

تأثير الصحة التنظيمية في الحد من الاجهاد الوظيفي- دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في
قطاع الرعاية الصحية في القائم

**The effect of organizational health on reducing job stress - An analytical
study of the opinions of a sample of the health care sector in the Al-Qaim**

م.م.علي احمد محمد

كلية التربية/القائم- جامعة الانبار
aliahmed1981@uoanbar.edu.iq

تاريخ استلام البحث 2021/6 /11 تاريخ قبول النشر 2021/8/19 تاريخ النشر 2021/12/22

المستخلص

يهدف البحث الحالي الى التحقق من علاقة ارتباط وتأثير الصحة التنظيمية كمتغير مستقل في الاجهاد الوظيفي كمتغير مستجيب في قطاع الرعاية الصحية في قضاء القائم، ومحاولة الخروج بمجموعة توصيات تسهم تعزيز الصحة التنظيمية التي بدورها تساعد على انخفاض الاجهاد الوظيفي لدى الموظفين في المنظمة قيد البحث، وانطلاقاً من اهمية موضوع للمنظمة المبحوثة وافرادها، اعتمد المنهج الاستطلاعي التحليلي في انجاز هذا البحث، وشملت عينة البحث (المدير، معاون مدير، ومسؤولي الشعب والوحدات، الموظفين) كعينة قصدية طبقية، اذ وزع الباحث (70) استبانة عينة البحث، ثم جمعت البيانات من (67) مستجيب من المجتمع المبحوث باعتماد الاستبانة التي تضمنت (45) فقرة ، ورفدها بالمقابلات الشخصية كأداة مساعدة في تعزيزها. واعتمد برنامج (SPSS.V.25,Excel.v16) مع اعتماد اساليب الاحصاء الوصفي والاستدلالي (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، الاهمية النسبية ، معامل الاختلاف ، معامل الانحدار البسيط، الانحدار الخطي البسيط، معامل الارتباط بيرسون) لاختبار فرضياته. اما ابرز النتائج التي توصل لها البحث هي استجابة وتفاعل ذات قيمة عالية اتجاه كافة ابعاد الصحة التنظيمية وهذا بدوره يشير الى ان افراد العينة تهتم بشكل واضح بالصحة التنظيمية ولديها تصور واضح حول انظمة العمل . وبناءً على ما تم التوصل اليه من استنتاجات فقد اوصى الباحث بعدد من التوصيات كان ابرزها اشاعة النزاهة والشفافية في الاجراءات والتعاملات لدى الموظفين، وضرورة ايجاد الحلول السريعة لمعالجة المشكلات الحالية وتقادي وقوعها مستقبلاً .

الكلمات المفتاحية : الصحة التنظيمية ، الاجهاد الوظيفي، قطاع الرعاية الصحية في القائم

Abstract

The current research aims to verify the relationship and impact of organizational health as an independent variable in job stress as a responsive variable in the health care sector in the Qaim district, and to try to come up with a set of recommendations that contribute to the promotion of organizational health, which in turn helps reduce job stress among employees in the organization in question, and based on the The importance of a topic for the researched organization and its members, the exploratory analytical approach was adopted in the completion of this research, and the research sample included (the director, assistant director, and officials of divisions and units, employees) as an intentional stratified sample. A respondent from the surveyed community adopted the questionnaire, which included (45) items, and supplemented it with personal interviews as an aid in strengthening it. The program (SPSS V.25, Excel.v16) was adopted with the adoption of descriptive and

inferential statistics methods (arithmetic mean, standard deviation, relative importance, coefficient of variation, simple regression, simple linear regression, Pearson correlation coefficient) to test its hypotheses. The most prominent results of the research are a response and interaction of high value towards all dimensions of organizational health, and this in turn indicates that the sample members are clearly interested in organizational health and have a clear perception about work systems,. Based on the conclusions reached, the researcher recommended a number of recommendations, the most prominent of which was spreading integrity and transparency in the procedures and dealings of employees, and the need to find quick solutions to address current problems and avoid their occurrence in the future.

Keywords: organizational health, job stress, healthcare sector in Al Qaim.

المقدمة:

تعد الصحة التنظيمية من اهم المجالات الادارية التي تركزت على الافراد والبيئة المحيطة بهم ومن اجل الحصول على منظمة صحية لا بد من تحقيق وظائفها بصورة متكاملة ومن ثم نحصل على منظمة محفزة وحيدة وصحية اما في حال كون المنظمة محبطة وغير صحية فتكون مدعاة للقلق والتوتر. وتعتبر الصحة التنظيمية عن قدرة المنظمات على المواءمة والتكيف مع الظروف في ظل التغيرات المستمرة التي تشهدها البيئة المحيطة للمنظمة والتي ترتبط الصحة التنظيمية بالرضا الوظيفي الذي يخلق الدافعية تجاه عملهم ، وان كثير من المنظمات تعاني ارتفاع الاجهاد الوظيفي لدى موظفيها والذي سببه الاعمال التي يكلف بها الموظف او بسبب غموض الدور وعدم تأكد الموظف من معرفة ما يخصه من مهام للقيام بها او العلاقات الاجتماعية السيئة مع الزملاء في العمل ، وان كل هذا ينعكس على اداء الموظف وتصبح مصدر للإجهاد الوظيفي، والذي يؤدي الى ارتفاع معدلات الغياب ودوران العمل . وقد قسم البحث الى اربع مباحث تضمن المبحث الاول منهجية البحث والدراسات السابقة والمبحث الثاني الاطار النظري للبحث في حين تضمن المبحث الثالث تحليل البيانات اما المبحث الرابع فقد تضمن اهم الاستنتاجات والتوصيات التي توصل اليها الباحث.

المبحث الاول : منهجية البحث

اولاً: مشكلة البحث:

يعتبر العنصر البشري في اية منظمة المحرك الرئيس في انجاز مهامها وتحقيق اهدافها، وهذا ما وجدناه في قطاع الرعاية الصحية في القائم، ونظرا للأعمال التي يؤديونها ولكي يقوم الموظفون بأداء اعمالهم بكفاءة عالية، لا بد من توفير بيئة عمل صحيحة ومناسبة داخل المنظمة، فمن خلال زيارات الباحث وتوجيهه بالسؤال عن مفهوم واهمية ونماذج الصحة التنظيمية التي يتبناها القطاع وجد أنهم يمارسونه دون المام ، فتكمن مشكلة البحث الرئيسية في الإجابة عن التساؤل الرئيس للبحث (ما تأثير الصحة التنظيمية في الحد من الاجهاد الوظيفي في قطاع الرعاية الصحية في القائم؟) ويتفرع منه الاسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما مستوى تبني واهتمام القطاع بالصحة التنظيمية ، واي ابعادها اكثر تبنيًا واهتماماً ؟
- 2- ما مستوى تبني واهتمام القطاع في الحد من الاجهاد الوظيفي ، واي ابعادها اكثر تبنيًا ؟
- 3- ما العلاقة التي تربط الصحة التنظيمية مع الاجهاد الوظيفي واي ابعاد الصحة التنظيمية اكثر ارتباطا مع الاجهاد الوظيفي ؟
- 4- ما تأثير الصحة التنظيمية في الاجهاد الوظيفي ، واي ابعاد الصحة التنظيمية تأثيراً في الاجهاد الوظيفي ؟

ثانياً: أهمية البحث

- 1- التعرف على مدى اسهام الصحة التنظيمية التي تتبناها ادارة القطاع في تخفيض الشعور بالإجهاد الوظيفي ، فضلاً عن اتجاه العلاقة فيما بينها وكيفية استثمارها .
- 2- تكمن اهمية البحث فيما سيقدمه من نتائج وتوصيات لإدارة القطاع وتحديد مستوى الصحة التنظيمية المساهمة في تخفيف الشعور بالإجهاد الوظيفي .
- 3- اضافة الاثرء العلمي والمعرفي لمتغيراتها فضلاً عن كونها ستسهم في دعم الدراسات القادمة في هذا المجال والتي من الممكن ان تصل الى نتائج جديدة لاحقاً .
- 4- جمع هذا البحث بين متغيرين مهمين في علم الادارة وهما (الصحة التنظيمية والاجهاد الوظيفي) بهدف نهج توليفة جديدة واطهار المفاهيم التي لم يتمكن بلوغها من دمج متغيرات الحقلين اعلاه .

