

The Role of Organizational Agility in improving the Quality of work life of Government Hospitals.

– A field study on the administrative staff at the Children's Hospital in Taif Governorate –

Sarah Aziz Alotaibi

King Abdulaziz University || KSA

Abstract: This study aimed to explore the role of organizational agility in improving the quality of functional life in government hospitals, the case of Children's Hospital in Taif. The study examined the effect of organizational agility represented in: (sensing agility, decision-making agility, application agility) in improving the job quality at work. In order to achieve these objectives, the study adopted descriptive analytical method, and the study used the questionnaire as a tool for data collection and a total of 102 questionnaires were analysed. The findings of the study showed that there was a positive direct and strong correlation between organizational agility and job quality at a significance level of ($p \leq \alpha 0.05$). Furthermore, the dimension of decision-making agility has the greatest impact on improving job quality. The results of this study will guide healthcare institutions and policy makers to develop quick and proactive flexible plans that meet the needs of employees to face environmental changes.

Keywords: organizational agility, sensing agility, decision making agility, application agility, quality of work life.

دور الرشاقة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية بالمستشفيات الحكومية – دراسة ميدانية على الكادر الإداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف –

ساره عزيز العتيبي

جامعة الملك عبد العزيز || المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور الرشاقة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية بالمستشفيات الحكومية - مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف - من خلال أبعاد الرشاقة التنظيمية المتمثلة في: (رشاقة الاستشعار، رشاقة اتخاذ القرار، رشاقة التطبيق) وتحسين جودة الحياة الوظيفية، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأخذت (107) مفردة مسح شامل لجميع الإداريين وتم تحليل 102 استبانة، وأظهرت النتائج وجود ارتباط إيجابي طردي وقوي، وأن بعد اتخاذ القرار له ($\alpha \leq 0.05$) بين الرشاقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية عند مستوى دلالة الأثر الأكبر على تحسين جودة الحياة الوظيفية. وذكرت توصيات منها ضرورة وضع خطط مرنة سريعة واستباقية تلي حاجات الموظفين لمواجهة التغيرات البيئي.

الكلمات المفتاحية: الرشاقة التنظيمية، رشاقة الاستشعار، رشاقة اتخاذ القرار، رشاقة التطبيق، جودة الحياة الوظيفية.

المقدمة.

يعد المورد البشري العامل الأهم في نجاح المنظمة؛ فمهما زادت درجة التقدم والتكنولوجيا؛ تبقى أهمية المحافظة عليه تحدياً كبيراً يواجه المنظمات بشكل مستمر؛ مما سيدفعها إلى اتخاذ المرونة منهجاً لها؛ وتظهر الرشاقة التنظيمية من الحلول الأكثر ملائمة من حيث تقليل الإجراءات، وسرعة الاستجابة للمتغيرات المحيطة ببيئة العمل سواء الداخلية أو الخارجية، وذلك لاستخدامها أساليب مبتكرة لمواجهة التحديات المستقبلية واقتناص الفرص التي ترفع من كفاءة وفاعلية العمل، ومنها يكون الانفتاح على المحيط الخارجي أسهل، كذلك نرى البعد عن المركزية يظهر جلياً بإشراك الموظفين فيه؛ بالتالي سيؤدي إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية التي بدورها تعمل على التوازن بين حياة الأسرة والوظيفية وهذا هو مفتاح النجاح للفرد.

لذا كانت هذه الدراسة التي تهتم بدور الرشاقة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى الكادر الإداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف.

مشكلة الدراسة:

يواجه القطاع الصحي بالملكة العربية السعودية العديد من التهديدات التي يجب مواجهتها باتخاذ الرشاقة التنظيمية منهجاً للتصدي لها وذلك بالاستجابة السريعة للتغيرات الطارئة والتعامل معها بكل خفة حركة ومرونة. وتعتبر جودة الحياة الوظيفية من أهم العوامل المؤثرة في فعالية المنظمة مما يساعدها في تحقيق أهداف البقاء والنمو والاستمرارية بتقديم الخدمات. وتعتبر الرشاقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة نسبياً ولم يحظ الربط بين الرشاقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية باهتمام كاف من قبل الباحثين حيث لوحظ في الدراسات السابقة ربط الرشاقة التنظيمية بكفاءة وفاعلية الموارد البشرية في دراسة (شليبي، 2021) أو جعل الرشاقة التنظيمية متغير تابع مرتبط بجودة الحياة الوظيفية في دراسة (غنيم، 2020) الأمر الذي يدل على ضعف الإدراك لدور الرشاقة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للموظفين.

وفي ضوء ما سبق رأت الباحثة ضرورة الكشف عن دور الرشاقة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية ومن هنا يمكننا تلخيص مشكلة البحث في السؤال التالي:

ما دور الرشاقة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر موظفي الكادر الإداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف؟

ويتفرع عن السؤال الرئيسي للدراسة مجموعة من الأسئلة الفرعية، وهي:

- 1- ما مستوى تطبيق الرشاقة التنظيمية بأبعادها والمتمثلة في (رشاقة الاستشعار، رشاقة اتخاذ القرار، رشاقة التطبيق) في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف من وجهة نظر موظفي الكادر الإداري؟
- 2- ما درجة تحسين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (تحسين أداء الموظف، تحسين المهام الوظيفية، تحسين المناخ التنظيمي) في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف من وجهة نظر موظفي الكادر الإداري؟
- 3- أي من أبعاد الرشاقة التنظيمية (رشاقة الاستشعار، رشاقة اتخاذ القرار، رشاقة التطبيق) له الأثر الأكبر على تحسين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (تحسين أداء الموظف، تحسين المهام الوظيفية، تحسين المناخ التنظيمي) من وجهة نظر موظفي الكادر الإداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف؟
- 4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول ممارسة أبعاد الرشاقة التنظيمية (رشاقة الاستشعار، رشاقة اتخاذ القرار، رشاقة التطبيق) لدى موظفي الكادر الإداري في مستشفى الأطفال

بمحافظة الطائف تبعا للمتغيرات الديموغرافية (الجنس - العمر - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة في العمل الإداري)؟

أهداف البحث:

يتمثل الهدف الرئيسي للبحث في التعرف على دور الرقابة التنظيمية بأبعادها (رقابة الاستشعار، رقابة اتخاذ القرار، رقابة التطبيق) في تحسين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (تحسين أداء الموظف، تحسين المهام الوظيفية، تحسين المناخ التنظيمي) لدى موظفي الكادر الإداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف.

وتتمثل الأهداف الفرعية في المحاور التالية:

- 1- التعرف على مستوى تطبيق الرقابة التنظيمية بأبعادها والمتمثلة في (رقابة الاستشعار، رقابة اتخاذ القرار، رقابة التطبيق) في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف من وجهة نظر موظفي الكادر الإداري.
- 2- التحقق من درجة جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (تحسين أداء الموظف، تحسين المهام الوظيفية، تحسين المناخ التنظيمي) في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف من وجه نظر موظفي الكادر الإداري.
- 3- تحديد أي من أبعاد الرقابة التنظيمية (رقابة الاستشعار، رقابة اتخاذ القرار، رقابة التطبيق) له الأثر الأكبر على تحسين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (تحسين أداء الموظف، تحسين المهام الوظيفية، تحسين المناخ التنظيمي) من وجهة نظر موظفي الكادر الإداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف.
- 4- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد العينة حول ممارسة الرقابة التنظيمية بأبعادها (رقابة الاستشعار، رقابة اتخاذ القرار، رقابة التطبيق) ودرجة تحسين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (تحسين أداء الموظف، تحسين المهام الوظيفية، تحسين المناخ التنظيمي) بحسب المتغيرات الديموغرافية من (الجنس- العمر- المؤهل العلمي- سنوات الخبرة في العمل الإداري) على أفراد العينة.

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة على مستويين: المستوى العلمي والمستوى العملي على النحو التالي:

- الأهمية العلمية (النظرية):
- يعد موضوع دور الرقابة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية بالمستشفيات الحكومية من الموضوعات التي تعاني المكتبة العربية من قلة على حد علم الباحثة.
- إثراء المكتبة العربية في مجال تحسين بيئة عمل المستشفيات الحكومية وأن تكون مرجعا ونقطة انطلاق لطلاب الدراسات العليا لإجراء المزيد من الدراسات حول الموضوع نفسه من عده جوانب.
- الأهمية العملية (التطبيقية):
- توظيف النتائج التي يتوصل إليها البحث لتحسين جودة الحياة الوظيفية لإكساب العاملين المزايا التنافسية التي ساهمت فيها الرقابة التنظيمية لمستشفى الأطفال بمحافظة الطائف.
- تزويد صناعات القرار بالتوصيات التي تساعد على الوصول إلى الأهداف المنشودة وإصلاح الخلل.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: دور الرقابة التنظيمية بأبعادها المتمثلة في (رقابة الاستشعار، رقابة اتخاذ القرار، رقابة التطبيق) في تحسين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها والمتمثلة في (تحسين أداء الموظف، تحسين المهام الوظيفية، تحسين المناخ التنظيمي) لدى موظفي الكادر الإداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف.

