

دور الصحة التنظيمية وأثرها في تحقيق النجاح الاستراتيجي بحث استطلاعي لعينة من الموارد البشرية في الجامعات العراقية (جامعة النهرين انموذجا)

م.د. ميثم حميد الكعبي
كلية العلوم السياسية - جامعة النهرين
alkabby1985@jmail.com

المستخلص:

تهدف الدراسة الحالية الى بحث امكانية (دور الصحة التنظيمية في تحقيق النجاح الاستراتيجي)، من خلال عرض المشكلة ثم الاهمية للعاملين في القطاع الحكومي (جامعة النهرين) ومن ثم محاولة الخروج بجملة توصيات تسهم في تعزيز ممارسة وتبني المتغيرات للعاملين في القطاع الحكومي. وانطلاقاً من اهمية الموضوع لعينة الدراسة، فاعتمدت الدراسة المنهج التحليلي الاستطلاعي، اذ شمل مجتمع الدراسة (جامعة النهرين)، فيما كانت العينة مكونة من (٦٠) مديراً موزعين في مستويات إدارية بدرجة (معاون عميد، رئيس قسم، الشعب والوحدات الادارية). وتوصلت الدراسة إلى ابرز النتائج التي ظهرت صحة الفرضيات اهمها (ارتفاع مستوى المتغيرات الرئيسية ووجود علاقات ارتباط معنوية فيما بينها ووجود أثر معنوي لنجاح الاستراتيجي في الصحة التنظيمية)، وعلى هذا الاساس خرجت الدراسة بجملة من التوصيات اهمها تدريب القيادات الإدارية على اكتساب مهارات التفكير، الإبداع، والرؤيا الاستراتيجية.

الكلمات المفتاحية: الصحة التنظيمية، النجاح الاستراتيجي.

مقدمة: Introduction:

ان المراحل التي واجهت الجامعات العالمية نحو تحقيق النجاح الاستراتيجي جاء من خلال مركز انطلاقها وقوتها المتمثل بالموارد البشرية فأن النجاح الاستراتيجي يمثل صمام الأمان لكل المنظمات الإدارية؛ لأنه يمثل الصورة الأساسية للتفوق استراتيجي للمنظمات، وأنطلاقاً من أنه يصب في برامج عمل رئيسية تستخدمها المنظمة لبلوغ رسالتها وغاياتها، وتعد الأهداف العامة لدراسة واقع جامعة النهرين وعليه لابد من النظر إلى القيادات الادارية العليا لتلك الجامعة بوصفها الإدارة القادرة على النجاح الذي يؤدي إلى الابداع، و التطور في الأنشطة المختلفة التي تأخذ بالحسبان استغلال الموارد المتاحة كافة بالطريقة التي تعود بالنفع بمستويات قياسية، ولذلك فإن اتخاذ القرارات الادارية يهدف إلى تحقيق أفضل السبل لنجاح للمؤسسات الحكومية، تحسين مهارات الأفراد وخبراتهم وقدراتهم بهدف النجاح. وفي الوقت المعاصر لم تعد المنظمات تهتم بأصول مادية ورؤوس اموال بقدر ما تهتم بالموارد البشرية كونه من اهم الموارد باعتباره المحرك الاساسي للنمو والاقتصاد والاعمال في بيئة تنسم بالمنافسة والتكنولوجيا الحديثة المتسارعة في تطوير المنظمات والمؤسسات. ومن خلال ذلك يسعى الباحث إلى توضيح العلاقة ما بين (دور الصحة التنظيمية في تحقيق النجاح الاستراتيجي) كونه يعد من الموضوعات الحديثة والمهمة التي برزت الحاجة إليها حاضراً ومستقبلاً إذ إنّ نسج خيوط النجاح يعد من مستلزمات وضرورات الإدارة المتميزة الفاعلة ومؤشراً على التخطيط من أجل التطور

والتقدم، ويعد النجاح الاستراتيجي والصحة التنظيمية من الموضوعات الجوهرية والاساسية التي تظهر أهميتها من خلال ارتباطها المباشر بتطوير اداء الجامعات. وتكونت الدراسة من اربعة مباحث: جاء في المبحث الاول، الاطار المنهجي للدراسة، وجاء المبحث الثاني متضمن الأسس والمنطلقات الفكرية للصحة التنظيمية والنجاح الاستراتيجي)، وجاء في المبحث الثالث: الاطار العملي للبحث، اما المبحث الرابع: فانصرف إلى عرض أهم الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الاول: منهجية البحث The first topic: Research methodology **اولاً: مشكلة البحث: First: the research problem:**

ان عمل اي منظمة ونجاحها يعتمد بشكل رئيسي على الموارد البشرية فان الوصول الى النجاح الاستراتيجي لابد ان يكون من خلال الصحة التنظيمية للمنظمات، وان اتخاذ القرارات المتعلقة بكفاءة العمل، وفعالية النجاح الاستراتيجي في الصحة التنظيمية، وتطوير مهارات وخبرات الأفراد، بشكل يساهم في تعزيز وتقوية المركز التنافسي للمؤسسات الادارية الحكومية، واتخاذ قرارات سليمة في إدارة وتوجيه مصالحهم في أنشطة الجامعات ومستقبلها. وتتضح مشكلة الدراسة من خلال المام الباحث بفلسفة الموضوع النظري والذي يود البحث في متغيراته عبر مشكلتها الفكرية. وتولدت المشكلة النظرية لدى الباحث من خلال تحقيق التكامل بين المفاهيم والاطروحات الفكرية، حيث قام الباحث بعد اختيار موضوع البحث بتوزيع الاستبانة على عدد من المدراء ورؤساء الاقسام ولاحظ وجود ثغرات من الممكن الوقوف عليها ووضع حلول وتوصيات لها من خلال طرح عدد من الاسئلة للمدراء ومعاونيهم ثم الوقوف على العديد من المشكلات التي تعاني منها غالبية الاقسام الادارية في جامعة النهرين بالتساؤلات الاتية:

- ١- ما هو ادراك الصحة التنظيمية لدى عينة البحث؟
- ٢- ما هو ادراك عينة البحث للنجاح الاستراتيجي ؟
- ٣- ما هو مستوى علاقة الارتباط والتأثير بين النجاح الاستراتيجي والصحة التنظيمية؟

ثانياً: اهمية البحث: Second: The importance of research:

