



**Tikrit Journal of Administration
and Economics Sciences**

مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية

ISSN: 1813-1719 (Print)



**The Role of Investing Core Competencies in Reducing the Indicators
of Job Desertification**

**An analytical study of the opinions of a sample of A Healthy staff at
Babel Teaching Hospital for Women and Children in the city of Hilla**

Assist. Lecturer: Ahmed Hadi Obaid
Technical Institute/Babylon
Al-Furat Al-Awsat Technical University
ahmed.alrubaie@atu.edu.iq

Assist. Lecturer: Bassam Ali Khalid
Technical Institute/AL-Dour
Northern Technical University
bassam.ali@ntu.edu.iq

Assist. Lecturer : Maysam Riad Bahr
Collage of Administration and Economics
Tikrit University
mayssam.r.b@tu.edu.iq

Abstract:

The aim of the current research is to know the role of sound and correct investment of the Core Competencies represented by (employment empowerment, teamwork, human capital) by the management of Babel Teaching Hospital for Women and Children in the city of Hilla in reducing the indicators of the phenomenon of job desertification represented by (misuse of resources , job paralysis, chaos at work, excessive bureaucracy) In order to reach the results related to the research variables through the questionnaire prepared as a main tool for collecting primary data related to the research. (150) questionnaires were distributed to A Healthy staff at Babel Teaching Hospital for Women and Children in the city of Hilla. The number of valid questionnaires for statistical analysis was 128. While the statistical analysis program SPSS v.24 was relied on to analyze the data and extract the results related to the description and diagnosis of the research variables, test its hypotheses, and verify the accuracy of the data and the validity and consistency of the data using some statistical measures, including (reliability and validity coefficient, internal consistency, arithmetic mean, standard deviation, importance mean relativity, Pearson correlation, simple linear regression). The research reached a set of results, the most important of which is that the senior management in Babel Hospital for Women and Children in the city of Hilla has a high interest in the core Competencies and work on the right investment for them with regard to empowering medical and nursing cadres and emphasizing team and team work, building human cognitive capabilities and directing them to serve the community, as well as the existence of relationships A direct effect of that investment of core

capabilities on job desertification, as indicated by the results of the regression analysis. Based on the results achieved, a set of recommendations were formulated.

Keywords: Core Competencies, Job desertification, Babylon Teaching Hospital.

دور استثمار المقدرات الجوهرية في الحد من مؤشرات التصحر الوظيفي بحث تحليلي لآراء عينة من الملاكات الصحية في مستشفى بابل التعليمي للنسائية والأطفال في مدينة الحلة

م.م. ميسم رياض بحر
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة تكريت

م.م. بسام علي خالد
المعهد التقني الدور
الجامعة التقنية الشمالية

م.م. أحمد هادي عبيد
المعهد التقني بابل
جامعة الفرات الأوسط التقنية

المستخلص:

هدف البحث الحالي إلى معرفة دور الاستثمار السليم والصحيح للمقدرات الجوهرية المتمثلة بكل من (تمكين العاملين، العمل الجماعي، رأس المال البشري) من قبل إدارة مستشفى بابل التعليمي للنسائية والأطفال في مدينة الحلة في الحد من مؤشرات ظاهرة التصحر الوظيفي المتمثلة بكل من (سوء استخدام الموارد، الشلل الوظيفي، الفوضوية في العمل، البيروقراطية المفرطة) سعياً للوصول إلى النتائج المتعلقة بمتغيرات البحث من خلال الاستبيان المعد كأداة رئيسة لجمع البيانات الأولية المتعلقة بالبحث. إذ تم توزيع (150) استمارة استبيان على الملاكات الصحية في مستشفى بابل التعليمي للنسائية والأطفال في مدينة الحلة. بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (128) استمارة. فيما تم الاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS v.24 لتحليل البيانات واستخراج النتائج التي تتعلق بوصف وتشخيص متغيرات البحث واختبار فرضياته والتحقق من دقة البيانات وصدق محتواها واتساقها باستخدام بعض المقاييس الإحصائية منها (معامل الثبات والصدق، الاتساق الداخلي، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الأهمية النسبية للمتوسط، ارتباط بيرسون، الانحدار الخطي البسيط). توصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها أن الإدارة العليا في مستشفى بابل للنسائية والأطفال في مدينة الحلة لديها اهتمام عالي بالمقدرات الجوهرية والعمل على الاستثمار الصحيح لها فيما يتعلق بتمكين الملاكات الصحية والتأكيد على العمل الجماعي والفرقي وبناء قدرات بشرية معرفية وتوجيهها لخدمة المجتمع، كذلك وجود علاقات تأثير معنوية لاستثمار المقدرات الجوهرية في الحد من التصحر الوظيفي كما أشارت بذلك نتائج تحليل الانحدار. وبالاستناد إلى ما تحقق من نتائج تمت صياغة مجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: المقدرات الجوهرية، التصحر الوظيفي، مستشفى بابل التعليمي.

