

أثر رأس المال النفسى الإيجابى على البراعة التنظيمية
دراسة ميدانية على المراكز الصحية بحفر الباطن

لطيفة عماد الحربى¹

كليات الخليج للعلوم الإدارية والانسانية

¹ محاضر العلوم الصحية ، بكليات الخليج للعلوم الإدارية والانسانية

**The Effect of Positive psychological Capital on Organizational
Ambidexterity A Field Study on Health centers in
Hafar Al-Batin
Latifa Ayyad Al-Harbi**

Abstract:

The research aims to evaluate the impact of positive psychological capital on organizational resourcefulness in the health centers in Hafar Al-Batin, through a sample of a comprehensive inventory of all employees whose number was estimated at (220) working in (13) health centers in Hafar Al-Batin, and reached the following results: The existence of a statistically significant effect of positive psychological capital with its dimensions (confidence, optimism, hope, flexibility) on organizational resourcefulness with its indicators (resourcefulness of exploring new opportunities, resourcefulness the optimal investment of opportunities)

Keywords: Positive psychological capital, trust, optimism, hope, resilience, organizational resourcefulness, resourcefulness in exploring opportunities, resourcefulness in optimizing opportunities.

I: Introduction.

Positive psychological capital is one of the concepts developed in positive psychology, as it focuses on helping workers in organizations to lead healthy and happy lives. This concept is implemented by creating a suitable work environment that embodies opinions and ideas as they come from feelings, sensations, emotions and the mind, considering that there are dimensions related to positive psychology, where psychological capital is formed from a number of dimensions, namely: self-efficacy, optimism, hope, resilience, and these dimensions are related to job satisfaction and improved productivity⁽¹⁾.

The strong competition between organizations has led them to continuously develop and modernize their activities and businesses. This requires them to be organizationally resourceful, and therefore they must constantly seek, explore and exploit new opportunities and take advantage of all the possibilities available to them in the markets, which helps them to respond and adapt to the environmental conditions and challenges in

which they operate in their environment and to achieve the goals they are striving for⁽²⁾.

As public and private organizations face many external and internal environmental challenges, the interaction processes between positive psychological capital and organizational agility are important factors for the development of performance in organizations, through which employees can improve their performance and adapt to the constant environmental changes ⁽³⁾. In this study, the researcher focuses on determining the impact of positive psychological capital on organizational agility.

II: Research terminology.

Positive Psychological Capital:

It consists of four factors (confidence, self-efficacy, optimism, hope, and resilience), and these factors confirm that the studies and research conducted confirm that they interact and harmonize with other factors to improve workers' productivity and performance⁽⁴⁾.

Organizational resourcefulness:

This refers to the ability of top and middle managers in organizations to find creative solutions to the problems they face against the background of their shared vision, mutual trust between them and integration in the implementation of activities ⁽⁵⁾ indicators (exploration of new opportunities, optimization of opportunities) have been adopted to measure organizational resourcefulness

PREVIOUS STUDIES.

(Patnaik, S., Mishra, U., & Mishra B., 2023) to determine the impact of perceived organizational support on performance through the moderating role of psychological capital and organizational justice: Evidence from India, and found that psychological capital mediates the relationship between POS and performance and that the indirect relationship between POS and performance through psychological capital is moderated by organizational justice, and found that it had a lower impact on performance

at high levels of organizational justice than at low levels of organizational justice⁽⁶⁾.

(Wong, I., A., Lin, Z., & Kou, 2023) aimed to determine the restoration of hope and optimism through survival programs: Applying psychological capital theory, the results of the study showed that short domestic trips can still improve an individual's psychological capital in terms of a temporary improvement in hope, confidence, optimism, and resilience in the face of extenuating circumstances⁽⁷⁾.

The study (Doci, E., Knappert, L., Nijs, S., & Hofmans, J. 2023) looked at the psychological capital of different social classes, ethnic backgrounds and genders given the limitations of the individual perspective of psychological capital. The study showed that social inequalities lead to different access to psychological capital for members of low and high social status groups and that psychological capital leads to and exacerbates social inequalities⁽⁸⁾.

