المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات
International Journal of Research and Studies Publishing
ISSN: 2709-7064
المجلد الرابع - الإصدار الواحد والأربعون
تأريخ النشر: 20 مارس 2023 م

أثر الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية (دراسة ميدانية على موظفي وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة)

The Impact of Organizational Safety on the Entrance's Organizational Effectiveness (A Case Study on the Employees of the Governorate's Municipality's Agency in the Jeddah Municipality)

إعداد الباحث/ عبد الله مصنف خاتم اليزيدي

مهندس مدني، بلدية غميقة، أمانة جدة، المملكة العربية السعودية

Email: xoxabofadi@hotmail.com

إشراف الدكتور/ أسامة عبد الرحمن مجلد

أستاذ مساعد، كلية الاقتصاد والإدارة، قسم الإدارة العامة، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية

الملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى بيان أثر الصحة التنظيمية على مداخل التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظة بأمانة محافظة جدة، والكشف عن الواقع الحقيقي للصحة التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة، التعرف على الواقع الحقيقي للفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة، إيضاح أثر أبعاد الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظة بأمانة محافظة جدة. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة سيقوم الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع بيانات الدِّراسَة بالتطبيق على موظفي وكالة بلديات المحافظة بأمانة جدة والبالغ عددهم 1200 موظف، بناءً على التقرير السنوي الصادر من وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة بتاريخ 2022/1/2، وبعد مناقشة نتائج البحث المتعلقة بتساؤلات الدراسة من حيث الصحة التنظيمية، و التفاعلية التنظيمية والنتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة توصل الباحث إلى عدة توصيات كان من أبرزها تعزيز مهارات العاملين في أمانة محافظة جديدة في معالجة المشاكل المتعلقة بأداء عملهم وذلك من خلال تعزيز قنوات الاتصال والتواصل مع الادارة بالخصوص، زيادة عدد الاجتماعات الدورية التي تعقدها أمانة محافظة جدة لمناقشة سير العمل داخل الأمانة وذلك بغرض تحسين المهارات الإبداعية لدى العاملين، زيادة عمليات استقطاب الأفراد المبدعين داخل أمانة محافظة جدة، إضافة إلى بتنمية مهارات العاملين الإبداعية بما يخدم مصلحة لعمل.

الكلمات المفتاحية: الصحة التنظيمية، أثر، الفاعلية التنظيمية، وكالة بلديات المحافظات، أمانة محافظة جدة

The Impact of Organizational Safety on the Entrance's Organizational Effectiveness (A Case Study on the Employees of the Governorate's Municipality's Agency in the Jeddah Municipality)

Abstract:

The current study aims to demonstrate the impact of organizational health on the entrances to organizational interaction in the Agency of Governorate Municipalities in the Municipality of Jeddah Governorate, and to reveal the real reality of organizational health in the Agency of Governorates Municipalities in the Municipality of Jeddah Governorate, to identify the real reality of organizational effectiveness in the Agency of Governorates Municipalities in the Municipality of Jeddah Governorate, to clarify the effect Dimensions of organizational health on the entrances to organizational effectiveness in the Municipalities Agency of the Province in the Municipality of Jeddah Governorate. To achieve the objectives of this study, the researcher will use the analytical descriptive approach. The questionnaire was used as a tool for collecting study data by applying it to the 1200 employees of the Governorate Municipalities Agency in Jeddah Municipality, based on the annual report issued by the Governorates Municipalities Agency in Jeddah Governorate on 1/2/2022. After discussing the results of the research related to the study's questions in terms of organizational health, organizational interaction, and the results related to the hypotheses of the study, the researcher reached several recommendations, the most prominent of which was enhancing the skills of workers in a new governorate secretariat in addressing problems related to the performance of their work, by strengthening channels of communication and communication with the administration in particular. Increasing the number of periodic meetings held by the Municipality of Jeddah Governorate to discuss the progress of work within the Municipality in order to improve the creative skills of workers, increasing the process of attracting creative individuals within the Municipality of Jeddah Governorate, in addition to developing the creative skills of workers to serve the interest of work.

Keywords: Organizational Health, Impact, Organizational Effectiveness, Provincial Municipalities Agency, Jeddah Municipality

1. مقدمة

تسعى المنظمات في العصر الحالي إلى فهم ودراسة السلوك الإنساني بهدف تعزيز السلوكيات الإيجابية، ومعالجة السلوكيات السلبية من أجل الارتقاء بالفاعلية التنظيمية، وجعل العاملين في المنظمات يبذلون اقصى أقصى جهدهم من أجل تحقيق الأهداف الخاصة بمنظماتهم وقد نالت الفاعلية التنظيمية الاهتمام الأكبر في الأربعين عاماً الماضية، كونها ظاهرة إدارية، هذا بالإضافة إلى الاهتمام بالفرد داخل المنظمة حيث أنه من العناصر المهمة في إنجاح الفاعلية التنظيمية. (Parlar, 2017)

تسعى المنظمات من أجل تحقيق أهدافها إلى تأدية المهام والأعمال التي يترتب عليها ربحية، وتحقيق منافع خاصة بالبيئة ومحاولة التكييف لمحيطها البيئي تحقيقاً لإرضاء الزبون، وأصحاب المنافع المستفيدين من الخدمات المقدمة من قبل المنظمة، فالفاعلية التنظيمية في المنظمات تحقق النجاح لها على المستوى البعيد وقدرتها على الاستمرار داخل البيئة التي تعمل فيها، إن تحقيق المنظمات لأهدافها يتحدد بالعديد من المؤشرات وأهمها الفاعلية التنظيمية في إطار تكيفها مع البيئة وتظهر في مقدرة المنظمة على استغلال مواردها المتاحة، وقدرتها على استثمار فرص البيئة المحيطة من أجل الحصول على الموارد النادرة. (الصرايرة، 2013)

إن الفاعلية التنظيمية هي اتجاه يهدف إلى قياس إمكانيات وقدرات المنظمة في تحقيق الأهداف الخاصة بها، وبأسلوب تستطيع منه استثمار أفضل لاستغلال البيئة من أجل الحوصل على المواد التي تمثل لها ضرورة، من أجل تقديم خدمات تتميز بالقيمة المرتفعة لعملائها بالمقارنة مع منافسيها، وأسلوب استخدامها للموارد بفاعلية عالية، وبأقل إهدار ممكن من الموارد، وذلك بالتعاون البناء بين العاملين لديها، وأصحاب المنافع، ومن ناحية أخرى أن الفاعلية التنظيمية هي انعكاس لقدرة المنظمة على التكيف والاستمرار المنسجم مع بيئتها. (Abuzaid, 2018)

ومن ناحية أخرى فإن تجهيز وتهيئة بيئة العمل داخل المنظمة من أهم عوامل نجاح الفاعلية التنظيمية، وتجعل العاملين لديهم القدرة على مواجهة التحديات سواء الداخلية داخل المنظمة أو على المستوى الخارجي لتحقيق مستوى عالي من الأداء، حيث أن بيئة العمل لها دور كبير في تحسين أداء الأعمال، وزيادة الإنتاجية وتحقيق الربحية، حيث أن توفير بيئة عمل ملائمة أي بيئة تنظيمية صحية تجعل العامل يبذل قصارى جهده للقيام بأداء جيد، وتجعله قادراً على تحمل الضغوط، والقيام بحل المشكلات التي تظهر. (Fawaz, 2016)

إن القيام بتحليل بيئة العمل في الوقت الحالي أصبح إلزامياً داخل المنظمات وذلك لحدوث الكثير من المتغيرات السريعة في بيئة المنظمة سواء على المستوى الداخلي أو على المستوى الخارجي، وقد اهتمت مدرسة الإدارة الحديثة بالعناصر البشرية والتركيز عليه إلى جانب بيئة العمل لأنه يحدث تأثير متبادل بينه وبين المنظمة ينتج عنه تحقق تميز في الأعمال التي يقوم بها الموظف، وبناء على ذلك فإن الفاعلية التنظيمية هي ثمرة تتبع من خلال التفاعل بين بيئة العمل والعوامل الذاتية لدى الموظف. (أبازيد، 2014)

ومن جانب آخر فإن الصحة التنظيمية هي من المفاهيم التي تقوم بالبحث عن السلوك التنظيمي، حيث تجد علاقة وثيقة بين الحصة التنظيمية وبين الأداء الوظيفي للعامل داخل المنظمة حيث أن الصحة التنظيمية وأبعادها المختلفة (الاستقلالية، والتماسك

والوضوح والفاعلية، والقدرة على حل المشكلات والتوازن، والثقة والإبداعية والتكيف) لها تأثير مباشر وقوي وفعال على الأداء الوظيفي للموظفين داخل المنظمات، وقد أصبحت الصحة التنظيمية من أهم الطرق الحديثة في الإدارة الحديثة حالياً والتي تستخدم لتفسير وعمل تحليل شامل لبيئة العمل، حيث تعتبر من العوامل التي لها تأثير كبير على سلوك الموظفين، وتعكس صورة كاملة من داخل المنظمة وبناء على ذلك فإن بيئة المنظمة تعتبر من البيئات الصحية والمحفزة إذا كانت تتمتع بصحة تنظيمية مرتفعة.(Mahadeen, 2016)

إن الصحة التنظيمية تعبر عن مقدرة المنظمة للتكيف مع البيئة لمتغيراتها السريعة، وتحقيق نمو، وهي ترتبط بالرضا الوظيفي لأنها توضح مستوى الملائمة الخاصة ببيئة العمل للموظفين داخل المنظمة الذي يترتب عليه وجود عوامل دفع تحسن من سلوكيات الأفراد والأداء الوظيفي، وقد قامت العديد من الدراسات بإبراز العلاقات البيئية بين الفاعلية التنظيمية والصحة التنظيمية للمنظمات حيث تقوم الصحة التنظيمية بالاهتمام بتوضيح قدرة المنظمة على النمو والتطور وتوضيح علاقاتها المتشابهة مع المنظمات الأخرى، وأن تنظيم صحة تنظيمية جيدة داخل المنظمة ومناخ عمل جيد يسهم إلى تحقيق التزام كامل للموظفين والسعي المثمر لتحقيق الأهداف الخاصة للمنظمة حيث يحدث تكامل تنظيمي لجميع الأهداف الحيوية لها. (الرشيدي، 2010)

وبناءً على ما سبق تأتي الدراسة الحالية لتسليط الضوء على مفهوم الصحة التنظيمية وكافة العوامل والأبعاد والمتغيرات لها في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة، وتصيف الفوائد والمزايا وإبراز كافة الصعوبات والمشكلات المتعلقة بالصحة التنظيمية، والعمل على تقديم المقترحات والتوصيات التي تساهم بشكل قوي في تدعيم سلوكيات الصحة التنظيمية، وتعزيز الفاعلية التنظيمية لدى وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة.

1.1. مشكلة الدراسة

تعتبر وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة أحد الإدارات الكبيرة في أمانة محافظة جدة، وتكمن مسؤولياتها في القيام بعملية الإشراف والتطوير لعدد 15 محافظة ومدينة تتبع أمانة محافظة جدة، بالإضافة إلى الإشراف على الضواحي الموجودة داخل هذه المحافظات، وكذلك العناية بجميع المرافق الخاصة بها من تخطيط عمراني، وعمليات تحسين الطرق وإنارة الشوارع والطرق والقيام بكافة التجهيزات الأساسية، وعملية تحسين وتجميل المدينة بالإضافة إلى الإدارة الكاملة لكافة الخدمات الضرورية للحفاظ على نظافة البيئة في المملكة العربية السعودية، وتهدف إلى تعزيز مكانة محافظة جدة باعتبارها بوابة غربية للحرمين الشريفين، بالإضافة إلى جعلها من المراكز الحضارية المميزة للثقافة الإسلامية، ومقراً سياحياً وتجارياً متميزاً بيئياً وإنسانياً بمقاييس عالمية في اطار الازدهار العمراني المستدام على البحر الأحمر.

إن المنظمات في الوقت الحالي تواجه العديد من التحديات بسبب التغيرات المتسارعة للبيئة الداخلية أو الخارجية وخاصة في وكالة بلديات المحافظات بأمانة جدة، وبناء على ذلك يجب على المنظمة توفير أبعاد للصحة التنظيمية داخل هذه المنظمات لأن لها أثر مباشر لتحقيق عدة فوائد ومنها تحسين الفعالية التنظيمية لهذه المنظمات. (Farooq, 2017)

إن مدرسة الإدارة الحديثة تعتبر الصحة التنظيمية من المفاهيم التي يجب توافرها، حيث أنها محور بالغ الأهمية تسعى كافة المنظمات باختلاف أنشطتها وأحجامها إلى تحقيقه لأنه آلية تساعد في تحديد السلوك لدى الموظفين لتحقيق فاعلية تنظيمية ذات صحة تنظيمية مرتفعة. (Dess, 2016)

وقد استطاعت العديد من الدراسات توضيح العلاقة التبادلية بين الصحة التنظيمية (اعتبارها مدخل من المداخل)، وبين تحقيق الفاعلية التنظيمية، حيث هناك تأثير إيجابي بين الصحة التنظيمية ومساهمتها في تحسين مدخل التفاعلية التنظيمية في المنظمات وأن الاهتمام بتحقيق الأبعاد المتعلقة بالصحة التنظيمية يعد سبب رئيسي لبذل الجهود الإضافية لدى الموظفين في المنظمات مما يساعد على تحقيق الأهداف الخاصة بالمنظمة مما يترتب عليه تحقيق الفاعلية التنظيمية. (السقا، 2019)

ونظراً لقلة الدراسات التي تناولت أبعاد الصحة التنظيمية ومداخل الفاعلية التنظيمية على حد علم الباحث فبرزت الحاجة إلى إجراء تلك الدراسة الحالية. وعليه فيمكن صياغة مشكلة الدراسة في سؤال رئيسي كالآتي:

- ما هو تأثير الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية لموظفي وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظات جدة؟

وينبثق من السؤال الرئيسي عدة أسئلة فرعية على النحو التالي:

- ما هو واقع الصحة التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة؟
- ما هو واقع الفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظات جدة؟
- ما هي أبعاد الصحة التنظيمية (الوضوح، الكفاءة، الإبداع، التكيف، واستثمار الموارد)، ومداخل الفاعلية التنظيمية (تحقيق الأهداف، التكيف البيئي مع المتغيرات، وجودة المخرجات) في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة؟

2.1. أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى بيان أثر الصحة التنظيمية على مداخل التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظة بأمانة محافظة جدة وهي النحو الآتي:

- الكشف عن الواقع الحقيقي للصحة التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة.
- التعرف على الواقع الحقيقي للفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة.
- إيضاح أثر أبعاد الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظة بأمانة محافظة جدة.

