



وعلاقتها بدافعية الانجاز

دراسة استطلاعية لأراء عدد من الملاكات

التدريسية في كلية التربية للبنات

م. م امال كاظم مهدي
جامعة الكوفة / كلية التربية الأساسية

المخلص

يهدف البحث الحالي الى تحديد طبيعة العلاقة بين الصحة التنظيمية من خلال ما تمتلك من سمات وخصائص في دافعية الانجاز ،من خلال عينة الدراسة التي اشتملت على عينة من أساتذة كلية التربية للبنات - جامعة الكوفة تم توزيع (159)استمارة استبيان على افراد العينة تم استعادة (150) استمارة فقط صالحة للتحليل الاحصائي، حددت الدراسة بفرضية رئيسية مفادها ان الصحة التنظيمية تؤثر إيجابيا بإبعاد دافعية الانجاز جمعت البيانات عن طريق استمارة الاستبانة التي تتكون من جزئين، الجزء الأول يخص الصحة التنظيمية اما الجزء الثاني فيخص دافعية الانجاز تم الاعتماد على عدد من الوسائل الإحصائية، كالمتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط البسيط، معادلات النمذجة الهيكلية باستعمال برنامج Smart PLS وبرنامج (Spss) لإثبات صحة الفرضيات انفة الذكر، اذ بينت النتائج صحة الفرضية الرئيسية والفرعية تم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات لعل ابرزها تكثيف الجهود الموجهة نحو صناعة دافعية الانجاز داخل الكليات و إشاعة ثقافته, و الاعتماد على الإمكانيات المتاحة في توفير موارد بشرية قادرة على تحقيق النجاح و بشكل مستمر .

الكلمات الدالة: الصحة التنظيمية، دافعية الإنجاز، جامعة الكوفة / كلية التربية للبنات.

Summary

Current research aims to determine the nature of the relationship between organizational health through its characteristics and characteristics in the motivation of achievement, through the sample of the study which included a sample of the professors of Kufa University - Faculty of Education for Girls (159) 150) only valid for statistical analysis, the study determined the main hypothesis that the psychological contract is positively related to the exclusion of employment data were collected through the form questionnaire, which consists of two parts, the first part of the regulatory health The second part of the motivation for achievement was based on a number of The results showed the validity of the main and secondary hypothesis. A number of conclusions and recommendations were reached, most notably the need to adopt the servant leadership as a behavioral leadership style by most of the professors of the University of Kufa. Of the impact of organizational error management as well as the need of the University of Kufa to invest this kind of leadership that filled the thinking of researchers in management science.

المبحث الأول

منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث :

تعد البيئة الصحية في اية منظمة المحرك الرئيسي لدافعية الإنجاز وكما هو الحال في المنظمات التعليمية التي يعد أعضاء الهيئة التدريسية فيها اهم عنصر بشري فاعل، نظرا للواجبات التي يقومون بها والجهود التي يبذلونها ولكي يقوم أعضاء الهيئة التدريسية بواجباتهم لابد من توفر بيئة صحية مناسبة داخل منظماتهم، فدافعية الإنجاز لا يمكن تحقيقها الا ببناء بيئة صحية وفي ضوء ذلك تم صياغة مشكلة البحث بالتساؤلات الاتية :

- 1- ما مستوى الصحة التنظيمية ودافعية الإنجاز في الكلية المبحوثة .
- 2- ما طبيعة العلاقة بين الصحة التنظيمية ودافعية الإنجاز في الكلية المبحوثة.
- 3- ما تأثير الصحة التنظيمية بأبعادها في دافعية الإنجاز بأبعادها لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية المبحوثة.

ثانياً: اهداف البحث:

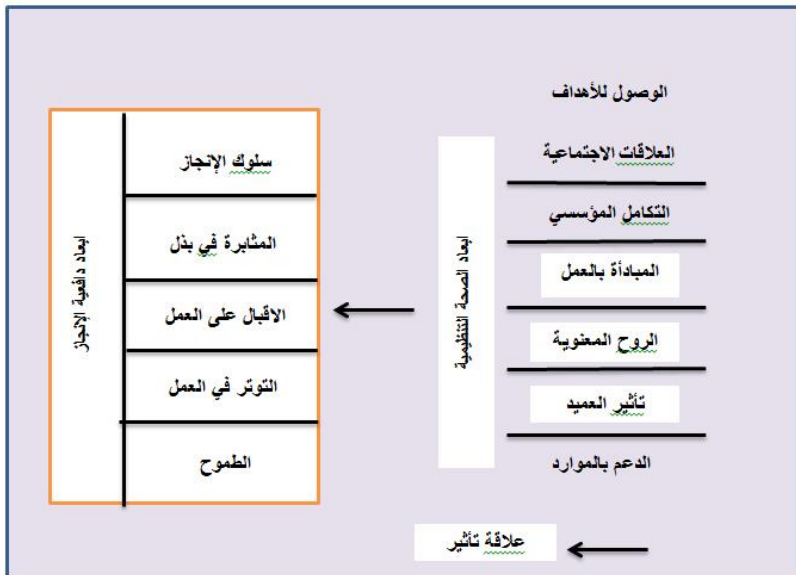
- 1- استعراض ابرز وجهات نظر الباحثين حول الصحة التنظيمية ودافعية الانجاز .
- 2- بيان طبيعة العلاقة بين الصحة التنظيمية ودافعية الانجاز .
- 3- بيان التأثير للصحة التنظيمية في دافعية الإنجاز .

ثالثا: أهمية البحث :

يستمد هذا البحث أهميته من خلال الموضوع الذي يتناوله (الصحة التنظيمية وعلاقتها بدافعية الانجاز)، كما تتبع أهمية البحث من انه يبحث في موضوع الصحة التنظيمية الذي تفتقر اليها الدراسات و انه مهم كونه يربط مفهوم الصحة التنظيمية في دافعية الانجاز ويقدم البحث الحالي مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي يمكن ان تغير واقع البيئة المبحوثة ويعد نقطة الارتكاز الأولى باتجاه تقديم عدد من المقترحات للبحوث المستقبلية المهمة بهذا المجال .

رابعا: المخطط الفرضي للبحث :

تم تصميم نموذج افتراضي والذي يشير الى وجود العلاقة بين ابعاد الصحة التنظيمية بوصفها متغيرا مستقلا وابعاد دافعية الانجاز بوصفه متغيرا تابعا وكما هو موضح في الشكل ادناه :



الشكل رقم (1) المخطط الفرضي للبحث

خامسا: فرضيات البحث :

تنبثق من المخطط الفرضي للبحث مجموعة من الفرضيات الرئيسية والفرعية وعلى النحو الآتي:

الفرضية الرئيسية : "يوجد تأثير معنوي إيجابي للصحة التنظيمية في تحقيق دافعية الانجاز " وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية :

1- يوجد تأثير معنوي ايجابي بين بعد الوصول للأهداف ودافعية الانجاز في المؤسسة المبحوثة.

2- يوجد تأثير معنوي ايجابي بين بعد العلاقات الاجتماعية ودافعية الانجاز في المؤسسة المبحوثة.

3- يوجد تأثير معنوي ايجابي بين بعد التكامل المؤسسي ودافعية الانجاز في المؤسسة المبحوثة.

4- يوجد تأثير معنوي ايجابي بين بعد المباداة بالعمل ودافعية الانجاز في المؤسسة المبحوثة.

5- يوجد تأثير معنوي ايجابي بين بعد الروح المعنوية ودافعية الانجاز في المؤسسة المبحوثة.

6- يوجد تأثير معنوي ايجابي بين بعد تأثير العميد ودافعية الانجاز في المؤسسة المبحوثة.

7- يوجد تأثير معنوي ايجابي بين بعد الدعم بالموارد ودافعية الانجاز في المؤسسة المبحوثة.

سادسا: حدود البحث:

1- الحدود البشرية: اقتصر تطبيق هذا البحث على هيئة أعضاء التدريس في عينة في كلية التربية للبنات – جامعة الكوفة .

2- الحدود الزمنية: تم اجراء هذا البحث خلال المدة الواقعة ما بين كانون الثاني 2019 ولغاية أيار 2019.

