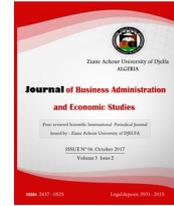




## مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية



[www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/313/](http://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/313/)

موقع المجلة:

الصحة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني - دراسة ميدانية في المستشفى العمومي بقصر الشلالة - تيارت

### Organizational health and its relationship to professional compatibility - A field study in the Public hospital in Ksar Chellala - Tiaret

أحمد دوار، <sup>1</sup> Ahmed douara، ahmed.douara@univ-tiaret.dz، \*

أحمد بن لباد، <sup>2</sup> Ahmed belebbad، ahmed.benlebbad@univ-tiaret.dz،

زويدة الماحي، <sup>3</sup> Zounida elmahi، Zoubida.elmahi@univ-tiaret.dz،

<sup>1</sup> أستاذ محاضر أ، مخبر الدراسات الفلسفية وقضايا الانسان والمجتمع في الجزائر، جامعة ابن خلدون-تيارت (الجزائر)

<sup>2</sup> أستاذ محاضر أ، مخبر الدراسات الفلسفية وقضايا الانسان والمجتمع في الجزائر، جامعة ابن خلدون-تيارت (الجزائر)

<sup>3</sup> أستاذ محاضر أ، مخبر الدراسات الفلسفية وقضايا الانسان والمجتمع في الجزائر، جامعة ابن خلدون-تيارت (الجزائر)

تاريخ النشر: 2022/11/16

تاريخ القبول: 2022/11/10

تاريخ الإرسال: 2022/08/28

#### الكلمات المفتاحية

#### ملخص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الصحة التنظيمية، والتوافق المهني لدى موظفي المستشفى العمومي بقصر الشلالة بولاية تيارت، والبحث عن طبيعة العلاقة بين الصحة التنظيمية والتوافق المهني، حيث استخدمنا في دراستنا المنهج الوصفي وقمنا بتطبيق مقياسي الصحة التنظيمية والتوافق المهني على عينة بلغت (47) من الاطباء والمرضى والاداريين وتبين أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الصحة التنظيمية، والتوافق المهني لدى موظفي المستشفى العمومي وكانت العلاقة موجبة.

تصنيف JEL: M10 ؛ O15 ؛ I10

#### Abstract

This study aimed to reveal the level of organizational health and vocational adjustment among the staff of the Public Hospital in Qasr Al-Shallala, Tiaret State, and to look into the nature of the relationship between organizational health and vocational adjustment. In our study, we used the descriptive methodology and applied the standards of organizational health and vocational adjustment to a sample of (47) doctors, nurses and administrators. It was found that there was a statistically significant correlation at a significant level (0.05) between organizational health and vocational adjustment among the employees of the public hospital. And the relation was positive.

#### Keywords

organizational health;  
vocational adjustment;  
employees.

JEL Classification Codes : :M10 ; O15 ; I10

\* البريد الإلكتروني للباحث المرسل: [ahmed.douara@univ-tiaret.dz](mailto:ahmed.douara@univ-tiaret.dz)

**1. مقدمة:**

تعتبر الصحة التنظيمية أحد الاتجاهات الإدارية المعاصرة التي تركز على الفرد وبيئة العمل معاً، ولكي تكون المؤسسة صحية لا بد من تحقيق وظائفها المتكاملة، وعليه يجب أن تكون المؤسسة محفزة وجيدة وصحية، حينها نقول أنها بصحة تنظيمية Healthy Organization ولما أن تكون المؤسسة محبطة، وغير جيدة وغير صحية، فإن ذلك يؤدي إلى اختلاف في أدائها الوظيفي وبهذا تعتبر مؤسسة غير صحية (أحمد، 2018).

يرى احمد (2011) أن الفاعلية التنظيمية هي الدرجة التي تستطيع المنظمة فيها تحقيق اهدافها وتعني الفاعلية التنظيمية القدرة على البقاء والتكيف والنمو بغض النظر عن الاهداف التي تحققها ويركز هذا المفهوم على البيئة فيقدر تكيف المنظمة مع ظروفها الداخلية بقدر ما تبقى المنظمة فاعلة.

وعليه فان الصحة التنظيمية تعبر عن مدى قدرة المنظمات على التكيف مع الظروف والنمو في ظل التغيرات التي تشهدها البيئة المحيطة وعادة ما ترتبط الصحة التنظيمية بملائمتها ببيئة العمل لهؤلاء الموظفين الأمر الذي يخلق لديهم الحافز والدافعية اتجاه عملهم ويحسن من سلوكياتهم وهذا كله من شأنه أن يصب باتجاه تحقيق أهداف المنظمة على مختلف تدرجاتها.

ويتمحور مفهوم الصحة التنظيمية حول قدرة المؤسسة على أن تتطور وترتبط بعلاقات متبادلة ناجحة مع الأنظمة الأخرى، ولا تقوم بإجراءات متكررة لتحقيق أهدافها، والصحة التنظيمية قد تتجاوز تمتع العاملين في المنظمة بصحة جسدية وعقلية، إلى توفير مناخ إيجابي وجعل موظفيها ملتزمون بتحقيق أهداف المنظمة والتزامهم بأداء المهام المنوطة بهم.

ان التوافق المهني من المفاهيم المهمة لأنه يتعلق بالعمل الذي يعد من أهم المجالات فهو سواء كان يدويا أو ذهنيا فهو ليس وسيلة لكسب الرزق فقط، فهو يؤكد ثقة الفرد بنفسه واحترامه لذاته، ومدى احترامهم له ولدوره في المجتمع، ومن هنا تأتي أهمية العمل، وأهمية التوافق المهني الذي يعد أحد أهم مظاهر الصحة النفسية للفرد. وعندما يلتحق الفرد في مهنته فانه يعمل على تحقيق متطلبات بيئة العمل وان تحقق له بيئة العمل متطلباته، ومتطلبات بيئة العمل في حالة ديناميكية مستمرة تؤدي لتغيير كل من دور الفرد ومتطلبات البيئة، وعليه فان عمليات التغيير استمرار في متطلبات بيئة العمل ومحاولة مواكبة هذه المتطلبات لتحقيق التلاؤم مع بيئة العمل تعبر عن مظهرين أساسيين للتوافق المهني يتمثلان في الرضا والارضاء (لامية، 2017).

