

توظيف التفكير النظامي في تحقيق الصحة التنظيمية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات العليا بديوان وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

م. وردة عبدالخالق عبدالرحمن الهماوندي

الجامعة المستنصرية

amaar1817@gmail.com

ISSN 2709-6475

DOI: <https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2021.S.26>

تاريخ قبول النشر ٢٠٢١/٧/٢٦

تاريخ استلام البحث ٢٠٢١/٥/١٦

المستخلص

يهدف البحث إلى التعرف على كيفية توظيف التفكير النظامي وانعكاسها في تحقيق الصحة التنظيمية في ديوان وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ولتحقيق هذا الهدف توصل الباحثون من خلال البحوث والدراسات ذات العلاقة إلى بناء فرضيات بهدف الوقوف على مستوى ونوع التأثير وقوته بين المتغيرين المذكورين، إذ اعتمد البحث على دراسة توظيف التفكير النظامي كمتغير مستقل ذو خمسة أبعاد مهمة هي (فهم روابط النظام، تشخيص التغذية العكسية، فهم ديناميات السلوك، إنشاء نماذج محاكاة، اختبار سياسات العمل) فضلاً عن أربعة أبعاد تمثل المتغير المعتمد للصحة التنظيمية (النزاهة المؤسسية، التكيف، الالتزام، الإبداع)، وإن العينة المستهدفة في البحث القيادات الإدارية العليا والبالغ عددها (85) في ديوان الوزارة، وتم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية من خلال التحليل الإحصائي SPSS.

يستهدف البحث الحالي اختبار إمكانية توظيف التفكير النظامي كمتغير مستقل يؤثر بشكل كبير بالتوصل إلى إحداث المزيد من التطورات لتنمية الصحة التنظيمية كمتغير تابع، أبرز النتائج والمتمثلة في القدرة على توظيف التفكير النظامي وإدارته بالشكل الصحيح في تحقيق الصحة التنظيمية. ويوصي البحث استثمار تأثير التفكير النظامي وبما يعزز من تبني الوزارة للقيم والأهداف والأفكار في سبيل ترسيخ السلوكيات التي تحسن الصحة التنظيمية.

الكلمات المفتاحية: التفكير النظامي، الصحة التنظيمية.



مجلة اقتصاديات الأعمال

العدد (خاص - ج ١) أيلول / ٢٠٢١

الصفحات: ٤٤٣-٤٦٢

(٤٤٣)

المقدمة:

تسعى أغلب منظمات الأعمال إلى تحقيق انجازاتها وأهدافها بصور مختلفة شتى، من خلال تنوع مداخلها وتعدد اتجاهاتها نحو بناء أساس منطقي لكيفية خلق واستحواذ المنظمة على القيمة في بيئة الأعمال المحلية والعالمية عن طريق استخدام التفكير النظمي كأداة لحل مشاكل أماكن العمل لخلق رؤية أفضل وأكثر طبيعية وشمولية لنظم المعيشة في محاولة منها للبقاء والازدهار في بيئة ديناميكية، بحيث يدرس هذا التفكير المنظمة بصورة كاملة في ارتباطها وتفاعلها مع محيطها ودراسة الماضي أيضاً لفهم ومعرفة كيفية عمل كل جزء من أقسام المنظمة بصورة منفصلة وارتباطها مع بعضها ودعم أهداف النظام الداخلية كفيلاً بدفع حياتها نحو الصحة التنظيمية والاستقرار بفضل النزاهة التي تمتلكها المنظمة بحكم كون أهدافها نسبية التحقق والعمل بجهد للوصول إلى تلك الغايات تشخيصاً لمصادر النجاح والتفوق التنافسي فكانت قدرتها للتكيف مع ذلك النجاح تقتضي التوافق والبناء والانسجام بين أفرادها من جهة وتحقيق الأهداف التنظيمية من جهة أخرى وترجمتها بخطط استراتيجية تحاكي النتائج المتوقعة على الأمد البعيد.

المحور الأول: منهجية البحث:

أولاً: مشكلة البحث:

تسعى المنظمات في بيئة الأعمال المعاصرة إلى تطوير التفكير التنظيمي من خلال منظومة المبادئ التي تملكها الوزارة المبحوثة تساعد على ترسيخ سلوكيات علمية تتلائم مع طبيعة الدور العلمي والمجتمعي لمنظمات الأعمال، لذا انطلقت مشكلة البحث في معرفة التفكير النظمي أي هل يمثل جميع المنظمة ككل أم فئة معينة بها، وهل إن فهم روابط النظام، تشخيص التغذية العكسية، فهم ديناميات السلوك، إنشاء نماذج محاكاة، اختبار سياسات العمل جاءت على وتيرة واحدة بالنسبة لجميع العاملين أم مختلفة، وهل هناك تباين في مدى توفر بعضاً منها والافتقار إلى البعض الآخر والتي تمثل التفكير النظمي وهل هناك إدارة خاصة بهذا التفكير بحيث يتم من خلاله تحقيق النزاهة المؤسسية والتكيف والالتزام والإبداع للوصول إلى الصحة التنظيمية وتسييل الضوء عليها ومعرفة الدور الحقيقي لها ومدى تأثيرها على الأفراد.

ثانياً: أهمية البحث:

يستمد البحث الحالي أهميته من خلال دراسة وتشخيص حجم التأثير الذي يملكه التفكير النظمي في المجتمع (الوزارة المبحوثة) الذي تستهدفه لبحثها ومعالجتها على أرض الواقع في جانبها العملي، وتنطلق تلك الأهمية من دوره في بيان التأثير الناجح للتفكير النظمي وما ستفرضه من معطيات النجاح في الصحة التنظيمية في مجال نشاطها والمتمثلة بسرعة التغيير في متطلبات البيئة المحيطة بها والتي تفرض ضرورة مواكبة هذه المتطلبات للتغييرات التي تحصل من أجل تحقيق النجاح والتنافس الذي يمكن الوزارة المبحوثة من البقاء والازدهار، وتبرز أهمية هذا البحث كونه:

١. يقدم البحث منهج علمي لأحدث ما تم التطرق له من قبل الباحثين والمختصين في مجال التفكير النظمي والصحة التنظيمية والوقوف على آخر المستجدات البحثية مع إظهار الأفكار الجوهرية ذات العلاقة لإيجاد أهمية الترابط والتأثير بين متغيراته قيد البحث والعمل على زيادة وعي الوزارة المبحوثة بالشكل الذي ينعكس إيجاباً على مستوى جودة مخرجاتها ضمن نطاق بيئتها وحاجة المجتمع.

٢. توضيح وبيان المعوقات التي تحد من دور التفكير النظمي في مواجهة التقلبات البيئية أو السعي من أجل تطوير المنظمة، وسبل التغلب على هذه المعوقات والحد من تأثيرها التعرف على مستوى إمكانيات وقدرات المنظمة المبحوثة في مجال الصحة التنظيمية.
٣. وضع إطار عام لتوجيه التفكير في النظم بطريقة قوية في القضايا المعقدة بحيث يكون قادراً على خلق تصورات ورؤى أكثر شمولية لمدى الحرص على الالتزام المطبق بالصحة التنظيمية من قبل عينة البحث في الوزارة المبحوثة.

ثالثاً: أهداف البحث:

١. عرض وتحليل المؤشرات الخاصة بالتفكير النظمي وتأثيره في الصحة التنظيمية من جهة، ومن جهة أخرى بيان علاقة الترابط والأثر بينهما.
٢. إعطاء أولوية الاهتمام لأبعاد كل متغير من متغيرات البحث من قبل الوزارة المبحوثة من خلال تحديد مستوى توفرها وجعلها أكثر ملائمة لواقع الأداء المطلوب ودرجة ممارستها له.
٣. تسليط الضوء على الجانب المعرفي والتحليلي لمتغيرات البحث (التفكير النظمي، الصحة التنظيمية) لغرض الاستفادة منها من قبل الوزارة المبحوثة.
٤. إشعار الإدارات العليا في المنظمات بأبعاد وخطورة إهمال البيئة وعدم تحليل عواملها أو الاستعداد لما يمكن التنبؤ به من تغييرات قد يكون لها تأثير بشكل أو بآخر على المنظمة وتهيئة الإجراءات والتدابير اللازمة لمواجهتها أو تقليل خطرها.
٥. إبراز أهمية التفكير وبكل أنواعه وضرورية إتقان مهاراته، لاسيما التفكير النظمي الذي هو وسيلة للنظر إلى العالم على أنه "مجموعة من الأجزاء المترابطة التي تشكل الكل المدرك" مع التركيز على العلاقات الترابطية بدلاً من التركيز على الأجزاء.

رابعاً: متغيرات البحث:

١. المتغير المستقل: هو التفكير النظمي واعتمد على خمسة أبعاد استناداً إلى نموذج (Hopper, 2007:52-53)، وهي (فهم روابط النظام، تشخيص التغذية العكسية، فهم ديناميات السلوك، إنشاء نماذج محاكاة، اختيار سياسات العمل).
٢. المتغير المعتمد: وهي الصحة التنظيمية واعتمد على أربع أبعاد استناداً إلى نموذج (الياسري، ٢٠١٨: ٦٦-٦٨) (النزاهة التنظيمية، التكيف، الالتزام، الإبداع).

