



P-ISSN: 1680-9300
E-ISSN: 2790-2129
المجلد (26)، العدد (1)
ص.ص 93-105

دور الصحة التنظيمية في الحد من مظاهر الأثومية التنظيمية: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في شركة آسياسيل للإتصالات النقالة/المنطقة الشمالية

زيدة محمود شريف¹، صفاء ادريس عبودي²

^{1,2} قسم إدارة الاعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، الموصل، العراق.

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى بيان دور الصحة التنظيمية بأبعادها (وضوح الأهداف، التماسك، المعنويات، التكيف التنظيمي، والاستقلالية) في الحد من مظاهر الأثومية التنظيمية بأبعادها (اللامعيارية التنظيمية، انعدام القيم التنظيمية، والتهكم التنظيمي)، وقد اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي لعرض وتحليل نتائجها، وتم مناقشة عدد من التساؤلات المتعلقة بمستوى توافر الصحة التنظيمية ومدى انتشار مظاهر الأثومية التنظيمية، فضلاً عن تحديد علاقات الارتباط والأثر بين المتغيرين، وقد اختيرت شركة آسياسيل للاتصالات في مقراتها المتمركزة في المنطقة الشمالية من العراق ميداناً لتطبيق الدراسة، وقد شمل مجتمع الدراسة العاملين في فروع الشركة ضمن محافظات (أربيل، السليمانية، دهوك، نينوى)، إذ بلغ حجم المجتمع (1864) عاملاً، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية بلغت (287) فرداً، وقد اعتمدت استمارة الاستبانة بوصفها أداة رئيسة لجمع البيانات، كما جرى تحليلها باستخدام برنامجي (SPSS V.24, AMOS V.24) عبر مجموعة من الأساليب الإحصائية تمثلت بالتكرارات، والنسب المئوية، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط، والانحدار، إلى جانب نمذجة المعادلات الهيكلية لتحليل علاقات التأثير المباشر وغير المباشر، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقات ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية بين الصحة التنظيمية والأثومية التنظيمية، مما يدل على أن الارتفاع في مستوى الصحة التنظيمية يسهم بفاعلية في خفض مظاهر الأثومية التنظيمية، وفي ضوء النتائج تم تقديم مجموعة من المقترحات التي من شأنها دعم الاستقرار القيمي والسلوكي داخل المنظمات.

الكلمات المفتاحية: الصحة التنظيمية، الأثومية التنظيمية، نظرية المنظمة، آسياسيل، قطاع الاتصالات.

1. المقدمة

الاضطرابات القيمية داخل بيئة العمل، وبما ينعكس في النهاية على تقليل مظاهر الأثومية التنظيمية لدى العاملين، وقد شمل البحث خمسة مباحث، تضمنت البحث الأول منهجية البحث، واحتوى البحث الثاني الصحة التنظيمية، وخصص البحث الثالث للأثومية التنظيمية، في حين خصص البحث الرابع للجانب الميداني، واختتمت البحث الرابع بالاستنتاجات والتوصيات.

أدت التغيرات المتسارعة في بيئات العمل المعاصرة إلى إفراز عدد من الضغوط التنظيمية المتزايدة، رافقتها تنامي توقعات العاملين وارتفاع متطلبات الأداء والاستقرار الوظيفي، وهذا الأمر دفع المنظمات إلى التركيز المتزايد على بناء بيئات تنظيمية صحية قادرة على تعزيز تماسك العاملين ورفع معنوياتهم وتحقيق وضوح الأهداف، إذ تمثل الصحة التنظيمية عنصراً محورياً في كفاءة المنظمات وفعاليتها على اختلاف أبحائها وأنشطتها وطبيعتها أعمالها، لما لها من دور مباشر في دعم الاستقرار السلوكي والحد من

2. منهجية البحث

1.2 مشكلة البحث

تحتل الصحة التنظيمية باهتمام متزايد من قبل المنظمات المعاصرة؛ لما لها من دور محوري في تعزيز الاستقرار الوظيفي، وترسيخ القيم التنظيمية، ورفع مستوى التماسك والمعنويات لدى العاملين، فضلاً عن إسهامها في الحد من السلوكيات السلبية التي تهدد كيان المنظمة واستمرارها. ومن خلال الدراسة النظرية والعملية، تبين وجود حاجة ملحة لدراسة دور الصحة التنظيمية في الحد من مظاهر الأثومية التنظيمية داخل المنظمات،

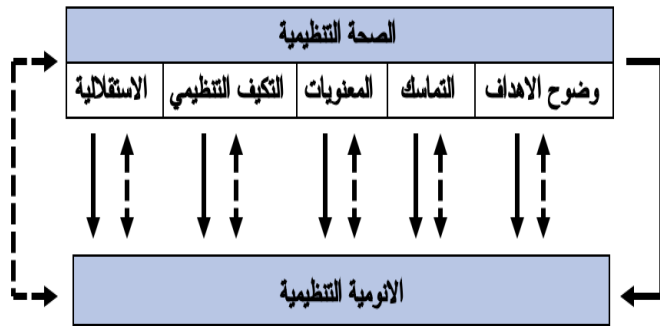
مجلة بحوث مستقبلية

المجلد 26، العدد 1 (2026).

أستلم البحث في 9 كانون الأول 2025؛ قبل في 10 كانون الثاني 2026

ورقة بحث منتملة: نُشرت في 29 كانون الثاني 2026

البريد الإلكتروني للمؤلف المراسل: zubaia.23bap126@student.uomosul.edu.iq



شكل (1) نموذج البحث الفرضي

المصدر: من إعداد الباحثون.

5.2 فرضيات البحث

ينطلق البحث من فرضيتين رئيسيتين يعكسها نموذج البحث الافتراضي، وكالاتي:

- الفرضية الرئيسية الأولى (H1): لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مُتغيّر الصحة التنظيمية ومُتغيّر الانتماء التنظيمية.
- الفرضية الرئيسية الثانية (H2): لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمُتغيّر الصحة التنظيمية في مُتغيّر الانتماء التنظيمية..

6.2 منهج البحث

البحث المنهج الوصفي التحليلي لكونه المنهج الأنسب لطبيعة الدراسة، إذ أنه أسهم في توصيف متغيرات البحث وتشخيص مستوى توافر الصحة التنظيمية ومظاهر الانتماء التنظيمية في المنظمة المبحوثة، فضلاً عن تحليل علاقات الارتباط والأثر بينهما، كما تمّ توظيف هذا المنهج في تفسير النتائج إحصائياً واستخلاص الدلالات العلمية التي تخدم أهداف البحث وفرضياته، وبما يحقق تكاملاً بين الجانبين الوصفي والتفسيري للدراسة.

7.2 حدود البحث

- الحدود البشرية: تمثلت بعينة من الأفراد العاملين في شركة آسياسيل للاتصالات في المنطقة الشمالية من العراق (الموصل، أربيل، دهوك، السلبيانية)، ومن مختلف المستويات الإدارية في المنظمة (العليا، الوسطى، التنفيذية)، وقد بلغ حجم مجتمع الدراسة (1864) فرداً، أُخترت منه عينة تمثيلية بلغت (287) عاملاً.
- الحدود المكانية: اقتصر تطبيق البحث على مقرات وفروع شركة آسياسيل الرئيسة في المنطقة الشمالية من العراق (الموصل، أربيل، دهوك، السلبيانية)، ووصفها بيئة تنظيمية ملائمة لتطبيق متغيرات البحث.
- الحدود الزمانية: امتدت مدة إعداد البحث بشقيه النظري والميداني من 2024/3/1 ولغاية 2025/9/1، وشملت هذه المدة مراجعة الأدبيات، إعداد الأداة، جمع البيانات، وتحليلها.

ولا سيّما في ظل ما تشهده بيئات العمل من ضغوط وتغيرات متسارعة، وعليه، تتحدد مشكلة البحث في عدم وضوح طبيعة العلاقة بين الصحة التنظيمية بمكوناتها المختلفة وبين الانتماء التنظيمية بأبعادها القيمية والسلوكية داخل شركة آسياسيل، وهل تسهم الصحة التنظيمية فعلاً في تقليل مظاهر الانحراف التنظيمي والانتماء أم لا، مما يستلزم دراسة علمية معمقة للتحقق من هذه العلاقة وبشكل عام، يمكن بلورة مشكلة البحث من خلال طرح التساؤلات الآتية:

● هل تتوافر أبعاد الصحة التنظيمية في المنظمة المبحوثة؟

● هل تتوافر أبعاد الانتماء التنظيمية في المنظمة المبحوثة؟

● هل يمكن أن يكون للصحة التنظيمية دور في الحد من مظاهر الانتماء

التنظيمية من خلال تحديد علاقات الارتباط والأثر بينها؟

2.2 أهمية الدراسة

يكتسب هذا البحث أهميته من خلال تناوله لموضوع مهم له تأثير كبير في أداء المنظمات واستقرارها السلوكي والقيمي، إذ تمثل الصحة التنظيمية أحد المرتكزات الأساسية في تعزيز التماسك ورفع المعنويات وتحقيق وضوح الأهداف، في حين تُعد الانتماء التنظيمية واحدة من أخطر الظواهر السلبية التي تهدد استقرار بيئة العمل، وقد جاء الربط بين متغيري البحث لأنه وحسب اطلاع الباحثة لم يتم تناولها بشكل مباشر بالصيغة التي اعتمدها هذا البحث، الأمر الذي يمنحه قيمة علمية وتطبيقية يمكن الاستفادة منها في دعم المنظمة المبحوثة.