سابعا: مقياس البحث :

تم اعداد مقياس البحث الحالي والمكون من (63) فقرة لقياس متغيرين هي (الصحة التنظيمية، دافعية الانجاز) عبر تبني مقياس (Gift 2017) والمؤلف من (38) فقرة لقياس متغير الصحة التنظيمية والمكون من سبعة ابعاد وهي (الوصول للأهداف، العلاقات الاجتماعية، التكامل المؤسسي، المبادأة بالعمل، الروح المعنوية، تأثير العميد، الدعم بالموارد) وكذلك تبني مقياس (Hanan,2014) لقياس متغير دافعية الانجاز والمكون من خمسة ابعاد (سلوك الانجاز، المثابرة في بذل الجهد، الاقبال على العمل، التوتر في العمل، الطموح) والمؤلف من (25) فقرة .

ثامنا: أداة البحث :

صممت الباحثة استبانة على شكل استمارة وزعت بصورة عشوائية ومباشرة للمدة من (2019/2/1) الى (2019/2/15) على عدد من أساتذة كلية التربية للبنات- جامعة الكوفة واعتمدت الباحثة على مقياس ليكرت ذي التدرج الخماسي Five – Point Likert (لا اتفق تماما، لا اتفق، محايد، اتفق، اتفق تماما) مقسمة على محورين (الأول يتعلق بالصحة التنظيمية ويتألف من (38)

فقرة، والثاني يتعلق بدافعية الانجاز ويتألف من (25) فقرة.

تاسعًا: مجتمع البحث وعينته:

في أدناه بيان مفصل لمجتمع وعينة البحث الحالي وكما يأتي:

أ. مجتمع البحث:

لإتمام متطلبات البحث الحالي، قام الباحث بالاستعانة بأراء عدد من أساتذة كلية التربية للبنات- جامعة الكوفة وذلك لدرايتهم وإدراكهم للعوامل والمتغيرات، التي قد تؤثر في بيئة عملهم بصورة عامة ومتغيرات البحث الحالي بصورة خاصة .

ب. عينة البحث:

لضمان الحصول على نتائج دقيقة للبحث الحالي، قام الباحث بتوزيع (159) إستبانة على عدد من أساتذة جامعة الكوفة – كلية التربية للبنات وبصورة عشوائية كان الصالح منها للتحليل (150) استبانة .

المبحث الثاني

الأسس الفلسفية والنظرية لمتغيرات البحث

اولا: الصحة التنظيمية Regulatory Health:

1- مفهوم الصحة التنظيمية :

من الأهمية ان ننظر الى الصحة التنظيمية سواء في المجال الاكاديمي او الصناعي، اذ كنا نستطيع تبني حقيقة ان الشخص السليم يمكن ان يؤدي بشكل جيد للوصول الى النتائج المرغوبة وكذلك الشيء نفسه يمكن تطبيقه على عمل المنظمات، وان جميع المنظمات تريد ان تكون صحية وناجحة سواء كانت كبيرة او صغيرة لكي تتمكن من التكيف مع التغيرات البيئية الحالية و تحسبا بما هو اتي أيضا (1).

فالمنظمات مثل الكائنات الحية لها دورة حياة منذ الولادة تنمو وتتطور بعد ذلك تصل الى مرحلة النضج ومن ثم تبدأ بالانخفاض بالعمر وكثير من الحالات تصل الى الوفاة، والمنظمات الحقيقية في أي مرحلة من مراحل دورة حياتها تتأثر بالبيئة الخارجية فضلا عن العوامل الداخلية، فالقادة الذين يفهمون هذه المراحل فانهم يجعلون منظماتهم مرنة لإبقائها أطول فترة ممكنة في مرحلة الشباب، لذا فانهم دائما يخططون في مراحل النمو والنضج لتجنب الوقوع في الانخفاض والوصول الى مرحلة الشيخوخة، ومن اجل ان تحقق المنظمات النجاح على المدى الطويل فأنها تحتاج الى بيئة صحية تساعدنا في الكشف عن المشاكل وحلها وتضمن لنا تواصل فعال بين القادة والمروسين وتنمي الابتكار بالإضافة الى اجراء تقييمات دورية لأنها تساعد في معرفة الوضع الحالي وضمان التقدم وترتيب الأوليات (2).

والصحة التنظيمية هي قدرة المنظمة على التكيف بنجاح مع بيئتنا وخلق الانسجام بين أعضائها وتحقيق أهدافها، فالمنظمات التي تتمتع بصحة جيدة هي الأماكن التي يرغب الناس في البقاء والعمل فيها وتكون مفيدة وفعالة ويمكن تحديد الصحة التنظيمية من خلال مواهب أعضائها لتحقيق أهدافها التنظيمية

وعرف (3) الصحة التنظيمية على انها قدرة المنظمة على أداء وظائفها بطريقة فعالة والاستجابة بشكل صحيح وملائم للتغيير والتوسع من خلالها، ويشرح التعريف الحديث الصحة التنظيمية بأنها القدرة على تقديم الأداء المالي والتشغيلي على المدى الطويل .

واي منظمة لكي تكون صحية فأنها تحتاج الى درجة محددة من الاتساق بين جوانب الذات والموضوعية وأول استخدام لمصطلح الصحة في المجال التنظيمي جاء من قبل (Bennis 1961) الذي اكد على ان المنظمات يجب ان تحقق التوازن بين مقاييس الأداء التنظيمي والصحة الفردية والجماعية ويمكن تحديد خصائص التنظيم الصحي على النحو التالي (4):

1- يجب ان تكون المنظمة مستقرة، بمعنى ان اجزائها يجب ان تتكامل بانسجام لأن الاستقرار جوهر النظام وعكسه الفوضى او التفكك .

2- احد اهم ميزات أي نظام صحي الحيوية، التحسين، ضمان الفرص.

3- التكيف قلب النظام لأن الصحة هي التعامل مع الظروف المختلفة .

والمنظمات التي تعتبر صحية انها تتكون من موظفين ومدراء اصحاء وترتبط الصحة التنظيمية بصحة ونجاح الافراء وتحقيق احتياجاتهم

في حين استخدم (5) مصطلح الصحة التنظيمية بأنها حالة من اكتمال السلامة البدنية والعقلية والرفاه الاجتماعي وليس مجرد غياب التوازن المرضي او انها الكفاءة الجماعية للمنظمة والمتمثلة بابتكار وتنفيذ المنتجات والخدمات بشكل اسرع وافضل ,وان الصحة التنظيمية تعكس الصحة الاقتصادية للمنظمة والصحة العقلية والبدنية للعمال حيث ان هناك خمسة

عوامل للمنظمات التي تتبنى الصحة التنظيمية وهي موضحة بالاتي :

- تطوير الموظفين.
- الاتصالات.
- الابتكار.
- التحرر من الصراع .
- الالتزام بالقيم التنظيمية.

ومن اجل زيادة الإنتاجية والكفاءة والنمو وتقليل نتائج السلوك العكسي ودوران العمل لابد من وجود منهجية مجدية تترجم الأداء وهي الصحة التنظيمية .

2- أهمية الصحة التنظيمية:

تدل الصحة التنظيمية على العقلية المقترضة من علم النفس الذي يعتبر المنظمة ككائن حي مثل البشر لديه تنوعا من التوازن بين الصحة والمرض واخيراً يصل الى الموت ونتيجة لذلك فإن المنظمات مثل الانسان يمكن ان تكون صحة او غير صحية.

حيث اصبح العالم اليوم اكثر تنظيماً من أي وقت مضى اذ يقضي الافراد داخل المنظمات معظم اوقات حياتهم لذا تكمن أهمية المنظمات في تحديد دور الفرد داخل المنظمة حتى يستطيع تحقيق الأهداف التي رسمتها المنظمة (6).

وأشار (7) الى أهمية الصحة التنظيمية في انها أداة تقييم رئيسية

للعلاقات والظروف داخل المنظمة حيث تعتبر عملية التقييم من اهم عوامل نجاح المنظمة لما لها من أهمية كبيرة في تزويد المسؤولين في المؤسسات بالمعلومات الضرورية التي تسهم في دعم تحسين اهداف المنظمة وبالتالي زيادة قدرة المسؤولين على معالجة القضايا داخل المنظمة بدلاً من تركها تتفاقم .