المقدمة

إن المنظمات باختلاف أنواعها وما تمارسه من نشاطات سواء كانت صناعية أو خدمية وبالأخص تلك التي تعمل في مجال الخدمة الصحية قد تتعرض بين الحين والآخر إلى ظروف قد تعيق نشاطها وتسبب ضعف لها مما يمنعها ذلك من تحقيق أهدافها إذا ما أحسنت استخدام ما تملكه من مقدرات جوهرية بالشكل الصحيح والسليم بهدف الحفاظ على بيئتها الوظيفية من حالات الانجراف والانحراف عن المعايير والقيم، وبالتالي قد تتحول أماكن العمل إلى ما يشبه المناطق الصحراوية التي تُسيطر عليها المناخات الحارة والجافة. إن استعارة مصطلح "التصحر البيئي" وتوظيفه في الميدان التنظيمي والإداري ومكان العمل والوظيفة بشكل عام يُعد تعبيراً واضحاً عن تلك الحالة التي قد يُعاني منها الأفراد العاملين في أي منظمة بغض النظر عن القطاع الذي تنتمي

إليه وتعمل فيه، إذ من الممكن أن تجد الملاكات الصحية نفسها وكأنها تعيش في مكان تُحيط به التضاريس الصحراوية من جميع الاتجاهات ويُسيطر على أجواءه المناخ الصحراوي الحار والجاف، إذ لا وجود للماء ولا الزرع في ذلك المكان. إن ذلك التشبيه ينصرف تماماً باتجاه الكادر الوظيفي نتيجة معاناتهم بسبب حالات الإهمال والإقصاء من جانب، والإفراط بالبيرة وقرابية والفوضى التي تُسيطر على الحياة في مكان العمل كلها كقيلة بزيادة حالات العسر على حساب اليسر، وبالتالي المزيد من التصحر والجفاف الذي يُسيطر على الجانب الوظيفي في المنظمات. إن المساهمة في تطوير أماكن العمل وتحسين أجواءها بما يُعزز من جودتها قد يتم من خلال استثمار تلك المنظمات لما تملكه من المقدرات الجوهرية التي تتعلق بممارسات تفسح المجال أمام كل من "التمكين والعمل الجماعي وتطوير رأس المال البشري" تكون كقيلة بالمساهمة في الحد من التدهور الذي قد تتعرض له المنظمات خصوصاً تلك التي تقدم خدماتها الصحية والطبية نتيجة غياب الفاعلية وضعف الروح المعنوية وموت الدوافع الذاتية لدى الأفراد والتي قد تكون نتيجة توسع الانحرافات التنظيمية وغياب الجدية في التعامل معها والحد منها والذي يشبه تماماً الحال الذي تكون عليه بعض المناطق التي تُعاني الإهمال وضعف الخدمات وغياب التطوير فيها إلى أن تتحول إلى مناطق من الصعب العيش فيها نتيجة السيطرة عليها من قبل مظاهر الأجواء والصور ذات الطابع الصحراوي. انطلاقاً مما تقدم ولغرض تحقيق أهداف البحث الحالي فقد تم تقسيمه إلى أربعة مباحث، إذ يتضمن المبحث الأول منهجية البحث، والمبحث الثاني يتناول الإطار النظري، فيما يختص المبحث الثالث بالإطار التطبيقي للبحث من خلال تحليل البيانات، ويُخصص المبحث الرابع لعرض ما توصل إليه البحث من استنتاجات وما يُقدم من اقتراحات.

