



مجلة التجارة والتمويل

[/https://caf.journals.ekb.eg](https://caf.journals.ekb.eg)

كلية التجارة – جامعة طنطا

العدد : الاول

مارس 2023

واقع الصحة التنظيمية السائد بأمانة العاصمة المقدسة

د. ايمن سمير أدهم
أستاذ إدارة الاعمال المساعد

قسم إدارة الأعمال
جامعة أم القرى
المملكة العربية السعودية

أ. ياسين عبد الوهاب صبيغه
محاضر إدارة الاعمال المتعاون

قسم إدارة الأعمال
جامعة أم القرى
المملكة العربية السعودية
asadham@uqu.edu.sa

واقع الصحة التنظيمية السائد بأمانة العاصمة المقدسة

الملخص

هدفت الدراسة للتعرف على واقع الصحة التنظيمية السائد بأمانة العاصمة المقدسة بالكشف عن درجة تطبيق أبعادها التسعة وهي الاتجاه العام للمنظمة - بيئة العمل - المسئولية - التنسيق والتحكم - القدرات العامة للمنظمة - التحفيز - الابتكار والتعلم - التوجهات الخارجية - القيادة، من قبل الإدارة العليا بالأمانة، بالإضافة الى معرفة درجة توافر الصحة التنظيمية الفعلية التي يشعر بها الموظفين. اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي الوصفي التحليلي لمواءمته للأغراض البحثية المرجوة، وتم توزيع استبانة الكترونية على عينة البحث، الذين شكلوا (٢١٢) موظفاً من أمانة العاصمة المقدسة. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن درجة تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية من قبل الإدارة جاءت بدرجة متوسطة بنسبة (٦٦.١%)، فيما أظهرت النتائج أن درجة توافر الصحة التنظيمية الفعلية للموظفين عالية بنسبة (٧٩.٨%)، وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بالعمل على تحقيق التوافق بين أهداف الفرد والمنظمة، والعمل على وضع خطط واضحة لتحسين مستوى الصحة التنظيمية بالأمانة، كما أوصت المهتمين بإجراء المزيد من الدراسات التي تتناول الصحة التنظيمية في بيئات الاعمال المختلفة.

الكلمات المفتاحية: الصحة التنظيمية، التطوير التنظيمي، التغيير التنظيمي، السلوك التنظيمي، إدارة المنظمات.

المقدمة

تعبّر نظريات السلوك التنظيمي عن أهم الجوانب المعرفية التي تهدف الى توجيه سلوك الأفراد والتحكم به من خلال فاعلية التأثير عليهم، لذا اوجد بعض المفكرين روابط واضحة بين عمليات تطوير المنظمات ونظريات البناء الاجتماعي والتي تركز على الدور النشط الذي يقوم به الأفراد لبناء المنظمة في حين ان الأفراد إذا تم وضعهم في النظام نفسه مهما كانوا مختلفين يميلون الى اخراج نفس النتائج (اندرسون، ١٢٤:٢٠١٨).

ويمثل مفهوم "الصحة التنظيمية" للمهتمين بالفكر الإداري المعاصر والذي يعد مصطلحاً مجازياً للتعبير عن حالة الأفراد والعمليات والهياكل والسياسات داخل التنظيم والتي يجب أن تتفاعل بصورة مترابطة في شبكة من العلاقات المتبادلة. ويعتبر التركيز على تعزيز عناصر الصحة التنظيمية في المنظمات لا يقتصر على تحقيقها المثالية في إدارة الأفراد والعمليات وحسب، وإنما تظهر في تحسين الأداء المالي، وذلك بهدف إعطاء تصوراً شاملاً عن حالة المنظمة ليتسنى لصناع القرار معالجة أوجه الخلل والاستفادة من جوانب القوة في الوحدات والوظائف الداخلية المختلفة، وهو ما تسعى هذه الدراسة إلى تحقيقه وذلك بدراسة وتحليل واقع الصحة التنظيمية السائد بأمانة العاصمة المقدسة.

مراجعة الدراسات السابقة

تنوعت الدراسات التي تناولت الصحة التنظيمية بالرغم من حداثة كمفهوم تتبناه أدبيات الإدارة المعاصرة، فقد أورد (عطيه، ومهدي، ٢٠١٦) دراسة هدفت إلى تحديد مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في كلية المأمون الجامعية ببغداد وتأثيرها في الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، واعتمد الباحثان على دراسة الصحة التنظيمية كمتغير مستقل بأبعاده (الاتصالات، المشاركة، الولاء، السمعة المؤسسية، الاخلاقيات، تقدير الإنجازات، انسجام الأهداف، القيادة، التطوير، استخدام الموارد) وبالاعتماد على الالتزام التنظيمي كمتغير تابع، وتكونت عينة البحث من ٩٠ عضو هيئة تدريس بجامعة المأمون، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي الوصفي والاستبانة كأداة البحث الرئيسية، توصلت النتائج إلى أن تصور أعضاء هيئة التدريس لمدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية جاءت متوسطة، وان وجود تلك الأبعاد ينعكس على التأثير معنوياً في الالتزام التنظيمي لدى عينة البحث.

في حين تناولت دراسة (عيواز، ٢٠١٦) التعرف على علاقة الصحة التنظيمية بالارتباط الوظيفي لدى العاملين بالوكالة التجارية للاتصالات بالجزائر واعتمد الباحث الصحة التنظيمية كمتغير مستقل من ثلاثة أبعاد (عدالة المعاملات، تمكين العاملين، المشاركة) في حين أورد الارتباط الوظيفي كمتغير تابع، وتكونت عينة البحث من ٤٠ موظفاً بوكالة الاتصالات الجزائرية، في حين استخدم الباحث المنهج المسحي الوصفي والمنهج النوعي للكشف عن الظاهرة وتحقيق أغراض الدراسة مستخدماً الاستبانة والملاحظة المباشر والمقابلات الشخصية كأدوات رئيسية للبحث وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط بين الصحة التنظيمية والارتباط الوظيفي، وإن المنظمة محل البحث تنتهج سياسة عادلة لخلق توازن بين المستويات التنظيمية ووجود مبدأ الثقة بنسبة عالية لسياسة الإدارة واعتمادها على تفويض السلطة والاهتمام بالعاملين جاء بنسبة عالية أيضاً.

وتناولت دراسة (الجابري، ٢٠١٧) دور الصحة التنظيمية في تحقيق الأداء الاستراتيجي، وأشارت الباحثة أن أبعاد الصحة التنظيمية لصفات (النزاهة المؤسسية، الاعتبارية، الهيكل الأساسي والروح المعنوية) من خلال فرضية وجود علاقة تأثير وارتباط إيجابية بين الصحة التنظيمية والأداء الاستراتيجي لمفردات عينة البحث المكونة من 98 فرداً من منسوبي الجامعة الإسلامية في النجف وباستخدام الاستبانة كأداة رئيسية للبحث، أظهرت النتائج وجود علاقة تأثير وارتباط إيجابية بين الصحة التنظيمية والأداء الاستراتيجي.

فيما تفحص (مطلق و جبران، ٢٠١٨) مستوى الصحة التنظيمية في مدارس إقليم شمال الأردن وعلاقتها بالتمكين الإداري لمديري المدارس حيث وضع الباحثان (الإنجاز الأكاديمي، التكامل المؤسسي، المبادأة في العمل، الروح المعنوية، دعم الموارد) أبعاداً للصحة التنظيمية كمتغير مستقل، في حين اعتمدا الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة البحث (الجنس، نوع المدرسة، الرحلة التعليمية، عدد سنوات الخبرة) ومدى توفر الصحة التنظيمية لهم، ثم اعتمدا على التمكين الإداري كمتغير تابع بمجالاته، وتكونت عينة البحث من ٤٠٠ معلماً ومعلمة في حين اعتمدا على المنهج المسحي الوصفي، والاستبيان كأداة رئيسية للبحث، وأظهرت النتائج وجود علاقة موجبة وذات دالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والتمكين الإداري.

اما دراسة (حروز، ٢٠١٩) الذي بحث في منظور الصحة التنظيمية من خلال ثلاثة محاور (الدعم التنظيمي، العدالة التنظيمية، الثقة التنظيمية) للتعرف على علاقتها بالانتماء الوظيفي لدى الموظفين بكلية العلوم الإنسانية الاجتماعية بجامعة مسلية، وتمثلت عينة البحث في ٣٢ موظفاً غير أكاديمي. اعتمد الباحثان على المنهج المسحي الوصفي والنوعي لتفسير الظاهرة بشقيها، باستخدام الاستبيان والملاحظة والمقابلات الشخصية كأدوات للبحث، وقد بينت النتائج إيجابية العلاقة بين الصحة التنظيمية والانتماء الوظيفي وأن جميع محاور الصحة التنظيمية تربطها علاقة ذات دلالة إحصائية بأبعاد الانتماء الوظيفي.

