

العنوان باللغة العربية

**دور البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي للعاملين
دراسة تطبيقية على قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية**

إعداد الطالب/

محمد عبد الحكيم السعدي

233002037

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید محمد حسن

د. فايز على جراد

العام الدراسي:

2024

فهرس المحتويات

4	قائمة الجداول
6	فهرس الأشكال
8	المستخلص Abstract
9	الفصل الأول
10	المقدمة
11	مشكلة الدراسة
13	أهمية الدراسة
16	أهداف الدراسة
17	تساؤلات الدراسة
17	فروض الدراسة
18	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
21	الفصل الثاني
21	الدراسات السابقة
22	مقدمة
24	المتغير التابع والمستقل
26	الدراسات السابقة
33	الإطار النظري
37	الفصل الثالث
37	منهجية الدراسة
38	مقدمة

40	 المنهجية وطرق البحث
41	 مجتمع البحث
43	 محددات حجم العينة
44	 خطوات جمع البيانات
45	 حدود البحث
46	 الفصل الرابع
46	 نتائج الدراسة
47	 مقدمة
49	 تحليل البيانات
51	 النتائج
82	 التوصيات
83	 المراجع
86	 المراجع الأجنبية
89	 الملاحق
90	 الاستبانة
91	 الملخص Abstract

قائمة الجداول

جدول 1: الوصف الاحصائي للبيانات.....	51
جدول 2: الوصف الاحصائي لأعمار المشاركين في التجربة.....	51
جدول 3 : الوصف الاحصائي لجنس المشاركين في التجربة.....	52
جدول 4: الوصف الاحصائي لشهادة العلمية لدى المشاركين في التجربة.....	53
جدول 5: الوصف الاحصائي لمساهمة البراعة التنظيمية في تحديد أهداف وظيفية واضحة للعاملين في قطاع التطوير العقاري.....	54
جدول 6: الوصف الاحصائي لمساعدة سياسات البراعة التنظيمية في توفير فرص تطوير مهني مستدامة.....	55
جدول 7: الوصف الاحصائي لمساهمة البراعة التنظيمية في تحسين رضا العاملين عن وظائفهم ومساهمهم المهني.....	56
جدول 8: الوصف الاحصائي لمساهمة البراعة التنظيمية في تعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات في السوق العقاري.....	57
جدول 9: الوصف الاحصائي لمساهمة ممارسات البراعة التنظيمية في زيادة فرص الترقيات الوظيفية للعاملين.....	58
جدول 10: الوصف الاحصائي لمساعدة البراعة التنظيمية في تطوير مهارات القيادة لدى الموظفين.....	59
جدول 11: الوصف الاحصائي لتأثير البراعة التنظيمية بشكل إيجابي على تعزيز التواصل الفعال بين الموظفين.....	60
جدول 12: الوصف الاحصائي لمساهمة ممارسات البراعة التنظيمية في تعزيز الابتكار والإبداع بين العاملين.....	61
جدول 13: الوصف الاحصائي لتشجيع البراعة التنظيمية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.....	63
جدول 14: الوصف الاحصائي لمساعدة السياسات التنظيمية الجيدة في توفير بيئة عمل مرنة وداعمة.....	64
جدول 15: الوصف الاحصائي لمساهمة البراعة التنظيمية في تحفيز العاملين على تحقيق أهدافهم المهنية.....	65

جدول 16: الوصف الاحصائي لمساعدة ممارسات البراعة التنظيمية في تعزيز روح الفريق والتعاون.	66
جدول 17: الوصف الاحصائي لمساهمة البراعة التنظيمية في تحسين القدرة على إدارة الأوقات	67
وضغوط العمل.....	68
جدول 18: الوصف الاحصائي لتوفر البراعة التنظيمية بيئة عمل تشجع على التعلم المستمر والتطوير المهني.....	69
جدول 19: الوصف الاحصائي لمساهمة السياسات التنظيمية في تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية.....	70
جدول 20: الوصف الاحصائي لمساعدة البراعة التنظيمية في تطوير استراتيجيات حل المشكلات بفعالية.....	71
جدول 21: الوصف الاحصائي لتشجيع ممارسات البراعة التنظيمية على تحقيق التميز في الأداء الوظيفي.....	74
جدول 22: اختبار كاي اسكوير لدور البراعة التنظيمية في التطوير المهني للموظفين وتأثيرها على تحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية.....	76
جدول 23: اختبار كاي اسكوير لدور البراعة التنظيمية تعزيز الابتكار للموظفين وتأثيرها على تحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية.....	78
جدول 24: اختبار كاي اسكوير لدور البراعة التنظيمية في توفير بيئة عمل مرنة للموظفين وتأثيرها على تحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية.....	80
جدول 25: ملخص انجاز القضية.....	80
جدول 26: احصائيات الموثوقية.....	80

فهرس الأشكال

- رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة.....33
- رسم توضيحي 2: التمثيل البياني لاعمار المشاركين في التجربة.....52
- رسم توضيحي 3: التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة.....53
- رسم توضيحي 4: التمثيل البياني لشهادة العلمية لدى المشاركين في التجربة.....54
- رسم توضيحي 5: التمثيل البياني لمساهمة البراعة التنظيمية في تحديد أهداف وظيفية واضحة للعاملين في قطاع التطوير العقاري.....55
- رسم توضيحي 6: التمثيل البياني لمساعدة سياسات البراعة التنظيمية في توفير فرص تطوير مهني مستدامة.....56
- رسم توضيحي 7: التمثيل البياني مساهمة البراعة التنظيمية في تحسين رضا العاملين عن وظائفهم ومسارهم المهني.....57
- رسم توضيحي 8: التمثيل البياني لمساهمة البراعة التنظيمية في تعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات في السوق العقاري.....58
- رسم توضيحي 9: التمثيل البياني لمساهمة ممارسات البراعة التنظيمية في زيادة فرص الترقيات الوظيفية للعاملين.....59
- رسم توضيحي 10: التمثيل البياني لمساعدة البراعة التنظيمية في تطوير مهارات القيادة لدى الموظفين.....60
- رسم توضيحي 11: التمثيل البياني لتأثير البراعة التنظيمية بشكل إيجابي على تعزيز التواصل الفعال بين الموظفين.....61
- رسم توضيحي 12: التمثيل البياني لمساهمة ممارسات البراعة التنظيمية في تعزيز الابتكار والإبداع بين العاملين.....62
- رسم توضيحي 13: التمثيل البياني لتشجيع البراعة التنظيمية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.....63
- رسم توضيحي 14: التمثيل البياني لمساعدة السياسات التنظيمية الجيدة في توفير بيئة عمل مرنة وداعمة.....64

- رسم توضيحي 15: التمثيل البياني لمساهمة البراعة التنظيمية في تحفيز العاملين على تحقيق أهدافهم المهنية.....65
- رسم توضيحي 16: التمثيل البياني لمساعدة ممارسات البراعة التنظيمية في تعزيز روح الفريق والتعاون. 66.....
- رسم توضيحي 17: التمثيل البياني لمساهمة البراعة التنظيمية في تحسين القدرة على إدارة الأوقات وضغوط العمل.....67
- رسم توضيحي 18: التمثيل البياني لتوفر البراعة التنظيمية بيئة عمل تشجع على التعلم المستمر والتطوير المهني68
- رسم توضيحي 19: التمثيل البياني لمساهمة السياسات التنظيمية في تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية.....69
- رسم توضيحي 20: التمثيل البياني لمساعدة البراعة التنظيمية في تطوير استراتيجيات حل المشكلات بفعالية.....70
- رسم توضيحي 21: التمثيل البياني لتشجيع ممارسات البراعة التنظيمية على تحقيق التميز في الأداء الوظيفي.....71
- رسم توضيحي 22: متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة.....72
- رسم توضيحي 23 : اختبار كاي اسكوير لدور البراعة التنظيمية في التطوير المهني للموظفين وتأثيرها على تحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية74
- رسم توضيحي 24: اختبار كاي اسكوير لدور البراعة التنظيمية تعزيز الابتكار للموظفين وتأثيرها على تحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية76
- رسم توضيحي 25: اختبار كاي اسكوير لدور البراعة التنظيمية في توفير بيئة عمل مرنة للموظفين وتأثيرها على تحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية 79

المستخلص Abstract

في هذه الدراسة التي تحمل عنوان دور البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية، تمحورت حول هدف أساسي يتمثل في استكشاف كيفية تأثير البراعة التنظيمية على تحسين المسار الوظيفي للعاملين في هذا القطاع الحيوي. ولتحقيق هذا الهدف، استند الباحث إلى منهجية دقيقة شملت توزيع استبيان على عينة عشوائية مكونة من 153 موظفًا يعملون في قطاع التطوير العقاري. اعتمدت الدراسة على منهجية كمية باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم تحليل هذه البيانات باستخدام برنامج SPSS لإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة. اشتملت التحليلات على الأساليب الوصفية لتحليل الخصائص الديموغرافية والوظيفية للعينة، وكذلك التحليلات الاستنتاجية لاختبار الفرضيات الرئيسية للدراسة. أظهرت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين البراعة التنظيمية وتحسين المسار الوظيفي للعاملين، مما يؤكد على أهمية تبني منظمات التطوير العقاري لأساليب براعة تنظيمية تعزز من تطور الموظفين وظيفيًا وتزيد من رضاهم الوظيفي، مما يساهم في تحقيق أداء أفضل للمنظمات. هذه النتائج تعد إضافة علمية قيمة في مجال إدارة الموارد البشرية، وتفتح المجال لتطبيقات عملية قد تساهم في تحسين السياسات الإدارية في قطاع التطوير العقاري بالمملكة.

الفصل الأول

المقدمة

يتجلى الاضطراب في بيئة الأعمال الحديثة في تغييرات كبيرة في التكنولوجيا، والبيئة الاقتصادية والقانونية والتنظيمية وأسواق العمل والموارد، وأن ظروف العمل الجديدة تتطلب تحول أساسي وثابت من الطريقة التي تعمل بها المنظمات من أجل إيجاد مسارات ومصادر لتحسين المسار الوظيفي، من خلال الدعم بشكل رئيسي لتطوير القدرة الداخلية على الابتكار المستمر للمنتجات والخدمات والتقنيات والتنظيم والأسواق والعمليات وقدرات التكيف والإبداع والمرونة والسرعة التي ستمثل خصائص النشاط التجاري التي يجب تطبيقها على المستوى الفردي والتنظيمي والاجتماعي، والاستجابة لتزايد مستوى عدم التأكد والتعقيد البيئي (Jia-jun, 2022).

وفي ظل المنافسة الشرسية من الشركات التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية لتحقيق الريادة والتفوق على المنافسين، فقد أصبح استخدام المناهج والمداخل الحديثة لتحقيق جودة الخدمة المقدمة للعملاء والارتقاء بتطلعاتهم بمثابة أسلوب عمل ومتطلب أساسي لتزويد المخططين بشتى الأساليب المستقبلية لنقل الشركة من إطارها الماضي والحاضر إلى توقع صورة المستقبل الممكن أو المرغوب فيه بدقة للاستعداد له والمتطلباته وتحدياته والخدمة لا يمكن رؤيتها، أو تذوقها، أو الشعور بها قبل شرائها و استعمالها (Naizm, 2020).

فالبراعة التنظيمية تعني قدرة المنظمة على تخصيص الموارد لتحقيق النجاح في نشاطاتي الاستكشاف والاستغلال معا ، كما تسهم وبشكل أساسي في تحسين الموقف التنافسي للمؤسسة بشكل يميزها عن غيرها من المؤسسات العاملة في نفس مجالها، من خلال استغلالها للطاقات والمواهب والخبرات والكفاءات التي يتمتع بها الأفراد العاملون بها، ومن ثم استثمارها عن طريق تشجيع وتقوية روح الفريق والعمل الجماعي (أبو زيادة، 2020).

وتتمثل البراعة التنظيمية للمنظمات في قدرتها على متابعة الأعمال لأمرين غير متشابهين في نفس الوقت كاستغلال الوقت والبحث عن الفرص الجديدة والكفاءة والمرونة والكلفة المنخفضة والاستجابة لطلبات المستفيدين والتكيف والمواءمة للربح والنمو طويل وقصير الأجل، حيث تتصف المنظمة البارعة بقدرتها على مواصلة التعلم من خلال مجموعتين من الأنشطة هما: استغلال الكفاءات الموجودة من خلال الاستفادة من الأنشطة بالاختيار والإنتاج والكفاءة والتنفيذ هذا بجانب قدرتها على استكشاف فرص جديدة من خلال الأنشطة الاستكشافية والبحث والتنوع والمخاطرة والتجريب والمرونة والابتكار (أبو رحمه، 2021).

وقد اهتم الباحثون في السنوات الأخيرة اهتماما كبيرا بتنمية البراعة التنظيمية، نظرا الحاجة المؤسسات إلى أن تكون بارعة لتحقيق التوازن بين أنشطة الاستغلال والاستكشاف من خلال الاستفادة

من الإمكانيات المتاحة لديها بما يضمن تحقيق الكفاءة في الأجل القريب، والبحث عن إمكانيات وفرص جديدة حتى تكون قادرة على التكيف مع المتغيرات البيئية بما يضمن لها البقاء مستقبلاً كما أن تحقيق هذا التوازن داخل المؤسسة أمراً في غاية الصعوبة، لوجود تناقض بين هذين التوجهين الاستغلال والاستكشاف، إضافة إلى ما يفرض على المؤسسات من التعامل مع مثل هذه الاختلافات بفاعلية، ومن ثم تحقيق الابتكار والفعالية والأداء المتميز وقد ثبت أن البراعة التنظيمية لها دور مهم في تطوير وديمومة المؤسسات، حيث يوجد علاقة إيجابية بين البراعة التنظيمية وتطوير الأداء والحفاظ على استمرارية المؤسسات على المدى البعيد ، الأمر الذي يتطلب ضرورة تبني طرق متعددة لتنمية تلك البراعة وبذلك تعد البراعة التنظيمية أحد التوجهات التي تستطيع من خلالها الجامعات تحقيق أهداف مختلفة مثل الابتكار والفاعلية، من خلال استغلال مواردها المتاحة واستكشاف الموارد الجديدة في آن واحد (أحمد، 2021).

ونظراً لما للبراعة التنظيمية من أهمية للمنظمة ودور فعال في تحسين أداء الموظفين جاءت هذه الدراسة للتعرف على دور البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي للعاملين " دراسة تطبيقية على قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية".

مشكلة الدراسة

في الألفية الأخيرة تزايد الاهتمام بالموارد البشرية باعتباره العنصر الأساسي والفعال في تحقيق أهداف المؤسسة وذلك من خلال مساهمتها في زيادة الإنتاجية والتحسين في أداءه، إلا أن ذلك لا يتحقق إلا بوجود توافق بين الفرد والوظيفة الموكلة إليه، فظهر ما يسمى بتخطيط وتنمية المسار الوظيفي حيث يعتبر من المصطلحات الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية ليسهل عملية التوافق بين العامل ووظيفته التي يشغلها، وقد أولت الإدارة اهتمامها بتخطيط وتنمية المسار الوظيفي لمساعدة ودعم أداء العامل داخل المؤسسة، فالمسار الوظيفي يساهم في القيام بعمليات تقييم أداء العاملين على أساس أساليب عادلة مثل الكفاءة والمهارة (Mahmoud, 2020).

تواجه منظمات التطوير العقاري بالسعودية العديد من التحديات من أبرزها التغيرات البيئية السريعة وصعوبة التكهن بالتهديدات وشدة خطورتها ومدى قدرة المنظمة على التكيف والبقاء، إذ يجد الباحث أن منظمات التطوير العقاري بحاجة إلى أن تتصف بالبراعة والإبداع، التي ظهر الاهتمام بها بوصفها من الموجهات الأساسية التفوق منظمات التطوير العقاري، إذ شكلت السمة المميزة للمنظمات المعاصرة. (أحمد، 2021)

فقد أكد البعض بأن البراعة التنظيمية تمثل مفتاح النجاح في بيئة الأعمال الديناميكية لأنها تعكس مستوى القدرة على تنفيذ التغييرات والاستفادة من الفرص في بيئة تتصف بالاضطراب المرتفع أما يرى آخرون بأن البراعة التنظيمية تتمثل في قدرة منظمة الأعمال عامة ومؤسسات التطوير العقاري خاصة على مواكبة التغييرات والتطورات الحاصلة في بيئتها الخارجية الغامضة وغير المؤكدة بشكل دقيق وسريع وقد بعض الدراسات أن اختلاف وتباين الباحثين في تحديد وتسميه الموجهات الرئيسية لتحقيق البراعة التنظيمية يعود إلى الاختلاف والتباين في الاستراتيجيات والقوي والظروف البيئية فالكثير من إنجازات المنظمات تعود إلى قدرات المنظمة. كما أوضحت دراسات أخرى أن البراعة التنظيمية في تكنولوجيا المعلومات تعزز المستوى الوظيفي، فالبراعة التنظيمية تعني السعي لاستغلال الموارد الحالية واستكشاف القدرات الجديدة أي التوفيق بين العمليات التي تركز على استغلال المنظمة لوضعها التنافسي، ولاستكشاف الذي يركز على الفرص الجديدة في المستقبل، ونظراً لأن نجاح المنظمات يتمثل في قدرتها على مجارة ظروف السوق المتغيرة في إطار المنافسة التي تتطلب منها إعطاء أهمية أكثر للقدرات الديناميكية بما ينعكس على تحقيق أهدافها وتعزيز المسار الوظيفي بالمنظمات محل الدراسة (ناصف، 2023).

وتهدف المنظمات إلى تحقيق النجاح والبقاء والديمومة والربحية، ويعني ذلك أنها بحاجة إلى أن تكون أفضل من منافسيها، الأمر الذي يستدعيها أن تعمل على تحسين نفسها وتغييرها باستمرار، أي أنها دائماً بحاجة إلى أن تكون بارعة وتعمل على استغلال ما هو متاح لها من فرص والبحث عن فرص جديدة بالشكل الذي يساعدها على التكيف مع البيئة التي تعمل ضمنها للبقاء في سوقها المستهدف وتحقيق أهدافها التي تصبو إليها وللتعامل مع تلك الظروف والتحديات وجاءت فكرة البراعة التنظيمية بوصفها واحدة من بين أهم تلك التوجهات التي من خلالها تستطيع منظمات الأعمال مواجهه هذه التحديات والوقوف بشكل قوي تجاهها من أجل بقائها واستمرارها في أداء أعمالها. إن العمل بشكل بارع سيقبل من احتمالات حدوث انهيار تنظيمي داخل المسار الوظيفي وفي حاله عدم العمل ببراعة فإنه من الممكن أن تتدنى كفاءة الأداء ويصعب تحقيق الفاعلية وحدثت أزمات واضطرابات تنظيمية بالشكل الذي يقود إلى خروج المنظمة محل الدراسة من السوق بشكل تدريجي أو مفاجئ. مما سبق تؤكد على أهمية اعتماد البراعة التنظيمية لتقليل احتمالات حدوث خلل في مستوى المسار الوظيفي، وأن هناك عدم مساواة في المكافآت والحوافز وعدم ربطها بمستويات ومعايير الأداء وعدم اتباع الأساليب الإدارية في الترقية والترفيه والاعتماد على المحسوبية في الحالتين مما ينعكس على جودة الحياة الوظيفية وبالتالي يؤدي إلى التأثير السلبي على أداء وإنتاجية العاملين. بالإضافة إلى ارتفاع معدل دوران العمل نتيجة عدم الاستقرار والأمان الوظيفي وذلك لكثرة التنقلات العاملين بين أقسام المصلحة نفسها، وتنقل بعض العاملين إلى الوزارات الأخرى بحثاً عن الأمان والاستقرار الوظيفي، مما يؤدي إلى عدم استقرارهم في الوظيفة بالتالي يؤدي ذلك إلى انخفاض مستوى المسار الوظيفي (سعيد، 2022).

ونظراً لما سبق ومراجعة الباحث للعديد من الدراسات التي تناولت موضوع البراعة اكتشف قلة الدراسات التي تتناول موضوع البراعة التنظيمية وتحسين المسار الوظيفي ومن ثم جاءت دراسته بعنوان دور البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي للعاملين " دراسة تطبيقية على قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية".

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة في تناولها إحدى الموضوعات الحيوية في العصر الحديث حيث تناولت موضوع دور البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي للعاملين، والتي لم تتم دراستها بشكل كاف لذلك، من المؤمل أن تكون الدراسة الحالية مجلة علمية حديثة، وتكون هدفاً للباحثين لإجراء الدراسات المتعلقة بنوع الدراسات الحالية، كما تكمن أهمية الدراسات في معالجتها للبراعة التنظيمية وتحسين المسار الوظيفي.

• الأهمية العلمية:

1. تعزيز فهم البراعة التنظيمية

تبرز الدراسة أهمية البراعة التنظيمية كعامل رئيسي في تحسين المسار الوظيفي للعاملين. من خلال تقديم تحليل معمق لكيفية تأثير البراعة التنظيمية على التطوير المهني، تساهم الدراسة في توسيع المعرفة حول المفاهيم والنظريات المرتبطة بهذا الموضوع. هذا يساعد الأكاديميين والممارسين على حد سواء في فهم العوامل التي تعزز الأداء الوظيفي والارتقاء المهني داخل المنظمات.

2. تحسين السياسات والممارسات الإدارية

تُعد النتائج المستخلصة من هذه الدراسة مفيدة في صياغة وتطوير السياسات والممارسات الإدارية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في قطاع التطوير العقاري. من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين البراعة التنظيمية والمسار الوظيفي، يمكن للمنظمات تبني استراتيجيات فعالة تعزز من فرص النمو والتطوير الوظيفي للعاملين، مما يؤدي إلى تحسين الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية.

3. مساهمة في تحقيق رؤية 2030

تتماشى الدراسة مع أهداف رؤية المملكة 2030 التي تسعى إلى تعزيز التنمية المستدامة ورفع كفاءة الموارد البشرية في مختلف القطاعات. من خلال التركيز على قطاع التطوير العقاري، تساهم الدراسة في

تقديم توصيات عملية لتحسين أداء العاملين وتطوير مهاراتهم بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل المستقبلية، مما يدعم تحقيق أهداف الرؤية الوطنية.

4. توفير أدلة علمية للإدارة الاستراتيجية

توفر الدراسة أدلة علمية ملموسة يمكن استخدامها من قبل مديري الموارد البشرية والمخططين الاستراتيجيين لتحسين برامج التدريب والتطوير المهني. يمكن استخدام النتائج لتحديد أفضل الممارسات التي تساهم في تعزيز الكفاءة التنظيمية وتطوير الكفاءات الوظيفية للعاملين في قطاع التطوير العقاري، مما يعزز من قدرة الشركات على المنافسة في السوق المحلية والدولية.

5. تأثير إيجابي على رضا العاملين والاحتفاظ بهم

من خلال التركيز على كيفية تحسين المسار الوظيفي للعاملين عبر البراعة التنظيمية، تساهم الدراسة في تقديم استراتيجيات فعالة لتعزيز رضا العاملين وتقليل معدل الدوران الوظيفي. هذا يساهم في بناء بيئة عمل مستقرة ومحفزة، حيث يشعر العاملون بالتقدير والاحترام لجهودهم ومساهماتهم، مما يؤدي إلى تحقيق مستويات أعلى من الأداء والإنتاجية.

6. إثراء الأدبيات الأكاديمية والمهنية

تضيف الدراسة قيمة علمية للأدبيات الأكاديمية من خلال تقديم دراسة تطبيقية معمقة في سياق قطاع التطوير العقاري في المملكة العربية السعودية. هذه الإضافة تساهم في سد الفجوة بين النظرية والتطبيق، وتفتح المجال أمام الباحثين لمزيد من الدراسات والبحوث التي تستهدف استكشاف المزيد من العوامل المؤثرة على تطوير المسار الوظيفي في مختلف القطاعات.

• الأهمية العملية:

1. تحسين الأداء الوظيفي والكفاءة التنظيمية

تساعد الدراسة في تسليط الضوء على كيفية استثمار البراعة التنظيمية لتعزيز أداء الموظفين داخل القطاع العقاري. من خلال تحليل ممارسات التنظيم والإدارة التي تعزز البراعة، يمكن للشركات تبني استراتيجيات فعالة لتحسين الأداء الفردي والجماعي. هذه الاستراتيجيات تشمل تطوير مهارات الموظفين، تحسين بيئة العمل، وتعزيز التعاون بين الفرق، مما يساهم في تحقيق كفاءة تنظيمية أعلى وأداء وظيفي متميز.

2. تطوير استراتيجيات تدريب وتطوير مهنية

تقدم الدراسة رؤى عملية حول كيفية تصميم برامج تدريبية وتطويرية تتناسب مع احتياجات الموظفين وتعزز من براعتهم التنظيمية. يمكن للشركات استخدام النتائج لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين

وتطوير، سواء كانت مهارات تقنية أو ناعمة، مما يساعد في بناء قوة عاملة ماهرة وقادرة على التكيف مع التغيرات السريعة في السوق العقاري.

3. تعزيز رضا الموظفين والاحتفاظ بهم

تساهم البراعة التنظيمية في خلق بيئة عمل محفزة تلبي تطلعات الموظفين وتعزز من رضاهم الوظيفي. من خلال تبني ممارسات تنظيمية فعالة تدعم التطوير المهني وتقديم فرص نمو وظيفي واضحة، يمكن للشركات زيادة مستوى الرضا بين موظفيها وتقليل معدل دوران العمالة. هذا يساهم في بناء قوة عاملة مستقرة ومتحمسة تسهم بفاعلية في تحقيق أهداف الشركة.

4. زيادة التنافسية في السوق العقاري

يمكن للشركات التي تتبنى ممارسات براعة تنظيمية فعالة أن تتمتع بميزة تنافسية في السوق العقاري. من خلال تحسين الكفاءة الداخلية وتطوير مهارات الموظفين، تصبح الشركات قادرة على تقديم خدمات ومنتجات عقارية ذات جودة أعلى وفي وقت أقل، مما يزيد من قدرتها على التنافس وجذب العملاء والمستثمرين.

5. تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية

تساهم الدراسة في تسليط الضوء على أهمية تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين من خلال تبني ممارسات براعة تنظيمية. يمكن للشركات استخدام هذه الأفكار لتطوير سياسات توازن العمل والحياة، مثل العمل عن بعد، ساعات العمل المرنة، وبرامج الدعم النفسي، مما يساعد الموظفين على تحقيق التوازن المطلوب بين حياتهم المهنية والشخصية وزيادة إنتاجيتهم.

6. تحسين جودة القيادة والإدارة

توفر الدراسة رؤى حول كيفية تحسين مهارات القيادة والإدارة داخل الشركات العقارية من خلال تعزيز البراعة التنظيمية. يمكن للمديرين وقادة الفرق استخدام هذه الرؤى لتطوير أساليب إدارة أكثر فعالية وشمولية، تدعم التوجيه والإشراف الفعال وتساهم في تطوير ثقافة تنظيمية إيجابية.

7. تقديم نموذج عملي يمكن تبنيه

تقدم الدراسة نموذجًا عمليًا يمكن تبنيه وتطبيقه في بيئات عمل مختلفة ضمن قطاع التطوير العقاري. من خلال تحليل الحالات الدراسية والتطبيقات العملية، يمكن للشركات الأخرى الاستفادة من هذه الدراسة لتطوير ممارسات براعة تنظيمية فعالة تتناسب مع احتياجاتها الخاصة وتساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

8. دعم التحول الرقمي والتكنولوجي

تسهم البراعة التنظيمية في تسهيل التحول الرقمي داخل الشركات العقارية. من خلال تبني تقنيات حديثة وتحسين العمليات الإدارية، يمكن للشركات تحقيق تحولات نوعية في طرق عملها، مما يزيد من كفاءتها التشغيلية ويعزز من قدرتها على التكيف مع التغيرات التكنولوجية المستمرة.