المبحث الأول: الإطار المنهجي للبحث

أولاً. مشكلة البحث: إن من أهم القضايا المسلم بها فيما يتعلق بنجاح المنظمات على اختلاف أنواعها والمجالات التي تمارسها خصوصاً تلك التي تعمل في قطاع الخدمات الصحية والطبية هو بقدرتها على التكيف مع التغيرات المستمرة في بيئة الأعمال التنافسية الأمر الذي يجعلها أمام جملة تحديات تتمثل بالكيفية التي يمكن من خلالها تسخير كل ما تملكه من مقومات في سبيل البقاء داخل دائرة المنافسة ومجاراة الآخرين. إن النتيجة الحتمية للتغيرات والتطورات الحاصلة في بيئة الأعمال التنافسية تجعل من المنظمات مجبرة على تطوير المقدرات الجوهرية التي تملكها كرسيد يمكن توجيهه واستثماره بالشكل السليم والصحيح والذي يمكن له من مساعدة المنظمات على مواكبة التقدم الحاصل في البيئة الخارجية وذلك بما يحقق الأهداف المنشودة من جانب، ومن جانب آخر هو السعي المتواصل والحثيث بالحد من الظواهر والانحرافات والعلل التنظيمية والوظيفية السلبية منها والتي قد تتجسد أبرز صورها من خلال انحراف السلوكيات الخاصة سواء بالمنظمات والأفراد عن المعايير المتفق عليها وما يترتب على ذلك من انتهاك للقيم التي تحكم الأفراد والتي قد تجعل من المنظمات أشبه بمناطق صحراوية، حيث الأجواء الساخنة والجافة نتيجة اللامبالاة والإهمال الذي قد يسيطر على واقع المرؤوسين نتيجة غياب الحوافز والتي قد تتعلق فيما يبحث عنه الفرد العامل لغرض تحقيق ذاته وتقديرها وذلك من خلال إجراءات تتعلق بالتمكين والتأكيد على أن يكون العمل الجماعي حاضراً في كل التفاصيل مع تطوير ما يملكه الأفراد من معارف ومواهب، كذلك المهارات والقدرات والخبرات والحكمة والتي قد تجعل منهم قادرين على أداء المهام بالشكل الصحيح لإنتاج قيمة اقتصادية للمنظمة. تأسيساً لما تم التطرق إليه فإنه يتطلب من الإدارة العليا لمستشفى بابل التعليمي للنسائية والأطفال في مركز مدينة الحلة من إجراء التقييم

المستمر والدقيق لما تملكه من المقدرات الجوهرية واللازمة لضمان جودة الخدمة الصحية المقدمة على مستوى أمراض النسائية والتوليد وأمراض الأطفال والتي يمكن أن يتسبب فقدانها أو الضعف فيها مزيداً من الفوضى التي تُسيطر على مجمل الأداء مما يجعل الملاكات الصحية في المستشفى المذكور تعاني من حالات التذمر بسبب غياب السيطرة على تلك الفوضى من قبل الإدارة العليا لمستشفى بابل التخصصي بأمراض الولادة والأطفال مما يولد حالة من الشعور بالضعف الداخلي لدى الملاكات الصحية والتكاسل وعدم الرغبة والجدية في تأدية المهام المكلفين بها مما ينعكس أثر ذلك على جودة الخدمات التي تسعى الإدارة العليا للمستشفى من تقديمها. وعلى أساس ذلك انبثقت المعالم الرئيسية للمشكلة الخاصة بالبحث الحالي من خلال التساؤل الآتي (إلى أي مدى يمكن للمقدرات الجوهرية المتعلقة بالتمكين والعمل الجماعي ورأس المال البشري في الحد من مؤشرات التصحر الوظيفي التي قد تُعاني منها الملاكات الصحية في مستشفى بابل التعليمي للنسائية والأطفال في مركز مدينة الحلة؟) ومن التساؤل الرئيسي يمكن اشتقاق جملة تساؤلات تُسهم في تحقيق أهداف البحث الحالي وهي على النحو الآتي:

