Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 19, No. 62, Part (1): 465-484
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.19.62.1.25

Tikrit Journal of Administrative and Economics Sciences
مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية
ISSN: 1813-1719 (Print)

The reality of the dimensions of organizational prosperity in the Nineveh Health Department: an exploratory study

Nora Aziz Fattah* [A], Nabaa muayad abdulhussein [B]
[A] College of Administration and Economics, University of Al-Mosul
[B] Administrative Technical College, Northern Technical University, Mosul

Keywords:
Organizational prosperity, intellectual capital, organizational agility, organizational innovation, Nineveh Health Department.

A R T I C L E I N F O

Article history:
Received 10 Apr. 2023
Accepted 07 May. 2023
Available online 30 Jun. 2023

©2023 College of Administration and Economy, Tikrit University. THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

*Corresponding author:
Nora Aziz Fattah
College of Administration and Economics, University of Al-Mosul

Abstract: The research aims to identify the reality of the dimensions of organizational prosperity in the Nineveh Health Department, as the dimensions of organizational prosperity were represented by (intellectual capital, organizational agility, organizational innovation) and to address a problem that the Nineveh Health Department is going through in terms of the availability of knowledge, organizational agility, and organizational innovation for workers. Where the research community reached (450) individuals working in the Nineveh Health Department, and to achieve the objectives of the research, a questionnaire was used to collect data, as (250) questionnaires were distributed from the research community, and the research sample was represented by (199) working individuals as valid answers for analysis, and the research adopted the descriptive approach Analytical with the use of a number of statistical methods such as frequencies, percentages, arithmetic mean, standard deviations and confirmatory factor analysis by adopting the statistical program (SPSS V26) and (AMOS V24) based on the description and diagnosis of the research dimensions by testing the influence relationships between those dimensions according to the hypothesis scheme of the research. One of the most important results of the research is that there is a discrepancy in the level of adopting the dimensions of organizational prosperity in the Nineveh Health Department, and one of the most important recommendations of the research is the need to pay attention to the dimensions of organizational prosperity in the Nineveh Health Department. In order for the department to achieve excellence and prosperity and benefit from its services to all beneficiaries, it must develop programs and policies that are keen to achieve institutional prosperity and apply its principles.

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 19, No. 62, Part (1): 465-484
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.19.62.1.25

واقع أبعاد الازدهار التنظيمي في دائرة صحة نينوى: دراسة استطلاعية

نورا عزيز فتاح
كلية الادارة والاقتصاد
جامعة الموصل

نبأ مؤيد عبد الحسين
الكلية التقنية الإدارية، الموصل
الجامعة التقنية الشمالية

المستخلص

يهدف البحث إلى التعرف على واقع أبعاد الازدهار التنظيمي في دائرة صحة نينوى، إذ تمثلت أبعاد الازدهار التنظيمي بـ (رأس المال الفكري، الرشاقة التنظيمية، الابتكار التنظيمي) ومعالجة مشكلة تمر بها دائرة صحة نينوى من حيث مدى توافر المعرفة والرشاقة التنظيمية والابتكار التنظيمي للعاملين. حيث بلغ مجتمع البحث (450) فردا من العاملين في دائرة صحة نينوى ولتحقيق أهداف البحث فقد استخدمت الاستبانة في جمع البيانات، إذ وزّعت (250) أستمارات من مجتمع البحث وتمثلت عينة البحث ب(199) فرد عامل كأجابات صالحة للتحليل، واعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي مع استعمال عددٍ من الأساليب الإحصائية كالتكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والتحليل العاملي التوكيدي وذلك باعتماد البرنامج الاحصائي (SPSS V26) و(AMOS V24)استناداً إلى وصف وتشخيص أبعاد البحث عبر اختبار علاقات التأثير بين تلك الأبعاد على وفق مخطط الفرضي للبحث، وكان من أهم النتائج التي توصل إليها البحث أن هناك تبايناً في مستوى تبني أبعاد الازدهار التنظيمي في دائرة صحة نينوى، ومن أهم التوصيات التي توصل إليها البحث هو ضرورة الاهتمام بأبعاد الازدهار التنظيمي من قبل دائرة صحة نينوى فقد أوضحت نتائج البحث تباين الأبعاد وعليه إذا أرادت هذه الدائرة أن تحقق التميز والازدهار والاستفادة من خدماتها لجميع المستفيدين يجب عليها أن تضع البرامج والسياسات التي تحرص على الوصول للازدهار التنظيمي وتطبيق مبادئه.

الكلمات المفتاحية: الازدهار التنظيمي، رأس المال الفكري، الرشاقة التنظيمية، الابتكار التنظيمي، دائرة صحة نينوى.

المقدمة

تواجه المنظمات المعاصرة تغيرات جذرية متسارعة وغير مسبوقة تجعل المنظمة بحاجة مستمرة إلى التكيف والاستعداد والحاجة إلى إعادة هيكلة وظائفها، وفي وسط المنافسة والتحديات التي تواجه هذه المنظمات ظهر الازدهار التنظيمي الذي يمكن لكل منظمة أن تسعى إليه من خلال الاستثمار المتاح والحاسم للفرص ووجود التخطيط الاستراتيجي من قبل الإدارة العليا بما يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية التي تتميز بوضوحها والحرص على الأداء المتميز المناسب لتحقيق الازدهار التنظيمي في بيئة الأعمال بشكل عام وبدائرة صحة نينوى بشكل خاص، وقد استخدمها علماء الإدارة بطريقة غير مباشرة للتعبير عنها، مثل التميز والنجاح ومستويات النمو والتقدم للمنظمة (Mohammed & Saaed, 2021: 6706)، وبالتالي فإن الازدهار يتم تحقيقه في المنظمات من خلال قدرتها على التنسيق والربط بين العناصر لتحقيق مستوى الازدهار التنظيمي، من خلال استثمار رأس المال الفكري والرشاقة التنظيمية والابتكار التنظيمي ومشاركتهم مع الإدارة العليا من خلال أدائهم العالي وعملهم المتماسك الذي يتميز بالفعالية والكفاءة للوصول إلى التميز وبناء قاعدة تنافسية فريدة لتحقيق الازدهار التنظيمي في ضوء الأبعاد المذكورة أعلاه (Huffman, 2005: 1).

اعتماداً على ذلك فقد جاء هذا البحث للتعرف على مدى اهتمام دائرة صحة نينوى بالازدهار التنظيمي وبأبعاده، وعلى وفق هذا التوجه فقد عمدت الباحثتان إلى دراسة هذا الموضوع وفق أربعة محاور فقد تضمن المحور الأول منهجية البحث والمحور الثاني الاطار النظري للبحث أما المحور الثالث فقد تضمن الاطار أو الجانب العملي للبحث واختتم البحث بالمحور الرابع الذي خصص لعرض الاستنتاجات والتوصيات والاقتراحات.

المحور الأول: منهجية البحث

يناقش المبحث عرضاً للإطار المنهجي الذي يمثل خطة توضح اشكالية البحث وأهميته والمسوغات التي دعت للبحث فيه، فضلا عن الأهداف التي يُسعى الوصول إليها، وأنموذج البحث الفرضي وفرضياته، وأهم الأساليب الاحصائية المستخدمة في الوصل إلى النتائج، من خلال مجموعة من الفقرات وكالآتي:

أولاً. مشكلة البحث: تسعى المنظمات في ميدان عملها إلى التجديد والتحديث على نحو فعال للوصول إلى الازدهار التنظيمي الذي يعد أمرا مهماً وضروريا لبقائها ومن أجل ذألك يجب على العاملين فيها التكيف مع أنماط التطوير عن طريق استخدام أساليب وطرق حديثة للتوجه نحو المصالح التي تخدم تلك المنظمات وبما يؤمن حالة من الازدهار لديها، وتواجه المنظمات وخاصةً الخدمية صعوبة في استجابتها للتجديد والتغيرات في بيئتها الداخلية والخارجية لها فضلا عن الأساليب التقليدية التي لم تعد قادرة على تلبية احتياجات الافراد المتعاملين مع المنظمات الخدمية والذين يطمحون للحصول على أفضل الخدمات وبجودة عالية، عليه تحددت مشكلة البحث الحالية في التساؤل الآتي:

