الإحصاءات الوصفية الخاصة لمحور وضوح الأهداف ، معاملات الارتباط بين كل

عبارة من عبارات محور وضوح الأهداف والدرجة الكلية للمحور

م	عبارات محور وضوح الأهداف	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
1	أعتقد بأن إدارة المعهد تقوم بوضع أهداف قابلة للتحقيق	٣.٧١٥٤٢٦	٠.٨٨٩٢٧٠	٠.٩٨٨٧٤٧**	0.000
2	أشعر بالتطابق بين أهدافي وأهداف المعهد	٣.٧١٢٧٦٦	٠.٨٧٤٨٠١	٠.٩٨٨٩٢٤**	0.000
3	أقوم كموظف بتأدية واجباتي بالمعهد من خلال معرفتي الدقيقة بأهدافه	٣.٧١٢٧٦٦	٠.٨٧٧٨٤٤	٠.٩٨٧٨٢٢**	0.000
	محور وضوح الأهداف	٣.٧١٣٦٥٢	٠.٨٧٠٥٠٩		

** معنوي عند مستوى ٠.٠١

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي،

ومن نتائج الجدول السابق رقم (٣) المتوسطات الحسابية لمحور وضوح الأهداف بلغت ٣.٧١ بما يعكس إدراك المستجيبين لتوافرها بدرجة متوسطة إلى مرتفعة نسبياً، كما يتضح أن نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات المحور وضوح الأهداف والدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوي معنوية ٠.٠٠١. حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط ٠.٩٨٧٨٢٢. فيما كان الحد الأعلى ٠.٩٨٨٩٢٤ وهي أعلى من ٠.٣٠ وهو الحد الأدنى لتكون بنود المقياس متسقة ومنسجمة في قياس نفس الموضوع ، وبالتالي تتحقق للمقاييس المستخدمة درجة عالية من الثبات والاعتمادية عند تحليل البيانات الأولية الخاصة بالدراسة من حيث قدرتها على قياس درجة الاتساق أو التوافق بين المحتويات المتعددة للقياس المستخدم.

أما فيما يتعلق بمعاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور الثقة التنظيمية والدرجة الكلية للمحور:

جدول رقم (٤): معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور الثقة التنظيمية والدرجة الكلية للمحور

م	عبارات محور الثقة التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
1	أثق بأن إدارة المعهد تطبق سياسات وقواعد تنظيمية عادلة على جميع العاملين	٣.٣٩٦٢٧٧	١.٠٦٥٧٧٦	٠.٩٩٣٥٩٢**	0.000
2	أثق بأن المعلومات التي أحصل عليها من إدارة المعهد صادقة وموثوق بها	٣.٣٩٨٩٣٦	١.٠٧٨٤٦٨	٠.٩٩٣٤١١**	0.000
3	رئيسي المباشر وزملائي في العمل يمتعون بكفاءة وفعالية ومعرفة عالية في مجال عمله	٣.٤٠١٥٩٦	١.٠٥٦٢٣١	٠.٩٩٣٥٢٥**	0.000
	محور الثقة التنظيمية	٣.٣٩٨٩٣٦	١.٠٥٩٩٠٠		

** معنوي عند مستوى ٠.٠١

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ومن نتائج الجدول السابق رقم (٤) المتوسطات الحسابية لمحور الثقة التنظيمية تراوحت ما بين ٣.٣٩٩ و ٤.٠٢ بما يعكس إدراك المستجيبين لتوافرها بدرجة متوسطة إلى مرتفعة نسبياً، كما يتضح أن نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات المحور الثقة التنظيمية والدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوي معنوية ٠.٠٠١. حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط ٠.٩٩٣٤. فيما كان الحد الأعلى ٠.٩٩٣٦ وهي أعلى من ٠.٣٠ وهو الحد الأدنى لتكون بنود المقياس متسقة ومنسجمة في قياس نفس الموضوع ، وبالتالي تتحقق للمقاييس المستخدمة درجة

عالية من الثبات والاعتمادية عند تحليل البيانات الأولية الخاصة بالدارسة من حيث قدرتها على قياس درجة الاتساق أو التوافق بين المحتويات المتعددة للقياس المستخدم. أما فيما يتعلق بمعاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور المعنويات والدرجة الكلية للمحور:

جدول رقم (٥): معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور المعنويات والدرجة الكلية للمحور

م	عبارات محور المعنويات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
1	الأجر الذي انتقاه كاف بالمقارنة مع مستوى إنجازي للعمل	٣.٤٧٨٧٢٣	١.٠١٦٦٩٣	٠.٩٩٢٦٨٩**	0.000
2	معنوياتي مرتفعة للقيام بالأعمال المنوطة بي	٣.٤٧٦٠٦٤	١.٠٢٩٩٣١	٠.٩٩٣٢٩٨**	0.000
3	أنا راض عن عملي في المعهد	٣.٤٧٨٧٢٣	١.٠٢٢١٩٣	٠.٩٩٣٦٠٠**	0.000
	محور المعنويات Morals	٣.٤٧٧٨٣٧	١.٠١٦٠٦٩		

** معنوي عند مستوى ٠.٠١ المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ومن نتائج الجدول السابق رقم (٥) المتوسطات الحسابية لمحور المعنويات تراوحت ما بين ٣.٤٧٦٠٦٤ و ٣.٤٧٨٧٢٣ بما يعكس إدراك المستجيبين لتوافرها بدرجة متوسطة إلى مرتفعة نسبياً، كما يتضح أن نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات محور المعنويات والدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوي معنوية ٠.٠١. حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط ٠.٩٩٢٦٨٩ فيما كان الحد الأعلى ٠.٩٩٣٢٩٨ وهي أعلى من ٠.٣٠ وهو الحد الأدنى لتكون بنود المقياس متنسقة ومنسجمة في قياس نفس الموضوع، وبالتالي تتحقق للمقاييس المستخدمة درجة عالية من الثبات والاعتمادية عند تحليل البيانات الأولية الخاصة بالدارسة من حيث قدرتها على قياس درجة الاتساق أو التوافق بين المحتويات المتعددة للقياس المستخدم.

أما فيما يتعلق بمعاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور التكيف والدرجة الكلية للمحور:

جدول رقم (٦): معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور التكيف والدرجة الكلية للمحور

م	عبارات محور التكيف Adaptation	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
1	تحرص إدارة المعهد على صنع مركزها التنافسي بين المعاهد الأخرى	٣.٢١٢٧٦٦	٠.٩٠٤٧٧١	٠.٩٩٢٣٩٧**	0.000
2	تقوم إدارة المعهد التي أصمّل بها على عمل برامج تطويرية لأقسامها	٣.٢١٢٧٦٦	٠.٨٩٥٨٨٥	٠.٩٩٢٢٢٣**	0.000
3	تضع إدارة المعهد خططاً سنوية لمواكبة التغييرات التي تحدث في تكنولوجيا التعليم	٣.٢١٨٠٨٥	٣.٢١٨٠٨٥	٠.٩٩٢٢١٢**	0.000
	محور التكيف Adaptation	٣.٢١٤٥٣٩	٠.٨٩١٤٨١		

** معنوي عند مستوى ٠.٠١ المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ومن نتائج الجدول السابق رقم (٦) المتوسطات الحسابية لمحور التكيف تراوحت ما بين ٣.٢١٢٧٦٦ و ٣.٤٧٨٧٢٣ بما يعكس إدراك المستجيبين لتوافرها بدرجة متوسطة إلى مرتفعة نسبياً، كما يتضح أن نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات محور التكيف والدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوي معنوية ٠.٠٠١ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط ٠.٩٩٢٢١٢ فيما كان الحد الأعلى ٠.٩٩٢٣٩٧ وهي أعلى من ٠.٣٠ وهو الحد الأدنى لتكون بنود المقياس متسقة ومنسجمة في قياس نفس الموضوع ، وبالتالي تتحقق للمقاييس المستخدمة درجة عالية من الثبات والاعتمادية عند تحليل البيانات الأولية الخاصة بالدارسة من حيث قدرتها على قياس درجة الاتساق أو التوافق بين المحتويات المتعددة للقياس المستخدم.

أما فيما يتعلق بمعاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور الاستخدام الأمثل للموارد والدرجة الكلية للمحور:

جدول رقم (٧): معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور الاستخدام الأمثل للموارد والدرجة الكلية للمحور

م	عبارات محور الاستخدام الأمثل للموارد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
1	تقوم إدارة المعهد بوضع استراتيجية فعالة تحقيق أقصى فائدة ممكنة من الموارد المتاحة	٣.٨٦٤٣٦٢	١.٠٠٤١٠٢	٠.٩٩٠٨٤٨ **	0.000
2	لدى إدارة المعهد الفترة الكافية لتشغيل جميع الموارد البشرية المتاحة	٣.٨٦٤٣٦٢	١.٠٠٤١٠٢	٠.٩٩٠٨٤٨ **	0.000
3	تحاول إدارة المعهد إيجاد بدائل تعويضية لمواجهة ندرة الموارد في البيئة	٣.٨٦٤٣٦٢	١.٠٠٦٧٥٤	٠.٩٩٠٠١١ **	0.000
	محور الاستخدام الأمثل للموارد	٣.٨٦٤٣٦٢	٠.٩٩٥٥٠٧		

** معنوي عند مستوى ٠.٠٠١ المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ومن نتائج الجدول السابق رقم (٧) المتوسطات الحسابية لمحور الاستخدام الأمثل للموارد بلغت ٣.٨٦٤٣٦٢ بما يعكس إدراك المستجيبين لتوافرها بدرجة متوسطة إلى مرتفعة نسبياً، كما يتضح أن نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات محور الاستخدام الأمثل للموارد والدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوي معنوية ٠.٠٠١ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط ٠.٩٩٠٠١١ فيما كان الحد الأعلى ٠.٩٩٠٨٤٨ وهي أعلى من ٠.٣٠ وهو الحد الأدنى لتكون بنود المقياس متسقة ومنسجمة في قياس نفس الموضوع ، وبالتالي تتحقق للمقاييس المستخدمة درجة عالية من الثبات والاعتمادية عند تحليل البيانات الأولية الخاصة بالدارسة من حيث قدرتها على قياس درجة الاتساق أو التوافق بين المحتويات المتعددة للقياس المستخدم.