وأجرى (دراوشة، ٢٠١٩) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الصحة التنظيمية السائد في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالتمكين الوظيفي من وجهة نظر القادة الأكاديميين، وقد أورد الباحث أبعاد الصحة التنظيمية بـ(الإنجاز الأكاديمي، التكامل المؤسسي، المبادرة في العمل، الروح المعنوية) وتكونت عينة البحث من ١٦٤ قائداً أكاديمياً من مختلف الجامعات الأردنية، واعتمد الباحث على الاستبانة كأداة بحث متبعاً المنهج الوصفي الارتباطي، أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين.

كما أجرى (بطاح، و الضمرات، ٢٠٢٠) دراسة وصفية هدفت للتعرف على مستوى الصحة التنظيمية في جامعات إقليم جنوب الاردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وأوردا أبعاد الصحة التنظيمية التي تتمثل في (التكامل المؤسسي، الاعتبارية، الجوانب الأكاديمية، المصادر المساندة، المبادرة في العمل، تأثير الإدارة، الروح المعنوية) كمتغير تابع، وقد بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة التنظيمية لدى مجتمع البحث من وجهة نظر العينة تعزى للرتبة الأكاديمية، ووجود فروق في مستوى الصحة التنظيمية تعزى لمتغير نوع الجنس في مجال التكامل المؤسسي ولصالح الإناث، ووجود فروق في مستوى الصحة التنظيمية تعزى لمتغير نوع الكلية في مجال الجوانب الأكاديمية ولصالح الكليات الإنسانية.

وأعدوا (سعيد وكاظم وهلال، ٢٠٢٠) دراسة للقيادة العلائقية وتأثيرها في الصحة التنظيمية والذي تضمنت بحثاً تحليلياً في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة بغداد، وتكونت عينة البحث من

مجموعة من أعضاء هيئة التدريس لقسمي الادارة العامة وادارة الاعمال اعتماداً على المنهج الوصفي والتحليلي النوعي والمقابلات الشخصية والاستبانة لجمع المعلومات عن الظاهرة. وظهرت النتائج وجود علاقتي ارتباط وتأثير معنوية للقيادة العلائقية في الصحة التنظيمية.

وأجرى (الغامدي، ٢٠١٩) دراسة بغرض التعرف على مستوى الصحة التنظيمية ومستوى الاستغراق الوظيفي بمدارس الثانوية في محافظة حفر الباطن لدى المعلمين، وتكونت عينة البحث من ٤٦١ معلماً ومعلمة، وعبر الباحث عن أبعاد الصحة التنظيمية المتناولة في الدراسة ب) التماسك المؤسسي، التأثير الرئاسي، الاعتبارية، المبادرة في العمل، توفير الموارد المساندة، الروح المعنوية، تأكيد النواحي الاكاديمية) معتمداً المنهج المسحي الوصفي والارتباطي والاستبيان كأداة للبحث لتحقيق أغراض الدراسة، توصل البحث إلى ان مستوى الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي كلاهما اتيا بدرجة عالية فيما اظهر وجود علاقة ارتباطية إيجابية متوسطة وذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات العينة حول تقديرهم لمستوى الصحة التنظيمية في بعد التأثير الرئاسي تعزى إلى الجنس والمؤهل العلمي، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير سنوات الخدمة.

في دراسة (اشتوي ومشاركة، ٢٠١٩) والتي بحثت عن درجة توافر الصحة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في البلديات الفلسطينية والتي تضمنت دراسة ميدانية على 78 موظفاً من بلدية البيرة، و التي اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي للبيانات من خلال استبانة تم تطويرها بما يتناسب مع أهداف الدراسة. تبين أن أبعاد الصحة التنظيمية المتناولة هي (النزاهة والشفافية، الاعتبارية، الهيكل الأساسي، الروح المعنوية). في حين توصلت النتائج إلى أن درجة الموافقة على توافر الصحة التنظيمية في البلديات الفلسطينية كانت متوسطة، وأن درجة تطبيق النزاهة والشفافية جاءت متوسطة، وكذلك درجة ممارسة الاعتبارية متوسطة، وبالنسبة لوجود الهيكل الأساسي جاءت متوسطة، ودرجة توافر الروح المعنوية كانت بنسبة متوسطة، وظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد العينة نحو توافر الصحة التنظيمية تعزى لمتغيرات: العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة.

التعليق على الدراسات السابقة:

أجري العديد من الباحثين (عطية، ومهدي، ٢٠١٦؛ الجابري، ٢٠١٧؛ حروز، ٢٠١٩؛ دراوشة، ٢٠١٩؛ بطاح، والضممرات، ٢٠٢٠؛ سعيد، وهلال، ٢٠٢٠) دراساتهم في بيئة الكليات الجامعية حيث تضمنت مجتمعات الدراسة، أكاديميين بل ومنهم القيايين الامر الذي اعطى زخماً لتلك الدراسات ونتائجها نظراً لأهمية التنظيم السليم التي يجب ان تتحلى به مؤسسات التعليم العالي، ويعتبر قياس مستوى الصحة التنظيمية احدى عمليات التشخيص المبدئية للمنظمات التي قد تستوجب التغيير وتبني سياسات التطوير التنظيمي. وتتابع الدراسات على حقل التعليم والتي خص منها دراسة (الغامدي، ٢٠١٩) و دراسة (مطلق، وجبران، ٢٠١٨) التعليم العام، والتي شكلت عينة البحث اهم العناصر الفعالة في منظومة التعليم وهم المعلمين حيث أوصت كلا الدراستين بضرورة العمل على تعزيز الصحة التنظيمية داخل المدارس من خلال تحسين البيئة المدرسية، وخلق مناخ تنظيمي يشجع على التميز، ومن جانب اخر تشكل دراسة (عيواز، ٢٠١٦) و دراسة (اشنوي، ومشاركة، ٢٠١٩) فئة قليلة من الدراسات التي تناولت قطاع المؤسسات الحكومية الخدمية كمجتمع للبحث.

ونلاحظ ان دراسة (بطاح، والضممرات، ٢٠١٦) ودراسة (الغامدي، ٢٠١٩) ودراسة (اشنوي، ومشاركة، ٢٠١٩) جميعها تناولت المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة البحث كمتغير مستقل، فيما وضعوا الصحة التنظيمية كمتغير تابع، وذلك يفسر ان الغرض الرئيسي من تلك البحوث هو الكشف عن ابعاد الصحة التنظيمية التي تتوفر لفئة دون الأخرى داخل منشآت الاعمال. والجدير بالذكر ان معظم الدراسات التي أجريت على ذات المجال استخدمت المنهج المسحي الوصفي، الا ان بعضها تفحصت الظاهرة البحثية بشقيها الكمي والنوعي لتحقيق الأهداف الكلية للبحث، مثل دراسة كلاً من (عيواز، ٢٠١٦؛ حروز، ٢٠١٩؛ سعيد، وهلال، ٢٠٢٠).

استخدم كلاً من (مطلق، وجبران، ٢٠١٨؛ حروز، ٢٠١٩؛ بطاح، والضممرات، ٢٠٢٠) ابعاد الصحة التنظيمية من وجهة نظر مايلز ١٩٦٩م والتي اعتبرها المقياس الأمثل للتحقق من مدى توافر الصحة التنظيمية داخل المنظمات والتي عبر عنها ب(وضوح الهدف-الثقة-

المعنويات-التكيف-تسخير الموارد-توازن السلطة-التماسك-ملائمة الاتصالات-الإبداعية-حل المشكلات-الاستقلالية) ويلاحظ ان كلاً منهم قد أجري تعديل طفيفاً في تلك الابعاد لتتناسب مع مجتمع ومشكلة الدراسة. (ميهوب، ٢٠٢٠).

وفيما اتفق كلاً من (جابري، ٢٠١٧؛ و اشتوي، مشاركة، ٢٠١٩؛ والغامدي، ٢٠١٩) في تناولهم لأبعاد الصحة التنظيمية بتأييدهم لرأي هوي & وولفك ١٩٩٣م والذين يرون ان (التماسك المؤسسي-التأثير الرئاسي-الاعتبارية-المبادأة بالعمل-توفير الموارد-الروح المعنوية-تأكيد الجانب المهني) هي عناصر أساسية يركز عليها مفهوم الصحة التنظيمية. وفي المقابل نجد ان بعض الدراسات اسهبت في تشكيل نموذج لقياس الصحة التنظيمية والذي استلهم بعضهم هذه الابعاد من خلال قراءاته المعمقة في المجال والخروج بمجموعة من العناصر المؤثرة من وجهة نظرهم مثل (عيواز، ٢٠١٦؛ سعيد، هلال، ٢٠٢٠)، وتتعدد وجهات النظر حيث يرى الباحثان (عطية، ومهدي، ٢٠١٦) ان تناولهم ابعاداً مغايرة عما تم ذكره في الدراسات الأخرى يميز بحثهم. حيث اعتمدا على دراسة أجنبية استخدمت عناصر قياس يرون انها أكثر فاعلية في توضيح ابعاد الصحة التنظيمية.