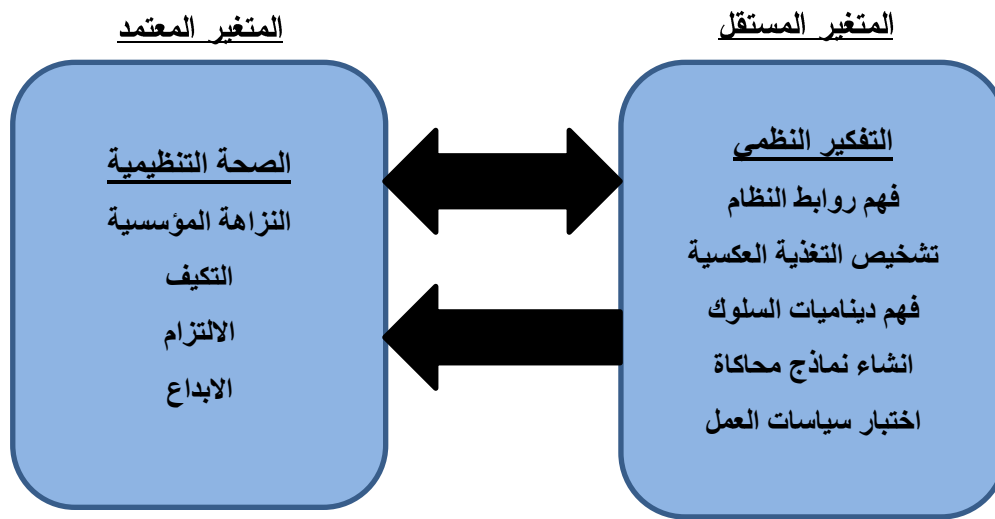
خامساً: فرضيات البحث:

١. الفرضية الرئيسية الأولى: عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التفكير النظمي وأبعاده (فهم روابط النظام، تشخيص التغذية العكسية، فهم ديناميات النظام، إنشاء نماذج محاكاة، اختبار سياسات العمل) والصحة التنظيمية وأبعاده (النزاهة المؤسسية، التكيف، الالتزام، الإبداع) وتتفرع عنها الفرضيات الفرعية الآتية:
 - أ. لا توجد علاقة ارتباط بين فهم روابط النظام والصحة التنظيمية وأبعاده.
 - ب. لا توجد علاقة ارتباط بين تشخيص التغذية العكسية والصحة التنظيمية وأبعاده.
 - ت. لا توجد علاقة ارتباط بين فهم ديناميات السلوك والصحة التنظيمية وأبعاده.
 - ث. لا توجد علاقة ارتباط بين إنشاء نماذج محاكاة والصحة التنظيمية وأبعاده.
 - ج. لا توجد علاقة ارتباط بين اختبار سياسات العمل والصحة التنظيمية وأبعاده.

٢. **الفرضية الرئيسية الثانية:** عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتفكير النظامي وأبعاده (فهم روابط النظام، تشخيص التغذية العكسية، فهم ديناميات النظام، إنشاء نماذج محاكاة، اختبار سياسات العمل) في الصحة التنظيمية وأبعادها (النزاهة المؤسسية، التكيف، الالتزام، الإبداع) وتتفرع عنها الفرضيات الآتية:

- أ. لا يوجد تأثير بين فهم روابط النظام والصحة التنظيمية وأبعادها.
- ب. لا يوجد تأثير بين تشخيص التغذية العكسية والصحة التنظيمية وأبعادها.
- ت. لا يوجد تأثير بين فهم ديناميات السلوك والصحة التنظيمية وأبعادها.
- ث. لا يوجد تأثير بين إنشاء نماذج محاكاة والصحة التنظيمية وأبعادها.
- ج. لا يوجد تأثير بين اختبار سياسات العمل والصحة التنظيمية وأبعادها.

سادساً: أنموذج البحث:



الشكل (١) أنموذج البحث

سابعاً: طرق جمع البيانات ومصادر المعلومات:

١. اعتمد في هذا البحث على العديد من الكتب العلمية والدوريات والرسائل الجامعية والبحوث المنشورة على مواقع الانترنت التي لها علاقة بموضوع البحث في الجانب النظري.
٢. تم تصميم الاستبانة لاستقصاء آراء عينة البحث واعتمدت أداة القياس الرئيسية لجمع البيانات واختبار الفرضيات ووضعت خمس أوزان للإجابة على العبارات وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (Likert scale) وتضمنت الاستبانة (25) فقرة للمتغير المستقل التفكير النظامي وأبعاده (فهم روابط النظام، تشخيص التغذية العكسية، فهم ديناميات السلوك، إنشاء نماذج محاكاة، اختبار سياسات العمل) حددت (5) فقرات لكل بُعد، وتم وضع (20) فقرة للمتغير المعتمد الصحة التنظيمية وأبعاده (النزاهة المؤسسية، التكيف، الالتزام، الإبداع) وأيضاً حدد لها (5) فقرات لكل بُعد.

ثامناً: أسلوب التحليل الإحصائي:

- لأغراض تحليل الاستبانات والحصول على نتائج البحث واختبار الفرضيات ثم استخدام التحليل الإحصائي (SPSS) وذلك بالاعتماد على عدد من الأساليب الإحصائية منها:
١. استخدام التحليل الوصفي وذلك لوصف خصائص عينة البحث وعرض وتحليل إجابات أفراد العينة وفق الفقرات الموضوعية في الاستبانة واستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية والترتيب لكل فقرة.
 ٢. استخراج معامل الارتباط سبيرمان (Spearman) لقياس نوع وقوة الارتباط بين المتغير المستقل (التفكير النظامي وأبعاده) والمتغير المعتمد (الصحة التنظيمية وأبعاده).
 ٣. استعمال تحليل الانحدار البسيط وإيجاد معامل التحديد (R^2) لبيان أثر المتغير المستقل وأبعاده على المتغير المعتمد وأبعاده.
 ٤. اختبار (P-Value) لاختبار معنوية معامل الارتباط.
 ٥. اختبار (t) لاختبار معنوية معاملات الانحدار الخطي البسيط.

تاسعاً: مجتمع وعينة البحث:

بما أن الهدف الحالي هو معرفة علاقة وتأثير المتغيرين، ولأن مجتمع البحث شمل المدراء في مركز وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والذين تم مقابلتهم من قبل الباحث واطلاعه على استمارة الاستبيان، وبلاستناد إلى تحديد المجتمع ونظراً لاستخدام الاستبانة من قبل الباحث أداة لجمع المعلومات بحيث تم اختيار نسبة (64%) من مجتمع البحث البالغ (132) مستجيب وهو أسلوب العينة العشوائية الطبقية لاختيار عينة البحث الملائمة وحيث تم مساعدة المبحوثين لملاءمة استمارة الاستبانة.

عاشراً: صدق وثبات الاستبانة:

لغرض بيان ثبات الاستبانة تم الاعتماد على اختبار (الفا كرونباخ) بحيث بلغ لفقرات الاستبانة (0.999) والتي تدل على ثبات عال في البحوث الإدارية للاستبانة وتم توضيح قيم الفا لمتغيرات البحث وأبعاده في الجدول أدناه، أما صدق المقياس فيحسب من معامل الثبات من خلال المعادلة:

الصدق = $\sqrt{\text{الثبات}}$ وبما أن معامل ثبات الاستبانة (0.999) إذن سيكون:

الصدق = $\sqrt{0.999} = 0.9994$ وهي قيمة عالية تدل على صدق المقياس.

المحور الثاني: الإطار النظري للبحث:**أولاً: التفكير النظامي Systems Thinking:****١. مفهوم التفكير النظامي:**

يعد التفكير النظامي طريقة يستعملها الكثير من أجل فهم النظم، لذلك فإن النظم التي تكون من صنع الإنسان تتراوح ما بين الرقائق الصغيرة عالية التكنولوجيا وصولاً إلى التكتلات التجارية العالمية، وكذلك النظم المفاهيمية كالأخلاق والسياسة، بل وأكثر (Schneider & Spieth, 2013:10) وتقوم التفكير النظامي بتوفير وسائل النظر إلى النظم كتركيبية موحدة ومعقدة من العديد من المكونات المترابطة التي تكون بحاجة إلى العمل معاً من أجل أداء كامل العمل بنجاح (Arnold & Wade, 2015:671).

ليس للتفكير النظامي تعريف أو استخدام واضح... فالبعض يستخدم التفكير النظامي لتشير إلى نفس معنى ديناميكيات النظام... ويرد مصطلح التفكير النظامي ليعني أكثر بقليل من التفكير المتعلق بالنظم، والحديث عن النظم والاعتراف بأن النظم مهمة (Jay,2016:249).
لقد تم تعريف التفكير النظامي كجزء من مشروع بحثي لتسريع تعليم مهندسي النظم الجدد إن التفكير النظامي هي عبارة عن القدرة على التفكير بشكل مختصر من أجل: (Dominick & Bock,2011:2)
أ. توحيد الرؤى المتعددة.

ب. العمل ضمن فضاء معين إذ قد تكون حدود أو نطاق المشكلة أو النظام "ضبابية".

ت. فهم السياقات العملية المتنوعة للنظام.

ث. تحديد العلاقات الداخلية والمتبادلة والتبعيات.

ج. فهم سلوك النظام المعقد، والأهم من ذلك كله.