أما فيما يتعلق بمعاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور توازن السلطة والدرجة الكلية للمحور:

جدول رقم (٨) : معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور توازن السلطة والدرجة الكلية للمحور

م	عبارات محور توازن السلطة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
1	توزع السلطات في المعهد توزيعاً عادلاً	٣.٣٣٢٤٤٧	٠.٩١١٣٢٧	٠.٩٩٠٤٠٦ **	0.000
2	الصلاحيات المنوطة بي تتناسب مع المسؤوليات المكلف بها	٣.٣٣٥١٠٦	٠.٩٢٣٤٣٨	٠.٩٩٠٠٤٨ **	0.000
3	يتم توزيع الأدوار بين العاملين في المعهد حسب إمكانياتهم وقدراتهم	٣.٣٤٠٤٢٦	٠.٩٣٢٩٨٩	٠.٩٩١١٣٦٤ **	0.000
	محور توازن السلطة	٣.٣٣٥٩٩٣	٠.٩١٣٩٢١		

** معنوي عند مستوى ٠.٠١ المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ومن نتائج الجدول السابق رقم (٨) المتوسطات الحسابية لمحور توازن السلطة للموارد تراوحت بين ٣.٣٣٢٤٤٧ و ٠.٩٣٢٩٨٩ بما يعكس إدراك المستجيبين لتوافرها بدرجة متوسطة إلى مرتفعة نسبياً، كما يتضح أن نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات محور توازن السلطة والدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوي معنوية ٠.٠٠١. حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط ٠.٩٩٠٠٤٨ فيما كان الحد الأعلى ٠.٩٩٠٠٤٨ وهي أعلى من ٠.٣٠ وهو الحد الأدنى لتكون بنود المقياس متسقة ومنسجمة في قياس نفس الموضوع ، وبالتالي تتحقق للمقاييس المستخدمة درجة عالية من الثبات والاعتمادية عند تحليل البيانات الأولية الخاصة بالدراسة من حيث قدرتها على قياس درجة الاتساق أو التوافق بين المحتويات المتعددة لقياس المستخدم.

أما فيما يتعلق بمعاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور التماسك والدرجة الكلية للمحور:

جدول رقم (٩): معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور التماسك والدرجة الكلية للمحور

م	عبارات محور التماسك Cohesiveness	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
1	العلاقة بين إدارة المعهد والعاملين فيه علاقة إيجابية وقوية	٣.١٣٥٦٣٨	٠.٩٥٧٨٩٠	٠.٩٨٨١٧٤ **	0.000
2	معظم العاملين يشعرون بتجانس العلاقات داخل المعهد	٣.١٣٥٦٣٨	٠.٩٤٦٦٨٩	٠.٩٩٠٨٦٨ **	0.000
3	تترابط الأنشطة في المعهد فيما بينها كوحدة متكاملة	٣.١٣٨٢٩٨	٠.٩٤٢٠٦٧	٠.٩٩٠٢٩٥ **	0.000
	محور التماسك Cohesiveness	٣.١٣٦٥٢٥	٠.٩٣٩١٧٦		

** معنوي عند مستوى ٠.٠١ المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ومن نتائج الجدول السابق رقم (٩) المتوسطات الحسابية لمحور التماسك تراوحت بين ٣.١٣٥٦٣٨ و ٣.١٣٨٢٩٨ بما يعكس إدراك المستجيبين لتوافرها بدرجة متوسطة إلى مرتفعة نسبياً، كما يتضح أن نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات محور التماسك والدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٠١. حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط ٠.٩٩٠٢٩٥ فيما كان الحد الأعلى ٠.٩٨٨١٧٤ وهي أعلى من ٠.٣٠ وهو الحد الأدنى لتكون بنود المقياس متسقة ومنسجمة في قياس نفس الموضوع ، وبالتالي تتحقق للمقاييس المستخدمة درجة عالية من الثبات والاعتمادية عند تحليل البيانات الأولية الخاصة بالدارسة من حيث قدرتها على قياس درجة الاتساق أو التوافق بين المحتويات المتعددة للقياس المستخدم.

أما فيما يتعلق بمعاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور ملائمة الاتصالات والدرجة الكلية للمحور:

جدول رقم (١٠): معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور ملائمة الاتصالات والدرجة الكلية للمحور

م	عبارات محور ملائمة الاتصالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
1	أتمتع من خلال وظيفتي في المعهد باتصالات مفتوحة مع جميع الاتجاهات	٢.٩٧٨٧٢٣	١.٠٢٢١٩٣	٠.٩٩١٦١٥**	0.000
2	الاتصالات المعتمدة في المعهد تتوافق مع جميع المستويات التنظيمية	٢.٩٧٦٠٦٤	١.٠١٢٩٦٢	٠.٩٩١٨٨٩**	0.000
3	نقل المعلومات بين المستويات التنظيمية في المعهد تتم بصورة فعالة	٢.٩٧٨٧٢٣	١.٠١٤٣٣٧	٠.٩٩١٤٧١**	0.000
	محور ملائمة الاتصالات	٢.٩٧٧٨٣٧	١.٠٠٨٠١٨		

**معنوي عند مستوى ٠.٠٠١ المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ومن نتائج الجدول السابق رقم (١٠) المتوسطات الحسابية لمحور ملائمة الاتصالات تراوحت بين ٢.٩٧٦٠٦٤ و ٢.٩٧٨٧٢٣ بما يعكس إدراك المستجيبين لتوافرها بدرجة متوسطة إلى مرتفعة نسبياً، كما يتضح أن نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات محور ملائمة الاتصالات والدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٠١. حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط ٠.٩٩١٤٧١ فيما كان الحد الأعلى ٠.٩٩١٨٨٩ وهي أعلى من ٠.٣٠ وهو الحد الأدنى لتكون بنود المقياس متسقة ومنسجمة في قياس نفس الموضوع ، وبالتالي تتحقق للمقاييس المستخدمة درجة عالية من الثبات والاعتمادية عند تحليل البيانات الأولية الخاصة بالدارسة من حيث قدرتها على قياس درجة الاتساق أو التوافق بين المحتويات المتعددة للقياس المستخدم.

أما فيما يتعلق بمعاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور الإبداعية والدرجة الكلية للمحور:

م	عبارات محور الإبداعية Innovativeness	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
1	تقوم إدارة المعهد بدعم الأفكار الجديدة لغرض الاستفادة العملية والعملية منها	٣.٢٥٠٠٠٠	٠.٩٣٨٧٩٤	٠.٩٩١٣١٥ **	0.000
2	توفر إدارة المعهد للعاملين بيئة عمل ملائمة لإظهار ابداعاتهم	٣.٢٤٧٣٤٠	٠.٩٢٠٨٦٥	٠.٩٩٠٣٦٦ **	0.000
3	تعقد إدارة المعهد مناقشات دورية لغرض تحسين المهارات الإبداعية لدى العاملين	٣.٢٤٧٣٤٠	٠.٩٢٠٨٦٥	٠.٩٨٩٣١٤ **	0.000
	محور الإبداعية	٣.٢٤٨٢٢٧	٠.٩١٧٨٨٦		

**معنوي عند مستوى ٠.٠١ المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ومن نتائج الجدول السابق رقم (١١) المتوسطات الحسابية لمحور الإبداعية تراوحت بين ٣.٢٥ و ٣.٢٤٧٣٤٠ بما يعكس إدراك المستجيبين لتوافرها بدرجة متوسطة إلى مرتفعة نسبياً، كما يتضح أن نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات محور الإبداعية والدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوي معنوية ٠.٠١. حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط ٠.٩٨٩٣١٤ فيما كان الحد الأعلى ٠.٩٩١٣١٥ وهي أعلى من ٠.٣٠ وهو الحد الأدنى لتكون بنود المقياس متسقة ومنسجمة في قياس نفس الموضوع، وبالتالي تتحقق للمقاييس المستخدمة درجة عالية من الثبات والاعتمادية عند تحليل البيانات الأولية الخاصة بالدراسة من حيث قدرتها على قياس درجة الاتساق أو التوافق بين المحتويات المتعددة للقياس المستخدم.

أما فيما يتعلق بمعاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور حل المشكلات والدرجة الكلية للمحور:

جدول رقم (١٢): معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور حل المشكلات والدرجة الكلية للمحور

م	عبارات محور حل المشكلات Problem Solving	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
1	تعتمد إدارة المعهد الأسلوب العملي في مواجهة المشكلات	٣.٦٥٩٥٧٤	٠.٨٤٩١٩٧	٠.٩٧٧٤٦٥ **	0.000
2	يوجد نظام معالجة فورية للمشكلات في المعهد الذي اعمل يحول دون توقف النشاطات	٣.٦٥٦٩١٥	٠.٨٦٨٣١٩	٠.٩٧٨٩٩٠ **	0.000
3	لدى المعهد نظام متابعة لتقييم حلول المشكلات التي يتعامل معها	٣.٦٥٩٥٧٤	٠.٨٦٤٧٥٥	٠.٩٨٠٦١٤ **	0.000
	محور حل المشكلات	٣.٦٥٨٦٨٨	٠.٨٤٢٧٠٩		

**معنوي عند مستوى ٠.٠١ المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ومن نتائج الجدول السابق رقم (١٢) المتوسطات الحسابية لمحور حل المشكلات تراوحت بين ٣.٦٥٩٥٧٤ و ٣.٦٥٦٩١٥ بما يعكس إدراك المستجيبين لتوافرها بدرجة متوسطة إلى مرتفعة نسبياً، كما يتضح أن نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات محور حل المشكلات والدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوي معنوية ٠.٠٠١. حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط ٠.٩٧٧٤٦٥ فيما كان الحد الأعلى ٠.٩٨٠٦١٤ وهي أعلى من ٠.٣٠ وهو الحد الأدنى لتكون بنود المقياس متسقة ومنسجمة في قياس نفس الموضوع ، وبالتالي تتحقق للمقاييس المستخدمة درجة عالية من الثبات والاعتمادية عند تحليل البيانات الأولية الخاصة بالدارسة من حيث قدرتها على قياس درجة الاتساق أو التوافق بين المحتويات المتعددة للقياس المستخدم. أما فيما يتعلق بمعاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور الاستقلالية والدرجة الكلية للمحور:

جدول رقم (١٣): معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور الاستقلالية والدرجة الكلية للمحور

