

تأثير جودة حياة العمل في تحقيق البراعة التنظيمية بالقطاع الصحي
دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفى الملك خالد الجامعي بالرياض

إعداد الطالبة/

منى سليمان الدوسري

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

تهتم جودة حياة العمل بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بما يساهم في رفع أداء المنظمة ويحقق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم، فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين ساهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم بما يؤدي في النهاية للحصول على أداء أفضل .

أن البراعة التنظيمية أصبحت إحدى الثقافات المستحدثة التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها من خلال رسالتها، وذلك بوضع استراتيجيات وتكتيكات وسياسات جديدة من شأنها أن تعزز الأهداف التنظيمية ، كما يتطلب تحقيق البراعة التنظيمية خصائص يجب توافرها في الأفراد لأخذ زمام المبادرة وخلق فرص جديدة تتخطى حدود وظائفهم .

إن جودة حياة مكان العمل تعتبر عاملا من العوامل التي تؤثر في أداء المنظمات التي تسعى إلى الوصول إلى تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، وهذا يستدعي توفير البيئة المناسبة للعاملين في مكان العمل وعلى كافة الأصعدة النفسية والمادية والاجتماعية، وهذا ينعكس على أدائهم فيجعلهم أكثر التزام وأكثر إنتاجية. (Ziyae, 205,p115)

وقد أدت المنافسة القوية بين المنظمات إلى قيامها بإجراء التطوير والتحديث المستمر في أنشطتها وأعمالها وهذا يتطلب أن تتمتع بالبراعة التنظيمية، وبالتالي يجب عليها البحث بشكل مستمر عن الفرص الجديدة واستكشافها واستغلالها واستثمار جميع الفرص المتاحة لها في الأسواق، وبما يساعدها على الاستجابة والتكيف مع الظروف والتحديات البيئية التي تعمل في محيطها وتحقيق الأهداف التي تسعى إليها. (الغرياي، 2019، ص101)

وبما أن المنظمات الصحية تواجه الكثير من التحديات البيئية الخارجية والداخلية، فإن عملية التفاعل بين الجودة في مكان العمل والبراعة التنظيمية هي عوامل مهمة لتطوير الأداء في الخدمات الصحية، والتي يمكن من خلالها تحسين أداء العاملين والتكيف مع التغيرات البيئية المستمرة، لذا تسعى الدراسة الحالية إلى دراسة تأثير جودة حياة العمل في تحقيق البراعة التنظيمية في القطاع الصحي وذلك بإجراء تطبيقي على العاملين بمستشفى الملك خالد الجامعي بالرياض.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي:

ما تأثير جودة حياة العمل في تحقيق البراعة التنظيمية بمستشفى الملك خالد الجامعي بالرياض ؟

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة بالجوانب الآتية:

الأهمية العلمية (النظرية): تتمثل في أنها تأخذ بعين الاعتبار المتغير المستقل جودة حياة العمل والتي قد تؤثر في البراعة التنظيمية المتمثلة بـ (البراعة في استكشاف الفرص الجديدة، البراعة في الاستثمار الأمثل للفرص) في مستشفى الملك خالد الجامعي بالرياض.

الأهمية العملية (التطبيقية):

وتبرز أهمية الدراسة عملياً في كونها محاولة لدراسة سلبية يتم ممارستها بمستشفى الملك خالد الجامعي بالرياض ، كما تحاول الدراسة التوصل إلى نتائج يمكن من خلالها الخروج بتوصيات عملية من الممكن أن تتبناها إدارة المستشفى كما تتعزز أهمية هذه الدراسة من خلال ندرة الدراسات العربية التي تناولت متغير جودة حياة العمل، حيث اتضح من الدراسات السابقة عدم وجود أي دراسة أجنبية أو عربية – على حد علم الباحثة – اختبرت أثر جودة حياة العمل في البراعة التنظيمية في القطاع الصحي التي مثلت مجمع الدراسة الحالي.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي الاول لهذه الدراسة يتمثل في معرفة أثر جودة حياة العمل وبين البراعة في اكتشاف فرص جديدة.

وينبثق منه الاهداف الفرعية التالية:

- التعرف على أثر جودة حياة العمل بمستشفى الملك خالد الجامعي بالرياض على دعم الإدارة وبين البراعة في اكتشاف فرص جديدة.

- التعرف على أثر جودة حياة العمل بمستشفى الملك خالد الجامعي بالرياض على الأنشطة الترفيهية وبين البراعة في اكتشاف فرص جديدة.
- التعرف على أثر جودة حياة العمل بمستشفى الملك خالد الجامعي بالرياض على التواصل الاجتماعي وبين البراعة في اكتشاف فرص جديدة.
- الهدف الرئيسي الثاني لهذه الدراسة يتمثل في معرفة أثر جودة حياة وبراعة الاستثمار الأمثل للفرص. وينبثق منه الاهداف الفرعية التالية:
- التعرف على أثر جودة حياة العمل بمستشفى الملك خالد الجامعي بالرياض على دعم الإدارة وبين البراعة في اكتشاف فرص جديدة.
- التعرف على أثر جودة حياة العمل بمستشفى الملك خالد الجامعي بالرياض على الأنشطة الترفيهية وبين براعة الاستثمار الأمثل للفرص.
- التعرف على أثر جودة حياة العمل بمستشفى الملك خالد الجامعي بالرياض على التواصل الاجتماعي وبين براعة الاستثمار الأمثل للفرص.