وحتى يقوم العامل بعمله على أحسن وجه لا بد من أن يتمتع بصفات وقدرات ملائمة حتى يتمكن من التحكم بعواطفه ومواجه ضغوطات العمل كفهمة لذاته ولغيره والمسؤولين، واستخدام هذا الفهم للسيطرة على انفعالاته وإدارة ومعالجة هذه الانفعالات ذهنيا والتعاطف والتواصل وقدرته على تحمل ظروف العمل وتوفير افضل الظروف الصحية والبيئية والنفسية اللازمة وكل ما سبق هو من ابعاد الصحة النفسية والصحة التنظيمية، فمن غير المنطق أن يكتفي الممرض بتقديم الخدمة التمريضية للمريض بأعلى درجة من المهارة التقنية فقط دون مراعاة الجانب النفسي والاجتماعي والعاطفي واتجاهات المريض وعائلته، فالبعد النفسي لا يقل أهمية عن البعد العلاجي بالنسبة للمرضى وهذا هو الاتجاه الحديث في العلاج (Currid، 2012).

انطلاقا مما سبق جاءت هذه الدراسة لتوضيح علاقة الصحة التنظيمية بالتوافق المهني في المستشفى العمومي بقصر الشلالة.

## 1. مشكلة الدراسة

### 1.1 مشكلة البحث:

تتضمن مشكلة البحث في التعرف على مستويات الصحة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى موظفي مستشفى العمومي بقصر الشلالة، والعوامل المؤثرة في تحديد هذه المستويات مثل: الجنس، والوظيفة، وسنوات الخبرة، والتي يمكن صياغتها بالسؤال التالي:

- ما هي العلاقة بين الصحة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي مستشفى العمومي بقصر الشلالة؟  
ويندرج منه التساؤلات الفرعية التالي:

1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي مستشفى

العمومي بقصر الشلالة وفقا لمتغير الجنس (ذكور - إناث)؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي مستشفى

العمومي بقصر الشلالة وفقا لمتغير الوظيفة (طبيب - تقني سامي الصحة - اداري)؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي مستشفى

العمومي بقصر الشلالة وفقا لمتغير سنوات الخبرة؟

وبناء عليه وبالاستناد إلى أسئلة الدراسة وتم صياغة الفرضيات الآتية، والتي سيجري اختبارها، واستخلاص النتائج من خلالها، وذلك على النحو الآتي:

### 2.1 الفرضية الرئيسية:

H01: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الصحة التنظيمية والتوافق المهني

لدى موظفي مستشفى العمومي بقصر الشلالة.

وتنبثق منها الفرضيات الفرعية التالية:

H01-1: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الصحة التنظيمية والتوافق

المهني لدى موظفي مستشفى العمومي بقصر الشلالة وفقا لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

H01-2: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الصحة التنظيمية والتوافق

المهني لدى موظفي مستشفى العمومي بقصر الشلالة وفقا لمتغير الوظيفة (طبيب - تقني سامي الصحة - اداري).

H01-3: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الصحة التنظيمية والتوافق

المهني لدى موظفي مستشفى العمومي بقصر الشلالة وفقا لمتغير سنوات الخبرة.

### 2. حدود الدراسة:

➤ الحدود المكانية : تتكون الحدود المكانية للدراسة الحالية من مستشفى العمومي بقصر الشلالة.

➤ الحدود البشرية : حدود البشرية لهذه الدراسة من الاطباء وممرضين والاداريين في مستشفى العمومي بقصر الشلالة

➤ الحدود الزمنية : المدة الزمنية المستغرقة لإنجاز الدراسة، من 15 جانفي 2022 الى 15 ماي 2022.

### 3. أهمية البحث:

يتناول البحث متغيرين مهمين هما: الصحة التنظيمية والتوافق المهني، فالأهمية تكمن في إلقاء الضوء على العلاقة

بين هذين المتغيرين، الأمر الذي قد يساهم في زيادة الفهم والوعي بتأثير كل منهما على الآخر، والكشف عن دور كلا

منهما في دفع الموظف نحو أهدافه، والأخذ بيده لتحقيق التوافق المهني في مكان عمله، ومن هنا تظهر لنا أهمية الدراسة المتمثلة في الآتي:

➤ الاستفادة من نتائج الدراسة في مجال الصحة التنظيمية والتوافق المهني حتى تسهم في وضع بعض المقترحات والحلول التي من خلالها يمكن التقليل من مشكلات العمل وزيادة الانتاج وكفاءة الموظف في هذا المجال.

➤ المساهمة في مساعدة المسؤولين عن الموظفين من خلال الأخذ بالأساليب الناجحة التي تؤدي إلى توافق الموظفين مهنية مع أعمالهم، وخفض العوامل السلبية، وتخفيف آثارها ورفع روحهم المعنوية.

#### 4. أهداف البحث:

1- التعرف على متوسط تقديرات الصحة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني من وجهة نظر موظفي مستشفى العمومي بقصر الشلالة وفقا لمتغيرات (الجنس - الوظيفة - الخبرة).

#### 5. التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

##### 1.5 الصحة التنظيمية:

و عرف Stanford (2015) الصحة التنظيمية على أنها : قدرة المنظمة على العمل بفعالية كافية لمواجهة التغييرات بشكل مناسب و عرفها سيفابراجاسم ورايا (2013) Sivapragasam & Raya , بأنها :جزء مهم تقوم عليه المنظمة وذلك لتحقيق التميز من خلال تهيئة بيئة عمل مناسبة تعرف إجرائية: بأنها استراتيجية المستشفى ليكون قادرا على تحقيق أهدافه وغاياته ضمن بيئة ومكان عمل يوفر للعاملين بها مناخ صحي مناسب.