١. ما مدى توافر أبعاد متغيرات البحث من وجهة نظر الملاكات الصحية في مستشفى بابل التعليمي للنسائية والأطفال في مركز مدينة الحلة؟
٢. هل يُسهم الاستثماري السليم للمقدرات الجوهرية من قبل الإدارة العليا لمستشفى بابل التعليمي للنسائية والأطفال في الحد من مؤشرات التصحر الوظيفي التي قد تُعاني منها الملاكات الصحية في المستشفى؟
٣. ما مستويات التأثير المباشر واتجاهات العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة وأبعادها الفرعية وفقاً لإجابات الملاكات الصحية في مستشفى بابل التعليمي للنسائية والأطفال؟

ثانياً: أهداف البحث

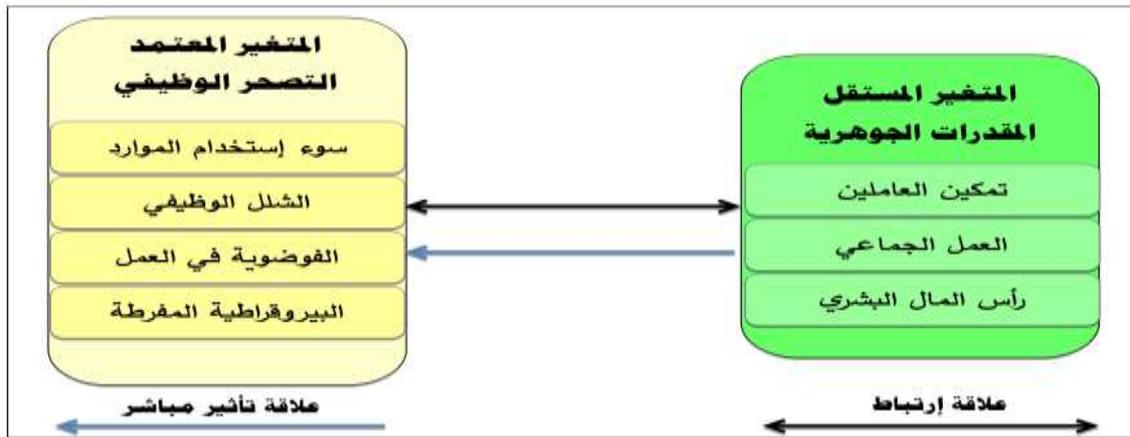
من خلال التعرف على مشكلة البحث يمكننا توضيح أن الهدف الرئيسي لهذا البحث يكمن في معرفة إلى أي مدى يمكن للمقدرات الجوهرية المتعلقة بالتمكين والعمل الجماعي ورأس المال البشري في الحد من مؤشرات التصحر الوظيفي التي قد تُعاني منها الملاكات الصحية في مستشفى بابل التعليمي للنسائية والأطفال في مركز مدينة الحلة. ولغرض معالجة مشكلة البحث والوقوف عندها فإن البحث الحالي يحاول الوصول إلى عدة أهداف منها على النحو الآتي:

١. التعرف على مدى توافر أبعاد متغيرات البحث من وجهة نظر الملاكات الصحية في مستشفى بابل التعليمي للنسائية والأطفال في مركز مدينة الحلة.
٢. التعرف على مدى المساهمة التي تحققها عمليات الاستثمار السليم للمقدرات الجوهرية من قبل الإدارة العليا لمستشفى بابل التعليمي للنسائية والأطفال في الحد من مؤشرات التصحر الوظيفي التي قد تُعاني منها الملاكات الصحية.
٣. التعرف على مستويات التأثير المباشر واتجاهات العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة وأبعادها الفرعية وفقاً لإجابات الملاكات الصحية في المستشفى محل البحث.