(David, V. Esther, L., 2022) addressed psychological capital in the workplace through a systematic review of the effects of mediating variables and a new integrative proposal. The results showed the importance of psychological capital in the areas of creativity, mental health, performance, job satisfaction, organizational climate, and leadership⁽⁹⁾.

The aim of the study (Ojiako, U., Petro, Y., Marshall, A., & Williams, T., 2023) was to determine the impact of project portfolio management practices on the relationship between organizational agility and project success. The study found that portfolio performance is closely and highly correlated with organizational agility. Furthermore, the study showed that the more effective PPM practices organizations have, the more resourcefulness they develop⁽¹⁰⁾.

(Wang C., Jiao H., & Song J., 2023) examined the effects of supervisor developmental feedback on organizational agility and the role of organizational learning as a mediating variable between supervisor developmental feedback and organizational agility. The results indicate that supervisor developmental feedback has a positive effect on organizational agility and that organizational learning plays a complete mediating role between supervisor developmental feedback and organizational agility. Transformational leadership was found to positively

modify the mediating effect of organizational learning between supervisor developmental feedback and organizational resourcefulness, while transactional leadership modified the mediating effect of organizational learning between supervisor developmental feedback and organizational resourcefulness⁽¹¹⁾

The aim of the study (Mairi Maclean, Charles Harvey, Benjamin D. Golant and John A. and Sillince, 2020) is to identify the role of innovation in achieving organizational agility The results of the study showed that there is a role for innovation in achieving organizational agility, and the study analyzed organizational agility as a continuous dynamic process and presented a model that indicates the importance of achieving organizational agility⁽¹²⁾

It is clear from previous studies that they agree on the importance of both psychological contract violation and workplace bullying in different societies and countries and in many different sectors, organizations and applications. To complement this importance, the current research focuses on the issue of psychological breach of contract and workplace bullying.

Research problem.

To identify the topic of the study, the researcher conducted an exploratory study to define and clarify the parameters of the topic. The researcher conducted his exploratory study using a preliminary survey list for a sample of (30) individual workers in the health centers in Hafar Al-Batin representing the study community to explore their opinions on the variables of the study, where the list included questions:

(1) تين أن 8 مستجيبين ممن شملتهم الدراسة من العاملون بالمستويات الإدارية العليا والوسطى في المراكز الصحية بحفر الباطن، يرون أن المركز الصحي يسهم بتشكيل الحالة النفسية الإيجابية التي تكون قابلة للتطوير، وهذا ينعكس على إيمانهم العاملون بقدراتهم على الاستجابة والتكيف مع الأوضاع السائدة في مكان العمل وقدرتهم على تجاوز الصعوبات والتحديات محدودة

(2): تبين أن 7 مستجيبين فقط ممن شملتهم الدراسة يرون أن الإدارة العليا والوسطى في المراكز الصحية بحفر الباطن قادرة على توفير وإيجاد الحلول الإبداعية للمشاكل التي توجهها في ضوء رؤيتها المشتركة، وهذا يدل على ضعف إدراكها لأهمية البحث عن الفرص الجديدة، وقدرتها على توقع الأحداث المستقبلية واستكشافها واستثمارها بشكل أفضل.

بناء على النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الاستطلاعية، فإن المشكلة تكمن في ضعف الاهتمام برأس المال النفسي، الأمر الذي قد يؤثر في البراعة التنظيمية وذلك في المراكز الصحية بحفر الباطن. وفي ضوء ما سبق فإن مشكلة الدراسة تتمثل في التساؤلات الآتية:

التساؤل الأول: ما هي تصورات أفراد عينة الدراسة لمستوى رأس المال النفسي الإيجابي في المراكز الصحية بحفر الباطن؟

التساؤل الثاني: ما هي تصورات أفراد عينة الدراسة لمستوى توافر البراعة التنظيمية في المراكز الصحية بحفر الباطن؟

التساؤل الثالث: هل يوجد أثر رأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده المتمثلة بـ (الثقة "الكفاءة الذاتية"، التفاؤل، الأمل، المرونة) في البراعة التنظيمية بأبعادها (البراعة استكشاف الفرص الجديدة، البراعة في الاستثمار الأمثل للفرص) في المراكز الصحية بحفر الباطن؟
خامسا: أهداف البحث.