- الحدود البشرية: عينة من الموظفين والموظفات من الكادر الإداري سواء خدمة مدنية أو تشغيل ذاتي.
- الحدود المكانية: طبقت الدراسة في وزارة الصحة - مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف.
- الحدود الزمنية: طبقت الدراسة في خلال العام 1443هـ/2021م.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة.

أولاً- الإطار النظري:

سيتم استعراض الكتابات النظرية حول موضوع هذه الدراسة من خلال مبحثين هما:

- 1- الرقابة التنظيمية.
- 2- جودة الحياة الوظيفية

مفهوم الرقابة التنظيمية: (Organizational Agility)

الرقابة في اللغة هي مصدر رشق وتعني الخفة والسرعة في العمل (معجم الرائد) اما في معجم (أكسفورد) وتعني (Agility) وهي القدرة على التحرك السريع والسهل. وتعني في الاصطلاح انها نوع من أنواع المرونة وإنجاز الأعمال غير المخطط لها والأنشطة الجديدة استجابة لتحويلات غير المتوقعة في طلبات السوق او العملاء (الصانع، 2013). تعددت التعريفات الخاصة بمفهوم الرقابة التنظيمية تبعا لاختلاف مدارسهم ومجالاتهم طبقا لنوع المؤسسة أو مجال العمل، وفيما يلي توضيح لهذا المفهوم بالاستعانة بتعريفات الباحثين:

ذكر بشكل عام بأنها: "القدرة على الاستجابة الناجحة والسريعة، والتفاعل مع التغيرات البيئية بكفاءة عالية" (shiri,2014,p 88).

وتعبر عنها بأنها: "قدرة المنظمة على تحقيق النتائج المرجوة، التي تطمح إلى تحقيقها جراء تطوير منتجاتها، وزيادة معرفة مواردها البشرية؛ مما ينعكس بدوره على تنمية المنظمة، وجعلها خفيفة الحركة في بيئة مضطربة سريعة" (العابدي، 2012م، ص 156)

وقد لخص (Sherehiy, 2008). العناصر الرئيسية لمختلف تعريفات الرقابة التنظيمية، وذلك على النحو

التالي:

- 1- السرعة والمرونة والاستجابة إلى التغيير وعدم اليقين.
 - 2- منتجات عالية الجودة مخصصة للغاية وتجميع التكنولوجيا المختلفة..
 - 3- التجاوب مع القضايا الاجتماعية والبيئية.
- وفي ذات السياق تعرفها الباحثة إجرائيا بأنها: التعامل الناجح في استغلال الفرص والتصدي للتحديات وفقا لقواعد المنافسة من المرونة والجودة والسرعة والابتكار لأحداث بيئة عمل تتميز بخفة الحركة وتمثل في الأبعاد التالية رقابة الاستشعار ورقابة اتخاذ القرار ورقابة التطبيق.

أهمية الرقابة التنظيمية:

ويرى كل من (Reid & nders, 2011). بأن أهمية الرقابة التنظيمية يمكن ايجازها من عدة نواحي كالآتي:

الناحية العملياتية وتشمل:

- 1- تخفيف وتقليل زمن الانتظار ونتيجة للعمليات ذات الاستجابة العالية تحصل زيادة الإنتاجية بنسبة 50%.
- 2- التقليل من المساحات الواسعة وارتفاع مستوى جودة الخدمات والمنتجات.

الناحية الإدارية وتشمل:

- 1- تخفيض الأعمال الورقية الخاصة بمجالات المكتب وهذا يساعد على تبسيط التوثيق وخطوات المعالجة وتخفيض أعداد الأفراد العاملين من خلال وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.
- 2- توصيف العمل قبل التوظيف يضمن توظيف الأفراد العاملين الذين يكون مستوى أدائهم فوق المتوسط.

الناحية الاستراتيجية وتشمل:

- 1- ان تطبيق الرقابة التنظيمية يساعد على زيادة الحصص السوقية في المنظمة الناجحة تعلم كيفية تسويق المزايا.
 - 2- تخفيف التكاليف والوقت والتحسين المستمر توفر فرص تسويقية جديدة.
- وبناء على تلك المعطيات ترى الباحثة بأن أهمية الرقابة التنظيمية تكمن في الاستجابة السريعة والمرونة ومواجهة التحديات واقتناص الفرص وضرورة العمل بدعم الجودة والابتكار من الجهات العليا في المنظمة والبعد عن المركزية في اتخاذ القرار لأحداث بيئة عمل ناجحة مميزة.

أبعاد الرقابة التنظيمية :

تعددت ابعاد الرقابة التنظيمية التي ذكرت في الدراسات السابقة، ولكن اتفقت معظمها على ثلاثة أبعاد أكثرها رواجاً بين الباحثين وهي (رقابة الاستشعار، رقابة اتخاذ القرار، رقابة التطبيق)

1- رقابة الاستشعار (Sensing Agility):

حددت بأنها القدرة التنظيمية لفحص ومراقبة الأحداث والتغيرات في البيئة المحيطة (تغييرات تفضيلات العملاء، وتحركات المنافسين الجديدة، والتكنولوجيا الجديدة) في الوقت المناسب (Park, 2011). تعرف بأنها: هي القدرة التنظيمية لفحص ومراقبة والتقاط الأحداث من التغيير البيئي سواء (تحركات المنافسين، تفضيلات الزبون، التقدم التكنولوجي) في الوقت المناسب (Holbeche, 2015). ويشمل الاستشعار: الإدراك التام لاتجاهات التغيير، ومصادره، وأنواعه، وخصائصه (المصري، 2016). وتقصد الباحثة اجرائياً برقابة الاستشعار: قوة المنظمة في مراقبة المتغيرات البيئية والكشف عن الفرص والتهديدات المستقبلية وتفسيرها في الوقت المناسب لتلافي ظهور مشاكل إدارية مستقبلية.

2- رقابة اتخاذ القرار (Decision Making Agility):

تعرف بأنها المنظمة الرشيقة التي تعرف متى تستجيب للتغيرات ومتى تتخذ قراراتها في ضوء ثلاث معايير وهي: السرعة في اتخاذ القرار، والتنفيذ الفعلي للقرار، الاستجابة السريعة للتغيير مع مشاركة العاملين في اتخاذ القرار يقلل من احتمالية مقاومة التغييرات (Harrf, 2015).

يذكر بأنها " القدرة على جمع المعلومات ذات الصلة من مصادر متنوعة ومراكمتها وهيكلتها وتقويمها لتفسير الآثار المترتبة على الأهداف الخاصة على الأعمال دون تأخير، وتحديد الفرص والتهديدات القائمة على تفسير الأحداث، ووضع خطط العمل التي توجه كيفية إعادة تكوين الموارد وعمل إجراءات تنافسية جديدة" (park, 2011, p25).

وتقصد الباحثة اجرائياً برقابة اتخاذ القرار: الاهتمام بجمع المعلومات المختلفة من مصادر متنوعة لاتخاذ قرارات إدارية في بيئة العمل للتقليل من عمليات الهدر التي تتم سواء مالية أو بشرية أو مادية وفقاً لخطط مدروسة مسبقاً.

3- رشاقة التطبيق (Acting Agility):

يرى إلى أنها مجموعة من الأنشطة الضرورية أو اللازمة لاستغلال وإعادة توزيع الموارد التنظيمية مثل تعديل نظم العمل وأساليبه أو تغيير السياسات وبالتالي الإجراءات، وإعادة تصميم الهيكل التنظيمي للمنظمة بناء على التغييرات التي تحدث في البيئة المحيطة التي تحدث في البيئة المحيطة لتحقيق أهداف المنظمة (Ekweli et al, 2020). وذكر (العابدي، 2012) أن الأنشطة تشمل على مجموعة من الإجراءات في الشركات التنافسية الجديدة في السوق من خلال تقديم خدمات جديدة وذلك لحاجة العملاء لخدمات سريعة والقدرة على الاستجابة للتغيرات بطرق مرنة.

وتقصد الباحثة اجرائيا برشاقة التطبيق: قدرة المنظمة على إعادة تكوين الموارد التنظيمية بشكل حيوي وذلك بتعديل العمليات الإدارية بناء على مبادئ العمل التي تسعى للتصدي للتغيرات البيئية.

مفهوم جودة الحياة الوظيفية (Quality of work life):

وذكر (جاد الرب، 2008) انها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات..

يعرفها (جسام، 2009) بانها درجة الرضا أو عدم الرضا التي يشعر بها الفرد تجاه المظاهر المختلفة في الحياة، كما انها تشتمل على عوامل داخلية ترتبط بأفكار الفرد حول حياته وعوامل خارجية تقيس سلوكيات الاتصال الاجتماعي.