##### 2.5 التوافق المهني:

يعرفه ريزفي (Rizvi,2016) إنها عملية مستمرة يقوم بها الفرد لاستحداث تغيير في سلوكه الإنتاج علاقة أكثر انسجاما بينه وبين بيئة العمل المحيطة به.

ويعرف التوافق المهني إجرائيا : التوافق المهني بأنه قدرة الفرد العامل على التلاؤم المستمر بين قدراته العقلية والجسمية وخصائصه وسماته الشخصية ومتطلبات بيئة العمل الاجتماعية والمادية للوصول إلى حالة التوافق في العمل. و بانه متوسط الدرجات التي يحصل عليها افراد العينة على مقياس التوافق المهني المستخدم في هذه الدراسة.

##### 3.5 الموظف:

هو الشخص الذين يساهم في إدارة مرفق عام مدار بالطريق المباشر، ويعين في وظيفة دائمة، ويشغل درجة داخلية في نطاق كادر الإدارة العامة (خاطر شريف، 2011).

**التعريف الإجرائي للموظف:** بأنه يشمل الموظفين العاملين مستشفى العمومي بقصر الشلالة ولاية تيارت.

## II. الإطار النظري والدراسات السابقة:

### 1. الصحة التنظيمية:

#### 1.1 مفهوم الصحة التنظيمية (Organizational Health):

عرفها (2015) Aeini & Hasani, Sheikhesmaeili هو المكان الذي يدفع الأفراد على البقاء والعمل والشعور بالفخر، وأنها مفهومة جديدة من أجل تطوير وتحسين الهيكل التنظيمي وخلق نظام فعال من أجل تحقيق الأهداف. وعرف (2016) dess, etal بانها مقدره المنظمات على العمل بفاعلية والتكيف بشكل ملائم من أجل التغلب على جميع المشاكل. وعرف آغا (2017) الصحة التنظيمية تركز على نحو عميق على سلوكيات الأفراد وتحرص على أن تزيد الكفاءة والفاعلية في المنظمة من خلال التحسين المستمر من أجل تحقيق الأهداف عبر توفر بيئة عمل صحية. ووفقا لهذه الدراسة فقد تم تعريف الصحة التنظيمية على أنها الاستراتيجية المنظمة التي يتوفر فيها بيئة ومكان عمل يستطيع الموظفون فيهما أن يعملوا بنجاح في الوصول الى مستوى أداء يحقق التوقعات على المدى البعيد يمكن أن ينعكس على انخفاض معدلاته. مما سبق نلاحظ أن الصحة التنظيمية من المفاهيم الادارية التي تركز على أن تكون هنالك علاقات اجتماعية فعالة بين الموظفين، وفي نفس الوقت تكون هنالك إدارة فعالة قادرة على عمليات التخطيط وكافة العمليات الادارية والفنية بما يعزز من قدرتها على التكيف مع البيئة المحيطة لزيادة قدرتها على تحقيق أهدافها .

#### 2.1 أهمية الصحة التنظيمية:

وترى آغا (2017) أن الصحة التنظيمية لها أهمية بالغة، وهي تعتمد على المديرين وكيف تستطيعون تهيئة مكان مريح وصحي للعاملين لكي يستطيع العاملون العمل بكل حماس وثقة ويستطيعون الاعتماد على أنفسهم وعلى حل المشاكل والمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة من دون صراعات وتكاليف إضافية. أن أهمية الصحة التنظيمية تكمن في كونها تصور مناخ المنظمة وتصف العلاقات بين الإدارة والعاملين.

#### 3.1 مستويات الصحة التنظيمية:

يعتبر العنصر البشري أهم العناصر الأساسية في المنظمة وهم الأعضاء القياديون والتنفيذيون وفرق العمل الذين تقوم بينهم علاقات تفاعل في إطار المنظمة التي ينتمون إليها، وبناء على توفر أو غياب مجالات الصحة التنظيمية في المنظمة فإنه يمكن تحديد مستويات صحة المنظمة، بستة مستويات يمكن تطويرها، (Laub, 2004).

➤ الصحة التنظيمية المحمومة (Toxic Organizational Health).

➤ الصحة التنظيمية الضعيفة

➤ الصحة التنظيمية المحدودة (Limited Organizational Health).

➤ الصحة التنظيمية المتوسطة (Moderate Organizational Health).

➤ الصحة التنظيمية الممتازة (Excellent Organizational Health) .

➤ الصحة التنظيمية المثالية (Optimal Organizational Health) .

#### 4.1 ابعاد الصحة التنظيمية:

حدد مايلز (1969) Miles عشرة أبعاد للصحة التنظيمية صنفها في ثلاثة محاور رئيسية، على النحو الآتي:

أولاً: احتياجات المهمة Task Needs:

وتتضمن ثلاثة أبعاد، هي:

1. التركيز على الهدف.

2. المقدرة على التواصل.
3. كفاية السلطة بالشكل الأمثل.

### ثانيا: احتياجات الإصلاح Maintenance Needs :

وتتضمن بعدين هما:

- 1- استغلال الموارد.
- 2- الروح المعنوية.

### ثالثا: احتياجات النمو Growth Needs :

وتتضمن ثلاثة أبعاد:

- 1- الابتكار.
- 2- التكيف.
- 3- المقدرة على حل المشكلات.

### 2. تعريف التوافق المهني:

للتوافق المهني العديد من التعريفات من بينها:

يعرفه ريزفي (Rizvi، 2016) إنها عملية مستمرة يقوم بها الفرد لإحداث تغيير في سلوكه الإنتاج علاقة أكثر انسجاما بينه وبين بيئة العمل المحيطة.