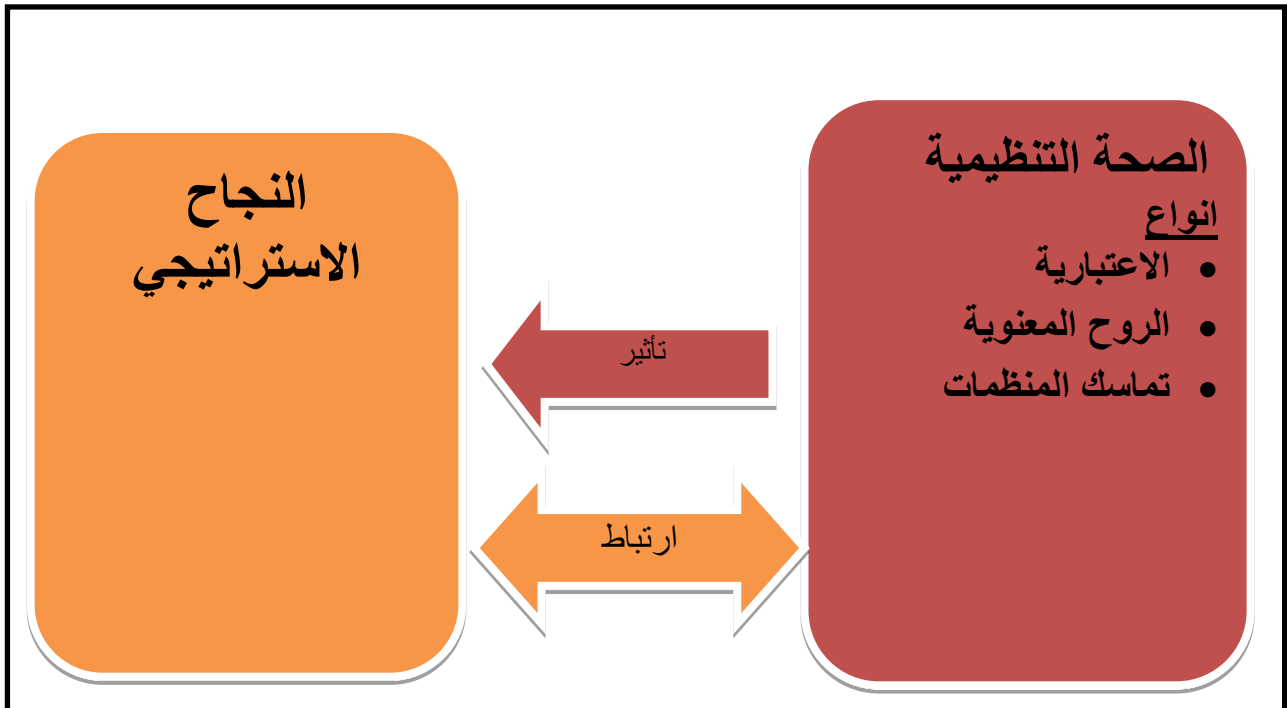
تأتي أهمية هذا البحث من حيث بروز أهمية المعارف والمهارات التي يمتلكها الأفراد، في تقرير نجاح المنظمات بمختلف أنواعها، مما يستدعي مراعاة المتطلبات الخاصة بإدارة الموارد البشرية، إدارة فعالة، عند التخطيط للأعمال، سواء للأجل القريب أو البعيد، وعلى الرغم من المصاعب ، فقد جرت محاولات كثيرة لتقديم مقترحات بشأن معالجة المشاكل التي تعترض الموارد البشرية من اجل تحقيق (النجاح الاستراتيجي) كمصدر للمعلومات الملائمة التي يمكن أن يوفرها القياس الموضوعي في هذا المجال، خاصة وأن المقولة التي تتردد في الكثير من الأدبيات، والتي اكتسبت عناية كبيرة، بتأثير المنطق العملي لقطاع الأعمال، هي: "إن ما لا تستطيع قياسه، لن تستطيع إدارته. كذلك تأتي أهمية هذا البحث، من حيث أهمية المعلومات المتعلقة بالتغيرات في قيمة خدمات المورد البشري لمستخدمي معلومات الصحة التنظيمية، في اتخاذ قراراتهم المستندة إلى المعلومات الكافية، عن أنشطة وفعاليات الشركة، خاصة منها ما يتعلق بتنمية وتطوير الموارد البشرية.

ثالثاً: اهداف البحث: Third: Research objectives :

- ١- يهدف البحث الى استعراض المفاهيم والمنطلقات الفكرية للمتغيرات الدراسة والدور التي تؤدي إليه في عملية النجاح في الاقسام الادارية.
- ٢ عرض وتحليل المؤشرات الخاصة بدور الصحة التنظيمية وتأثيرها على النجاح الاستراتيجي.
- ٣ معرفة طبيعة العلاقة بين النجاح الاستراتيجي والصحة التنظيمية ومدى تأثيرهما على بعضهما.
- ٤ محاولة توجيه انظار الادارات الجامعية الى دراسة النجاح الاستراتيجي والصحة التنظيمية.
- ٥ فتح المجال امام الباحثين للانطلاق نحو دراسات وبحوث مستقبلية عن نجاح الاستراتيجي وعلاقته بمتغيرات اخرى.
- ٦ تقديم استنتاجات وتوصيات مناسبة لتحسين عمل أداء الاداريين لنصل إلى إدارة ناجحة على الصعيد الجامعات.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث: Fourth: The hypothetical outline of the :research

إنّ توضيح مشكلة الدراسة وتحقيق أهدافها، يتطلب بناء مخطط يوضح طبيعة متغيرات الدراسة، وقد جرى تصميم المخطط ليوضح الترابط في ما بين كل من المتغيرين المستقلين النجاح الاستراتيجي، والصحة التنظيمية، تمهيداً لتقديم فرضيات الدراسة واختبار مدى وجود علاقة ارتباط وتأثير في ما بين المتغيرات المدروسة، وكما موضح بالشكل الاتي:



شكل (١) المخطط الفرضي لدراسة

المصدر: اعداد الباحث

خامساً: فرضيات البحث: Fifth: Research hypotheses :

تمت صياغة الفرضيات على وفق متغيرات الدراسة واستناداً على مشكلة الدراسة وفي اطار مخططها الفرضي جرى صياغة فرضيات الدراسة الرئيسة والفرعية وكالاتي:

١- الفرضية الرئيسة الأولى:

(توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية بمحاوره: الاعتبارية، الروح المعنوية، تماسك المنظمات، والنجاح الاستراتيجي).

٢- الفرضية الرئيسة الثانية:

(يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية بمحاوره: الاعتبارية، الروح المعنوية، تماسك المنظمات، في النجاح الاستراتيجي).

سادساً: ادوات البحث: Sixth: Research tools :

اعتمدت الدراسة على وسائل وأدوات متعددة لجمع البيانات والمعلومات منها ما يخص الجانب النظري ومنها ما يخص الجانب التطبيقي التي يمكن توضيحها على النحو الآتي:

١- الجانب النظري: تم تغطية هذا الجانب بما هو متوافر من الكتب العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع (النجاح الاستراتيجي والصحة التنظيمية).

٢- الجانب التطبيقي: استعملت الدراسة على وسائل وأدوات متعددة لجمع البيانات والمعلومات الخاصة باستكمال الجانب التطبيقي، وهي الزيارات الميدانية والاستبانة، ومقياس الانحدار الخطي البسيط والانحدار الخطي المتعدد واختبار f test , z test و معامل التحديد R^2 %، نسبة التفسير معامل الانحدار بيتا

المبحث الثاني/ الاطار النظري للبحث The second topic / the theoretical framework of the research**اولاً: الصحة التنظيمية First: Organizational Health****مفهوم الصحة التنظيمية: Concept of organizational health :**

تعد الصحة التنظيمية احد المفاهيم الحديثة في الادارة والتي تصب في تهيئة الجو التنظيمي المناسب للعمل، اذ يقضي الافراد جزء كبير من حياتهم في العمل، بل قد يهيمن العمل على حياة العديد منهم، وطالما ان العمل يشكل الجانب الرئيسي من حياة الكثير من الافراد، فمن المسلم به ان تكون للأفراد بيئة عمل امنة وصحية (Tetriket al, 2005: 209). وقد اشار كل من (Hoy & Miskel,1991:182) على انها قدرة المنظمة على التكيف بنجاح مع بيئتها وخلق حالة من التناغم بين اعضائها وتحقيق اهدافها. و اشار كذلك (Janice, 2000:67) على انها فاعلية المنظمة لتعامل مع الظروف المتغيرة للأعمال.