م	عبارات محور الاستقلالية Autonomy	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
1	تتخذ إدارة المعهد قراراتها الداخلية باستقلالية بعيداً عن الوزارة	٢.٨٧٧٦٦٠	٠.٩٠٦٨٢٢	٠.٩٩٠٤٥٦ **	0.000
2	يتجاهل المعهد الذي أعمل فيه طلبات الجماعات الضاغطة كالنقابات في اتخاذ قراراته	٢.٨٧٥٠٠٠	٠.٨٩٩٠٧٤	٠.٩٩١٩٠٦ **	0.000
3	أتمتع كموظف باستقلالية في عملي دون تدخل من الآخرين	٢.٨٧٢٣٤٠	٠.٨٨٨٢٥٣	٠.٩٨٨٩٤٢ **	0.000
	محور الاستقلالية Autonomy	٢.٨٧٥٠٠٠	٠.٨٨٩٤٦٥		

**معنوي عند مستوى ٠.٠١ المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ومن نتائج الجدول السابق رقم (١٣) المتوسطات الحسابية لمحور الاستقلالية تراوحت بين ٢.٨٧٥٠٠٠ و ٢.٨٧٧٦٦٠ بما يعكس إدراك المستجيبين لتوافرها بدرجة متوسطة إلى مرتفعة نسبياً، كما يتضح أن نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات محور الاستقلالية والدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوي معنوية ٠.٠٠١. حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط ٠.٩٨٨٩٤٢ فيما كان الحد الأعلى ٠.٩٩١٩٠٦ وهي أعلى من ٠.٣٠ وهو الحد الأدنى لتكون بنود المقياس متسقة ومنسجمة في قياس نفس الموضوع ، وبالتالي تتحقق للمقاييس المستخدمة درجة

عالية من الثبات والاعتمادية عند تحليل البيانات الأولية الخاصة بالدارسة من حيث قدرتها على قياس درجة الاتساق أو التوافق بين المحتويات المتعددة للقياس المستخدم. أما فيما يتعلق بمعاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور الهيكل التنظيمي والدرجة الكلية للمحور:

جدول رقم (١٤): معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور الهيكل التنظيمي والدرجة الكلية

للمحور

م	عبارات محور الهيكل التنظيمي Organizational structure	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الدالة
1	يتسم الهيكل التنظيمي بالمرونة فهو يراعي الارتباط بين العامل من جهة ووظيفته وطموحاته من جهة أخرى	٢.٩٨٩٣٦٢	١.٠١٧١٣٠	٠.٩٩١٥١٧**	0.000
2	يوضح الهيكل التنظيمي بالمعهد الاختصاصات منعاً للازدواجية والتداخل والتعارض بين العاملين	٢.٩٩٢٠٢١	١.٠١٠٥٧٩	٠.٩٩١٨٧٣**	0.000
3	طول خطوط الاتصال مناسب وملائم لمتطلبات وظيفتي	٢.٩٨٩٣٦٢	١.٠٢٤٩٦٥	٠.٩٩٤٢٤١**	0.000
	محور الهيكل التنظيمي Organizational structure	٢.٩٩٠٢٤٨	١.٠٠٩٩٧٧		

**معنوي عند مستوى ٠.٠١ المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ومن نتائج الجدول السابق رقم (١٤) المتوسطات الحسابية لمحور الهيكل التنظيمي تراوحت بين ٢.٩٨٩٣٦٢ و ٢.٩٩٢٠٢١ بما يعكس إدراك المستجيبين لتوافرها بدرجة متوسطة إلى مرتفعة نسبياً، كما يتضح أن نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات محور الهيكل التنظيمي والدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٠١. حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط ٠.٩٩١٥١٧ فيما كان الحد الأعلى ٠.٩٩٤٢٤١ وهي أعلى من ٠.٣٠ وهو الحد الأدنى لتكون بنود المقياس متسقة ومنسجمة في قياس نفس الموضوع ، وبالتالي تتحقق للمقاييس المستخدمة درجة عالية من الثبات والاعتمادية عند تحليل البيانات الأولية الخاصة بالدارسة من حيث قدرتها على قياس درجة الاتساق أو التوافق بين المحتويات المتعددة للقياس المستخدم. أما فيما يتعلق بمعاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور الرواتب والأجور والحوافز والدرجة الكلية للمحور:

جدول رقم (١٥): معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور الرواتب والأجور والحوافز والدرجة الكلية للمحور

م	عبارات محور الرواتب والأجور والحوافز	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
1	الأجر الذي أتقاضاه يكفي لتغطية متطلباتي	٣.٠٣١٩١٥	٠.٨٧٢٧٢٣	٠.٩٩٣٧٦٨**	0.000
2	أشعر بالعدالة والمساواة إذا ما قارنت مرتبي بمرتب زميلي الذي يوازيني في المؤهل	٣.٠٣١٩١٥	٠.٨٨٧٨٦٩	٠.٩٩٢٩٠٥**	0.000
3	أشعر بالعدالة والمساواة إذا ما قارنت مرتبي بالجهد الذي أبذله في وظيفتي	٣.٠٢٦٥٩٦	٠.٨٦٩٨٤١	٠.٩٩٣٧٥٣**	0.000
	محور الرواتب والأجور والحوافز	٣.٠٣٠١٤٢	٠.٨٧١٠٨٧		

**معنوي عند مستوى ٠.٠١ المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ومن نتائج الجدول السابق رقم (١٥) المتوسطات الحسابية لمحور الرواتب والأجور والحوافز تراوحت بين ٣.٠٣١٩١٥ و ٣.٠٢٦٥٩٦ بما يعكس إدراك المستجيبين لتوافرها بدرجة متوسطة إلى مرتفعة نسبياً، كما يتضح أن نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات محور الرواتب والأجور والحوافز والدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠١ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط ٠.٩٩٢٩٠٥ فيما كان الحد الأعلى ٠.٩٩٣٧٦٨ وهي أعلى من ٠.٣٠ وهو الحد الأدنى لتكون بنود المقياس متسقة ومنسجمة في قياس نفس الموضوع ، وبالتالي تتحقق للمقاييس المستخدمة درجة عالية من الثبات والاعتمادية عند تحليل البيانات الأولية الخاصة بالدراسة من حيث قدرتها على قياس درجة الاتساق أو التوافق بين المحتويات المتعددة للقياس المستخدم.

أما فيما يتعلق بمعاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور تقييم الأداء والدرجة الكلية للمحور:

جدول رقم (١٦): معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور تقييم الأداء والدرجة الكلية للمحور

م	عبارات محور تقييم الأداء	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
1	معايير تقييم الأداء واضحة ومعلنة	٢.٩٢٥٥٣٢	٠.٩٨٢٣٩٨	٠.٩٩٣٧٦٨**	0.000
2	معايير تقييم الأداء ملائمة وعادلة	٢.٩٢٥٥٣٢	٠.٩٧٦٩٥٤	٠.٩٩٢٩٠٥**	0.000
3	يتم تعديل معايير تقييم الأداء باستمرار لتلائم كافة المتغيرات الجديدة	٢.٩٢٥٥٣٢	٠.٩٧٩٦٨٠	٠.٩٩٣٧٥٣**	0.000
	تقييم الأداء	٢.٩٢٥٥٣٢	٠.٩٧٣٦١٢		

**معنوي عند مستوى ٠.٠١ المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ومن نتائج الجدول السابق رقم (١٦) المتوسطات الحسابية لمحور تقييم الأداء بلغت ٢.٩٢٥٥٣٢ بما يعكس إدراك المستجيبين لتوافرها بدرجة متوسطة إلى مرتفعة نسبياً، كما يتضح أن نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات محور تقييم الأداء والدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوي معنوية ٠.٠٠١. حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط ٠.٩٩٢٩٠٥ فيما كان الحد الأعلى ٠.٩٩٣٧٦٨ وهي أعلى من ٠.٣٠ وهو الحد الأدنى لتكون بنود المقياس متسقة ومنسجمة في قياس نفس الموضوع ، وبالتالي تتحقق للمقاييس المستخدمة درجة عالية من الثبات والاعتمادية عند تحليل البيانات الأولية الخاصة بالدراسة من حيث قدرتها على قياس درجة الاتساق أو التوافق بين المحتويات المتعددة للقياس المستخدم.

أما فيما يتعلق بمعاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور التكنولوجيا والدرجة الكلية للمحور :

جدول رقم (١٧): معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور التكنولوجيا والدرجة الكلية للمحور

م	عبارات محور التكنولوجيا Technology	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
1	الجميع متفهم لاستخدام النظام الالكتروني (السيستم) في مجال العمل	٢.٧٦٣٢٩٨	٠.٩٥٧٦٨٣	**٠.٩٩٤٣٥١	0.000
2	النظام الالكتروني (السيستم) يمكن تعلمه بسهولة	٢.٧٥٧٩٧٩	٠.٩٧٠١٩٠	**٠.٩٩٥٤٧٣	0.000
3	لا توجد جماعات ضغط تقاوم تعلم النظام الالكتروني (السيستم)	٢.٧٥٥٣١٩	٠.٩٥٧٠٦٤	**٠.٩٩٣٨٥٧	0.000
	محور التكنولوجيا	٢.٧٥٨٨٦٥	٠.٩٥٦٤١٨		

**معنوي عند مستوى ٠.٠٠١ المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ومن نتائج الجدول السابق رقم (١٧) المتوسطات الحسابية لمحور التكنولوجيا تراوحت بين ٢.٧٥٥٣١٩ و ٢.٧٦٣٢٩٨ بما يعكس إدراك المستجيبين لتوافرها بدرجة متوسطة إلى مرتفعة نسبياً، كما يتضح أن نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات محور التكنولوجيا والدرجة الكلية للمحور السابع دالة إحصائياً عند مستوي معنوية ٠.٠٠١. حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط ٠.٩٩٣٨٥٧ فيما كان الحد الأعلى ٠.٩٩٥٤٧٣ وهي أعلى من ٠.٣٠ وهو الحد الأدنى لتكون بنود المقياس متسقة ومنسجمة في قياس نفس الموضوع ، وبالتالي تتحقق للمقاييس المستخدمة درجة عالية من الثبات والاعتمادية عند تحليل البيانات الأولية الخاصة بالدراسة من حيث قدرتها على قياس درجة الاتساق أو التوافق بين المحتويات المتعددة للقياس المستخدم.