بينت نتائج الدراسات السابقة ان مستويات الصحة التنظيمية تتفاوت من دراسة الى أخرى. من حيث تطبيق ابعادها من قبل مجتمع البحث، ومن حيث توفرها للفرد بعينه داخل المنظمة، ويلاحظ ان دراسة (عطية، مهدي، ٢٠١٦) ودراسة (اشتوي و مشاركة، ٢٠١٩) أبدت توافق في النتائج من حيث درجة توافر الصحة التنظيمية بمجتمع البحث والتي ادلت نتائجهم الى درجة متوسطة المستوى، في حين أظهرت دراسة (الغامدي، ٢٠١٩) نسبة عالية في درجة توافر الصحة التنظيمية. واوجدت هذه الدراسة ايضاً تشابهاً في النتائج التي ظهرت على المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة البحث لدراسة (بطاح، و الضمرات، ٢٠٢٠) والتي كشفت عن وجود فروق في مستوى الصحة التنظيمية تعزى لمتغير نوع الجنس في كلا الدراستين، فيما تباينت نتائج بقية الدراسات الأخرى. ومن جانب اخر أبدت دراسة (اشتوي و مشاركة، ٢٠١٩) نتائج مغايرة تماماً والتي اثبتت في معالجتها الإحصائية للبيانات التي تم جمعها، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الديموغرافية لمستوى توافر الصحة التنظيمية لأفراد عينة البحث.

الإطار النظري

تعريف الصحة التنظيمية

أورد ميهوب (٢٠٢٠: ١٧٦) ان الصحة التنظيمية هي "قدرة المنظمة على أن تعمل بكفاءة وتتكيف وتتطور وتنمو بشكل ملائم، من خلال نظام وظيفي متكامل وفعال بكل معنى الكلمة لتحقيق الأهداف المرغوبة". في حين يذكر سعيد وهلال (٢٠٢٠: ١٠٣) تعريف للصحة التنظيمية بأنها "القدرة على بناء جو مثمر لتحقيق الفعالية سواء للموظفين أنفسهم او للأهداف التنظيمية على حد سواء". وتتعدد التعاريف للصحة التنظيمية حيث يذكر اشتوي ومشاركة (٢٠١٩: ١٢٨) على انها " التطور الهادف إلى احداث التغييرات اللازمة في أداء المؤسسات من اجل الابداع في إنجازاتها، وليس على الصعيد النظري فحسب، وانما بالتطبيق العملي وتصميم أدوات لقياس الصحة التنظيمية في المؤسسات". وأورد دراوشة (٢٠١٩: ٥٠١) تعريفاً يعبر فيه عن الصحة التنظيمية على انها "حالة نشطة ومستمرة من الرضا العميق، تساهم فيها الهياكل التنظيمية الرسمية والغير رسمية ايجاباً في زيادة الفاعلية وتحسين بيئة العمل للأفراد في المنظمة".

وبناءً على ماتم استعراضه من تعاريف، يعرف الباحثان الصحة التنظيمية بأنها نجاح المؤسسة في التفاعل الإيجابي مع البيئة المحيطة والاستجابة لقيم الاتجاه التي تمثل رؤيتها الخاصة والتي تتم من خلال فاعلية تكييف الأفراد والقادة مع بيئة العمل الداخلية وخلق الانسجام والتكامل بينهم بحيث تصبح اهداف المنظمة ذات قيمة شخصية لموظفيها وذلك عن طريق التحفيز السليم والعمل على تهيئة إطار تنظيمي يسوده الثقة والمشاركة والشفافية والذي يساهم بدوره على تعزيز نظرة الابداع للمنظمة مع احكام الرقابة على العمليات بهدف تحقيق الاستدامة والنمو على نحو أكثر فاعلية.

أبعاد الصحة التنظيمية

- ١- الاتجاه العام للمنظمة: يعبر عن استعدادات تنظيمية مهيأة نحو استثمار الفرص والموارد، ويعكس الاتجاه العام ايضاً مستوى إدراك القادة بالبيئة المحيطة بمنظمتهم (اندرسون، ٢٠١٨).
- ٢- بيئة العمل: هي القيم والاتجاهات السائدة داخل التنظيمات الإدارية، ومدى تأثيرها على السلوك التنظيمي للعاملين، وعلى مجمل العملية الإدارية " (إسماعيل، ٢٠١٤: ١٩).
- ٣- المسؤولية: تعتبر مراقبة أداء العمليات للوحدات الإدارية من ضمن تحديد المسؤولية التنظيمية وأيضاً مدى شعور الموظفين بالانتماء وابداء اهتمام شخصي لوظائفهم التي يمارسونها داخل التنظيم، وتعتبر سياسة تخطيط الوظائف والمهام والتي تتضمن هياكل تنظيمية فعالة من الأمور الهامة التي تدعم أسس المسائلة داخل المنظمة (الطعامسة، ٢٠١٥).
- ٤- التنسيق والتحكم: تعتبر عمليات التنسيق والتحكم من الأدوات الهامة التي تُفرض سيطرة المنظمة على أنشطتها وتمكنها من احكام عمليات الرقابة الإدارية على الوظائف المختلفة. (الصديق; و ابوالقاسم، ٢٠١٩).
- ٥- القدرات العامة للمنظمة: تتمثل في الإجراءات التي تتبعها الإدارة لانتماء الموظفين الجدد، وقدرتها على تطوير الإجراءات والسياسات الخاصة بتسيير اعمالها، وفعاليتها في توثيق المعرفة والأفكار وتوظيفها لتحقيق أهدافها، وايضاً مدى قدرة المنظمة على سد الثغرات المهمة والتي تشكل تهديداً على أداءها واستدامتها والتي تفوق قدرتها، بتحالفات او استشارات خارجية. (كايتزلر; و كردستاني; و ماكلين، ٢٠١٩).
- ٦- التحفيز: هو أحد الوسائل الهامة التي تهدف إلى حث الأفراد على العمل بكفاءة وفاعلية، وعلى تنمية وتعزيز الأداء الإبداعي في المنظمات، فالحوافز لها أثر على تشجيع الموظفين على الابداع والمبادأة والتجديد، وبذل مزيد من الجهد في الإنجاز وزيادة الطلاقة الفكرية والإنتاجية. (الضمور; وآخرون، ٢٠٢١).
- ٧- الابتكار والتعلم: يعتبر التعلم نتيجة لاستجابة المنظمة للظروف المتغيرة في المحيط الداخلي والخارجي لها، والذي يعتمد على محاولة تطبيق أفضل الممارسات، والسياسات التي تتوافر

- في المنظمات المنافسة، وذلك بهدف الاستفادة من التجارب والخبرات المتنوعة في بيئة الاعمال المحيطة (الجنابي، ٢٠١٦). ويتمثل الابتكار في مشاركة الأفراد من داخل المنظمة بأفكار غير تقليدية. ووضعتها في حيز التنفيذ للممارسات التطبيقية، وقد يتركز ذلك على نموذج معين من العمليات او التقنيات الخاصة بالمنظمة والتي يمكن توظيفها للقيام بالأعمال على نحو مختلف أكثر كفاءة وفاعلية، ويعتمد ذلك بدرجة كبيرة على الأسلوب الذي تسلكه القيادة في إجراءات تحسين أنشطتها المختلفة. (برودي، ٢٠١٨)
- ٨- التوجهات الخارجية: يقصد بها مواكبة الظروف والمواقف الخارجية والتي لا تستطيع المنظمات التحكم بها، او السيطرة عليها. وذلك ما يُوجب عليها التكيف والديناميكية مع البيئة المحيطة، مع الاخذ في الاعتبار العوامل المواتية التي تمثل فرصاً يمكن الاستفادة منها، والمخاطر التي تشكل تهديداً على أداءها واستدامتها. (الصديق وإبراهيم، ٢٠١٨)، ويعبر عن التوجهات الخارجية للمنظمة في الدراسة الحالية، بالسياسة التي تتبناها المنظمة حيال عملاءها الخارجيين، ومدى استجابتها لأرائهم، والاخذ بعين الاعتبار إمكانيات المنافسين عند صياغة القرارات، وفاعلية العلاقات القائمة مع الجهات التنظيمية والهيئات الحكومية، والشراكات التي تتمتع بها المنظمة مع الجهات ذات المصالح وشركاء الاعمال الخارجيين. (كايتزلر، وكردستاني، وماكلين، ٢٠١٩).
- ٩- القيادة: هي نشاط وفعالية تحتوي على التأثير في سلوك الآخرين كأفراد وجماعات نحو إنجاز وتحقيق الأهداف المرغوبة"، فهي تعبر عن مدى استخدام المسؤولين داخل المنظمة صلاحياتهم لضمان تنفيذ الأعمال، وطبيعة ممارسات الضغط والتأثير التي يطبقونها على المرؤوسين، ومدى مشاركتهم آراء واقتراحات موظفيهم قبل اتخاذ القرارات المهمة، وقدرة المسؤولين على التعامل مع جماعات الموظفين وتنسيق جهودهم بما يضمن إحداث النتائج بين أهداف المنظمة والفرد. (التليدي، ٢٠٢٠: ٤٥)