1- التعرف على تصورات أفراد عينة الدراسة لمستوى رأس المال النفسي الإيجابي في المراكز الصحية بحفر الباطن.

2- التعرف على تصورات أفراد عينة الدراسة لمستوى توافر البراعة التنظيمية في المراكز الصحية بحفر الباطن.

3- تحديد أثر رأس المال النفسى على البراعة التنظيمية العمل بالمراكز الصحية محل البحث.

سادسا: أهمية البحث.

1- تتمثل أهمية الدراسة في أن هذا الموضوع يعد موضوعا هاما في إثراء المكتبة العربية ومراكز البحث العلمي وخاصة المهتمة بالدراسات الإدارية حيث يمكن أن توفر هذه الدراسة قاعدة بيانات لمساعدة الباحثين والدارسين لإجراء مزيد من الأبحاث في هذا المجال.

2- تنبع أهمية الدراسة العملية من أهمية الدراسة الميدانية ومجال التطبيق؛ حيث تبرز أهمية الدراسة عملياً في كونها محاولة لدراسة سليات يتم ممارستها في المراكز الصحية بحفر الباطن، كما تحاول الدراسة التوصل إلى نتائج يمكن من خلالها الخروج بتوصيات عملية من الممكن أن تتبناها هذه المراكز الصحية.

سابعا: فروض البحث.

الفرض الرئيسي:- " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (≤ 0.05) لرأس المال النفسي- الإيجابي بأبعاده المتمثلة بـ (الثقة ، التفاؤل، الأمل، المرونة) على البراعة التنظيمية بمؤشراتها (براعة استكشاف الفرص الجديدة، براعة الاستثمار الأمثل للفرص) في المراكز الصحية محل الدراسة، وينبثق عنه الفروض الفرعية الآتية

الفرض الفرعي الأول: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (≤ 0.05) للثقة على البراعة التنظيمية بالمراكز الصحية محل الدراسة.

الفرض الفرعي الثاني: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (≤ 0.05) للتفاؤل على البراعة التنظيمية بالمراكز الصحية محل الدراسة.

الفرض الفرعي الثالث: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (≤ 0.05) للأمل على البراعة التنظيمية بالمراكز الصحية محل الدراسة.

الفرض الفرعي الرابع: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (≤ 0.05) للمرونة على البراعة التنظيمية بالمراكز الصحية محل الدراسة.

ثامنا: منهج البحث.

إن هدف الدراسة الحالية يتحقق من خلال استخدام المنهج الوصفي والمنهج التحليلي المبني على التصور والتحليل، من خلال جمع وتنقيح وتصنيف المعلومات والحقائق المتعلقة بالموضوع ومن المصادر والمراجع المختلفة، حيث تعتمد هذه الدراسة في توفير البيانات على المعلومات النظرية وعلى البحوث والدراسات السابقة التي تبحث في هذا الموضوع للوصول إلى استنتاجات واقعية تعكس أهداف الدراسة

تاسعا: مجتمع وعينة البحث.