وأستخدمه الصحة التنظيمية لوصف استقرار المؤسسة وقدرتها علي مواجهة التأثيرات الخارجية وحددت اربع وظائف مهمة للنظم الاجتماعية التي هي مشكلة استيعاب البيئة ووضع وتنفيذ الاهداف والحفاض علي التماسك داخل المنظمة وانشاء وحفظ على ثقافة فريدة من نوعها. وان كل المنظمات لديها ثلاث مستويات متميزة من السيطرة على هذه الأنشطة: المستويات الفنية والادارية والمؤسسية (Hoy & et al, 1991:56) المستوى الصحي للمنظمة يرتبط مباشرة بتنفيذ الاهداف ووظائف المنظمات والمنظمة الصحية تعكس المعرفة بالسلوكيات التنظيمية المطلوبة. و اشار (عطايا، رمضان، ٢٠١٣: ١٠٧٢)، نقلاً عن (dejoy,2003:337) بان الجهود المبذولة في تحسين الصحة والرفاهية بالعمل يجب ان تبدأ بالمنظمة نفسها من خلال تعزيز الصحة الاساسية الهيكلية والتنظيمية ثم

التخطيط لكيفية تنظيم العمل من خلال تكوين بنية متماسكة وقوية وحالت من الاستقرار التنظيمي ووجود نموذج مفاهيمي للعمل. يجب ان يوفر مكان للعمل الصحي بيئة مفتوحة وميسره وقبول الناس من ذوي الخلفيات المختلفة والمهارات والقدرات المتنوعة وان يستوعب للعاملين من كبار السن والذي يعانون من الامراض المزمنة كما ويشمل حماية وتعزيز الصحة. اماكن العمل الصحية استحوذت على اهتمام المهنيين على الصعيد العالمي واشارت الى ايضاً الى وجود الارتباط والتفاعل بين مكان العمل والمجتمع. في كل منظمة هناك شخصية الصحة التنظيمية فهي تعكس اثار ذلك المفهوم الايجابي للأفراد من العدالة وسلوكيات المواطنة التنظيمية motevallizadeeh&zakiani,2011:897 وهناك ثلاث انواع من العدالة في المنظمات:

- 1 - العدالة التوزيعية.
- 2 - الاجراءات التي تستند الى العدل والعدالة.
- 3 - التفاعل.

اذا اعتزمت المنظمة على ان تكون فعالة او ببناء ينبغي ان تتخذ التدابير اللازمة في وقت الازمات وعلاوة على ذلك ينبغي ان تستخدم هذه المنظمة جميع مواردها وقدراتها وتكيف نفسها مع التغيرات البيئية الى جانب المواجهة مع اي مشكلة بحكمة ومنطقية. فالمنظمات الصحية هي التي تحافظ على تنشيط قدراتها وتطوير امكاناتها باستمرار وهذا ما يتطلب مراعاة قواعد العدالة في المنظمة واتباع النهج الايجابي ويجسد السلوكيات التي تعزز معظم الاهداف الرئيسة للمنظمة (حمادي، علي، ٤٦١).

اهمية الصحة التنظيمية: The importance of organizational health :

تكمن اهمية الصحة التنظيمية من خلال توفيرها ادراكاً ووعياً مشتركاً نحو العوامل المؤثرة في البيئة الداخلية و الخارجية على النحو الذي يؤدي الى زيادة الفاعلية والتماسك بين ارجاء المنظمة ويحقق التوافق بين الاهداف المرسومة ويسمح بتوفر استعدادات ملائمة للأحداث التغيرات المطلوبة لمسايرة المستجدات المتعددة (الحوارني، ٢٠١٧: ١٩) وينظر الى اهمية الصحة التنظيمية من خلال توفيرها قوة كبيرة تسهم في تغير التخطيط وتحسين البيئة التنظيمية وهو ما اكده المختصون في مجال النظم التعليمية

((cemalougu,2007:6)) ويرى ((Henderson et al 2005))

ان الصحة التنظيمية تقدم حلاً جذرياً لمشاكل العمل الحالية وهو امر تتميز به اسلوب المنظمات الصحية عن غيرها التي كانت في معظمها تسعى الى حلول عاجلة و سطحية مشكلات العمل ومعوقاته فمن الناحية النظرية البحتة فان الصحة التنظيمية أداة لتطوير المنظمات التي تطبقها وذلك خلال التغير الجذري لطرق ادائها لأعمالها خصوصاً في ظل المتغيرات التي تجعل كل منظمة عالماً قائماً بذاته ومختلفة تماماً عن غيرها.

ويتشارك العديد من الباحثين وجهة نظر تفيد بان تصورات الموارد البشرية لنوعية لبيئة العمل هي العامل الاكثر اهمية والذي سيؤثر في التزامهم اتجاه عملهم ووظائفهم فضلاً عن نوعية التعليم المقدم في النظام الاداري والذي يمكن استخدامه لدراسة العلاقة بين البيئة الكلية والالتزام التنظيمي لأعضاء الادارة العليا (Tsui& Cheng ,2010:266)) اذ ينظر لأهمية الصحة التنظيمية من قبل صانعي السياسة التنظيمية واعضاء المنظمة بانها

تسهم في تحقيق الاهداف الرئيسية للمنظمة اي الصحة والفعالية التنظيمية والتي تؤثر على بعضها البعض بشكل متبادل (sayyed,1991:227)) فهي قوة كبيرة تسهم في تغيير التخطيط والتحسين البيئة التنظيمية وهو امر اكده المختصون في النظم التعليمية اذ يؤكدون ان دراسة العلاقة بين الصحة التنظيمية وابعاد اخرى (مثل الابتكار وخصائص الموارد البشرية ومقارنة فعالية المناخ التعليمي بتحليل العلاقة بين الصحة التنظيمية واراء افراد الموارد البشرية).

انواع الصحة التنظيمية: Types of organizational health :

اعتمد البحث على مجموعة من الانواع الصحة التنظيمية وبما يتماشى مع توجهات دراسة (Kwoktung & Yincheong,1994) ودراسة (Tsui& Cheong,1999) كونها تمثل ترجمة حرفية لما تجسده الصحة التنظيمية في المدارس وانها تعكس درجة من الارتباط فيما بينها الى حد القول ان هذه الانواع تأتي متلازمة بحيث ان كل نوع يدعم الآخر ويؤشر فعله بما اضيف عليه نوعاً من التكامل وتتمثل بالاتي:

١- **الاعتبارية:** ويهتم هذا النوع بالسلوكيات التي ينتهجها المدير والتي من شأنها تفعيل العمل الجماعي ورعاية العاملين والنظر اليهم بصورة ايجابية بالإضافة الى تقبل اراءهم ومقترحاتهم فهو يتمثل بالقدرة على كسب ثقة وتقدير المرؤوسين في ضوء ما يمنحه لهم المدير من حوارات ايجابية ومفتوحة وتلمس احتياجاتهم وميولهم لتحسين قدراتهم في العمل (Buluc,2008:76) فهو السلوك الودي والمفتوح والمساند للعاملين بحيث يظهر المدير اهتماماً حقيقياً لسعادتهم وتوفير الراحة لهم مما يدل على التفاهم والثقة المتبادلة والاحترام في العلاقات بين المدير والافراد فأساس الاعتبار هي الثقة المتبادلة بين الطرفين (عطا الله، ١٩٩٦: ١٢). وتمثل الثقة الشعور بالاطمئنان فان السلوك متطابق مع التوقعات التنظيمية للوصول الى الثقة لا بد من شيوع الصدق والصراحة بين الادارة والافراد (Herting,2002:4) ويمكن ان تصور الثقة التنظيمية من حيث تأثير الوثائق والموثوق به وطريقة التعامل والتفاعل بين الطرفين وروابطهم الخاصة بالشبكة التنظيمية فهي درجة ايمان وتقبل الفرد بالقرارات والسياسات التي تضعها ادارة المنظمة والتي تقوم بتنفيذها وادارتها بشكل عازل لجميع الاطراف (kritsonis,2004:2)).