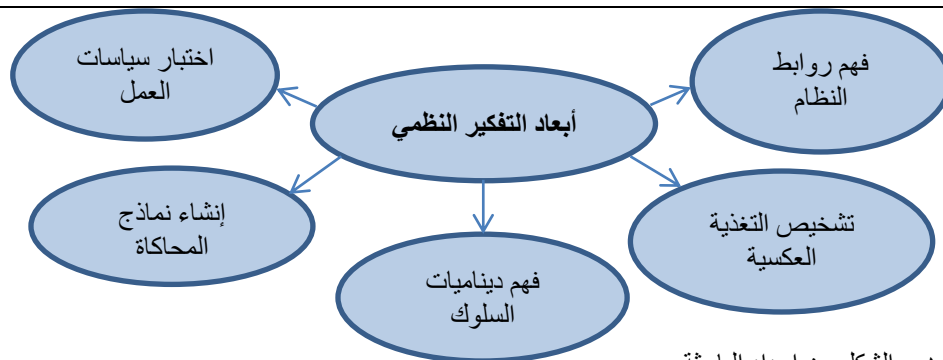
ح. التنبؤ الموثوق بأثر التغيير على النظام.

ويرى (Arnold & Wade,2015:671) إن كل من الوظيفة والغرض أو الهدف ينبغي أن تقوم بتوصيف غرض التفكير النظامي وفق طريقة من الممكن فهمها بوضوح وترتبط بالحياة اليومية، أما العناصر التي ستظهر كخصائص للتفكير النظامي، في حين الارتباطات وهي عبارة عن طريقة تغذية أو ارتباط العناصر أو الخصائص لبعضها البعض، وتم تعريفه بأنه مجموعة من المهارات التحليلية التداوئية المستخدمة لتحسين قابلية تعريف وفهم النظم والتنبؤ بسلوكياتها وابتكار تحويلات بالنسبة لها بغية تحقيق أثر مرغوبة، أما عن هذه المهارات فإنها تعمل سوية كنظام (Arnold & Wade,2015:677).

كما تم توضيحه بأنه ليس للتفكير النظامي تعريف أو استخدام واضح، فالبعض يستخدم التفكير النظامي لتشير إلى نفس معنى ديناميكيات النظام ويرد مصطلح التفكير النظامي ليعني أكثر بقليل من التفكير المتعلق بالنظم، والحديث عن النظم والاعتراف بأن النظم مهمة (Jay,2016:249)، وترى الباحثة بأن التفكير النظامي بأنه المهارات التي تعمل بنظام موحد والقدرة للتعرف على ماهية النظم وبيان السلوكيات المطلوبة وتعديلها لما يتوافق مع تلك النظم.

٢. أبعاد التفكير النظامي:

خلال دراسة الأدبيات التي تم تقديمها بشكل أولي من قبل (Hopper & Stave,2007) تم تحديد أبعاد التفكير النظامي وكما موضح بالشكل في أدناه:



المصدر: الشكل من إعداد الباحثة.

١. فهم روابط النظام Understanding System Structure: يتكون هيكل النظام من عناصر وارتباطات داخلية بين تلك العناصر، إذ تستلزم التفكير النظامي فهم هذا الهيكل وكيف يعمل هذا الهيكل على تسهيل سلوك النظام (Ossimitz,2000;Richmond,1994)، ويعد تمييز الارتباطات الداخلية وفهم التغذية العكسية مفاتيح لفهم هيكل النظام، وبالرغم من أن هذا العنصر لم تتم الإشارة إليه على وجه الخصوص في تصنيفات (Hopper & Stave's,2008:53).
٢. تشخيص التغذية العكسية Identifying and Understanding Feedback: إذ تتوحد بعض الارتباطات الداخلية لتشكيل حلقات تغذية السبب والنتيجة العكسية (Hopper & Stave,2008)، ذاك إن التفكير النظامي تتطلب تحديد حلقات التغذية العكسية تلك وفهم الكيفية التي تؤثر من خلالها في سلوك النظام (Plate & Monroe,2014:11).
٣. فهم السلوك الديناميكي Understanding Dynamic Behavior: إن الارتباطات الداخلية ومن خلال الطريقة التي تعمل فيها على التوحد ضمن حلقات التغذية العكسية ومن خلال الطريقة التي تعمل فيها حلقات التغذية العكسية تلك على التأثير وتتكون في ذات الوقت من الخزين والتدفقات والمتغيرات تعمل على خلق السلوك الديناميكي ضمن النظام، ومن الصعب إدراك هذا السلوك وفهمه من دون تدريب النظم (Plate & Monroe,2014:15)، أما عن السلوك الناشئ وهو مصطلح يستخدم لتوصيف السلوك غير المتوقع للنظام هو أحد أمثلة السلوك الديناميكي، ومما تجدر الإشارة إليه إن تمييز أنواع الخزين والتدفقات والمتغيرات مضافاً إلى تحديد وفهم العلاقات غير الخطية يعد كليهما مفاتيح فهم السلوك الديناميكي.
٤. إنشاء نماذج محاكاة Systems Conceptually: ويمثل هذا العنصر انحرافاً عن تصنيفات (Hopper & Stave's,2008:50) و (Richard & Monroe,2014:10)، وبالرغم من إنه يبدو مشابهاً لاستخدام (Hopper & Stave) للنماذج المفاهيمية إلا أنه مختلف، فهذا العنصر عبارة عن القدرة على نمذجة أجزاء مختلفة من النظام مفاهيمياً والنظر إلى النظام وفق طرق مختلفة، مضافاً إلى ذلك فإن القيام بهذا النشاط سيتوسع إلى ما وراء نطاق نماذج النظام المحددة ويدخل في مجال التبسيط البديهي عبر أساليب مختلفة كالتقليص والتحول والتجريد والتجانس، وتظهر البحوث إن بمقدور الكليات الحسية تقليص الوصول الواعي لأجزائها.
٥. اختبار سياسات العمل: كإطار عمل مشترك لتصنيف نتائج التعلم للتفكير النظامي مضافاً إلى تعزيز تبادل بنود الاختبار وإجراءات الاختبار والأفكار المتعلقة بإجراء الاختبار بضرورة تكييف إطار العمل بالنسبة للاختصاصات المختلفة (Krathwoh & Anderson,2001:66)، لذلك نرى أن اختبار السياسات يتطلب تحديد أماكن التدخل ضمن النظام واقتراض تأثير التغييرات وتفسير مخرجات النموذج فيما يتصل بمشكلة معينة وتصميم السياسات استناداً إلى تحليل النموذج، مضافاً إلى فإن اختبار السياسات تستلزم القدرة على إنشاء النموذج والتحقق من صحته واكتشاف نقاط التأثير ومقارنة الحلول المتأتبة من نقاط التأثير تلك (Hopper & Stave,2008:25).

ثانياً: الصحة التنظيمية Organizational Health:

١. مفهوم الصحة التنظيمية:

إن امتلاك القادة لرؤية عميقة وأفكار دقيقة عن صحة منظماتهم يميلون لإظهارها بصورة ودية على خلاف واقعها الفعلي، وغالباً مايربكهم السؤال عن مدى صحة منظماتهم وما قد ينجح في منظمة ما قد لا يكون كذلك في منظمة أخرى (Bahrami,et.al.,2013:894)، اقترح مايلز

مصطلح (الصحة التنظيمية) لأول مرة في عام ١٩٦٩، فالمنظمة الصحية بمثابة هيكل يستعمل باستمرار قدرته على مواصلة حياته والتغلب على الصعوبات على المدى البعيد، فالمشكلات التنظيمية ناتجة عن عناصر داخلية (داخل النظام)، وخارجية كالهجرة والنمو السكاني وعدم كفاية التمويل وتشير الصحة التنظيمية للعلاقات بين الأفراد داخل المنظمات، إذ تحتاج المنظمات لدعم بيئتها، والتكيف معها بنجاح، وحماية هيكلها التنظيمي، والترويج للقيم المشتركة في أفرادها (Korkmaz, 2006:18-19) يعرف (Singh, 2014:808) الصحة التنظيمية بأنها المفتاح لمشاركة أكبر للفرد، ويضمن الالتزام المتزايد والأداء على المستوى الفردي والتنظيمي، وعرفها (Mahmoodzadeh, 2015:214) *et.al.* حالة تتجاوز الفاعلية التنظيمية قصيرة المدى وتشير إلى مجموعة من الخصائص والوسائل الثابتة نسبياً كبقاء المنظمة في بيئتها، والتكيف معها، وتطوير قدرتها التنظيمية من أجل زيادة هذا التوافق، بينما يعرفها (Koltapeh, *et.al.*, 2015:60) حالة تتجاوز الفاعلية على المدى القصير، إذ تشير إلى مجموعة من الخصائص التنظيمية الثابتة نسبياً، أما (عوز، ٢٠١٧: ١٢) عرفها قدرة المنظمة على كشف المشكلات قبل حدوثها ومعالجتها، وانتهاج سياسة فاعلة تساهم في إدارة شؤونها المادية والمعنوية بشكل أفضل وتزيد من مرونتها مع التغييرات الداخلية والخارجية للمنظمة مما يضمن لها المنافسة والاستمرار عبر اتباع آليات تنظيمية قادرة على توليد مناخ عمل يسوده الأمن والاستقرار والطمأنينة.