مشكلة الدراسة

تعتبر المنظمات كيانات قائمة على تفاعل الأفراد والتقنيات والأنظمة البيروقراطية سواءً كان ذلك على مستوى منسوبها، ام خارجياً مع العملاء والجهات ذات المصالح المشتركة. ولا شك أن أغلبها يسعى إلى تحقيق أقصى درجات الكفاءة التشغيلية الممكنة بالتوظيف السليم

للموارد البشرية والرأسمالية، وتساعد الصحة التنظيمية الجيدة المؤسسات على البقاء والنمو المستدام بالقدر الذي تتمكن فيه من التفاعل الإيجابي مع مختلف المؤثرات في البيئة الداخلية والخارجية.

ومن خلال عمل الباحث الأول في أمانة العاصمة المقدسة والتي لها دوراً لا يستهان به في بناء المشهد الحضري والعمراني، تعاني من اختلاف بين الأهداف التي تسعى لها، وبين توجهات موظفيها بشكل عام، مما يفسر أن هناك فجوة ناجمة عن مركزية الإدارة العليا، وهو ما يجعل من مجتمع البحث بيئة خصبة لإجراء مثل هذا النوع من الدراسات. خاصة في ظل برنامج التحول الوطني الذي يعتبر أحد ركائز رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ والذي يهدف إلى تحقيق التمييز في الأداء الحكومي وتعزيز الموارد المختلفة.

وفي ضوء ذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما هو واقع الصحة التنظيمية السائد بأمانة العاصمة المقدسة؟

وللإجابة عن السؤال الرئيسي للبحث، يتوجب الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما درجة تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية من قبل إدارة أمانة العاصمة المقدسة؟
- 2- ما درجة توافر الصحة التنظيمية الفعلية لموظفي أمانة العاصمة المقدسة؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول درجة توافر الصحة التنظيمية تعزى للمتغيرات الديموغرافية التالية {الجنس - المؤهل العلمي}؟

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية للتعرف على:

- 1- واقع الصحة التنظيمية السائد بأمانة العاصمة المقدسة.
- 2- درجة تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية من قبل إدارة أمانة العاصمة المقدسة.
- 3- درجة توافر الصحة التنظيمية الفعلية لموظفي أمانة العاصمة المقدسة.
- 4- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول درجة توافر الصحة التنظيمية تعزى للمتغيرات الديموغرافية التالية {الجنس - المؤهل العلمي}.

فرضيات الدراسة

يمكن صياغة فرضيات الدراسة كالآتي:

- 1- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول واقع الصحة التنظيمية السائد بأمانة العاصمة المقدسة.
- 2- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية من قبل إدارة أمانة العاصمة المقدسة تعزى لمتغير الجنس.
- 3- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية من قبل إدارة أمانة العاصمة المقدسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- 4- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول توافر الصحة التنظيمية الفعلية لموظفي أمانة العاصمة المقدسة تعزى لمتغير الجنس.
- 5- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول توافر الصحة التنظيمية الفعلية لموظفي أمانة العاصمة المقدسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية العلمية

- 1- تعتبر الدراسة الحالية محاولة من الباحثان لبناء نموذج قياس سليم للصحة التنظيمية وتصور واقعي قائم على أساس علمي تطبيقي.
- 2- تعتبر هذه الدراسة نقطة انطلاق لدراسات أخرى تفتح افقاً جديدة للباحثين لتناول
- 3- تسعى الدراسة للوصول إلى رؤية واسعة النطاق حيال الصحة التنظيمية مما يساهم في دعم الأدب النظري بشكل عام والدراسات العربية بشكل خاص.
- 4- تعتبر الدراسة الأولى من نوعها على حد علم الباحثان- التي أجريت على مجتمع الدراسة الحالي.

ثانياً: الأهمية العملية

1- تتمثل أهمية الدراسة في سهولة التعرف على نجاح أي اندماج او استحواذ قد يطرأ في المستقبل، وعلى غرار ما تواجهه وزارة الشؤون البلدية والقروية بالاندماج مع وزارة الإسكان، وعملية تحول الوزارة بكامل فروعها إلى شركات ذات ملكية خاصة، لذلك تعتبر الدراسة مساهمة ثرية في المرحلة المقبلة لرؤية المملكة العربية السعودية الواعدة ٢٠٣٠.

2- تساهم الدراسة في توفير مناخ تنظيمي يمتاز بصحة جيدة والذي يساعد بدوره تحسين الأداء والاستدامة للمنظمة.

3- تحقق الدراسة اطاراً معرفياً يمكن صناع القرار من الاستفادة منه والرجوع اليه عند الحاجة.

حدود البحث

1- الحد الموضوعي: يقتصر البحث على التعرف على مستوى الصحة التنظيمية السائد بأبعاده المتضمنة (التوجه العام للمنظمة - بيئة العمل - المسؤولية - التنسيق والتحكم - القدرات العامة للمنظمة - التحفيز - الابتكار والتعلم - التوجهات الخارجية - القيادة).

2- الحد المكاني: أمانة العاصمة المقدسة بمكة المكرمة.

3- الحد الزمني: تم اجراء البحث في عام ٢٠٢١ هـ.

4- الحد البشري : تم تطبيق أداة الدراسة على العاملين بأمانة العاصمة المقدسة بمكة المكرمة.

تصميم البحث

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي الوصفي التحليلي وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة، حيث يقوم هذا المنهج بدراسة مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة موضوع الدراسة اعتماداً على جمع البيانات والحقائق وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً

لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة، وهو ما يتمشى مع الدراسة الحالية في التعرف على مستوى الصحة التنظيمية السائد بأمانة العاصمة المقدسة.

مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفين أمانة العاصمة المقدسة بمدينة مكة المكرمة والبالغ عددهم (٣٠٥٤) موظف. وق تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة وذلك لوجود تجانس مشترك بين أفراد مجتمع البحث، وتكونت العينة من (٢١٢) موظفاً ممن يعملون في الوظائف والإدارات المختلفة التابعة لأمانة العاصمة المقدسة وتشكل العينة ٧٪ من مجتمع الدراسة.

أداة الدراسة (الاستبانة)

اعتمدت الدراسة على الاستبيان المستخدم في دراسات شركة ماكينزي آن كومباني المتخصصة في الاستشارات الإدارية والاقتصادية (Gagnoo, John and Theunissen, 2017)، والمكونة من عشرة محاور رئيسية تختص بقياس الصحة التنظيمية، والتي تم تبنيها وتطويرها من قبل الباحثان بما يتناسب مع المجتمع والموضوع محل الدراسة.

صدق أداة الدراسة

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وضعت لقياسه، حيث قام الباحثان بالتأكد من صدق وثبات الاستبانة بثلاثة طرق (الصدق الظاهري - صدق المقياس - ثبات الاستبانة).

الصدق الظاهري:- عرض الباحثان الاستبانة على مجموعة من المتخصصين، وقد استجاب الباحثان لأراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية صدق المقياس.

الصدق البنائي: - يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة

بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة ويستخدم معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) لتوضيح النتيجة.

يتضح من خلال جدول (1) ادناه أن معاملات الارتباط (Pearson correlation) توضح أن جميع القيم الاحتمالية كانت أقل من مستوى الدلالة ٠.٠٥ بمعنى ان معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً. ونسب معامل الارتباط كانت تتراوح ما بين (٠.٨٢٨) و (٠.٨٩٩) لأبعاد المحور الأول (درجة تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية من قبل إدارة أمانة العاصمة المقدسة)، و (٠.٧٥١) لفقرات المحور الثاني (درجة توافر الصحة التنظيمية الفعلية لموظفين أمانة العاصمة المقدسة).