- هل تتبنى دائرة صحة نينوى أبعاد الازدهار التنظيمي وماهي مستوياتها؟

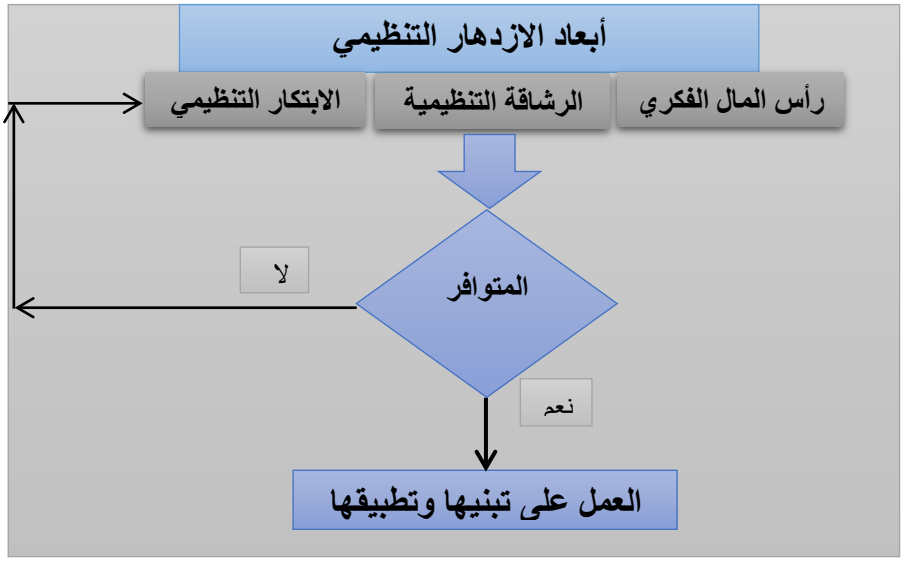
ثانياً. اهداف البحث:

1. عرض الاطر النظرية حول الازدهار التنظيمي عن طريق الاستفادة من المصادر العلمية التي تناولت هذا الموضوع والتعرف على المضامين الفكرية واستخلاص المؤشرات لبناء الفكر الخاص بالبحث الحالي.
2. الوقوف على واقع الازدهار التنظيمي عبر الكشف عن مستوى توافر الأبعاد على مستوى المنظمة المبحوثة.
3. تقديم مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي توصل إليها البحث الحالي، وكذلك تقديم عدد من المقترحات لأجراء بحوث علمية مستقبلية.

ثالثاً. أهمية البحث: تمثل البحث الحالي محاولة متواضعة من قبل الباحثتان لأثراء المعرفة في موضوع الازدهار التنظيمي عبر منحنيات النقاش والاضافة والاجتهاد فضلا عن أن مثل هذه المحاولة تمثل نقطة مضيئة في المجال المنظمي تجاه مسالة اجتماعية تمثلت بالازدهار أي إن هذا البحث يؤمن خيوط الترابط المنهجي بين ما يقع ضمن اطار التنظيم من مفردات وبما يرسي أسس اختبار العلاقة بينها، ومن جهة أخرى يستمد البحث أهميته من أهمية القطاع الذي طبق فيه كونه من أهم القطاعات المهمة والفاعلة في القطر بصورة عامة وفي محافظة نينوى بصورة خاصة التي تقوم بتقديم افضل الخدمات للعديد من الفئات المجتمعية بكونها المسؤولة عن ادارة المواقع المسؤولة عن صحتهم وتقديم أفضل الخدمات بكفاءة وفاعلية عالية.

رابعاً. منهج البحث: تبنى البحث الحالي الأسلوب الوصفي التحليلي لأبعاد الظاهرة قيد الدراسة الذي يعتمد على جمع الحقائق والمعلومات ثم تحليلها وتفسيرها ومقارنتها للوصول إلى تعميمات مقبولة يرتقي بها رصيد المعرفة من خلال البحث في الظاهرة التي بلورتها مشكلة البحث.

خامساً. مخطط البحث الفرضي تبنى البحث الحالي مخططاً افتراضياً يستند على أطر مفاهيمية معروضة في الازدهار التنظيمي المتمثلة (رأس المال الفكري، الرشاقة التنظيمية، الابتكار التنظيمي) والتي في مجموعها تمثل أبعاد الازدهار التنظيمي وكما موضح في الشكل رقم (1) كالاتي:



الشكل (1): انموذج البحث الافتراضي

المصدر: من اعداد الباحثتان.

سادساً. فرضيات البحث: تمت صياغة فرضيات البحث في ضوء المخطط الفرضي والتي تمثل أهداف البحث المطلوب الوصول إليها، وبما يتفق مع الادبيات النظرية للمتغيرات التي ستخضع للاختبار والمعالجة الاحصائية، عندها ستثبت صحتها من عدمه، إذ تتمثل فرضيات البحث بالآتي:

الفرضية الرئيسة الأولى: يمكن تمثيل بنية مؤشرات قياس الازدهار التنظيمي بثلاثة أبعاد (رأس المال الفكري، الرشاقة التنظيمية، الابتكار التنظيمي).

الفرضية الرئيسة الثانية: لا تتوفر أبعاد الازدهار التنظيمي في المنظمة المبحوثة.

سابعاً. مجتمع وعينة البحث: عدت دائرة صحة نينوى كميدان للبحث أما مجتمع البحث فتمثل بكافة العاملين في تلك الدائرة والبالغ عددهم (450) وبمختلف المستويات التنظيمية وبتحصيل دراسي من دبلوم فما فوق، اذ تم توزيع (250) استمارة وتم استلام (199) استمارة صالحة للتحليل من الاستمارات الموزعة.

وصف الأفراد المبحوثين: اتسمت عينة البحث وفقاً للبيانات التي قدمها أفرادها من خلال إجاباتهم عن الجزء الأول (بيانات عامة) من استمارة الاستبيان وكما مبين في الجدول رقم (1):

الجدول (1): وصف خصائص الافراد المبحوثين

الوصف	الفئة	العدد	النسبة
النوع الاجتماعي	ذكر	131	66%
	انثى	68	34%

الوصف	الفئة	العدد	النسبة
التحصيل الدراسي	دبلوم	40	20%
	بكالوريوس	100	50%
	دبلوم عالي	35	18%
	ماجستير	10	5%
	دكتوراه	14	7%
مدة الخدمة	5 -10 سنوات	33	17%
	أكثر من 10 سنوات	166	83%
العمر	اقل من 35 سنة	30	15%
	35-45 سنة	67	34%
	أكثر من 45 سنة	102	51%

المصدر: من اعداد الباحثتان.

إذ يوضح الجدول رقم (1) بالنسبة (للنوع الاجتماعي) للأفراد المبحوثين في دائرة صحة نينوى من الذكور أعلى من نسبة الاناث حيث بلغت نسبتهم (66%) أما الاناث فقد بلغت نسبتهم (34%).أما بالنسبة (للتحصيل الدراسي) فإن نصف عينة البحث هم من الذين يحملون شهادة البكالوريوس وبنسبة بلغت (50%)، وجاءت في المرتبة الثانية حملة شهادة الدبلوم بنسبة بلغت (20%)، وجاء في المرتبة الثالثة حملة شهادة الدبلوم العالي بنسبة بلغت (18%)، وفي المرتبة الرابعة جاء حملة شهادة الدكتوراه بنسبة بلغت (7%)، في حين بلغت نسبة حاملي شهادة الماجستير (5%) وهي أقل نسبة، أما (مدة الخدمة) فنسبة أفراد العينة ممن لديهم خدمة بعدد (أكثر من 10 سنوات) هم الفئة الغالبة حيث بلغت نسبتهم (83%)، وجاء نسبة الأفراد المبحوثين أصحاب الخدمة بعدد(5 – 10 سنوات) في المرتبة الثانية بنسبة بلغت (17%)، واخيرا أظهر البحث أن نصف العينة المبحوثة وبنسبة بلغت (51%) هم من الأفراد الذين أعمارهم (أكثر من 45 سنة) وهذه الفئة تكون فيها الخبرة، وجاءت الفئة العمرية (35 -45 سنة) في المرتبة الثانية وبنسبة بلغت (34%)، في حين جاءت الفئة العمرية (أقل من 35 سنة) في المرتبة الثالثة وبنسبة بلغت (15%).

ثامناً. اساليب جمع البيانات: استندت الباحثتان على نوعين من المصادر لجمع البيانات وهي:

أ. **المصادر الثانوية**: اعتمد اعداد الجانب النظري على اسهامات الكتاب والباحثين التي تم الحصول عليها من المصادر والمراجع العلمية المختلفة العربية والأجنبية (الكتب، والدوريات، والمنشورات، والمجلات العلمية، والمواقع الإلكترونية على شبكة الانترنت) ذات العلاقة بموضوع البحث التي تسهم في تعزيز البحث.

ب.**المصادر الاولية:** نظراً لأن البحث الحالي يهدف إلى التعرف على واقع أبعاد الازدهار التنظيمي ولاتباع البحث المنهج الوصفي التحليلي اعتمدت الباحثتان استعمال الاستبانة بوصفها أداة لهذا البحث، وهي أكثر أدوات البحث العلمي استعمالاً، وتعد من أفضل الوسائل لجمع المعلومات عن مجتمع البحث وكذلك بسبب ملاءمتها لهذا البحث من حيث الجهد والإمكانات ولقد استعملت الباحثتان الأساليب الإحصائية المناسبة.

علما إن كل بعد من أبعاد الازدهار التنظيمي تم اسناده إلى مصادر ذات صلة بالمفاهيم والمؤشرات والمقاييس وصولا إلى الاستبانة التي كانت من نصيب الباحثين والجدول أدناه يعكس ذلك:

الجدول (2) المفاهيم والمؤشرات والمقاييس استنادا إلى مجموعة من المصادر التي تم اعتمادها

المتغير الرئيسي	الابعاد والمؤشرات	الفقرات الفرعية	المصدر
الازدهار التنظيمي	راس المال الفكري	5	(العطار واخرون، 2020)
	الرشاقة التنظيمية	5	(عزيز، 2022)
	الابتكار التنظيمي	5	(Razmi & Ghasemi, 2015)

المصدر: من اعداد الباحثتان.