وتعرف بصورة عامة الصحة التنظيمية على أنها الرفاهية والسعادة والأمن والأمانة والازدهار والسلام والمصالحة، وتعني سلامة الأفراد من الأمراض، إذ يقوم بواجباته وينمو في الحالة الصحية الايجابية، وانتقد هذا التعريف على أساس الحالة المثالية للراحة البيولوجية والاجتماعية والنفسية، فتحقيق هذه الحالة أمر صعب للغاية، من ناحية أخرى يتجاهل هذا التعريف العوامل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتي تكون ذات فاعلية في الصحة (Mahmoodzadeh, 2015:214) *et.al.*

ومن وجهة نظر الباحثة إن الصحة التنظيمية هي قدرة المنظمة الانسجام مع البيئة المحيطة بفاعلية والعمل على تهيئة المناخ التنظيمي مستخدمة بذلك مقدراتها التنظيمية للتجنب وقوعها بالمشكلات التنظيمية لتتمكن بذلك تحقيق النجاح.

٢. أبعاد الصحة التنظيمية:

تم اعتماد نموذج (الياسري، ٢٠١٨) للصحة التنظيمية والذي يتكون من أربعة أبعاد (النزاهة التنظيمية، والتكيف، والالتزام، والإبداع) وفي أدناه مخطط للأبعاد وشرح لكل بُعد:

أ. **النزاهة التنظيمية:** يحدد مفهوم النزاهة التنظيمية من خلال (الشمولية، والقيمة المحددة، والتصرف وفقاً للقوانين والتعليمات، والسلوك المعنوي المثالي) (Molina, 2018:2)، يصفها (Orhan & Tosuntas, 2015:201) بأنها قدرة المنظمة على حماية نفسها من تأثيرات البيئة الخارجية المدمرة، وضمان اتساق برامجها عبر التكيف مع بيئتها، وتتسم المنظمات ذات النزاهة بأربعة خصائص تتمثل بـ (استعمال لغة اتخاذ القرارات الأخلاقية إذ يناقش الأفراد علانية وبكل ثقة النتائج الأخلاقية المترتبة على الأنشطة، وتطوير إجراءات الدعم الهيكلي التي تسهل اتخاذ القرارات الأخلاقية إذ يمتلك الأفراد قناة واضحة على الهواء يتم من خلالها مناقشة وتصعيد المشكلات واستكشاف مجالات الامتثال الرمادية، وتوليد واستدامة ثقافة الانفتاح والمسؤولية وصياغة العديد من قنوات الأعمال بما يتجاوز الالتزام بأهداف الأعمال التجارية، هذا وتتأثر النزاهة التنظيمية

بسبعة عوامل ظرفية ونظامية ممثلة بـ (الوضوح، ونمذجة الأدوار، وإمكانية الانجاز، والالتزام، والشفافية، والانفتاح، والتنفيذ) (Molina,2018,2-3).

ب. التكيف: يشكل انضمام الأفراد لعمل جديد مصدر قلق كبير لديهم، إذ يجدون أنفسهم محاطين بأناس لا يعرفونهم في بيئة عمل غير مألوفة، ويكمن نجاحهم في الوظيفة الجديدة ببناء العلاقات، وتعلم قيم وثقافة المنظمة، فضلاً عن السلوكيات والمهارات اللازمة لأداء مهامهم بصورة فاعلة، والتكيف مع التحديات التي تواجههم، وسرعة إنصهارهم في الهيكل التنظيمي، وتعزيز انتمائهم للمنظمة ورغبتهم في البقاء فيها، وفي ذلك إشارة للتكيف على مستوى العمليات التشغيلية وهو ما يعرف بـ (التكيف التنظيمي) (المهدي وآخرون، ٢٠١٨: ١٨٥)، ويتمثل بقدرة الأفراد على تغيير سلوكياتهم، فضلاً عن استئثار المؤثرات الخارجية والتوافق معها، مع إمكانية الفصل بين حياتهم الشخصية والوظيفية، وتزداد هذه العملية وضوحاً، بزيادة العوائق والعقبات التي يواجهها المدير، وتعد مؤشراً على درجة الصحة النفسية للمدير، ومفتاح الجودة الذي يمكنه من إدارة عملية التغيير والتطور التنظيمي (الشمري، ٢٠١٥: ٣١-٣٣).

ت. الالتزام: الالتزام أشبه بالعقد النفسي مع المنظمة فهو يعني قبول الأهداف والغايات التنظيمية والتطوع للتضحية بكل شيء لصالح المنظمة (Bozkurt & Töremen,2015:184)، ويؤدي توليد الالتزام في الأفراد إلى الشعور بالهوية والولاء والانتماء إلى المنظمة، إذ يتخذ الأفراد المنظمة كممثل لهم ويرغبون البقاء فيها، فيتولى الأفراد مشكلة المنظمة باعتبارها مشكلتهم واتخاذ خطوات اللازمة لحل تلك المشكلات (Rezaei,et.al.,2016:276) وعرف (الياسري، ٢٠١٨: ٦٧) للالتزام بأنه (السلوك الذي يتبعه أفراد المنظمة بودية داعمة للتنظيم، ويعكس السلوك الملحوظ الذي يشير إلى الاحترام والثقة المتبادلة والتعاون الداعم من قبل الأفراد لإبراز النتائج والمواقف الحالية داخلها).

ث. الابداع: يبدو الابداع غير واضح المعالم للوهلة الأولى نظرياً في الفضاء التنظيمي ويشخص على أنه طريقة تنظيمية جديدة في الممارسات التنظيمية، تنظيم مكان العمل، العلاقات الخارجية (Oliver,et.al.,2014:874)، وازدادت حاجة المنظمات للابداع نتيجة توجهها لمجتمع اقتصاد المعرفة، ومفتاح المعرفة هو الابداع، فأخذت بزمam المبادرة والاستباقية بتبنيه كونه سلوك إنساني خلاق يكمن في داخل الفرد والجماعة والمنظمات، يتولد بتحفيز المدارك واستثارة الأحاسيس، ويكمن كموهبة في داخل الإنسان كبقية المواهب المستترة والتي تحتاج لإثارة وصقل وممارسة نوعية دائبة لتكون ملكة حاضرة في كل الأوقات والمواقف (عباس، ٢٠١٦: ٧٨).



المصدر: الشكل من إعداد الباحثة.

المبحث الثالث: الإطار العملي للبحث:

أولاً: وصف العينة:

تم استخدام استمارة الاستبيان لجمع بيانات البحث من العينة المبحوثة في ديوان وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وجرى تحليل البيانات من خلال استخدام الأساليب الإحصائية في التحليل فقد من خلال رزمة البرامج الإحصائية "SPSS" للوصول إلى النتائج الأكثر موضوعية ودقة وكما استعملت أساليب إحصائية عدة منها (الوسط الحسابي والنسب المئوية، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، معامل الارتباط، الانحدار البسيط). وكما مبين في أدناه:

كانت تفاصيل العينة العشوائية والبالغة (85) من المديرين في ديوان وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وكما يأتي:

١. تم توزيع العينة وفقاً للنوع الاجتماعي والعمر وعدد سنوات الخدمة الوظيفية والتحصيل الدراسي، وكما في الجدول (1):

الجدول (1) توزيع العينة وفقاً للنوع الاجتماعي والعمر والمنصب الوظيفي والتحصيل الدراسي											
النوع الاجتماعي											
المجموع		انثى				ذكر					
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد		
%100	85	%35.29	30	%64.71	55						
العمر											
المجموع		سنة 59-50		سنة 49-40		سنة 39-31		30 سنة فأقل			
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد		
%100	85	%12.94	11	%22.35	19	%35.29	30	%29.42	25		
المنصب الوظيفي											
المجموع		مدير وحدة		مدير شعبة		مدير قسم					
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد		
%100	85	%14.12	12	%45.88	39	%40	34				
التحصيل الدراسي											
المجموع		دكتوراه		ماجستير		دبلوم عالي		بكالوريوس		دبلوم	
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد
%100	85	%11.76	10	%17.65	15	%10.59	9	%36.47	31	%23.53	20

ثانياً: تحليل نتائج الدراسة الميدانية، واختبار فرضياتها:

لقد أوضح المسح الميداني، وباستخدام أداة البحث مجموعة من الإجابات وكانت تكراراتها كما يأتي:

١. تشخيص المتغير المستقل التفكير النظمي (X):

يضم هذا المتغير خمسة أبعاد هي (فهم روابط النظام، تشخيص التغذية العكسية، فهم ديناميات السلوك، إنشاء نماذج محاكاة، اختبار سياسات العمل)، إذ يشير الجدول (2) إلى الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف المتعلقة بوجهة نظر العينة المبحوثة بخصوص المتغير المستقل، إذ يعكس الجدول المذكور وسط حسابي عام بلغ (3.6) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3)، وكان الانحراف المعياري العام ومعامل الاختلاف حولهما (1.16) (31%)، وهذا يدل على توفر فهم روابط النظام وتشخيص التغذية العكسية وفهم ديناميات السلوك وإنشاء نماذج محاكاة (٤٥٢)

واختبار سياسات العمل بمستوى فوق المتوسط في المنظمة المبحوثة وهي نتيجة جيدة في ظل البيئة المحيطة والتحديات التي تواجهها، وفي أدناه تشخيص لأبعاد هذا المتغير:

أ. فهم روابط النظام (X_1): بلغ لهذا البعد (3.6) الوسط الحسابي العام وهو أعلى من الوسط الفرضي كما في الجدول (2) ويؤكد الانحراف المعياري مع معامل الاختلاف العامين وهما على التوالي وبانسجام ذو تشتت فوق المتوسط في الإجابة (1.16)، (32%)، مما يدل على كون هذا بُعد (فهم روابط النظام) بوجود عناصر وارتباطات داخل النظام الداخلي للمنظمة المبحوثة.