جدول رقم (١): محاور الدراسة ومعامل الارتباط لكل محور بالدرجة الكلية

معامل الارتباط	البعد	المحور
٠,٨٧٣	البعد الأول: الاتجاه العام للمنظمة	المحور الأول: درجة تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية من قبل إدارة أمانة العاصمة المقدسة
٠,٨٩٢	البعد الثاني: بيئة العمل	
٠,٨٩٩	البعد الثالث: المسؤولية	
٠,٨٧١	البعد الرابع: التنسيق والتحكم	
٠,٨٦٢	البعد الخامس: القدرات العامة للمنظمة	
٠,٨٦٣	البعد السادس: التحفيز	
٠,٨٩٢	البعد السابع: الابتكار والتعلم	
٠,٨٢٨	البعد الثامن: التوجهات الخارجية	
٠,٨٣٠	البعد التاسع: القيادة	
٠,٧٥١	المحور الثاني: درجة توافر الصحة التنظيمية الفعلية لموظفين أمانة العاصمة المقدسة	

ثبات الاستبانة

استخدم الباحثان طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور الاستبانة، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (2) ادناه.

جدول (2): معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient

المحور	البعد	عدد الفقرات	معامل الثبات
المحور الأول: درجة تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية من قبل إدارة أمانة العاصمة المقدسة	البعد الأول: الاتجاه العام للمنظمة	٤	٠,٨٨٣
	البعد الثاني: بيئة العمل	٤	٠,٨٩١
	البعد الثالث: المسؤولية	٤	٠,٩١٨
	البعد الرابع: التنسيق والتحكم	٤	٠,٨٥٨
	البعد الخامس: القدرات العامة للمنظمة	٤	٠,٨٥٨
	البعد السادس: التحفيز	٤	٠,٨٩١
	البعد السابع: الابتكار والتعلم	٤	٠,٩١٦
	البعد الثامن: التوجهات الخارجية	٤	٠,٩٠٩
	البعد التاسع: القيادة	٥	٠,٨٧٥
جميع فقرات المحور الأول			٠,٩٨٠
المحور الثاني: درجة توافر الصحة التنظيمية الفعلية لموظفين أمانة العاصمة المقدسة	جميع فقرات أداة الدراسة		
	٠,٩٨٠		
جميع فقرات أداة الدراسة			٠,٩٨٠

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول السابق أن قيمة معامل ألفا كرونباخ تراوح ما بين (٠.٨٥٨) و (٠.٩١٨) لأبعاد المحور الأول (درجة تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية من قبل إدارة أمانة العاصمة المقدسة)، في حين بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ ما لجميع فقرات المحور الثاني والبالغ عددها ١١ فقرة (٠.٩٢٢). وكانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع فقرات الاستبانة (٠.٩٨٠) وهو معامل ثبات مرتفع، وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة.

خصائص أفراد عينة الدراسة

يبلغ عدد افراد عينة الدراسة 212 فرد ويمثل الذكور الغالبية العظمى بحوالي %92. وذلك يعكس الى حد كبير التوزيع النسبي الفعلي للموظفين في امانة العاصمة المقدسة، بحيث ان الغالبية العظمى من الموظفين هم ذكور. نستعرض في جدول رقم (3) عينة الدراسة وفق خصائص المؤهل العلمي.

جدول رقم (3) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	البيان
١٠,٤%	٢٢	ثانوية فأقل
١٦,٠%	٣٤	دبلوم
٦٠,٩%	١٢٩	بكالوريوس
١٢,٧%	٢٧	دراسات عليا
١٠٠%	٢١٢	المجموع

أساليب تحليل البيانات

اعتمد البحث في تحليل ومعالجة البيانات، الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة، وطبيعة بناء الأداة ومعاييرها وذلك على النحو التالي:

- 1 - التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية المعتمدة في البحث.
- 2 - المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري والرتب لمعرفة الرأي السائد لمفردات العينة حول عبارات الأداة.
- 3 - مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة توافر الصحة التنظيمية بأمانة العاصمة المقدسة.

معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمعرفة مدى الارتباط بين الدرجة الكلية لمقياس الصحة التنظيمية في أداة الدراسة لكل بعد من الأبعاد التسعة المتناولة في الدراسة. معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient لقياس درجة ثبات اداة الدراسة. استخدام برنامج الحزم الإحصائية (spss) لتفريغ إجابات الاستبيان والحصول على الدلالات المناسبة الخاصة بفرضيات الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها

للإجابة عن سؤال الدراسة الرئيسي للبحث وهو " ما هو واقع الصحة التنظيمية السائد بأمانة العاصمة المقدسة؟"، يتوجب بداية الإجابة عن الأسئلة الفرعية الثلاثة للبحث. لذلك نستعرض هنا أسئلة البحث الفرعية للإجابة عليها.

سؤال الدراسة الفرعي الأول : ماهي درجة تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية من قبل إدارة امانة العاصمة المقدسة؟

وللإجابة عن السؤال السابق، قام الباحثان بتحليل أبعاد محور الدراسة الرئيسي الأول (درجة تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية من قبل إدارة أمانة العاصمة المقدسة). وقام الباحثان بتطبيق اختبار مربع كاي (Chi-Square) واستخدامه لتحليل جميع الفقرات وحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. الجدول التالي يوضح هذه النتائج:

جدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والوزن النسبي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد المحور الأول

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	النسبي الوزني	الانحراف المعياري	مربع كاي	الدالة مستوى	النتيجة	التفسير
١.	البعد الأول: الاتجاه العام للمنظمة	3.39	٪٦٧,٨	1.017	٦٧,٦٩٨	٠,٠٠٠	أحياناً	٥
٢.	البعد الثاني: بيئة العمل	3.24	٪٦٤,٨	1.106	٥٧,٧٥٥	٠,٠٠٠	أحياناً	٦
٣.	البعد الثالث: المسؤولية	3.22	٪64.4	1.157	٥٧,١١٣	٠,٠٠٠	أحياناً	٧
٤.	البعد الرابع: التنسيق والتحكم	3.52	٪٧٠,٤	1.024	٩٣,٨٤٠	٠,٠٠٠	غالباً	١
٥.	البعد الخامس: القدرات العامة للمنظمة	3.45	٪٦٩,٠	1.036	٧٦,٣٥٨	٠,٠٠٠	غالباً	٤
٦.	البعد السادس: التحفيز	2.94	٪٥٨,٨	1.153	٤١,٣٩٦	٠,٠٠٠	أحياناً	٩
٧.	البعد السابع: الابتكار والتعليم	3.10	٪٦٢,٠	1.157	٥٢,٣٠٢	٠,٠٠٠	أحياناً	٨
٨.	البعد الثامن: التوجهات الخارجية	3.46	٪٦٩,٢	1.028	١٠٩,٣٩٦	٠,٠٠٠	غالباً	٢
٩.	البعد التاسع: القيادة	3.43	٪٦٨,٦	1.046	٩٦,٤٦٢	٠,٠٠٠	غالباً	٣

ولتحديد درجة تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية من قبل إدارة امانة العاصمة المقدسة قام الباحثان بتقسيم درجة التطبيق إلى ثلاثة مستويات (مطبق بدرجة كبيرة - مطبق بدرجة متوسطة - مطبق بدرجة منخفضة) وتم تحديد طول مفاتيح المقياس من خلال حساب المدى (٥-١=٤)، ثم تقسيمه على (٣) للحصول على طول الفترة (١.٣٣)، وإضافته فيما بعد إلى أقل قيمة في المقياس، كما هو موضح في الجدول المقابل.

وبتطبيق المعايير السابقة على نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد المحور الأول، نجد ان المتوسطات الحسابية لابعاد الصحة التنظيمية التسعة تتراوح من 2.94 الى 3.49 كما هو موضح في جدول رقم (6)، وذلك يؤكد ان درجة التطبيق لكافة الابعاد هي متوسطة.