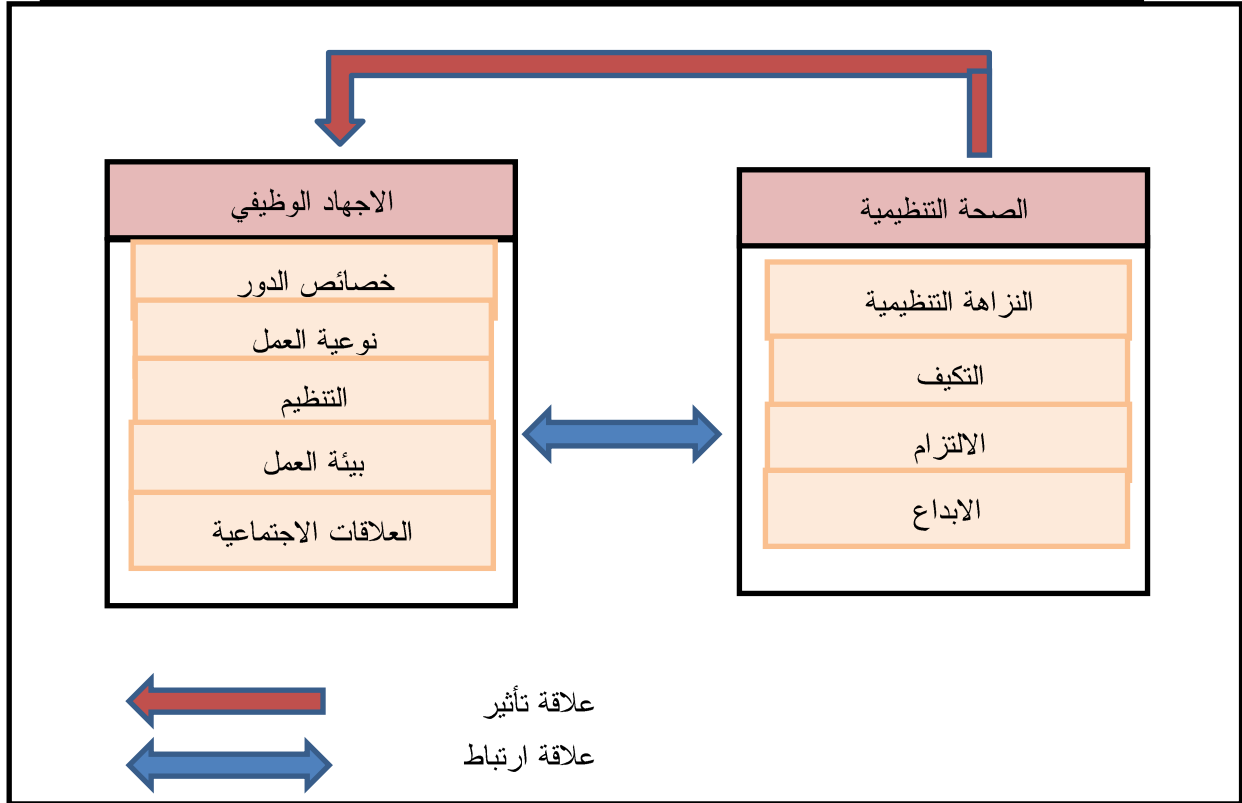
ثالثاً: أهداف البحث

- 1- عرض وتحليل البيانات الخاصة بالصحة التنظيمية وتأثيرها في الاجهاد الوظيفي .
- 2- اكتشاف العلاقة والاثر بين (الصحة التنظيمية والاجهاد الوظيفي) في قطاع الرعاية الصحية في القائم .
- 3- معرفة الدور الذي تسهم به الصحة التنظيمية في تخفيف الشعور بالإجهاد الوظيفي في القطاع .
- 4- جلب اهتمام الباحثين من المهتمين بمتغيرات البحث لغرض الاستفادة من النتائج والتوصيات التي سيتم التوصل اليها .

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث

يوضح المخطط الفرضي العلاقة المنطقية بين المتغيرات الرئيسة والفرعية للبحث والتي تجسد فرضيات البحث المعتمدة ، وهو تجسيد لفكرة الباحث استناداً للأدبيات الفكرية، وعليه تم صياغة الفرضيات الرئيسة والفرعية للبحث، حيث يوضح الشكل (1) المخطط الفرضي وعلاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث الحالي والتي تتمثل بالاتي :

- 1- المتغير المستقل (الصحة التنظيمية) بأبعادها النزاهة التنظيمية، التكيف(الموائمة)، الالتزام، الابداع (كامل،2019).
- 2- المتغير التابع (الاجهاد الوظيفي) بأبعاده خصائص الدور ، نوعية العمل ، التنظيم ، بيئة العمل، العلاقات الاجتماعية (ابراهيم وجواد،2019).



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

خامساً: فرضيات البحث

تمثل الفرضيات الرأي الأول لحل المشكلة المبني على الإبعاد، ومن أجل تحقيق الأهداف واختبار المخطط الفرضي للبحث فقد تم صياغة فرضيات البحث الرئيسية والفرعية على النحو الآتي :

الفرضية الرئيسية الأولى:

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الصحة التنظيمية والاجهاد الوظيفي)

وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

1-1: الفرضية الفرعية الأولى :

(توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين النزاهة التنظيمية والاجهاد الوظيفي)

1-2: الفرضية الفرعية الثانية:

(توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين التكيف والاجهاد الوظيفي)

1-3: الفرضية الفرعية الثالثة:

(توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الالتزام والاجهاد الوظيفي)

1-4: الفرضية الفرعية الرابعة:

(توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية والابداع والاجهاد الوظيفي)

الفرضية الرئيسية الثانية:

(يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لمتغير الصحة التنظيمية في الإجهاد الوظيفي)

وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

1-2: الفرضية الفرعية الأولى :

(يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لبُعد النزاهة التنظيمية في الاجهاد الوظيفي).

2-2: الفرضية الفرعية الثانية:

(يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لبُعد التكيف في الاجهاد الوظيفي).

2 - 3 : الفرضية الفرعية الثالثة:

(يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لبُعد الالتزام في الاجهاد الوظيفي).

2-4: الفرضية الفرعية الرابعة:

(يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لبُعد الابداع في الاجهاد الوظيفي).

سادساً: مجتمع وعينة البحث

تمثل مجتمع البحث بقطاع الرعاية الصحية في القائم كمجال لتطبيق البحث، اما عينة البحث تمثلت (المدير، معاون مدير، ومسؤولي الشعب والوحدات، الموظفين) كعينة قصدية طبقية ، وتم توزيع الاستبانة على (70) فرداً ، ثم جمعت البيانات من (67) مستجيب وهي عينت البحث ، وعليه تم اختبار النتائج .

سابعاً: حدود البحث

1. الحدود المكانية : قطاع الرعاية الصحية في القائم/ محافظة الانبار.
2. الحدود الزمانية: تمثلت الحدود الزمانية بالمدة التي ابتدأت منذ توزيع الاستبانة على مجتمع البحث وإعادتها للفترة من (2021/4/13) م لغاية (2021/7/20) م.
3. الحدود البشرية: تضمنت العينة بحسب المتغيرات المبحوثة (المدير، معاون مدير، ومسؤولي الشعب والوحدات، الموظفين) في قطاع الرعاية الصحية في القائم.

ثامناً: طرق جمع البيانات

تم الاعتماد في تغطية موضوع البحث الى جانبين :

- الجانب النظري : تم الاعتماد في تغطية الجانب النظري للبحث على مجموعة الكتب والبحوث اضافة الى الرسائل والمقالات العربية والاجنبية، ومواقع الانترنت .
- الجانب العملي : وهي البيانات التي اعتمد عليها الباحث في تغطية الجانب العملي للبحث حيث اعتمد الباحث على الاستبانة كمصدر اساس في جمع البيانات، فضلا عن المقابلات الشخصية الشفوية مع المستجيبين .

تاسعاً: الاساليب الاحصائية المستخدمة:

غرض تحليل بيانات البحث واختبار فرضياته اعتمد الباحث برنامج (SPSS,Excel)) مع اعتماد اساليب الاحصاء الوصفي والاستدلالي (الوسط الحسابي ، الاهمية النسبية ، الانحراف المعياري ، معامل الاختلاف ، معامل الانحدار البسيط، ، الانحدار الخطي البسيط، معامل الارتباط بيرسون) لأبعاد متغيرات البحث لاختبار صحة الفرضيات.

الدراسات سابقة :

1- دراسة(العنزي، 1996)

هدفت الدراسة الى قياس مصادر الإجهاد الوظيفي في المنظمات الصناعية والمصادر الداخلية التي تسببت في حدوثه ،وقد استخدم الباحث المنهج التحليل الوصفي في الدراسة ،وقد اجريت هذه الدراسة ضمن مجموعة من

منظمات عراقية (منشأة التصنيع العسكري، شركات مقاولات انشائية) وقد توصلت الدراسة الى بوجود علاقة بين جميع المصادر الداخلية والاجهاد الوظيفي ، وان المصادر الداخلية المتأتية من بيئة العمل، التركيب التنظيمي، العمليات التنظيمية (اكثر قوة من المصادر المتأتية من) نوعية العمل ، خصائص العمل، والعلاقات الاجتماعية)

2- دراسة (المحميد ، 2016)

هدفت الدراسة تحديد الكفاءة الإدارية والصحة التنظيمية الي يتمتع بها عمداء ووكلاء كليات الجامعة من وجهة نظر رؤساء الأقسام العلمية .اعتمد الباحث المنهج الوصفي المسحي ،تم الاعتماد على الاستبانة في جمع البيانات، تمثلت عينة الدراسة برؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة الملك خالد والبالغ عددهم (291) حيث تم توزيع الاستبانة الكترونياً ، واسترجع (245) منها . واهم ما توصلت اليه الدراسة تؤثر الكفاءة الإدارية في الصحة التنظيمية بشكل كبير، واسهمت الكفاءة الادارية في بناء الصحة تنظيمية في المنظمة بشكل ملحوظ.

3- (العنبي،2019)

هدفت الدراسة الى معرفة واقع الاصلاح الاداري في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. وتحديد العلاقة الرابطة بين الاصلاح الاداري والاجهاد الوظيفي لكل من معاوني العمداء ورؤساء الاقسام. وقد استخدم الباحث المنهج التحليلي الوصفي في الدراسة . وتمثلت عينة الدراسة بمعاوني العمداء ورؤساء الاقسام في كلية التربية البدنية الذين بلغ عددهم (84)، وقد توصلت الدراسة الى وجود تباين في درجة الاجهاد الوظيفي لدى التدريسيين وان هناك عمل متوازن وطبيعي في الاجهاد الوظيفي .

