

بحث بعنوان

البراعة التنظيمية وتعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية

**Organizational Prowess and Enhancing Community Initiatives
in Government Organizations**

اعداد

د. امنيا عبده السيد إسماعيل إبراهيم

مدرس تنظيم المجتمع بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالشرقية

١٤٤٥ - ٢٠٢٤

ملخص الدراسة:

يشهد مجتمع المنظمات الحكومية محاولات جادة لجعلها قادرة علي اشباع رغبات عملائها سواء علي المستوي المحلي أو العالمي ، ولاشك ان العنصر البشري احد اهم موارد المنظمة، حيث لا يمكن تحقيق الأهداف بدونه لذا تهدف هذه الدراسة الي تحديد مستوي البراعة التنظيمية بالمنظمات الحكومية ، ومن ثم تحديد العلاقة بين البراعة التنظيمية وتعزيز المبادرات المجتمعية، وصولا الي تصور مقترح من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل اسهامات البراعة التنظيمية في تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية، وقد توصلت نتائج الدراسة الي وجود علاقة طردية دالة احصائيا بين البراعة التنظيمية وتعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية ، حيث ان اكثر ابعاد البراعة التنظيمية ارتباطا بتعزيز المبادرات كان الهيكل التنظيمي المرن ، يليه استكشاف الموارد الخارجية ، وأخيرا الاستثمار الأمثل للفرص.

الكلمات المفتاحية: البراعة التنظيمية - المبادرات المجتمعية

Abstract: the community of government organizations is witnessing serious attempts to make it able to satisfy the desires of its customers, whether at the local or global level, and there is no doubt that the human element is one of the most important resources of the organization, where the goals cannot be achieved without it, so this study aims to determine the level of organizational prowess in government organizations and then determine the relationship the most relevant dimension of organizational ingenuity related to the promotion of initiatives was the flexible organizational structure followed by the exploration of external resources and finally the optimal investment of opportunities

Key Words: organizational Ingenuity _ community initiatives

أولاً : مدخل مشكلة الدراسة:

شهدت بيئة المنظمات ثغرات سريعة وتحديات كبيرة بسبب شدة التنافسية وتطور تكنولوجيا المعلومات ، وبروز ظاهرة العولمة والاندماج والتحالفات الاستراتيجية ، الامر الذي أدى بشكل ملحوظ الي اضطراب بيئة الاعمال في المنظمات حيث أصبحت الوسائل والأساليب المستخدمة غير كافية لمواجهة هذه التحديات والتغيرات ، مما أنتج قدرا كبيرا من الصراع بين كثير من المنظمات المحلية والعالمية، مما استدعي البحث في وسائل وأساليب واستراتيجيات ذات فعالية وقدرة عالية علي استيعاب التحديات .(احمد ، اديب ، ٢٠١٣ ، ص ٢٣).

حيث تعمل المنظمات المعاصرة في بيئة تتسم بالتغير المستمر داخليا وخارجيا علي حد سواء، خاصة الاقتصادية ، والاجتماعية ، والثقافية مما ادي ذلك الي ظهور البراعة التنظيمية كأحد التوجهات الحديثة التي تستطيع من خلالها المنظمات ان تحقق التوازن بين أنشطة الاستغلال والاستكشاف ، ومن خلال الاستفادة من الإمكانيات المتاحة لديها بما يضمن تحقيق الكفاءة في الاجل القريب ، والبحث عن إمكانيات وفرص جديدة يمكن ان تكون قادرة علي التكيف مع المتغيرات البيئية بما يضمن البقاء والاستمرار.(عبد العزيز ، ٢٠٢٢ ، ص ٨١٨).

هذا وقد اكتسبت البراعة التنظيمية اهتماما متزايدا في السنوات الأخيرة ، حيث بدأت المنظمات في الاهتمام بضرورة القدرة علي التكيف بسبب الانكماش التكنولوجي والاضطرابات السياسية ، والأزمات الاقتصادية في الآونة الأخيرة ، وكانت البراعة التنظيمية من اهم القضايا ليس فقط للباحثين ولكن أيضا في مجالات الإدارة التنظيمية والمعرفة، باعتبار ان هذه القضايا ذات أهمية كبيرة وحاسمة للمنظمات ، كما تكمن أهمية البراعة التنظيمية في توفير التوازن بين أنشطة الاستغلال ، والاستكشاف المتضاربة ، وهو امر بالغ الأهمية لبقاء المنظمات في المدى الطويل ، بسبب سرعة التغير في الظروف البيئية .(شرفاني ، ٢٠١٧ ، ص ١٥).

وهذا ما هدفت اليه دراسة يعن الله القرني (٢٠٢٠) حيث هدفت الي تحديد دور البراعة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين الرشاقة الاستراتيجية والميزة التنافسية في جامعة تبوك كما تراها القيادات، واوصت الدراسة بضرورة ان تتبنى المنظمات ممارسة البراعة التنظيمية ، وإيجاد آليات فاعلة لتحقيق التوازن بين استكشاف الفرص الجديدة واقتناصها ، من خلال تشجيع منتسبيها علي البحث، وتحمل المخاطر، والتجريب والمنافسة ، وبين استثمار مواردها وامكانياتها الحالية من خلال الإنجاز ، كما اوصت الدراسة بضرورة إعادة تصميم الهياكل التنظيمية في المنظمات لتكون اكثر مرونة ، مما يجعلها قادرة علي التكيف والموائمة ، وإعادة تصميم المليات بشكل يقلل من الإجراءات ويجعلها اكثر مرونة في الحركة والاستجابة السريعة للمتغيرات مع تشجيع الابداع ، والابتكار .

ويعتبر المحور الجوهري للمنظمات الساعية الي تحقيق البراعة والتفوق في مستوي أدائها ، ان تقوم بتهيئة بيئة تنظيمية تحض علي تحفيز وتشجيع الكفاءات والعقول الفكرية الناجحة ، وتعمل علي بلورة الاتجاهات الإبداعية في منهج فكري وعملي ، حيث تمثل البراعة احد المداخل الإدارية المداخل الإدارية المستحدثة التي تلعب دورا

في بناء قدرات المنظمات وتدعم قدراتها علي الوفاء بمتطلبات الجمهور المستهدف منها ، كما انها استراتيجية موجهة لدعم وتنمية أصحاب المواهب والقدرات البارعة في العمل المهني لاستثمار مواردها البشرية لتكون اكثر قدرة علي التوافق والمرونة التنظيمية والاستجابة للتغيرات المجتمعية والتصدي للمخاطر المتوقعة.(محمد ، ٢٠٢٠ ، ص ٦٩).

وهذا ما أكدت عليه دراسة **صبح (٢٠٢١)** في نتائجها ان من آليات تنفيذ البراعة التنظيمية تشجيع العاملين علي الابتكار وتحفيزهم بشكل مستمر ، وتوفير بيئة عمل مناسبة والبعد عن الصراعات قدر الإمكان ، بالإضافة الي تطبيق الأفكار الجديدة التي يقترحها العاملين ، مع تحديد السلطات والمسئوليات لدي العاملين، بالإضافة لتوفير المناخ المناسب للعاملين المبدعين وتشجيعهم والاحذ بالأفكار الجديدة ومحاولة تنفيذها بالشكل الذي يساعدهم علي البحث عن فرص جديدة ، ومن اهم التوصيات التي اوصت بها عقد ورش عمل لتوعية العاملين بمفهوم البراعة واهميتها ، مع انشاء وحدات للاستغلال والاستكشاف .

لذلك تمثل البراعة التنظيمية المفتاح للنجاح والتفوق لأي منظمة ، حيث ان المنظمات التي تسعى لان تكون افضل تعمل علي تحسين نفسها وتغيرها باستمرار ، أي انها بحاجة ان تكون بارعة تنظيميا ، وتعمل علي استغلال ما هو متاح لها من فرص ، والبحث عن فرص جديدة بالطريقة التي تساعدها علي التكيف مع البيئة التي تعمل ضمنها لتحقيق أهدافها التي تصبوا اليها والتعامل مع الظروف والتحديات التي تواجهها في أداء اعمالها.(عثمان ، ججو، ٢٠١٥ ، ص ٣٣٢).

وهذا ما اشارت اليه دراسة **عبد الحافظ (٢٠٢٠)** في دراستها التي هدفت الي تحديد متطلبات البراعة التنظيمية في المنظمات غير الحكومية بالتركيز علي رضا المستفيدين ، والمرونة في تقديم الخدمات والاستمرارية في جودة الخدمات مع تطوير مهارات الاخصائيين الاجتماعيين وبناء قدراتهم ، هذا واوصت الدراسة بضرورة تكثيف الجهود التدريبية الموجهة لتأهيل الكوادر البشرية بالمنظمات الاجتماعية وزيادة وعي القيادات بأهمية البراعة التنظيمية ودعم الأفكار المبتكرة ، كما اوصت أيضا بإمكانية استحداث قسم للبراعة التنظيمية في المنظمات الحكومية ، تهتم بالمبدعين وأصحاب المواهب والقدرات المبتكرة لدراسة كيفية توظيف تلك العقول بما يتقل تلك المنظمات ومساعدتهم في تطبيق أفكارهم الإبداعية ، مع دعم المرونة التنظيمية من خلال تحديث هيكلها التنظيمي ، وتصميم خطط ومبادرات تعمل علي تشجيع المواهب وأصحاب القدرات الإبداعية.

وأوضح **(الجراح)** انه قد تواجه بعض المنظمات معضلة تكمن في تخصيص الموارد التي تملكها لاستثمار الممارسات القائمة أو استكشاف بدائل جديدة لها ، لذلك فان البراعة التنظيمية تمكن المنظمات في الجمع بين الفرص الحالية والرؤي المستقبلية ، وخصوصا في بيئة تتصف بدرجة عالية من عدم التأكد لكي تستطيع المنظمة اقتناص الفرص الجديدة ، كما تعد وسيلة لتقديم المنتجات الجديدة والفوائد للمجتمع والذي يساعد المنظمات في توسيع نطاق أساليب عملها.(الجراح ، ٢٠١٩ ، ص ٤٨).

وهذا ما أوصت به دراسة **دسوقي (٢٠٢١)** بضرورة استثمار الفرص المتاحة بما يحقق اهداف المنظمة، مع ضرورة دراسة احتياجات المجتمع وتطلعاته ، وخضوع جميع الانشطة الإدارية للمنظمة للتقييم والتحسين المستمر ، مع استخدام التقنيات الحديثة التي تساهم بشكل كبير في تسويق خدماتها علي نطاق واسع ، مع الوضع في الاعتبار ضرورة التعامل مع المتغيرات المحيطة بالمنظمة بكفاءة بما يؤدي الي ابتكار خدمات جديدة تلبي حاجات المستفيدين وريغباتهم وتحسين وتنويع أنشطتها.

وتدور فكرة البراعة التنظيمية حول ان البيئة المحيطة تفرض العديد من التناقضات والتي يجب التعامل معها بإيجابية مثل توجيه الموارد للمشروعات الحالية مقابل توجيهها لدعم المشروعات المستقبلية ، فعلي الرغم انه لا يمكن تسوية هذه التناقضات بالكامل الا ان المنظمات البراعة تمتلك القدرة علي التوافق بين هذه التناقضات بدرجة كبيرة ، وبالتالي تحقيق دعم القدرة التنافسية . (امين ، ٢٠١٩، ص ١٠٤).

حيث يري "**دافيسون**" ان العلاقة بين المنظمات تتأثر بمجموعات ثلاثة من العوامل:

العوامل البيئية كالضغوط السياسية والاقتصادية والاطر التشريعية والقانونية وغيرها والتي تمثل المحددات العامة للعلاقات بين المنظمات ،و العوامل التنظيمية وتشمل الموارد ودرجة الاتفاق ودرجة وعي المنظمة باعتمادها علي غيرها ، وهذه العوامل هي التي تحدد قدرة المنظمة علي الاستجابة للفرص او التحديات التي تقدمها البيئة التي تعمل المنظمة في اطارها ،والعوامل البشرية التي تؤثر علي الناتج النهائي للعلاقات بين المنظمات.(رجب ، ٢٠٠٤، ص ١٦٨).

وهذا ما اشارت اليه نتائج دراسة **رضوان ، والمسدي (٢٠٢١)** والتي اكدت علي الاهتمام المستمر للمستشفيات الخاصة بمدينة طنطا بالاستكشاف المستمر للفرص المتاحة والعمل علي الاستغلال الأمثل لها ، كما اوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تدريبية وتثقيفية حول كيفية الوقوف علي نقاط القوة والضعف بصفة مستمرة، والقياس المستمر لمستوي الاستغلال للموارد ،مع ضرورة خلق ثقافة التشجيع علي المخاطرة والمبادرة واقتناص الفرص ، والتوسع في استخدام تكنولوجيا المعلومات والتسويق الالكتروني للوصول الي الأسواق الجديدة ، مع الاعتماد علي المعايير الأخلاقية في اتخاذ القرارات وان كانت صعبة.

ونظرا لان العنصر البشري يعتبر احد المرتكزات الأساسية في نجاح المنظمات ، كان من الضروري ان تعمل المنظمة علي استخدام الفهم القائم علي الاصغاء لاستجابات العاملين وادراك مشاعرهم ، وتفهم مواقفهم واهتماماتهم وحاجاتهم و منطلقا تهم ، وخلق المناخ الإيجابي للعمل ، والربط بين أهدافهم واهداف المنظمة ومشاركتهم في وضع الخطط ، والاستعداد لتقبل شكواهم ومقترحاتهم والعمل علي زيادة مهارتهم ورفع قدراتهم ، حيث يعمل (ذلك علي خلق نوع من الشعور بالانتماء الي هذه المنظمات .(طه ، ٢٠٢١، ص ١١١).