أما فيما يتعلق بمعاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور أهداف المعهد والدرجة الكلية للمحور:

جدول رقم (١٨): معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور أهداف المعهد والدرجة الكلية للمحور

م	عبارات محور أهداف المعهد Objectives of the Institute	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
1	أهداف المعهد واضحة تماماً للعاملين	٢.٨٦٤٣٦٢	٠.٩٢٩٦٣٤	٠.٩٩٤١٥٩ **	0.000
2	يتم تكليفي بمهام تتناسب مع قدراتي	٢.٨٦٤٣٦٢	٠.٩٢٩٦٣٤	٠.٩٩٣١٢٦ **	0.000
3	أهداف المعهد تراعي أهداف العاملين به	٢.٨٥٩٠٤٣	٠.٩٣٧٤١٤	٠.٩٩٣٢٥٥ **	0.000
	محور أهداف المعهد	٢.٨٦٢٥٨٩	٠.٩٢٦١٨٠		

**معنوي عند مستوى ٠.٠١ المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي. ومن نتائج الجدول السابق رقم (١٨) المتوسطات الحسابية لمحور أهداف المعهد تراوحت بين ٢.٨٥٩٠٤٣ و ٢.٨٦٤٣٦٢ بما يعكس إدراك المستجيبين لتوافرها بدرجة متوسطة إلى مرتفعة نسبياً، كما يتضح أن نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات محور أهداف المعهد والدرجة الكلية للمحور السابع دالة إحصائياً عند مستوي معنوية ٠.٠٠١ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط ٠.٩٩٣١٢٦ فيما كان الحد الأعلى ٠.٩٩٤١٥٩ وهي أعلى من ٠.٣٠ وهو الحد الأدنى لتكون بنود المقياس متسقة ومنسجمة في قياس نفس الموضوع ، وبالتالي تتحقق للمقياس المستخدمة درجة عالية من الثبات والاعتمادية عند تحليل البيانات الأولية الخاصة بالدراسة من حيث قدرتها على قياس درجة الاتساق أو التوافق بين المحتويات المتعددة للقياس المستخدم.

أما فيما يتعلق بمعاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور المشاركة في اتخاذ القرار والدرجة الكلية للمحور:

جدول رقم (١٩) : معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور المشاركة في اتخاذ القرار والدرجة الكلية للمحور

م	عبارات محور المشاركة في اتخاذ القرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
1	تتيح إدارة المعهد لي الفرصة لإبداء رأيي في العمل والمشاركة في اتخاذ القرار	٣.٨٢٩٧٨٧	١.١٣٩٧١٥	٠.٩٩٦٠٢٢ **	0.000
2	تأخذ إدارة المعهد برأيي في حل مشكلته	٣.٨٢٤٤٦٨	١.١٢٩٥٠١	٠.٩٩٥٩٣٤ **	0.000
3	تمدني إدارة المعهد بالمعلومات اللازمة لأداء عملي	٣.٨٢٧١٢٨	١.١٢٨٧٣٢	٠.٩٩٦٢٧٧ **	0.000
	محور المشاركة في اتخاذ القرار	٣.٨٢٧١٢٨	١.١٢٨٢٠٧		

**معنوي عند مستوى ٠.٠١ المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ومن نتائج الجدول السابق رقم (١٩) المتوسطات الحسابية لمحور المشاركة في اتخاذ القرار تراوحت بين ٣.٨٢٤٤٦٨ و ٣.٨٢٩٧٨٧ بما يعكس إدراك المستجيبين لتوافرها بدرجة متوسطة إلى مرتفعة نسبياً، كما يتضح أن نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات محور المشاركة في اتخاذ القرار والدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوي معنوية ٠.٠٠١. حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط ٠.٩٩٥٩٣٤ فيما كان الحد الأعلى ٠.٩٩٦٢٧٧ وهي أعلى من ٠.٣٠ وهو الحد الأدنى لتكون بنود المقياس متسقة ومنسجمة في قياس نفس الموضوع ، وبالتالي تتحقق للمقاييس المستخدمة درجة عالية من الثبات والاعتمادية عند تحليل البيانات الأولية الخاصة بالدراسة من حيث قدرتها على قياس درجة الاتساق أو التوافق بين المحتويات المتعددة للقياس المستخدم.

أما فيما يتعلق بمعاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور المشاركة في اتخاذ القرار والدرجة الكلية للمحور:

جدول رقم (٢٠): معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور المشاركة في اتخاذ القرار والدرجة الكلية للمحور

م	عبارات محور الاستغراق العاطفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
1	أجد متعتي الحقيقية في أداء عملي	٣.٠٨٢٤٤٧	١.٠٢٥٥٩٨	**٠.٩٩٤٥٤٦	0.000
2	ممارستي لعملي أساس لتحقيق ذاتي	٣.٠٨٧٧٦٦	١.٠٤٣٢٠٥	**٠.٩٩٤٧٨١	0.000
3	أشعر بسعادة وارتياح أثناء أدائي لعملي	٣.٠٨٢٤٤٧	١.٠٢٢٩٩٤	**٠.٩٩٣٦٨٩	0.000
٤	يمر الوقت سريعاً أثناء أدائي لعملي	٣.٠٨٢٤٤٧	١.٠٢٥٥٩٨	**٠.٩٩٣٢٧٨	0.000
٥	أعتبر أدائي لعملي أساساً لتحقيق ذاتي	٣.٠٨٥١٠٦	١.٠٢٩٢٧٤	**٠.٩٩٥٤١١	0.000
٦	أشعر بالمتعة عند إنجاز ما هو مطلوب مني	٣.٠٨٧٧٦٦	١.٠٤٣٢٠٥	**٠.٩٩٤٣٦٦	0.000
	محور الاستغراق العاطفي	٣.٠٨٤٦٦٣	١.٠٢٥٨١٤		

**معنوي عند مستوى ٠.٠٠١ المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ومن نتائج الجدول السابق رقم (٢٠) المتوسطات الحسابية لمحور الاستغراق العاطفي تراوحت بين ٣.٠٨٢٤٤٧ و ٣.٠٨٧٧٦٦ بما يعكس إدراك المستجيبين لتوافرها بدرجة متوسطة إلى مرتفعة نسبياً، كما يتضح أن نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات محور الاستغراق العاطفي والدرجة الكلية للمحور السابع دالة إحصائياً عند مستوي معنوية ٠.٠٠١. حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط ٠.٩٩٣٢٧٨ فيما كان الحد الأعلى ٠.٩٩٥٤١١ وهي أعلى من ٠.٣٠ وهو الحد الأدنى لتكون بنود المقياس متسقة ومنسجمة في قياس نفس الموضوع ، وبالتالي تتحقق للمقاييس المستخدمة درجة عالية من الثبات والاعتمادية عند تحليل البيانات الأولية الخاصة بالدراسة من حيث قدرتها على قياس درجة الاتساق أو التوافق بين المحتويات المتعددة للقياس المستخدم.

أما فيما يتعلق بمعاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور المشاركة في اتخاذ القرار والدرجة الكلية للمحور:

جدول رقم (٢١): معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور المشاركة في اتخاذ القرار والدرجة الكلية للمحور

م	عبارات محور الاستغراق المعرفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
1	معظم اهتماماتي وأهدافي الشخصية متركزة حول عملي	٢.٧٨٩٨٩٤	١.٠٥٨٨٠٦	** ٠.٩٩٥٣٧٢	0.000
2	مستعد للعمل وقت إضافي بعد انتهاء وقت العمل حتي ولو لم يكن الوقت الإضافي مدفوع الأجر	٢.٧٨٩٨٩٤	١.٠٦٦٣٣٥	** ٠.٩٩٥٤٣٥	0.000
3	أساعد زملائي بلا تردد عند احتياجهم للمساعدة	٢.٧٨٧٢٣٤	١.٠٦٧٠٥٧	** ٠.٩٩٦٢٣٢	0.000
٤	أفكر في وظيفتي حتي بعد انتهاء وقت العمل	٢.٧٨٩٨٩٤	١.٠٦١٣٢٢	** ٠.٩٩٥٣٨٨	0.000
٥	أكون مثابراً ومتحمل للمسئولية حال وجود أي مشكلة بالعمل	٢.٧٨٧٢٣٤	١.٠٦٧٠٥٧	** ٠.٩٩٥٨٣٨	0.000
٦	أشعر بالحماس في تأديتي لوظيفتي	٢.٧٨٩٨٩٤	١.٠٥٦٢٨٥	** ٠.٩٩٤٩٦٥	0.000
	محور الاستغراق المعرفي	٢.٧٨٩٠٠٧	١.٠٥٨٠٧٠		

**معنوي عند مستوى ٠.٠١ المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ومن نتائج الجدول السابق رقم (٢١) المتوسطات الحسابية لمحور الاستغراق المعرفي تراوحت بين ٢.٧٨٧٢٣٤ و ٢.٧٨٩٨٩٤ بما يعكس إدراك المستجيبين لتوافرها بدرجة متوسطة إلى مرتفعة نسبياً، كما يتضح أن نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات محور الاستغراق المعرفي والدرجة الكلية للمحور السابع دالة إحصائياً عند مستوي معنوية ٠.٠٠١ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط ٠.٩٩٤٩٦٥ فيما كان الحد الأعلى ٠.٩٩٦٢٣٢ وهي أعلى من ٠.٣٠ وهو الحد الأدنى لتكون بنود المقياس متسقة ومنسجمة في قياس نفس الموضوع ، وبالتالي تتحقق للمقاييس المستخدمة درجة عالية من الثبات والاعتمادية عند تحليل البيانات الأولية الخاصة بالدارسة من حيث قدرتها على قياس درجة الاتساق أو التوافق بين المحتويات المتعددة للقياس المستخدم.