3.1. أهمية الدراسة

1.3.1. الأهمية العلمية:

تعتبر هذه الدراسة مبينة على امتداد الدراسات السابقة حيث تقوم الدراسة بتوضيح تأثير الصحة التنظيمية بأبعادها على مداخل الفاعلية التنظيمية وهي دراسة حالة وكالة بلديات المحافظات بأمانة جدة.

تعتبر الدراسات التي تناولت الصحة التنظيمية والتفاعلية قليلة نسبياً وعدم وجود دراسات سابقة كثيرة تناولت إيضاح العلاقة بين الصحة التنظيمية بأبعادها والتفاعلية التنظيمية بمداخلها.

تمثل الدراسة إثراء للمكتبة العربية نظراً لأهميتها، ويمكن أن تكون نقطة ارتكاز للعديد من الدراسات المستقبلية في عدة مجالات وأماكن مختلفة.

2.3.1. الأهمية العملية:

تقوم الدراسة بالربط بين الجوانب الفلسفية للصحة التنظيمية وإيضاح تأثيرها من مداخل التفاعلية التنظيمية.

تساعد الدراسة عملياً في المجال الإداري والنظم الإدارية الحديثة وصناع القرار في بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة من أجل التعرف على مشكلات قد تكون موجودة، وقيامها بتطوير الآليات التي تستخدم في الأداء الإداري لديها، ومن أجل الارتقاء بمستوى الفاعلية التنظيمية، وتحقيق الصحة التنظيمية فيها.

يأمل الباحث في أن تقوم النتائج التي ستحققها هذه الدراسة وتوصياتها في تحقيق الهدف الرئيسي منها، وهو رفع مستوى الفاعلية التنظيمية وتحقيق صحة تنظيمية في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة.

4.1. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين وضوح الأهداف كأحد أبعاد الصحة التنظيمية ومداخل الفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين كفاءة الاتصالات كأحد أبعاد الصحة التنظيمية ومداخل الفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين الإبداع كأحد أبعاد الصحة التنظيمية ومداخل الفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين التكيف كأحد أبعاد الصحة التنظيمية ومداخل الفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين إتاحة الموارد كأحد أبعاد الصحة التنظيمية ومداخل الفاعلية بين إتاحة الموارد كأحد أبعاد الصحة التنظيمية ومداخل الفاعلية التنظيمية في وكالة بلدية المحافظات بأمانة محافظة جدة.

الفرضية الرئيسية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط استجارة المبحوثين حول العلاقة بين ابعاد الصحة التنظيمية (الوضوح، الكفاءة، الإبداع، التكيف، وإتاحة الموارد)، ومن أجل الفاعلية التنظيمية (تحقيق الأهداف، والتكيف البيئي، وجودة المخرجات) في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة ترجع للخصائص الشخصية (العمر، الجنس، المؤهل الجامعي، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة).

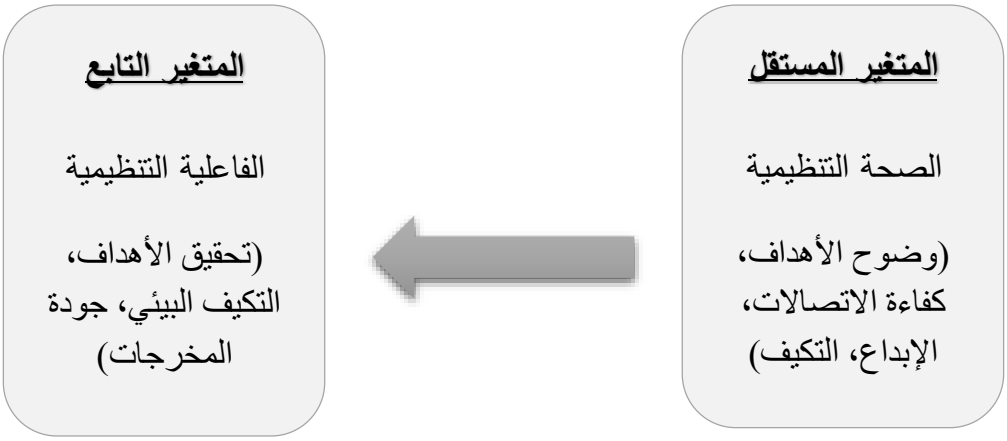
5.1. نموذج الدراسة

متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: الصحة التنظيمية بأبعادها (وضوع الأهداف، كفاءة الاتصالات، الإبداع، التكيف)

المتغير التابع: الفاعلية التنظيمية بمداخلها (تحقيق الأهداف، التكيف البيئي، جودة المخرجات).

والشكل التالي يوضح العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع



6.1. مصطلحات الدراسة:

الصحة التنظيمية: قدرة المنظمة على الاستمرار والنمو وتحقيق التكيف والتي ترتبت على الفاعلية التنظيمية داخل المنظمة وتوضيح التأثير الإيجابي بين المنظمة والأفراد، وهي انعكاس للرضا الوظيفي للموظفين في المنظمة مما ينتج عنه تحقيق كامل للأهداف الاستراتيجية للمنظمة (الجابري، 2017)

أبعاد الصحة التنظيمية: توفير المنظمات للعوامل الصحية التي يترتب عليه نجاح الموظفين في القيام بالأداء الوظيفي بما يفوق التوقعات على المدى البعيد، وهي تشمل الترابط والقيادة وتوافر الموارد، والعلاقات الجيدة بين الموظفين. (أحمد، 2018)

الفاعلية التنظيمية: وهي مقدرة المنظمة على النمو والاستمرار والتكيف مع المتغيرات البيئية سواء الداخلية أو الخارجية. (العتيبي، 2008)

مداخل الفاعلية التنظيمية: وهي المداخل التي تقوم بها المنظمة والذي يستخدم لقياس قدرة المنظمة على طريق تحديد مدى قدرتها على تحقيق الأهداف الاستراتيجية الخاصة بها. (Fawaz, 2016)

2. الإطار النظري والدراسات السابقة

مقدمة

تسعى المنظمات في العصر الحديث إلى تحقيق الفاعلية من أجل تحقيق كامل لأهدافها، وذلك بالقيام بأنشطتها بنجاح والذي ينعكس على تحقيق الربحية ورضا الزبون، بالإضافة إلى تحقيق منفعة بيئية، وذلك بالحصول على كافة مواردها، وتحقيق التكيف، والعمل على إرضاء أصحاب المنافع، ولذلك فإن الكفاءة والفعالية لدى المنظمة من أهم المؤشرات التي تقيس البيئة التنظيمية للمنظمة، حيث تكون تحقيق الربحية للمنظمة يعكس نجاح في المنظمة في الأجل القرب، يعبر عنه مقدار الربحية، أما على المستوى البعيد فيقاس بمؤتمر الكفاءة، والفاعلية لدى المنظمة تتحدد عن طريق نجاحها في الأمد البعيد أي استمرارها ونموها. (حسن عبد الله، 2020)

إن فاعلية المنظمة تقاس بتحقيق الأهداف بالانسجام، والتكيف مع البيئة المحيطة بها وعملية استخدام الموارد المتاحة وقدرتها الاستثمار الفرص المتواجدة في البيئة من أجل القيام بمهامها ووظائفها المختلفة، وأن أحد المدارس الإدارية المعاصرة تمثل لها الصحة التنظيمية للمنظمة شيئاً هاماً حيث تقوم بالتركيز على الفرد وبيئة العمل، حتى تستطيع تحقيق وظائفها، وعليه فالمنظمة تتمتع بصحة تنظيمية جيدة، (Pordan Jani, 2015)

وتقوم الصحة التنظيمية على قياس قدرات المنظمات على تحقيق النمو والتطور من خلال العلاقات الناجحة المتبادلة مع الأنظمة الأخرى، وتتجاوز الصحة التنظيمية العاملين لتصل إلى توفير مناخ بيئي إيجابي حتى يقوم الموظفين داخل المنظمة بالالتزام بتحقيق أهداف المنظمة، وعليه فإن الصحة التنظيمية لها تأثير على الفاعلية التنظيمية حيث أن تطور الصحة التنظيمية يترتب عليه تحقيق فاعلية تنظيمية وتوضيح كيفية استجابة المتطلبات للتغيرات المختلفة. (Mirzajani, 2015)

ومن جانب آخر فإن الالتزام التنظيمي للعاملين يؤدي إلى زيادة فاعلية المنظمة، حيث إن تحقيق الفرد وسعيه وبذلك أقصى جهد لأهداف المنظمة، ينعكس على فاعلية المنظمة وكفاءتها وإنتاجيتها، والمتمثلة في اعتماد المنظمة على تقسيمات تنظيمية جديدة، وتعزيز القدرات بصرف النظر عن ما نلازمها من حدوث العديد من التأثيرات والتي يمكن أن تؤدي إلى حدوث حالة ن الترهل الوظيفي، والتي تهر في الإساءة في استثمار الموارد، وظهور تكتلات وظيفية يظهر أثارها في انتشاء الفوضى والبيروقراطية. (عكر، 2020)

أولاً: الصحة التنظيمية

إن الصحة التنظيمية تهدف إلى خلق بيئة إيجابية للمنظمات، وتوضيح دور المنظمات في القيام بكافة الوظائف الخاصة بها، ومن جانب آخر فإن مفهوم الصحة التنظيمية يتجاوز تحقيق المناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية، وقد عرفت الصحة التنظيمية بأنها مقدرة المنظمات على القيام بالعمل بفعالية مقبولة من أجل المواجهة لكافة التغيرات، وأنها تساعد المنظمات من أجل تحقيق التميز، وإيجاد بيئة وظيفية للعاملين تقوم بتفعيل إمكانياتهم التي تعكس بالإيجاب على أهداف المنظمة، بالإضافة إلى تكيف المنظمة من البيئة المحيطة، وتحقيق توافق بين أعضاء المنظمة. (الشمايلة، 2014)

وعرفت أيضاً الصحة التنظيفية بأنه ذلك المكان التي يجعل العاملين مستمرون في البقاء، والانتماء للمنظمة، حيث أن الصحة التنظيمية تساعد على تطوير الهيكل التنظيمي لتحقيق الفاعلية والكفاءة لأنها تقوم بالتركيز على سلوكيات الأفراد، وأن المنظمة التي تتمتع بالصحة التنظيمية توافر فيها القدرة على التكيف مع كافة المتغيرات، وتستطيع عمل تقييم شامل لأفكارها، واستطاعتها على عمل دمج كثير من الجوانب المتعلقة بالمنظمة أو البيئة المحيطة (تقنيات وإدارة) التي تكسب المنظمة ميزة تنافسية، حيث أن وجود تكيف تنظيمي الذي يعكس مقدرة الموظفين على تحقيق التكيف مع البيئة التنظيمية عن طريق الموارد البشرية والمادية المتوفرة، والتكيف مع سياسات المنظمة يحقق إضافة قيمة جديدة. (Mahadeen, 2016)

إن المنظمات التي توصف بأنها صحية هي منظمات قادر على التعامل مع جميع المتغيرات سواء الداخلية أو الخارجية وبناء عليه فقد تم زاد الاهتمام بصحة المنظمة، وصحة العاملين، وكافة الجوانب التنظيمية والإدارية والمادية داخل المنظمة، وظهر المستشارين المتخصصين في الصحة التنظيمية وتواجدت مكاتب متخصصة يقوم بإجراء البحوث والدراسات من أجل توفير ظروف وظيفية للبيئة التنظيمية للمنظمات من أجل تعزيز الصحة التنظيمية، وتقوم الصحة التنظيمية للمنظمة بوصف العلاقات المتبادلة بين الإدارة والموظفين، وأن الصحة التنظيمية تعتمد على المتخصصين الذين بإمكانهم خلق بيئة مركبة للموظفين من أجل بناء ثقة وحماس ويكون باستطاعة العاملين القيام بحل المشكلات والمساعدة في تحقيق الأهداف بعيداً عن التوترات والتكليفات الزائدة عليهم. (محمد عبد العزيز، 2008)

ومن أهم العناصر في المنظمة العنصر البشري الذي يقوم بينهم وتشكل مجموعة من العلاقات بمختلف مستوياتها ويمكن توضحه كالآتي:

توجد منظمة ذات صحة مجموعة، وذات صلة ضعيفة، وذات صحة محدودة، ذات صحة متوسطة، وذات صحة ممتازة، وصولاً إلى منظمة ذات صحة مثالية، وسوف تقوم بتفصيل هذه المستويات وهي:

- منظمة ذات صحة تنظيمية مجموعة حيث الإدارة لا تقوم باحترام قيم الفرد، ولا يتم تطويرها ولا تؤخذ بآرائهم، ووجود المساعدة في استخدام السلطة، ويسودها المناخ السياسي، أما المنظمة ذات صحة تنظيمية محدودة فإن القرارات الرئيسية تكون محصورة على المستويات الأعلى، ويشعر الموظف أنه يجب على إثبات ذاته (منظمة أبوية) يتعرض العاملين للإجبار وتسمى بيئة تنظيمية استبدادية، والمنظمة ذات صحة تنظيمية متوسطة، فيتم تحفيز العاملين بها (أبوية إيجابية)، وتسود حالة عدم التأكد، ويتم تفضيل فئة معينة للاتصال بين الموظفين والإدارة العليا. (الجوامدة، 2011)

وتوجد منظمة تتمتع بصحة تنظيمية ممتازة، وفيها يشعر الموظفين احترام قيمهم، وصناعة القرارات تتم بالمشاركة، ويوجد عمل جماعي وتسود هذه البيئة ثقافة تنظيمية جيدة، ووجود اتصال مفتوح بين الموظفين والإدارة العليا، ونصل إلى بيئة ذات صحة تنظيمية مثالية، وفيها ينتشر بين الموظفين شعور الاهتمام الكامل لقيمتهم ووجود إدارة فعالة تشارك الآراء والمقترحات بينها وبين الموظفين حيث العلاقة جيدة جداً، وتوجد تمكين للعاملين نحو الأهداف التنظيمية. (Harjaties, 2017)

ومن أجل تفعيل الصحة التنظيمية يجب الاهتمام لعاملين داخل المنظمة وهما نمط القيادة والسلوك الفردي من أجل توسيع، وتمكين العاملين من العمل بحركة كاملة وبأسلوب إبداعي، وتشجيع التطور، ولا بد أن تكون الإدارة تقدم الدعم الكامل للعاملين وتلبية كافة احتياجاتهم، والعامل الآخر يجب الاهتمام بالممارسات التنظيمية، وتشمل توضيح الأهداف الخاصة بالمنظمة، وتوفير كافة الموارد والتجهيزات المناسبة لإتمام الأعمال، وتشجيع تبادل المعرفة والاتصالات. (علاء، 2021)

أبعاد الصحة التنظيمية:

يوجد اختلاف كبير بين المنظمة التي تتسم بالصحة التنظيمية وبين المنظمة التي تعاني من عدم توافر الصحة التنظيمية حيث أن المنظمة هي في الأصل منظمة وظيفية، وتوجد الكثير من الأبعاد التي تعكس المنظمة التي تتمتع بالصحة التنظيمية، وبيان أثرها على الفاعلية التنظيمية لدى وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة.

