

The impact of organizational behavior on the effectiveness of the organizational role of The Ministry of Health branch in achieving the goals of health transformation in Najran region

Mr. Faisal Hussain Faisal Alsharif^{*1}, Dr. Ali Mohammed Al Mansour², Mr. Manassar Zaied M. Al Sulieman³

¹ Najran University | KSA

² Najran Health Cluster | KSA

³ Branch of the Ministry of Health in Najran Region | KSA

Received:

01/07/2025

Revised:

09/07/2025

Accepted:

19/08/2025

Published:

30/11/2025

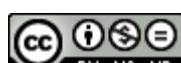
* Corresponding author:
Falsharif23@gmail.com

Citation: Alsharif, F. H., Al Mansour, A. M., & Al Sulieman, M. Z. (2025). The impact of organizational behavior on the effectiveness of the organizational role of The Ministry of Health branch in achieving the goals of health transformation in Najran region. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 9(11S), 33 – 54.

<https://doi.org/10.26389/>
AJSRP.L020725

2025 © AISRP • Arab Institute for Sciences & Research Publishing (AISRP), United States, all rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license.

Abstract: The aim of this study was to examine the impact of organizational behavior on the effectiveness of the organizational role of the Ministry of Health branch in achieving health transformation goals in the Najran region. The researcher employed the descriptive analytical method and distributed a questionnaire to a random sample of (62) employees working at the Ministry of Health branch in Najran. The findings revealed that the level of organizational behavior among employees was high, with an overall mean of (4.14 out of 5). Role performance recorded the highest mean (4.62), followed by helping behavior (4.41), and creative behavior (4.36), while deviant behavior scored the lowest (2.31). Additionally, the mean level of organizational role effectiveness in achieving health transformation goals was very high at (4.39 out of 5). Linear regression analysis confirmed a statistically significant role for the dimensions of organizational behavior (role performance, deviant behavior, helping behavior, and creative behavior) on the effectiveness of the organizational role, explaining 78.1% of the variance in effectiveness, with β coefficients ranging from 0.225 to 0.343, all statistically significant. There are no statistically significant differences in the study sample's response regarding the impact of organizational behavior on the effectiveness of the organizational role of the Ministry of Health branch in achieving the goals of health transformation in the Najran region according to the variables (gender, age, years of experience). Based on these findings, the researcher recommends providing continuous training opportunities for employees and developing incentive systems to enhance performance and innovation within the framework of health transformation.

Keywords: Organizational Effectiveness, Health Transformation, Work Ethics, Incentives, Institutional Training.

أثر السلوك التنظيمي على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران

أ. فيصل بن حسين فيصل الشريف^{*}, الدكتور/ علي محمد ال منصور², أ. منصر زايد منصر ال سليمان³

¹ جامعة نجران | المملكة العربية السعودية

² تجمع نجران الصحي | المملكة العربية السعودية

³ فرع وزارة الصحة بمنطقة نجران | المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدف هذا البحث إلى دراسة أثر السلوك التنظيمي على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم توزيع استبيانه على عينة عشوائية بلغت (62) موظفاً من العاملين في فرع وزارة الصحة بمنطقة نجران. أظهرت النتائج أن مستوى السلوك التنظيمي لدى العاملين كان مرتفعاً بمتوسط كلي (4.14 من 5)، حيث سجل أداء الأدوار أعلى متوسط (4.62)، تلاه السلوك المساعد (4.41)، والسلوك الإبداعي (4.36)، في حين كان السلوك المنحرف أقل (2.31). كما بلغ متوسط مستوى الدور التنظيمي في تحقيق أهداف التحول الصحي (4.39 من 5) بمستوى مرتفع جداً. وأكد تحليل الانحدار الخطي وجود دور دال إحصائياً لأبعاد السلوك التنظيمي (أداء الأدوار، السلوك المنحرف، السلوك المساعد، السلوك الإبداعي) على فعالية الدور التنظيمي، حيث تفسر هذه الأبعاد 78.1% من التغير في الفعالية، مع معاملات انحدار β تتراوح بين 0.225 و 0.343 وجميعها ذات دلالة إحصائية، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة حول أثر السلوك التنظيمي على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران وفقاً للمتغيرات (النوع، العمر، سنوات الخبرة). بناءً على هذه النتائج، يوصى الباحث بتوفير فرص تدريبية مستمرة للعاملين وتطوير نظم تحفيزية لتعزيز الأداء والابتكار في إطار التحول الصحي..

الكلمات المفتاحية: الفعالية التنظيمية، التحول الصحي، أخلاقيات العمل، الحواجز، التدريب المؤسسي.

1- مقدمة

في ظل التغيرات والتحديات التي تواجه العالم اليوم، تعتبر مؤسسات القطاع الصحي من أهم المنظمات التي لها تأثير كبير على جودة الحياة في المجتمعات، وهو ما جعل السلوك التنظيمي عنصراً أساسياً في نجاح أداء هذه المؤسسات أو فشلها، فأداء هذه المؤسسات يرتبط بالسلوك التنظيمي لدى العاملين في هذه المؤسسات الصحية بكافة مستوياتهم، سواء كانوا عاملين أو موظفين أو إدارة عليا، ولتحقيق نجاح المنظمات لابد من دراسة السلوك التنظيمي، ومعرفة سلوكيات الأفراد فيها.

وتعود أهمية دراسة السلوك التنظيمي للعاملين إلى أهمية العاملين في المنظمات، كونهم الركيزة الأساسية في عمل المنظمة، والتعرف على المصادر التي تؤدي لزيادة الضغوط على العاملين ودور القائد في معرفة تلك المصادر، واقتراح أهم الوسائل والأساليب لتجنب السلوك التنظيمي السلبي في العمل (الهواشلة، 2024، ص. 83).

كما نجد بأن السلوك التنظيمي يشمل العديد من السلوكيات مثل: الالتزام، العلاقات الشخصية، التحفيز، الكفاءة الذاتية، العمل، الإرهاق، ونية الدوران، وغيرها من السلوكيات (Kim & Cho, 2022).

كما يعد السلوك التنظيمي عاملًا هاماً في تعزيز الاستدامة داخل المؤسسات الصحية، حيث تظهر دراسة (Sepetis, 2024) أن تبني ممارسات سلوكية تنظيمية فعالة يساهم في تعزيز الوعي البيئي وتحسين أداء المؤسسة الصحية، وقد أبرزت نتائج هذه الدراسة أن هناك أهمية لدمج السلوك التنظيمي في استراتيجيات الاستدامة ما يؤدي لتحسين فاعلية مواجهة التحديات التي تواجه المؤسسات الصحية.

ويرى الباحث أن القطاع الصحي يعتبر ذو أهمية بالغة في المجتمعات، خاصة في المملكة العربية السعودية، فهو عنصر مهم من عناصر التنمية المستدامة، فتطويره يعتبر أمر مهم للمملكة واجباً أخلاقياً واجتماعياً تقوم به حكومة المملكة، فتحسينه يحسن من الرفاهية لدى المواطنين والمقيمين في المملكة، ويزيد من معدلات الإنتاج، والاهتمام بالقطاع الصحي يعتبر من ركائز المجتمعات السليمة، حيث أن توفير النظام الصحي المتطور يؤدي لوجود عدالة اجتماعية ويقلل من المشكلات الاجتماعية في المجتمع، وهو يعبر عن تطور المجتمع ورقمه، ومقاييساً لتطور الدول، وهذا ما جعل المملكة تتبع التحول الصحي.

وهدف برنامج التحول الرقمي الصحي في المملكة العربية السعودية إلى إعادة هيكلة القطاع الصحي، بما يساهمن في تعزيز مكانته وتفعيل مقوماته كنظام صحي فعال ومتكملاً، يرتكز على صحة المستفيد بالاعتماد على مبدأ القيمة المحصلة من المخرجات، ويطبق قيم الشفافية والاستدامة المالية من خلال تعزيز الصحة العامة والوقاية من الأمراض، بالإضافة لتطبيق نموذج الرعاية الصحية الحديثة، كما يهدف أيضاً لتحسين الوصول للخدمات الصحية والتأمين المجاني للمواطنين عبر ضمان تغطية الخدمات الصحية والتأمين المجاني للمواطنين وفق التوزيع الجغرافي العادل والشامل الذي يمكن منظومة الرعاية الصحية من الوصول لكافة مناطق المملكة، والتوسّع في تقديم خدمات الصحة الإلكترونية والحلول الرقمية، وكذلك الارتقاء بجودة الخدمات الصحية بالتركيز على تعزيز مستويات رضا المستفيدين (برنامج تحول القطاع الصحي، 2021، ص. 17).

يأتي إطلاق برنامج التحول الصحي ليعزز من هذا البعد الإنساني، ويؤكد على استمرارية نهج القيادة في المستقبل، فضلاً عن تطوير المنظومة الصحية عامة، ورفع جودة الرعاية والخدمات المقدمة، حيث يأتي برنامج التحول الصحي كأحد برامج رؤية المملكة 2030، والذي تم تأسيسه بغرض المساهمة في تحقيق مستهدفات محور "مجتمع حيوي" ضمن الرؤية، وذلك من خلال إعادة هيكلة القطاع الصحي في المملكة، وتعزيز قدراته ومكانته كقطاع فعال ومتكملاً يضع صحة كافة أفراد المجتمع (مواطن، مقيم، وزائر) على قمة أولوياته، حيث يعمل هذا البرنامج على الارتقاء بالخدمات الصحية والتركيز على رضا المستفيدين بالتنسيق والتعاون مع كافة جهات القطاع الصحي، سواء الحكومي أو الخاص، وكذلك المواءمة والربط مع الأهداف الوطنية الاستراتيجية خلال رحلة التحول (برنامج تحول القطاع الصحي، 2021، ص. 9).

كما أن للسلوك التنظيمي دور بارز في تشكيل الولاء لدى العاملين، في حين أن السلوك التنظيمي الإيجابي له تأثير قوي على سلوكيات العاملين ومدى التزامهم بتحقيق أهداف المنظمة (Albarzi, 2024, p. 4).

والجدير بالذكر بأن الدور التنظيمي يُعد من العناصر الأساسية التي تُسهم في تحسين فعالية الأداء داخل المنظمات الصحية. ويشمل هذا الدور التخطيط الاستراتيجي، توزيع المهام، تنسيق الجهود بين الفرق المختلفة؛ لضمان تقديم خدمات صحية عالية الجودة. كما يساهمن التنظيم الفعال في تعزيز التواصل بين العاملين، مما يؤدي إلى تحسين تجربة المرضى وزيادة رضاهما، بالإضافة إلى ذلك، يلعب التنظيم دوراً حيوياً في إدارة الموارد البشرية والمادية بشكل يضمن تحقيق الأهداف الصحية المرجوة (السعيد، 2023، ص. 78).

2- مشكلة البحث:

تسعي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية نحو تحقيق أهداف التحول الصحي، وذلك تواافقاً مع تحقيق أهداف رؤية 2030، وذلك بهدف تحسين جودة الخدمات الصحية، بما يرفع من أداء المؤسسات الصحية، ومع ذلك فهناك العديد من التحديات مثل: ضعف

الالتزام الوظيفي، انخفاض مستوى الإبداع، غياب التحفيز، وهو ما يعيق تحقيق أهداف التحول الصحي، فقد أكدت نتائج بعض الدراسات السابقة مثل دراسة (أبو عنزة وفلاح، 2024) أن نسبة رضا العاملين في بعض المؤسسات الصحية تصل 65%， وهو ما يكون له تأثير سلبي على الدور التنظيمي عند تنفيذ سياسات واستراتيجيات التحول الصحي، كذلك في هناك علاقة دالة إحصائياً بين السلوك التنظيمي وأداء العاملين، بما يؤثر على جودة الخدمات الصحية التي يتم تقديمها.

كما أكدت نتائج دراسة (الصماط والسياغي، 2024) أن التطوير التنظيمي يؤثر بشكل كبير على تحسين أداء المؤسسات الصحية، بما يعني أهمية السلوك التنظيمي في تعزيز الدور التنظيمي.

كما أكدت نتائج دراسة (بجاج، 2024) أن هناك تأثير للقيادة التحويلية في الإبداع التنظيمي في المؤسسات الصحية، وكذلك في هناك علاقة إيجابية دالة إحصائية بين القيادة التحويلية والسلوك الإبداعي للعاملين، بما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي..