3.2 أهداف الدراسة

يهدف البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- عرض وتقديم إطار نظري لإدارة المنظمة المبحوثة حول مفهومي الصحة التنظيمية والانتماء التنظيمية.
- بناء نموذج للبحث بهدف الوصول إلى صورة توضح علاقات الارتباط والأثر بين الصحة التنظيمية والانتماء التنظيمية في المنظمة المبحوثة.
- تحديد أبعاد الصحة التنظيمية التي لها تأثير أكبر من غيرها في الحد من مظاهر الانتماء التنظيمية.
- تقديم مجموعة من المقترحات التي تسهم في زيادة وعي الأفراد والمنظمة ككل بمفهوم متغيري البحث ومدى استفادتهم من العمل بموجبها.

4.2 نموذج البحث الافتراضي

في ضوء مشكلة البحث وأهميته وأهدافه، تم عرض نموذج البحث الافتراضي كما في الشكل (1)، وكالاتي:

وصدق المحتوى لأداة الدراسة قبل توزيعها بشكل ميداني، وذلك من خلال عرض نسختها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجالي الإدارة والإحصاء التطبيقي، حيث جرى تقييم فقرات الاستبانة من حيث وضوح الصياغة، ودقتها، وملاءمتها للأبعاد النظرية لكلٍ من الصحة التنظيمية والأثومية التنظيمية، وبالاستناد إلى ملاحظاتهم أُجريت التعديلات اللازمة على بعض الفقرات فيها، وبما يضمن شمولية التغطية المفاهيمية ودقة التمثيل للأبعاد الفرعية، كما جرى التحقق لاحقاً من الصدق البنائي باستخدام التحليل الإحصائي عبر برنامجي (SPSS) و (AMOS)، إذ أظهرت نتائج التحليل أن قيم الموثوقية التركيبية (C.R.) للمتغيرين تجاوزت الحد المقبول إحصائياً (0.70)، إذ تراوحت بين (0.678–0.968)، كما سجلت قيم متوسط التباين المستخرج (AVE) مستويات مرتفعة تراوحت بين (0.678 – 0.860)، وهو ما يؤكد تحقق صدق التقارب بين الفقرات وأبعادها، ويدعم سلامة البناء المفاهيمي للأداة وقدرتها على تمثيل متغيري الدراسة بشكلٍ دقيق.

(2) **اختبارات الثبات (Reliability Tests):** بغرض التحقق من ثبات الاستبانة ودرجة الاتساق الداخلي لفقراتها، تم احتساب معاملات كرونباخ ألفا لكل بعد من أبعاد الصحة التنظيمية، والمتمثلة بـ (وضوح الأهداف، التماسك، المعنويات، التكيف التنظيمي، الاستقلالية)، فضلاً عن متغير الأثومية التنظيمية، وقد أظهرت النتائج أن جميع القيم تجاوزت الحد الأدنى المقبول إحصائياً (0.60)، إذ تراوحت بين (0.91–0.9) لأبعاد الصحة التنظيمية، وسجلت (0.75) لمتغير الأثومية التنظيمية، مما يعكس مستوى مرتفعاً من الاتساق الداخلي للفقرات لكل متغير،

كما دعمت قيم الموثوقية التركيبية (C.R.) المرتفعة، إلى جانب متوسطات الأبعاد التي تراوحت بين (0.68–0.86)، نتائج الثبات، وأكدت تجانس الفقرات وقدرتها العالية على قياس الأبعاد التي صُممت لأجلها بدقة ودرجة اعتماد عالية، وبذلك تُعدّ الاستبانة أداة قياس موثوقة وصالحة إحصائياً لاختبار فرضيات البحث بالاعتماد على برنامجي (SPSS) و (AMOS)، كما هو موضح في الجدول (1) وعلى النحو الآتي:

• الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على دراسة دور الصحة التنظيمية بأبعادها (وضوح الأهداف، التكيف التنظيمي، التماسك التنظيمي، الاستقلالية، المعنويات) في الحد من مظاهر الأثومية التنظيمية (اللامعيارية، انعدام القيم، التهكم التنظيمي).

8.2 الأساليب المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات

اعتمدت الدراسة في بناء جانبها النظري على مجموعة من المصادر العربية والأجنبية ذات الصلة المباشرة بموضوع البحث ومتغيراته، وشملت الرسائل والاطارح الجامعية، البحوث، الكتب المتخصصة، فضلاً عن بعض التقارير والمواقع الإلكترونية العلمية، بما أتاح تكوين إطار فكري ومنهجي متكامل أسهم في بلورة الرؤية العلمية للبحث ودعم مرتكزاته النظرية، أما في الجانب الميداني، فقد استندت الدراسة إلى جملة من الإجراءات العلمية التي ضمنت الحصول على بيانات دقيقة وموضوعية لاختبار فرضيات البحث، وتمثلت بما يأتي:

(1) **الاتصالات والزيارات الميدانية:** أجرت الباحثة سلسلة من الاتصالات الرسمية مع إدارات فروع شركة آسياسيل للاتصالات في المنطقة الشمالية، ولاسيما إدارات الموارد البشرية، لغرض الحصول على الموافقات اللازمة لتطبيق الدراسة، فضلاً عن تنفيذ زيارات ميدانية للاطلاع على واقع بيئة العمل والتنظيم الإداري، بما أسهم في تعزيز الفهم التطبيقي لطبيعة الظاهرة المدروسة، ودعم التحليل الواقعي للنتائج.

(2) **استارة الاستبيان:** اعتمدت الدراسة الاستبيان بوصفه الأداة الرئيسة لجمع البيانات الميدانية، وقد تم تصميمه بالاستناد إلى الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة، وبما ينسجم مع أهداف البحث ومتغيراته، واستخدم مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات الباحثين.

9.2 اختبارات صدق وثبات الاستبانة

للتحقق من صلاحية أداة الدراسة الرئيسة (الاستبانة) في قياس متغيري البحث، تم إخضاعها لسلسلة من اختبارات الصدق والثبات على مرحلتين، وذلك على النحو الآتي:

(1) **اختبارات الصدق (Validity Tests):** تم التحقق من الصدق الظاهري

الجدول (1) مؤشرات الصدق البنائي والثبات والإحصاءات الوصفية لأبعاد متغيرات الدراسة

No of Items	C.R.	AVE	Max.	Min.	Variance	Mean	معامل كرونباخ ألفا	العبارات	الأبعاد الفرعية	المتغير
5	0.968	0.86	0.84	0.75	0.0009	0.78	0.96	X1-X5	وضوح الأهداف	الصحة التنظيمية
5	0.952	0.801	0.8	0.69	0.0015	0.76	0.95	X6-X10	التماسك	
5	0.958	0.82	0.83	0.72	0.0014	0.78	0.95	X11-X15	المعنويات	
5	0.968	0.86	0.87	0.78	0.0006	0.85	0.96	X16-X20	التكيف التنظيمي	
5	0.967	0.857	0.92	0.82	0.0011	0.86	0.96	X21-X25	الاستقلالية	
15	0.937	0.753	0.83	0.66	0.00367	0.75	0.933	Y1-Y15	الأثومية التنظيمية	

المصدر: من إعداد الباحثون.

3. الجانب النظري

1.3 مفهوم الصحة التنظيمية

وترسيخ الثقة وروح الفريق، في حين اتفق (تاليوين وبن طرية، ٢٠٢٣:٦)، (النحاس، ٢٠٢٢:٦)، (Orvik&Axelsson, 2012:3) على ان الصحة التنظيمية تمثل مدخلاً إدارياً لتطوير الأداء، وأداة محممة لتقويم العلاقات والظروف الداخلية، ورافعة لمعالجة المشكلات قبل تفاقمها، واستباق التحديات المستقبلية عبر تحرير الطاقات الإبداعية، وتسهم كذلك في توفير مناخ تعاوني قائم على الثقة المتبادلة، وتلبية احتياجات العاملين الشخصية والإنتاجية قدر الامكان، ودعم الأهداف الرئيسية وتحسين البيئة التنظيمية.

أما أهداف الصحة التنظيمية فقد أشار (النحاس، ٢٠٢٢، ٧-٨) الى انها تتمثل بـ(مساعدة المديرين في إدارة الضغوط التنظيمية، وتعزيز النمو والرفاهية النفسية والحسدية، وبناء الانسجام بين القادة والعاملين، وتعزيز التكيف والتأشك لتحقيق الأهداف، وتحقيق التميز عبر تهيئة بيئة عمل محفزة للعاملين، وبناءً على ذلك، تُعدّ الصحة التنظيمية حجر الأساس في بناء بيئة عمل متوازنة قادرة على التفاعل الإيجابي مع التحديات الداخلية والخارجية، وتعزيز الانسجام القيمي والتكيف والنمو المشترك، وهذا ما يهيئ المنظمة لتجاوز مظاهر الاضطراب والانحرافات السلوكية، ويعزز قدرتها على الاستقرار والابتكار والاستدامة.