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المراكز الصحية محل الدراسة، والبالغ عددها (13) مركزا، أما وحدة المعاينة للدراسة فتتكون من جميع العاملين في الإدارات العليا والوسطى في المراكز الصحية من فئة الأطباء، الممرضين، الفنيين، الإداريين، ويعمل فيها (220) مفردة

عاشرا: الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة

1- الإحصاءات الوصفية لرأس المال النفسي الإيجابي

جدول رقم (1)

ملخص المقاييس الوصفية لأبعاد " رأس المال النفسي الإيجابي "

المرونة	الأمل	التفاؤل	الثقة	المقاييس
3.88	3.98	4.04	4.12	المتوسط الحسابي
0.46	0.41	0.42	0.45	الانحراف المعياري
77.6%	79.6%	80.8%	82.4%	الأهمية النسبية %
المتوسط الحسابي = 4.01 الانحراف المعياري = 0.33 الأهمية النسبية = 80.2%				إجمالي أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي

المصدر : مخرجات برنامج SPSS

يلاحظ من الجدول السابق أن آراء العينة موضوع الدراسة:

- تتصف بالموافقة الجيدة على إجمالي (أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي) حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.01، وانحراف معياري 0.33 بأهمية نسبية 80.2%، 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 رأس المال النفسي الإيجابي موافقة في الأهمية (الثقة)، التفاؤل، الأمل، المرونة) وذلك بأهمية نسبية مقدارها (82.4%)، (80.8%)، (79.6%)، (77.6%) على الترتيب وفقاً لردود مفردات عينة الدراسة.

2- الإحصاءات الوصفية لمتغير البراعة التنظيمية

جدول رقم (2)

ملخص المقاييس الوصفية لأبعاد متغير " البراعة التنظيمية "

المقاييس	استكشاف الفرص الجديدة	الاستغلال والاستثمار الأمثل للفرص
المتوسط الحسابي	4.08	3.99
الانحراف المعياري	0.60	0.48
الأهمية النسبية %	81.6%	79.8%
إجمالي أبعاد البراعة التنظيمية	المتوسط الحسابي = 4.03 الانحراف المعياري = 0.41 الأهمية النسبية = 80.6%	

المصدر : مخرجات برنامج SPSS

يلاحظ من الجدول السابق أن العينة موضوع الدراسة :

- تتصف بالموافقة النسبية على إجمالي أبعاد (البراعة التنظيمية) حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.03، وانحراف معياري 0.41 بأهمية نسبية 80.6%، 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 على الترتيب (استكشاف الفرص الجديدة) بأهمية نسبية مقدارها (81.6%)، و(الاستغلال والاستثمار الأمثل للفرص) بأهمية نسبية (79.8%) وفقاً لردود مفردات عينة الدراسة.

حادي عشر: اختبار صحة فروض الدراسة.

ينص الفرض الرئيسي على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (≤ 0.05) لرأس المال النفسي- الإيجابي بأبعاده المتمثلة بـ (الثقة، التفاؤل، الأمل، المرونة) على البراعة

التنظيمية بمؤشراتها (براعة استكشاف الفرص الجديدة، براعة الاستثمار الأمثل للفرص) في المراكز الصحية محل الدراسة. وفروضة الفرعية :

الفرض الفرعي الأول: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (≤ 0.05) للثقة على البراعة التنظيمية بالمراكز الصحية محل الدراسة .

الفرض الفرعي الثاني: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (≤ 0.05) للتفاوت على البراعة التنظيمية بالمراكز الصحية محل الدراسة

الفرض الفرعي الثالث: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (≤ 0.05) للأمل على البراعة التنظيمية بالمراكز الصحية محل الدراسة

الفرض الفرعي الرابع: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (≤ 0.05) للمرونة على البراعة التنظيمية بالمراكز الصحية محل الدراسة وقد تم تقسيم هذا الفرض الرئيسي- إلى أربعة فروض فرعية، وتم استخدام الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة علاقة التأثير أو من ثم استخدام العلاقة في التنبؤ بقيمة أحد المتغيرين بدلالة المتغير الآخر. وفيما يلي مصفوفة الارتباطات والتباين المشترك بين متغيرات البحث كما في الجدول التالي:

جدول رقم (3) تحليل الانحدار الخطي لقياس معنوية علاقة المتغير المستقل (رأس المال النفسي الإيجابي) بأبعاد المتغير التابع (البراعة التنظيمية)

المتغيرات المستقلة	المسارات	المتغير التابع	Beta	الخطأ المعياري	(R ²)	قيمة "ت"	المعنوية
الثقة	<---	البراعة التنظيمية	0.607	0.04	36.9%	13.678	0.01**
التفاوت	<---	البراعة التنظيمية	0.521	0.04	27.1%	10.911	0.01**
الأمل	<---	البراعة التنظيمية	0.566	0.04	32%	12.282	0.01**
المرونة	<---	البراعة التنظيمية	0.700	0.03	49%	17.518	0.01**

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.01).