والصحة التنظيمية تكمن في قدرتها العالية على تلبية احتياجات الموظفين من الرفاهية والإنتاجية والتجارب الذاتية الإيجابية، حيث بالاعتماد على الصحة التنظيمية يمكن تحديد المنظمات الصحية من غير الصحية , كما يسهم مفهوم الصحة التنظيمية في فهم كيفية العوامل الفردية والتنظيمية التي تتفاعل وتؤثر في الموظفين ونتائج المنظمة التي من شأنها زيادة أداء الموظفين من خلال زيادة الدافعية والروح المعنوية، والتقليل من الغياب و مشاكل الموظفين، وزيادة الروح التنافسية بين الموظفين.

بالإضافة الى ذلك يمكن توضيح اهمية الصحة التنظيمية من خلال العناصر المذكورة في الجدول ادناه (8).

العنصر	النتائج
خطة تغيير ناجحة	الصحة التنظيمية تعد عاملا قويا لدعم نجاح الخطط
التعاون	الصحة التنظيمية تسلط الضوء على العلاقة بين خصائص الموظفين والابتكار
مناخ صحي	تقدم تحليل مقارن للمفاهيم التنظيمية
رؤية قوية	توجد علاقة قوية بين الصحة التنظيمية ورؤية المنظمة

Sources:

Gholamzadeh, D. (2012). " surveying the relationships between leadership styles, organizational health and workplace bullying ". Journal of Global Strategic Management Central Tehran Branch Azad University, Iran p.10-11.

3- خصائص الصحة التنظيمية :

تنطوي المحافظة على الصحة من خلال التركيز على الجانب الإنساني للمنظمة وليس على الجانب الربحي ولغرض العمل على خلق أداء متوازن لا بد من وجود خمسة خصائص توضح لنا القدرة على التغيير وإشاعة ثقافة الصحة التنظيمية وهي كالآتي (9) :

1- الطموح: بداية كل رحلة هي الطموح حيث تطمح الى اين تكون المنظمة وتصور التحديات والتغيرات من خلال هذه الرحلة لان الطموح يجعل رؤية التغيير حقيقية للموظفين ويحدد العناصر الأساسية للصحة التنظيمية من حيث السلامة الجسدية والعقلية والاجتماعية وقدرتها على تغيير الأهداف بما يحقق الصحة الشخصية المؤسسية المتمثلة بالعادات والسلوك والمعتقدات .

2- التقييم: مثل هذه القدرات ضرورية لتؤكد جاهزية المنظمات للصحة من خلال اطلاعها على الفجوة الحالية من خلال تقييم قدراتها المتوفرة وتطلعاتها المستقبلية وهذه الخطوة تساعد المنظمات على اجراء التقييم الذاتي الداخلي للقدرات المهمة للصحة الجيدة .

3- تقييم القدرات: وهذا هو الجزء الأصعب في الرحلة كلها لان المنظمة تدرك تماما قدراتها الداخلية وتحاول اجتياز هذه المرحلة من خلال اجراء التحديثات والإصلاحات لمواجهة العملاء الخارجيين واجراء التحسين المستمر بالهياكل والعمليات والاستمرار بالتحسين المستمر .

4- العمل: تمثل هذه الخطوة بالعمل على خلق مفاهيم التغيير وثبات جدوتها لإنشاء قيمة للمنظمة وتتمثل كمجموعة من المبادرات لضمان الطاقة الذاتية والاق العنان على أساس مستمر .

5- التقدم: بناءً على الخطوات المسبقة لابد من تعزيز قدرة تغيير البنية التحتية وستضمن الصحة التنظيمية على المدى الطويل تنمية المهارات القيادية وغرس روح المنافسة من خلال نشر ثقافة الصحة التنظيمية.

4- ابعاد الصحة التنظيمية:

أظهرت بعض الدراسات الأهمية العلمية لإبعاد مفهوم الصحة التنظيمية حيث أوردت دراسة⁽¹⁰⁾ ثلاثة ابعاد رئيسية للصحة التنظيمية موضحة اهم خصائص كل بعد وهي على النحو الاتي:

1- بعد حاجات المهمة: وشملت التركيز على الأهداف وموصفاته على ان يكون قابل للفهم ومقبولا وقابل للتحقق من قبل أعضاء المنظمة وأيضا كفاءة الاتصال في المنظمة والتي تساهم في حماية عدم الفهم من خلال تبادل أعضاء المنظمة للمعلومات الصحيحة بين افرادها ووحداتها لزيادة الفاعلية فيها وكذلك وحدة السلطة المثلى من خلال توزيعها في داخل المنظمة بتوافق.

2- بعد حاجات البقاء: وتتناول الاستخدام الفعال للمصادر وتوزيعها

داخل المنظمة بطريقة أكثر فاعلية ليس أكثر أو أقل من المتطلبات لتحقيق التماسك والتوافق بين المطالب والحاجات .

3- بعد حاجات النماء والنمو: ويتناول التجديد والتحديث لإجراءات العمل وبناء اهداف تتسق وتنسجم مع اتجاهات التطوير وأيضا الاستقلالية لتنشيط المنظمة وكذلك تكييف المنظمة من خلال ما لديها من مهارات في عمل التغييرات الضرورية في داخلها للنمو والتطوير .

اما دراسة (11) نقلا عن دراسة (Singh,2014) يمكن توضيح الابعاد من خلال الاتي :-

- تركيز الهدف: حتى تكون الأهداف سهلة الفهم ومقبولة وقابلة التحقيق من قبل أعضاء المنظمة .
- كفاية الاتصالات: يتميز نظام الاتصال داخل المنظمة بسهولة الحصول على المعلومات الصحيحة لزيادة كفاءة المنظمة ومنع سوء الفهم في المعلومات .
- توحيد الطاقات (الاستقلال الأمثل): توزيع السلطة داخل المنظمة بشكل موحد.
- الاستخدام الفعال للموارد :من خلال توزيع العمل داخل المنظمة بصورة فعالة لا اقل ولا اكثر من المطلوب، وبالتالي تطابق الإيرادات مع المخرجات.
- الالتزام التنظيمي: يتحقق من خلال ولاء الموظفين لمنظماتهم وتحدي الصعوبات من اجل الحفاظ على قوة منظماتهم .
- الروح المعنوية: توفير الاحتياجات الأساسية للنمو والتنمية والتي

- تحقق رفاهية الموظف ورضا فريق العمل بصورة عامة .
- الابتكار: المنظمة تقوم بابتكار طرق جديدة وتحدد اهداف جديدة بشكل مستمر لمواكبة التطور .
- الحكم الذاتي: هدف استباقي للمنظمة ويظهر العديد من الخصائص المستقلة .

ثانيا: دافعية الإنجاز Achievement motivation:

1- مفهوم دافعية الانجاز :

عرض هذا المصطلح " ليفن " في ضوء تناوله لمفهوم الطموح وذلك قبل استخدام " موراي " لمصطلح الحاجة للإنجاز وعلى الرغم من هذه البدايات المبكرة فإن الفضل يرجع الى عالم النفس الأمريكي " موراي " في انه اول من قدم مفهوم الحاجة الى الإنجاز بشكل دقيق بوصفه مكونا مهما من مكونات الشخصية والتي عرض فيها عدة حاجات نفسية من بينها الحاجة الى الإنجاز⁽¹²⁾.

ويمكن تعريف دافعية الإنجاز⁽¹³⁾ هي استعداد الفرد لتحمل المسؤولية والرغبة المستمرة في النجاح وإنجاز اعمال صعبة والتغلب على العقبات بكفاءة واقل قدر ممكن من الجهد وفضل مستوى من الأداء، وقد حدد اوزوبل ونوفك وهنساين ثلاثة ابعاد لدافعية الإنجاز :-

- 1- البعد المعرفي ويشير الى انشغال الفرد بمهمة معينة لإشباع حاجاته المعرفية من خلال ما يكتشفه من معرفة جديدة تعد بحد ذاتها مكافأة له.
- 2- بعد تقدير الذات وهو رغبة الفرد بمزيد من الاحترام والحصول

على المكافأة المناسبة نتيجة أدائه المتميز مما يشعره بكفاءته واحترامه لذاته.