ب. التغذية العكسية (X_2): في الجدول أدناه اتضح الوسط الحسابي العام لهذا البعد، إذ بلغ (3.6) وهي أعلى من الوسط الفرضي، إذا كان الانحراف المعياري معامل الاختلاف العامين (1.21)، (33%)، ومما يدل على استفادة المنظمة من التغذية العكسية التي تجرّها بصورة دورية لنظامها واستغلال نقاط القوة وتحديد ومعالجة نقاط الضعف ليتمكنوا من تحقيق التميز بمجال عملهم التغلب على التحديات المنافسة لها.

ت. فهم ديناميات السلوك (X_3): تبين في الجدول (2) الوسط الحسابي العام بلغ (3.6) وهو أعلى من الوسط الفرضي لهذا البعد وهذا ما أكدته الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف العامين (1.21)، (32%)، مما تدل إلى أن المنظمة المبحوثة تعمل تمييز أنواع الخزين والتدفقات والمتغيرات مضافاً إلى تحديد وفهم العلاقات غير الخطية لتتمكن من اقتناص الفرص المناسبة وتفادي المخاطر والوقوع بالفشل.

ث. إنشاء نماذج محاكاة (X_4): الجدول في أدناه يوضح وسطاً حسابياً عاماً لهذا البعد أعلى من الوسط الفرضي بلغ (3.7)، الانحراف المعياري معامل الاختلاف العامين (1.10)، (29%)، مما يدل على قيام المنظمة المبحوثة بخلق أكثر من نموذج محاكاة مشاركة القيادة بمستوى جيد من أجل بناء رؤية استراتيجية للمنظمة.

ج. اختبار سياسات العمل (X_5): الجدول في أدناه يوضح وسطاً حسابياً عاماً لهذا البعد أعلى من الوسط الفرضي بلغ (3.6)، الانحراف المعياري معامل الاختلاف العامين (1.16)، (31%)، مما يدل على قيام عينة البحث في المنظمة المبحوثة بإجراء الاختبار والأفكار المتعلقة بصورة دورية وبمستوى مقبول.

الجدول (2) تشخيص المتغير المستقل التفكير النظمي X (ن = 85)

المتغيرات الفرعية	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
فهم روابط النظام X_1	1 نسهم في تحديد الروابط السببية بين أجزاء النظام داخل الوزارة.	3.61	1.19	32.84%
	2 ندرك بأن الأجزاء تشكل النظام بأكمله في الوزارة.	3.79	1.11	29.40%
	3 نأخذ بالاعتبار التغير في العوامل البيئة على الدوام.	3.41	1.25	36.55%
	4 نراعي بالحسبان كيفية تأثير أجزاء الوزارة المختلفة على الطريقة التي يجري من خلالها تأدية المهام والمسؤوليات.	3.61	1.13	31.42%
	5 يوجد إحساس مستمر بالتغيرات المهمة في بيئة الوزارة التي تتطلب تحولات داخلية.	3.69	1.27	34.45%
بناء تشخيص التغذية العكسية X_2	الوسط والانحراف ومعامل الاختلاف العام			
	6 يراعى فهم نشاطات وفعاليات فرق العمل المدارة ذاتياً في السابق.	3.64	1.21	33.38%
	7 يتكون فهم للقوى المؤثرة في نشاطات فرق العمل في المستقبل.	3.46	1.20	34.71%
	8 يتم التعرف على سلسلة الأسباب المحددة لعمل النظام.	3.71	1.22	33.00%
	9 يمكننا تكوين فكرة عقلية شاملة لما يدور حولنا.	3.67	1.27	34.51%
	10 يلاحظ التوجهات للاحداث والوقائع غير المترابطة في أداء الأعمال.	3.73	1.24	33.20%
	الوسط والانحراف ومعامل الاختلاف العام			
		3.64	1.21	33.24%

المتغيرات الفرعية	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
إنشاء نماذج محاكاة X_4	16 تقارن النتائج المحتملة للأنشطة في الأمد القريب والبعيد وفقاً لتطلعات الكلية في نموذجها الموضوع مسبقاً.	3.80	1.17	%30.87
	17 يتم تصوير الاحتمالات الجديدة التي يصعب تصويرها مثل الأفراد المعنيين بالمشكلة.	3.76	1.09	%28.88
	18 يتحقق من تحديث النظام للمعلومات والتوجهات ذات الصلة بخدمات الكلية.	3.78	1.12	%29.57
	19 يتم بسهولة التحول من النظام الورقي إلى الإلكتروني.	3.67	1.12	%30.43
	20 تقارن مخرجات نموذج الأعمال مع السلوكيات الفعلية في العمل.	3.84	1.10	%28.69
	الوسط والانحراف ومعامل الاختلاف العام		3.77	%29.22
اختبار سياسات العمل X_5	21 نلاحظ الاتجاهات عبر الأحداث والمعلومات غير المترابطة في النظام.	3.49	1.31	%37.37
	22 يتم توليد أنواع مختلفة من الخيارات وصياغة مداخل جديدة للأعمال.	3.80	1.12	%29.51
	23 نطرح أسئلة بصيغة (ماذا يحدث لو) بشأن المتغيرات التي تجري في الكلية وبيئتها.	3.55	1.18	%33.22
	24 نسعى في الوزارة إلى الإجابة والبراعة في تادية الأعمال بوجود حوافز معنوية تحرك الانجاز داخل النظام.	3.68	1.16	%31.42
	25 يتم تكوين فهم ذاتي للأشياء ذات الصلة بتطوير الكلية وفقاً للمتغيرات المتوقعة.	3.82	1.17	%30.52
	الوسط والانحراف ومعامل الاختلاف العام		3.67	%31.62
	إجمالي الوسط ومعامل الاختلاف العام لمتغير التفكير النظمي		3.67	%31.66

٢. تشخيص المتغير المعتمد الصحة التنظيمية (Y):

قيس هذا المتغير من خلال أربعة أبعاد فرعية هي (النزاهة المؤسسية، التكيف، الالتزام، الإبداع)، من خلال الجدول (3) الموضح أدناه الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف، وبلغ (3.6) الوسط الحسابي العام وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3)، أما الانحراف المعياري العام ومعامل الاختلاف حولهما (1.21) (33%)، وهذه النتيجة جيدة تؤثر وجود صحة تنظيمية داخل المنظمة من خلال أبعادها الأربعة المتمثلة بالنزاهة التنظيمية والتكيف والالتزام والإبداع لدى المنظمة المبحوثة وفي أدناه تفسير فيما يخص الأبعاد الفرعية للمتغير.

الجدول (3) تشخيص المتغير المعتمد الصحة التنظيمية Y (ن = 85)

المتغيرات الفرعية	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
النزاهة المؤسسية Y_1	1 الحفاظ على سلامة إجراءاتها وتعاملاتها القانونية وبحسب الضوابط واللوائح التنظيمية.	3.49	1.22	%34.95
	2 الحفاظ على أسس وأخلاقيات العمل.	3.56	1.29	%36.07
	3 تعزيز علاقات العمل مع المديرين الأخرى.	3.59	1.26	%35.01
	4 البحث عن حلول تحافظ من خلالها على شفافية إجراءات العمل باستمرار.	3.48	1.18	%33.92
	5 الحفاظ على سلامة إجراءاتها وتعاملاتها القانونية وبحسب الضوابط واللوائح التنظيمية.	3.85	1.19	%30.94
	الوسط والانحراف ومعامل الاختلاف العام		3.60	%33.41

المتغيرات الفرعية	الفقرات			الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	
Y ₂ التكيف	6	تكييف كوارثها مع المهام والأعمال الجديدة بكفاءة وفعالية.			3.68	1.23	%33.32
	7	استثمار مواردها وطاقاتها في تحقيق أهدافها المخططة.			3.60	1.20	%33.26
	8	مواعاة سلوكيات أفرادها مع رؤيتها وأهدافها.			3.71	1.26	%34.04
	9	السعي لإحداث تغييرات تصحيحية تتناسب البيئة.			3.59	1.22	%33.94
	10	الاهتمام بجودة مخرجاتها كونها انعكاساً لمخدراتها.			3.34	1.25	%37.39
		الوسط والانحراف ومعامل الاختلاف العام			3.58	1.20	%33.59
Y ₃ الالتزام	11	توفير مستوى عالٍ من الثقة بين أفرادها فضلاً عن توليد قناعة الانجاز بدقة.			3.65	1.34	%36.81
	12	توفير أجواء الاعتزاز بالفخر والسعادة المستمرة.			3.75	1.19	%31.82
	13	تعزيز شعور الأفراد بأنها مكانهم الأفضل.			3.61	1.10	%30.54
	14	إلزام أفرادها بحضور جميع الأنشطة ومتابعة التطورات المعرفية الجديدة.			3.69	1.25	%33.94
	15	تعزيز احترام وطاعة أفرادها في قبول القرارات والنتائج الخاصة بمستقبلها.			3.82	1.19	%31.04
		الوسط والانحراف ومعامل الاختلاف العام			3.71	1.19	%32.12
Y ₄ الإبداع	16	تبني الأفكار الجديدة واستثمارها بجدية.			3.61	1.20	%33.12
	17	إعطاء فسحة لتنفيذ الأفكار المبدعة وإيلائها الدعم باستمرار.			3.53	1.35	%38.26
	18	توفير أساليب وطرائق جديدة لحل المشكلات الطارئة.			3.56	1.27	%35.55
	19	رصد الفرص والتهديدات المؤثرة بمستقبلها والتعامل الجاد معها.			3.72	1.31	%35.12
	20	تبني نظام للحوافز الداعمة للإبداع والتطوير المعرفي.			3.64	1.21	%33.38
		الوسط والانحراف ومعامل الاختلاف العام			3.61	1.25	%34.48
	إجمالي الوسط والانحراف ومعامل الاختلاف العام لمتغير الصحة التنظيمية			3.62	1.21	%33.28	

٣. النزاهة التنظيمية Y₁:

كما موضح في الجدول (٣) حققت النزاهة المؤسسية وسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.6) وهو أعلى من الفرضي البالغ (3)، أما الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف العامين، إذ بلغا (1.20)، (33%) على التوالي، مما يدل على وجود نزاهة بمستوى جيد في المنظمة المبحوثة تمكنها من مواجهة بحيث تمتلك رؤية تنظيمية مستشرفة للمستقبل.

