

محددات الصحة التنظيمية وأثرها في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة ميدانية بديرية النقل بالجلفة د. بكاي عبد المجيد سبع محمد بشير جامعة الجلفة

ملخص: تناولت هذه الدراسة موضوع أثر الصحة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي للمنظمات، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (30) موظفاً، من أصل مجتمع الدراسة المكون من (50) موظف. حيث استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات والبيانات، وتم توزيع الاستبيان عشوائياً على مختلف العاملين بمقر مديرية النقل بالجلفة، وذلك على اختلاف مستوياتهم التنظيمية (إدارة عليا، إدارة وسطى، وظائف نمطية). وخلصت الدراسة إلى مجموعة من نتائج من أهمها ما يلي: مستوى إدراك أبعاد الصحة التنظيمية كان متوسطاً، (التوجه المؤسسي، العلاقات الاجتماعية، التكامل المؤسسي، المبادرة بالعمل، الروح المعنوية، تأثير المدير)، بعد الروح المعنوية و تأثير المدير سجلنا تحققهم بمستويات مرتفعة، ماعدا بعد (الدعم بالموارد)، الذي سجلنا تحققه بمستوى منخفض. انخفاض مستوى إدراك الرضا الوظيفي لدى العاملين بمقر مديرية النقل بالجلفة. وجود علاقات ارتباط موجبة وقوية بين بعد الرضا الوظيفي و ابعاد الصحة التنظيمية مجتمعة. تبين من خلال نتائج الانحدار الخطي المتعدد أن هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.01$)، بين (المبادرة بالعمل و تأثير المدير و الدعم بالموارد و الروح المعنوية)، بينما علاقة تأثير سالبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.01$) لبعده العلاقات الاجتماعية وبعده التوجه المؤسسي والرضا الوظيفي لدى العاملين بمقر مديرية النقل بالجلفة. تبين من خلال نتائج الانحدار الخطي المتعدد أنه لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.01$)، بين بعد (التماسك المؤسسي)، والرضا الوظيفي لدى العاملين بمقر مديرية النقل بالجلفة.

الكلمات المفتاحية: الصحة التنظيمية، الرضا الوظيفي، مقر مديرية النقل بالجلفة.

Abstract: The study examined the effect of organizational health on achieving job satisfaction for organizations. The study was applied on a sample of (30) employees from a study population of (50) employees. The survey was used as a main tool for collecting information and data. The questionnaire was distributed randomly to the various workers at the Directorate of Transport in Djelfa city at different organizational levels (senior management, middle management, and standard functions). The study concluded a number of results, the most important are the following:

- The level of perception of organizational health dimensions was moderate level (institutional orientation, social relations, institutional integration, work initiative, morale, manager influence). The morale and manager influence dimensions recorded as high levels, except (resource support) recorded as Low level.
- Low level of awareness of job satisfaction among employees at the Directorate of Transport Directorate in Djelfa.
- The results of the linear regression showed that there was a significant positive effect relationship ($\alpha \leq 0.01$), between (initiative of work and the influence of the manager and support of resources and morale), while negative relation relationship of statistical significance at the level of significance ($\alpha \leq 0.01$), for the dimension of social relations and after the institutional orientation and job satisfaction of the workers at the Directorate of Transport in Djelfa.

- The results of the linear regression showed that there was no statistically significant correlation between ($\alpha \leq 0.01$), and the job satisfaction of the workers at the Directorate of Transport in Djelfa.

Keywords: organizational health, Job Satisfaction, Directorate of Transport Directorate in Djelfa.

مقدمة:

ان مفهوم الصحة التنظيمية من المداخل الإدارية المعاصرة والذي يعبر عن القيم ونمط القيادة بالإضافة لوسائل العمل المتبعة وملائمة البنى التحتية بالمنظمة وسلامة وإيجابية العلاقات الإنسانية فيها وتأثيرها على العملية الإدارية وخاصة الرضا الوظيفي للعاملين داخل المنظمة حيث تعكس الصحة التنظيمية لمنظمات الاعمال المناخ الإيجابي السائد بها فالمنظمة التي تتمتع بصحة تنظيمية ملائمة تمتلك المقدرة على المحافظة على بقائها وعلى التعامل على مع متغيرات البيئة الداخلية والخارجية بعناية واستمرار

ومنه بدأت المنظمات المختلفة اهتماما كبيرا بإيجاد ظروف وبيئة عمل ملائمة ومناسبة تهدف الى رفع الروح المعنوية للعاملين فيها وتحقيق الرضا الوظيفي كاف لدفع العاملين للإنجاز الأهداف المخططة لها في هذا الإطار تحت دراستنا هذه للبحث عن ثنائيه الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي انطلاقا من محاوله التعريف بمفهوم كل من الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي وكذا تحديد طبيعة العلاقة التي تربط بين ابعاد الصحة التنظيمية والرضا في المؤسسات الجزائرية وذلك بتسليط الضوء على هذا الموضوع ودراسته من عدة جوانب وذلك بالتطبيق على القطاع العمومي في الجزائر متخذين مديريه النقل بالجلفة كعينه من المؤسسات الجزائرية في الدراسة الميدانية

المبحث الأول: الإطار المنهجي للبحث

أولاً. طرح الإشكالية والأسئلة الفرعية:

ان هذه الدراسة ما هي الا محاوله لمعرفة مستوى كل من الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي وكذلك معرفه العلاقة بينهما من حيث الارتباط والتأثير بين كل من الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي ولهذا فان اشكاليه دراستنا يمكن صياغتها على النحو التالي:

ما أثر الصحة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي بمديرية النقل بالجلفة؟

واستناداً إلى ذلك فإن هذه الدراسة تسعى للإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما مستوى إدراك الصحة التنظيمية في مديرية النقل بالجلفة من وجهة نظر العاملين فيها؟
2. ما مستوى إدراك الرضا الوظيفي في مديرية النقل بالجلفة من وجهة نظر العاملين فيها؟
3. هل ثمة علاقة تأثير دالة احصائيا بين الصحة التنظيمية كمتغير مستقل وبين الرضا الوظيفي كمتغير تابع في مديرية النقل بالجلفة من وجهة نظر العاملين فيها؟
4. هل ثمة علاقة تأثير دالة احصائيا بين الصحة التنظيمية كمتغير مستقل وبين الرضا الوظيفي كمتغير تابع في مديرية النقل بالجلفة من وجهة نظر العاملين فيها؟

ثانيا. فرضيات البحث:

انطلاقا من الإشكالية الرئيسية والأسئلة الفرعية السابقة تم تبني فرضيتين حيث سنحاول اختبار مدى صحتها احصائيا وهي:

الفرضية الأولى: « يوجد مستوى إدراك مرتفع لمتغيرات الدراسة (الصحة التنظيمية؛ الرضا الوظيفي) لدى العاملين بمديرية النقل بالجلفة».