ولا شك ان الخدمة الاجتماعية تساهم في ذلك بشكل كبير حيث انها مهنة مؤسسية تدعم تلك المنظمات حيث تقوم بالأدوار الهامة في سبيل تحقيقها لدورها وخاصة في مواجهة المشكلات المجتمعية ، مستخدمة في ذلك استراتيجيات طريقة تنظيم المجتمع التي تعد احدي طرقها الأساسية حيث تعتبر طريقة تنظيم المجتمع احدي

الطرق المجتمعية التي تعمل بجوار التخصصات المختلفة ، لإحداث التغيير الاجتماعي المقصود، وذلك لا يمكن ان يحدث الا من خلال مشاركة مجتمعية ، فطريقة تنظيم المجتمع تهتم بمثل هذا النوع من المنظمات للتعرف علي ما تقدمه من خدمات وتحديد المعوقات التي تواجه أنشطتها ، واقتراح الأساليب التي تساعد تلك المنظمات علي تنظيم نفسها داخليا لتقديم خدمة افضل وتأدية وظائفها علي الوجه المطلوب .(خليفة ، ٢٠٢٢ ، ص ١٥٤).

لذلك ظهر ما يطلق عليه بالمبادرات المجتمعية كأحد العوامل الدالة علي تطور المجتمعات، حيث تعد ركيزة أساسية لبناء المجتمع وتماسك مؤسساته.(عبد الرحمن ، ٢٠٢٢ ، ص ٨).

حيث تعد المبادرات التنموية رؤي متعددة حول قضايا مجتمعية واسعة النطاق في المجتمع بشكل عام ، ودائما ما تأتي المبادرات التنموية متوافقة مع اهداف الإدارة السياسية وتتبع منها ، فالحكومة لها دور واضح ومهم في نجاح تلك المبادرات .(محمد ، ص ٤٢٢).

لأنها أساس عملية المشاركة المجتمعية ، حيث نجد ان ثمة مؤشرات كثيرة تدل علي حيوية المجتمع وقدرته علي النهوض والاستجابة للتحديات التي تواجهه ، ومن اهم تلك المؤشرات ما ينتج عن المجتمع من مبادرات تكون عوناً علي الارتقاء بشرائحه المتعددة.(موسي، ٢٠٢٠ ، ص ٣٩٤).

وهذا ما أكدته دراسة عبد الوهاب (٢٠٢٠) والتي أكدت علي أهمية المبادرات الرئاسية وثقة المواطنين في الخدمات المقدمة من خلالها ، حيث أوصت بضرورة اهتمام المهن الإنسانية والاجتماعية بتفعيلها داخل المجتمع من أجل تحقيق التنمية للمجتمع، وتسعي طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل المبادرات المجتمعية من خلال الاهتمام بتنظيم سكان المجتمعات لخدمة انفسهم ، اذ ان الخبرات الميدانية أوضحت ان التغيير لا يأتي من الخارج وإنما يحقق التغيير من خلال من يحتاجون اليه ، لذلك تركز طريقة تنظيم المجتمع علي مساعدة سكان المجتمعات علي تنظيم انفسهم لاكتساب مزيد من القوة والقدرة علي القيام بالتغيرات المنشودة معتمدين أساسا علي انفسهم ، ومبادراتهم المجتمعية لمواجهة مشكلاتهم.(رضا ، ٢٠٠٨ ، ص ١٣).

وهذا ما اوصت به دراسة عبد العال (٢٠٢٢) حيث اوصت بضرورة دراسة المجتمع وتحديد الموارد ، وكيفية الاستفادة منها ، والعمل علي كسب الحشد والتأييد للمبادرات من أعضاء المجتمع المحلي ، واستثمار جهود المهتمين من أعضاء المجتمع ، بالإضافة لوضع نماذج لتقييم تلك المبادرات ، وتوفير قاعدة معلومات عن طبيعة المجتمع المنفذ به المبادرات مع الإعلان والتسويق الجيد لها ، في ضوء وجود شبكة تواصل بين كافة المبادرات لمنع ازدواجيتها .

لذلك فإن المبادرات المجتمعية احد نماذج الجهود الذاتية التي يمكن استثمارها في العمل مع المجتمعات ، حيث ان تلك الجهود تقوم علي المبادرة الذاتية للمواطنين في المجتمع المحلي لمواجهة مشكلاتهم واشباع احتياجاتهم .(إبراهيم ، ٢٠٨ ، ص ٩١).

كما يمكن وصف المبادرات المجتمعية بأنها جهود ذاتية لمواجهة المشكلات المجتمعية من إحساس افراد المجتمع بوجود بعض الاحتياجات الغير مشبعة وتعتبر نقطة البداية لعملية التنمية المحلية ، كما انها أيضا نقطة البداية في مهنة الخدمة الاجتماعية بالأخص في طريقة تنظيم المجتمع ، حيث تهتم بمساعدة افراد المجتمع علي معالجة مشكلاتهم المجتمعية ، وإشباع احتياجاتهم ، فالهدف الرئيسي للمبادرات المجتمعية ان تكون موجه نحو استعادة القيمة وتعزيز نوعية الحياه ، فضلا عن ذلك يتم استخدام المبادرات المجتمعية باعتبارها نموذج للتنمية حيث يتم التركيز فيها علي البعد الاقتصادي ، وتحسين نوعية الحياه والتخفيف من الفقر وتعزيز المساواة.(عبد الرحمن، ٢٠١٩، ص ٣٥٨).

وهذا ما تناولته دراسة الحمدي (٢٠٢٣) حيث هدفت الدراسة الي التعرف علي واقع الشراكة المجتمعية بين مؤسسات المجتمع والجمعيات الخيرية ، وذلك من خلال تناول تجربة ميدانيه للشراكة الرباعية بين جمعية سكن للتنمية الاسرية جامعة تبوك ، وشركة البحر الأحمر الدولية ، وبلدية امالج تحت مسمي (مبادرة التمكين الاقتصادي) وقد توصلت الدراسة الي اتفاق غالبية افراد عينة الدراسة نجاح المبادرة ، وانها سوف تستمر لسنوات قادمة ، وانها تعتبر بداية المشروعات ومبادرات اكثر تنموية مستدامة ، وانها تحقق للأفراد استقرارا ماليا واجتماعيا ونفسيا لأسرهم ، وقد اوصت الدراسة بضرورة اجراء بحوث ودراسات لتوثيق تجارب ناجحة لمبادرات مماثلة ، ودراسة رأي المجتمع حول فاعلية المبادرات والشراكات التي تتم بين الجمعيات الخيرية ومؤسسات المجتمع.

هذا وتتيح المنظمات الفرصة لمشاركة المواطنين في صنع القرارات المتعلقة بحياتهم ، والتمويل لمشروعاتها، كما أنها تلعب دورا كبيرا في مختلف المجتمعات المعاصرة من خلال المساعدات الصحية ، والتعليمية ، والرعاية الاجتماعية ، ويستفيد منها عشرات الملايين من الفقراء ، والمرأة ، والأطفال ، الأيتام ، المعاقين ، والمهمشين ، كما تهتم بالقضايا الكبرى التي يعالجها المجتمع مثل الامية ، البطالة ، الفقر من خلال البرامج والمشروعات والمبادرات التنموية.(علام ، ٢٠٢٠، ص ٥٨).

وذلك ما استهدفته دراسة حسن ، حجازي (٢٠٢٢) من خلال التصور المقترح لتدعيم دور منظمات المجتمع المحلي في المبادرات القومية المعاصرة باستخدام المشاركة المجتمعية ، من خلال عينة من أعضاء منظمات المجتمع المحلي لإجراء البحث عليهم ، حيث يتطلب تحقيق ذلك تدعيم دور منظمات المجتمع المحلي في المبادرات القومية المعاصرة باستخدام المشاركة المجتمعية باعتبار ان المجتمع المحلي ومؤسساته شريك أساسي ومحوري للدولة في تحقيق ونجاح المبادرات القومية المعاصرة ، والتي تعمل علي توفير الحياة الكريمة للفئات الأكثر احتياجا ، وان جهود الدولة وحدها لا تكفي لتقديم تلك الخدمات، وتوجيه الدراسات والبحوث الي هذا النمط من البحوث والدراسات العلمية التي تنثري أهمية المشاركة المجتمعية، واعتمدت الدراسة علي منهج المسح الاجتماعي باستخدام أداة استبيان طبقت علي عينة من أعضاء منظمات المجتمع المحلي وعددهم (٤٥) مفردة من العاملين بتلك المنظمات المهمين بالمشاركة المجتمعية.

كما هدفت أيضا دراسة راشد (٢٠٢٢) الي قياس واقع جهود منظمات المجتمع في تقديم خدماتها في ضوء اهداف المبادرات القومية للدولة ، كما اهتمت الدراسة بتحديد المعوقات التي حالت دون تحقيقها ، والتعرف علي طرق الاستخدام الأمثل للموارد والامكانيات المادية والبشرية داخل تلك المنظمات ، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات مستوي تقديم الخدمات الاجتماعية ، والخدمات الاقتصادية ، والخدمات الصحية بمنظمات المجتمع المدني ، ووجود معوقات تحد من أداء تلك المنظمات .

و تناولت دراسة دين (٢٠٢٠) عرض المبادرات المجتمعية التطوعية التي قدمت من قبل طلبة جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز خلال ثلاث سنوات جامعية ، وهي المبادرات والمشاريع التي قدمت ونفذت في المجتمعات المحيطة بكليات الجامعة في جنوب منطقة الرياض ، وذلك لتقديم الخدمات المجتمعية المختلفة لسكانها ، ومساهمة من طلبة جامعة الأمير سطاتم ومنسوبيها في خدمة المجتمع وتفعيل الشراكة المجتمعية ، كما قامت الدراسة بتحليل عوامل القوة والضعف في تلك المبادرات ، واهم العقبات التي واجهتها والفرص والدوافع التي شجعت الطلاب علي اقامتها، من اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة ان النشر الإعلامي للبرامج والمبادرات المجتمعية من الأمور الهامة لتوضيح جهود الجهات العاملة في المجال المجتمعي ، كما أوضحت نتائج الدراسة ان من اهم أسباب انقطاع المبادرات قلة الإمكانيات المادية والبشرية ، وعدم وجود جهات راعية وداعمة ومشاركة للمبادرات، كما اوصت الدراسة بضرورة حث الجهات المعنية بالمبادرات علي عقد الشراكات والاتفاقيات مع المؤسسات المعنية الحكومية والخاصة ، لتفعيل المبادرات ،وأیضا الاهتمام بعرض التجارب والخبرات في مجال المجتمع ، والعمل التطوعي والاستفادة من المبادرات المجتمعية الرائدة السابقة.

وتأتي أهمية هذه المبادرات في انها تحدث فارق في الحياة المدنية للمجتمع وتساعد في تنمية المعارف والمهارات والقيم ، حيث تعد المبادرات المجتمعية من العوامل الدالة علي تطور المجتمعات وتعد ركيزة أساسية لبناء المجتمع وتماسك افراده ومؤسساته ، وعلامة علي نهضته وثقافة اهله .(عبد الرحمن ، ٢٠٢٢ ، ص ٨).

والذي أكدته نتائج دراسة إنبابي (٢٠٢١) علي أهمية التدريب كآلية لتنمية الوعي بأهمية التجديد والابتكار للتعامل مع المتغيرات المجتمعية في جميع ميادين الحياة ،كما يهدف التدريب الي مشاركة الافراد لبعضهم البعض في الخبرات المكتسبة ، وأضافت نتائج الدراسة ان الاتصال والتنسيق يمثلان آلية من خلالها يتم انجاز الاعمال في المنظمة وانسياب الاعمال من اعلي الي اسفل والعكس ، كما يساهم كلا منهما في وضع علاقة متوازنة بين الجهاز الإداري ، والجهاز المهني ، حيث تجدر الإشارة الي أهمية تعاون الأهالي مع الحكومات في تنفيذ المبادرات والاسهام والمشاركة الفعالة من جانب أبناء المجتمع المحلي في جهود التنمية، وهذا يتطلب الاستشارة والتشجيع والدعم والمساندة الفنية والمادية من خارج المجتمع ، لإحداث التغيير المطلوب في المجتمع المراد تغييره ، والمصدر الأساسي لهذه المساندة الخارجية هي الجهود الحكومية التي تنفذ ذلك من خلال منظماتها المعنية.(صالح ، ٢٠٢٣ ، ص ٢١٠).

وهذا ما أكدت عليه طريقة تنظيم المجتمع باعتبارها أداة فعالة لإحداث تغييرات في التنظيمات الاجتماعية ، لتصبح اكثر كفاءة وفاعلية في تحقيق العدالة الاجتماعية بين فئات المجتمع وذلك من خلال استشارتهم كتغيير

عاداتهم ، وسلوكهم ، وانماطهم ، ومساعدتهم عي بناء قدراتهم للعمل علي زيادة كفاءتهم .(عبد الحكيم، ٢٠٢٣، ص ٦٧).

كما استهدفت دراسة صالح (٢٠٢٣) التعرف علي متطلبات بناء المهارات المدنية لدي قيادات المجتمع الريفي في ضوء المبادرات المجتمعية ، كما اعتمدت الدراسة علي منهج المسح الاجتماعي بالعينة لقيادات المجتمع الريفي ، وطبقت الدراسة علي عينة قوامها (٣٥) مفردة ، وتوصلت نتائج الدراسة الي أهمية المهارات المدنية في بناء القدرات لدي قيادات المجتمع الريفي في ضوء المبادرة الرئاسية حياة كريمة، كما اوصت الدراسة بضرورة تنفيذ الدورات التدريبية الخاصة ببناء قدرات قيادات المجتمع الريفي ، نظرا لقلّة تنفيذ مثل تلك البرامج ، كما اكدت الدراسة علي أهمية النشرات التوعوية وتنظيم الندوات التثقيفية لبناء قدرات هؤلاء القادة الريفيين نظرا لضعف مستواهم.