2.1.3 ابعاد الصحة التنظيمية

في ضوء ما تقدّم من عرض، فإن هذا المفهوم يتجسد عملياً من خلال مجموعة من الأبعاد التنظيمية المتكاملة التي تعكس مستوى سلامة البيئة الداخلية وقدرة المنظمة على تحقيق التوازن بين الأداء ورفاه العاملين والتكيف مع المتغيرات (تاليوين وبن طرية، ٢٠٢٣:٩)، وبالاستناد إلى الأدبيات الإدارية الحديثة، وبما ينسجم مع طبيعة الدراسات التطبيقية في قطاع الاتصالات، تتحدد أبعاد الصحة التنظيمية في هذه الدراسة بخمسة أبعاد رئيسية، هي:

1) **وضوح الأهداف:** ويعكس هذا البعد مدى إدراك العاملين

لأهداف المنظمة ورسالتها واتجاهها الاستراتيجي، وما يرتبط بذلك من وضوح الأدوار والمسؤوليات، الأمر الذي يسهم في تعزيز الاستقرار الوظيفي وتوجيه الجهود نحو تحقيق النتائج بكفاءة (عيد وعزيزة، ٢٠٢٤:٦)، ويمكن تعريف وضوح الأهداف بأنه الحالة التي يكون فيها العاملون على دراية بما هو متوقع منهم ويفهمون دورهم في تحقيق رؤية المنظمة ورسالتها، ويتحقق ذلك من خلال صياغة أهداف واضحة ومحددة وقابلة للتنفيذ من قبل الإدارة العليا، مع ضمان استيعاب العاملين لها، وتعزيزها بمؤشرات أداء واضحة تمكّن من متابعة التقدم وقياس مستوى الإنجاز بموضوعية وكفاءة.

2) **التأشك التنظيمي:** ويعبر عن مستوى الانسجام والتعاون والثقة

المتبادلة بين العاملين، وانتشار روح الفريق والعمل الجماعي، وهو ما يسهم في تقليل الصراعات، وتعزيز الاستقرار، ودعم الأداء الكلي للمنظمة (الشريفي، ٢٠٢٣:٦٢)، ويمكن تعريف التأشك التنظيمي بأنه درجة الارتباط والانسجام بين أفراد المنظمة،

تُعدّ الصحة التنظيمية من المفاهيم الإدارية الجوهرية والشاملة التي تعكس قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية من خلال نظام تنظيمي متكامل وواضح المعالم (Miles, 1969, 375)، كما ترتبط بمدى توافق سلوك العاملين مع القيم التنظيمية السائدة داخل بيئة العمل (Clark, 1982:16)، ويُنظر إليها كذلك بوصفها حالة من التكامل بين فاعلية المنظمة ورفاهية العاملين وقدرتها على التكيف مع متغيرات البيئة وتعزيز التعاون الداخلي (Yücel et al 2013:782).

وتشير بعض التعريفات إلى أن الصحة التنظيمية تمثل قدرة المنظمة على التفاعل الإيجابي مع بيئتها، والحفاظ على توازنها الداخلي، ومواجهة التحديات والمتغيرات (خروفة، ٢٠٢٠:١٢)، فضلاً عن وصفها بقدرة المنظمة على تحقيق أهدافها بانسجام داخلي وتفاعل متوازن مع البيئة الخارجية (Dogany & Daglı 2020:128) كما تعكس الصحة التنظيمية مناخاً تنظيمياً داعماً لتطوير أداء العاملين وتحقيق الأهداف الاستراتيجية (Benalia & Mellouki 2024:382)، وتتمثل كذلك في قدرة المنظمة على التكيف مع بيئتها الداخلية والخارجية والتغلب على المشكلات التنظيمية (عيد وعزيزة، ٢٠٢٤:٥).

ويرى بعض الباحثين أنها تمثل ديناميكية المنظمة في تحقيق التوازن بين التكيف، والتعاون، وتحقيق الأهداف المشتركة (Tai & Zhang, 2024:1188)، فضلاً عن كونها قدرة المنظمة على التكيف وتعزيز نفسية العاملين وتحسين جودة الأداء والاستدامة التنظيمية (Alaei et al., 2025:106)، وبما ينسجم مع قدرتها على تحقيق الأهداف بكفاءة من خلال الابتكار والمرونة والتكيف مع التغيرات الداخلية والخارجية (احمد، ٢٠٢٥:١٢٤).

وانطلاقاً من ذلك، يمكن النظر إلى الصحة التنظيمية بوصفها: فُدرّة المنظمات على تحقيق أهدافها بنجاح في ظل رؤية إستراتيجية مبنية على احداث التكامل الداخلي مع التكيف الخارجي، من خلال تهيئة الجو التنظيمي المناسب للعمل، اعتماداً على آليات الدعم والتحفيز للعاملين، وخلق الانسجام بينهم، ومنحهم الإستقلالية في أداء أعمالهم، ومُشاركة الرؤى والأهداف معهم، ورفع معنوياتهم، وذلك بهدف تفعيل إمكانياتهم وزيادة أدائهم، مما يسهم إيجاباً في تحسين أداء المنظمة وتحقيق الفاعلية التنظيمية.

1.1.3 أهمية وأهداف الصحة التنظيمية

تكتسب الصحة التنظيمية أهمية متزايدة في المنظمات المعاصرة بوصفها إطاراً يدعم بناء بيئات عمل إيجابية تعزز الثقة والتكبير والعلاقات الإنسانية، وبما يعكس على استقرار العاملين واطمئنانهم في العمل بفاعلية (Al-Omari et al, 2020, 3)، كما تتجلى أهميتها في مساعدة المنظمة على أداء واجباتها بكفاءة، وتحقيق أهدافها باستقلالية ومرونة، وإزالة المعوقات التي تعترض مسارها في النمو من خلال الاستفادة المثلى من الموارد المتاحة (Akbari & Derakhshan, 2016, 2)، وذكرت (الشريفي، ٢٠٢٣:٥٩) تتسم المنظمات الصحية بـ(تبني التجديد والتحسين، ومشاركة العاملين في صنع القرار، وانخفاض ضغوط العمل ومعدل الدوران، وزيادة الدافعية،

غير الأخلاقية وغير القانونية التي يمارسها الأفراد لتحقيق مصالحهم الخاصة على حساب الأداء التنظيمي (Jahanshahi&Dehghani, 2019:2). كما تُفهم بوصفها حالة من عدم الالتزام بالقيم التنظيمية، حيث تكون القيم موجودة شكلياً داخل المنظمة، دون أن يترجمها العاملون إلى سلوك فعلي في ممارستهم اليومية (Khalil, 2020: 1441)، كما تظهر الأئومية التنظيمية بوصفها حالة سلبية ناتجة عن تآكل الالتزام بالقيم والمعايير تحت تأثير التحولات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، وما تفرزه من اضطرابات في الواقع التنظيمي (Azeez & Hasson, 2021: 26).

ويرى (Rafie-Rad et al., 2022: 72) و (Yarim & Çelik, 2021: 165) أن الأئومية التنظيمية تعكس عدم فاعلية القيم والمعايير الأخلاقية في توجيه سلوك العاملين، مما يؤدي إلى ممارسات غير أخلاقية تتفاقم مع مرور الوقت، وتبلغ الأئومية التنظيمية مستوى أكثر خطورة عندما تتجسد في تجاوز القواعد والقوانين والمبادئ التنظيمية وعدم الإيمان بفعاليتها وشرعيتها في توجيه السلوك التنظيمي (توفيق وثامبيدي، 2023:147)، كما تُعرّف أيضاً بوصفها حالة من فقدان التوازن بين الأهداف والوسائل وضعف المعايير الاجتماعية، بما يؤدي إلى انهيار الضبط الاجتماعي وانتشار السلوكيات المنحرفة داخل المنظمة (Côté & Denis, 2024:899)، وإطلاقاً من ذلك، يمكن القول أن الأئومية التنظيمية هي حالة من اللامعيارية وإنعدام القيم التنظيمية والتهمك التنظيمي التي تحدث نتيجة تصورات العاملين غير الواضحة تجاه الأهداف التنظيمية فضلاً عن الضغوط المفروضة على المنظمة سواء كانت داخلية أو خارجية.

2.2.3 أنواع الأئومية التنظيمية:

تتجلى الأئومية التنظيمية في صور متعددة تختلف باختلاف طبيعة عمل المنظمات والبيئات التي تعمل فيها، ويمكن تصنيفها وفق مستويات ظهورها ومصادرها إلى نوعين رئيسيين وعلى النحو الآتي:

أ. **الأئومية على مستوى المنظمة ككل:** ظهر الاهتمام العلمي بهذا النوع في إطار ما عُرف بـ نظرية الأئومية المؤسسية (Institutional Anomie Theory)، التي أكدت أن الإفراط في التركيز على تحقيق المكاسب المادية على حساب القيم والمعايير الاجتماعية يُعد سبباً جوهرياً في تصاعد السلوكيات السلبية داخل المنظمات والمجتمع (Bjerregaard & Cochran, 2008:32). وتنشأ الأئومية على مستوى المنظمة نتيجة التنافر بين البيئة الداخلية والخارجية، وغموض الأهداف، وضعف الخطاب الإداري المتوازن، وغياب التنسيق بين الوحدات التنظيمية، فضلاً عن التغيرات المستمرة في القوانين والضغوط التي تفرضها المنافسة والزبائن (Johnson et al., 2011:474)، كما يُعد النظام الرأسمالي والتطورات الاقتصادية المتسارعة من أبرز العوامل التي تعزز ظهور الأئومية داخل المنظمات، إذ تدفع بعض المنظمات إلى الانحراف عن الضوابط القانونية والأخلاقية، مثل التهرب الضريبي والتلاعب المالي (Polgar-Matthews, 2011:10).