4- دراسة (Khademfar& Idris،2012)

هدفت الدراسة الى تحديد العلاقة بين القيادة التحويلية والصحة التنظيمية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في الدراسة ، وتمثلت عينة الدراسة بالمدرسين في المدارس الثانوية في إيران - مقاطعة جولستان، حيث بلغ عدد المدرسين في مدارس جورجان الثانوية (457) مدرساً ، وكان حجم العينة (210) مدرساً. واهم ما توصلت اليه الدراسة هو وجود علاقة بين القيادة التحويلية لمديري المدارس ، والصحة التنظيمية وان هناك مستوى محدد في الممارسة لدى المدارس .

المبحث الثاني : مراجعة الادبيات

اولاً: الصحة التنظيمية

1/ مفهوم الصحة التنظيمية

إن المنظمة الصحية هي التي تمتلك القدرة على الحفاظ على بيئة عمل صحية ومرضية بشكل مستمر حتى في أوقات اضطراب السوق وتغيره والمحافظة على الإنتاجية العالية ، وارتفاع معدل تواجد الموظفين ، وانخفاض التغيب ، وانخفاض معدل الدوران ، وغياب العنف والتميز ببيئة عمل صحية، ويمكن للفرد أن يوسع اعتبار الصحة التنظيمية إلى المجتمع الذي تقع فيه المنظمة. (Tetrick et al.,2005:209) ويوضح الجدول(1) بعض مفاهيم الصحة التنظيمية وفق آراء مجموعة من الكتاب والباحثين

الجدول (1) مفاهيم الصحة التنظيمية بحسب اراء بعض الكتاب والباحثين

ت	الباحث والسنة	الوصف
1	(Hill,2003:1)	الصحة التنظيمية هي قدرة المنظمة على العمل بشكل فعال ، والتكيف والتغيير بشكل مناسب ، والعمل على النمو الداخلي.
2	(Korkmaz,2006:19))	قدرة المنظمة على التعامل مع البيئة المحيطة بها ، وخلق القيم المشتركة لدى افرادها .
3	(Heidarie et al.,2012:2301))	تمثل قدرة المنظمة على القيام بعملها بفعالية مما يؤدي إلى نموها وتحسينها.
4	(Hong et al.,2014:280))	قدرة المنظمة على التكيف مع بيئتها وخلق التوازن والانسجام بين الأعضاء وتحقيق اهدافها.
5	(خروفة،2019:366)	تمثل عوامل بيئة العمل الايجابية والتي تجعل منها منظمة ملائمة ومشجعة للعاملين على التفوق في عملهم وتكوين علاقات حسنة بشكل يؤدي الى المضي في العمليات الوظيفية.

ويعرف الباحث الصحة التنظيمية بأنها قدرة المنظمة على تهيئة بيئة عمل صحيحة ومشجعة لدى افرادها والتكيف معها ، بشكل يؤدي الى تحقيق اهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية.

2/أهمية الصحة التنظيمية :

اصبح توفير الرعاية الصحية للعاملين وتوفير وسائل الراحة والرفاهية لهم من الاولويات التي يجب ان توفرها المنظمات من اجل زيادة التزام افرادها وتحسين ادائها ، وتعزيز قدرتها على المنافسة والبقاء . وتبرز اهمية الصحة التنظيمية من خلال الاتي.(Nakov& Ivanovski,2017:187)

- 1- إنشاء مدونة سلوك أخلاقية وتطبيقها بالكامل .
- 2- تطوير الممارسات الإدارية التطبيقية ، اللازمة للحصول على مزيج مثالي من تأثيرات مراحل النموذج القائم على العملية للصحة التنظيمية .
- 3- التقدم المستمر لمهارات الموظفين وقدراتهم ورويتهم ومفاهيم رفاهم ، بهدف زيادة درجة التوازن بين العمل والحياة ، وتفعيل عدد معقول من ساعات العمل .
- 4- احترام الأهمية البيئية مع إنشاء مسارات عالية لزيادة الصحة التنظيمية .

3/اهداف تبني المنظمة الصحة التنظيمية:

يرى (Dejoy&Wilson,2003:337) و(Keller& Price,2011:2) بان هناك العديد من الاهداف لتي تسعى

المنظمات التي تتبنى الصحة التنظيمية تحقيقها ومنها :

- 1- السيطرة على مستوى الرعاية الصحية والتكاليف الاخرى.
- 2- زيادة مستوى الانتاجية لدى العاملين والالتزام التنظيمي .
- 3- تقليل معدلات التغيب ودوران العمل .
- 4- زيادة قدرة المنظمة على الموائمة والتنفيذ والتجدد والتكيف مع الحاضر وتشكيل المستقبل .

5- توليد القدرة على التعلم والتغيير مع مرور الوقت بشكل أسرع وفضل من منافسيها ، بما يحقق ميزة تنافسية عالية .

4/إبعاد الصحة التنظيمية :

- 1- النزاهة التنظيمية: قدرة المنظمة على العمل بشفافية من خلال موازنة نفسها مع الأهداف والقيم المشتركة. حيث ان الهدف النهائي للشركة التي تظهر النزاهة التنظيمية هو موازنة نفسها مع الخصائص التي تبني الثقة والمصادقية مع أصحاب المصلحة (Ponomarenko,2016:21).
- 2- التكيف (الموائمة) هو عملية التغيير والموائمة التي يستجيب لها الفرد وفقاً للظروف المحيطة به، ويعبر عن التكيف بأنه تغيير عضوي في شكل أو وظائفه الجسم بحيث تصبح لديه القدرة على البقاء والاستمرار (عبد الفتاح،2014:170).
- 3- الالتزام: يمثل الالتزام التنظيمي الروابط الاجتماعية التي تربط بين المنظمة وفرادها ،التي تحكمها العاطفة لتحديد الهوية والذي يؤدي بدوره على مجموعة من النوايا الاستباقية ، والالتزام الإضافي ، والمشاركة، والولاء للمنظمة(Lizote et al،2017:950). ويرى (Kang et al،2015:73) الالتزام التنظيمي بأنه مشاعر الموظف الفردي فيما يتعلق بالمنظمة ككل وحرصه على الاستمرار في المنظمة.
- 4- الإبداع : هو مجموعة الافكار الجديدة المعتمدة على القدرات الشخصية الفرد وحصيلة تفاعله مع البيئة المحيطة، حيث ان الافكار الابداعية تكون تقيد الفرد بشكل خاص والمجتمع بشكل عام (الطراونة واخرون، 2012: 260). وأشار (Baldacchino,2009:3) بان الابداع ضروري للمشروع الناجح. كما عرف ((Hollanders&VanCruysen,2009:4) الإبداع بأنه إنتاج أفكار جديدة ومفيدة تتناسب مع غرض تجاري معين.

ثانياً: الاجهاد الوظيفي

1/ مفهوم الاجهاد الوظيفي: تعاني كثير من المنظمات ارتفاع الاجهاد الوظيفي لدى موظفيها حيث يمثل الاجهاد الوظيفي ضعف التوافق بين مقدرات الفرد والاعمال الموكلة اليه حيث يدرك الفرد ان قدراته لمواجهة متطلبات العمل تمثل عبئاً كبيراً علياً (حسين،2009:6) . والجدول (2) يمثل مفهوم الاجهاد الوظيفي من وجهة نظر بعض الباحثين.

الجدول (2) مفاهيم الاجهاد الوظيفي بحسب اراء الكتاب والباحثين

ت	الباحث والسنة	الوصف
1	(Ahsan et al.,2009:12))	حالة تتسبب في ضعف الصحة النفسية أو البدنية للعامل و تسبب عوامل خطرة تجعل سوء الصحة أكثر احتمالاً.
2	(Beh & Loo) 2012:136)	الحالة العقلية أو الجسدية التي نتجت عن التهديد المدرك بالخطر (الجسدي أو العاطفي) والضغط لإزالته.
3	(Bemana) et al.,2013:233)	الاستجابات الجسدية والعاطفية الضارة التي تحدث عندما لا تتناسب متطلبات الوظيفة مع قدرات العامل.

ظاهرة يواجهها الموظف في العمل ويتعامل معها بشكل مختلف حسب طريقته الخاصة. إذ ان اساس الاجهاد الوظيفي يتمثل في عدم تطابق بين القدرات الفردية والطلب التنظيمي.	et al.,2013: 526) Naqvi)	4
حالة نفسية تظهر غالبا عند مواجهة المطالب والقيود والفرص التي لها نتائج مهمة ولكن غير مؤكدة. وهو إلى حد كبير رد فعل فردي ، ويختلف عن الإجهاد العام ، ويمكن أن يؤدي إلى عواقب سلبية لكل من الفرد والشركة تتمثل في انخفاض مستويات التحفيز والأداء.	Yurtkorub,2013:519))	5

ويعرف الباحث الاجهاد الوظيفي بأنه اختلافاً نفسياً يواجهه الفرد نتيجة الضغوطات التي يتعرض لها في المنظمة والتي قد لا تتوافق مع قدراته الشخصية، وتؤدي الى انخفاض الانتاجية وازدياد معدل دوران العمل.

2/اهمية الاجهاد الوظيفي

يعد موضوع الاجهاد الوظيفي من المواضيع التي حظيت بالاهتمام الكبير في كثير من منظمات الاعمال لأهميته والفوائد تحصل عليها المنظمات التي تبني هذا المفهوم، حيث ادرك الباحثون خطورة اهمال دراسة الاجهاد الوظيفي في الوقت الحالي بسبب التطورات السريعة في عالم الاعمال اليوم. وان اهميته تتجلى في كونها وسيلة اساسية لتفسير سلوك الافراد في المنظمة (عبد الرحمن، 2017:161).وان الموظف في ظل الاجهاد الوظيفي العالي يكون اكثر عرضة للحوادث المهنية، مما يستدعي العمل على تقليل من الضغوط ذات العلاقة بالاصابات (Kiani al et., 2012: 48).