1- **وضوح الأهداف**: إن عملية تحقيق الأهداف لدى المنظمة هي الغاية الرئيسية للمنظمة ولذلك فإن تحديد الهدف الرئيسي بشكل بارز والذي يعمل على تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة، وبالتطبيق على أمانة محافظة جدة فيلزم على البلدية تحديد ما تريد تحقيقه وهي من الأهداف القابلة للتطبيق ويمكن قياسها ومنها تقديم خدمات جيدة للجماهير تشمل استدامة المرافق بمختلف أنواعها مع تطبيق صيانة دورية. (Jamal, 2021)
2- **الروح المعنوية**: وهي نابعة من الفرد أن يصبح لديه الرغبة والاستعداد، وتوافر الحماس من أجل تحقيق زيادة الإنتاجية، ومنها انعدام الصراعات والتوترات بين أعضاء المنظمة وقدرتهم على حل المشكلات ومنها أيضاً قلة الشكاوى والتظلمات المقدمة للمنظمة بالنسبة لخدماتها التي تقدمها للجماهير. (Cherian, 2018)
3- **تحقيق التكيف**: وهي مقدرة المنظمة على أجراء تغير داخلها عند حدوث أخطاء وبصورة تتسم بالسرعة بناء على تغييرات البيئة المحيطة وهي تساهم في عملية تنمية الإبداع الوظيفي داخل المنظمة.
4- **استخدام الموارد**: وهو الاستخدام الجيد أي تقديم كفاءة وملائمة الخدمات التي تقدمها أمانة محافظة جدة، وهو تحقيق التوازن الجيد بين المخصصات لدى أمانة محافظة جدة وبين تحقيق استثمار جيد لهذه الموارد بحيث ينعكس بالإيجاب على تقديم الخدمة دون تقصير والموارد في أمانة جدة تشمل موارد بشرية المدراء ورؤساء المدن، والمحافظين والموظفين والعاملين، وموارد مادية (المعدات والتجهيزات، والآلات وكافة الأدوات التي تستخدم لتحسين وتطوير الطرق وإنارة الشوارع، والتخطيط العمراني)، بالإضافة إلى المخصصات المالية. (Nair, 2014)
5- **توازن السلطة**: وهي تشمل توزيع عادل للسلطة داخل أمانة جدة وتنقسم إلى مصدر إداري يستمد سلطته من القواعد والقوانين واللوائح المطبقة ومصدر مهني يعتمد على الخبرة والمهارة.

6- **التماسك**: وهي تعكس الترابط والحد من قبل الموظفين على تحقيق النمو والاستمرار حيث إن نجاح المنظمة يتوقف بدرجة كبيرة على العلاقات المتواجدة داخل المنظمات، ويقومون بالتخطيط للمستقبل والتوازن الجيد بين البيئة الوظيفية وحياتهم الخاصة والتركيز على المسؤوليات.(Parlar, 2017)

7- **قواعد الاتصالات** المناسبة: وتعبر عن مستوى التداول الخاص بالمعلومات بين أعضاء المنظمة عن طريق البرامج الإعلامية، والمراسلات، وبديهياً فإن الاتصالات التنظيمية من الوسائل المهمة داخل المنظمة، وتضم اتصالات من الإدارة العليا للموظفين، واتصالات من الموظفين إلى الإدارة العليات والاتصالات التي تتم بين الأقسام والإدارات في المنظمة. (سلطان، 2012)

8- **وجود ثقة تنظيمية:** وهو الاطمئنان بأن السلوك المطبق يتوافق مع كافة التوقعات اللازمة لإنجاز الأعمال، ويتحقق ذلك بانتشار الصراحة والوضوح بين الموظفين وبين المنظمة، وهي تعكس الأداء العالي الممتاز الذي يتم بين الإدارة والعاملين.

9- **الإبداع الإداري:** وهي عملية يتم فيها توظيف المهارات الفردية للموظفين من أجل بناء أساليب إدارية خارج الصندوق والوصول لحل للمشكلات بطريقة ابتكارية والقيام بحلها، وتعني في أمانة جدة هو تبني البلدية إجراءات وتطبيقات، مما يكون له مردود إيجابي لدى الموظفين ومحاولتهم المستمرة للوصول إلى الجديد لتحقيق منفعة لهم ولمنظمتهم. (فادي، وآخرون، 2019)

10- **تقديم حل للمشكلات:** وهي تقوم على فكرة تحقيق الهدف عندما يواجه الموظفين مشكلة معينة ومن أجل حلها يقوم الموظفين بإزالة العقبات التي ساعدت على وجود المشكلات مثل الغياب، وانخفاض الإنتاجية وأن المنظمة التي تتسم بصحة تنظيمية جيدة تقوم بعملية تشخيص للمشكلات ووضع استراتيجية لاكتشافها وبالتالي القدرة على حلها. (Hasani, 2015)

11- **تحقيق الاستقلالية:** وتعني الاستقلالية الكاملة سواء للمنظمة أو الموظفين، وهي حركة العاملين في تحديد الوقت اللازم لإنجاز الأعمال المنوط القيام بها، وأن عملية الاستقلال للعاملين بمرفق أمانة جدة تساعد على تأدية الأعمال بدقة دون تأثير خارجي والقدرة على استخدام كامل إمكانيات أمانة جدة وعدم التدخل في عملية إجراء التصميمات وصيانة المرافق وغيره. (عكر، 2020)

ثانياً: الفاعلية التنظيمية

تشمل الفاعلية التنظيمية معايير عديدة ومنها (الأهداف، والموارد المتاحة، المدخلات، ورضا أصحاب المنافع)، ولتحقيق الفاعلية التنظيمية يجب على الإدارة تقديم الدعم اللازم للعاملين لتحقيق انتماء وضمان التفاؤل اللازم الذي يساهم في نجاح المنظمة وبناء عليه فإننا نستطيع تقييم الفاعلية التنظيمية من خلال مدى تحقيق الأهداف واستثمار الموارد، والمدخلات، وأصحاب المنفعة، والتنافسية، وكيفية تحقيق الاستفادة الكاملة من الصحة التنظيمية. (الشمايلة، 2014)

تعريف الفاعلية التنظيمية: وتعنى مقدرة المنظمة على توفير مختلف الموارد واستثمارها من أجل تحقيق الأهداف ومقارنتها بكفاءة الأداء، أي أن الفاعلية تقاس بمدى تحقيق الأهداف ومقدرة المنظمة على استثمار الفرص المتوفرة من أجل الحصول على احتياجاتها من المصادر النادرة ذات القيمة، ويقاس نجاح المنظمة على استمرار المنظمة ونموها. (محمد عبد العزيز، وآخرون، 2018)

مكونات الفاعلية: (حسين، 2020)

1. **استدامة المنظمة**: وتقييم جودة الخدمات، ورضا العملاء والمنافسة التنظيمية مع المنظمات الأخرى.
2. **الاستحقاق**: وتشتمل عملية استحقاق الموظفين عن طريق سلامة، والتزام وأداء الموفين، والمناخ التنظيمي السائد.
3. **كفاءة العمليات**: وتقيم عن طريق اقتصار المواد ومستوى الإنتاجية والربحية.
4. **شرعية المنظمة**: وتقيم بمستوى المسؤولية الاجتماعية والبيئة، واحترام التشريعات.

عناصر الفاعلية التنظيمية: تتعدد عناصر الفاعلية التنظيمية والجدول التالي يوضح عناصرها:(Mahadeen, 2016)

جدول (1): عناصر الفاعلية التنظيمية

(الاستراتيجية)	(الهيكل أو القدرة)	(القيادة)	(أنظمة إدارة العاملين)	(القيم)
التوجه الاستراتيجي للمنظمة	قدرة الأفراد على انجاز العمل	امتلاك القدرة للمنظمة لبلوغ النجاح	خلق ثقة وتجانس بين العاملين	أنظمة وسلوكيات تمنعهم من إنجاز الأعمال.

إن الفاعلية التنظيمية هي العامل الأساسي والمحرك للمنظمة حيث تعكس أداء المنظمة والعاملين، فهي تدعم تواجد التنظيم داخل المنظمة.

المداخل الخاصة بالفاعلية التنظيمية:

- الفاعلية التنظيمية، وهي المقياس الذي به تستطيع أن تقيس أداء المنظمة ومستوى نجاحها:

1. تحقيق الهدف وهي النتيجة التي تسعى المنظمة لتحققها باستخدام خطة استراتيجية، لتحقيق مجموعة من الأهداف المسيطرة، بالإضافة إلى أنها تعكس الواقعية من أجل تحقيق تلك الأهداف وتتمثل في حجم الإنتاجية ومقدرات المخرجات الخدمية. (Parlar, 2017)

وعليه فإن أهداف المنظمة هي سبب وجودها، وأن لهذه الأهداف معايير منها محددة، وقابلة للقياس، وتكون محددة بنتيجة تهدف المنظمة الوصول إليها، وأن كل هدف محدد بوقت، وشامل لنشاط معين، وإيجابية مراجعتها وأن الأهداف التي تستخدم لتقييم الفاعلية التنظيمية إما أن تكون أهداف رسمية أو أهداف عملية، والأهداف الرسمية بالمنظمة تقوم بالمنظمة بوضعها في التقارير السنوية أي الحصول على شرعية للمنظمة من أجل الحصول على الموارد والدعم من أصحاب المنفعة، وبالنسبة للأهداف العملية فهي محددة ويمكن أن تكون طويلة الأجل وقصيرة الأجل، وهي صعبة القياس وأن تقييم الفاعلية التنظيمية يتم بناءً على مقدرة الإدارة العليا على تحقيق الأهداف الرسمية والأهداف الغير رسمية ومنها تحقيق أداء عالي للأرباح والدخول في أسوق جديدة. (Harjanti, 2017)

2. موارد المنظمة: وهي تعني بمدى مقدرة المنظمة على استثمار البيئة على اكتساب الموارد القيمة، ومدى نجاح المنظمة في الحصول على الموارد التي ذات قيمة والنجاح في إدارتها، وعليه فإن المنظمة ذات فاعلية تنظيمية هي المنظمة التي تشمل على أنشطة تعمل بصورة عالية، وتحقق رضا العاملين، هذا بالإضافة إلى عملية تقييم خاصة بالوسائل المستخدمة لإدارة المنظمة للبيئة الخارجية، وقدرتها على إحداث تأثير يضمن لها البقاء والاستمرار، وتعتبر المنظمة تتسم بالفاعلية التنظيمية إذا استطاعت استقطاب أكبر عدد من الموردين، وتعيين أعضاء لهم من الكفاءة والمهارة، وأنه كلما زادت الموارد للمنظمة ترتب عليه تحقيق زيادة التفاعلية التنظيمية. (فادي، 2019)
3. العمليات الداخلية: وهي تعني جودة العمليات والأنشطة داخل المنظمة ويهتم بكفاءة العمليات التشغيلية للمنظمة، حيث يتوقف نجاح المنظمة على ما لديها من موارد بشرية ذات تدريب عالي وكفاءة ممتازة حيث تقاس الفاعلية وفق هذا المدخل من خلال القناعة والسعادة للعاملين والتعاون بين الأقسام من أجل تحقيق إنتاجية عالية.
4. أصحاب المنافع: وهي تعنى بتلبية المنظمة لرغبات أصحاب المنافع وهي إما داخل المنظمة أو خارجها ولها منفعة في الأداء الخاص بالمنظمة وتضم (الموردين، والدائنين، والعاملين والعملاء والمنظمات الحكومية. (Cherian, 2018)
5. التنافسية: وهي مجموعة تصرفات تقوم بها المنظمة من أجل تحقيق مميزات مستمرة لخلق لها ميزة تنافسية بالمقارنة بالمنظمات الأخرى، وهي تقيس الفاعلية التنظيمية في المنظمات الربحية ويرتبط بمؤشرات الأداء التي يقوم المديرون بصياغتها بالإضافة إلى الباحثين، وتوجد العديد من النماذج التي تقيس الفاعلية وفق هذا المدخل.

ثالثاً: بيئة العمل

إن بيئة العمل حظيت باهتمام كبير ولكنه يقل كلما كانت المنظمة تنظر إلى الربح وتركز عليه، وعدم مراعاة مطالب العاملين، وبناء على ذلك لا تهتم بتحسين علاقتها بالبيئة المحيطة بها. ولذلك فإنه لا يوجد علاقة بين بيئة العمل والمناخ التنظيمي حيث أن المناخ التنظيمي مترابط مع المحيط التنظيمي، وسلوك الفرد والجماعة حيث أنه مجموعة خصائص تمتاز بها بيئة العمل وتعرف البيئة التنظيمية بأنها البيئة التي يقوم فيها الأفراد بممارسة اعمالها داخل المنظمة. (Hasani, 2015)

وتبرز أهمية دراسة بيئة العمل والمناخ التنظيمي حيث أن دراسة المناخ التنظيمي يبرز بيئة العمل والتأثير المبار للعاملين، ويوضح منهجه التفكيري بالأمور المتعلقة بنقاط القوة والضعف، حيث أن المناخ التنظيمي هام جداً لتحقيق التوازن بين الأهداف الرئيسية للمنظمة والأهداف لدى الموظفين. حيث وجود مناخ غير مناسب يؤدي إلى انخفاض الدافع نحو العمل من قبل العاملين مما يترتب عليه انخفاض المستوى وعدم قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف. (محمد عبد العزيز، 2018)

رابعاً: الترهل الوظيفي

يُعرف الترهل الوظيفي بأنه حالة من حدوث تضخم في أعداد العاملين في المنظمة وهذه الزيادة في الأعداد غير مبررة بالقياس بما يقومون به من مجهود، يؤدي إلى حدوث تكاسل وظيفي واعتماد بعض العاملين على البعض في تأدية الأعمال والمهام، وحدوث فوضى في الأداء الداخلي للمنظمة ويترتب عليه أيضاً عملية ركود ورفض للتغيير، وحدوث سلوكيات منحرفة وتزايد الانقسامات، وعدم توافر النظام التنظيمي داخل المنظمة.