الفرضية الثانية: « توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.01$)، بين ابعاد الصحة التنظيمية مجتمعة والرضا الوظيفي لدى العاملين في مديرية النقل بالجلفة».

الفرضية الثالثة: « هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.01$)، بين أبعاد الصحة التنظيمية (التوجه المؤسسي، العلاقات الاجتماعية، التكامل المؤسسي، المبادأة بالعمل، الروح المعنوية، تأثير المدير، الدعم بالموارد)، والرضا الوظيفي بمديرية النقل بالجلفة».

ثالثا. أهداف البحث:

تسعى هذه الدراسة الى تحليل العلاقة بين الصحة التنظيمية و الرضا الوظيفي بمديرية النقل بالجلفة. ويتضمن هذا المسعى تحقيق الأهداف الآتية:

1. توضيح الخلفية النظرية للمتغيرات الأساسية المتعلقة بمفهوم الصحة التنظيمية و الرضا الوظيفي، و دور كل منهما بالبنية للمؤسسات الاقتصادية في اثبات الجدوى من الأداء الشامل ؛
2. التعرف التحليلي الميداني على واقع إدراك كل من الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي ، طبقاً للآراء عينة الدراسة، ودعم النتائج الواردة بالتفسيرات المناسبة؛
3. اختبار طبيعة العلاقة بين الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي ، طبقاً للآراء عينة الدراسة، ودعم النتائج الواردة بالتفسيرات المناسبة؛
4. اختبار طبيعة التأثير بين الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي ، على صعيد المتغيرات والأبعاد وبيان نتائج الاختبار وتفسيرها.
5. الخروج بعدد من النتائج والتوصيات التي يمكن أن تكون ذات فائدة سواء للباحثين المهتمين بموضوع هذا البحث أو للممارسين من المديرين والمسؤولين عن إدارة المؤسسات العمومية الخدمية بالجزائر.

رابعا. أهمية البحث:

تتبع أهمية هذا البحث من الإضافات التي يتوقع أن يقدمها على المستويين العلمي والتطبيقي، فعلى **المستوى العلمي** يستمد البحث أهميته مما يلي :

- 1- أنه يعد مكملاً لما سبق من دراسات في هذا المجال الحيوي والحديث نسبياً في إدارة الاعمال، خاصة وأن هناك حاجة ماسة لإجراء المزيد من البحوث الميدانية المرتبطة بالصحة التنظيمية وبصفة خاصة في المنظمات الخدمية الجزائرية.

2- أن الموضوع يعتبر من الموضوعات الجديدة بالنسبة لواقعنا، وتزداد أهميته كونه يتناول موضوعين هامين في الحياة المهنية والاجتماعية والادارية للأفراد والمجتمعات، والتي تعتبر من الأبعاد المهمة في العديد من منظماتنا ولا تحظى بالأهمية والاهتمام اللازمين.

3- يركز البحث على تفعيل المفاهيم والمبادئ النظرية المندرجة ضمن مفهوم الصحة التنظيمية ومفهوم الرضا الوظيفي، كآليات معرفية للتعامل مع المتغيرات التنظيمية ذات العلاقة بالعمل الإداري. أما على المستوى التطبيقي فيستمد البحث أهميته مما يلي:

1- تكوين تصور واضح لمستوى الصحة التنظيمية السائدة لدى مديرية النقل بالجلفة.
2- تنمية الوعي لدى المنظمات بضرورة التوصل إلى تحقيق الرضا على أساس الصحة التنظيمية للمنظمة.

3- في ضوء ما يُسفر عنه البحث من نتائج يمكن معرفة مستوى الصحة التنظيمية ذات العلاقة بالرضا الوظيفي وبالتالي العمل على توفير هذه العناصر في بيئة العمل مما يساعد على تنمية الرضا الوظيفي.

خامسا. حدود البحث:

يهدف التحكم في الموضوع ومعالجة الإشكالية محل البحث، قمنا بوضع حدود وأبعاد الدراسة والمتمثلة أساسا في ما يلي:

1. الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة بشكل أساسي على تحليل علاقة الارتباط والتأثير بين الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي بمديرية النقل بالجلفة.

2. الحدود المكانية: قمنا بإسقاط الدراسة النظرية في شكل دراسة ميدانية على مديرية النقل بولاية الجلفة.

3. الحدود البشرية: قمنا بتوزيع الاستبانة على كافة العاملين بمقر مديرية النقل بولاية الجلفة على اختلاف

تصنيفاتهم ومراكزهم الوظيفية ومن مختلف المستويات الإدارية (الإدارة العليا . الإدارة الوسطى . الوظائف النمطية). وذلك لقياس وتحليل مستوى إدراك أبعاد الصحة التنظيمية (التوجه المؤسسي، العلاقات الاجتماعية، التماسك المؤسسي، المبادرة بالعمل، الروح المعنوية، تأثير المدير، الدعم بالموارد)، والرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين فيها.

4. الحدود الزمنية: تتحدد هذه الدراسة بالسياق الزمني الذي أجريت فيه، وهو موسم 2018/2019.

سادسا. أسلوب ومنهج البحث:

من أجل تأكيد أو نفي الفرضيات السابقة التي تسعى للإجابة على الإشكالية المطروحة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، الذي ينسجم مع طبيعة وأغراض هذه الدراسة، لأنه يعكس الممارسات والظواهر الموجودة، ويرصد مدى توافر ابعاد الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي، بالإضافة إلى التعرف على طبيعة واتجاه العلاقة بينهما.