3- بعد الانتماء وهو الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين وتقديرهم مما يزيد من ثقة الفرد بنفسه.

وحدد ماكلياند تعريفا لمصطلح دافعية الإنجاز بأنه استعداد ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق وبلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الارضاء، وان دافعية الإنجاز تعني تحقيق شيء صعب والتحكم في الأشياء وتناولها او تنظيمها وأداء اكبر قدر ممكن من السرعة والاستقلالية والتغلب على العقبات وتحقيق مستوى مرتفع والتفوق على الذات ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم وزيادة تقدير وفاعلية الذات عن طريق الممارسة الناجحة للقدرة (14).

فدافعية الإنجاز تمثل احد الركائز المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية لكونها مكون أساسي من مكونات الشخصية، ومن خلال ذلك نستنتج ان الدافعية هي حالة داخلية في الكائن الحي تستثير سلوكه وتعمل على استمرار هذا السلوك وتوجيهه نحو تحقيق هدف معين.

2- أهمية دافعية الإنجاز:

تلعب دافعية الإنجاز دورا أساسيا في رفع مستوى أداء الفرد وانتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها وقد اكد ماكلياند ان مستوى دافعية الإنجاز الموجود في أي مجتمع هو حصيللة الطريقة التي ينشأ بها الأطفال في هذا المجتمع وهكذا فإن لدافعية الإنجاز أهمية بالنسبة للفرد وتحصيله الدراسي وبالنسبة للمجتمع الذي يعيش فيه هذا الفرد (15).

فالدوافع تقوم بدور رئيسي في تحديد سلوك الفرد ويمكن حصر أهمية دراسة الدافعية في النقاط التالية (16).

- دراسة الدافعية تزيد من فهم الانسان لنفسه ولغيره من الأشخاص وذلك لأن معرفتنا لذاتنا تزداد كثيرا اذا ما تعرفنا على الدوافع المختلفة التي تنير سلوكنا وتوجهه كما ان معرفتنا لدافع الغير تمكننا من تفهم سلوكهم وتفسيره على النحو الصحيح .

- دراسة الدافعية تساعدنا كذلك على التنبؤ بالسلوك الإنساني في المستقبل فاذا عرفنا دوافع فرد ما في فترة معينة تمكننا من التنبؤ بسلوكه في فترات لاحقة .

ان موضوع الدافعية يتصل بأغلب موضوعات على النفس اذ لم نقل جميعها لأن الدافعية عامل ضروري لتفسير أي سلوك اذ لا يمكن ان يحدث أي سلوك مالم يكن وراءه دافعية وان جميع الناس على اختلاف أعمارهم ومستوياتهم الثقافية والاجتماعية يهتمون بالدافعية لتفسير طبيعة العلاقات التي تربطهم بالآخرين، وان الانسان الذي يجهل الدوافع الخاصة به وبغيره ستولد لديه العديد من المتاعب والمشكلات في حياته اليومية والاجتماعية واذا ما عرفها سيساعده ذلك في فهم الكثير من السلوكيات ومعرفة أسبابها وبواعثها وبها سيخلق له توازنا نفسيا واجتماعيا (17).

3- خصائص الفرد المنجز :

أشار (18) الى ما توصل اليه ماكلياند من ان ذوي الإنجاز المرتفع مالوا في تقديرهم لذواتهم لأن يكونوا واثقين بأنفسهم مبالين للاجتهاد والالتقان،

ويتميز الشخص المنجز في رأي "موراي" بأنه.

- 1- يحصل على درجة مرتفعة في الدافعية للإنجاز .
- 2- ينجز أشياء صعبة .
- 3- يتفق او يفهم تماما ويعالج او ينظم الأشياء او الافراد او الأفكار وان يفعل ذلك بسرعة واستغلال ما امكنه ذلك .
- 4- يتغلب على العوائق مهما كانت وان يتنافس ويتفوق على الاخرين.
- 5- يبذل الجهود الشاقة المستمرة في سبيل انجاز ما يقوم به .
- 6- يعمل بمفرده نحو تحقيق هدف بعيد (19).
- 7- يفضلون المنهن المتغيرة والتي فيها تحديات مستمرة وينفرون من المهن الروتينية .
- 8- يعمل كل شيء بصورة جيدة.
- 9- يمتلك العزم والتصميم على الفوز بالمنافسة
- 10- يتخذون قرارات ذات درجة معقولة من الخطر المرتبة (20).

المبحث الثالث: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

اعتمد البحث التحليل الوصفي بما يتضمنه من مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت باستخدام برنامج SPSS، كما تم استخدام نمذجة المربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) Partial Least Squares من خلال برنامج SmartPLS.

أولاً: التحليل الوصفي

يكشف الجدول (2) عن التحليل الوصفي للمقياس وباستخدام المعدل كمقياس للنزعة المركزية واستخدام الانحراف المعياري كمقياس لتشتت البيانات، لقد أظهرت نتائج المعدل تجاوز كافة فقرات متغير الصحة التنظيمية للوسط الفرضي البالغ (3) (عند استخدام مقياس ليكرت الخماسي) وهذا يدل على انتشار كافة الفقرات والمتغير الكلي في المنظمة قيد الدراسة، كما كانت فقرات متغير دافعية الانجاز اكبر من الوسط الفرضي وبالتالي فانه يدل أيضا على انتشار فقرات هذا المتغير في المنظمة المبحوثة، كما أظهرت نتائج التحليل الوصفي نسب متدنية من الانحراف المعياري مما يدل دقة إجابات المستجيبين وفهمهم للفقرات.

جدول (2) التحليل الوصفي لفقرات المقياس

المتغير	البعد	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الصحة التنظيمية HO	الوصول للأهداف RG	RG1	4.093	0.786
		RG2	4.1	0.755
		RG3	4.14	0.757
		RG4	4.133	0.754
		RG5	4.113	0.837
		RG6	4.207	0.715
		الكلي	4.131	0.627
	العلاقات الاجتماعية SR	SR1	4.087	0.901
		SR2	3.82	1.077
		SR3	4	0.887
		SR4	4.033	0.687
		الكلي	3.985	0.622
	التكامل المؤسسي II	II1	4.087	0.642
		II2	4.013	0.748
		II3	3.947	0.893
		II4	4.107	0.704
		الكلي	4.038	0.651
	المبادئ في العمل PW	PW1	4.18	0.684
		PW2	4.293	0.688
		PW3	4.18	0.674

المتغير	البعد	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		PW4	4.027	0.774
		PW5	3.32	0.819
		الكلية	4	0.486
	الروح المعنوية M	M1	3.893	0.793
		M2	3.92	0.906
		M3	4.033	0.725
		M4	4.047	0.777
		M5	4	0.849
		M6	4.127	0.786
		M7	4.1	0.772
		الكلية	4.017	0.646
	تأثير العميد IB	IB1	4.047	0.686
		IB2	4.073	0.664
		IB3	4.113	0.698
		IB4	3.953	0.827
		IB5	4.147	0.715
		الكلية	4.067	0.546
	الدعم بالموارد SR	SRU1	3.8	0.902
		SRU2	4.1	0.586
		SRU3	4.027	0.765
		SRU4	3.993	0.744

المتغير	البعد	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		SRU5	4.053	0.781
		SRU6	4.127	0.696
		SRU7	4.167	0.657
		الكلي	4.038	0.596
		الكلي	4.039	0.48
الدافعية للإنجاز AMO	سلو الإنجاز BA	BA1	3.84	0.849
		BA2	3.813	0.697
		BA3	4.047	0.696
		BA4	3.76	0.846
		BA5	3.68	0.897
		الكلي	3.828	0.571
	المثابرة في بذل الجهد PE	PE1	3.933	0.718
		PE2	3.74	0.795
		PE3	3.517	1.021
		PE4	3.48	0.929
		PE5	3.593	0.865
		الكلي	3.652	0.537
	الاقبال في العمل TW	TW1	3.787	0.762
		TW2	3.007	1.241
		TW3	4.053	0.586
		TW4	3.953	0.769
		TW5	3.947	0.79
		الكلي	3.749	0.425
	التوتر في العمل SW	SW1	4.167	0.725
		SW2	4.16	0.684
		SW3	4.207	0.724
		SW4	4.067	0.914
		SW5	4.067	0.914
		الكلي	4.133	0.678
الظمو ح AM		AM1	3.833	0.875
		AM2	3.907	0.795