وأخيرا أشارت دراسة احمد(٢٠٢٢) الي أهمية معرفة الدور الذي تؤديه الحملات الإعلامية الرقمية في توعية الشباب الجامعي بالمبادرات المجتمعية للحكومة السعودية في رؤية المملكة ٢٠٣٠ من خلال معرفة درجة اعتماده علي الحملات وأسباب تفضيله لها ورصد كل من التأثيرات المعرفية ، والوجدانية، والسلوكية الناتجة عن تعرضهم لهذه الحملات ، وكذلك اهم المعوقات الخاصة بهذه الحملات ، وقد توصلت الدراسة لمجموعه من النتائج أهمها ارتفاع نسب تعرض المبحوثين للحملات الإعلامية الرقمية بشكل عام وان نسبة ٤٩٪ من المبحوثين يعتمدون علي الحملات الإعلامية الرقمية في التعرف علي المبادرات المجتمعية داخل المملكة ، وهو ما يشير في مجمله الي أهمية هذه الحملات الإعلامية في التوعية بالمبادرات المجتمعية للحكومة السعودية.

وباستقراء الدراسات السابقة بنظرة تحليلية يمكننا ان نخرج بعدد من التحليلات التي توضح علاقة وموقف الدراسة الحالية من هذه الدراسات ووجه الاستفادة منها:

١- معظم الدراسات اتفقت مع الدراسة الحالية حول أهمية البراعة التنظيمية وتطبيقها داخل المنظمات ،مثل دراسة القرني (٢٠٢٠) ودراسة شرفاني (٢٠١٧)، والبيشقالي (٢٠١٥)، ودراسة عبد العزيز(٢٠٢٢)، ودراسة طه (٢٠٢١).

٢- اكدت بعض الدراسات علي دور البراعة التنظيمية في دعم قدرات المنظمات نحو التوجه للفرص الجديدة مثل دراسة الجبوري ، البغدادي (٢٠١٥) ، ودراسة راضي وقاسم(٢٠١٨) ٣. ربطت بعض الدراسات بين البراعة التنظيمية من حيث متغيراتها الاستكشاف والاستغلال والهيكل التنظيمي واهميتهم في دعم المنظمات بالموهب والعقول الفكرية المتميزة، مثل دراسة عبد الحافظ (٢٠٢٠)، ودراسة الجراح(٢٠١٩) (

ثانيا الموجهات النظرية للدراسة:

اعتمدت الباحثة في تحليل المعطيات النظرية والميدانية علي (نظرية الانساق العامة).

حيث يعرف النسق بأنه ذلك الكل الذي يتضمن مجموعة من الأجزاء في العلاقات بين بعضها البعض ، وبين خواصها المميزة ، وتتنوع مصطلحات الانساق طبقا للنماذج التي يستخدمها ، ويرتبط هذا التعريف بثلاث مفاهيم أساسية هي

التكامل: ويعني ان الأجزاء داخل النسق تنتج كيانا اكبر من حاصل جمع الأجزاء كلا علي حدة.

العلاقة : والتي تؤكد علي ترميط العلاقة بين الأجزاء داخل النسق الواحد

التوازن: بين عناصر النسق والبقاء والحفاظ عليـة.(السنهوري، ٢٠٠٧، ص ٢٩٨).

ويري أصحاب نظرية الانساق الاجتماعية ان طبيعة المؤسسات والنظم الاجتماعية بصورة عامة ماهي الا بناءات اجتماعية ، لها وظائفها التي تؤديها في المجتمع الذي تعيش فيه ، وتعد هذه الوظائف جملة الأهداف التنظيمية التي تهتم بها السياسات والاستراتيجيات المهمة في المؤسسة الاجتماعية ، فالمؤسسة ماهي الانسق اجتماعي لدية مجموعة من العمليات الداخلية التي تتداخل في علاقات متعددة مع البيئة الخارجية ، ومن ثم ان يحدث نوع من التوازن البيئي والتنظيمي الداخلي والخارجي من اجل استمراره وتحقيق أهدافه.(عبدالرحمن ، ٢٠٠١، ص ٨).

وحتى تتمكن المنظمات من القيام بدورها و تطبيق البراعة التنظيمية لتدعيم المبادرات المجتمعية فأن ذلك يتطلب

مدخلات : تتمثل في الإمكانيات المادية والبشرية والمعلوماتية والفنية .

مخرجات : تتمثل في كافة الخدمات التي تقدمها المنظمة لدعم التوعية بثقافة المبادرات .

التغذية العكسية : تعني الاستمرار في تقديم الخدمات الداعمة لإشباع الاحتياجات وحل المشكلات التي تواجه تنفيذ المبادرات ، وسوف يتم الاستفادة من نظرية الانساق العامة في اطار البحث الحالي من خلال النظر الي دور المسؤولين عن تنفيذ المبادرات كأحدي الاليات التي تساهم في دعم الخدمات المقدمة لانساق البيئة المحيطة ، في ضوء البراعة التنظيمية و ما تتطلبه من استثمار الفرص من البيئة المحيطة لخدمة المجتمع ،واستكشاف أنشطة جديدة تساهم في دعم المبادرات المجتمعية ،مع استجابة المنظمة لدعم الهيكل التنظيمي المرن .

ثالثا: صياغة مشكلة الدراسة:

بناء علي المعطيات النظرية للدراسة وما أسفرت عنه نتائج الدراسات السابقة المرتبطة بمتغيرات الدراسة الأساسية وخاصة فيما يتعلق بأبعاد البراعة التنظيمية ، ودعم المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية ،يتضح أهمية تنمية القدرات المهنية والمهارية ،والابداع والابتكار مع اتاحة الفرصة من اجل التحكم في الموارد وتوسيع نطاق

الخبرات الذي يساهم في القدرة علي اتخاذ القرارات الداعمة لتلك المبادرات من خلال ابعاد البراعة التنظيمية، لذلك تتحدد مشكلة الدراسة في هل للبراعة التنظيمية أهمية في دعم المبادرات المجتمعية ، وهل تستطيع المنظمات الاعتماد علي ابعاد البراعة لدعم تلك المبادرات داخل المنظمات الحكومية في ضوء الخدمة الاجتماعية وطريقة تنظيم المجتمع ، واهم المعوقات التي تواجهها ، وما التصور المقترح لتحقيق ابعاد البراعة التنظيمية من وجهة نظر طريقة تنظيم المجتمع.

رابعاً: أهمية الدراسة:

ترجع أهمية الدراسة الحالية الي ما يلي:

- ١- تتبع أهمية الدراسة الحالية من انتشار وتعدد المبادرات المجتمعية في الوقت الراهن باعتبارها نموذج للتنمية بالمشاركة حيث تساهم المبادرات في تعبئة الموارد المجتمعية المتاحة في المجتمع ، وتراعي الموارد المالية المحدودة للمنظمات والمؤسسات الحكومية وتعزز دورها من خلال تقوية النسيج المجتمعي.
- ٢- الأهمية المتزايدة للمنظمات الحكومية وظهور مصطلح البراعة التنظيمية كتوجه حديث في العلوم الإدارية، يمكن الاستفادة منه في مجالات الخدمة الاجتماعية بصفه عامة ، وطريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة.
- ٣- ما أكده الواقع واثبتته العديد من الدراسات المختلفة حول أهمية المبادرات المجتمعية في تحقيق رؤي المنظمات .
- ٤- ما قد تضيفه الدراسة الحالية من استفادة هامة لمتغيرات البراعة التنظيمية بالمنظمات الحكومية لدعم المبادرات المجتمعية بما يخدم المجتمع.

خامساً : أهداف الدراسة:

■ أهداف الدراسة:

١. تحديد مستوى البراعة التنظيمية بالمنظمات الحكومية.
٢. رصد واقع تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية.
٣. تحديد العلاقة بين البراعة التنظيمية وتعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية.
٤. تحديد الصعوبات التي تواجه إسهامات البراعة التنظيمية في تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية.
٥. تحديد مقترحات تفعيل إسهامات البراعة التنظيمية في تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية.
٦. التوصل إلى تصور مقترح من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل إسهامات البراعة التنظيمية في تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية.

سادسا: فروض الدراسة:

يتحدد الفرض الرئيس للدراسة في:

" توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين البراعة التنظيمية وتعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية ":

وينبثق من هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية التالية:

١. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين الاستثمار الأمثل للفرص وتعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية.
٢. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين استكشاف الموارد الخارجية الداعمة وتعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية.
٣. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين الهيكل التنظيمي المرن وتعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية.

سابعا : مفاهيم الدراسة:

أولاً: مفهوم البراعة التنظيمية:

تتمثل في قدرة المنظمة علي التعامل مع معطيات البيئة بنكاء عن طريق قيام المنظمة بذات الوقت بالاستغلال الأمثل للموارد المالية والمادية في البيئة الداخلية ، واستكشاف الفرص الجديدة في البيئة الخارجية.(حسين ،٢٠١٨، ص ١٩٣).

كما تعرف " البراعة التنظيمية" بأنها قدرة المنظمات علي تحقيق التوافق بين الكفاءة في إدارة الاعمال الحالية، والتكيف مع التغيرات البيئية.

وتعرف بأنها تركيز المنظمة بشكل أساسي علي ممارسة نشاطين مختلفين في نفس الوقت هما " أنشطة استكشاف البيئة الخارجية لاكتساب المعرفة الجديدة والتعرف علي الفرص المتاحة ، وإمكانية التنبؤ بالفرص المستقبلية أو إمكانية توليدها والإفادة منها.(الياسري ، وآخرون، ٢٠١٩).

وعرف "مزهري" البراعة التنظيمية بأنها قابلية المنظمة علي استثمار المنتجات الحالية ، في ضوء المعرفة المألوفة للمنظمة واكتشاف منتجات جديدة من خلال توظيف المعرفة الجديدة أو الغير مألوفة في ذات الوقت ، وبالتالي استثمار قدراتها الحالية ، وفي الوقت نفسه تستكشف الفرص الجديدة.(مزهري، ٢٠١٧، ص ٤٢)

كما أشار " صويص وآخرون" ان البراعة التنظيمية هي سعي المنظمة لتحقيق الاستكشاف والاستغلال، من خلال ما تملكه من موارد وفي نفس الوقت قيامها بالبحث عن موارد وفرص جديدة واستكشاف أسواق جديدة وغير معروفة من قبل.

- وفقا لما سبق يمكن للباحثة ان تصيغ مفهوم البراعة التنظيمية اجرائيا في اطار هذه الدراسة بأنه " قدرة المنظمات الحكومية علي تعزيز قدرتها من خلال ثلاث ابعاد رئيسية هي:

١- **البعد الأول :** "استكشاف الموارد الخارجية المدعمة" هو مجموعة من الإجراءات التنظيمية التي تعزز اكتشاف أنشطة جديدة وحلول للمشكلات بطرق مبتكرة، من خلال حشد الموارد ، دعم المبادرات المجتمعية التي تخدم المجتمع.

٢- **البعد الثاني:** الاستثمار الامثل للموارد" وهو مجموعة الأنشطة التي تقوم بها المنظمات الحكومية لمعرفة متطلباتها للتحسين المستمر بما يتضمن الاختيار الواعي والجيد لكوادرها البشرية .

٣- **البعد الثالث "** الهيكل التنظيمي المرن" من خلال استجابة المنظمات الحكومية للمتغيرات البيئية المحيطة بسهولة وبدون تعقيد ، والاستفادة من كل جديد يخدمها.

ثانيا- مفهوم المبادرات المجتمعية:

تعني المبادرة في اللغة "الإسراع الي فعل شيء ما وهي مصدر الفعل بدر الي الشيء أي اسرع اليه وبادر اليه أيضا ، وتبادر القوم أي تسارعوا.(الرازي ، ١٩٨٦ ، ص ١٨).

وتعرف المبادرة بأنها فكرة إبداعية تساهم في تطوير المجتمع ، او بعض فئاته في أي مجال من مجالات الحياة تعالج قضية او مشكلة او تلبى حاجة تهم المجتمع ، من خلال إيجاد الفرصة واغتنامها وتوظيف الموارد المتاحة ، وحشد القدرات والطاقات المتوفرة وتحقيق اقصي استفادة منها.(**عبد المجيد ، ٢٠٢٠**).

كما تعرف المبادرة المجتمعية بأنها عمل تعاوني تطوعي بين جماعات ومنظمات مجتمعية مختلفة تتشارك في الاهتمامات ، وتتحد معها للعمل نحو تحقيق أغراض متفق عليها وإنجاز اهداف محددة تتشارك فيها.(**عبد العال ، ٢٠٢٣ ، ص ٢٩**).

ويشير البعض الي المبادرات المجتمعية بأنها برنامج او نشاط او ممارسة او سياسة يقودها تنظيم او مجموعة من الافراد لفائدة المجتمع ، وتعرف بأنها خطة استراتيجية يتم ادراكها من خلال الإحساس بالواجب والاهتمام الحقيقي لنفع المجتمع والرغبة في تحقيق الصالح العام.(**حسن ، ٢٠١٩ ، ص ٩٨**).

وللمبادرات المجتمعية ثلاثة ابعاد أساسية هي :

- **الإبداعية :** بمعني طرح فكرة غير مسبوقة أو تنفيذ فكرة معروفة بطريقة غير معروفة .

- **الابتكارية :** تعني تحويل الأفكار الإبداعية الي تطبيق ابداعي .

- **المخاطرة :** تعني التحدي ومواجهة الصعوبات.(**حسن ، ٢٠١٩ ، ص ٩٨**).

ويقصد بالمبادرات المجتمعية اجرائيا في هذه الدراسة بأنها:

الجهود والانشطة والبرامج المجتمعية المنفذة من خلال المنظمات الحكومية ومراكز خدمة المجتمع، من خلال مهنيين متخصصين مزودين بالمهارات والخبرات التي تخدم المجتمع وتواجه مشكلاته، من خلال الابتكار والابداع لمواجهة الصعوبات.