المبحث الثاني: الإطار النظري للبحث

يتعرض الباحث في هذا الجزء من الدراسة إلى تحليل الإطار النظري والفكري لمفاهيم كل من الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي وكذا لطبيعة العلاقة التفاعلية ما بين المفهومين.

أولاً. التأصيل النظري والفكري للصحة التنظيمية:

1 مفهوم الصحة التنظيمية:

تُعد الصحة التنظيمية من الموضوعات الرئيسية والجديدة في الأدبيات والممارسات الادارية المعاصرة لذلك كرس لها العديد من المتخصصين جزءاً كبيراً من اهتماماتهم، وأوردوا العديد من التعاريف لها، ويمكن أن نورد بعض التعريفات كما يلي:

الصحة - الشيء السليم المعافى

التنظيم - منظمة

استخدم مصطلح الصحة التنظيمية لغايات التغيير والإبداع في المنظمات من قبل العديد من الكتاب ويعد مايلز (Miles) أول من استخدم مصطلح الصحة التنظيمية (Health Organisationnel) في دراساته على المؤسسات التربوية، وعرفها بأنها: " قدرة المنظمات في أن تعمل بكفاءة، وتتكيف وتتطور وتنمو على نحو ملائم، من خلال نظام وظيفي متكامل وفعال بكل معنى الكلمة، لتحقيق أهدافها المرغوبة"

ووفقاً لآراء مايلز (Miles) فإن الصحة التنظيمية لا تعني فقط أن تستمر المنظمة في بيئتها، ولكن تعني كذلك استخدام مقدرتها في التغلب على الصعوبات التي تواجهها وتساعد على الاستمرارية والبقاء، وفي حين استخدم مصطلح الصحة التنظيمية لتفسير استمرارية الحياة التنظيمية، فقد أعيد استخدام هذا المصطلح من قبل هوي وزملائه (1991) للدلالة على مقدرة المنظمة في التكيف بنجاح مع بيئتها وإيجاد نوع من التماسك المتين بين أفرادها. 1.

عرفها Wolff انها: « استراتيجيات منظمة للحفاظ على صحة العاملين الفيزيولوجية و النفسية و تزيد من انتاجيتهم عن طريق تحفيزهم ووصول الى أسباب المشاكل و معالجتها » .

عرفها Hill 2003 : « مقدرة المنظمة على أداء عملها بفعالية و التكيف الدائم مع الظروف و القدرة على التغلب على المشكلات » .

عرفها Van Sant 2000: « حالة من النشاط المستمر في اطار ديناميكي نابع من رضا العاملين في المنظمة»
عرفها Hong & Tohr 2014 : « مقدرة المنظمة على التكيف مع بيئتها المحيطة و ايجادها التوازن والانسجام بين أعضائها وذلك لتحقيق أهدافها » .

عرفها Elyden & Klinget 2000 : « مفهوم موسع لأدب المنظمات يعني قدرة المنظمة على العمل بفاعلية وكذلك القدرة على النمو و التطور » 2.

وانطلاقاً من التعاريف السابقة يمكن أن نستنتج التعريف التالي لأخلاقيات الأعمال:

الصحة التنظيمية هي حالة ناتجة عن النظام الداخلي المتكامل والفعال للمنظمة وينعكس ذلك على قدرتها على العمل بكفاءة وفعالية و قدرة على التكيف مع المتغيرات البيئية والتوجه نحو التطور والنمو.

2. ابعاد الصحة التنظيمية:

المبادرة بالعمل: وهي قدرة المدير على الاهتمام بإنجاز العمل من خلال الإفصاح بوضوح عن توقعاته في مجال العمل والإجراءات ومعايير أدائه وتبرز معطيات هذا البعد من خلال سلوك المدير الموجهة بالمهمة والإنجاز في وضوح اتجاهاته لدى العاملين والحفاظ على معايير محددة للأداء.

التماسك المؤسسي: وهو قدره القيادة على التعامل مع البيئة المحيطة بالحفاظ على التفاعل الداخلي وتماسكها لمواجهة المتغيرات الخارجية.

دعم الموارد: وهي الجاهزية في التزويد بالاحتياجات الكافية وجعل المواد اللازمة للعمل متوفرة ومتاحة للجميع في الوقت المناسب وبالكمية المناسبة.

تأثير المدير: وهو قدره المدير على توجيه وتشجيع العاملين والقدرة على التأثير في رؤوسيه بكفاءة وفعالية بما يتماشى مع اهداف المنظمة.

الروح المعنوية: ويشير الى حاله شعور الافراد بالرضا والسرور والامن في المنظمة.

التوجيه المؤسسي: ويشير الى قدره الافراد والمجموعات على قبول اهداف المنظمة والمشاركة في تحقيقها ودعمها بشكل واضح.

العلاقات الاجتماعية: تتمثل في اجابيه العلاقات بين العاملين والتعاون المشترك بينهم وبين الإدارة في اطار الثقة المتبادلة.⁶

ثانيا- مفهوم الرضا الوظيفي: لقد استحوذ موضوع الرضا الوظيفي على الاهتمام الكبير والمتزايد من قبل الباحثين في مجال الادارة وعلم النفس وبعض العلوم الاخرى ونتج عن ذلك الكثير من الابحاث والدراسات المتعلقة بمفهوم الرضا الوظيفي للفرد واهميته ومعرفة مسبباته ومن ذلك تسعى المنظمة الى اكتساب الرضا وظيفي من خلال الاجر وفرص الترقية ونمط الاشراف.

1. تعريف الرضا الوظيفي:

ولإعطاء الدلالة الحقيقية لمفهوم الرضا الوظيفي يمكن الرجوع إلى عدة تعاريف نذكر منها ما يلي:

يرى سوبر ان « رضا الفرد عن عمله يتوقف على المدى الذي يجد فيه مسبا مناسب لقدراته وميوله وسماته الشخصي». ويرى هوبك ان الرضا الوظيفي «هو مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل المرء على القول بصدق أنني راض في وظيفتي».⁷

ويعرفه فروم ان الرضا الوظيفي « هو اتجاه ايجابي من الفرد الى عمله الذي يمارسه ».