ثالثاً. أهمية البحث: إن أهمية أي بحث علمي بغض النظر عن نوعه وميدانه تكمن في طبيعة المواضيع التي يتناولها، إذ يستمد البحث الحالي أهميته من خلال التركيز على موضوع المقدرات الجوهرية وكيف يمكن لاستثمارها بالشكل السليم في الحد من مؤشرات ظاهرة التصحر الوظيفي وكيف يمكن لهذه الظاهرة من التأثير على أجواء أماكن العمل والتقليل من جودتها وتحولها إلى أماكن عمل أشبه بالمناطق التي تُحيطها التضاريس الصحراوية ذات المناخ الحار والجاف في حال

عدم توفر الجدية في معالجتها، إذ تُسيطر الحالات السلبية على الأداء الفردي بسبب سوء استخدام الموارد، وانتشار الفوضوية في مكان العمل، كذلك غياب التمكين الوظيفي والعمل الجماعي وعدم توفر الرغبة في تطوير رأس المال البشري من قبل الإدارة العليا. إذ يمكن توضيح تلك الأهمية بالنقاط الآتية:

١. تقديم الإطار النظري لمتغيرات البحث (المقدرات الجوهرية، التصحر الوظيفي) من خلال الإسهامات التي قدمها الباحثين والكتاب في مجال الإدارة والتنظيم.
 ٢. رغم أهمية موضوع التصحر الوظيفي وما يمكن أن يُسببه من آثار سلبية على مجمل الأداء المنظمي بسبب توسع مؤشرات عدم الحد منها إلا أنه توجد ندرة حقيقية في الدراسات السابقة من حيث عدم التطرق لهذا الموضوع.
 ٣. توجيه الإدارة العليا في مستشفى بابل التعليمي للنسائية والأطفال بالآثار السلبية التي تُخلفها التوسعات في مؤشرات التصحر الوظيفي وتجاهل الحد منها مما قد يؤثر على جودة الأداء للملاكات الصحية بما يعكس على سلبية الخدمات الطبية والصحية المقدمة.
- رابعاً. **المخطط الفرضي للبحث:** في ضوء ما تم التعرف عليه في مشكلة وأهداف البحث الأساسية فإن المخطط الفرضي للبحث كما في الشكل (١) يوضح علاقات الارتباط والتأثير المنطقية بين متغيرات البحث.



الشكل (١): المخطط الفرضي للبحث

المصدر: إعداد الباحثين.

خامساً: فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المقدرات الجوهرية والحد من التصحر الوظيفي على المستوى الكلي وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

١. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تمكين العاملين والحد من التصحر الوظيفي.
 ٢. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العمل الجماعي والحد من التصحر الوظيفي.
 ٣. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال البشري والحد من التصحر الوظيفي.
- الفرضية الرئيسية الثانية:** توجد علاقة تأثير مباشر ذات دلالة معنوية بين المقدرات الجوهرية والحد من التصحر الوظيفي على المستوى الكلي وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

١. توجد علاقة تأثير مباشر ذات دلالة معنوية بين تمكين العاملين والحد من التصحر الوظيفي.
٢. توجد علاقة تأثير مباشر ذات دلالة معنوية بين العمل الجماعي والحد من التصحر الوظيفي.
٣. توجد علاقة تأثير مباشر ذات دلالة معنوية بين رأس المال البشري والحد من التصحر الوظيفي.

