

أثر البراعة التنظيمية في السعادة الوظيفية دراسة ميدانية على القطاع الصحي السعودي

أخصائي أول صالح راشد صالح أبا الصافي
الإدارة مستشفى الزلفي العام

مقدمة

إن عملية بناء المجتمعات المتطورة تتطلب الاهتمام بالبناء المعرفي، وباعتبار التعليم من ركيزة أساسية في هذا البناء، فمن الضروري الاهتمام بشكل كبير بالمؤسسات التعليمية، وتوظيف كافة الجهود للوصول للمستوى المطلوب، لأن عملية تطوير المؤسسات التعليمية يتطلب التميز، ووضع الخطط والاستراتيجيات التي تضمن الاستمرارية وتحقيق التطور بشكل سليم، وتمثل مؤسسات التعليم العالي خياراً استراتيجياً هاماً في عملية التنمية الاقتصادية. لذا تسعى المؤسسات جاهدة إلى تحقيق أهدافها وغاياتها، وخاصة في عصرنا الحالي الذي يشهد تقدماً هائلاً في الابتكارات والتكنولوجيا، الذي نتج عنه حالة من عدم التوازن بين المتطلبات الفنية المرتبطة بالتكنولوجيا وبين قدرة المورد البشري والمؤسسات على التكيف والانسجام معها، حيث أن هذا التطور والتغير التكنولوجي السريع أثر تأثيراً ملحوظاً على طبيعة المهارات والقدرات البشرية المطلوبة.

The Effect of Organizational Ambidexterity in Functional Happiness

A Field Study on the Saudi Health Sector

Saleh Aba Rashid Al-Safi

Abstract:

The research seeks to identify Organizational Ambidexterity and its impact on job happiness in the Saudi health sector. The descriptive and analytical approach was relied upon, by selecting a simple random sample from the researched population.

The research found a statistically significant effect of Organizational Ambidexterity on achieving job happiness represented by its dimensions (achievement, health status, self-esteem).

Keywords: Organizational Ambidexterity, Job Happiness, Achievement, Health Status, Self-esteem

ثانياً: مصطلحات البحث

- **البراعة التنظيمية :** القدرة التنظيمية على الإنخراط المزدوج في نمو المؤسسة مثل الاستكشاف والتوسع، كما ترتبط بظاهرة التناقض لأن المؤسسات التي تتمتع بالبراعة التنظيمية تمتلك القدرة على خلق فرص استغلالية ذات قيمة في المستقبل
- **السعادة الوظيفية:** هي انتشار للمشاعر الإيجابية في العمل والتأثيرات المزاجية وتصورات الموظف الجيدة عن العمل الذي يقوم به، مما يؤدي ذلك إلى تطوير الإمكانيات لديهم وتحقيق أهدافهم بالحياة.⁽¹⁾ وتأتي بثلاثة أبعاد **البُعد الأول الإنجاز :** لقد شاع لفترة طويلة أن وجود الأهداف يكون من بين الدوافع، حيث تدفعنا الأهداف والغايات إلى السُّبل من أجل تحقيق الأشياء التي تمنحنا الشعور بالإنجاز؛ حيث يُعبر الإنجاز عن عملية الإدراك التي تتعلق بتطوير مهارات ومعارف وإمكانيات الموظفين في العمل والتقدم والسعي إلى تحقيق أهدافهم الحياتية.⁽²⁾ **البُعد الثاني الحالة الصحية :** إن علم الصحة النفسية يهدف إلى تحقيق السعادة للأشخاص، فالصحة النفسية هدفها إعانة الشخص وتدريبه ليكون قادراً على العيش بسعادة داخل المجتمع، والمؤشرات التي تقاس بها الصحة النفسية هي نفس المؤشرات التي تقيس مستوى السعادة لدى الشخص، ومن هذه المؤشرات مستوى قبول الفرد واستمتاعه بعلاقاته الاجتماعية والإنسانية، ونجاحه في العمل، والإقبال على الحياة بإيجابية وتفاؤل، وإشباع الفرد لحاجاته ورغباته وإثبات اتجاهاته؛ فالأشخاص السعداء يتمتعون بأجهزة مناعة أفضل، لأن أجسامهم تفرز نسب قليلة من الهرمونات التي تسبب القلق والتوتر والإجهاد، ويعتبرون أقل عُرضة للأمراض وأكثر قدرة على الشفاء ومن الممكن أن يكون لتجارهم السعيدة أثراً على صحتهم على المدى الطويل، **البُعد الثالث تقدير الذات :** هي قدرة الشخص على تحقيق الذات والاتجاهات الإيجابية نحو تحقيق الذات وتقبل المظاهر المتنوعة للذات بما فيها من جوانب إيجابية وسلبية، أي مدى مقدرة الشخص على تكوين مواقف إيجابية تجاه نفسه والإعتراف وقبول الجوانب المتنوعة من النفس كالشعور الإيجابي تجاه حياته السابقة