تاسعاً. قياس ثبات الاستبيان Reliability test: لقياس ثبات أداة القياس للأبعاد مجتمعة قمنا باستخدام معامل الفا الطبقي الذي أشار إليه (Feldt & Brennan, 1989: 106) والذي صنف قيم معامل الثبات على ثلاثة مستويات، فالقيم الأكثر من (70%) تعد عالية المستوى، وإن القيم التي تكون ما بين (70%-40%) تعد متوسطة المستوى، في حين تكون منخفضة إذا قلت قيمة معامل الثبات عن (40%)، ويبين الجدول رقم (3) نتائج اختبار معامل كرونباخ الفا لكل بعد ومعامل الفا الطبقي للأبعاد مجتمعة، في المؤسسة المبحوثة، حيث تشير النتائج إلى أن قيمة معامل ألفا الطبقي بلغت قيمته (0.92) وهي أكبر من (0.70)، وهذا يدل على قوة ثبات الاستمارة بشكل عام.

$$\alpha_{st.} = 1 - [\frac{\sum_{i=1}^{m} \sigma_i^2 (1 - \alpha_i)}{\sigma_c^2}]$$

إذ إن:

σ_i^2 : تباين كل بعد (تباين مركبة مجموع الأسئلة لكل بعد).

σ_c^2 : تباين مركبة مجموع الابعاد.

α_i : معامل كرومباخ الفا لكل بعد.

m : عدد الابعاد.

الجدول رقم (3) قياس الثبات لأبعاد البحث منفردة وبشكل كلي

المتغير	الابعاد	العبارات	معامل كرونباخ الفا لكل بعد α_i	معامل الفا الطبقي للأبعاد مجتمعة $\alpha_{st.}$
الازدهار التنظيمي	راس المال الفكري	X1-X5	0.60	0.90
	الابتكار التنظيمي	X6-X10	0.88	
	الرشاقة التنظيمية	X11-X15	0.83	

المصدر: من إعداد الباحثتان في ضوء نتائج التحليل الاحصائي باستخدام البرمجية SPSS V26 n= 199

عاشراً. الاتساق الداخلي لمتغيرات وأبعاد الدراسة: يعرف الاتساق الداخلي (Internal Consistency) بأنه الترابط بين الأسئلة داخل البُعد الواحد، إذا أردنا قياس الاتساق

الداخلي على مستوى البُعد، كذلك يبين لنا مدى الترابط بين الأسئلة جميعها داخل المتغير الواحد، ويتم قياس الاتساق الداخلي من خلال متوسط (Mean) معاملات الارتباط (المطلقة) بين ازواج الارتباطات للأسئلة داخل البُعد او المتغير الواحد (Wu, et. al, 2016)، وتشير المصادر انه إذا كانت قيمة هذا المتوسط أكبر من او يساوي (0.3) فهذا يدل على وجود اتساق داخلي، وتشير نتائج الجدول رقم (4) إلى وجود اتساق داخلي على مستوى متغير الازدهار التنظيمي مع أبعاده، وذلك بدلالة القيمة المطلقة للوسط الحسابي للارتباطات (Mean) والتي ظهرت جميعها أكبر من (0.3).

الجدول (4): قيم الاتساق الداخلي على مستوى المتغيرات والأبعاد الفرعية التابعة لها

Inter-Item Correlations						
المتغيرات	الابعاد الفرعية	Mean	Minimum	Maximum	Variance	No of Items
	راس المال الفكري	0.496	0.376	0.590	0.005	5
	الابتكار التنظيمي	0.472	0.285	0.632	0.011	5
	الرشاقة التنظيمية	0.506	0.301	0.683	0.017	5
الازدهار التنظيمي		0.401	0.040	0.683	0.017	15

المصدر: من إعداد الباحثتان في ضوء نتائج التحليل الاحصائي باستخدام البرمجية SPSS V26 =n 199

المحور الثاني: الإطار النظري الازدهار التنظيمي

أولاً. مفهوم الازدهار التنظيمي: إن بيئة الاعمال تمر بتغييرات سريعة في عواملها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتكنولوجية والتنظيمية التي تؤدي إلى تعقيد عملية ادارة المنظمات، إذ إن المنظمات تسعى لا عادة التوازن في أعمالها وموقعها وبدورها تحقق عمليه الازدهار في المنظمة في كافة مستوياتها التنظيمية المختلفة سواء كانت المنظمة صناعية أو خدمية (الكيلاني،2021: 37). ويتجسد مفهوم الازدهار التنظيمي عن طريق تحقيق أهداف المنظمة في النمو والبقاء المتجددة والنجاح والتميز من خلال الكفاءة والفعالية التي تمتلكها المنظمة،

وقد ظهر في السنوات الأخيرة مفهوم المنظمة المزدهرة أي تميزها عن المنظمات المنافسة الأخرى بالعديد من الصفات ولها القدرة على فرص البقاء والنمو لفتره أطول مقارنة مع باقي المنظمات (Waal & Frijns, 2011: 8).

ويرى (الشيباني، 2014: 68) إن الازدهار التنظيمي هو هدف طويل الأمد الذي تسعى المنظمة إلى تحقيقها الذي بدوره يهدف الى تعزيز مركزها التنافسي مقارنة مع المنظمات الأخرى. وأوضح (Legzain, et al., 2016: 129) إن الازدهار التنظيمي هو نهج إداري وأساسي لتوليد الأفكار الإيجابية وعاملاً حاسماً يسهم بشكل كبير في تحقيق رفاهية الفرد والمنظمة. وعرف (حامد، 2021: 316) الازدهار على أنه حالة نفسية مرغوبة وايجابية والتي يشعر بها الأفراد العاملون عندما يزدهرون في العمل فسوف يؤدون أعمالهم بشكل أفضل ويصيرون أكثر رضا والتزام لمنظماتهم.

وبين (عزيز، 2022: 7) أن مفهوم الازدهار التنظيمي هو مقدرة المنظمة على تلبية حاجات ورغبات الزبائن عن طريق الامكانات المعرفية والتعليمية التي تقوم بتحويلها إلى منتجات وخدمات ذات جودة عالية.

ويمكن القول إن الازدهار التنظيمي هو أداة فعالة تسهم في زيادة أداء المنظمة عن طريق استثمار قدراتها المعرفية والفكرية ولتوليد قيمة استراتيجية اضافية لها للوصول إلى الأداء المتميز وتحقيق الأهداف المستقبلية.

ثانياً. اهمية الازدهار التنظيمي: بين كل من (عمير، 2019: 140) و(يوسف، 2021: 882) اهمية الازدهار التنظيمي وكما يأتي:

1. قدرتها على مواجهة جميع التغييرات في البيئة الداخلية والخارجية وتحقيق الاستقرار للمنظمات.
2. زيادة مستوى النمو والتميز المنظمي من خلال تعزيز رأس مالها الفكري والمادي.
3. زيادة مستوى الابداع والتطوير المستمر في جميع اعمالها.
4. قدرة المنظمة على تعزيز الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.
5. خلق القيمة المضافة والقيمة المستدامة من خلال تقديم منتجات وخدمات غير مسبوقة.

وأضاف (Martin, 2010: 19) أن أهمية الازدهار التنظيمي تساعد المنظمات في تطوير قدراتها البشرية وتحقيق الابتكار المستدام للمنظمات عن طريق التعرف على كافة المتطلبات البيئية التنافسية وتوفير البدائل للظروف غير المتوقعة. استناداً إلى ما تقدم يمكن تشخيص أهمية الازدهار التنظيمي بوصفه منهجاً إدارياً يفرض على المنظمات التفاعل مع معطيات النجاح التنظيمي والتفرد والتميز الذي سعت جاهدة للوصول إليه من خلال الدمج ما بين المهارات والخبرات التي تمتلكها وإعادة تشكيل أنظمتها وبالاستعانة بالأساليب، والممارسات التقنية لضمان استدامتها وازدهارها.

ثالثاً. الركائز الاساسية لتحقيق الازدهار: (Covey, et al., 2021: 341-342)

1. الموارد البشرية والمادية.
2. التعليم والتدريب المستمر.
3. السياسات والعدالة والامن.
4. المشاركة في انتاج المعرفة.

وقد أشار (الطائي والشيباني، 2016: 152) إلى خصائص المنظمات المزدهرة إذ تشهد معظم المنظمات المعاصرة في ظل ثورة المعلومات الحديثة والانفتاح المعرفي أصبح هدف جميع المنظمات الاساسي هو كيفية وصولها إلى أعلى درجات الازدهار وهي المرحلة التي تنقل المنظمة من منظمة تقليدية إلى منظمة مزدهرة في مجال عملها، وهناك مجموعة من الخصائص التي تتميز بها لكي تصبح مزدهرة.