المتغير	البعد	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		AM3	4.027	0.748
		AM4	4.167	0.626
		AM5	4.307	0.711
		الكلية	4.048	0.603
		الكلية	3.882	0.47

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

ثانياً: تقييم نموذج المقياس:

يعد تقييم جودة المقياس أو ما يسمى بانموذج القياس من الخطوات الأساسية للتحليل والتي تسبق عملية اختبار الفرضيات، ويتم تقييم انموذج القياس في نمذجة المربعات الصغرى وفقاً لـ (Hair et al., 2014) من خلال أربعة معايير وكما يظهر في الجدول (3):

جدول (3) معايير تقييم نموذج القياس

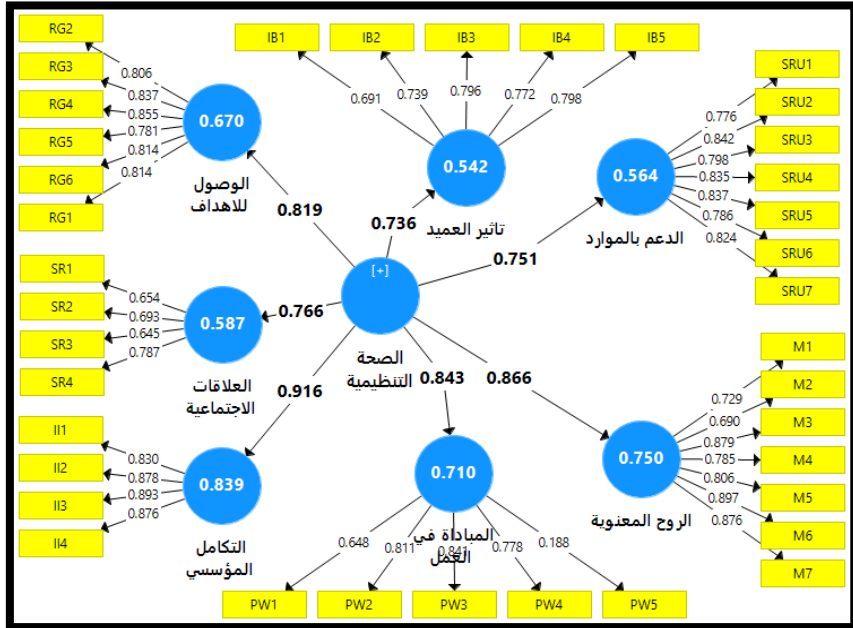
المعيار	الغرض	الحد الأدنى المقبول
معامل كرونباخ الفا	اختبار ثبات واتساق المقياس	0.7
الثبات المركب	اختبار ثبات واتساق المقياس	0.6
ثبات الفقرة (التشبعات)	اختبار صدق المقياس	0.6
متوسط التباين المستخلص (AVE)	اختبار صدق المقياس	0.5

المصدر: اعداد الباحث بالاستناد الى

Hair, J. (2014). *A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE.

1- تقييم نموذج القياس لمتغير الصحة التنظيمية :

باستخدام برنامج SmartPLS تم بناء نموذج القياس والذي يظهر في



الشكل (2) والذي يستعرض نتائجه الجدول (4):

شكل (2) نموذج القياس لمتغير الصحة التنظيمية

- المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS
- ملاحظة: الأرقام في الأسهم تمثل التشبعات (ثبات الفقرة)

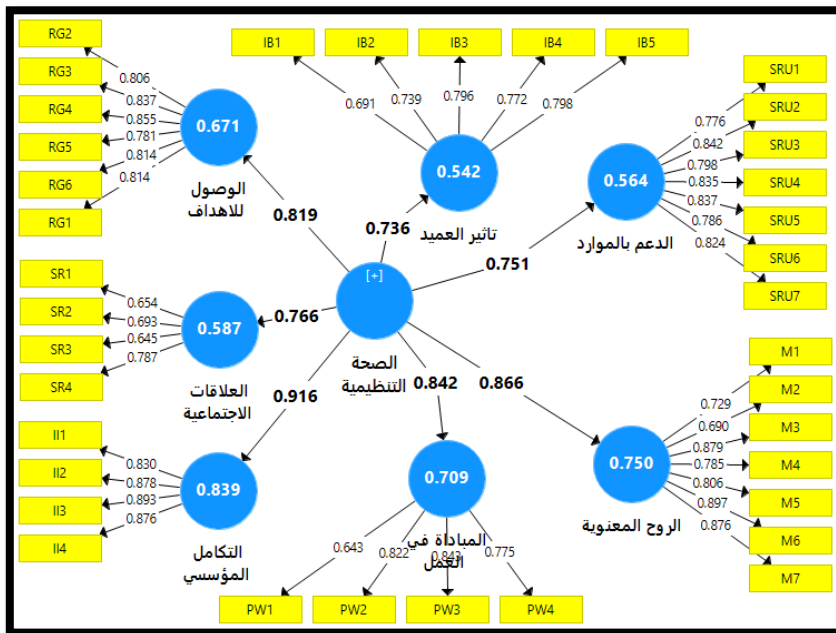
جدول (4) نتائج اختبار انموذج القياس

الفقرات	التشبعات	كرونباخ الفا	الثبات المركب	AVE
IB1	0.691	0.678	0.791	0.445
IB2	0.739			
IB3	0.796			
IB4	0.772			
IB5	0.798			
II1	0.830	0.687	0.619	0.453
II2	0.878			
II3	0.893			
II4	0.876			
M1	0.729	0.678	0.791	0.445
M2	0.690			
M3	0.879			
M4	0.785			
M5	0.806			
M6	0.897			
M7	0.876			
PW1	0.648	0.869	0.899	0.563
PW2	0.811			
PW3	0.841			
PW4	0.778			
PW5	0.188			
RG1	0.806	0.887	0.819	0.553
RG2	0.837			
RG3	0.855			
RG4	0.781			
RG5	0.814			
RG6	0.814			
SR1	SR1	0.687	0.619	0.453
SR2	SR2			
SR3	SR3			
SR4	SR4			
SRU1	0.776	0.869	0.899	0.563
SRU2	0.842			
SRU3	0.798			
SRU4	0.835			
SRU5	0.837			
SRU6	0.786			

			0.824	SRU7
--	--	--	-------	------

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

يبين الجدول (4) نتائج اختبار انموذج القياس والتي أظهرت قصور في تشبعات بعض الفقرات وهذا ما يستلزم حذفها، وهذا يلزم الباحث بتعديل الانموذج وحذف الفقرات ذات التشبعات المنخفضة، لذلك تم تعديل الانموذج وكما يظهر في الشكل (3) والذي يستعرض نتائجه الجدول (5):



شكل (3) انموذج القياس المعدل لمتغير الصحة التنظيمية

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

ملاحظة: الأرقام في الأسهم تمثل التشبعات (ثبات الفقرة)

جدول (5) نتائج اختبار انموذج القياس المعدل لمتغير الصحة التنظيمية

الفقرات	التشبعات	كرونباخ الفا	الثبات المركب	AVE
IB1	0.691	0.678	0.791	0.645
IB2	0.739			
IB3	0.796			
IB4	0.772			
IB5	0.798			
II1	0.830	0.687	0.619	0.553
II2	0.878			
II3	0.893			
II4	0.876			
M1	0.729	0.678	0.791	0.697
M2	0.690			
M3	0.879			
M4	0.785			
M5	0.806			
M6	0.897			
M7	0.876			
PW1	0.648	0.869	0.899	0.661
PW2	0.811			
PW3	0.841			
PW4	0.778			
RG1	0.806	0.887	0.819	0.583
RG2	0.837			
RG3	0.855			
RG4	0.781			
RG5	0.814			
RG6	0.814			
SR1	SR1	0.887	0.819	0.583
SR2	SR2			
SR3	SR3			