ب. **الأئومية على مستوى العاملين (Anomie at Employees Level):** ترتبط الأئومية على مستوى العاملين بما يُعرف بـ (الأئومية النفسية)، والتي تظهر عندما تنفتر المنظمة إلى قواعد تنظيمية ثابتة ومستقرة، مما يؤدي إلى ارتفاع معدل دوران العمل، وانخفاض الروح المعنوية، وانتشار السلوكيات السلبية وغير الأخلاقية

والذي يعكس مستوى التعاون والتفاعل والدعم المتبادل لتحقيق الأهداف المشتركة، ويتجسد من خلال قوة العلاقات المهنية، ومستوى الثقة بين العاملين، ووضوح الهيكل التنظيمي، مما يساهم في تحسين بيئة العمل، وتعزيز الأداء، وتقليل النزاعات، ودعم الصحة التنظيمية والاستدامة.

(3) **المعنويات:** ويمثل هذا البعد في مستوى الحافزية والرضا والفخر بالانتماء للمنظمة، والشعور بالتقدير والأمان الوظيفي، وهو من أكثر الأبعاد تأثيراً في سلوكيات العاملين، ومستوى عطايتهم، وقدرتهم على مواجهة الضغوط التنظيمية (Ibeh et al., 2024:6)، ويمكن تعريف المعنويات على أنها الحالة النفسية والعاطفية والإدراكية للعاملين والتي تؤثر على دافعيتهم، إنتاجيتهم، ومدى رضاهم عن العمل، وهي تتشكل من مجموعة من العوامل مثل ظروف العمل، والعلاقات التنظيمية، والقيادة، والخوف، والفرص المتاحة للتطوير المهني.

(4) **التكيف التنظيمي:** ويمثل في قدرة المنظمة على الاستجابة المرنة لتغيرات البيئة الداخلية والخارجية، واستباق التحديات، وتبني أساليب حديثة في العمل، بما يعزز الاستمرارية ويحد من مظاهر الجمود والاضطراب التنظيمي (Jirasek, 2024:9). ويمكن تعريف التكيف التنظيمي بأنه قدرة المنظمة على إحداث تغييرات داخلية تتلاءم مع بيئتها المتغيرة، بما يمكنها من الاستجابة لمتطلبات السوق والضغوط التنظيمية، ويتجسد ذلك في قدرة الأفراد على التكيف مع التحولات المستمرة عبر تعديل الهياكل والإجراءات ومواكبة التغيرات البيئية والاقتصادية المؤثرة في الأداء.

(5) **الاستقلالية التنظيمية:** ويشير هذا البعد إلى مدى تمكين العاملين ومنحهم حرية التصرف في أداء مهامهم، والمشاركة في اتخاذ القرار، بما يعزز الإبداع، ويرفع مستوى المسؤولية، ويزيد من الشعور بالثقة والانتماء (الحوامدة وأبو شتال، 2011:1814)، ويمكن تعريف الاستقلالية بأنها مدى شعور العاملين بحريتهم في اتخاذ قراراتهم المهنية وأداء مهامهم بمرونة ومسؤولية ضمن الصلاحيات الممنوحة لهم، وبما يعكس ثقة المنظمة بقدراتهم، ويساهم في تعزيز الإنتاجية والاستدامة.

2.3 الأئومية التنظيمية

1.2.3 مفهوم الأئومية التنظيمية:

تُعدّ الأئومية التنظيمية من الظواهر السلوكية والقيمية التي تنشأ داخل المنظمات نتيجة ضعف المنظومة الأخلاقية والقانونية، إذ تتجسد في مستويات مرتفعة من السلوكيات

● **التهم التنظيمي:** يُعدّ التهم التنظيمي من أخطر مظاهر الأثومية التنظيمية، إذ يمتثل في اتجاهات سلبية قائمة على الشك، وفقدان الثقة، والاستخفاف بنوايا الإدارة وعدالة سياساتها، ويعتبر العاملون في ظل هذا البعد عن مشاعر الإحباط، والسخرية، وعدم الإيمان بصدق الخطاب التنظيمي، مما ينعكس في سلوكيات مقاومة، وانخفاض الالتزام، وتراجع الدافعية نحو الأداء، ويُعدّ التهم التنظيمي نتيجة طبيعية لتراكم اللامعيارية وانعدام القيم داخل المنظمة (توفيق وثاميدي، ٢٠٢٣: ١٢٥)، ويصف (Cicek et al., 2021: 3) التهم التنظيمي بأنه الموقف الخاص السلبي الذي يتسم بالمشاعر السلبية كالإحباط وخيبة الأمل تجاه أفراد وجماعات وأيديولوجيات وأعراف وعقائد المنظمة وعملياتها وإداراتها، ويمكن تعريف التهم التنظيمي على انه حالة سلبية نابعة من استياء وسمخط العاملين تجاه منظمته، بسبب غياب ابسط مقومات العمل التنظيمي، غياب نظام عادل للحوافز والمكافآت، غياب التشجيع ورفع الروح المعنوية للعاملين، الاستمرار باللوم، والتركيز على الأخطاء، أكثر من التركيز على العمل الجيد الذي يؤديه العاملون.

4. الإطار الميداني للبحث

1.4 وصف مجتمع وعينة البحث:

أ. **وصف المنظمة المبحوثة:** اتخذت الدراسة الحالية من شركة آسياسيل للاتصالات النقالة ميداناً لها من خلال فروعها الرئيسة في المنطقة الشمالية (أربيل، السليمانية، دهوك، نينوى)، وذلك لما تمثله من دور استراتيجي بوصفها من أكبر شركات الاتصالات في العراق، إلى جانب ما تتمتع به من تنوع بشري وتنظيمي ينسجم مع متغيرات الدراسة المتمثلة بالصحة التنظيمية والأثومية التنظيمية. وقد تأسست الشركة عام 1999 في السليمانية، وتمكنت خلال عقدين من تصدر سوق الاتصالات العراقي بخدمة تزيد على 19 مليون مشترك، الأمر الذي رافقته تحديات تنظيمية متزايدة في ظل المنافسة الشديدة والضغوط التكنولوجية المتسارعة، مما يجعلها حالة تطبيقية مناسبة لاختبار فرضيات الدراسة وتحليل العلاقات بين متغيراتها.

ب. **وصف عينة البحث:** يُبين الجدول (٢) التوزيع الوصفي لخصائص عينة البحث البالغة (287) مفردة من العاملين في شركة آسياسيل للاتصالات النقالة في المنطقة الشمالية، وفق متغيرات العمر، والجنس، والمؤهل العلمي، ومدة الخدمة، والعنوان الوظيفي. فقد أظهرت النتائج أن الفئة العمرية (36-45) سنة شكلت النسبة الأعلى وبواقع 34.8%، تلتها فئة (26-35) سنة بنسبة 32.6%، ثم فئة (46-55) سنة بنسبة 14.7%، في حين بلغت نسبة فئة أقل من 25 سنة 12.2%، وكانت أدنى نسبة لفئة 56 سنة فأكثر بواقع 5.7%، وهو ما يعكس

(Zoghbi&Espino,2007:844) ويتصف الأفراد المصابون بالأثومية النفسية بارتفاع النزعة الفردية والأنانية، وعدم الاستقرار الاجتماعي، وضعف الإحساس بالمعنى والالتزام، وهي حالة غير مرغوب فيها لأنها تعرقل تحقيق الرفاهية الوظيفية وتضعف توجيه السلوك، كما يؤكد (Tsahuridu,2006:166) وجود تأثير متبادل بين الأثومية على مستوى الفرد والمنظمة، إذ إن الضرر النفسي للفرد يمكن أن ينتقل إلى المنظمة، والعكس صحيح، بما يوسع دائرة التأثير السلبي على الأداء والسلوك التنظيمي العام.

3.2.3 ابعاد الأثومية التنظيمية:

تتجسد الأثومية التنظيمية في مجموعة من الأبعاد السلوكية والقيمية التي تعكس طبيعة الاضطراب داخل المنظمة، وتُعدّ هذه الأبعاد بمثابة مؤشرات تشخيصية لدرجة تفكك المعايير وضعف القيم واضطراب السلوك، وبالاستناد إلى الأدبيات المعاصرة مثل ويؤكد (محمدي، 2023: 102) و (Khalil,2020:1449)، تعتمد هذه الدراسة ثلاثة أبعاد رئيسة للأثومية التنظيمية، هي:

● **اللامعيارية التنظيمية:** تشير اللامعيارية التنظيمية إلى ضعف أو غياب القواعد والمعايير التي تضبط سلوك العاملين داخل المنظمة، بما يؤدي إلى فقدان الإرشادات الواضحة لما هو مقبول أو مرفوض تنظيمياً (Tsahuridu,2010,297). وتظهر هذه الحالة عندما تصبح القوانين شكلية أو سطحية أو يسود الغموض في الأهداف والوسائل، الأمر الذي يدفع بعض العاملين إلى اتباع أساليب غير مشروعة لتحقيق مصالحهم على حساب أهداف المنظمة (Khalil,2020:1449). مما يفضي إلى اضطراب الأداء وتراجع الانضباط واتساع فجوة الثقة، ويؤكد (محمدي، 2023: 102) أن اللامعيارية تمثل خروجاً عن القواعد التنظيمية المكتوبة وغير المكتوبة، وتعتبر عن انهيار الضبط المعيارى وضعف التماسك الاجتماعي داخل المنظمة، ويمكن تعريف اللامعيارية على أنها عدم تمسك الأفراد بالقواعد والمعايير التنظيمية التي توجه سلوكهم التنظيمي وتؤدي إلى تحقيق سلوكيات عمل سلبية.