المصدر: مخرجات البرنامج الاحصائي spss

الفرض الفرعي الأول: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعده الثقة على متغير البراعة التنظيمية حيث أن معامل التحديد (R²) لبعده الثقة يفسر نسبة متوسطة بلغت (36.9%) على البراعة التنظيمية، كما بلغت قيمة "ت" (13.678) بمستوي المعنوية أقل من (0.05).

الفرض الفرعي الثاني: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعده التفاؤل على متغير البراعة التنظيمية حيث أن معامل التحديد (R^2) لبعده التفاؤل يفسر نسبة مقبولة بلغت (27.1%) على البراعة التنظيمية، كما بلغت قيمة "ت" (t) (10.911) بمستوي المعنوية أقل من (0.05).

الفرض الفرعي الثالث: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعده الأمل على متغير البراعة التنظيمية حيث أن معامل التحديد (R^2) لبعده الأمل يفسر نسبة مقبولة بلغت (32%) على البراعة التنظيمية، كما بلغت قيمة "ت" (t) (12.282) بمستوي المعنوية أقل من (0.05).

الفرض الفرعي الرابع: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعده المرونة على متغير البراعة التنظيمية حيث أن معامل التحديد (R^2) لبعده المرونة يفسر نسبة جيدة بلغت (49%) على البراعة التنظيمية، كما بلغت قيمة "ت" (t) (17.518) بمستوي المعنوية أقل من (0.05).

مما سبق يمكن ان نستنتج ترتيب أهم أبعاد المتغير المستقل رأس المال النفسي الإيجابي تأثيراً على المتغير التابع البراعة التنظيمية كالآتي: (المرونة، الثقة، الأمل، التفاؤل) كما اشارت اليه قيم ت (17.518)، (13.678)، (12.282)، (10.911) على الترتيب.

ثاني عشر: النتائج والتوصيات

توصلت الباحثة إلى عدة نتائج يمكن أن تسهم في حل مشكلة البحث والإجابة عن تساؤلاته واختبار فروضه والتي تتلخص فيما يلي:

بالنسبة لرأس المال النفسي: أوضحت نتائج الدراسة الميدانية بالمراكز الصحية محل الدراسة أن جميع أبعاد وعبارات رأس المال النفسي الإيجابي تتوفر بشكل كبير وفقاً لآراء العينة والمتمثلة في:

الثقة: وتتحقق من خلال القدرة على الاستجابة والتكيف مع المتغيرات البيئية، والتعامل مع الأوضاع السائدة في مكان العمل، فضلاً عن تجاوز الصعوبات والتحديات في العمل، مع توافر المعلومات التي تساعد على أداء أعمالهم، بالإضافة إلى التعامل مع سلوكيات وتصرفات المستفيدين دون تمييز.

التفاؤل: والتي تتوفر في ضوء تواجد ميول واتجاه إيجابي نحو الأوضاع والأحوال المحيطة بموقف معين، والشعور بالتفاؤل الايجابي حول مستقبل الوظيفة في المركز الصحي، مع التحكم في الأحداث المتعلقة بالوظيفة والنظرة للجانب المشرق في المركز الصحي، فضلاً عن مواجهة العوائق في العمل.

الأمل: ويتوقف تفعيله على الإصرار في تحقيق الأهداف من خلال توافر الطاقة التحفيزية التي يوفرها المركز الصحي، مع بذل أقصى جهد ممكن في التجارب الجديدة حتى لو كانت النتائج تتضمن المجازفة، مع المقدرة على التعامل مع واجبات متعددة في وقت واحد، فضلاً عن بذل جهوداً كبيرة لإقناع الآخرين بأهمية الأفكار الجديدة، وانجاز الأعمال في الأوقات الصعبة.