كما يعرف الرضا الوظيفي بانه شعور الفرد بالسعادة والارتياح اثناء ادائه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلا في هذا العمل، وان الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد للعمل والإنتاج⁸

وانطلاقا من التعاريف السابقة يمكن أن نستنتج التعريف التالي للرضا الوظيفي: شعور داخلي نفسي يحس به الفرد بالقناعة والارتياح والسعادة اتجاه ما يقوم به من عمل وذلك لإشباع حاجاته ورغباته وتوقعاته في بيئة عمله.

2. أهمية الرضا الوظيفي:

يكتسب الرضا الوظيفي أهمية كبيرة لكل من الموظف والمنظمة والمجتمع نوضحها كالآتي 9:

بالنسبة للموظف	بالنسبة للمنظمة	بالنسبة للمجتمع
القدرة على التكيف مع بيئة العمل	ارتفاع مستوى الفعالية	ارتفاع معدلات الانتاج
الرغبة في الابداع والابتكار	ارتفاع في الانتاجية	تحقيق الفعالية الاقتصادية
زيادة مستوى التقدم والطموح	ارتفاع مستوى الولاء في المنظمة	ارتفاع معدلات النمو والتطور للمجتمع

3. ابعاد الرضا الوظيفي:

الاجر: يعرف الاجر على انه الثمن الذي يحصل عليه العامل في المنظمة نظير الجهد الجسماني والعقلاني الذي يبذله وبالتالي يعتبر المورد الرئيسي لتلبية احتياجاته المعيشية ومتطلباته من خلال اشباعه، هذا ما يؤدي به الى الاستقرار في عمله ثم رضاه الوظيفي.

فرص الترقية: هي انتقال الموظف في المنظمة من عمله الحالي الى عمل اخر مع زيادة في صعوبة الواجبات والمسؤوليات وتحسين في الاجر والمنصب والامكانيات، ثم ان اثر الترقية الفعلية على رضا الفرد يتوقف على مدى توقعه لها لذا يجب على المنظمة ان تعمل دوما على تحقيق فرص الترقية وان تسعى لجعل طموح العمال واقعيا حتى تتمكن من تحقيق رضاهم الوظيفي.

نمط الاشراف: ان اسلوب الاشراف والعلاقة القائمة بين المشرف والعمال تلعب الدور الكبير في خلق الرضا عن العمل او الاستياء منه.10

ثالثا. العلاقة بين الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي: تعمل المنظمات الصحية على معالجة نقاط الضعف الداخلية وتعزيز نقاط القوة كما تهتم برضا العاملين وتعمل على رفع الروح المعنوية لديهم وذلك من خلال تركيز الادارة على عوامل تحقيق الرضا والمحافظة عليها وتقييمها باستمرار المتمثلة في :

احترام قيم الافراد: ايمان المنظمة وقيادتها، بأن أفرادها يركزون على كيفية قبول قيمهم واحترامها، وتوفير جميع احتياجاتهم، والإصغاء لما يقولون بصدق والتي تعد من أفضل الطرق التي تعبر فيها قيادة المنظمة عن مدى احترامها للآخرين.

تطوير الافراد: تبحث المنظمة التي تتمتع بالصحة التنظيمية عن تهيئة بيئة تعليمية نشطة تبعث على النمو والتطور وتعطي الآخرين فرصة لتعلم خبرة جديدة من خلال أخطائهم، وتقوم هذه المنظمة على تشجيع الآخرين ومنحهم الثقة والقبول .

بناء العمل الجماعي: تأخذ المنظمة التي تتميز بالصحة التنظيمية بعين الاعتبار، العلاقات بين الأفراد لإنجاز مهمتها وتحقيق رؤيتها، كما تستثمر قيادة المنظمة والعاملين فيها الوقت والفرص للتواجد معاً بروح الفريق والمشاركة والاستماع وردود الأفعال، وهنا البدء من احترام الاختلافات بين الجماعات بعضها من ناحية: العمر، والجنس، والعرق، والثقافة. ويجب على المنظمة أن ال تسمح لهذه الاختلافات خصوصاً (الاختلافات العرقية) أن تؤثر في العاملين وفي طبيعة المنافسة بينهم.

دعم الثقة وبنائها: تعد المنظمة التي تتمتع بقنوات الاتصال المفتوحة بين أفرادها وقيادتها من المنظمات التي تتمتع بالصحة التنظيمية، وأن يكون هناك مستوى عال من الثقة بين العاملين لكي يتطابق القول مع الفعل في هذه المنظمة.

وفي ضوء ما تقدم يجب على المنظمات ان تقوم برفع مستويات رضا عمالها في إطار ابعاد ومجالات الصحة التنظيمية. باعتبار ان الرضا الوظيفي للعاملين يستند الى العوامل الصحية داخل المنظمة.

المبحث الثالث: الإطار التطبيقي للبحث

إن إسقاط الإطار النظري لموضوع الدراسة على أرض الواقع من خلال دراسة أثر أخلاقيات الأعمال في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات يتطلب كخطوة أولى توفير إطار منهجي واضح يحدد الملامح والقواعد الأساسية التي تجرى من خلالها الدراسة الميدانية، وذلك من خلال:

أولاً. مجتمع وعينة الدراسة:

يعد تحديد الموقع الذي يجري فيه البحث أمراً في غاية الأهمية، ولاختبار الفرضيات ميدانياً قد اختار الباحث إسقاط الإطار النظري لموضوع الدراسة على مديرية النقل بولاية الجلفة.

1. مجتمع الدراسة:

بالنسبة لدراستنا هذه يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين بمقر مديرية النقل بولاية الجلفة والبالغ عدد موظفيها (50) موظف، وذلك على اختلاف مستوياتهم التنظيمية (إدارة عليا، إدارة وسطى، الوظائف النمطية).

2. عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة في مسح شامل لجميع الموظفين على اختلاف مستوياتهم التنظيمية (إدارة عليا، إدارة وسطى، الوظائف النمطية) ولكن نظراً لعدم وصولنا لجميع الموظفين بسبب مهامهم الخارجية، بلغ عدد العينة (30) موظفاً، من أصل مجتمع الدراسة المكون من (50) موظف من ما يمثل نسبة (60%)، من مجتمع الدراسة.