ثالثاً: الدراسات السابقة.

هدفت دراسة (Leitão, et al . (2024) الدور الذي تلعبه البراعة التنظيمية والابتكار المفتوح في مخرجات الابتكار، توصلت الدراسة إلى إن البراعة الماهرة لها تأثير أكبر على ممارسة الابتكار البيئي، والابتكار التسويقي، وابتكار المنتجات. بالنسبة للمبتكرين المعتدلين، فإن البراعة الماهرة لها تأثير أكبر على ممارسة ابتكار المنتجات، وابتكار العمليات، والابتكار البيئي.⁽³⁾

كما هدفت دراسة (Ojiako, et al.2023) إلى التعرف على تأثير ممارسات إدارة محفظة المشروع في العلاقة بين البراعة التنظيمية ونجاح أداء المشروع ، وتوصلت إلى أنه يرتبط أداء المحافظ ارتباطاً وثيقاً وعالياً بالبراعة التنظيمية.بالإضافة إلى أنه كلما كان عدد أكبر من المنظمات يقوم بممارسة فعالة لإدارة حافظة المشاريع، كلما تطورت قدرات بارعة..⁽⁴⁾

سعت دراسة(Huck, et al.,2022) إلى تقييم كيفية ارتباط إطار بيرما للرفاهية بالتجربة الشخصية الفردية للمصابين بالثعلبة البقعية، تبين أن المتغيرات الديموغرافية ومتغيرات PERMA ترتبط بشكل كبير بالتجارب الإيجابية لكل نتائج جودة الحياة. أي أن هناك علاقة بين متغيرات PERMA ونتائج نوعية الحياة بين الأشخاص الذين يعانون من الثعلبة البقعية. وتناقش الآثار السريرية واتجاهات البحث المستقبلية.⁽⁵⁾

من الدراسات السابقة يتبين أنها اتفقت على أهمية كلا من البراعة التنظيمية والسعادة الوظيفية وفي العديد من القطاعات والمنظمات والمجالات التطبيقية المختلفة. واستكمالاً لهذه الأهمية فإن البحث الحالي سيركز على موضوع البراعة التنظيمية والسعادة الوظيفية بالتطبيق على القطاع الصحي السعودي.

رابعاً: مشكلة البحث.

لغرض تحديد معالم مشكلة البحث وصياغة الفروض، قام الباحث بإجراء دراسة مسحية "Pilot Study" لتحديد ملامح مشكلة البحث وتكوين فرضياته وتحديد البيانات اللازمة لاختبار تلك الفروض من خلال قائمة استبيان أولية من عينة مكونه من المستويات الإدارية المتنوعة داخل القطاع الصحي السعودي الحكومية، وبلغ عددهم (50) منهم

(7) مدراء، (8) نائب مدير، (13) رئيس قسم، (22) إداريين، وذلك لاستطلاع آرائهم حول المتغيرات المدروسة، وتم سؤالهم مجموعة من الأسئلة، كالآتي:

أجل التعرف على مستوى البراعة التنظيمية في القطاع الصحي السعودي وفقاً لآراء العينة الاستطلاعية قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن مجال البراعة التنظيمية ككل،

جدول (1)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن مجال البراعة التنظيمية ككل

الرتبة	الرقم	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	1	الإبداع الاستكشافي	3.47	1.27	متوسط
2	2	الإبداع الاستغلالي	3.34	1.23	متوسط
مجال البراعة التنظيمية ككل			3.41	1.21	متوسط

*المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

يظهر لنا الجدول أعلاه النتائج المتعلقة بمستوى البراعة التنظيمية في القطاع الصحي السعودي حيث تبين أن المتوسط الحسابي لمجال البراعة التنظيمية ككل بتقييم متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.41)، وجاء الإبداع الاستكشافي بمتوسط حسابي (3.47) بدرجة تقييم متوسطة، في حين جاء الإبداع الاستغلالي بمتوسط حسابي (3.34) بدرجة تقييم متوسطة.

من أجل التعرف على مستوى على مستوى السعادة الوظيفية في القطاع الصحي السعودي وفقاً لآراء العينة الاستطلاعية قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن أبعاد مجال السعادة الوظيفية والمجال ككل،

جدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن أبعاد مجال السعادة الوظيفية والمجال ككل

الرتبة	الرقم	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	3	تقدير الذات	1.98	1.62	منخفض
2	1	الإنجاز	1.56	0.91	منخفض
3	2	الحالة الصحية	1.30	0.79	منخفض
		مجال السعادة الوظيفية ككل	1.61	0.94	منخفض

*المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

يظهر لنا الجدول أعلاه النتائج المتعلقة بمستوى المتعلقة بمستوى السعادة الوظيفية في القطاع الصحي السعودي، حيث تبين أن المتوسط الحسابي لمجال السعادة الوظيفية ككل بتقييم منخفض وبلغ المتوسط الحسابي (1.61)، وجاء تقدير الذات بمتوسط حسابي (1.98) بدرجة تقييم منخفضة، وجاء الإنجاز بمتوسط حسابي (1.56) بدرجة تقييم منخفضة، في حين جاءت الحالة الصحية بمتوسط حسابي (1.30) بدرجة تقييم منخفضة. وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية تتمثل مشكلة البحث

فيما يلي :

" محدودية فرصة تحسين السعادة الوظيفية، بالإضافة إلى عدم الدراية من قبل القطاع الصحي بأهمية أبعاد البراعة التنظيمية في السعادة الوظيفية.

خامساً: أهداف البحث.

بقصد الوصول إلى المعرفة الدقيقة لتفاصيل عناصر الدراسة الحالية فإنها تهدف بالدرجة الأولى الإجابة عن الأسئلة التي تم طرحها سابقاً كما أنها تسعى لتحقيق جملة من الأهداف الأساسية والتي يمكن حصرها فيما يلي:

- مستوى البراعة التنظيمية في القطاع الصحي السعودي.
- مستوى السعادة الوظيفية في القطاع الصحي السعودي.
- تأثير البراعة التنظيمية في تحقيق السعادة الوظيفية لدى العاملين في القطاع الصحي السعودي.
- الوصول الى مجموعة من التوصيات في ضوء النتائج التي سيتم التوصل إليها.

سادسا: أهمية البحث.

- تنبع أهمية هذه الدراسة من الدور المعرفي والتنموي الذي تقوم به القطاع الصحي السعودي من خلال تقديم خدماتها الصحية لمختلف أفراد المجتمع، بالإضافة إلى أهمية المتغيرات المبحثة، وتسلط الضوء على البراعة التنظيمية والسعادة الوظيفية
- تبرز الأهمية العملية للدراسة في تقديم معلومات عن واقع أثر البراعة التنظيمية في تحقيق السعادة الوظيفية في القطاع الصحي السعودي.