وبناء على ما سبق يرى الباحث ان لمنظمات القطاع الصحي دوراً تنظيمياً هاماً في نجاح التحول الصحي في منظماتهم، حيث أن للمنظمة الصحية دور في الترويج للتحول الصحي وكذلك في تبنيه من قبل إدارة المنظمة وبالتالي يكون هناك تبني لهذا التحول من قبل العاملين في المنظمة الصحية، كما أن لها دور هام في تدريب العاملين على هذا التحول الصحي، ونجاحه من خلال عقد الدورات التدريبية والورش العلمية والتي تبرز أهمية التحول الصحي والعمل على التقليل من مقاومة التغيير الذي قد يواجه التحول الصحي، وذلك كله يمكن من خلال تغيير سلوك العاملين، وجعلهم أكثر تقبلاً للتغيير ويدعمونه ويعملون على تحقيقه ونجاحه. وتأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على كيفية تأثير السلوك التنظيمي على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران.

3-أسئلة البحث:

مما سبق تتضح مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما أثر السلوك التنظيمي على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- 1 ما مستوى السلوك التنظيمي لدى العاملين في فرع وزارة الصحة بمنطقة نجران من وجهة نظرهم؟
- 2 ما مستوى الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران؟
- 3 ما أثر أبعاد السلوك التنظيمي (أداء الأدوار، السلوك المنحرف، السلوك المساعد، السلوك الإبداعي) على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران؟
- 4 هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة حول أثر السلوك التنظيمي على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران وفقاً للمتغيرات (النوع، العمر، سنوات الخبرة)؟

4-فرضيات البحث:

- 1 يوجد مستوى متوسط للسلوك التنظيمي لدى العاملين في فرع وزارة الصحة بمنطقة نجران.
- 2 يوجد مستوى متوسط للدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران.
- 3 تؤثر أبعاد السلوك التنظيمي بشكل معنوي (أداء الأدوار، السلوك المنحرف، السلوك المساعد، السلوك الإبداعي) على فعالية الدور التنظيمي في تحقيق أهداف التحول الصحي لفرع وزارة الصحة بمنطقة نجران.
- 4 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة حول أثر السلوك التنظيمي على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران وفقاً للمتغيرات (النوع، العمر، سنوات الخبرة).

5-أهداف البحث:

- 1 تحليل مستوى متوسط للسلوك التنظيمي السادس بين العاملين في فرع وزارة الصحة بمنطقة نجران من وجهة نظرهم.
- 2 قياس مستوى فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران.
- 3 تحليل أثر أبعاد السلوك التنظيمي وأبعاده (أداء الأدوار، السلوك المنحرف، السلوك المساعد، السلوك الإبداعي) على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران.
- 4 الكشف عن وجود فروق دالة إحصائياً في استجابة عينة الدراسة حول أثر السلوك التنظيمي على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران وفقاً للمتغيرات (النوع، العمر، سنوات الخبرة)؟

1- أهمية البحث:

- **الأهمية النظرية:**
 - تمثل الأهمية النظرية للدراسة في تناوله للتحول الصحي في المملكة العربية السعودية، والذي بدوره يعتبر أحد برامج رؤية المملكة 2030، لذا فهو ذو أهمية بالغة.
 - تناول السلوك التنظيمي والذي يعتبر من محرّكات المنظمات، وهو ذو أثر كبير على المنظمات وأدائها، وكذلك تناوله للدور التنظيمي للتحول الصحي.
 - تسلیط الضوء على التحول الصحي في المملكة لم يتم التطرق له بشكل كافٍ في الدراسات والابحاث.
 - قد تساهم الدراسة في سد الفجوة العلمية والمعرفية، حيث أن الدراسات السابقة التي تناولت التحول الصحي بصورة عامة، ولكنها لم تربط بشكل كافي هذا المتغير بالدور التنظيمي وخاصة في القطاع الصحي.
 - قد تساهم الدراسة في تعزيز الفهم النظري للسلوك التنظيمي من خلال أبعاده المتنوعة، وربط ذلك بالدور التنظيمي، وهذا ما لم تتناوله الدراسات السابقة بصورة متكاملة وشاملة في الدراسات السابقة..
- **الأهمية التطبيقية:**
 - تمثل الأهمية التطبيقية في التعرف على مستوى السلوك التنظيمي وأبعاده في فرع وزارة الصحة بنجران، وكذلك التعرف على مستوى الدور التنظيمي للتحول الصحي لفرع الوزارة في نجران، مما يساعدهم في وضع الخطط التي قد تؤدي لتحسين هذا المستوى.
 - قد تساعد الدراسة ونتائجها في تحديد وتشخيص واقع السلوك التنظيمي في فرع وزارة الصحة بنجران، وتأثيره على الدور التنظيمي في تحقيق أهداف التحول الصحي، بما يعمل على توفير بيانات تساعد صناع القرار في الوزارة.
 - قد تخدم نتائج الدراسة وتوصيات الجهات ذات الاختصاص مثل، وزارة الصحة، مديريات الشؤون الصحية، الأكاديميين، حيث يمكن أن تساهم هذه النتائج في تطوير برامج وظيفية تعمل على تحسين بيئة العمل التنظيمية.
 - قد تفيد نتائج البحث القائمين على فرع وزارة الصحة في نجران لوضع الخطط الاستراتيجيات لتحسين الدور التنظيمي للتحول الصحي من خلال السلوك التنظيمي.
 - قد تفيد نتائج الدراسة وتوصياتها الباحثين في استكمال البحث العملي في هذا المجال مع استخدام متغيرات أخرى يمكن الإفاده منها في التحول الصحي.

2- حدود البحث:

- **الحدود الموضوعية:** أثر السلوك التنظيمي (أداء الأدوار، السلوك المنحرف، السلوك المساعد، السلوك الإبداعي) على فعالية الدور التنظيمي في تحقيق أهداف التحول الصحي.
- **الحدود البشرية:** جميع العاملين في فرع وزارة الصحة بمنطقة نجران.
- **الحدود المكانية:** فرع وزارة الصحة بمنطقة نجران.
- **الحدود الزمانية:** الفصل الدراسي الثاني من العام 1446هـ - 2025م، وهي الفترة التي تم فيها إجراء الدراسة، وجمع البيانات.

3- مصطلحات البحث:

- **السلوك التنظيمي:** "دراسة ما يفكرون فيه العاملون، وما يشعرون به، وما يفعلونه في المنظمات، وبالتالي فهو مجال دراسي يتم تكريسه لهم وشرح وتحسين مواقف وسلوكيات الأفراد والجماعات والعمليات الإدارية في المنظمة" (McShane & Von Glinow, 2018, p. 27).
- **ويعرف الباحث إجرائياً بأنه:** الدرجة التي يحصل عليها الموظف في أداء السلوك التنظيمية والتي يمكن قياسها من خلال الأبعاد أداء الأدوار، السلوك المنحرف، السلوك المساعد، السلوك الإبداعي، وذلك وفق استجاباتهم على المقاييس.
- **الدور التنظيمي:** "الوظائف والمسؤوليات التي يقوم بها الأفراد في المنظمة، وكيفية تفاعلهم مع بعضهم البعض لتحقيق الأهداف التنظيمية" (Robinson & Judge, 2019, p. 108).

ويعرف الباحث إجرائياً فاعلية الدور التنظيمي على بأنه: الدرجة التي يحصل عليها الموظف في عينة الدراسة على فقرات مقاييس فاعلية الدور التنظيمي، والتي تعكس وضوح المهام، والقدرة على تحقيق الأهداف، ومتابعة الأداء، اتخاذ القرارات التنظيمية، بما يخدم التحول الرقمي في فرع وزارة الصحة بمنطقة نجران، وذلك وفقاً لاستجابتهم على فقرات الاستبيان.

- **التحول الصحي:** "أحد برامج رؤية السعودية 2030، ويهدف لتمكين التحول الشامل في القطاع الصحي بالمملكة، وإعادة هيكلته ليكون نظاماً صحياً شاملاً وفعالاً ومتاماً، يقوم على صحة الفرد والمجتمع، وسيهم في تعزيز مكانة القطاع وتفعيل مقوماته، وتشارك

البرنامج في مسيرة التحول 18 جه، تسعى لتحقيق أربعة أهداف استراتيجية، ومجموعة من المبادرات التنفيذية". (برنامج تحول القطاع الصحي، 2024، ص. 7). ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه: الإجراءات التي قامت بها وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية، وذلك لتحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة، لتحقيق أهداف رؤية 2030.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة

السلوك التنظيمي:

مفهوم السلوك التنظيمي:

السلوك التنظيمي هو: "الاهتمام بدراسة سلوك العاملين بالوحدات التنظيمية المختلفة واتجاهاتهم وميولهم وأذائهم، فالمنظمات والجماعات الرسمية تؤثر في إدراكات العاملين ومشاعرهم وتحركاتهم، كما تؤثر البيئة في المنظمات البشرية وأهدافها، ومجال السلوك التنظيمي يغطي جانبي أساسين هما: أسباب السلوك الإنساني كأفراد وجماعات، وكيفية استخدام هذه المعلومات لمساعدة الأفراد على أن يصبحوا أكثر إنتاجية ورضا في المنظمات" (أبو سن، 2015، ص. 33).

كما يعرف السلوك التنظيمي على أنه "المحاولة الشاملة لهم سلوك العاملين في المنظمة، سواء كانوا أفراداً أو جماعات، وكذلك تفاعل هذه المنظمة مع بيئتها الخارجية (المؤشرات والعوامل السياسية والاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية والثقافية والحضارية) ومع سلوك العاملين بها، وما يحملونه من مشاعر واتجاهات ومواقف ودوافع وتوقعات وجهود وقدرات" (بحر، 2019، ص. 35).

كما يعرف السلوك التنظيمي على أنه "فهم ودراسة سلوك الموظفين في المنظمات، ويشمل ذلك: إدراك الموظفين واسلوب تفكيرهم، دوافعهم للعمل وشخصياتهم، مدى رضاهم الوظيفي، بالإضافة لدراسة وفهم ممارسات هؤلاء الموظفين كأفراد أو مجموعات داخل المنظمة، وتفاعل هذا السلوك مع بيئتها المنظمة، وذلك لتحقيق أهداف الموظفين والمنظمات في آن واحد: (الكسر، 2020، ص. 2361).

وهناك العديد من النماذج التي تناولت السلوك التنظيمي، فيذكر (Colquitt et al, 2025, P. 42) أن نموذج السلوك التنظيمي التكاملی يعتبر من النماذج الحديثة التي توضح كيفية تفاعل العوامل الفردية والجماعية والتنظيمية في سبيل تكوين نتائج أداء العاملين ودرجة التزامهم، وهذا النموذج يربط بين سمات العاملين ودوافعهم والبيئة الداخلية للمنظمة، وهو يستخدم في تطوير ممارسات الموارد البشرية والاستراتيجيات الإدارية الفعالة.

أنا نموذج السلوك التنظيمي الإيجابي فهو يركز على تعزيز القدرات النفسية الإيجابية التي يمكن قياسها، والتطوير مثل الكفاءة الذاتية والأكل والمرونة، وهو مفيد في بناء بيئه عمل داعمة للصحة النفسية والإنتاجية العالية خاصة في بيئة العمل المتقلبة. (Luthans, 2022, p. 58)

وتدعى نظرية السلو كالتنظيمي الحديث لفهم سلوك العاملين وفقاً لتفاعلاتهم مع الأحداث التنظيمية، حيث تشير الأبحاث إلى أن الأحداث تشكل حافزاً كبيراً للسلوك الإبداعي أو السلوك السلي، بما يحتم عليهم سياق الأحداث من قبل الإدارة؟ (Liu et al, 2023, p. 247) مما سبق يمكن التأكيد على أن السلوك التنظيمي يعمل على دراسة سلوك الأفراد والعاملين والجماعات في المنظمة، والأخذ بالحسبان دوافعهم وموافقهم وتأثيرهم في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة وتأثيرهم بها، وذلك بهدف فهم السلوكات والتنبؤ بها وتوجيهها نحو تحقيق أكبر درجة من الإنتاجية والرضا لدى العاملين والمنطقة، وتبرز العديد من النماذج النظرية التي تدرس السلوك التنظيمي منها النموذج التكاملی والذي يربط سمات العاملين ودوافعهم ببيئة المنظمة الداخلية، ونموذج السلوك التنظيمي الإيجابي الذي يركز بدوره على القدرات النفسية للعاملين، ونظرية السلوك التنظيمي الحديث التي تركز على فهم سلوك العاملين وفقاً لتفاعلاتهم مع الأحداث داخل المنظمة.