بينما يعرف (سالمي، 2011) عملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية - المادية والإجتماعية - وعلى الفرد أن يتكيف للآلة ولروتين العمل ولزملائه ولمزاج رئيسه، وللظروف الفيزيائية التي تحيط به .

في حين يعرفه (فحجان، 2010) بأنه العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين الوظيفة التي يؤديها .

من خلال التعاريف السابقة أنها قد اختلفت في تفسيرها لعملية التوافق المهني فمنها من ركز على دور القدرات الخاصة وحاجات الأفراد في توجيه السلوك بهدف تحقيق درجة ما من التوافق المهني، ومنها من ركز على مظاهر التوافق المتمثلة في الرضا والإرضاء، ومن جهة أخرى يرى البعض أن التوافق المهني لا يجب حصره في التوافق مع البيئة فقط وإنما يشمل كل التغيرات التي تطرأ على البيئة وخصائص الفرد الذاتية.

### 1.2 نظريات التوافق المهني

تهتم نظريات التوافق المهني بعوامل التوافق المهني المتمثلة بالفرد والعمل، فمنها من يركز على خصائص وصفات الفرد ومدى تطابقها مع بيئة العمل، وبعضها يركز على مدى اشباع العمل لحاجات الفرد، ومنها ما يركز على الجمع بين توقعات الفرد وواقع العمل، ولقد لخص فحجان (2010) أبرز نظريات التوافق المهني فيما يلي:

➤ **نظرية سوبر: (Super)** او نظرية النمو المهني تفترض نظرية سوبر ( Super ) أن الأفراد يميلون إلى التوافق في المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذاتهم والتعبير عن أنفسهم، وأن سلوكيات

الأفراد من أجل تحقيق مفهوم ذات مهني تبدأ في المرحلة النمائية وإن مفهوم الذات المتوافق يظهر في مرحلة النضج (حمودة، 2014).

واعتمد سوبر (Super) على ثلاثة أسس وهي: الفروق الفردية - مفهوم الذات - نمو الذات

➤ **نظرية كورمان (Korman):** أو نظرية الثبات أو الاتساق تركز النظرية على وجود علاقة موجبة بين مستوى تقدير العامل لذاته والاداء المهني، حيث أن العامل ذي التقدير العالي لذاته يؤدي عملة على اعلى مستوى ويكون اكثر توافقا والعكس صحيح (فحجان، 2010).

وتحدثت النظرية عن ثلاثة أنواع التقدير الذات مهمه للأداء الوظيفي وتشمل :  
تقدير الذات المزمّن - تقدير الذات الموقفي - تقدير الذات الاجتماعي

➤ **النظرية الجشتالتية:** تركز هذه النظرية على موضوع اتصال الفرد مع نفسه ومع الآخرين ومع المحيط، وتهتم بعملية التوافق بين الفرد والبيئة المحيطة، حيث أن التوافق حركة ديناميكية مستمرة وإن تطور الشعور بالمسؤولية والاستقلالية يزيد من القدرة على التوافق، وعليه فإن هذه النظرية ترى أن التوافق المهني هو السهولة التي يجدها الشخص في التواصل مع محيط عمله مهما يكن من معوقات وعقبات وتغيرات تظهر في مهنته.

## 2.2 العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

توجد مجموعة من العوامل التي تؤثر في التوافق المهني للفرد ورضاه عن عمله سواء كانت عوامل متعلقة بالعمل نفسه أو عوامل متعلقة بشخصية الفرد، حيث قسمت إلى عوامل حضارية وتكنولوجية، عوامل داخل وخارج المؤسسة وإلى عوامل شخصية (لامية، 2017).

اولا - عوامل حضارية وتكنولوجية.

ثانيا - عوامل داخل المؤسسة.

ثالثا - عوامل خارج المؤسسة.

رابعا - عوامل شخصية.

### مظاهر التوافق المهني:

يمكن الاستدلال على التوافق المهني حسب وجهة نظر داوس (Dawis، 1968) من خلال محكين هما:

### الرضا (Satisfaction):

يتمحور الرضا الإجمالي عن العمل حول: الرضا عن رئيس العمل، زملاء العمل، مؤسسة العمل، بيئة العمل، ساعات العمل، الأجر وطبيعة المهنة التي يمارسها. ولكي يتحقق الرضا يجب توفر إرضاء حاجاته والعمل على تحقيق طموحاته، واتفاق ميوله المهنية مع ميول الأفراد الأكثر نجاحا ممن يعمل معهم.

### الإرضاء (Satisfactoriness):

يشمل الإرضاء الكفاية والفعالية الإنتاجية التي يحققها بالإضافة إلى رأي رئيس العمل وزملاء العمل والمؤسسة التي يعمل فيها، وتعتبر الغياب والتأخر والتوقف عن العمل أثناء الدوام كلها صور سلبية، كما يعبر الإرضاء إلى تلاؤم وتطابق قدرات ومهارات الفرد التي يتطلبها العمل.

ويمكن أن يختلف التوافق المهني لدى الفرد الواحد من خلال حالات من الرضا وعدم الرضا، ومرحلة الإرضاء وعدم الإرضاء، فالتوافق المهني يتأثر ببعض العوامل الشخصية أو الفروق الفردية مثل السن، الجنس التعليم التدريب نمط الشخصية، والتكيف خارج العمل. (لامية، 2017).

### 3.2 أسباب سوء التوافق المهني:

توجد عدة أسباب لسوء التوافق المهني (عبد الهادي، 1991):

- 1- أسباب تعود للفرد: منها عدم الشعور بالأمن والخوف، والإرهاك والقصور الإدراكي والإكثار من الحوادث وكثرة الشكوى وغيرها، هناك مجموعة من العوامل الذاتية والعوامل البيئية المؤدية لسوء التوافق المهني والمتمثلة في: العوامل الذاتية - العوامل الجسمية - العوامل النفسية - العوامل العقلية
- 2- أسباب اجتماعية وبيئية: أن عدم الاتزان بين الفرد وبيئة العمل من الأسباب المؤدية إلى سوء التوافق المهني، فالأسرة وما يحدث داخلها من تفكك أو مشكلات قد يسبب سوء توافق مهني .