سابعا: فروض البحث.

الفرض الرئيسي : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبراعة التنظيمية في تحقيق السعادة الوظيفية لدى العاملين في القطاع الصحي السعودي ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي الفروض الفرعية الآتية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبراعة التنظيمية في الإنجاز لدى العاملين في القطاع الصحي السعودي.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبراعة التنظيمية في الحالة الصحية لدى العاملين في القطاع الصحي السعودي.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبراعة التنظيمية في تقدير الذات لدى العاملين في القطاع الصحي السعودي.

ثامنا: منهج البحث

سعيًا نحو تحقيق أهداف الدراسة واختبار فروضها؛ اعتمد الباحث في إجراء هذه الدراسة على الأسلوب الوصفي التحليلي، الذي يقوم على وصف وتحليل الظاهرة محلّ الدراسة، وهي أثر البراعة التنظيمية (كمتغير مُستقل) على السعادة الوظيفية (كمتغير تابع)، واعتمد الباحث في تجميع بيانات الدراسة الميدانية من مصادرها الأولية على قائمة استبيان، واعتمدت على مقياس ليكرات الخماسي لقياس كل بُعد من الأبعاد الفرعية الخاصة بمتغيرات البحث، وقام الباحث بتحليل هذه البيانات بما أمكنها من

جمع استمارات الاستقصاء، وقد بذل الباحث جهداً مضمناً للحصول على أكبر قدر من هذه الاستمارات من أفراد عينة البحث، وذلك لدقة اختبار صحة أو خطأ فروض البحث والتوصل إلى النتائج.

وتقوم هذه المرحلة من البحث على البحث الميداني لميدان البحث، حيث يتم التعرف على آراء عينة البحث، ومعرفة رغباتهم واتجاهاتهم والعناصر غير المرضية التي تواجههم وانطباعاتهم واقتراحاتهم، وذلك توطئة لاختبار فروض البحث، وتمت الزيارة الميدانية القطاع الصحي السعودي وإجراء العديد من المقابلات وتم توضيح أبعاد الموضوع وتوزيع قائمة الاستبيان عليهم.

تاسعا: مجتمع وعينة البحث.

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين في الجسم الإداري بمختلف مستوياتهم الوظيفية في القطاع الصحي السعودي، نظراً لأهمية الدور التنموي الذي يقومون به من خلال تسير العمل، ولأنهم يواجهون الكثير من الضغوط والمشاكل، حيث يعتبر أكثر ملائمة للموضوع محل الدراسة.

أما عينة الدراسة، فكانت عينة عشوائية بسيطة العينة المبحوثة على (375) من المسميات الوظيفية التالية (مدير، نائب مدير / مساعد مدير، رئيس قسم / ممرض، فنى إدارى) بالمستشفيات الحكومية بمدينة القصيم.

عاشرا: الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة.

1- الإحصاءات الوصفية لمتغير البراعة التنظيمية

يعرض الجدول التالى الاحصاء الوصفي للبراعة التنظيمية من وجهة نظر عينة البحث.

جدول رقم (3) الإحصاء الوصفي لأبعاد البراعة التنظيمية

المقاييس	الابداع الاستكشافى	الابداع الاستغلاى
المتوسط الحسابي	3.93	3.58
الانحراف المعياري	0.46	0.46
الأهمية النسبية %	75.6%	71.2%
إجمالي أبعاد البراعة التنظيمية	المتوسط الحسابي = 3.77 الانحراف المعياري = 0.32 الأهمية النسبية = 75.4	

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

تتصف بالموافقة النسبية على إجمالي (أبعاد البراعة التنظيمية) حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.77، وبانحراف معياري 0.32 بأهمية نسبية 75.4 %، وهو ما يعني وجود قدر من التجانس ما بين مختلف آراء العينة حول هذا المتغير، وهذا يشير إلى وجود اتفاق وإجماع بين آراء أفراد العينة على اتجاههم الإيجابي على مستوى جميع الأبعاد. ومن هنا نستنتج أن أهم أبعاد البراعة التنظيمية موافقة في الأهمية (الابداع الاستكشافي، الابداع الاستغلالي) وذلك بأهمية نسبية مقدارها (75.6 %)، (71.2 %) على الترتيب وفقاً لردود مفردات عينة الدراسة.