أهداف السلوك التنظيمي:

يرى الكثير من المتخصصين في مجال الإدارة أن دراسة السلوك التنظيمي مهدٍ إلى تحقيق جملة من الأهداف، ولعل من أهمها: (يحيى، 2019، ص. 66)

- الوصف: إذ أن دراسة السلوك التنظيمي تتيح وصف كيفية تصرف الأفراد داخل بيئه العمل في ظل المناخ التنظيمي السائد، حيث إن هذا الوصف الدقيق للسلوك يسهل للقيادة إدارة وتوجيه سلوك العاملين بصورة أكثر فاعلية خدمة لتحقيق الأهداف التنظيمية.

- تفسير السلوك التنظيمي: تتيح دراسة السلوك التنظيمي لمديري المنظمات معرفة لماذا تصرف فرد أو مجموعة من الأفراد بطريقة معينة، إن الإدارة تسعى لمعرفة السبب لتحديد ما إذا كان من الممكن تجنب هذا السلوك في المستقبل.

- التنبؤ بالسلوك: يهدف التنبؤ للتركيز على الأحداث في المستقبل، فهو يسعى لتحديد النواتج المتربعة عن تصرف معين، واعتمادًا على المعلومات والمعرفة المتوفرة من السلوك التنظيمي ويمكن للمدير أن يتبنّى باستخاذًا مات سلوكية تجاه التغيير، ومن ثم يستطيع المدير اتخاذ قراراته بطريقة صحيحة.
- السيطرة والتحكم في السلوك: يعد التحكم والسيطرة من أصعب الأهداف على الإطلاق، فعندما يفك المدير كيف يمكنه أن يجعل فرد من الإفراد يبذل جهدًا أكبر في العمل فإن هذا المدير يهتم بالسيطرة والتحكم في السلوك.
- وبذلك فإن السلوك التنظيمي يهدف لوصف السلوك في بيئة العمل، وذلك لتمكين القيادة من إدارة هذا السلوك، كذلك تفسير أسباب السلوك، يهدف معرفة إمكانية تجنب السلوك السيء مستقبلًا، ويهدف السلوك التنظيمي للتنبؤ بالسلوك المستقبلي وفقًا لتحليل النتائج المتوقعة للتصرفات الحالية، كذلك يهدف للتحكم في السلوك وتوجهه لتحقيق الأهداف.

الدور التنظيمي:

مفهوم الدور التنظيمي:

تنوع الباحثين في تعريف الدور التنظيمي، من خلال الزاوية التي يدرسوون فيها الدور التنظيمي حيث يعرف الطوبيجي (2020، ص. 75) الدور التنظيمي على أنه: "مجموعة من المهام والصلاحيات والمسؤوليات المحددة لفرد أو لوحدة أو لقسم داخل الهيكل التنظيمي، والتي تساهم في تحقيق الأهداف المشتركة".

فيما عرف (Jones & George, 2022, p. 156) الدور التنظيمي على أنه: إطار ديناميكي يتم من خلاله توضيح السلطة والمساءلة وقنوات الاتصال لضمان التوافق مع الأولويات الاستراتيجية.

وعرف (Robbins & Judge, 2021, 247) الدور التنظيمي على أنه: "مجموعة من السلوكيات والمهام والمسؤوليات المتوقعة للفرد ضمن الهيكل التنظيمي الرسمي في المنظمة، والتي تشكلها أهداف المنظمة والمعايير الثقافية فيها".

فيما يشير المطيري (2020، ص. 67) أن الدور التنظيمي يمثل، دور الوظيفة المحددة التي يؤديها الفرد ضمن الإطار التنظيمي، بما يضمن تفعيل الموارد وتجنب التعارض في الصالحيات في المنظمة.

كما يمكن أن يعرف الدور التنظيمي على أنه: تكليف الفرد بمهام محددة بناءً على موقعه في الهيكل التنظيمي، مع تحديد علاقته بالوحدات الأخرى لضمان الكفاءة. (أبو ناهض، 2019، ص. 88).

كما أن الدور التنظيمي يشمل: الواجبات، التوقعات، والتفاعلات المنصوص عليها في المنصب؛ مما يؤثر على الأداء الفردي وتماسك الفريق. هي بذلك عبارة عن أنماط رسمية من السلوك التي يتبنّىها الموظفون للوفاء بوظائفهم، مما يقلل من الغموض ويعزز التنسيق في الأنظمة. (Colquitt et al, 2021, p. 201)

ومن النماذج النظرية التي تناولت الدور التنظيمي نجد نظرية الدور التنظيمي والتي تعتبر من النظريات الكلاسيكية التي تفسّر كيف يتم تشكيل الأدوار التنظيمية لسلوك العاملين في المنظمة، وهي تشير لأن العاملين يتصرفون تبعًا لتوقعات الأدوار التي يتم طلب منهم أداؤها، وهو ما يؤثر في تفاعلاتهم مع الآخرين وأدائهم، (Anglin et, 2022, 1237)

أما نظرية الهوية والدور فهي تدمج بين مفهومي الهوية والدور، حيث تشير لتصور الفرد لهويته يؤثر على كيفية أدائه لدوره التنظيمي.

(Van der Meer, 2024, p. 4)

فيما يركز نموذج فعالية الدور التنظيمي على تقييم مدى فاعلية الأدوار التنظيمية في تحقيق أهداف المنظمة، حيث يشمل وضوح الدور، وتكامل الأدوار بين العاملين، ومدى توافق الأدوار مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة. (Mckinsey & Company, 2023)

ما سبق يمكن تعریف الدور التنظيمي على أنه مجموعة مهام، مسؤوليات، صالحيات لعامل أو لوحدة أو قسم في الهيكل التنظيمي، تسهم في تحقيق أهداف المنظمة، وهذا الدور يشمل توضيح السلطة والمسؤولية والمسائلة حتى قنوات الاتصال، بما يضمن التوافق مع أولويات المنظمة الاستراتيجية، يهدف الدور التنظيمي لتفعيل الموارد وتجنب التعارض في الصالحيات بين العاملين والأقسام المختلفة في المنظمة.

أهمية الدور التنظيمي:

تمثل أهمية الدور التنظيمي في كونه الأدوار التنظيمية من الغموض من خلال توضيح التوقعات والمسؤوليات والسلطة، بما يعزز الوضوح والتنسيق، والتقليل من الصراعات في المنظمة، ويوائم الجهود الفردية مع الأهداف التنظيمية، مما يؤدي في نهاية المطاف لتحسين الكفاءة ورضاء العاملين .(Robbins & Judge, 2021, p. 249)

فيما يشير (Taylor, 2023, p. 56) إلى أن أهمية الدور التنظيمي تتضح من خلال ما يلي:

- تحقيق الأهداف: حيث إن الدور التنظيمي الجيد يساعد في تحديد الأهداف بوضوح، بما يسهل تحقيقها.
- توزيع المهام: يساهم الدور التنظيمي في توزيع المهام بشكل عادل وفعال، بما يعزز من روح الفرق ويزيد من الإنتاجية.
- تسهيل التواصل: يساهم الدور التنظيمي في تحسين قنوات الاتصال داخل المنظمة، بما يقلل من الفجوات المعلوماتية ويزيد من التعاون.
- المرونة والتكييف: يساعد الدور التنظيمي في جعل المنظمة أكثر مرونة وقدرة على التكيف مع التغيرات السرعية في بيئه العمل.

التحول الصحي:

مفهوم التحول الصحي:

بعد برنامج التحول الصحي أحد برامج رؤية السعودية 2030، وهدف: لتمكين التحول الشامل في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية وإعادة هيكلته ليكون نظاماً صحياً شاملاً وفعالاً ومتاماً، ويقوم على صحة الفرد والمجتمع، ويسهم في تعزيز مكانة القطاع الصحي وتفعيل مقوماته، وتشارك البرنامج في مسيرة التحول 18 جهة، تسعى لتحقيق أربعة أهداف استراتيجية ومجموعة من المبادرات التنفيذية. (برنامج تحول القطاع الصحي، 2024، ص. 7)

ويهتم برنامج تحول القطاع الصحي بالصحة العامة بكل مكوناتها، ويعمل لتسهيل الوصول للخدمات الصحية والرفع من جودتها، عبر تطوير وتحسين المستشفيات ومراكز الرعاية الصحية والخدمات الإسعافية وتعزيز التحول الرقمي الصحي، مع التركيز على الوقاية قبل العلاج، والحفاظ على صحة الإنسان داخل وخارج أسوار المستشفى، وتعزيز مستوى السلامة على الطرق." (رؤية 2030، 2025) كما تشير المسعود (2024، ص. 28) أن التحول الصحي هو أحد المحاور الأساسية لرؤية المملكة 2030، وهو تحول القطاع الصحي، والذي يهدف لتحسين جودة الرعاية الصحية وزيادة الفعالية والكفاءة في هذا القطاع الحيوي، من خلال تعزيز الرعاية الصحية الوقائية والتركيز على برنامج الوقاية والكشف المبكر عن الأمراض، والتوعية الصحية للمواطنين.

أهداف التحول الصحي:

يهدف البرنامج إلى إعادة هيكلة القطاع الصحي في المملكة بما يساعده في تعزيز مكانته وتفعيل مقوماته كنظام صحي فعال ومتاكملاً، يرتكز على صحة المستفيد بالاعتماد على مبدأ القيمة المحصلة من المخرجات، ويطبق قيم الشفافية والاستدامة المالية من خلال تعزيز الصحة العامة والوقاية من الأمراض، بالإضافة إلى تطبيق نموذج الرعاية الصحية الحديث. كما يهدف البرنامج إلى تحسين الوصول إلى الخدمات الصحية والتأمين المجاني للمواطنين عبر ضمان تغطية الخدمات وفق التوزيع الجغرافي العادل والشامل الذي يمكن منظومة الرعاية الصحية من الوصول لكافة مناطق المملكة، والتوسيع في تقديم خدمات الصحة الإلكترونية والحلول الرقمية، وكذلك الارتقاء بجودة الخدمات الصحية بالتركيز على تعزيز مستويات رضا المستفيدين من خلال تطبيق واتباع أفضل المعايير الدولية، بالإضافة إلى تعزيز وعي المجتمع بالسلامة المرورية. وسيقوم برنامج تحول القطاع الصحي بالموازنة والتنسيق مع جميع جهات القطاع الصحي وبرامج تحقيق رؤية المملكة 2030 والجهات الحكومية المعنية، للربط مع الأهداف الوطنية الاستراتيجية خلال رحلة التحول . (تجمع الرياض الصحي الثاني، 2025)

وهناك ثلاثة مستويات لأهداف التحول الصحي في المملكة العربية السعودية، وهذه المستويات وأهداف كل مستوى هي: (برنامج تحول القطاع الصحي، 2024، ص. 10)

- أهداف المستوى الأول: حياة عامة وصحية.
- أهداف المستوى الثاني: الارتقاء بالخدمات الصحية، والارتقاء بجودة الحياة في المدن السعودية.
- أهداف المستوى الثالث: تسهيل الحصول على الخدمات الصحية، تحسين جودة وكفاءة الخدمات، تعزيز الوقاية ضد المخاطر الصحية، وتعزيز السلامة المرورية.

العلاقة بين متغيرات الدراسة:

تؤكد الدراسات السابقة أن السلوك التنظيمي والدور التنظيمي يلعبان دوراً هاماً في تحقيق أهداف التحول الصحي، حيث تشير الدراسات إلى أن ثقافة المنظمة، الحوافر، التدريب، والتعاون بين العاملين تعتبر من العوامل الأساسية التي لها تأثير على جودة الرعاية الصحية ورضا العاملين، فقد أكدت نتائج دراسة (Zhang et al, 2025) أن الثقافة التنظيمية الداعمة والمبتكرة وسلوكيات التغيير التنظيمي مثل تحسين التكنولوجيا والموارد والتعاون بين فرق العمل لها تأثير إيجابي على تقديم الرعاية الصحية، كما أن نظام الحوافر يعمل على تعزيز هذا التأثير.