9. دعم الاستدامة والتنمية المستدامة

يمكن للشركات التي تتبنى ممارسات براعة تنظيمية فعالة أن تسهم في تحقيق أهداف الاستدامة والتنمية المستدامة. من خلال تحسين كفاءة الموارد البشرية وتقليل الفاقد وزيادة الإنتاجية، تساهم الشركات في تحقيق استخدام أمثل للموارد وتقليل الأثر البيئي، مما يدعم الأهداف الوطنية والدولية للاستدامة.

10. تعزيز التعاون بين القطاعين العام والخاص

من خلال تقديم نتائج وتوصيات قابلة للتطبيق، يمكن للدراسة أن تساهم في تعزيز التعاون بين القطاعين العام والخاص. يمكن للجهات الحكومية والمؤسسات الأكاديمية استخدام النتائج لتطوير سياسات وبرامج تدعم البراعة التنظيمية في الشركات العقارية، مما يعزز من النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة.

أهداف الدراسة

يكمُن الهدف الرئيسي في هذه الدراسة في التعرف على دور البراعة التنظيمية بأبعادها (الاستغلال - الاستكشاف) في تحسين المسار الوظيفي للعاملين " دراسة تطبيقية على قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية".

ويندرج من الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية تتمثل فيما يلي:

- التعرف على مدى تأثير البراعة التنظيمية على تحسين المسار الوظيفي للعاملين في الشركات العقارية.
- معرفة مدى تأثير الاستغلال كأحد أبعاد البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي للعاملين في القطاعات العقارية بالسعودية.
- التعرف على درجة تأثير الاستكشاف كأحد أبعاد البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية.
- التوصل إلى مجموعة من النتائج والمقترحات حول الدراسة ومن ثم الاستفادة منها.

تساؤلات الدراسة

بناءً على ما ورد في مشكلة الدراسة فإننا يمكننا صياغة مجموعة من الأسئلة التي تتضمن حل مشكلة الدراسة وتتمثل فيما يلي:

السؤال الرئيسي الأول: هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية البراعة التنظيمية بأبعادها (الاستغلال- الاستكشاف) في تحسين المسار الوظيفي للعاملين " دراسة تطبيقية على قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية تتمثل فيما يلي:

- **السؤال الفرعي الأول:** ما مدى تأثير البراعة التنظيمية على تحسين المسار الوظيفي في الشركات العقارية السعودية.
- **السؤال الفرعي الثاني:** إلى أي مدى يساهم الاستغلال كأحد أبعاد البراعة التنظيمية على تحسين المسار الوظيفي في قطاعات التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية.
- **السؤال الفرعي الثالث:** هل يوجد علاقة ذو دلالة إحصائية للاستكشاف كأحد أبعاد البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي في القطاعات العقارية بالسعودية؟

فروض الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة وتحقيقها فقد اعتمد الباحث على مجموعة من الفروض تتمثل في:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للبراعة التنظيمية بأبعادها (الاستغلال- الاستكشاف) في تحسين المسار الوظيفي للعاملين في القطاعات العقارية بالمملكة العربية السعودية.

ويندرج من الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات الفرعية تتمثل فيما يلي:

- **الفرضية الفرعية الأولى:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للبراعة التنظيمية على المسار الوظيفي في شركات العقارية في المملكة العربية السعودية.
- **الفرضية الفرعية الثانية:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للاستغلال كأحد أبعاد البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي في القطاعات العقارية بالمملكة العربية السعودية.

- **الفرضية الفرعية الثالثة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للاستكشاف كأحد أبعاد البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاعات التطوير العقاري بالسعودية.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

دراسة دور البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية تستند إلى إطار نظري متكامل يجمع بين مجموعة من النظريات والمفاهيم في مجالات الإدارة والتنظيم، والموارد البشرية، والتنمية المهنية. يتمثل الهدف من هذا الإطار في تقديم فهم شامل لكيفية تأثير البراعة التنظيمية على تحسين المسار الوظيفي للعاملين. فيما يلي شرح مستفيض للنظرية العلمية المتبعة لإعداد هذا البحث:

• نظريات البراعة التنظيمية

نظرية الموارد الديناميكية (Dynamic Capabilities)

تُعد نظرية الموارد الديناميكية من النظريات الأساسية التي تُعنى بكيفية تطوير المؤسسات لقدراتها على التكيف مع التغيرات السريعة في البيئة الداخلية والخارجية. تُركز هذه النظرية على قدرة المنظمة على تكوين وإعادة تكوين مواردها واستراتيجياتها باستمرار للتكيف مع الظروف المتغيرة. في سياق هذه الدراسة، تُستخدم هذه النظرية لفهم كيفية تعزيز البراعة التنظيمية لتحسين مسارات العاملين الوظيفية من خلال توفير بيئة عمل مرنة وداعمة تُتيح للعاملين الفرص للنمو والتطوير المهني المستمر (Zurina، 2019).

نظرية التعلم التنظيمي (Organizational Learning)

تشدد نظرية التعلم التنظيمي على أهمية التعلم المستمر داخل المنظمة كوسيلة لتحسين الأداء والتكيف مع التغيرات. يُعتبر التعلم التنظيمي جزءاً لا يتجزأ من البراعة التنظيمية، حيث يمكن العاملين من اكتساب مهارات جديدة وتطوير مساراتهم الوظيفية. تُستخدم هذه النظرية لتوضيح كيف يمكن للشركات العقارية أن تُعزز من ثقافة التعلم المستمر، مما يساهم في تطوير المهارات الوظيفية للعاملين ويُحسن من أدائهم العام (Hongyun، 2021).

• نظريات التطوير الوظيفي

نظرية المسار الوظيفي (Career Path Theory)

تُوضح نظرية المسار الوظيفي كيف يمكن للمنظمات تصميم وتطوير مسارات وظيفية للعاملين، تُساعدهم في تحقيق أهدافهم المهنية والشخصية. تُعد البراعة التنظيمية عنصرًا مهمًا في توفير هذه المسارات من خلال تقديم فرص تنمية وتدريبية مستمرة. تُمكن هذه النظرية الشركات العقارية من تحديد وتطوير مسارات وظيفية واضحة تُحفز العاملين وتساعدهم على التقدم في حياتهم المهنية، مما يزيد من رضاهم الوظيفي ويعزز من إنتاجيتهم (Rapuano، 2021).

نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory)

تشدد نظرية رأس المال البشري على أهمية الاستثمار في العاملين من خلال التعليم والتدريب والتطوير المهني. تُعتبر هذه الاستثمارات ضرورية لتحسين المسار الوظيفي وتعزيز قدرة العاملين على تقديم أداء أفضل. تُستخدم هذه النظرية لتوضيح كيف يمكن للبراعة التنظيمية أن تُسهم في تعزيز قدرات العاملين من خلال توفير فرص تدريبية وتعليمية تُحسن من مهاراتهم وتعزز من كفاءتهم (Winterton، 2019).

• نظريات التحفيز والرضا الوظيفي

نظرية التوقعات (Expectancy Theory)

تشير نظرية التوقعات إلى أن العاملين يكونون أكثر تحفيزًا عندما يعتقدون أن جهدهم سيؤدي إلى أداء جيد، وأن الأداء الجيد سيؤدي إلى مكافآت مرغوبة. يُمكن للبراعة التنظيمية تحسين هذه التوقعات من خلال توفير بيئة عمل داعمة وأنظمة مكافآت عادلة تُحفز العاملين على تقديم أفضل ما لديهم. تُستخدم هذه النظرية لتوضيح كيف يمكن للشركات العقارية تحسين نظام التحفيز والمكافآت لجعل العاملين يشعرون بالتقدير والإنصاف، مما يزيد من رضاهم الوظيفي ويُحسن من أدائهم (Filipova، 2018).

نظرية الاحتياجات (Needs Theory)

تركز نظرية الاحتياجات على تلبية احتياجات العاملين كوسيلة لتحفيزهم. يشمل ذلك الاحتياجات الأساسية مثل الأمن الوظيفي، والاحتياجات الأعلى مثل التقدير وتحقيق الذات. تُسهم البراعة التنظيمية في تلبية هذه الاحتياجات من خلال توفير فرص النمو والتطوير المهني، وخلق بيئة عمل محفزة تُلبي احتياجات العاملين المختلفة. تُستخدم هذه النظرية لتوضيح كيف يمكن للشركات العقارية توفير بيئة عمل تلبي احتياجات العاملين بشكل شامل، مما يعزز من رضاهم ويُحفزهم على تقديم أداء أفضل (Vo، 2022).

• النموذج التطبيقي للدراسة

تجمع الدراسة بين هذه النظريات لتطوير نموذج تطبيقي يساعد في تحليل وتحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري. يتضمن النموذج العناصر التالية:

تقييم البراعة التنظيمية

يتم تقييم مستوى البراعة التنظيمية في الشركات العقارية من خلال مقاييس محددة تشمل القدرة على التكيف، الابتكار، والتعلم التنظيمي. هذا التقييم يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف في البراعة التنظيمية للشركات، ويوفر أساسًا لتطوير استراتيجيات تحسين.

تحليل المسارات الوظيفية

يتم تحليل المسارات الوظيفية للعاملين من خلال استبيانات ومقابلات لتحديد العوامل التي تؤثر على تطورهم المهني. يشمل هذا التحليل فهم تأثير البراعة التنظيمية على فرص النمو والتطوير الوظيفي المتاحة للعاملين، وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها.

دراسة العلاقة بين البراعة التنظيمية والتطوير الوظيفي

يتم دراسة العلاقة بين البراعة التنظيمية وتحسين المسار الوظيفي باستخدام أساليب تحليل إحصائية متقدمة لتحديد مدى تأثير البراعة التنظيمية على التطوير المهني للعاملين. هذا التحليل يساعد في تقديم توصيات مبنية على أدلة قوية لتحسين البراعة التنظيمية وتعزيز المسار الوظيفي للعاملين.

تطبيق النتائج والتوصيات

بناءً على التحليل، يتم تقديم توصيات عملية لتحسين البراعة التنظيمية داخل الشركات العقارية، وتشمل استراتيجيات تدريبية، سياسات تحفيزية، وتطوير مسارات وظيفية مخصصة. تهدف هذه التوصيات إلى تعزيز قدرات الشركات على تحسين المسار الوظيفي للعاملين، مما يساهم في زيادة الرضا الوظيفي والإنتاجية.

من خلال الجمع بين نظريات البراعة التنظيمية، التطوير الوظيفي، والتحفيز والرضا الوظيفي، تقدم هذه الدراسة إطارًا نظريًا شاملاً لفهم كيفية تحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية. يساهم هذا الإطار في تقديم رؤى وتوصيات عملية قابلة للتنفيذ تساعد الشركات في تعزيز كفاءة ورضا موظفيها، وتحقيق أهدافها الاستراتيجية، ودعم رؤية المملكة 2030.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

مقدمة

في إطار دراسة دور البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية، يُعد الفصل الثاني بمثابة العمود الفقري الذي يقوم عليه فهم شامل ومتكامل للموضوع البحثي. يهدف هذا الفصل إلى توفير تحليل دقيق ومعمق للمكونات الأساسية التي تشكل الإطار النظري للدراسة، بالإضافة إلى تقديم مراجعة نقدية للدراسات السابقة التي تناولت جوانب مشابهة. سيتم في هذا الفصل استكشاف وتحليل العلاقات بين البراعة التنظيمية كأحد العوامل الأساسية التي يمكن أن تؤثر على تطوير المسار الوظيفي للعاملين في هذا القطاع الديناميكي والمتنامي.

يُعتبر فهم المتغيرات المستقلة والتابعة أساسياً لتحقيق الأهداف البحثية، حيث سيقوم هذا المحور بتحديد وتوضيح المتغيرات الرئيسية التي تؤثر على تطوير المسار الوظيفي للعاملين. سيتم دراسة البراعة التنظيمية كمتغير مستقل رئيسي، وتحديد العوامل الفرعية التي تندرج تحتها، مثل التكيف مع التغيرات البيئية، الابتكار في العمل، والتعاون الفعال بين الفرق. هذه العوامل ستُدرس من حيث تأثيرها المباشر وغير المباشر على تطوير المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري.

المسار الوظيفي، بصفته المتغير التابع، يُمثل المحور الذي يدور حوله البحث. سيتم تحليل كيفية تطوره وتأثره بعوامل البراعة التنظيمية، مع التركيز على الجوانب المختلفة مثل الترقية المهنية، اكتساب المهارات الجديدة، والتحفيز على الأداء المتميز. يُعتبر فهم هذه العلاقات الأساسية خطوة حيوية لفهم كيفية تحسين بيئة العمل في قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية.

الإطار النظري هو الركيزة التي تُبنى عليها كل جوانب الدراسة. سيقدم هذا المحور عرضاً شاملاً للنظريات والمفاهيم العلمية المتعلقة بالبراعة التنظيمية والمسار الوظيفي. سيتم تناول نظريات مثل نظرية النظم، نظرية السلوك التنظيمي، ونظرية رأس المال البشري، التي تقدم تفسيراً لكيفية تأثير البراعة التنظيمية على تطوير المسار الوظيفي. سيعزز الإطار النظري فهم الباحثين للآليات الداخلية والديناميكيات التي تحكم العلاقة بين العوامل التنظيمية وتطوير العاملين.

سيُوضح الإطار النظري كيفية استفادة المنظمات من البراعة التنظيمية في تحسين استراتيجيات التوظيف والتدريب، مما يؤدي إلى تطوير كفاءات العاملين وتحقيق الأهداف المؤسسية بشكل أكثر فعالية. هذا الجزء من الفصل الثاني سيُظهر كيف تُسهم النظريات المختارة في تشكيل الفهم العام للدراسة وتوجيه التحليل التجريبي.

يأتي تحليل الدراسات السابقة كعنصر رئيسي يُساعد في بناء الدراسة الحالية على أسس علمية قوية. يُعد هذا المحور من الفصل الثاني حيويًا لتقديم مراجعة نقدية للأدبيات الحالية، مما يساعد في تحديد الفجوات البحثية وتوجيه الدراسة نحو مناطق جديدة تحتاج إلى استكشاف أعمق. سيتضمن هذا المحور استعراضًا للدراسات التي تناولت العلاقة بين البراعة التنظيمية وتطوير المسار الوظيفي، مع التركيز على القطاعات المشابهة لقطاع التطوير العقاري، مثل قطاع الخدمات المالية أو التكنولوجيا.

ستُستخدم الدراسات السابقة كنقطة مرجعية لتقييم فعالية استراتيجيات البراعة التنظيمية في تحقيق تحسينات ملموسة في مسار العاملين. يُساهم تحليل هذه الدراسات في تعزيز موثوقية وشرعية الفرضيات البحثية، كما يوفر أسسًا قوية لتطوير أساليب جديدة تُطبّق في بيئات العمل المختلفة.

تكمن أهمية هذا الفصل في تقديمه لتحليل متكامل وشامل للعوامل المؤثرة على تطوير المسار الوظيفي للعاملين، بالإضافة إلى تزويد الباحثين والأكاديميين بأداة معرفية متقدمة تُسهم في تحسين استراتيجيات البراعة التنظيمية داخل مؤسسات التطوير العقاري. فهم العلاقة بين المتغيرات التنظيمية والمسار الوظيفي يُعد أساسياً لتحقيق النجاح المؤسسي وتحقيق رضا العاملين، مما يُسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

من خلال استكشاف الجوانب المختلفة للعلاقة بين البراعة التنظيمية وتطوير المسار الوظيفي، يُمكن هذا الفصل المؤسسات من تحديد النقاط الحرجة لتحسين بيئات العمل، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز الرضا المهني بين العاملين. كما يُساهم الإطار النظري والدراسات السابقة في تحديد الاتجاهات البحثية المستقبلية التي يمكن أن تُحدث تأثيرًا كبيرًا على تحسين المسار الوظيفي للعاملين في القطاعين العام والخاص.

يضع الفصل الثاني الأسس اللازمة لإجراء التحليلات التجريبية والعملية في الأجزاء اللاحقة من الدراسة، مما يُعزز من قدرة الباحثين على الوصول إلى استنتاجات مدعومة بالأدلة العلمية ويوفر توصيات مبنية على فهم معمق وشامل للمسألة البحثية.

المتغير التابع والمستقل

في إطار دراسة دور البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية، تتناول هذه الدراسة العلاقات بين البراعة التنظيمية ومجموعة من المتغيرات المستقلة التي تشمل التطوير المهني، وتعزيز الابتكار، وبيئة العمل المرنة. يهدف هذا التحليل إلى تقديم فهم شامل للكيفية التي يمكن بها لهذه المتغيرات المستقلة أن تؤثر على المتغير التابع، وهو دور البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي للعاملين.

➤ المتغير التابع: دور البراعة التنظيمية

البراعة التنظيمية تعتبر من العوامل الحاسمة في تحسين الكفاءة والفعالية داخل أي منظمة. تشمل البراعة التنظيمية قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات السريعة في البيئة الخارجية والداخلية، والاستفادة من الموارد المتاحة بأقصى قدر ممكن، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية بكفاءة. في سياق قطاع التطوير العقاري، يمكن أن تلعب البراعة التنظيمية دورًا كبيرًا في تحسين المسارات الوظيفية للعاملين من خلال تحسين إجراءات العمل، وتطوير مهارات الموظفين، وخلق بيئة عمل تشجع على الابتكار والإبداع.

البراعة التنظيمية ليست مجرد مصطلح بل هي استراتيجية تتبناها المؤسسات لتعزيز قدرتها التنافسية وضمان استدامتها في السوق. فهي تساعد على بناء ثقافة تنظيمية قوية تعتمد على القيم المشتركة والمعايير السلوكية التي توجه الموظفين نحو تحقيق الأهداف المشتركة. علاوة على ذلك، فإن البراعة التنظيمية تعزز من قدرة المؤسسة على الابتكار وتطوير منتجات وخدمات جديدة تلبي احتياجات العملاء بشكل أفضل، مما ينعكس إيجابًا على مسار الموظفين المهني ويزيد من فرص تقدمهم الوظيفي.

➤ المتغير المستقل الأول: التطوير المهني

التطوير المهني يُعتبر من أهم العوامل التي تؤثر على دور البراعة التنظيمية. وهو عملية مستمرة تهدف إلى تحسين المهارات والمعرفة والكفاءات الوظيفية للموظفين من خلال التدريب المستمر والتعليم والتوجيه. في سياق البراعة التنظيمية، يُمكن للتطوير المهني أن يُساهم في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين وزيادة كفاءتهم في تنفيذ المهام المكلفين بها. من خلال تعزيز قدراتهم، يمكن للعاملين أن يكونوا أكثر تفاعلاً واستعداداً للتكيف مع التغيرات التنظيمية، مما يعزز من قدرة المنظمة على الاستجابة للتحديات والفرص الجديدة.

التطوير المهني يسهم بشكل مباشر في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة من خلال تحسين قدرات العاملين ومهاراتهم الفنية والإدارية. هذا التحسين يعزز من قدرتهم على التعامل مع التحديات اليومية بكفاءة أكبر ويزيد من رضاهم الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، فإن الاستثمار في التطوير المهني يعكس

اهتمام المؤسسة بموظفيها، مما يعزز الولاء والانتماء ويقلل من معدلات الدوران الوظيفي. كل هذه العوامل تساهم في تحقيق الاستقرار التنظيمي وتدعم دور البراعة التنظيمية في تحسين الأداء العام للمؤسسة.

➤ المتغير المستقل الثاني: تعزيز الابتكار

تعزيز الابتكار يُعتبر أيضاً عنصراً أساسياً في دراسة تأثير البراعة التنظيمية. الابتكار هو العملية التي يتم من خلالها تطوير أفكار ومنتجات وخدمات جديدة أو تحسين العمليات القائمة. يتيح الابتكار للمؤسسات تحقيق ميزة تنافسية في السوق من خلال تقديم حلول فريدة تلبي احتياجات العملاء بطرق مبتكرة. في قطاع التطوير العقاري، يمكن أن يكون الابتكار مفتاحاً لزيادة كفاءة العمليات وتطوير مشاريع عقارية ذات قيمة مضافة أعلى.

البراعة التنظيمية تُساعد على خلق بيئة تشجع على الابتكار من خلال توفير الدعم اللازم للموظفين لتطوير أفكارهم وتجربتها. تشمل هذه البيئة الحرية في التعبير عن الأفكار الجديدة، والدعم المالي والتقني للمشاريع الابتكارية، والاعتراف بالمجهودات الفردية والجماعية في تحقيق الابتكار. من خلال تشجيع الابتكار، يمكن للمؤسسات تعزيز قدرة موظفيها على تقديم حلول إبداعية لمشاكل العمل، مما يعزز من مساهمة الموظفين ويزيد من إمكانيات تقدمهم داخل المؤسسة. الابتكار يعزز من قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات السريعة في السوق، مما يُحسن من قدرتها على المنافسة والبقاء في صدارة المنافسة.

➤ المتغير المستقل الثالث: بيئة عمل مرنة

بيئة العمل المرنة تمثل عنصراً هاماً في تعزيز البراعة التنظيمية. تتسم بيئة العمل المرنة بالقدرة على التكيف مع احتياجات الموظفين وتوفير التوازن بين الحياة المهنية والشخصية. يمكن لهذه البيئة أن تشمل سياسات العمل عن بُعد، والجدولة المرنة لساعات العمل، والتوجيه المهني المخصص. هذه السياسات تعزز من رضا الموظفين وتزيد من إنتاجيتهم، مما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء العام للمؤسسة.

بيئة العمل المرنة تساهم في خلق مناخ تنظيمي إيجابي يُشجع على التعاون والتواصل الفعال بين الموظفين، ويقلل من الضغوط النفسية والاحتراق الوظيفي. هذا يتيح للموظفين التركيز على تحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة أكبر، ويعزز من قدرتهم على الابتكار والتطوير المستمر. علاوة على ذلك، فإن بيئة العمل المرنة تُساهم في جذب المواهب والحفاظ عليها، مما يعزز من الاستقرار التنظيمي ويدعم الدور الذي تلعبه البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي للعاملين.

إن العلاقة بين البراعة التنظيمية والمتغيرات المستقلة المتمثلة في التطوير المهني، وتعزيز الابتكار، وبيئة العمل المرنة، تمثل إطاراً شاملاً لفهم كيفية تحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية. هذه العوامل مجتمعة تُسهم في خلق بيئة عمل متكاملة تُعزز من قدرة العاملين

على التقدم والتطور المهني، مما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي العام. بناءً على هذه الرؤية، يمكن للمؤسسات تحقيق استراتيجيات فعالة تهدف إلى تطوير رأس المال البشري وتعزيز التميز التنظيمي في بيئة عمل تنافسية ومتغيرة باستمرار.

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية:

1. دراسة (حسانين، 2023)، بعنوان دور البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي

للعاملين دراسة ميدانية

تمثلت هدف الدراسة في مواجهة منظمات الأعمال العديد من التحديات من أبرزها التغييرات البيئية السريعة وصعوبة التكهن بالتهديدات وشدة خطورتها ومدى قدرة المنظمة على التكيف والبقاء، إذ تجدد الباحثة أن منظمات الأعمال بحاجة إلى أن تتصف بالبراعة والإبداع. وتهدف الدراسة بشكل أساسي إلى التعرف على دور البراعة التنظيمية في تحسين مستوى المسار الوظيفي في المنظمات الحكومية محل الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة على فرضيتين رئيسيتين كما يلي: الفرضية الرئيسية الأولى: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البراعة التنظيمية وتحسين المسار الوظيفي للعاملين بمصلحة الضرائب محل الدراسة". الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء فئات مجتمع الدراسة (المديرين العاملين حول دور البراعة التنظيمية في تحسين عملية المسار الوظيفي للعاملين بمصلحة الضرائب المصرية محل الدراسة. وقامت الباحثة باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية، حيث تم توزيع عينة استطلاعية حجمها (٤٠) استبانة على العاملين بمصلحة الضرائب المصرية لاختبار الاتساق الداخلي وثبات الاستبانة، وبعد التأكد من صدق وسلامة الاستبانة تم توزيع (٣٦٣) استبانة على مجتمع الدراسة، فيما تم استرداد (٣٠٠) استبانة، بعد استبعاد (٦٣) استبانة لعدم اكتمالها، لتكون الاستبانات التي تم تحليلها (٣٠٠) اختارت الباحثة عينة عشوائية طبقية من الإدارة العليا والعاملين بمصلحة الضرائب المصرية محل الدراسة. كما استخدم برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) لمعالجة وتحليل البيانات. أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة: التقدم في الهدف الوظيفي وتنمية القدرات المهنية يعززان المشاركة في العمل تتمثل البراعة التنظيمية في قدرة المنظمة على التعامل مع معطيات البيئة בזكاء من خلال قيام المنظمة في ذات الوقت بالاستغلال الأمثل للموارد الحالية في البيئة الداخلية واستكشاف الفرص الجديدة في البيئة الخارجية، أن البراعة التنظيمية هي مورد غير ملموس يطبق من قبل المنظمات القادرة على تحقيق التوازن بين الكفاءة في استثمار المقدرات والموارد الموجودة واستكشاف الفرص الجديدة إذ لا يستند إلى المفاضلة بين كل من الاستكشاف والاستغلال بل التكامل بينهما.

2. دراسة(سعيد،2022)، بعنوان دور البراعة التنظيمية في تحسين جودة الخدمة بشركات الاتصالات المصرية

يتمثل الهدف الرئيس للدراسة في التعرف علي دور البراعة التنظيمية من خلال بعدي الاستغلال والاستكشاف للفرص المتاحة في تحسين جودة الخدمة،و وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والاستعانة بمختلف المراجع والدوريات، وإجراء دراسة ميدانية من خلال استبيان يعكس متغيرات الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلي عديد من التوصيات من أهمها : ضرورة قيام الشركات بالتحليل الاستراتيجي للمستقبل لاستكشاف الفرص المستقبلية المتاحة ، ومن ثم وضع خطة على أسس علمية سليمة لريادة السوق. - قيام الشركات بتحليل نتائج أداءها للتعرف علي نقاط القوة وتدعيمها ؛ بما يمكنها من استغلال الفرص المتاحة لتحسين الأنشطة الخدمية لديها، وتطوير منتجات وخدمات جديدة للعملاء لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة ، من خلال استثمار الفرص واستكشافها وتقديم خدمات تواكب التغيرات في بيئة النشاط.