٤. التكيف Y₂:

في الجدول المذكور كان الوسط الحسابي العام (3.5) وهو أعلى من الوسط الفرضي، والانحراف المعياري العام (1.20)، ومعامل الاختلاف لهذا البُعد (33%) بتشتت عالي في الإجابة، مما يدل على قدرة المنظمة المبحوثة في التكيف بمستوى أعلى من المتوسط وبالتالي تتمكن من الوصول لتحقيق النجاح المستدام.

٥. الالتزام Y₃:

إذ يعكس الجدول المذكور (3.7) الوسط الحسابي العام وبانحراف معياري ومعامل اختلاف عام (1.19)، (32%)، مما يدل على وجود التزام ملحوظ وجيد بالقيام بأنشطة مناسبة بمستوى أعلى من المتوسط من خلال قيام المنظمة المبحوثة بصنع واتخاذ القرارات الحالية والمستقبلية لتحقيق الأهداف والغايات المطلوبة.

٦. الإبداع Y₄:

حقق هذا البُعد وسطاً حسابياً عاماً (3.61) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) والانحراف العام البالغ (1.25)، ومعامل الاختلاف العام (34%)، مما يدل على امتلاك المنظمة المبحوثة لمستوى إبداع جيد تمكنها نحو اقتصاد المعرفة والسير بآلية عمل ذاتها.

تحليل الفرضيات:**أولاً: فرضية الارتباط:**

١. فرضية الارتباط "عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التفكير النظامي وأبعاده والصحة التنظيمية وأبعادها":

ويشير الجدول (4) نتائج التحليل الإحصائي تم إثبات وجود ارتباط إيجابية قوية بين إجمالي التفكير النظامي بأبعاده وبين إجمالي الصحة التنظيمية بأبعادها، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.997**)، وبمستوى معنوية (0.01) وتشير بذلك اهتمام المنظمة المبحوثة بعمليات التفكير النظامي بوصفه عنصراً حيوياً يمكن أن يحقق النجاح الاستراتيجي وتطبيق مبادئ الصحة التنظيمية في ظل ظروف المنافسة والتغيرات في المجالات المختلفة، وبذلك يتم رفض الفرضية العدمية وتبني فرضية بديلة بوجود علاقة ارتباط بين التفكير النظامي بأبعاده والصحة التنظيمية وأبعادها، وتم تبني الفرضيات الفرعية الآتية:

أ. حدوث ارتباط معنوي إيجابي بين (فهم روابط النظام) وبين كل من أبعاد الصحة التنظيمية على التوالي (0.995**، 0.994**، 0.993**، 0.990**) كما موضح بالجدول (4)، وبمستوى معنوية (0.01) وبذلك تشير بأنها هي قيم موجبة وهذا يعني إن الارتباط طردي وقوي، أي إن في حالة وجود أو توافر روابط النظام واستثمارها ولاسيما ما يتصل بالتكنولوجيا المتطورة وتسجيل السبق على المنافسين لتحسين أعمال المنظمة المبحوثة.

الجدول (4) الارتباط بين المتغير المستقل وأبعاده وبين المتغير المعتمد وأبعاده

أبعاد الصحة التنظيمية 85= N									
الإبداع		الالتزام		التكيف		النزاهة المؤسسية		r = 0.73**	
Y4		Y3		Y2		Y1			
P-V	R	P-V	R	P-V	R	P-V	R	التفكير النظامي	X
0.00	0.990**	0.00	0.993**	0.00	0.994**	0.00	0.995**	فهم روابط النظام	X ₁
0.00	0.993**	0.00	0.991**	0.00	0.994**	0.00	0.990**	تشخيص التغذية العكسية	X ₂
0.00	0.996**	0.00	0.989**	0.00	0.988**	0.00	0.984**	فهم ديناميات السلوك	X ₃
0.00	0.989**	0.00	0.983**	0.00	0.982**	0.00	0.980**	إنشاء نماذج محاكاة	x ₄
0.00	0.997**	0.00	0.989**	0.00	0.991**	0.00	0.989**	اختبار سياسات العمل	X ₅
مجموع علاقات الارتباط (20) = 100%							علاقة الارتباط بمستوى معنوية 0.01		
								* علاقة الارتباط بمستوى معنوية 0.05	
								r : معامل الارتباط سبيرمان	
n =85								p-v : قيمة مستوى المعنوية	

ب. حدوث ارتباط معنوي إيجابي بين (تشخيص التغذية العكسية) وبين كل متغير فرعي للصحة التنظيمية (0.990**، 0.994**، 0.991**، 0.993**) على التوالي كما موضح بالجدول أعلاه، وبمستوى معنوية (0.01) وبذلك تدل على العلاقة الطردية والقوية مما يشير إلى نجاح المنظمة المبحوثة بالاستفادة من عملية تشخيص التغذية العكسية وكيفية التأثير في جميع قطاعات الأعمال لمواجهة التحديات الخارجية.

ت. حدوث ارتباط معنوي إيجابي بين (فهم ديناميات السلوك) وبين كل متغير فرعي للصحة التنظيمية (0.984**، 0.988**، 0.989**، 0.996**) على التوالي كما موضح بالجدول أعلاه، وبمستوى معنوية (0.01) مما يشير إلى نجاح المنظمة المبحوثة بفهم الارتباطات الداخلية للتدفقات والخزين للنظام.

ث. يشير الجدول (4) حدوث ارتباط معنوي إيجابي بين (إنشاء نماذج محاكاة) وبين كل متغير فرعي من متغيرات للصحة التنظيمية وقد بلغت قيم معامل الارتباط (0.980^{***} ، 0.982^{**} ، 0.983^{**} ، 0.989^{**}) وبمستوى معنوية (0.01) على التوالي، مما يدل على إنها قيمة موجبة وقوية أيضاً وهذا يعني الارتباط طردي ويشير إلى امتلاك عينة البحث علاقات جيدة مع الرؤساء ينعكس بشكل ايجابي لخلق نماذج النظام الداخلي للمنظمة المبحوثة لتمكنها من الاستفادة منها في تعزيز الصحة التنظيمية للمنظمة ككل.

ج. يشير الجدول (4) حدوث ارتباط معنوي إيجابي بين (اختبار سياسات العمل) وبين كل متغير فرعي من متغيرات للصحة التنظيمية وقد بلغت قيم معامل الارتباط (0.989^{**} ، 0.991^{**} ، 0.989^{**} ، 0.997^{**}) وبمستوى معنوية (0.01) على التوالي، مما يدل على إنها قيمة موجبة وقوية أيضاً وهذا يعني الارتباط طردي ويشير إلى قدرة المنظمة المبحوثة من خلال عينة البحث إنشاء واختبار سياسات العمل الخاصة بها والتي تتمكن من خلالها المحافظة على إجراءات الصحة التنظيمية وتطبيقها بشكل جيد في المنظمة.

ثانياً: فرضية التأثير:

وضع البحث الحالي الفرضية الرئيسة الثانية وهي فرضية التأثير البسيط (Simple Regression Analysis)، التي مفادها (عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتفكير النظمي وأبعاده (فهم روابط النظام، تشخيص التغذية العكسية، فهم ديناميات النظام، إنشاء نماذج محاكاة، اختبار سياسات العمل) في الصحة التنظيمية وأبعاده (النزاهة المؤسسية، التكيف، الالتزام، الإبداع)، وعلى مستوى الأبعاد الفرعية كان التأثير كالاتي:

١. لا يوجد تأثير بين فهم روابط النظام والصحة التنظيمية وأبعاده.

٢. لا يوجد تأثير بين تشخيص التغذية العكسية والصحة التنظيمية وأبعاده.

٣. لا يوجد تأثير بين فهم ديناميات السلوك والصحة التنظيمية وأبعاده.

٤. لا يوجد تأثير بين إنشاء نماذج محاكاة والصحة التنظيمية وأبعاده.

٥. لا يوجد تأثير بين اختبار سياسات العمل والصحة التنظيمية وأبعاده.

من خلال تحليل الانحدار البسيط جرى اختبار هذه الفرضية وجرى صياغة علاقة دالية بين القيمة الحقيقية للمتغير المعتمد الذي جرى ترميزه بالرمز (Y)، والمتغير المستقل والذي رُمز بالرمز (X)، وكانت معادلة كالاتي: $Y = \alpha + \beta X$.

أبعاد الصحة التنظيمية = $(0.175 + 1.035)$ (التفكير النظمي).