ثانياً. المفاهيم والطرق الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

استخدمنا في تحليل بيانات الدراسة العديد من المفاهيم المرتبطة بالإحصاء الوصفي والاستدلالي، يمكن أن نبرز أهمها من خلال الآتي:

- ✓ مقاييس الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic Measures، وذلك لوصف خصائص مجتمع الدراسة؛
- ✓ معامل كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha (α) وذلك بغية تقدير ثبات الدراسة؛
- ✓ معامل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي Multiple Regression Analysis، وذلك لتحديد المتغيرات المستقلة الأكثر تأثيراً على المتغير التابع.

ثالثاً. تصميم أداة الدراسة:

تم الاعتماد على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات الأولية للدراسة من خلال الاطلاع على دراسة الحوراني (2017) وتم تعديلها حسب طبيعة الدراسة. وللتأكد من صدق أداة الدراسة قمنا بعرض الاستبيان

على مجموعة من المحكمين الأكاديميين والمتخصصين أساساً في مجالات إدارة الأعمال والإحصاء ومنهجية البحث العلمي، وقد استجبنا لآراء السادة المحكمين وقمنا بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم وتوصياتهم، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية مشتملاً على أربعة أجزاء، وهي:

الجزء الأول: خصص للرسالة التعريفية والتحفيزية، حيث حرصنا من خلالها على تعريف المستجوبين بطبيعة الدراسة وأهدافها، كما أكدنا من خلالها على سرية تداول المعلومات وارتباطها بمتطلبات البحث العلمي، ومن أجل ذلك اقترحنا عدم كتابة الاسم واللقب ولا حتى القسم، كما أشرنا إلى ضرورة تحري الدقة وعدم إغفال أي سؤال أو فقرة؛

الجزء الثاني: خصص للمعلومات الشخصية والوظيفية ممثلة في (الجنس، عمر الموظف، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، طبيعة الوظيفة، طبيعة عقود العمل).

الجزء الثالث: خصص لقياس الصحة التنظيمية، وتكون من (27) فقرة وزعت على سبعة أبعاد؛ البعد الأول التوجه المؤسسي وتقيسه الفقرات: (1-4)؛ والبعد الثاني العلاقات الاجتماعية وتقيسه الفقرات: (5-8)؛ والبعد الثالث التكامل المؤسسي وتقيسه الفقرات: (9-11) ، والبعد الرابع المبادأة بالعمل وتقيسه الفقرات: (12-14) ، والبعد الخامس الروح المعنوية وتقيسه الفقرات: (15-19) ، والبعد السادس تأثير المدير وتقيسه الفقرات: (20-23) ، والبعد السابع الدعم بالموارد وتقيسه الفقرات: (24-27).

الجزء الرابع: خصص لقياس الرضا الوظيفي وتتكون من (15) فقرة، فقرة وتقيسه الفقرات: (151).

رابعاً. اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة:

قبل استعراض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها يجب علينا التأكد من أن البيانات المستخرجة تتبع التوزيع الطبيعي، لذلك قمنا بإجراء اختبار Kolmogorov-Smirnov Test (K-S)، وقد حصلنا على النتائج الملخصة الجدول التالي:

الجدول رقم (1): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمجالات الدراسة

المجال	إحصائي الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)
الصحة التنظيمية	0,179	0,017
الرضا الوظيفي	0,195	0,052

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات (spss).

يوضح الجدول رقم (1)، أن القيمة الاحتمالية (Sig.)، لمتغير الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي، كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)، وعليه يمكننا القول بأن بيانات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي، الأمر الذي يدعونا إلى إجراء الاختبارات المعلمية وذلك للإجابة على أسئلة وفرضيات الدراسة.

خامساً. ثبات أداة الدراسة:

أما في تقدير ثبات الدراسة اعتمدنا على معامل كرونباخ ألفا (Cronbachs' Alpha)، لبيان مدى الاتساق الداخلي للعبارة المكونة للمقياس التي اعتمدها الدراسة حيث تشير النتائج الواردة في الجدول (2)، أن معامل الثبات للمحور الأول الخاص الصحة التنظيمية كانت قيمته (0,969) ، وهي قيمة ممتازة، أما معامل الثبات للمحور

الثاني الخاص الرضا الوظيفي فقد كانت قيمته (0,888) ، وهي قيمة ممتازة، أما معامل الثبات للدراسة ككل فقد كانت قيمته (0,971) ، وهي قيمة تدل على ثبات جد عال تتمتع به الدراسة ككل، وهذا يعني أن أداة الدراسة تتسم بالثبات وصالحة لأغراض التحليل الإحصائي والبحث العلمي.

الجدول رقم (2): معاملات الثبات لمحاور الدراسة باستخدام طريقة ألفا كرو نباخ

معامل الثبات	عدد الفقرات	محاور الدراسة
0,969	27	الصحة التنظيمية
0,888	15	الرضا الوظيفي
0,971	42	متغيرات الدراسة

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات (spss).

خامسا. تشخيص ووصف مستوى إدراك متغيرات الدراسة لدى العاملين بمقر مديرية النقل بولاية الجلفة:

نهدف من خلال هذا المحور إلى إعطاء تصور عام حول الصحة التنظيمية و الرضا الوظيفي بمقر مديرية النقل بولاية الجلفة.

1. تشخيص وتحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة:

يتضح من خلال الجدول (3)، بأن أفراد عينة الدراسة تتشكل في اغلبها من الذكور بنسبة بلغت (76.7%) اما الاناث فقد شكلت نسبة (23.3%) نظرا لطبيعة المجتمع الذي يتسم بالذكورية ، كما لاحظنا أن ما نسبته (36.7%) من مفردات عينة الدراسة أعمارهم (اقل من 30 سنة) و(بين 41 و 50 سنة) اما الفئة (بين 30 و 40 سنة) شكلت نسبة (26.7%) ومنه نلاحظ ان اغلبية عينة الدراسة يتجاوز عمرهم 30 سنة ، كما لاحظنا أن غالبية أفراد عينة الدراسة لديهم مستوى (دراسات عليا) وهذا مؤشر يدل على أن نسبة عالية من أفراد مجتمع الدراسة واعين ومؤهلين بمستوى عالي ، وهو ما يمكنهم من تقديم إجابات منطقية وبالشفافية المطلوبة عن واقع الموضوع المدروس ، بنسبة تقدر بـ (76.7%) .