٢- **الروح المعنوية:** هي نوع من الاحساس الجماعي بالصدقة والحماس بين افراد المنظمة مما يساهم على توفير جواً ايجابياً بين العاملين والادارة ويساعدهم في خلق حالة الشعور بالرضاء عن عملهم والاعتراز بمنظمتهم وتبرز الروح المعنوية ايضاً من خلال قيام الادارة بمنح العاملين لديها درجة من الموثوقية وعلى النحو الذي يشعرون به بشوة الانجاز عن قيام اعمالهم اليومية (buluc,2008: 76).

وترتبط الروح المعنوية بأقبال الفرد بزيادة نشاط انتاجيته اذ ان مظاهر ارتفاع الروح المعنوية هي عدم وجود صراعات بين الافراد فضلاً عن تماسك افرادها وقدراتهم على مجابهة الازمات والمشكلات بشيء من الحزم وقلة معدلات الشكاوي والتظلمات (حمادي، علي، ٢٠١٥: ٤٦١).

٣- **تماسك المنظمات:** وتعبر عن قدرة الادارة على التعامل مع البيئة المحيطة بالمنظمة وبنجاح وحفاظ برامجها وعلاقاتها مما يعزز حماية العاملين فيها من كثرة الضغوطات الخارجية الغير معقولة فالمنظمة قادرة ان تتماشى مع القوة الخارجية البنائية وبالتالي فان

التماسك المنظمي يشكل مقياس لقدرة المنظمة على التكيف والمحافظة على الاستمرارية الداخلية اثناء التعرض لضغوط البيئة الخارجية (Buluc,2008:78)). ويؤثر في التماسك عوامل عديدة من حيث ما يؤدي من تقوية او اضعاف درجة التماسك مثل التجانس افراد الجماعة وطبيعة التفاعل وخصائصه وجاذبية الجماعة للفرد وطبيعة الموقف والظروف التي تعمل في اطارها المنظمة لذلك يمكن القول ان درجة التماسك تتوقف على قوة تجاذب الاعضاء داخل الجماعة (الحوامدة، ابو شتال، ٢٠١١: ١٨١٣).

مراحل الصحة التنظيمية: Stages of organizational health :

يمكن الاستدلال على مراحل الصحة التنظيمية التي تتمتع بها المنظمات تبعاً لمدى توافر ابعاد الصحة التنظيمية فيها، وتقسّم الى ستة مستويات كما ذكرها (الشهراني، ٢٠١٧: ١٤) وكالاتي:

١- مرحلة الصحة التنظيمية المفقودة:

هذه المرحلة من الصحة التنظيمية لا تحترم في قيم الافراد ولا توجد فرص لتطويرهم ولا يتم الاستماع اليهم ولا تؤخذ افكارهم بعين الاعتبار والقيادة الحقيقية منفردة عند اي مستوى اداري في المنظمة وهناك انتهاك لحقوق الافراد واساءة استعمال السلطة والافراد لا يعرفون خطى سير المنظمة، و المنظمة يسودها المناخ السياسي ويتم التركيز فيها على العقاب ، والبيئة التنظيمية يسودها عدم الثقة وضعف عميق في ترابط العاملين و المشرفين ، والعاملين يشكون ببعضهم البعض وكل يهتم بمصلحته الخاصة لذلك تكون قنوات الاتصال مغلقة، وينظر للمنظمة على انها منظمة بالاسم ومن المستحيل يكون فيها تطوير ومحافظة على عاملين منتجين يتمتعون بالصحة لإنجاز التغيرات المطلوبة وتكون الرؤية المستقبلية لهذه المنظمة مشكوك فيها.

٢- مرحلة الصحة التنظيمية الضعيفة:

يشعر العاملون عند هذه المرحلة من الصحة التنظيمية بعدم احترام قيمهم ويتم استغلال جهودهم دون ان يتم تطويرهم مهنيًا، ومعظم القرارات تتخذ في المستويات العليا، والقيادة استبدادية مفروضة من الادارة العليا والعاملين لا يشعرون انهم قادرين لأحداث التغير وهناك عدم وضوح بالأهداف وان اسلوب التوجيه مشوش، والعلاقات فردية في الغالب لا يوجد تعاون جماعي، وبيئة الثقافة التنظيمية تتميز بضعف الترابط وضعف الثقة بين العاملين كما ان هناك نقصاً في الدافعية وضعفاً في الالتزام بالأهداف وقنوات الاتصال مغلقة.

٣- مرحلة الصحة التنظيمية المحدودة:

يشعر العاملون في هذه المرحلة من الصحة التنظيمية بانهم يتلقون التدريب بزيادة ادائهم من اجل مصلحة المنظمة وليس لتطويرهم الشخصي، ويمكن الاستماع لأرائهم ولكن نادراً ما يتم الاخذ بها، والقرارات المهمة تبقى في المستويات الادارية العليا داخل المنظمة، والنمط الاداري سلبي والعلاقات تقوم على الفردية، ويشعر الافراد باستمرار بان عليهم اثبات ذواتهم وهنا يمكن ان تظهر الضغوط التنظيمية، وينظر للمنظمة على انها منظمة سلبية تتعرض لإدبار العاملين على الادعان والتغيير هنا مطلوب لكن من الصعب تحقيقه والمنظمة في طريق يقودها الى بيئة تنظيمية استبدادية.

٤- مرحلة الصحة التنظيمية المتوسطة:

تتميز هذه المرحلة من الصحة التنظيمية بان العاملون يحفزون وهناك اهتمام بروحهم المعنوية، والقيادة تكون ايجابية وغالباً ما تأتي من الادارة العليا في المنظمة، وهناك تحاور محدود بين القادة والعاملين، وتكون التوجيهات مشوشة احياناً ويوجد مستوى من العمل الجماعي والتعاون الحقيقي، اما الثقافة التنظيمية للعاملين فيسودها احياناً عدم التأكد والمخاطرة، ويكون الاتصال مفتوح بين مجموعات معينة من الافراد، وهذه هي المنظمة الايجابية التي تجذب العاملين المحفزين بشكل جيد ويكون التغيير فيها مرغوب لآكن يصعب تحقيقه في جميع الاوقات وهذه المنظمة في موقع جيد لتحرك نحو تحقيق صحة تنظيمية افضل مستقبلاً.

٥- مرحلة الصحة التنظيمية الممتازة:

يشعر اغلب العاملون في هذه المرحلة من الصحة باحترام قيمهم، ويستمتع اغلب القادة والعاملون لبعضهم ويشاركون في صنع القرارات واتخاذها، واغلب العاملون تمكنهم قيادة المنظمة نحو تحقيق الاهداف ويكون العمل الجماعي هو المفضل لدى الافراد، وبيئة الثقافة التنظيمية غالباً ما تسودها اجواء ثقة ويكون الاتصال مفتوحاً بين العاملين وقيادة المنظمة، وتكون روح المبادرة الموجهة التي تستقطب المستشارين والعاملين والمحفزين والراغبين بالتغيير كعملية مستمرة مهمة بمواجهة التحديات والصعوبات، والنظرة المستقبلية لهذه المنظمة تقود الى نظام صحي.