الجدول (5) تحليل تأثير المتغير المستقل والأبعاد الفرعية في المتغير الاستجابي المعتمد $N(Y) = 85$

أبعاد المتغير التنظيمي	قيمة (P) مستوى المعنوية	قيمة (F) المحسوبة	(R ²) معامل التحديد	الثوابت			
				A	B		
معنوي	0	18.168.468	0.995	0.175	1.035	التفكير النظمي	X
معنوي	0	95.67.447	0.991	0.118	1.033	فهم روابط النظام	X ₁
معنوي	0	92.71.393	0.991	0.011	0.992	تشخيص التغذية العكسية	X ₂
معنوي	0	79.25.877	0.98	0.013	0.994	فهم ديناميات السلوك	X ₃
معنوي	0	24.83.074	0.967	0.436	1.077	إنشاء نماذج محاكاة	X ₄
معنوي	0	88.31.878	0.99	0.171	1.03	اختبار سياسات العمل	X ₅

n = 85

قيمة (f) الجدولية بمستوى دلالة 0.01 = 3.95.

في ضوء الجدول (5)، بلغت (18.16) قيمة (f) المحسوبة وهي أكبر من الجدولية (3.95) بمستوى معنوية (0.01)، وبحدود ثقة (99%)، بمعنى وجود تأثير لـ (التفكير النظمي) في المتغير (الصحة التنظيمية). ويدلل على أن منحنى الانحدار جيد لوصف العلاقة بين المتغيرين. ويشير الجدول أعلاه إن الثابت ($\alpha=0.175$)، والذي يعني أن وجوداً التفكير النظمي ما مقداره (0.175)، حتى وإن كانت تساوي صفراً (أبعاد الصحة التنظيمية). وأما قيمة ($\beta=1.03$)، فهي تدل على أن تغييراً مقداره (1) في التفكير النظمي سيؤدي إلى تغيير في (الصحة التنظيمية) بمقدار (1.03).

وإن قيمة معامل التحديد (R^2) (0.99) الذي يعني أن ما مقداره (0.99) من التباين الحاصل في (الصحة التنظيمية) هو مُفسّر بفعل (التفكير النظمي) الذي دخل الأنموذج، وأن (0.01) هو مُفسّر من قبل عوامل لم تدخل أنموذج الانحدار. كما أشار الجدول (5) إلى المعنوية مقدارها (0.01) وهو تأكيد إلى تأثير معنوي للتفكير النظمي في الصحة التنظيمية.

أما على مستوى الأبعاد الفرعية للمتغيرات جرى اختبار أيضاً من خلال تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis)، وتم صياغة علاقة دالية بين القيمة الحقيقية للمتغير المعتمد (الصحة التنظيمية) والذي جرى ترميزه (Y)، والأبعاد الفرعية (فهم روابط النظام، تشخيص التغذية العكسية، فهم ديناميات السلوك، إنشاء نماذج المحاكاة، اختبار سياسات العمل)، والذي رُمزت على التوالي بـ (X_5, X_4, X_3, X_2, X_1) وكانت معادلاتها كالآتي:

$$Y = \alpha + \beta X_1$$

$$Y = \alpha + \beta X_2$$

$$Y = \alpha + \beta X_3$$

$$Y = \alpha + \beta X_4$$

$$Y = \alpha + \beta X_5$$

$$\begin{aligned} \text{الصحة التنظيمية} &= 0.118 + 1.033 \text{ (فهم روابط النظام)} \\ \text{الصحة التنظيمية} &= 0.011 + 0.992 \text{ (تشخيص التغذية العكسية)} \\ \text{الصحة التنظيمية} &= 0.013 + 0.994 \text{ (فهم ديناميات السلوك)} \\ \text{الصحة التنظيمية} &= 0.436 + 1.077 \text{ (إنشاء نماذج المحاكاة)} \\ \text{الصحة التنظيمية} &= 0.171 + 1.03 \text{ (اختبار سياسات العمل)} \end{aligned}$$

في الجدول (5) إن (f) المحسوبة لـ (فهم روابط النظام، تشخيص التغذية العكسية، فهم ديناميات السلوك، إنشاء نماذج المحاكاة، اختبار سياسات العمل) على التوالي بلغت قيمتها (95.67، 92.71، 79.25، 24.83، 88.31)، وهذه القيم أكبر من الجدولية (3.95) بمستوى معنوية (0.01) وبحدود ثقة (99%) ويوضح ذلك أن منحنى الانحدار جيد لوصف الارتباط وتأثير لأبعاد المتغير المستقل في المتغير المعتمد.

ومن الجدول (5) يتضح معامل التحديد والذي كان مقداره (0.99) بالنسبة لفهم روابط النظام والتباين في الصحة التنظيمية (Y) هو مُفسّر من خلال فهم روابط النظام الذي دخل النموذج، وأن (0.01) هو مُفسّر بفعل عوامل لم تدخل نموذج الانحدار. والجدول (5) يوضح الثابت وهذا يعني وجوداً لـ (الصحة التنظيمية) مقداره (0.118) حتى وإن كان فهم روابط النظام تساوي صفراً، أما βX_1 فهي تبين أن تغييراً مقداره (1) في فهم روابط النظام سيؤدي إلى تغيير في الصحة التنظيمية مقداره (1.03)، مما يدل على أن فهم روابط النظام تأثير فاعل على الصحة التنظيمية وإن المنظمة

المبحوثة تهتم في تحقيق الترابط بين جهات المنظمة المبحوثة والنظام الذي تتعامل به لتتمكن من الوصول إلى الصحة التنظيمية المطلوبة، وهناك قيمة معامل التحديد (0.99) بالنسبة لتشخيص التغذية العكسية والحاصل في الصحة التنظيمية (Y) هو مُفسّر بفعل متغير تشخيص التغذية العكسية الذي دخل النموذج، وأن (0.01) هو مُفسّر من قبل عوامل لم تدخل نموذج الانحدار وهناك وجوداً لـ(الصحة التنظيمية) مقداره (0.01) حتى وإن كانت تساوي صفراً تشخيص التغذية العكسية، وإن قيمة الثابت وهذا يعني وجوداً لـ(الصحة التنظيمية) مقداره (0.01) حتى وإن كان تشخيص التغذية العكسية تساوي صفراً، وإن βX_2 تعني إن تغيراً مقداره (1) في تشخيص التغذية العكسية سيؤدي إلى تغير في الصحة التنظيمية مقداره (0.99)، مما تدل على إمكانية تشخيص التغذية العكسية وأثرها على الصحة التنظيمية من خلال قدرة المنظمة المبحوثة على تحمل العديد من المخاطر المحتملة في عملها. ويشير قيمة معامل التحديد (0.98) بالنسبة لفهم ديناميات السلوك من التباين الحاصل في الصحة التنظيمية (Y) مُفسّر بفعل فهم ديناميات السلوك الذي دخل النموذج، وأن (0.02) هو مُفسّر من قبل عوامل لم تدخل نموذج الانحدار، وهناك وجوداً لـ(الصحة التنظيمية) مقداره (0.01) حتى وإن كانت تساوي صفراً فهم ديناميات السلوك، كما إن βX_3 تؤكد أن تغيراً مقداره (1) في فهم ديناميات السلوك سيؤدي إلى تغير في الصحة التنظيمية مقداره (0.99)، مما يدل على وجود تأثير لفهم ديناميات السلوك على الصحة التنظيمية مما يعزز من موقع للمنظمة المبحوثة بين المنظمات الأخرى وإمكانية قدرتها في فهم السلوك الديناميكي لعينة البحث.

ويشير قيمة معامل التحديد (0.96) بالنسبة لإنشاء نماذج المحاكاة والحاصل في الصحة التنظيمية (Y) هو مُفسّر بفعل إنشاء نماذج المحاكاة الذي دخل النموذج، وأن (0.04) هو تباين مُفسّر من قبل عوامل لم تدخل نموذج الانحدار وهناك وجوداً لـ(الصحة التنظيمية) مقداره (0.43) حتى وإن كانت تساوي صفراً إنشاء نماذج المحاكاة. كما إن βX_4 تؤكد أن تغيراً مقداره (1) في إنشاء نماذج المحاكاة سيؤدي إلى تغير في الصحة التنظيمية مقداره (1.07)، وأيضاً تدل على وجود تأثير فاعل لإنشاء نماذج المحاكاة على متغير الصحة المنظمة وتركز القيادة في المنظمة المبحوثة على بناء نماذج مع المنظمات الأخرى المختلفة للمحافظة على موقعها.

فضلاً عن ذلك يشير قيمة معامل التحديد (0.99) بالنسبة لإختبار سياسات العمل والحاصل في الصحة التنظيمية (Y) هو مُفسّر بفعل اختبار سياسات العمل الذي دخل النموذج، وأن (0.01) هو تباين مُفسّر من قبل عوامل لم تدخل نموذج الانحدار وهناك وجوداً لـ(الصحة التنظيمية) مقداره (0.17) حتى وإن كانت تساوي صفراً اختبار سياسات العمل. كما إن βX_5 تؤكد أن تغيراً مقداره (1) في اختبار سياسات العمل سيؤدي إلى تغير في الصحة التنظيمية مقداره (1.03)، وأيضاً تدل على وجود تأثير فاعل اختبار سياسات العمل على متغير الصحة المنظمة وإمكانية تطبيق سياسات جديدة في عمل المنظمة المبحوثة مع تحديث السياسات التي تعمل بها حالياً ليتم الاستفادة منها في تطوير العمل الحالي من قبل عينة البحث في المنظمة المبحوثة وانعكاسه على مبادئ الصحة المنظمة المعمول بها.