3/ابعاد الاجهاد الوظيفي:

- 1-خصائص الدور: ويتضمن غموض وصراع الدور لدى العامل، حيث ان غموض الدور يعني عدم تأكد العامل من معرفة ما يخصه من مهام للقيام بها، أو ان وصف العمل غير واضح لديه، اما صراع الدور لدى العاملين ، إذ يجد العامل نفسه في وضع تعارض فيما يخص متطلبات العمل المناط به، كما يمكن ان يكلف بأعمال لا يرغب او قد تكون تعارضه مع عاداته واتجاهاته (حسين، 2009:9).
- 2- طبيعة العمل: ويعني كمية ونوعية العمل المكلف به العامل، حيث ان زيادة كمية العمل المكلف به العامل من مهام بما يفوق ما محدد له من وقت يؤدي الى شعوره بالإجهاد لعدم قدرته على انجازها في الوقت المحدد للعمل، اما نوعية العمل فهي أيضاً تؤدي على شعور العاملين بالإجهاد الوظيفي ، فإن اسناد العامل مهام تفوق قدرات ومهارات العامل يؤدي به الى الشعور بالإجهاد الوظيفي. (kinkcki&kreitner,1992:600)
- 3- التنظيم: يعبر عن النشاط الذي يهتم بتشكيل هيكل المنظمة وتحديد العلاقات بين افرادها وتقسيم العمل وتحديد السلطات والمسئوليات لكل فرد في المنظمة، ويسير هذا التنظيم بحسب قواعد معينة تعتبر اساسية في المنظمة(جابر ، 2017:59).
- 4- بيئة العمل: الحيز الذي يمارس فيه الافراد مختلف أنشطة حياتهم ، ويكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على اداء العاملين داخل محيطها، حيث انها تعتبر وسيلة رئيسة لتحسين أداء العاملين ورفع إنتاجيتهم ورضاهم عن المنظمة (العبيدي، 2013:262).

5- العلاقات الاجتماعية: الشعور المتبادل الذي ينشأ بين الافراد نتيجة التفاعل داخل المنظمة او من خلال الواقع الافتراضي حيث ان علاقة العمل الجيدة مع الزملاء والرؤساء تساعد الافراد على تحقيق الاهداف الفردية والتنظيمية اما اذا كانت تلك العلاقات سيئة فان هذا ينعكس على اداء العامل و تصبح مصدر للإجهاد الوظيفي. (Hellriegel & slocum, 2011: 225).

المبحث الثالث : مناقشة النتائج

اولاً: تشخيص وتحليل إجابات عينة البحث عن المتغير المستقل الصحة التنظيمية: تمثل للصحة التنظيمية المتغير المستقل للبحث الحالي ، وقد قيس المتغير في قطاع الرعاية الصحية في القائم من خلال (20) فقرة ، قسمت على أربعة ابعاد ، وبعد اجراء التحليل العملي التوكيدي لها ، واختبارات الصدق والثبات أصبحت جاهزة للتحليل والتشخيص عبر أساليب الإحصاء الوصفي والمتمثلة بـ (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، الأهمية النسبية ، معامل الاختلاف) ومن ثم ترتيبها بحسب الاتفاق ، فضلاً عن مقارنتها بالوسط الفرضي لتحديد الضعف والتوفر .

الجدول (3) تدريجات ليكرت ومستوى التوفر

الأهمية النسبية	درجة الموافقة	الأوساط الحسابية	تدرجات الاستبانة
ضعيف	منخفض جداً	1-180	لا اتفق تماماً
محدود	منخفض	1.81-2.60	لا اتفق
متوسط	معتدل	2.61-3.40	غير متأكد
جيد	مرتفع	3.41-4.20	اتفق
عالي	مرتفع جداً	4.21-5.00	اتفق تماماً
طول الفئة(0.80))		الوسط الفرضي (3)	

1- النزاهة التنظيمية: يشير الجدول (4) الى ان الوسط الحسابي لهذا البعد بلغ (3.30) أي انه وسط حسابي معتدل، وهذا يدل على ان ادارات القطاع تسعى الى الاهتمام النزاهة التنظيمية اما الانحراف المعياري فقد بلغ (0.60) ويظهر انسجام جيد ومقبول في الاجابات، في حين بلغ معامل الاختلاف (0.8) وبين الجدول (8) اهمية كل بعد في قياس متغير الصحة التنظيمية، فقد جاء هذا البعد في المرتبة الثانية من حيث الاهمية.

الدرجة	اتفق تماماً		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماماً		الدرجة
	ا	لا	ا	لا	ا	لا	ا	لا	ا	لا	
1	14	20	11	8	13	9	40	27	20	14	1
2	16	23	10	7	29	20	11	8	23	16	2
	9	9	4		9	4	3		9		
	4	8	4		9		9		9		
	0.37	1.2	0.43	1.3	0.37	1.2	0.43	1.3	0.37	1.2	0.43
	9	4	4	8	9	4	9	4	9	4	9

0.38	1.2 1	3.1 3	11. 9	8	17. 9	12	28. 4	19	28. 4	19	13. 4	9	3	اه ة ال تت ظ يم ية
0.33	1.1 9	3.5 3	3.0	2	22. 4	15	19. 4	13	28. 4	19	26. 9	18	4	
0.42	1.3 9	3.3 1	9.0	6	29. 9	20	10. 4	7	22. 4	15	28. 4	19	5	
0.18	0.6 1	3.3 0	الاجمالي											

الجدول (4) يمثل النسب المئوية ومعدل التكرارات والوسط الحسابي ومعامل الاختلاف والانحراف المعياري لبعدها النزاهة

2- التكيف: اظهرت نتائج البحث استجابة وتفاعل ذات قيمة معتدلة اتجاه كافة فقرات هذا البعد، حيث ان قيمة الوسط الحسابي قد تجاوزت ولكافة الفقرات قيمة الوسط الفرضي البالغة (3)، كما موضح في الجدول (5) حيث ان قيمة الوسط الحسابي لهذا البعد بلغ (3.38) وهو وسط حسابي معتدل وهي اكبر الوسط الفرضي ليبين ذلك اهمية هذا البعد لدى افراد العينة، وبانحراف معياري بلغ (0.60) وهذا يدل على وجود تجانس في الاجابات حول هذا البعد، في حين بلغ معامل الاختلاف (0.17) وهذا يشير الى ان افراد عينة البحث تهتم بشكل واضح ببعد التكيف (المواءمة) وقد جاء هذا البعد في المرتبة الاولى من حيث الاهمية لأبعاد الصحة التنظيمية

مع ام ال الا خ تلا ف	الا نح راف الم عيا ر ي	ا لو س ط ا ل ح س ب ي	لا اتفق تماماً		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماماً		ا ل ف ق ر ا ت	ال ص د ة الت نظ يم ية
			ا ل ن س ب %	ا ل ن س ب %	ا ل ن س ب %	ا ل ن س ب %	ا ل ن س ب %	ا ل ن س ب %	ا ل ن س ب %	ا ل ن س ب %				
0.45	1.53	3.4 0	17.9	12	17. 9	12	3.0	2	28. 4	19	32. 8	22	6	الت ك ي ف (الم واء مة)
0.35	1.25	3.5 3	4.5	3	26. 9	18	4.5	3	38. 8	26	25. 4	17	7	
0.40	1.30	3.2 3	3.0	2	40. 3	27	11. 9	8	19. 4	13	25. 4	17	8	
0.46	1.48	3.2 0	14.9	10	23. 9	16	17. 9	12	11. 9	8	31. 3	21	9	
0.32	1.14 5	3.5 3	4.5	3	13. 4	9	31. 3	21	25. 4	17	25. 4	17	10	
0.17	0.60	3.3 8	الاجمالي											

الجدول (5) النسب المئوية ومعدل التكرارات والوسط الحسابي ومعامل الاختلاف والانحراف المعياري لبعدها التكيف

3- الالتزام: اظهرت نتائج الجدول (6) ان الوسط الحسابي لهذا البعد بلغ (3.16) وهو وسط حسابي ذات قيمة معتدلة، اما الانحراف المعياري فقد بلغ (0.55) وهذا يدل على تناسق اجابات افراد العينة ، وقد بلغ معامل الاختلاف (0.17)، وجاء هذا البعد في المرتبة الثالثة من حيث الاهمية ضمن ابعاد الذكاء الصحة التنظيمية، وبذلك نستنتج ان القيادات في القطاع مدركة لأهمية الالتزام واعتمادهم على رؤية واضحة اتجاه اعمالهم من خلال توظيف خبراتهم الشخصية من اجل توحيد جهود الموظفين وامكانية تحويل هذه الرؤى الى واقع يطبق على ارض الواقع.