٦- مرحلة الصحة التنظيمية المثالية:

في هذه المرحلة من الصحة يشعر جميع العاملين بالاهتمام الكامل لقيمهم ولوجودهم في المنظمة والعلاقة قوية جداً بينهم وبين القادة ويشاركون في اتخاذ القرارات المهمة ، والقيادة فاعلة بجميع مستويات المنظمة تمكن العاملين وتوجههم نحو الاهداف التنظيمية، اما الجماعات تعمل بروح الفريق، وتكون الثقة كاملة بين عاملين والمشرفين والمدراء التنفيذيين التي تعبر عن الثقافة التنظيمية، ويكون الاتصال مفتوحاً وفعالاً داخل المنظمة وهذه هي المنظمة الجاذبة التي تسعى الى جذب العاملين المحفزين بمستوى افضل وعال جداً وينظر لها على انها ايجابية لا بعد الحدود لأنها منظمة تتمتع بصحة تنظيمية مثالية (الشهراني، ١٥: ١٤: ٢٠١٧).

ثانياً: النجاح الاستراتيجي Second: strategic success

مفهوم النجاح الاستراتيجي: Concept of strategic success

يسعى الناس جميعاً لتحقيق النجاح ويبدلون من أجله الجهد والوقت، وبينما يصل البعض الى تحقيقه بصورة تناسب الجهد والسعي، يتأخر البعض الآخر في الوصول الى الهدف المرسوم والنتيجة المنشودة، فيتوقف نجاحهم على ما تطلبه اهدافهم من بذل وأسباب تسهم في تحقيقها والوصول اليها، فإذا ما فهم هؤلاء هذه الأسباب والمفاتيح لاحت لهم معالم النجاح وتوضحت بما يرضيهم ويساوي جهدهم المبذول، ومهما بلغ الناس في درجات النجاح ومراتبه فانهم لن يصلوا الى كماله، إذ أنه سعي دائم يرقى بالإنسان باستمرار ليحصل له الطموح تلو الطموح والانجاز بعد الانجاز، ويعلو بالحسن نحو الأحسن، فبذلك تزداد الدرجات وترتفع الهامات وتعمر الأرض بمن سكنها (باشا، ١٧: ٢٠١٧).

ويعرف النجاح لغوياً (بأنه نيل المطلوب والفوز بتحقيق الهدف)، وهو التيسير في السعي والوصول إلى الغاية، وهو إدراك الحظ في لفت الأنظار الى الإنجاز واليسر في

تحقيق الغايات، والنجاح الظفر بالشيء وقضاء الحاجات. أما في الاصطلاح فيرتبط مفهوم النجاح بمستوى تحقيق الأهداف وامكانية جعلها واقعاً؛ إذ يعرف النجاح بأنه القدرة على تحقيق الأهداف المحددة مسبقاً وتحقيقها عملياً، والاجتهاد في ذلك بالوسائل والاساليب الممكنة والمتاحة، وينطبق مفهوم النجاح المنوط بتحقيق الأهداف والرضا على الأفراد والمؤسسات والمجتمع ككل (الرماني، ٢٠١٧: ١٣). في حين عرف (daft, 2001:261) النجاح الاستراتيجي بأنه امتلاك الإدارة القدرة في الحصول على المعرفة والخبرات والأفكار، والتحليل الناجح والتدقيق لخبرات وتاريخ المنظمات المناظرة، أو اقتناصها لفرص جديدة بعد أن حققت أهدافها في الوقت المحدد. ويتحقق النجاح الاستراتيجي عن طريق التفاعل مع البيئة المتغيرة وذلك يتطلب المرونة والتوازن عن طريق بناء مقياس الاداء منظمة في كل مرحلة من مراحل دورة حياتها إذ يمثل البقاء جوهر النجاح الاستراتيجي (الكبيسي، ٢٠١٧: ٢٣). فان النجاح الاستراتيجي لا يمكن ان يعرف بعبارات بسيطة بل ينبغي ان يعرف بروية المنظمة، والتوجه الاستراتيجي واستراتيجيات وأهداف الاعمال (Rainey, 2010:137). أما أهم أسباب النجاح فيرى الكثير من الناس أن النجاح أمر متعلق بالخط والنصيب، غير أن الواقع يثبت أن هذا الخط صناعة ذاتية بيدع في إنتاجه الناجحون أنفسهم، بسبب الهمة التي يتمتع بها هؤلاء الأشخاص تميزهم عن الآخرين بحدود تضمن تقدمهم واستمرارهم في صناعة ذاتهم واجتهادهم، ويعد الأشخاص الناجحون الأكثر صبراً وانضباطاً في مساعيهم لتحقيق أهدافهم، والأكثر مثابرة في تنفيذ المهام والأعمال التي توكل اليهم، والأكثر مثابرة في تنفيذ المهام والأعمال التي توكل اليهم، كما أنهم أشخاص مغامرون مميزون يقفون أنفسهم بالمخاطر ليمتصوا بالتجربة والملاحظة في سبيل حصد النتيجة والدليل والبرهان. ان من اهم اسباب النجاح أن يتحلى الافراد بصورة عامة بالصفات العميقة المكونة في ذاتهم ليمتلكوا بسهولة مفاتيح النجاح (الفقي، ٢٠٠٠: ٢٣-٢٣).

- ويذكر (المختار، ٢٠١٩: ٢٧) لنجاح الاستراتيجي مؤشرات ودلالات تتلخص بالآتي:
- ١ النجاح الاستراتيجي قادر على إيصال المنظمة إلى ما تبغي إليه من تحقيق للأهداف.
 - ٢ إن الاستمرار والتميز يجعل المنظمة ناجحة استراتيجياً ويدعمها في البقاء من خلال تكيفها مع بيئتها.
 - ٣ التزام المنظمة بوضع استراتيجية عمل كفؤة وفاعلة يُعد الحجر الأساس لنجاحها استراتيجي ١ محققاً لها غاياتها وأهدافها المرسومة مسبقاً .
 - ٤ لا بُد لأي منظمة أن تضع جُل تركيزها على رأسمالها الفكري بكل مكوناته وخصائصه فضلاً عن تهيئة المناخ التنظيمي الفعال.
 - ٥ إن المرتكزات الأساسية للنجاح الاستراتيجي هي البقاء والنمو والتكيف.

اهمية النجاح الاستراتيجي: The importance of strategic success :

لم يظهر مفهوم النجاح الاستراتيجي بصورة عفوية أو كفلسفة فكرية لا جدوى منها، بل ولد من ارض الواقع، في ظل بيئة تنافسية بالتغير السريع مع شحة الموارد والازمات المستمرة التي تعصف بالمنظمات، مما استلزم اعتماد مفهوم اشمل من النجاح التنظيمي يستند الى ابعاد طويلة الامد يضمن للمنظمة نجاحاً بعيد المدى (الطعان، ٢٠١٣: ٢١٠) والنجاح الاستراتيجي عند (Oestreich & et., 2008:3) يمثل مجموعة من العمليات الادارية التي

تقود المنظمات نحو التمييز على المدى الطويل ويبين مؤشرات الاداء الرئيسة ويسلط الضوء على التقنيات الاداء وادارة المشاريع.