خامساً: الدراسات السابقة

1) **دراسة دراوستة (2019)** بعنوان: (الصحة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالتمكين من وجهة نظر القادة الأكاديميين، مجلة دراسات العلوم التربوية الجامعة الأردنية.

واستهدفت هذه الدراسة إلى الكف عن مستوى الصحة التنظيمية الموجودة في الجامعات الأردنية وذلك وفق رؤية القادة الأكاديميين ومدى علاقة الصحة التنظيمية بالتمكين الوظيفي وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وقد استخدم عينة تشمل على 164 قائداً أكاديمياً، واستخدم الاستبانة كأداة الدراسة وقد استخلصت الدراسة عدة نتائج منها: أن مستويات الصحة التنظيمية والتمكين الوظيفي مستوى متوسط، توجد علاقة إيجابية موجبة بين الصحة التنظيمية والتمكين والوظيفي وأوصت الدراسة يجب الاهتمام بتطوير مفهوم الصحة التنظيمية في الجامعات.

2) **دراسة حرزالله، وعرقاوي (2019)**، بعنوان: (أبعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها بتحسين مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في البلديات الفلسطينية: دراسة حالة للمؤتمر العلمي الدولي التاسع المشترك حول الاتجاهات الحديثة في إدارة البلديات وتحسين جودة أدائها).

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف، فعالية الاتصال، أفراد الموارد، المعنويات والإبداع) وعلاقة ذلك بالتحسن في مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في البلديات الفلسطينية في بلدية طولكرم، وقد قامت الدراسة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم عينة من الموظفين المتواجدين في المواقع الاشرافية للبلدية وعددهم (130) موظف، وتم استخدام عينة مكونة من (109) موظف وموظفة، وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: توجد علاقة بين مدى توافر تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف، فعالية الاتصال، توافر الموارد، المعنويات، الإبداع) وبين تحقيق الالتزام التنظيمي. وقد أوصت الدراسة بأنه يجب إزالة جميع العقبات التي تمنع وصول المعرفة والإبداع الوظيفي.

3) **دراسة الربيعي (2019)**، بعنوان: (القيادة الرنانة في تحقيق النجاح المنظمي: دراسة تطبيقية لآراء المديرين العاملين في المديرية العامة للتربية، الرصافة الثانية).

استهدف البحث إلى توضيح العلاقة بين القيادة الرنانة وتأثير ذلك على النجاح المنظمي، حيث يتم اختبار أثر (اليقظة الذهنية، الرحمة، والأمل) على تحقيق النجاح المنظمي وفق الكفاءة والفاعلية، وتم توزيع 58 استبانة على المديرين والمسؤولين لدى مديرية التربية / الرصافة الثانية، واستخدمت 50 استبانة للتحليل الإحصائي، وتم استخدام معامل الارتباط سبيرمان، وتحليل الانحدار الخطي البسيط، وقد توصلت إلى أن أغلب الفرضيات المستخدمة صحيحة وقد أوصت بعدد من الأساليب اللازمة لنجاح عمل المديرية العامة للتربية.

4) **دراسة شوكي (2017) بعنوان**: (أثر الحوافز المادية في تحقيق الفاعلية التنظيمية: دراسة ميدانية، المصرف التجاري السوري – الإدارة العامة) مجلة جامعة البعث.

واستهدفت الدراسة معرفة تأثير الحوافز المادية على تحقيق الفاعلية الدراسية باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (120) موظف في المصرف التجاري السوري، الإدارة العامة. وقد استخلصت الدراسة عدة نتائج منها: توجد علاقة بين الحوافز المادية وكلاً من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، وقد أوصت الدراسة بأنه يجب الاهتمام بالحوافز المادية بأنواعها (أجور – علاوات – تأمين – وسائل نقل) لماله من تأثير على تحقيق زيادة الإنتاجية لدى الموظفين لشعورهم بالرضا الوظيفي مما يترتب عليه تحقيق الفاعلية التنظيمية.

- **مما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة**

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي بحثت في موضوع قياس أثر الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية في بلديات أمانة جدة، وقد توجد بعد الدراسات تتشابه مع الدراسة الحالية في أنها تناولت الصحة التنظيمية والفاعلية التنظيمية ولكنها قامت بربطها بعوامل أخرى، وقد تتشابه الدراسة الحالية بالدراسات السابقة في أدوات جمع البيانات والمنهجية المتبعة، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد متغيرات الدراسة وفي عرض الإطار النظري، وتصميم الاستبانة وتختلف الدراسة الحالية عن سابقيها أنها طبقت متغيراتها وهي الصحة التنظيمية (وضوع الأهداف، كفاءة الاتصالات، الإبداع، التكيف، إتاحة الموارد)، ومداخل الفاعلية التنظيمية بأبعادها (تحقيق الأهداف، التكيف البيئي، جودة المخرجات) على موظفي وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظات جدة.

جدول (2): مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

م	اسم الدراسة	التاريخ/ المكان	حجم العينة	نتائج الدراسة	الفجوة البحثية	علاقتها بالدراسة الحالية
1	الصحة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالتمكين من وجهة نظر القادة الأكاديميين	2019 م الجامعة الأردنية	القادة الأكاديميين وتشمل (164) قائداً أكاديمياً	توصلت الدراسة إلى أن مستويات الصحة التنظيمية والتمكين الوظيفي مستوى متوسط	استهدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الصحة التنظيمية الموجودة في الجامعات الأردنية وفق رؤية القادة الأكاديميين	أبعاد الصحة التنظيمية

2	أبعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها بتحسين مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في البلديات الفلسطينية	2019 م البلديات الفلسطينية	الموظفين المتواجدين في المواقع الإشراقية للبلدية وعددهم (130) موظف وقد تم استخدام (109) موظف وموظفة	بينت نتائج البحث أنه توجد علاقة بين توافر تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف، فعالية الاتصال، توافر الموارد، المعنويات، الإبداع) وبين الالتزام الوظيفي	استهدفت هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف، فعالية الاتصال، توافر الموارد، المعنويات، الإبداع)	أبعاد الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف، فعالية الاتصال، توافر الموارد، المعنويات، الإبداع)
3	القيادة الرنانة في تحقيق النجاح المنظمي، دراسة تطبيقية لآراء المديرين العاملين في المديرية العامة للتربية / الرصافة الثانية	2019م المديرية العامة للتربية / الرصافة الثانية	المديرين العاملين والمسؤولين حيث بلغت (50) استبانة	توصلت الدراسة إلى أن أغلب الفرضيات المستخدمة صحيحة.	استهدفت الدراسة اختبار أثر (اليقظة الذهنية، الرحمة، الأمل) على تحقيق النجاح المنظمي وفق الكفاءة والفاعلية	مداخل الفاعلية التنظيمية
4	أثر الحوافز المادية في تحقيق الفاعلية التنظيمية: دراسة ميدانية المصرف التجاري السوري الإدارة العامة	2017 م المصرف السوري الإدارة العامة	الموظفين في المصرف التجاري الوري وعددهم (120) موظف	توصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة بين الحوافز المادية وكلاً من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي	استهدفت هذه الدراسة معرفة تأثير الحوافز المادية على تحقيق الفاعلية التنظيمية بالاعتماد على (الرضا الوظيفي) و (الولاء التنظيمي)	مداخل الفاعلية التنظيمية

3. منهجيَّة الدِّراسَة وإجراءاتها

3.1. منهج الدراسة

لتحقيق أهداف هذه الدراسة سيقوم الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وهو من أفضل المناهج التي تستخدم حيث تساعد الباحث على وصف الحالة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، وإبراز العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية وبين مداخل الفاعلية التنظيمية وإظهار المكونات والآراء والآثار التي تنتج عنها.

وسوف يقوم الباحث بالاعتماد على عدة مصادر منها:

- **المصادر الأولية**: سوف يقوم الباحث من أجل معالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة سيعتمد الباحث إلى جمع البيانات الأولية، وسوف يقوم بعمل استبانة اعدت كأداة من أدوات الدراسة.
- **المصادر الثانوية**: سيقوم الباحث بالاعتماد على المصادر المتمثلة من الكتب والمراجع العربية والأجنبية، والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والمقالات والتقارير والبحث على مواقع الإنترنت.

3.2. مجتمع وعينة الدراسة

يشمل مجتمع الدراسة كافة مفردات الحالة التي يدرسها وهي تتكون من موظفي وكالة بلديات المحافظة بأمانة جدة والبالغ عددهم 1200 موظف، بناءً على التقرير السنوي الصادر من وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة بتاريخ 2022/1/2 وسوف يقوم الباحث باستخدام طريقة العينة العشوائية حيث سيتم توزيع (133) استبانة على مجتمع الدراسة وسيقوم الباحث بحساب عينة الدراسة وفقاً للمعادلة الآتية $n = \frac{N}{(N-1)b^2+1}$

ويمثل N حجم المجتمع

n العينة

b نسبة الخطأ = 0.05

3.3. أداة الدِّراسَة:

بعد أن تم الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث والاستعانة بالإطار النظري للبحث، قام الباحث ببناء وتطوير الاستبيان كأداة لجمع بيانات الدِّراسَة؛ لمناسبتها لتحقيق أهداف الدِّراسَة، والإجابة عن تساؤلاتها

بناء أداة الدِّراسَة:

تمَّ تصميم أداة الدِّراسَة بهدف التعرف على أثر الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية، وقد قام الباحث بإعداد اداة الدراسة بصورتها المبدئيَّة، من خلال مراجعة الأدبيات المتعلِّقة بهدف البحث، وكذلك بعد الاطلاع على الدِّراسَات السَّابقة ومراجعة أدواتها المتعلقة بموضوع الدِّراسَة الحاليَّة، حيث تكونت اداة الدراسة من جزأين رئيسين، على النحو التالي:

الجزء الأول: ويحتوي على البيانات الأوليَّة التي اشتملت على متغيرات الدِّراسَة (الجنس – العمر -المستوى التعليمي -الخبرة- المسمى الوظيفي).

الجزء الثاني: محاور الدراسة ويشتمل على محورين رئيسيين، وهما كما يلي:

1- **المحور الأول**: الصحة التنظيمية ويتكون من 25 فقرة مقسمة الى خمسة أبعاد رئيسية.

2- **المحور الثاني**: التفاعلية التنظيمية ويتكون من 15 فقرة مقسمة الى ثلاثة أبعاد رئيسية.

أداة تحليل البيانات

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) لتحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام أداة الدراسة (الاستبانة).

تصحيح أداة الدراسة

تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي للإجابة على فقرات القسم الثاني، حيث تدرجت الاستجابات من (موافق بشدة) إلى (غير موافق بشدة). ولتحديد مستوى موافقة أفراد عينة الدراسة على فقرات ومحاور الاستبانة، يتم الاعتماد على قيمة المتوسط الحسابي المرجح لكل فقرة أو محور بشكل أساسي وفق الجدول التالي:

جدول 3: تصنيف مقياس ليكرت الخماسي

التصنيف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5
الوسط الحسابي	1.80 - 1	2.60 - 1.80	3.40 - 2.61	4.20 - 3.41	5 - 4.21

صدق أداة الدراسة

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وضعت لقياسه، حيث قام الباحث بالتأكّد من صدق وثبات الاستبانة من خلال حساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي

أولاً: الاتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع البعد/المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات ابعاد/محاور الاستبانة والدرجة الكلية للبعد/المحور نفسه كما هو موضح فيما يلي:

1. **الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الأول: الصحة التنظيمية**

جدول 4: معاملات الارتباط لأبعاد المحور الأول

البعد الأول وضوح الأهداف			البعد الثاني كفاءة الاتصالات			البعد الثالث الابداع			البعد الرابع التكيف			البعد الخامس اتاحة الموارد		
الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	**0.824	0.000	1	**0.741	0.000	1	**0.825	0.000	1	**0.776	0.000	1	**0.819	0.000
2	**0.879	0.000	2	**0.761	0.000	2	**0.833	0.000	2	**0.878	0.000	2	**0.845	0.000
3	**0.756	0.000	3	**0.807	0.000	3	**0.847	0.000	3	**0.889	0.000	3	**0.881	0.000
4	**0.850	0.000	4	**0.817	0.000	4	**0.906	0.000	4	**0.903	0.000	4	**0.886	0.000
			5	**0.797	0.000	5	**0.854	0.000	5	**0.801	0.000	5	**0.878	0.000

** دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01

من خلال الجدول الســـابق يتبين لنا أن جميع القيم الاحتمالية كانت أقل من مســـتوى الدلالة (0.05) بمعنى أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات دلالة معنوية، وبذلك تعتبر جميع أبعاد المحور الأول صادقة لما وضعت لقياسه.

2. الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الثاني: التفاعلية التنظيمية

جدول 5: معاملات الارتباط لأبعاد المحور الثاني

البعد الأول مدخل تحقيق الأهداف			البعد الثاني مدخل التكيف البيئي			البعد الثالث مدخل جودة المخرجات		
الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	**0.800	0.000	1	**0.830	0.000	1	**0.827	0.000
2	**0.876	0.000	2	**0.881	0.000	2	**0.815	0.000
3	**0.854	0.000	3	**0.829	0.000	3	**0.866	0.000
4	**0.830	0.000	4	**0.893	0.000	4	**0.734	0.000
			5	****0.848**	**0.000**			

** دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01

من خلال الجدول الســـابق يتبين لنا أن جميع القيم الاحتمالية كانت أقل من مســـتوى الدلالة (0.05) بمعنى أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات دلالة معنوية، وبذلك تعتبر جميع أبعاد المحور الأول صادقة لما وضعت لقياسه.