1. تعمل المنظمة بروح الفريق الواحد لتحقيق أعلى حالات التميز وتعزيز الابتكار وايجاد البدائل للظروف غير المتوقعة.
2. سير المنظمة نحو توليد القيمة والنمو عن طريق استثمار قابليتها وقدرتها الفكرية والمعرفية باستمرار.

رابعاً. أبعاد الازدهار التنظيمي: لقد قدم العديد من الباحثين أبعاد عدة للازدهار التنظيمي حسب وجهات نظرهم وسوف يتم اعتماد ثلاثة أبعاد وهي (رأس المال الفكري، الرشاقة التنظيمية، الابتكار التنظيمي) لشموليتها لموضوع هذا البحث والتي اتفق عليها كل من (Razmi & Ghasemi, 2015) و(العطار واخرون، 2020) وفي أدناه توضيح لهذه الأبعاد.

1. **راس المال الفكري:** يعد رأس المال الفكري من موجودات المنظمة غير الملموسة ويساعدها في زيادة قيمتها المضافة ويعد رصيداً استراتيجياً للمنظمة لأنه يمثل المخزون المعرفي لها، وإن نجاح أي منظمة يعتمد بدوره على أمور عدة منها القدرة على توفير المناخ الملائم للحصول على الخبرة والمعرفة من قبل الادارة (Daft, 2001: 260)، ويمكن تعريف رأس المال الفكري بأنه المعارف والخبرات والانجازات التي يمتلكها الأفراد العاملين في منظماتهم والتي تسهم في تطوير أدائهم (نور واخرون، 2010: 23).

واضح (Herbert, 2016: 19) يتحقق الازدهار التنظيمي من خلال التعلم والتدريب الجماعي من خلال دمج فرق العمل في الأنظمة والممارسات لتقاسم المعرفة وتنفيذ مبادرات التعلم التنظيمي المخطط لتحقيق التفرد، وتحتاج المنظمات لتحقيق الازدهار التنظيمي إلى تغيير هيكلها التنظيمي وممارسات وادرار العاملين.

يرى (الراشدي، 2017: 52) أن أهمية رأس المال الفكري تظهر في تكوين رصيد معرفي جديد عن طريق التفاعل بين المعرفة الصريحة والكامنة والتي تتضح من خلال القدرات والخبرات والامكانيات وبالتالي نشر المعرفة والابتكار المستمر للمعرفة الذي بدوره يؤدي إلى تحقيق قدرة تنافسية للمنظمات وبالأخص التعليمية اذ تتميز كونها من أحد أسس الانتاج للثروة من خلال تطبيق المفاهيم والمعلومات والأساليب واستخدامها للتحسين المستمر في الأداء المنظمي. وأشار (سلمان، 2013: 40) أن المنظمات ينبغي أن تمتلك افراداً يتمتعون بمهارات وقدرات عالية تفوق العمل التقليدي أي تحوله إلى عمل معرفي والتي بدورها تؤدي إلى خلق ثقافة مفتوحة للتجديد والتفاعل مع جميع المنظمات وإن قيمة الموارد البشرية تمثل أصول المنظمة الأكثر أهمية في اقتصاد المعرفة المعاصر.

وقد بين (عطية، 2018: 285) أن خصائص رأس المال الفكري تتمثل بالاتي:

أ. إن رأس المال الفكري يتواجد في المستويات الادارية المختلفة في جميع المنظمات وبنسب متفاوتة ويفضل المناخ الاداري اللامركزي وينشأ في ظل الهياكل الادارية العالية المرونة فإنه مزيج من الافكار والممارسات والخبرات.

ب. يهتم رأس المال الفكري بالتعليم والتدريب والخبرة ويكون متميزاً من خلالها وجميعها تكون مرتبطة بعمل الافراد داخل المنظمات الذين لا يشترط حصولهم على درجة علمية عالية.

ج. يميل رأس المال الفكري للتعامل مع الموضوعات التي تتسم بالمخاطرة وعدم التأكد وبدوره فأن الأفراد الذين يعملون في المنظمات يكون لهم ميل لتحمل تلك المخاطر فيقومون بتقديم الافكار والمقترحات والقرارات دون تردد لثقتهم العالية بأنفسهم لأنهم يتميزون بالذكاء وقدرتهم على التخمين وحسن البصيرة.

2. **الابتكار التنظيمي**: ينظر إلى الابتكار بأنه عملية تجديد اساسية للمنظمة (محمد، 2020: 273)، أن الابتكار هو قدرة المنظمة على فعل اختراع جديد والتوصل إلى كل ما هو مختلف والذي يضيف قيمة للمنظمة أحسن من باقي المنظمات (Sahan, 2012: 14) ويعرف الابتكار اجرائياً على أنهُ الابداع في جميع الأنشطة عن طريق استخدام المعرفة وتطويرها من أجل استخدامها في تطوير قدرات المنظمة ووصولها إلى التميز والنجاح (الكيلاني، 2021: 42). يشير مصطلح "الابتكار التنظيمي" بشكل عام إلى الآلية المطبقة من قبل المنظمات للتكيف مع الظروف المتغيرة للمنافسة والتقدم التكنولوجي والتوسع في السوق من خلال إنتاج منتجات وتقنيات وأنظمة أحدث (Dougherty & Hardy, 1996: 1124). وعرف (Gumusluoglu & Ilsev, 2009: 467) الابتكار التنظيمي هو الاتجاه نحو المنظمة لتطوير منتجات وخدمات جديدة ومحسنة ونجاحها في جلب هذه المنتجات والخدمات إلى السوق. وأوضح (Razavi & Attarnezhad, 2013: 277) على أنها القدرة التنظيمية لتجديد الأفكار والمعرفة في منتجات أو خدمات أو عمليات جديدة باستمرار لصالح أصحاب المصلحة.

وتظهر أهمية الابتكار في المنظمات بعدّه من أهم عناصر المنظمة والذي عن طريقه تستطيع تحقيق أهدافها في ظل البيئة الديناميكية التي نعيشها اليوم فمن خلال تحسين نوعية الخدمات وتطوير

طرق الانتاج وتحقيق الميزة التنافسية ومن ثم إلى الازدهار المنظمي وإن الابتكار يؤدي دوراً كبيراً في مواجهة التحديات (Ghoranzide & Asgari A., 2013: 1087)

3. **الرشاقة التنظيمية:** تعد الرشاقة التنظيمية من الأساليب الحديثة والتي تتمكن من الاستجابة لعوامل التغيير التنظيمي، ويمكن توضيح مفهوم الرشاقة التنظيمية بأنها الرد السريع والحاسم للإدارة العليا في استجابتها للتغيير المفاجئ ومحافظتها على الميزة التنافسية عن طريق الكشف والاستشعار والتوقع ومدى قدرة المنظمة للاستجابة مع هذه التغيرات (Van, et al., 2005: 52).

فقد أكد (صبر واخرون، 2019: 187) على أهمية الرشاقة التنظيمية لأنها تعمل على زيادة قدرة المنظمة على الاستجابة للتغيرات السريعة والاستفادة من الفرص الجديدة، وهناك العديد من النتائج التي تحققها المنظمات التي تتبنى الرشاقة التنظيمية تكمن في زيادة رضا الأفراد العاملين والتحسين المستمر في العمليات المنظمية وتقديم خدمات ومنتجات عالية الجودة وسرعة في تحقيق الأهداف المطلوبة. وأشار (Mohammed Amin, et al., 2018: 162) إلى أنه يجب على المنظمات ان تتمتع بالرشاقة التنظيمية لزيادة قدرتها على مواكبة التطورات وبقائها مدة أطول من خلال تكيفها مع التغيرات التكنولوجية السريعة التغير وخصوصا المنظمات القاتمة على المعرفة.

وذكر (العزاوي والدباغ، 2018: 333) إن من أهم فوائد الرشاقة التنظيمية هي:

1. القدرة على التكيف والتعامل مع المواقف غير المتوقعة والصعبة.
2. التمكن من التكيف بفاعلية مع الأفراد العاملين بالمنظمة كفريق عمل جديد.
3. حل المشاكل بطريقة ابداعية عن طريق القيام بأنشطة تساعد على تطوير الحلول المبتكرة.

ومن ناحية أخرى فإن الازدهار يعد بنية نفسية تشتمل على حالة الفرد الانفعالية الموجبة عند اندماجه في مهامه الحياتية والشعور بقيمة الذات وتكوين العلاقات الايجابية مع الآخرين فضلاً عن تحقيق اهدافه والاحساس بالإنجاز (حلمي، 2022: 143).