وأضاف (البيلسي، 2012) انها السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المنظمة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية، والشخصية للعاملين والذي ينعكس بدوره على أداء المنظمة والأفراد إيجابيا وبذلك تحقق المنظمة أهدافها وتطلعاتها، وفي نفس الوقت تلبى وتشبع رغبات العاملين مما يضمن استمرارية نجاح المنظمة وحصانتها ضد الكثير من الازمات.

وقد قدم (شنودة، 2010) أربعة مبادئ يقوم عليها مفهوم جودة الحياة وهي:

- تقوم جودة الحياة على احتياجات، واختيارات الفرد.
 - جودة الحياة مفهوم متعدد الأبعاد يتأثر بالعوامل الشخصية والبيئية والتفاعل بينهما.
 - جودة الحياة لها كل المكونات الذاتية والموضوعية ولكنه إدراك الفرد بصورة أساسية.
 - جودة الحياة تتحسن من خلال الاستقلال الذاتي والموارد والهدف في الحياة والإحساس بالانتماء.
- وتقصد الباحثة اجرائيا جودة الحياة الوظيفية: بأنها بيئة العمل المتميزة التي تتوفر فيها العوامل المادية والمعنوية بشكل جيد مما يخلق لديه توازن في حياته الشخصية والعملية ويحقق له تحسین في الأبعاد التالية تحسین أداء الموظف، تحسین المهام الوظيفية، تحسین المناخ الوظيفي.

أهمية جودة الحياة الوظيفية:

وأشار ايضا (زاهر، 2016) أن أي منظمة عليها أن تعالج انخفاض الجودة وشدة المنافسة والتهرب الوظيفي، وانخفاض العوامل الاجتماعية والإنسانية في جو العمل، والتصميم التقليدي للوظائف لم يعد تكفي لإشباع حاجات الفرد.

برنامج جودة الحياة 2030:

حدد مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية اثني عشر برنامجاً ذات أهمية استراتيجية للمملكة من أجل تحقيق الأهداف التي تضمنتها رؤية 2030م والتي كانت هادفة وملهمة وواضحة للعالم بأسره وارتكازها على محاور محددة متضمنة الالتزامات والأهداف والآليات للعمل المميز وخطوات تنفيذ تعكس الطموح بالأرقام، ومن بينها برز برنامج جودة الحياة 2020م والذي يسعى في التطوير الأنشطة التي تساهم في تعزيز جودة حياة الأفراد والعائلات وتمكين وتنمية الموارد البشرية وتطوير العمل بالقطاع الحكومي وخلق فرص عمل جديدة (رؤية المملكة العربية السعودية 2030، 2016م).

أبعاد تحسين جودة الحياة الوظيفية:

هناك جوانب إذا تم تحسينها والارتقاء بها كان لذلك عظيم الاثر في النهوض المؤسسة، ومن ثم الارتقاء بمستوى الحياة الوظيفية، حيث أن بعضها يندرج تحت محور (التحسين في أداء الموظف) والثاني يقع ضمن ما يمكن (تحسينه في مهام الموظف)، وأما الأخير فيتمثل في (المناخ الذي يعمل فيه الموظف (كما ذكرها (شميلان، 2019) بالتفصيل:

1- تحسين أداء الموظف:

عرفه (الخفاق، 2005) بأنه السلوك الذي يقيس قدرة الموظف في الإسهام بتحقيق أهداف المنظمة. لذلك يجب أن يتناسب مستوى الجودة في الأداء مع الإمكانيات المتاحة لذلك يفضل وجود مرجع وثائقي لدى الرؤساء والمرؤوسين للاحتكام وضرورة الاتفاق على مستوى الأداء المطلوب بالعمل في ضوء الإنتاج والأهداف والتوقعات (عثمان، 2019).

وترى الباحثة انه لا بد النظر إليها نظرة شمولية تشمل جميع نواحي الحياة المختلفة للموظف ولذلك لتحقيق التوازن المرجو ورفع الإنتاجية ويعتبر أكثر المداخل الصعبة لارتباطه المباشر بالموارد البشرية.

2- تحسين مهام الوظيفة:

فتذكر بانها مواد أولية تعتبر من أهم العناصر المؤثرة على نشاط المؤسسة كما ونوعاً من شأنه أن يبعد المنظمة من التطلعات المفاجئة في الإنتاج لأن أي خلل في المواد الأولية يؤثر في كفاءة الإدارة في تسيير المخزونات، والتي لها أهمية كبيرة في توفير ما تحتاجه المؤسسة من مواد أولية مختلفة في الوقت المناسب، للقيام بعملية الإنتاج في أحسن الظروف (عدون، 1998).

ومن هنا توضح الباحثة أن تحسن مهام الوظيفة مرتبط بتوفر الوسائل والأدوات والتقنيات التي من شأنها تساعد في تحسين الأداء الكلي للمنظمة وتجعلها تصل لأهدافها.

3- تحسين المناخ الوظيفي:

يمثل شخصية المنظمة الناجحة ويعمل على خلق جو عمل إيجابي يعمل تحقيق الاستقرار للأفراد والتنظيم ويجعل العاملون يشعرون بأهميتهم في العمل من حيث المشاركة في اتخاذ القرارات ورسم السياسات والشعور بوجود درجة عالية من الثقة والتي تتضمن نوعين من العوامل متعلقة بشخصية الموارد البشرية، ومنها ما يتعلق بالمناخ التنظيمي السائد في المؤسسة (العوفي، 2009).

وترى الباحثة انه يقع على عاتق الإدارة العليا توضيح القيم التنظيمية للموظفين ودعمهم باستمرار.

مبررات تحسين جودة الحياة الوظيفية في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف:

تري الباحثة ضرورة تحسين جودة الحياة الوظيفية في المستشفى لأنه سيساعد على زيادة انتماء الموظفين وعدم الرغبة في الانتقال إلى مستشفى آخر. ستحل المشاكل التي تواجههم لأنهم يعملوا بروح الفريق الواحد هدفهم محدد. المرونة في التعامل مع الإجراءات والاستجابة السريعة ترفع مستوى الأداء. تعزيز التعليم والتطور المستمر يحسن بيئة العمل.

العلاقة بين الرقابة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية:

ان تحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الرشيقة مطلب مهم جدا لبقاء المستشفيات الحكومية في دائرة المنافسة وخاصة بمستشفى الأطفال مجتمع البحث لما سيحدث ذلك من خفة حركة فيمكنهم التنبؤ بالمستقبل بسهولة باقتناص الفرص والتصدي للتهديدات وذلك بمرونة في الإجراءات واتخاذ القرارات وسيجني نتائج إيجابية وسيعكس ذلك على الموظفين فيتحسين الأداء في العمل وسلاسة في التعاطي مع العمل فيظهر التحسين في المناخ الوظيفي فبتالي تتحسن جودة الحياة الوظيفية للموظفين لما يلاقونه من اهتمام ودعم من قيادة المستشفى. فهناك ارتباط وثيق بين الرقابة التنظيمية وتحسين جودة الحياة الوظيفية فهو يحدث لهم مكانة مرموقة وزيادة إنتاجية ويعزز لهم روح الانتماء تجاه مقر العمل لأنهم سيشعرون أن لأرائهم قيمة وسيلاحظون الدعم المستمر بالتدريب والتطوير ومراعاة للظروف الشخصية لهم.

ثانيا- الدراسات السابقة

1- دراسة شلي، سمي (2021) هدفت إلى التعرف على تأثير كفاءة وفاعلية إدارة الموارد البشرية على الرقابة التنظيمية ببنك القاهرة، تم إجراء الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (384) مفردة، كانت أداة الدراسة الاستبانة واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، وكان من أبرز نتائجها توصلت إلى انسجام كبير بين أهداف إدارة الموارد البشرية وتحقيق أهداف البنك مما زاد من زيادة مستويات القدرة التنافسية. وأوصت الدراسة بتطوير استراتيجية إدارة الموارد البشرية بالبنك أن تعتمد على مقاييس تطبيقية للكفاءة والفاعلية ومتابعة الإنجازات المتحققة منها.

2- دراسة محمود، مي (2021) هدفت إلى التعرف على أثر ممارسات الإدارة بالاحتواء العالي على الرقابة التنظيمية، وتكونت عينة الدراسة من (384) مفردة باستخدام العينة العشوائية، واعتمد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، واتبعت المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة تأثير موجبة ومعنوية بين ممارسات الإدارة بالاحتواء العالي (التمكين، تشارك المعلومات، التدريب والتطوير) والرقابة التنظيمية وعدم وجود علاقة تأثير معنوية بين المكافآت والرقابة التنظيمية.

3- دراسة سعد، أمنية (2021) هدفت إلى دراسة واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمكتبات جامعة الإسكندرية التي اختيرت مجتمعاً للبحث وتكونت عينة الدراسة 148 مفردة وكانت أداة الدراسة الاستبانة واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، وكان من أبرز نتائجها مستوى الاحتراق الوظيفي منخفض ووضعت استراتيجية لتحسين بيئة العمل ووضع اقتراحات تفيد في معالجة القصور في النواحي المادية، والمعنوية، والتنظيمية، والوظيفية.