ثانياً: الصدق البنائي

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدي ارتباط كل محور من محاور الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

جدول 6: محاور وأبعاد الدراسة ومعامل الارتباط لكل محور بالدرجة الكلية

المحور	البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المحور الأول: الصحة التنظيمية	البعد الأول: وضوح الأهداف	0.797**	0.000
	البعد الثاني: كفاءة الاتصالات	0.837**	0.000
	البعد الثالث: الإبداع	0.910**	0.000
	البعد الرابع: التكيّف	0.928**	0.000
	البعد الخامس: إتاحة الموارد	0.923**	0.000
جميع أبعاد المحور الأول		**0.983****	**0.000**
المحور الثاني: التفاعلية التنظيمية	البعد الأول: مدخل تحقيق الأهداف	0.913**	0.000
	البعد الثاني: مدخل التكيف البيئي	0.911**	0.000
	البعد الثالث: مدخل جودة المخرجات	0.898**	0.000
جميع أبعاد المحور الثاني		**0.956****	**0.000**

** دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من خلال الجدول السابق أن معاملات الارتباط توضح أن جميع القيم الاحتمالية كانت أقل من مستوى الدلالة 0.05 بمعنى ان معاملات الارتباط لجميع أبعاد ومحاور أداة الدراسة كانت دالة إحصائياً.

ثبات الاستبانة

يقصـــد بثبات الاســـتبانة أن تعطي هذه الاســـتبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاســـتبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، وقد تحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة من خلال طريقة معامل ألفا كرونباخ حيث استخدم الباحث هذه الطريقة لقياس ثبات محاور الاستبانة، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول 7: معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور الدراسة

المحور	البعد	عدد الفقرات	معامل الثبات
المحور الأول: الصحة التنظيمية	البعد الأول: وضوح الأهداف	4	0.857
	البعد الثاني: كفاءة الاتصالات	5	0.831
	البعد الثالث: الإبداع	5	0.914
	البعد الرابع: التكيّف	5	0.919
	البعد الخامس: إتاحة الموارد	5	0.924
جميع فقرات المحور الأول		**24**	**0.967**
المحور الثاني: التفاعلية التنظيمية	البعد الأول: مدخل تحقيق الأهداف	4	0.866
	البعد الثاني: مدخل التكيف البيئي	5	0.893
	البعد الثالث: مدخل جودة المخرجات	4	0.801
جميع فقرات المحور الثاني		**13**	**0.941**
جميع فقرات أداة الدراسة		**37**	**0.977**

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول السابق أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لأبعاد محور الدراسة الأول – الصحة التنظيمية تراوحت ما بين (0.919) و (0.831) وبلغت قيمته لجميع فقرات المحور (0.967)، في حين تراوحت قيمته لأبعاد المحور الثاني – التفاعلية التنظيمية ما بين (0.893) و (0.801)، وبلغت قيمته لجميع فقرات المحور (0.941)، وبلغت قيمته لجميع فقرات أداة الدراسة (0.977) وهو معامل ثبات مرتفع، وتكون الاستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (2) قابلة للتوزيع. وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة.

اختبار التوزيع الطبيعي

قام الباحث بتطبيق اختبار كولمجوروف سمرنوف (K-S Kolmogorov-Smirnov Test) لبحث ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، الجدول التالي يوضح هذه النتائج:

جدول 81: نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

المحور	مستوى الدلالة
المحور الأول: الصحة التنظيمية	0.000

المحور الثاني: التفاعلية التنظيمية	0.000
جميع محاور أداة الدراسة	0.000

يتضـــح من الجدول الســـابق أن قيمة مســـتوى الدلالة كانت أقل من 0.05 ما يعني أن البيانات لم تكن تتبع التوزيع الطبيعي، لذا سيستخدم الباحث الاختبارات اللامعلمية في الإجابة عن أسئلة الدراسة

4.3. أساليب المعالجة الإحصائية

تم اجراء التحليل الإحصائي لإجابات عينة الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1. التكرارات والنسب المئوية (Frequencies and Percentages): ويستخدم هذا الأمر للتعرف على تكرارات استجابات أفراد عينة الدراسة.
2. معاملات الارتباط (Correlation coefficient): للتحقق من صدق الاستبانة وثباتها، والعلاقة بين المتغيرات.
3. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha Coefficient): للتعرف على ثبات استبانة الدراسة.
4. المتوسط الحسابي (Mean) والوزن النسبي: للتعرف على الوزن النسبي ومتوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة.
5. اختبار الانحدار الخطي (Linear Regression) لقياس أثر متغير على متغير
6. اختبار (Kruskal-Wallis Test): للتعرف على الفروقات بين ثلاث مجموعات فأكثر، تم استخدامه للإجابة على تساؤلات الدراسة
7. اختبار (Mann-Whitney U): للتعرف على الفروقات بين مجموعتين، تم استخدامه للإجابة على تساؤلات الدراسة.
8. اختبار كولمجوروف سمرنوف (K-S Kolmogorov-Smirnov Test): لفحص اعتدالية توزيع البيانات.

4. نتائج تحليل الدراسة ومناقشتها

1.4. تحليل أداة الدراسة

خصائص أفراد عينة الدراسة

فيما يلي عرض لعينة الدراسة وفق الخصائص الشخصية والديموغرافية لها (الجنس – العمر – المســتوى التعليمي – الخبرة – المسمى الوظيفي)

جدول 9: توزيع استجابات أفراد الدراسة بناء على الخصائص الشخصية والديموغرافية

المتغير	البيان	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	92	%67.6
	أنثى	44	%32.4

العمر	أقل من 30 سنة	28	%20.6
	من 30 إلى 35 سنة	33	%24.3
	أكثر من 35 سنة إلى أقل من 40 سنة	34	%25.0
	من 40 سنة فأكثر	41	%30.1
المستوى التعليمي	ثانوي	24	%17.6
	بكالوريوس	71	%52.2
	ماجستير	24	%17.6
	دكتوراه	17	%12.5
الخبرة	5سنوات فأقل	26	%19.1
	أكثر من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	32	%23.5
	أكثر من 10 سنوات إلى 15 سنة	38	%27.9
	أكثر من 15 سنة	40	%29.4
المسمى الوظيفي	إدارة عليا	53	%39.0
	إدارة وسطى	83	%61.0
المجموع		**136**	**%100**

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- **الجنس**: كانت النسبة الأكبر من عينة الدراسة من الذكور، حيث بلغت نسبتهم 67.6% من حجم العينة، في حين كانت النسبة الأقل من الإناث، حيث بلغت نسبتهم 532.4% من حجم عينة الدراسة.
- **العمر**: كانت النسبة الأكبر من الدراسة للذين زادت أعمارهم عن 40 سنة، حيث بلغت نسبتهم 30.1% من حجم عينة الدراسة، في حين كانت النسبة الأقل لمن قلت أعمارهم عن 30 سنة بنسبة 20.6% من حجم عينة الدراسة
- **المستوى التعليمي**: كانت النسبة الأكبر من العينة لحملة البكالوريوس، حيث بلغت نسبتهم 52.2% من حجم عينة الدراسة، في حين كانت النسبة الأقل لحملة الدكتوراه بنسبة 12.5% من حجم عينة الدراسة.
- **الخبرة**: كانت النسبة الأكبر من العينة للذين زادت سنوات خبرتهم عن 15 سنة بنسبة 29.4%، في حين كانت النسبة الأقل لمن ثلاث سنوات خبرتهم عن 5 سنوات بنسبة 19.1% من حجم عينة الدراسة.
- **المسمى الوظيفي**: كانت النسبة الأكبر من عينة الدراسة للذين يعملون في الإدارة الوسطى بنسبة 61.0%، في حين كانت النسبة الأقل كانت للذين يعملون في الإدارة العليا بنسبة 39.0% من حجم عينة الدراسة.

مناقشة محاور الدراسة والإجابة عن التساؤلات واختبار الفرضيات

الإجابة عن تساؤل الدراسة الرئيسي: ما هو تأثير الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية لموظفي وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظات جدة؟

وينبثق عن التساؤل السابق التساؤلات الفرعية السابقة:

التساؤل الفرعي الأول: ما هو واقع الصحة التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة

وللإجابة عن التساؤل السابق، قام الباحث بتحليل محور الدراسة الأول (الصحة التنظيمية) بأبعاده الخمسة.

- **البعد الأول: وضوح الأهداف**

قام الباحث بتحليل فقرات البعد الأول من المحور الأول – وضوح الأهداف وذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بهدف معرفة ما إذا كان متوسط درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على فقرات كل بعد قد وصلت لدرجة أعلى من درجة الحياد.

جدول 10: المتوسطات الحسابية والوزن النسبي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الأول من المحور الأول مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
1.	تضع أمانة محافظة جدة أهدافاً قابلة للتحقيق	4.47	%89.4	0.798	موافق بشدة	2
2.	اشعر بوجود تطابق منهجي بين أهدافي وأهداف أمانة محافظة جدة.	4.32	%86.4	0.910	موافق بشدة	4
3.	أقوم بتأدية واجباتي بأمانة جيدة عن طريق علمي الدقيق بأهداف الأمانة	4.54	%90.8	0.729	موافق بشدة	1
4.	يطلع العاملين بأمانة محافظة جدة على الأهداف التي تسعى البلدية إلى تحقيقها.	4.35	%87.0	0.961	موافق بشدة	3
جميع فقرات البعد		**4.42**	**%88.4**	**0.715**	**موافق بشدة**	

يوضح الجدول السابق متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الأول من المحور الأول – وضوح الأهداف كأحد أبعاد الصحة التنظيمية وترتيبها حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

كان أعلى الفقرات متوسطاً هي الفقرة رقم (3) والتي تنص على "أقوم بتأدية واجباتي بأمانة جيدة عن طريق علمي الدقيق بأهداف الأمانة" بمتوسط حسابي يبلغ (4.52) ووزن نسبي (90.8%) بدرجة استجابة "موافق بشدة" يليها في المرتبة الثانية

الفقرة رقم (1) والتي تنص على " تضع أمانة محافظة جدة أهدافاً قابلة للتحقيق" بمتوسط حسابي يبلغ (4.47) ووزن نسبي (89.4%) بدرجة استجابة "موافق بشدة". في حين في الترتيب الرابع والأخير جاءت الفقرة رقم (2) والتي تنص على "اشعر بوجود تطابق منهجي بين أهدافي وأهداف أمانة محافظة جدة" بمتوسط حسابي يبلغ (4.32) ووزن نسبي (86.4%) ودرجة استجابة "موافق بشدة". بصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بلغ (4.42) بوزن نسبي بلغ (88.4%) مما يدل على وضوح الأهداف مطبقة بدرجة كبيرة جداً في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة كأحد أبعاد الصحة التنظيمية، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

- البعد الثاني: كفاءة الاتصالات

قام الباحث بتحليل فقرات البعد الثاني من المحور الأول – كفاءة الاتصالات وذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بهدف معرفة ما إذا كان متوسط درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على فقرات كل بعد قد وصلت لدرجة أعلى من درجة الحياد.

جدول 11: المتوسطات الحسابية والوزن النسبي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الثاني من المحور الأول مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
1.	أتمتع عن طريق عملي في أمانة محافظة جدة باتصالات مع كافة المصالح وبشكل مفتوح بما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء في العمل.	4.47	%89.4	0.740	موافق بشدة	1
2.	يقوم رؤسائي في العمل بالاتصال بي بشكل دوري أثناء تأديتي لعملي لمتابعة ما تم إنجازه من أهداف وما هي المعوقات الموجودة وكيفية تجاوزها	4.38	%87.6	0.807	موافق بشدة	4
3.	أقوم بمعالجة المشاكل المتعلقة بأداء عملي عن طريق اتصالي بالإدارة	4.15	%83.0	1.039	موافق	5
4.	تتحقق الأهداف المطلوبة بناءً على حركة المعلومات الرسمية المتبادلة من أعلى لأسفل ومن أسفل لأعلى بين المستويات التنظيمية في أمانة محافظة جدة.	4.39	%87.8	0.920	موافق بشدة	3
5.	من الممكن أن تتوافق الاتصالات المعتمدة في أمانة محافظة جدة مع مستويات التنظيم.	4.43	%88.6	0.867	موافق بشدة	2
جميع فقرات البعد		4.37	%87.4	0.680	موافق بشدة	

يوضح الجدول السابق متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الثاني من المحور الأول – كفاءة الاتصالات كأحد أبعاد الصحة التنظيمية وترتيبها حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

كان أعلى الفقرات متوسطاً هي الفقرة رقم (1) والتي تنص على " أتمتع عن طريق عملي في أمانة محافظة جدة باتصالات مع كافة المصالح وبشكل مفتوح بما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء في العمل" بمتوسط حسابي يبلغ (4.47) ووزن نسبي (89.4%) بدرجة استجابة "موافق بشدة" يليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (5) والتي تنص على " من الممكن أن تتوافق الاتصالات المعتمدة في أمانة محافظة جدة مع مستويات التنظيم" بمتوسط حسابي يبلغ (4.43) ووزن نسبي (88.6%) بدرجة استجابة "موافق بشدة". في حين الترتيب الخامس والأخير جاءت الفقرة رقم (3) والتي تنص على " أقوم بمعالجة المشاكل المتعلقة بأداء عملي عن طريق اتصالي بالإدارة" بمتوسط حسابي يبلغ (4.15) ووزن نسبي (83.0%) ودرجة استجابة "موافق"

بصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بلغ (4.37) بوزن نسبي بلغ (87.4%) مما يدل على أن كفاءة الاتصالات مطبقة بدرجة كبيرة جداً في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة كأحد أبعاد الصحة التنظيمية، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

- **البعد الثالث: الإبداع**

قام الباحث بتحليل فقرات البعد الثالث من المحور الأول – الابداع وذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بهدف معرفة ما إذا كان متوسط درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على فقرات كل بعد قد وصلت لدرجة أعلى من درجة الحياد.