المرونة: من خلال امتلاك القدرات الإيجابية النفسية للتكيف والاستجابة مع متطلبات العمل، ومواجهة الأوضاع والأحداث السلبية، فضلاً عن السعي نحو تحقيق المسارات وإعادة توجيهها لتحقيق النجاح المطلوب، والعمل بجهد ومثابرة لتحقيق الأهداف المطلوبة والتقليل من المشاعر السلبية، بالإضافة إلى التعامل مع السلوكيات التي تظهر أثناء العمل.

وأيضاً توصلت الدراسة حسب آراء مفردات العينة إلى أن تأتي في المرتبة الأولى من حيث الأهمية بمتوسط حسابي (3.57)، ثم في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.49)، ثم المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.37)، وأخيراً في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه بعض الدراسات ومنها دراسة تامر إبراهيم عشري (2020)، داليا فايق خالد (2020)، زقوت ورفاعي (2020)، Luthans, Fred; Avolio, Bruce J.; Avey, (2017) James B.; and Norman, Steven M., هاشم فوزي العبادي وعلي رزاق العابدي (2013)

بالنسبة للبراعة التنظيمية أوضحت نتائج الدراسة الميدانية بالمراكز الصحية محل الدراسة أن جميع أبعاد البراعة التنظيمية يمكن تفعيلها بشكل كبير وفقاً لآراء العينة والمتمثلة في:

- براعة استكشاف الفرص الجديدة: والتي تتحقق من خلال لدى قدرة المركز الصحي على توقع الأحداث المستقبلية واستكشافها، والبحث عن برامج

ومشروعات جديدة لتلبية احتياجات المستفيدين، بالإضافة إلى القدرة على الاستجابة والتكيف مع التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية في الأمد الطويل، والتركيز على تلبية احتياجات ورغبات المستفيدين في الأسواق الجديدة والناشئة، وتزويد العاملين بمعارف جديدة من خلال التدريب على وسائل تكنولوجية جديدة، وأخيراً استقطاب الموارد البشرية ذوي المهارات والخبرات العالية.

- براعة الاستثمار الأمثل للفرص: والتي تتشكل في ضوء إمتلاك الإدارة القدرة على تطوير الأنشطة التي تمارسها لخلق القيمة في الأمد القصير، مع اهتمامها بالتجديد وإعادة استخدام الإجراءات القائمة دون أي تعلم إضافي، وحرص الإدارة على الاستمرار بالاستفادة التدريجية من الموارد التي يمتلكها المركز الصحي، واستغلال الفرص المتاحة في البيئة وبما يعزز من فرصته في الحصول على ميزة تنافسية، فضلاً عن توفير الإدارة وسائل اتصال فعالة لتبادل المعلومات بينها وبين المستفيدين، وتنمية مهارات العاملين الفردية بإتباع أسلوب فرق العمل.

وأيضاً توصلت الدراسة إلى حسب آراء مفردات العينة أنه يأتي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.12)، ثم في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.04)، ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه بعض الدراسات ومنها دراسة Ojiako, U., Petro., Y., Marshall., A., & Williams, T., (2023)، Wang C., Jiao H., & Song J., (2023)، نور حسين الرحامنة، (2023)، أسماء علي الجنازرة (2020)، Soares, J; Reis, D; Cunha, J & Neto, P (2018)

في ضوء النتائج السابقة، يمكن للباحث، تقديم التوصيات التالية:

جدول (4): التوصيات والمقترحات.