2- الإحصاءات الوصفية للسعادة الوظيفية

يعرض الجدول التالي الإحصاء الوصفي للسعادة الوظيفية من وجهة نظر عينة البحث:

جدول رقم (4) ملخص المقاييس الوصفية لأبعاد متغير "السعادة الوظيفية"

المقاييس	الانجاز	الحالة الصحية	تقدير الذات
المتوسط الحسابي	3.9	3.91	3.45
الانحراف المعياري	0.56	0.48	0.43
الأهمية النسبية %	77.5%	71.1%	71.5%
إجمالي أبعاد السعادة الوظيفية	المتوسط الحسابي = 3.68 الانحراف المعياري = 0.49 الأهمية النسبية = 73.3%		

المصدر : مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

تتصف بالموافقة النسبية على إجمالي أبعاد (السعادة الوظيفية) حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.68، وبانحراف معياري 0.49 بأهمية نسبية 73.3 %، وهو ما يعني وجود قدر من التجانس ما بين مختلف آراء العينة حول هذا المتغير، وهذا يشير إلى وجود اتفاق وإجماع بين آراء أفراد العينة على اتجاههم الإيجابي على مستوى جميع الأبعاد.

ومن هنا نستنتج أن أهم أبعاد السعادة الوظيفية موافقة في الأهمية على الترتيب الترتيب (الانجاز) بأهمية نسبية مقدارها (77.5%)، و(تقدير الذات) بأهمية نسبية (71.5%) و (الحالة الصحية) بأهمية نسبية مقدارها (71.1%)، وفقاً لردود مفردات عينة الدراسة.

حادي عشر: اختبار صحة فروض الدراسة.

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبراعة التنظيمية في تحقيق السعادة الوظيفية لدى العاملين في القطاع الصحي السعودي

ولقياس شكل التأثير تم استخدام معامل الانحدار الخطي كما يلي :

جدول رقم (5)

نتائج تحليل الانحدار لتأثير البراعة التنظيمية في السعادة الوظيفية

المتغير المستقل	Beta	R ²	T. Value	Sig. T
البراعة التنظيمية	0.775	62.1%	23.801	0.001**
المعامل الثابت Constant		0.601		
معامل التحديد المعدل Adj. R2		62.1%		
قيمة F		506.987		
معامل جوهرية النموذج (Sig. F)		0.01**		
درجات الحرية		374		

**دالة عند 0.01،

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

ويتضح من الجدول السابق ما يلي :

- يشير معامل الارتباط إلى وجود علاقة ارتباط موجبة لمتغير البراعة التنظيمية على أبعاد السعادة الوظيفية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.775)، وذلك عند مستوى دلالة أقل من 0.05.
- يشير معامل التحديد R² إلى أن بعد البراعة التنظيمية يفسر حوالي (62.1%) من التباين في أبعاد السعادة الوظيفية، وأن باقي النسبة ربما يرجع لعوامل مستقلة كان المفروض أن تدخل بالنموذج.
- باستخدام اختبار (t.test) نجد أن المتغير المستقل (البراعة التنظيمية)، ذو تأثير معنوي على المتغير التابع (السعادة الوظيفية)، حيث بلغت قيمة "T" (23.801) وذلك عند مستوى معنوية أقل من (0.05).