3. دراسة(مرار،2021)، بعنوان استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحسين البراعة

التنظيمية: الدور المعدل لنظام إدارة الجودة (9001150) دراسة ميدانية على شركات

الصناعات الدوائية الأردنية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير استراتيجيات الموارد البشرية بدلالة أبعادها المتمثلة في استراتيجية الاختيار والتوظيف، استراتيجية الترقية والتحفيز، استراتيجية التطوير والتدريب، استراتيجية تقييم الأداء على البراعة التنظيمية بدلالة أبعادها استكشاف فرص جديدة، الاستغلال الأمثل للفرص، مع الأخذ بالحسبان الدور المعدل لنظام إدارة الجودة (ISO 9001) وذلك في دراسة ميدانية على شركات الصناعات الدوائية الأردنية، إذ أجريت هذه الدراسة من وجهة نظر موظفي الوظائف الإشرافية والقيادية في شركات الصناعات الدوائية الأردنية. أجريت هذه الدراسة على شركات الصناعات الدوائية الأردنية المسجلة في الاتحاد الأردني لمنتجات الأدوية، بالاعتماد على المنهج الكمي، وقد وافقت (5) شركات من أصل 14 شركة مسجلة في الاتحاد على المشاركة في الدراسة، وكان حجم مجتمع الدراسة (250) موظفا من الإدارات العليا والوسطى المتمثلة بـ (المدراء ، ومساعدتهم، رؤساء الأقسام، رؤساء الشعب) واستخدمت الباحثة أداة الدراسة (الاستبانة) لغرض جمع البيانات المطلوبة وتحليلها، وقد وزعت (200) استبانة لضمان تغطية أكبر عدد ممكن من مجتمع الدراسة، علما بأن الحد الأدنى المقبول للعينة هو (152)، ثم استرد (170) استبانة، وبعد مراجعة كافة الاستبانات الموزعة استبعدت (11) استبانة لعدم دقة الإجابات وكفائتها، وعليه فقد اعتمد على (159) استبانة الغاية التحليل الإحصائي. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي: وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (10.05) الاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية على تحسين البراعة التنظيمية بشركات الصناعات الدوائية الأردنية، كما قام المتغير المعدل لنظام إدارة الجودة ISO9001 بتحسين أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على البراعة

التنظيمية، وقد أثبتت النتائج أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 <$) للدور المعدل لنظام إدارة الجودة ISO9001 على أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحسين البراعة التنظيمية بشركات الصناعات الدوائية الأردنية. واستناداً إلى نتائج الدراسة الحالية، قدمت الباحثة عدداً من التوصيات أبرزها: إعداد الخطط التدريبية المتنوعة بما يخدم كافة الجوانب الفنية والتخصصية، وتعزيز المهارات الوظيفية المطلوبة، وتعزيز ثقافة إدارة الجودة ISO 9001، وتهيئة العاملين الجدد، بالإضافة إلى الاستمرار في تبني نظام إدارة الجودة وتطبيقه، وذلك لما اثبتته الدراسة من أثر هذه المبادئ على ممارسات إدارة الموارد البشرية لتكون الداعم الأول لها في تعزيز البراعة التنظيمية لدى شركات الصناعات الدوائية الأردنية.

4. دراسة (الطاهر، 2022)، بعنوان تحسين دور التعليم الهجين في تنمية البراعة التنظيمية

لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية: دراسة ميدانية

هدفت الدراسة إلى تعرف وجهة نظر عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في الدور الذي يحققه التعليم الهجين في تنمية براعتهم التنظيمية، والتوصل إلى بعض المقترحات لتحسين هذا الدور. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم إعداد استبانة حول دور التعليم الهجين في تنمية البراعة التنظيمية ببعديها الاستكشاف والاستغلال لديهم، وتم التطبيق خلال شهر مارس ٢٠٢١ على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية البنات للآداب والعلوم والتربية بجامعة عين شمس، وكلية التربية جامعة حلوان. وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج أهمها أن لعب التعليم الهجين دوراً بارزاً في تنمية البراعة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر عينة الدراسة وذلك في بعدي الاستكشاف والاستغلال وأن كان هناك زيادة طفيفة في بعد الاستغلال عن الاستكشاف حيث ساهم في زيادة فرص استثمار قدراتهم في رفع مستوى الأداء المهني، كما ساعد في ارتفاع مهاراتهم في مواجهة تحديات كل ما هو جديد، كما شجعهم في بناء مجتمعات التعلم بتبادل الخبرات بين الزملاء

5. دراسة (ابو زيد، 2021)، بعنوان أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية على البراعة

التنظيمية والأداء الابتكاري في ظل توسط دور الثقافة التنظيمية

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية والمتمثلة في الاختيار الدقيق ، التدريب ، نظم الأجور ، تقييم الأداء ، ونظم مشاركة العاملين) على تحسين مقومات البراعة التنظيمية والأداء الابتكاري ، مع تحديد مدى توسط مقومات الثقافة التنظيمية الداعمة والتي تتمثل في الرؤية المشتركة ، والتنوع التنظيمي). حيث طبقت الدراسة على عينة من الفنادق التي تعمل في مصر بمحافظة القاهرة والجيزة وشملت (٦٣) فندقاً وتمثلت مفردات الدراسة في مديري إدارة الموارد البشرية في الفنادق ذات (٤،٥) نجوم ، ورئيس مجلس الإدارة في حالة الفنادق ذات (٣) نجوم ، وباستخدام عدداً من الأساليب الإحصائية تم قياس ملاءمة وجودة المتغيرات بالنموذج المقترح حيث أوضحت النتائج جودة توافق كلية

تخطت الـ ٨٠% ، ومن خلال قياس (SEM) تم تحديد قيم المسارات بالنموذج . وأظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية والبراعة التنظيمية بقيمة بلغت ٧٢% ، وكذلك بتأثير غير مباشر على البراعة التنظيمية وعن طريق توسط الثقافة التنظيمية بقيمة بلغت ٢٢% ، كما أظهرت النتائج توسط جزئي للثقافة التنظيمية للعلاقة ، كما أكدت النتائج وجود تأثير مباشر وقوي للبراعة التنظيمية والأداء الابتكاري بقيمة بلغت ٦٣% ، وفي ضوء تلك النتائج تم صياغة عدداً من التوصيات التي تشير جميعها إلى أهمية بناء نظم أداء عالية اعتماداً على الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية بصناعة الفنادق.

6. دراسة(العصب،2017)، بعنوان أثر تخطيط وتطوير المسار الوظيفي على تحسين أداء العاملين حالة مديرية الأشغال العمومية - ولاية أدرار

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة موضوع أثر تخطيط وتطوير المسار الوظيفي في أداء العاملين بمديرية الأشغال العمومية لولاية أدرار، وهدفت الدراسة إلى إبراز مدى ادراك مفهوم تخطيط وتطوير المسار الوظيفي لدى العاملين، ومعرفة العلاقة الارتباطية بين المبحوثين. ولمعالجة إشكالية الدراسة قمنا باستخدام الاستبيان بغرض جمع البيانات حيث تم توزيعه على عينة الدراسة البالغ عددها 44 موظف . وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتي من أهمها، أن اغلب الموظفين بحاجة إلى القيام بدورات تدريبية، ووجود علاقة ارتباطية متوسطة بين تخطيط المسار الوظيفي وأداء العاملين.

7. دراسة(الايزرجاوي،2023)، بعنوان تأثير تطوير المسار الوظيفي في الأداء السياقي: دراسة استطلاعية في جامعة ذي قار

يتمثل الهدف الرئيسي للبحث في تحليل دور تطوير المسار الوظيفي بوصفه متغيراً مستقلاً في الأداء السياقي بوصفه متغيراً تابعاً وقد قام الباحث باختيار الكليات الحكومية والموجودة في جامعة ذي قار إذ شملت الكليات كل من كلية الطب ، كلية الإدارة والاقتصاد، كلية التربية للعلوم الإنسانية)، كلية التربية للعلوم (الصرفة)، كلية الآداب كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة كلية الهندسة كلية العلوم كلية علوم الحاسبات والرياضيات كلية الزراعة كلية القانون كلية العلوم الاسلامية كلية الاعلام، كلية الآثار، كلية التمريض ، رئاسة جامعة ذي قار. فقد تم اختيار عينة قصدية من عمداء الكليات ومعاوني العمداء ورؤساء الاقسام في هذه الكليات لإجراء البحث إذ بلغ حجم العينة (١٠٧) فقد حاولت الدراسة الإجابة على تساؤلات عديدة والتي تكونت منها مشكلة البحث، ولعل أبرزها التساؤل الأهم الذي نص هل يمكن تطوير المسار الوظيفي التنبؤ بالأداء السياقي للأفراد العاملين ؟ إذ تبرز أهمية البحث الحالية من أهمية متغيراته ومن الدراسات التي أكدت على أهمية التحقق في العلاقة بين تلك المتغيرات، بالإضافة إلى الأهمية التي تأخذ الاعتبار من قبل تلك الإقسام فيما يتعلق بالمتغيرات المدروسة في سعيها الى تحقيق

مستويات اداء مرموق على غرار الجامعات الرصينة علمياً. ولتحقيق اهداف الدراسة فقد قام الباحث بتحديد مجموعة من الفرضيات أهمها فرضيات الارتباط، وفرضيات التأثير ولاختبار فرضيات الدراسة استعمل الباحث العديد من الأساليب الإحصائية منها معامل الارتباط (Pearson)، نمذجة المعادلة الهيكلية، من خلال البرامج الإحصائية (٢٦) ، (SPSS)، وقد توصلت الدراسة الى جملة من الاستنتاجات من أهمها الدور المهم الذي يؤديه تطوير المسار الوظيفي في تحسين الأداء السياقي.

8. دراسة(عبادي،2019)، بعنوان تطوير المسار الوظيفي ودوره في رضا العاملين دراسة

تطبيقية على بنك النيل للتجارة والخدمات في الفترة 2014 – 2017 م.

هدفت الدراسة الى قياس العلاقة الترابطية بين المسار الوظيفي ورضا العاملين بالبنك ، وتقديم مقترحات حول تطوير المسار الوظيفي المطبق ببنك النيل ليقوم بدوره في تحقيق أعلى درجات الرضا الوظيفي. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك بتحليل بيانات الاستبيان والذي وزع على عدد (100) فرد من الموظفين العاملين ببنك النيل. توصلت الدراسة الى عدد من النتائج أهمها : الاستراتيجية التنظيمية الموضوعة من قبل ادارة البنك قادرة على استيعاب التطور في المسار الوظيفي للعاملين بالبنك، سياسات الاجور والمرتبات لا تجد القبول الكبير من قبل العاملين لا يوجد توافق بين تخطيط البنك للمسار الوظيفي للعاملين وتخطيط العاملين لمسارهم الوظيفي ، سياسات التنقلات لا تساعد علي الاستفادة المثلى من القدرات والخبرات المهنية للعاملين وأوصت الدراسة بعدة توصيات منها : ضرورة أن تحقق عمليات التنقلات قدرا من التوازن بين متطلبات العمل الفعلية والامكانيات والقدرات المهنية للعاملين مراجعة سياسات الأجور والمرتبات حتى تواكب الظروف الاقتصادية ، لابد ان تولي ادارة البنك اهتمام أكبر بالأداء عبر فرق العمل ، زيادة فرص الترقيات للعاملين حتى يتدرجوا الى الوظائف مما يشعروهم بالتطور في وظيفتهم.

ثانيا: الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (El-Ghaly ,2019)، بعنوان

“The impact of trustworthy leadership on organizational ambidexterity”.

هدفت الدراسة إلى تحديد الاختلاف بين آراء العاملين حول أبعاد القيادة الجديرة بالثقة وأبعاد البراعة التنظيمية، وكذلك تحديد علاقة الارتباط بين أبعاد القيادة الجديرة بالثقة وأبعاد البراعة التنظيمية، إلى جانب تحديد تأثير أبعاد القيادة الجديرة بالثقة على أبعاد البراعة التنظيمية وقد حددت الدراسة أبعاد القيادة الجديرة بالثقة في أربعة أبعاد تتمثل في الوعي الذاتي المنظور الأخلاقي الداخلي، توازن العمليات الشفافية في العلاقات. كما حددت أبعاد البراعة التنظيمية في الاستغلال الاستكشاف. وتم اختيار عينة عشوائية قوامها ٢٤٦ مفردة من العاملين عدد المستجيبين (٢٠٤) بالشركة المصرية للاتصالات منطقة

تليفونات الدقهلية. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج هي: عدم وجود اختلاف معنوي بين آراء العاملين فيما يتعلق بأبعاد القيادة الجديرة بالثقة في حين يوجد اختلاف معنوي بين آراء العاملين فيما يتعلق بأبعاد البراعة التنظيمية، كما يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد القيادة الجديرة بالثقة وأبعاد البراعة التنظيمية، وأن هناك تأثير معنوي للقيادة الجديرة بالثقة ككل على بعدي الاستغلال والاستكشاف في حين لا يعتبر هذا التأثير معنويا بالنسبة لكل بعد من أبعادها على حدة فيما عدا الوعي الذاتي والشفافية في العلاقات) ويمثل بعد الشفافية في العلاقات أقوى أبعاد القيادة الجديرة بالثقة تأثيرا على بعدي الاستغلال والاستكشاف كل على حدة.

2. دراسة (Mahmoud, 2020)، بعنوان

" Organizational prowess among private school principals in the Amman Governorate and its relationship to management by wandering from the point of view of supervisors and assistant principals .

هدفت الدراسة إلى توافر البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الخاصة وعلاقتها بالإدارة بالتجوال من وجهة نظر المشرفين التربويين ومساعدتي المديرين استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وأن درجة توافر البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الخاصة كانت متوسطة، ويوجد علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين درجة توافر البراعة التنظيمية لدى مديري المدارس الخاصة ودرجة ممارسة الإدارة بالتجوال في المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان. توصلت الدراسة إلى ضرورة العمل على زيادة الوعي بأهمية توافر البراعة وتعزيز ممارسات الإدارة بالتجوال داخل المدرسة.

3. دراسة (Hussein, 2017)، بعنوان

Titled: Planning the Career Path of Educational Leaders in Education Offices in Jeddah.

هدفت الدراسة إلى هدف البحث إلى التعرف على درجة تخطيط المسار الوظيفي للقيادات التربوية بمكاتب التعليم بمدينة جدة، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في درجة تخطيط المسار الوظيفي تعزي الاختلاف الخيرة في العمل الحالي. وتم اختيار عينة عشوائية بنسبة 30% من مجتمع البحث بواقع (١٠٧) مشرفة تربوية من مكاتب التعليم، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي والمنهج المقارن، ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة ببناء استبانة في ضوء الأدب النظري والدراسات السابقة وجرى تقنينها وتكونت من ثلاثة محاور: تخطيط المسار الوظيفي على المستوى الفردي، تخطيط المسار الوظيفي على المستوى التنظيمي الصعوبات التي تواجه تخطيط المسار الوظيفي على المستويين الفردي والتنظيمي. توصلت الدراسة إلى أظهرت نتائج البحث أن درجة تخطيط المسار الوظيفي لدى القيادات التربوية بمكاتب التعليم جاء بدرجة (متوسطة) من وجهة نظر المشرفات التربويات، وكانت درجة تخطيط المسار الوظيفي لدى القيادات التربوية بمكاتب التعليم على المستوى الفردي بدرجة (متوسطة)، كذلك جاءت درجة تخطيط

المسار الوظيفي لدى القيادات التربوية بمكاتب التعليم على المستوى التنظيمي بدرجة (منخفضة) وفي ضوء نتائج البحث أوصت الباحثة بعدة توصيات منها فتح جهة مختصة من قبل وزارة التعليم تعني بتخطيط المسارات الوظيفية للمشرفات التربويات وإيضاح مسوغات الترشيحات ومتطلبات وشروط كل مسار من المسارات الوظيفية.

4. دراسة (Bin Abed, 2018)، بعنوان

Titled "Procedures for managing the career path of employees in the organization".

هدفت الدراسة إلى إجراءات تسيير المسار الوظيفي هي مختلف الأنشطة والبرامج التي تقوم بها المنظمة من أجل تحقيق التوافق بين رغبات ومؤهلات الأفراد من جهة والمناصب التي يشغلونها والنمو الوظيفي من جهة أخرى، وبالتالي تحقيق أهداف كل من المؤسسة والأفراد معاً، وهذا من خلال وضع مسار وظيفي فعال للعاملين يحقق طموحاتهم عن طريق تسيير المراحل التي يمر بها العامل من خلال دورة حياة مساره الوظيفي بدءاً بإيجاد الوظيفة المناسبة لكل فرد مناسب ثم توفير فرص التكوين والترقية حتى ضمان ولائه والمحافظة عليه عن طرق التحفيز؛ مما يعود بالنفع على المنظمة والفرد معاً. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال اعداد استبانة. توصلت الدراسة إلى معرفة أهمية إجراءات مراحل تسيير المسار الوظيفي الذي أصبح في الوقت الحالي هذا موضوع الاهتمام المنظمات التي تسعى بالاحتفاظ بعاملها وعملية ضرورية لتحسين أدائها وزيادة في الإنتاج حيث أن لتناول إجراءات المسيرة الوظيفية يتم تقييم طاقة العمال وقدراتهم وكفاءاتهم مما تمكن للمنظمة من تحقيق أهدافها بفاعلية والتكيف مع التطورات السريعة.

5. دراسة (Rami, 2020)، بعنوان

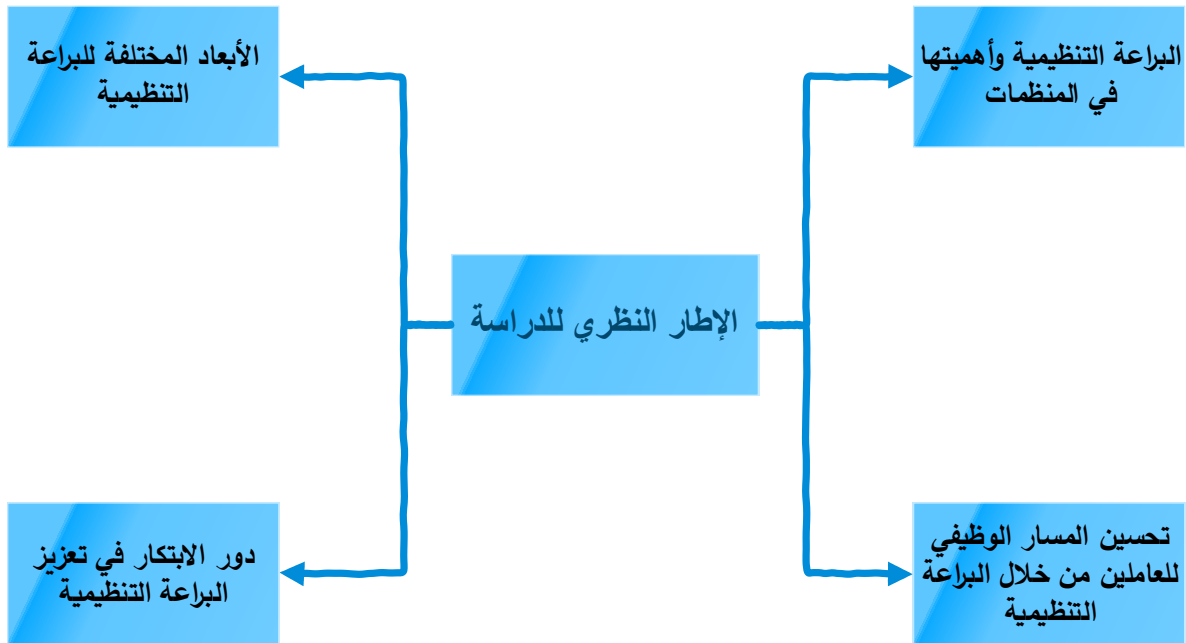
The role of career path planning in developing the quality of work life

هدفت الدراسة إلى معرفة دور تخطيط المسار الوظيفي في تطوير جودة الحياة الوظيفية من خلال دراسة تطبيقية على شركة مياه الشرب بالإسكندرية. ويتمثل المتغير المستقل في تخطيط المسار الوظيفي". بينما يتمثل المتغير التابع في جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المادية والمعنوية المتمثلة في الأمن والصحة المهنية والعلاقات الاجتماعية والأجور والمكافآت، وأبعادها الوظيفية والتنظيمية المتمثلة في المشاركة في اتخاذ القرار والأمان والاستقرار الوظيفي والترقية والتقدم الوظيفي. توصلت الدراسة إلى قبول الفروض الخاصة بوجود علاقة بين تخطيط المسار الوظيفي وتطوير جودة الحياة الوظيفية بكافة أبعادها، وعدم قبول الفرض الثاني بوجود اختلاف في العلاقة بين المتغيرات طبقاً لاختلاف العوامل النوعية الديموغرافية، وفي النهاية قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات ركزت على ضرورة تفعيل مقومات تخطيط المسار الوظيفي وتطوير أبعاد جودة الحياة الوظيفية. (٩) دراسة (كيرد (٢٠٢٠) (٢) بعنوان "التعلم التنظيمي وأثره على تنمية المسار الوظيفي للعاملين بمديرية الصيانة "سوناطراك" بالأغواط -

الجزائر". هدفت الدراسة إلى أثر التعلم التنظيمي بأبعاده التعلم الفردي، التعلم الجماعي، التعلم على مستوى المنظمة على تنمية المسار الوظيفي (الترقية التدريب الإثراء الوظيفي) لدى عينة من العاملين بمديرية الصيانة (DML) سوناطراك بالأغواط (الجزائر). توصلت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بعاملها وتوفير فرص ودورات للتكوين والاطلاع على كل جديد لإكسابهم مهارات جديدة، وأن توفر لهم الدعم المادي لتحفيزهم على العمل والتعلم لتنمية مهاراتهم وقدراتهم.

الإطار النظري

تحت عنوان الدراسة دور البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية، يقدم الإطار النظري تحليلاً شاملاً لأهمية البراعة التنظيمية وتأثيرها على المسار الوظيفي للعاملين، وخصوصاً في قطاع حيوي ومتطور مثل التطوير العقاري. يتناول الإطار النظري مجموعة من المفاهيم والنظريات التي تسهم في فهم العلاقة بين البراعة التنظيمية وتحسين المسار الوظيفي، حيث يُعتبر الإطار النظري الأساس الذي تستند عليه الدراسة في تحليل وتفسير البيانات والنتائج لاحقاً.



رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة

• البراعة التنظيمية وأهميتها في المنظمات

تُعتبر البراعة التنظيمية من المفاهيم المحورية التي تلعب دوراً أساسياً في تحقيق التميز والتفوق التنافسي للمنظمات، خاصة في البيئات الديناميكية والمتغيرة بشكل سريع مثل سوق العقارات. يشير مفهوم البراعة

التنظيمية إلى قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات المحيطة واستغلال الفرص الجديدة من خلال التحول المستمر والابتكار. إنها تتضمن التوازن بين الكفاءة والابتكار، حيث تُمكن البراعة التنظيمية الشركات من تحسين عملياتها الحالية وتقديم منتجات وخدمات جديدة تساهم في تعزيز مكانتها في السوق (Leso، 2023).

في قطاع التطوير العقاري، تتجلى البراعة التنظيمية في القدرة على تقديم حلول مبتكرة تلبي احتياجات العملاء وتتماشى مع متطلبات السوق المتغيرة. تعتبر هذه البراعة عاملاً مهماً في تمكين الشركات من تقديم مشاريع تتوافق مع توقعات العملاء وتحافظ على جودتها، وهو ما يُعد أساسياً لنجاح أي مشروع عقاري. من خلال الاستثمار في التقنيات الحديثة والعمليات الفعالة، يمكن للشركات العقارية أن تتفوق في تقديم حلول مبتكرة تحقق رضا العملاء وتضمن نجاح المشاريع (Hoonsopon، 2019).

• تحسين المسار الوظيفي للعاملين من خلال البراعة التنظيمية

تلعب البراعة التنظيمية دوراً محورياً في تحسين المسار الوظيفي للعاملين، حيث تساهم في خلق بيئة عمل تدعم التطور المهني وتُعزز من قدرة العاملين على تحقيق طموحاتهم الشخصية والمهنية. إن تحسين المسار الوظيفي لا يقتصر فقط على توفير التدريب وتطوير المهارات، بل يشمل أيضاً توفير بيئة عمل تشجع على الإبداع والتفاعل الفعال بين الموظفين (Nafei، 2016).

البيئة التي تتمتع ببراعة تنظيمية عالية تُساعد الموظفين على الشعور بالأمان والرضا في عملهم، مما يُساهم في تحسين أدائهم ورفع مستوى التزامهم تجاه المنظمة. تعتبر القيادة الفعالة أحد العوامل الأساسية في تعزيز البراعة التنظيمية، حيث يلعب القادة دوراً مهماً في توجيه العاملين وتحفيزهم نحو تحقيق الأهداف المشتركة. القادة الذين يمتلكون رؤية واضحة وقادرون على خلق بيئة عمل إيجابية يساهمون بشكل كبير في تحسين المسار الوظيفي للعاملين، حيث يتيحون لهم الفرص للنمو والتطور داخل المنظمة (Tandon، 2024).

• الأبعاد المختلفة للبراعة التنظيمية

البراعة التنظيمية ليست مفهوماً ثابتاً بل تشمل مجموعة متنوعة من الأبعاد التي تتكامل لتشكيل قدرة المنظمة على التكيف والابتكار. تتضمن هذه الأبعاد القدرة على إدارة الموارد بكفاءة، وتطوير الاستراتيجيات الملائمة، وتحفيز الابتكار، وتطوير القيادة، وبناء الثقافة التنظيمية التي تدعم التغيير. من خلال تعزيز هذه الأبعاد، يمكن للمنظمات تحقيق تحسين ملموس في الأداء الوظيفي للعاملين، حيث يصبحون أكثر استعداداً للتعامل مع التحديات والمساهمة بشكل إيجابي في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة (Dawood، 2021).

تتطلب البراعة التنظيمية توفير بيئة عمل مرنة تُسهل التواصل والتعاون بين مختلف الأقسام والموظفين. هذه البيئة المرنة تشجع الموظفين على تبادل الأفكار والمشاركة في اتخاذ القرارات، مما يعزز من شعورهم بالانتماء والمسؤولية تجاه المنظمة. علاوة على ذلك، فإن بيئة العمل المرنة تساهم في تقليل معدلات دوران الموظفين، حيث يشعر العاملون بالتقدير والدعم من قبل الإدارة (Pacheco-Cubillos, 2024).

• دور الابتكار في تعزيز البراعة التنظيمية

الابتكار هو عنصر أساسي في تعزيز البراعة التنظيمية، حيث يساعد المنظمات على التكيف مع التغيرات السريعة في البيئة المحيطة والاستجابة بفعالية للتحديات الجديدة. من خلال تبني الابتكار كجزء أساسي من استراتيجياتها، يمكن للمنظمات العقارية تقديم منتجات وخدمات جديدة تساهم في تحسين تجربت العملاء وزيادة حصتها في السوق. الابتكار يعزز من قدرة المنظمة على البقاء في طليعة المنافسة ويُمكنها من التميز عن منافسيها من خلال تقديم حلول متقدمة تلبي توقعات واحتياجات العملاء (Ibrahimi, 2023).

بالإضافة إلى ذلك، الابتكار يُسهم في تحسين المسار الوظيفي للعاملين من خلال توفير فرص للتعلم والتطور المهني. الموظفون الذين يعملون في بيئات تُشجع على الابتكار يتمتعون بفرص أكبر لاكتساب مهارات جديدة وتوسيع معرفتهم، مما يعزز من قدرتهم على التطور في مسارهم الوظيفي. هذه البيئات المبتكرة توفر للموظفين الفرصة للمشاركة في مشاريع تحدي تُسهم في تطوير مهاراتهم الفنية والإدارية (Daboub, 2024).

✓ أهمية الإطار النظري في الدراسة

الإطار النظري يعتبر الأداة الأساسية التي يستند عليها البحث في تحليل وتفسير البيانات التي يتم جمعها خلال الدراسة. يوفر الإطار النظري الأسس النظرية والمفاهيمية التي تساعد في فهم العلاقة بين المتغيرات المختلفة وكيفية تفاعلها مع بعضها البعض. كما يُسهم الإطار النظري في توجيه الباحث نحو الأسئلة البحثية المناسبة والفرضيات التي يمكن اختبارها لتحقيق أهداف الدراسة.

في دراسة دور البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري، يُعتبر الإطار النظري جزءاً حيوياً لشرح كيفية تأثير البراعة التنظيمية على أداء العاملين وتطورهم المهني. من خلال توضيح المفاهيم الأساسية والنظريات الداعمة، يُمكن للباحث تحديد الأبعاد المختلفة التي تؤثر في المسار الوظيفي للعاملين وكيف يمكن تحسينها من خلال البراعة التنظيمية. يُعد هذا الفهم العميق للأسس النظرية ضرورياً لتقديم توصيات فعّالة لتحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين وتحقيق النجاح المستدام للمنظمات العقارية في المملكة العربية السعودية.