● **انعدام القيم التنظيمية:** يمثل انعدام القيم بُعداً أعمق للأثومية التنظيمية، إذ أنه يعكس تآكل المنظومة القيمية والأخلاقية التي يفترض أن تحمك السلوك الوظيفي داخل المنظمة (توفيق وثاميدي، ٢٠٢٣: ٥). ويتجسد هذا البعد في ضعف النزاهة، وتراجع الشعور بالمسؤولية الأخلاقية، وانتشار السلوك الانتهازي، وعدم الإيمان بعدالة القواعد التنظيمية (Azeez & Hasson,2021:31). ويُشير (Fandino et al.,2015:3) إلى أن انعدام القيم يمتثل في ضعف تعزيز الأخلاقيات لدى العاملين، وغياب التعاون بينهم وبين المنظمة، وتراجع الشعور بالدافعية وصور التحفيز في العمل، بما يؤدي إلى اختلال التوازن بين متطلبات الوظيفة وما يتطلع إليه الأفراد فعلياً، ويمكن تعريف انعدام القيم التنظيمية على انه حالة يشعر فيها الفرد العامل بغياب أو ضعف القيم الواضحة داخل المنظمة، فلا يجد ما يرشده أو يوجه سلوكه، ويلاحظ تناقضاً بين ما تقوله الإدارة وما يحدث فعلياً، مما يجعله يشكك في عدالة النظام، ويفقد الإحساس بالانتماء والاحترام لقيم المنظمة.

الجدول (3).

جدول (2) وصف البيانات الشخصية للمستجيبين

النسبة	العدد	التقسيم أو الفئة	الوصف
12.20%	34	25 سنة فما دون	العمر
32.60%	91	26-35 سنة	
34.80%	97	36-45 سنة	
14.70%	41	46-55 سنة	
5.70%	16	56 سنة فأكثر	
100.00%	279	المجموع	
61%	170	ذكر	الجنس
39%	109	انثى	
100.00%	279	المجموع	
9.30%	26	الدبلوم	
71.70%	200	البكالوريوس	
3.90%	11	الدبلوم العالي	
10.40%	29	الماجستير	
4.70%	13	الدكتوراه	
100%	279	المجموع	
42.30%	118	5 سنوات فأقل	
18.60%	52	6-10 سنة	
15.80%	44	11-15 سنة	
12.20%	34	16-20 سنة	
5.70%	16	21-25 سنة	
5.40%	15	26 سنة فأكثر	
100%	279	المجموع	
9.30%	26	الإدارة العليا	العنوان الوظيفي
40.50%	113	الإدارة الوسطى	
50.20%	140	الإدارة الدنيا	
100%	279	المجموع	

المصدر: من اعداد الباحثون بالاستناد إلى مُخرجات برنامج (SPSS V.27)

توازناً مقبولاً في الهرم العمري للعينة مع سيادة الفئة الوسطى الأكثر نشاطاً وإنتاجاً. أما من حيث الجنس، فقد بلغت نسبة الذكور 61% مقابل 39% للإناث، بما يشير إلى تقارب نسبي في التمثيل بين الجنسين مع تفوق عددي للذكور. وبخصوص المؤهل العلمي، فقد تبين أن الغالبية العظمى من أفراد العينة هم من حملة شهادة البكالوريوس بنسبة 71.7%، تلاهم حملة الماجستير بنسبة 10.4%، ثم الدبلوم بنسبة 9.3%، والدكتوراه بنسبة 4.7%، وأخيراً الدبلوم العالي بنسبة 3.9%، الأمر الذي يعكس ارتفاع المستوى العلمي للعاملين في الشركة. أما فيما يتعلق بمدى الخدمة، فقد كانت أعلى نسبة لمن خدمتهم أقل من 5 سنوات بنسبة 42.3%، ثم فئة (6-10) سنوات بنسبة 18.6%، وفئة (11-15) سنة بنسبة 15.8%، تلتها فئة (16-20) سنة بنسبة 12.2%، ثم (21-25) سنة بنسبة 5.7%، وأخيراً (26) سنة فأكثر بنسبة 5.4%، مما يدل على توفر مزيج متوازن من الخبرات الحديثة والمتراكمة. أما من حيث العنوان الوظيفي، فقد شكّلت الإدارة الدنيا النسبة الأعلى بواقع 50.2%، تلتها الإدارة الوسطى بنسبة 40.5%، ثم الإدارة العليا بنسبة 9.3%، وهو ما يشير إلى أن العينة تمثل المستويات التنفيذية في الشركة بصورة واقعية تعزز دقة النتائج ومصداقيتها.

ج. اختبار أتمودج الدراسة: لغرض بناء واختبار الأتمودج الكلي للمتغيرات المعتمدة في الدراسة الحالية، تم استخدام أسلوب نمذجة المعادلات الهيكلية (Structural Equation Modeling - SEM)، بوصفه من أكثر الأساليب الإحصائية كفاءة في اختبار النماذج متعددة المتغيرات؛ لما يوفره من إمكانية اختبار العلاقات بين المتغيرات جميعها في وقت واحد، فضلاً عن قدرته على تحديد مدى ملاءمة الأتمودج للبيانات الميدانية من خلال مجموعة من المؤشرات الإحصائية المعروفة بـ (مؤشرات جودة المطابقة)، كما يتيح أسلوب النمذجة بالمعادلات الهيكلية تحديد قوة الارتباط بين الفقرات وأبعادها الفرعية، وبين الأبعاد ومحاورها الرئيسة، بما يُسهّم في الحكم على قوة الأتمودج البنائية وسلامة تمثيله للمتغيرات المدروسة، ولتحقيق نتائج تنسّم بالمنطقية والدقة العلمية، استندت الدراسة إلى التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis - CFA)، بوصفه أحد المداخل الإحصائية الرصينة لاختبار صلاحية الأتمودج وملاءمته، من خلال تأكيد بنية الفقرات، وإجراء التعديلات أو الاستبعادات اللازمة وفق معايير إحصائية دقيقة، بما يضمن تحقيق الصدق البنائي والمصدقية العلمية للنتائج، وسوف نتطرق لأهم مؤشرات جودة المطابقة المعتمدة في التحليل العاملي التوكيدي التي تستعمل على نحو كبير في مجال الأبحاث التطبيقية لكي يتم عن طريقها الحكم على مستوى جودة الأتمودج كما في

جدول (3) مؤشرات جودة المطابقة التي تم الاستناد إليها وحدود قبولها في هذه الدراسة

المؤشر	حدود القبول	المصدر
مؤشر حسن المطابقة (GFI)	إذا كان أقل من (0.90) فذلك يعني وجود مطابقة ضعيفة، أما إذا كان مساوي لـ (0.90) أو أكثر فذلك يدل على حسن جودة النموذج.	(James et al., 2006)
مؤشر حسن المطابقة المُصحح (AGFI)	إذا كان أكبر من (0.85) فذلك يعني وجود مطابقة مقبولة، أما إذا كان يساوي (0.90) أو أكثر فذلك يعني وجود مطابقة جيدة.	
مؤشر المطابقة المعيارية (NFI)	يدل على حسن جودة النموذج إذا ما بلغ (0.90) أو أكثر.	
مؤشر حسن المطابقة المُتشدّد (PGFI)	يدل على حسن جودة النموذج إذا ما بلغ (0.60) أو أكثر.	
مؤشر المطابقة النسبي (RFI)	يدل على حسن جودة النموذج ومطابقته للبيانات عند بلوغه (0.90) أو أكثر.	
مؤشر جذر مربعات البواقي (RMR)	يُشير هذا المؤشر إلى المطابقة الجيدة للنموذج عند وصوله إلى (0.08) أو أقل.	

جدول (4) مؤشرات جودة المطابقة الخاصة بالتحليل الفامل التوكيدي للنموذج التراسية

المؤشرات	القيمة	النتيجة
GFI	0.98	مطابق
AGFI	0.98	مطابق
PGFI	0.89	مطابق
NFI	0.98	مطابق
RFI	0.98	مطابق
RMR	0.064	مطابق

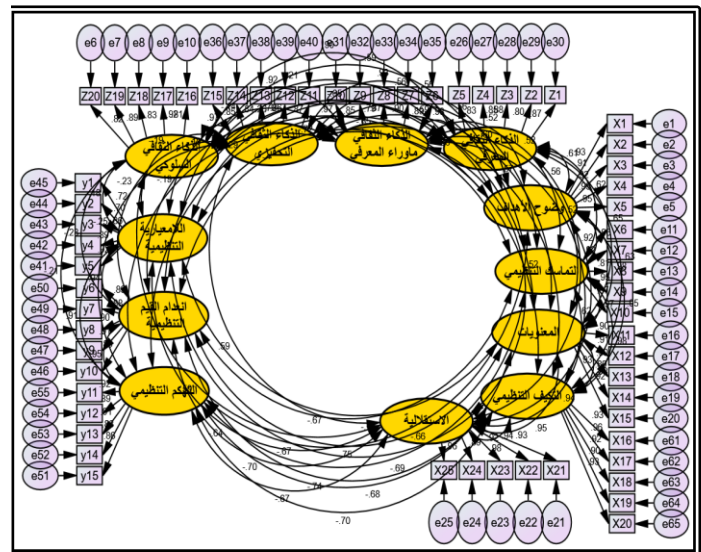
المصدر: من اعداد الباحثون بالاستناد إلى مخرجات برنامج (AMOS V.24) n=279

يُشير الشكل (٢) الخاص بالنموذج القياس ونتائج التحليل الواردة في جدول (٤) الخاص بمؤشرات المطابقة إلى أن النموذج قد حقق مستويات مرتفعة من جودة المطابقة، إذ أظهرت أغلب المؤشرات قيماً تقع ضمن حدود المطابقة الممتازة وليست الجيدة فحسب، فقد سجل مؤشر (GFI) قيمة (0.98)، وكذلك مؤشر (AGFI) بقيمة (0.98)، وهي قيم تفوق بشكل واضح الحد المقبول (0.90)، مما يعكس جودة عالية في قدرة النموذج على تفسير البيانات، وينطبق ذلك أيضاً على قيمة (PGFI = 0.89)، فضلاً عن مؤشري (NFI = 0.98) و (**RFI = 0.98) اللذين جاءا ضمن مستويات مطابقة ممتازة، مع وصول مؤشر (RMR) إلى قيمة (0.064) وهي ضمن الحدود المقبولة المعتمدة في الأدبيات الإحصائية.