أما فيما يتعلق بمعاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستغراق الجسدي والدرجة الكلية للمحور:

جدول رقم (٢٢): معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستغراق الجسدي والدرجة الكلية للمحور

م	عبارات محور الاستغراق الجسدي (المادي)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
1	أبذل جهدي لإتجاز مهام عملي في الوقت المحدد فأنا دقيق في عملي لدرجة كبيرة	٣.٠٨٢٤٤٧	٠.٩٣٨٧١٤	٠.٩٩٣٨٨٨**	0.000
2	لدي التزام عالي نحو وظيفتي وأهتم بتطويرها والارتقاء بها	٣.٠٨٢٤٤٧	٠.٩٣٣٠١٥	٠.٩٩٣٨٣٠**	0.000
3	أطور من مهاراتي لتحسين أدائي الوظيفي	٣.٠٧٧١٢٨	٠.٩٣٣٤٧١	٠.٩٩٣٨٤١**	0.000
٤	أستغل قدراتي ومهاراتي العلمية والعملية وخبرتي السابقة بما يخدم وظيفتي بالمعهد	٣.٠٨٢٤٤٧	٠.٩٣٥٨٦٩	٠.٩٩٣٨٥٤**	0.000
٥	أسعى لتطوير أساليب عمل جديدة وتطوير الأساليب القديمة	٣.٠٧٩٧٨٧	٠.٩٤٦٠١٨	٠.٩٩٧٠٣٧**	0.000
٦	أوجه مجهوداتي وتفكيري نحو إنتاج أفكار جديدة تخدم وظيفي	٣.٠٨٢٤٤٧	٠.٩٣٨٧١٤	٠.٩٩٥٩١٨**	0.000
	محور الاستغراق الجسدي (المادي)	٣.٠٨١١١٧	٠.٩٣٢٦٩٦		

**معنوي عند مستوى ٠.٠١ المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي. ومن نتائج الجدول السابق رقم (٢٢) المتوسطات الحسابية لمحور الاستغراق الجسدي تراوحت بين ٣.٠٧٧١٢٨ و ٣.٠٨٢٤٤٧ بما يعكس إدراك المستجيبين لتوافرها بدرجة متوسطة إلى مرتفعة نسبياً، كما يتضح أن نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات الاستغراق الجسدي والدرجة الكلية للمحور السابع دالة إحصائياً عند مستوي معنوية ٠.٠٠١. حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط ٠.٩٩٣٨٣٠. فيما كان الحد الأعلى ٠.٩٩٧٠٣٧ وهي أعلى من ٠.٣٠ وهو الحد الأدنى لتكون بنود المقياس متسقة ومنسجمة في قياس نفس الموضوع، وبالتالي تتحقق للمقاييس المستخدمة درجة عالية من الثبات والاعتمادية عند تحليل البيانات الأولية الخاصة بالدارسة من حيث قدرتها على قياس درجة الاتساق أو التوافق بين المحتويات المتعددة للقياس المستخدم.

لاختبار الفرض الرئيس الأول من فروض الدراسة هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة ٠.٠٥ بين أبعاد الصحة التنظيمية والحد من مصادر ضغوط العمل التنظيمية والاستغراق

الوظيفي فيتم تقسيم الفرض الرئيس الأول إلى ثلاث فروض فرعية كما يلي:

الفرض الفرعي الأول: هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ لأبعاد الصحة

التنظيمية على الحد من ضغوط العمل التنظيمية حيث قام الباحث باستخدام اختبار (Pearson

Correlation) وكانت النتائج كما هو موضح فيما يلي:

جدول رقم (٢٣): مصفوفة الارتباط بين أبعاد الصحة التنظيمية وضغوط العمل التنظيمية

	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	الأبعاد
**	٠.٠٠٠٠١٢٥	٠.١٩٦٥٧١	وضوح الأهداف
**	٠.٠٠٠٢٣٨٥	٠.١٥٦٢٠٦	الثقة التنظيمية
**	٠.٠٠٠٧٥١٦	٠.١٣٧٦٥٤	المعنويات
	٠.٥٣٦٢٦٤	٠.٠٣١٩٩٤-	التكيف
	٠.١٧٨٩٦٠	٠.٠٦٩٤٥٧-	الاستخدام الأمثل للموارد
**	٠.٠٠٠٠٢٨٧	٠.١٨٦٠٣٠	توازن السلطة
**	٠.٠٠٠٠٠٠٠	٠.٣٩٩١٧٣	التماسك
**	٠.٠٠٠٠٠٠٠	٠.٣٩٥٥٢٩	ملائمة الاتصالات
**	٠.٠٠٠٠٠٠٠	٠.٣٧٩٨٠٧	الإبداعية
**	٠.٠٠٠٠٠٠٠	٠.٢٩٤٣٠٣	حل المشكلات
**	٠.٠٠٠٠٠٠٠	٠.٤٣٤٥٠٧	الاستقلالية
**	٠.٠٠٠٠٠٠٠	٠.٤٣٧٣٣٥	الصحة التنظيمية
		١.٠٠٠٠٠٠٠	الحد من ضغوط العمل التنظيمية

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** معنوي عند مستوى ٠.٠١ * معنوي عند مستوى ٠.٠٥

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

من الجدول السابق رقم (٢٣) نلاحظ أن العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية وضغوط العمل التنظيمية هي علاقة طردية أي أنه يوجد ارتباط معنوي طردي وقوي حيث بلغ معامل الارتباط بينهما ٠.٤٣٧٣٣٥ ، كما أفادت نتيجة التحليل أن هناك ارتباط معنوي طردي بين أبعاد الصحة التنظيمية (كل بعد على حده) وضغوط العمل التنظيمية حيث تراوحت معاملات الارتباط بينهما ما بين ٠.٤٣٤٥٠٧ وذلك ما بين محور الاستقلالية وضغوط العمل التنظيمية و ٠.٣٩٩١٧٣ وذلك ما بين محور التماسك وضغوط العمل التنظيمية، ولا يمكن اغفال العلاقة السلبية حيث أفادت نتيجة التحليل أن هناك ارتباط معنوي سلبي ٠.٠٦٩٤٥٧ وذلك ما بين محور الاستخدام الأمثل للموارد وضغوط العمل التنظيمية، ٠.٠٣١٩٩٤ بين محور التكيف وضغوط العمل التنظيمية.

وبالتالي يقبل الفرض حيث يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ لأبعاد الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف، الثقة التنظيمية، المعنويات، التكيف، الاستخدام الأمثل للموارد،

توازن السلطة، التماسك، ملائمة الاتصالات، الإبداعية، حل المشكلات، الاستقلالية) على ضغوط العمل التنظيمية.

الفرض الفرعي الثاني: هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ لأبعاد الصحة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي حيث قام الباحث باستخدام اختبار (Pearson Correlation) وكانت النتائج كما هو موضح فيما يلي:

جدول رقم (٢٤): مصفوفة الارتباط بين أبعاد الصحة التنظيمية وضغوط العمل التنظيمية

	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	الأبعاد
**	٠.٠٠٠٢٣٢٣	٠.١٥٦٦٠٧	وضوح الأهداف
**	٠.٠٠٠١٤٨٧	٠.١٦٣٢٩٣	الثقة التنظيمية
*	٠.٠٢٥٣٠٥	٠.١١٥٣٤٩	المعنويات
*	٠.٠٣٨٤٦٠	٠.١٠٦٧٩٨-	التكيف
*	٠.٠٢٨٦٥٧	٠.١١٢٨٦٢-	الاستخدام الأمثل للموارد
**	٠.٠٠٠١٤٥	٠.١٩٤٧٤٣	توازن السلطة
**	٠.٠٠٠٠٠٠	٠.٣٤٤٩٩٧	التماسك
**	٠.٠٠٠٢١٩٠	٠.١٥٧٥١٠	ملائمة الاتصالات
**	٠.٠٠٠٠٠٠	٠.٢٦١٨٧٦	الإبداعية
**	٠.٠٠٠٠٠٠٦	٠.٢٣٠٧١٤	حل المشكلات
**	٠.٠٠٠٠٠٠٠	٠.٣١٠١٦٤	الاستقلالية
	٠.٠٠٠٠٠٠٠	٠.٣٠١٦٨٩	الصحة التنظيمية
		١.٠٠٠٠٠٠٠	الاستغراق الوظيفي

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

من الجدول السابق رقم (٢٤) نلاحظ أن العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية و الاستغراق الوظيفي هي علاقة طردية أي أنه يوجد ارتباط معنوي طردي وقوي حيث بلغ معامل الارتباط بينهما ٠.٣٠١٦٨٩ ، كما أفادت نتيجة التحليل أن هناك ارتباط معنوي طردي بين أبعاد الصحة التنظيمية (كل بعد على حده) الاستغراق الوظيفي حيث تراوحت معاملات الارتباط بينهما ما بين ٠.١٥٦٦٠٧ وذلك ما بين محور وضوح الأهداف الاستغراق الوظيفي ، و ٠.٣٤٤٩٩٧ وذلك ما بين محور التماسك الاستغراق الوظيفي، ولا يمكن اغفال العلاقة السلبية حيث أفادت نتيجة التحليل أن هناك ارتباط معنوي سلبي ٠.١٠٦٧٩٨ وذلك ما بين محور التكيف الاستغراق الوظيفي ، ٠.١١٢٨٦٢ بين محور الاستخدام الأمثل للموارد الاستغراق الوظيفي .

وبالتالي يقبل الفرض حيث يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ لأبعاد الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف، الثقة التنظيمية، المعنويات، التكيف، الاستخدام الأمثل للموارد، توازن السلطة، التماسك، ملائمة الاتصالات، الإبداعية، حل المشكلات، الاستقلالية) على ضغوط العمل التنظيمية.

الفرض الفرعي الثالث : هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ للحد من ضغوط العمل التنظيمية على الاستغراق الوظيفي قام الباحث باستخدام اختبار (Pearson Correlation) وكانت النتائج كما هو موضح فيما يلي:

جدول رقم (٢٥): مصفوفة الارتباط بين أبعاد الصحة التنظيمية وضغوط العمل التنظيمية

	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	الأبعاد
**	٠.٠٠٠٠٠٠	٠.٤٦١٧٨٢	الحد من ضغوط العمل التنظيمية
**	٠.٠٠٠٠٠٠	٠.٤٦١٧٨٢	الاستغراق الوظيفي

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

من الجدول السابق رقم (٢٥) نلاحظ أن العلاقة بين الحد من ضغوط العمل التنظيمية والاستغراق الوظيفي هي علاقة طردية أي أنه يوجد ارتباط معنوي طردي وقوي حيث بلغ معامل الارتباط بينهما ٠.٤٦١٧٨٢ ، وبالتالي يقبل الفرض حيث يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ الحد من ضغوط العمل التنظيمية والاستغراق الوظيفي.

الفرض الرئيس الثاني :

هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ للأبعاد الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف، الثقة التنظيمية، المعنويات، التكيف، الاستخدام الأمثل للموارد، توازن السلطة، التماسك، ملائمة الاتصالات، الإبداعية، حل المشكلات، الاستقلالية) على ضغوط العمل التنظيمية، ويمكن توضيح نتائج اختبار هذه الفروض بأسلوب الانحدار البسيط كما هو موضح فيما يلي:

جدول رقم (٢٦): نتائج تحليل الانحدار لاختبار تأثير أبعاد الصحة التنظيمية على ضغوط العمل التنظيمية، تم قبول الفروض الفرعية الأحد عشر الفرعية كما هو واضح من الجدول التالي.