فيما أظهرت نتائج دراسة (Dahlia et al, 2025) أن التغيرات التنظيمية في المستشفيات والمراكم الصحية تؤثر بشكل إيجابي على أداء العاملين والمدراء، ويؤثر بشكل إيجابي على جودة الخدمات، واستخدام التكنولوجيا. وقد أظهرت بيانات مؤشر الصحة التنظيمية (OHI) أن المنظمات الصحية التي تعمل على الاستثمار في بناء ثقافة عمل صحية، وتعمل على تحفيز العاملين، والتي تركز على البيئة الإيجابية، تحقق مستويات مرتفعة من رضا العاملين والمرضى، وهذه البيانات تشير أيضاً إلى أن الصحة التنظيمية لها ارتباط وثيق بالأداء المرتفع والقدرة على التكيف مع التحديات، بما يؤكد أهمية الاستثمار في الصحة التنظيمية لتحقيق أهداف التحول الصحي. (Goldstein & Berlin, 2024)

مما سبق يمكن أن نؤكد أن الدراسات أكدت على أن السلوك التنظيمي والدور التنظيمي وفاعليته يعتبران هامان في تحقيق أهداف التحول الصحي، وذلك من خلال العمل على تعزيز الثقافة التنظيمية التي تدعم ذلك، وتوفير التحفيز المناسب، والعمل على الاستثمار في التدريب والتطوير، بما يمكن المؤسسات الصحية من تحسين جودة الرعاية الصحية، ويتحقق رضا العاملين والمرضى، ويعمل على تحقيق أهداف التحول الصحي بطريقة أفضل.

وقد تناولت العديد من الدراسات السابقة متغيرات الدراسة الحالية، وقد قام الباحث بسرد مجموعة من هذه الدراسة بما يتواافق مع أهداف دراسته الحالية، وهذه الدراسات هي:

1. هدفت دراسة (Asamani et al, 2025) استكشاف التفاعل بين توفير الموارد، وضوح الدور، وتحفيز العاملين في التنبؤ بالفاعلية التنظيمية، وقد تم تطبيق الدراسة في منظمات صناعة الملابس، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم الاعتماد على عينة عشوائية حجمها (306) موظفاً، وتم جمع البيانات بواسطة استبيانه، وقد كانت أبرز نتائج الدراسة أن توفر الموارد، وتحفيز العاملين، والرضا الوظيفي يمكنها أن تتنبأ بشكل إيجابي بالفاعلية التنظيمية، فيما لم يمكن لوضوح الدور تأثير معنوي مباشر على الفاعلية التنظيمية.
2. كما هدفت دراسة (Sakeh et al, 2025) تحليل تأثير القيادة الرؤوية على إبداع المتدربين من المرضين وفاعلية المنظمة من خلال دراسة الدور الوسيط للدعم التنظيمي وذلك في القطاع الصحي، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كذلك فقد تم استخدام الاستبيانة أداة لجمع البيانات، وتم اختيار عينة مكونة من (464) من المتدربين المرضين، وقد كانت أبرز نتائج الدراسة أن القيادة الرؤوية تؤثر بشكل مباشر وإيجابي على الإبداع والفاعلية التنظيمية، وأن الدعم التنظيمي له دور وسيط هام في العلاقة بين القيادة الرؤوية في إبداع المتدربين من المرضين.
3. وهدفت دراسة (الجريبي والشنيري، 2024) إلى التعرف على دور القيادة الخادمة في السلوك التنظيمي للعاملين في المؤسسات غير الربحية في المملكة العربية السعودية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، حيث استخدمت الاستبيانة أداة لجمع البيانات، وقد تم اختيار عينة عشوائية حجمها (382) من منسوبي الجمعيات الخيرية منطقتي الرياض والقصيم من مدراء وموظفين ومتخصصين، وكانت أبرز نتائج لدراسة تؤكد وجود علاقة ارتباط طردية ذات إحصائية بين الدرجة الكلية للقيادة الخادمة والدرجة الكلية للسلوك التنظيمي، كما أكدت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية ذات إحصائيةً بين الدرجة الكلية للقيادة الخادمة وأبعاد السلوك التنظيمي للعاملين (أداء الدور، السلوك المساعد، السلوك الإبداعي)، بينما لم يتضح وجود علاقة بين القيادة الخادمة والسلوك المنحرف للعاملين بالقطاع غير البحري.
4. وهدفت دراسة (الشمرى، 2024) بيان مدى تأثير تطبيق استراتيجية التحول الصحي في تقديم الخدمات من وجهة نظر الموظفين في المملكة العربية السعودية، ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي لتقييم الخدمات الصحية من وجهة نظر الموظفين، وتم استخدام الاستبيانة التي وزعت على العاملين الإداريين في المستشفيات ومراكز الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية، حيث تم التعامل مع البيانات وتصنيفها واختبار الفرضيات ونتائجها والوقوف على دلالتها، بالإضافة إلى ربطها وتفسيرها لاستخلاص الاستنتاجات والتوصيات المناسبة، وقد بلغ عدد الاستبيانات الموزعة (136) استبيانه، وبعد مراجعة الاستبيانات تبين أن جميع الاستبيانات صالحة للتحليل الإحصائي، وأظهرت النتائج إلى وجود مستوى مرتفع من التحول الصحي بأبعاده الثلاثة (زيادة كفاءة استخدام الموارد، استبعاد المخاطر المالية للمريض، تمويل نظام الرعاية الصحية) بالمستشفيات ومراكز الرعاية الصحية في المملكة، وتأثير طردي ذال إحصائياً على مستوى التحول الصحي بأبعاده الثلاثة (زيادة كفاءة استخدام الموارد، استبعاد المخاطر المالية للمريض، تمويل نظام الرعاية الصحية) على مستوى تقديم الخدمات الصحية بالمستشفيات ومراكز الرعاية الصحية في المملكة.
5. كما هدفت دراسة (AlBarazi, 2024) إلى التعرف على دور اليقظة الاستراتيجية في تعزيز السلوك التنظيمي للعاملين، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الاعتماد على الاستبيانة في جمع البيانات من عينة حجمها (305) مفردة، وقد أكدت نتائج

- الدراسة أن تعزيز السلوك التنظيمي متوفّر بدرجة متوسطة، حيث أكّدت نتائج الدراسة أن هنالك دور للبيئة الاستراتيجية في تعزيز السلوك التنظيمي.
6. بينما هدفت دراسة (هادي، 2022) التعرّف على مستوى السلوك التنظيمي لدى مدربى المدارس التخصصية التابعة لدائرة شؤون الأقاليم بوزارة الشباب والرياضة العراقية للعام 2022، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهدافه، وقد تم استخدام أسلوب العصر الشامل، حيث تم تطبيق الدراسة على مجتمع مكون من (59) مدرب موزعين وفق الشهادة الحاصلين علیها وسنوات الخبرة، وقد تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات، حيث توصلت الدراسة إلى أن مدربى المدارس الخاصة يتمتعون بمستوى مرتفع من السلوك التنظيمي، كما بينت النتائج وجود فرق حقيقى في مستوى السلوك التنظيمي يرجع لسنوات الخبرة، وكذلك يرجع للشهادة الجامعية للمدربين.
7. دارسة (Kim & Cho, 2022) هدفت إلى حساب حجم التأثير المجمع لبرامج دعم الممرضات على الرضا الوظيفي والسلوك التنظيمي بين ممرضات المستشفيات، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الاعتماد على تحليل محتوى (24) مقالة كورية ودولية، حيث أكّدت نتائج الدراسة أن التأثيرات الكلية للبرامج على الرضا الوظيفي والسلوك التنظيمي مثل الالتزام التنظيمي، والعلاقات الشخصية، والكفاءة الذاتية، والدافع، والإلهاق، ونبة الدوام لممرضات المستشفى ذات دلالة إحصائية، وتفسر هذه النتائج على أن برامج دعم الممرضات تؤثر على الرضا الوظيفي والسلوك التنظيمي للممرضات في المستشفيات.
8. وهدفت دراسة (بوعلي، 2021) التعرّف إلى العلاقة بين أخلاقيات المهنة وتحديد السلوك التنظيمي لدى موظفي الإدارة بمديرية الخدمات الجامعية في جامعة أم البوابي، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على الاستبانة في جمع البيانات من عينة الدراسة والتي تكونت من (31) من موظفي الإدارة بمديرية الخدمات الجامعية في جامعة أم البوابي بالجزائر، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج من أهمها: أو الولاء التنظيمي لدى عينة الدراسة متوفّر بدرجة متوسطة، كذلك فإن أسلوب التهنيش الإذاري بين الموظفين متواجد بدرجة متوسطة، كما أن شعور الانتماء الوظيفي متوفّر بدرجة مرتفعة، وكان التزام الموظفين بالضمير المهني وكذلك بالمسؤولية الاجتماعية كانوا أيضاً متوفّران بدرجة كبيرة، وأخيراً بينت النتائج أن هنالك عوامل أخرى غير أخلاقيات المهنة تحكم وتأثير في السلوك التنظيمي غير أخلاقيات المهنة.
9. هدفت دراسة (Thakre & Shroff, 2016) إلى البحث في المناخ التنظيمي وضغوط الدور التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمة، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم الاعتماد الاستبانة لجمع البيانات من عينة حجمها (120) موظفاً يعملون في منظمات مختلفة في مومباي، حيث أكّدت النتائج عن وجود فروق كبير بين الموظفين الذين لديهم مناخ تنظيمي مناسب وغير مناسب على ضغوط الدور التنظيمي، وعلى الرضا الوظيفي، كما تشير النتائج أن الموظفين ذوي المناخ التنظيمي المواتي سجلوا درجات أقل في ضغوط الدور التنظيمي، وأعلى في الرضا الوظيفي من الموظفين ذوي المناخ التنظيمي غير المواتي، وهو ما يشير إلى أن المناخ التنظيمي له تأثير على ضغوط الدور التنظيمي والرضا الوظيفي وتمكن المنظمات من الاعتراف بالحاجة لمناخ تنظيمي مناسب في مكان العمل.

2-2-التعليق على الدراسات السابقة:

- على الرغم من القيمة المعرفية التي قدمتها الدراسات السابقة، إلا أن هنالك عدة فجوات بحثية يمكن اكتشافها، في الدراسات المستقبلية، فلم تظهر دراسة (Asamani et al, 2025) الفاعلية التنظيمية، بينما لم تركز العديد من الدراسات السابقة على متغيرات محددة، فهنالك حاجة ماسة لدراسات أكثر شمولاً تتناول الكيفية التي تتفاعل بها العوامل الفردية (الدافع، الرضا الوظيفي...) مع العوامل التنظيمية (توفر الموارد، القيادة، الدعم التنظيمي.....) لتحديد السلوك التنظيمي، كما لا تزال هنالك فجوات في القياسات المعقّدة للفعالية التنظيمية، وهو ما يتطلب تطوير مقاييس أكثر شمولاً تعكس طبيعة الفاعلية التنظيمية المعقّدة، كما تشير دراسة (بوعلي، 2021) أن هناك عوامل أخرى غير أخلاقيات المهنة لها تأثير على السلوك التنظيمي، وهو ما يجعل من المهم استكشاف تلك العوامل غير المحددة وتأثيرها على السلوك التنظيمي.
- تنوعت الدراسات السابقة في أهدافها، فكان أغلب الدراسات السابقة تناقض متغير السلوك التنظيمي، بينما جاءت دراسة (الشمرى، 2024) لتناقش التحول الصحي.
- من خلال البحث الذي أجراه الباحث فقد وجد قصوراً في الدراسات التي تناولت الدور التنظيمي وكذلك التي تناولت التحول الصحي كون المتغير الأخير حديث ولم يتم دراسته بشكل كافٍ.
- استخدمت الدراسات السابقة المنهج الوصفي، وهو ما يتفق مع الدراسة الحالية والتي تستخدم المنهج الوصفي التحليلي.