سادساً. منهج ومقاييس البحث: اعتمد البحث على المنهج الوصفي عبر التحقيق في المقدرات الجوهرية والتصحر الوظيفي من خلال الاهتمام بوصفهما من خلال الجانب النظري، فضلاً عن اعتماد المنهج التحليلي عبر جمع البيانات الميدانية وإخضاعها إلى الاختبارات التي تتطلبها مشكلة البحث وأهدافه. إذ تم اعتماد تدرج ليكرت الخماسي لقياس استجابة الأفراد المبحوثين تجاه فقرات متغيرات البحث الحالي والمتمثلة بكل من المتغير المستقل المقدرات الجوهرية المتضمن لثلاثة أبعاد هي (تمكين العاملين، العمل الجماعي، رأس المال البشري) إذ اشتمل على مجموع كلي بمقدار (9) فقرات لكل بعد (3) فقرات، بينما المتغير المعتمد التصحر الوظيفي والمتمثل بأبعاده الأربعة هي (سوء استخدام الموارد، الشلل الوظيفي، الفوضوية في العمل، البيروقراطية المفرطة) إذ اشتمل على مجموع كلي بمقدار (12) فقرة لكل بعد (3) فقرة. علماً أنه تم دمج بعض فقرات مصادر المقياس المشار إليها في الجدول (1) لكل من المتغير المستقل والمعتمد في استبانة البحث الحالي كي تتلاءم مع واقع مجتمع وعينة البحث كما في الجدول (1). فيما بين الجدول (2) مستويات تدرج ليكرت الخماسي ومقياس تفسير المتوسط الحسابي لمستوى الإجابة.

الجدول: (1) مقاييس البحث

المتغير	أبعاد المتغير	عدد الفقرات	مصدر المقياس
المعلومات الشخصية	النوع الاجتماعي	2	إعداد الباحثين
	سنوات الخدمة	6	
	العمر	5	
	العنوان الوظيفي	8	
	التحصيل العلمي	5	
المتغير المستقل	المقدرات الجوهرية		نجم، ٢٠٢٠
	تمكين العاملين	3	
	العمل الجماعي	3	
	رأس المال البشري	3	
المتغير المعتمد	التصحر الوظيفي		خليف، ٢٠١٢
	سوء استخدام الموارد	3	
	الشلل الوظيفي	3	
	الفوضوية في العمل	3	
	البيروقراطية المفرطة	3	

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على الأدبيات.

الجدول (2): مستويات تدرج ليكرت ومقياس تفسير المتوسط الحسابي

مستوى التقييم	فترات المتوسط الحسابي	وزن المستوى	مستويات التدرج
منخفض جداً	1.79-1	1	لا أتفق بشدة
منخفض	2.59-1.80	2	لا أتفق
متوسط	3.39-2.60	3	محايد
عالي	4.19-3.40	4	أتفق
عالي جداً	5-4.20	5	أتفق بشدة

المصدر: عبدالفتاح، عز، (٢٠٠٨)، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، دار خوارزم العلمية، جدة، السعودية، ٥٣٨-٥٤٠.

سابعاً. صدق وثبات الاستبيان: خضعت الاستبانة لمجموعة من الاختبارات لغرض التحقق من صدقها وثباتها وعلى النحو الآتي:

١. اختبار معامل الثبات (كرونباخ ألفا): تم إجراء اختبار الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) والذي يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح.

فعندما تكون قيمة معامل الثبات قريبة من الواحد الصحيح نقول بأن الاستبيان صادق وأنه ممثل للمجتمع المدروس، أما عندما تكون قيمة المعامل قريبة من الصفر نقول بأن الاستبيان لا يمثل المجتمع المدروس، كما أن انخفاض القيمة عن (0.70) دليل على انخفاض الثبات الداخلي للبيانات مما يدل ذلك على ضعفها وعدم مصداقية نتائجها استناداً لما تمت الإشارة إليه من قبل (Sekaran & Bougie, 2010: 395). إذ يوضح جدول (٣) قيم معامل (ألفا كرونباخ) موزعة حسب المتغيرات والأبعاد. إذ نلاحظ أن قيم معامل (ألفا كرونباخ) لثبات الاستبيان كانت جميعها مقبولة لمتغيرات الدراسة الرئيسة والأبعاد الفرعية إذ تجاوزت المعاملات حاجز (0.70) وللاستبانة ككل هي ممتازة بمعدل (0.936)، إذ بالإمكان الاعتماد عليها في بناء واستخراج النتائج لكي يتم تقديم المقترحات المناسبة وبما يخدم الطريقة العلمية للبحث.