يُبرز الإطار النظري أهمية البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي للعاملين ويُوضح كيف يمكن للمنظمات استغلال هذا المفهوم لتحقيق أداء وظيفي متميز وتنافسية عالية. بفضل الإطار النظري، تُصبح الدراسة قادرة على تقديم رؤى مُعمقة حول كيفية تحقيق التطوير المستدام في قطاع التطوير العقاري وزيادة فاعلية أداء العاملين فيه، مما يعزز من دور البراعة التنظيمية كعامل حاسم في نجاح المنظمات وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة

الفصل الثالث من الدراسة حول دور البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية يعد من الأجزاء المحورية في البحث، إذ يركز على الأسس المنهجية التي تقوم عليها الدراسة. فهو ليس مجرد فصل يشرح الإجراءات التقنية فقط، بل هو ركن أساسي يعكس القدرة على تحليل الظواهر الاجتماعية والاقتصادية بطرق علمية دقيقة، ما يعزز من قدرة الدراسة على تقديم رؤى قابلة للتطبيق في الواقع العملي. يتناول الفصل الثالث تفصيلاً الجوانب المختلفة المتعلقة بكيفية إعداد البحث، بما في ذلك منهجية البحث، ومجتمع الدراسة، وخطوات جمع البيانات، بالإضافة إلى تحليل حدود البحث من النواحي البشرية، الزمانية، والمكانية. يعتبر هذا الفصل الأساس الذي يتم من خلاله تحديد الأطر والمعايير العلمية التي تضمن جودة البحث وفعاليته.

تشكل المنهجية العلمية المستخدمة في الدراسة العمود الفقري لأي بحث ناجح. فالمنهجية المختارة تعكس الرؤية البحثية والأهداف المرجوة من الدراسة. في سياق هذه الدراسة، فإن الهدف هو فهم دور البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري. لذا تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي الذي يمكن من دراسة الظاهرة في سياقها الطبيعي وتحليل العلاقات بين المتغيرات بعمق ودقة. يُعد هذا المنهج الأنسب في سياقات البحث الاجتماعي والإداري، حيث يتيح فهماً شاملاً للعمليات المعقدة والديناميكيات المتغيرة.

يتيح المنهج الوصفي فهماً دقيقاً لمتغيرات الدراسة من خلال جمع البيانات المتعلقة بالبراعة التنظيمية والمسار الوظيفي وتحليلها. هذا يساعد على تقديم وصف شامل ودقيق للواقع الحالي في قطاع التطوير العقاري. أما الجانب التحليلي فيسمح بالتعمق في دراسة العلاقات بين المتغيرات المختلفة وتفسير النتائج بطريقة علمية دقيقة. وبذلك يُمكن الوصول إلى استنتاجات تستند إلى أدلة واضحة وموضوعية يمكن استخدامها لتطوير استراتيجيات إدارية فعّالة.

تحديد مجتمع البحث يُعتبر خطوة حاسمة في إعداد أي دراسة علمية. فاختيار العينة بشكل دقيق ومناسب يؤثر بشكل كبير على مدى دقة النتائج وموثوقيتها. في هذه الدراسة، يشمل مجتمع البحث العاملين في قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية. يتسم هذا القطاع بخصوصية تتمثل في كونه مجالاً ديناميكياً يتطلب كفاءات عالية ومهارات متعددة، مما يجعله بيئة مثالية لدراسة تأثير البراعة التنظيمية على المسار الوظيفي للعاملين.

التفاعل اليومي بين العاملين في هذا القطاع وتحدياتهم يعكس الحاجة إلى فهم دقيق للمتغيرات المؤثرة في تحسين الأداء وتطوير المسارات الوظيفية. لذلك، فإن تحديد مجتمع البحث يشمل مجموعة

متنوعة من الأفراد الذين يمثلون مختلف الوظائف والمستويات الإدارية في القطاع. هذا التنوع يعزز من شمولية البحث ويتيح التوصل إلى نتائج تعكس الواقع بشكل دقيق.

يعتبر حجم العينة عاملاً جوهرياً في تحديد مدى دقة ومصادقية الدراسة. في البحوث الاجتماعية والإدارية، يتوجب تحديد حجم العينة بناءً على اعتبارات علمية تأخذ في الحسبان التنوع والتعقيد في المجتمع المدروس. في هذه الدراسة، تم تحديد حجم العينة بحيث يكون كافياً لتمثيل مختلف الفئات الوظيفية في قطاع التطوير العقاري.

هذا التحديد يعزز من قدرة الباحث على تعميم النتائج واستنتاج العلاقات بين المتغيرات بشكل موثوق. الاختيار الدقيق لحجم العينة يضمن أن تكون البيانات المجمعة ذات دلالة إحصائية قوية، مما يتيح الوصول إلى استنتاجات تعتمد على أساس علمي متين. يتم ذلك من خلال استخدام أساليب حسابية وإحصائية تأخذ في الاعتبار تباين المجتمع وخصائصه الفريدة. جمع البيانات يُعد من الخطوات الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على جودة ومصادقية الدراسة. في هذا الفصل، يتم التركيز على كيفية وضع خطة شاملة لجمع البيانات باستخدام أدوات وتقنيات متعددة تضمن الحصول على بيانات غنية ومتنوعة. تشمل خطوات جمع البيانات استخدام الاستبيانات والمقابلات كوسائل رئيسية لجمع المعلومات. هذه الأدوات تُستخدم لجمع البيانات من العينة المختارة بعناية لتوفير فهم شامل ومتكامل للظاهرة المدروسة. كما أن اختيار هذه الأدوات يعكس قدرة الباحث على التفاعل مع المجتمع البحثي وتقديم الأسئلة التي يمكنها استكشاف الجوانب المختلفة للبراعة التنظيمية وتأثيرها على المسار الوظيفي.

تحليل حدود البحث من الجوانب البشرية والزمانية والمكانية هو جزء لا يتجزأ من الفصل الثالث. فهم حدود البحث يساعد في وضع إطار واضح للبحث، مما يتيح تحديد العوامل الخارجية التي قد تؤثر على النتائج والتفسير الدقيق لها. البعد البشري يتضمن الخصائص الشخصية والديموغرافية للمجتمع المدروس، مما يُعزز من فهم العلاقات والتفاعلات داخل القطاع. أما الحدود الزمانية فتحدد الفترة الزمنية التي يغطيها البحث، بينما يشمل البعد المكاني البيئة الجغرافية التي يتم فيها الدراسة.

تتبع أهمية الفصل الثالث من كونه الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها التحليل العلمي الدقيق للظاهرة المدروسة. يوفر هذا الفصل الأدوات والأساليب العلمية التي تُمكن الباحث من الوصول إلى استنتاجات موثوقة ومبنية على أسس علمية راسخة. من خلال تحديد المنهجية العلمية، ومجتمع البحث، وحجم العينة، وخطوات جمع البيانات، وحدود البحث، يتيح الفصل الثالث وضع إطار شامل للبحث يساهم في فهم العلاقة بين البراعة التنظيمية وتحسين المسار الوظيفي للعاملين. كما يعكس هذا الفصل قدرة الباحث على تقديم رؤية شاملة ومتكاملة للظاهرة، مما يساهم في تقديم توصيات يمكن تطبيقها لتحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الممارسات الإدارية في القطاع العقاري.

المنهجية وطرق البحث

في الدراسة تحت عنوان دور البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية، تتناول المنهجية وطرق البحث بعمق جوانب هامة تتعلق بتصميم وتنفيذ البحث بما يتناسب مع أهدافه وموضوعه. نظرًا للطبيعة المعقدة للدراسة التي تهدف إلى تحليل تأثير البراعة التنظيمية على تحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري، فقد تم تبني منهجية متكاملة تجمع بين المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، وذلك لتحقيق فهم شامل وتحليل دقيق للموضوع.

المنهج الوصفي يُستخدم في الدراسة لتوضيح متغيرات البحث وفهم طبيعتها وتفاعلها. يتميز المنهج الوصفي بقدرته على توفير وصف دقيق وشامل للعوامل المختلفة التي تؤثر في الموضوع قيد الدراسة. في هذه الحالة، يساهم المنهج الوصفي في تقديم صورة واضحة عن البراعة التنظيمية وأبعادها المختلفة، مثل التطوير المهني وتعزيز الابتكار وبيئة العمل المرنة.

المنهج الوصفي يساعد في استكشاف كيفية تطبيق البراعة التنظيمية في قطاع التطوير العقاري، وكيفية تأثير هذه البراعة على تحسين المسار الوظيفي للعاملين. من خلال هذا المنهج، يتم جمع البيانات المتعلقة بالعوامل التي تؤثر في البراعة التنظيمية، مثل السياسات التنظيمية، الاستراتيجيات المعتمدة، والممارسات اليومية داخل المنظمات. كما يُستخدم المنهج الوصفي في تحليل كيفية تأثير هذه العوامل على تطور وتحسين المسار الوظيفي للعاملين، مما يوفر الأساس لفهم العلاقات بين مختلف المتغيرات.

في إطار المنهج التحليلي، يُستخدم هذا الأسلوب لفحص البيانات وتحليلها بشكل أعمق بعد جمعها باستخدام المنهج الوصفي. الهدف الرئيسي للمنهج التحليلي هو الربط بين النتائج التي تم الحصول عليها وتفسيرها لتقديم رؤى متعمقة حول الموضوع. يتضمن المنهج التحليلي استخدام أدوات وتقنيات لتحليل البيانات الكمية والنوعية، مثل الإحصاء الوصفي والاستنتاجي، والتفسيرات النوعية، وذلك لفهم كيفية تأثير البراعة التنظيمية على تحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري.

المنهج التحليلي يعزز من القدرة على تحليل العلاقة بين البراعة التنظيمية وتحسين المسار الوظيفي من خلال فحص البيانات بشكل نقدي واستخلاص النتائج التي تدعم الفرضيات البحثية. يشمل ذلك تحليل البيانات المتعلقة بمدى تطبيق استراتيجيات البراعة التنظيمية في الشركات، ومدى تأثير هذه الاستراتيجيات على الرضا الوظيفي، والتطوير المهني، وبيئة العمل. كما يتضمن المنهج التحليلي أيضًا تقييم مدى فعالية هذه الاستراتيجيات في تحقيق نتائج ملموسة في تحسين المسار الوظيفي للعاملين.

تُعتبر المنهجية المتبعة في هذه الدراسة أساسية لتحقيق أهداف البحث وتقديم رؤى دقيقة حول دور البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي. من خلال الجمع بين المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، يمكن للدراسة تقديم تحليل شامل ومتكامل، يعكس مدى فعالية البراعة التنظيمية في تحسين المسارات الوظيفية للعاملين.

المنهج الوصفي يوفر الأساس النظري والعملية لفهم البراعة التنظيمية ويُسهل في بناء إطار واضح لتحليل متغيرات البحث، بينما **المنهج التحليلي** يمكن من ربط هذه المتغيرات وتفسير تأثيرها بشكل علمي وموضوعي. هذا الجمع بين المنهجين يعزز من قدرة الدراسة على تقديم نتائج دقيقة وموثوقة، ويساعد في تطوير توصيات عملية لتحسين البراعة التنظيمية في قطاع التطوير العقاري، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين المسار الوظيفي للعاملين بشكل فعال ومستدام.

تبرز المنهجية المتبعة في هذه الدراسة أهمية تحليل وتفسير البيانات بشكل شامل ومتكامل، مما يساهم في تقديم رؤى دقيقة حول كيفية تأثير البراعة التنظيمية على تحسين المسار الوظيفي للعاملين، ويعزز من قدرة الشركات على تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتقديم بيئة عمل تدعم التطور المهني والابتكار.

مجتمع البحث

في دراسة بعنوان دور البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية، يشكل تحديد وتوصيف مجتمع البحث أساساً جوهرياً لنجاح البحث وموثوقية نتائجه. يمثل مجتمع البحث الفئة المستهدفة التي سيتم جمع البيانات منها وتحليلها، ويشمل جميع الأفراد أو الكيانات التي تسعى الدراسة لاستكشاف دور البراعة التنظيمية ضمنها.

يشمل مجتمع البحث العاملين في قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية، وهو قطاع يتسم بتنوع واسع في الشركات والأدوار الوظيفية. تتكون هذه الصناعة من مجموعة كبيرة من الشركات التي تعمل في مجالات متعددة تشمل التطوير العقاري، وإدارة المشاريع، والتخطيط الحضري، والاستشارات، وغيرها. يتضمن هذا التنوع تحدياً في تحديد عينة تمثيلية يمكن أن تعكس بشكل دقيق مختلف الجوانب التي تؤثر على المسار الوظيفي للعاملين.

العاملون في هذا القطاع يتنوعون بشكل كبير من حيث الأدوار الوظيفية والمستويات الإدارية. قد تشمل الفئات المستهدفة في مجتمع البحث المهندسين المعماريين، ومديري المشاريع، والمستشارين،

والمصممين، والعمالة الفنية، وكذلك الموظفين الإداريين. هذا التنوع يعكس مدى تعقيد التحديات التي تواجه العاملين في هذا القطاع وكيفية تأثير البراعة التنظيمية على تحسين مساراتهم الوظيفية.

عند تعريف مجتمع البحث، من المهم أخذ حجم ونطاق الشركات في قطاع التطوير العقاري بعين الاعتبار. في المملكة العربية السعودية، يتفاوت حجم الشركات من الشركات الكبرى التي تدير مشاريع تطوير ضخمة إلى الشركات الصغيرة والمتوسطة التي قد تركز على مشاريع محلية أو محدودة. يتطلب البحث أخذ هذا التنوع بعين الاعتبار لضمان شمول جميع الفئات وتمثيلها في عينة الدراسة.

تشمل خطوة تحديد مجتمع البحث أيضًا تقييم البيانات المتاحة حول قطاع التطوير العقاري، مثل التقارير السنوية والتقارير الاقتصادية والإحصاءات الرسمية. تساعد هذه البيانات في فهم حجم المجتمع الكلي وتقدير عدد الشركات والعاملين في القطاع. بناءً على هذه البيانات، يمكن للباحثين تحديد مدى تمثيل العينة واختيارها بشكل يتناسب مع حجم المجتمع الكلي.

يعد التواصل مع الجهات الرئيسية في القطاع، مثل الجمعيات المهنية والاتحادات الصناعية، خطوة مهمة في فهم التركيبة الكاملة لمجتمع البحث. من خلال هذه الجهات، يمكن الحصول على معلومات دقيقة حول التركيبة السكانية للعاملين والتحديات التي يواجهونها، مما يعزز من دقة واستفادة الدراسة.

يتم أخذ الاعتبارات اللوجستية والمالية بعين الاعتبار عند تحديد مجتمع البحث. قد تكون دراسة مجتمع كبير تتطلب موارد كبيرة لجمع البيانات وتحليلها. لذلك، يجب تحقيق توازن بين حجم المجتمع المستهدف والموارد المتاحة للبحث لضمان تحقيق الأهداف البحثية بكفاءة.

فيما يتعلق بالمجتمع المحلي في المملكة العربية السعودية، قد تكون هناك اختلافات إقليمية في قطاع التطوير العقاري، مما يستدعي أخذ هذه الفروقات في الحسبان. قد تختلف ممارسات البراعة التنظيمية والتحديات التي يواجهها العاملون في مناطق مختلفة داخل المملكة، مما يتطلب تحليلًا دقيقًا لمجتمع البحث وفقًا لهذه الاختلافات.

فإن تحديد مجتمع البحث بشكل دقيق وشامل هو خطوة أساسية في تحقيق أهداف الدراسة. يوفر فهم دقيق لمجتمع البحث الأساس اللازم لاختيار عينة ممثلة والتحليل الفعال للبيانات. هذا بدوره يمكن أن يساهم في تقديم رؤى قيمة حول كيفية تحسين المسار الوظيفي للعاملين من خلال تعزيز البراعة التنظيمية في قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية، مما يساهم في تحسين استراتيجيات التوظيف والتطوير المهني في هذا القطاع الحيوي.

محددات حجم العينة

في دراسة دور البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية، يعتبر تحديد حجم العينة من أهم العوامل التي تحدد مدى فعالية وموثوقية البحث. يتطلب تحديد حجم العينة النظر في عدة عوامل مترابطة لضمان تمثيل عادل لمجتمع البحث وكفاءة النتائج المستخلصة.

أولاً، من الضروري أن نفهم أن حجم العينة يؤثر بشكل مباشر على دقة التقديرات والنتائج التي يمكن أن نستخلصها من البيانات. حجم العينة الذي يتم اختياره يجب أن يكون كافياً ليمثل بشكل دقيق المجتمع المستهدف، وفي هذه الحالة، يتعين على العينة أن تعكس بشكل عادل مجموعة متنوعة من العاملين في قطاع التطوير العقاري. يشمل هذا القطاع مجموعة واسعة من الشركات التي تختلف في الحجم والأدوار الوظيفية، مما يجعل من الضروري جمع بيانات من عينة متنوعة تشمل مختلف الفئات.

عندما يتم تحديد حجم العينة، يتعين أخذ حجم المجتمع الكلي بعين الاعتبار. في قطاع التطوير العقاري في المملكة العربية السعودية، هناك تنوع كبير من الشركات التي تتراوح بين الشركات الكبرى التي تدير مشاريع ضخمة إلى الشركات الصغيرة والمتوسطة. لتأمين التمثيل العادل لجميع هذه الفئات، يجب أن يكون حجم العينة كبيراً بما يكفي لتغطية هذا التنوع.

جانب آخر مهم هو مستوى الثقة ودقة النتائج التي نطمح إليها. في الدراسات البحثية، يُحدد مستوى الثقة الذي يعكس مدى التأكد من أن النتائج التي نصل إليها تعبر بشكل صحيح عن المجتمع الكلي. يُستخدم عادةً مستوى ثقة بنسبة 95% أو 99%، مما يعني أن هناك احتمالاً بنسبة 95% أو 99% أن النتائج التي نحصل عليها من العينة تمثل الحقيقة في المجتمع الكامل. للحصول على مستوى ثقة عالٍ ودقة نتائج موثوقة، تحتاج العينة إلى أن تكون كبيرة بما يكفي لتقليل الهامش المسموح به للخطأ.

تعتبر الموارد المالية واللوجستية المتاحة من العوامل الحاسمة في تحديد حجم العينة. جمع البيانات من عدد كبير من الأفراد يمكن أن يكون مكلفاً ويستغرق وقتاً طويلاً، مما يستدعي ضرورة التوازن بين الحجم المطلوب للعينة والموارد المتاحة. في بعض الحالات، قد تحتاج الدراسات إلى اتخاذ قرار بتقليل حجم العينة إذا كانت الموارد محدودة، مع التأكد من أن هذا لا يؤثر بشكل كبير على دقة النتائج.

عند تحديد حجم العينة، يتم أيضاً أخذ الأساليب الإحصائية التي ستستخدم في تحليل البيانات بعين الاعتبار. تختلف الأساليب الإحصائية في متطلباتها لحجم العينة، حيث أن التحليل الإحصائي الذي يتطلب دراسة علاقات معقدة بين متغيرات متعددة قد يتطلب حجم عينة أكبر مقارنة بالدراسات التي تركز على تحليل متغير واحد فقط.

في هذه الدراسة، يتم اختيار حجم العينة بناءً على مجموعة من المعايير. أولاً، يتم تقدير حجم المجتمع الكلي للعاملين في قطاع التطوير العقاري بناءً على البيانات المتاحة من مصادر متنوعة مثل التقارير الصناعية والإحصائيات الحكومية. ثانياً، يُستخدم حجم العينة لحساب مستوى الثقة والهامش المسموح به للخطأ بناءً على النماذج الإحصائية المحددة. ثالثاً، يتم ضبط حجم العينة وفقاً للموارد المتاحة وقدرة الفريق البحثي على جمع وتحليل البيانات.

تحديد حجم العينة في هذه الدراسة هو عملية معقدة تتطلب موازنة بين الدقة المطلوبة والموارد المتاحة. اختيار حجم العينة المناسب هو خطوة أساسية لضمان الحصول على بيانات دقيقة وموثوقة، والتي بدورها تدعم النتائج والتحليلات المقدمة في البحث. من خلال هذه العملية الدقيقة، يمكن أن تضمن أن الدراسة تعكس بشكل صحيح تأثير البراعة التنظيمية على المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية، وتقديم رؤى قيمة تدعم تحسين الممارسات في هذا القطاع الحيوي.

خطوات جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- **المصادر الثانوية:** قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.
- **المصادر الأولية:** قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة، حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف التعرف على دور البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي للعاملين " دراسة تطبيقية على قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية

أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- **القسم الأول:** وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من المملكة العربية السعودية والمتمثلة ب: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني.
- **القسم الثاني:** اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لاختبار أسئلة وفرضيات الدراسة والإجابة عنها قام الباحث باستخدام التقنيات الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS – Statistical Package for Social Sciences كما يلي:

أولاً: أساليب الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic Measures: والتي تم استخدامها لوصف الخصائص الديمغرافية والوظيفية للعاملين عينة الدراسة، وتشمل:

- التكرارات: لوصف الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين عينة الدراسة.
- النسب المئوية: تم استخدامها لمعرفة التوزيعات التكرارية للعاملين عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: استخدم لمعرفة متوسط إجابات العاملين عينة الدراسة عن فقرات الأبعاد.
- الانحراف المعياري: استخدم لمعرفة تشتت إجابات العاملين عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي.

ثانياً: الإحصاء التحليلي:

- معامل الثبات كرونباخ الفا: للتعرف على مدى الاتساق الداخلي لفقرات ابعاد متغيرات الدراسة.
- الانحدار المتعدد: لاختبار اثر المتغير المستقل في المتغير التابع.
- ارتباط بيرسون: للتحقق من عدم وجود ارتباط ذاتي عالي بين ابعاد المتغير المستقل.
- Kolmogorov-Smnov للتعرف على تحقق ظاهرة التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.
- تحليل الانحدار الهرمي: لاختبار دور المتغير المعدل في تحسين أثر المتغير المستقل في المتغير التابع

حدود البحث

- **حدود موضوعية:** قامت الدراسة بقياس دور البراعة التنظيمية بأبعادها (الاستغلال – الاستكشاف) في تحسين المسار الوظيفي للعاملين " دراسة تطبيقية على قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية
- **حدود مكانية:** قطاع التطوير العقاري في المملكة العربية السعودية.
- **حدود زمانية:** العام الدراسي 2024.
- **حدود بشرية:** تم التطبيق علي العاملين في قطاع التطوير العقاري في المملكة العربية السعودية.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

مقدمة

في سياق دراسة دور البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية، يعتبر الفصل الرابع بمثابة القلب النابض للبحث، حيث يجمع بين التحليل العلمي الدقيق للبيانات المستمدة من الدراسة وبين الاستنتاجات التي تستند إلى تلك البيانات. هذا الفصل لا يقتصر دوره على مجرد عرض الأرقام والإحصائيات، بل يمتد إلى فهم أعمق للعلاقات التي تمثلها هذه الأرقام. فهو يهدف إلى تحويل البيانات الخام إلى معلومات قيّمة تساعد في فهم كيفية تأثير البراعة التنظيمية على تحسين المسار الوظيفي للعاملين في هذا القطاع الحيوي.

الفصل الرابع يمثل الخطوة الحاسمة التي ينتقل فيها البحث من مرحلة الوصف النظري إلى التطبيق العملي والتحليل العلمي. في هذا السياق، يتمثل أحد الأهداف الرئيسية للفصل في إجراء تحليل متكامل للبيانات التي تم جمعها خلال مراحل البحث المختلفة. هذا التحليل لا يقتصر على الفحص السطحي للبيانات، بل يذهب إلى أبعد من ذلك، ليشمل التحليل العميق والدقيق للنتائج المتوقعة، مما يتيح للباحث فرصة لتقديم تفسيرات دقيقة ومدعومة بالأدلة حول العلاقة بين البراعة التنظيمية والمسار الوظيفي للعاملين.

ومن هنا تأتي أهمية استخدام أدوات التحليل الكمية والنوعية، حيث تساعد في تحديد الاتجاهات والأنماط التي تظهر في البيانات، وبالتالي تقديم صورة شاملة حول كيفية استفادة العاملين في قطاع التطوير العقاري من المهارات التنظيمية لتعزيز مساهمهم الوظيفي. يشمل التحليل الكمي استخدام البرامج الإحصائية والتقنيات الحديثة في التحليل، التي تمكن من استخراج المؤشرات الرئيسية والنتائج ذات الصلة. بينما يركز التحليل النوعي على الجوانب التي قد لا تكون مرئية بشكل واضح في البيانات الكمية، مثل الديناميات الثقافية والاجتماعية داخل بيئة العمل، والتي قد تؤثر بشكل كبير على كفاءة العاملين ورضاهم الوظيفي.

بعد الانتهاء من التحليل العميق للبيانات، يتعين على الباحث أن يصل إلى مجموعة من الاستنتاجات التي تستند إلى الأدلة والبيانات المتاحة. تعتبر هذه الاستنتاجات حجر الزاوية في الفصل الرابع، حيث تقدم خلاصة الفهم الشامل للعلاقة بين البراعة التنظيمية وتحسين الوظيفي. من المهم أن تكون هذه الاستنتاجات موضوعية بعناية وتستند إلى التحليل الدقيق، لأنها تلعب دورًا كبيرًا في إيضاح مدى تأثير البراعة التنظيمية على العاملين وإمكانية تطبيق هذه النتائج في بيئات عمل أخرى مماثلة.

يُعتبر تقديم التوصيات من الأجزاء الأساسية في هذا الفصل، حيث تتيح الفرصة للباحث لاقتراح حلول وتوجيهات مبنية على البيانات المستخلصة من البحث. هذه التوصيات ليست مجرد أفكار نظرية، بل هي مقترحات تطبيقية تهدف إلى تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتطوير سياسات البراعة

التنظيمية داخل قطاع التطوير العقاري. يعكس هذا الجزء من الفصل الرابع أهمية استخدام البحث الأكاديمي في تقديم حلول عملية يمكن أن تسهم في تعزيز الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف المؤسسية بشكل أكثر فعالية.

إن الفصل الرابع يلعب دوراً محورياً في تحقيق التكامل بين الجانب النظري والتطبيقي للدراسة. من خلال التركيز على تحليل البيانات واستنتاج النتائج وتقديم التوصيات، يساهم هذا الفصل في تقديم فهم أعمق لكيفية تأثير البراعة التنظيمية على مسارات العاملين الوظيفية، ويفتح المجال أمام الباحثين والممارسين لتطبيق هذه الأفكار والاستفادة منها في تحسين الأداء التنظيمي وتحقيق الأهداف الوظيفية.

هذا الفصل يمثل ذروة الجهد البحثي الذي تم بذله في إعداد الدراسة، وهو المحطة التي يتم فيها ربط كل أجزاء البحث معاً لتقديم صورة متكاملة وشاملة عن أهمية البراعة التنظيمية ودورها في تحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري، ويُعد مرجعاً يمكن الاستفادة منه في صياغة سياسات واستراتيجيات فعالة تعزز من قدرات المؤسسات في هذا المجال الحيوي.

تحليل البيانات

• جمع وحصر البيانات

لقد تم انشاء أسئلة الاستبانة من خلال الاعتماد على بعض الدراسات السابقة والخبراء في مجال التطوير العقاري. لقد تم الاعتماد على نموذج جوجل من أجل توزيع الاستبانة على المشاركين في التجربة. لقد تم الحصول على 153 رداً من المستجيبين في التجربة بد ان تم نشر رابط الاستبانة عليهم، ومن خلال الاعتماد على برنامج SPSS سنتجه الى اجراء عملية التحليل والتوصل الى نتائج التجربة.