جدول 12: المتوسطات الحسابية والوزن النسبي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الثالث من المحور الأول مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
.1	تقوم أمانة محافظة جدة بدعم الأفكار الجديدة لتحقيق الاستفادة.	4.32	%86.4	0.979	موافق بشدة	1
.2	تقوم أمانة محافظة جدة بالحفاظ على بيئة عمل إبداعية للعاملين من خلال جملة من الحوافز المادية والمعنوية يتم وضعها بشكل دقيق من خلال دراسة متطلبات القوى العاملة بشكل مستمر.	4.21	%84.2	1.050	موافق بشدة	3
.3	تقوم أمانة محافظة جدة بعقد مناقشات دورية بغرض تحسين المهارات الإبداعية لدى العاملين.	4.18	%83.6	1.039	موافق	4

.4	تقوم أمانة محافظة جدة باستقطاب الأفراد المبدعين وتقوم بتنمية مهاراتهم الإبداعية	4.12	%82.4	1.096	موافق	5
.5	يحرص العاملين في أمانة محافظة جدة على تقديم أفكار مبتكرة وإبداعية من أجل تطوير العمل في أقسامهم.	4.23	%84.6	1.018	موافق بشدة	2
جميع فقرات البعد		4.21	%84.2	0.894	موافق بشدة	

يوضح الجدول السابق متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الثالث من المحور الأول – الابداع كأحد أبعاد الصحة التنظيمية وترتيبها حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

كان أعلى الفقرات متوسطاً هي الفقرة رقم (1) والتي تنص على " تقوم أمانة محافظة جدة بدعم الأفكار الجديدة لتحقيق الاستفادة" بمتوسط حسابي يبلغ (4.32) ووزن نسبي (86.4%) بدرجة استجابة "موافق بشدة" يليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (5) والتي تنص على " يحرص العاملين في أمانة محافظة جدة على تقديم أفكار مبتكرة وإبداعية من أجل تطوير العمل في أقسامهم" بمتوسط حسابي يبلغ (4.23) ووزن نسبي (84.6%) بدرجة استجابة "موافق بشدة". في حين الترتيب الخامس والأخير جاءت الفقرة رقم (4) والتي تنص على " تقوم أمانة محافظة جدة باستقطاب الأفراد المبدعين وتقوم بتنمية مهاراتهم الإبداعية" بمتوسط حسابي يبلغ (4.15) ووزن نسبي (83.0%) ودرجة استجابة "موافق". بصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بلغ (4.21) بوزن نسبي بلغ (84.2%) مما يدل على أن الابداع مطبقة بدرجة كبيرة جداً في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة كأحد أبعاد الصحة التنظيمية، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

- **البعد الرابع: التكيف**

قام الباحث بتحليل فقرات البعد الرابع من المحور الأول – التكيف وذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بهدف معرفة ما إذا كان متوسط درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على فقرات كل بعد قد وصلت لدرجة أعلى من درجة الحياد.

جدول 13: المتوسطات الحسابية والوزن النسبي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الرابع من المحور الأول مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
.1	يعرف العاملين في أمانة محافظة جدة دورهم والجهة التي يتبعها مجال العمل	4.40	%88.0	0.864	موافق بشدة	1

.2	تنتشر في أمانة محافظة جدة علاقة الثقة والاحترام بين مختلف العاملين	4.34	%86.8	0.905	موافق بشدة	2
.3	يؤمن العاملين في أمانة محافظة جدة بأهمية العمل الجماعي	4.27	%85.4	0.880	موافق بشدة	4
.4	تقوم أمانة محافظة جدة بتوفير بيئة تنظيمية مرنة	4.24	%84.8	0.976	موافق بشدة	5
.5	يشعر العاملين في أمانة محافظة جدة بالأمان والثقة في العمل	4.29	%85.8	0.944	موافق بشدة	3
جميع فقرات البعد		4.31	%86.2	0.795	موافق بشدة	

يوضح الجدول السابق متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الرابع من المحور الأول – التكيف كأحد أبعاد الصحة التنظيمية وترتيبها حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

كان أعلى الفقرات متوسطاً هي الفقرة رقم (1) والتي تنص على "يعرف العاملين في أمانة محافظة جدة دورهم والجهة التي يتبعها مجال العمل" بمتوسط حسابي يبلغ (4.40) ووزن نسبي (88.0%) بدرجة استجابة "موافق بشدة" يليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (2) والتي تنص على "تنتشر في أمانة محافظة جدة علاقة الثقة والاحترام بين مختلف العاملين" بمتوسط حسابي يبلغ (4.34) ووزن نسبي (86.8%) بدرجة استجابة "موافق بشدة". في حين كان الترتيب الخامس والأخير للفقرة رقم (4) والتي تنص على " تقوم أمانة محافظة جدة باستقطاب الأفراد المبدعين وتقوم بتنمية مهاراتهم الإبداعية" بمتوسط حسابي يبلغ (4.24) ووزن نسبي (84.8%) ودرجة استجابة "موافق بشدة". بصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بلغ (4.31) بوزن نسبي بلغ (86.2%) مما يدل على أن التكيف مطبقة بدرجة كبيرة جداً في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة كأحد أبعاد الصحة التنظيمية، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

- **البعد الخامس: إتاحة الموارد**

قام الباحث بتحليل فقرات البعد الخامس من المحور الأول – إتاحة الموارد وذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بهدف معرفة ما إذا كان متوسط درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على فقرات كل بعد قد وصلت لدرجة أعلى من درجة الحياد.

جدول 14: المتوسطات الحسابية والوزن النسبي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الخامس من المحور الأول مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
.1	تسعى إدارة أمانة محافظة جدة بوضع الاستراتيجية الفعالة التي تمكن من تحقيق أقصى استغلال ممكن للموارد المتاحة حتى يتنسى تنظيم النتائج المحققة.	4.38	%87.6	0.825	موافق بشدة	1

2.	توجد عند إدارة أمانة محافظة جدة القدرة الكافية لتشغيل جميع الموارد البشرية المتاحة	4.28	%85.6	0.875	موافق بشدة	2
3.	تحاول إدارة أمانة محافظة جدة إيجاد بدائل تعويضية من أجل التغلب على ندرة الموارد في البيئة	4.19	%83.8	0.890	موافق	5
4.	تقوم إدارة محافظة جدة بتوظيف الموارد البشرية والمادية بشكل فعال.	4.24	%84.8	0.890	موافق بشدة	3
5.	تقوم إدارة أمانة محافظة جدة بالحفاظ على الوارد المادية لتحقيق الاستدامة.	4.24	%84.8	0.888	موافق بشدة	3 مكرر
جميع فقرات البعد		**4.27**	**%85.4**	**0.766**	**موافق بشدة**	

يوضح الجدول السابق متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الخامس من المحور الأول – إتاحة الموارد كأحد أبعاد الصحة التنظيمية وترتيبها حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

كان أعلى الفقرات متوسطاً هي الفقرة رقم (1) والتي تنص على " تسعى إدارة أمانة محافظة جدة بوضع الاستراتيجية الفعالة التي تمكن من تحقيق أقصى استغلال ممكن للموارد المتاحة حتى يتنسى تنظيم النتائج المحققة" بمتوسط حسابي يبلغ (4.38) ووزن نسبي (87.6%) بدرجة استجابة "موافق بشدة" يليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (2) والتي تنص على " توجد عند إدارة أمانة محافظة جدة القدرة الكافية لتشغيل جميع الموارد البشرية المتاحة" بمتوسط حسابي يبلغ (4.28) ووزن نسبي (85.6%) بدرجة استجابة "موافق بشدة". في حين الترتيب الخامس والأخير جاءت الفقرة رقم (3) والتي تنص على " تحاول إدارة أمانة محافظة جدة إيجاد بدائل تعويضية من أجل التغلب على ندرة الموارد في البيئة" بمتوسط حسابي يبلغ (4.19) ووزن نسبي (83.8%) ودرجة استجابة "موافق". بصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بلغ (4.27) بوزن نسبي بلغ (85.4%) مما يدل على أن إتاحة الموارد مطبقة بدرجة كبيرة جداً في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة كأحد أبعاد الصحة التنظيمية، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

الجدول التالي يوضح ملخصاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد محور الدراسة الأول – الصحة التنظيمية.

جدول 15: المتوسطات الحسابية والوزن النسبي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد المحور الأول مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
1.	البعد الأول: وضوح الأهداف	4.42	%88.4	0.715	موافق بشدة	1

.2	البعد الثاني: كفاءة الاتصالات	4.37	%87.4	0.680	موافق بشدة	2
.3	البعد الثالث: الإبداع	4.21	%84.2	0.894	موافق بشدة	5
.4	البعد الرابع: التكيّف	4.31	%86.2	0.795	موافق بشدة	3
.5	البعد الخامس: إتاحة الموارد	4.27	%85.4	0.766	موافق بشدة	4
جميع فقرات البعد		4.31	%86.2	0.692	موافق بشدة	

يتضح من الجدول السابق أن أعلى استجابة من قبل أفراد عينة الدراسة كانت على فقرات البعد الأول – وضوح الأهداف بمتوسط حسابي (4.42) ووزن نسبي (88.4%)، يليها الاستجابة على فقرات البعد الثاني كفاءة الاتصالات بمتوسط حسابي (4.37) ووزن نسبي (87.4%)، يليها في الترتيب الثالث الاستجابة على فقرات البعد الرابع – التكيف بمتوسط حسابي (4.31) ووزن نسبي (86.2%) يليها في الترتيب الرابع الاستجابة على فقرات البعد الخامس – إتاحة الموارد بمتوسط حسابي (4.27) ووزن نسبي (85.4%). في حين كانت أقل استجابة على فقرات البعد الثالث – الابداع بمتوسط حسابي (4.21) ووزن نسبي (84.2%). بصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على جميع أبعاد المحور الأول بلغ (4.31) بوزن نسبي بلغ (86.2%) مما يدل على أن الصحة التنظيمية بمختلف أبعادها مطبقة بدرجة كبيرة جداً في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

التساؤل الفرعي الثاني: ما هو واقع الفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة

وللإجابة عن التساؤل السابق، قام الباحث بتحليل محور الدراسة الثاني (الفاعلية التنظيمية) بأبعاده الثلاثة.

- **البعد الأول: مدخل تحقيق الأهداف**

قام الباحث بتحليل فقرات البعد الأول من المحور الثاني – مدخل تحقيق الأهداف وذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بهدف معرفة ما إذا كان متوسط درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على فقرات كل بعد قد وصلت لدرجة أعلى من درجة الحياد.

جدول 16: المتوسطات الحسابية والوزن النسبي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الأول من المحور الثاني مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
.1	تقوم إدارة أمانة محافظة جدة بوضع الأهداف معتمدة على رؤيتها ورسالتها	4.47	%89.4	0.834	موافق بشدة	1
.2	يقوم العاملين في إدارة أمانة محافظة جدة بإنجاز الأهداف المحددة من أجل الوصول للتميز	4.38	%87.6	0.861	موافق بشدة	2

.3	تقوم إدارة أمانة محافظة جدة بمتابعة تحقيق الأهداف التي قامت المنظمة بوضعها	4.35	%87.0	0.821	موافق بشدة	3
.4	تقوم أمانة محافظة جدة بوضع أهداف قابلة للقياس	4.32	%86.4	0.858	موافق بشدة	4
جميع فقرات البعد		**4.38**	**%87.6**	**0.712**	**موافق بشدة**	

يوضح الجدول السابق متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الأول من المحور الثاني – مدخل تحقيق الأهداف كأحد أبعاد التفاعلية التنظيمية وترتيبها حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

كان أعلى الفقرات متوسطاً هي الفقرة رقم (1) والتي تنص على "تقوم إدارة أمانة محافظة جدة بوضع الأهداف معتمدة على رؤيتها ورسالتها" بمتوسط حسابي يبلغ (4.47) ووزن نسبي (89.4%) بدرجة استجابة "موافق بشدة" يليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (2) والتي تنص على "يقوم العاملين في إدارة أمانة محافظة جدة بإنجاز الأهداف المحددة من أجل الوصول للتميز" بمتوسط حسابي يبلغ (4.38) ووزن نسبي (87.6%) بدرجة استجابة "موافق بشدة". في حين الترتيب الرابع والأخير جاءت الفقرة رقم (4) والتي تنص على " تقوم أمانة محافظة جدة بوضع أهداف قابلة للقياس" بمتوسط حسابي يبلغ (4.32) ووزن نسبي (86.4%) ودرجة استجابة "موافق بشدة". بصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بلغ (4.38) بوزن نسبي بلغ (87.6%) مما يدل على مدخل تحقيق الأهداف مطبق بدرجة كبيرة جداً في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة كأحد أبعاد التفاعلية التنظيمية، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

- **البعد الثاني: مدخل التكيف البيئي**

قام الباحث بتحليل فقرات البعد الثاني من المحور الثاني – مدخل التكيف البيئي وذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بهدف معرفة ما إذا كان متوسط درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على فقرات كل بعد قد وصلت لدرجة أعلى من درجة الحياد.

جدول 17: المتوسطات الحسابية والوزن النسبي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الثاني من المحور الثاني مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
.1	يقوم العاملين في أمانة محافظة جدة بالتعاون على تلبية كافة الخدمات التي يتطلع إليها الجمهور	4.22	%84.4	0.933	موافق بشدة	5
.2	تقوم إدارة أمانة محافظة جدة بعمل برامج لتطوير أقسامها.	4.33	%86.6	0.919	موافق بشدة	2

.3	تقوم إدارة أمانة محافظة جدة بعمل خطط سنوية لتواكب التغييرات التي تحدث في الوسائل التكنولوجية في مجال الخدمات وصيانة المرافق	4.43	%88.6	0.908	موافق بشدة	1
.4	تقوم إدارة أمانة محافظة جدة بالسيطرة على الضغوط الخارجية التي تواجهها	4.23	%84.6	0.894	موافق بشدة	4
.5	يدرك العاملين في إدارة أمانة محافظة جدة بأهمية تحقيق ميزة تنافسية في مجال العمل الخاص بالأمانة	4.24	%84.8	0.978	موافق بشدة	3
جميع فقرات البعد		4.29	%85.8	0.776	موافق بشدة	

يوضح الجدول السابق متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الثاني من المحور الثاني – مدخل التكيف البيئي كأحد أبعاد التفاعلية التنظيمية وترتيبها حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

كان أعلى الفقرات متوسطاً هي الفقرة رقم (3) والتي تنص على " تقوم إدارة أمانة محافظة جدة بعمل خطط سنوية لتواكب التغييرات التي تحدث في الوسائل التكنولوجية في مجال الخدمات وصيانة المرافق" بمتوسط حسابي يبلغ (4.43) ووزن نسبي (88.6%) بدرجة استجابة "موافق بشدة" يليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (2) والتي تنص على " تقوم إدارة أمانة محافظة جدة بعمل برامج لتطوير أقسامها" بمتوسط حسابي يبلغ (4.33) ووزن نسبي (86.6%) بدرجة استجابة "موافق بشدة".