- استخدمت الدراسات السابقة الاستبانة في جمع البيانات، وهو ما يتفق مع الدراسة الحالية والتي مستخدمة الاستبانة في جمع البيانات.
- تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة فيما يلي:

 1. هدفها، حيث تهدف الدراسة الحالية التعرف على أثر السلوك التنظيمي على فعالية الدور التنظيمي في تحقيق أهداف التحول الصحي.
 2. كما تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في بيئتها تطبيقها، حيث سيتم تطبيق الدراسة الحالية في فرع وزارة الصحة بمنطقة نجران.
 3. استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة فيما يلي:
 4. تحديد منهج البحث المناسب، وأداته المناسبة، وتصميمها.
 5. تحديد الأداة البحثية المناسبة للدراسة.
 6. تحديد حجم العينة المناسب.
 7. التعرف على الأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها

3-1-منهج البحث:

وفقاً لطبيعة البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث يعرف بأنه: "البحث الذي يهدف لوصف واقع المشكلات والظواهر كما هي، أو تحديد الصورة التي يجب أن تكون عليها هذه الظواهر في ظل معايير محددة، مع تقديم توصيات أو اقتراحات من شأنها تعديل الواقع للوصول إلى ما يجب أن تكون عليه هذه الظواهر" (النعمي وأخرون، 2019، ص. 227).

3-2-مجتمع البحث:

شمل مجتمع البحث جميع العاملين في فرع وزارة الصحة بمنطقة نجران.

3-3-عينة البحث:

اختيار أفراد عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية من العاملين فرع وزارة الصحة بمنطقة نجران، حيث بلغ عدد المجتمع كل (74) مفردة وبنطبيق معادلة ريتشارد جيجر يكون عدد أفراد العينة (62) مفردة، ما يمثل (683.8%) من مجتمع البحث، وذلك بناء على معادلة (Richard Geiger) وفق الصيغة التالية:

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2 - 1 \right]}$$

حيث أن:

n: حجم عينة المجتمع المطلوبة.

N: حجم المجتمع ككل = 74

z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الثقة 0.95 وتساوي 1.96

d: نسبة الخطأ = 0.05

، والجداريات التالية توضح خصائص أفراد العينة:

توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديموغرافية:

جدول (1) توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديموغرافية

النسبة المئوية	النوع	الفئة	المتغيرات الديموغرافية	
95.2	ذكر	59	النوع	
4.8	أنثى	3		
100.0	المجموع	62		
4.8	أقل من 25 سنة	3	العمر	
24.2	من 25- أقل من 35 سنة	15		
53.2	من 35- أقل من 45 سنة	33		
17.7	45 سنة فأكثر	11		
100.0	المجموع	62		
11.3	أقل من 5 سنوات	7	سنوات الخبرة	
21.0	من 5- أقل من 10 سنوات	13		
22.6	من 10- أقل من 15 سنة	14		
45.2	15 سنة فأكثر	28		
100.0	المجموع	62		

يتبيّن من جدول (1) ما يلي:

- أن (95.2%) من أفراد العينة ذكور، بينما (4.8%) من أفراد العينة إناث.
- أن (4.8%) من أفراد العينة أعمارهم أقل من 25 سنة، بينما (24.2%) من أفراد العينة أعمارهم من 25 إلى أقل من 35 سنة، بينما (53.2%) من أفراد العينة أعمارهم من 35 إلى أقل من 45 سنة، وأخيراً تبيّن أن (17.7%) من أفراد العينة أعمارهم من 45 سنة فأكثر.
- أن (11.3%) من أفراد العينة سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات، بينما (21.0%) من أفراد العينة سنوات خبرتهم من 5 إلى أقل من 10 سنوات، بينما (22.6%) من أفراد العينة سنوات خبرتهم من 10 إلى أقل من 15 سنة، وأخيراً تبيّن أن (45.2%) من أفراد العينة سنوات خبرتهم من 15 سنة فأكثر.

3-4-أداة البحث:

تم اعتماد الاستبيانة كأداة لجمع البيانات من عينة البحث، وقد تم إعدادها من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والاستعانة بآراء ووجهات نظر المحكمين وذوي الخبرة والاختصاص، وقد تكونت من قسمين رئيسيين على النحو الآتي:

القسم الأول: تمثل القسم الأول بالخصائص الديموغرافية "البيانات الشخصية" لأفراد العينة والمتمثلة في (النوع، العمر، سنوات الخبرة).

القسم الثاني: ويشمل على محاور البحث المتمثلة في:

- المحور الأول: السلوك التنظيمي، ويكون من (19) عبارة، مقسمة على أربعة أبعاد على النحو الآتي:
 - ❖ البعد الأول: أداء الدور، ويكون من (5) عبارات.
 - ❖ البعد الثاني: السلوك المنحرف، ويكون من (4) عبارات.
 - ❖ البعد الثالث: السلوك المساعد، ويكون من (5) عبارات.
 - ❖ البعد الرابع: السلوك الإبداعي، ويكون من (5) عبارات.
- المحور الثاني: الدور التنظيمي في تحقيق أهداف التحول الصحي، ويكون من (10) فقرات.

3-4-1-صدق أداة البحث وثباتها:

أولاًً: صدق الاستبيانة

فيما يلي عرض لنتائج التحقق من صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيانة حسب المحاور التي تتكون منها.

جدول (2) معاملات صدق الاتساق الداخلي لعبارات محاور البحث

المحور الأول								
البعد الرابع		البعد الثالث		البعد الثاني		البعد الأول		العبارة
معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارات	
0.787**		0.703**		0.941**		0.812**		
0.882**		0.844**		0.921**		0.822**		
0.831**		0.844**		0.943**		0.782**		
0.857**		0.749**		0.936**		0.829**		
0.717**		0.671**		--		0.866**		

المحور الثاني			
معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
0.630**		0.882**	
0.814**		0.817**	
0.852**		0.751**	
0.818**		0.827**	
0.777**		0.816**	

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط جميعها ذاته إحصائيا عند مستوى دلالة .05

3-4-2- ثبات الاستبابة

تم قياس الثبات باستخدام اختبار ألفا كرونباخ، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (3) ثبات محاور الاستبابة باستخدام ألفا كرونباخ

ألفا كرونباخ	عدد العبارات	المحاور
المحور الأول: السلوك التنظيمي		
0.877	5	البعد الأول: أداء الدور
0.952	4	البعد الثاني: السلوك المنحرف
0.796	5	البعد الثالث: السلوك المساعد
0.872	5	البعد الرابع: السلوك الإبداعي
0.931	19	الدرجة الكلية للمحور الأول: السلوك التنظيمي
المحور الثاني: الدور التنظيمي في تحقيق أهداف التحول الصحي		
0.933	10	الدرجة الكلية للمحور الثاني: الدور التنظيمي في تحقيق أهداف التحول الصحي
0.959	29	الإجمالي

يوضح الجدول معامل الثبات لكل محور من محاور الاستبابة باستخدام اختبار ألفا كرونباخ، حيث بلغ معاملات الثبات الكلي (0.959)، ويوضح أن جميع معاملات الثبات جاءت مرتفعة وهذا يؤكد على أن الاستبابة موثوقة بها وتعتمد في الحصول على المعلومات الخاصة بالبحث.

3-5-المعيار المحك:

تم تصحيح الاستبابة باستخدام مقياس ليكارت الخماسي، ولتحديد طول فترة مقياس ليكارت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدمة في أبعاد الدراسة، تم حساب المدى (1-5)، ثم تقسيمه على عدد فترات المقياس الخمسة للحصول على طول الفترة، أي $0.8 = 5/4$ ، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (وهي الواحد الصحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى للفترة الأولى وهكذا، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (4): القيم المرجعية للحكم على مستوى الوزن النسبي

المستوى	الوزن النسبي المقابل للفترة	طول الفترة	درجة الموافقة	م
منخفض جداً	%36 - %20	1.80 - 1.00	قليلة جداً	1
منخفض	%52 - %37	2.60-1.81	قليلة	2
متوسط	%68-%53	3.40-2.61	متوسطة	3
كبير	%84 - %69	4.20-3.41	مرتفعة	4
كبير جداً	%100-%85	5.00-4.21	مرتفعة جداً	5

3-6-الأساليب الإحصائية المعتمدة في التحليل:

1. التكرارات والنسب المئوية
2. المتوسط الحسابي (mean)
3. المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) (weighted mean)
4. الانحراف المعياري (standard Deviation).
5. معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation).
6. معامل ألفا كرو نياخ (Cronbach's alpha).
7. الانحدار الخطى البسيط (Simple linear regression).
8. الانحدار الخطى المتعدد (Multiple linear regression).

4- النتائج ومناقشتها

4-إجابة السؤال الأول: "ما مستوى السلوك التنظيمي لدى العاملين في فرع وزارة الصحة بمنطقة نجران من وجهة نظرهم؟" وللإجابة عن هذا السؤال؛ تم اختيار الفرضية الأولى: يوجد مستوى متوسط للسلوك التنظيمي لدى العاملين في فرع وزارة الصحة بمنطقة نجران.

وللتحقق من هذه الفرضية، قام الباحث بحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب كما يلي، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لإجابات العينة على عبارات السلوك التنظيمي مرتبة تنازلياً بحسب المتوسطات

مستوى السلوك	الرتبة	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عبارات البعد الأول: أداء الدور		م
					أقوم بالمهام التي تتوقعها مني الإذارة.	أني المسؤوليات المحددة لي في الوصف الوظيفي.	
كبير جداً	1	%94.84	0.51	4.74			.1
كبير جداً	2	%92.58	0.58	4.63			.2
كبير جداً	3	%91.94	0.59	4.60			.3
كبير جداً	5	%90.96	0.69	4.55			.4
كبير جداً	4	%91.30	0.71	4.57			.5
مستوى السلوك	الرتبة	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عبارات البعد الثاني: السلوك المنحرف		
					أقوم بأخذ استراحة إضافية أطول مما هو مسموح في العمل.		
متوسطة	1	%53.22	1.51	2.66			.1
منخفضة	2	%48.38	1.44	2.41			.2
منخفضة	3	%42.90	1.50	2.14			.3
منخفضة	4	%41.94	1.46	2.10			.4

مستوى السلوك	الرتبة	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عبارات البعد الثالث: السلوك المساعد	
كبير جداً	3	%90.00	0.74	4.50	أساعد الآخرين في حالات الطوارئ.	.1
كبير جداً	1	%90.96	0.67	4.55	أساعد في توجيهه الموظفين الجدد في العمل.	.2
كبير جداً	4	%89.36	0.71	4.47	أساعد الآخرين في القيام بعملهم.	.3
كبير جداً	2	%90.00	0.70	4.50	أنطوي مساعدة فري العمل للقيام بالمهام.	.4
كبير	5	%80.64	1.04	4.03	أشارك مع الجماعات غير الرسمية لتحقيق الأهداف.	.5
مستوى السلوك	الرتبة	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عبارات البعد الرابع: السلوك الإبداعي	
كبير جداً	1	%90.64	0.76	4.53	أبحث عن تقنيات أو عمليات أو أساليب أو أفكار جديدة في العمل.	.1
كبير جداً	4	%86.78	0.79	4.34	أخلق أفكاراً إبداعياً في العمل.	.2
كبير جداً	2	%86.78	0.70	4.34	أطور الخطط المناسبة لتنفيذ أفكار جديدة.	.3
كبير جداً	3	%86.78	0.72	4.34	أعمل دائمًا بطريقة مبتكرة.	.4
كبير جداً	5	%85.16	0.77	4.26	أروج بشكل مستمر لأفكاري وأدافع عنها.	.5
كبير	-	%82.84	0.61	4.14	الدرجة الكلية للمحور الأول	

يتضح من الجدول السابق أن الدرجة الكلية للمحور الأول المتمثل بمستوى السلوك التنظيمي لدى العاملين في فرع وزارة الصحة بمنطقة نجران كان بنسبة مرتفعة بلغت .82.84%.

وبالتالي نرفض الفرضية التي تنص على أنه: يوجد مستوى متوسط للسلوك التنظيمي لدى العاملين في فرع وزارة الصحة بمنطقة نجران.

يعزو الباحث هذه النتيجة العالمية إلى عدة عوامل رئيسية تساهم في تعزيز مستوى السلوك التنظيمي لدى العاملين في فرع وزارة الصحة بمنطقة نجران. أولاً، يلاحظ أن الأداء العالي في المهام الوظيفية يعود إلى التفاني الكبير والالتزام الذي يظهره الموظفون تجاه مهامهم، حيث قاموا بتنفيذ الأعمال التي تتوقعها الإدارة منهم على أكمل وجه، كما أنهم يحرصون على إنهاء المسؤوليات المحددة لهم في الوصف الوظيفي. هذه العبود تعكس مستوى عالٍ من الانضباط المهني والتفاني في العمل.