### الدراسات السابقة :

- دراسة العليان (2018) بعنوان: الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في دولة الكويت، وكانت 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 الأثر المؤهل العلمي.
- دراسة حرز الله، وعرقاوي (2019) بعنوان: أبعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها بتحسين مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في البلديات الفلسطينية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها وجود علاقة بين مدى توافر تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية من حيث (وضوح الأهداف، فعالية الاتصال، المعنويات، تسخير وتوافر الموارد، الابداع) وبين تحقيق الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في بلدية طولكرم.
- دراسة دراوشه (2019) بعنوان: الصحة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالتمكين الوظيفي من وجهة نظر القادة الأكاديميين، حيث كانت نتائج الدراسة أن مستوى كلا من الصحة التنظيمية والتمكين الوظيفي جاء بدرجة متوسطة، ووجود علاقة موجبة بين الصحة التنظيمية والتمكين الوظيفي.
- دراسة لامية (2017) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى التوافق المهني للمريض في المستشفى الجامعي بولاية تيزي وزو، وأشارت النتائج الى وجود مستوى منخفض من التوافق المهني لدى عينة الدراسة، وعدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني لدى أفراد العينة حسب نوع المسمى الوظيفي.

- **دراسة ريفيورام (Reghuram،2014) :** هدفت الدراسة على التعرف على العلاقة بين القلق الاجتماعي والتوافق المهني لدى الممرضين بالهند، حيث جاءت النتائج إلى أن ( 27.4 % ) أي ما يعادل 274 ممرض يتمتع بقلق الاجتماعي وأنه لا يوجد توافق مهني لديهم.
- **دراسة سيدي (2012)** والتي هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين التوافق المهني وبعض سمات الشخصية لدى عينة من الممرضات بالمدينة المنورة، وتم التوصل الى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التوافق المهني وبعض سمات الشخصية لدى عينة الدراسة .
- **دراسة (Kant، 2017)** هدفت الى معرفة العلاقة بين البيئة الصحية التنظيمية والتكيف، في مدارس المرحلة الثانوية في الهند. وكانت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة معنوية بين درجات المعلمين ذوي التكيف العالي والمنخفض على بيئة الصحية التنظيمية.

### III. الطريقة والإجراءات:

يجب علينا في إجراءات البحث الميدانية، من منهج البحث ومجتمع البحث وعينته وكذلك الأداة التي استخدمت فيه، والطرق والوسائل التي تم بها حساب صدق وثبات الأداة، وكيفية تطبيقها على عينة البحث والمعالجة الإحصائية التي استخدمتها الباحثة في تحليل البيانات.

#### أولاً: منهج وعينة ومجتمع البحث:

- **منهج البحث:** استخدمنا المنهج الوصفي.
- **مجتمع البحث:** يتكون مجتمع البحث من جميع موظفي قطاع الصحة بولاية تيارت.
- **عينة استطلاعية :** تتكون من 20 موظف بطريقة عشوائية وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية، لتقنين أداة الدراسة عليهم من خلال الصدق والثبات بالطرق المناسبة وقد تم استبعادهم من التطبيق النهائي.
- **عينة البحث:** فقد تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية البسيطة من مستشفى العمومي بقصر الشلالة.

جدول رقم (1) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغيرات البحث

المتغير	مستويات المتغير	عدد العينة	النسبة
الجنس	ذكر	32	66
	انثى	15	34
الوظيفة	طبيب	12	25
	تقني سامي الصحة اداري	18	39
الخبرة	اقل من 5 سنوات	17	36
	من 6 الى 15 سنة	21	45
	اكثر من 16 سنة	12	25
		14	30

#### ثانياً : أدوات البحث:

حيث قام الباحثون بإعداد أدوات البحث من خلال اطلاعهم على الدراسات السابقة والإطار النظري وبعض المقاييس والاستبيانات ذات العلاقة وقد لخص إلى الآتي:

### ثالثا : مقياس الصحة التنظيمية :

اعتمد الباحث على المقياس الذي قدمه (Miles, 1969) والذي تم تطويره عن طريق دراسة (2014) ، Shahtalebi & Talaei (المكون من 30) عبارة حيث بلغ معامل الثبات للمقياس المستخدم ألفا كرونباخ 0.84 والذي يتكون من عشرة أبعاد هي (وضوح الأهداف، فعالية الاتصالات، توازن السلطة، استغلال الموارد، التماسك أو الانتماء، الروح المعنوية، الإستقلالية، الإبداع، التكيف، حل المشكلات)، مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة؛ بما يتناسب مع طبيعة المستقضي منهم في هذا البحث.

ولقياس الصحة التنظيمية لموظفي مستشفى العمومي بقصر الشلالة بولاية تيارت، تم استخدام مقياس اليكترت" (Likert Scale) المكون من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة .

### 1.1 الصدق

**1.1.1 صدق المحكمين:** حيث تم عرض المقياس على عدد من الأساتذة بقسم علم بقسم العلوم الاجتماعية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون وقد تم تعديل بعض عبارات المقياس بناء على مقترحاتهم.

**2.1.1 صدق المقارن الطرفية (التمييزي):** وقد تم التحقق منه من خلال العينة الاستطلاعية 20 موظف، ذلك للتعرف الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا من العينة الاستطلاعية على أن تكون أعلى الدرجات لأعلى 10 مفردات التي تمثل المجموعة العليا وأدنى الدرجات للمجموعة لأقل درجات التي تمثل المجموعة الدنيا، وللتعرف على هذه الفروق فقد تم استخدام اختبار "ت" ذلك وفق الجدول التالي :

جدول رقم (3) يبين اختبار "ت" للتعرف على الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا على مقياس الصحة التنظيمية

المجموعة	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة
العليا	10	37.00	2.26	5.55	0.00
الدنيا	10	31.00	3.63		

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن قيمة "ت" 5.55 وبمستوى دلالة 0.00 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد بالبرنامج الاحصائي spss وهو 0.05 وبالتالي توجد فروق بين المجموعتين العليا و الدنيا وهذه الفروق كما تشير المتوسطات الحسابية إلى أن المجموعة العليا لديها صحة تنظيمية أكثر من المجموعة الدنيا، وبالتالي فإن المقياس ميز بين المجموعتين العليا والدنيا، وعلى هذا الأساس يعتبر صادقا بالمقارن الطرفية (تمييزية).