ثامنا: الإجراءات المنهجية للدراسة:

(١) منهجية الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي لديها القدرة على تقديم التفسيرات العلمية والمنطقية للظاهرة محل الدراسة، وكذلك فالدراسات الوصفية تعد من أنسب أنواع الدراسات لموضوع الدراسة الراهنة حيث أنها تركز علي رصد وتحليل واقع إسهامات البراعة التنظيمية في تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية. واعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل للمسئولين بمراكز الشباب بإدارة الشباب والرياضة بمنيا القمح شرق، وإدارة الشباب والرياضة بمنيا القمح غرب بمحافظة الشرقية وذلك نظراً لتنفيذ العديد من المبادرات المجتمعية بمراكز الشباب محل الدراسة وعددهم (٨٠) مفردة. وتوزيعهم كالتالي:

جدول رقم (١) يوضح توزيع المسئولين مجتمع الدراسة

| عدد المسئولين | إدارة منيا القمح غرب | م | عدد المسئولين | إدارة منيا القمح شرق | م |
|---------------|--|----|---------------|----------------------------|----|
| ٤ | مركز شباب العزيزية | ١ | ٤ | مركز شباب منيا القمح | ١ |
| ٣ | مركز شباب تلبلانة | ٢ | ٥ | مركز شباب الجديدة | ٢ |
| ٤ | مركز شباب بني هلال | ٣ | ٤ | مركز شباب كرديدة | ٣ |
| ٤ | مركز شباب ميت يزيد | ٤ | ٣ | مركز شباب بني قريش | ٤ |
| ٥ | مركز شباب كفر الغنيمي | ٥ | ٤ | مركز شباب ملامس | ٥ |
| ٤ | مركز شباب سنهوت | ٦ | ٤ | مركز شباب العقدة | ٦ |
| ٤ | مركز شباب كوم حلين | ٧ | ٤ | مركز شباب شيبية قش | ٧ |
| ٤ | مركز شباب كفر الصعيدي | ٨ | ٥ | مركز شباب ميت ربيعة | ٨ |
| ٤ | مركز شباب كفر عمر مصطفى | ٩ | ٣ | مركز شباب منشأة شفيق | ٩ |
| ٤ | مركز شباب السعديين | ١٠ | ٤ | مركز شباب ميت بشار | ١٠ |
| ٤٠ | مجموع إدارة منيا القمح غرب | | ٤٠ | مجموع إدارة منيا القمح شرق | |
| ١٠ | عينة الصدق والثبات " خارج عينة الدراسة " | | ٨٠ | مجموع مراكز الشباب ككل | |

(٢) أدوات الدراسة:

تمثلت أدوات جمع البيانات في:

- استبيان للمسؤولين حول البراعة التنظيمية وتعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية:
- ١. قامت الباحثة بتصميم استبيان للمسؤولين حول البراعة التنظيمية وتعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية اعتماداً على التراث النظري والإطار التصوري الموجه للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بالقضية البحثية للدراسة.
- ٢. اشتمل استبيان المسؤولين على صحيفة البيانات الأولية التالية: (النوع، والسن، والمؤهل العلمي، والوظيفة، وعدد سنوات الخبرة).
- ٣. تم تحديد الأبعاد التي يشتمل عليها استبيان المسؤولين، والتي تمثلت في أربعة أبعاد رئيسية، ثم تم تحديد وصياغة العبارات الخاصة بكل بعد، والذي بلغ عددها (٦٩) عبارة، وتوزيعها كالتالي:

جدول رقم (٢) يوضح توزيع أبعاد وعبارات استبيان المسؤولين

| عدد العبارات | المتغير التابع " تعزيز المبادرات المجتمعية " | عدد العبارات | المتغير المستقل " البراعة التنظيمية " |
|--------------|---|--------------|--|
| ٧ | الإبداع | ٧ | الاستثمار الأمثل للفرص |
| ٧ | الابتكار | ٧ | استكشاف الموارد الخارجية الداعمة |
| ٧ | المخاطرة | ٧ | الهيكل التنظيمي المرن |
| ٧ | المهارة | | |
| ١٠ | الصعوبات التي تواجه إسهامات البراعة التنظيمية في تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية | | |
| ١٠ | مقترحات تفعيل إسهامات البراعة التنظيمية في تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية | | |

- وتحددت أهم مصادر تلك المتغيرات في الرجوع إلى التراث النظري الموجه للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بالمشكلة البحثية للدراسة.

- ٤. اعتمد استبيان المسؤولين على التدرج الثلاثي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (نعم، إلى حد ما، لا) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة)، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٣) يوضح درجات استبيان المسؤولين

| لا | إلى حد ما | نعم | الاستجابات |
|----|-----------|-----|------------|
| ١ | ٢ | ٣ | الدرجة |

٤- تحديد مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة:

يمكن تحديد مستوى أبعاد استبيان المسئولين باستخدام المتوسط الحسابي، حيث تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (٣-١ = ٢)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح (٣/٢ = ٠.٦٧) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٤) يوضح مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة

| المستوى | القيم |
|-------------|---|
| مستوى منخفض | إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١ إلى ١.٦٧ |
| مستوى متوسط | إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١.٦٨ إلى ٢.٣٤ |
| مستوى مرتفع | إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ٢.٣٥ إلى ٣ |

٥. للتحقق من صدق المحتوى " الصدق المنطقي " لاستبيان المسئولين قامت الباحثة بالإطلاع علي الأدبيات النظرية، والكتب العلمية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت أبعاد الدراسة. ثم تحليل هذه الأدبيات النظرية وذلك للوصول إلي الأبعاد المختلفة والعبارات المرتبطة بهذه الأبعاد ذات الارتباط بمشكلة الدراسة، وذلك لتحديد أبعاد البراعة التنظيمية، وتحديد أبعاد تعزيز المبادرات المجتمعية. ثم تم عرض الأداة على عدد (٥) محكمين من أعضاء هيئة التدريس تخصص تنظيم المجتمع بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان والمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر صقر لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارات وارتباطها بأبعاد الدراسة، وقد تم تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات وإعادة تصحيح بعض أخطاء الصياغة اللغوية للبعض الأخر، وبناء على ذلك تم صياغة الأداة في صورته النهائية، كما يمكن الاعتماد على نتائجها في تحقيق أهداف الدراسة واختبار صحة فروضها.

٦. تم حساب ثبات استبيان المسئولين باستخدام معامل ثبات (ألفا-كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية. وكذلك معادلة سيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات، حيث تم تقسيم عبارات كل بعد إلى نصفين، يضم القسم الأول القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابة للعبارة الفردية، ويضم القسم الثاني القيم المعبرة عن العبارات الزوجية. وذلك بالتطبيق على عينة قوامها (١٠) مفردات من المسئولين (خارج إطار مجتمع الدراسة)، وتبين أن معاملات الثبات للأبعاد تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٥) يوضح نتائج ثبات استبيان المسؤولين

(ن=١٠)

| ثبات الأداة ككل | المقترحات | الصعوبات | أبعاد تعزيز المبادرات | أبعاد البراعة التنظيمية | الأبعاد | |
|-----------------|-----------|----------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------|
| ٠.٩٢٨ | ٠.٨٨٢ | ٠.٨٦٤ | ٠.٩٤٣ | ٠.٩١٠ | معامل (ألفا .كرونباخ) | |
| ٠.٩٣٥ | ٠.٩٨٤ | ٠.٨٥٠ | ٠.٩٢٧ | ٠.٨٥٢ | معادلة جوتمان للتجزئة | معادلة سيرمان براون |
| **٠.٨٨٣ | **٠.٩٧٧ | **٠.٧٩٥ | **٠.٨٧٧ | **٠.٧٩٢ | قيمة (ر) ودالاتها | |
| ٠.٩٣٨ | ٠.٩٨٨ | ٠.٨٨٦ | ٠.٩٣٥ | ٠.٨٨٤ | قيمة المعامل | |

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

معاملات الثبات لأبعاد استبيان المسؤولين تتمتع بدرجة عالية من الثبات والدقة والموثوقية، وأصبحت الأداة في صورتها النهائية، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها، كما أن نتائجها قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة.

(٣) أساليب التحليل الإحصائي:

تم جمع البيانات في الفترة من ٢٥/٣/٢٠٢٤م إلى ٣٠/٥/٢٠٢٤م، ثم تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.V. 24.0)، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، ومعامل ثبات (ألفا-كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية، ومعادلة سيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات، وتحليل الانحدار البسيط، وتحليل الانحدار المتعدد، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل التحديد، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين أحادي الاتجاه لتحديد التباين بين المجموعات.

■ نتائج الدراسة الميدانية:

المحور الأول: وصف المسؤولين مجتمع الدراسة:

جدول رقم (٦) يوضح وصف المسؤولين مجتمع الدراسة

(ن=٨٠)

| م | المتغيرات الكمية | س | σ | م | النوع | ك | % |
|---|------------------|----|------|---|----------------|----|------|
| ١ | السن | ٤٣ | ٧ | ١ | نكر | ٤٢ | ٥٢.٥ |
| ٢ | عدد سنوات الخبرة | ١٤ | ٤ | ٢ | أنثى | ٣٨ | ٤٧.٥ |
| | | | | | المجموع | ٨٠ | ١٠٠ |
| م | المؤهل الدراسي | ك | % | م | الوظيفة | ك | % |
| ١ | مؤهل عالي | ٣٤ | ٤٢.٥ | ١ | مدير مركز شباب | ٢٠ | ٢٥ |

| | | | | | | |
|------|----|----------------|---|------|----|-------------------|
| ٣٢.٥ | ٢٦ | أخصائي اجتماعي | ٢ | ١٥ | ١٢ | دبلوم دراسات عليا |
| ١٧.٥ | ١٤ | مشرف نشاط | ٣ | ٢٣.٨ | ١٩ | ماجستير |
| ٢٥ | ٢٠ | منسق مبادرة | ٤ | ١٨.٨ | ١٥ | دكتوراه |
| ١٠٠ | ٨٠ | المجموع | | ١٠٠ | ٨٠ | المجموع |

يوضح الجدول السابق أن:

- متوسط سن المسؤولين (٤٣) سنة، وبنحرف معياري (٧) سنوات تقريباً.
- متوسط عدد سنوات الخبرة في مجال العمل (١٤) سنة، وبنحرف معياري (٤) سنوات تقريباً.
- أكبر نسبة من المسؤولين ذكور بنسبة (٥٢.٥%)، بينما الإناث بنسبة (٤٧.٥%).
- أكبر نسبة من المسؤولين وظيفتهم مؤهل عالي بنسبة (٤٢.٥%)، يليها ماجستير بنسبة (٢٣.٨%)، ثم دكتوراه بنسبة (١٨.٨%)، وأخيراً دبلوم دراسات عليا بنسبة (١٥%).
- أكبر نسبة من المسؤولين وظيفتهم أخصائي اجتماعي بنسبة (٣٢.٥%)، يليها مدير مركز شباب، منسق مبادرة بنسبة (٢٥%)، وأخيراً مشرف نشاط بنسبة (١٧.٥%).

المحور الثاني: أبعاد البراعة التنظيمية بالمنظمات الحكومية:

(١) الاستثمار الأمثل للفرص:

جدول رقم (٧) يوضح الاستثمار الأمثل للفرص بالمنظمات الحكومية

(ن=٨٠)

| الترتيب | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الاستجابات | | | | | | العبارات | م |
|---------|-------------------|-----------------|------------|---|-----------|----|------|----|---|---|
| | | | لا | | إلى حد ما | | نعم | | | |
| | | | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| ١ | ٠.٤٢ | ٢.٧٨ | - | - | ٢٢.٥ | ١٨ | ٧٧.٥ | ٦٢ | تسعي المنظمة لاستثمار قدرات أفرادها بصورة مستمرة | ١ |
| ٦ | ٠.٥٥ | ٢.٤٣ | ٢.٥ | ٢ | ٥٢.٥ | ٤٢ | ٤٥ | ٣٦ | المنظمة بارعة في استكشاف إمكانيات جديدة تساهم في تطورها | ٢ |
| ٢ | ٠.٥٢ | ٢.٦ | ١.٣ | ١ | ٣٧.٥ | ٣٠ | ٦١.٣ | ٤٩ | يتوافر لدى المنظمة المقومات التي تساعد في التكيف مع المتغيرات البيئية | ٣ |
| ٧ | ٠.٦ | ٢.٣٨ | ٦.٣ | ٥ | ٥٠ | ٤٠ | ٤٣.٨ | ٣٥ | تستخدم المنظمة التقنيات الحديثة في التسويق لخدماتها | ٤ |
| ٣ | ٠.٥٦ | ٢.٦ | ٣.٨ | ٣ | ٣٢.٥ | ٢٦ | ٦٣.٨ | ٥١ | تعزز المنظمة مبدأ الشفافية في إدارة الموارد المالية | ٥ |

| الترتيب | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الاستجابات | | | | | | العبارات | م |
|-------------|-------------------|-----------------|----------------------------|---|-----------|----|------|----|---|---|
| | | | لا | | إلى حد ما | | نعم | | | |
| | | | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| ٤ | ٠.٥٢ | ٢.٥٦ | ١.٣ | ١ | ٤١.٣ | ٣٣ | ٥٧.٥ | ٤٦ | تحرص المنظمة علي استغلال الفرص المتاحة بما يحقق أهدافها | ٦ |
| ٥ | ٠.٦٧ | ٢.٤٤ | ١.٠ | ٨ | ٣٦.٣ | ٢٩ | ٥٣.٨ | ٤٣ | تشارك المنظمة المجتمع المحلي في عمليات التخطيط لتحديد الأولويات | ٧ |
| مستوى مرتفع | ٠.٣١ | ٢.٥٤ | الاستثمار الأمثل للفرص ككل | | | | | | | |

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الاستثمار الأمثل للفرص بالمنظمات الحكومية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٤)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تسعي المنظمة لاستثمار قدرات أفرادها بصورة مستمرة بمتوسط حسابي (٢.٧٨). يليه الترتيب الثاني يتوافر لدي المنظمة المقومات التي تساعد في التكيف مع المتغيرات البيئية بمتوسط حسابي (٢.٦) وانحراف معياري (٠.٥٢)، ثم يليه الترتيب الثالث تعزز المنظمة مبدأ الشفافية في إدارة الموارد المالية بمتوسط حسابي (٢.٦) وانحراف معياري (٠.٥٦)، وأخيراً الترتيب السابع تستخدم المنظمة التقنيات الحديثة في التسويق لخدماتها بمتوسط حسابي (٢.٣٨)، وهذا ما أكدت عليه دراسة (ناصر، ٢٠٢٢) من أهمية الحملات الإعلامية الرقمية في توعية الشباب بأهمية المبادرات المجتمعية بالمجتمع السعودي.