ويتمتع الانجاح الاستراتيجي بأهمية وفيما يأتي اهمها:

١- لبطار النجاح الاستراتيجي يتمحور في نجاح طويل الامد، وهو ما تطمح المنظمات الى بلوغه للوصول الى مراكز تنافسية مميزة.

٢ يعد النجاح الاستراتيجي ناتج لتعلم المدراء الاعتماد على استراتيجيات غير مباشرة على الرغم من انها تتطلب موارد اضافية متنوعة.

٣ ان مضامين النجاح الاستراتيجي و(النجاح التنافسي، نجاح المنظمة، النجاح التشغيلي) تصب في مفهوم النجاح المنظمي كونه مفهوماً شاملاً.

٤ ان النجاح الاستراتيجي دالة للنضج المعرفي للشخصية الاستراتيجية (العنزي، ٢٠١٠: ٨٦)، (الفياض، ٢٠١١: ٨٩ ٩٢).

ويحقق النجاح الاستراتيجي اهمية للمنظمات وهي على النحو الآتي:

١- يحقق مجموعة من المزايا للمنظمة وفترات طويلة، وتتمثل هذه المزايا المفتاح لحصولها على النجاح بالمنافسة في اعمالها على المدى البعيد.

٢ يعزز موقع المنظمة في السوق ويمنحها دعماً لتحقيق العديد من النجاحات.

٣ يعد النجاح الاستراتيجي معيار من المعايير المهمة الذي يعمل على تحديد مدى نجاح المنظمة في خططها واعمالها وقراراتها الاستراتيجية (Oestreich & et AL., 2008:3) و(الكبيسي، ٢٣: ٢٠١٨).

Measuring strategic success:

قياس النجاح الاستراتيجي:

تعددت آراء الباحثين والكتاب حول كيف يمكن قياس النجاح الاستراتيجي للمنظمات، اذ اشار (داودي ومحبوب ٢٠٠٧: ٣٣) بان النجاح الاستراتيجي للمنظمات يقاس من خلال ثلاث مؤشرات بارزة وهي:

أ البقاء: اي استمرارية المنظمة وبقاءها.

ب التكيف: قدرة المنظمة على التنبؤ بمشكلاتها الداخلية منا والخارجية وكيف يمكن مواجهتها وايجاد السبل الكفيلة في التغلب عليها.

ت-النمو: اي زيادة حجم المنظمة وزيادة تحقيقها للأهداف التي يرغب فيها اصحاب المصالح. وذكر (سمحان، ٢٠١٠: ٧١)، المقياس لنجاح الاستراتيجي (بأنه تقدير لقيمة تتمركز حولها اغلب البيانات وتمثلها افضل تمثيل). ويمثل قياس النجاح تحدي مستمر لكلا من المديرين والباحثين، وهذا يعزي لكون المقياس المتعدد في قياس قد ثبت بانها غير كافية في ظروف مختلفة وفي انواع مختلفة من المنظمات (Maltz et al, 2003: 187). فلا

يوجد مقياس متفق عليه لقياس النجاح في ميدان الاعمال (Godenberg & Kine, 1999: 371). وهو يقاس بعدة طرائق (Bostock, 2014: 9). كون عوامل الانجاح تتفاوت من صناعة الى اخرى، وبناءً على ذلك قد لا يكون هناك صيغ عامة لقياس النجاح الاستراتيجي (Thompson, 1999: 280). وأشار (Levinthal and March, 1981: 308) ان نجاح المنظمة يعتمد جزئياً على التكنولوجيا التي تملكها. ويشير (داود، ٢٠١٢: ٢٣٢) الى ان النجاح الاستراتيجي يحتاج الى دور قيادي ذو عقلية ريادية

واستراتيجية للكشف عن الفرص المستقبلية وكيفية استثمارها لغرض النمو والتميز مقارنة بالمنافسين.

المبحث الثالث/ الاطار العملي للبحث

The third topic / practical framework for research

المبحث الثالث: الاختبار وتحليل النتائج

The third topic: testing and analysis of results

الاختبارات الاحصائية لفرضيات الارتباط والتأثير بين كل من الصحة التنظيمية والنجاح الاستراتيجي

خصص هذا المبحث للتعرف على واقع المتغيرات المبحوثة واهميتها من خلال إجابات افراد العينة المبحوثة فضلاً عن تحديد طبيعة العلاقة والتأثير بين المتغيرات الرئيسية والفرعية للبحث ليتسنى لنا اختبار الفرضيات الاساسية التي انطلق منها البحث. واستخدم الباحث الاساليب الاحصائية الاتية: مقياس الانحدار الخطي البسيط، والانحدار الخطي المتعدد، واختبار z test , f test ، معامل التحديد R^2 %، والنسب التفسيرية لمعامل الانحدار بيتا.

First: The link between organizational health and strategic success

أولاً: علاقة الارتباط بين الصحة التنظيمية والنجاح الاستراتيجي

يستعمل الباحث اختبار (Z TEST) لبيان قبول او رفض فرضيات الارتباط بين الصحة التنظيمية بمحاورة المتمثلة بـ (الاعتبارية، الروح المعنوية، تماسك المنظمات) وبين المتغير الثاني المتمثل بالنجاح الاستراتيجي، إذ ستقودنا نتيجة الاختبار إلى قبول فرضية الارتباط في حال كانت قيمة Z المحتسبة أكبر من نظيراتها الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى معنوية (٠,٠٥) (مستوى المعنوية يؤشر الحد الأقصى للخطأ المسموح به في البحوث علمياً)، وفي ذات الوقت يكون مستوى الدلالة (القيمة الاحتمالية) أقل من مستوى المعنوية أي قبول الفرضية بنسبة ثقة ٩٥ %، بينما سترفض الفرضية في حال كانت قيمة Z المحتسبة أقل من نظيراتها الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، وفي ذات الوقت يكون مستوى الدلالة (القيمة الاحتمالية) أكبر من مستوى المعنوية واستند الباحث إلى قيمة معامل الارتباط البسيط

(Correlation coefficient Spearman) لمعرفة قوة وطبيعة علاقة الارتباط بين الصحة التنظيمية بمحاورة المتمثلة بـ (الاعتبارية، الروح المعنوية، تماسك المنظمات) وبين المتغير الثاني المتمثل بالنجاح الاستراتيجي ، إذ سيتناول الباحث في هذه المرحلة من التحليل اختبار الفرضيات التالية: (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية الاعتبارية، الروح المعنوية، تماسك المنظمات، والنجاح الاستراتيجي) وكانت نتائج اختبار فرضيات الارتباط بين المتغيرين على النحو الاتي:

نلاحظ من جدول (١) قبول الفرضية الأولى وبنسبة ثقة (٩٥ %)، إذ بلغت قيمة Z المحتسبة (٣,٥٦١) وهي معنوية، بسبب كونها أكبر من قيمة الجدولية Z البالغة (١,٩٦) عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، ولا سيما أن مستوى الدلالة سجل (٠,٠٠) وهي أقل من مستوى المعنوية البالغ (٠,٠٥). بينما كانت قيمة معامل الارتباط البسيط

(Correlation coefficient Spearman) بين الصحة التنظيمية وبين النجاح الاستراتيجي (٠,٢٨٦) ليرسخ ذلك وجود علاقة قوية طردية بين الصحة التنظيمية وبين النجاح الاستراتيجي حسب اراء العينة المختارة.