- يشير معامل جوهرية النموذج (Sig. F) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة قدره (0.05)، حيث بلغت قيمة "F" (506.987) وتؤكد إشارات معلمات هذا النموذج على إيجابية هذه العلاقة.
- كما أن معادلة نموذج الانحدار تمثلت فيما يلي :

$$\text{السعادة الوظيفية} = 0.621 + 0.7752 \text{ البراعة التنظيمية}$$

- من خلال نموذج الانحدار السابق فنجد أن معامل التحديد لأبعاد البراعة التنظيمية (R^2) يفسر نسبة جيدة بلغت (62.1%) على السعادة الوظيفية، ويعتبر هذا التأثير معنوي.
- في ضوء ما سبق من نتائج تم إثبات وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبراعة التنظيمية في تحقيق السعادة الوظيفية لدى العاملين في القطاع الصحي السعودي.
- وتتفرع عن هذه الفرضية الفروض الفرعية الآتية:
- الفرض الفرعي الأول : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبراعة التنظيمية (الإبداع الاستغلالي، الإبداع الاستكشافي) في الانجاز لدى العاملين في القطاع الصحي السعودي
- ولقياس ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي كما يلي :

جدول رقم (6)

نتائج تحليل الانحدار لتأثير البراعة التنظيمية في الانجاز

البعد المستقل	الاتجاه	الأبعاد التابعة	درجات الحرية	التقدير β	الخطأ المعياري	قيمة "ت"	المعنوية	R^2 معامل التحديد
البراعة التنظيمية	<--	الانجاز	374	0.456	0.02	9.321	0.01*	37.9%

*دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.05).

ويوضح الجدول السابق الآتي:

-يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لإجمالي بعد المتغير المستقل " البراعة التنظيمية " علي إجمالي بعد المتغير التابع " الانجاز " حيث بلغت قيمة معامل التحديد R^2 الذي

يمثل نسبة تفسير المتغير المستقل في التابع (37.9٪)، كما بلغت قيمة "ت" (9.321)، بمستوي معنوية اقل من (0.05).

- وبالتالي صحة قبول الفرض الفرعى الأول والذي ينص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبراعة التنظيمية (الإبداع الاستغلالي، الإبداع الاستكشافي) في الانجاز لدى العاملين في القطاع الصحى السعودى ".
- الفرض الفرعى الثانى : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبراعة التنظيمية (الإبداع الاستغلالي، الإبداع الاستكشافي) في الحالة الصحية لدى العاملين في القطاع الصحى السعودى.

ولقياس ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطى كما يلي :

جدول رقم (7)

نتائج تحليل الانحدار لتأثير البراعة التنظيمية في الحالة الصحية

البعد المستقل	الاتجاه	الأبعاد التابعة	درجات الحرية	التقدير β	الخطأ المعياري	قيمة "ت"	المعنوية	R^2 معامل التحديد
البراعة التنظيمية	--<	الحالة الصحية	374	0.672	0.02	14.352	0.01*	39.7%

※دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.05).

ويوضح الجدول السابق الآتي:

- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لإجمالي بعد المتغير المستقل " البراعة التنظيمية " علي اجمالي بعد المتغير التابع " الحالة الصحية " حيث بلغت قيمة معامل التحديد R^2 الذى يمثل نسبة تفسير المتغير المستقل في التابع (39.7٪)، كما بلغت قيمة "ت" (14.352)، بمستوي معنوية اقل من (0.05)، وبالتالي صحة قبول الفرض الفرعى الثانى والذي ينص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبراعة التنظيمية (الإبداع الاستغلالي، الإبداع الاستكشافي) في الحالة الصحية لدى العاملين في القطاع الصحى السعودى ".