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيس الأول: هل يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل وبين البراعة في اكتشاف فرص جديدة؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس العديد من الاسئلة الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل بمستشفى الملك خالد الجامعي بالرياض على دعم الإدارة وبين البراعة في اكتشاف فرص جديدة؟
- هل يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل بمستشفى الملك خالد الجامعي بالرياض على الأنشطة الترفيهية وبين البراعة في اكتشاف فرص جديدة؟
- هل يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل بمستشفى الملك خالد الجامعي بالرياض على التواصل الاجتماعي وبين البراعة في اكتشاف فرص جديدة؟

التساؤل الرئيس الثاني: هل يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية بين الجودة في حياة العمل والاستثمار الأمثل للفرص؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس العديد من الاسئلة الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل بمستشفى الملك خالد الجامعي بالرياض على دعم الإدارة وبين البراعة في اكتشاف فرص جديدة؟
- هل يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل بمستشفى الملك خالد الجامعي بالرياض على الأنشطة الترفيهية وبين البراعة في الاستثمار الأمثل للفرص؟
- هل يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل بمستشفى الملك خالد الجامعي بالرياض على التواصل الاجتماعي وبين البراعة في الاستثمار الأمثل للفرص؟

فروض الدراسة:

من اجل الإجابة على تساؤلات الدراسة وتحقيقاً لأهدافها يمكن تحديد فروض الدراسة على النحو التالي:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للجودة في حياة العمل وبين البراعة في استكشاف الفرص:

ويتفرع من هذا الفرع الرئيسي العديد من الفروع الفرعية التالية:

- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية بين الجودة في حياة العمل على دعم الإدارة والبراعة في استكشاف الفرص.
- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية بين الجودة في حياة العمل على الأنشطة الترفيهية وبين البراعة في استكشاف الفرص.
- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية بين الجودة في حياة العمل على التواصل الاجتماعي وبين البراعة في استكشاف الفرص

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) الجودة في حياة العمل في البراعة في الاستثمار الأمثل للفرص:

ويتفرع من هذا الفرع الرئيسي العديد من الفروع الفرعية التالية:

- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية بين الجودة في حياة العمل على دعم الإدارة والبراعة في الاستثمار الأمثل للفرص.
- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية بين الجودة في حياة العمل على الأنشطة الترفيهية وبين البراعة في الاستثمار الأمثل للفرص.
- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية بين الجودة في حياة العمل على التواصل الاجتماعي وبين البراعة في الاستثمار الأمثل للفرص.

الدراسات السابقة:

قامت الباحثة بالاطلاع على العديد من الأدبيات والدراسات التي ناقشت موضوع الدراسة الحالية، وقد تم عرضها من حسب المتغيرات المعتمدة في هذه الدراسة، ومن هذه الدراسات ما يلي:

الدراسات التي تناولت جودة حياة العمل:

الدراسات العربية:

دراسة هاني صلاح صادق، 2022 بعنوان " تأثير المناخ العمل على الأداء الوظيفي للعاملين في المنشآت الفندقية في مدينة الغردقة "

يهدف هذا البحث إلى قياس أثر مناخ العمل على الأداء الوظيفي للعاملين في عينة من المنشآت الفندقية من فئة الخمس نجوم بمدينة الغردقة، حيث يعد مناخ العمل عنصراً ضرورياً في تحقيق التقارب الضروري بين أهداف المنشأة الفندقية وأهداف العاملين بها، ويتضمن مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل والمدركة بصورة مباشرة من قبل العاملين والتي يكون لها تأثير مباشر على الدافعية والسلوك. وقد تم الجانب العملي من هذه الدراسة من خلال استمارة استقصاء أرسلت إلكترونياً إلى عينة من مدراء القطاعات الرئيسية والعاملين في المنشآت الفندقية موضع الاختيار (عدد 384 مفردة)، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS ، وتمثلت أهم النتائج المتحصل عليها في أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد مناخ العمل والأداء الوظيفي للعاملين، كما أوصت الدراسة

بضرورة التركيز على العوامل المتعددة التي تؤدي إلى تحسين مناخ العمل، نظراً لأن المناخ الجيد والإيجابي يعزز من مستوى الدوافع لدى العاملين، وضرورة اهتمام الإدارة العليا بتنمية الجانب المعرفي للعاملين لديها.

دراسة هبة احمد محمد فراج، 2022 بعنوان " الوعي الأخلاقي كمتغير تفسيري للعلاقة بين المناخ الأخلاقي والانحرافات السلوكية في بيئة العمل الحكومي في مصر خلال فترة كوفيد 19"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الوعي الأخلاقي كمتغير تفسيري للعلاقة بين المناخ الأخلاقي والانحرافات السلوكية في بيئة العمل الحكومي في مصر خلال فترة كوفيد 19 توصلت الدراسة إلى أن الوعي الأخلاقي يؤدي دوراً وسيطاً في العلاقة بين المناخ الأخلاقي والانحرافات السلوكية في بيئة العمل الحكومي بمؤشرات الانحراف البناء والمدمر في مصر خلال فترة كوفيد 19، وتبين وجود أثر معنوي للمناخ الأخلاقي على الوعي الأخلاقي ويوجد تأثير للمناخ الأخلاقي على الانحرافات السلوكية في بيئة العمل الحكومي.