استكشاف الموارد الخارجية الداعمة:

جدول رقم (٨) يوضح استكشاف الموارد الخارجية الداعمة بالمنظمات الحكومية

(ن=٨٠)

| الترتيب | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الاستجابات | | | | | | العبارات | م |
|---------|-------------------|-----------------|------------|---|-----------|----|------|----|--|---|
| | | | لا | | إلى حد ما | | نعم | | | |
| | | | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| ٤ | ٠.٥٣ | ٢.٥١ | ١.٣ | ١ | ٤٦.٣ | ٣٧ | ٥٢.٥ | ٤٢ | تستحدث المنظمة أنشطة جديدة تساهم في تطوير خدماتها | ١ |
| ١ | ٠.٥٢ | ٢.٦١ | ١.٣ | ١ | ٣٦.٣ | ٢٩ | ٦٢.٥ | ٥٠ | تطور المنظمة من معارفها باستخدام التكنولوجيا الحديثة | ٢ |
| ٥ | ٠.٥٥ | ٢.٥ | ٢.٥ | ٢ | ٤٥ | ٣٦ | ٥٢.٥ | ٤٢ | تطرح بالمنظمة مبادرات للتجديد في بيئة العمل بشكل مستمر | ٣ |
| ٣ | ٠.٥٧ | ٢.٥٦ | ٣.٨ | ٣ | ٣٦.٣ | ٢٩ | ٦٠ | ٤٨ | تدرس المنظمة احتياجات المجتمع المرتبطة بها | ٤ |

| م | العبارات | الاستجابات | | | | | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب |
|--------------------------------------|---|------------|------|-----------|------|-----|-----|-----------------|-------------------|-------------|
| | | لا | | إلى حد ما | | نعم | | | | |
| | | % | ك | % | ك | % | ك | | | |
| ٥ | تسعي المنظمة لتقييم نقاط القوة والضعف لديها | ٣٩ | ٤٨.٨ | ٣٩ | ٤٨.٨ | ٢ | ٢.٥ | ٢.٤٦ | ٠.٥٥ | ٦ |
| ٦ | تستجيب إدارة المنظمة للمتغيرات البيئية التي تخدم جهودها التسويقية | ٥٠ | ٦٢.٥ | ٢٨ | ٣٥ | ٢ | ٢.٥ | ٢.٦ | ٠.٥٤ | ٢ |
| ٧ | تدعم إدارة المنظمة استكشاف مواهب وقدرات العاملين | ٣٧ | ٤٦.٣ | ٤٢ | ٥٢.٥ | ١ | ١.٣ | ٢.٤٥ | ٠.٥٣ | ٧ |
| استكشاف الموارد الخارجية الداعمة لكل | | | | | | | | ٢.٥٣ | ٠.٣١ | مستوى مرتفع |

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى استكشاف الموارد الخارجية الداعمة بالمنظمات الحكومية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تطور المنظمة من معارفها باستخدام التكنولوجيا الحديثة بمتوسط حسابي (٢.٦١)، يليه الترتيب الثاني تستجيب إدارة المنظمة للمتغيرات البيئية التي تخدم جهودها التسويقية بمتوسط حسابي (٢.٦)، ثم يليه الترتيب الثالث تدرس المنظمة احتياجات المجتمع المرتبطة بها بمتوسط حسابي (٢.٥٦)، وأخيراً الترتيب السابع تدعم إدارة المنظمة استكشاف مواهب وقدرات العاملين بمتوسط حسابي (٢.٤٥)، وهذا ما أوصت به دراسة (عبد الحافظ، ٢٠٢٠) بضرورة الاهتمام بالمبدعين وأصحاب القدرات المبتكرة لدراسة كيفية توظيف تلك العقول بما يتقل تلك المنظمات، ومساعدتهم في تطبيق أفكارهم الإبداعية، مع دعم المرونة التنظيمية التي تدعم الأفكار الخلاقة والبارعة.

(٢) الهيكل التنظيمي المرن:

جدول رقم (٩) يوضح الهيكل التنظيمي المرن بالمنظمات الحكومية

(ن=٨٠)

| م | العبارات | الاستجابات | | | | | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب |
|---|--|------------|------|-----------|------|-----|-----|-----------------|-------------------|---------|
| | | لا | | إلى حد ما | | نعم | | | | |
| | | % | ك | % | ك | % | ك | | | |
| ١ | تستجيب إدارة المنظمة للمتغيرات المحيطة بصورة مرنة | ٤٠ | ٥٠ | ٣٧ | ٤٦.٣ | ٣ | ٣.٨ | ٢.٤٦ | ٠.٥٧ | ٥ |
| ٢ | هناك نوع من السهولة في تسلسل القرارات بما يخدم بيئة العمل | ٣٧ | ٤٦.٣ | ٤٢ | ٥٢.٥ | ١ | ١.٣ | ٢.٤٥ | ٠.٥٣ | ٧ |
| ٣ | اتخاذ وصنع القرار يشكل مرونة في بيئة عمل المبادرات | ٤٤ | ٥٥ | ٣٣ | ٤١.٣ | ٣ | ٣.٨ | ٢.٥١ | ٠.٥٧ | ٤ |
| ٤ | تمثل الشفافية والمحاسبية أداة فعالة في تقويم عمل المبادرات | ٤٣ | ٥٣.٨ | ٣٦ | ٤٥ | ١ | ١.٣ | ٢.٥٣ | ٠.٥٣ | ٣ |

| الترتيب | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الاستجابات | | | | | | العبارات | م |
|-------------|-------------------|-----------------|---------------------------|---|-----------|----|------|----|---|---|
| | | | لا | | إلى حد ما | | نعم | | | |
| | | | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| ٢ | ٠.٥٥ | ٢.٥٦ | ٢.٥ | ٢ | ٣٨.٨ | ٣١ | ٥٨.٨ | ٤٧ | التكامل بين وحدات المنظمة يساهم في نجاح المبادرات المقدمة للمجتمع | ٥ |
| ١ | ٠.٥١ | ٢.٦٤ | ١.٣ | ١ | ٣٣.٨ | ٢٧ | ٦٥ | ٥٢ | فتح المجال للمتطوعين يعد أداة جيدة لمرونة المنظمة في تقديم الخدمة | ٦ |
| ٦ | ٠.٥٩ | ٢.٤٦ | ٥ | ٤ | ٤٣.٨ | ٣٥ | ٥١.٣ | ٤١ | تضع المنظمة خطط بديلة دائمة لمعالجة مشكلاتها | ٧ |
| مستوى مرتفع | ٠.٣١ | ٢.٥٢ | الهيكل التنظيمي المرن ككل | | | | | | | |

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الهيكل التنظيمي المرن بالمنظمات الحكومية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول فتح المجال للمتطوعين يعد أداة جيدة لمرونة المنظمة في تقديم الخدمة بمتوسط حسابي (٢.٦٤)، يليه الترتيب الثاني التكامل بين وحدات المنظمة يساهم في نجاح المبادرات المقدمة للمجتمع بمتوسط حسابي (٢.٥٦)، ثم يليه الترتيب الثالث تمثل الشفافية والمحاسبية أداة فعالة في تقويم عمل المبادرات بمتوسط حسابي (٢.٥٣)، وأخيراً الترتيب السابع هناك نوع من السهولة في تسلسل القرارات بما يخدم بيئة العمل بمتوسط حسابي (٢.٤٥)، وهذا ما أوضحتها دراسة (الجراح، ٢٠١٩) في أن بعض المنظمات تجد معضلة في تخصيص الموارد التي تمتلكها لاستثمار أو استكشاف بدائل جديدة لها تمكثها من الجمع بين الفرص الحالية والرؤى المستقبلية .

▪ مستوى البراعة التنظيمية بالمنظمات الحكومية ككل:

جدول رقم (١٠) يوضح مستوى البراعة التنظيمية بالمنظمات الحكومية ككل

(ن=٨٠)

| الترتيب | المستوى | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الأبعاد | م |
|-------------|---------|-------------------|-----------------|----------------------------------|---|
| ١ | مرتفع | ٠.٣١ | ٢.٥٤ | الاستثمار الأمثل للفرص | ١ |
| ٢ | مرتفع | ٠.٣١ | ٢.٥٣ | استكشاف الموارد الخارجية الداعمة | ٢ |
| ٣ | مرتفع | ٠.٣١ | ٢.٥٢ | الهيكل التنظيمي المرن | ٣ |
| مستوى مرتفع | | ٠.٢٧ | ٢.٥٣ | أبعاد البراعة التنظيمية ككل | |

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى البراعة التنظيمية بالمنظمات الحكومية ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي:

- الترتيب الأول الاستثمار الأمثل للفرص بمتوسط حسابي (٢.٥٤) وهو مستوى مرتفع، حيث اوصت دراسة (القرني، ٢٠٢٠) الي ضرورة تبني المنظمات آليات فاعلة لتحقيق التوازن بين استكشاف الفرص الجديدة واقتناصها، وبين استثمار مواردها الحالية وامكانياتها من خلال الإنجاز.
- الترتيب الثاني استكشاف الموارد الخارجية الداعمة بمتوسط حسابي (٢.٥٣) وهو مستوى مرتفع.
- الترتيب الثالث الهيكل التنظيمي المرن بمتوسط حسابي (٢.٥٢) وهو مستوى مرتفع.

المحور الثالث: أبعاد تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية:

(١) الإبداع:

جدول رقم (١١) يوضح الإبداع

(ن=٨٠)

| الترتيب | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الاستجابات | | | | | | العبارات | م |
|-------------|-------------------|-----------------|-------------|---|-----------|----|------|----|----------|--|
| | | | لا | | إلى حد ما | | نعم | | | |
| | | | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| ٤ | ٠.٥٧ | ٢.٥١ | ٣.٨ | ٣ | ٤١.٣ | ٣٣ | ٥٥ | ٤٤ | ١ | هناك فرق عمل خاصة بالمبادرات تعمل علي دعم المجتمع |
| ١ | ٠.٤٧ | ٢.٦٩ | - | - | ٣١.٣ | ٢٥ | ٦٨.٨ | ٥٥ | ٢ | تشارك المنظمة في توعية أفراد المجتمع بأهمية المبادرات |
| ٦ | ٠.٥٦ | ٢.٤ | ٣.٨ | ٣ | ٥٢.٥ | ٤٢ | ٤٣.٨ | ٣٥ | ٣ | تطور المنظمة البرامج التدريبية الخاصة بالمبادرات بصورة دائمة |
| ٢ | ٠.٥ | ٢.٥٥ | - | - | ٤٥ | ٣٦ | ٥٥ | ٤٤ | ٤ | تطرح المنظمة أفكار جديدة لمبادرات تواجه المشكلات المجتمعية |
| ٧ | ٠.٦٣ | ٢.٣٩ | ٧.٥ | ٦ | ٤٦.٣ | ٣٧ | ٤٦.٣ | ٣٧ | ٥ | تحقق المبادرات أهدافها مع الفئات المهمشة بالمجتمع |
| ٣ | ٠.٥٣ | ٢.٥٤ | ١.٣ | ١ | ٤٣.٨ | ٣٥ | ٥٥ | ٤٤ | ٦ | التعاون الإيجابي يمكن العاملين من الابتكار بما يخدم المنظمة |
| ٥ | ٠.٥٥ | ٢.٤٥ | ٢.٥ | ٢ | ٥٠ | ٤٠ | ٤٧.٥ | ٣٨ | ٧ | تعمل المنظمة علي تذليل العقبات التي تحول دون تحقيق أهداف المبادرات |
| مستوى مرتفع | ٠.٢٩ | ٢.٥ | الإبداع ككل | | | | | | | |

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الإبداع كأحد أبعاد تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تشارك المنظمة في توعية أفراد

المجتمع بأهمية المبادرات بمتوسط حسابي (٢.٦٩)، يليه الترتيب الثاني تطرح المنظمة أفكار جديدة لمبادرات تواجه المشكلات المجتمعية بمتوسط حسابي (٢.٥٥)، ثم يليه الترتيب الثالث التعاون الإيجابي يمكن العاملين من الابتكار بما يخدم المنظمة بمتوسط حسابي (٢.٥٤)، وأخيراً الترتيب السابع تحقق المبادرات أهدافها مع الفئات المهمشة بالمجتمع بمتوسط حسابي (٢.٣٩)، وذلك ما أثبتته دراسة (محمد، ٢٠٢٠)، للدور المهم للخدمة الاجتماعية بشكل عام وتنظيم المجتمع بصفة خاصة في تنمية وعي المجتمع بالمبادرات، وذلك من خلال ما تحمله من مبادئ وادوار ومهارات واستراتيجيات، كما اوصت الدراسة بضرورة تعزيز ثقافة المبادرات المجتمعية والتي تساهم بشكل كبير في التطوير الشخصي والمجمعي، بالإضافة لضرورة التنسيق بين المؤسسات الرسمية وغير الرسمية لدعم تلك المبادرات.