### 2- الثبات:

للتحقق من ثبات المقياس استخدم لذلك التجزئة النصفية، ومعامل الفاكورنباخ لجميع عبارات المقياس فدلنت النتائج على أن قيمة التجزئة النصفية 0.46 وهي ضعيفة نوعا ما، ومعامل الفاكورنباخ 0.69 وهي قيمة مناسبة جدا الثبات، وبالتالي يعتبر المقياس ثابت ويمكن الوثوق بنتائجه.

#### رابعاً : مقياس التوافق المهني:

بعد أن أطلع على الدراسات السابقة التي تناولت مفهوم التوافق المهني، والاطلاع على الدراسات التي اهتمت ببناء مقياس التوافق المهني، لذا وجدت من الأفضل تبني مقياس التوافق المهني الذي اعده ( الشمري، 2000) وتطبيقه على عينة البحث الحالي، وذلك للأسباب الآتية: أنه يغطي كل مجالات التوافق المهني، ولحدائته، وملاءمته للبيئة الجزائري من ناحية.

فقد تكونت فقرات مقياس التوافق المهني من (61) فقرة، وضع أربعة بدائل للمقياس وهي (موافق بشدة، موافق، غير موافق، غير موافق بشدة) وأعطى لكل بديل درجة هي (1،2،3،4) على التوالي.

#### 1. الصدق:

**1.1 صدق المحكمين:** حيث تم عرض المقياس على عدد من الأساتذة بقسم العلوم الاجتماعية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون تيارت وقد تم تعديل بعض عبارات المقياس بناء على مقترحاتهم وتوصياتهم.

**2.1 صدق المقارن الطرفية (التمييزي):** وقد تم التحقق منه من خلال العينة الاستطلاعية البالغ حجمها 20 موظف، ذلك للتعرف على الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا من العينة الاستطلاعية على أن تكون أعلى الدرجات الأعلى 10 مفردات التي تمثل المجموعة العليا وأدنى الدرجات للمجموعة لأقل درجات التي تمثل المجموعة الدنيا، وللتعرف على هذه الفروق فقد تم استخدام اختبار "ت" ذلك وفق الجدول التالي:

جدول رقم (2) يبين اختبار "ت" للتعرف على الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا على مقياس التوافق المهني

مستوى الدلالة	ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العينة	المجموعة
0.00	4.41	2.45	37.20	10	العليا
		3.47	33.60	10	الدنيا

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن قيمة "ت" 4.41 وبمستوى دلالة 0.00 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد بالبرنامج الاحصائي spss وهو 0.05 وبالتالي توجد فروق بين المجموعتين العليا والدنيا وهذه الفروق كما تشير المتوسطات الحسابية إلى أن المجموعة العليا لديها قدر من التوافق المهني أكثر المجموعة الدنيا، وبالتالي فإن المقياس ميز بين المجموعتين العليا والدنيا، وعلى هذا الأساس يعتبر صادق بالمقارن الطرفية (تمييزية).

#### 2. الثبات:

للتحقق من ثبات المقياس استخدم لذلك التجزئة النصفية، ومعامل الفاكورنباخ لجميع عبارات المقياس فدللت النتائج على أن قيمة التجزئة النصفية 0.74 ومعامل الفاكورنباخ 0.69 وهي قيم مناسبة جدا للثبات، وبالتالي يعتبر المقياس ثابت ويمكن الوثوق بنتائجه.

**تفسير النتائج وتحليلها** وفق اهداف وفرضيات البحث، كما سيتم مناقشة النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة كما يلي:

#### الفرضية الرئيسية:

H01: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الصحة التنظيمية والتوافق

المهني لدى موظفي مستشفى العمومي بقصر الشلالة.

للتحقق من هذه الفرضية استخدم لذلك معامل ارتباط بيرسون، فدللت النتائج على أن معامل الارتباط (العلاقة) 0.75 وبمستوى دلالة 0.00 وهو أقل من 0.05 وبالتالي توجد علاقة قوية بين الصحة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي مستشفى العمومي بقصر الشلالة أي أنه كلما زادت الصحة التنظيمية يزداد التوافق المهني لأجواء العمل المرحة. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة kant (2017).

#### الفرضية الثانية:

**H01-1 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الصحة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي مستشفى العمومي بقصر الشلالة وفقا لمتغير الجنس (ذكور - إناث).**

للتحقق من هذه الفرضية استخدم لذلك اختبار (ت) وكانت النتائج وفق الجدول التالي:

جدول رقم (4) يبين اختبار "ت" للتعرف على الفروق في الصحة التنظيمية، والتوافق المهني لدى موظفي مستشفى العمومي بقصر الشلالة تعزي لمتغير الجنس.

مقياس	الجنس	عدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة
الصحة التنظيمية	ذكر	32	34.84	5.53	1.01	0.29
	انثى	15	45.47	4.61		
التوافق المهني	ذكر	32	36.44	6.11	1.97	0.05
	انثى	15	30.46	4.36		

تشير نتائج الجدول السابق أنه فيما يتعلق مقياس الصحة التنظيمية تشير النتائج إلى أن قيمة "ت" 1.01 وبمستوى دلالة 0.32 وهو أكبر من 0.05 وبالتالي لا توجد فروق بين الجنسين من موظفي المستشفى في مقياس الصحة التنظيمية. وعليه نقبل الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الجنس فيما يخص الصحة التنظيمية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة لامية (2017) ودراسة سيدي (2012) واختلفت مع دراسة دروشة (2019).