الجدول رقم (3): توزيع عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية لعينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	البيان	البيانات الشخصية
<u>76.7</u>	<u>23</u>	<u>ذكر</u>	النوع الاجتماعي
<u>23.3</u>	<u>7</u>	<u>انثى</u>	
<u>100%</u>	<u>30</u>	<u>المجموع</u>	
<u>36.7</u>	<u>11</u>	<u>أقل من 30 سنة</u>	عمر الموظف
<u>26.7</u>	<u>8</u>	<u>بين 30 و 40 سنة</u>	
<u>36.7</u>	<u>11</u>	<u>بين 41 و 50 سنة</u>	
<u>0</u>	<u>0</u>	<u>أكثر من 50 سنة</u>	
<u>100%</u>	<u>30</u>	<u>المجموع</u>	المستوى التعليمي
<u>0</u>	<u>0</u>	<u>أقل من الثانوي</u>	
<u>10.0</u>	<u>3</u>	<u>ثانوي</u>	

تقني	1	3.3
تقني سامي	3	10.0
دراسات عليا	23	76.7
المجموع	30	100%

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات (spss).

2. تشخيص وتحليل البيانات الوظيفية لعينة الدراسة:

يتضح من خلال الجدول (4)، إن ما نسبته (56.7%)، من أفراد العينة لديهم سنوات خبرة (تفوق 10 سنوات) نظراً لأنه المقر الرئيسي الوحيد المكلف بخدمات النقل، كما لاحظنا أن الوظيفة الأكثر انتشاراً بين أفراد عينة الدراسة هي الوظيفة التنفيذية بنسبة مئوية بلغت (60%)، وهي نسبة جد متوقعة بالنسبة للهيكل التنظيمي الهرمي للمؤسسة، كما أن مجمل أفراد عينة الدراسة يشغلون وظائف دائمة وهذا راجع إلى طبيعة المؤسسة (محدودية حجم الوظائف).

الجدول رقم (4): توزيع عينة الدراسة حسب البيانات الوظيفية لعينة الدراسة

البيانات الوظيفية	البيان	التكرار	النسبة المئوية
مدة الخدمة	أقل من 5 سنوات	7	23.3
	بين 5 و10 سنوات	6	20
	من 10 سنوات فأكثر	17	56.7
	المجموع	30	100%
طبيعة الوظيفة	مسؤول	6	20
	متحكم	6	20
	منفذ	18	60
	المجموع	30	100%
طبيعة عقود العمل	دائمة	30	100
	مؤقتة	0	0
	المجموع	30	100%

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات (spss).

4. مستوى إدراك أبعاد الصحة التنظيمية لدى العاملين بمقر مديرية النقل بالجلفة: يتضح من خلال الجدول رقم (5)، أن مستوى الصحة التنظيمية بأبعادها كان متوسطاً لدى أفراد عينة الدراسة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام المرجح لهذا البعد إذ بلغ (2.90)، بانحراف معياري قدره (1)، مما يشير إلى عدم وجود تباين كبير في إجابات أفراد عينة الدراسة حول ما جاء في هذا المحور.

ومن حيث ترتيب أبعاد الصحة التنظيمية فقد جاء بعد الروح المعنوية وتأثير المدير في المرتبة الأولى، إذ سجلنا تحققهم جميعاً بمستويات مرتفعة مما يعني أن إجابات أفراد عينة الدراسة ضمن هذه الأبعاد كانت أقل تشتتاً وأكثر تجانساً وملائمة وأهمية من باقي أبعاد الصحة التنظيمية الأخرى يليه بعد المبادرة بالعمل في المرتبة الثانية وبعد العلاقات الاجتماعية ثم بعد الدعم بالموارد ثم بعد التوجه المؤسسي ثم التماسك

المؤسسي ، إذ سجلنا تحققهم بمستوى متوسط، مما يعني أن إجابات أفراد عينة الدراسة ضمن هذا الابعاد كانت أقل تشتتاً وأكثر تجانساً وملائمة وأهمية.

5 مستوى إدراك الرضا الوظيفي لدى العاملين بمقر مديرية النقل بالجلفة:

الجدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة للرضا الوظيفي

الميزة التنافسية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى العام
المجموع بشكل عام	2.29	0.71	//	منخفض

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من خلال الجدول رقم (6)، أن مستوى الرضا الوظيفي كان منخفض لدى أفراد عينة الدراسة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام المرجح لهذا البعد إذ بلغ (2.29)، بانحراف معياري قدره (0.71)، مما يشير إلى عدم وجود تباين كبير في إجابات أفراد عينة الدراسة حول ما جاء في هذا المحور. مما يعني أن إجابات أفراد عينة الدراسة ضمن هذا المحور كانت أقل تشتتاً وأكثر تجانساً.

الفرضية الأولى: وطبقاً لهذه النتائج نرفض الفرضية الفرعية الثانية، والتي تنص على أنه: « يوجد مستوى إدراك مرتفع لمتغيرات الدراسة (الرضا الوظيفي)، لدى العاملين بمديرية النقل بالجلفة ».

ونقبل الفرضية الفرعية الأولى، والتي تنص على أنه: « يوجد مستوى إدراك مرتفع لمتغيرات الدراسة (الصحة التنظيمية)، لدى العاملين بمديرية النقل بالجلفة ».

سابعاً. اختبار علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة

يسعى هذا المحور إلى اختبار الفرضية الثانية والتي تنص على أنه: « توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.01$)، بين ابعاد الصحة التنظيمية مجتمعة والرضا الوظيفي لدى العاملين في مديرية النقل بالجلفة ».

ولتحديد علاقات الارتباط بين ابعاد الصحة التنظيمية وبعد الرضا الوظيفي لا بد من حساب معامل ارتباط ل (Pearson)، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (6): قيم الارتباط لمعامل (Pearson) بين بعد الرضا الوظيفي وابعاد الصحة التنظيمية مجتمعة

الرضا الوظيفي	ابعاد الصحة التنظيمية
	0.793**
(**) الارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى ($\alpha = 0.01$).	