٢. اختبار معامل الصدق: تم اختبار التحقق من صدق الاستبيان من خلال الحصول على قيم معامل الصدق والتي تتمثل بأخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات كرونباخ ألفا، أي أن $(\sqrt{\alpha} = \text{معامل الصدق})$. ويمكن الحكم على صدق الاستبيان من عدمه من خلال نفس معايير الحكم على ثبات الاستبيان (البحر، التنحي، ٢٠١٤: ١٤).

الجدول (٣): قيم معامل الثبات والصدق

عدد الفقرات	معامل الصدق	معامل الثبات	المتغيرات الرئيسة / الأبعاد
3	0.892	0.795	تمكين العاملين
3	0.884	0.782	العمل الجماعي
3	0.888	0.789	رأس المال البشري
9	0.950	0.902	المؤشر الكلي للمتغير المستقل
3	0.878	0.771	سوء استخدام الموارد
3	0.843	0.711	الشلل الوظيفي
3	0.908	0.824	الفوضوية في العمل
3	0.894	0.799	البيروقراطية المفرطة
12	0.950	0.902	المؤشر الكلي للمتغير المعتمد
21	0.967	0.936	المؤشر الكلي للاستبانة

المصدر: إعداد الباحثين بالاستناد إلى نتائج التحليل الإحصائي في برنامج SPSS v.24.

٣. اختبار الاتساق الداخلي: تُعد هذه الطريقة أحد الوسائل المعتمدة لإيجاد الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، إذ أنها تقدم لنا مقياساً متجانساً، أي أن كل فقرة من فقرات المقياس تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس كله. إذ تم استخدام معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للبعد، والعلاقة الارتباطية بين درجات كل بعد والدرجة الكلية للمتغير، إذ تبين قيم الارتباط لهذا الاختبار إلى أن قيم ارتباط الوثوقية للفقرات التي

تكون أقل من (0.60) تُشير إلى نقص الاتساق الداخلي للفقرات (Hair et. al., 2017: 112). إذ أشارت نتائج التحليل أن جميع قيم معامل الارتباط بين الفقرات والأبعاد الفرعية التي تنتمي إليها، وقيمة الارتباط ما بين الأبعاد الفرعية والمتغيرات الرئيسية التي تنتمي إليها هي أعلى من (0.60) مما يدل على وجود علاقة قوية بين الفقرات والبعد نفسه وكما موضح في الجدول (٤).

الجدول (٤): قيم معامل ارتباط بيرسون لاختبار الاتساق الداخلي

قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية والفقرات		الفقرات	قيم معاملات الارتباط بين المتغيرات الرئيسية والأبعاد		الأبعاد الفرعية	المتغيرات الرئيسية
Sig	Person		Sig	Person		
0.000	0.828**	x1	0.000	0.900**	تمكين العاملين	المتغير المستقل المقدرات الجوهرية
0.000	0.880**	x2				
0.000	0.826**	x3				
0.000	0.790**	x4	0.000	0.923**	العمل الجماعي	
0.000	0.869**	x5				
0.000	0.853**	x6				
0.000	0.830**	x7	0.000	0.858**	رأس المال البشري	
0.000	0.880**	x8				
0.000	0.810**	x9				
0.000	0.842**	y1	0.000	0.812**	سوء استخدام الموارد	المتغير المعتمد التصحر الوظيفي
0.000	0.844**	y2				
0.000	0.809**	y3				
0.000	0.836**	y4	0.000	0.817**	الشلل الوظيفي	
0.000	0.789**	y5				
0.000	0.763**	y6				
0.000	0.883**	y7	0.000	0.820**	الفوضوية في العمل	
0.000	0.850**	y8				
0.000	0.855**	y9				
0.000	0.820**	y10	0.000	0.890**	البيروقراطية المفرطة	
0.000	0.832**	y11				
0.000	0.880**	y12				

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: إعداد الباحثين بالاستناد إلى نتائج التحليل الإحصائي في برنامج SPSS v.24. ثامناً. حدود البحث:

١. الحدود المكانية: تم تطبيق الجانب العملي للبحث في مستشفى بابل التعليمي للنسائية والأطفال في مدينة الحلة شمل الملاكات الصحية.