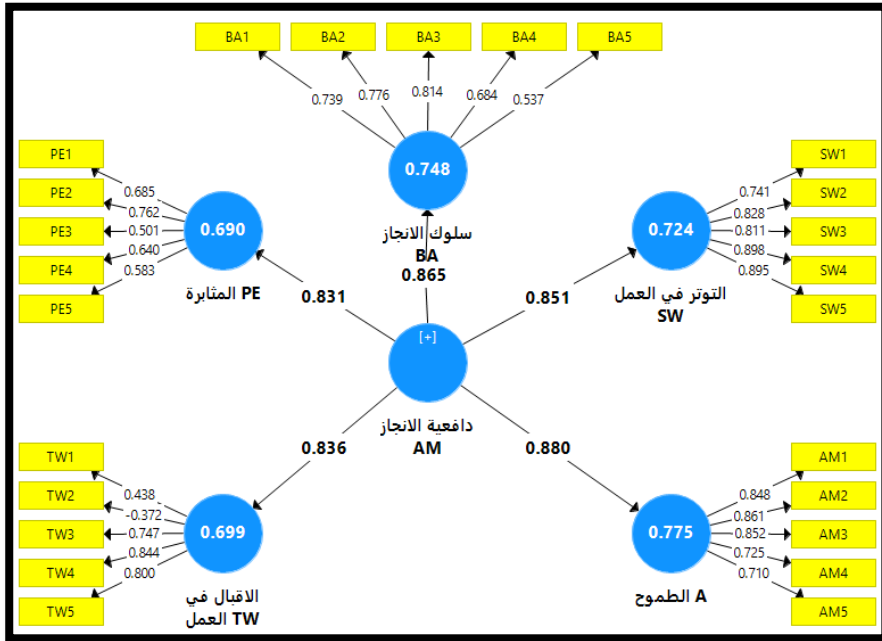
			SR4	SR4
			0.776	SRU1
			0.842	SRU2
			0.798	SRU3
0.573	0.812	0.856	0.835	SRU4
			0.837	SRU5
			0.786	SRU6
			0.824	SRU7

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

يبين الجدول (5) نتائج اختبار انموذج القياس المعدل والتي أظهرت تحقيق كافة الفقرات للحدود المقبولة من التنبؤات، كما حققت المتغيرات الحدود المقبولة لكل من كرونباخ الفا والثبات المركب و AVE .

2- تقييم انموذج القياس لمتغير دافعية الانجاز .

باستخدام برنامج SmartPLS تم بناء انموذج القياس والذي يظهر في الشكل (4) والذي يستعرض نتائجه الجدول (6):



شكل (4) انموذج القياس لمتغير دافعية الانجاز
المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS
ملاحظة: الأرقام في الأسهم تمثل التثبعات (ثبات الفقرة).

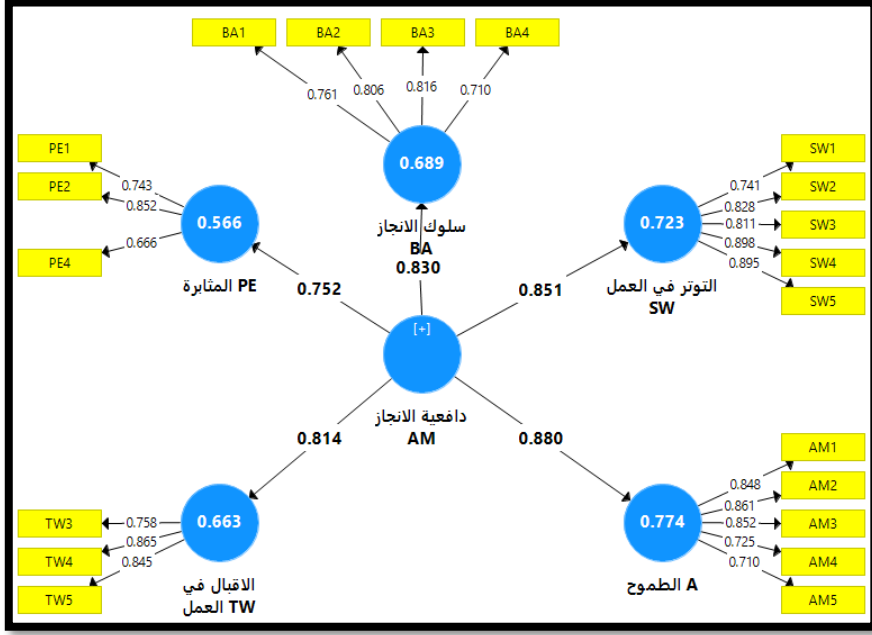
جدول (6) نتائج انموذج القياس لمتغير دافعية الانجاز

الفقرات	التشبعات	كرونباخ الفا	الثبات المركب	AVE
AM1	0.848	0.466	0.686	0.448
AM2	0.861			
AM3	0.852			
AM4	0.725			
AM5	0.710			
BA1	0.739	0.892	0.921	0.700
BA2	0.776			
BA3	0.814			
BA4	0.684			
BA5	0.537			
PE1	0.685	0.860	0.899	0.643
PE2	0.762			
PE3	0.501			
PE4	0.640			
PE5	0.583			
SW1	0.741	0.633	0.773	0.410
SW2	0.828			
SW3	0.811			
SW4	0.898			
SW5	0.895			
TW1	0.438	0.756	0.839	0.513
TW2	-0.372			
TW3	0.747			
TW4	0.844			
TW5	0.800			

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

يبين الجدول (6) نتائج اختبار انموذج القياس والتي أظهرت قصور في نتائج AVE، وهذا يلزم الباحث بتعديل الانموذج وحذف الفقرات ذات التشبعات

المنخفضة، لذلك تم تعديل الانموذج وكما يظهر في الشكل (5) ادناه:



شكل (5) انموذج القياس المعدل لمتغير دافعية الانجاز

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

ملاحظة: الأرقام في الأسهم تمثل التشبعات (ثبات الفقرة)

جدول (7) نتائج اختبار انموذج القياس المعدل لمتغير دافعية الانجاز

الفقرات	التشبعات	كرونباخ الفا	الثبات المركب	AVE
AM1	0.848	0.778	0.791	0.550
AM2	0.861			
AM3	0.852			
AM4	0.725			
AM5	0.710			
BA1	0.761	0.887	0.919	0.559
BA2	0.806			

			0.816	BA3
			0.710	BA4
0.627	0.791	0.778	0.743	PE1
			0.852	PE2
			0.666	PE4
0.601	0.899	0.869	0.741	SW1
			0.828	SW2
			0.811	SW3
			0.898	SW4
			0.895	SW5
0.663	0.809	0.869	0.758	TW3
			0.865	TW4
			0.845	TW5

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

يبين الجدول (7) نتائج اختبار انموذج القياس المعدل والتي أظهرت تحقيق كافة الفقرات للحدود المقبولة من التشبعات، كما حققت المتغيرات الحدود المقبولة لكل من كرونباخ الفا والثبات المركب وAVE .

ثانيا: اختبار الفرضيات:

يتم اختبار فرضيات التأثير من خلال معاملات المسار في الانموذج الهيكلي، ويتم تقييم الانموذج الهيكلي في نمذجة المربعات الصغرى وفقا لـ (Hair et al., 2014) من خلال المعايير في الشكل معايير وكما يظهر في الجدول (8) ادناه:

جدول (8) معايير تقييم الانموذج الهيكلي

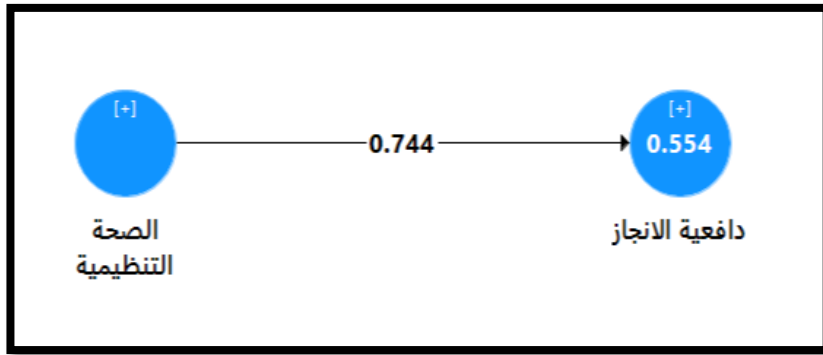
المعيار	العتبة (الحد المسموح)
معنوية معامل المسار	قيمة t اكبر او تساوي 1,96 قيمة p اقل او تساوي 0.05
معامل التفسير	R2 0,25 ضعيف، 0,5 متوسط، 0,75 عالي

المصدر: اعداد الباحث بالاستناد الى

Hair, J. (2014). *A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE.