دراسة ألاء السيد عبدالعال علي، وعمر ومحمد عواد، 2020 بعنوان أثر المناخ الأخلاقي على الفضاظة في مكان العمل: دراسة ميدانية على المستشفيات الجامعية الحكومية بالقاهرة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على قدرة العاملين على إدراك أبعاد المناخ الأخلاقي المتمثلة بـ (الاستقلالية والرعاية والاهتمام والقواعد والذاتية ومواثيق الدستور والقانون المهني) وأثرها على الفضاظة في مكان أداء العمل بأبعاده المتمثلة بـ (الفضاظة المدركة بمكان العمل، الفضاظة الممارسة بمكان العمل) في مستشفيات القطاع الحكومي الجامعية في القاهرة، يتكون مجتمع البحث من العاملين بالمستشفيات الجامعية الحكومية بالقاهرة، وكان حجم العينة العشوائية الطبقية 420 مفردة، وقد بلغ عدد الاستقصاءات المرتدة والصالحة للتحليل الإحصائي 398 استقصاء. اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات اعتماداً على قائمة الاستقصاء، توصلت الدراسة إلى أن الفضاظة المدركة بمكان العمل يتأثر بشكل عكسي بالاستقلالية والرعاية والاهتمام والقواعد ومواثيق الدستور والقانون المهني، في حين يتأثر طردياً بالذاتية في مستشفيات القطاع الحكومي الجامعية في القاهرة.

فخوري، راند (2020) بعنوان " جودة حياة العمل وأداء العاملين: دراسة حالة شركة مصفاة البترول الأردنية
المساهمة المحدودة"

هدفت الدراسة للتعرف على أثر جودة حياة العمل على أداء العاملين في شركة مصفاة البترول الأردنية المساهمة المحدودة، وتناولت أربعة أبعاد لجودة حياة العمل، هي: بيئة العمل الصحية والأمنة، ونظام التعويضات، والمشاركة الفعلية في القرارات، والاستقرار والأمان الوظيفي وثلاثة أبعاد لإداء العاملين، هي: تخطيط وتنفيذ العمل، والسرعة في إنجاز العمل، والدقة في إنجاز. تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الإداريين في شركة مصفاة البترول الأردنية المساهمة المحدودة، ومن مختلف المستويات الإدارية، وعددهم (243) موظفا، وقد اعتمدت الباحثة على أسلوب المسح بالعينة لدراسة مجتمع الدراسة وتحليله، وقد استخدمت الاستبانة وسيلة للحصول على البيانات. تم توزيع الاستبانة على جميع العاملين الإداريين في شركة، وبلغ عدد الاستبانات الموزعة (243) استبانة، استرد منها (201) استبانات من مجموع الاستبانات الموزعة، كانت منها (187) استبانة صالحة للتحليل، وقد استخدمت الباحثة عددا من الأساليب الإحصائية من الأساليب الوصفية، ومعاملات الارتباط. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة حياة العمل على أداء العاملين في شركة مصفاة البترول الأردنية المساهمة المحدودة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). حيث كان متغير الاستقرار والأمان الوظيفي الأكثر أثرا في جودة حياة العمل بدرجة تأثير (0.42)، تلاه متغيري المشاركة الفعلية في القرارات وبيئة العمل الصحية والأمنة (0.21) لكل منهما، وأخيرا متغير نظام التعويضات (0.14). وأوصت الدراسة بإعادة النظر في الإجراءات المستخدمة في الأمان والسلامة المهنية، واستخدام أسس ومعايير موضوعية يتم من خلالها تصميم نظام أجور يتسم بالعدالة والمساواة، وضرورة الأخذ في آراء العاملين وخاصة في الاقتراحات والحلول التي يقدمونها للأعمال التي يقومون بها، وإكساب العاملين المعرفة التامة بالأمور المعرفية المتعلقة بوظائفهم التي تؤدي إلى تخطيط وتنفيذ العمل بالشكل الملائم، ضرورة اهتمام شركة مصفاة البترول الأردنية المساهمة المحدودة بدراسة ظاهرة هدر الوقت والغياب لديها لمعالجة مشاكل العاملين مثل ضعف الإنتاج والخدمات، وإهمال العامل للواجبات والمهام الموكلة له.