ثانياً، يمكن أن يكون للبيئة التنظيمية المواتية دور بارز في تحفيز العاملين علىبذل أقصى جهد في أداء مهامهم. فالعاملون أظهروا تعاوناً كبيراً في مساعدة الآخرين في حالات الطوارئ وتوجيهه الموظفين الجدد، مما يعكس روح الفريق والتضامن بين الزملاء في العمل. هذا التعاون يعزز من الإنتاجية ويسهم في تحسين الأداء العام للفريق.

ثالثاً، يشير الباحث إلى أن الابتكار والإبداع كانا من العوامل البارزة التي أسهمت في رفع مستوى السلوك التنظيمي، حيث أظهر الموظفون رغبة واضحة في تطوير العمل من خلال البحث عن أفكار وأساليب جديدة، والابتكار في طرق تنفيذ الأعمال اليومية. هذه الروح الإبداعية تعزز من قدرة العاملين على تقديم حلول مبتكرة تسهم في تحسين سير العمل.

أخيراً، يعزو الباحث هذه النتيجة أيضاً إلى الانضباط العالي في التعامل مع السلوكيات السلبية. فالعاملون قدتجنبوا الانحرافات السلوكية مثل التأخر عن العمل أو استخدام ممتلكات العمل بدون إذن، مما يدل على الالتزام الصارم بالقواعد والسياسات المعتمدة داخل المنظمة.

4-نتيجة الإجابة عن السؤال الثاني: "ما مستوى الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران؟"

للإجابة عن هذا السؤال؛ تم اختيار الفرضية الثانية: يوجد مستوى متوسط للدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران.

وللحتحقق من هذه الفرضية، قام الباحث بحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب كما يلي، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب للمحور الثاني

مستوى الدور	الرتبة	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارة	م
كبير جداً	1	%90.32	0.71	4.52	يقوم فرع وزارة الصحة بنجران بتحديد أهدافه بوضوح مع جميع الأعضاء وبما يحقق التحول الصحي.	.1
كبير جداً	5	%88.06	0.78	4.40	يوجد فرع وزارة الصحة بنجران قنوات للتواصل بين مختلف الأقسام بما يتوافق مع التحول الصحي.	.2
كبير جداً	9	%86.12	0.86	4.31	يتم توزيع المهام والمسؤوليات بشكل عادي وشفاف بين العاملين في فرع وزارة الصحة بنجران وبما يحقق التحول الصحي.	.3
كبير	10	%82.58	1.09	4.13	يقدم فرع وزارة الصحة بنجران فرصةً كافيةً لتدريب العاملين وتطويرهم في مجال التحول الصحي.	.4
كبير جداً	8	%87.42	0.97	4.37	يضع فرع وزارة الصحة بنجران نظاماً فعالاً للمكافآت والتحفيز يعزز أداء العاملين في التحول الصحي.	.5
كبير جداً	7	%87.74	0.82	4.39	يتم إدارة الوقت بشكل جيد بما يحقق التحول الصحي، بما يساعد على تحقيق الأهداف المحددة لفرع وزارة الصحة بنجران.	.6
كبير جداً	3	%88.70	0.72	4.44	يوجد آلية محددة لدى فرع وزارة الصحة بنجران في حل النزاعات والمشكلات بين العاملين بما يحقق تطبق التحول الصحي بشكل أفضل.	.7
كبير جداً	6	%87.74	0.71	4.39	تسود ثقافة تنظيمية إيجابية مبنية على التحول الصحي تدعم التعاون والعمل الجماعي.	.8
كبير جداً	4	%88.70	0.82	4.44	تقوم إدارة وزارة الصحة بنجران بقياس أداء العاملين وفقاً للتحول الصحي بشكل دوري وتقديم التغذية الراجعة اللازمة.	.9
كبير جداً	2	%89.68	0.70	4.48	يشجع فرع وزارة الصحة بنجران على تشجيع العاملين على الابتكار في التحول الصحي وتقديم الأفكار الجديدة.	.10
الدرجة الكلية للمحور الثاني						

يتضح من الجدول السابق أن الدرجة الكلية للمحور الثاني المتمثل بمستوى الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران كان بنسبة مرتفعة جداً بلغت .%87.70

وبالتالي نرفض الفرضية التي تنص على أنه: يوجد مستوى متوسط للدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران.

يعزو الباحث هذه النتيجة العالية في المحور الثاني المتعلق بمستوى الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي إلى عدة عوامل أساسية تساهم في تعزيز فعالية الأداء التنظيمي.

أولاً، يظهر من الجداول أن فرع وزارة الصحة في نجران قد حدد أهدافه بوضوح مع جميع الأعضاء بما يتماشى مع التحول الصحي، حيث حصلت هذه العبارة على أعلى تقييم، مما يعكس التنسيق الجيد بين الإدارة والعاملين في تحديد الأهداف وتحقيقها. هنا التحديد الواضح للأهداف يساعد على توجيه الجهود وتنظيم العمل بما يحقق التحول الصحي المطلوب.

ثانياً، يلاحظ أن هناك اهتماماً كبيراً بتوفير قنوات اتصال فعالة بين مختلف الأقسام، مما يسهم في تعزيز التعاون والتنسيق بين العاملين ويساعد على تطبيق التحول الصحي بشكل منسجم. هذا التواصل الجيد يساهم في تقليل المشكلات الناتجة عن عدم التنسيق ويزعزع الفعالية في تحقيق الأهداف.

بالإضافة إلى ذلك، يوفر فرع وزارة الصحة في نجران فرصاً لتدريب العاملين وتطوير مهاراتهم في مجال التحول الصحي، مما يعكس استثماراً في الموارد البشرية وتأكيداً على أهمية تطوير قدرات العاملين لتحقيق الأهداف الصحية المنشودة. كما يُظهر أن هناك نظاماً فعالاً للمكافآت والتحفيز الذي يعزز الأداء ويحفز العاملين على تقديم الأفضل في العمل.

من جانب آخر، تميزت الإدارة في وزارة الصحة بنجران بقدرتها على إدارة الوقت بشكل جيد، مما يسهم في تحسين مستوى الإنجاز وتسهيل تحقيق الأهداف بكفاءة. كما أن وجود آلية لحل النزاعات والمشكلات بين العاملين يسهم في توفير بيئة عمل إيجابية، ويعزز من التفاعل البناء بين الأفراد.

وفي النهاية، يشجع فرع وزارة الصحة بنجران العاملين على الابتكار وتقديم الأفكار الجديدة في مجال التحول الصحي، مما يعكس التوجه نحو التطوير المستمر والبحث عن حلول مبتكرة لتحسين الأداء وتحقيق الأهداف. هذه العوامل مجتمعة تساهُم في تعزيز مستوى الدور التنظيمي وتحقيق التحول الصحي في المنطقة.

4-3-نتيجة الإجابة عن السؤال الثالث: ما أثر أبعاد السلوك التنظيمي (أداء الأدوار، السلوك المنحرف، السلوك المساعد، السلوك الإبداعي) على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران؟

وللإجابة عن هذا السؤال؛ تم اختبار الفرضية الثالثة: تؤثر أبعاد السلوك التنظيمي بشكل معنوي (أداء الأدوار، السلوك المنحرف، السلوك المساعد، السلوك الإبداعي) على فعالية الدور التنظيمي في تحقيق أهداف التحول الصحي لفرع وزارة الصحة بمنطقة نجران.

وللحصول على هذه الفرضية، قام الباحث باستخدام اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط، لقياس أثر أبعاد السلوك التنظيمي (أداء الأدوار، السلوك المنحرف، السلوك المساعد، السلوك الإبداعي) على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (7) نتائج اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط

مستوى الدلالة	معامل الانحدار β	قيمة اختبار F	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	البيان
0.000	0.842	49.188	0.450	0.671	أثر أداء الأدوار على فعالية الدور التنظيمي في تحقيق أهداف التحول الصحي
0.000	0.367	103.062	0.632	0.795	أثر السلوك المنحرف على فعالية الدور التنظيمي في تحقيق أهداف التحول الصحي
0.000	0.721	45.730	0.433	0.658	أثر السلوك المساعد على فعالية الدور التنظيمي في تحقيق أهداف التحول الصحي
0.000	0.792	79.952	0.571	0.756	أثر السلوك الإبداعي على فعالية الدور التنظيمي في تحقيق أهداف التحول الصحي

يوضح الجدول ما يلي:

أولاً: أثر أداء الأدوار على فعالية الدور التنظيمي في تحقيق أهداف التحول الصحي

- أن معامل ارتباط بيرسون R أن قوة العلاقة بين المتغيرين تساوي 0.671، وهي علاقة طردية، من قيمة مربع الارتباط R Square أي أن المتغير المستقل (أداء الأدوار) يفسر ما نسبته قيمة (45.0%) من المتغير التابع (الدور التنظيمي) في تحقيق أهداف التحول الصحي).

كما بينت النتائج أن قيمة F تساوي 49.188، كما أن معامل معادلة خط الانحدار كانت 0.842، ومستوى دلالة 0.000، وهي أقل من 0.05، أي أنه يوجد دور ذو دلالة إحصائية لأداء الأدوار على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران.

ثانياً: أثر السلوك المنحرف على فعالية الدور التنظيمي في تحقيق أهداف التحول الصحي

- أن معامل ارتباط بيرسون R أن قوة العلاقة بين المتغيرين تساوي 0.975، وهي علاقة طردية، من قيمة مربع الارتباط R Square أي أن المتغير المستقل (السلوك المنحرف) يفسر ما نسبته قيمة (63.2%) من المتغير التابع (الدور التنظيمي) في تحقيق أهداف التحول الصحي).

كما بينت النتائج أن قيمة F تساوي 103.062، كما أن معامل معادلة خط الانحدار كانت 0.367، وهي أقل من 0.05، أي أنه يوجد دور ذو دلالة إحصائية للسلوك المنحرف على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران.

ثالثاً: أثر السلوك المساعد على فعالية الدور التنظيمي في تحقيق أهداف التحول الصحي

- أن معامل ارتباط بيرسون R أن قوّة العلاقة بين المتغيرين تساوي 0.658، وهي علاقة طردية، من قيمة مربع الارتباط R Square أي أن المتغير المستقل (السلوك المساعد) يفسّر ما نسبته قيمة (43.3%) من المتغير التابع (الدور التنظيمي في تحقيق أهداف التحول الصحي).

كما بينت النتائج أن قيمة F تساوي 45.730، كما أن معامل معادلة خط الانحدار كانت 0.721، وهي أقل من 0.05، أي أنه يوجد دور ذو دلالة إحصائية للسلوك المساعد على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران.

رابعاً: أثر السلوك الإبداعي على فعالية الدور التنظيمي في تحقيق أهداف التحول الصحي

- أن معامل ارتباط بيرسون R أن قوّة العلاقة بين المتغيرين تساوي 0.756، وهي علاقة طردية، من قيمة مربع الارتباط R Square أي أن المتغير المستقل (السلوك الإبداعي) يفسّر ما نسبته قيمة (57.1%) من المتغير التابع (الدور التنظيمي في تحقيق أهداف التحول الصحي).

كما بينت النتائج أن قيمة F تساوي 79.952، كما أن معامل معادلة خط الانحدار كانت 0.792، وهي أقل من 0.05، أي أنه يوجد دور ذو دلالة إحصائية للسلوك الإبداعي على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران.

وبالتالي نقبل الفرضية التي تنص على أنه: يوجد دور ذو دلالة إحصائية لأبعاد السلوك التنظيمي (أداء الأدوار، السلوك المنحرف، السلوك المساعد، السلوك الإبداعي) على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران.