• الوصف الاحصائي للبيانات

الإحصاءات الوصفية هي مجموعة من التقنيات المستخدمة لتلخيص ووصف الخصائص الأساسية لمجموعة البيانات، مثل الاتجاه المركزي والتباين والتوزيع. تقدم هذه الأساليب نظرة عامة على البيانات وتساعد في تحديد الأنماط والارتباطات.

الإحصاءات الوصفية هي تقنيات تستخدم لتلخيص ووصف الخصائص الأساسية لمجموعة البيانات. تقدم مقاييس الاتجاه المركزي، مثل المتوسط والوسيط والمنوال، معلومات حول القيمة المتوسطة في مجموعة البيانات. تشرح مقاييس التباين، مثل النطاق والتباين والانحراف المعياري، كيفية توزيع البيانات أو تشتتها. قد تستخدم الإحصاءات الوصفية أيضاً طرقاً بيانية لوصف البيانات، مثل المدرجات التكرارية ومخططات الصناديق ومخططات التشتت (simplilearn, 2024).

Statistics						
	N	Std. Deviation	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis
	Valid					
العمر	153	1.174	0.447	0.196	-0.536	0.390
الجنس	153	0.523	-0.001	0.196	-1.375	0.390
الشهادة العلمية	153	1.565	0.017	0.196	-1.476	0.390
تساهم البراعة التنظيمية في تحديد أهداف وظيفية واضحة للعاملين في قطاع التطوير العقاري.	153	1.377	1.123	0.196	0.041	0.390
تساعد سياسات البراعة التنظيمية في توفير فرص تطوير مهني مستدامة.	153	1.349	1.073	0.196	0.116	0.390

تساهم البراعة التنظيمية في تحسين رضا العاملين عن وظائفهم ومساهم المهني.	153	1.440	1.044	0.196	-0.211	0.390
تساهم البراعة التنظيمية في تعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات في السوق العقاري.	153	1.025	0.849	0.196	-0.117	0.390
تساهم ممارسات البراعة التنظيمية في زيادة فرص الترقّيات الوظيفية للعاملين.	153	1.429	1.171	0.196	0.081	0.390
تساعد البراعة التنظيمية في تطوير مهارات القيادة لدى الموظفين.	153	1.491	0.931	0.196	-0.583	0.390
تؤثر البراعة التنظيمية بشكل إيجابي على تعزيز التواصل الفعّال بين الموظفين.	153	1.379	1.201	0.196	0.276	0.390
تساهم ممارسات البراعة التنظيمية في تعزيز الابتكار والإبداع بين العاملين.	153	1.375	1.028	0.196	-0.117	0.390
تشجع البراعة التنظيمية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.	153	1.343	1.259	0.196	0.509	0.390
تساعد السياسات التنظيمية الجيدة في توفير بيئة عمل مرنة وداعمة.	153	1.489	0.961	0.196	-0.467	0.390
تساهم البراعة التنظيمية في تحفيز العاملين على تحقيق أهدافهم المهنية.	153	1.125	0.697	0.196	-0.815	0.390
تساعد ممارسات البراعة التنظيمية في تعزيز روح الفريق والتعاون.	153	1.486	1.016	0.196	-0.419	0.390
تساهم البراعة التنظيمية في تحسين القدرة على إدارة الأوقات وضغوط العمل.	153	1.302	1.239	0.196	0.511	0.390
توفر البراعة التنظيمية بيئة عمل تشجع على التعلم المستمر والتطوير المهني.	153	1.129	0.598	0.196	-0.944	0.390

تساهم السياسات التنظيمية في تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية.	153	1.353	1.225	0.196	0.412	0.390
تساعد البراعة التنظيمية في تطوير استراتيجيات حل المشكلات بفعالية.	153	1.458	0.928	0.196	-0.505	0.390
تشجع ممارسات البراعة التنظيمية على تحقيق التميز في الأداء الوظيفي.	153	1.455	1.104	0.196	-0.098	0.390

جدول 1: الوصف الاحصائي للبيانات.

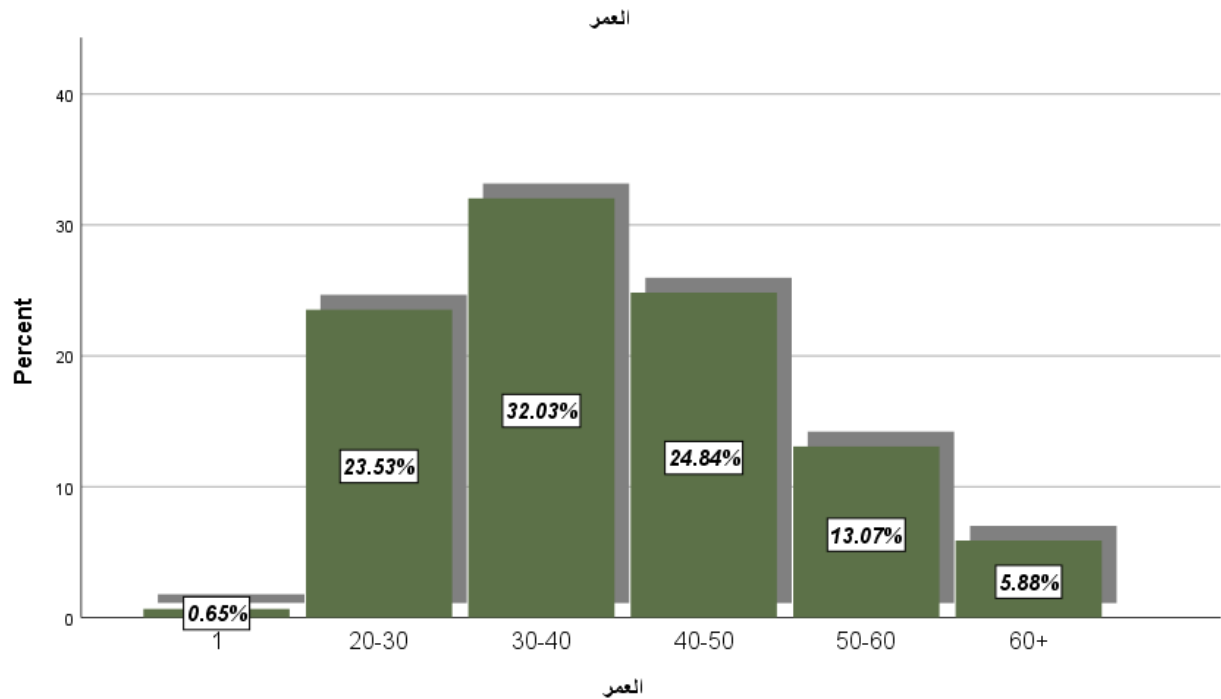
النتائج

1. العمر

لقد كان هناك تناغم في اعمار المشاركين في التجربة، مما يدل على عشوائية التجربة.

العمر					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.7	.7	.7
	20-30	36	23.5	23.5	24.2
	30-40	49	32.0	32.0	56.2
	40-50	38	24.8	24.8	81.0
	50-60	20	13.1	13.1	94.1
	60+	9	5.9	5.9	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

جدول 2: الوصف الاحصائي لأعمار المشاركين في التجربة.



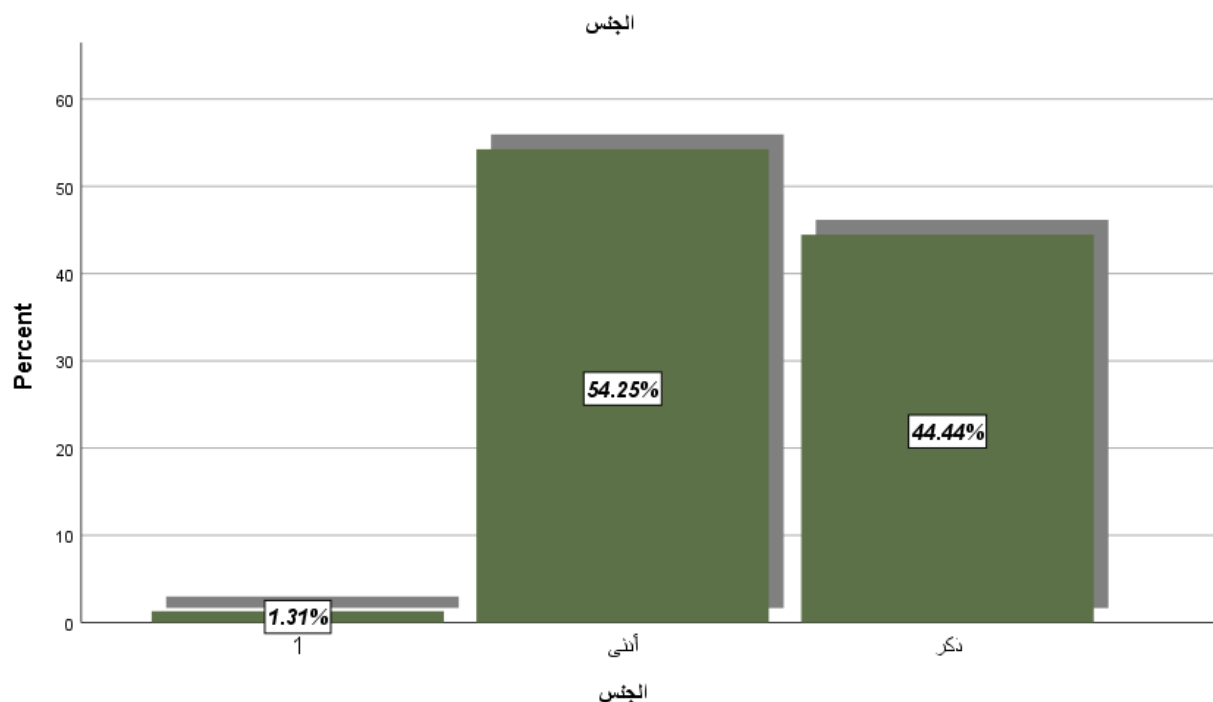
رسم توضيحي 2: التمثيل البياني لأعمار المشاركين في التجربة

2. الجنس

لقد كان هناك تنوع في أجناس المشاركين في التجربة مما يدل على عشوائية الإجابات التي حصلنا عليها.

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.3	1.3	1.3
	أنثى	83	54.2	54.2	55.6
	ذكر	68	44.4	44.4	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

جدول 3: الوصف الإحصائي لجنس المشاركين في التجربة.



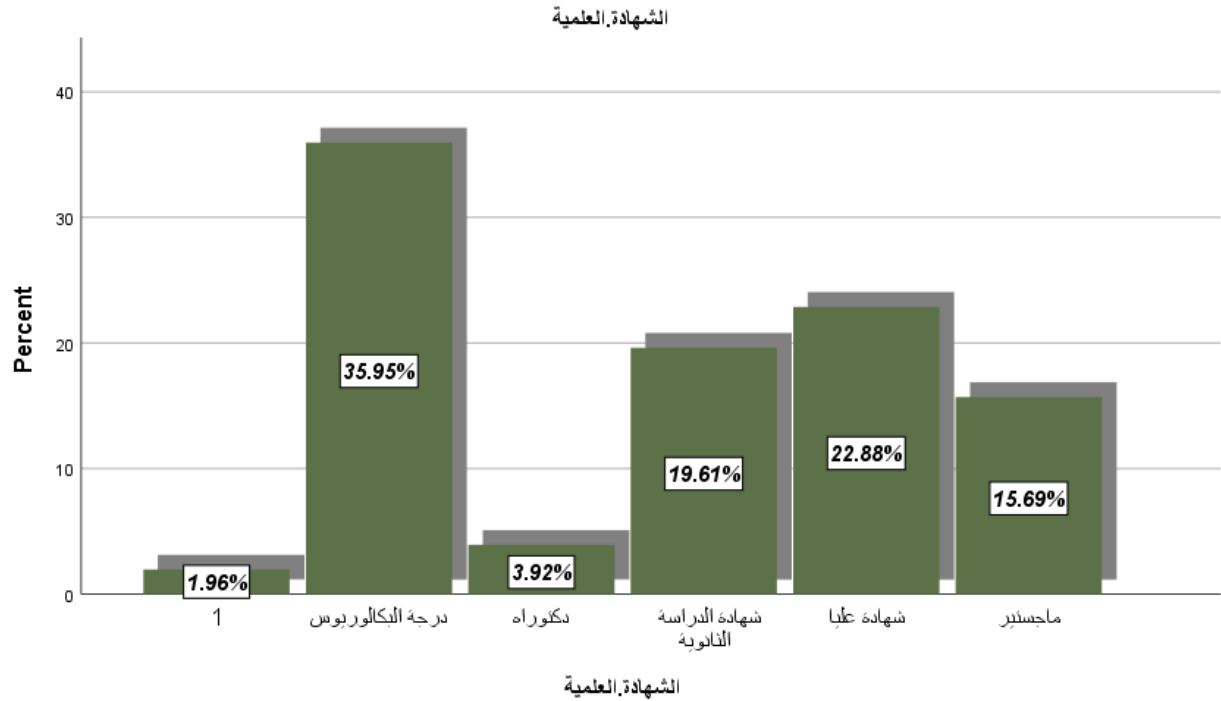
رسم توضيحي 3: التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة

3. الدرجة العلمية

لقد كان هناك تنوعا في الدرجات العلمية الحاصل عليها المشاركين في التجربة مما يدل على تنوع الأفكار والثقافات وتنوع الإجابات التي حصلنا عليها.

الدرجة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	2.0	2.0	2.0
	درجة البكالوريوس	55	35.9	35.9	37.9
	دكتوراه	6	3.9	3.9	41.8
	شهادة الدراسة الثانوية	30	19.6	19.6	61.4
	شهادة عليا	35	22.9	22.9	84.3
	ماجستير	24	15.7	15.7	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

جدول 4: الوصف الاحصائي لشهادة العلمية لدى المشاركين في التجربة.



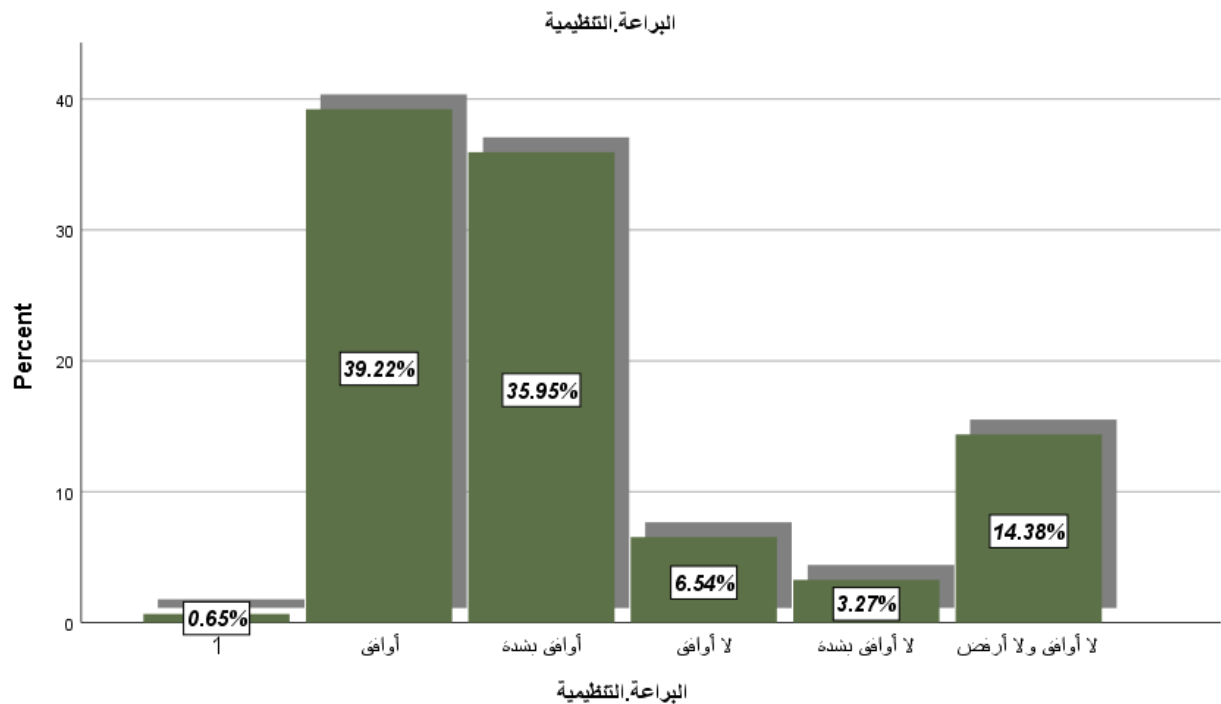
رسم توضيحي 4: التمثيل البياني لشهادة العلمية لدى المشاركين في التجربة

4. تساهم البراعة التنظيمية في تحديد أهداف وظيفية واضحة للعاملين في قطاع التطوير العقاري.

لقد كانت الموافقة والموافقة بشدة نسبتها أكثر من 75% مما يدل على أهمية البراعة التنظيمية في تحديد أهداف وظيفية واضحة للعاملين في قطاع التطوير العقاري

تساهم البراعة التنظيمية في تحديد أهداف وظيفية واضحة للعاملين في قطاع التطوير العقاري					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.7	.7	.7
	أوافق	60	39.2	39.2	39.9
	أوافق بشدة	55	35.9	35.9	75.8
	لا أوافق	10	6.5	6.5	82.4
	لا أوافق بشدة	5	3.3	3.3	85.6
	لا أوافق ولا أرفض	22	14.4	14.4	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

جدول 5: الوصف الإحصائي لمساهمة البراعة التنظيمية في تحديد أهداف وظيفية واضحة للعاملين في قطاع التطوير العقاري.



رسم توضيحي 5: التمثيل البياني لمساهمة البراعة التنظيمية في تحديد أهداف وظيفية واضحة للعاملين في قطاع التطوير العقاري

5. تساعد سياسات البراعة التنظيمية في توفير فرص تطوير مهني مستدامة.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة تعدت 70%، مما يدل على أهمية سياسات البراعة التنظيمية والتي لها دور كبير في توفير فرص تطوير مهني مستدامة.

تساعد سياسات البراعة التنظيمية في توفير فرص تطوير مهني مستدامة.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.3	1.3	1.3
	أوافق	51	33.3	33.3	34.6
	أوافق بشدة	61	39.9	39.9	74.5
	لا أوافق	14	9.2	9.2	83.7
	لا أوافق بشدة	3	2.0	2.0	85.6
	لا أوافق ولا أرفض	22	14.4	14.4	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

جدول 6: الوصف الاحصائي لمساهمة سياسات البراعة التنظيمية في توفير فرص تطوير مهني مستدامة.



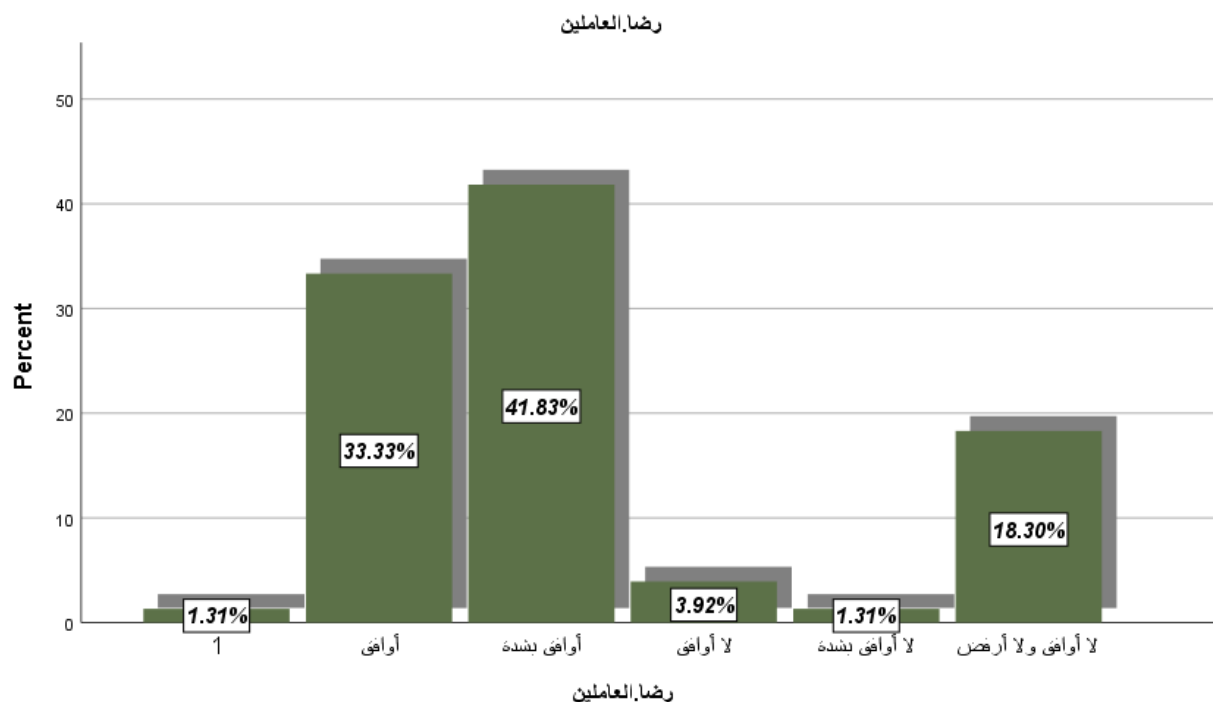
رسم توضيحي 6: التمثيل البياني لمساعدة سياسات البراعة التنظيمية في توفير فرص تطوير مهني مستدامة

6. تساهم البراعة التنظيمية في تحسين رضا العاملين عن وظائفهم ومساهمهم المهني.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة التي تعدت 70% يمكن ان تدل على أهمية البراعة التنظيمية والتي لها دور كبير في تحسين رضا العاملين عن وظائفهم ومساهمهم المهني

تساهم البراعة التنظيمية في تحسين رضا العاملين عن وظائفهم ومساهمهم المهني.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.3	1.3	1.3
	أوافق	51	33.3	33.3	34.6
	أوافق بشدة	64	41.8	41.8	76.5
	لا أوافق	6	3.9	3.9	80.4
	لا أوافق بشدة	2	1.3	1.3	81.7
	لا أوافق ولا أرفض	28	18.3	18.3	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

جدول 7: الوصف الاحصائي مساهمة البراعة التنظيمية في تحسين رضا العاملين عن وظائفهم ومساهمهم المهني.



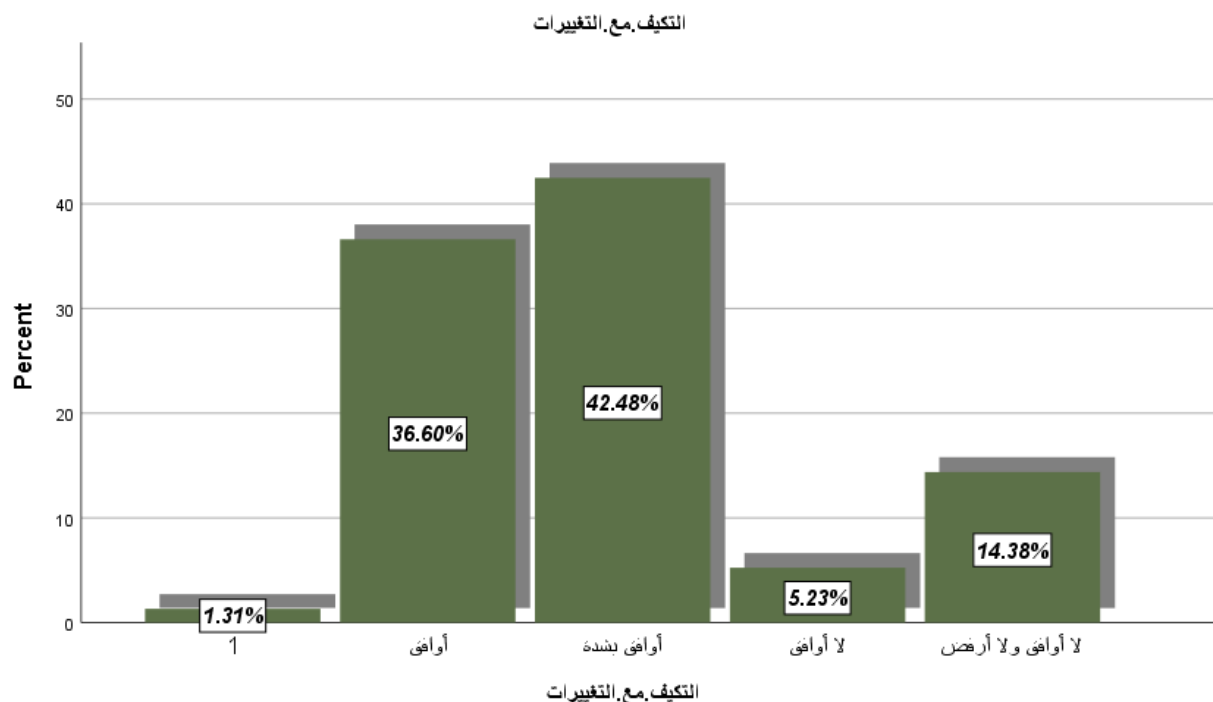
رسم توضيحي 7: التمثيل البياني مساهمة البراعة التنظيمية في تحسين رضا العاملين عن وظائفهم ومساوهم المهني.

7. تساهم البراعة التنظيمية في تعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات في السوق العقاري.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة والتي تعدت 75%، يمكن ان تدل على أهمية البراعة التنظيمية والتي لها دور كبير في تعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات في السوق العقاري

تساهم البراعة التنظيمية في تعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات في السوق العقاري.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.3	1.3	1.3
	أوافق	56	36.6	36.6	37.9
	أوافق بشدة	65	42.5	42.5	80.4
	لا أوافق	8	5.2	5.2	85.6
	لا أوافق ولا أرفض	22	14.4	14.4	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

جدول 8: الوصف الاحصائي لمساهمة البراعة التنظيمية في تعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات في السوق العقاري.