4- دراسة غنيم، منال (2020) هدفت إلى التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية في الرقابة التنظيمية واختير مستشفى جامعة المنوفية، مجتمع للبحث وتكونت العينة من العاملين بطريقة عينة عشوائية بعدد يبلغ (275) مفردة، واتبعت المنهج الوصفي وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وكان من أبرز نتائجها توصلت وجود اثر معنوي

بين إبعاد جودة الحياة الوظيفية وإبعاد الرقابة التنظيمية والتأكيد على عدم وجود تأثير سلبي لحياة العمل على الحياة الكلية للعاملين، وأوصت الباحثة بالاهتمام برعاية العاملين بالمستشفى وإشراكهم في صنع القرار.

- 5- دراسة القحطاني، عبد الله (2020) هدفت إلى التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية في كلية الملك فهد الأمنية بالرياض التي اختيرت مجتمعاً للدراسة وتكونت العينة من جميع أعضاء هيئة التدريس وعددهم 50 باستخدام أسلوب الحصر الشامل، وأداه الاستبانة لجمع البيانات واعتماد المنهج الوصفي ومن أهم النتائج شعور أعضاء هيئة التدريس بالأمان الوظيفي والاستقرار ورغبتهم في مواصلة العمل بالكلية ولا يعانون من مشاكل صحية تسببها بيئة العمل فهي آمنة بالنسبة لهم وأوصت بعقد المزيد من المؤتمرات لخدمة هذا الموضوع.
- 6- دراسة عمر، دعاء (2020) هدفت إلى التعرف على تقديم مقترحات لتحسين ممارسات الرقابة التنظيمية التي اختيرت مجتمعاً للبحث في كليات جامعة جنوب الوادي وبلغ عدد العاملين (79) عضو من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات الجامعة، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، واتبعت المنهج الوصفي، وتوصلت إلى نشر ثقافة تنظيمية تعزز الاستجابة للمتغيرات المحيطة واتخاذ القرارات الاستباقية لمواجهة واستغلال التغيرات المحيطة، وضرورة إعطاء الجهاز الإداري مزيداً من الصلاحيات لاتخاذ القرارات في مجال عملهم.

التعقيب على الدراسات السابقة:

- اتفقت جميع الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في أبعاد الرقابة التنظيمية من رقابة الاستشعار ورقابة اتخاذ القرار ورقابة التطبيق في دراسة (شليبي، 2021) و(عمر، 2020).
- اتفقت بعض الدراسات السابقة باختيار المسح الشامل في دراسة (القحطاني، 2020).
- اختلفت الدراسات التالية في اختيار العينة العشوائية (شليبي، 2021)؛ (محمود، 2021)؛ (غنيمة، 2021)، (سعد، 2021) عن الدراسة الحالية.
- اتفقت معظم الدراسات باستخدام المنهج الوصفي التحليلي؛ كما هو الحال بالدراسة الحالية التي استخدمت ذات المنهج.

ما يميز الدراسة الحالية:

- تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها الدراسة الوحيدة -على حد علم الباحثة - التي تناولت دور الرقابة التنظيمية (كمتغير مستقل) في تحسين جودة الحياة الوظيفية (كمتغير تابع) وجمعت بينهما.
- ركزت الدراسة الحالية على آراء الكادر الإداري في مستشفى الأطفال فقط بينما نرى الدراسات السابقة اهتمت برأي جميع الكوادر الصحية والإدارية والخبراء.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي (التحليلي) من خلال الوصف النظري للموضوع والشرح والتحليل لكافة المفاهيم المتعلقة بالرقابة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية ثم التوجه للميدان واستخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات الخاصة بمستشفى الأطفال بمحافظة الطائف وتنظيمها وتفسيرها من أجل التوصل إلى نتائج الدراسة واستنتاج التوصيات.

مصادر البيانات:

يتطلب تحقيق أهداف الدراسة جمع نوعين من البيانات، هما:

- 1- مصادر أولية: جُمعت البيانات عن طريق الاستبانة الإلكترونية التي قامت الباحثة بتصميمها من خلال الرجوع إلى الدراسات السابقة ذات الصلة، وتوزيعها على مجتمع الدراسة؛ للحصول على البيانات اللازمة حول موضوع الدراسة.
- 2- مصادر ثانوية: من خلال مراجعة بعض الكتب والدوريات والمقالات والبحوث المنشورة التي تناولت موضوع الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع هذه الدراسة من جميع الكادر الإداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف، خلال فترة الدراسة الميدانية في عام 1443هـ، والبالغ عددهم (107) موظفا وموظفة؛ بناءً على البيانات من إدارة تخطيط الموارد البشرية في المستشفى. ونظرا لصغر مجتمع الدراسة فقد تم اختيار كامل المجتمع كعينة للدراسة.

الإحصاءات الوصفية للبيانات الديموغرافية:

تتضح خصائص البيانات الديموغرافية لمجتمع الدراسة، والتي تشمل: (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في العمل الإداري)، في الجدول (1) وهي كالتالي:

جدول (1) خصائص البيانات الديموغرافية لمجتمع الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	الفئة	البيانات الديموغرافية
14,7	15	25- 30 سنة	العمر
19,6	20	31 - 35 سنة	
38,2	39	36 - 40 سنة	
17,6	18	41 - 45 سنة	
9,8	10	46 - 50 سنة	
%100	102	المجموع	
59,8	61	ذكر	الجنس
40,2	41	أنثى	
%100	102	المجموع	
12,7	13	ثانوي	المؤهل العلمي
30,4	31	دبلوم	
39,2	40	بكالوريوس	
15,7	16	ماجستير	
2,0	2	دكتوراه	
%100	102	المجموع	
26,5	27	1 - 5 سنوات	سنوات الخبرة في العمل الإداري
19,6	20	6 - 10 سنوات	
17,6	18	11 - 15 سنة	
36,3	37	16 سنة فأكثر	
%100	102	المجموع	

يظهر من جدول (6) النتائج التالية:

- ❖ متغير العمر: أن نسبة مجتمع الدراسة من فئة (36 - 40 سنة) بلغت (38,2%)، وهي الفئة الأكثر تكراراً، بينما بلغت نسبة فئة (46 - 50 سنة) الأقل تكراراً (9,8%)؛ وتشير نسبة فئة الشباب المرتفعة إلى مرونة إدارة المستشفى في مواجهة التغيرات الجديدة، واستجابتها السريعة في أحداث التعديلات؛ لتمييز فئة الشباب في دعمهم وتقبلهم للتغيير.
- ❖ متغير الجنس: أن نسبة الذكور في مجتمع الدراسة بلغ (59,8%) مقارنةً بنسبة الإناث التي بلغت (40,2%)، وتعكس نسبة الإناث المرتفعة على مدى أهمية دور المرأة في اتخاذ القرار وتمكينها من العمل في جميع المستويات الإدارية، وهذا يتوافق مع رؤية المملكة 2030 في السعي إلى تمكين المرأة وتحسين حياة أفراد المجتمع.
- ❖ متغير المؤهل العلمي: أن أكثر من ثلث أفراد مجتمع الدراسة يحملون درجة البكالوريوس بنسبة (39,2%)، في حين أن (2%) فقط منهم يحملون درجة الدكتوراه، وتشير ارتفاع نسبة الحاملين لدرجة البكالوريوس من الكادر الإداري إلى حرص إدارة المستشفى على استقطاب حاملي الشهادات العلمية؛ لرفع كفاءة وجودة الأداء وتطوير إجراءات العمل، وجعلها بيئة عمل جاذبة وتنافسية.
- ❖ متغير سنوات الخبرة في العمل الإداري: أن (36,3%) من مجتمع الدراسة من تجاوزت خبرتهم 16 سنة فأكثر، بينما بلغ (17,6%) منهم من تراوحت خبرتهم الإدارية من 11 إلى 15 سنة، وتعزو الباحثة ذلك لمحاولة إدارة المستشفى في تحسين مختلف الجوانب الوظيفية والتي تؤثر على استمرار الموظف لديها، وتحقيق التوازن له بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.

أداة الدراسة:

استُخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من مجتمع الدراسة حيث صُممت الاستبانة بالاعتماد على الأدب النظري والدراسات السابقة المرتبطة بمتغيرات الدراسة، فقد أخذت عبارات الرشاقة التنظيمية من دراسة كلاً من (المنذري، 2015)؛ (الشنطي، 2016)؛ (المحاسنة، 2017)؛ (الزيادي، 2020)؛ (الهاشمي، 2020)؛ (شلي، 2021)، وعبارات جودة الحياة الوظيفية من دراسة كلاً من (المنذري، 2015)؛ (البربري، 2016)؛ (الشنطي، 2016)؛ (البياري، 2018)؛ (بن شميلان، 2019).