أثر الأبعاد المستقلة مع بعضها البعض:

قام الباحث باستخدام اختبار تحليل الانحدار الخطي المتعدد، لقياس أثر أبعاد السلوك التنظيمي (أداء الأدوار، السلوك المنحرف، السلوك المساعد، السلوك الإبداعي) مع بعضها البعض على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران، وجدول (9) يوضح ذلك:

جدول (8) نتائج اختبار تحليل الانحدار الخطي المتعدد

مستوى الدلالة	قيمة T	β	معامل الانحدار	المتغير التابع	المتغيرات المستقلة		
					المقدار الثابت	أداء الأدوار	
0.010	2.654	1.074	فعالية الدور التنظيمي في تحقيق أهداف التحول الصحي	أداء الأدوار	السلوك المنحرف	السلوك المساعد	
0.007	2.792	0.343			السلوك المساعد	السلوك الإبداعي	
0.000	6.253	0.231					
0.000	5.741	0.225					
0.010	2.676	0.302					
معامل التحديد المعدل = 0.781			معامل الارتباط = 0.884				
مستوى الدلالة = 0.000			قيمة F = 50.955				

يتبيّن من النتائج ما يلي:

- أن معامل الارتباط يساوي (0.844)، قيمة الاختبار F المحسوبة بلغت (50.955)، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي (0.000)، مما القبول بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد السلوك التنظيمي وفعالية الدور التنظيمي في تحقيق أهداف التحول الصحي، حيث إن وجود العلاقة يمثل مدخل لسليم لوجود أثر ماء بناء على هذه العلاقة، وهذا ما يكشف عنه قيمة معامل التحديد المعدل.

- أن معامل التحديد المُعدَّل يساوي (0.781)، وهذا يعني أن (78.1%) من التغيير في فعالية الدور التنظيمي في تحقيق أهداف التحول الصحي تم تفسيره من خلال العلاقة الخطية مع أبعاد السلوك التنظيمي، وهذا يعني وجود دور ذو دلالة إحصائية لأبعاد السلوك التنظيمي (أداء الأدوار، السلوك المنحرف، السلوك المساعد، السلوك الإبداعي) على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة

الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران، ووصلت قيمة التأثير الكلي إلى (78.1%)، وهو تأثير جيد، والنسبة المتبقية (21.9%) قد ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر في فعالية الدور التنظيمي في تحقيق أهداف التحول الصحي - وبالنظر إلى قيم T المحسوبة لأبعاد المتغير المستقل (السلوك التنظيمي) ولقيم الاحتمالية Sig المقابلة لها؛ حيث حيث قيم (Sig) أقل من (0.05)، تبين أنها جميع الأبعاد ذاتة ومؤثرة في فعالية الدور التنظيمي في تحقيق أهداف التحول الصحي، وهنا نستنتج أن يوجد دور ذو دلالة إحصائية لأبعاد السلوك التنظيمي (أداء الأدوار، السلوك المنحرف، السلوك المساعد، السلوك الإبداعي) على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران.

تعزى هذه النتائج إلى عدة عوامل رئيسية تؤثر في فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران، ويرتبط ذلك بشكل وثيق بالأبعاد المختلفة للسلوك التنظيمي التي تم قياسها.

أولاً، يظهر أن أداء الأدوار كان له تأثير كبير على فعالية الدور التنظيمي. فكلما التزم العاملون بتنفيذ المهام المتوقعة منهم بشكل دقيق ومنظم، وحققوا المسؤوليات المحددة في وصفهم الوظيفي، ساهم ذلك بشكل مباشر في تحقيق الأهداف المطلوبة في مجال التحول الصحي. وهذا يعكس أهمية تحديد الأدوار بوضوح لكل موظف، مما يعزز التنسيق والتنظيم داخل الفريق.

ثانياً، يمكن أن يكون لانخفاضه السلوك المنحرف دور كبير في هذه النتائج. عندما يتتجنب العاملون التأخير عن العمل أو استخدام ممتلكات العمل بشكل غير قانوني، فإن ذلك يساهم في الحفاظ على بيئة عمل منتجة ومنضبطة. هذا الانضباط يسهل تنفيذ البرامج والخطط المتعلقة بالتحول الصحي، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف بشكل أكثر كفاءة.

أما بالنسبة لـالسلوك المساعد، فقد كانت له تأثيرات إيجابية واضحة في تحقيق أهداف التحول الصحي. فعندما يبذل العاملون جهداً إضافياً لمساعدة زملائهم في العمل، سواء في حالات الطوارئ أو من خلال توجيه الموظفين الجدد، فإن ذلك يعزز من التعاون ويشجع على العمل الجماعي. هذه الروح الجماعية تساهم في تعزيز الفعالية في تحقيق الأهداف الصحية المقررة.

وأخيراً، كان السلوك الإبداعي أحد العوامل المهمة التي ساعدت في تحقيق نتائج متميزة. فالعاملون الذين يتم تشجيعهم على الابتكار وتقديم الأفكار الجديدة، يعززون من تحسين الأداء العام للعملية التنظيمية. الإبداع في العمل يسهم في تحسين العمليات وتقديم حلول مبتكرة تساعده في مواكبة التحولات الصحية والارتفاع بها.

بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن التفاعل الإيجابي بين الأبعاد المختلفة للسلوك التنظيمي، مثل أداء الأدوار، السلوك المساعد، السلوك المنحرف، والإبداع، يؤدي إلى تحسين فعالية الدور التنظيمي بشكل عام، وبالتالي يسهم في تحقيق أهداف التحول الصحي بشكل ناجح وفعال.

4- نتيجة الإجابة عن السؤال الرابع: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة حول أثر السلوك التنظيمي على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران وفقاً للمتغيرات (النوع، العمر، سنوات الخبرة)؟"

وللإجابة عن هذا السؤال، قام الباحث باختبار الفرضية الرابعة والتي تنص على أن: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة حول أثر السلوك التنظيمي على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران وفقاً للمتغيرات (النوع، العمر، سنوات الخبرة).

ولاختبار الفرضية السابقة، قام الباحث بحساب الفروق في وجهات النظر حسب ما يلي:

أولاً: إيجاد الفروق حسب متغير النوع

تم استخدام اختبار معرفة الفروق حول أثر السلوك التنظيمي على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران وفقاً لمتغير النوع، وكانت النتائج كما يأتي:

جدول (9) اختبار الفروق حسب متغير النوع

نوع	العدد	متوسط الاستجابة	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار(T)	مستوى الدلالة(SIG)
ذكور	59	4.140	0.624	0.088	0.930
إناث	3	4.172	0.215		

يتبيّن من خلال محتوى أن قيمة ت المحسوبة تساوي 0.088، وأن قيمة مستوى الدلالة تساوي 0.930، وهي أكبر من 0.05، وهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة حول أثر السلوك التنظيمي على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران وفقاً لمتغير النوع.

ثانياً: إيجاد الفروق حسب متغير العمر

تم استخدام اختبار One Way ANOVA لمعرفة الفروق حول أثر السلوك التنظيمي على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران وفقاً لمتغير العمر، وكانت النتائج كما يأتي:

جدول (10) اختبار الفروق حسب متغير العمر

مستوى الدلالة	قيمة اختبارF	معدل المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.849	0.267	0.103	3	0.310	بين المجموعات
		0.386	58	22.378	داخل المجموعات
		61		22.688	الكلي

يتضح من الجدول السابق أن قيمة F المحسوبة تساوي 0.267، وأن قيمة مستوى الدلالة تساوي 0.849، وهي أكبر من 0.05، وهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة حول أثر السلوك التنظيمي على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران وفقاً لمتغير العمر.

ثالثاً: إيجاد الفروق حسب متغير سنوات الخبرة

تم استخدام اختبار One Way ANOVA لمعرفة الفروق حول أثر السلوك التنظيمي على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، وكانت النتائج كما يأتي:

جدول (11) اختبار الفروق حسب متغير سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة اختبارF	معدل المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.236	1.455	0.529	3	1.588	بين المجموعات
		0.364	58	21.100	داخل المجموعات
		61		22.688	الكلي

يتضح من الجدول السابق أن قيمة F المحسوبة تساوي 1.455، وأن قيمة مستوى الدلالة تساوي 0.236، وهي أكبر من 0.05، وهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة حول أثر السلوك التنظيمي على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

وبالتالي نقبل الفرضية الرابعة والتي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة حول أثر السلوك التنظيمي على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران وفقاً للمتغيرات (النوع، العمر، سنوات الخبرة).

تعزى النتيجة السابقة إلى عدة عوامل قد تسهم في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة عينة الدراسة حول أثر السلوك التنظيمي على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران وفقاً للمتغيرات (النوع، العمر، سنوات الخبرة).

أولاً، قد يكون السبب في هذه النتيجة هو توحيد البيئة التنظيمية التي يتعرض لها جميع العاملين في فرع وزارة الصحة بنجران، حيث أن الجميع يعمل في بيئة مؤسسية واحدة تركز على تحقيق أهداف التحول الصحي، مما يجعل تأثير السلوك التنظيمي على فعالية الدور التنظيمي متشابهاً بين جميع الأفراد، بغض النظر عن اختلافات النوع أو العمر أو سنوات الخبرة. هذه البيئة المشتركة قد تؤدي إلى استجابات مشابهة من جميع العاملين.

ثانياً، يمكن أن يكون التدريب الموحد لجميع العاملين في الفرع أحد العوامل التي تسهم في تقليل الفروق بين الأفراد. عندما يتلقى جميع العاملين نفس التدريب والدعم في مجالات السلوك التنظيمي وتنفيذ المهام المتعلقة بالتحول الصحي، فإن هذا قد يؤدي إلى تشابه استجاباتهم حول تأثير السلوك التنظيمي بغض النظر عن خلفياتهم الشخصية أو المهنية.

أيضاً، قد يكون هناك ترکيز مشترك على الأهداف المؤسسية المتعلقة بالتحول الصحي، وهو ما يدفع الجميع للعمل معًا نحو نفس الأهداف. عندما يكون التركيز على تحقيق الأهداف الصحية بشكل موحد، يصبح تأثير المتغيرات الشخصية مثل النوع أو العمر أو الخبرة أقل أهمية مقارنةً بالأهداف الجماعية التي يسعى الجميع لتحقيقها.

كما أن السلوك التنظيمي المشترك بين العاملين قد يكون له تأثير أكبر على فعالية الدور التنظيمي من المتغيرات الفردية. السلوكات مثل الالتزام بالمهام، التعاون، والإبداع في العمل قد تكون عوامل حاسمة في نجاح التحول الصحي، وبالتالي قد تتشابه استجابة العاملين في هذا الصدد بغض النظر عن خلفياتهم.

وأخيراً، يعكس التركيز على العمل الجماعي في تحقيق التحول الصحي أن التعاون والتنسيق بين الأفراد له أهمية أكبر من الفروق الفردية عندما يعمل الجميع كفريق واحد لتحقيق أهداف التحول الصحي، يصبح تأثير هذه الفروق الشخصية أقل أهمية، ما يفسر التمايز في استجابات جميع الفئات في الدراسة.

بناءً على ذلك، تُعزى النتيجة إلى أن العوامل التنظيمية المشتركة مثل البيئة المؤسسية والتدريب الموحد، بالإضافة إلى التركيز على الأهداف الجماعية والسلوكيات المشتركة بين العاملين، هي التي تؤثر بشكل أكبر على فعالية الدور التنظيمي في تحقيق أهداف التحول الصحي، متفوقة بذلك على الفروق الفردية في النوع أو العمر أو الخبرة.