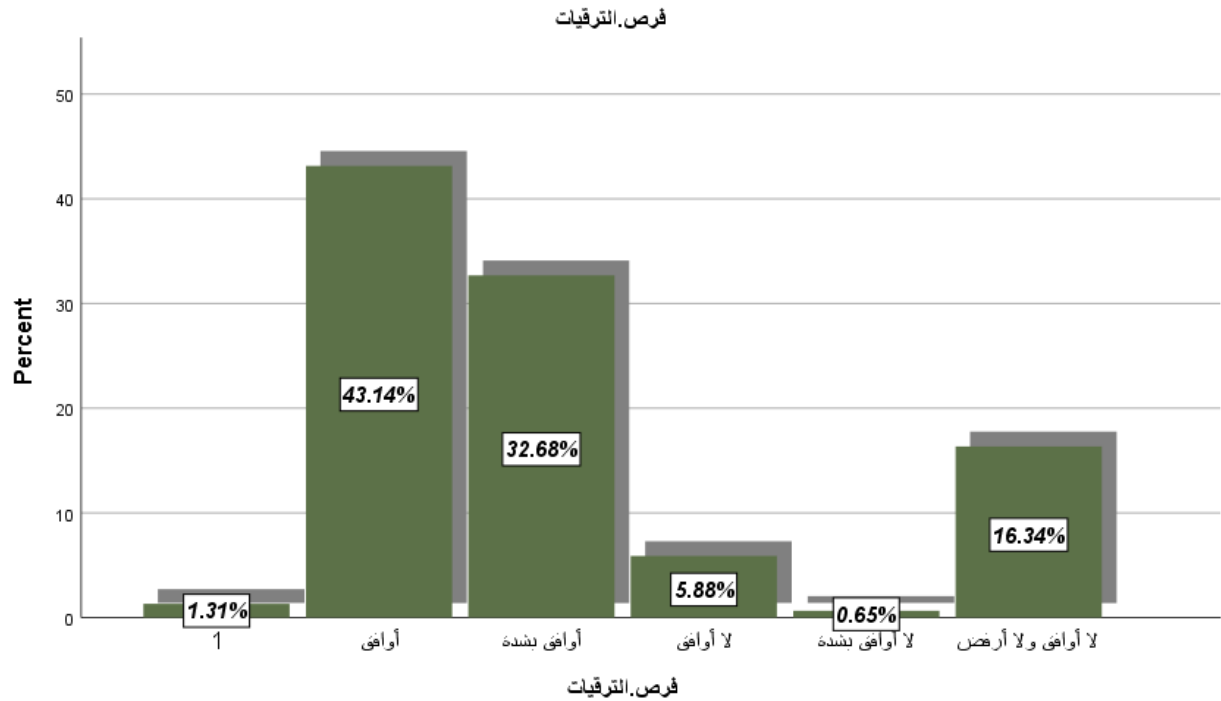
رسم توضيحي 8: التمثيل البياني لمساهمة البراعة التنظيمية في تعزيز القدرة على التكيف مع التغييرات في السوق العقاري

8. تساهم ممارسات البراعة التنظيمية في زيادة فرص الترقية الوظيفية للعاملين.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة والتي تعدت 75%، يمكن ان تدل على أهمية ممارسات البراعة التنظيمية والتي تساهم في زيادة فرص الترقية الوظيفية للعاملين

تساهم ممارسات البراعة التنظيمية في زيادة فرص الترقية الوظيفية للعاملين.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.3	1.3	1.3
	أوافق	66	43.1	43.1	44.4
	أوافق بشدة	50	32.7	32.7	77.1
	لا أوافق	9	5.9	5.9	83.0
	لا أوافق بشدة	1	.7	.7	83.7
	لا أوافق ولا أرفض	25	16.3	16.3	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

جدول 9: الوصف الإحصائي لمساهمة ممارسات البراعة التنظيمية في زيادة فرص الترقية الوظيفية للعاملين.



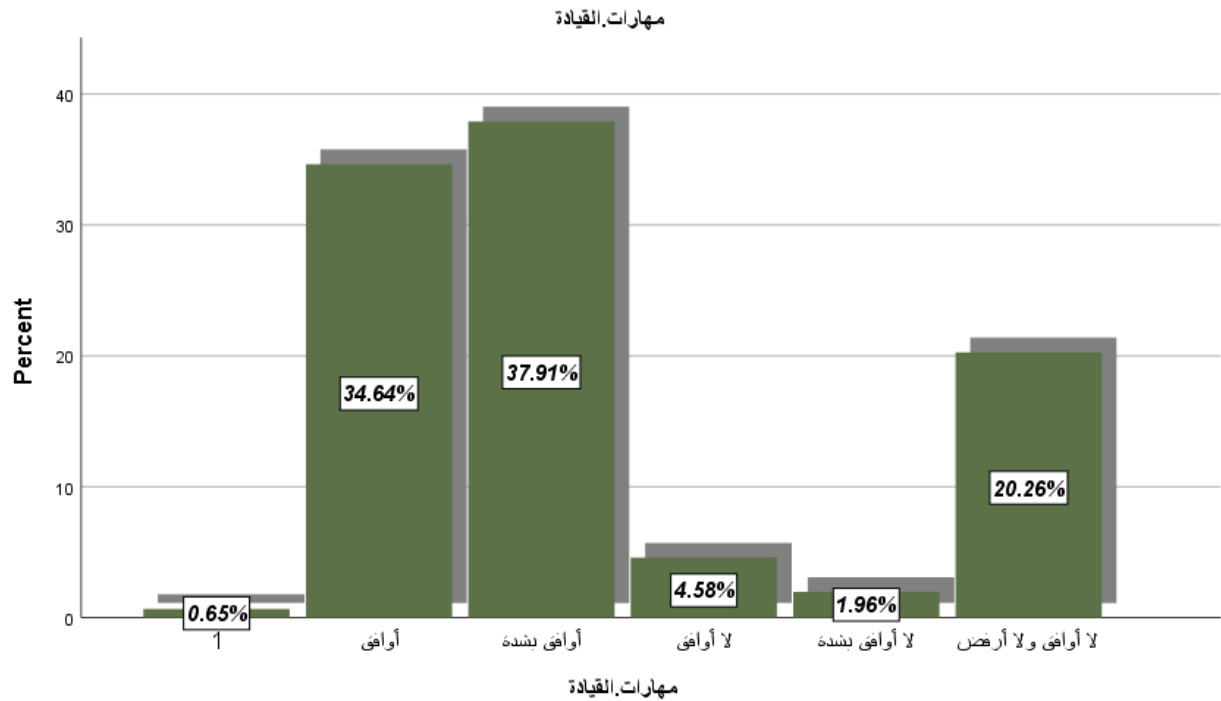
رسم توضيحي 9: التمثيل البياني لمساهمة ممارسات البراعة التنظيمية في زيادة فرص الترقّيات الوظيفية للعاملين.

9. تساعد البراعة التنظيمية في تطوير مهارات القيادة لدى الموظفين.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة والتي وصلت الى أكثر من 70% يمكن ان تدل على أهمية البراعة التنظيمية ودورها الفعال في تطوير مهارات القيادة لدى الموظفين.

تساعد البراعة التنظيمية في تطوير مهارات القيادة لدى الموظفين.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.7	.7	.7
	أوافق	53	34.6	34.6	35.3
	أوافق بشدة	58	37.9	37.9	73.2
	لا أوافق	7	4.6	4.6	77.8
	لا أوافق بشدة	3	2.0	2.0	79.7
	لا أوافق ولا أرفض	31	20.3	20.3	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

جدول 10: الوصف الاحصائي لمساهمة البراعة التنظيمية في تطوير مهارات القيادة لدى الموظفين.



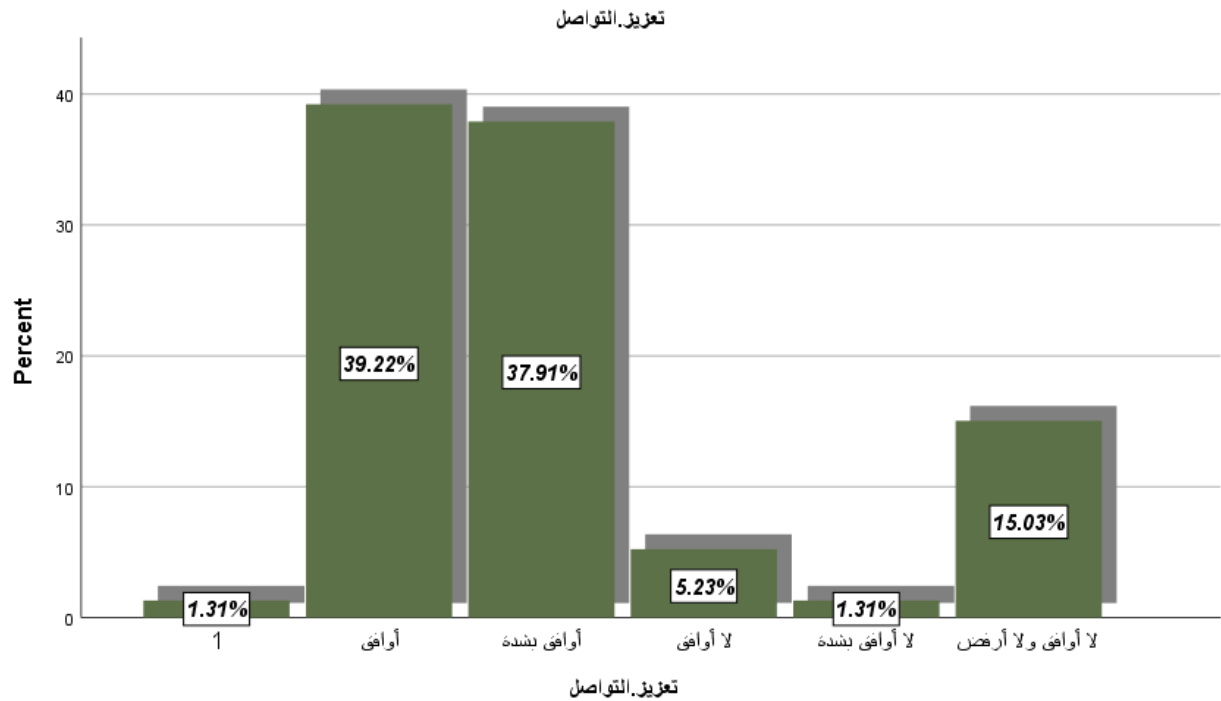
رسم توضيحي 10: التمثيل البياني لمساعدة البراعة التنظيمية في تطوير مهارات القيادة لدى الموظفين.

10. تؤثر البراعة التنظيمية بشكل إيجابي على تعزيز التواصل الفعال بين الموظفين.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة يمكن ان تدل على أهمية البراعة التنظيمية والتي تؤثر بشكل إيجابي على تعزيز التواصل الفعال بين الموظفين

تؤثر البراعة التنظيمية بشكل إيجابي على تعزيز التواصل الفعال بين الموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.3	1.3	1.3
	أوافق	60	39.2	39.2	40.5
	أوافق بشدة	58	37.9	37.9	78.4
	لا أوافق	8	5.2	5.2	83.7
	لا أوافق بشدة	2	1.3	1.3	85.0
	لا أوافق ولا أرفض	23	15.0	15.0	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

جدول 11: الوصف الاحصائي لتأثير البراعة التنظيمية بشكل إيجابي على تعزيز التواصل الفعال بين الموظفين.



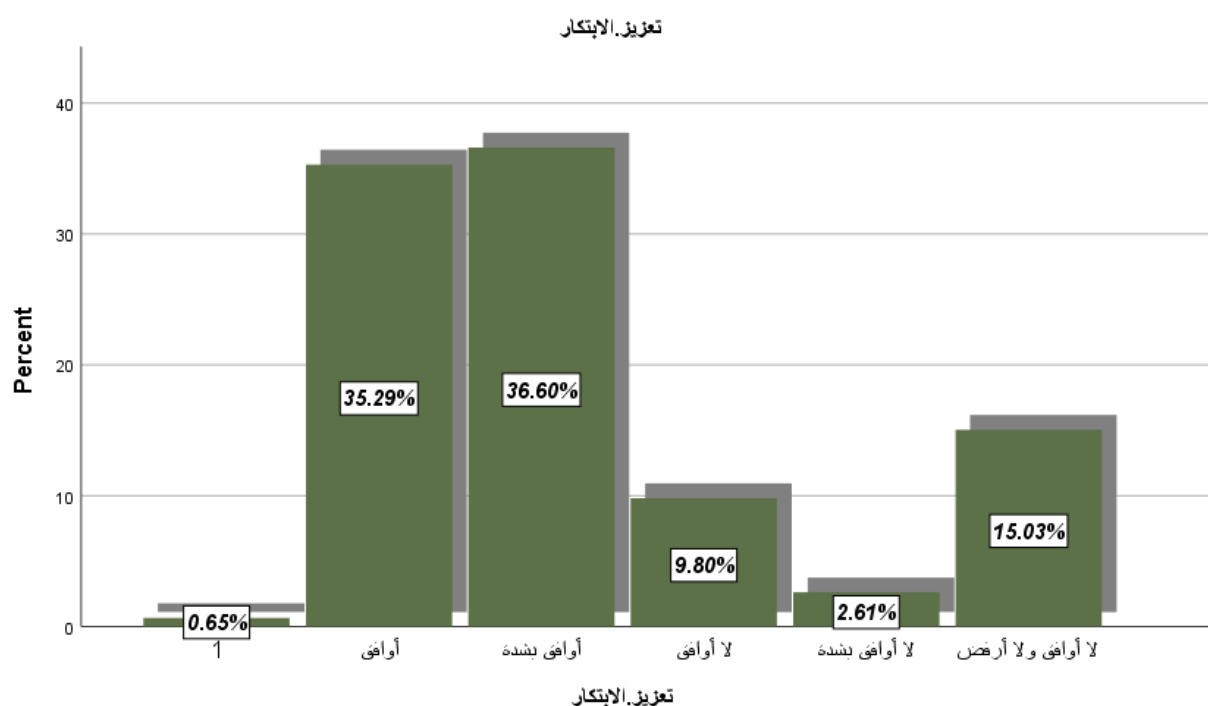
رسم توضيحي 11: التمثيل البياني لتأثير البراعة التنظيمية بشكل إيجابي على تعزيز التواصل الفعال بين الموظفين

11. تساهم ممارسات البراعة التنظيمية في تعزيز الابتكار والإبداع بين العاملين.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة يمكن ان تدل على أهمية ممارسات البراعة التنظيمية والتي تساهم في تعزيز الابتكار والإبداع بين العاملين

تساهم ممارسات البراعة التنظيمية في تعزيز الابتكار والإبداع بين العاملين.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.7	.7	.7
	أوافق	54	35.3	35.3	35.9
	أوافق بشدة	56	36.6	36.6	72.5
	لا أوافق	15	9.8	9.8	82.4
	لا أوافق بشدة	4	2.6	2.6	85.0
	لا أوافق ولا أرفض	23	15.0	15.0	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

جدول 12: الوصف الاحصائي لمساهمة ممارسات البراعة التنظيمية في تعزيز الابتكار والإبداع بين العاملين.



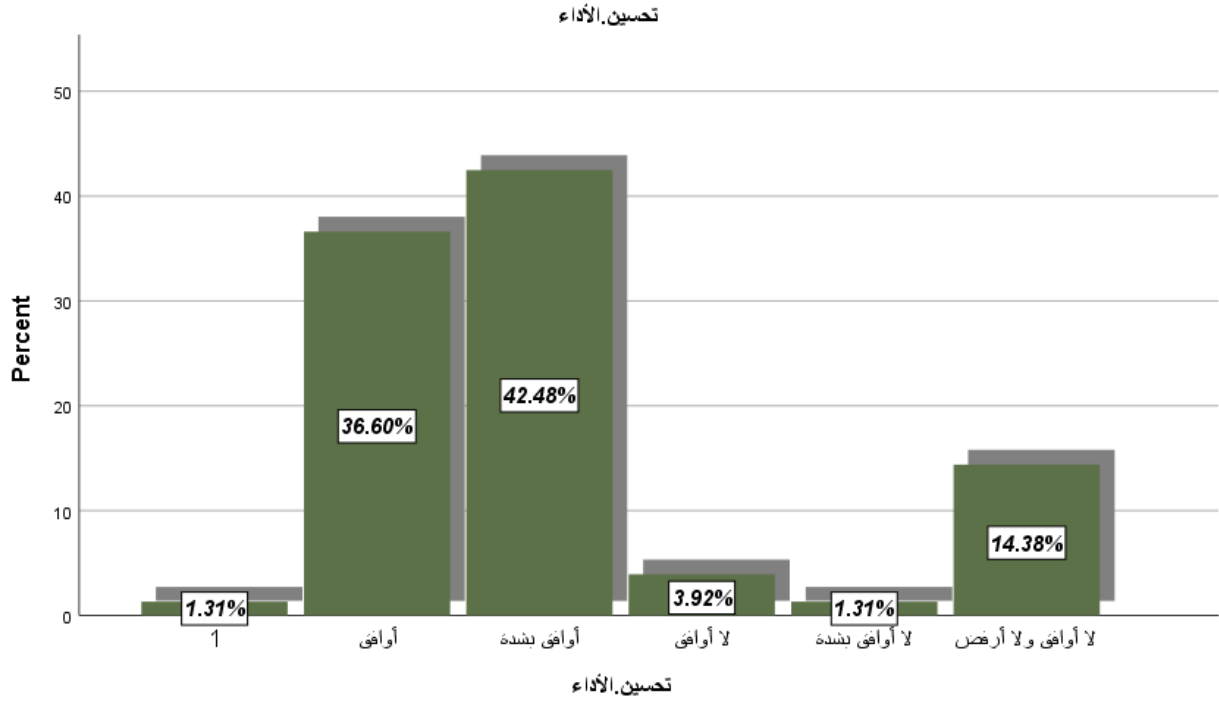
رسم توضيحي 12: التمثيل البياني لمساهمة ممارسات البراعة التنظيمية في تعزيز الابتكار والإبداع بين العاملين

12. تشجع البراعة التنظيمية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة يمكن ان تدل على أهمية البراعة التنظيمية ودورها الكبير في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين

تشجع البراعة التنظيمية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.3	1.3	1.3
	أوافق	56	36.6	36.6	37.9
	أوافق بشدة	65	42.5	42.5	80.4
	لا أوافق	6	3.9	3.9	84.3
	لا أوافق بشدة	2	1.3	1.3	85.6
	لا أوافق ولا أرفض	22	14.4	14.4	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

جدول 13: الوصف الاحصائي لتشجيع البراعة التنظيمية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.



رسم توضيحي 13: التمثيل البياني لتشجيع البراعة التنظيمية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين

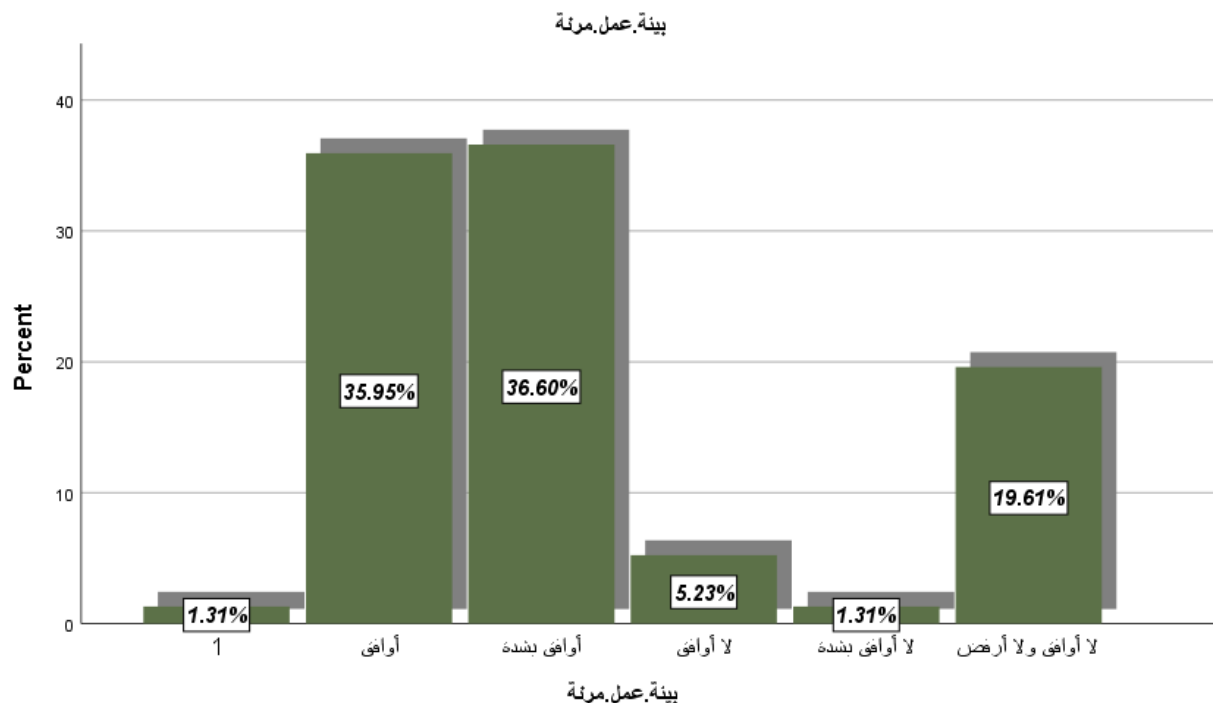
13. تساعد السياسات التنظيمية الجيدة في توفير بيئة عمل مرنة وداعمة.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة يمكن ان تدل على أهمية السياسات التنظيمية الجيدة ودورها في توفير بيئة عمل مرنة وداعمة

تساعد السياسات التنظيمية الجيدة في توفير بيئة عمل مرنة وداعمة.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.3	1.3	1.3
	أوافق	55	35.9	35.9	37.3
	أوافق بشدة	56	36.6	36.6	73.9
	لا أوافق	8	5.2	5.2	79.1
	لا أوافق بشدة	2	1.3	1.3	80.4
	لا أوافق ولا أرفض	30	19.6	19.6	100.0

	Total	153	100.0	100.0	
--	-------	-----	-------	-------	--

جدول 14: الوصف الاحصائي لمساعدة السياسات التنظيمية الجيدة في توفير بيئة عمل مرنة وداعمة.



رسم توضيحي 14: التمثيل البياني لمساعدة السياسات التنظيمية الجيدة في توفير بيئة عمل مرنة وداعمة

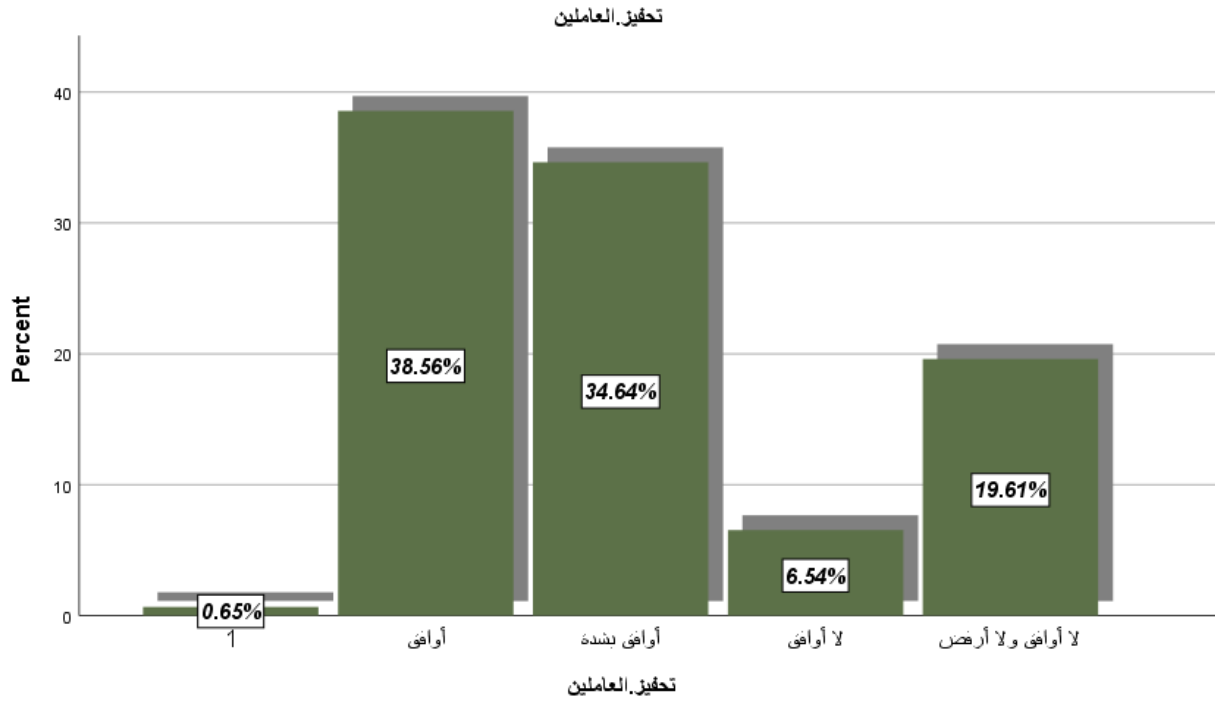
14. تساهم البراعة التنظيمية في تحفيز العاملين على تحقيق أهدافهم المهنية.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة والتي وصلت الى أكثر من 70%، ويمكن ان تدل على أهمية البراعة التنظيمية والتي تساعد في تحفيز العاملين على تحقيق أهدافهم المهنية.

تساهم البراعة التنظيمية في تحفيز العاملين على تحقيق أهدافهم المهنية.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.7	.7	.7
	أوافق	59	38.6	38.6	39.2
	أوافق بشدة	53	34.6	34.6	73.9
	لا أوافق	10	6.5	6.5	80.4
	لا أوافق ولا أرفض	30	19.6	19.6	100.0

	Total	153	100.0	100.0	
--	-------	-----	-------	-------	--

جدول 15: الوصف الاحصائي لمساهمة البراعة التنظيمية في تحفيز العاملين على تحقيق أهدافهم المهنية.



رسم توضيحي 15: التمثيل البياني لمساهمة البراعة التنظيمية في تحفيز العاملين على تحقيق أهدافهم المهنية.

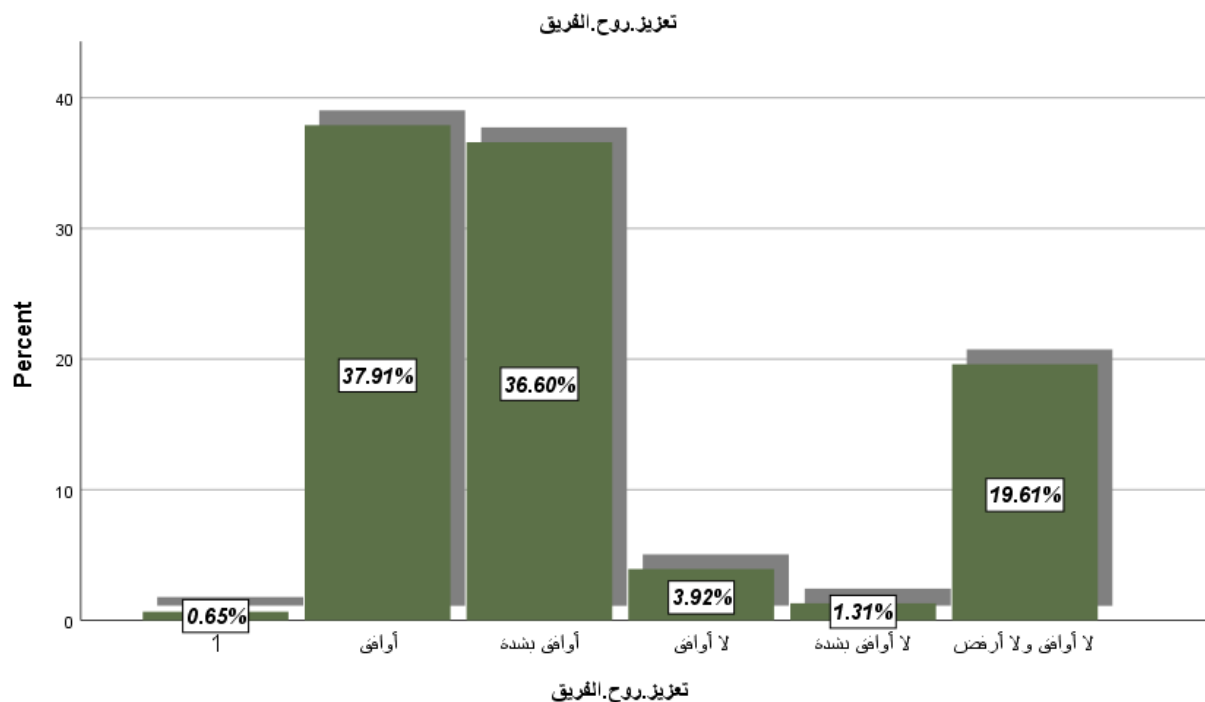
15. تساعد ممارسات البراعة التنظيمية في تعزيز روح الفريق والتعاون.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة يمكن ان تدل على أهمية ممارسات البراعة التنظيمية والتي تساعد في تعزيز روح الفريق والتعاون

تساعد ممارسات البراعة التنظيمية في تعزيز روح الفريق والتعاون.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.7	.7	.7
	أوافق	58	37.9	37.9	38.6
	أوافق بشدة	56	36.6	36.6	75.2
	لا أوافق	6	3.9	3.9	79.1

	لا أوافق بشدة	2	1.3	1.3	80.4
	لا أوافق ولا أرفض	30	19.6	19.6	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

جدول 16: الوصف الاحصائي لمساعدة ممارسات البراعة التنظيمية في تعزيز روح الفريق والتعاون.