الجدول (6) النسب المئوية ومعدل التكرارات والوسط الحسابي ومعامل الاختلاف والانحراف المعياري لبعد الرؤية المستقبلية

الدرجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	لا اتفق تماماً		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماماً		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
			الدرجة	النسبة %	الدرجة	النسبة %	الدرجة	النسبة %	الدرجة	النسبة %	الدرجة	النسبة %		
1	3.23	1.39	11	16.4	13	19.4	4	6.0	27	40.3	12	17.9	11	0.43
2	3.22	1.54	11	16.4	17	25.4	8	11.9	8	11.9	23	34.3	12	0.47
3	3.14	1.24	2	3.0	27	40.3	11	16.4	13	19.4	14	20.9	13	0.39
4	3.22	1.12	3	4.5	18	26.9	16	23.9	21	31.3	9	13.4	14	0.34
5	3.00	1.01	4	6.0	19	28.4	20	29.9	21	31.3	3	4.5	15	0.33
الاجمالي														0.17

4- الابداع: اظهرت نتائج جدول (7) ان قيمة الوسط الحسابي لهذا البعد بوصفه احد ابعاد الصحة التنظيمية قد بلغ

(2.80) وهو ادنى من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3)، وبانحراف معياري بلغ (0.48) تشير هذه النتائج الى

تعارض اهداف الافراد مع اهداف المديرية ومحطاتها قيد البحث حيث يشير الى التبعض وضعف الانفاق والتجانس

في الآراء ، في حين بلغ معامل الاختلاف (0.24) وجاء هذا البعد في المرتبة الرابعة والاخيرة من حيث الاهمية

ضمن ابعاد الصحة التنظيمية، وينضح مما سبق ان الادارات العليا في هذه بشكل واضح بالإبداع كباقي الابعاد.

الجدول (7) النسب المئوية ومعدل التكرارات والوسط الحسابي ومعامل الاختلاف والانحراف المعياري لبعدها الإبداع

معامل الاختلاف	الأول	الثاني	لا اتفق تماماً		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماماً		الأول	الثاني	الثالث	الرابع	
			الأول	الثاني	الأول	الثاني	الأول	الثاني	الأول	الثاني	الأول	الثاني					
0.33	0.50	1.49	34	50.7	49.3	33	0	0	0	0	0	0	16	17	18	19	20
0.43	1.15	2.67	16.4	11	37.3	25	10.4	7	34.3	23	1.5	1	17	18	19	20	20
0.35	1.21	3.40	3.0	2	29.9	20	13.4	9	31.3	21	22.4	15	18	19	20	20	20
0.38	1.28	3.32	6.0	4	28.4	19	16.4	11	25.4	17	23.9	16	19	20	20	20	20
0.35	1.11	3.13	10.4	7	14.9	10	34.3	23	31.3	21	9.0	6	20	20	20	20	20
0.17	0.48	2.80	الإجمالي														

الجدول (8) ترتيب ابعاد الصحة التنظيمية بحسب الأهمية النسبية اعتماداً على الوسط الحسابي

مستوى الأهمية	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	ابعاد الصحة التنظيمية
الثاني	0.18	0.61	3.30	النزاهة التنظيمية
الأول	0.17	0.60	3.38	التكيف
الثالث	0.17	0.55	3.16	الالتزام
الرابع	0.17	0.48	2.80	الإبداع

ثانياً: تشخيص وتحليل إجابات عينة البحث عن المتغير المعتمد (الإجهاد الوظيفي)

يمثل المتغير الإجهاد الوظيفي المتغير المعتمد للبحث الحالي ، وقد قيس المتغير في قطاع الرعاية الصحية في القائم — (25) فقرة ، قسمت على خمسة ابعاد تمثلت في (خصائص الدور ، نوعية العمل ، التنظيم ، بيئة العمل ، العلاقات الاجتماعية) وبعد اجراء التحليل العملي التوكيدي لها ، واختبارات الصدق والثبات أصبحت جاهزة للتحليل والتشخيص عبر أساليب الإحصاء الوصفي والمتمثلة بـ (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، معامل الاختلاف) ، ومن ثم ترتيبها بحسب الاتفاق ، فضلاً عن مقارنتها بالوسط الفرضي (3) للفصل بين الضعف والتوفر ، وبحسب الآتي:

1- خصائص الدور: يبين الجدول (9) ان هذا البعد حقق وسط حسابي مقداره (2.21) وهي قيمة حول الوسط، في حين بلغ الانحراف المعياري (0.38) اما معامل الاختلاف فقد كان (0.17)، وتعكس هذه النتائج انسجاماً متوسطاً في اجابات افراد العينة، وجاء هذا البعد في المرتبة الثالثة من حيث الاهمية على مستوى ابعاد الاجهاد الوظيفي.

الجدول (9) النسب المئوية ومعدل التكرارات والوسط الحسابي ومعامل الاختلاف والانحراف المعياري لبعد خصائص الدور

مع ام ال الا خ تلا ف	الا نح را ف الم عيا ري	الو سط الح سا بي	لا اتفق تماماً		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماماً		لا ج ا ه د ا ر ا ر ظ ي
			ا ل ت ك ر ر	ا ل ت ك ر ر	ا ل ت ك ر ر	ا ل ت ك ر ر	ا ل ت ك ر ر	ا ل ت ك ر ر	ا ل ت ك ر ر	ا ل ت ك ر ر			
0.34	0.80	2.34	11.9	8	50.7	34	28.4	19	9.0	6	0	0	21
0.27	0.59	2.16	10.4	7	62.7	42	26.9	18	0	0	0	0	22
0.35	0.78	2.19	16.4	11	53.7	36	23.9	16	6.0	4	0	0	23
0.39	0.93	2.34	19.4	13	38.8	26	29.9	20	11.9	8	0	0	24
0.33	0.68	2.04	19.4	13	58.2	39	20.9	14	1.5	1	0	0	25
0.17	0.38	2.21	الاجمالي										

2-نوعية العمل: اظهرت نتائج الجدول (10) ان هذا البعد حقق وسطاً حسابياً عالياً (2.34) وهو اقل من الوسط الفرضي (3) فيما بلغت نتيجة الانحراف المعياري (0.42) ومعامل الاختلاف (0.18) مما تدل على تجانس اجابات افراد العينة وانسجام عالي في الاجابات، وجاء هذا البعد في الترتيب الاول من حيث الاهمية على مستوى ابعاد الاجهاد الوظيفي، مما يشير ذلك الى ان ادارة القطاع تعطي اهتمام واضح لهذا البعد.

الجدول (10) النسب المئوية ومعدل التكرارات والوسط الحسابي ومعامل الاختلاف والانحراف المعياري لبعده نوعية العمل

م	الا	الو	لا اتفق تماماً		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماماً		الا	الا
			الا	الا	الا	الا	الا	الا	الا	الا	الا	الا		
0.36	0.86	2.35	13.4	9	49.3	33	25.4	17	11.9	8	0	0	26	لا
0.33	0.84	2.49	11.9	8	37.3	25	40.3	27	10.4	7	0	0	27	لا
0.38	0.81	2.08	23.9	16	47.8	32	23.9	16	4.5	3	0	0	28	لا
0.35	0.87	2.49	11.9	8	40.3	27	34.3	23	13.4	9	0	0	29	لا
0.35	0.81	2.29	13.4	9	52.2	35	25.4	17	9.0	6	0	0	30	لا
0.18	0.42	2.34	الاجمالي											

3-التنظيم: اظهرت نتائج الجدول (11) ان الوسط الحسابي لهذا البعد بلغ (2.25) وهو قيمة متوسطة فيما بلغ الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف على التوالي (0.33)، (0.14) وهي تعكس انسجام في اجابات افراد العينة وجاء هذا البعد في المرتبة الثانية من حيث الاهمية على مستوى ابعاد الاجهاد الوظيفي .

الجدول (11) النسب المئوية ومعدل التكرارات والوسط الحسابي ومعامل الاختلاف والانحراف المعياري لبعده التنظيم

م	الا	الو	لا اتفق تماماً		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماماً		الا	الاجهاد الوظيفي
			الا	الا	الا	الا	الا	الا	الا	الا				
0.42	0.90	2.13	23.9	16	49.3	33	16.4	11	10.4	7	0	0	31	التنظيم
0.36	0.71	1.97	23.9	16	58.2	39	14.9	10	3.0	2	0	0	32	
0.3	0.8	2.3	17.9	12	38.8	26	35.8	24	7.5	5	0	0	33	

6	5	2											
0.2	0.6	2.2	9.0	6	56.7	38	31.3	21	3.0	2	0	0	34
9	6	8											
0.2	0.7	2.5	6.0	4	40.3	27	44.8	30	9.0	6	0	0	35
8	4	6											
0.1	0.3	2.2	الاجمالي										
4	3	5											

4-بيئة العمل: اظهرت نتائج الجدول (12) ان هذا البعد قد حقق وسط حسابي مقداره (2.00) فيما كان الانحراف المعياري (0.25) ومعامل الاختلاف (0.12)، وهذا يدل على تجانس جيد في اجابات افراد العينة، حيث جاء هذا البعد في المرتبة الرابعة من حيث مستوى الاهمية لأبعاد الاجهاد الوظيفي، وهذا يشر الى ان الادارة في القطاع تولي بيئة العمل اهتمام منخفض فلا بد خلق بيئة عمل صحية في القطاع وهو ما ينعكس سلباً على الخدمة المقدمة للمراجعين. الجدول (12) النسب المئوية ومعدل التكرارات والوسط الحسابي ومعامل الاختلاف والانحراف المعياري لبعد بيئة العمل

معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق تماماً		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماماً		الاجمالي
			الذ	ا	الذ	ا	الذ	ا	الذ	ا	الذ	ا	
0.34	0.81	2.35	11.9	8	49.3	33	29.9	20	9.0	6	0	0	36
0.37	0.80	2.16	20.9	14	46.3	31	28.4	19	4.5	3	0	0	37
0.39	0.70	1.79	37.3	25	46.3	31	16.4	11	0	0	0	0	38
0.41	0.78	1.89	32.8	22	47.8	32	16.4	11	3.0	2	0	0	39
0.37	0.66	1.79	34.3	23	52.2	35	13.4	9	0	0	0	0	40
0.12	0.25	2.00	الاجمالي										

5-العلاقات الاجتماعية: اظهرت نتائج الجدول (13) ان قيمة الوسط الحسابي لهذا البعد بلغ (1.94) وهو وسط حسابي عالي ليرسخ ذلك اهمية هذا البعد لدى افراد العينة، حيث تجاوزت قيمة الوسط الحسابي البالغة (3) ، وبانحراف معياري بلغ (0.34) فيما بلغت قيمة معامل الاختلاف (0.17) وهذا يشير الى التماسك بين الكوادر داخل وخارج الدائرة ونبذ للصراعات والخلافات ، حيث جاء هذا البعد في الترتيب الاخير من حيث الاهمية ضمن ابعاد الاجهاد الوظيفي . حيث ان هذا ينعكس على اداء الموظف و تصبح احد مسببات الشعور بالإجهاد الوظيفي .

معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق تماماً		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماماً		الاختلاف	الاجمالي
			الذات	الذات	الذات	الذات	الذات	الذات	الذات	الذات				
0.39	0.72	1.85	32.8	22	50.7	34	14.9	10	1.5	1	0	0	41	
0.40	0.77	1.94	32.8	22	40.3	27	26.9	18	0	0	0	0	42	
0.42	0.79	1.86	38.8	26	35.8	24	25.4	17	0	0	0	0	43	
0.40	0.86	2.11	26.9	18	38.8	26	29.9	20	4.5	3	0	0	44	
0.45	0.88	1.97	38.8	26	26.9	18	32.8	22	1.5	1	0	0	45	
0.17	0.34	1.94	الاجمالي											

الجدول (13) النسب المئوية ومعدل التكرارات والوسط الحسابي ومعامل الاختلاف والانحراف المعياري لبعده العلاقات الاجتماعية

الجدول (14) ترتيب ابعاد الاجهاد الوظيفي بحسب الاهمية النسبية اعتماداً على الوسط الحسابي

مستوى الاهمية	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	ابعاد الاجهاد الوظيفي
الثالث	0.17	0.38	2.21	خصائص الدور
الاول	0.18	0.42	2.34	نوعية العمل
الثاني	0.14	0.33	2.25	التنظيم
الرابع	0.12	0.25	2.00	بيئة العمل
الخامس	0.17	0.34	1.94	العلاقات الاجتماعية

ثالثاً: اختبار وتفسير فرضيات الارتباط بين متغيري البحث

سيتم اختبار ومناقشة علاقة الارتباط بين الصحة التنظيمية بأبعادها والتي نصت عليها الفرضية الرئيسة الأولى وفرضياتها الفرعية، التي تمثل الاحصاء الاستدلالي للبحث الحالي، وبحسب الآتي:

1- اختبار علاقة الارتباط بين النزاهة التنظيمية والاجهاد الوظيفي: يوضح الجدول (15) مقدار الارتباط بين النزاهة التنظيمية والاجهاد الوظيفي، والذي بلغ (-0.008) عند مستوى معنوية (0.947) وهذا يشير الى وجود ارتباط عكسي بين النزاهة التنظيمية والاجهاد الوظيفي، فالزيادة التي تحدثت في النزاهة التنظيمية يقابلها نقص في الاجهاد الوظيفي بمقدار (-0.008) وبناءً على هذه النتائج تقبل الفرضية (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين النزاهة التنظيمية والاجهاد الوظيفي) وهذا يشير الى الدور الذي يلعبه النزاهة التنظيمية في الحد من الاجهاد الوظيفي.

2- اختبار علاقة الارتباط بين التكيف (الموائمة) والاجهاد الوظيفي: يتبين من الجدول (15) مستوى الارتباط بين التكيف والاجهاد الوظيفي، والذي بلغ (**0.022) عند مستوى معنوية (0.857) وهذا يشير الى ان هناك ارتباط عكسي بين التكيف والاجهاد الوظيفي، اي ان الزيادة التي تحدثت في التكيف (الموائمة) تقابلها نقص في الاجهاد الوظيفي بمقدار (**0.022) وعلية الفرضية (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التكيف والاجهاد الوظيفي) ويدل هذا على الدور الذي يلعبه التكيف في الحد من الاجهاد الوظيفي وان التركيز على هذا البعد يؤدي الى تمكين افراد العينة الموائمة وفهم كيف تتفاعل مع بعضها البعض.

3- اختبار علاقة الارتباط بين الالتزام والاجهاد الوظيفي: ارتبط الالتزام بوصفه احد ابعاد الصحة التنظيمية بالاجهاد الوظيفي بمستوى ارتباط بلغ (**0.125) عند مستوى معنوية (0.312) ويوضح ذلك الى ان هناك ارتباط طردي بين الالتزام والاجهاد الوظيفي، اي ان الزيادة التي تحصل في الالتزام يقابلها نقص في الاجهاد الوظيفي بمقدار (**0.125) وباعتماد على هذه النتائج تقبل الفرضية (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الالتزام والاجهاد الوظيفي) وهذا يؤكد مدى اهمية الالتزام في الحد من الاجهاد الوظيفي لذا فإن الاهتمام بهذا البعد يزيد من توثيق الروابط الاجتماعية التي تربط بين المنظمة بأفرادها وتقليل العبء على الموظف.

4- اختبار علاقة الارتباط بين الابداع والاجهاد الوظيفي: اظهر بعد الابداع بوصفه احد ابعاد الصحة التنظيمية علاقة ارتباط الاجهاد الوظيفي بمستوى بلغ (**0.004) عند مستوى معنوية (0.972) وهذا يؤشر الى ان هناك ارتباط عكسي بين الابداع والاجهاد الوظيفي، وعليه فأن اي زيادة تحصل في الابداع يقابلها انخفاض في الاجهاد الوظيفي بمقدار (**0.004) وبالاعتماد على النتائج اعلاه تقبل الفرضية (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الابداع والاجهاد الوظيفي) ويؤكد هذا مدى الاهمية التي يحتلها بعد الابداع بالنسبة للاجهاد الوظيفي، فالابداع كما تم وصفه هو تحويل الافكار الى عمل منتج من اجل تحقيق الاهداف المنشوده.

5- اختبار علاقة الارتباط الرئيسة بين الصحة التنظيمية والاجهاد الوظيفي: لاختبار علاقة الارتباط الرئيسة بين الصحة التنظيمية والاجهاد الوظيفي، فقد نصت فرضية الارتباط الرئيسة على انه (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والاجهاد الوظيفي)، حيث ان علاقة الارتباط لأجمالي الصحة التنظيمية مع اجمالي الاجهاد الوظيفي قوية ومن خلال الجدول (15) تبين ان هنالك علاقة ارتباط عكسية قوية بين الصحة التنظيمية والاجهاد الوظيفي، اذ بلغت (**0.74) بمستوى معنوية (0.554) وهذا ما يؤكد ميل العلاقة الى الزيادة اذا ما تكاملت الصحة التنظيمية بعلاقتها مع الاجهاد الوظيفي بأبعاده المجتمعة اكثر منها اذا ما كانت بشكل فردي. وبناءً على ذلك فأن اي تغير ايجابي في الصحة التنظيمية يؤدي الى تغيير بعكس الاتجاه في الاجهاد الوظيفي بمقدار (**0.74) اي ان المتغير المعتمد يتجه بعكس الاتجاه الذي يتجه فيه المتغير المستقل سواء ايجابياً او سلبياً، ولذلك

فلا بد من التركيز على الصحة التنظيمية كونها إحدى أهم المؤثرات الرئيسة في الحد من الاجهاد الوظيفي، ووفقاً لذلك تم قبول فرضية الارتباط الرئيسة.

الجدول (15) اختبار فرضيات الارتباط

الاجهاد الوظيفي	المتغير التابع	
	المتغير المستقل	ل
(-0.008**)	مقدار الارتباط	النزاهة التنظيمية
0.947	مستوى المعنوية (.Sig)	
(0.022**)	مقدار الارتباط	التكيف (المواءمة)
0.857	مستوى المعنوية (.Sig)	
(0.125**)	مقدار الارتباط	الالتزام
0.312	مستوى المعنوية (.Sig)	
(0.004**)	مقدار الارتباط	الابداع
0.972	مستوى المعنوية (.Sig)	
(0.74**)	مقدار الارتباط	الصحة التنظيمية
0.554	مستوى المعنوية (.Sig)	
67		حجم العينة
	(*) ارتباط معنوي عند مستوى 0.05	(**) الارتباط معنوي عند مستوى 0.01

رابعاً: اختبار وتفسير فرضيات تأثير الصحة التنظيمية في الاجهاد الوظيفي سيتم اختبار فرضيات التأثير لأجل قبول او رفض فرضيات البحث وسيتم ذلك من خلال استعمال البرنامج الاحصائي (SPSS) وبحسب معادلة الانحدار الاتية:

$$Y = a + \beta (X_i) + E$$

Y: المتغير المعتمد

a: القيمة الثابتة (Constant) للمتغير المعتمد (Y).

β : معامل الانحدار (قيمة الميل).

X_i : المتغير المستقل.

E: نسبة الخطأ.