الزعي، خالد (2018) بعنوان "تنوع الموارد البشرية وأثرها في جودة حياة العمل بوجود القيادة التحويلية كمتغير

وسيط: دراسة تطبيقية في شركات الاتصالات في المملكة الأردنية الهاشمية

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تنوع الموارد البشرية في جودة حياة العمل بوجود القيادة التحويلية كمتغير وسيط في شركات الاتصالات العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية، ولتحقيق أهداف الدراسة الحالية تم تطوير استبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من (1025) عاملاً من كافة العاملين في شركات الاتصالات، تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية النسبية من مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (4100) موظفاً. وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS V.23) وتحليل المسار (AMOS)، لاختبار فرضيات الدراسة، واستخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية لتحليل بياناتها، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها: 1. أن تصورات العاملين في شركات الاتصالات الأردنية لمستوى ممارسة تنوع الموارد البشرية جاءت بدرجة متوسطة، وأن تصورات العاملين لمستوى جودة حياة العمل جاءت بدرجة متوسطة. 2. أن تصورات العاملين في شركات الاتصالات الأردنية لمستوى تطبيق نمط القيادة التحويلية جاءت بدرجة مرتفعة. 3. وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى تنوع الموارد البشرية في جودة حياة العمل، وأن أبعاد إدارة تنوع الموارد البشرية تفسر ما مقداره (26.9%) من التباين في جودة حياة العمل. 4. وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى تنوع الموارد البشرية في القيادة التحويلية، وأن أبعاد إدارة تنوع الموارد البشرية تفسر ما مقداره (31.6%) من التباين في القيادة التحويلية. 5. وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى القيادة التحويلية في جودة حياة العمل، وأن أبعاد القيادة التحويلية تفسر ما مقداره (63%) من التباين في جودة حياة العمل. 6. إن القيادة التحويلية تلعب دوراً وسيطاً في تعزيز الأثر لتنوع الموارد البشرية على جودة حياة العمل، بحيث أن ذلك الأثر يكون أكثر إيجابية في وجود نمط القيادة التحويلية. وتوصي الدراسة بضرورة الحرص على وجود نظام واضح وملائم للترقية والتقدم الوظيفي في شركات الاتصالات الأردنية بما يضمن تحقيق أهدافها وطموحات عاملها، كما وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتحسين أنظمة الأجور والمكافآت والتعويضات داخل شركات الاتصالات وضمان عدالتها لضمان استمرارية العاملين ورفع مستوى أدائهم ومعنوياتهم.

Banwo, A, Onokala, O., and Momoh, B.. (2023) Organizational climate–institutional environment nexus: why context matters.

هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي وبيئة العمل المؤسسية كشفت عن وجود علاقة ذات تأثيرات مختلفة بين المناخ التنظيمي وبين بيئة العمل المؤسسية، كما اثبتت الدراسة ان بيئة العمل المؤسسية في سياقات مختلفة لها تأثيرات متنوعة على الموظفين والمنظمات وصنع السياسات وعملية صنع القرار وريادة الاعمال وأصحاب المصلحة. وتبين أن المنظمات يمكن أن يكون لها عدة أنواع من المناخات التنظيمية التي تعتمد على العوامل المتداخلة.

Platania, S., Morando, M., and Santisi, G. (2023) Organisational Climate, Diversity Climate and Job Dissatisfaction: A Multi-Group Analysis of High and Low Cynicism,

هدفت الدراسة الى التعرف على المناخ التنظيمي في بيئة العمل وأبعاده (شمول التنوع، وعدالة التنوع) وتنوع المناخ وعدم الرضا الوظيفي وأبعاده (الخروج، الصوت، الولاء، الإهمال) وذلك من خلال تحليل متعدد المجموعات العالية والمنخفضة أظهرت النتائج أن هناك تأثيراً إيجابياً مباشراً للمناخ التنظيمي على شمول التنوع وعلى عدالة التنوع تأثير إيجابي على الصوت والولاء وبينما كان له تأثير سلبي على الإهمال. كما أشارت النتائج ان الاعتدال سهل تصور الموظفين للرضا تجاه مؤسستهم، بينما عززت المستويات المنخفضة من الولاء.

Taicir Moalla Loukil¹, 2023 THE MEDIATING ROLE OF THE WORK LIFE QUALITY IN ENHANCING THE RELATIONSHIP BETWEEN MARKETING AMBIDEXTERITY AND STRATEGIC NICHE

هدفت الدراسة إلى اختبار الدور الوسيط لجودة حياة العمل (WLQ) في تعزيز العلاقة بين البراعة التسويقية (MA) والمكانة الاستراتيجية (SN) للأندية الرياضية العراقية. تم اختيار وزارة الشباب والرياضة كمجال تطبيقي للدراسة، من خلال توزيع استبانة شملت (300) مشاركاً من القيادات الإدارية والعلمية والتدريبية للمديريات التابعة للوزارة،

فضلاً عن مجالس الإدارة. مدراء الأندية الرياضية العراقية. تم استخدام مقياس الليزر الخماسي، ولإجراء الاختبارات الوصفية والتحليلية لبيانات المبحوثين تم الاعتماد على برامج (SPSS، AMOS) واختبار (Sobel) للتأكد من أهمية توسط العمل جودة الحياة. ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها وجود دور وسيط فعال لجودة الحياة العملية في تعزيز العلاقة بين البراعة التسويقية والمكانة الاستراتيجية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. ومن أهم الاستنتاجات التي تم التوصل إليها هو أن اعتماد أسلوب البراعة التسويقية له أثر فعال في تعزيز المكانة الاستراتيجية للأندية الرياضية لدى عينة الدراسة في ظل تنامي المنافسة في القطاع الرياضي العراقي، وبالتالي هناك حاجة إلى توظيف الدور الوسيط لجودة الحياة العملية في تعزيز العلاقة الإيجابية بين البراعة التسويقية والمكانة الاستراتيجية، بما يتماشى مع تقديم خدمات تدريبية واستشارات جديدة تضيف قيمة لهذه الأندية.