في حين الترتيب الخامس والأخير جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على " يقوم العاملين في أمانة محافظة جدة بالتعاون على تلبية كافة الخدمات التي يتطلع إليها الجمهور" بمتوسط حسابي يبلغ (4.22) ووزن نسبي (84.4%) ودرجة استجابة "موافق بشدة"

بصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بلغ (4.29) بوزن نسبي بلغ (85.8%) مما يدل على مدخل التكيف البيئي مطبق بدرجة كبيرة جداً في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة كأحد أبعاد التفاعلية التنظيمية، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

- **البعد الثالث: مدخل جودة المخرجات**

قام الباحث بتحليل فقرات البعد الثالث من المحور الثاني – مدخل جودة المخرجات وذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بهدف معرفة ما إذا كان متوسط درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على فقرات كل بعد قد وصلت لدرجة أعلى من درجة الحياد.

جدول 18: المتوسطات الحسابية والوزن النسبي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الثالث من المحور الثاني مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
.1	تقوم إدارة أمانة محافظة جدة بتبني معايير لضمان الجودة من كافة أقسامها.	4.32	%86.4	0.941	موافق بشدة	3
.2	إيمان إدارة أمانة محافظة جدة بالعمل للحصول على جوائز الجودة والتميز	4.40	%88.0	0.811	موافق بشدة	2
.3	تتمتع إدارة أمانة محافظة جدة بالاستجابة السريعة في المواعيد حسب حاجة المجتمع المحلي.	3.90	%78.0	1.173	موافق	4
.4	تقوم إدارة أمانة محافظة جدة بالارتقاء بالخدمات بما يميزها عن البلديات الأخرى	4.42	%88.4	0.891	موافق بشدة	1
جميع فقرات البعد		4.26	%85.2	0.763	موافق بشدة	

يوضح الجدول السابق متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الثالث من المحور الثاني – مدخل جودة المخرجات كأحد أبعاد التفاعلية التنظيمية وترتيبها حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

كان أعلى الفقرات متوسطاً هي الفقرة رقم (4) والتي تنص على " تقوم إدارة أمانة محافظة جدة بالارتقاء بالخدمات بما يميزها عن البلديات الأخرى" بمتوسط حسابي يبلغ (4.42) ووزن نسبي (88.4%) بدرجة استجابة "موافق بشدة" يليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (2) والتي تنص على " إيمان إدارة أمانة محافظة جدة بالعمل للحصول على جوائز الجودة والتميز" بمتوسط حسابي يبلغ (4.40) ووزن نسبي (88.0%) بدرجة استجابة "موافق بشدة"، في حين الترتيب الرابع والأخير جاءت الفقرة رقم (3) والتي تنص على " تتمتع إدارة أمانة محافظة جدة بالاستجابة السريعة في المواعيد حسب حاجة المجتمع المحلي" بمتوسط حسابي يبلغ (3.90) ووزن نسبي (78.0%) ودرجة استجابة "موافق"

بصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بلغ (4.26) بوزن نسبي بلغ (85.2%) مما يدل على مدخل جودة المخرجات مطبق بدرجة كبيرة جداً في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة كأحد أبعاد التفاعلية التنظيمية، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

الجدول التالي يوضح ملخصاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد محور الدراسة الثاني – التفاعلية التنظيمية.

جدول 19: المتوسطات الحسابية والوزن النسبي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد المحور الثاني مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
.1	البعد الأول: مدخل تحقيق الأهداف	4.38	%87.6	0.712	موافق بشدة	1
.2	البعد الثاني: مدخل التكيف البيئي	4.29	%85.8	0.776	موافق بشدة	2
.3	البعد الثالث: مدخل جودة المخرجات	4.26	%85.2	0.763	موافق بشدة	3
جميع فقرات البعد		**4.31**	**%86.2**	**0.699**	**موافق بشدة**	

يتضح من الجدول السابق أن أعلى استجابة من قبل أفراد عينة الدراسة كانت على فقرات البعد الأول – مدخل تحقيق الأهداف بمتوسط حسابي (4.38) ووزن نسبي (87.6%)، يليها الاستجابة على فقرات البعد الثاني مدخل التكيف البيئي بمتوسط حسابي (4.29) ووزن نسبي (85.8%)، في حين كانت أقل استجابة على فقرات البعد الثالث – مدخل جودة المخرجات بمتوسط حسابي (4.26) ووزن نسبي (85.2%)

بصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على جميع أبعاد المحور الثاني بلغ (4.31) بوزن نسبي بلغ (86.2%) مما يدل على أن التفاعلية التنظيمية بمختلف أبعادها مطبقة بدرجة كبيرة جداً في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha < 0.05$) للصحة التنظيمية بأبعادها (وضوح الأهداف - كفاءة الاتصالات – الإبداع – التكيّف - إتاحة الموارد) على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

وينبثق عن الفرضية الرئيسية السابقة الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha < 0.05$) لوضوح الأهداف كأحد أبعاد الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

ولاختبار الفرضية السابقة، قام الباحث بحساب معامل الانحدار الخطي لفحص ما إذا كان هناك أثر لوضوح الأهداف كأحد أبعاد الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة. الجدول التالي يوضح هذه النتائج:

جدول 20: نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي ما بين وضوح الأهداف والتفاعلية التنظيمية

الاختلاف (التباين)	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الانحدار	38.666	1	38.666	190.054	0.000
المتبقي	27.262	134	0.203		
المجموعة	**65.929**	**135**			

* معامل الارتباط المتعدد (R) = (0.766)

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بين وضوح الأهداف والتفاعلية التنظيمية بلغت قيمته (0.766) ومستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من 0.05، مما يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha < 0.05$) لوضوح الأهداف كأحد أبعاد الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

الفرضية الفرعية الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha < 0.05$) لكفاءة الاتصالات كأحد أبعاد الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

ولاختبار الفرضية السابقة، قام الباحث بحساب معامل الانحدار الخطي لفحص ما إذا كان هناك أثر لكفاءة الاتصالات كأحد أبعاد الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة. الجدول التالي يوضح هذه النتائج:

جدول 21: نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي ما بين كفاءة الاتصالات والتفاعلية التنظيمية

الاختلاف (التباين)	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الانحدار	33.812	1	33.812	141.073	0.000
المتبقي	32.117	134	0.240		
المجموعة	**65.929**	**135**			

* معامل الارتباط المتعدد (R) = (0.716)

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بين كفاءة الاتصالات والتفاعلية التنظيمية بلغت قيمته (0.716) ومستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من 0.05، مما يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha < 0.05$) لكفاءة الاتصالات كأحد أبعاد الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

الفرضية الفرعية الثالثة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha < 0.05$) للإبداع كأحد أبعاد الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

ولاختبار الفرضية السابقة، قام الباحث بحساب معامل الانحدار الخطي لفحص ما إذا كان هناك أثر للإبداع كأحد أبعاد الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة. الجدول التالي يوضح هذه النتائج:

جدول 22: نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي ما بين الإبداع والتفاعلية التنظيمية

الاختلاف (التباين)	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الانحدار	43.750	1	43.750	264.333	0.000
المتبقي	22.179	134	.166		
المجموعة	**65.929**	**135**			

* معامل الارتباط المتعدد (R) = (0.815)

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بين الإبداع والتفاعلية التنظيمية بلغت قيمته (0.815) ومستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من 0.05، مما يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha < 0.05$) للإبداع كأحد أبعاد الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

الفرضية الفرعية الرابعة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha < 0.05$) للتكيف كأحد أبعاد الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

ولاختبار الفرضية السابقة، قام الباحث بحساب معامل الانحدار الخطي لفحص ما إذا كان هناك أثر للتكيف كأحد أبعاد الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة. الجدول التالي يوضح هذه النتائج:

جدول 23: نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي ما بين التكيف والتفاعلية التنظيمية

الاختلاف (التباين)	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الانحدار	45.413	1	45.413	296.627	0.000
المتبقي	20.515	134	0.153		
المجموعة	65.929	135			

* معامل الارتباط المتعدد (R) = (0.830)

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بين التكيف والتفاعلية التنظيمية بلغت قيمته (0.730) ومستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من 0.05، مما يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha < 0.05$) للتكيف كأحد أبعاد الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

الفرضية الفرعية الخامسة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha < 0.05$) لإتاحة الموارد كأحد أبعاد الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

ولاختبار الفرضية السابقة، قام الباحث بحساب معامل الانحدار الخطي لفحص ما إذا كان هناك أثر لإتاحة الموارد كأحد أبعاد الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة. الجدول التالي يوضح هذه النتائج:

جدول 24: نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي ما بين إتاحة الموارد والتفاعلية التنظيمية

الاختلاف (التباين)	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الانحدار	50.302	1	50.302	431.323	0.000
المتبقي	15.627	134	0.117		
المجموعة	65.929	135			

* معامل الارتباط المتعدد (R) = (0.873)

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بين إتاحة الموارد والتفاعلية التنظيمية بلغت قيمته (0.873) ومستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من 0.05، مما يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha < 0.05$) لإتاحة الموارد كأحد أبعاد الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في متوسط استجابة أفراد عينة الدراسة حول أثر الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة تعزى لخصائصهم الشخصية (الجنس – العمر – المستوى التعليمي – الخبرة – المسمى الوظيفي)

وينبثق عن الفرضية الرئيسية السابقة الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في متوسط استجابة أفراد عينة الدراسة حول أثر الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة تعزى لمتغير الجنس

ولاختبار الفرضية السابقة، قام الباحث بإجراء اختبار مان ويتني (Mann-Whitney U)، الجدول التالي يبيّن هذه النتائج:

جدول 25: المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة ونتائج اختبار مان ويتني تبعاً لمتغير الجنس

المحاور الرئيسية	الجنس	التكرار	المتوسطات الرتبية	Sum of Rank	قيمة الاختبار	الدلالة
المحور الأول الصحة التنظيمية	ذكر	92	71.53	6581.00	1745.000	0.192
	أنثى	44	62.16	2735.00		
المحور الثاني التفاعلية التنظيمية	ذكر	92	71.63	6589.50	1736.500	0.176
	أنثى	44	61.97	2726.50		
جميع محاور أداة الدراسة	ذكر	92	71.65	6592.00	1734.000	0.176
	أنثى	44	61.91	2724.00		

يتضح من الجدول السابق أن قيمة مستوى الدلالة في جميع محاور أداة الدراسة بلغت (0.176) وهي أكبر من قيمة مستوى الدلالة 0.05 مما يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في متوسط استجابة أفراد عينة الدراسة حول أثر الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الفرعية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في متوسط استجابة أفراد عينة الدراسة حول أثر الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة تعزى لمتغير العمر.

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

جدول 26: نتائج اختبار اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis Test) في محور الدراسة الرئيسي تبعاً لمتغير العمر

محاور الدراسة	المجموعات	العدد	Mean Rank	Kruskal-Wallis H	درجات الحرية	Sig
المحور الأول الصحة التنظيمية	أقل من 30 سنة	28	85.32	10.077	3	0.018
	من 30 إلى 35 سنة	33	70.85			
	أكثر من 35 سنة إلى أقل من 40 سنة	34	53.81			
	من 40 سنة فأكثر	41	67.30			
المحور الثاني	أقل من 30 سنة	28	85.27	10.590	3	0.014

التفاعلية التنظيمية	من 30 إلى 35 سنة	33	74.02			
	أكثر من 35 سنة إلى أقل من 40 سنة	34	54.91			
	من 40 سنة فأكثر	41	63.88			
جميع محاور أداة الدراسة	أقل من 30 سنة	28	86.43	10.758	3	0.013
	من 30 إلى 35 سنة	33	71.71			
	أكثر من 35 سنة إلى أقل من 40 سنة	34	54.28			
	من 40 سنة فأكثر	41	65.46			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة مستوى الدلالة في جميع محاور أداة الدراسة بلغت (0.013) وهي أقل من قيمة مستوى الدلالة 0.05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في متوسط استجابة أفراد عينة الدراسة حول أثر الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة تعزى لمتغير العمر لصالح من قلت أعمارهم عن 30 سنة، وذلك بعد الرجوع إلى قيم المتوسطات الرتبية.

الفرضية الفرعية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في متوسط استجابة أفراد عينة الدراسة حول أثر الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة تعزى لمتغير المستوى التعليمي

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

جدول 27: نتائج اختبار اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis Test) في محور الدراسة الرئيسي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

محاور الدراسة	المجموعات	العدد	Mean Rank	Kruskal-Wallis H	درجات الحرية	Sig
المحور الأول الصحة التنظيمية	ثانوي	24	80.73	7.993	3	0.046
	بكالوريوس	71	62.52			
	ماجستير	24	61.73			
	دكتوراه	17	85.76			
المحور الثاني التفاعلية التنظيمية	ثانوي	24	85.96	13.182	3	0.004
	بكالوريوس	71	60.83			

	ماجستير	24	59.71			
	دكتوراه	17	86.88			
جميع محاور أداة الدراسة	ثانوي	24	83.29	9.910	3	0.019
	بكالوريوس	71	62.00			
	ماجستير	24	60.29			
	دكتوراه	17	86.35			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة مستوى الدلالة في جميع محاور أداة الدراسة بلغت (0.019) وهي أقل من قيمة مستوى الدلالة 0.05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في متوسط استجابة أفراد عينة الدراسة حول أثر الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة تعزى لمتغير المستوى التعليمي لصالح حملة الدكتوراه، وذلك بعد الرجوع إلى قيم المتوسطات الرتبية.

الفرضية الفرعية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في متوسط استجابة أفراد عينة الدراسة حول أثر الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة تعزى لمتغير الخبرة.