أما على مقياس التوافق المهني أن قيمة "ت" 1.97 وبمستوى دلالة 0.05 وهو يساوي 0.05 وبالتالي توجد فروق بين الجنسين من موظفي المستشفى فيما يتعلق بتوافقهم المهني وهذه الفروق لصالح الذكور فهم أكثر توافقا مهنيا من الإناث. الذكور أكثر توافقا من الإناث لتوفر متطلبات العمل ورضاء بالظروف المادية والاجتماعية في العمل. ولأن الإناث لديهم ارتباطات اجتماعية في الأسرة ومن ناحية الأبناء والزوج. وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الجنس فيما يخص التوافق المهني، لذلك نقول توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) بين الصحة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي مستشفى العمومي بقصر الشلالة وفقا لمتغير الجنس (ذكور - إناث) لصالح الذكور.

#### الفرضية الثالثة:

**H01-2 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الصحة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي مستشفى العمومي بقصر الشلالة وفقا لمتغير الوظيفة (طبيب - ممرض - اداري).**

للتحقق من هذه الفرضية استخدم لذلك تحليل التباين البسيط (الأحادي) وكانت النتائج وفق الجدول التالي:

جدول رقم (5) يبين تحليل التباين البسيط للتعرف على الفروق في الصحة التنظيمية، والتوافق المهني لدى موظفي مستشفى العمومي بقصر الشلالة تعزي لمتغير الوظيفة

مستوى الدلالة	ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد	الوظيفة	مقياس
0.81	0.18	5.41	35.10	12	طبيب	الصحة التنظيمية
		4.10	33.90	18	ممرض	
		6.30	34.84	17	اداري	
0.00	5.55	4.21	38.01	12	طبيب	التوافق المهني
		4.22	35.74	18	ممرض	
		6.05	34.45	17	اداري	

تشير نتائج الجدول السابق أنه فيما يتعلق بالصحة التنظيمية أن قيمة "ف" 0.18 وبمستوى دلالة 0.81 وهو أكبر من 0.05 وبالتالي لا توجد فروق في متغير الوظيفة لدرجة الصحة التنظيمية، لأن جميع الموظفين في العمل يتعرضون في الغالب لنفس الظروف من حيث طبيعة العمل ومن خلال المهنة وعليه نقبل الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الوظيفة فيما يخص الصحة التنظيمية.

أما على مقياس التوافق المهني تشير النتائج إلى أن قيمة "ف" 5.55 وبمستوى دلالة 0.00 وهو أقل من 0.05 وبالتالي توجد فروق في متغير الوظيفة لدرجة توافقهم المهني، وللتعرف على هذه الفروق استخدم لذلك الاختبار البعدي (LDS) فدلّت نتائج الاختبار على أن الفروق لصالح مجموعة الاطباء من الموظفين على حساب مجموعة الممرضين، والاداريين. ويرجع ذلك لراتب الاطباء والمكانة الاجتماعي لطبيب وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الوظيفة فيما يخص التوافق المهني لذلك نقول توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$  بين الصحة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي مستشفى العمومي بقصر الشلالة وفقا لمتغير الوظيفة لصالح الاطباء. اختلفت هذه النتيجة مع دراسة ريقورام (2014).

#### الفرضية الرابعة:

H01-3 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  بين الصحة التنظيمية والتوافق

المهني لدى موظفي مستشفى العمومي بقصر الشلالة وفقا لمتغير سنوات الخبرة.

للتحقق من هذه الفرضية استخدم لذلك تحليل التباين البسيط (الأحادي) وكانت النتائج وفق الجدول التالي:

جدول رقم (6) يبين تحليل التباين البسيط للتعرف على الفروق في الصحة التنظيمية، والتوافق المهني لدى موظفي مستشفى العمومي بقصر الشلالة تعزي لمتغير الخبرة

مقياس	الوظيفة	عدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة
الصحة التنظيمية	اقل من 5 سنوات	21	37.25	3.55	1.34	0.26
	من 6 الى 15 سنة	12	35.73	5.01		
	اكثر من 16 سنة	14	34.33	6.81		
التوافق المهني	اقل من 5 سنة	21	37.25	3.94	5.52	0.00
	من 6 الى 15 سنة	12	32.74	5.21		
	فوق 16 سنة	14	32.25	5.51		

تشير نتائج الجدول السابق أنه فيما يتعلق بالصحة التنظيمية أن قيمة "ف" 1.34 وبمستوى دلالة 0.26 وهو أكبر من 0.05 وبالتالي لا توجد فروق بين سنوات الخبرة في درجتهم على مقياس الصحة التنظيمية وعليه نقبل الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير سنوات الخبرة فيمات يخص الصحة التنظيمية. واتفقت هذه الدراسة مع العليان (2018) واختلفت مع حرز الله (2019).

أما على مقياس التوافق المهني تشير النتائج إلى أن قيمة "ف" 5.52 وبمستوى دلالة 0.00 وهو أقل من 0.05 وبالتالي توجد فروق بين سنوات الخبرة في درجة توافقيهم المهني، وللتعرف على هذه الفروق استخدم لذلك الاختبار البعدي (LDS) فدلّت نتائج الاختبار على أن الفروق لصالح مجموعة الخبرة من (فوق 5 الى 15 سنة) من الموظفين على حساب مجموعة الخبرة ويرجع هذا إلى أن الموظفين يكانون في مرحلة الاستقرار المهني والاجتماعية وإن أكثر من 16 سنة خبرة يحدث لهم انغماس اجتماعي أو ما يعرف بروتين اليومي حيث يصبح العامل يعمل عمل الآلي، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير سنوات الخبرة فيما يخص التوافق المهني لذلك نقول توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) بين الصحة التنظيمية والتوافق المهني لدى موظفي مستشفى العمومي بقصر الشلالة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح الفئمة المحصورة بين 5 سنوات و 15 سنة خبرة.