الدراسات التي تناولت جودة البراعة التنظيمية:

الدراسات العربية:

دراسة أسماء علي محمود الجنازرة، 2020 بعنوان "البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالإدارة بالتجوال من وجهة نظر المشرفين ومساعدى المديرين"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان وبين الإدارة بالتجوال من وجهة نظر المشرفين ومساعدى المديرين، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي. وتم تطوير استبانتيين لجمع البيانات والتأكد من صدقهما وثباتهما. وتكونت عينة الدراسة من (362) من المشرفين التربويين ومساعدى المديرين من المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان. أظهرت النتائج درجة توافر البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان كانت بدرجة متوسطة، وإن درجة توافر الإدارة بالتجوال كانت بدرجة متوسطة من وجهة نظر المشرفين ومساعدى المديرين، كما تبين وجود علاقة ايجابية بين البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان وبين درجة ممارسة الإدارة بالتجوال من وجهة نظر المشرفين ومساعدى المديرين.

دراسة العشري، محمد (2021) بعنوان " دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بمأموريات ضرائب المبيعات بمنطقة شمال الدلتا"

تقدم الدراسة إطار نظري وتطبيقي يختبر العلاقة بين الشفافية الإدارية والبراعة التنظيمية من خلال الدور الوسيط لجودة حياة العمل، وفق صيغة تبين انعكاس نتائج استثمار الشفافية الإدارية على مستوى البراعة التنظيمية للعاملين. فمن منظور الشفافية الإدارية اختبر الباحث تأثير (شفافية المعلومات، وشفافية اللوائح والتشريعات، وشفافية اتخاذ القرارات، وشفافية تقييم الأداء) على جودة حياة العمل، والبراعة التنظيمية. ومع بيانات جمعت من عينة من (250) مفردة من العاملين بمأموريات ضرائب المبيعات بمنطقة شمال الدلتا، وأثبتت النتائج التطبيقية للبحث صحة الفروض البديلة، والتي على أساسها صاغ الباحث جملة من التوصيات التي تضمنت مجموعة من الممارسات الإدارية الضرورية لبناء الشفافية الإدارية وتحسين مستوى جودة حياة العمل وتفعيل دور البراعة التنظيمية.

دراسة الفقيه، نوال (2020) بعنوان "فاعلية البراعة التنظيمية في جودة حياة العمل: الدور المعدل لتنمية الموارد البشرية: دراسة حالة على أمانة عمان الكبرى"

هدفت الدراسة الى التعرف على أثر البراعة التنظيمية بأبعادها البراعة الاستكشافية، البراعة الاستغلالية، البراعة الهيكلية في تعزيز جودة حياة العمل بأبعادها الأجور والمكافآت العادلة الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، ظروف العمل المشاركة في اتخاذ القرارات التقدم والترقي الوظيفي، برامج التدريب، التكنولوجيا المستخدمة في أمانة عمان الكبرى، والتعرف أيضاً على الدور المعدل لتنمية الموارد البشرية في العلاقة بين البراعة التنظيمية وجودة حياة العمل، وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الكمي الملائم لأغراض الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في العاصمة عمان وعددهم (345) فرداً، وقد توصلت هذه الدراسة لعدد من النتائج كان ابرزها، وجود اثر ذو دلالة إحصائية للبراعة التنظيمية في تعزيز جودة حياة العمل في أمانة عمان الكبرى، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للبراعة التنظيمية في تعزيز جودة حياة العمل بوجود تنمية الموارد البشرية كمتغير معدل في أمانة عمان الكبرى.

شمليخ، فرحانة (2019) بعنوان "أثر البراعة التنظيمية في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة مقارنة بين الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر بغزة"

هدفت الدراسة التعرف إلى أثر البراعة التنظيمية في تحقيق الميزة التنافسية دراسة مقارنة بين الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر بغزة، ودراسة تأثير الأبعاد الثلاثة للبراعة التنظيمية: (الاستغلال الاستكشاف، الهيكل التنظيمي المرن على تحقيق الميزة التنافسية. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من (516) موظفاً إدارياً وأكاديميين بمنصب إداري في كل من الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر بغزة خلال الفصل الدراسي الصيفي من العام 2019-2020م. واستخدمت الباحثة عينة عشوائية طبقية وفقاً للجامعة والفئة الوظيفية. حيث تم توزيع (280) استبانة، وتم استرداد (221) استبانة صالحة للتحليل؛ بنسبة استرداد (79)، وتم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية SPSS لتحليل البيانات.