(Sig.)	T	معامل الانحدار B	المتغير التابع	المتغيرات المستقلة
0.143560	١.٤٦٥٨٢٤	* ٠.٠٧٥٢٠٩	الحد من	وضوح الأهداف
0.414353	٠.٨١٧١٩٢	** ٠.٠٤٣٨٦٧	ضغوط العمل	الثقة التنظيمية
0.050423	١.٩٦٢٨٦٨	** ٠.١٠٥٠٠٦		المعنويات
٠.٠٧٦١٣٧	١.٧٧٨٦١٥-	٠.٠٨٦٠٢٣-		التكيف
٠.٠٥١٩٨٨	١.٩٤٩٦٣٢-	٠.١٠١٣١٥-		الاستخدام الأمثل للموارد
٠.٠٠٣٥٢٠	٢.٩٣٧٤٤٠	٠.١٢٨٣٩٩		توازن السلطة
٠.٠٠٦٠٠٢	١.٨٨٦٦٥٨	٠.١٠٦٧١٢		التماسك
٠.٠٠٠٥٠١	٣.٥١١٦٥٥	٠.١٨٣٩٣٠		ملائمة الاتصالات
٠.٠٠٣٥٠٦	٢.١١٥٦٢٠	٠.١٢٠٣٦٩		الإبداعية
٠.٢٥١٤٣٠	١.١٤٨٧٠٩	٠.٠٥٩٩٨٥		حل المشكلات
٠.٠٠٠٥٣٧	٣.٤٩٢٤٥٥	٠.١٩٠٩٠٢		الاستقلالية

* معنوي عند مستوى ٠.٠٥ * معنوي عند مستوى ٠.٠١

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.331	.311	.55237

a. Predictors: (Constant), Autonomy, Adaptation, Equalization_Power, Organizational_Trust, Solving_Problem, Goals_Focus, Utilization_Resource, Adequacy_Communication, Innovativeness, Morals, Cohesiveness

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	55.057	11	5.005	16.404	.000 ^b
1 Residual	111.062	364	.305		
Total	166.118	375			

a. Dependent Variable: Reducing_organizational_work_pressures

b. Predictors: (Constant), Autonomy, Adaptation, Equalization_Power, Organizational_Trust, Solving_Problem, Goals_Focus, Utilization_Resource, Adequacy_Communication, Innovativeness, Morals, Cohesiveness

من تحليل الجدول السابق نلاحظ تأثير أبعاد الصحة التنظيمية على ضغوط العمل التنظيمية حيث تفسر أبعاد الصحة التنظيمية ٠.٥٧٦ من التغير الحادث في ضغوط العمل التنظيمية وعليه يتم قبول الفرض لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ لأبعاد الصحة التنظيمية على ضغوط العمل التنظيمية.

الفرض الرئيس الثالث :

هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ لأبعاد الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف، الثقة التنظيمية، المعنويات، التكيف، الاستخدام الأمثل للموارد، توازن السلطة، التماسك، ملائمة الاتصالات، الإبداعية، حل المشكلات، الاستقلالية) على الاستغراق الوظيفي، ويمكن توضيح نتائج اختبار هذه الفروض بأسلوب الانحدار البسيط كما هو موضح فيما يلي:

جدول رقم (٢٧): نتائج تحليل الانحدار لاختبار تأثير أبعاد الصحة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي ، تم قبول الفروض الفرعية الأحد عشر الفرعية كما هو واضح من الجدول التالي.

(Sig.)	T	معامل الانحدار B	المتغير التابع	المتغيرات المستقلة
٠.٢١٥٩٠٥	١.٢٣٩٦٤٦	٠.٠٦٨١٧٢	الاستغراق الوظيفي	وضوح الأهداف
٠.١٠٦٨٠١	١.٦١٦٧٣٨	٠.٠٩٣٠١٩		الثقة التنظيمية
٠.٢٠١٠٠٤	١.٢٨١٠١٥	٠.٠٧٣٤٥١		المعنويات
٠.٠٢٩٠٢٨	٢.١٩١٧٨٢-	٠.١١٣٦١٩-		التكيف
٠.٠٠٧٥٠٥	٢.٦٨٨٦٢٦-	٠.١٤٩٧٥٢-		الاستخدام الأمثل للموارد
٠.٠٠٠٦٢٤	٣.٤٥١١٠٨	٠.١٦١٦٨٧		توازن السلطة
٠.٠٠٠٢٢٩٧	٣.٠٧٠٥٧١	٠.١٨٦١٤٩		التماسك
٠.٣٢٠٩٤٠	٠.٩٩٣٨٨٢-	٠.٠٥٥٧٩٥-		ملائمة الاتصالات
٠.٣٨٩٢٩٣	٠.٨٦١٩٣١	٠.٠٥٢٥٦٢		الإبداعية
٠.١٣٤٠٧٢	١.٥٠١٥٨٤	٠.٠٨٤٠٤٤		حل المشكلات
٠.٠٠٧٩٤٥	٢.٦٦٩١٤٨	٠.١٥٦٣٧٧		الاستقلالية

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 ^a	.232	.209	.77667

a. Predictors: (Constant), Autonomy, Adaptation, Equalization_Power, Organizational_Trust, Solving_Problem, Goals_Focus, Utilization_Resource, Adequacy_Communication, Innovativeness, Morals, Cohesiveness

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	66.309	11	6.028	9.993	.000 ^b
Residual	219.568	364	.603		
Total	285.878	375			

a. Dependent Variable: Work_Engagement

b. Predictors: (Constant), Autonomy, Adaptation, Equalization_Power, Organizational_Trust, Solving_Problem, Goals_Focus, Utilization_Resource, Adequacy_Communication, Innovativeness, Morals, Cohesiveness

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 ^a	.213	.211	.77549

a. Predictors: (Constant), Reducing_organizational_work_pressures

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	60.961	1	60.961	101.369	.000 ^b
Residual	224.916	374	.601		
Total	285.878	375			

a. Dependent Variable: Work_Engagement

b. Predictors: (Constant), Reducing_organizational_work_pressures

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.128	.189		5.975	.000
	Reducing_organizational_work_pressures	.606	.060	.462	10.068	.000

a. Dependent Variable: Work_Engagement

من تحليل الجدول السابق نلاحظ تأثير أبعاد الصحة التنظيمية على ضغوط العمل التنظيمية حيث تفسر أبعاد الصحة التنظيمية ٠.٤٨٢ من التغير الحادث في الاستغراق الوظيفي وعليه يتم قبول الفرض لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ للأبعاد الصحة التنظيمية على ضغوط العمل التنظيمية.

الفرض الرابع: هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ للحد من ضغوط العمل التنظيمية على الاستغراق الوظيفي

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 ^a	.213	.211	.77549

a. Predictors: (Constant), Reducing_organizational_work_pressures

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	60.961	1	60.961	101.369	.000 ^b
Residual	224.916	374	.601		
Total	285.878	375			

a. Dependent Variable: Work_Engagement

b. Predictors: (Constant), Reducing_organizational_work_pressures

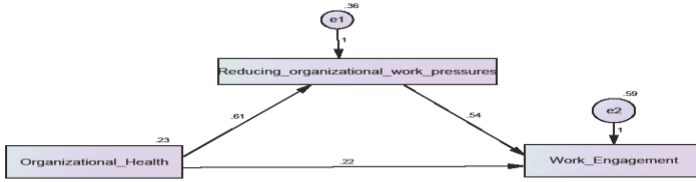
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.128	.189		5.975	.000
	Reducing_organizational_work_pressures	.606	.060	.462	10.068	.000

a. Dependent Variable: Work_Engagement

من تحليل الجدول السابق نلاحظ تأثير الحد من ضغوط العمل التنظيمية على الاستغراق الوظيفي حيث تفسر الحد من ضغوط العمل التنظيمية ٠.٤٦٢ من التغير الحادث في الاستغراق الوظيفي وعليه يتم قبول الفرض لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ للأبعاد الصحة التنظيمية على ضغوط العمل التنظيمية.

الفرض الخامس: يتوسط الحد من ضغوط العمل التنظيمية العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، من واقع الشكل التالي ينضح



أبعاد الصحة التنظيمية تؤثر مباشرة في الاستغراق الوظيفي بنسبة ٠.٢٢
الحد من ضغوط العمل التنظيمية تؤثر مباشرة في الاستغراق الوظيفي بنسبة ٠.٥٤
وهو ما يمكن ايضاحه من خلال تحليل الانحدار المتعدد التالي

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475 ^a	.226	.221	.77043

a. Predictors: (Constant), Organizational_Health, Reducing_organizational_work_pressures

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	64.477	2	32.239	54.314	.000 ^b
Residual	221.400	373	.594		
Total	285.878	375			

a. Dependent Variable: Work_Engagement

b. Predictors: (Constant), Organizational_Health, Reducing_organizational_work_pressures

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.591	.289		2.041	.042
	Reducing_organizational_work_pressures	.535	.066	.408	8.049	.000
	Organizational_Health	.225	.092	.123	2.434	.015

a. Dependent Variable: Work_Engagement

في حين تؤثر أبعاد الصحة التنظيمية في الحد من ضغوط العمل التنظيمية بـ ٠.٦١
وعليه يتم قبول الفرض الرئيس الخامس : يتوسط الحد من ضغوط العمل التنظيمية العلاقة بين أبعاد
الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي

وفيما يلي مؤشرات الجودة الكلية لنموذج تحليل المسار

المؤشرات	قيمة الاختبار	مؤشرات جودة المطابقة	القرار
النسبة بين قيم χ^2 ودرجة الحرية CMIN/DF (Chi-square/degree of freedom)	٢.٥٥٣	CMIN/DF ≤ 5	مقبول
مؤشر جودة التوفيق الطبيعي NFI (Normed of Fit Index)	٠.٩٩٥	NFI ≥ 0.9	مقبول
مؤشر جودة التوفيق المتزايد IFI (Incremental Fit Index)	٠.٩٩٧	IFI ≥ 0.9	مقبول
مؤشر تاكر-لويس TLI (Tucker-Lewis Index)	٠.٩٩٠	TLI ≥ 0.9	مقبول
مؤشر جودة التوفيق المقارن CFI (Comparative Fit Index)	٠.٩٩٧	CFI ≥ 0.9	مقبول
مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	٠.٠٧٣	0.08 ≥ RMSEA ≥ 0.05	مقبول