#### IV. الخلاصة:

اظهرت النتائج توجد علاقة قوية بين الصحة التنظيمية و التوافق المهني لدى موظفي مستشفى العمومي أي أنه كلما زادت الصحة التنظيمية يزداد التوافق المهني لأجواء العمل المريحة، و توجد فروق بين الجنسين من موظفي المستشفى فيما يتعلق بتوافقهم المهني وهذه الفروق لصالح الذكور فهم أكثر توافق مهني من الاناث ولا توجد فروق بين الجنسين من موظفي المستشفى فيما يتعلق بصحة التنظيمية، و لا توجد فروق بين نوع الوظيفة في درجتهم في مقياس

الصحة التنظيمية و توجد فروق بين نوع الوظيفة فيما يتعلق بتوافقهم المهني وهذه الفروق لصالح الاطباء فهم أكثر توافق مهني من الممرضين والاداريين في توافقهم المهني، و لا توجد فروق بين سنوات الخبرة في درجتهم في مقياس الصحة التنظيمية و توجد فروق بين سنوات الخبرة فيما يتعلق بتوافقهم المهني وهذه الفروق لصالح الذين لهم أكثر من 5 سنوات واقل من 15 سنة خبرة فهم أكثر توافق مهني من الذين خبرتهم اقل من 5 سنوات والذين خبرتهم أكثر من 15 سنة في توافقهم المهني ويرجع هذا الى ان الموظفين يكونون في مرحلة الاستقرار المهني والاجتماعية والمادي.

#### V. الهوامش والإحالات:

1. أحمد، احمد ابراهيم (2018). محددات الصحة التنظيمية بالمؤسسة التعليمية: دراسة تحليلية، مجلة المعرفة التربوية، الجمعية المصرية لأصول التربية، 6(12)، 77-92.
2. آغا، نور (2017). تحليل السير الذاتية وأثره في الصحة التنظيمية: اختبار الدور الوسيط لإجراءات الاختيار دراسة ميدانية في البنوك التجارية العاملة في الاردن ضمن مدينة عمان، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان الاردن.
3. حرز الله، فادي، وعرقاوي، سامر (2019) 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، At. تنظيم - جامعة القدس المفتوحة والجامعة الاردنية وبلدية الخليل - فلسطين، مؤتمر الاتجاهات الحديثة في ادارة البلديات وتحسين جودة ادائها.
4. حمودة، محمد (2014). الارشاد المهني نشأته، أهميته، تقنياته، نظرياته وتجارب عالمية، دار العربي، الأمارات العربية المتحدة.
5. خاطر، شريف يوسف (2011). الوظيفة العامة، دار الفكر والقانون، المنصورة.
6. دراوشه، نجوى عبد الحميد (2019). الصحة التنظيمية السائدة في الجامعات الاردنية وعلاقتها بالتمكين الوظيفي من وجهة نظر القادة الاكاديميين دراسات، العلوم التربوية الجامعة الاردنية. 46(2)، 500-520.
7. سالمى، ياسين (2011). مفهوم التوافق المهني. <http://www.acofps.com>
8. سيدي، احمد (2012). التوافق المهني وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى عينة من الممرضات السعوديات العاملات في مراكز الرعاية الصحية الاولية بالمدينة المنورة، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبدالعزيز، السعودية.
9. الشمري، كريم عبد ساجر. (2000). وعي الذات وعلاقته بالتوافق المهني ، رسالة: جامعة بغداد. كلية الآداب.
10. عبدالهادي، الزبير (1991). علم النفس الصناعي، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد.

11. العليان، زيد (2018). الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في دولة الكويت، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، المفرق، الاردن.
12. فحجان، سامي (2010). التوافق المهني والمسؤولية، وعلاقتها بمرنة الانا لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
13. لامية، بوتوتة (2017). التوافق المهني لدى الممرضين العاملين في المستشفى الجامعي ندير محمد بتيزي وزوز، مجلة مجتمع تربية عمل، 2(1)، 35-46.
14. كانت، رافي ولينك، سمير (2017). البيئة الصحة التنظيمية وعلاقتها بتكيف المعلمين في مرحلة الثانوية، مجلة العلوم التربوية والنفسية - البحرين 18(1)، 662-676.
15. Currid, T. (2012). Meeting the psychological needs of the physically ill. *Nursing times*, 108(46): 24-27.
16. Dawis, V., Lofquist, H., & Weiss, J. (1968). A theory of work adjustment: A revision. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*.
17. Dess, G. G., McNamara, G., and Eisner, A. B. (2016). *Strategic management: Creating competitive advantages*. McGraw-Hill Education.
18. Hasani, K., Sheikh esmaeili, S., & Aeini, T. (2015). The Survey of Cybernetic Management and its Relation to Organizational Health. *Systemic Practice and Action Research*, 28(3), 229-254.
19. Laub, J, (2004), *Organizational Health and Organizational Levels*, OLAG Indiana Wesleyan University.
20. Miles, M. B. (1969). Planned Change and Organizational Health: Figure and ground. In F.D. Carver & T.J. Sergiovvani (Eds.), *Organizations and Human*.
21. Rizvi, H. (2016). Combining Marriage and Career: The Professional Adjustment of Marital Teachers. *Journal of Education and Practice*, 7(7): 140-143.
22. Sivapragasam, P., Raya, R. (2013). Organizational health: Knowledge based sectoral employees. *SCMS Journal of Indian Management*, 55-62.
23. Stanford, N, (2015). *Gide to Organization Desigh: Creating High Performance and Adabtable Enterprises*, Profile Books, ltd, London.
24. Talae, M. A., & Shahtalebi, B. (2014). The relationship between organizational health and organizational maturity among educational organizations. *J Appl Environ Biol Sci*, 4(2), 191-200.