وقد أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) as للبراعة التنظيمية بأبعادها الاستغلال الاستكشاف هيكل تنظيمي (مرن مجتمعة على (الميزة التنافسية) في الجامعات الفلسطينية بنسبة 76.5%، حيث تبين وجود عملية استغلال أمثل للفرص في جامعتي الدراسة، حيث بلغت نسبة الجامعة الإسلامية 76.9%، بينما بلغت

74.1% لجامعة الأزهر، وبشكل عام فإن الجامعتين تهتمان بالاستكشاف بدرجة كبيرة ومتقاربة، مع فارق بسيط الصالح الجامعة الإسلامية، فقد حصلت الجامعة الإسلامية على نسبة بلغت 74.2%، في حين بلغت نسبة جامعة الأزهر 72.6%، كما أظهرت النتائج بأن الهيكل التنظيمي المرن يتوافر في الجامعات الفلسطينية بدرجة متوسطة بلغت بالعموم بنسبة 69.3% للجامعة الإسلامية، في حين بلغت 64.2% لجامعة الأزهر، وبينت النتائج بأن الجامعة الإسلامية تتمتع ببراعة تنظيمية بلغت نسبتها 73.2%، وهي بذلك حصلت على نسبة أكبر من جامعة الأزهر التي بلغت نسبتها 64.2%.

Soares, J; Reis, D; Cunha, J & Neto, P, 2018 Organizational Ambidexterity: A Study in Brazilian Higher Education Institutions

هدفت هذه الدراسة إلى فهم وتفسير أثر البراعة التنظيمية على اختلاف أعداد الطلبة في مؤسسات التعليم العالي في البرازيل من وجهة نظر الإداريين في مؤسسات التعليم العالي، أشارت النتائج هناك أثر للبراعة التنظيمية التي يمكن تقسيمها إلى أربعة أبعاد هي (البناء والبراعة والتطوير وشبه التطوير) على أعداد الطلبة في مؤسسات التعليم العالي في البرازيل وذلك من وجهة نظر الإداريين في مؤسسات التعليم العالي.

Na Fu, Qinhai Ma, Janine Bosak, Patrick Flood, (2015) ,Exploring the relationships between HPWS, organizational ambidexterity and firm performance in Chinese professional service firms

الغرض من هذه الدراسة هو إظهار العلاقة غير المباشرة بين أنظمة العمل عالية الأداء (HPWSs) والأداء الثابت في شركات الخدمات المهنية الصينية (PSFs) من خلال التحقيق في الدور الوسيط للبراعة التنظيمية، أي قدرة الشركة على استكشاف الأفكار واستغلال الموارد الموجودة في وقت واحد. أظهرت النتائج تم العثور على العلاقة الإيجابية المقترحة بين HPWS والبراعة التنظيمية. علاوة على ذلك، أظهرت النتائج وجود علاقة غير خطية بين البراعة التنظيمية والأداء التنظيمي.

Klas Palm, Johan Lilja,(2017),Key enabling factors for organizational ambidexterity in the public sector

إنَّ الغرض من هذا البحث هو استكشاف العوامل التمكينية للبراعة التنظيمية في القطاع العام بشكل تجريبي، قائم على التصميم والمنهجية، استنتجت الدراسة بأنه باستطاعة الممارسين والباحثين استخدام عوامل التمكين المحددة ومنهجية النظام الناعم التي استخدمت في هذه الدراسة لفحص وتطوير البراعة التنظيمية للمنظمات العامة الأخرى.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تم تحديد مفاهيم ومعاني المتغيرات المستخدمة فيها، وهي كما يلي:

المتغير المستقل: جودة حياة العمل:

هي مجموعة من الأنشطة والفعاليات الممتعة التي تسمح الإدارة العليا والوسطى في المنشآت للأفراد بممارستها أثناء العمل، ويكون لها الأثر الإيجابي على سلوكياتهم بحيث تؤدي إلى تحسين الأداء والإنتاجية في المستشفيات، وتشير أيضا إلى أهمية توفير الإدارة العليا والوسطى لأجواء العمل المريحة، وذلك من خلال قيامها بالكشف ومعرفة هوايات ورغبات الأفراد العاملين بالجوانب التي يفضلونها بحيث تجعلهم يشعرون بالفرح والسرور والسعادة في مكان العمل في المنشأة. (Monje, 2020,p169)

وقد تم اعتماد أبعاد (دعم الإدارة، الأنشطة الترفيهية، التواصل الاجتماعي) لقياس المتغير المستقل الثاني في الدراسة الحالية، وفيما يلي توضيح لها:

- دعم الإدارة: وتشير إلى القدرة العالية التي يتمتع بها العاملون بالمستويات الإدارية العليا والوسطى في المنشآت لتشجيع العاملين في المستشفى على ممارسة الأنشطة التي تساعد على قضاء أوقات الفراغ الممتعة لهم أثناء العمل، وذلك من خلال منحهم مقدار من الراحة والاستقلالية في أداء العمل، كذلك حرص الإدارة على توفير وقت الراحة اللازم أثناء العمل والسماح لهم بسماع الموسيقى والألعاب أثناء العمل. (العبادي, 2017, ص153)

-الأنشطة الترفيهية: وتعني الأنشطة والفعاليات التي توفرها وتقدمها الإدارة العليا والوسطى في المنشآت للأفراد العاملين بالمنشأة، وتتمثل هذه الأنشطة بتنظيم مختلف أنواع المسابقات الرياضية والثقافية والاجتماعية، كذلك تشمل إقامة الحفلات والفعاليات التي تبين أبرز الإنجازات التي حققتها المستشفى خلال فترة زمنية معينة، بالإضافة إلى الاهتمام بالأحداث والمناسبات الاجتماعية الخاصة بالعاملين في المستشفى وتنظيم رحلات ترفيهية داخلية وخارجية خارج نطاق وأوقات العمل الرسمي في المنشأة. (عشري, 2020, ص 429)