وقد اشملت استبانة الدراسة في صورتها النهائية على 3 أجزاء رئيسية، وهي:

- الجزء الأول: يحتوي على البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة، وهي (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في العمل الإداري).
- الجزء الثاني: يتعلق بعبارات متغير الرشاقة التنظيمية، والمكون من (19) عبارة، ويشتمل على (3) أبعاد، وهي:
 - بُعد رشاقة الاستشعار: حُصص له (6) عبارات.
 - بُعد رشاقة اتخاذ القرار: حُصص له (8) عبارات.
 - بُعد رشاقة التطبيق: حُصص له (5) عبارات.
- الجزء الثالث: يتعلق بعبارات متغير جودة الحياة الوظيفية، والمكون من (11) عبارة. وللتعرف على مدى الموافقة على عبارات الاستبانة تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale): لقياس استجابات عينة الدراسة، وتكون درجات المقياس وفقاً لما يلي:

جدول (2) درجات مقياس ليكرت الخماسي

الفئة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على كتاب (القحطاني وآخرون، 2013) وتحقيقاً لأهداف الدراسة قامت الباحثة بمسح شامل لمجتمع الدراسة؛ وذلك لصغر حجمه، حيث قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة إلكترونياً على مفردات المجتمع، وبلغ عدد الردود (107) رداً، واستبعد منها (5) استبانات؛ لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، وبذلك خضع للتحليل (102) استبانة، بنسبة استجابة قدرها (94,44%).

جدول (3) أعداد الاستبانات الموزعة على مجتمع الدراسة.

مجتمع الدراسة	الاستبانات الموزعة	الاستبانات المستردة	الاستبانات المفقودة	الاستبانات المستبعدة	الاستبانات المحللة	نسبة الاستجابة
107	107	107	0	5	102	94,44%

صدق أداة الدراسة:

يعتبر الصدق أحد الأسس التي يقوم عليها أي مقياس يتم تصميمه، وقد تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة هذه الدراسة من خلال عرضها على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة. كما تم التحقق من صدق الاتساق البنائي والداخلي لأداة الدراسة من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون بين خلال قياس العلاقة بين كل بُعد والدرجة الكلية لأداة الدراسة (صدق بنائي)، وقياس العلاقة بين العبارات والبعد الذي تنتمي إليه (صدق داخلي) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، والمحصور بين [1-، 1+]، وعندما تكون قيمة المعامل موجبة وقريبة من الواحد تعد العلاقة طردية قوية (البحر والتنجي، 2014)، ويظهر ذلك في الجداول التالية:

جدول (4) قيم معامل ارتباط بيرسون لقياس صدق الاتساق البنائي لأبعاد الدراسة

العلاقة	رشاقة الاستشعار	رشاقة اتخاذ القرار	رشاقة التطبيق	جودة الحياة الوظيفية
رشاقة الاستشعار	1			
رشاقة اتخاذ القرار	0,847**	1		
رشاقة التطبيق	0,832**	0,863**	1	
جودة الحياة الوظيفية	0,785**	0,861**	0,804**	1
الدرجة الكلية	0,897**	0,943**	0,906**	0,964**

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يبين الجدول مدى ارتباط كل بعد من أبعاد الرشاقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية مع الدرجة الكلية للأداة، وأن محتوى كل بُعد له علاقة إيجابية طردية وقوية بهدف الدراسة، فقد تراوحت قيم معامل الارتباط بين (0,897- 0,964)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يؤكد على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية

من صدق المحتوى، وتتفق مع دراسة (غنيم، 2020) التي توصلت لوجود علاقة إيجابية طردية بين جودة الحياة الوظيفية والرشاقة التنظيمية.

ثبات أداة الدراسة:

ويقصد به إلى أي درجة تعطي الأداة قراءات متقاربة كلما تم استخدامها، بحيث أن تكون درجة الارتباط بين استخدامه في كل مرة أكثر من (0.70)، وإذا كانت الدرجة ضعيفة فهذا ينفي ثبات هذا المقياس؛ وتكون قيمة المعامل محصورة بين صفر وواحد (القحطاني وآخرون، 2013)، وتظهر الجداول التالية مدى ثبات الأداة لعينة الدراسة ككل باستخدام طريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية..

أولاً- طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha):

تعد طريقة ألفا كرونباخ من أكثر الطرق استخداماً في اختبار الثبات، ويتضح في الجدول التالي (4) قيم ألفا كرونباخ لكل متغيرات وأبعاد الدراسة:

جدول (5) قيم ألفا كرونباخ لثبات أداة الدراسة

ألفا كرونباخ	عدد العبارات	متغيرات وأبعاد الدراسة
0,911	6	بعد رشاقة الاستشعار
0,944	8	بعد رشاقة اتخاذ القرار
0,867	5	بعد رشاقة التطبيق
0,967	19	المتغير المستقل ككل / الرشاقة التنظيمية
0,927	11	المتغير التابع / جودة الحياة الوظيفية
0,974	30	المقياس ككل

يُظهر في الجدول السابق أن قيم معامل ثبات متغيرات الدراسة مرتفعة، تراوحت ما بين (0,927- 0,967)، وبلغت قيمة معامل ثبات الدراسة الكلي (0,974)، وهي كبيرة وقريبة من الواحد الصحيح، وهذا مؤشر على أن الاستبانة تتمتع بثبات عالي، ويمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني.

ثانياً: طريقة التجزئة النصفية (Split-half):

في هذه الطريقة قُسمت عبارات أداة الدراسة إلى جزأين: (الأسئلة ذات الأرقام الفردية، الأسئلة ذات الأرقام الزوجية)، ثم حُسب معامل الارتباط بين درجاتهما، وبعد ذلك صُحِّح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان براون (البحر والتنجي، 2014)، وتم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول (6) قيم التجزئة النصفية لثبات أداة الدراسة

معامل الارتباط		متغيرات وأبعاد الدراسة
بعد التعديل	قبل التعديل	
0,927	0,866	بعد رشاقة الاستشعار
0,957	0,917	بعد رشاقة اتخاذ القرار
0,839	0,783	بعد رشاقة التطبيق

معامل الارتباط		متغيرات وأبعاد الدراسة
بعد التعديل	قبل التعديل	
0,976	0,957	المتغير المستقل ككل / الرشاقة التنظيمية
0,931	0,882	المتغير التابع / جودة الحياة الوظيفية
0,985	0,971	المقياس ككل

يُظهر الجدول السابق (6) أن قيم معامل ثبات متغيرات الدراسة مرتفعة، تراوحت ما بين (0,931-0,976)، وبلغت قيمة معامل ثبات الدراسة الكلي (0,985)، وهي كبيرة وقريبة من الواحد الصحيح، وهذا مؤشر على أن الاستبانة تتمتع بثبات عالي، ويمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني.

مؤشر إجابات أفراد المجتمع ومقياس الحكم عليها:

تحقيقاً لأهداف الدراسة تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد مجتمع الدراسة على العبارات الواردة في كل متغير؛ لتحديد درجة استجابة الأفراد، وترتيب عباراتها حسب درجة أهميتها، وحساب الوزن النسبي للأبعاد والمتغيرات. ولتحديد درجة أهمية كل عبارة فقد تم استخدام المعيار الاحصائي الذي يقوم على تقسيم الأوساط الحسابية إلى ثلاث مستويات، تم تحديد طول الفترة في مقياس ليكرت الخماسي، من خلال المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى}) / \text{عدد الفئات} = (5 - 1) / 3 = 1.33$$

جدول (7) مقياس الدراسة المعتمد

الرتبة	قيمة المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	الوزن النسبي
3	من 1.00 إلى 2.33	منخفضة	من 20 إلى 46.6%
2	من 2.34 إلى 3.66	متوسطة	من 46.7 إلى 73.3%
1	من 3.67 إلى 5.00	مرتفعة	من 73.4 إلى 100%

4- نتائج الدراسة ومناقشتها.

- نتيجة السؤال الفرعي الأول: ما مستوى تطبيق الرشاقة التنظيمية بأبعادها والمتمثلة في رشاقة (الاستشعار، اتخاذ القرار، التطبيق) في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف من وجهة نظر موظفي الكادر الإداري؟ وللتعرف على مستوى تطبيق الرشاقة التنظيمية تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وترتيب الأهمية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة لكل بُعد من أبعاد الرشاقة التنظيمية.