جدول رقم (6): المتوسطات الحسابية لدرجة تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية

م	القيمة	درجة التطبيق
١.	إذا تراوحت قيمة المتوسط للبعد من ١ إلى ٢,٣٣	مطبق بدرجة منخفضة
٢.	إذا تراوحت قيمة المتوسط للبعد ما بين أكثر من ٢,٣٣ إلى ٣,٦٦	مطبق بدرجة متوسطة
٣.	إذا كانت قيمة متوسط البعد أكثر من ٣,٦٦ إلى ٥	مطبق بدرجة كبيرة

ويتطبيق المعايير السابقة على نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد المحور الأول، نجد ابعاد الصحة التنظيمية مطبقة بدرجة متوسطة كما هو موضح ادناه في جدول رقم (7):

جدول (7): درجة تطبيق ابعاد الصحة التنظيمية بناء على استجابات أفراد عينة الدراسة

م	القيمة	المتوسط الحسابي	درجة تطبيق ابعاد الصحة التنظيمية
١.	البعد الأول: الاتجاه العام للمنظمة	3.39	مطبق بدرجة متوسطة
٢.	البعد الثاني: بيئة العمل	3.24	مطبق بدرجة متوسطة
٣.	البعد الثالث: المسؤولية	3.22	مطبق بدرجة متوسطة
٤.	البعد الرابع: التنسيق والتحكم	3.52	مطبق بدرجة متوسطة
٥.	البعد الخامس: القدرات العامة للمنظمة	3.45	مطبق بدرجة متوسطة
٦.	البعد السادس: التحفيز	2.94	مطبق بدرجة متوسطة
٧.	البعد السابع: الابتكار والتعليم	3.10	مطبق بدرجة متوسطة
٨.	البعد الثامن: التوجهات الخارجية	3.46	مطبق بدرجة متوسطة
٩.	البعد التاسع: القيادة	3.43	مطبق بدرجة متوسطة

سؤال الدراسة الفرعي الثاني: ماهي درجة توافر الصحة التنظيمية الفعلية لموظفي امانة العاصمة المقدسة؟

وللإجابة عن السؤال السابق، قام الباحثان بتحليل أبعاد محور الدراسة الرئيسي الثاني (درجة توافر الصحة التنظيمية الفعلية لموظفين أمانة العاصمة المقدسة). و قام الباحثان بتطبيق اختبار مربع كاي (Chi-Square) واستخدامه لتحليل فقرات المحور الثاني، وحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. الجدول التالي يوضح هذه النتائج:

جدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والوزن النسبي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الثاني مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	مربع كاي	مستوى الدلالة	النتيجة	التقييم
١	لن يكون من السهل على مغادرة الامانة	3.64	٪٧٢,٨	1.230	٥٣,٣٧٧	٠,٠٠٠	أوافق	١٠
٢	اوصي اصدقائي ومعارفي بالعمل هنا	3.49	٪٦٩,٨	1.249	٣٨,٥٦٦	٠,٠٠٠	أوافق	١١
٣	انا على استعداد لبذل جهد كبير يتجاوز ما هو مطلوب مني عادة من اجل مساعدة الامانة على النجاح	4.35	٪٨٧,٠	٠.974	٢٣٧,٦٢٣	٠,٠٠٠	أوافق بشدة	١
٤	اهتم فعلاً بمصير الامانة	4.30	٪٨٦,٠	٠.930	٢٠٩,٨٨٧	٠,٠٠٠	أوافق بشدة	٢
٥	أشعر بالطاقة والنشاط وانا أعمل	4.02	٪٨٠,٤	1.123	١١٩,٠٣٨	٠,٠٠٠	أوافق	٥
٦	بمنحني عملي في الامانة شعوراً بالإنجاز على الصعيد الشخصي	3.97	٪٧٩,٤	1.170	١٠٦,٣٤٩	٠,٠٠٠	أوافق	٧
٧	أجد عملي ممتعاً	3.82	٪٧٦,٤	1.176	٧٩,٥٥٧	٠,٠٠٠	أوافق	٨
٨	أتوقع الحالات التي يحتاج زملائي فيها الدعم قبل حصولها	3.99	٪٧٩,٨	٠.929	١٥٦,٤٩١	٠,٠٠٠	أوافق	٦
٩	اخصص وقتاً لمساعدة زملائي في حل المشاكل المتعلقة بالعمل	4.25	٪٨٥,٠	٠.818	١٩٢,٦٢٣	٠,٠٠٠	أوافق بشدة	٣
١٠	أشعر بالانتماء الى الاشخاص الذين اعلم معهم	4.21	٪٨٤,٢	٠.891	١٨٠,٦٨٩	٠,٠٠٠	أوافق بشدة	٤
١١	أشعر بأني أستطيع الوثوق بالأشخاص الذين اعلم معهم	3.81	٪٧٦,٢	1.117	٨٤,١٣٢	٠,٠٠٠	أوافق	٩
	جميع فقرات المحور معاً	3.99	٪٧٩,٨	٠.798	٩٨,٦٤٢	٠,٠٠٠	أوافق	

يوضح الجدول السابق استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الثاني وترتيبها حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، ويتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بلغ ٣.٩٩ والوزن النسبي يساوي ٧٩.٨٪ مما يدل على أن نسبة كبيرة من أفراد عينة الدراسة ترى أن الصحة التنظيمية الفعلية متوفرة بدرجة كبيرة لدى موظفي امانة العاصمة المقدسة.

سؤال الدراسة الفرعي الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول درجة توافر الصحة التنظيمية تعزى للمتغيرات الديموغرافية التالية {الجنس- المؤهل العلمي} ؟

وللإجابة عن هذا السؤال المرتبط بفرضيات الدراسة توجب إجراء اختبارات لاربعة فرضيات كما يلي:

الفرضية الأولى: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة البحث حول تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية من قبل إدارة أمانة العاصمة المقدسة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي. ولاختبار فرضيات الدراسة تم الاعتماد على تطبيق اختبار مان ويتني (Mann-Whitney). حسب الجدول التالي:

جدول رقم (9): المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة ونتائج الاختبار تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي في جميع أبعاد محور الدراسة الأول

الدلالة	قيمة الاختبار	Sum of Rank	Mean Rank	العدد	النوع الاجتماعي	أبعاد المحور الأول
٠,٢٤١	١٣٧٤,٠٠٠	20484.00	105.05	195	ذكر	البعد الأول: الاتجاه العام للمنظمة
		2094.00	123.18	17	أنثى	
٠,٨٧٨	١٦٢٠,٥٠٠	20730.50	106.31	195	ذكر	البعد الثاني: بيئة العمل
		1847.50	108.68	17	أنثى	
٠,٩٦٧	١٦٤٧,٥٠٠	20777.50	106.55	195	ذكر	البعد الثالث: المسؤولية
		1800.50	105.91	17	أنثى	
٠,٩٥٩	١٦٤٥,٠٠٠	20780.00	106.56	195	ذكر	البعد الرابع: التسيق والتحكم
		1798.00	105.76	17	أنثى	
٠,٢٥٥	١٣٨٢,٥٠٠	20492.50	105.09	195	ذكر	البعد الخامس: القدرات العامة للمنظمة
		2085.50	122.68	17	أنثى	
٠,٧١٨	١٥٧٠,٠٠٠	20855.00	106.95	195	ذكر	البعد السادس: التحفيز
		1723.00	101.35	17	أنثى	
٠,٣٩٤	١٤٥١,٥٠٠	20561.50	105.44	195	ذكر	البعد السابع: الابتكار والتعليم
		2016.50	118.62	17	أنثى	
٠,١٧٩	١٣٣٣,٠٠٠	20443.00	104.84	195	ذكر	البعد الثامن: التوجهات الخارجية
		2135.00	125.59	17	أنثى	
٠,٤٧١	١٤٨٣,٠٠٠	20593.00	105.61	195	ذكر	البعد التاسع: القيادة
		1985.00	116.76	17	أنثى	
٠,٥٩٢	١٥٢٧,٥٠٠	20637.50	105.83	195	ذكر	جميع ابعاد المحور الأول
		1940.50	114.15	17	أنثى	

ويتضح من الجدول اعلاه ثبات الفرضيات التالية:

"انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة البحث حول درجة تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية (الاتجاه العام للمنظمة - بيئة العمل - المسؤولية - التنسيق والتحكم - القدرات العامة للمنظمة - التحفيز - الابتكار والتعلم - التوجهات الخارجية - القيادة) من قبل إدارة امانة العاصمة المقدسة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي كلياً"

الفرضية الثانية: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة البحث حول تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية من قبل إدارة أمانة العاصمة المقدسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ولاختبار الفرضية السابقة، تم تطبيق اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis Test)،

الجدول التالي يبين هذه النتائج:

جدول رقم (10): المتوسط الحسابي ونتائج الاختبار تبعاً لمتغير المؤهل العلمي في جميع أبعاد محور الدراسة الأول