(٢) الابتكار:

جدول رقم (١٢) يوضح الابتكار

(ن=٨٠)

| م | العبارات | الاستجابات | | | | | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب |
|-------------|---|------------|------|-----------|------|----|-----|-----------------|-------------------|---------|
| | | نعم | | إلى حد ما | | لا | | | | |
| | | ك | % | ك | % | ك | % | | | |
| ١ | يتم تنفيذ مبادرات خاصة بالرعاية الاجتماعية لفئات المجتمع المختلفة | ٤٠ | ٥٠ | ٣٥ | ٤٣.٨ | ٥ | ٦.٣ | ٢.٤٤ | ٦ | |
| ٢ | يتم تنفيذ مبادرات لإعداد وتدريب القيادات الشبابية | ٥٥ | ٦٨.٨ | ٢٠ | ٢٥ | ٥ | ٦.٣ | ٢.٦٣ | ١ | |
| ٣ | يتم تنفيذ مبادرات خاصة بالبيئة الخضراء | ٣٤ | ٤٢.٥ | ٤١ | ٥١.٣ | ٥ | ٦.٣ | ٢.٣٦ | ٧ | |
| ٤ | تهتم المنظمة بتنفيذ مبادرات خاصة بصحة المرأة والطفل | ٤٤ | ٥٥ | ٣٣ | ٤١.٣ | ٣ | ٣.٨ | ٢.٥١ | ٢ | |
| ٥ | تدعم المنظمة تنفيذ المبادرات الخاصة بتأهيل الشباب قبل الزواج | ٤٣ | ٥٣.٨ | ٣٣ | ٤١.٣ | ٤ | ٥ | ٢.٤٩ | ٤ | |
| ٦ | تسعى إدارة المنظمة لتنفيذ مبادرات خاصة بالأسر الفقيرة | ٤٣ | ٥٣.٨ | ٣١ | ٣٨.٨ | ٦ | ٧.٥ | ٢.٤٦ | ٥ | |
| ٧ | تنفذ المنظمة مبادرات خاصة بمواجهة الإدمان والانحراف | ٤٣ | ٥٣.٨ | ٣٤ | ٤٢.٥ | ٣ | ٣.٨ | ٢.٥ | ٣ | |
| مستوى مرتفع | الابتكار ككل | | | | | | | ٢.٤٨ | ٠.٣٧ | |

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الابتكار كأحد أبعاد تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٤٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يتم تنفيذ مبادرات لإعداد وتدريب القيادات الشبابية بمتوسط حسابي (٢.٦٣)، يليه الترتيب الثاني تهتم المنظمة بتنفيذ مبادرات خاصة

بصحة المرأة والطفل بمتوسط حسابي (٢.٥١)، ثم يليه الترتيب الثالث تنفذ المنظمة مبادرات خاصة بمواجهة الإدمان والانحراف بمتوسط حسابي (٢.٥)، وأخيراً الترتيب السابع يتم تنفيذ مبادرات خاصة بالبيئة الخضراء بمتوسط حسابي (٢.٣٦)، حيث أشارت دراسة (مفيد، ٢٠١٩) التي ان المبادرات المجتمعية لا تتوقف عند مبادرات محددة بل امتدت لتشمل مبادرات تخص ريادة الأعمال النسائية، مثل دراسة الحالة لاحدي المبادرات المجتمعية وهي "مبادرة الست المصرية" ودورها في دعم تمكين المرأة كرائدة اعمال في المشروعات الصغيرة.

(٣) المخاطرة:

جدول رقم (١٣) يوضح المخاطرة

(ن=٨٠)

| الترتيب | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الاستجابات | | | | | | العبارات | م |
|-------------|-------------------|-----------------|--------------|-----|-----------|------|------|----|--|---|
| | | | لا | | إلى حد ما | | نعم | | | |
| | | | ك | % | ك | % | ك | % | | |
| ١ | ٠.٥٧ | ٢.٥٥ | ٣ | ٣.٨ | ٣٠ | ٣٧.٥ | ٥٨.٨ | ٤٧ | تستخدم المنظمة التمويل الذاتي للموارد اللازمة لدعم المبادرات | ١ |
| ٧ | ٠.٥٧ | ٢.٢٨ | ٥ | ٦.٣ | ٤٨ | ٦٠ | ٣٣.٨ | ٢٧ | تستثمر المنظمة الشراكات مع الجهات الخارجية لدعم المبادرات | ٢ |
| ٦ | ٠.٥٦ | ٢.٣١ | ٤ | ٥ | ٤٧ | ٥٨.٨ | ٣٦.٣ | ٢٩ | تتبنى المنظمة الأفكار المبتكرة للتسويق للمبادرات المتميزة داخلياً وخارجياً | ٣ |
| ٤ | ٠.٦١ | ٢.٤ | ٥ | ٦.٣ | ٣٨ | ٤٧.٥ | ٤٦.٣ | ٣٧ | تهتم المنظمة بحملات التوعية لمواجهة مشكلات تقبل المجتمع للمبادرات | ٤ |
| ٢ | ٠.٥٥ | ٢.٤٥ | ٢ | ٢.٥ | ٤٠ | ٥٠ | ٤٧.٥ | ٣٨ | تشارك المنظمة بصفة مستمرة الإعلان الدوري عن المبادرات | ٥ |
| ٥ | ٠.٦٣ | ٢.٣٩ | ٦ | ٧.٥ | ٣٧ | ٤٦.٣ | ٤٦.٣ | ٣٧ | تسعي المنظمة لإقامة المنتديات علي هامش المبادرات | ٦ |
| ٣ | ٠.٦٥ | ٢.٤٤ | ٧ | ٨.٨ | ٣١ | ٣٨.٨ | ٥٢.٥ | ٤٢ | تنظيم الزيارات الميدانية الدائمة من قبل المنظمة لأماكن تواجد المبادرات | ٧ |
| مستوى مرتفع | ٠.٤ | ٢.٤ | المخاطرة ككل | | | | | | | |

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى المخاطرة كأحد أبعاد تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٤)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تستخدم المنظمة التمويل الذاتي للموارد اللازمة لدعم المبادرات بمتوسط حسابي (٢.٥٥)، يليه الترتيب الثاني تشارك المنظمة بصفة مستمرة الإعلان الدوري عن المبادرات بمتوسط حسابي (٢.٤٥)، ثم يليه الترتيب الثالث تنظيم الزيارات الميدانية الدائمة من قبل المنظمة لأماكن تواجد المبادرات بمتوسط حسابي (٢.٤٤)، وأخيراً الترتيب السابع تستثمر المنظمة الشراكات مع الجهات الخارجية لدعم المبادرات بمتوسط حسابي (٢.٢٨)، حيث هدفت دراسة (عبد

الغني، ٢٠١٨) الي أهمية تحديد المبادرات المحلية كنموذج للتنمية بالمشاركة ، ومن اهم المقترحات التي اوصت بها الدراسة ضرورة عقد لقاءات دورية لتقريب وجهات النظر بين شركاء التنمية ، وضرورة ربط القرارات التخطيطية بالاحتياجات الفعلية للأهالي ، والاتصال الفعلي بين جميع المؤسسات الاجتماعية.

(٤) المهارة:

جدول رقم (١٤) يوضح المهارة

(ن=٨٠)

| م | العبارات | الاستجابات | | | | | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب |
|-------------|---|------------|------|-----------|------|----|-----|-----------------|-------------------|-------------|
| | | نعم | | إلى حد ما | | لا | | | | |
| | | ك | % | ك | % | ك | % | | | |
| ١ | تتبنى المنظمة دعم المهارات التسويقية للمبادرات | ٣٨ | ٤٧.٥ | ٣٧ | ٤٦.٣ | ٥ | ٦.٣ | ٢.٤١ | ٠.٦١ | ٦ |
| ٢ | تدعم المنظمة المهارة في تكوين علاقات إيجابية مع القادة المجتمعيين | ٤١ | ٥١.٣ | ٣٤ | ٤٢.٥ | ٥ | ٦.٣ | ٢.٤٥ | ٠.٦١ | ٣ |
| ٣ | تسعي المنظمة لتبني المهارة الخاصة بالاتصال بالمسؤولين | ٣٣ | ٤١.٣ | ٤٥ | ٥٦.٣ | ٢ | ٢.٥ | ٢.٣٩ | ٠.٥٤ | ٧ |
| ٤ | تتميز المنظمة بتفعيل المهارة في اتخاذ القرارات بين أعضائها | ٤٧ | ٥٨.٨ | ٣٢ | ٤٠ | ١ | ١.٣ | ٢.٥٨ | ٠.٥٢ | ٢ |
| ٥ | تساهم المنظمة في تحسين مهارة الوصول للموارد وحسن استغلالها | ٣٥ | ٤٣.٨ | ٤٤ | ٥٥ | ١ | ١.٣ | ٢.٤٣ | ٠.٥٢ | ٤ |
| ٦ | تشارك المنظمة في دعم مهارة حل المشكلات | ٥٢ | ٦٥ | ٢٨ | ٣٥ | - | - | ٢.٦٥ | ٠.٤٨ | ١ |
| ٧ | تدعم المنظمة مهارة الاستفادة من المؤسسات المحيطة بما يخدم تنفيذ المبادرات | ٣٥ | ٤٣.٨ | ٤٣ | ٥٣.٨ | ٢ | ٢.٥ | ٢.٤١ | ٠.٥٤ | ٥ |
| المهارة ككل | | | | | | | | ٢.٤٧ | ٠.٣٤ | مستوى مرتفع |

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى المهارة كأحد أبعاد تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٤٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تشارك المنظمة في دعم مهارة حل المشكلات بمتوسط حسابي (٢.٦٥)، يليه الترتيب الثاني تتميز المنظمة بتفعيل المهارة في اتخاذ القرارات بين أعضائها بمتوسط حسابي (٢.٥٨)، ثم يليه الترتيب الثالث تدعم المنظمة المهارة في تكوين علاقات إيجابية مع القادة المجتمعيين بمتوسط حسابي (٢.٤٥)، وأخيراً الترتيب السابع تسعي المنظمة لتبني المهارة الخاصة بالاتصال بالمسؤولين بمتوسط حسابي (٢.٣٩)، وهذا ما أوصت به دراسة (عبد العال، ٢٠٢٣) من ضرورة دراسة

المجتمع وتحديد الموارد وكيفية الاستفادة منها ، والعمل علي كسب الحشد والتأييد للمبادرات من أعضاء المجتمع المحلي ، مع استثمار جهود المهتمين من أعضاء المجتمع وإيجاد شبكة تواصل بين كافة المبادرات لمنع ازدواجيتها.

مستوى تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية ككل:

جدول رقم (١٥) يوضح مستوى تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية ككل

(ن=٨٠)

| م | الأبعاد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى | الترتيب |
|-------------------------------------|----------|-----------------|-------------------|-------------|---------|
| ١ | الإبداع | ٢.٥ | ٠.٢٩ | مرتفع | ١ |
| ٢ | الابتكار | ٢.٤٨ | ٠.٣٧ | مرتفع | ٢ |
| ٣ | المخاطرة | ٢.٤ | ٠.٤ | مرتفع | ٤ |
| ٤ | المهارة | ٢.٤٧ | ٠.٣٤ | مرتفع | ٣ |
| أبعاد تعزيز المبادرات المجتمعية ككل | | ٢.٤٧ | ٠.٣١ | مستوى مرتفع | |

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٤٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي:
- الترتيب الأول للإبداع بمتوسط حسابي (٢.٥) وهو مستوى مرتفع.
 - الترتيب الثاني الابتكار بمتوسط حسابي (٢.٤٨) وهو مستوى مرتفع.
 - الترتيب الثالث المهارة بمتوسط حسابي (٢.٤٧) وهو مستوى مرتفع.
 - الترتيب الرابع المخاطرة بمتوسط حسابي (٢.٤) وهو مستوى مرتفع.

المحور الرابع: الصعوبات التي تواجه إسهامات البراعة التنظيمية في تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية:

جدول رقم (١٦) يوضح الصعوبات التي تواجه إسهامات البراعة التنظيمية في تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية

(ن=٨٠)

| م | العبارات | الاستجابات | | | | | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب |
|--------------|---|------------|------|-----------|------|----|------|-----------------|-------------------|-------------|
| | | نعم | | إلى حد ما | | لا | | | | |
| | | ك | % | ك | % | ك | % | | | |
| ١ | نمطية البرامج المقدمة لخدمة فئات المجتمع المختلفة | ٢٤ | ٣٠ | ٥٠ | ٦٢.٥ | ٦ | ٧.٥ | ٢.٢٣ | ٠.٥٧ | ٧ |
| ٢ | ضعف وعي أفراد المجتمع بمعنى المبادرات | ٣٩ | ٤٨.٨ | ٤٠ | ٥٠ | ١ | ١.٣ | ٢.٤٨ | ٠.٥٣ | ٢ |
| ٣ | سوء تنظيم التوقيات الخاصة بالمبادرات | ٣١ | ٣٨.٨ | ٤٥ | ٥٦.٣ | ٤ | ٥ | ٢.٣٤ | ٠.٥٧ | ٤ |
| ٤ | ضعف التعاون بين المنظمة وأفراد المجتمع | ٣٠ | ٣٧.٥ | ٤٦ | ٥٧.٥ | ٤ | ٥ | ٢.٣٣ | ٠.٥٧ | ٥ |
| ٥ | محتوي المبادرات لا يخدم فئات المجتمع ككل | ٢٦ | ٣٢.٥ | ٤٤ | ٥٥ | ١٠ | ١٢.٥ | ٢.٢ | ٠.٦٤ | ٩ |
| ٦ | عدم كفاية الإمكانيات المادية بما يؤثر علي ثقافة نشر المبادرات | ٤٨ | ٦٠ | ٣٠ | ٣٧.٥ | ٢ | ٢.٥ | ٢.٥٨ | ٠.٥٥ | ١ |
| ٧ | ضعف المصداقية في الخدمات المقدمة من قبل المبادرات | ٢١ | ٢٦.٣ | ٤٦ | ٥٧.٥ | ١٣ | ١٦.٣ | ٢.١ | ٠.٦٥ | ١٠ |
| ٨ | الروتين والبيروقراطية في دعم المبادرات | ٢٥ | ٣١.٣ | ٤٨ | ٦٠ | ٧ | ٨.٨ | ٢.٢٣ | ٠.٥٩ | ٨ |
| ٩ | صعوبة التسويق للمبادرات خارج المؤسسة | ٣٨ | ٤٧.٥ | ٣٨ | ٤٧.٥ | ٤ | ٥ | ٢.٤٣ | ٠.٥٩ | ٣ |
| ١٠ | سوء التنظيم للمبادرات لتشمل مناطق أكثر احتياجا | ٣١ | ٣٨.٨ | ٤٢ | ٥٢.٥ | ٧ | ٨.٨ | ٢.٣ | ٠.٦٢ | ٦ |
| الصعوبات ككل | | | | | | | | ٢.٣٢ | ٠.٣ | مستوى متوسط |

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الصعوبات التي تواجه إسهامات البراعة التنظيمية في تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٣٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول عدم كفاية الإمكانيات المادية بما يؤثر علي ثقافة نشر المبادرات بمتوسط حسابي (٢.٥٨)، يليه الترتيب

الثاني ضعف وعي أفراد المجتمع بمعنى المبادرات بمتوسط حسابي (٢.٤٨)، ثم الترتيب الثالث صعوبة التسويق للمبادرات خارج المؤسسة بمتوسط حسابي (٢.٤٣)، وأخيراً الترتيب العاشر ضعف المصادقية في الخدمات المقدمة من قبل المبادرات بمتوسط حسابي (٢.٠١)، حيث أوضحت دراسة (دين، ٢٠٢٠) ان من اهم أسباب انقطاع المبادرات قلة الإمكانيات المادية والبشرية ، مع عدم وجود جهات راعية وداعمة ومشاركة للمبادرات.