أولاً- مستوى رشاقة الاستشعار في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف:

يظهر إجابات مجتمع الدراسة لمستوى تطبيق رشاقة الاستشعار من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات الممثلة له، وذلك كالتالي:

جدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبُعد رشاقة الاستشعار

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الترتيب
5	يهتم المستشفى بتطبيق التّقنيات الحديثة والآليّات الحديثة، التي تساعد في تطوّر العمل.	4.04	0.900	مرتفعة	1
1	يملك المستشفى القدرة على تطوير خدماته الحاليّة؛ لبلوغ آفاق التّجديد والتّطوير السّريع.	3.89	0.900	مرتفعة	2
6	ينقّد المستشفى التّقنية الحديثة في كافّة الأقسام والوحدات بشكل سريع.	3.83	0.900	مرتفعة	3
2	يقوم المستشفى بمراجعة بيئة العمل؛ للتعرف على الآثار المحتملة للتغيّرات السلوكيّة على الموظّفين.	3.67	1.058	مرتفعة	4
3	يُجري المستشفى مسحًا بيئيًّا؛ للتعرف على الفرص المتاحة له.	3.63	1.043	متوسطة	5
4	يكتشف المستشفى المشكلات المستقبلية التي تهدّده بسرعة.	3.60	1.027	متوسطة	6
	مستوى رشاقة الاستشعار الكلي	3.77	0.821	مرتفعة (75.4%)	

أظهرت إجابات بعد رشاقة الاستشعار مستوى مرتفعاً بنسبة (75.4%)، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لعبارات بُعد رشاقة الاستشعار بين (3.60- 4.04)، فقد حازت العبارة رقم (5) على الرتبة الأولى في درجة استجابة المجتمع، وأتت العبارة رقم (4) في المرتبة الأخيرة في درجة استجابة المجتمع، كما تُظهر قيمة الانحراف المعياري للبُعد والتي تقل عن الواحد الصحيح عن وجود درجة عالية من التوافق في آراء مجتمع الدراسة لهذا البُعد، وتختلف النتيجة مع دراسة (النشيلي، 2020) والتي أظهرت أن مستوى رشاقة الاستشعار لأفراد العينة فيها منخفض. ويمكن تفسير ذلك لاهتمام وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية بارتقاء جودة الخدمات الصحية في المستشفيات، وتسهيل الوصول إليها بإطلاقه حزمة من التطبيقات الصحية وتفعيلها بشكل سريع على نطاق كافة المستشفيات.

ثانياً- مستوى رشاقة اتخاذ القرار في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف:

يظهر إجابات مجتمع الدراسة لمستوى تطبيق رشاقة اتخاذ القرار من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات الممثلة له، وذلك كالتالي:

جدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبُعد رشاقة اتخاذ القرار

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الترتيب
3	يملك المستشفى قاعدة بيانات تساعد في اتخاذ القرارات.	3.92	0.982	مرتفعة	1
2	يستفيد المستشفى من القرارات النّاجحة في الماضي؛ لصياغة قرارات جديدة مستقبلاً.	3.86	0.934	مرتفعة	2
7	يبادر الموظّفون بتقديم اقتراحات؛ لتطوير العمل للإدارة العليا.	3.85	0.948	مرتفعة	3
8	يستمتع الموظّفون بالتّعاون والمشاركة مع زملائهم في اتخاذ	3.81	1.097	مرتفعة	4

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الترتيب
	القرار.				
4	يوجد لدى المستشفى أدوات تدعم اتخاذ القرار.	3.79	0.988	مرتفعة	5
6	تشجّع الإدارة العليا الموظّفين بالمشاركة في اتخاذ القرار.	3.75	1.175	مرتفعة	6
5	تتبع الإدارة العليا سياسات، تمكّن الموظّفين من المشاركة في اتخاذ القرارات.	3.64	1.133	متوسطة	7
1	يضع المستشفى خطة عمل؛ لتلبية احتياجات الموظّفين دون تأخير.	3.59	1.093	متوسطة	8
	مستوى رشاقة اتخاذ القرار الكلي	3.77	0.887	مرتفعة (75.4%)	

أظهرت إجابات رشاقة اتخاذ القرار مستوى مرتفعاً بنسبة (75.4%)، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية له بين (3.59-3.92)، فقد حازت العبارة رقم (3) على الرتبة الأولى في درجة استجابة المجتمع، بينما أتت العبارة رقم (1) في المرتبة الأخيرة في درجة استجابة المجتمع، كما تُظهر قيمة الانحراف المعياري للبعد والتي تقل عن الواحد الصحيح عن وجود درجة عالية من التوافق في آراء مجتمع الدراسة لهذا البعد، وتتفق نتيجة مستوى رشاقة اتخاذ القرار المرتفعة مع دراسة (النشيلي، 2020)؛ ذات المستوى المرتفع، وتختلف مع دراسي (محمود، 2021) و(عمر، 2020)؛ حيث كان مستوى رشاقة اتخاذ القرار لأفراد العينة فهما متوسط.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى تمتع إدارة المستشفى بوجود موظّفين إداريين أكفاء، يمتلكون المقومات والخبرات والمهارات للعمل بأساليب حديثة؛ لتحسين كفاءة وفاعلية وجودة العمل، وحرصها على توفير التقنيات الحديثة لهم، والبيانات والمعلومات ومشاركتها معهم، واستثمار كفاءاتهم ومكانم قوتهم، ومنحهم القدرة على اتخاذ القرارات التي تتناسب مع الظروف التي تطرأ على بيئة العمل؛ إيماناً منها بقدراتهم في بناء مستقبل مميّز للمستشفى.

ثالثاً- مستوى رشاقة التطبيق في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف:

يظهر إجابات مجتمع الدراسة مستوى تطبيق رشاقة التطبيق من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارة الممثلة له.

جدول (10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للبعد رشاقة التطبيق

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الترتيب
3	تستطيع الإجراءات المطبّقة في المستشفى الاستجابة إلى أي تعديل فيها.	3.97	0.724	مرتفعة	1
4	يعدّل المستشفى الهيكل التّنظيمي والتّشغيلي في الوقت المناسب.	3.97	0.850	مرتفعة	2
2	يتميّز الهيكل التّنظيمي للمستشفى بالمرونة، ومواجهة أي متغيّرات جديدة.	3.91	0.857	مرتفعة	3
5	يقدم المستشفى خدمات جديدة في الوقت المناسب.	3.90	0.960	مرتفعة	4

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الترتيب
1	يوقّر المستشفى الموارد المطلوبة في الوقت المحدد من (موارد مائيّة، وبشريّة، وماديّة).	3.37	1.116	متوسطة	5
	مستوى رشاقة التطبيق الكلي	3.82	0.735	مرتفعة (76.4%)	

أظهرت إجابات رشاقة التطبيق مستوى مرتفعاً بنسبة (76.4%)، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية له بين (3.37- 3.97)، فقد حازت العبارة رقم (3) على الرتبة الأولى في درجة استجابة المجتمع، بينما أتت العبارة رقم (1) في المرتبة الأخيرة في درجة استجابة المجتمع، كما تُظهر قيمة الانحراف المعياري للبعد والتي تقل عن الواحد الصحيح عن وجود درجة عالية من التوافق في آراء مجتمع الدراسة لهذا البعد، وتتفق نتيجة مستوى رشاقة التطبيق المرتفعة مع دراسة (النشيلي، 2020): ذات المستوى المرتفع، وتختلف مع دراسي (محمود، 2021) و(عمر، 2020): حيث كان مستوى رشاقة التطبيق لأفراد العينة فيهما متوسط.

وترى الباحثة أن هذه النتيجة تعود لسعي وزارة الصحة في تفعيل برنامج تحول القطاع الصحي، والذي يركز على استمرارية تطوير الخدمات الصحية بشكل شامل وفعال؛ لمواجهة التحديات والمخاطر في البيئة، وهذا بدوره يُعكس بشكل إيجابي على إدارة المستشفى في حرصها على توفير الموارد المطلوبة، وجعل الهيكل التنظيمي والتشغيلي للمستشفى أكثر مرونة؛ لتجاوز الأزمات بكل تحدياتها.

رابعاً: مستوى الرشاقة التنظيمية في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف:

تظهر إجابات مجتمع الدراسة لمستوى الرشاقة التنظيمية من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الأبعاد الممثلة له، وذلك كالتالي:

جدول (11) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير الرشاقة التنظيمية

ت	الأبعاد	المتوسط	الانحراف	درجة الاستجابة	الترتيب
3	بُعد رشاقة التطبيق	3.82	0.735	مرتفعة	1
1	بُعد رشاقة الاستشعار	3.77	0.821	مرتفعة	2
2	بعد رشاقة اتخاذ القرار	3.77	0.887	مرتفعة	3
	مستوى الرشاقة التنظيمية الكلي	3.82	0.735	مرتفعة (76.4%)	

أظهرت إجابات الرشاقة التنظيمية مستوى مرتفعاً بنسبة (76.4%)، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لأبعاده بين (3.77- 3.82)، فقد حاز بُعد رشاقة التطبيق على الرتبة الأولى في درجة استجابة المجتمع على الأبعاد الأخرى، وهذا يختلف مع رتبة بُعد رشاقة التطبيق في دراسي (محمود، 2021) و(عمر، 2020)، والذي جاء في الرتبة الثانية والرتبة السادسة على التوالي، بينما جاء بُعد رشاقة اتخاذ القرار كأقل بُعد في درجة استجابة المجتمع، وتتفق هذه الرتبة مع دراسة (محمود، 2021)، وتختلف مع رتبة دراسة (عمر، 2020) والذي جاء في الرتبة السابعة، كما تُظهر قيمة الانحراف المعياري للمتغير والتي تقل عن الواحد الصحيح عن وجود درجة عالية من التوافق في آراء مجتمع الدراسة لهذا المتغير، وتختلف نتيجة مستوى الرشاقة التنظيمية المرتفعة مع دراسة كلاً من (محمود، 2021) و(عمر، 2020): حيث كان مستوى رشاقة التطبيق لأفراد العينات فيهما متوسط.