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

سادس عشر : نتائج الدراسة : في ضوء ما أسفر عنه التحليل الإحصائي للبيانات

لاختبار الفرض الرئيس الأول من فروض الدراسة هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ بين أبعاد الصحة التنظيمية والحد من مصادر ضغوط العمل التنظيمية والاستغراق الوظيفي

فيتم تقسيم الفرض الرئيس الأول إلى ثلاث فروض فرعية كما يلي :

الفرض الفرعي الأول : هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ لأبعاد الصحة التنظيمية على الحد من ضغوط العمل التنظيمية حيث قام الباحث باستخدام اختبار (Pearson Correlation) وكانت النتائج أن تؤكد أن العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية وضغوط العمل التنظيمية هي علاقة طردية أي أنه يوجد ارتباط معنوي طردي وقوي حيث بلغ معامل الارتباط بينهما ٠.٤٣٧٣٣٥ ، وهو ما يتفق ودراسات (شتال، ٢٠١١) ، (الأفرع، ٢٠١٠) ، كما أفادت نتيجة التحليل أن هناك ارتباط معنوي طردي بين أبعاد الصحة التنظيمية (كل بعد على حده) وضغوط العمل التنظيمية حيث تراوحت معاملات الارتباط بينهما ما بين ٠.٤٣٤٥٠٧ وذلك ما بين محور الاستقلالية وضغوط العمل التنظيمية و ٠.٣٩٩١٧٣ وذلك ما بين محور التماسك وضغوط العمل التنظيمية، ولا يمكن اغفال العلاقة السلبية حيث أفادت نتيجة التحليل أن هناك ارتباط معنوي سلبي

٠.٠٦٩٤٥٧ وذلك ما بين محور الاستخدام الأمثل للموارد وضغوط العمل التنظيمية، ٠.٠٣١٩٩٤
بين محور التكيف وضغوط العمل التنظيمية.

وبالتالي يقبل الفرض حيث يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ لأبعاد
الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف، الثقة التنظيمية، المعنويات، التكيف، الاستخدام الأمثل للموارد،
توازن السلطة، التماسك، ملائمة الاتصالات، الإبداعية، حل المشكلات، الاستقلالية) على ضغوط
العمل التنظيمية.

الفرض الفرعي الثاني : هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ لأبعاد الصحة
التنظيمية على الاستغراق الوظيفي حيث قام الباحث باستخدام اختبار (Pearson Correlation)
وكانت النتائج تؤكد أن العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية و الاستغراق الوظيفي هي علاقة طردية
أي أنه يوجد ارتباط معنوي طردي وقوي حيث بلغ معامل الارتباط بينهما ٠.٣٠١٦٨٩ ، كما أفادت
نتيجة التحليل أن هناك ارتباط معنوي طردي بين أبعاد الصحة التنظيمية (كل بعد على حده)
الاستغراق الوظيفي حيث تراوحت معاملات الارتباط بينهما ما بين ٠.١٥٦٦٠٧ وذلك ما بين
محور وضوح الأهداف الاستغراق الوظيفي ، و ٠.٣٤٤٩٩٧ وذلك ما بين محور التماسك
الاستغراق الوظيفي، وهو ما يتفق ودراسات (البشر، ٢٠١٩) (العليان، ٢٠١٨) ، ولا يمكن اغفال
العلاقة السلبية حيث أفادت نتيجة التحليل أن هناك ارتباط معنوي سلبي ٠.١٠٦٧٩٨ وذلك ما بين
محور التكيف الاستغراق الوظيفي ، ٠.١١٢٨٦٢ بين محور الاستخدام الأمثل للموارد الاستغراق
الوظيفي.

وبالتالي يقبل الفرض حيث يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ لأبعاد الصحة
التنظيمية (وضوح الأهداف، الثقة التنظيمية، المعنويات، التكيف، الاستخدام الأمثل للموارد، توازن
السلطة، التماسك، ملائمة الاتصالات، الإبداعية، حل المشكلات، الاستقلالية) على ضغوط العمل
التنظيمية.

الفرض الفرعي الثالث : هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ للحد من
ضغوط العمل التنظيمية على الاستغراق الوظيفي قام الباحث باستخدام اختبار (Pearson
Correlation) وكانت النتائج تؤكد أن العلاقة بين الحد من ضغوط العمل التنظيمية والاستغراق
الوظيفي هي علاقة طردية أي أنه يوجد ارتباط معنوي طردي وقوي حيث بلغ معامل الارتباط بينهما

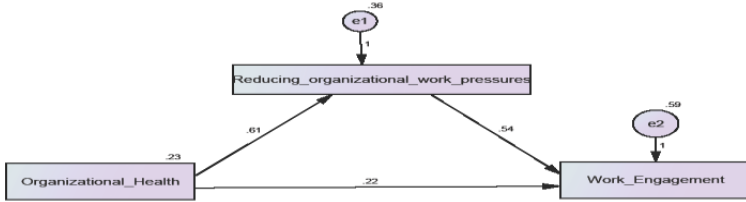
٠.٠٤٦١٧٨٢ ، وبالتالي يقبل الفرض حيث يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ الحد من ضغوط العمل التنظيمية والاستغراق الوظيفي.

الفرض الرئيس الثاني : هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ للأبعاد الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف، الثقة التنظيمية، المعنويات، التكيف، الاستخدام الأمثل للموارد، توازن السلطة، التماسك، ملائمة الاتصالات، الإبداعية، حل المشكلات، الاستقلالية) على ضغوط العمل التنظيمية، ويمكن توضيح نتائج اختبار هذه الفروض بأسلوب الانحدار البسيط حيث نلاحظ تأثير أبعاد الصحة التنظيمية على ضغوط العمل التنظيمية حيث تفسر أبعاد الصحة التنظيمية ٠.٥٧٦ من التغير الحادث في ضغوط العمل التنظيمية وعليه يتم قبول الفرض هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ للأبعاد الصحة التنظيمية على ضغوط العمل التنظيمية، وهو ما يتفق ودراسات (شتال، ٢٠١١) ، (الأقرع، ٢٠١٠).

الفرض الرئيس الثالث : هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ للأبعاد الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف، الثقة التنظيمية، المعنويات، التكيف، الاستخدام الأمثل للموارد، توازن السلطة، التماسك، ملائمة الاتصالات، الإبداعية، حل المشكلات، الاستقلالية) على الاستغراق الوظيفي، ويمكن توضيح نتائج اختبار هذه الفروض بأسلوب الانحدار البسيط حيث نلاحظ تأثير أبعاد الصحة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي حيث تفسر الحد من ضغوط العمل التنظيمية ٠.٤٨٢ من التغير الحادث في الاستغراق الوظيفي وعليه يتم قبول الفرض لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ للأبعاد الصحة التنظيمية على ضغوط العمل التنظيمية، وهو ما يتفق ودراسات (البشر، ٢٠١٩) (العليان، ٢٠١٨).

الفرض الرئيس الرابع: هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ للحد من ضغوط العمل التنظيمية على الاستغراق الوظيفي ، ويمكن توضيح نتائج اختبار هذه الفروض بأسلوب الانحدار البسيط حيث نلاحظ تأثير الحد من ضغوط العمل التنظيمية على الاستغراق الوظيفي حيث تفسر الحد من ضغوط العمل التنظيمية ٠.٤٦٢ من التغير الحادث في الاستغراق الوظيفي وعليه يتم قبول الفرض لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ للأبعاد الصحة التنظيمية على ضغوط العمل التنظيمية.

الفرض الخامس: يتوسط الحد من ضغوط العمل التنظيمية العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، من واقع الشكل التالي يتضح



- أبعاد الصحة التنظيمية تؤثر مباشرة في الاستغراق الوظيفي بنسبة ٠.٢٢.
- الحد من ضغوط العمل التنظيمية تؤثر مباشرة في الاستغراق الوظيفي بنسبة ٠.٥٤.
- في حين تؤثر أبعاد الصحة التنظيمية في الحد من ضغوط العمل التنظيمية بـ ٠.٦١ وعلية يتم قبول الفرض الرئيس الخامس : يتوسط الحد من ضغوط العمل التنظيمية العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي

سابع عشر : توصيات الدراسة :

- في ضوء نتائج الدراسة فإنها توصي بضرورة نشر وتعزيز وعي العاملين في المعاهد التجارية الخاصة بمفهوم الصحة التنظيمية بهدف تطبيق كافة أبعاد الصحة التنظيمية بما يسهم في الحد من ضغوط العمل التنظيمية التي يتعرض لها العاملين في المعاهد الخاصة ومن ثم تحقيق الاستغراق الوظيفي لديهم.
- من استقراء نتائج التحليل الاحصائي نلاحظ وجود قصور في بعد من أبعاد الصحة التنظيمية وهو الاستخدام الأمثل للموارد حيث قصور قدرة المعهد في ايجاد بدائل لمواجهة ندرة الموارد والحد من ضغوط العمل التنظيمية وكذا الاستغراق الوظيفي، وقد يكون هذا القصور ناتج التزام بالقوانين والتعليمات الصادرة من وزارة التعليم العالي، وعليه يوصي البحث بضرورة تحري المرونة في عمليات الرقابة على الموارد وكذا التعليمات الصادرة من وزارة التعليم العالي لابد أن تتسم بنوع من التكيف مع البيئة المحيطة وذلك للحد من ضغوط العمل التي يواجهها العاملين في المعاهد الخاصة وما يستتبع ذلك من تحقيق الاستغراق الوظيفي.