- التواصل الاجتماعي: وتتمثل بقدرة الإدارة العليا والوسطى في المنشآت على توفير مناخ عمل وأجواء تسودها المحبة والثقة والاحترام المتبادل وحب التواصل والاختلاط مع الآخرين من الزملاء العاملين بالمستشفى بالإضافة إلى تشجيعهم

على إقامة علاقات الصداقة والتعاون في جو مفعم بالتفاهم فيما بينهم، وتشجيعهم على التواصل أيضا في خارج أوقات العمل الرسمي في المنشأة. (Sheng,2019,p131)

المتغير التابع: البراعة التنظيمية:

وتعني قدرة الإدارة العليا والوسطى في المنشآت على توفير وإيجاد الحلول الإبداعية للمشاكل التي توجهها في ضوء رؤيتها المشتركة والثقة المتبادلة فيما بينهم والتكامل في أداء الأنشطة. (Maclean,2020,p4)

وقد تم اعتماد مؤشرات (استكشاف الفرص الجديدة، الاستثمار الأمثل للفرص) لقياس البراعة التنظيمية:

- البراعة في استكشاف الفرص الجديدة: وتعني قدرة الإدارة العليا والوسطى في المنشآت عن البحث عن الفرص الجديدة، وقدرتها على توقع الأحداث المستقبلية واستكشافها والاستجابة لها والتكيف مع التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية في الأمد الطويل، بالإضافة إلى تركيز المستشفيات على تلبية احتياجات ورغبات العملاء في الأسواق الجديدة والناشئة من خلال تقديم الخدمات الصحية الجديدة أو إتباع قنوات التوزيع الجديدة. (العودة, 2020, ص54)

- البراعة في الاستغلال الاستثمار الأمثل للفرص: وتعني قدرة الإدارة العليا والوسطى في المنشآت على تطوير وتحسين الأنشطة التي تمارسها لخلق القيمة في الأمد القصير وسعيها أيضا لتوسيع المعارف والمهارات، كذلك تتضمن القيام بالتجديد وإعادة استخدام الإجراءات القائمة دون أي تعلم إضافي مع الاستمرارية بالاستفادة التدريجية من الموارد التي تمتلكها، بالإضافة إلى قدرتها على استغلال الفرص المتاحة في البيئة التي تعمل بها المنشآت وبما يعزز من فرصتها في الحصول على ميزة تنافسية. (عبد ربه, 2020, ص11)

المنهجية وطرق 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، واعتمدت الباحثة على المراجع والكتب المتوفرة في المكتبات العربية المصرية والعامة والخاصة، كما اعتمدت الباحثة على الدراسة الميدانية بهدف اختبار الفرضيات وبيان نتائج وتوصيات البحث والنابعة من دراسة تأثير جودة حياة العمل لتحقيق البراعة التنظيمية.

أدوات الدراسة :

تم استخدام نوعين من البيانات هما البيانات الثانوية والبيانات الأولية، وعلى النحو الآتي:

1-البيانات الأولية: وهي تلك البيانات التي سيتم جمعها من خلال الدراسة الميدانية وباستخدام الاستبانة التي تم تصميمها لغرض البحث الحالي، بحيث تغطي كافة الجوانب التي النظرية والفرضيات.

2-البيانات الثانوية: وهي البيانات التي تستخدم لتكوين الإطار النظري للبحث، حيث تم الرجوع إلى المصادر المكتبية المختلفة للاطلاع عليها ومراجعة الأدبيات السابقة، وتحديدًا تم الاستعانة بالمراجع والمصادر والكتب العلمية والمنهجية المختصة في علم الإدارة والإحصاء والدوريات العالمية المتخصصة والرسائل العلمية (ماجستير ودكتوراه) التي تبحث في البراعة التنظيمية وجودة حياة العمل.

حدود الدراسة :

وتتمثل حدود الدراسة بما يلي:

- الحدود المكانية: تمثلت الحدود المكانية لهذه الدراسة بمستشفى الملك خالد الجامعي بالرياض.
- الحدود البشرية: تتمثل بالعاملين بمستشفى الملك خالد الجامعي بالرياض .
- الحدود الزمانية: من المتوقع انجاز الدراسة خلال عام 2020م.
- الحدود الموضوعية: تتمثل في دراسة أثر جودة حياة العمل لتحقيق البراعة التنظيمية: جودة حياة العمل وذلك من خلال الابعاد الآتية (دعم الإدارة، الأنشطة الترفيهية، التواصل الاجتماعي)، والمتغير التابع المتمثل بالبراعة التنظيمية بمؤشراتها (البراعة في استكشاف الفرص الجديدة، البراعة في الاستثمار الأمثل للفرص).