1- اختبار تأثير النزاهة التنظيمية في الاجهاد الوظيفي: يتضح من نتائج الجدول (16) لتحليل التباين تأثير النزاهة التنظيمية بالاجهاد الوظيفي وعلى مستوى عينة البحث (67) ان (p-value) قيمة معنوية الاختبار المحتسب (0.884) هي اكبر من مستوى المعنوية (0.01)، وبقية اختبار (F) المحسوبة (0.021)، وهي تدل على انها اقل من قيمة (F) الجدولية (3.94) اذ تؤكد هذه النتائج على ان منحني الانحراف كافٍ لوصف تأثير (النزاهة التنظيمية) ب (الاجهاد الوظيفي) وبمستوى ثقة (95%)، اذ تشير النتائج الى عدم قبول الفرضية الفرعية الاولى من الفرضية الرئيسة الثانية والتي تنص (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لُبعد النزاهة التنظيمية في الاجهاد الوظيفي). فلم تسجل (النزاهة التنظيمية) تأثير مباشر في (الاجهاد الوظيفي) لعينة من موظفي قطاع الرعاية الصحية في القائم، اذ بلغ معامل التحديد للأنموذج ($R^2=0.000$)، وبالإشارة الى قيمة الثابت التي بلغت ($a=0.005$)، وقيمة الميل الحدي الذي بلغ ($\beta=2.170$) والمرافقة للنزاهة التنظيمية، اذ تشير لأي زيادة اهتمام من العينة قيد البحث بالنزاهة التنظيمية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي تلقائياً الى تغيير بمقدار (2.170)، في الاجهاد الوظيفي .

2- اختبار تأثير التكيف (الموائمة) في الاجهاد الوظيفي: يظهر للباحث من نتائج الجدول (16) لتحليل التباين تأثير التكيف في الاجهاد الوظيفي وعلى مستوى عينة البحث (67) ان (p-value) قيمة معنوية الاختبار المحتسب (0.757) هي اكبر من مستوى المعنوية (0.01)، وبقيمة اختبار (F) المحسوبة (0.097)، وهي تدل على انها اقل من قيمة (F) الجدولية (3.94)، اذ تؤكد هذه النتائج على ان منحني الانحراف كافٍ لوصف العلاقة بين البعد التفسيري (التكيف) والمتغير المعتمد (الجهاد الوظيفي) وبمستوى ثقة (95%) اذ تشير النتائج الى عدم قبول الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبُعد التفكير في النظم بالنجاح التنظيمي). فقد سجل (التكيف) تأثير مباشر في (الاجهاد الوظيفي) لعينة من موظفي قطاع الرعاية الصحية في القائم ، فبلغ معامل التحديد للأ نموذج ($R^2 = 0.001$) وهذا يدل على ان (التكيف) يفسر ما قيمته (0.01%)، من التغيرات التي تطرأ في (الاجهاد الوظيفي)، اما النسبة المتبقية وهي (99.99%) فتدل على عوامل ومتغيرات اخرى لم تدخل الامودج المبحوث، وبالإشارة الى قيمة الثابت التي بلغت ($a = 0.010$)، وقيمة الميل الحدي التي بلغت ($\beta = 2.119$) ، والمرافقة للتكيف، اذ تشير لأي زيادة اهتمام من العينة قيد البحث التكيف بمقدار وحدة واحدة سيؤدي تلقائياً الى تغيير بمقدار (2.119)، في الاجهاد الوظيفي.

3- اختبار تأثير بعد الالتزام في الاجهاد الوظيفي: يتبين للباحث من نتائج الجدول (16) لتحليل التباين تأثير الالتزام في الاجهاد الوظيفي، وعلى مستوى عينة البحث (67) ان (p-value) قيمة معنوية الاختبار المحتسب (0.367) هي اكبر من مستوى المعنوية (0.01)، وبقيمة اختبار (F) المحسوبة (0.825)، وهي تدل على انها اقل من قيمة (F) الجدولية (3.94)، اذ تؤكد هذه النتائج على ان منحني الانحراف كافٍ لوصف تأثير (الالتزام) في (الاجهاد الوظيفي) وبمستوى ثقة (95%)، اذ تشير النتائج الى عدم قبول الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبُعد الالتزام في الاجهاد الوظيفي). فقد سجل بعد (الالتزام) تأثير مباشر في (الاجهاد الوظيفي) لعينة من موظفي قطاع الرعاية الصحية في القائم ، فبلغ معامل التحديد للأ نموذج ($R^2 = 0.013$) وهذا يدل على ان (الالتزام) تفسر ما قيمته (0.13%)، من التغيرات التي تطرأ في (الاجهاد الوظيفي)، اما النسبة المتبقية وهي (99.87%) فتمثل عوامل ومتغيرات اخرى لم تدخل الامودج المبحوث، وبالإشارة الى قيمة الثابت التي بلغت ($a = 0.033$)، وقيمة الميل الحدي التي بلغت ($B = 2.050$)، والمرافقة للالتزام، اذ تشير لأي زيادة اهتمام من العينة قيد البحث الالتزام بمقدار وحدة واحدة سيؤدي تلقائياً الى انخفاض بمقدار (2.050)، في الاجهاد الوظيفي.

4- اختبار تأثير الإبداع بالاجهاد الوظيفي : يتضح للباحث من نتائج الجدول (16) لتحليل التباين تأثير بعد الإبداع في الاجهاد الوظيفي، وعلى مستوى عينة البحث (67) ان (p-value) قيمة معنوية الاختبار المحتسب (0.667) هي اكبر من مستوى المعنوية (0.01)، وبقيمة اختبار (F) المحسوبة (0.187)، وهي تدل على انها اقل من قيمة (F) الجدولية (3.94)، اذ تؤكد هذه النتائج على ان منحني الانحراف كافٍ لوصف العلاقة بين (الإبداع) والمتغير المعتمد (الاجهاد الوظيفي) وبمستوى ثقة (95%)، اذ تشير النتائج الى عدم قبول الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبُعد الدافعية في النجاح التنظيمي). فقد سجل بعد (الإبداع) تأثير في (الاجهاد الوظيفي) لعينة من موظفي قطاع الرعاية الصحية في القائم ، فبلغ معامل التحديد للأ نموذج ($R^2 = 0.003$) وهذا يدل على ان (الإبداع) تفسر ما قيمته (0.03%) من التغيرات التي تطرأ في (الاجهاد الوظيفي)، اما النسبة المتبقية وهي (99.97%) فتعزى الى عوامل ومتغيرات اخرى لم تدخل الامودج المبحوث، وبالإشارة الى قيمة الثابت التي بلغت ($a = 0.018$)، وقيمة الميل الحدي التي بلغت ($B = 2.204$) ، والمرافقة للدافعية، اذ تشير لأي زيادة اهتمام من العينة قيد البحث بالدافعية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي تلقائياً الى انخفاض بمقدار (2.204)، في الاجهاد الوظيفي.

5- اختبار علاقة التأثير الرئيسية بين الصحة التنظيمية والاجهاد الوظيفي: يظهر للباحث من نتائج الجدول (16) لتحليل التباين لتأثير الصحة التنظيمية في الاجهاد الوظيفي، وعلى مستوى عينة البحث (67) ان (p-value) قيمة معنوية الاختبار المحتسب (0.744) هي اكبر من مستوى المعنوية (0.01)، وبقيمة اختبار (F) المحسوبة (0.108)، وهي تدل على انها اقل من قيمة (F) الجدولية (3.94)، اذ تؤكد هذه النتائج على ان منحني الانحراف كافٍ لوصف العلاقة بين المتغير التفسيري (الصحة التنظيمية) والمتغير المستجيب (الاجهاد الوظيفي) وبمستوى ثقة (95%) حيث تدل هذه النتائج الى عدم قبول الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمتغير الصحة التنظيمية في الاجهاد الوظيفي). فقد سجل (الصحة التنظيمية) تأثيراً في (الاجهاد الوظيفي) لعينة من موظفي قطاع الرعاية الصحية في القائم ، فبلغ معامل التحديد للأنموذج ($0.002=2R$) وهذا يدل على ان (الصحة التنظيمية) يفسر ما قيمته (0.02%)، من التغيرات التي تطرأ في (الاجهاد الوظيفي)، اما النسبة المتبقية وهي (99.98%)، فتعزى الى عوامل ومتغيرات اخرى لم تدخل الانموذج المبحوث، وبالإشارة الى قيمة الثابت التي بلغت ($0.022=a$)، وقيمة الميل الحدي التي بلغت ($B=2.083$) والمرافقة للصحة التنظيمية، اذ تشير لأي زيادة اهتمام من العينة قيد البحث الصحة التنظيمية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى انخفاض بمقدار (2.083)، في الاجهاد الوظيفي.

الجدول (16) اختبار فرضيات التأثير

المتغير التفسيري	معامل الانحدار		F المحسوبة	F الجدولية	Sig.	R ²
	B	A				
النزاهة التنظيمية	2.170	-0.005	0.021	3.94	0.884	0.000
التكيف (المواءمة)	2.119	0.010	0.097	3.94	0.757	0.001
الالتزام	2.050	0.033	0.825	3.94	0.367	0.013
الابداع	2.204	-0.018	0.187	3.94	0.667	0.003
الصحة التنظيمية	2.083	0.022	0.108	3.94	0.744	0.002

المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات

اولاً: الاستنتاجات

- 1- اظهرت نتائج البحث استجابة عالية لعينة البحث اتجاه ابعاد الصحة التنظيمية، وهذا بدوره يشير الى ان افراد العينة تهتم بشكل واضح بالصحة التنظيمية ولديها تصور واضح حول انظمة العمل ، وقد حصل بعد (التكيف) على المرتبة الاولى فيما حصل بعد (الابداع) على اقل قيمة ضمن ترتيب الابعاد.
- 2- تبين ان ادارة القطاع تتبنى ابعاد الصحة التنظيمية المتمثلة ب(النزاهة التنظيمية، التكيف، الالتزام، الابداع) مجتمعة في الحد من الاجهاد الوظيفي اكثر مما لو استعمالها بشكل منفرد ، وهذا يدل على تكامل هذه الابعاد وترابطها.
- 3- بينت نتائج البحث استجابة وتفاعل عالي اتجاه كافة ابعاد الاجهاد الوظيفي ليرسخ مدى اهمية هذا المتغير لدى أفراد العينة، وهذا يشير الى ان افراد العينة لديها تصور واضح بأهمية هذا المتغير وتعمل جاهدة على انخفاض الاجهاد الوظيفي وقد حصل بعد (نوعية العمل) على المرتبة الاولى فيما حصل بعد(العلاقات الاجتماعية) على اقل قيمة ضمن ترتيب الابعاد.