وفيما يتعلق بمعاملات الانحدار ومعنوية الفقرات، تُظهر الجداول التفصيلية ضمن الجدول (٥) أن جميع الفقرات المعتمدة في قياس مُتغيرات الدراسة قد حققت معاملات انحدار معيارية (SRW) تتراوح بين (0.70 - 0.95) تقريباً، وجميعها فوق الحد الأدنى المقبول (0.50)، مما يدل على قوة ارتباط الفقرات بالأبعاد النظرية، كما جاءت جميع القيم الاحتمالية (P-value) عند مستوى (0.002 - 0.005) وهو ما يؤكد معنوية كل الفقرات، ويعكس تجانس المؤشرات وإنسجامها البنائي عبر جميع مُتغيرات الدراسة وعلى النحو الآتي:

جدول (5) قيم معاملات الانحدار لنتائج التحليل الفامل التوكيدي للنموذج التراسية

Parameter	Estimate	SRW	P-value
X1 <---	1	0.93	0.002
X2 <---	1.007	0.91	0.002
X3 <---	1.012	0.92	0.003
X4 <---	0.988	0.93	0.001
X5 <---	1.043	0.95	0.002
X6 <---	1	0.92	0.005
X7 <---	0.99	0.92	0.002
X8 <---	0.869	0.81	0.002
X9 <---	1.07	0.95	0.002



شكل (2) التحليل الفامل التوكيدي للنموذج التراسية

المصدر: الشكل مُقدم وفق مخرجات برنامج AMOS v.24.

التعاون بين العاملين يسهم في تقليص مظاهر التفكك القهبي.

وفي السياق نفسه، بينت النتائج أن المعنويات التنظيمية ترتبط بعلاقة عكسية قوية مع الأثومية التنظيمية ($r=0.73$). بما يعكس أن ارتفاع الروح المعنوية داخل الشركة المحوثة يُضعف مشاعر الإحباط والتهمك، ويعزز التزام العاملين بالقيم التنظيمية. كما أظهر التكيف التنظيمي علاقة ارتباط سلبية مرتفعة مع الأثومية التنظيمية ($r=0.73$)، وهو ما يؤكد أن قدرة المنظمة على التكيف مع المتغيرات البيئية والتنظيمية تمثل عاملاً حاسماً في الحد من مظاهر اللامعيارية وانعدام القيم. كذلك سجلت الاستقلالية التنظيمية ارتباطاً عكسياً معنوياً واضحاً ($r=0.69$)، بما يدل على أن منح العاملين مساحة مناسبة من الحرية في الأداء يعزز الشعور بالمسؤولية ويقلل من السلوكيات المنحرفة.

جدول (6) مُعامل الارتباط بين أبعاد مُتغير الصحة التنظيمية ومُتغير الأثومية التنظيمية

Confidence Interval		P-value	قيمة الارتباط	المُتغير الثاني	إتجاه العلاقة	المُتغير الأول
Upper	Lower					
-0.576	-0.78	0.004	-0.7	الأثومية التنظيمية		وضوح الأهداف
-0.588	-0.795	0.004	-0.71			التأشك التنظيمي
-0.606	-0.806	0.004	-0.73			المعنويات
-0.606	-0.813	0.004	-0.73			التكيف التنظيمي
-0.573	-0.775	0.004	-0.69			الإستقلالية
-0.601	-0.805	0.004	-0.73			الصحة التنظيمية

المصدر: من اعداد الباحثون بالاستناد إلى مُخرجات برنامج (AMOS V.24)

وعلى مستوى المتغير الكلي، أظهرت النتائج أن الصحة التنظيمية بمجموع أبعادها ترتبط ارتباطاً سلبياً قوياً بالأثومية التنظيمية ($r=0.73$) عند مستوى دلالة إحصائية ($P=0.004$)، بما يثبت أن تحسن الصحة التنظيمية داخل المنظمة المحوثة يقترن مباشرة بانخفاض مستويات الأثومية التنظيمية بأبعادها السلوكية والقيمية.

وبناءً على ما تقدم، فقد تم قبول جميع فرضيات الارتباط الرئيسة والفرعية التي تفترض وجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية وأبعادها من جهة، والأثومية التنظيمية من جهة أخرى داخل المنظمة المحوثة.

- نتائج اختبار علاقة الأثر لمتغير الصحة التنظيمية في متغير الأثومية التنظيمية

أظهرت نتائج اختبار علاقة الأثر بين أبعاد الصحة التنظيمية ومتغير الأثومية التنظيمية وجود تأثيرات سلبية ذات دلالة إحصائية عالية لجميع الأبعاد، إذ تراوحت قيم معامل الانحدار (β) بين (-0.577) و(-0.632)، وجميع القيم جاءت بدلالة إحصائية واضحة عند مستويات ($P \leq 0.003$)، كما أن فواصل الثقة عند مستوى (95%) جاءت جميعها ضمن الحدود السالبة، الأمر الذي يعزز موثوقية اتجاه التأثير العكسي ويؤكد قوة

X10	<---		1.001	0.87	0.002
X11	<---	المعنويات	1	0.9	0.003
X12	<---		0.945	0.91	0.002
X13	<---		0.995	0.9	0.002
X14	<---		0.9	0.89	0.003
X15	<---		0.957	0.93	0.002
X16	<---	التكيف التنظيمي	1	0.93	0.003
X17	<---		1.009	0.96	0.002
X18	<---		1.039	0.92	0.002
X19	<---		0.988	0.9	0.002
X20	<---		0.988	0.93	0.002
X21	<---	الاستقلالية	1	0.93	0.002
X22	<---		1.036	0.94	0.005
X23	<---		1.012	0.92	0.002
X24	<---		0.976	0.89	0.002
X25	<---		0.992	0.96	0.002
Y1-Y15	<---	الأثومية التنظيمية	0.976	0.88	0.002

المصدر: من اعداد الباحثون بالاستناد إلى مُخرجات برنامج (AMOS V.24) n=279

تجدد الإشارة إلى أن نموذج القياس لم يحتاج إلى مرحلة ثانية من التعديل، إذ إن مؤشرات جودة المطابقة جاءت ضمن المستويات الممتازة منذ الإختبار الأول، كما أن جميع معاملات الانحدار كانت معنوية ولم تُظهر أي فقرة ضعفاً بناهياً يستدعي إعادة تقدير النموذج أو حذف أي من المؤشرات، وبذلك يُعدّ النموذج مستقراً ومقبولاً كما هو دون الحاجة إلى إجراء مرحلة إضافية من التعديل.

د. نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

- نتائج اختبار علاقة الارتباط بين متغير الصحة التنظيمية ومتغير الأثومية التنظيمية

أظهرت نتائج اختبار علاقة الارتباط بين أبعاد الصحة التنظيمية ومتغير الأثومية التنظيمية ضمن الجدول (6) وجود علاقات ارتباط سلبية ذات دلالة إحصائية عالية لجميع الأبعاد، إذ تراوحت قيم معامل الارتباط بين (-0.69) و(-0.73)، وجميعها جاءت عند مستوى دلالة إحصائية موحد بلغ ($P=0.004$)، كما أن فواصل الثقة عند مستوى (95%) جاءت جميعها ضمن الحدود السالبة، الأمر الذي يعزز موثوقية اتجاه العلاقة العكسي ويؤكد قوة الترابط الإحصائي بين المتغيرات.

وتشير هذه النتائج إلى أن وضوح الأهداف التنظيمية يرتبط عكسياً بقوة مع الأثومية التنظيمية، إذ بلغ معامل الارتباط بينها (0.70)، بما يعني أن كل ارتفاع في مستوى وضوح الأهداف داخل المنظمة المحوثة يقابله انخفاض مباشر في مستويات الاضطراب المعياري والسلوكي. كما ظهر أن التأشك التنظيمي يرتبط ارتباطاً سلبياً قوياً بالأثومية التنظيمية ($r=0.71$)، وهو ما يدل على أن تعزيز العلاقات الداخلية وروح

النموذج الإحصائي، وتشير هذه النتائج إلى أن وضوح الأهداف التنظيمية يسهم بشكل

مباشر في خفض مستويات الأثومية التنظيمية، إذ بلغت قيمة الأثر له ($\beta=0.607$)، بما يعني أن كل تحسن في وضوح الأهداف داخل المنظمة المبحوثة ينعكس مباشرة في تقليص حالات الارتباك المعياري وضعف الضبط السلوكي. كما ظهر أن التماسك التنظيمي يمتلك تأثيراً سلبياً قوياً في القوة ($\beta=0.608$)، بما يدل على أن تعزيز الروابط الداخلية والعلاقات الإيجابية بين العاملين يسهم في الحد من مظاهر التفكك القيمي والسلوكي.