المحور الخامس: مقترحات تفعيل إسهامات البراعة التنظيمية في تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية:

جدول رقم (١٧) يوضح مقترحات تفعيل إسهامات البراعة التنظيمية في تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية

(ن=٨٠)

| الترتيب | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الاستجابات | | | | | | العبارات | م |
|-------------|-------------------|-----------------|---------------|---|-----------|----|------|----|---|----|
| | | | لا | | إلى حد ما | | نعم | | | |
| | | | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| ٥ | ٠.٥٥ | ٢.٥٥ | ٢.٥ | ٢ | ٤٠ | ٣٢ | ٥٧.٥ | ٤٦ | فتح قنوات تواصل بين المسؤولين والمنظمة | ١ |
| ٢ | ٠.٥٣ | ٢.٦٦ | ٢.٥ | ٢ | ٢٨.٨ | ٢٣ | ٦٨.٨ | ٥٥ | توفير المتطوعين للمشاركة في المبادرات الموجهة للمجتمع | ٢ |
| ٨ | ٠.٦ | ٢.٤٩ | ٥ | ٤ | ٤١.٣ | ٣٣ | ٥٣.٨ | ٤٣ | إقامة معارض دورية للتسويق للمبادرات وتوقيتاتها | ٣ |
| ٦ | ٠.٥٧ | ٢.٥٥ | ٣.٨ | ٣ | ٣٧.٥ | ٣٠ | ٥٨.٨ | ٤٧ | مساعدة المواطنين علي دراسة جدوي للمشروعات التي تقدمها المبادرات | ٤ |
| ٤ | ٠.٥٥ | ٢.٥٦ | ٢.٥ | ٢ | ٣٨.٨ | ٣١ | ٥٨.٨ | ٤٧ | تحديث الأساليب المتبعة في نشر المعلومات الخاصة بالمبادرات | ٥ |
| ٧ | ٠.٦٢ | ٢.٥٣ | ٦.٣ | ٥ | ٣٨ | ٢٨ | ٥٨.٨ | ٤٧ | التقييم المستمر للمبادرات للوقوف علي ردود أفعال أفراد المجتمع | ٦ |
| ٢ | ٠.٥٣ | ٢.٦٦ | ٢.٥ | ٢ | ٢٨.٨ | ٢٣ | ٦٨.٨ | ٥٥ | تعزيز وسائل التواصل مع المجتمع من خلال حملات الإعلام الرقمي | ٧ |
| ٣ | ٠.٥٢ | ٢.٦١ | ١.٣ | ١ | ٣٦.٣ | ٢٩ | ٦٢.٥ | ٥٠ | الاستعانة ببعض القيادات الشبابية كنموذج لتحفيز الشباب للمشاركة بالمبادرات | ٨ |
| ٩ | ٠.٥٩ | ٢.٤٨ | ٥ | ٤ | ٤٢.٥ | ٣٤ | ٥٢.٥ | ٤٢ | دعم الفئات المستهدفة من المبادرات من خلال نشر ثقافة المسؤولية المجتمعية | ٩ |
| ١ | ٠.٥٥ | ٢.٦٨ | ٣.٨ | ٣ | ٢٥ | ٢٠ | ٧١.٣ | ٥٧ | دعوة القيادات الشعبية للمشاركة في الحملات التوعوية بالمبادرات وأهميتها | ١٠ |
| مستوى مرتفع | ٠.٣٧ | ٢.٥٨ | المقترحات ككل | | | | | | | |

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى مقترحات تفعيل إسهامات البراعة التنظيمية في تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول دعوة القيادات الشعبية للمشاركة في الحملات التوعوية بالمبادرات وأهميتها بمتوسط حسابي (٢.٦٨)، يليه الترتيب الثاني توفير المتطوعين للمشاركة في المبادرات الموجهة للمجتمع، وتعزيز وسائل التواصل مع المجتمع من خلال حملات الإعلام الرقمي بمتوسط حسابي (٢.٦٦)، ثم الترتيب الثالث الاستعانة ببعض القيادات الشبابية كنموذج لتحفيز الشباب للمشاركة بالمبادرات بمتوسط حسابي (٢.٦١)، وأخيراً الترتيب التاسع دعم الفئات المستهدفة من المبادرات من خلال نشر ثقافة المسؤولية المجتمعية بمتوسط حسابي (٢.٤٨).

المحور السادس: اختبار فروض الدراسة:

- اختبار الفرض الرئيس للدراسة وفروضه الفرعية: " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين البراعة التنظيمية وتعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية ":

جدول رقم (١٨) يوضح العلاقة بين البراعة التنظيمية وتعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية

| المبادرات ككل | المهارة | المخاطرة | الابتكار | الإبداع | المتغيرات التابعة | |
|---------------|---------|----------|----------|---------|----------------------------------|------------------|
| | | | | | المتغيرات المستقلة | المسؤولين (ن=٨٠) |
| **٠.٦٨٨ | **٠.٥٢٣ | **٠.٥٦٨ | **٠.٦٧٢ | **٠.٦٦٨ | الاستثمار الأمثل للفرص | |
| **٠.٧٢٣ | **٠.٦٤٣ | **٠.٧١٧ | **٠.٥٩٦ | **٠.٥٦٤ | استكشاف الموارد الخارجية الداعمة | |
| **٠.٧٣٧ | **٠.٦٤٨ | **٠.٦٦٤ | **٠.٥٩٧ | **٠.٦٩١ | الهيكل التنظيمي المرن | |
| **٠.٨١٦ | **٠.٦٨٩ | **٠.٧٤١ | **٠.٧٠٩ | **٠.٧٣٠ | أبعاد البراعة التنظيمية ككل | |

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين البراعة التنظيمية وتعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية. وأن أكثر أبعاد البراعة التنظيمية ارتباطاً بتعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية تمثلت فيما يلي: الهيكل التنظيمي المرن، يليه استكشاف الموارد الخارجية الداعمة، وأخيراً الاستثمار الأمثل للفرص. وقد يرجع ذلك إلي وجود ارتباط طردي بين هذه الأبعاد وأنها جاءت معبرة عن ما تهدف الدراسة تحقيقه.

جدول رقم (١٩) يوضح تحليل الانحدار البسيط لأثر البراعة التنظيمية على تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية

| معامل التحديد R ² | معامل الارتباط R | اختبار (ف) F-Test | اختبار (ت) T-Test | معامل الانحدار B | المتغيرات المستقلة | المسؤولين (ن=٨٠) |
|---------------------------------|---------------------|----------------------|----------------------|---------------------|----------------------------------|---------------------|
| **٠.٤٧٤ | **٠.٦٨٨ | **٧٠.٢٢٠ | **٨.٣٨٠ | ٠.٦٨٢ | الاستثمار الأمثل للفرص | |
| **٠.٥٢٣ | **٠.٧٢٣ | **٨٥.٤٤٦ | **٩.٢٤٤ | ٠.٧١٠ | استكشاف الموارد الخارجية الداعمة | |
| **٠.٥٤٤ | **٠.٧٣٧ | **٩٢.٩٠٤ | **٩.٦٣٩ | ٠.٧٤٣ | الهيكل التنظيمي المرن | |
| **٠.٦٦٧ | **٠.٨١٦ | **١٥٦.٠٠٤ | **١٢.٤٩٠ | ٠.٩٢٥ | أبعاد البراعة التنظيمية ككل | |

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " الاستثمار الأمثل للفرص " والمتغير التابع " تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٤٧٤)، أي أن الاستثمار الأمثل للفرص يفسر نسبة (٤٧.٤٪) من التباين الكلي في تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الأول للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين الاستثمار الأمثل للفرص وتعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية ".
- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " استكشاف الموارد الخارجية الداعمة " والمتغير التابع " تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٥٢٣)، أي أن استكشاف الموارد الخارجية الداعمة يفسر نسبة (٥٢.٣٪) من التباين الكلي في تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثاني للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين استكشاف الموارد الخارجية الداعمة وتعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية ".
- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " الهيكل التنظيمي المرن " والمتغير التابع " تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٥٤٤)، أي أن الهيكل التنظيمي المرن يفسر نسبة (٥٤.٤٪) من التباين الكلي في تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثالث للدراسة والذي مؤداه " توجد

علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين الهيكل التنظيمي المرن وتعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية ."

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " البراعة التنظيمية ككل " والمتغير التابع " تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٦٦٧)، أي أن البراعة التنظيمية ككل تفسر نسبة (٦٦.٧٪) من التباين الكلي في تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية. مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين البراعة التنظيمية وتعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية ."

جدول رقم (٢٠) يوضح تحليل الانحدار المتعدد لتباين تأثير أبعاد البراعة التنظيمية على تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية

| معامل التحديد R ² | معامل الارتباط R | اختبار (ف) F-Test | اختبار (ت) T-Test | معاملات بيتا | معامل الانحدار B | المتغيرات المستقلة | المستويين (ن = ٨٠) |
|------------------------------------|------------------------|----------------------|----------------------|-----------------|------------------------|-------------------------------------|-----------------------|
| ٠.٦٦٨ ** | ٠.٨١٧ ** | ٥٠.٩٩٨ ** | ٣.٠٥٤** | ٠.٢٧٧ | ٠.٢٧٤ | الاستثمار الأمثل للفرص | |
| | | | ٢.٩٨٧** | ٠.٢٩٦ | ٠.٢٩١ | استكشاف الموارد الخارجية الداعمة | |
| | | | ٣.٦٥٣** | ٠.٣٥٧ | ٠.٣٦٠ | الهيكل التنظيمي المرن | |

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

- بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد بين جميع المتغيرات المستقلة " الاستثمار الأمثل للفرص، واستكشاف الموارد الخارجية الداعمة، والهيكل التنظيمي المرن " والمتغير التابع " تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية " (٠.٨١٧)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١)، وتدلل على وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين.
- وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٦٦٨)، أي أن أبعاد البراعة التنظيمية ككل (الاستثمار الأمثل للفرص، واستكشاف الموارد الخارجية الداعمة، والهيكل التنظيمي المرن) تفسر (٦٦.٨٪) من التباين الكلي في تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية.
- وتشير نتيجة اختبار (ت) إلى أن تأثير جميع المتغيرات المستقلة " الاستثمار الأمثل للفرص، واستكشاف الموارد الخارجية الداعمة، والهيكل التنظيمي المرن " على المتغير التابع " تعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية " يعتبر تأثيراً معنوياً وذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١).

- ومن خلال قيم معاملات بيتا Beta يمكن ترتيب المتغيرات المستقلة المعنوية حسب الأهمية النسبية، وذلك كما يلي:
١. الهيكل التنظيمي المرن (بيتا=٠.٣٥٧).
 ٢. استكشاف الموارد الخارجية الداعمة (بيتا=٠.٢٩٦).
 ٣. الاستثمار الأمثل للفرص (بيتا=٠.٢٧٧).
- مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة وفروضه الفرعية والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين البراعة التنظيمية وتعزيز المبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية ".
- المحور السابع : إطار تصوري مقترح من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتعزيز المبادرات المجتمعية في ضوء البراعة التنظيمية بالمنظمات الحكومية:
- أولاً : الاطار العام للتصور المقترح :
- الرؤية : منظمات داعمة للمبادرات المجتمعية في ضوء تنفيذ البراعة التنظيمية
- المهمة : تطوير وتحسين المستمر في ضوء الاستغلال الأمثل للموارد والامكانيات ،واستكشاف الفرص في ظل مرونة الهيكل التنظيمي.
- آليات تحقيق المهمة : (استغلال القدرات التنظيمية ، الكفاءة ،الاختبار ،التخطيط ، اتخاذ القرارات، التنفيذ، التقييم).
- القيم الجوهرية : (دعم مهارة الاتصال ، تفعيل مهارة حشد وتعبئة الموارد، استثارة الفئات الداعمة للمبادرات ،المصادقية ، الشفافية والمحاسبية)
- المبادئ الأساسية لتحقيق دعم البراعة التنظيمية للمبادرات المجتمعية بالمنظمات الحكومية:
- تعليم وتدريب المنظمين الاجتماعيين والسادة المسؤولين
- مساعدة القائمين علي المبادرات المجتمعية بتشجيع المتطوعين أصحاب السمعة الحسنة ، والمهارة في الحشد والتأييد وخلق لجان متخصصة تكون مسؤوليتها تعبئة الموارد المجتمعية.
- التخطيط المستمر في ضوء الموارد
- المتابعة والتقييم المستمر ، واستحداث تكنولوجيا المعلومات في العمل.
- ثانياً : اهم مداخل التصور المقترح:
- مدخل التدريب: من خلال تدريب المتطوعين والقائمين علي دعم المبادرات المجتمعية .
- مدخل تغيير السلوك : من خلال تغيير ثقافة المجتمع عن أهمية المبادرات ، ومحاولة دعم المنظمات لتبني ثقافة البراعة التنظيمية لتحسين الفرص واستكشافها ودعم توازن الهيكل التنظيمي.