المحور الثالث: الإطار الميداني

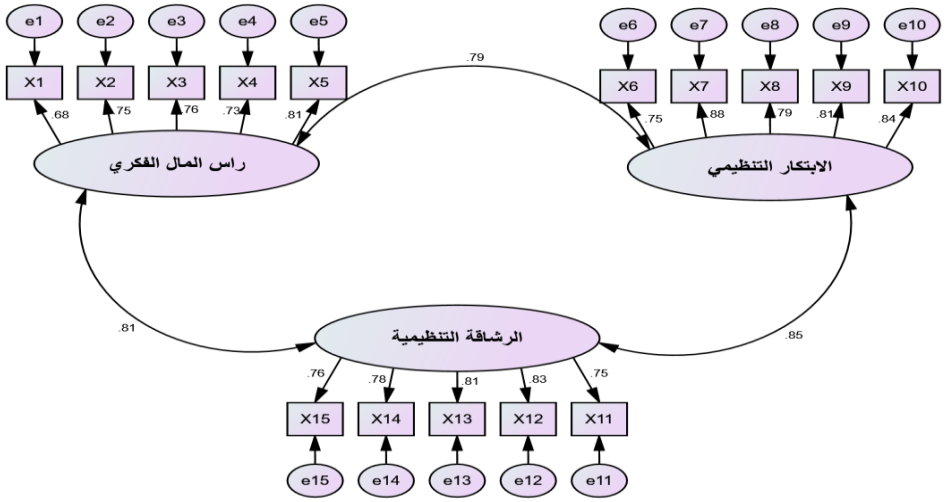
يركز هذا المحور على تطبيقات عدة منها اجراء التحليل العاملي التوكيدي وفق برنامج (AMOS V24)، ومن ثم وصف متغيرات البحث وتشخيصها في ضوء تحليل اجابات المبحوثين المتمثلين بالعاملين في دائرة صحة نينوى، باعتماد البرنامج الإحصائي (SPSS V26) للاستدلال على النسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف وشدة الاستجابة وعلى النحو الآتي:

أولاً. التحليل العاملي التوكيدي: تعد النمذجة بالمعادلات البنائية Structural Equation Modeling (SEM) من أحدث وأهم منهجيات تحليل البيانات للظواهر الاجتماعية والسلوكية على حد سواء، وتتضمن تصميم النماذج النظرية لتوصيف العلاقات بين عناصر الظواهر بشكل كمي، وكذلك العمل على اختبار مدى صحتها وتحديد مدى مطابقة الانموذج النظري الذي تم تصميمه مع انموذج عينة الدراسة (البيانات الميدانية)، فهي اسلوب رياضي قائم على اختبار الصدق البنائي لأداة القياس وتحديد العلاقات بين (المتغيرات الكامنة) (Latent Variable) والتي يستدل عليها من خلال المتغيرات المشاهدة (محمود، 2020: 109) وفي دراستنا فإن المتغيرات الكامنة تتمثل بأبعاد الازدهار التنظيمي وهي (رأس المال الفكري، الابتكار التنظيمي، الرشاقة التنظيمية) أما المتغيرات المشاهدة (Observed Variable) يمكن قياسها وتتمثل بفقرات الاستبانة والتي تندرج تحت أبعاد البحث.

يتيح التحليل العاملي التوكيدي اختبار هذا الانموذج النظري احصائياً وذلك من خلال مجموعة من المؤشرات تدعى بمؤشرات حسن المطابقة (Goodness of Fit) فضلا عن قيم التشبعات

(Factor loading) والتي تمثل درجة ارتباط السؤال بالبعد (Chan et al, 2007: 51)، ويتضمن التحليل العاملي التوكيدي مرحلتين اساسيتين هما:

أ. **التحليل العاملي التوكيدي من الرتبة الأولى:** يهدف التحليل العاملي من الدرجة الأولى إلى الاجابة على السؤال الذي مضمونه (هل تتمثل ابعاد البحث بالفقرات التي هي عليها) ويوضح الشكل رقم (2) قيم التشبعات للمتغيرات المشاهدة (الأسئلة) بالمتغيرات الكامنة (الأبعاد) والمبينة قيمها على السهم ذي الرأس الواحد بين السؤال والمتغير الكامن، فضلاً عن قيم معاملات الارتباط بين كل زوج من المتغيرات الكامنة والمبينة قيمها على السهم ذي الرأسين، حيث أظهرت نتائج التحليل العاملي من الدرجة الأولى معنوية الانموذج النظري بدلالة مؤشرات جودة المطابقة الموضحة في الجدول رقم (5) وذلك بالاعتماد على مؤشرات حسن المطابقة وحدود القبول المستخدمة من اغلب الباحثين والموضحة في الجدول رقم (6)، كما إن قيم التشبعات كانت أعلى من الحدود الدنيا لها وكما هو موضح في الجدول رقم (7).



الشكل (2): التحليل العاملي التوكيدي من الرتبة الأولى لأبعاد متغير البحث

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الاحصائي باستخدام البرمجية AMOS V24 n= 199

الجدول (5): مؤشرات حسن المطابقة الخاصة بالتحليل العاملي التوكيدي من الرتبة الأولى

المؤشرات	القيمة	النتيجة
CMIN/DF	1.981	مطابق
GFI	0.992	مطابق
AGFI	0.989	مطابق
PGFI	0.719	مطابق
NFI	0.989	مطابق
RFI	0.987	مطابق
RMR	0.042	مطابق

المصدر: من إعداد الباحثتان في ضوء نتائج التحليل الاحصائي باستخدام البرمجية AMOS V24 n= 199

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 19, No. 62, Part (1): 465-484
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.19.62.1.25

الجدول (6): أهم مؤشرات حسن المطابقة وحدود قبولها

المؤشر	حدود القبول
النسبة الاحتمالية (درجات الحرية CMIN/DF	إذا كانت اقل من (5) يقبل الإنموذج المفترض، فيما تعني مطابقة تامة للإنموذج اذا كانت اقل من (2).
Goodness of Fit Index مؤشر حسن المطابقة GFI	إذا كان اقل من(0.90) يعني ذلك وجود مطابقة ضعيفة، فيما إذا كان مساوي لـ (0.90) او اكثر دل ذلك على حسن جودة الأنموذج.
Adjusted Goodness of Fit Index مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI	إذا كان أكبر من (0.85) يعني ذلك مطابقة مقبولة، اما أذا كان يساوي (0.90) او أكثر يعني مطابقة جيدة.
Normative Fit Index مؤشر المطابقة المعياري NFI	يدل على حسن جودة الانموذج عند بلوغه (0.90) أو أكثر.
Parsimony Goodness of fit index مؤشر جودة المطابقة الاقتصادي PGFI	يدل على حسن جودة الانموذج عند بلوغه (0.60) أو أكثر.
Relative Fit Index مؤشر المطابقة النسبي RFI	يدل على حسن جودة الانموذج ومطابقته للبيانات عند بلوغه (0.90) أو أكثر.
Root Mean Square Residual مؤشر جذر متوسط مربعات البواقي RMR	يشير هذا المؤشر إلى المطابقة الجيدة للأنموذج عند بلوغه (0.08) او أقل.

Source: McDonald RP, & Ho MHR, 2002, Principles and Practice in Reporting Structural Equation Analyses, Psychological Methods, Vol. 7, No. 1, PUBMED, PP:64-82

الجدول (7): قيم التشبعات- SRW (معاملات الانحدار المعيارية) لنتائج التحليل العاملي التوكيدي من الرتبة الاولى

Parameter			Estimate	SRW	Lower	Upper	P-value
X1	<---	راس المال الفكري	1.000	.571	.374	.684	.018
X2	<---		1.216	.709	.578	.803	.012
X3	<---		1.236	.744	.658	.818	.009
X4	<---		1.067	.638	.505	.727	.013
X5	<---		1.487	.801	.725	.870	.007
X6	<---	الابتكار التنظيمي	1.000	.724	.626	.799	.011
X7	<---		1.226	.843	.799	.892	.006
X8	<---		1.167	.764	.697	.837	.004
X9	<---		1.216	.777	.711	.831	.012
X10	<---		1.238	.780	.705	.852	.005
X11	<---	الرشاقة التنظيمية	1.000	.705	.589	.787	.015
X12	<---		.979	.766	.677	.834	.012
X13	<---		1.060	.806	.747	.883	.006
X14	<---		1.036	.756	.650	.826	.008
X15	<---		.845	.684	.540	.755	.023

المصدر: من إعداد الباحثتان في ضوء نتائج التحليل الاحصائي باستخدام البرمجية AMOSV24 n=199

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 19, No. 62, Part (1): 465-484
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.19.62.1.25

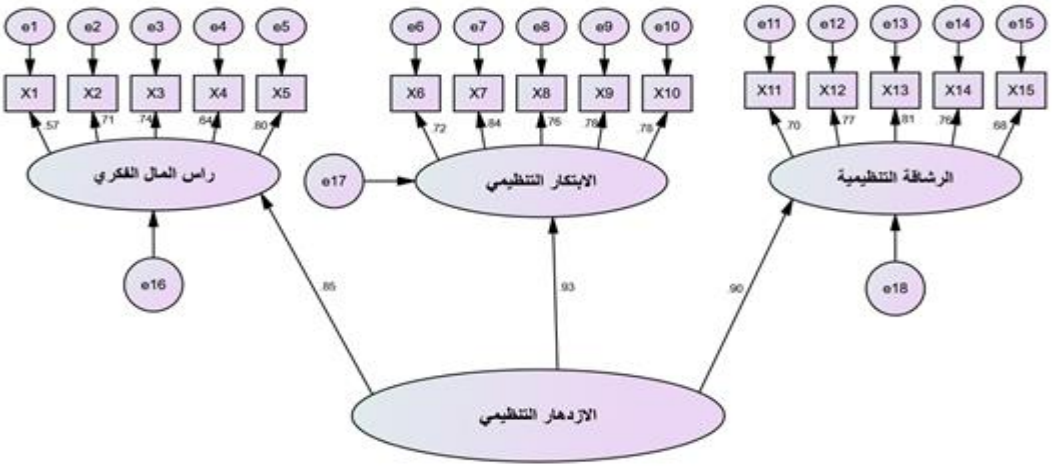
إن المؤشر الأهم في الجدول رقم (7) هو قيم معاملات الانحدار المعيارية (SRW) والتي تمثل كما ذكرنا قيم تشبعات (ارتباط) الاسئلة مع البعد التي هي عليه والتي من المفترض أن تزيد غالبية قيمها عن (0.40)، حسب حجم العينة المعتمد من قبل أغلب الباحثين وكما هو موضح في الجدول (8)، ومن ملاحظة نتائج قيم (SRW) نجد أن جميع التشبعات أكبر من (0.40)، فضلا عن أنها ذات دلالة معنوية وذلك لأن جميع القيم الاحتمالية المقابلة لقيم التشبعات أقل من (0.05).