جدول (١) اختبار فرضيات الارتباط بين الصحة التنظيمية وبين النجاح الاستراتيجي

تعليق الباحث	Z – Test		معامل الارتباط البسيط سبيرمان Correlation coefficient Spearman	المتغيرات		الفرضية
	مستوى الدلالة (القيمة الاحتمالية)	قيمة Z المحتمسبة		التابع	المستقل	
قبول الفرضية بنسبة ثقة ٩٥ %	0.00	3.561	0.286	النجاح الاستراتيجي	الصحة التنظيمية الانواع الاعتبارية الروح المعنوية تماسك المنظمات	١-١
قيمة Z الجدولية عند مستوى ثقة ٩٥ % تساوي (١,٩٦)						

Second: The effect of the independent variable, organizational health, on strategic success

ثانياً: تأثير المتغير المستقل الصحة التنظيمية في النجاح الاستراتيجي

انتقل الباحث في هذه المرحلة إلى استعمال تحليل الانحدار الخطي البسيط (Regression Analysis Simple Linear) لبيان طبيعة العلاقة التأثيرية لمحاور المتغير المستقل في المتغير التابع، بينما استخدم الباحث تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Regression Analysis Multiple Linear) لبيان طبيعة العلاقة التأثيرية لمحاور الصحة التنظيمية في النجاح الاستراتيجي، بينا طبق الباحث اختبار (F – TEST) لبرهنة قبول او رفض فرضيات تأثير الصحة التنظيمية بمحاوره في النجاح الاستراتيجي، إذ ستقودنا نتيجة الاختبار إلى قبول فرضية التأثير عندما تكون قيمة F المحتمسبة أكبر من نظيراتها الجدولية البالغة (٣,٩٢٠١) عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، اي قبول الفرضية بنسبة (٩٥ %)، وفي ذات الوقت تكون القيمة الاحتمالية (مستوى الدلالة) المناظرة لقيمة F المحتمسبة أصغر من مستوى معنوية (٠,٠٥)، بينما ستستقر نتيجة اختبار (F-TEST) عند رفض فرضية التأثير عندما تكون قيمة F المحتمسبة أقل من نظيراتها الجدولية البالغة (٣,٩٢٠١) عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، اي رفض الفرضية بنسبة (٩٥ %)، وذلك عندما تكون القيمة الاحتمالية المناظرة لقيمة F المحتمسبة أكبر من قيمة مستوى المعنوية المستعمل في الدراسة والبالغ (٠,٠٥). أما لبيان نسبة تفسير (تأثير) المتغير المستقل الصحة التنظيمية للنجاح الاستراتيجي استعمل الباحث معامل التحديد R^2 ، أما لمعرفة مقدار التغير الحاصل في قيمة المتغير التابع الصحة التنظيمية في حال حصول تغير في قيمة المتغير المستقل الصحة التنظيمية بمقدار وحدة واحدة اوجد الباحث قيمة معامل الانحدار (الميل الحدي = بيتا)،

إذ سيتناول الباحث في هذه المرحلة اختبار فرضيات التأثير التالية:

الفرضية الرئيسية الثانية:

(يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لصحة التنظيمية بمحاوره في النجاح الاستراتيجي).

The influence of organizational health on strategic success

جدول (٢) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للعلاقة التأثيرية لمحاور الصحة التنظيمية مجتمعة في النجاح الاستراتيجي.

الفرضية	المتغيرات		معامل التحديد R ² % نسبة التفسير	معامل الانحدار بيتا β	الحد الثابت ألفا α	F – test		تعليق الباحث
	المستقل	التابع				قيمة F المحتسبة	القيمة الاحتمالية (مستوى الدلالة)	
الرئيسية الثانية	الصحة التنظيمية الأنواع الاعتبارية. الروح المعنوية. تماسك المنظمات.	النجاح الاستراتيجي	43.3%	0.391	0.800	38.631	0.00	قبول الفرضية بما يؤكد وجود تأثير لصحة التنظيمية في النجاح الاستراتيجي
قيمة F الجدولية عند مستوى ثقة ٩٥ % تساوي (٢,٦٨٠٢)								

تأثير الصحة التنظيمية في النجاح الاستراتيجي

يستشف من جدول (٢) قبول الفرضية الرئيسية التي تنص على { يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لصحة التنظيمية في النجاح الاستراتيجي } وبنسبة ثقة (٩٥ %) ، إذ بلغت قيمة F المحتسبة (٣٨,٦٣١) وهي معنوية، بسبب كونها أكبر من قيمة F الجدولية البالغة (٢,٦٨٠٢) عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، ولا سيما ان القيمة الاحتمالية المناظرة لقيمة F المحتسبة كانت (٠,٠٠) وهي أصغر من مستوى معنوية (٠,٠٥) .

بينما بلغت قيمة معامل التحديد (43.3 %) R² لتؤشر بذلك نسبة تفسير (تأثير) الصحة التنظيمية في النجاح الاستراتيجي، لتصبح المعادلة الخطية التي تُعبر عن العلاقة الخطية التأثيرية بين الصحة التنظيمية في النجاح الاستراتيجي على النحو الاتي:

$$Y = 0.800 + 0.226 * W1 + 0.165 * W3$$

حيث ان:

W1 : الصحة التنظيمية

Y : النجاح الاستراتيجي

The fourth topic: conclusions and recommendations

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات: Conclusions :

١- أظهرت النتائج التي توصل لها الباحث الى وجود علاقة تأثير قوية بين الصحة التنظيمية في النجاح الاستراتيجي .

٢ أثبتت النتائج ان جميع العلاقات والاثار حققت معنوية عالية مما يدل على الدور المهم المستخدم من قبل الصحة التنظيمية في الكليات نحو النجاح الاستراتيجي.

٣ تقدم مستوى النجاح الاستراتيجي وهذا مؤشر الى قوة النجاح الاستراتيجي لجامعة المبحوثة.

٤ تمثل العوامل التنظيمية احد اهم العوامل التي تخدم الموارد البشرية التي تسعى الى توفير ابعاد الصحة التنظيمية وهذه ما اشرت اليه البحث على وجود علاقة قوية وثيقة بين النجاح الاستراتيجي والصحة التنظيمية.

٥ ندرة البحوث التي اهتمت بدراسة وتفسير العلاقة بين متغيرات البحث الحالي (الصحة التنظيمية) في بيئة الاعمال وتحديدًا للموارد البشرية.

التوصيات: Recommendations :

١ تفعيل دور استراتيجيات التدريب والتطوير وبقوة على كافة الوظائف لإدارية في الجامعة من خلال وضع برامج والدورات المتخصصة وفق كل وظيفة وكل قسم وحسب الاسلوب العلمي لتحقيق النجاح الاستراتيجي.

٢ على الجامعات الاهتمام بالعوامل السلوكية التي تهتم بخلق جو ايجابي يساعد على نشوء حالة الشعور بالرضاء وبما يعزز قدرة هذه الجامعات المبحوثة على التكيف والمحافظة على الاستمرارية الداخلية اثناء التعرض لضغوط البيئة الخارجية.

٣ في سعي الجامعات في قطاعية (الاهلي والحكومي) لتعزيز اهمية الصحة التنظيمية وجب عليها ترسيخ مجموعة القيم والعادات والقواعد التي تحكم عمل المنظمة والتي تعتبر من الثوابت للموارد البشرية اي انها بمثابة خارطة الطريق التي توجه سلوكيات العمل من دون تفرقة او محاباة بينهم.

٤ من الضروري ان تمنح الجامعات التي تمتلك هيأت تدريسية يتصفون بتنوع المهارات والاختصاصات، لأداء اكثر من مهمة بما يمكنهن من التنافس ومواكبة التطورات وبما يحقق لهم النجاح الاستراتيجي.