- ثالثا: اهداف التصور المقترح:
- تعزيز دور المبادرات المجتمعية من خلال استغلال الفرص.
- الابداع والاستكشاف يساهم بشكل كبير في تحقيق اهداف المبادرات.
- الابتكار والمخاطرة يشكلان ابعاد مهمة للبراعة التنظيمية تشكل بدورها تعزيزا للمبادرات .
- رابعا : اهداف طريقة تنظيم المجتمع في تحقيق ابعاد البراعة التنظيمية بالمبادرات المجتمعية:
- اهداف تنموية : من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية ووضع وتنفيذ تلك البرامج لصقل خبرات المسؤولين في مجال دعم المبادرات المجتمعية، مع التأكيد علي قيم عمل الفريق والانتماء المؤسسي.
- اهداف مرتبطة بنشر الوعي: وذلك بدعم إيجاد القيادات المهمة بالمبادرات وترسيخ مبادئها ونشر ثقافة البراعة التنظيمية لدعم تلك المبادرات.
- خامسا: الاستراتيجيات المستخدمة لتحقيق التصور:
- استراتيجية مشاركة المواطنين
- الارشاد والتثقيف
- الاتصال والتعاون
- احداث التغيير
- التعاون والمشاركة
- سادسا : الأدوار التي يمكن ان يستخدمها المنظم الاجتماعي في تحقيق ابعاد البراعة المجتمعية لدعم المبادرات المجتمعية.
- دور المساعد: لتقديم المساعدة المباشرة والغير مباشرة للمسؤولين
- دور المخطط: حيث يساهم المنظم الاجتماعي في رسم الخطط لكيفية تحقيق ابعاد البراعة التنظيمية مع المبادرات المجتمعية.
- دور معالج البيانات: من خلال استحداث استخدام التكنولوجيا داخل المنظمات الحكومية لدعم المبادرات المجتمعية في ضوء البراعة التنظيمية.

- مراجع الدراسة:

- الجوهري ، محمد (٢٠١٠). معجم العلوم الاجتماعية ، القاهرة ، المركز القومي للترجمة.
- الياسري ، اكرم محسن ؛حسين الشمري ، احمد(٢٠١٩). الدور الوسيط للرشاقة الاستراتيجية في تعزيز الطاقة الاقتصادية ، والبراعة التنظيمية "بحث استطلاعي تحليلي لأراء نخبة من مديري شركات الاتصالات في العراق، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة كربلاء ، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد (٨)، عدد(٣١).
- امبابي ،أبو عمرة ربيع (٢٠٢١). واقع الشراكة المجتمعية بين المؤسسات الحكومية والأهلية للارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة للموطن القنائي بالقرى الأكثر احتياجا في اطار مبادرة حياة كريمة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية ، العدد(٥٤)، الجزء الثالث.
- الجبوري، حيدر جاسم عبيد (٢٠١٥). اثر المقدرات الجوهريّة في البراعة التنظيمية ، دراسة استطلاعية علي العاملين في شركة زين للاتصالات المتقلة في العراق ، مجلة الإدارة والاقتصاد ، المجلد (١)، العدد(٤).
- احمد ،رياض السيد ؛ محمد اديب(٢٠١٣). رأس المال الفكري ودوره في فعاليات العمليات الداخلية من وجهة نظر المديرين العاملين في صناعة شركات الادوية ، الأردن ، جامعة الشرق الأوسط .
- الغرباوي ، محمد احمد امين (٢٠١٩). دور الممارسات القيادية في بناء البراعة التنظيمية ، دراسة تطبيقية ، مجلة البحوث التجارية ، كلية التجارة ، جامعة الزقازيق ، المجلد (١)، العدد(٢).
- المسدي ، عادل المنعم (٢٠١٧). اثر القيادة الجديرة بالثقة علي البراعة التنظيمية ، دراسة تطبيقية علي العاملين بالمستشفيات الخاصة بمدينة طنطا، مجلة كلية التجارة ، جامعة طنطا.
- السنهوري ، احمد محمد (٢٠٠٧). موسوعة منهج الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الواحد والعشرون ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ط٦، ج٣.
- احمد، محمد أبو الحمد سيد (٢٠٢٢). جهود منظمات المجتمع المدني في تحقيق اهداف المبادرات القومية من منظور الخدمة الاجتماعية، كلية التربية ، جامعة الازهر، العدد(١٩٦)، الجزء(٥).
- إبراهيم ،سيد سلامة (٢٠٠٨). طريقة تنظيم المجتمع في اطار الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث.
- القرني ، علي بن حسن يعن الله (٢٠٢٠). الدور الوسيط للبراعة التنظيمية في تعزيز العلاقة بين الرشاقة الاستراتيجية وتحقيق الميزة التنافسية في جامعة تبوك " دراسة ارتباطية تنبؤية " ، مجلة التربية ، كلية التربية ، جامعة الازهر بالقاهرة، العدد(١٨٨)، الجزء الأول.

- **الحمدى ، احمد عتيق عويض (٢٠٢٣)**. واقع الشراكة المجتمعية بين مؤسسات المجتمع والجمعيات الخيرية ، مبادرة التمكين الاقتصادي " مثلث شركة البحر الاحمر الدولية نموذجاً، مجلة العلوم التربوية الإنسانية ، العدد(٣٠).
- **البشقالى ، محمود محمد امين عثمان(٢٠١٥)**. دور البراعة التنظيمية في الحد من الانهيار التنظيمي ، دراسة للأراء عينة من القيادات الإدارية في كليات جامعة دهوك ، المجلة العربية للإدارة،العراق، المجلد (٣٥) ، العدد(٢).
- **الجراح ، كمال (٢٠١٩)**. دور ابعاد الذكاء الشعوري في تكوين المنظمات البارعة " دراسة استطلاعية في شركة الحكماء لصناعة الادوية والمستلزمات الطبية ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصاد ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة تكريت، المجلد(١٥)،العدد(٤٥).
- **تروش ،رحمة (٢٠١٩)**. مساهمة البراعة التنظيمية في تحسين الأداء التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير ، جامعة الجزائر .
- **حسين ، هدي العاني (٢٠١٨)**. التوافق بين مدخل البيانات الضخمة والبراعة التنظيمية ، دراسة استطلاعية لأراء عينة من المدراء في شركة آسيا سيل للاتصالات المتنقلة في العراق، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد(٢٤)، العدد(١٠).
- **حسين ، دينا مفيد علي (٢٠١٩)**. المبادرات المجتمعية وتمكين المرأة لريادة الاعمال في المشروعات الصناعية الصغيرة ، مبادرة الست المصرية نموذجاً، مجلة البحث العلمي في الآداب ، العدد العشرون ، الجزء السابع.
- **حجازي ، صالح صبري (٢٠٢٢)**. تصور مقترح لتدعيم دور منظمات المجتمع المحلي في المبادرات القومية المعاصرة باستخدام المشاركة المجتمعية ، مجلة كلية التربية ، جامعة الازهر ، العدد(١٩٥)،الجزء (٥).
- **خيرات ، سيد عبد الحكيم (٢٠٢٣)**. دور منظمات المجتمع المدني في دعم المبادرات المجتمعية لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية ، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية ، العدد الواحد والعشرون ، المجلد الثاني .
- **سويدان ، محمد عبد المجيد(٢٠٢٠)**. الأساليب المهنية لطريقة العمل مع الجماعات وتنمية قدرات الشباب علي اطلاق المبادرات الشبابية " دراسة تقييمية مطبقة علي مديرية الشباب والرياضة بمحافظة البحيرة ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، العدد(٥٠)، الجزء(٢).
- **صالح ،محمد حسين محمد(٢٠٢٣)**. متطلبات بناء المهارات المدنية لدي قيادات المجتمع الريفي في ضوء المبادرة الرئاسية حياة كريمة ، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية ،كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة أسيوط ،المجلد الأول ، العدد الثالث والعشرون.

- **صبح ، نوال محمود النادي ؛ جاد الرب، الفت إبراهيم (٢٠٢١).** اثر البراعة التنظيمية في تحقيق الميزة التنافسية " دراسة تطبيقية علي البنوك التجارية المصرية، مجلة الدراسات التجارية ، كلية التجارة ، جامعة كفر الشيخ ، المجلد السابع ، الجزء الأول.
- **صالح ، ايمان احمد؛ علي ، سليمان نضال(٢٠٢٠).** دور ابعاد الذكاء الاستراتيجي في تحقيق البراعة التنظيمية ، دراسة ميدانية لآراء نخبة من العاملين في الشركة العامة لصناعة الادوية ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية ، كلية الإدارة والاقتصاد، العراق ، المجلد(١٦)، العدد(٤٩).
- **صويص ، محمد إبراهيم كامل (٢٠١٨).** دور نظم ذكاء الاعمال في بناء البراعة التنظيمية بالتطبيق علي البنوك العامة في فلسطين ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ، المجلد (٢٧)، العدد(١).
- **طه ، مني حسين السيد (٢٠٢١).** دور البراعة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الملهمة والتماثل التنظيمي " دراسة تطبيقية" ، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية الإدارية، المجلد العاشر، العدد الأول.
- **عبدالعال ، عبد الحليم رضا(٢٠٠٦).**تنظيم المجتمع (النظرية والتطبيق)، القاهرة ،دار المهندس للطباعة والنشر .
- **عبد العال ، اقبال محمد احمد (٢٠٢٣).** دور المبادرات المجتمعية لتنمية المجتمعات المحلية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ ، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية ، المجلد الثاني ، العدد الثالث والعشرون.
- **عبد الوهاب ، السيد سعيد (٢٠٢٠).** فاعلية المبادرات الرئاسية في مواجهة المخاطر الصحية واتجاه الجمهور نحو أنشطتها الاتصالية ، مبادرة " ١٠٠ مليون صحة" ، المجلة العلمية لبحوث العلاقات العامة ، العدد (٢٠).
- **عبد العزيز ، احمد عزمي نكي (٢٠٢٢).** اثر ابعاد البراعة التنظيمية علي تحقيق الريادة لمنظمات الاعمال ، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة ،جامعة دمياط ، المجلد الثالث ، العدد الأول .
- **عبد الرحمن، منال عيد احمد(٢٠٢٢).**اسهامات المبادرات المجتمعية في تنمية مهارات التطوع للشباب لمواجهة ازمة كورونا ، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية ، العدد التاسع ، الجزء الثاني .
- **علام ، محمد تركي موسي (٢٠٢٠).**اسهامات المنظمات غير الحكومية وتدعيم خدمات الرعاية الاجتماعية في ضوء مبادرة حياه كريمة ، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية ، العدد الثالث .
- **عبد الرحمن ، عبدالله محمد (٢٠٠١).** إدارة المؤسسات الاجتماعية بين الاتجاهات النظرية والممارسات الواقعية ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية .

- عبد الرحمن ، احمد ممدوح قاسم (٢٠١٩). اسهامات المبادرات المجتمعية في تمكين المرأة المعيلة ، مجلة الخدمة الاجتماعية ، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين ، المجلد (٨)، العدد (٦٢).
- عناني ، شرين (٢٠٢٠). البراعة التنظيمية كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية بالمنظمات غير الحكومية ، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية ، العدد الثاني .
- دسوقي ، دعاء محمد احمد (٢٠٢١). تصور مقترح لتحقيق البراعة التنظيمية بجامعة ٦ أكتوبر علي ضوء مدخل القيادة الجديرة بالثقة ، المجلة التربوية ، كلية التربية ، جامعة سوهاج ، العدد (٨٩)، الجزء (٢).
- دين ، عمر محمد (٢٠٢٠). المبادرات المجتمعية التطوعية لطلبة جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز " دراسة تحليلية" مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر ، العدد (١٥٨)، الجزء الأول.
- قاسم ، محمد رفعت (٢٠٠٥). تنظيم المجتمع " مفاهيم أساسية" ، القاهرة ، دار المهندس للطباعة والنشر .
- مزهر ، زينب حميد (٢٠١٧). توظيف سلوكيات القيادة البارعة لتعزيز السلوك الإبداعي ، الدور الوسيط للكفاءة الذاتية المدركة " دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية" ، رسالة ماجستير في علوم إدارة الاعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية ، العراق.
- محمد ، عصام بدري احمد (٢٠٢٠). التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لتنمية وعي الشباب الجامعي بالمبادرات المجتمعية ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، المجلد (٢)، العدد (٥٠).
- محمد ، طارق رضوان (٢٠٢٠). اثر ابعاد إدارة المواهب في البراعة التنظيمية ، المجلة العلمية للبحوث التجارية ، كلية التجارة ، جامعة المنوفية ، المجلد السابع ، العدد الأول.
- ناصر ، نهي السيد احمد (٢٠٢٢). دور الحملات الإعلامية الرقمية في التوعية بالمبادرات المجتمعية للحكومة السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ ، المجلة العلمية لبحوث العلاقات العامة والاعلان ، العدد الرابع والعشرون ، الجزء الثالث.