الجدول (8): قيم التشبعات اعتماداً على حجم العينة

ت	تشبع العامل Factor Loading	حجم العينة المطلوب لتحقيق المعنوية
1	0.30	350
2	0.35	250
3	**0.40**	**200**
4	0.45	150
5	0.50	120
6	0.55	100
7	0.60	85
8	0.65	70
9	0.70	60
10	0.75	50

Source: Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E: Multivariate data analysis. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 7th ed., 2010, P 116.

ب. التحليل العاملي التوكيدي من الرتبة الثانية: إن الهدف من اجراء التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الثانية هو لمعرفة مدى ارتباط البُعد في المتغير الذي هو عليه، ونتائج هذا التحليل موضحة في الشكل رقم (3)، أما الجدول رقم (9) فيبين قيم تشبعات (ارتباط) كل بُعد على المتغير الذي هو عليه، حيث تبين لدينا أن جميع الأبعاد تشبعت وبشكل عالي على المتغير التي هي عليه، وذلك بدلالة قيم معاملات الانحدار المعيارية (SRW) والتي ظهرت جميعها أكبر من (0.40)، كما إنها ذات دلالة معنوية اعتمادا على القيم الاحتمالية (P-value) والتي ظهرت جميعها أقل من (0.05).



الشكل (3): التحليل العاملي التوكيدي من الرتبة الثانية لأبعاد متغير البحث

المصدر: من إعداد الباحثتان في ضوء نتائج التحليل الاحصائي باستخدام البرمجية AMOS V24

n= 199

الجدول (9): قيم معاملات الانحدار الاعتيادية والمعيارية لنتائج التحليل العاملي التوكيدي من الرتبة الثانية

Parameter			Estimate	SRW	Lower	Upper	P-value
راس المال الفكري	<---	الازدهار التنظيمي	1.000	0.852	0.757	0.942	0.010
الابتكار التنظيمي	<---		1.543	0.927	0.852	1.000	0.016
الرشاقة التنظيمية	<---		1.473	0.904	0.811	0.972	0.012

المصدر: من إعداد الباحثتان في ضوء نتائج التحليل الاحصائي باستخدام البرمجية AMOS V24
n= 199

وبعد التحقق من الانموذج النظري من خلال الأسئلة والأبعاد في كل من التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى والثانية يمكن القول إنه يمكن تمثيل بنية مؤشرات قياس الازدهار التنظيمي بأبعاده الثلاثة (رأس المال الفكري، الابتكار التنظيمي، الرشاقة التنظيمية).

ثانياً. وصف وتشخيص متغير البحث:

❖ **وصف وتشخيص الازدهار التنظيمي:** يشير مضمون هذه الفقرة إلى وصف الازدهار التنظيمي وتشخيصه بدلالة الأبعاد المعبرة عنه في ضوء اجابات المبحوثين عن الفقرات المجسدة لكل منها وعلى النحو الآتي:

أ. **راس المال الفكري**: تؤشر نتائج الجدول رقم (10) إلى أن بُعد رأس المال الفكري تمثل بالفقرات الفرعية (X1-X5)، وبنسبة بلغت (56%) من المبحوثين نحو الاتفاق (أتفق بشدة، أتفق) على اجمالي فقرات هذا البعد ونسبة عدم الاتفاق (لا أتفق، لا أتفق بشدة) بنسبة قدرها (15%) ونسبة غير المتأكدين من اجاباتهم (29%) ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي (3.49) وانحراف معياري (1.00) وبمعامل اختلاف (29%) وشدة استجابة (70%)، حيث اسهمت الفقرة (X1) بأعلى نسبة اتفاق بلغت (66%) بوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري(0.89) وشدة استجابة (74%) والتي تنص على (تهتم ادارة المنظمة بتنمية الخبرات والمهارات للعاملين وزيادة كفاءتهم في مسيرتهم الوظيفية)، وجاءت اقل الاسهامات من الفقرة (X2) بنسبة بلغت (53%) وبوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (1.00) وشدة استجابة (70%) والتي تشير إلى أن (يمتلك العاملين الخبرات اللازمة للتعامل مع المواقف التي تواجه المنظمة).

الجدول (10): وصف وتشخيص بُعد راس المال الفكري

الفقرات	مقياس الاستجابة										الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	نسبة الاستجابة %
	اتفق بشدة (5)		اتفق (4)		غير متأكد (3)		لا اتفق (2)		لا اتفق بشدة (1)					
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%				
X1	32	16.08	99	49.75	46	23.12	20	10.05	2	1.01	3.70	0.89	24.15	73.97
X2	32	16.08	73	36.68	61	30.65	28	14.07	5	2.51	3.50	1.00	28.72	69.95
X3	20	10.05	86	43.22	71	35.68	13	6.53	9	4.52	3.48	0.93	26.62	69.55
X4	26	13.07	80	40.20	58	29.15	25	12.56	10	5.03	3.44	1.03	30.03	68.74
X5	24	12.06	83	41.71	51	25.63	21	10.55	20	10.05	3.35	1.14	33.88	67.04
المعدل العام		13.47		42.31		28.84		10.75		4.62	3.49	1.00	28.68	69.85
المجموع	55.78				28.84		15.38							

المصدر: من إعداد الباحثتان في ضوء نتائج التحليل الاحصائي باستخدام البرمجية SPSS V26 n= 199

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 19, No. 62, Part (1): 465-484
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.19.62.1.25

ب.**الابتكار التنظيمي**: يشير الجدول رقم (11) إلى أن بُعد الابتكار التنظيمي تمثل بالفقرات الفرعية (X6-X10)، وبنسبة بلغت (53%) من المبحوثين نحو الاتفاق (أتفق بشدة، أتفق) على اجمالي فقرات هذا البعد ونسبة عدم الاتفاق (لا أتفق، لا أتفق بشدة) بنسبة قدرها (23%) ونسبة غير المتأكدين من اجاباتهم (25%) ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي (3.40) وانحراف معياري (1.09) وبمعامل اختلاف (32%) وشدة استجابة (68%)، حيث أسهمت الفقرة (X6) بأعلى نسبة اتفاق بلغت (63%) بوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (1.04) وشدة استجابة (73%) والتي تنص على أن (تخصص إدارة المنظمة جزء من ميزانيتها للبحث والتطوير وفقا لاحتياجات العمل)، وجاءت أقل الاسهامات من الفقرة (X7) بنسبة بلغت (47%) وبوسط حسابي(3.36) وانحراف معياري (1.02) وشدة استجابة (67%) والتي تشير إلى أن (تحرص المنظمة على تطوير مهارات العاملين التي من شأنها ترفع من مستوى الخدمات المقدمة).