- من استقراء نتائج التحليل الاحصائي نلاحظ وجود قصور في بعدي من أبعاد الصحة التنظيمية وهو التكيف وبمعنى قدرة المعهد على احداث تغيير تصحيحي داخلي بشكل أسرع من دورة التغيير في البيئة المحيطة والحد من ضغوط العمل التنظيمية وكذا الاستغراق الوظيفي، وقد يكون هذا القصور ناتج التزام بالقوانين والتعليمات الصادرة من وزارة التعليم العالي، وعليه يوصي البحث بضرورة تحري المرونة في عمليات الرقابة على الموارد وكذا التعليمات الصادرة من وزارة التعليم العالي لابد أن تتسم بنوع من التكيف مع البيئة المحيطة وذلك للحد من ضغوط العمل التي يواجهها العاملين في المعاهد الخاصة وما يستتبع ذلك من تحقيق الاستغراق الوظيفي.
- حيث يتوسط الحد من ضغوط العمل التنظيمية العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي توصي الدراسة بضرورة المحافظة على مستوى ضغوط العمل التنظيمية (الهيكل التنظيمي، الرواتب والأجور والحوافز، تقييم الأداء، التكنولوجيا، أهداف المنظمة، المشاركة في اتخاذ القرار) أو تخفيضها إلى أدنى حد ممكن من أجل زيادة مستوى الاستغراق الوظيفي.
- التوصية بدراسات مستقبلية حيث تشكل هذه الدراسة خطوة تمهيدية لفتح آفاق جديدة للدراسات المستقبلية منها دراسة أبعاد أخرى تتعلق بالصحة التنظيمية مثل بعد توازن السلطة المثالي (القدرة على المشاركة والتنسيق لجهود الاعضاء بكفاءة) ، دراسة بعد الحالة المعنوية (حالة الرضى والسعادة للفرد والجماعة والمنظمة) ، دراسة بعد الإبداع التنظيمي (ومدى توفير المنظمة لبيئة تنظيمية خلاقة للاخرين)

المراجع

١. ابوصيام ، ميسر ضيف الله سلامة. (٢٠١٣). درجة توافر ابعاد الصحة التنظيمية في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء قصبه المفرق وعلاقتها بالأداء المتميز للمعلمين. رسالة ماجستير كلية العلوم التربوية جامعة آل البيت، الأردن.
٢. ادريس ، ثابت عبد الرحمن. (٢٠٠٥). بحوث التسويق. الإسكندرية: الدار الجامعية.
٣. الأقرع ، نور طاهر محمد. (٢٠١٠). القدرة على مواجهة ضغوط العمل من واقع الصحة التنظيمية في المؤسسات الحكومية/ محافظات شمال الضفة الغربية (Doctoral dissertation, AL-Quds University).
٤. البشر ، فاطمة عبدالله بن محمد. (٢٠١٩). الصحة التنظيمية في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: الواقع وسبل التعزيز . مجلة جامعة جازان للعلوم الإنسانية مجلد ٨، عدد ٢ ، الصفحات ١٢٩ - ١٤٥ .
٥. بلبول ، أحمد & نجيب ، طالب. (٢٠١٨). قياس الفعالية التنظيمية . الجزائر : جامعة الجلفة.
٦. جرير ، سارا زيف. (١٩٩٩). ادارة الضغوط من اجل النجاح سارا زيف جرير.
٧. حرزallah ، فادي أحمد توفيق & عرقاوي ، سامر محمد حسن. (٢٠١٩). أبعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها بتحسين مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في البلديات الفلسطينية دراسة حالة. المؤتمر العلمي - الدولي التاسع المشترك حول: الاتجاهات الحديثة في إدارة البلديات وتحسين جودة ادائها مدينة الخليل ٢٢ - ٢٤ يوليو.
٨. الحوامدة ، نضال & أبوشنتال ، معتصم . (٢٠١١). 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" جامعة اليرموك.
٩. الخضيرى ، محسن احمد. (١٩٩١). الضغوط الإدارية - الظاهرة، الأسباب، العلاج. القاهرة : مطبعة اطلس.
١٠. خلف ، حسين عبدالله. (٢٠٢٠). أثر الصحة التنظيمية على مداخل الفعالية التنظيمية ، دراسة ميدانية في كليات الجامعة الاهلية في بغداد وواسط العراق. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الشرق الأوسط ، كلية الأعمال .
١١. دراوشه ، نجوى عبد الحميد. (٢٠١٩). الصحة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالتمكين الوظيفي من وجهة نظر القادة الأكاديميين. (2) Dirasat: Educational Sciences, 46(2).

١٢. ريجو، رونالد . (١٩٩٩). المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط١، ترجمة: فارس حلمي . عمان: دار الشروق.
١٣. الزبيدي ، عقيل هاشم. (٢٠١٧). آليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة. *مجلة الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة* ، ١٩٣ ، كلية التربية جامعة عين شمس ، الصفحات ١٥٣ - ٢٢٤.
١٤. الساعدي ، مؤيد & عكار ، زينب شلال. (٢٠١٤). دور الاستغراق الوظيفي في الاداء العالمي. *JOURNAL OF ADMINISTRATION AND ECONOMICS*, 3(11).
١٥. السقا ، منيب عبدالله يوسف. (٢٠١٩). *أثر الصحة التنظيمية على الأداء الاستراتيجي: دراسة تطبيقية على شركات التأمين العاملة في فلسطين*. (Doctoral dissertation).
١٦. عباس ، عمي. (٢٠٠٨). *إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى*. عمان: دار إثراء.
١٧. عبد الباقي ، صلاح الدين محمد. (٢٠٠٣). *السلوك التنظيمي (مدخل تطبيقي معاصر)*. الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
١٨. العبد اللطيف ، ثامر & القرني ، علي بن عبد الله . (٢٠١٨). مستوى الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس الثانوية بمدينة بريدة وعلاقته بسلوك الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين . *المجلة العلمية لكلية التربية جامعة أسيوط* ، العدد ١١ ، مجلد ٤ ، الصفحات ٣٣٤ - ٣٧١.
١٩. العديلي ، ناصر محمد. (١٩٩٥). *السلوك الإنساني والتنظيمي . منظور كلي مقارنة*. الرياض . المملكة العربية السعودية : معهد الإدارة العامة.
٢٠. العطوي ، محمد إبراهيم. (٢٠٠٤). *أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي في المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في المملكة العربية السعودية* . أطروحة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
٢١. عطية ، طارق طعمة & مهدي ، امنة عبد الكريم. (٢٠١٦). تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة: بحث استطلاعي *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 22(94), 325-325.
٢٢. العلفي ، هدى حسن يحيى. (٢٠٠٣). *فعالية اداء مديري المدارس الثانوية العامة بأمانة العاصمة صنعاء وعلاقته بضغط العمل*. رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية جامعة صنعاء .
٢٣. العليان ، زيد عبد الله زيد. (٢٠١٨). *الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في دولة الكويت*. رسالة ماجستير غير منشورة كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن .

٢٤. العمري ، عبید بن عبد الله. (٢٠٠٣). ضغوط العمل عند المعلمين : دراسة ميدانية. مجلة كلية الآداب، جامعة الملك سعود مجلد ١٦ العدد ٢ .
٢٥. الغامدي ، مريم. (٢٠٢٠). القيادة الخادمة وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، كليات الشرق العربي للدراسات العليا، الرياض.
٢٦. القرني ، سعد. (٢٠١٧). مستوى العدالة التنظيمية لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين . مجلة الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة ، ١٩٣ ، ص ٢٢٥ - ٢٩٤ ، كلية التربية جامعة عين شمس
٢٧. الهواري ، أروى. (٢٠١٧) . "التحقق من الافتراض أحادي البعد ضمن نظرية استجابة البند ، باستخدام تحليل العامل الاستكشافي مقابل تحليل العامل التوكيد - دراسة مقارنة" ، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) : المجلد. ٣١: العدد ٨ .
٢٨. عليمات ، خالد عيادة نزال. (٢٠١٢). ضغوط العمل و أثرها على أداء الحكام الإداريين في الأردن : دراسة ميدانية. المنارة للبحوث و الدراسات، مجلد ١٨ ، العدد ٤ ، الصفحات ٧٣-١٠٥ .
٢٩. مومني ، خالد سليمان احمد. (٢٠٢٠). درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي للمعلمين .المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج(69)69 , 413-455 .
٣٠. ندى ، يحيى محمد. (٢٠٠٨). واقع الصحة التنظيمية في المدارس الخاصة شمال فلسطين من وجهة نظر المعلمين. مجلة جامعة الخليل للبحوث University Research Journal-B (Humanities) مجلد ٣ ع ٢ ، الخليل، فلسطين.
31. Boyum , Richard . (2004). Characteristics of Healthy Relationships in Healthy Organizations. University of wisconsin Claire publication ،minwest ،USA.
32. DJEDDI, C., LOUATI, K., & KAOUDJA, B. (2021). Impact of Psychological Empowerment (PE) on Job Engagement (JE) among the Employees of ETUST-Tebessa. *Dirassat Journal Economic Issue*, 12(2), 179-198.
33. Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
34. Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management review*, 12(1), 9-22.
35. Hafer, J. C., & Martin, T. N. (2006). Job involvement or affective commitment: A sensitivity analysis study of apathetic employee mobility. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 8(1), 2-19.

36. Hammond, H. and Koscec, M .(٢٠٠٤). A Proposal to Measure the Organizational Health and Emotional Wellness .*Canada: Entec Corporation, ABC University.*
37. Hannig, A., & Jansen, S. (2010). Financial inclusion and financial stability: Current policy issues.
38. Khan, T. I., Jam, F. A., Akbar, A., Khan, M. B., & Hijazi, S. T. (2011). Job involvement as predictor of employee commitment: Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 252.
39. Koscec, M. (2000). Thriving Workplaces: Reversing Work Related Stress. A Case Study, Canada: Entec Corporation, Toronto University.
40. McHugh, M. (2001). Employee absence: an impediment to organizational health in local government. *International Journal of Public Sector Management*, 43-58.
41. Middlemist ,Dennis & Hitt. Michael .(١٩٩٨) .*Organizational Behavior* .New York ,USA: West Publishing Company.
42. Nurit , W and Cohen, c .(1991) . Organizational Health Analyzer .*Journal of Leadership Applications, California State University, USA* , ٩-١ .
43. Price, J. L. (1997). Handbook of organizational measurement. *International journal of manpower*.
44. Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617-635.
45. Umstot , D., .(١٩٨٤) .*Understanding Organizational Behavior* .St.Pawl.USA: West Publishing Company.
46. Usoro, A., Sharratt, M. W., Tsui, E., & Shekhar, S. (2007). Trust as an antecedent to knowledge sharing in virtual communities of practice. *Knowledge Management Research & Practice*, 5(3), 199-212.
47. Vansant . D .(٢٠٠٠) . Organizational Health .*USA: Health Ventures Inc Publications, Columbia University.*
48. Wang, C. C., Lin, H. M., & Liang, T. L. (2017). A Study on Comparing the Relationship among Organizational Commitment, Teachers' Job Satisfaction and Job Involvement of Schools with Urban-Rural Discrepancy. *Educational Research and Reviews*, 12(16), 762-771.
49. Wolff, S. (2003). Organizational health: Beyond integrated disability management. *Compensation & Benefits Review*, 35(4), 7-12.