المراجع:

1. الغريباوي، محمد أمين، (2019)، الممارسات القيادية في بناء البراعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على معلمي المدارس الخاصة في مدينة المنصورة، *مجلة البحوث التجارية*، المجلد 41، العدد، 2. ص 101
2. العابدي، علي رزاق، (2017)، المرح في مكان العمل كمتغير تفاعلي بين استقامة القيادة والتألق التنظيمي: دراسة تطبيقية في جامعة الكوفة، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، المجلد 23، العدد، 97. ص 153-173.
3. عشري، تامر إبراهيم، (2020)، رأس المال النفسي الايجابي كمتغير وسيط بين المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، مصر، المجلد 2، العدد، 2. ص 429-472.
4. العودة، انهار محمد، (2020)، البراعة التنظيمية لدى قائدات المدارس الثانوية الحكومية من وجهة نظر المعلمات في منطقة القصيم، *المجلة العربية للنشر العلمي*، المجلد 1، العدد، 2. ص 554-578.
5. عبدربه، نقاء، (2020)، *أثر القيادة الخادمة على البراعة التنظيمية في أمانة عمان الكبرى عمان*، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الإسراء، عمان، الأردن.
6. صادق، هاني صلاح، (2022)، تأثير المناخ العمل على الأداء الوظيفي للعاملين في المنشآت الفندقية في مدينة الغردقة، *المجلة العالمية للتراث والسياحة والضيافة*، 16 (1)، 99-134.
7. فراج، هبة احمد محمد، (2022)، الوعي الأخلاقي كمتغير تفسيري للعلاقة بين المناخ الأخلاقي والانحرافات السلوكية في بيئة العمل الحكومي في مصر خلال فترة كوفيد 19، *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، 13 (2)، 1-54.
8. علي، ألاء السيد عبدالعال، عواد، عمرو محمد، (2020)، أثر المناخ الأخلاقي على الفضاظة في مكان العمل: دراسة ميدانية على المستشفيات الجامعية الحكومية بالقاهرة، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، جامعة عين شمس، كلية التجارة، القاهرة، 1 (2)، 89-118.
9. الجنازرة، أسماء علي محمود، (2020)، البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالإدارة بالتجوال من وجهة نظر المشرفين ومساعدتي المديرين، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

10. العشري، محمد حسن محمد. (2021). دور جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الشفافية

الإدارية والبراعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بمأموريات ضرائب المبيعات بمنطقة شمال الدلتا.

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، مج9، ع1، 1 - 34

11. الفقيه، نوال محمد حسين، و الصرايرة، أكثم عبدالمجيد مسلم. (2020). فاعلية البراعة التنظيمية في

جودة حياة العمل: الدور المعدل لتنمية الموارد البشرية: دراسة حالة على أمانة عمان الكبرى (رسالة

ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.

12. فخوري، راند راند، و العواودة، وليد مجلي. (2020). جودة حياة العمل وأداء العاملين: دراسة حالة شركة

مصفاة البترول الأردنية المساهمة المحدودة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.

13. شملخ، فرحانة محمود محمد، و بحر، يوسف عبد عطية. (2019). أثر البراعة التنظيمية في تحقيق الميزة

التنافسية: دراسة مقارنة بين الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر بغزة (رسالة ماجستير غير منشورة).

الجامعة الإسلامية (غزة).

المراجع الأجنبية:

1. Banwo, A, Onokala, O., and Momoh, B.. (2023). Organizational climate–institutional environment nexus: why context matters, Journal of of Global Entrepreneurship, 1 (12), 357-369.
2. Platania, S., Morando, M., and Santisi, G. (2023), Organisational Climate, Diversity Climate and Job Dissatisfaction: A Multi-Group Analysis of High and Low Cynicism, Sustainability, 14 (8): 44-58.
3. Abdulrasool ,Ahmed Muhammad ridha, Ahmed Abdullah Amanah, Taicir Moalla Loukil 1, (2023), THE MEDIATING ROLE OF THE WORK LIFE QUALITY IN ENHANCING THE RELATIONSHIP BETWEEN MARKETING AMBIDEXTERITY AND STRATEGIC NICHE . American Journal of Business Management, Economics and Banking ISSN (E): 2832-8078 Volume 18:PP 28-49.
4. Soares, J; Reis, D; Cunha, J & Neto, P. (2018). Organizational Ambidexterity: A Study in Brazilian Higher Education Institutions, Journal of Technology Management & Innovation, 13(3), 36-45.
5. Patrick Flood ,Na Fu, Qin Hai Ma, Janine Bosak, ,(2015), Exploring the relationships between HPWS, organizational ambidexterity and firm performance in Chinese professional service firms Journal of Chinese Human Resource Management, ISSN: 2040-8005.

6. Palm, K. and Lilja, J. (2017), "Key enabling factors for organizational ambidexterity in the public sector", *International Journal of Quality and Service Sciences*, Vol. 9 No. 1, pp. 2-20. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-04-2016-0038>
7. Monje, A. Amor J, Pablo A, Vázquez J, Andrés F. (2020), Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment, *European Management Journal*, 38(1): 178-169
8. Ziyae, B., Mobaraki, M. H., & Saeediyoun, M. (2015). The effect of psychological capital on innovation in information technology. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 5(1), P11
9. Sheng- Hshiung, Tsaor, Fu-Sung H., & Hsin, Lin. (2019), Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital, *International Journal of Hospitality Management*, Vol, 8, No 2, p:131-140.
10. 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>