ويمكن تفسير ذلك للجهد الذي تقدمه إدارة المستشفى في إدراكها للأزمات والتحديات، والتعامل معها بشكل ناجح ومتكامل، والتكيف معها من خلال إحداث التغييرات في الوقت المناسب والذي يكفل لها النمو والاستمرار، وكذلك محاولتها لتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 في استثمار المورد البشري.

- نتيجة السؤال الفرعي الثاني: ما درجة تحسين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (تحسين أداء الموظف، تحسين المهام الوظيفية، تحسين المناخ التنظيمي) في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف من وجه نظر موظفي الكادر الإداري؟

تظهر درجة تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى الكادر الإداري تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وترتيب الأهمية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة للعبارة المثلة لها.

جدول (12) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير جودة الحياة الوظيفية

الترتيب	درجة الاستجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	ت
1	مرتفعة	0.949	3.97	يراعي المستشفى الظروف الشخصية للموظفين.	2
2	مرتفعة	0.957	3.93	يستفيد المستشفى من خبرات الآخرين؛ لتحسين جودة الحياة الوظيفية.	7
3	مرتفعة	1.046	3.93	تساعد بيئة العمل المرنة في تحسين أداء الموظفين.	4
4	مرتفعة	0.937	3.88	يمارس المستشفى التسهيلات اللازمة، التي تمكن من تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.	1
5	مرتفعة	1.102	3.88	تتبع إدارة المستشفى سياسة التحفيز؛ للاحتفاظ بالموظفين المهرة.	11
6	مرتفعة	1.106	3.81	يزود المستشفى الموظفين بتقارير دورية، توضح مستوى أداءهم.	9
7	مرتفعة	0.922	3.77	يرئى المستشفى جوًا من المنافسة بين الموظفين.	6
8	متوسطة	1.025	3.62	يشعر الموظفون في المستشفى بوجود فرص لمستقبل وظيفي أفضل.	8
9	متوسطة	1.113	3.57	يهتم المستشفى بميول الموظفين ورغباتهم؛ من خلال توفير برامج متنوعة (ثقافية، وتوعوية، وتعليمية، ورياضية).	3
10	متوسطة	0.788	3.34	تتطلب الحياة الوظيفية تدريبًا مستمرًا للكوادر البشرية.	5
11	متوسطة	0.754	2.20	يسود بين الموظفين -أثناء العمل- التعاون، وروح الفريق الواحد.	10
	مرتفعة (78%)	0.744	3.90	مستوى جودة الحياة الوظيفية الكلي	

أظهرت إجابات جودة الحياة الوظيفية مستوى مرتفع بنسبة (78%)، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية له بين (2.20- 3.97)، فقد حازت العبارة رقم (2) على الرتبة الأولى في درجة استجابة المجتمع، بينما أتت العبارة رقم (10) في المرتبة الأخيرة في درجة استجابة المجتمع، كما تُظهر قيمة الانحراف المعياري للمتغير والتي تقل عن الواحد الصحيح عن وجود درجة عالية من التوافق في آراء مجتمع الدراسة لهذا المتغير، وتختلف نتيجة مستوى جودة الحياة الوظيفية المرتفعة مع دراسة (القحطاني، 2019).

وتبرر الباحثة ذلك إلى مدى إدراك إدارة مستشفى الأطفال لأهمية جودة الحياة الوظيفية للموظف؛ من خلال إضافة الطابع الإنساني على بيئة العمل المرنة، والتوازن بين بيئة العمل وحياة الموظف الشخصية، وتطوير مهاراتهم وتحسين أداءهم للقيام بالمهام والمسؤوليات الموكلة إليهم على أكمل وجه؛ والذي يكفل رفع مستوى رضاهم الوظيفي وزيادة الإنتاجية وجودة مخرجات العمل.

- نتيجة السؤال الفرعي الثالث: أي من أبعاد الرقابة التنظيمية (رقابة الاستشعار، رقابة اتخاذ القرار، رقابة التطبيق) له الأثر الأكبر على تحسين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (تحسين أداء الموظف، تحسين المهام الوظيفية، تحسين المناخ التنظيمي) من وجهة نظر موظفي الكادر الإداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف؟

للإجابة على هذا السؤال تم إخضاع أبعاد الرقابة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لتحليل الانحدار الخطي المتعدد، وتظهر النتائج في الجدول التالي:

جدول (13) الانحدار الخطي المتعدد لتحديد أي من أبعاد الرقابة التنظيمية له الأثر الأكبر على تحسين جودة الحياة الوظيفية

الدالة الإحصائية	Sig. T	T المحسوبة	معامل الانحدار Beta	معامل المتغير المستقل	Sig. F	F المحسوبة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	المتغير التابع
دالة	0.000	4.380	-	0.866					جودة الحياة الوظيفية
غير دالة	0.194	1.307	0.131	0.119	0.000	103.55	0.760	0.872	
دالة	0.000	5.357	0.592	0.496					
غير دالة	0.086	1.736	0.184	0.186					

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

بلغت قيمة معامل الارتباط (0.872)، وهذا يشير لوجود أثر إيجابي وعلاقة إيجابية طردية بين أبعاد الرقابة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية؛ حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (103.55)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.000) كونها أقل من ($\alpha \leq 0.05$)، كما بلغت قيمة معامل التحديد (0.760) التي تشير إلى أن الرقابة التنظيمية تفسر حوالي (76%) من التباين في جودة الحياة الوظيفية، في حين تعود النسبة المتبقية لمتغيرات أخرى. كما يشير إلى أثر كل بُعد من أبعاد الرقابة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية، فتظهر النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبُعد رقابة اتخاذ القرار فقط، فقد بلغت قيمة (T) المحسوبة (5.357)، وبدلالة إحصائية (0.000)، وتوضح نسبة التأثير المعنوي لبُعد رقابة اتخاذ القرار على جودة الحياة الوظيفية من خلال قيمة (Beta) والبالغة (0.592)؛ فكلما زادت نسبة تأثير بُعد رقابة اتخاذ القرار بمقدار وحدة واحدة يزيد تحسين جودة الحياة الوظيفية بمقدار (0.592). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (النشيلي، 2020) في وجود أثر لبُعد رقابة اتخاذ القرار. ومن زاوية أخرى يظهر الجدول السابق عدم وجود أثر لبُعد رقابة الاستشعار و رقابة التطبيق على جودة الحياة الوظيفية، فقد بلغت قيمة (T) المحسوبة للبُعدين (1.307) و (1.736) على التوالي، وبدلالة إحصائية (0.194) و (0.086) على التوالي، وهي غير دالة إحصائياً عند كونها أكبر من ($\alpha \leq 0.05$) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (النشيلي، 2020) في عدم وجود أثر لبُعد رقابة التطبيق، وتختلف معها في وجود أثر لبُعد رقابة الاستشعار.

وبناء على ما سبق يتضح أن بُعد رقابة اتخاذ القرار هو البُعد الذي له الأثر الأكبر على تحسين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (تحسين أداء الموظف، تحسين المهام الوظيفية، تحسين المناخ التنظيمي) من وجهة نظر موظفي الكادر الإداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف.

- نتيجة السؤال الفرعي الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات افراد الدراسة حول ممارسة ابعاد الرشاقة التنظيمية (رشاقة الاستشعار، رشاقة اتخاذ القرار، رشاقة التطبيق) لدى موظفي الكادر الاداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس - العمر- المؤهل العلمي - عدد سنوات الخبرة)؟

للإجابة على هذا السؤال استُخدم اختبار "ت" للعينات المستقلة، وللكشف عن الفروق في استجابات أفراد المجتمع تبعاً لمتغير الجنس، كما استُخدم اختبار التباين الأحادي "أنوفا"، للكشف عن الفروق استجابات أفراد المجتمع تبعاً لمتغير العمر، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة في العمل الإداري، وتظهر النتائج في الجداول التالية:

جدول (14) اختبار "ت" للكشف عن الفروق في استجابات أفراد المجتمع تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف	T	Sig.	القرار الإحصائي
ذكر	61	3.938	0.677	1.564	0.121	لا يوجد فروق
أنثى	41	3.708	0.795			

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

يتضح أن قيمة متوسط الذكور بلغ (3.938)، وقيمة متوسط الإناث بلغ (3.708)، كما جاءت نتيجة اختبار (T) بمقدار (1.564)، بمستوى دلالة (0.121) وهي أكبر من $(\alpha \leq 0.05)$ ، وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات افراد الدراسة حول ممارسة ابعاد الرشاقة التنظيمية (رشاقة الاستشعار، رشاقة اتخاذ القرار، رشاقة التطبيق) لدى موظفي الكادر الاداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف تبعاً لمتغير الجنس.