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من خلال الجدول رقم (6)، أن معامل الارتباط بين بعد الرضا الوظيفي و ابعاد الصحة التنظيمية مجتمعة، كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين بعد الرضا الوظيفي و ابعاد الصحة التنظيمية

مما يعني أن هناك مبرر قوي بعدم رفض الفرضية الثانية، إذ أظهرت النتائج وجود علاقات ارتباط موجبة وقوية بين بعد الرضا الوظيفي و أبعاد الصحة التنظيمية مجتمعة.

ثامنا. اختبار علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة

يسعى هذا المحور إلى اختبار الفرضية الثالثة والتي نصت على أنه: « هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.01$)، بين أبعاد الصحة التنظيمية (التوجه المؤسسي، العلاقات الاجتماعية، التكامل المؤسسي، المبادأة بالعمل، الروح المعنوية، تأثير المدير، الدعم بالموارد)، والرضا الوظيفي بمديرية النقل بالجلفة ».

ومن أجل اختبار هذه الفرضية لا بد أولاً التأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية، وذلك بالاعتماد على نتائج تحليل التباين لانحدار (Analysis of variance).

الجدول رقم (7): نتائج تحليل التباين لانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر الصحة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (F)	معامل التحديد (R^2)	مستوى (الدلالة) (F)
الانحدار	7	14.239	2.034	65.856	0.954	**0,000
الخطأ	22	0.680	0.031			
المجموع	29	14.919				

(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.01$).

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات (spss).

ومن خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (7)، يتضح أن قيمة مستوى الدلالة (F)، والبالغة (0.0)، وهو أقل من مستوى الدلالة المفروض والذي يبلغ ($\alpha = 0.01$)، وبناء عليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية. ويتضح كذلك من خلال الجدول أن متغير الصحة التنظيمية، يفسر ما مقداره (95%)، من التباين في المتغير التابع (الرضا الوظيفي). وهي قوة تفسيرية قوية، مما يدل أنه يوجد أثراً ذو دلالة إحصائية في المتغير التابع.

الجدول رقم (6): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لاختبار أثر أبعاد الصحة التنظيمية منفردة في تحقيق الرضا الوظيفي

المتغير المستقل	(β)	قيمة (T) المحسوبة	الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	مستوى الدلالة (T)	وجود الأثر
الثابت	0.98	3.629	/	/	0.001	/
التوجه المؤسسي x1	-1.60	-4.762	0.976	0.954	0.000	يوجد أثر
العلاقات الاجتماعية x2	-1.577	-10.376			0.000	يوجد أثر
التماسك المؤسسي x3	0.156	0.840			0.410	لا يوجد أثر
المبادأة بالعمل x4	0.886	2.678			0.014	يوجد أثر

يوجد أثر	0.000			7.326	0.690	تأثير المدير x5
يوجد أثر	0.000			4.674	0.922	الدعم بالموارد x6
يوجد اثر	0.000			4.797	1.463	الروح المعنوية x7
Y=0.98-1.60x ₁ -1.57 x ₂ +0.88x ₄ +0.69x ₅ +0.92x ₆ +1.46x ₇ + ε						المعادلة
(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α = 0.01)						(e) الخطأ المعياري

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من خلال الجدول رقم (6)، أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لبعده العلاقات الاجتماعية وبعده المبادرة بالعمل وبعده تأثير المدير وبعده الدعم بالموارد والروح المعنوية والتوجه المؤسسي، على الرضا الوظيفي لدى العاملين بمقر مديرية النقل بالجلفة، وذلك استناداً إلى أن قيمة (T) لبعده العلاقات الاجتماعية، والبالغة (-10.37)، كما أن قيمة (T) المحسوبة لبعده المبادرة بالعمل، والبالغة (2.67)، وأن قيمة (T) المحسوبة لبعده تأثير المدير، والبالغة (7.32)، وأن قيمة (T) المحسوبة لبعده الدعم بالموارد، والبالغة (4.67)، أن قيمة (T) المحسوبة لبعده الروح المعنوية، والبالغة (4.79) بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية لبعده العلاقات الاجتماعية بلغ (0.0)، و مستوى المعنوية لبعده المبادرة بالعمل، بلغ (0.014) وبعده تأثير المدير وبعده الدعم بالموارد بلغا (0.0)، وهو أقل من مستوى المعنوية المفروض والبالغ (α = 0.01)، كما تشير قيمة (R)، إلى أن قوة الارتباط بين هذه المتغيرات بلغت (0.976)، أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين، فيما فسرت أبعاد الصحة التنظيمية منفردة ما مقداره (95.4%)، من التباين في المتغير التابع (الرضا الوظيفي)، وأن المتبقي من هذه النسبة يعود إلى الخطأ العشوائي في المعادلة، أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها، أو لاختلاف طبيعة نموذج الانحدار عن النموذج الخطي، وبالتالي فهي قوة تفسيرية قوية، أما قيمة معامل (R₂)، والتي بلغت (0.98)، فتشير إلى أن أي تغير في العلاقات الاجتماعية وبعده المبادرة بالعمل وبعده تأثير المدير وبعده الدعم بالموارد و الروح المعنوية والتوجه المؤسسي بوحدة واحدة سيؤدي إلى حصول تغير في الرضا الوظيفي مجتمعة بمقدار (0.98).

«وطبقاً لهذه النتائج فهناك مبرر برفض الفرضية الثانية والتي مفادها: «هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (α ≤ 0.01)، بين أبعاد الصحة التنظيمية (التوجه المؤسسي، العلاقات الاجتماعية، التكامل المؤسسي، المبادرة بالعمل، الروح المعنوية، تأثير المدير، الدعم بالموارد)، والرضا الوظيفي بمديرية النقل بالجلفة».