وفي السياق نفسه، بينت النتائج أن المعنويات التنظيمية تؤثر سلباً وبصورة معنوية في الأثومية التنظيمية ($\beta=0.595$)، ما يعكس أن رفع الروح المعنوية للعاملين في الشركة المبحوثة يُضعف مشاعر الإحباط والتهمك ويعزز الالتزام بالقيم التنظيمية. كما سجل التكيف التنظيمي أعلى مستويات التأثير السلبي ($\beta=0.632$)، وهو ما يؤكد أن قدرة المنظمة على التكيف مع المتغيرات البيئية والتقنية تعد من أكثر العوامل فاعلية في تقليص مظاهر اللامعيارية وانعدام القيم داخل بيئة العمل. كذلك أظهرت الاستقلالية التنظيمية تأثيراً سلبياً معنوياً واضحاً ($\beta=0.577$)، بما يدل على أن منح العاملين مساحة مناسبة من الحرية في إنجاز أعمالهم يسهم في تعزيز الشعور بالمسؤولية وتقليل السلوكيات المنحرفة.

جدول (7) قيم تحليل الأثر لأبعاد متغير الصحة التنظيمية في متغير الأثومية التنظيمية

المتغير المستقل	إتجاه التأثير	المتغير التابع	الخطأ المعياري		القيمة الاحتمالية	95% Confidence Interval		
			معامل الانحدار	Se.(β)		P-value	Lower	Upper
الأثومية التنظيمية	←	وضوح الأهداف	-0.607	0.047	0.003	-	0.696	-0.5
	←	التماسك	-0.608	0.049	0.003	-	0.697	-0.5
	←	المعنويات	-0.595	0.05	0.004	-	0.683	-0.48
	←	التكيف	-0.632	0.05	0.002	-	0.727	-0.53
	←	الاستقلالية	-0.577	0.048	0.002	-	0.669	-0.48
	←	الصحة التنظيمية	-0.63	0.049	0.003	-	0.724	-0.53

المصدر: من اعداد الباحثون بالاستناد إلى مخرجات برنامج (AMOS V.24)

وعلى مستوى المتغير الكلي، بينت النتائج أن الصحة التنظيمية بمجموع أبعادها تؤثر سلباً وبصورة معنوية قوية في الأثومية التنظيمية، إذ بلغت قيمة معامل الأثر الكلي ($\beta=0.630$) عند مستوى دلالة ($P=0.003$)، بما يثبت أن تعزيز الصحة التنظيمية داخل المنظمة المبحوثة يُعد مدخلاً وقائياً مباشراً وفعالاً للحد من مظاهر الأثومية التنظيمية بجميع أبعادها القيمة والسلوكية، وبناءً على ما تقدم، فقد تم قبول جميع فرضيات الأثر الرئيسة والفرعية التي تفترض وجود تأثير عكسي مباشر للصحة التنظيمية

وأبعادها في الأثومية التنظيمية داخل المنظمة المبحوثة.

- مناقشة نتائج الدراسة

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط عكسية قوية بين الصحة التنظيمية والأثومية التنظيمية، بما يدل على أن تحسن البيئة التنظيمية يسهم في الحد من مظاهر الاضطراب القيمي والسلوكي داخل المنظمة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن وضوح الأهداف، وتعزيز التماسك، وارتفاع المعنويات يحد من حالات الغموض واللامعيارية التي تمثل جوهر الأثومية التنظيمية، وهو ما ينسجم مع الطروحات النظرية التي تؤكد أن ضعف البناء التنظيمي والقيمي يعد من مسببات السلوك السلبي، كما تتفق هذه النتائج مع عدد من الدراسات السابقة التي أكدت الدور الوقائي للصحة التنظيمية في تقليل الاضطرابات التنظيمية (الحوامدة وأبو شتال، 2011: 245-247) و (Kalamaki et al., 2020: 259-261).

كما بينت نتائج تحليل الأثر وجود تأثير سلبي مباشر لأبعاد الصحة التنظيمية في الأثومية التنظيمية، إذ سجل التكيف التنظيمي أعلى تأثير، وهو ما يُمكن تفسيره بطبيعة البيئة التنافسية والتكنولوجية التي تعمل فيها شركة آسياسيل، حيث تُسهم القدرة على التكيف في تقليل حالات الإرباك وعدم الاستقرار، وتنسجم هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات سابقة أكدت أن ضعف التكيف والصحة التنظيمية يعزز مظاهر التهمك واللامعيارية داخل المنظمات (Yücel et al., 2013: 95-97) و (Jaafari et al., 2023: 412-415).

وتضيف الدراسة الحالية بعداً تطبيقياً مهماً من خلال اختبار هذه العلاقة في قطاع الاتصالات العراقي، مما يعزز أهمية تبني الصحة التنظيمية كمدخل استراتيجي للحد من الأثومية التنظيمية في المنظمات الخدمية.

5. الاستنتاجات والتوصيات

1.5 الاستنتاجات

- أثبتت النتائج وجود علاقة ارتباط عكسية معنوية قوية بين الصحة التنظيمية والأثومية التنظيمية، بما يعني أن تحسن مستوى الصحة التنظيمية داخل المنظمة المبحوثة يترافق مع انخفاض ملموس في مظاهر اللامعيارية، وانعدام القيم، والتهمك التنظيمي.
- تبين أن وضوح الأهداف التنظيمية يرتبط ويؤثر سلباً وبصورة معنوية في الأثومية التنظيمية، مما يدل على أن غموض الأهداف وضعف التواصل حولها يُعدان من العوامل المسببة لحالات الاضطراب والسلوكيات السلبية.
- أثبتت النتائج أن التماسك التنظيمي يسهم بشكل مباشر في خفض الأثومية التنظيمية من خلال تقوية الروابط الاجتماعية والمهنية بين الافراد العاملين، وتعزيز الثقة والتعاون داخل بيئة العمل.
- أظهرت النتائج أن ارتفاع مستوى المعنويات لدى العاملين ينعكس

والانضباط الذاتي، عبر اعتماد أساليب التفويض المرهلي للصلاحيات مع نظام متابعة وتقييم مستمر للأداء، على أن يتولى مدراء الوحدات التنظيمية بالتنسيق مع الإدارة العليا مسؤولية التطبيق.

(7) تبني برنامج متكامل للصحة التنظيمية يُعنى بجميع أبعادها بوصفه أداة استراتيجية مستدامة للوقاية من الأزمات التنظيمية، من خلال تصميم برنامج سنوي يشمل التدريب، والتقييم، وبناء القيم التنظيمية، والتحفيز، على أن تتولى تنفيذه لجنة عليا للصحة التنظيمية تُشكّل من الإدارة العليا والموارد البشرية والتطوير الإداري.

المصادر:

أحمد، عبد الناصر محمد. (2025). مستوى وأبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية وسبل تحسينها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، 20(1).

تاليوين، مبروك، وبن طرية، أنفال. (2023). أثر الصحة التنظيمية على الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في شركة الإسمنت عين التوتة - الوحدة التجارية تقرت - (رسالة ماجستير منشورة). كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مبراح، ورقلة، الجزائر.

توفيق، هنداف محمد، وكين، مصطفى خالد. (2023). الأزمات التنظيمية وتأثيرها في حدوث الانحراف التنظيمي. مجلة العلوم الإنسانية جامعة زاخو، 11(1)، 121-147.

الحوامدة، نضال، وأبو شنتال، معنصم. (2011). مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وأثرها في الحد من مصادر ضغوط العمل: دراسة ميدانية على أطباء القطاع الحكومي في الأردن. سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية.

خروفة، رعد محمد. (2020). بعض العوامل التنظيمية والسلوكية المعززة للصحة التنظيمية: دراسة مسحية على عينة من المدارس الأهلية في مدينة الموصل. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، 25(11).

الشريني، أمل دحام نجم. (2023). تأثير القيادة الأخلاقية في الصحة التنظيمية: دراسة ميدانية في الجامعة التقنية الشامية (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، نينوى، العراق.

عيد، أمين عادل، وعزيزة، طارق وجدي عبد الخالق. (2024). دور الصحة التنظيمية في تحقيق التميز المؤسسي بالبنوك التجارية المصرية: دراسة تطبيقية. مجلة البحوث الإدارية، 42(1).

محمدي، محمد حسن. (2023). القيادة السامة وتأثيرها على الأزمات التنظيمية: دراسة ميدانية. مجلة البحوث المالية والتجارية، 24(3).

النعاس، سعيد علي. (2022). أثر الصحة التنظيمية على تفعيل سلوكيات المواطنة التنظيمية في منظمات الأعمال: دراسة ميدانية (أطروحة دكتوراه منشورة). كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر.

Akbari, M., & Derakhshan, H. (2016). Assessing organizational health and its impact on the management of professional ethics (Case study: Rural Water and Wastewater Company of Ardabil Province). European Online Journal of Natural and Social Sciences, 4(1).

Alaei, F., Fathi, L., & Ahghar, G. (2025). Designing a conceptual model of organizational health and its relationship with health literacy of lower secondary school teachers in Tehran. International Journal of Education and Cognitive Sciences, 6(1), 98-107.

Al-Omari, A., Khalaf, D., & Hamad, O. H. (2020). Ethical leadership among Omani and Jordanian school principals and its relation to

بانخفاض واضح في مشاعر الإحباط والتهمك التنظيمي، بما يعزز الاتجاهات الإيجابية لديهم ويرتخ الولاء والالتزام التنظيمي.