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

جدول 28: نتائج اختبار اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis Test) في محور الدراسة الرئيسي تبعاً لمتغير الخبرة

محاور الدراسة	المجموعات	العدد	Mean Rank	Kruskal-Wallis H	درجات الحرية	Sig
المحور الأول الصحة التنظيمية	5 سنوات فأقل	26	80.06	3.336	3	0.343
	أكثر من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	32	67.27			
	أكثر من 10 سنوات إلى 15 سنة	38	62.00			
	أكثر من 15 سنة	40	68.15			
المحور الثاني	5سنوات فأقل	26	80.17	3.515	3	0.319

التفاعلية التنظيمية	أكثر من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	32	70.30			
	أكثر من 10 سنوات إلى 15 سنة	38	63.66			
	أكثر من 15 سنة	40	64.08			
جميع محاور أداة الدراسة	5سنوات فأقل	26	80.81	3.456	3	0.326
	أكثر من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	32	68.08			
	أكثر من 10 سنوات إلى 15 سنة	38	63.00			
	أكثر من 15 سنة	40	66.06			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة مستوى الدلالة في جميع محاور أداة الدراسة بلغت (0.326) وهي أكبر من قيمة مستوى الدلالة 0.05 مما يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في متوسط استجابة أفراد عينة الدراسة حول أثر الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة تعزى لمتغير الخبرة.

الفرضية الفرعية الخامسة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في متوسط استجابة أفراد عينة الدراسة حول أثر الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة تعزى لمتغير المستوى الوظيفي

ولاختبار الفرضية السابقة، قام الباحث بإجراء اختبار مان ويتني (Mann-Whitney U)، الجدول التالي يبيّن هذه النتائج:

جدول 29: المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة ونتائج اختبار مان ويتني تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي

المحاور الرئيسية	الجنس	التكرار	المتوسطات الرتبية	Sum of Rank	قيمة الاختبار	الدلالة
المحور الأول	إدارة عليا	53	86.10	4563.50	1266.500	0.000
الصحة التنظيمية	إدارة وسطى	83	57.26	4752.50		
المحور الثاني	إدارة عليا	53	82.54	4374.50	1455.500	0.001
التفاعلية التنظيمية	إدارة وسطى	83	59.54	4941.50		
جميع محاور أداة الدراسة	إدارة عليا	53	85.11	4511.00	139.000	0.000
	إدارة وسطى	83	57.89	4805.00		

يتضح من الجدول السابق أن قيمة مستوى الدلالة في جميع محاور أداة الدراسة بلغت (0.000) وهي أقل من قيمة مستوى الدلالة 0.05 مما يدل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في متوسط استجابة أفراد عينة الدراسة حول أثر الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة تعزى لمتغير المستوى الوظيفي لصالح العاملين في الإدارة العليا، وذلك بعد الرجوع إلى قيم المتوسطات الرتبية.

5. نتائج وتوصيات الدراسة

1.5. نتائج الدراسة

بعد مناقشة محاور الدراسة بشكل عام، أظهرت الدراسة الحالية النتائج التالية:

- **نتائج متعلقة بتساؤلات الدراسة**

أولاً: الصحة التنظيمية

1. يتم تطبيق وضوح الأهداف بدرجة كبيرة جداً في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة كأحد أبعاد الصحة التنظيمية، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بوزن نسبي (88.4%)
2. يتم تطبيق كفاءة الاتصالات بدرجة كبيرة جداً في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة كأحد أبعاد الصحة التنظيمية، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بوزن نسبي (87.4%)
3. يتم تطبيق الإبداع بدرجة كبيرة جداً في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة كأحد أبعاد الصحة التنظيمية، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بوزن نسبي (84.2%)
4. يتم تطبيق التكيف بدرجة كبيرة جداً في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة كأحد أبعاد الصحة التنظيمية، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بوزن نسبي (86.2%)
5. يتم تطبيق اتاحة الموارد بدرجة كبيرة جداً في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة كأحد أبعاد الصحة التنظيمية، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بوزن نسبي (85.4%)
6. يتم تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية بدرجة كبيرة جداً في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بوزن نسبي (86.2%)

ثانياً: التفاعلية التنظيمية

1. يتم تطبيق مدخل تحقيق الأهداف بدرجة كبيرة جداً في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة كأحد أبعاد التفاعلية التنظيمية، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بوزن نسبي بلغ (87.6%)
2. يتم تطبيق مدخل التكيف البيئي بدرجة كبيرة جداً في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة كأحد أبعاد التفاعلية التنظيمية، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بوزن نسبي بلغ (85.8%)
3. يتم تطبيق مدخل جودة المخرجات بدرجة كبيرة جداً في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة كأحد أبعاد التفاعلية التنظيمية، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بوزن نسبي بلغ (85.2%)

4. يتم تطبيق التفاعلية التنظيمية بمختلف أبعادها بدرجة كبيرة جداً في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بوزن نسبي بلغ (86.2%)

- **نتائج متعلقة بفرضيات الدراسة**

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha < 0.05$) لوضوح الأهداف كأحد أبعاد الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha < 0.05$) لكفاءة الاتصالات كأحد أبعاد الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha < 0.05$) للإبداع كأحد أبعاد الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha < 0.05$) للتكيف كأحد أبعاد الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
5. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha < 0.05$) لإتاحة الموارد كأحد أبعاد الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات في أمانة محافظة جدة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في متوسط استجابة أفراد عينة الدراسة حول أثر الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة تعزى لمتغيري الجنس والخبرة
7. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في متوسط استجابة أفراد عينة الدراسة حول أثر الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة تعزى لمتغير العمر لصالح من قلت أعمارهم عن 30 سنة، وذلك بعد الرجوع إلى قيم المتوسطات الرتبية
8. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في متوسط استجابة أفراد عينة الدراسة حول أثر الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة تعزى لمتغير المستوى التعليمي لصالح حملة الدكتوراه، وذلك بعد الرجوع إلى قيم المتوسطات الرتبية
9. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في متوسط استجابة أفراد عينة الدراسة حول أثر الصحة التنظيمية على التفاعلية التنظيمية في وكالة بلديات المحافظات بأمانة محافظة جدة تعزى لمتغير المستوى الوظيفي لصالح العاملين في الإدارة العليا، وذلك بعد الرجوع إلى قيم المتوسطات الرتبية.

2.5. توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي اسفرت عنها الدراسة، وبعد الرجوع إلى مناقشة محاور الدراسة المختلفة، يقترح الباحث عدة توصيات وذلك على النحو التالي:

1. تعزيز مهارات العاملين في أمانة محافظة جديدة في معالجة المشاكل المتعلقة بأداء عملهم وذلك من خلال تعزيز قنوات الاتصال والتواصل مع الادارة بالخصوص
2. زيادة عدد الاجتماعات الدورية التي تعقدها أمانة محافظة جدة لمناقشة سير العمل داخل الأمانة وذلك بغرض تحسين المهارات الإبداعية لدى العاملين.
3. زيادة عمليات استقطاب الأفراد المبدعين داخل أمانة محافظة جدة، إضافة إلى بتنمية مهارات العاملين الإبداعية بما يخدم مصلحة لعمل.
4. تعزيز توجهات إدارة أمانة محافظة جدة المتعلقة بإيجاد بدائل تعويضية من أجل التغلب على ندرة الموارد في البيئة
5. تعزيز وجهات أمانة محافظة جدة المتعلقة بالحفاظ على بيئة العمل الإبداعية للعاملين داخل الأمانة، وذلك من خلال توفير الحوافز المادية والمعنوية للعاملين بناء على ما يبذلونه من جهود أثناء العمل، وبما يتلاءم مع متطلبات القوى العاملة.

6. المراجع:

1.6. المراجع العربية

- أحمد إبراهيم (2018)، "محددات الصحة التنظيمية بالمؤسسة التعليمية، دراسة تحليلية"، مجلة المعرفة التربوية، الجمعية المصرية لأصول التربية، 6 (12)، ص ص: 77 – 92.
- أبا زيد، رياض، بني عيسى، أحمد (2014)، "دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني"، مجلة دراسات الجامعة الأردنية: العلوم الإدارية، المجلد (41)، العدد (2)، ص ص: 362 – 374.
- الرشيدي، سعد إبراهيم (2010)، "أثر الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى مدير المدارس الحكومية في محافظة خيبر في المملكة العربية السعودية كما يراها كل من المديرين والمعلمين"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
- الصرايرة، ريما (2013)، "أثر تطبيق الصحة التنظيمية في جودة الخدمات الحكومية، دراسة ميدانية على مديريات الصحة في إقليم الوسط في الأردن"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- العتيبي، راشد (2008)، "أثر المساءلة الإدارية على فاعلية الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، دراسة تطبيقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامع مؤتة، الكرك، الأردن.
- السقا، منيب (2019)، "أثر الصحة التنظيمية على الأداء الاستراتيجي، دراسة تطبيقية على شركات التأمين العاملة في فلسطين"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامع الأزهر، غزة، فلسطين.
- الجابري، ليث شناوة حسن (2017)، "دور الصحة التنظيمية في تحقيق الأداء الاستراتيجي"، مجلة الغرى للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، المجلد 14، العدد 1، ص ص: 345 – 354.
- منى خالد عكر (2020)، "أهمية بيئة العمل في تحقيق الابداع الوظيفي"، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد الأول، العدد الحادي عشر، ص ص: 25 – 34.

- علاء عاشور (2021)، "مدى تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية في المراكز الصحية في مدينة قلقيلية"، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد السابع والثلاثون، ص ص: 520 – 554.
- د. فادي أحمد توفيق حرز الله، د. سامر محمد حسن عرقاوي (2019)، "أبعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها بتحسين مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في البلديات الفلسطينية: دراسة تحليلية"، المؤتمر العلمي الدولي التاسع المشترك حول الاتجاهات الحديثة في إدارة البلديات وتحسين جودة أدائها، مدينة الخليل، فلسطين، ص ص: 1 – 3.
- أ. م. د. سلطان أحمد خليف (2012)، "البداية التنظيمية وأثرها في عملية النضج الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في المعهد التقني الموصل"، مجلة دورية نصف سنوية تصدر عن كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد الخامس، العدد التاسع، ص ص: 124 – 147.
- نضال الحوامدة، معتصم أوشتال (2011)، "مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وأثرها في الحد من مصادر ضغوط العمل: دراسة ميدانية على أطباء القطاع الحكومي في الأردن" قسم الإدارة العامة، كلية إدارة الأعمال، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن، ص ص: 1810 – 1632.
- محمد عبد العزيز، وآخرون (2018)، "الرضا الوظيفي وعلاقة بيئية العمل"، مجلة العلوم البيئية، معهد الدراسات والبحوث البيئية، المجلد الحادي والأربعون، الجزء الثالث، جامعة عين شمس، ص ص: 481 – 512.
- إيناس زهير الشمايلة (2014)، "أثر الصحة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في الدوائر الحكومية في محافظة الكرك: دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين" رسالة ماجستير، قسم الإدارة العامة، عمارة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، ص ص: 1 – 157.
- حسين عبد الله خلف (2020)، "أثر الصحة التنظيمية، على مداخل الفاعلية التنظيمية، دراسة ميدانية في الكليات الجامعة الأهلية في بغداد وواسط – العراق"، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، ص. ص: 1 – 108.

2.6. المراجع الأجنبية

- Parlar, Hanifi and Consoy, Ramazan, (2017), “Examining the relationship between instructional leadership and organizational health”, journal of education and training studies, vol. 5, no. 4, pp: 18 – 28.
- Abuzaid, A. N. (2018), “Scenario planning as approach to improve the strategic performance of multinational corporations”, business theory and practice, (19), pp: 195 – 207.
- Dess, G. G. MCnamard, G. and Einser, A. B. (2016), “Strategic management: creating competitive advantages” McGraw, Hill eduction.

- Farooq, M. Othman, A. Nordin, N. S. and Ibrahim, M. B (2017), "Examining organizational health practices among universitites in the central region of Uganda", journal of positive management, 8(2), pp: 69 – 86.
- Fawas, Ali, (2016), "Organizational creativity and competitive advantage" A GCC perspective INTJ Econ mange sci", university of Burgimi, Sultanate of Oman 5, (4), pp: 1 -20
- Mahadeen, B, Al-Dmour, R, Obeidat, B and Tarhini, A (2016), "Examining the effect of the organization's internal control system organizational effectiveness: A Jordanian empirical study" International journal of business administration, 7 (6), pp: 22 – 41.
- Jamal S. Zaid (2021), "The degree of effectiveness organization conflict management by secondary school principals in the northern region within the green-line", International journal of humanities and educational research, volume 3, issue 2, Istanbul, Turkiye, pp: 88 – 97.
- Cherian, S. Al-Khatib, A. J and Aggrwal, M (2018), "Relationship between organizational commitment and job satisfaction of nurses in Dubai hospital", journal of advances in social science and humanities, 4(1).
- Nair, Hari, AP and Kumar, Dileep and Ramalu Subramaniaiaim Sri, (2014), "Organizational health: delineation, constructs and development of a measurement model", journal Asian social science, vol, 10, no. 14, pp: 145 – 157.
- Parlar, Hanifi, and Cansory, Ramazan, (2017), "Examining the relationship between instructional leadership and organization health" journal of education and training studies, vol. 5, no. 4, pp: 18 – 28.
- Harjanti, S, and Gustomo, A (2017), "organizational health index and organizational agility maturity criteria as measurement tools of organizational transformation effectiveness", journal management teknologi, 16 (1), pp: 92 – 107.
- Hasani, K, Sheikhesmaeili, S. and Aeini, T (2015), "The survey of cybernetic management and its relation to organizational health", systemic practice and action research, 28 (3), pp: 229 – 254.
- Mahadeen, B. Al-Dmour, R. Obeidat, B and Tarhini, A (2016), "Examining the effect of the organization's internal control system organizational effectiveness: A Jordanian empirical study", international journal of business administration, 7 (6), pp: 22 – 41.

- Mirzajani, R. Mord, L. K (2015), "Examine the relationship between organizational health in schools and academic achievement of students", journal of educational and management studies, 5 (3), pp: 150 – 158.
- Pordamjani, H. Samani, M, Shahraki, M. Sharaki, M, Ghahfrokhi, S and Soreshjani, A (2015), "Organizational health education", Magnt research report, (3) 1, pp: 1402 – 1410.

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v4.41.8