اذ ان النتائج بينت ان هناك علاقة تأثير موجبة لأبعاد الصحة التنظيمية التالية : (المبادرة بالعمل، الروح المعنوية، تأثير المدير، الدعم بالموارد) بينما توجد علاقة تأثير سالبة لبعده (العلاقات الاجتماعية، التوجه المؤسسي) و لا توجد علاقة تأثير دالة لبعده (التكامل المؤسسي)

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

استناداً إلى ما تم عرضه من مفاهيم عن الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي في الإطار النظري للبحث والنتائج التي توصل إليها البحث في إطاره العملي، فقد توصل البحث إلى عدد من الاستنتاجات والمقترحات الآتية:

أولاً: الاستنتاجات

- 1- حظي مفهوم الصحة التنظيمية بمفاهيم عديدة تعكس وجهات نظر وآراء عدد من علماء ومفكري الفكر الإداري حول تشخيص أهميتها في حياة المنظمات، أما في هذا البحث فإن العلاقات الاجتماعية والمبادرة بالعمل وتأثير المدير والدعم بالموارد لها بالغ الأثر في تحقيق الرضا الوظيفي في المنظمات.
- 2- خلصنا إلى أن إدراك أن مستوى الصحة التنظيمية بأبعادها كان متوسطاً لدى أفراد عينة الدراسة، وهذا ما يعكسه المستوى المتوسط لأغلب أبعادها، حيث جاء بعد الروح المعنوية في المرتبة الأولى مع بعد تأثير المدير، إذ سجلنا تحققهم جميعاً بمستويات مرتفعة من باقي أبعاد الصحة التنظيمية الأخرى، يليها بعد المبادرة بالعمل في المرتبة الثانية، و بعد العلاقات الاجتماعية في المرتبة الثالثة، و بعد الدعم بالموارد في المرتبة الرابعة بمستوى منخفض من باقي أبعاد الصحة التنظيمية الأخرى، يليه بعد التوجه المؤسسي في المرتبة الخامسة يليه بعد التماسك المؤسسي في المرتبة السادسة، إذ سجلنا تحققهم بمستوى متوسط
- 3- خلصنا إلى أن إدراك مستوى الرضا الوظيفي كان منخفضاً لدى أفراد عينة الدراسة
- 4- قبول الفرضية الثانية، إذ أظهرت النتائج وجود علاقات ارتباط موجبة وقوية بين بعد الرضا الوظيفي وابعاد الصحة التنظيمية مجتمعة.
- 5- تبين بأن هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.01)$ ، بين الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين بمقر مديرية النقل بالجلفة. إذ بلغ معامل التحديد بينهما $(R=0,952)$ ، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بينهما، وهذا ما يؤكد بأن المتغير المستقل (الصحة التنظيمية)، فسر ما مقداره (90.7%) ، من التباين في المتغير التابع (الرضا الوظيفي).
- 6- تبين من خلال نتائج الانحدار الخطي المتعدد أن هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.01)$ بين المبادرة بالعمل وبعد تأثير المدير وبعد الدعم بالموارد والروح المعنوية وعلاقة تأثير سلبية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.01)$ بين بعد التوجه المؤسسي والعلاقات الاجتماعية والرضا الوظيفي لدى العاملين بمقر مديرية النقل بالجلفة.
- 7- تبين كذلك من خلال نتائج الانحدار الخطي المتعدد أنه لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.01)$ ، بين التماسك المؤسسي في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بمقر مديرية النقل بالجلفة.

ثانياً: التوصيات

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث يمكن تقديم التوصيات التالية:

- 1- ضرورة تعزيز ابعاد الصحة التنظيمية بشكل دائم ومستمر من اجل رفع الرضا الوظيفي للعاملين وخاصة دعم بالموارد والعلاقات الاجتماعية
- 2- على مديرية النقل توفير وتسخير الدعم بالموارد من خلال توفير التجهيزات اللازمة في ظل الاحتياجات المتزايدة للعمل
- 3- عمل على تقوية علاقات التعاون والمودة بين العاملين من خلال تشجيع الفعاليات الاجتماعية داخل العمل وكذلك من اجل رفع مستويات الماسك الداخلي .
- 4- توسيع مقر المديرية من اجل توفير مناخ العمل الملائم ونظرا لتزايد متطلبات العمل والمجتمع والحاجة للوظائف المؤقتة لتخفيف عبء العمل .
- 5- زيادة الحوافز المادية والمعنوية من اجل رفع الرضا الوظيفي للعاملين
- 6- اجراء المزيد من الدراسات الميدانية لبيان العلاقة بين الصحة التنظيمية وانعكاساتها على الواقع الفعلي وعلى متغيرات اخرى

الهوامش

- 1_ أكنم عبد المجيد الصرايرة وأحمد عدنان الطيط توافر الصحة التنظيمية في شركات الاتصالات الأردنية المجلة الاردنية في ادار الاعمال المجلد 9 العدد 1 2010
- 2_ هبة منير "طويرش حوراني" الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها باستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي التي يمارسها المديرين من وجهة نظر معلمين جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2017، ص 17-ص 18
- 3_ مرجع سابق ، ص 23-ص 24
- 4_ نور الدين ميهوب ،الصحة التنظيمية بين التصور و الممارسة ، مجلة أبحاث نفسية و تربوية ، العدد 10 ،جامعة قسنطينة 2 ، 2017 ، ص 596-ص 599
- 5_ د سعد بن محمد المحميد ، الكفاءة الإدارية لعملاء كليات جامعة الملك خالد و ولائهم وعلاقتها بالصحة التنظيمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام العلمية ، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية بكلية العلوم الاجتماعية ، مجلة جامعة الملك خالد للعلوم تربوية ، عدد 27 ، 2016 ، ص 72
- 6_ د محمد بن معيض الوديناني، مدى توافر ابعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعلم بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرين و المعلمين 2016، ص 494 ص 495
- 7_ عيساوي وهيبه اثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير بجامعة تلمسان -2012 (2011 ص-68)
- 8_ عبد الباقي صلاح الدين الرضا الوظيفي في المنظمة الدار الجامعية الاسكندرية مصر 2004 ص (321)
- 9_ عبد الرحمان عزيزو الرضا الوظيفي لدى العمال الجزائريين بين القطاع الخاص والعام بمسيلة 2014-2015 ص 57-58
- 10_ عطوات سعيدة محددات الرضا الوظيفي في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة ماستر اكاديمي الطور الثاني جامعة مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس جامعة بسكرة 2015-2016 ص 15