الجدول (11): وصف وتشخيص بُعد الابتكار التنظيمي

الفقرات	مقياس الاستجابة										الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	نسبة الاستجابة %
	اتفق بشدة (5)		اتفق (4)		غير متأكد (3)		لا اتفق (2)		لا اتفق بشدة (1)					
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%				
X6	43	21.61	82	41.21	45	22.61	23	11.56	6	3.02	3.67	1.04	28.21	73.37
X7	27	13.57	66	33.17	63	31.66	38	19.10	5	2.51	3.36	1.02	30.34	67.24
X8	29	14.57	75	37.69	42	21.11	42	21.11	11	5.53	3.35	1.13	33.78	66.93
X9	24	12.06	73	36.68	57	28.64	34	17.09	11	5.53	3.33	1.07	32.10	66.53
X10	27	13.57	79	39.70	37	18.59	35	17.59	21	10.55	3.28	1.21	36.90	65.63
المعدل العام		15.08		37.69		24.52		17.29		5.43	3.40	1.09	32.27	67.94
المجموع	52.76				24.52			22.71						

المصدر: من إعداد الباحثتان في ضوء نتائج التحليل الاحصائي باستخدام البرمجية SPSS V26
n= 199

ج. **الرشاقة التنظيمية:** يشير الجدول رقم (12) إلى أن بُعد الرشاقة التنظيمية تمثل بالفقرات الفرعية (X31-X35)، وبنسبة بلغت (50%) من المبحوثين نحو الاتفاق (أتفق بشدة، أتفق) على اجمالي فقرات هذا البعد ونسبة عدم الاتفاق (لا أتفق، لا أتفق بشدة) بنسبة قدرها (29%) ونسبة غير المتأكدين من اجاباتهم (21%) ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي (3.22) وانحراف معياري (1.16) وبمعامل اختلاف (36%) وشدة استجابة (64%)، حيث أسهمت الفقرة (X11) بأعلى نسبة اتفاق بلغت (60%) بوسط حسابي(3.49) وانحراف معياري(1.07) وشدة استجابة (70%) والتي تنص على (تتبع ادارة المنظمة اجراءات تصحيحية لتحقيق رضا الزبون)، وجاءت أقل الاسهامات من الفقرة (X14) بنسبة بلغت (45%) وبوسط حسابي(3.13) وانحراف معياري (1.16) وشدة استجابة (63%) والتي تشير إلى أن (تقوم ادارة المنظمة بصياغة القرارات الاستراتيجية عن طريق مشاركة عامليها والمعنيين بالقرار معاً).

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 19, No. 62, Part (1): 465-484
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.19.62.1.25

الجدول (12): وصف وتشخيص بُعد الرشاقة التنظيمية

الفقرات	مقياس الاستجابة										الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	نسبة الاستجابة %
	اتفق بشدة (5)		اتفق (4)		غير متأكد (3)		لا اتفق (2)		لا اتفق بشدة (1)					
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%				
X11	31	15.58	88	44.22	32	16.08	43	21.61	5	2.51	3.49	1.07	30.75	69.75
X12	19	9.55	71	35.68	50	25.13	40	20.10	19	9.55	3.16	1.14	36.18	63.12
X13	29	14.57	73	36.68	39	19.60	36	18.09	22	11.06	3.26	1.23	37.80	65.13
X14	18	9.05	72	36.18	47	23.62	41	20.60	21	10.55	3.13	1.16	37.07	62.51
X15	18	9.05	74	37.19	43	21.61	36	18.09	28	14.07	3.09	1.22	39.32	61.81
المعدل العام		11.56		37.99		21.21		19.70		9.55	3.22	1.16	36.22	64.46
المجموع	49.55				21.21		29.25							

المصدر: من إعداد الباحثتان في ضوء نتائج التحليل الاحصائي باستخدام البرمجية SPSS V26
n= 199

د. **خلاصة وصف متغير الازدهار التنظيمي:** تكشف معطيات الجدول رقم (13) عن وجود اتفاق بنسبة (52.70%) من المبحوثين على اجمالي الفقرات المعبرة عن الأبعاد الثلاثة لمتغير الازدهار التنظيمي والمتمثلة بـ(رأس المال الفكري، الابتكار التنظيمي، الرشاقة التنظيمية) وبوسط حسابي الذي بلغ (3.37) وانحراف معياري (1.08) ومعامل اختلاف (32.39%) ونسبة استجابة (67.42%) وحقق بُعد رأس المال الفكري أعلى اسهامات الاتفاق وعلى نحو جعله في المرتبة الأولى مقارنة بالأبعاد الأخرى وبنسبة اتفاق(55.78%)، بينما امتلك بُعد الابتكار التنظيمي المرتبة الثانية بنسبة اتفاق بلغت (52.76%)، وفي المرتبة الثالثة والأخيرة جاء بُعد الرشاقة التنظيمية بنسبة اتفاق (49.55%).

الجدول (13): ملخص وصف وتشخيص متغير الازدهار التنظيمي

		المعطيات					
		الاتفاق (أتفق بشدة واتفق) %	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	نسبة الاستجابة %	الترتيب
الابعاد	راس المال الفكري	55.78	3.49	1	28.68	69.85	الاول
	الابتكار التنظيمي	52.76	3.4	1.09	32.27	67.94	الثاني
	الرشاقة التنظيمية	49.55	3.22	1.16	36.22	64.46	الثالث
	المعدل	52.70	3.37	1.08	32.39	67.42	

المصدر: من إعداد الباحثتان في ضوء نتائج التحليل الاحصائي باستخدام البرمجية SPSS V26
n= 199

وبهذا يمكن رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على: (تتوافر ابعاد الازدهار التنظيمي في المنظمة المبحوثة).

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

اولاً. الاستنتاجات: تمثل الاستنتاجات المعروضة الحصيلة الفكرية لهذا البحث، وهي على النحو الآتي:

1. أكدت نتائج التحليل الاحصائي على ان انموذج البحث كان مطابقا لمعايير جودة المطابقة والمتضمنة متغير البحث الرئيس والأبعاد الفرعية للازدهار التنظيمي، وكشفت النتائج الخاصة بنمذجة المعادلة البنائية أن هناك درجات متفاوتة لأبعاد الازدهار التنظيمي وقدرتها التي تساعد المنظمات في تطوير قدراتها البشرية وتحقيق الابتكار المستدام للمنظمات فظهر بعد رأس المال الفكري بالمرتبة الاولى والابتكار التنظيمي بالمرتبة الثانية ثم تلته الرشاقة التنظيمية بالمرتبة الثالثة.
2. إن المعدل العام الإجابات الأفراد المبحوثين لأبعاد الازدهار التنظيمي كانت جيدة وبالاتجاه الإيجابي ما يؤكد أن ادارة المنظمة المبحوثة تولي اهتماما متزايداً بالازدهار التنظيمي بأبعادها (رأس المال الفكري، الابتكار التنظيمي، الرشاقة التنظيمية) وعلى النحو الآتي:

أ. حقق بعد رأس المال الفكري المرتبة الأولى من حيث الأهمية الترتيبية مقارنة بأبعاد الازدهار التنظيمي الأخرى، مما يدل على أن المنظمة المبحوثة تولي اهتمام كبير بالمعرفة والخبرة التي تسهم في تطوير أداء الأفراد العاملين فيها.

ب. حقق بعد الابتكار التنظيمي المرتبة الثانية من حيث الأهمية الترتيبية، مما يدل على امتلاك المنظمة المبحوثة للابتكار والابداع وللتوصل لكل ما هو مختلف عن بقية المنظمات المماثلة من حيث الانشطة التي تقوم بها والخدمات التي في ظل البيئة الديناميكية التي نعيشها اليوم التي تلزمهم بمعايير جودة الاداء والكفاءة المطلوبة فضلا عن السعي للحصول على القيمة المضافة ومواجهة التحديات.

ج. وفي المرتبة الثالثة جاءت إجابات المبحوثين بشأن العبارات الخاصة بالرشاقة التنظيمية والتي تشير إلى تمتع الأفراد المبحوثين بالاستجابة السريعة لعوامل التغيير التنظيمي والاستفادة من الفرص الجديدة لتقديم خدمات عالية الجودة.

ثانياً. التوصيات: يتضمن هذا المحور مجموعة من التوصيات والآليات الازمة لها التي تمكن المنظمة موضوع البحث الاستفادة منها لمعالجة نقاط الضعف التي تعاني منها وتعزيز نقاط القوة التي تمتلكها.

1. على ادارة المنظمة المبحوثة العمل على تعزيز أبعاد الازدهار التنظيمي لما له من أهمية كبيرة في مواجهة التغيرات البيئة من خلال الآليات الآتية:
2. زيادة الاهتمام بالازدهار التنظيمي وإدراجه ضمن رسالة المنظمة وخططها المستقبلية والعمل على ترجمتها إلى أهداف تسعى إلى تحقيقها في ظل ما تشهده بيئتنا المعاصرة من تحولات معرفية متسارعة تنعكس بأثارها على البيئة التنافسية للمنظمات.
3. توفير مناخ تنظيمي يسعى إلى الانفتاح على الأفكار الإبداعية الجديدة وطرح وجهات نظر مختلفة وتشجع عملية التجريب والاستفادة من التجارب السابقة الأمر الذي يتطلب ثقافة تنظيمية تقدر الابداع وريادة الأعمال والاستعداد للمخاطر.
4. السعي نحو إقامة بنى تحتية لرعاية المبدعين والاستثمار الامثل لرأسمال الفكري وتوفير فرص التطوير من خلال الدورات التدريبية في مجال المعرفة وتكنولوجيا المعلومات.
5. استخدام طرائق جديدة ابداعية ونبذ الطرائق والاجراءات القديمة وتوفير الوسائل المناسبة التي تساعد على ايجاد طرائق وحلول ادارية ابداعية غير مألوفة.
6. استهدف البحث الحالي دائرة صحة نينوى ميدانا للبحث، الأمر الذي يشجع على إجراء بحوث مستقبلية مثيلة، وفي قطاعات أخرى بهدف تقييم الدور الذي يؤديه الازدهار التنظيمي للمنظمات الأخرى.