كما أشار الجدول (5) إلى المعنوية التي ظهر مقدارها (0.00) في مخرجات النظام الإحصائي لجميع الأبعاد وهو تأكيد إلى وجود تأثير لـ(فهم روابط النظام، تشخيص التغذية العكسية، فهم ديناميات السلوك، إنشاء نماذج المحاكاة، اختبار سياسات العمل) في الصحة التنظيمية. مما يدل على أن للتفكير النظمي تأثير قوي على الصحة المنظمة والاستفادة من ذلك والمحافظة عليه. ومن السابق للذكر، يمكن التوصل إلى رفض الفرضية العدمية الثانية وتفرعاتها وتبني فرضية بديلة وهي

(وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتفكير النظمي لعينة البحث في الوزارة المبحوثة أبعاده (فهم روابط النظام، تشخيص التغذية العكسية، فهم ديناميات السلوك، إنشاء نماذج المحاكاة، اختبار سياسات العمل) على الصحة التنظيمية في الوزارة المبحوثة وأبعاده (النزاهة المؤسسية، التكيف، الالتزام، الإبداع).

المبحث الرابع: الإستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات:

من خلال تحليل نتائج البحث تم التوصل إلى الاستنتاجات الآتية:

١. وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية وكذلك وجود تأثير لتفكير النظم وأبعاده (فهم روابط النظام، تشخيص التغذية العكسية، فهم ديناميات السلوك، إنشاء نماذج المحاكاة، اختبار سياسات العمل) على الصحة التنظيمية لعينة البحث في ديوان الوزارة المبحوثة وأبعاده (النزاهة المؤسسية، التكيف، الالتزام، الإبداع).

٢. أظهرت النتائج إن التفكير النظمي والصحة التنظيمية يرتبطان بشكل إيجابي ويدل ذلك على العديد من السمات والخصائص المعرفية والشخصية التي تمتلكها عينة البحث في الوزارة وتمكنها من إجراء التغيير المطلوب لمواجهة التحديات وتحسين قدرتها التنافسية وتنفيذ ستراتيديات معتمدة للمشاركة الناجحة.

٣. إن الوزارة المبحوثة تعمل وبشكل مستمر على إيجاد نظم تفكير متقدمة وحديثة التي بدورها ضمان تحقيق صحة تنظيمية والذي اتضح من خلال النتائج العملية والتي كشفت من خلالها.

٤. اتضح من خلال نتائج البحث إن الأساليب المتبعة من قبل عينة البحث في الوزارة سواء كانت الشخصية والمعرفية والمهارات التي يمتلكونها تخضع لتأثير عدد من العوامل المختلفة، منها طبيعة المعرفة وأنظمة التفكير والطرق المتبعة لنظم الصحة في المنظمة والذي يساعد بدوره على ترسيخ الرؤية الاستراتيجية في أذهانهم وبالتالي ينعكس على أدائهم وولائهم.

ثانياً: التوصيات:

١. ضرورة اهتمام القيادات العليا في الوزارة المبحوثة بتطوير نظم التفكير الخاصة بها على أنها استراتيجية أعمال وبالذات بُعد التغذية العكسية لارتباطه بالدرجة الأولى بتحقيق أهداف الوزارة من خلال استثمار مواردها البشرية وتأهيلهم وتشجيعهم للإبداع مع وتوزيع المكافآت التي توازي التزاماتهم.

٢. ينبغي على الوزارة المبحوثة تحفيز وتشجيع العاملين لديها من خلال الدعم التكنولوجي ووسائل البحث على تطوير نظم التفكير الموجودة ووسائل الصحة التنظيمية مما يسهم في توسيع نظرهم المستقبلية مما ينعكس على تنمية وتطوير الإبداع لديهم ويساهم في اقتناص الفرص السوقية والذي يصب بالتالي بتحقيق أهداف الوزارة.

٣. الاهتمام بحصول العاملين في الوزارة على المعلومات الخاصة بسير العمل كونه الأساس للوصول إلى نظم متطورة للأداء الجيد وبما يحمي المنظمة والعمل على استثمار الصحة التنظيمية للوزارة المبحوثة من خلال توظيف العلاقات التي أفرزها البحث والاستفادة الجيدة منها في حث العاملين على تقديم أفكار مبدعة ومشاريع عمل تعمل على تقليل الكلف المادية والوقت المحدد.

٤. العمل على تنمية القدرات والمهارات لعينة البحث في الوزارة من خلال استخدام استراتيجية تفكير تنظيمي التي يتم عن طريقها اكتساب أكبر قدر ممكن من المعارف لتحسين العمل الإداري للوزارة المبحوثة وتطبيق النظم والطرق الصحة المنظمة الصحيحة للحصول على أفضل النتائج المتوقعة.

المصادر والمراجع:

١. الشمري، سلوى عبدالله، (٢٠١٥)، مستوى استخدام مصادر السلطة وأثرها في التكيف التنظيمي لدى مديرات المدارس الثانوية بمدينة الحائل، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى، كلية التربية.
٢. عباس، زياد علي، (٢٠١٦)، القيادة الاستراتيجية وتأثيرها في تحقيق السمعة التنظيمية بتوسيط الشفافية: بحث تحليلي في بعض دوائر وزارة الإسكان والإعمار، رسالة ماجستير غير منشورة في علوم الإدارة العامة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
٣. عيواز، نور الدين، (٢٠١٧)، الصحة التنظيمية وعلاقتها بالارتباط الوظيفي للعامل بالمؤسسة: دراسة ميدانية بالوكالة التجارية لاتصالات الجزائر بالمسيلة، رسالة ماجستير بتخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر.
٤. المهدي، ياسر فتحي الهنداوي، الراسبي، زهرة ناصر، البرطمان، نوال محمد، (٢٠١٨)، التكيف المنظمي للمعلمين الجدد بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان: دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية، المجلد ٣٠، العدد ٢.
٥. الياسري، حبيب مروح ناصر، (٢٠١٨)، انعكاس الصحة التنظيمية على الأداء الاستراتيجي بتوسيط فاعلية فرق العمل: بحث ميداني، رسالة ماجستير غير منشورة علوم في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
6. George, G. & Bock, A. J., (2011), The business model in practice and its implications for entrepreneurship research, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35 (1): 83-111.
7. Hopper, M. & Stave, K. A., (2008), Assessing the Effectiveness of Systems Thinking Interventions in the Classroom. In *The 26th International Conference of the System Dynamics Society* (pp. 1-26). Athens, Greece.
8. Ossimitz, G., (2000), Teaching System Dynamics and Systems Thinking in Austria and Germany. In *The 18th International Conference of the System Dynamics Society* (pp. 1-17). Bergen, Norway.
9. Plate, R. & Monroe, M., (2014), A Structure for Assessing Systems Thinking. In *The 2014 Creative Learning Exchange*.
10. Plate, Richard, (2014), Assessing individuals' understanding of nonlinear causal structures in complex systems. *System Dynamics Review*, 26 (1), 19-33.
11. Anderson, L.W. & D.R. Krathwohl, (2001), A taxonomy for learning, teaching, and assessing. Longman: New York.
12. Bahrani, Mohammad Amin, Matbouei, Samira, Montazerifaraj, Razieh & Tafti, Arefeh Dehghani, (2013), Organizational Health and Knowledge Management: A Questionnaire Study of an Iranian Medical University, *World Applied Sciences Journal* 25(6).
13. Korkmaz, Mehmet, (2006), The Relationship between Organizational Health and Robust School Vision in Elementary Schools, *Educational Research Quarterly*, Vol. 30.1.
14. Mahmoodzadeh, Mahdi, Mohammadi, Mohammad & Ramazani, Seyedeh Somayeh, (2015), Investigation of Relationship between Organizational Health and Organizational Silence in Branches of Islamic Azad University in Southern Khorasan Province, *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 5(5).
15. Singh, Abhay Pratap, (2014), Does Organizational Health Enhance the Level of Commitment in Police Employees?, *International Journal of Scientific & Engineering Research*, Volume 5, Issue 1.
16. Koltapeh, Mohammad Pourpanahi, Forotageh, Elham Amiri, Afruz, Darush & Hossein, Maryam, (2015), Surveying the Relationship between Talent Management and Organizational Health of Employees of General Directorate of Youth and Sports of Ardabil Province, *Research Journal of Sport Sciences*, Vol 3(3).

17. Molina, Anthony D., (2018), A Systems Approach to Managing Organizational Integrity Risks: Lessons From the 2014 Veterans Affairs Waitlist Scandal, American Review of Public Administration, SAGE.
18. Orhan, Sevil, Tosuntas, Sule Betul, (2015), The Effect of Leadership onOrganizational Health, Springer International Publishing Switzerland.
19. Bozkurt, Bayram & Töremen, Fatih, (2015), An Investigation of the Effect of School Principals' Spiritual Leadership Competencies on Teachers' Organizational Citizenship Behaviors, Electronic International Journal of Education, Arts and Science(EIJEAS), Volume:1 Issue:2, 181-200, Ohio.
20. Oliver, Jose L. H., Ripoll, Francisca S. & Moll, Carles B., (2014), Process innovation strategy in SMEs, organizational innovation and performance: a misleading debate?, Small Bus Econ, Springer Science-Business Media New York.
21. Rezaei, Goudarzand & Salehi, (2016), The Effect of Spiritual Leadership Components on Organizational Citizenship Behavior in Governmental Organizations of Rasht, Journal of Administrative Management, Education and Training (JAMET), Vol. (12), Special Issue (6).