جدول (15) اختبار "أنوفا" للكشف عن الفروق في استجابات أفراد المجتمع تبعاً لمتغير العمر، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة في العمل الإداري

القرار الإحصائي	Sig.	F	متوسط المربعات	DF	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغيرات الديموغرافية
يوجد فروق	0.010	3.543	1.725	4	6.90	بين المجموعات	العمر
			0.487	97	47.23	داخل المجموعات	
			-	101	54.13	التباين الكلي	
لا يوجد فروق	0.067	3.205	1.612	3	4.83	بين المجموعات	المؤهل العلمي
			0.503	98	49.29	داخل المجموعات	
			-	101	54.13	التباين الكلي	
لا يوجد فروق	0.381	1.034	0.554	3	1.66	بين المجموعات	سنوات الخبرة في العمل الإداري
			0.535	98	52.47	داخل المجموعات	
			-	101	54.13	التباين الكلي	

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

تظهر قيمة (F) للعمر بلغت (3.543)، وبدلالة إحصائية (0.010)، وهي قيمة دالة إحصائية كونها أقل من ($\alpha \leq 0.05$)، ويظهر أن قيمة (F) للمؤهل العلمي ولسنوات الخبرة في العمل الإداري بلغت (3.205) و(1.034) على التوالي، وبدلالة إحصائية (0.067) و(0.381) على التوالي، وهي قيم غير دالة إحصائية كونها أكبر من ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول ممارسة ابعاد الرقابة التنظيمية (رقابة الاستشعار، رقابة اتخاذ القرار، رقابة التطبيق) لدى موظفي الكادر الإداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف تبعاً لمتغير العمر، ولاحظت الباحثة الاتفاق مع نتيجة دراسة (الفحطاني، 2020) في وجود فروق بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير العمر، وفي المقابل تختلف معها في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير العمر.

كشفت مصادر الفروق في استجابات أفراد المجتمع حول ممارسة ابعاد الرقابة التنظيمية لدى موظفي الكادر الإداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف تبعاً لمتغير العمر بين فئتي (25-30 سنة) و(31-35 سنة)، وذلك لصالح فئة (25-30 سنة)، وترى الباحثة أن هذه النتيجة قد تعود كون هذه الفئة هي الأصغر سناً، والأحدث تخرجاً، والأقل خبرةً في مجال العمل الإداري.

- تساؤل الدراسة الرئيسي: هل للرقابة التنظيمية دور في تحسين جودة الحياة الوظيفية من وجه نظر موظفي الكادر الإداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف؟
للإجابة على هذا السؤال الرئيسي استخدم اختبار التباين الأحادي "أنوفا": للكشف عن وجود دور للرقابة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية من وجه نظر موظفي الكادر الإداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف، ويتضح ذلك في الجدول التالي.

جدول (16) اختبار "أنوفا" للكشف عن وجود دور للرقابة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية

القرار الإحصائي	Sig.	F	DF	المتغيرات
يوجد دور	0.000	8.812	84	الرقابة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية
			17	
			101	

**الارتباط دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح أن قيمة (F) للمتغيرات بلغت (8.812)، وبدلالة إحصائية (0.000)، وهي قيمة دالة إحصائية كونها أقل من ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي يوجد دور للرقابة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية من وجه نظر موظفي الكادر الإداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف.

خلاصة بأهم النتائج:

تشير نتائج دراسة دور الرقابة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية بالمستشفيات الحكومية إلى النتائج التالية:

- 1- حققت الرقابة التنظيمية مستويات مرتفعة في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف ويفسر ذلك لاهتمام وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية بارتقاء جودة الخدمات الصحية في المستشفيات مواكبة التطور وخاصة التقني والتكنولوجي لتسهيل الخدمات.

- 2- حققت جودة الحياة الوظيفية مستويات مرتفعة في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف من خلال خلق توازن بين الحياة الشخصية للموظف والحياة الوظيفية وجعلها أكثر مرونة وشعوره بالانتماء والولاء تجاهها لأنها دائما تسعى لتطويره واشراكه في اخذ القرار وتوفير بيئة عمل محفزه له.
- 3- وجود ارتباط إيجابي طردي وقوي بين الرشاقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لان العمل في بيئة مستشفى الأطفال كان يمتاز بالمرونة والتصدي للتهديدات والعلاج الفعال للمشاكل قبل وقوعها ينعكس بشكل طري على الحياة الوظيفية للعاملين به.
- 4- أن بُعد رشاقة اتخاذ القرار هو البُعد الذي له الأثر الأكبر على تحسين جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر موظفي الكادر الإداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف لأنه دافع للموظفين لبذل المزيد من التقدم في العمل ويرون انهم جزء فعال في عملية تحسين الحياة الوظيفية.
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات افراد الدراسة حول ممارسة ابعاد الرشاقة التنظيمية (رشاقة الاستشعار، رشاقة اتخاذ القرار، رشاقة التطبيق) لدى موظفي الكادر الاداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف تبعا للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة) حيث يلاحظ تقارب النسب بين الذكور والاناث وهذا يدل على تمكين المرأة وتقديرهم لجهودها وأيضا وجود مستويات تعليم ترتقي بالعمل الإداري للأفضل.
- 6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات افراد الدراسة حول ممارسة ابعاد الرشاقة التنظيمية (رشاقة الاستشعار، رشاقة اتخاذ القرار، رشاقة التطبيق) لدى موظفي الكادر الاداري في مستشفى الأطفال بمحافظة الطائف تبعا لمتغير العمر، لصالح فئة (25-30 سنة) وهذا يعود لصغر سنهم وانهم حديثي تخرج.

التوصيات والمقترحات.

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها توصي الباحثة وتترح الآتي:

- 1- يجب الاهتمام بتدريب وتطوير الكوادر البشرية الإدارية على المهارات والمعارف التي يحتاجونها في مساهمهم الوظيفي.
- 2- الاستمرار في تعديل الهياكل التنظيمية والتشغيلية، وتحديث تقنيات وآليات العمل.
- 3- الحرص على إشراك الموظفين في وضع هذه الخطط؛ لتكون أكثر كفاءة وواقعية.
- 4- ضرورة التوجه بالرشاقة التنظيمية لتكون ثقافة ريادية للمستشفى لدعم الابتكار والابداع.
- 5- إجراء المزيد من المسوحات والتحليل البيئية لاستشعار الأحداث المستقبلية للحد من التهديدات وكسب الفرص المتاحة لها.

قائمة المراجع.

أولاً- المراجع بالعربية:

- البحر، غيث؛ التنجي، معن. (2014م). التحليل الإحصائي للاستبانات باستخدام برنامج IBM SPSS Statistics. تركيا: مركز سير للدراسات الإحصائية والسياسات العامة.
- جاد الرب، سيد (2008). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الاعمال العصرية. مصر: دار الفكر العربي، ص9.

- سعد، امنية خير توفيق. (2020). واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمكتبات جامعة الإسكندرية، المجلة العلمية للمكتبات والمعلومات، 193-250.
- شلبي، سهى عبد المنعم. (2021). أثر كفاءة وفاعلية إدارة الموارد البشرية على الرقابة التنظيمية في قطاع البنوك الحكومية المصرية، رسالة ماجستير منشورة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 575-636.
- شمیلان، عبد الوهاب بن شباب (2019). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثره على أداء العاملين. المجلة العربية للإدارة، مج (39)، ع (2)، ص 215-235.
- عمر، دعاء محمد. (2020). تحسين ممارسات الرقابة التنظيمية بكليات جامعة جنوب الوادي، مجلة العلوم التربوية، مج (3)، ع (1)، 40-87.
- القحطاني، سالم؛ العامري، أحمد؛ آل مذهب، معدي؛ العمر، بدران. (2013). منهج البحث في العلوم السلوكية. (الطبعة الرابعة). الرياض: كلية إدارة الأعمال جامعة الملك سعود.
- القحطاني، عبد الله محمد. (2020). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق الأمان الوظيفي: من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الملك فهد الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- محمود، مي مرعي. (2021). أثر ممارسات الإدارة بالاحتواء العالي في تعزيز الرقابة التنظيمية، بحث منشور، المجلة العربية للإدارة، ع (1)، 209-227.
- منظور، جمال الدين (2003). لسان العرب، مج (5)، بيروت: دار صادر للطباعة والنشر.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Ekweli, F. (2020). Process Innovation and Organizational Agility in the Banking Sector of Nigerian Economy, THE Strategic Journal of Business & Change management, Vol.7,1, No 16, 86.
- Harraf, A. (2015). Organizational agility. Journal of Applied Business Research, Vol 31, No 2, 675-686.
- Park, Young, Ki, (2011),"The Dynamics of Opportunity and Threat Management in Turbulent Environments the Role of Information Technologies", A Dissertation Presented to the Usc Graduate School University of Southern California.
- Reid, R. (2011). Operations Management an Integrated,4th Ed, john Wiley & Sons, Inc.
- Sherehiy, Bohdana. (2008). Relationships between Agility Strategy, Work Organization and Workforce Agility. Ph. D, University of Louisville.