مناقشة نتائج البحث:

تم التوصل إلى النتائج التالية:

1. تبين أن مستوى السلوك التنظيمي لدى العاملين في فرع وزارة الصحة بمنطقة نجران كان بنسبة مرتفعة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الشمرى، 2024) والتي تنص على وجود مستوى مرتفع من التحول الصحي وجود مستوى مرتفع لتقديم الخدمات الصحية بالمستشفيات ومراكز الرعاية الصحية في المملكة، وتتفق مع دراسة (هادي، 2022) والتي تنص على أن مدربى المدارس الخاصة يتمتعون بمستوى مرتفع من السلوك التنظيمي، وتخالف مع دراسة (AlBarazi, 2024) والتي تنص على أن تعزيز السلوك التنظيمي متوفراً بدرجة متوسطة..
2. تبين أن مستوى الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران كان بنسبة مرتفعة جداً، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (بوعلي، 2021)، والتي تنص على أن شعور الانتفاء الوظيفي متوفراً بدرجة مرتفعة، وكان التزام الموظفين بالضمير المهني وكذلك بالمسؤولية الاجتماعية كانا أيضاً متوفراً بدرجة كبيرة.
3. اتضح أنه تؤثر أبعاد السلوك التنظيمي بشكل معنوي (أداء الأدوار، السلوك المنحرف، السلوك المساعد، السلوك الإبداعي) على فعالية الدور التنظيمي في تحقيق أهداف التحول الصحي لفرع وزارة الصحة بمنطقة نجران، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Asamani et al, 2025) والتي تنص على أن توفر الموارد، وتحفيز العاملين، والرضا الوظيفي يمكنها أن تنبأ بشكل إيجابي بالفاعلية التنظيمية، كما وتتفق مع دراسة (Sakeh et al, 2025) والتي تنص على وجود علاقة ارتباط طردية ذات إحصائية بين الدرجة الكلية للقيادة الخادمة والدرجة الكلية للسلوك التنظيمي، كما أكدت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية ذات إحصائية بين الدرجة الكلية للقيادة الخادمة وأبعاد السلوك التنظيمي للعاملين (أداء الدور، السلوك المساعد، السلوك الإبداعي)، كما وتتفق مع دراسة (الشمرى، 2024) والتي تنص على وجود تأثير طردي ذات إحصائية على مستوى التحول الصحي بأبعاده الثلاثة (زيادة كفاءة استخدام الموارد، استبعاد المخاطر المالية للمرضى، تمويل نظام الرعاية الصحية) على مستوى تقديم الخدمات الصحية بالمستشفيات ومراكز الرعاية الصحية في المملكة، كما وتتفق مع دراسة (AlBarazi, 2024) والتي تنص على أن هناك دور للبيئة الاستراتيجية في تعزيز السلوك التنظيمي، كما وتتفق مع دراسة (Kim & Cho, 2022) والتي تنص على أن التأثيرات الكلية للبرامج على الرضا الوظيفي والسلوك التنظيمي مثل الالتزام التنظيمي، والعلاقات الشخصية، والكفاءة الذاتية، والدافع، والإرهاق، ونية الدوافع لممرضات المستشفى ذات دلالة إحصائية، وتفسر هذه النتائج على أن برامج دعم الممرضات تؤثر على الرضا الوظيفي والسلوك التنظيمي للممرضات في المستشفيات.
4. اتضح أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة حول أثر السلوك التنظيمي على فعالية الدور التنظيمي لفرع وزارة الصحة في تحقيق أهداف التحول الصحي بمنطقة نجران وفقاً للمتغيرات (النوع، العمر، سنوات الخبرة)، وتخالف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (هادي، 2022) والتي تنص على وجود فرق حقيقي في مستوى السلوك التنظيمي يرجع لسنوات الخبرة، وكذلك يرجع للشهادة الجامعية للمدربين.

التوصيات والمقترحات:

1. تقديم فرص تدريب العاملين وتطويرهم بشكل مستمر وكافي بما يعزز السلوك التنظيمي في مجال التحول الصحي لديهم.
2. العمل على توزيع المهام والمسؤوليات بين العاملين بطريقة عادلة في فرع وزارة الصحة بنجران، بمعايسهم في تحقيق أهداف التحول الصحي.
3. وضع نظام مكافآت وحوافز فعال يعزز من أداء العاملين ويرفع من دافعيتهم ويحافظ على مستوى أداء مرتفع لديهم فيما يتعلق بالتحول الصحي.
4. المواطنة على السلوكيات الحسنة في العمل، والالتزام بمدونات أخلاقيات العمل والابتعاد عن سلوكيات العمل المنحرفة.

5. العمل على تعزيز مشاركة العاملين من خلال اللقاءات وورش العمل، بما يحقق التحول الصحي وتطوره.

المقترحات:

1. إجراء دراسات حول أثر برامج التدريب التخصصية في تحسين أداء العاملين في قطاع الصحة الحكومية.
2. دراسة حول العلاقة بين الثقافة التنظيمية الإيجابية وأداء العاملين في تحقيق التحول الصحي.
3. دراسة لأثر تطبيق نظم الحوافز والكافآت في تحسين مستوى الابتكار في المؤسسات الصحية الحكومية.
4. دراسة فاعلية استراتيجيات التواصل في تعزيز الأداء التنظيمي في المؤسسات الصحية.

قائمة المراجع.

أولاً-المراجع بالعربية:

- أبو سن، عبد الحق. (2015). دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال: بيئة المنظمة الداخلية كمتغير معدل دراسة على عينة من البنوك التجارية في ولاية الخرطوم [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، قاعدة بيانات دار المنظومة.
- أبو عزبة، أسماء وفلاح، إنجي. (2024). أثر السلوك التنظيمي على أداء الموظفين في القطاع الصحي دراسة حالة بمدينة الملك سلمان الطبية في المدينة المنورة. مجلة الشرق الأوسط للنشر العلمي, 7(4), 1-24.
- أبو تاهض، سعيد.. (2019). إدارة الموارد البشرية والاستراتيجية. دار الراية للنشر.
- بحر، يوسف. (2019). السلوك التنظيمي. (ط2)، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- برنامج تحول القطاع الصحي. (2021). خطة التنفيذ. وزارة الصحة، المملكة العربية السعودية.
- بلحاج، إبراهيم. (2024). أثر القيادة التحويلية في الإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية في المراكز الصحية الخاصة بمدينة الزاوية. مجلة الدراسات الاقتصادية، 7(1)، 196-227. DOI: <https://doi.org/10.37375/esj.v7i1.2709>
- بوعلي، أصالة. (2021). أخلاقيات المهنة وعلاقتها بتحديد السلوك التنظيمي لدى موظفي الإدارة – دراسة ميدانية بمديرية الخدمات الجامعية بأم البوادي [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة العربي بن مهيدير، قاعدة بيانات دار المنظومة.
- تجمع الرياض التحول الصحي. (2025). برنامج التحول الصحي الثاني. (2025). <https://www.rc2.med.sa/ar/AboutR2/Transformation/Pages/default.aspx>
- الجربوع، رغدة، والشنيري، نجلاء. (2024). دور القيادة الخادمة في السلوك التنظيمي للعاملين بالمنظمات غير الربحية: دراسة تطبيقية على الجمعيات الخيرية في منطقتي الرياض والقصيم بالمملكة العربية السعودية. المجلة العربية للإدارة، 44(3)، 253-272. DOI: [10.21608/aja.2023.166841.1331](https://doi.org/10.21608/aja.2023.166841.1331)
- رؤية 2030. (2025). برنامج تحول القطاع الصحي، transformation-program <https://www.vision2030.gov.sa/ar/explore/programs/health-sector->
- السعید، محمد.. (2023). أهمية الدور التنظيمي في المنظمات الصحية. المجلة العربية للإدارة الصحية، 12(1)، 90-75.
- الشمرى، أحمد والشمرى، أسماء والظفيري، فاطمة. (2024). تحديات التحول إلى التجمع الصحي في حفر الباطن. مجلة كلية التربية جامعة طنطا، م (78)، 596-947. DOI: [10.21608/mkmg.2023.165548.1362](https://doi.org/10.21608/mkmg.2023.165548.1362)
- الصمات، إبراهيم والسياغي، عبد الكريم. (2024). أثر التطوير التنظيمي في مستوى أداء المنشآت الصحية "دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة تصنيف (A) بأمانة صنعاء". مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية، 13(1)، 197-235. DOI: <https://doi.org/10.59628/jhs.v3i1.797>
- الطويجري، محمد. (2020). الإدارة الحديثة: المفاهيم والعمليات. دار جامعة الملك سعود للنشر، المملكة العربية السعودية.
- الكسر، شريفة. (2020). التخطيط الاستراتيجي وعلاقته بإدارة السلوك التنظيمي (دراسة ميدانية بمكتب تعليم محافظة ثادق). المجلة التربوية، 76(2)، 2355-2385. DOI: [10.21608/edusohag.2020.103516](https://doi.org/10.21608/edusohag.2020.103516)
- المسعود، حنان. (2024). دور الخدمة الاجتماعية في مواجهة العوامل الاجتماعية لانتشار الشيشة الإلكترونية تحقيقاً لرؤية المملكة 2030 في تول القطاع الصحي. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، 1(26)، 52-22. DOI: [10.21608/aial.2024.313644.1681](https://doi.org/10.21608/aial.2024.313644.1681)
- المطيري، ناصر. (2020). مبادئ الإدارة الحديثة. مكتبة العبيكان، المملكة العربية السعودية.
- الهواشلة، محمد. (2024). تأثير دور مدير المدارس في تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب من وجهة نظر المعلمين. المجلة العلمية لكلية التربية، 40(3)، 99-80. DOI: [10.21608/mfes.2024.350597](https://doi.org/10.21608/mfes.2024.350597)

- ياحي، عبد المالك. (2019). أثر الثقافة التنظيمية على السلوك التنظيمي دراسة ميدانية بمؤسسة القلد [أطروحة دكتوراه غير منشورة].
جامعة محمد خير.

ثانياً-المراجع بالإنجليزية:

- AlBarazi, M. (2024). The Role of Strategic Vigilance in Enhancing Organizational Behavior of Employees the Public Authority for Applied Education and Training, Journal of Scientific Research in Education, 25(12), 1- 46, 10.21608/jsre.2024.321830.1734
- Anglin, A. H., Kincaid, P. A., Short, J. C., & Allen, D. G. (2022). Role Theory Perspectives: Past, Present, and Future Applications of Role Theories in Management Research. Journal of Management, 48(5), 1234–1256. <https://doi.org/10.1177/01492063221081442>
- Asamani, L., Acquah-Coleman, R. & Oppong, S. (2025). Interactive roles of resource availability, role clarity and employee motivation in enhancing organisational effectiveness through employee performance and job satisfaction. Discover Psychology, 5(12), 1- 18, <https://doi.org/10.1007/s44202-025-00333-8>.
- Colquitt, J.; Lepine, A. & Wesson, J. (2025). Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace. Mc Graw Hill.
- Colquitt, J.; Lepine, A. & Wesson, J. (2021). Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace. 7th ed, McGraw-Hill.
- Dahlia, D.; Nurkholis, N.; Andayani, W. & Prihatiningtias, Y. (2025). Transforming healthcare management: the role of organizational change, service quality, and information technology in improving managerial performance. Cogent Business & Management, 12(1), <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2482017>
- Goldstein, D. & Berlin, G. (2024). Revitalizing organizational health in the care delivery sector, McKinsey & Company. https://www.mckinsey.com/industries/healthcare/our-insights/revitalizing-organizational-health-in-the-care-delivery-sector?utm_source=chatgpt.com
- Jones, G. & George, J. M. (2022). Contemporary Management . 11th ed., McGraw-Hill Education.
- Kim, S. & Cho, M. (2022). The Effect of Nurse Support Programs on Job Satisfaction and Organizational Behaviors among Hospital Nurses: A Meta-Analysis. Int. J. Environ. Res. Public Health, 19(24), <https://doi.org/10.3390/ijerph192417061>.
- Liu, D.; Mogeson, F. & Fan, X. (2023). Event-Oriented Organizational Behavior Research: A Multilevel Review and Agenda for Future Research. Journal of Management, 49(6), 2148- 2186, <https://doi.org/10.1177/01492063231162094>
- Luthans, F. (2022). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. Academy of Management Perspective, 16(1), <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>.
- McKinsey & Company. (2023). The State of Organizations 2023: Ten shifts transforming organizations. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-state-of-organizations-2023>.
- McShane, S.L. & Von Glinow, M.A. (2018). Organizational behavior. Emerging knowledge. Global reality. 8th ed, New York: McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. & Judge, T. (2021). Organizational Behavior, 18th ed, Pearson Education.
- Robinson, S. & Judge, T. (2019). Organizational Behavior. 18th ed, Pearson.
- Saleh, M. et al (2025). Visionary leadership: The mediating role of organizational support in enhancing nurse interns' creativity and organizational effectiveness. BMC Nursing, 24, 1-13.
- Sepetis, A. et al. (2024). The Role of Organizational Behavior to Sustainable Health. SAGE Journal, <https://doi.org/10.1177/11786302241298788>
- Taylor, R. (2023). Adapting to Change in Organizations, San Francisco. Future Trends Publishing.
- Thakre, N. & Shroff, N. (2016). Organizational Climate, Organizational Role Stress and Job Satisfaction among Employees. Journal of Psychosocial Research, 11(2), p469.
- Van der Meer, J., et al. (2024). Role perceptions, collaboration and performance. Public Management Review, 26(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/14719037.2023.2203167>
- Zhang, P. et al. (2025). Research on the impact of hospital organizational behavior on physicians' patient-centered care. Arch Public Health, 11(83), <https://doi.org/10.1186/s13690-025-01620-5>