● سجل التكيف التنظيمي أعلى تأثير سلبي في الأزمات التنظيمية، ما يؤكد دوره الحاسم في تمكين المنظمة من مواجهة حالات الاضطراب والسلوكيات السلبية والتعامل المرن مع المتغيرات البيئية والتنظيمية.

● اثبتت النتائج أن الاستقلالية التنظيمية تسهم في تقليل السلوكيات السلبية من خلال تعزيز الشعور بالمسؤولية الفردية، وتنمية الانضباط الذاتي، والحد من الاعتماد المفرط على الرقابة المباشرة.

● أكدت النتائج وجود تأثير عكسي مباشر ومعنوي للصحة التنظيمية في الأزمات التنظيمية على المستوى الكلي، بما يثبت أن الصحة التنظيمية تمثل أداة وقائية شاملة للحد من الاضطرابات السلوكية والقيمة داخل المنظمة المبحوثة.

2.5 التوصيات

(1) ضرورة اعتماد الصحة التنظيمية كمدخل وقائي أساسي للحد من السلوكيات السلبية والاضطراب القيمي داخل الشركة، وذلك من خلال إعداد دليل إجرائي معتمد يضبط السياسات والمعايير والسلوكيات التنظيمية المرغوبة، على أن تتولى الإدارة العليا بالتنسيق مع دائرة الموارد البشرية مهمة إعداد هذا الدليل وتطبيقه ومتابعة الالتزام به.

(2) تعزيز وضوح الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية وربطها مباشرة بأداء العاملين، عبر عقد اجتماعات دورية لشرح الأهداف وتحديثها وربطها بمؤشرات الأداء الفردي والجماعي، على أن تتولى إدارة التخطيط الاستراتيجي بالتنسيق مع مدراء الأقسام مسؤولية التنفيذ والمتابعة.

(3) تعزيز ثقافة العمل الجماعي وروح الفريق داخل الوحدات التنظيمية المختلفة من خلال تنظيم برامج بناء فرق العمل والأنشطة المشتركة بين الأقسام، بما يدعم التماسك التنظيمي ويعزز الثقة المتبادلة، وتتولى إدارة الموارد البشرية ووحدة التدريب الإشراف على هذه البرامج وتنفيذها.

(4) الاهتمام بالتحفيز المعنوي وتحقيق العدالة الوظيفية بوصفها عاملين رئيسيين في رفع الروح المعنوية، وذلك عبر استحداث نظام حوافز معنوية شفاف وتطبيق معايير واضحة للترقيات والمكافآت، على أن تتولى دائرة الموارد البشرية بالتنسيق مع الإدارة المالية إعداد هذه الأنظمة وتنفيذها.

(5) دعم مرونة الأنظمة والإجراءات التنظيمية لمواكبة التغيرات البيئية والتكنولوجية، من خلال إجراء مراجعات دورية للإجراءات الإدارية وتحديثها بما ينسجم مع المستجدات التقنية والسوقية، وتتولى إدارة الجودة والتطوير الإداري تنفيذ هذه المراجعات ومتابعة تطبيقها.

(6) توسيع صلاحيات العاملين ومنحهم حرية أداء مدروسة تعزز الالتزام

- Miles, M. B. (1969). Planned change and organizational health: Figure and ground. *Organizations and Human Behavior*, 375–391.
- Orvik, A., & Axelsson, R. (2012). Organizational health in health organizations: Toward a conceptualization. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 26(4), 796–802.
- Polgar-Matthews, M. (2011). Exploring anomie in a special life-stage: Adolescent anomie and aggression (Published master's thesis). University of Ontario Institute of Technology, Canada.
- Rafie-Rad, S., Aghajani, H., Agha-Ahmadi, G., & Rahmati, M. (2022). Construction and validation of dimensions and components of the organizational anomie scale to provide a native model in government hospitals. *Journal of System Management*, 8(2).
- Tai, S., & Zhang, S. (2024). Enterprise organizational health survey and human resource strategy: A case study of Company D. *Modern Economics & Management Forum*, 5(6).
- Tsahuridu, E. E. (2010). An exploration of factors affecting work anomia. *Journal of Business Ethics*, 99.
- Yarim, M. A., & Çelik, S. (2021). Organizational anomie: A qualitative research on educational institutions. *Open Journal for Educational Research*, 5(2), 161–176.
- Yücel, A., Doğan, B., & Kaya, D. (2013). The relation between organizational health and organizational commitment. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(10), 781–788.
- Zoghbi, P., & Espino, R. (2007). Organizational anomie as moderator of the relationship between an unfavorable attitudinal environment and citizenship behavior (OCB): An empirical study among university administration and services personnel. *Personnel Review*, 36(6).
- organizational health as perceived by teachers: A comparative study. *International Review of Humanities and Scientific Research*, 5(2).
- Azeez, L. A., & Hasson, S. M. A. (2021). Reducing organizational anomie in light of entrepreneurial behavior. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 27(130).
- Benalia, M., & Mellouki, D. (2024). Organizational health and its relationship to organizational trust: A field study on the employees of the Directorate of Post and Telecommunications. *Journal of Business and Administration and Economic Studies*, 10(1).
- Bjerregaard, B., & Cochran, J. K. (2008). A cross-national test of institutional anomie theory: Do the strength of other social institutions mediate or moderate the effects of the economy on the rate of crime? *Western Criminology Review*, 9(1), 31–48.
- Cicek, B., Turkmenoglu, M., & Ozbilgin, M. (2021). Examining the mediating role of organizational support between organizational cynicism and turnover intention in technology firms in Istanbul. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–13.
- Clark, J. V. (1962). A healthy organization. *California Management Review*, 4(4).
- Côté, N., & Denis, J.-L. (2024). Situations of anomie and the health workforce crisis: Policy implications of a socially sensitive and inclusive approach to human resources. *International Journal of Health Planning and Management*, 39(3), 898–905.
- Doğanay, E., & Dağlı, A. (2020). Organizational health scale: A scale development study. *International Education Studies*, 13(7), 128–143.
- Fandino, A., Macros, S., Formiga, N. S., Menezes, R., & Bentes, S. R. (2015). Organizational anomie, professional self-concept and organizational support perception: Theoretical model evidences for management. *International Journal of Business and Social Science*, 6(11).
- Ibeh, F., Oyekunle, D., & Boohene, D. (2024). Exploring effective methods to boost virtual workers' morale for improved project performance. *International Journal of Professional Business Review*, 9(3).
- Jahanshahi, A. A., & Dehghani, A. (2019). Anomie at public organizations: How can the quality of work life help? *Journal of Public Affairs*, 20(4), 1–9.
- Jirásek, M. (2024). Organizational adaptation to the changing environment (Master's thesis). Faculty of Economics and Administration, Masaryk University.
- Johnson, J., Lenartowicz, T., & Apud, S. (2006). Cross-cultural competence in international business: Toward a definition and a model. *Journal of International Business Studies*, 37, 525–543.
- Johnson, L., Martin, D., & Saini, A. (2011). Strategic culture and environmental dimensions as determinants of anomie in publicly traded and privately held firms. *Journal of Business Ethics*, 101(4), 593–621.
- Khalil, H. (2020). Open-book management: An approach for information sharing to reduce organizational anomie. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 14(3).

The Role of Organizational Health in Reducing Manifestations of Organizational Anomie: An Analytical Study of The Opinions of a Sample of Employees at Asiacell Mobile Communications Company/Northern Region



P-ISSN: 1680-9300
E-ISSN: 2790-2129
Vol. (26), No. (1)
pp. 93-105

¹ Zubaida M. Shareef, ² Safa' I. Abody

^{1,2} Department of Business Administration, College of Administration and Economics, University of Mosul, Mosul, Iraq.

Abstract:

This study aims to demonstrate the role of organizational health, with its dimensions (clarity of goals, cohesion, morale, organizational adaptation, and autonomy), in mitigating manifestations of organizational anomie, with its dimensions (organizational non-normativity, lack of organizational values, and organizational cynicism). The study employed a descriptive-analytical approach to present and analyze its findings. Several questions related to the level of organizational health and the prevalence of organizational anomie were discussed, along with identifying the correlation and impact relationships between the two variables. Asiacell Telecommunications Company, with its branches located in northern Iraq, was selected as the study's field of application. The study population comprised employees in the company's branches within the governorates of Erbil, Sulaymaniyah, Duhok, and Nineveh, totaling 1,864 employees. A stratified random sample of 287 individuals was selected. A questionnaire was used as the primary data collection tool, and the data was analyzed using SPSS version 24 and AMOS version 24 through a range of statistical methods. Using frequencies, percentages, arithmetic mean, standard deviation, correlation coefficient, and regression, along with structural equation modeling to analyze direct and indirect influence relationships, the study found significant correlation and influence relationships between organizational health and organizational anomism, indicating that a rise in the level of organizational health effectively contributes to reducing manifestations of organizational anomism. In light of the results, a set of proposals was presented that would support value and behavioral stability within organizations.

Keywords: Organizational Health, Organizational Anomie, Organization Theory, Asiacell, Telecommunications Sector.

How to Cite: Shareef, Z. M., & Abody, S. I. (2026). The Role of Organizational Health in Reducing Manifestations of Organizational Anomie: An Analytical Study of The Opinions of a Sample of Employees at Asiacell Mobile Communications Company/Northern Region. PROSPECTIVE RESEARCHES, 26(1), 93–105. <https://doi.org/10.61704/pr.552>