رسم توضيحي 16: التمثيل البياني لمساعدة ممارسات البراعة التنظيمية في تعزيز روح الفريق والتعاون.

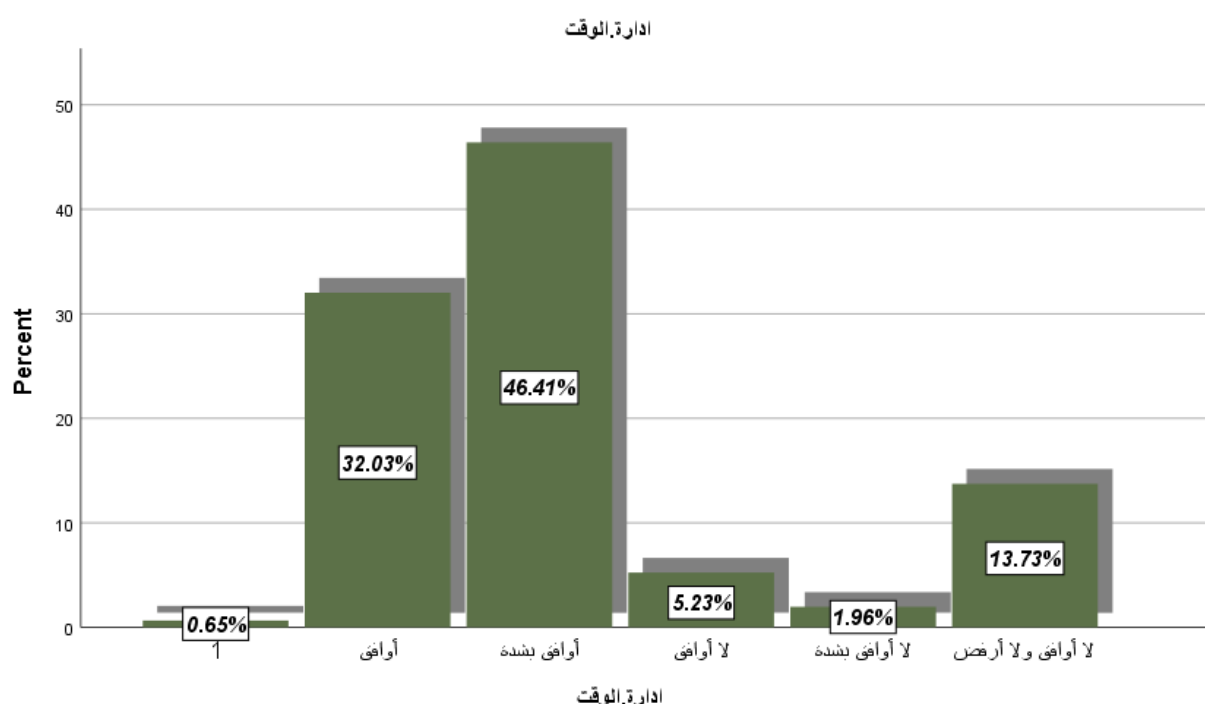
16. تساهم البراعة التنظيمية في تحسين القدرة على إدارة الأوقات وضغوط العمل.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة يمكن ان تدل على أهمية البراعة التنظيمية والتي تساعد في تحسين القدرة على إدارة الأوقات وضغوط العمل

تساهم البراعة التنظيمية في تحسين القدرة على إدارة الأوقات وضغوط العمل.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.7	.7	.7
	أوافق	49	32.0	32.0	32.7

	أوافق بشدة	71	46.4	46.4	79.1
	لا أوافق	8	5.2	5.2	84.3
	لا أوافق بشدة	3	2.0	2.0	86.3
	لا أوافق ولا أرفض	21	13.7	13.7	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

جدول 17: الوصف الاحصائي لمساهمة البراعة التنظيمية في تحسين القدرة على إدارة الأوقات وضغوط العمل.



رسم توضيحي 17: التمثيل البياني لمساهمة البراعة التنظيمية في تحسين القدرة على إدارة الأوقات وضغوط العمل.

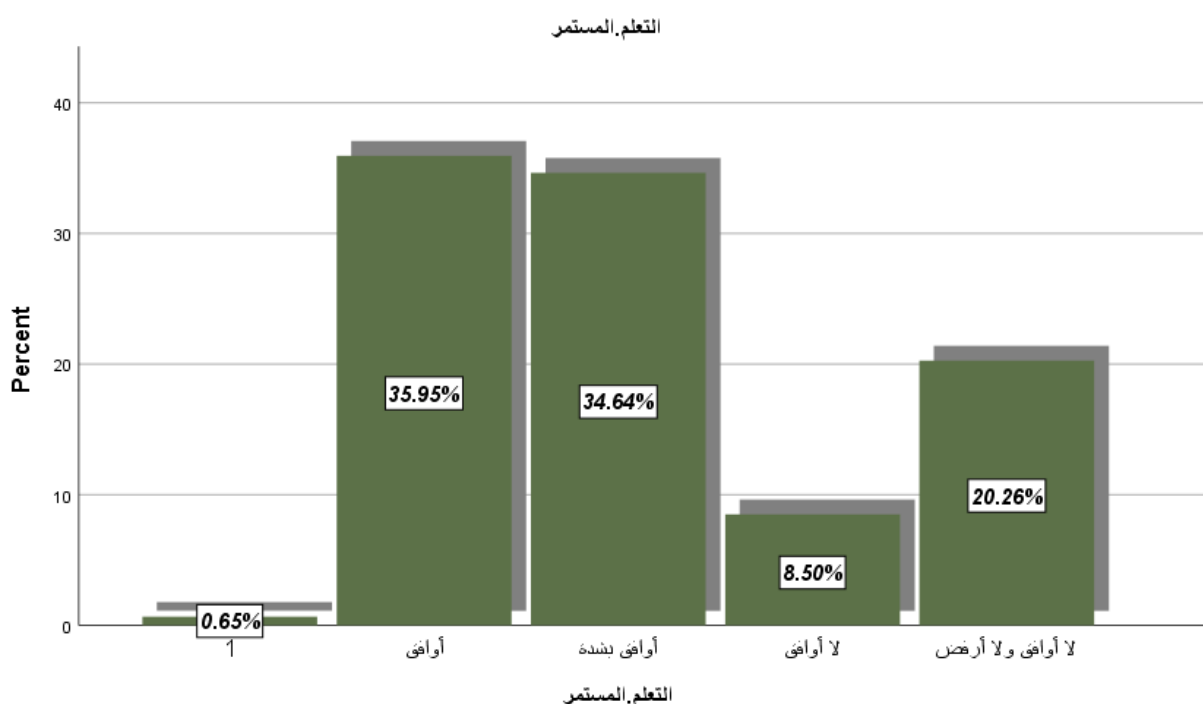
17. توفر البراعة التنظيمية بيئة عمل تشجع على التعلم المستمر والتطوير المهني.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة يمكن ان تدل على أهمية البراعة التنظيمية ودورها في توفير بيئة عمل تشجع على التعلم المستمر والتطوير المهني

توفر البراعة التنظيمية بيئة عمل تشجع على التعلم المستمر والتطوير المهني.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.7	.7	.7

	أوافق	55	35.9	35.9	36.6
	أوافق بشدة	53	34.6	34.6	71.2
	لا أوافق	13	8.5	8.5	79.7
	لا أوافق ولا أرفض	31	20.3	20.3	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

جدول 18: الوصف الاحصائي لتوفر البراعة التنظيمية بيئة عمل تشجع على التعلم المستمر والتطوير المهني.



رسم توضيحي 18: التمثيل البياني لتوفر البراعة التنظيمية بيئة عمل تشجع على التعلم المستمر والتطوير المهني

18. تساهم السياسات التنظيمية في تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة والتي تخطت نسبتها 75%، يمكن ان تدل على أهمية السياسات التنظيمية ودورها في تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية

تساهم السياسات التنظيمية في تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.3	1.3	1.3
	أوافق	63	41.2	41.2	42.5

	أوافق بشدة	54	35.3	35.3	77.8
	لا أوافق	11	7.2	7.2	85.0
	لا أوافق بشدة	2	1.3	1.3	86.3
	لا أوافق ولا أرفض	21	13.7	13.7	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

جدول 19: الوصف الاحصائي لمساهمة السياسات التنظيمية في تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية.



رسم توضيحي 19: التمثيل البياني لمساهمة السياسات التنظيمية في تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية

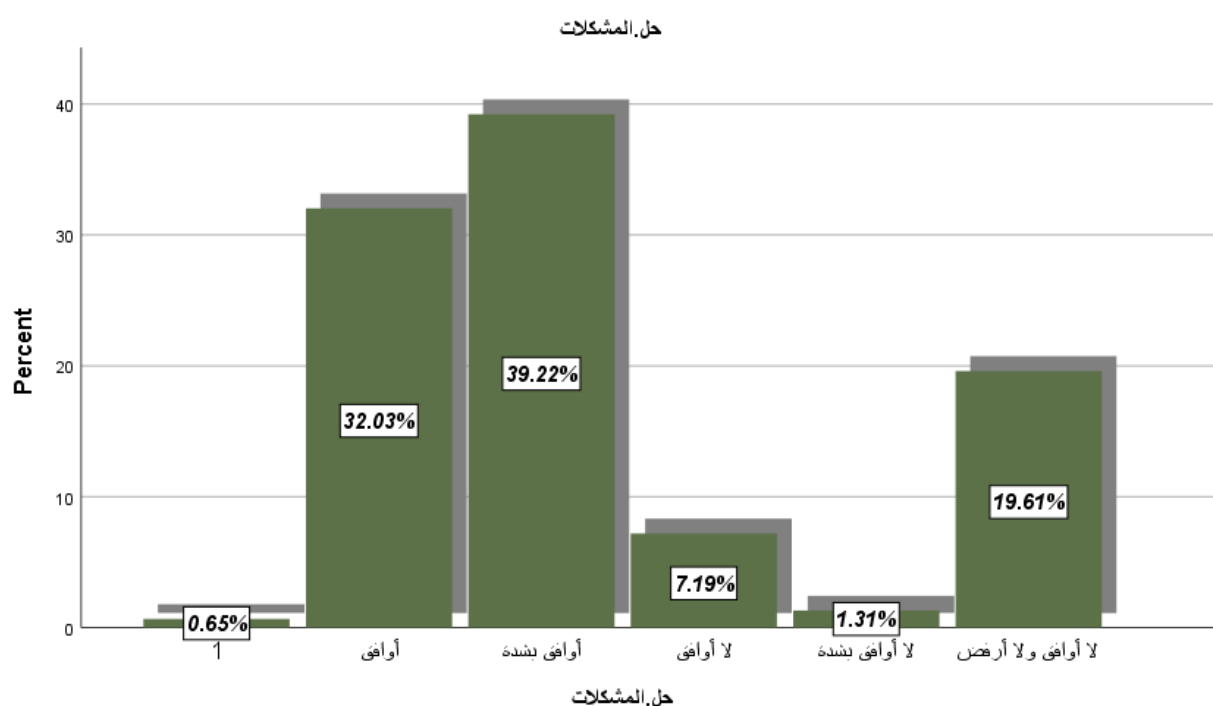
19. تساعد البراعة التنظيمية في تطوير استراتيجيات حل المشكلات بفعالية.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة والتي وصلت الى أكثر من 70%، يمكن ان تدل على أهمية البراعة التنظيمية ودورها الفعال في تطوير استراتيجيات حل المشكلات بفعالية.

تساعد البراعة التنظيمية في تطوير استراتيجيات حل المشكلات بفعالية.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.7	.7	.7

أوافق	49	32.0	32.0	32.7
أوافق بشدة	60	39.2	39.2	71.9
لا أوافق	11	7.2	7.2	79.1
لا أوافق بشدة	2	1.3	1.3	80.4
لا أوافق ولا أرفض	30	19.6	19.6	100.0
Total	153	100.0	100.0	

جدول 20: الوصف الاحصائي لمساعدة البراعة التنظيمية في تطوير استراتيجيات حل المشكلات بفعالية.



رسم توضيحي 20: التمثيل البياني لمساعدة البراعة التنظيمية في تطوير استراتيجيات حل المشكلات بفعالية.

20. تشجع ممارسات البراعة التنظيمية على تحقيق التميز في الأداء الوظيفي.

ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة والتي وصلت الى حوالي 75%، يمكن ان تدل على أهمية ممارسات البراعة التنظيمية ودورها الكبير في تحقيق التميز في الأداء الوظيفي

تشجع ممارسات البراعة التنظيمية على تحقيق التميز في الأداء الوظيفي.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

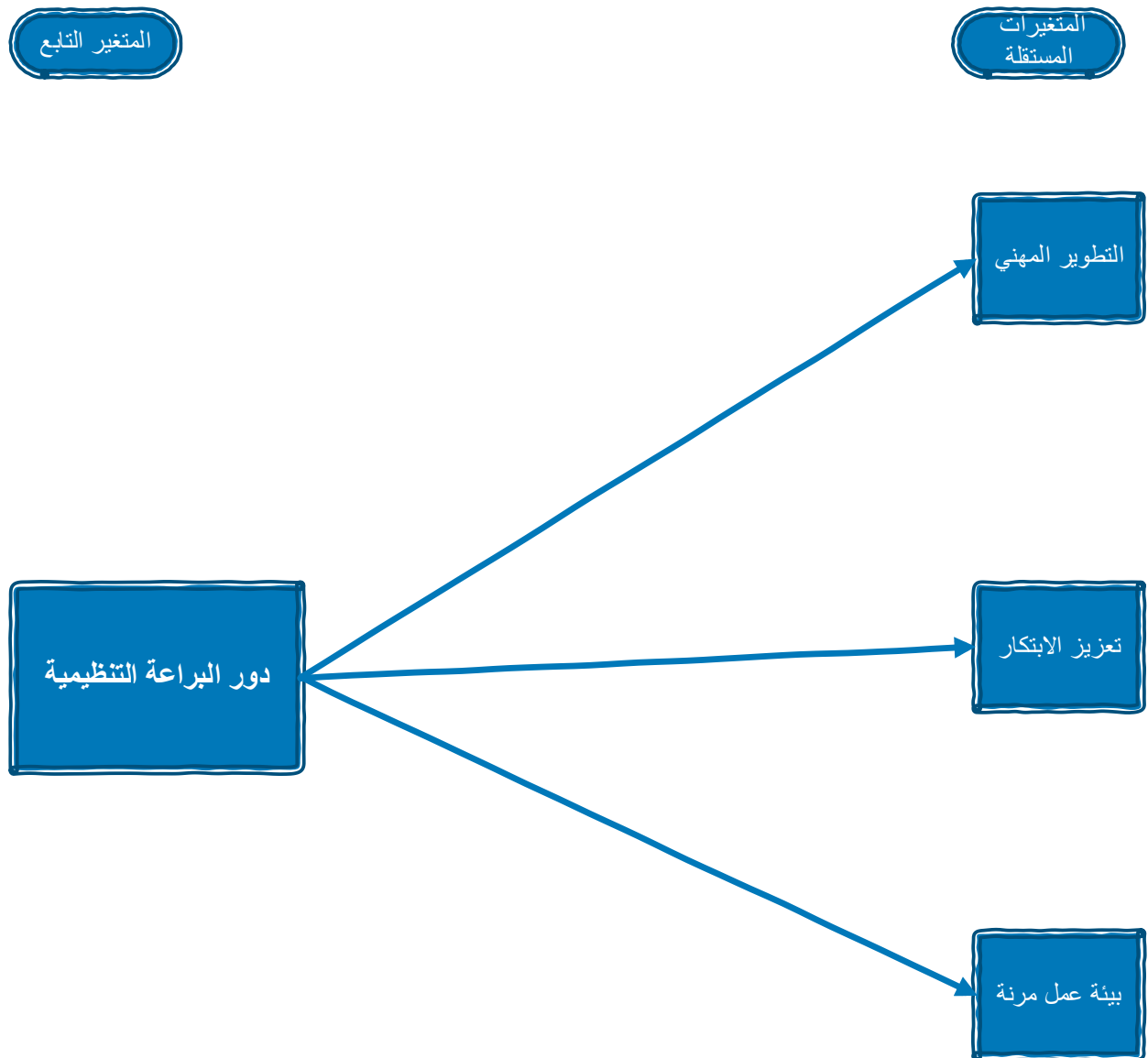
Valid	1	3	2.0	2.0	2.0
	أوافق	65	42.5	42.5	44.4
	أوافق بشدة	50	32.7	32.7	77.1
	لا أوافق	6	3.9	3.9	81.0
	لا أوافق بشدة	4	2.6	2.6	83.7
	لا أوافق ولا أرفض	25	16.3	16.3	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

جدول 21: الوصف الاحصائي لتشجيع ممارسات البراعة التنظيمية على تحقيق التميز في الأداء الوظيفي.



رسم توضيحي 21: التمثيل البياني لتشجيع ممارسات البراعة التنظيمية على تحقيق التميز في الأداء الوظيفي.

متغيرات الدراسة



رسم توضيحي 22: متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة

✓ دور البراعة التنظيمية في التطوير المهني للموظفين وتأثيرها على تحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية

تشير المرونة التنظيمية إلى قدرة المنظمة على التكيف بسرعة وفعالية مع التغيرات البيئية والقضايا الناشئة والفرص. في مجال تطوير العقارات في المملكة العربية السعودية، قد تؤثر هذه القدرة على التكيف بشكل كبير على النمو المهني للعاملين وتقديمهم الوظيفي:

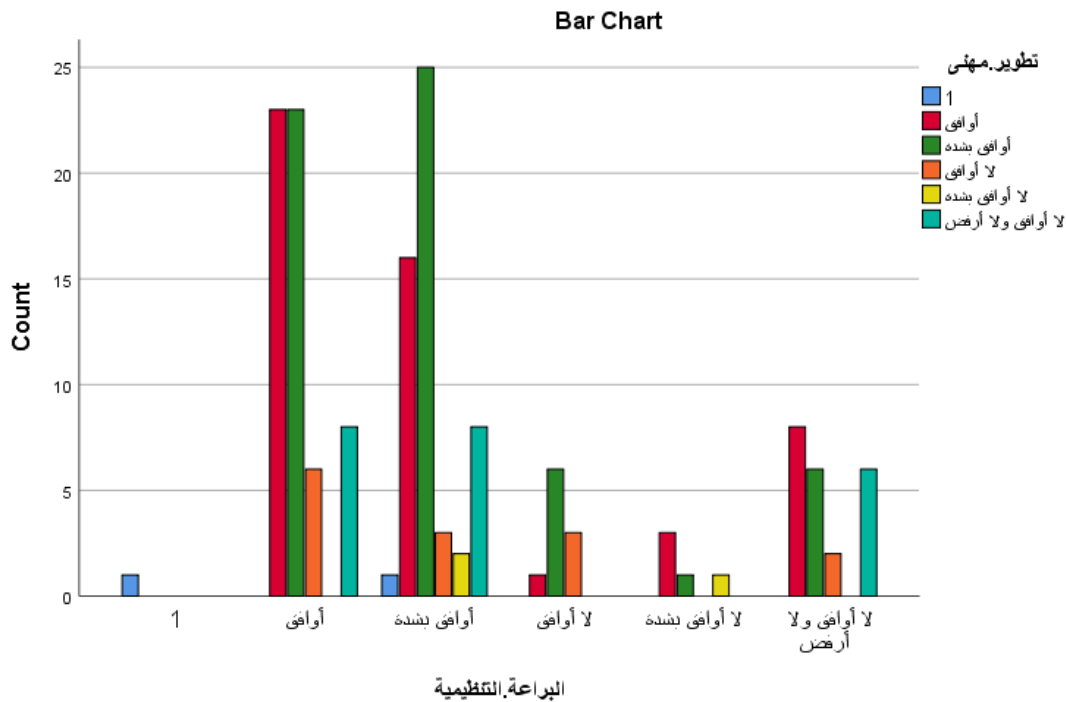
- تؤثر الظروف الاقتصادية والتغيرات التشريعية والتقدم التكنولوجي على صناعة العقارات. قد تتكيف المنظمات التي تظهر المرونة بسرعة مع تكتيكاتها، مما يعرض الموظفين لمهارات وتحديات جديدة ويدعم التطوير المهني المستمر.
- تعزز الشركات الرشيدة ثقافة التعلم المستمر، وهو أمر بالغ الأهمية في صناعة العقارات المتغيرة باستمرار. قد تساعد برامج التدريب والندوات وأنشطة الإرشاد الموظفين على مواكبة اتجاهات السوق والأطر التنظيمية والتكنولوجيا المتقدمة، وبالتالي تحسين مجموعات مهاراتهم وقابليتهم للتوظيف.
- تعزز الشركات الرشيدة ثقافة الابتكار والتجريب. يتم تشجيع الموظفين على تقديم أفكار أو حلول جديدة، مما يؤدي إلى المشاركة في المبادرات المثيرة للاهتمام التي قد تزيد من كفاءتهم وتعرضهم في هذا المجال.
- يشجع التعاون بين الموظفين من مختلف الإدارات على تبادل الأفكار والخبرات. يتيح هذا الانخراط للأفراد التعلم من بعضهم البعض، وتعزيز نموهم المهني، وزيادة قدراتهم على حل المشكلات.
- غالباً ما تعطي المنظمات التي تتمتع بالبراعة الأولية لإدارة المواهب الاستراتيجية، والعثور على الموظفين ذوي الإمكانيات العالية ورعايتهم. يمكن تحسين رضا الموظفين والاحتفاظ بهم من خلال الشركات التي توفر مسارات وظيفية واضحة وفرصة للتقدم (Ferdiana, 2023).

اتضح من النتائج أن درجة الحرية لدور البراعة التنظيمية في التطوير المهني للموظفين وتأثيرها على تحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية تساوي 5، مما يعكس مستوى معيناً من القوة الترابطية بين المتغيرات التي تم دراستها. درجة الحرية التي تعادل 5 تعني أن التحليل الإحصائي قد سمح بتحليل التباين داخل مجموعات مختلفة ومعرفة كيفية تأثير البراعة التنظيمية على التطوير المهني وتحسين المسار الوظيفي ضمن سياق قطاع التطوير العقاري. هذه الدرجة تعكس أيضاً مدى قوة العلاقة بين متغيرات الدراسة، حيث أن انخفاض درجة الحرية نسبياً قد يشير إلى وجود تباين أقل بين المتغيرات، وبالتالي فإن العلاقة بين البراعة التنظيمية والتطوير المهني والمسار الوظيفي تكون أكثر وضوحاً وتماسكاً. من جهة أخرى، فإن درجة التشتت التي يمكن استنتاجها من هذه النتائج تساهم في تحديد مدى توزيع البيانات حول المتوسط، حيث يشير التشتت إلى مدى تباين النتائج

بين الأفراد في الدراسة. إذا كان التشتت منخفضاً، فإن ذلك يدل على أن تأثيرات البراعة التنظيمية على التطوير المهني وتحسين المسار الوظيفي تكون متسقة إلى حد كبير عبر جميع الحالات المدروسة، مما يعزز من فعالية البراعة التنظيمية في تحقيق أهداف التطوير المهني وتحسين المسار الوظيفي في القطاع العقاري. على النقيض، إذا كان التشتت مرتفعاً، فإن ذلك يشير إلى تباين كبير في تأثيرات البراعة التنظيمية بين الأفراد، مما يتطلب المزيد من التحليل لفهم كيفية تأثير البراعة التنظيمية بشكل متنوع على التطوير المهني والمسارات الوظيفية للعاملين.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	104.952 ^a	5	.000
Likelihood Ratio	36.467	5	.065
Linear-by-Linear Association	1.509	1	.219
N of Valid Cases	153		

جدول 22: اختبار كاي اسكوير لدور البراعة التنظيمية في التطوير المهني للموظفين وتأثيرها على تحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية



رسم توضيحي 23: اختبار كاي اسكوير لدور البراعة التنظيمية في التطوير المهني للموظفين وتأثيرها على تحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية

✓ دور البراعة التنظيمية تعزيز الابتكار للموظفين وتأثيرها على تحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية

المرونة التنظيمية هي قدرة المنظمة على التكيف بسرعة مع تغيرات السوق والاستجابة بنجاح للمشاكل والفرص الجديدة. في قطاع تطوير العقارات في المملكة العربية السعودية، حيث تنتشر ظروف السوق الديناميكية وأذواق العملاء المتغيرة، قد تلعب المرونة التنظيمية دوراً مهماً في تحفيز إبداع الموظفين، وفي النهاية، تعزيز مسارات العمل الوظيفي للعاملين. إليك كيفية تفاعل هذه المكونات:

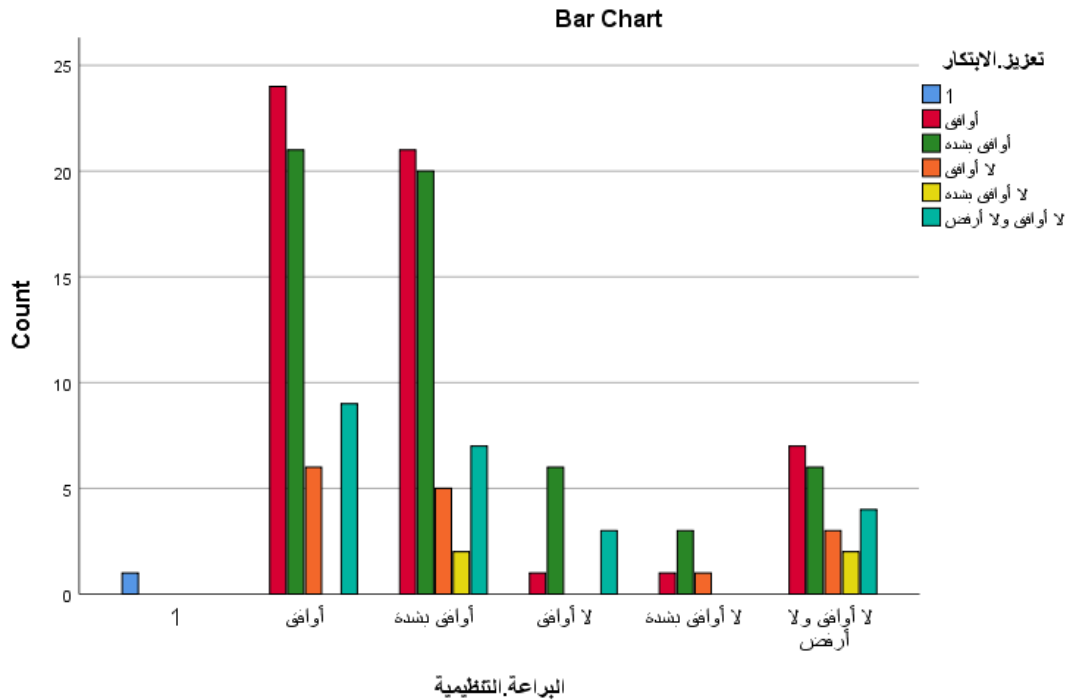
- **تشجيع التجريب:** تخلق الشركات الرشيقة جوّاً يشعر فيه الناس بالراحة في التجريب والمجازفة المدروسة. قد يؤدي هذا إلى توليد أفكار جديدة وحلول فريدة داخل الشركة.
- **التمكين:** عندما يُمنح الأفراد السلطة لاتخاذ الخيارات، فمن المرجح أن يقدموا أفكاراً جديدة قد تدفع الشركة إلى الأمام.
- **الفرق متعددة الوظائف:** غالباً ما تستخدم الشركات الرشيقة فرقاً متعددة الوظائف لإكمال المشاريع. تتمتع هذه الشراكة متعددة التخصصات بإمكانية تشجيع الابتكار وتؤدي إلى حلول إبداعية لتطوير العقارات.
- **الأدوار المرنة:** غالباً ما تستلزم المرونة أدوار عمل أكثر مرونة، مما يسمح للأفراد بالمشاركة في مجموعة متنوعة من مجالات المشروع، وصقل المواهب المتنوعة التي ستساعدتهم على النمو في حياتهم المهنية.
- **حلقات التغذية الراجعة:** غالباً ما تتضمن تقنيات Agile ردود فعل مستمرة، مما يمكن الأشخاص من التعلم والتكيف بسرعة. وهذا يساعد في إيجاد فرص للابتكار والتطوير.
- **فرص اكتساب المهارات:** غالباً ما تشجع الثقافات المرنة التعلم المستمر، وتزود العمال بالمهارات اللازمة للتقدم المهني، وخاصة في صناعة سريعة التوسع مثل العقارات (Basuki, 2022).