٥ تشجيع مجالس الكليات على دعم وتعزيز نقل المعرفة بين الاقسام والوحدات الادارية وتقديم الاستشارة والتنسيق مع رؤساء الاقسام ورؤساء الشعب لتحقيق المزيد من النجاح الاستراتيجي.

المصادر: Sources :

- ١-لنتصلو-عباس حمادي، (٢٠٠٠)، لبنى قحطان محمد علي، تأثير المرونة الاستراتيجية والتأكد في صحة التنظيمات، جامعة بغداد ، كلية الادارة والاقتصاد، مجلة دنائير العدد الثامن.
- ٢ حسان باشا، (٢٠١٤)، ثلاثون وصية للنجاح في الحياة، صيد الفؤاد، midad.com.
- ٣ زيد الرماني، مفهوم النجاح، شبكة الالوكة، ٢٠١٧.
- ٤ داوود، فضيلة سلمان (٢٠١٢) النجاح الاستراتيجي لمنظمات الاعمال وفق ابعاد القيادة التحويلية
- دراسة استطلاعية لعينة من اف ا رد الهيئة العامة للضرائب، مجلة دراسات محاسبية ومالية، العدد ١٨، المجلد ٧.
- ٥ عطايا، عبد الناصر و رمضان، عصام (٢٠١٣) "مستوى الصحة المنظمة بالمدارس الثانوية من وجهة نظر معلمي التعليم الثانوي العام بمصر" مجلة جامعة بغداد النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية) المجلد ٢٧ (٥).
- ٦ الحوراني ، هبة منير ٢٠١٧، الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها باستراتيجيات ادارة الصراع التنظيمي التي يمارسها المديرون من وجهة نظر العاملين رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الشرق الاوسط عمان الاردن.
- ٧ الحوامدة ، نضال و البوشتال ، معتصم (٢٠١٣)، مدى توافر ابعاد الصحة التنظيمية واثرها في الحد من مصادر ضغوط العمل دراسة ميدانية على اطباء القطاع الحكومي في الاردن مجلة ابحاث اليرموك سلسلة العلوم الانسانية.
- ٨ الشهراني، فاطمة سعيد موسى (٢٠١٧) ، متطلبات تطبيق الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك خالد، السعودية.
- ٩ الفقي، ابراهيم، المفاتيح العشرة للنجاح، (٢٠٠٠)، كندا، المركز الكندي للتنمية البشرية.
- ١٠ الفياض، مجيد حميد، اثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية في تحقيق النجاح الاستراتيجي - دراسة ميدانية في وزارة النقل، ٢٠١١.
- ١١- الطعان، حاتم فارس (٢٠١٣) (اثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية في تحقيق النجاح الاستراتيجي - دراسة ميدانية في وزارة النقل) مجلة دنائير- الجامعة العراقية، العدد ٣.
- ١٢- العنزي، اميرة خضير طكاظم، (٢٠١٠)، (دور ابعاد علاقات الزبون والتفكير الابداعي في تحقيق النجاح الاستراتيجي)، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد جامعة الكوفة.
- ١٣- الكبيسي، صلاح الدين عواد، (٢٠١٧)، علاقة العوامل الحرجة لنقل المعرفة في فرص النجاح الاستراتيجي، (بحث ميداني في عدد من الكليات الاهلية في مدينة بغداد.
- ١٤- المختار، جمال عبد الله مخلف، (٢٠١٩)، دور راس المال الفكري في تحقيق النجاح الاستراتيجي، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، مجلد ١٥ العدد ٤٥.
- 15- "Broadening the Horizon of Workplace Health Promotion". American Journal of Health. 17(5).337-341.

- ١٦ Cemalogu, N. (2007) "The relationship between organizational health and bullying that teachers experience in primary schools in Turkey", Educational Research Quarterly 31 (2) 3-30.
- ١٧ Daft ,R. L. ,(2001) , "Organization theory and design " 7th \ed . South – Western college publishing Ohio.
- ١٨ Goldenberg, S & Kline, T (1999) an exploratory study of predicting success and survival of small business, psychological reports, 85(2),Bostock, Jo (2014) The Meaning of Success, 1 ed Cambridge university press.
- ١٩ Hoy, w., Tarter, C., &Kottkamp, R. (1991). Open schools/healthy schools.
- ٢٠ Hoy, W. K., & Miskel, C. G,1991, Educational administration: Theory, research and practice. (4th Ed.). New York: McGraw-Hill.
- ٢١ Henderson Christopher L. Alison E. Buehler , Williams L. Stein ,John E. Dalton, (2005) Teresa R. Robinson, Vincent A. Anfara, JR. Organizational Health and student Achievement in Tennessee Middle Level Schools, NASSP Bulletin, Vol.89, No. 644,54-75.
- ٢٢ Levinthal, D and March, J G (1981) A model of adaptive organizational search, Journal of Economic Behavior and Organization 2.
- ٢٣ Maltz, Alan C. Shenhar, Aaron J and Reilly, Richard R (2003) Beyond the Balanced Scorecard: Refining the Search for Organizational Success Measures, Long Range Planning 36.
- ٢٤ Oestreich, Thomas., Buytendijk, Frank. ,(2008), O'Rourke, John., Hatch, Toby, Management Excellence: A Step-by-Step Strategy to Success.
- ٢٥ Organizational justice and Organizational health personality in Deputy of Research and Technology, Ministry of Health and Medical Education, Tehran, Iran " Journal of American Science, Journal of American Science,:7(7) 897-905.
- ٢٦ Tetrick& Quick & Quick, Lois E., James Campbell & Jonathan D., 2005, Prevention perspectives in occupational health psychology.
- ٢٧ Rainey, David (2010) enterprise wide strategic management achieving sustainable success through leadership strategies and value creation, Cambridge university press.
- ٢٨ Thompson, John (1999) strategic management awareness and changem 3th ed, Thompson business press.

- ٢٩ Tsui& Yin , Kwok Tung & Cheong Cheng, (1999), school Organizational Health and Teacher Commitment: A Contingency study with Multi-level Analysis, Educational Research and Evaluation, Vol. 26 ,No. 1.
- ٣٠ Sayeed Omer Bin, (1991) Internal Assessment Of Organizational Health And Effectiveness: An Empirical Study, Indian Journal of industrial Relations, Vol.26, No. 3.
- ٣١ Janice, T. S, 2000, Managing Organizational health and performance in junior colleges. International Journal of Educational Management, 14(2), 62-73.

The role and impact of organizational health in achieving strategic success An exploratory research of a sample of human resources in Iraqi universities Al-Nahrain University as a model

Dr.. Maytham Hameed Alkabby

Faculty of Political Science / Al-Nahrain University

Abstract :

The current study aims to examine the possibility of (strategic success and its impact on organizational health), by presenting the problem and then the importance of workers in the government sector (Nahrain University), and then trying to come up with a set of recommendations that contribute to strengthening the practice and adoption of variables for workers in the government sector. And based on the importance of the subject for the study sample, the study adopted the exploratory analytical method, as it included the study population (Nahrain University), while the sample consisted of (60) managers distributed in administrative levels with the degree (assistant dean, head of department, divisions and administrative units). The study found the most prominent results that emerged from the correctness of the hypotheses, the most important of which are (the high level of the main variables, the existence of moral correlations between them, and the presence of a moral impact on the success of the strategy in organizational health). And the strategic vision

Key words: organizational health, strategic success..