- الفرض الفرعى الثالث : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبراعة التنظيمية (الإبداع

الاستغلالي، الإبداع الاستكشافي) في تقدير الذات لدى العاملين في القطاع الصحي السعودي

ولقياس ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي كما يلي :
جدول رقم (8)

نتائج تحليل الانحدار لتأثير البراعة التنظيمية في تقدير الذات

البعد المستقل	الاتجاه	الأبعاد التابعة	درجات الحرية	التقدير β	الخطأ المعياري	قيمة "ت"	المعنوية	R^2 معامل التحديد
البراعة التنظيمية	--<	تقدير الذات	374	0.701	0.03	16.518	0.01**	45%

**دالة على 0.01

*دالة عند 0.05

ويوضح الجدول السابق الآتي:

-يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لإجمالي بعد المتغير المستقل " البراعة التنظيمية "علي إجمالي بعد المتغير التابع " تقدير الذات " حيث بلغت قيمة معامل التحديد R^2 الذي يمثل نسبة تفسير المتغير المستقل في التابع (45٪)، كما بلغت قيمة "ت" (16.518)، بمستوي معنوية اقل من (0.05)، وبالتالي صحة قبول الفرض الفرعي الثالث والذي ينص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبراعة التنظيمية (الإبداع الاستغلالي، الإبداع الاستكشافي) في تقدير الذات لدى العاملين في القطاع الصحي السعودي ".

ثاني عشر: النتائج والتوصيات

توصل الباحث إلى عدة نتائج يمكن أن تسهم في حل مشكلة البحث والإجابة عن تساؤلاته واختبار فروضه والتي تلخص فيما يلي:

أ. البراعة التنظيمية

أوضحت نتائج الدراسة الميدانية بالقطاع الصحي السعودي محل التطبيق أن جميع عبارات البراعة التنظيمية تتوفر بشكل كبير وفقاً لآراء العينة من حيث:

- **الابداع الاستكشافي:** من حيث بحث القطاع الصحي السعودي عن طرق جديدة لتلبية رغبات الطلبة، وسعيها إلى تقديم كل ما هو جديد إلى الطلبة، مع قدرتها على استكشاف تقنيات جديدة في العمل، تهتم إدارة القطاع الصحي السعودي بتطوير الأعمال والتكنولوجيا، واستقطاب العاملين ذوي الخبرات والمهارات العالية، مع التركيز على الابتكار والتخطيط لتلبية الاحتياجات المستقبلية
- **الابداع الاستغلالي:** من حيث بذل القطاع الصحي السعودي الجهد لاستثمار الفرص الجديدة، والعمل على تنمية وتطوير مهارات العاملين، فضلاً عن تحسين الخدمات التعليمية المقدمة للطلبة، والسعي لإرضاء جميع شرائح المجتمع، والأخذ بآراء الطلبة واقتراحاتهم لتطوير الخدمات التعليمية باستمرار.
- كما يأتي الابداع الاستكشافي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.93)، ثم في المرتبة الثانية الابداع الاستغلالي بمتوسط حسابي (3.93)، ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه بعض الدراسات ومنها دراسة عدوان، 2023، Ojiako, et al., 2023، الرحامنة، 2023، جادالرب وصبح وصقر، 2021، الجنازرة، 2020، صويص وعابدين، 2019.

ب. السعادة الوظيفية

- أوضحت نتائج الدراسة الميدانية بالقطاع الصحي السعودي محل التطبيق أن جميع عبارات السعادة الوظيفية تتوفر بشكل كبير وفقاً لآراء العينة من حيث:
- **الإنجاز لدى العاملين:** من خلال تمكين العاملين في القطاع الصحي السعودي من القيام بكافة المهام والأنشطة الموكلة إليهم ضمن الوصف الوظيفي، والحرص على إدارة الوقت بشكل يمكنهم من أداء الأعمال يتم تحقيقها في العمل.