الدلالة	درجات الحرية	قيمة الاختبار	Mean Rank	العدد	المؤهل العلمي	أبعاد المحور الأول
٠,١١٥	٣	٥,٩٢٧	١٠٠,٠٧	٢٢	ثانوية فأقل	البعد الأول: الاتجاه العام للمنظمة
			١٢٤,٩٧	٣٤	دبلوم	
			١٠٦,٦٨	١٢٩	بكالوريوس	
			٨٧,٦٣	٢٧	دراسات عليا	
٠,٠٠٨	٣	١١,٨٤٥	87.80	٢٢	ثانوية فأقل	البعد الثاني: بيئة العمل
			136.04	٣٤	دبلوم	
			105.20	١٢٩	بكالوريوس	
			90.76	٢٧	دراسات عليا	
٠,٠٣٥	٣	٨,٥٨٩	91.98	٢٢	ثانوية فأقل	البعد الثالث: المسؤولية
			124.07	٣٤	دبلوم	
			109.42	١٢٩	بكالوريوس	
			82.26	٢٧	دراسات عليا	
٠,٠٧٢	٣	٦,٩٥	94.86	٢٢	ثانوية فأقل	البعد الرابع: التنسيق والتحكم
			127.75	٣٤	دبلوم	
			106.43	١٢٩	بكالوريوس	
			89.54	٢٧	دراسات عليا	
٠,٣٥٤	٣	٣,٢٥٦	104.00	٢٢	ثانوية فأقل	البعد الخامس: القدرات العامة للمنظمة
			106.88	٣٤	دبلوم	
			110.78	١٢٩	بكالوريوس	
			87.59	٢٧	دراسات عليا	
٠,٢٦٤	٣	٣,٩٧٧	83.32	٢٢	ثانوية فأقل	البعد السادس: التحفيز
			115.54	٣٤	دبلوم	
			107.95	١٢٩	بكالوريوس	
			107.07	٢٧	دراسات عليا	
٠,٧٨٥	٣	١,٠٦٩	106.98	٢٢	ثانوية فأقل	البعد السابع: الابتكار والتعليم
			114.22	٣٤	دبلوم	
			106.16	١٢٩	بكالوريوس	
			98.00	٢٧	دراسات عليا	
٠,٤٨٧	٣	٢,٤٣٦	118.34	٢٢	ثانوية فأقل	البعد الثامن: التوجهات الخارجية
			112.32	٣٤	دبلوم	
			105.72	١٢٩	بكالوريوس	
			93.22	٢٧	دراسات عليا	
٠,٠٧٢	٣	٧,٠٠٨	74.43	٢٢	ثانوية فأقل	البعد التاسع: القيادة
			112.65	٣٤	دبلوم	
			110.67	١٢٩	بكالوريوس	
			104.94	٢٧	دراسات عليا	
٠,١٨٢	٣	٤,٨٦٣	92.34	٢٢	ثانوية فأقل	جميع ابعاد المحور الأول
			122.59	٣٤	دبلوم	
			107.51	١٢٩	بكالوريوس	
			92.96	٢٧	دراسات عليا	

ويتضح من الجدول رقم (10) اعلاه ثبات الفرضيات التالية:

توجد فروقات ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة البحث حول درجة تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية من قبل إدارة امانة العاصمة المقدسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي في البعد الثاني من المحور الأول بيئة العمل، البعد الثالث من المحور الأول المسؤولية، ولباقي أبعاد الدراسة لصالح الحاصلين على مؤهل علمي دبلوم، وذلك بعد الرجوع إلى قيم المتوسطات الرتبوية.

الفرضية الثالثة: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة البحث حول درجة توافر الصحة التنظيمية الفعلية لموظفي أمانة العاصمة المقدسة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، واختبار الفرضية السابقة، قام الباحثان بتطبيق اختبار مان ويتني (Mann-Whitney U)، الجدول التالي يبين هذه النتائج:

جدول رقم (11) المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة ونتائج الاختبار تبعاً

لمتغير النوع الاجتماعي في محور الدراسة الثاني

الدلالة	قيمة الاختبار	Sum of Rank	Mean Rank	العدد	النوع الاجتماعي	أبعاد المحور الثاني
٠,٩٧٠	١٦٤٨,٥٠٠	٢٠٧٧٦,٥٠	١٠٦,٥٥	١٩٥	ذكر	محور الدراسة الثاني: درجة توافر الصحة التنظيمية الفعلية لموظفي امانة العاصمة المقدسة
		١٨٠١,٥٠	١٠٥,٩٧	١٧	أنثى	

يتضح من جدول أعلاه ثبات الفرضية التالية:

لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة البحث حول درجة توافر الصحة التنظيمية الفعلية لموظفي امانة العاصمة المقدسة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي كلياً.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة البحث حول درجة توافر الصحة التنظيمية الفعلية لموظفي امانة العاصمة المقدسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ولاختبار الفرضية السابقة، قام الباحثان بتطبيق اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis Test)، الجدول التالي يبيّن هذه النتائج:

جدول رقم (12): المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة ونتائج الاختبار تبعاً

لمتغير المؤهل العلمي في محور الدراسة الثاني

الدلالة	درجات الحرية	قيمة الاختبار	Mean Rank	العدد	المؤهل العلمي	أبعاد المحور الثاني
٠,٠٢٥	٣	٩,٣٨٢	109.39	22	ثانوية فأقل	محور الدراسة الثاني:
			130.59	34	دبلوم	درجة توافر الصحة
			104.56	129	بكالوريوس	التنظيمية الفعلية لموظفي
			83.07	27	دراسات عليا	امانة العاصمة المقدسة

يتضح من الجدول أعلاه ثبات الفرضية التالية:

توجد فروقات ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة البحث حول درجة توافر الصحة التنظيمية الفعلية لموظفي امانة العاصمة المقدسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح الحاصلين على مؤهل علمي دبلوم، وذلك بعد الرجوع إلى قيم المتوسطات الرتبية.

ملخص نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات بناء على نتائج البحث الميدانية، وهي:

- ١- تطبق إدارة أمانة العاصمة المقدسة أحياناً نظم قيم الاتجاه العام للمنظمة كأحد أبعاد الصحة التنظيمية وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بوزن نسبي ٦٧.٨٪.
- ٢- تراعي إدارة أمانة العاصمة المقدسة أحياناً بيئة العمل كأحد أبعاد الصحة التنظيمية وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بوزن نسبي ٦٤.٨٪.
- ٣- تعزز إدارة أمانة العاصمة المقدسة أحياناً المسؤولية لدى العاملين كأحد أبعاد الصحة التنظيمية وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بوزن نسبي ٦٤.٤٪.
- ٤- تمتلك إدارة أمانة العاصمة المقدسة غالباً القدرة على التنسيق والتحكم كأحد أبعاد الصحة التنظيمية وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بوزن نسبي ٧٠.٤٪.
- ٥- القدرات العامة كأحد أبعاد الصحة التنظيمية للمنظمة غالباً ما تكون متوفرة لدى إدارة أمانة العاصمة المقدسة وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بوزن نسبي ٦٩.٠٪.
- ٦- تمتلك إدارة أمانة العاصمة المقدسة أحياناً القدرة على التحفيز كأحد أبعاد الصحة التنظيمية وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بوزن نسبي ٥٨.٨٪.
- ٧- تمتلك إدارة أمانة العاصمة المقدسة أحياناً القدرة على الابتكار والتعلم كأحد أبعاد الصحة التنظيمية وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بوزن نسبي ٦٢.٠٪.
- ٨- غالباً ما يتوافر لدى إدارة أمانة العاصمة المقدسة المقدرة على التكيف مع التوجهات الخارجية كأحد أبعاد الصحة التنظيمية وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بوزن نسبي ٦٩.٢٪.
- ٩- غالباً ما يتوافر لدى إدارة أمانة العاصمة المقدسة المقدرة على القيادة كأحد أبعاد الصحة التنظيمية وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بوزن نسبي ٦٨.٦٪.

- ١٠- يتم تطبيق ابعاد الصحة التنظيمية من قبل إدارة امانة العاصمة المقدسة التسعة بدرجة متوسطة. بوزن نسبي ٦٦,١٪
- ١١- نسبة كبيرة من أفراد عينة الدراسة ترى أن الصحة التنظيمية الفعلية متوفرة بدرجة كبيرة لدى موظفي امانة العاصمة المقدسة بوزن نسبي ٧٩,٨٪
- ١٢- لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات افراد عينة البحث حول درجة تطبيق ابعاد الصحة التنظيمية من قبل إدارة امانة العاصمة المقدسة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي كلياً.
- ١٣- لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات افراد عينة البحث حول درجة تطبيق الصحة التنظيمية لكل من الابعاد (الاتجاه العام للمنظمة - التنسيق والتحكم - القدرات العامة للمنظمة - التحفيز - الابتكار والتعلم - التوجهات الخارجية - القيادة) من قبل إدارة امانة العاصمة المقدسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- ١٤- توجد فروقات ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات افراد عينة البحث حول درجة تطبيق الصحة التنظيمية من قبل إدارة امانة العاصمة المقدسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي في بعد (بيئة العمل - المسؤولية) لصالح الحاصلين على مؤهل علمي دبلوم.
- ١٥- لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات افراد عينة البحث حول درجة توافر الصحة التنظيمية الفعلية لموظفي امانة العاصمة المقدسة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي
- ١٦- توجد فروقات ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات افراد عينة البحث حول درجة توافر الصحة التنظيمية الفعلية لموظفي امانة العاصمة المقدسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح الحاصلين على مؤهل علمي دبلوم.