- 4- أظهرت النتائج محدودية العلاقات الاجتماعية لدى الموظفين، وعلى الرغم من محدودية العلاقات الاجتماعية إلا أنه تسود علاقات الاحترام والتقدير لدى الموظفين مما يساعد في تحسين مستوى ادائهم .
- 5- أظهرت نتائج اختبار فرضيات الارتباط أن جميع الفرضيات كان لديها ارتباط طردي بنسب مختلفة باستثناء فرضية النزاهة التنظيمية كان لها ارتباط عكسي بالإجهاد الوظيفي.

ثانياً: التوصيات

- 1- على إدارة القطاع زيادة الاهتمام بالأبداع كمصدر رئيس للتميز في أنشطته المختلفة، فضلاً عن تقديم الدعم المادي والمعنوي للأفكار الإبداعية الجديدة .
- 2- ضرورة العمل على توثيق العلاقات الاجتماعية بين الموظفين داخل العمل وخارجة والتعاون والعمل بروح الفريق الواحد .
- 3- ينبغي تعزيز الاهتمام بالصحة التنظيمية وإشاعة النزاهة والشفافية في الإجراءات والتعاملات لدى الموظفين، وضرورة إيجاد الحلول السريعة لمعالجة المشكلات الحالية وتفاذي وقوعها مستقبلاً . لما له أثر إيجابي بخفض الإجهاد الوظيفي لدى العاملين.
- 4- زيادة الاهتمام بالتنظيم وتحديد العلاقات بين الأفراد وتقسيم العمل وتحديد السلطات والمسؤوليات لكل فرد في المنظمة وعدم تكليفهم بأعمال تفوق قدراتهم ومهاراتهم مما يسبب زيادة في الإجهاد الوظيفي.
- 5- ينبغي على إدارة القطاع قيد البحث دراسة طبيعة التأثير بصورة مستمرة بين الصحة التنظيمية وابعاد الإجهاد الوظيفي ومحاولة تعزيز الصحة التنظيمية التي من شأنها تقلل من الإجهاد الوظيفي لدى الموظفين.

المصادر

المصادر العربية

- 1- إبراهيم، ليلى عبد الأمير، جواد، سندس موسى(2019) الاصلاح الاداري وعلاقته بالاجهاد الوظيفي لتدريسي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، مجلة كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد، المجلد (31) العدد الثالث.
- 2- جابر، نوري علي (2017) أثر التنظيم الاداري في العمل الاداري- دراسة حالة شركة اور العامة للصناعات الهندسية في الناصرية، مجلة ذي قار ،مجلد (12)، العدد (2).
- 3- حسين ،قيس ابراهيم (2009) اثر تصميم العمل في الاجهاد الوظيفي - دراسة ميدانية في المستشفيات الخاصة- محافظة السليمانية، المجلة العراقية للعلوم الادارية ،العدد 24.
- 4- خروفة، رغد محمد يحيى(2019) بعض العوامل التنظيمية والسلوكية المعززة للصحة التنظيمية -دراسة مسحية على عينة من المدارس الاهلية في مدينة الموصل ،مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 11،العدد 25.
- 5- الخطابي ،احمد، الغزبوي، فاطمة احمد(2019) التواصل من خلال الشبكات الاجتماعية وانعكاساته على التواصل الاجتماعي المباشر، مجلة الآداب، ملحق 1،العدد131.
- 6- الطراونة، حسين احمد وعريقات، احمد يوسف وعبد الهادي، توفيق صالح والعرموطي، شحادة، (2012)، نظرية المنظمة، الطبعة الاولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان .
- 7- عبد الرحمن ، وردة عبد الخالق(2017) الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين مصادر الاجهاد الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية ، مجلة الادارة والاقتصاد، العدد 113.
- 8- عبد الفتاح، داليا طارق(2014) التكيف الاجتماعي لدى طالبات الاقسام الداخلية ، دراسات موصلية ،العدد (44).
- 9- العبيدي، بشرى عبد العزيز(2013) دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ،العدد 36.
- 10- العنكي ،منال عبود(2019) الاصلاح الاداري وعلاقته بالاجهاد الوظيفي لتدريسي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. مجلة كلية التربية الرياضية. مجلد(31) ،العدد(3).
- 11- كامل، سيف علي(2019) الدور الوسيط للفراسة الاستراتيجية في تعزيز تأثير القيادة الروحية في الصحة التنظيمية ،رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- 12- المحيميد ، سعد بن محمد (2016) الكفاءة الإدارية لعمداء كليات جامعة الملك خالد ووكلائهم وعلاقتها بالصحة التنظيمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام العلمية، مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية ، العدد(26) .

المصادر الأجنبية

1. Kreitner R , Kinicki A (1992) Organization Behavior ,nd Ed ., Homewood , III,: Irwin , pp.600-601 .
2. Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D. Y. G., & Alam, S. S. (2009). A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical study. *European journal of social sciences*, 8(1), 121-131.
3. Baldacchino, L. (2009, March). Entrepreneurial creativity and innovation. In *The First International Conference on Strategic Innovation and Future Creation*.
4. Beh, L. S., & Loo, L. H. (2012). Job stress and coping mechanisms among nursing staff in public health services. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(7), 131.
5. Bemana, S., Moradi, H., Ghasemi, M., Taghavi, S. M., & Ghayoor, A. H. (2013). The relationship among job stress and job satisfaction in municipality personnel in Iran. *World Applied Sciences Journal*, 22(2), 233-238.
6. Dejoy, David M. , Wilson, Mark G., (2003), Organizational Health Promotion: Broadening the Horizon of Workplace Health Promotion, American Journal of Health Promotion, Critical Issues and Trends: Culture Change, Vol.17, No.5.
7. Heidarie, A., Askary, P., Saedi, S., & Gorjian, B. (2012). Relationship between quality of work life, organizational health and commitment with job satisfaction. *Life Science Journal*, 9(3), 2300-2306.
8. Hellriegel, D. & Slocum, J. W., (2011), " Organizational Behavior ", 13th ed., SouthWestern, U.S.A .
9. Hill, G. D. (2003). Using an assessment tool to diagnose internal conditions and relationships before writing a prescription. *School Administrator*, 2.
10. Hollanders, H., & Van Cruysen, A. (2009). Design, creativity and innovation: A scoreboard approach. *Pro Inno Europe, Inno Metrics: Holanda, Hui, D., Ng, C., Mok, P., Ngai, F., Wan-kan, C., & Yuen, C. (2005). A study on creativity index. Hong Kong: Home Affairs Bureau*.
11. Hong, K. S., Law, L., & Toner, A. M. (2014) Organizational Health: a Study of a Malaysian private higher learning institution . *International Journal of Business & Society*, 15(2).
12. Kang, H. J., Gatling, A., & Kim, J. (2015). The impact of supervisory support on organizational commitment, career satisfaction, and turnover intention for hospitality frontline employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(1), 68-89.
13. Keller ,Scott , Price ,Colin, (2011), Organization Practice, Organizational health: The ultimate competitive advantage, Mckinsey Quarterly.
14. Kiani, F., Samartyan, H., Poorabdiyan, S. & Jafari, E., (2012), " How safety trainings decrease perceived job stress: the effect of improvement in employees attitude toward safety issues ", *Far East Journal of Psychology and Business*, Vol. 6, No. 1 .

15. Korkmaz ,Mehmet,(2006),The Relationship between Organizational Health and Robust School Vision in Elementary Schools, Educational Research Quarterly, Vol. 30.1.
16. Lizote ,Suzete Antonieta , Verdinelli ,Miguel Angel& Nascimento, Sabrina do,(2017), Organizational commitment and job satisfaction: a study with municipal civil servants, Brazilian Journal of Public Administration, Rio de Janeiro 51(6).
17. NAKOV,Leonid, IVANOVSKI ,Igor,(2017), The Potential of the Developing Model of Organizational Health for the Growth of the Insurance Industry, Essays in Economics and Business Studies.
18. Naqvi, S. M. H., Khan, M. A., Kant, A. Q., & Khan, S. N. (2013). Job stress and employees' productivity: case of Azad Kashmir public health sector. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 5(3), 525-542.
19. Ponomarenko, A. (2016).. Organizational Integrity: A Strategic Model For Leadership.
20. Tetrick, L. E., Quick, J. C., & Quick, J. D. (2005). 15 Prevention perspectives in occupational health psychology. *Research companion to organizational health psychology*, 209.
21. Yurtkorub, S. (2013). Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul: examining the moderating role of emotional intelligence. *Procedia-Social and behavioral sciences*, 75, 518-524.
22. Taher, AbdulKarim Muzal,(2019) Transformational Leadership and its Impact on Improving Strategic Performance by Mediating Organizational Change, a survey study in the Tourism Authority, a PhD thesis submitted to Al-Mustansiriya University.
23. Khademfar ,Mohammad , Idris , Kharuddin ,(2012), The Relationship between Transformational Leadership and Organizational Health in Golestan Province of Iran, *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 2 No. 12.