1- اختبار الفرضية الرئيسية:

نصت الفرضية الرئيسية الاولى على ان " يوجد تأثير معنوي إيجابي للصحة التنظيمية في تحقيق دافعية الانجاز " لغرض اختبار هذه الفرضية فقد تم بناء الانموذج الهيكلي وكما يظهر في الشكل (6) ادناه:



شكل (6) الانموذج الهيكلي لاختبار للفرضية الرئيسية الاولى

ملاحظة: الارقام في الاسهم تمثل معامل المسار في حين الارقام في الدوائر فتمثل معامل التحديد، ويشير الرمز [+] الى اخفاء الفقرات التابعة للمتغير بسبب انتقاء الحاجة لها في تقييم الانموذج الهيكلي.

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

جدول (9) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي الخاص بالفرضية الرئيسية الاولى

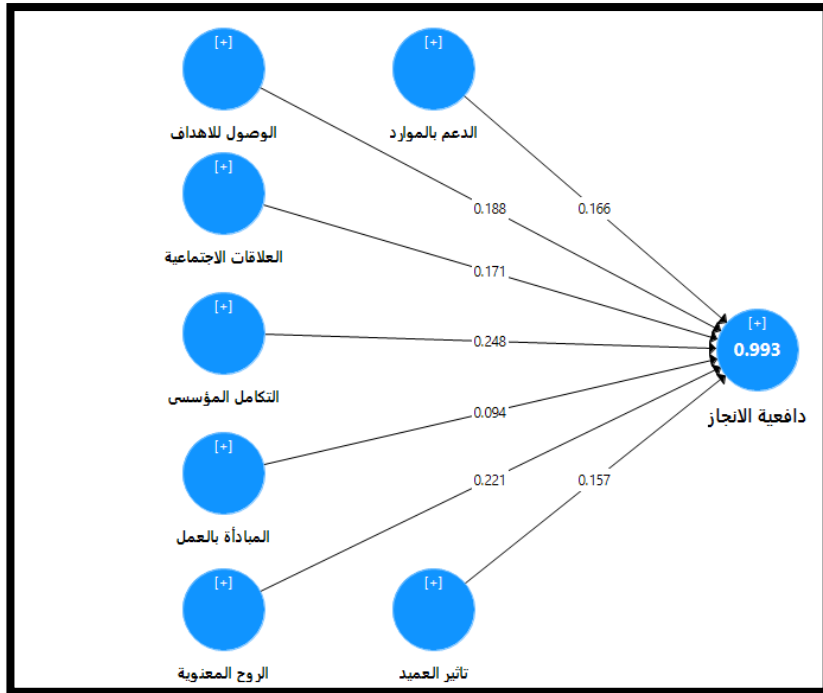
الفرضية	المسار	VIF	معامل المسار	t Value	P Value	النتيجة	حجم التأثير f2	معامل التحديد R2	R2 المعدل
H1	RH→MO	1	0.744	15.70	0	قبول	1.698	0.554	0.541

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

أظهرت نتائج التي استعرضها الجدول (9) الى ان معامل المسار (التأثير المباشر) قد بلغ (0.744) وبمعامل تحديد R^2 (تفسير) قدره (0.554) وللتحقق من معنوية معامل المسار فان كل من قيمة t و p تحقق الحدود المطلوبة في الجدول (8) مما يدل على معنوية العلاقة وبالتالي يتم قبول الفرضية الرئيسية الاولى.

2- اختبار الفرضيات الفرعية:

لغرض اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الاولى (H1-1, H1-2, H1-3, H1-4, H1-5, H1-6, H1-7) فقد تم بناء الانموذج الهيكلي وكما يظهر في الشكل (7) ادناه:



شكل (7) الانموذج الهيكلي لاختبار الفرضيات الفرعية

ملاحظة: الارقام في الاسهم تمثل معامل المسار في حين الارقام في الدوائر فتمثل معامل التحديد، ويشير الرمز [+] الى اخفاء الفقرات التابعة للمتغير بسبب انتفاء الحاجة لها في تقييم الانموذج الهيكلي.

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

جدول (10) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي الخاص بالفرضيات الفرعية

الفرضية	المسار	VIF	معامل المسار	t Value	p Value	النتيجة	حجم التأثير f2	معامل التحديد R2	R2 المعدل
H1-1	RG→M0	3.501	0.188	8.422	0.006	قبول	0.089	0.993	0.939
H1-2	SR→MO	2.647	0.171	6.27	0.008	قبول	0.088		

		0.098	قبول	0.005	8.528	0.248	2.701	II→MO	H1-3
		0.068	قبول	0.007	5.267	0.094	2.632	PW→MO	H1-4
		0.089	قبول	0.004	8.022	0.221	2.831	M→MO	H1-5
		0.078	قبول	0.008	6.297	0.157	3.347	IB→MO	H1-6
		0.084	قبول	0.005	7.028	0.166	2.509	SU→MO	H1-7

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

أظهرت نتائج التحليل التي يستعرضها الجدول (10) الى ان الفرضيات (H1-1, H1-2, H1-3, H1-4, H1-5, H1-6, H1-7) قد حققت المعايير المطلوبة من قيمة t وقيمة p وبالتالي تقبل هذه الفرضيات، وقد بلغ معامل التحديد 57%.

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولا :الاستنتاجات :

بناءا على نتائج اختبار الفرضيات ومن اجل تحقيق اهداف البحث توصلت الباحثة الى مجموعة من الاستنتاجات وكما يلي:

1- تحتاج ابعاد الصحة التنظيمية في الكلية المبحوثة الى اهتمام اكثر بالرغم من ان نتائج التحليل الاحصائي لتلك الابعاد يؤكد تحقيقها تقدا ملحوظا بالمقارنة مع الوسط الفرضي البالغ(3), اذ ان هذه الابعاد هي التي تطمح اليها المنظمات على اختلاف أنواعها وطبيعة نشاطاتها سواء كانت منظمات عامة او خاصة.

2- تهتم الكلية المبحوثة بعوامل تعزيز دافعية الانجاز وتعتبره من الاولويات المهمة اذ حصلت ابعاد دافعية الانجاز على استجابة عالية وهي اعلى من المتوسط الفرضي ما يشر الى ان الكلية المبحوثة تملك وعي حول أهمية المتغير التابع وسبل تعزيزه وهي تحاول جاهدة الحفاظ عليه.

3- سجلت النتائج الإحصائية أن جميع علاقات الارتباط بين ابعاد الصحة التنظيمية ودافعية الانجاز, كانت قوية وذات دلالة معنوية , مما يشير إلى إمكانية الموائمة بينهما خصوصا أن علاقات التأثير كانت جميعها ذات دلالة معنوية ما يؤكد أن الموائمة حاصلة بين المتغيرين , أي أن زيادة الاهتمام بأبعاد الصحة التنظيمية في المنظمات سيؤدي بالضرورة إلى زيادة في منحنيات دافعية الإنجاز فيها, وهذا في دوره يمكن أن يكون مقدمة إلى الاستفادة من هذه الزيادة في دافعية الانجاز في تدعيم وتقوية الصحة التنظيمية

مما يضمن تحقق الدور المنطقي في هذه العملية وتصبح العملية تبادلية أي أن التغير الايجابي الذي يحدث للصحة التنظيمية في المنظمات يحدث تغيير ايجابي في دافعية الانجاز فيها و العكس صحيح .