المدي الزمني للتطبيق	التكلفة المقدرة	الموارد اللازمة	جهة التنفيذ	الأنشطة اللازمة لتحقيقها	التوصية
شهور	100000	- شمولية ثقافة المركز الصحي لذلك - شمولية الوصف الوظيفي بالمراكز الصحية محل الدراسة بالأردن لذلك.	الإدارة العليا . إدارة الموارد البشرية	- الاهتمام برفع الروح المعنوية للمعلمين بالشكل الذي يعزز رغبتهم وحماسهم للعمل . - الاهتمام برضا العاملين عن العمل.	ضرورة اهتمام المراكز الصحية محل الدراسة برأسائها النفسى.
بصفة مستمرة	300000	شمولية البرامج التدريبية لذلك .شمولية الخطط التسويقية بالمركز الصحي لذلك .	إدارة الشئون الإدارية. -إدارة علاقات المستفيدين	- الحرص على وجود علاقة احترام متبادل بين العميل وموظفى المركز الصحي . - التأكيد الدائم على أن العميل يجب أن يشعر بالأمان والدقة تجاه تعاملاته. - الحرص على تكريم المستفيدين المتميزين.	الاهتمام بدرجة رضا المستفيدين بالمراكز الصحية بحفر الباطن ومحاولة رفع تلك الدرجة وتحسينها بشكل مستمر
6 شهور	300000	تعديل الاستراتيجية المتناسبه مع ذلك	-الإدارة العليا بالمراكز الصحية بحفر الباطن -إدارة الموارد البشرية بالمراكز الصحية بحفر الباطن - إدارة التسويق بالمراكز الصحية بحفر الباطن	-رسم استراتيجيات لتوقع الأحداث المستقبلية واستكشافها. - البحث عن مشروعات مصرفية مستحدثة - تزويد العاملين بالمعارف والمهارات المستحدثة	ضرورة سعى المراكز الصحية بحفر الباطن لاستكشاف الفرص الجديدة

- (1)Adelina, R., P., & Farida., A., (2022), Psychological Capital as a Predictor of Organizational Commitment of Executive Board Administrators of Faculty at State University of Malang, International Conference of Psychology. 2022 (ICoPsy, 2022), Volume 2022.
- (2)Aswathappa, K. (2020). Organizational Behavior. Publishing House, Bangalore.
- (3)Avey, J.B. (2014). The Left Side of Psychological Capital: New Evidence on the Antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2) : 141-149.
- (4)Luthans, Fred; Avolio, Bruce J.; Avey, James B.; and Norman, Steven M., (2017), "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction, *Journal of Higher Education Policy and Management*, Vol, 30, No1, p:53-63.
- (5).Maclean, M., Harvey, C., Golant, B.D., & Sillince, J.A.A. (2020). The role of innovation narratives in accomplishing organizational ambidexterity. *Strategic Organization*. <https://doi.org/10.1177/1476127019897234>
- (6)Patnaik, S., Mishra, U., S., & Mishra B., B., (2023), Perceived Organizational Support and Performance: Moderated Mediation Model of Psychological Capital and Organizational Justice – Evidence from India. *Management and Organization Review*, Published online by Cambridge University Press.
- (7)Wong, I., A., Lin., Z., & Kou., E., L., (2023), Restoring hope and optimism through staycation programs: an application of psychological capital theory, *Journal of Sustainable Tourism*, 31 (1), 91-110"
- (8)Doci, E., Knappert, L., Nijs, S., & Hofmans, J. (2023).Unpacking psychological inequalities in organizations: Psychological capital reconsidered. *Applied Psychology*, 72(1), 44–63.
- (9)David, V., Esther L., (2022), Antecedents of psychological Capital at Work: A Systematic Review of Moderator–mediator Effects and a New Integrative Proposal, *European Management Review*, 19 (4), 154–169..
- (10)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
- (11)Wang C., Jiao H., & Song J., (2023), Wear glasses for supervisors to discover the beauty of subordinates: Supervisor developmental feedback and organizational ambidexterity, *Journal of Business Research*, 158(1), 113650.
- (12) Maclean, M., Harvey, C., Golant, B.D., & Sillince, J.A.A. (2020). The role of innovation narratives in accomplishing organizational ambidexterity. *Strategic Organization*. <https://doi.org/10.1177/1476127019897234>