التوصيات

- 1- العمل على بناء نموذج مقنن لقياس الصحة التنظيمية في المؤسسات الحكومية بهدف المحافظة على مستويات أداء عالية وتحسين مخرجات الخدمات العامة.
- 2- العمل على وضع خطط تطبيقية واقعية لتحسين مستوى الصحة التنظيمية بأبعادها المختلفة بأمانة العاصمة المقدسة.
- 3- تعزيز الشراكات مع الجهات الخارجية وانتقاء القطاعات التي تقدم الدعم المناسب لمنظومة الأمانة وفرادها.
- 4- العمل على توسيع المنظور البحثي وتفعيل دور الدراسات بأنواعها والتي تهدف إلى تطوير الأنظمة والاجراءات وعمليات صناعة القرار.
- 5- العمل على تحقيق التوافق بين اهداف الأمانة والاهداف الاعتبارية للموظفين من خلال تعزيز مجموعة من القيم المشتركة بين القادة ومرؤوسيههم.
- 6- البحث عن أفضل الممارسات والتقنيات الحديثة في قطاع الخدمات والتي يمكن توظيفها بهدف مواكبة التغييرات المتسارعة التي يشهدها مجتمع الاعمال.

المراجع

المراجع العربية

- إسماعيل، مودة. (٢٠١٤). أثر بيئة العمل على الابداع الإداري. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- اشتوي، محمد؛ و مشاركة، عودة الله. (٢٠١٩). درجة توافر الصحة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في البلديات الفلسطينية. *المجلة العربية للإدارة*، مج ٣٩: ٤٤، ص ١٢٥-١٤١.
- اندرسون، دونالد. (٢٠١٨). تطوير المنظمات "عملية إدارة التغيير التنظيمي"، كتاب مترجم، معهد الإدارة العامة. الرياض.

- التليدي، جابر. (٢٠٢٠). العلاقة بين الأنماط القيادية والتسرب الوظيفي دراسة تطبيقية على وزارة العدل فرع منطقة عسير. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، مج ٤: ع ١١.
- الحربي، بدر. (٢٠١٧). واقع الصحة التنظيمية وصعوبتها في المدارس الثانوية للبنين بمدينة حائل. *مجلة الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة*، مج ٧: ع ٢٩، ص ٣٣٩-٣٨١.
- الجابري، ليث. (٢٠١٧). دور الصحة التنظيمية في تحقيق الأداء الاستراتيجي. *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، مج ١٤: ع ١، ص ٣٤٥-٣٥٤.
- الجسار، عبد المحسن، حسان الجادر. (٢٠٠٤). مدى تأثير سياسة المكافآت المالية في دافعية موظفي الخدمة المدنية. *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية*، مج ٢٠: ع ١.
- الجنابي، حازم دياب. (٢٠١٦). أثر التعلم التنظيمي في الفاعلية التنظيمية، *مجلة الدراسات المالية والمحاسبية بجامعة بغداد*، مج ١١: ع ٣٦٤.
- الصادق، احمد؛ و ابراهيم، صديق. (٢٠١٨). الدور المفسر للقيادة التحويلية في العلاقة بين متغيرات البيئة الخارجية وأداء المؤسسات العامة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، مج ١٩: ع ٢٤.
- الصادق، رحمة؛ و أبو القاسم، سلوار. (٢٠١٩). دور الرقابة الإدارية في كفاءة الأداء الوظيفي بالقطاع الصناعي السوداني دراسة حالة. *مجلة كلية العلوم الإدارية والمالية*، مج ١: ع ٢، ص ١١٠-١٢٨.
- الضمور، هند؛ وبصبوص، شيرين؛ والليمون، كوثر. (٢٠٢١). الإدارة بالتحفيز وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين العاملين في المدارس الحكومية في لواء قسبة المفرق. عمان. *مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، مج ٤: ع ١.
- الطعامسة، سلامة. (٢٠١٥). العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية الداخلية للشركات وسلوك المواطن التنظيمية دراسة ميدانية. (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.

الغامدي، هاني. (٢٠١٩). الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات. *المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل*، مج ٢٠: ٢٤، ص ١١٩-١٤٤.

برودي، نجاه. (٢٠١٩). أثر الابتكار التسويقي على ولاء العملاء. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة ام البواقي، الجزائر.

بطاح، محمد؛ و الضمرات، الاء. (٢٠٢٠). مستوى الصحة المنظمة في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، *مجلة مؤتة للبحوث والدراسات*، مج ٣٥: ١٤، ص ١٤٩-١٧٨.

حروز، خديجة. (٢٠٢٠). الصحة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي لدى العاملين دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية الاجتماعية بجامعة المسلية بالجزائر. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة المسلية، الجزائر.

دراوشة، نجوى. (٢٠١٩). الصحة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالتمكين الوظيفي من وجهة نظر القادة الأكاديميين، *مجلة دراسات العلوم التربوية*، مج ٤٦: ٢٤، ص ٥٠٠-٥٢٠.

سعيد، هديل؛ وكاظم، سمر؛ وسعدون، هلال. (٢٠٢٠). القيادة العلائقية وتأثيرها في الصحة التنظيمية، بحث تحليلي في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة بغداد. *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية*، مج ١: ٤٦، ص ٩١-١٢٨.

عروس، محمد؛ و دحمان، نوال. (٢٠١٩). نحو قيادة تحفيزية في المنظمات. *مجلة الباحث*. جامعة زيان عاشور بالجلفة، مج ٢: ٤٤، الجزائر.

عطية، طارق؛ ومهدي، امنة. (٢٠١٦). تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعية. بحث استطلاعي. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*. مج ٢٢: ٢٤، ص ٣٢٥-٣٤٤.

شين، نوال. (٢٠١٧). تأثير الاتجاه الاستراتيجي على أداء منظمات الاعمال. (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

كايتزلر، بيكي؛ وكردستاني، كامرون؛ و ماكلين، اندي (٢٠١٩)، الصحة التنظيمية للمؤسسة هي العنصر السري في نجاح صفقات الاستحواذ الكبرى، مقال في مجلة هارفرد بيزنس ريفيو العربية. متاح عن طريق الرابط التالي:

<https://hbrarabic.com/%d8%a7%d9%84%d8%b5%d8%ad%d8%a9-%>

مطلق، ايمان؛ وجبران، محمد. (٢٠١٨). مستوى الصحة التنظيمية في مدارس إقليم شمال الأردن وعلاقتها بالتمكين الإداري لمديري المدارس من وجهة نظر المعلمين. مجلة دراسات العلوم التربوية، مج ٤٥: ٤٤، ص ٣٧٦-٣٩٤.

مهوب، نور الدين. (٢٠٢٠). الصحة التنظيمية بين التصور والممارسة. مجلة العلوم الإنسانية، مج ٣١: ٣٤، ص ١٧٦-١٩٠.

عيواز، نور الدين. (٢٠١٧). الصحة التنظيمية وعلاقتها بالارتباط الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية بالوكالة التجارية للاتصالات. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة المسلية، الجزائر.

لينسوني، باتريك. (٢٠١٩). الأفضلية لماذا تتفوق الصحة التنظيمية على كل شيء اخر في الاعمال"، كتاب مترجم، مكتبة جرير للنشر والتوزيع، جدة.

المراجع الأجنبية:

Gagnoo, C., John, E., and Theunissen, R (2017). Organizational Health: A fast track to performance improvement. McKinsey Quarterly, Sep. 2017. [Accessed: 19 Feb 2021]. Available from:

https://www.mckinsey.com/~/_media/McKinsey/Business%20Functions/Organization/Our%20Insights/Organizational%20health%20A%20fast%20track%20to%20performance%20improvement/Organizational-health_A-Fast-track-to-performance-improvement.pdf

The prevailing organizational health reality in the Municipality of the Holy Capital

Abstract

The study aimed to identify the prevailing organizational health reality in the Holy Capital Municipality by revealing the degree of application of its nine dimensions which are the general direction of the organization – work environment – responsibility – coordination and control – general capabilities of the organization – motivation – innovation and learning – external trends – leadership, by the senior management of the secretariat. In addition to knowing the degree of actual organizational health that employees feel, the study relied on the analytical descriptive survey method to suit it for the desired research purposes. An electronic questionnaire was distributed to the research sample, which made up of (212) employees from the Holy City Secretariat. The study reached several results, the most important of which is that the degree of application of organizational health dimensions by the administration came to a medium degree with (66.1%), while the results showed that the degree of actual organizational health availability for employees is high by (79.8%). In light of the results, the study recommended working to achieve compatibility between the goals of the individual and the organization and working on developing clear plans to improve the level of organizational health in the Municipality. It also recommended those interested in conducting more studies dealing with organizational health in different business environments.

Keywords: organizational health, organizational development, organizational change, organizational behavior, management of organizations.