اتضح من النتائج أن درجة الحرية لدور البراعة التنظيمية في تعزيز الابتكار للموظفين وتأثيرها على تحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية تساوي 2، مما يوفر رؤية هامة حول قوة الترابط بين متغيرات الدراسة ودرجة التشتت. درجة الحرية تساوي 2 تشير إلى أن تحليل البيانات قد تم على أساس عدد محدود من المتغيرات أو العوامل، مما يحد من نطاق التباين الممكن بين هذه المتغيرات. من حيث قوة الترابط، فإن درجة الحرية المنخفضة تعكس أن العلاقة بين البراعة التنظيمية وتعزيز الابتكار وتأثيرها على تحسين المسار الوظيفي قد تكون أكثر تحديداً ووضوحاً. هذا يعني أن هناك ترابطاً قوياً نسبياً بين البراعة التنظيمية كعامل رئيسي في تعزيز الابتكار واثره على مسار التطوير الوظيفي، حيث أن النتائج تظهر قوة تأثير واضحة دون تباين كبير بين الأفراد أو الحالات. بالنسبة لدرجة التشتت، فإن القيمة المنخفضة لدرجة الحرية تدل على أن التشتت في البيانات حول هذه

العلاقة يكون منخفضاً نسبياً، مما يشير إلى تماسك جيد في تأثير البراعة التنظيمية على تعزيز الابتكار وتحسين المسار الوظيفي. هذا التماسك يشير إلى أن النتائج المحققة تعكس بوضوح كيف يمكن للبراعة التنظيمية أن تؤدي إلى تحسينات ملموسة في المسارات الوظيفية للعاملين في قطاع التطوير العقاري، مما يقلل من الانحرافات والتباين بين الحالات المختلفة. وبالتالي، فإن هذا يشير إلى أن تأثير البراعة التنظيمية على الابتكار والتطور المهني في القطاع هو تأثير متسق وقوي، مما يعزز من فعالية استراتيجيات إدارة الأداء والتطوير المهني المعتمدة.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	168.692 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	29.979	2	.225
Linear-by-Linear Association	2.040	1	.153
N of Valid Cases	153		

جدول 23: اختبار كاي اسكوير لدور البراعة التنظيمية تعزيز الابتكار للموظفين وتأثيرها على تحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية



رسم توضيحي 24: اختبار كاي اسكوير لدور البراعة التنظيمية تعزيز الابتكار للموظفين وتأثيرها على تحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية

✓ دور البراعة التنظيمية في توفير بيئة عمل مرنة للموظفين وتأثيرها على تحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية

إن المرونة التنظيمية أمر بالغ الأهمية في إنشاء بيئة عمل مرنة، وخاصة في الصناعات الديناميكية مثل تطوير العقارات. وفي المملكة العربية السعودية، حيث تتغير صناعة العقارات بسرعة نتيجة لعوامل مثل رؤية 2030، لا يمكن التأكيد على أهمية المرونة التنظيمية. وفيما يلي كيفية تأثير المرونة التنظيمية على إعدادات العمل المرنة، وتحسين مسارات العمل المهنية للعاملين في هذا القطاع:

- **التكيف مع تغييرات السوق:** تسمح المرونة للشركات بالاستجابة بسرعة للتغيرات في سوق العقارات، مثل تفضيلات العملاء المتغيرة، أو التقلبات الاقتصادية، أو التشريعات الجديدة. وغالبًا ما تؤدي هذه المرونة إلى ترتيبات عمل أكثر مرونة، مثل فرص العمل عن بُعد أو ساعات العمل المرنة، والتي قد تعزز سعادة الموظفين واحتفاظهم بهم.
- **بيئات العمل المخصصة:** قد تقوم الشركات بتخصيص أماكن العمل ونماذج التشغيل (على سبيل المثال، العمل القائم على المشاريع) وفقًا لمتطلبات عمالها، مما يجعل من الأسهل عليهم الجمع بين المسؤوليات الشخصية والمهنية.
- **استخدام التكنولوجيا:** تعطي الأساليب الرشيقة الأولوية للتكنولوجيا التي تعمل على تحسين الاتصال والتعاون، مثل برامج إدارة المشاريع ومنصات الاجتماعات الافتراضية. في قطاع العقارات في المملكة العربية السعودية، قد يساعد استخدام مثل هذه التكنولوجيا العمال البعيدين والداخلين على التعاون بسهولة أكبر، مما يتيح مكان عمل أكثر شمولاً (Hamadamin, 2019).

اتضح من النتائج أن درجة الحرية لدور البراعة التنظيمية في توفير بيئة عمل مرنة للموظفين وتأثيرها على تحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية تساوي 3، مما يشير إلى مؤشرات هامة بشأن قوة الترابط بين متغيرات الدراسة ودرجة التشتت في البيانات. درجة الحرية التي تعادل 3 تعكس أن تحليل البيانات شمل عددًا معقولاً من المتغيرات التي ساهمت في تقييم العلاقة بين البراعة التنظيمية وبيئة العمل المرنة، وكذلك تأثير ذلك على تحسين المسار الوظيفي. هذا يعني أن هناك مستوى معقول من التحليل والتفصيل قد تم في تحديد كيف أن توفير بيئة عمل مرنة من قبل المنظمات يؤثر على تطوير المسارات الوظيفية للموظفين.

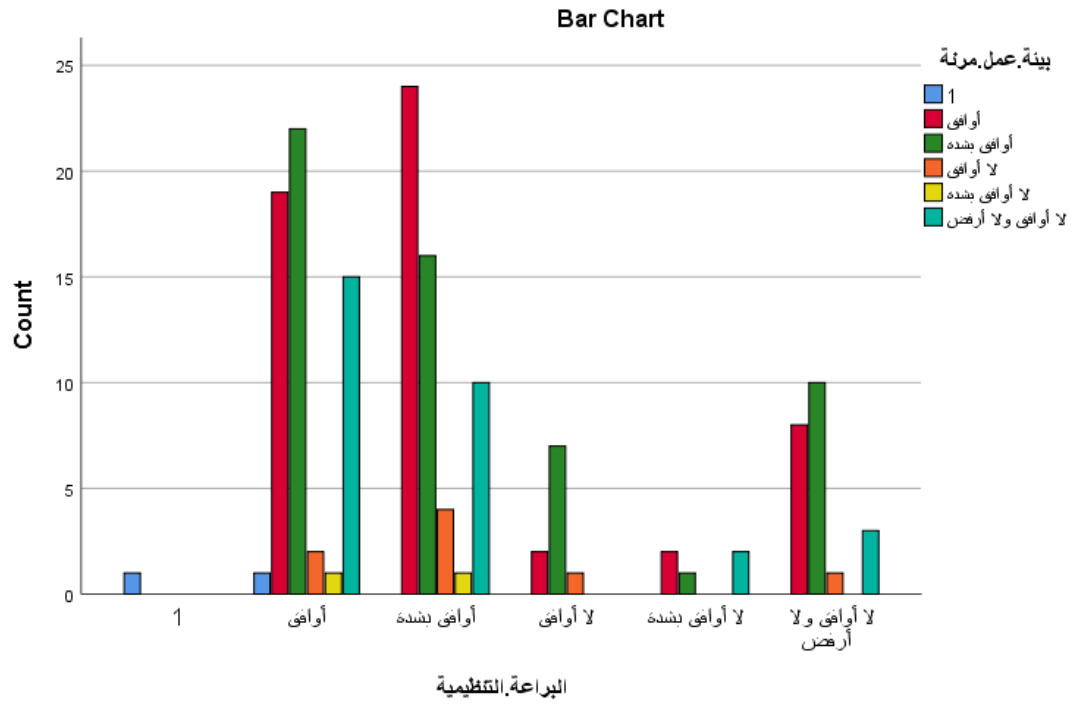
من حيث قوة الترابط، تشير درجة الحرية إلى أن العلاقة بين البراعة التنظيمية في توفير بيئة عمل مرنة وتأثيرها على المسار الوظيفي قد تكون واضحة، لكن ليس بدرجة الترابط القوية التي قد تشير إليها درجات

حرية أقل. بعبارة أخرى، العلاقة بين المتغيرات قد تكون قوية ولكن مع بعض التباين، مما يعني أن تأثير البيئة المرنة على التحسين المهني قد يظهر بوضوح في بعض الحالات وقد يختلف في حالات أخرى.

أما بالنسبة لدرجة التشتت، فإن قيمة درجة الحرية المنخفضة نسبياً تشير إلى أن هناك تبايناً ملحوظاً في البيانات. بمعنى آخر، قد يكون هناك اختلافات ملحوظة في كيفية تأثير توفير بيئة العمل المرنة على المسارات الوظيفية بين مختلف الأفراد والعاملين في قطاع التطوير العقاري. هذا التباين يمكن أن يكون نتيجة لمجموعة من العوامل الشخصية والتنظيمية التي تؤثر على كيفية استفادة الأفراد من بيئة العمل المرنة. وبالتالي، فإن النتائج تعكس أن التأثير الإجمالي للبراعة التنظيمية في تحسين بيئة العمل وتطوير المسار الوظيفي هو ملحوظ، ولكن يمكن أن يتأثر بعدد من المتغيرات التي قد تؤدي إلى تباين في النتائج بين الأفراد.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	90.036 ^a	3	.000
Likelihood Ratio	26.295	3	.392
Linear-by-Linear Association	.493	1	.483
N of Valid Cases	153		
a. 28 cells (77.8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .01.			

جدول 24: اختبار كاي اسكوير لدور البراعة التنظيمية في توفير بيئة عمل مرنة للموظفين وتأثيرها على تحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية



رسم توضيحي 25: اختبار كاي اسكوير لدور البراعة التنظيمية في توفير بيئة عمل مرنة للموظفين وتأثيرها على تحسين المسار الوظيفي للعاملين في قطاع التطوير العقاري بالمملكة العربية السعودية

• مصداقية وموثوقية البيانات

يقيس معامل ألفا كرونباخ الاتساق الداخلي لأداة المسح أو التقييم. وتتراوح قيم ألفا كرونباخ من 0 إلى 1، حيث يشير 0.7 أو أعلى غالبًا إلى موثوقية جيدة. وتشير القيم الأعلى على مقياس القياس إلى الاتساق في قياس نفس البنية، مما يزيد من صحة البيانات التي تم الحصول عليها (Jim, 2024). لقد وصلت صحة وجدوى البيانات إلى 100%، مما يدل على جودة البيانات التي حصلنا عليها من أجل إجراء عملية التحليل. أما عن معامل الفاكرونباخ لجميع عناصر التجربة والذي يساوي 0.785. فيدل على قوة مصداقية وموثوقية البيانات.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	153	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	153	100.0

جدول 25: ملخص انجاز القضية.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.763	.785	20

جدول 26: احصائيات الموثوقية.

• الخاتمة

تعد البراعة التنظيمية أمرًا بالغ الأهمية للتقدم الوظيفي للموظفين في مجال تطوير العقارات في المملكة العربية السعودية. يمكن للمنظمات تحسين مهارات الموظفين ومساراتهم المهنية من خلال تشجيع التكيف والتعلم المستمر والابتكار وإدارة المواهب الاستراتيجية، مما يؤدي إلى قوة عاملة أكثر كفاءة ورضا واستعدادًا لمواجهة مشاكل الصناعة المستقبلية.

في مجال تطوير العقارات في المملكة العربية السعودية، تعد المرونة التنظيمية أمرًا بالغ الأهمية ليس فقط لتحفيز إبداع الموظفين، ولكن أيضًا للتأثير بشكل إيجابي على سير عمل الموظفين. تستطيع المنظمات أن تجهز قوتها العاملة للتعامل مع متطلبات السوق المتغيرة من خلال تنمية ثقافة مبتكرة، وتبني أدوار مرنة، وتعزيز التعلم المستمر، مما يؤدي إلى نجاح الشركات وتقدم الموظفين. هذا الارتباط التكافلي لديه القدرة على تعزيز سعادة العمل، والحد من دوران الموظفين، وبناء مجموعة أفضل من المواهب في الأمد البعيد.

التوصيات

- أوصت الدراسة بضرورة تطوير برامج تدريبية موجهة لتعزيز البراعة التنظيمية لدى العاملين. ينبغي أن تكون هذه البرامج متكاملة وتشمل جميع مستويات الموظفين داخل الشركات العقارية، حيث يجب أن تركز على تطوير مهارات الاستغلال والاستكشاف. من خلال تقديم تدريب مستمر وموجه، يمكن للعاملين اكتساب المهارات اللازمة للتكيف مع التغيرات التنظيمية وتحقيق الأداء الأمثل في مساراتهم الوظيفية.
- أشارت الدراسة إلى أهمية تحسين السياسات التحفيزية داخل المؤسسات العقارية لضمان تعزيز رضا العاملين وزيادة إنتاجيتهم. يُقترح إنشاء برامج تحفيزية تعتمد على الأداء الفردي والجماعي، مما يمكن أن يساهم في خلق بيئة عمل تنافسية ومحفزة. يجب أن تتضمن هذه السياسات مكافآت مادية ومعنوية تعكس جهود الموظفين وتساهم في تعزيز انتمائهم للمؤسسة.
- أوصت الدراسة بضرورة تطوير مسارات وظيفية واضحة وشفافة للعاملين في قطاع التطوير العقاري. ينبغي أن تتضمن هذه المسارات خططاً واضحة للتقدم الوظيفي وتطوير المهارات، مما يعزز من قدرة العاملين على تحقيق أهدافهم المهنية والشخصية داخل المنظمة. من المهم أن تكون هذه الخطط متوافقة مع أهداف الشركة ومتطلبات السوق، وأن تتضمن فرصاً للتعليم المستمر والتدريب العملي.
- كما أشارت الدراسة إلى ضرورة تعزيز التواصل والتعاون بين الإدارات المختلفة داخل الشركات العقارية. يُعتبر التعاون بين الإدارات مفتاحاً لتحسين البراعة التنظيمية، حيث يتيح تبادل المعرفة والخبرات ويساهم في حل المشكلات بشكل أسرع وأكثر فعالية. يمكن تحقيق ذلك من خلال عقد اجتماعات دورية بين الإدارات وتطوير نظام تواصل فعال يربط بين جميع المستويات التنظيمية.
- أوصت الدراسة بضرورة اعتماد أساليب تقييم جديدة تركز على جوانب البراعة التنظيمية وتحسين المسار الوظيفي. يجب أن تكون هذه الأساليب شاملة وتغطي جميع الجوانب المتعلقة بأداء الموظفين، بما في ذلك قدرتهم على التكيف مع التغيرات واستغلال الفرص المتاحة. يتيح ذلك للشركات تقييم أداء موظفيها بشكل أكثر دقة وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تطوير وتحسين.
- أوصت الدراسة بتعزيز دور القيادة التحويلية في الشركات العقارية. يُعتبر القادة التحويليون عنصراً أساسياً في تعزيز البراعة التنظيمية، حيث يتمكنون من إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق أداء متميز. يجب على الشركات الاستثمار في تطوير قادة يتمتعون بمهارات قيادة تحويلية، قادرين على توجيه فرق العمل نحو تحقيق الأهداف التنظيمية والمهنية بشكل فعال.

المراجع

المراجع العربية

- أبو رحمة، إبراهيم (٢٠٢١) دور البراعة التنظيمية في تحقيق التميز المؤسسي دراسة تطبيقية على جامعة غزة. مجلة جامعة الإسراء للعلوم الإنسانية، (١٠)، ٤٥٣-٤٨٧ أبو الاتصالات الخلوية الفلسطينية مجلة عجمان للدراسات البحوث، ١٨ (٢) ١-٣٩
- أبو زيد، حمادة فوزي ثابت،(2021)، بعنوان أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية على البراعة التنظيمية والأداء الابتكاري في ظل توسط دور الثقافة التنظيمية، المجلة العربية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة بالإسماعلية، مج12، ع1.
- أحمد، سرداد (٢٠٢١) دور البراعة التنظيمية في سلوكيات المواطنة التنظيمية مجلة زانكو للإنسانيات بجامعة
- الأذربيجاني، أكرم على جبار،(2023)، تأثير تطوير المسار الوظيفي في الأداء السياقي" دراسة استطلاعية في جامعة ذي قار"، مجلة الدراسات المستدامة، الجمعية العلمية للدراسات التربوية المستدامة، مج5.
- حسانين، شرين عبد الهادي السيد،(2023)، دور البراعة التنظيمية في تحسين المسار الوظيفي للعاملين" دراسة ميدانية"، (رسالة دكتوراه)، جامعة قناة السويس، كلية التجارة، مصر.
- سعيد، وفاء فنجري مرزوق،(2022)، دور البراعة التنظيمية في تحسين جودة الخدمة بشركات الاتصالات المصرية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، ع1، القاهرة.
- صلاح زيادة زكي (٢٠٢٠) دور ممارسات إدارة المواهب في تحقيق البراعة التنظيمية دراسة تطبيقية على شركة حوال الدين ٢٥ (٥) ٤٤-٦٣
- الطاهر، رشيدة السيد أحمد،(2022)، بعنوان تحسين دور التعليم الهجين في تنمية البراعة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية: دراسة ميدانية، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب.
- عبادي، عمار على فقير،(2019)، تطوير المسار الوظيفي ودوره في رضا العاملين" دراسة تطبيقية على بنك النيل للتجارة والخدمات في الفترة 2014-2017م، (رسالة دكتوراه)، جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا، السودان.
- العصب، عبد الهادي،(2017)، أثر تخطيط وتطوير المسار الوظيفي على تحسين أداء العاملين" حالة مديرية الاشغال العمومية- ولاية ادرار، (رسالة ماجستير)، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، لجزائر.

- مرار، ملك مسعود محمود،(2021)، بعنوان استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحسين البراعة التنظيمية: الدور المعدل النظام إدارة الجودة (9001150) دراسة ميدانية على شركات الصناعات الدوائية الأردنية، (رسالة ماجستير)، جامعة البلقاء التطبيقية، كلية الدراسات العليا، الأردن.
- ناصف، مرفت صالح صالح،(2023)، تحقيق البراعة التنظيمية بالجامعات المصرية" دراسة تحليلية، مجلة الادارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والادارة التعليمية، ع39، س10، مصر.

- Basuki, B. (2022). Enhancing The SME's Employee Careers Development: The Role of Organizational Learning. 6(2). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/362863223_Enhancing_The_SME's_Employee_Careers_Development_The_Role_of_Organizational_Learning
- Daboub, R. S. (2024). Fostering firm innovativeness: Understanding the sequential relationships between human resource practices, psychological empowerment, innovative work behavior, and firm innovative capability. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2096248723000498>
- Dawood, A. Q. (2021). The Mediating Role of Organizational Dexterity in the Influence Relationship of Strategic Leadership on Organizational Success: A Descriptive and Analytical Study of the People's Officials in the Oil Marketing Company (SOMO). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/378078792_The_Mediating_Role_of_Organizational_Dexterity_in_the_Influence_Relationship_of_Strategic_Leadership_on_Organizational_Success_A_Descriptive_and_Analytical_Study_of_the_People's_Officials_in_the_Oil_M
- Ferdiana, S. (2023). Investigating the Impact of Career Development, Organizational Commitment, and Organizational Support on Employee Retention. 2(2), 17-128. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/371575287_Investigating_the_Impact_of_Career_Development_Organizational_Commitment_and_Organizational_Support_on_Employee_Retention
- Filipova, A. A. (2018). Expectancy Theory in Organizations. Retrieved from https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-319-20928-9_3002
- Hamadamin, H. H. (2019). The Impact of Strategic Human Resource Management Practices on Competitive Advantage Sustainability: The Mediation of Human Capital Development and Employee Commitment. 11(20). Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/20/5782>
- Hongyun, T. (2021). Organizational learning ambidexterity and openness, as determinants of SMEs' innovation performance. Retrieved from <https://www.researchgate.net/search?context=publicSearchHeader&q=>
- Hoonsoyon, D. (2019). Organizational Agility: Key to the Success of New Product Development. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/335036685_Organizational_Agility_Key_to_the_Success_of_New_Product_Development
- Ibrahim, G. (2023). The Contribution of Agility to an Organization's Digital Transformation. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/375921952_The_Contribution_of_Agility_to_an_Organization's_Digital_Transformation

- Jim. (2024). Cronbach's Alpha: Definition, Calculations & Example. Retrieved from <https://statisticsbyjim.com/basics/cronbachs-alpha/>
- Leso, B. H. (2023). The contribution of organizational culture, structure, and leadership factors in the digital transformation of SMEs: a mixed-methods approach. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9466341/>
- Nafei, W. (2016). The Role of Organizational Agility in Reinforcing Job Engagement: A Study on Industrial Companies in Egypt. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/356262299_The_Role_of_Organizational_Agility_in_Reinforcing_Job_Engagement_A_Study_on_Industrial_Companies_in_Egypt
- Pacheco-Cubillos, D. B. (2024). Transitioning to Agile Organizational Structures: A Contingency Theory Approach in the Financial Sector. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2079-8954/12/4/142>
- Rapuano, V. (2021). Application of Complexity Theory to Organizational Career Management System's Development. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/354568693_Application_of_Complexity_Theory_to_Organizational_Career_Management_System's_Development
- simplilearn. (2024). What is Descriptive Statistics: Definition, Types, Applications, and Examples. Retrieved from <https://www.simplilearn.com/what-is-descriptive-statistics-article#:~:text=What%20do%20you%20mean%20by,help%20identify%20patterns%20and%20relationships>.
- Tandon, L. (2024). Leadership agility in the context of organisational agility: a systematic literature review. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/379921240_Leadership_agility_in_the_context_of_organisational_agility_a_systematic_literature_review
- Vo, T. T. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8869198/>
- Winterton, J. (2019). Revisiting Human Capital Theory: Progress and Prospects. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/336133620_Revisiting_Human_Capital_Theory_Progress_and_Prospects
- Zurina, S. (2019). The Concept of Theory of Dynamic Capabilities in Changing Environment. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/340444705_The_Concept_of_Theory_of_Dynamic_Capabilities_in_Changing_Environment
- Jia-jun, Z. (2022). The Impact of Career Growth on Knowledge-Based Employee Engagement: The Mediating Role of Affective Commitment and the Moderating Role

of Perceived Organizational Support, Vol. 13. This article is part of the research topic. Organizational Psychology. Managing Change for People and Business, College of Public Administration, Nanjing Agricultural University, Nanjing, China

- . Naizm, M., Nadeem, A. H., Sharif, M. S., & Zeb, N. (2020). The impact of innovation leadership on organizational performance: The mediating role of organizational ambiguity: The mediating role of organizational ambiguity. *Al-Qalam*, 25(1), 529-548.
- Bin Abed, F. (2018). The Procedures for the Conduct of the Career Path of Employees in the Organization. *Journal of Social Sciences*, Ammar Telji University of Laghouat.
- El-Gbaly. (2019). The Impact of Trustworthy Leadership on Organizational Excellence. *Scientific Journal of Economics and Trade*, Ain Shams University, (7), 290.
- Hussein, N. S. (2017). The Planning Of Career Paths in the Perspective of the Educational Supervisors in the City Of Jeddah Specialized international educational magazine. *Dar Simat for Studies and Research*, 7(7)
- Mahmoud, A. A. (2020). Organizational Ambidexterity of the Principals of the Private Schools in the Capital City of Amman and it's Relation to the Management by Wandering around from Educational Supervisors and Assistant Principals Point of View. Master's Thesis, Middle East University
- Rami, H. (2020). The Role of Career Path Planning in Developing the Quality of Career Life. *Journal of Studies in the Humanities and Social Sciences*,

الملاحق

الاستبانة

✓ الاسئلة العامة

- العمر
- الجنس
- الدرجة

✓ أسئلة الاستبانة

- تساهم البراعة التنظيمية في تحديد أهداف وظيفية واضحة للعاملين في قطاع التطوير العقاري.
- تساعد سياسات البراعة التنظيمية في توفير فرص تطوير مهني مستدامة.
- تساهم البراعة التنظيمية في تحسين رضا العاملين عن وظائفهم ومساهم المهني.
- تساهم البراعة التنظيمية في تعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات في السوق العقاري.
- تساهم ممارسات البراعة التنظيمية في زيادة فرص الترقيات الوظيفية للعاملين.
- تساعد البراعة التنظيمية في تطوير مهارات القيادة لدى الموظفين.
- تؤثر البراعة التنظيمية بشكل إيجابي على تعزيز التواصل الفعال بين الموظفين.
- تساهم ممارسات البراعة التنظيمية في تعزيز الابتكار والإبداع بين العاملين.
- تشجع البراعة التنظيمية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.
- تساعد السياسات التنظيمية الجيدة في توفير بيئة عمل مرنة وداعمة.
- تساهم البراعة التنظيمية في تحفيز العاملين على تحقيق أهدافهم المهنية.
- تساعد ممارسات البراعة التنظيمية في تعزيز روح الفريق والتعاون.
- تساهم البراعة التنظيمية في تحسين القدرة على إدارة الأوقات وضغوط العمل.
- توفر البراعة التنظيمية بيئة عمل تشجع على التعلم المستمر والتطوير المهني.
- تساهم السياسات التنظيمية في تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
- تساعد البراعة التنظيمية في تطوير استراتيجيات حل المشكلات بفعالية.
- تشجع ممارسات البراعة التنظيمية على تحقيق التميز في الأداء الوظيفي.

✓ <https://docs.google.com/forms/d/1Sde59reiqtmxYRibkomjZfNYvlmKsdd9gvUKG0pOZ7Q/edit>

Abstract الملخص

In this study, entitled The Role of Organizational Acumen in Improving the Career Path of Employees: An Applied Study on the Real Estate Development Sector in the Kingdom of Saudi Arabia, it focused on a primary objective, which is to explore how organizational acumen affects improving the career path of employees in this vital sector. To achieve this objective, the researcher relied on an accurate methodology that included distributing a questionnaire to a random sample of 153 employees working in the real estate development sector. The study relied on a quantitative methodology using the questionnaire as the main tool for collecting data, where this data was analyzed using the SPSS program to conduct the necessary statistical analyses. The analyses included descriptive methods to analyze the demographic and functional characteristics of the sample, as well as inferential analyses to test the main hypotheses of the study. The results showed that there is a statistically significant relationship between organizational acumen and improving the career path of employees, which confirms the importance of real estate development organizations adopting organizational acumen methods that enhance employee career development and increase their job satisfaction, which contributes to achieving better organizational performance. These results constitute a valuable scientific addition to the field of human resources management, and open the way for practical applications that may contribute to improving administrative policies in the real estate development sector in the Kingdom.

Mid-Ocean University

College of Management

Department of Project Management



Title in English:

**The Role of Organizational Agility in Enhancing the Career Path
of Employees an Applied Study on the Real Estate Development
Sector in the Kingdom of Saudi Arabia**

Preparation:

Mohammed Abdelhakeem Al-Saady

233002037

Supervision:

Dr. Al-Faisal Abdelhameed Mohammed Hassan

Dr. Fayez Ali Jarad

2024