- **الحالة الصحية:** من خلال عدم الشعور بالضغط والإجهاد نتيجة طبيعة العمل، والحرص على الاستفادة من وسائل السلامة المهنية المتوفرة، في العمل وتوافر جميع مقوماتها .
- **تقدير الذات :** من خلال الشعور بالرضا عن التقدير والاحترام من قبل رؤساء العمل، وأيضاً الرضا عن التقدير والاحترام من قبل زملاء العمل في ضوء كلاً من التقدير المادى والعنوى .
- كما يأتي الانجاز لدى العاملين في المرتبة الأولى بمتوسط حسابى (3.9)، ثم في المرتبة الثانية الحالة الصحية بمتوسط حسابى (3.7)، ثم المرتبة الثالثة تقدير الذات بمتوسط حسابى (3.45)، ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه بعض الدراسات ومنها دراسة السديري والشماسي، 2023، Huck, et al., 2022، أبوليفة والطحان، 2021، مانع وبوهرارة، 2021، المعشني، 2019.

جدول (9): التوصيات والمقترحات

التوصية	الأنشطة اللازمة لتحقيقها	جهة التنفيذ	الموارد اللازمة
1. يجب العمل على فسخ المجال أمام العاملين للمشاركة في الإدارة	- التشاور مع الموظفين عن أحوال العمل . - إشعار الموظف بأن له قدر من الحرية في أدائه مهام عمله - التعبير عن نفسه - واشراك الموظفين في تحديد مشكلات العمل وكيفية حلها.	إدارة شؤون العاملين -إدارة التخطيط والمتابعة	شمولية البرامج التدريبية لذلك - الموارد المادية الموارد الفكرية
سعى القطاع الصحي السعودي محل الدراسة لوضع قواعد واضحة لتنمية العلاقات مع الطلاب	- تقديم كُُل ما هو جديد إلى الطلبة وتلبية رغباتهم - الكشف عن تقنيات جديدة في العمل	- الإدارة العامة لرعاية الطلاب	وضع لوائح وقواعد العمل بالشركة أو الاقتراح بشأنها. الموارد البشرية

توفير الموارد البشرية اللازمة لذلك - الموارد المعرفية		- وجود خطط وأهداف واضحة في العمل - اعطاء صلاحيات كافية لانجاز مهام وظيفتي	3. تمكن العاملين في القطاع الصحي السعودي من القيام بكافة المهام والأنشطة المؤكدة إليهم
توفير الموارد المالية للوفاء بذلك - الموارد الفكرية	إدارة شؤون العاملين	- إعداد برامج تدريبية إدارية ومتخصصة. - عقد اجتماعات وندوات للعاملين بصفة مستمرة.	4. العمل على زيادة المعارف والمهارات لكل المستويات الإدارية للحفاظ على المعارف المخزنة وتطويرها بشكل مستمر .
الموارد المالية والبشرية	إدارة شؤون العاملين	- تشجيع العاملين على الاستفادة من وسائل السلامة المهنية المتوفرة. - التركيز في أداء العمل	5. ضرورة توفير مناخ تنظيمي يسمح بالمساهمة في تخفيف ضغوط العمل

المصدر: من إعداد الباحث

المراجع

- (1) J. &Porto, J. (2015), Happiness at work: organizational Values and Person- organization Fit Impact , Available in www.scielo.br/paideia, Vol.25, No.61,P211-220.
- (2) Paschoal, T. & Demo, G.,(2013), Well-Being At work scale: Exploratory and Confirmatory Validation in the United States Comprising Affective and Cognitive Components, *EnANPAD, Encontro da ANPAD Journal*, P.(1-16)
- (3)Kendall, P. (2010) Self – referent speech andpsychopathology: The negative thinking”. Cognitive – Therapy – and balance of Positive and Research, 13 (6), 583-598
- (4)Ojiako, U., Petro., Y., Marshall., A., & Williams, T., (2023), The impact of project portfolio management practices on the relationship between organizational ambidexterity and project performance success, *Production Planning & Control*, 34 (3), 260-274.

.

.

(5) , Huck, G. E., Umucu, E., Shelton, S., Brickham, D., & Smedema, S. (2022). An evaluation of the PERMA model as a framework for reducing psychiatric comorbidity in individuals with alopecia areata. *European Journal of Health Psychology*, 29(2), 77–87. <https://doi.org/10.1027/2512-8442/a000086>.