ثانياً: التوصيات :

تتناول هذه الفقرة بناءا على الاستنتاجات التي توصل إليها البحث أهم التوصيات, والتي تأمل الباحثة أن تلاقى الاهتمام المناسب من قبل أصحاب القرار في مجتمع الدراسة بما يجعلها تسهم في ترسيخ ابعاد الصحة التنظيمية و استثمارها باتجاه تعزيز أفاق صناعة دافعية الانجاز , والموائمة فيما بين أبعادهما للوصول إلى أفضل السبل لتحقيق نتائج من شأنها ترتفع بمستوى أداء الكليات المبحوثة و تمكنها من مواجهة التحديات في المستقبل .

أ- إعداد أبحاث علمية متخصصة بواقع الجامعة , ورصد المخاطر المتعلقة بالصحة التنظيمية التي يمكن أن تتعرض لها الكليات , و لا سيما أن العراق يعيش حالة من الانفتاح على العالم الخارجي تشوبها بعض المؤشرات المقلقة بسبب عدم وجود استراتيجيات واضحة و محددة لأغراض التواصل تدريجيا مع ما يحصل من التطور في مجالات العلمية و الثقافية إقليميا و دوليا .

ب- العمل على ترسيخ مفهوم الصحة التنظيمية لدى العاملين في الكليات و كذلك الطلبة, إذ يمكن للصحة أن تكون علاجاً ناجعاً للكثير من الأمراض التي تصيب المجتمع و الأجهزة الإدارية في ظل وجود مؤشرات عامة على استشرأ حالات الفساد الإداري و القيمي.

ت- تكثيف الجهود الموجهة نحو صناعة دافعية الانجاز داخل الكليات و إشاعة ثقافته, و الاعتماد على الإمكانيات المتاحة في توفير موارد بشرية

قادرة على تحقيق النجاح و بشكل مستمر.

* هوامش البحث *

- 1- Hari, A, P, Dileep,N, Subramaniam ,K ,.(2014) Organizational Health: Delineation, Constructs and Development of a Measurement Model, Asian Social Science; Vol. 10, No. 14.
- 2- Ghorbani,M , Afrassiabi,R , Rezvani,Z,.(2012) A Study of the Relationship Between Organizational Health and Efficacy. World Applied Sciences Journal
- (3) - ألفت (2014). (الكفاءة الذاتية والدافعية الداخلية وعلاقتها بالتحصيل الدراسي) رسالة ماجستير في علم النفس التربوي.
- 3- (4) Ghorbani,M , Afrassiabi,R , Rezvani,Z,.(2012) A Study of the Relationship Between Organizational Health and Efficacy. World Applied Sciences Journal
- 4- (5) Hari, A, P, Dileep,N, Subramaniam ,K ,.(2014) Organizational Health: Delineation, Constructs and Development of a Measurement Model, Asian Social Science; Vol. 10, No. 14.
- (6) الوديناني ،محمد بن معيض .(2016) مدى توافر ابعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرين والمعلمين . دراسات عربية في التربية وعلم النفس ، العدد السابع والسبعون .
- (7) أسماء، خويلد (2005). (الدافعية للإنجاز في ظل التوجيه المدرسي في الجزائر) رسالة ماجستير في علم النفس .
- 5- (8) Hari, A, P, Dileep,N, Subramaniam ,K ,.(2014) Organizational Health: Delineation, Constructs and Development of a Measurement Model, Asian Social Science; Vol. 10, No. 14.
- 6- (9) Hari, A, P, Dileep,N, Subramaniam ,K ,.(2014) Organizational Health: Delineation, Constructs and Development of a Measurement Model, Asian Social Science; Vol. 10, No. 14.
- (10) الوديناني ،محمد بن معيض .(2016) مدى توافر ابعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرين والمعلمين . دراسات عربية في التربية وعلم النفس ، العدد السابع والسبعون .
- (11) حنان، قوراري (2014). (الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية) رسالة ماجستير في علم النفس

- (12) أسماء، خويلد (2005). (الدافعية للإنجاز في ظل التوجيه المدرسي في الجزائر) رسالة ماجستير في علم النفس .
- (13) الوديناني ،محمد بن معيض .(2016) مدى توافر ابعاد الصحة التنظيمية في مدراس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرين والمعلمين . دراسات عربية في التربية وعلم النفس ، العدد السابع والسبعون .
- (14) حنان، قوراري (2014). (الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية) رسالة ماجستير في علم النفس.
- (15) غنية، فني .(2005) التغيرات التنظيمية واثرها في التحصيل الدراسي في الجامعة الجزائرية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع.
- (16) أبو السل، محمد (2016). (بناء مقياس دافع الإنجاز لطلبة المرحلة الثانوية في دمشق) مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس.
- (17) أمال، بن يوسف (2008) . (العلاقة بين استراتيجيات التعلم والدافعية للتعلم واثرها على التحصيل الدراسي) دراسة ماجستير في علوم التربية
- 7- (18) Ghorbani,M , Afrassiabi,R , Rezvani,Z.,(2012) A Study of the Relationship Between Organizational Health and Efficacy. World Applied Sciences Journal.
- 8- (19) Khademfar ,M.,(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.
- 9- (20) Dariush ,G, Tahvildar ,A.,(2012), Surveying The Relationships Between Leadership Styles, Organizational Health And Workplace Bullying. Journal of Global Strategic Management | V. 6 | N. 2.

*** المصادر والمراجع ***

أولاً: المصادر العربية

البحوث والرسائل والأطاريح :

- ألفت (2014). (الكفاءة الذاتية والدافعية الداخلية وعلاقتها بالتحصيل الدراسي) رسالة ماجستير في علم النفس التربوي.
- الأحمد، أمل (2017). (العلاقة بين دافعية الإنجاز والتفكير الخرافي لدى عينة من طلبة كلية التربية) مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس .
- الغامدي، غزم الله (2009). (التفكير العقلاني والتفكير غير العقلاني ومفهوم الذات ودافعية الإنجاز لدى عينة من المراهقين المتفوقين دراسيا والعاديين بمدينة مكة المكرمة وجدة) أطروحة دكتوراه في علم النفس.

- أمال، بن يوسف (2008). (العلاقة بين استراتيجيات التعلم والدافعية للتعلم واثرها على التحصيل الدراسي) دراسة ماجستير في علوم التربية .
- أبو السل، محمد (2016). (بناء مقياس دافع الإنجاز لطلبة المرحلة الثانوية في دمشق) مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس .
- أسماء، خويلد (2005). (الدافعية للإنجاز في ظل التوجيه المدرسي في الجزائر) رسالة ماجستير في علم النفس .
- الوديناني، محمد بن معيض .(2016) مدى توافر ابعاد الصحة التنظيمية في مدراس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرين والمعلمين . دراسات عربية في التربية وعلم النفس ، العدد السابع والسبعون
- الرويعي، هناء سالم محمود .(2012) البيئة الصفية وعلاقتها بالدافع للإنجاز والتحصيل الدراسي لدى طلبة الشق الثاني من التعليم الأساسي بمدينة بنغازي .رسالة ماجستير في الإدارة التعليمية .
- غنية، فني .(2005) التغيرات التنظيمية واثرها في التحصيل الدراسي في الجامعة الجزائرية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع .
- حنان، قوراري (2014). (الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية) رسالة ماجستير في علم النفس .

ثانياً: المصادر الاجنبية :

- 10- Singh ,A,P.,(2014). Does Organizational Health Enhance the Level of Commitment in Police Employees. International Journal of Scientific & Engineering Research, Volume 5, Issue 1.
- 11- Ghorbani,M , Afrassiabi,R , Rezvani,Z.,(2012) A Study of the Relationship Between Organizational Health and Efficacy. World Applied Sciences Journal.
- 12- Hari, A, P, Dileep,N, Subramaniam ,K ,.(2014) Organizational Health: Delineation, Constructs and Development of a Measurement Model, Asian Social Science; Vol. 10, No. 14.
- 13- Khademfar ,M.,(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.
- 14- Yücel ,A , Doganalp ,B, Kaya, D.,(2013), The Relation Between Organizational Health and Organizational Commitment. Mediterranean Journal of Social Sciences Vol 4 No 10.
- 15- Dariush ,G, Tahvildar ,A.,(2012), Surveying The Relationships Between Leadership Styles, Organizational Health And Workplace Bullying. Journal of Global Strategic Management | V. 6 | N. 2.