المصادر

اولاً. المصادر العربية:

1. حامد، عادل امام، وخليل، حسن محمود علي، وعابد، ايهاب لطفي عبد العال، (2021)، توسيط الازدهار في العمل في العلاقة بين القيادة التمكينية وسلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو التغيير: دراسة تطبيقية، جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل، السعودية، المجلد (2)، الجزء (3)، العدد (1).
2. حلمي، امينة حسن محمد، (2022)، الدور الوسيط لإشباع الحاجات النفسية الاساسية في العلاقة بين التركيز التنظيمي والازدهار النفسي لدى طلاب الجامعة، مجلة البحث العلمي في التربية، المجلد (23)، العدد (2).
3. الراشدي، حامد هاشم محمد، (2017)، ادارة راس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية، دار طيبة الخضراء للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، مكة المكرمة
4. سلمان، زينب فاضل، (2013)، أثر راس المال الفكري في الاداء المالي: دراسة تطبيقية في عينة من دوائر التمويل اللامركزي في محافظة كربلاء، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق.
5. الشيباني، حمزة كاطع مهدي، (2014)، ادارة المعرفة في تحقيق الازدهار التنظيمي: دراسة تحليلية في عينة من شركة الاتصالات المتنقلة في الفرات الاوسط، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق.
6. صبر، رنا ناصر، والعامري، سارة علي سعيد، وعبد الحسين، علي عبد الامير، (2019)، دور الرشاقة التنظيمية في تعزيز سلوك مواطنة الزبون: بحث ميداني مقارن بين مصرف التنمية الدولي ومصرف العراقي للتجارة (TBI)، المجلة العراقية للعلوم الادارية، المجلد (15)، العدد (59).
7. الطائي، يوسف حجيم سلطان، والشيباني، حمزة كاطع مهدي، (2016)، تأثير ادارة المعرفة في تحقيق الازدهار التنظيمي: دراسة تطبيقية لعينة من شركات الاتصالات المتنقلة في الفرات الاوسط، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق، المجلد (13)، العدد (40).
8. العزاوي، شفاء محمد علي، والدباغ، ايناس نهاد كامل، (2018)، تأثير الرشاقة التنظيمية في الاداء العالي، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد (24)، العدد (105).
9. العطار، فؤاد حمودي، والغنيماوي، حازم ربح نجم، وكاظم، جاسم راهي، (2020)، القيادة الذكية ودورها في تحقيق الازدهار التنظيمي: دراسة تحليلية في دائرة صحة واسط، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء مجلة واسط للعلوم الانسانية، المجلد 16، العدد 45، العراق.
10. عزيز، شعيب احمد، (2022)، التسويق الرقمي وتأثيره في الازدهار التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في شركة اسيا سيل فرع نينوى، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق، المجلد (1)، العدد (3).
11. عطية، افكار سعيد خميس، (2018)، انموذج مقترح لا دارة راس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي، ومتطلبات تطبيقه، مجلة الادارة التربوية، كلية التربية جامعة الاسكندرية، مصر، العدد (18).
12. عمير، عراك عبود، (2019)، دور المرونة التنظيمية في تحقيق الازدهار التنظيمي: بحث ميداني في عينة من شركات الاتصالات الخلوية، مجلة الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الانبار، العراق، المجلد (25)، العدد (114).

13. الكيلاني، مضر محمد صابر عبد المجيد، (2021)، التعلم التنظيمي ودوره في تحقيق الازدهار التنظيمي: دراسة ميدانية في مديرية تربية نينوى، رسالة دبلوم عالي تخصصي، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.
14. محمد، يزن سالم، (2020)، دور سمعة المنظمة في العلاقة بين القيادة الفاضلة والازدهار التنظيمي: بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في العتبة الحسينية المقدسة، المجلة العراقية للعلو م الادارية، كلية الادارة والاقتصاد جامعة كربلاء، المجلد (15)، العدد (60)
15. محمود، رحمة عبد الله، (2020)، توظيف قدرات القيادة الإدارية في معاجلة حالات الجهل التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسيين في جامعة الموصل، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.
16. نور، عبد الناصر، والقشي، ظاهر، وقراقيش، جهاد، (2010)، راس المال الفكري: الاهمية، والقياس، والافصاح (دراسة فكرية، من وجهات نظر متعددة)، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، بغداد، العراق، العدد (25).
17. يوسف، سناء خضر، (2021)، سلوك المواطنة التنظيمية ودوره في تحقيق الازدهار التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي كلية النور الجامعة الاهلية، مجلة دنانير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الحمدانية، موصل، العراق، العدد (22).

ثانياً. المصادر الأجنبية:

1. Covey, J., Macqueen, D., Bolin, A., Hou Jones, X., (2021), Co-producing knowledge: A demand -led, prosperity focused, research agenda with forest and farm producer organizations. social sciences Journal University of Edinburgh, Edinburgh, UK.
19-Chan, F., Lee, G.K., Lee, E.J., Kubota, C. & Allen, C.A. (2007). Structural Equation Modeling in Rehabilitation Counseling Research. Rehabilitation Counseling Bulletin, Vol. (51), No. (1), pp. (44-57).
2. Daft, R.L. and Noe Raymond A., (2001), Organizational Behavior, 4 ed tlarcourt college publishers.
3. Dougherty, D. & Hardy, C., (1996), Sustained production innovation in large, mature organisations: Overcoming innovationto-organisation problems. Academy of Management Journal, 39(5): 1120–1153
4. Feldt, L. S., & Brennan, R. L., (1989), Reliability. In R. L. Linn (Ed.), Educational measurement (pp. 105–146). Macmillan Publishing Co, Inc; American Council on Education.
5. Ghorbanzida &Asgari, A., (2013), Investigation of Relationship between Motivational Factors and Teachers' Creativity of Secondary Schools, Rasht City, Iran" International Research Journal of Applied& Basic Sciences. Vol (4) No, 5, pp.186-1091.
6. Gumusluoglu, L. Ilsev, A., (2009), Transformational leadership, creativity, and organizational innovation, Journal of Business Research, 62: 461-473.
7. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E., (2010): Multivariate data analysis. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 7th ed, P 116.
8. Huffman, D., (2005), The Productivity and Prosperity Project: Ananalysis of Economic Competitiveness, Definitions and Initial Research Topics, A Report from the Productivity

and Prosperity Project (P3), Supported by the Office of the University Economist, Center for Competitiveness and Prosperity Research, L.

9. William Sideman Research Institute, WP Carey School of Business, Arizona StateUniversity.
10. Herdets,U.,(2016),"Chang Management and organizational learning in Anew working Environment A longitudinal and Mixed Method Research Design", printed in EU.www.utzverlag.d.
11. Legzian, M., Abadi F, A., Marayam F., & Ehsan N., (2016). "Investigation of the Relationship Between Organizational Trust and Organizational Prosperity: Acase Study of Office and Medical Staff at Taleghani Hospital in Mashhad City", International Journal of Review in Life Sciences, Vol.5, No.3.
12. Martin, J., (2010), Today's innovation tomorrow's prosperity Task Force on Competitiveness, Productivity and Economic Progress Ninth Annual Report,Copyright.
13. Muhammed, R.K, & Saaed, H., K. (2021). The Relationship Between Knowledge Sharing and Organizational Prosperity: Analytical: Research in The State Company for Electrical and Electronic Industries, Vol.12 No.13 ,6703- 6717.
14. McDonald RP, & Ho MHR, (2002), Principles and Practice in Reporting Structural Equation Analyses, Psychological Methods, Vol. 7, No. 1, PUBMED, PP:64-82
15. Mohammed Amin, S.I., Sadq, Z.M, & Othman, W.M., (2018), The Relationship Between Social Capital and Quality of Work Life and their Impact on Strategies to Enhance Employment Intolerance A Survey Study of the Views of a Sample of Teaching Staff at Nulj University in Erbil City. Zanco Journal of Humanity Sciences. 22(3): 156-176. Doi: 10.21271/zjhs.22.3.9.
16. Razavi, S.H., & Attarnezhad, O., (2013). Management of Organizational Innovation. International Journal of Business and Social Science, Vol. 4 No. 1.
17. 33-Razmi, B., & Ghasemi, H. M., (2015), Designing a model of organizational agility: A case study of Ardabil Gas Company. International Journal of Organizational Leadership.
18. 34-Şahan, F., (2012), The Impact of technology level and structural change of exports on the dynamics of international competitiveness: a sectorial disaggregated analysis of Turkish manufacturing sector, (Master's thesis, Middle East Technical University.
19. Van, warts, Heck, &Hill egersberg, (2005), Business Agility Need, Readiness and alignment with t strategies.
20. Waal, A., & Frijns, M., (2011), Longitudinal Research into Factors of High Performance: The Follow- Up Case of Nabil Bank', Measuring Business Excellences, Vol.15 No.1.
21. Wu, M. Tam, H., P&Haujen, T., (2016), Educational measurement for applied researchers. Singapore: Springer Nature Singapore Ltd., DOI: 10.1007/978-981-10-3302-5_2.