٢. الحدود الزمانية: تم إجراء البحث في المدة بين 2021/4/1 حتى 2021/9/20 والتي ضمت كتابة الإطار النظري واستحصال الموافقات اللازمة بتوزيع الاستبيان واسترجاعه وتفريغ الإجابات وتحليلها.

تاسعاً. مجتمع وعينة البحث: تمثل مجتمع البحث بمستشفى بابل التعليمي للنسائية والأطفال ليكون ميداناً للبحث. تم توزيع (150) استمارة استبيان على الملاكات الصحية العاملة في المستشفى، إذ بلغ عدد الاستمارات الصالحة للتحليل الإحصائي (128) استمارة، والجدول (٥) أدناه يوضح تفاصيل عينة الدراسة.

الجدول (٥): وصف عينة البحث

ت	المتغيرات النوعية	الفئات	العدد	النسبة	ت	المتغيرات النوعية	الفئات	العدد	النسبة
1	النوع الاجتماعي	ذكر	49	38.3%	4	العنوان الوظيفي	طبيب	9	7.0%
		انثى	79	61.7%			معاون طبي	30	23.4%
سنوات الخدمة	٥ سنة فأقل	73	57.0%	مررض			39	30.5%	
	6-10 سنة	47	36.7%	صيدلي			17	13.3%	
	11-15 سنة	6	4.7%	قابلة			6	4.7%	
	16-20 سنة	0	0.0%	فيزيائي			6	4.7%	
	21-25 سنة	2	1.6%	كيميائي			9	7.0%	
	26-30 سنة	0	0.0%	بايلوجي			12	9.4%	
3	العمر	٣٠ سنة فأقل	79	61.7%	5	التحصيل العلمي	بوردر	2	1.6%
		31-40 سنة	39	30.5%			دبلوم عالي	6	4.7%
		41-50 سنة	10	7.8%			بكالوريوس	67	52.3%
		51-60 سنة	0	0.0%			دبلوم تقني	38	29.7%
		٦٠ سنة فأكثر	0	0.0%			اخرى	15	11.7%

المصدر: إعداد الباحثين بالاستناد إلى نتائج التحليل الإحصائي في برنامج SPSS v.24.

المبحث الثاني: الإطار النظري للبحث

أولاً. المقدرات الجوهرية:

١. مفهوم المقدرات الجوهرية: إن المنافسة القائمة على المقدرات هي نهج استراتيجي تستخدمه المنظمات لاستغلال فرص السوق بناءً على القدرات المطورة داخلياً. إذ تتكون المقدرات من مجموعة من العمليات في سلسلة القيمة الموجهة نحو الزبائن، حيث تزداد قيمة القدرات الأساسية للمنظمات كلما أصبحت سلسلة العمليات التجارية أكبر وأكثر تعقيداً وهذا ما يخلق ميزة تنافسية لأن المنافسين يواجهون صعوبة أكبر في تقليدها. يتم تطوير القدرات الأساسية للميزة التنافسية بشكل فريد لأي منظمة بما يتماشى مع المقاصد والأهداف الاستراتيجية الشاملة للأعمال. (Croom & Batchelor, 1997: 301).

فالمقدرة الجوهرية كما وصفها (Bátiz-Lazo & Wood, 2001: 89) هي القدرة الإدارية على تطوير الأعمال الجديدة من خلال الكفاءات الأساسية. وبالتالي، فإن بناء الكفاءات هو نتيجة للهندسة الاستراتيجية التي يجب أن تفرضها الإدارة العليا من أجل استغلال قدرتها الكاملة. فهي بذلك تُعتبر كعامل محدد للمنظمات تراه محورياً بالنسبة للطريقة التي تعمل بها أو أفرادها

العاملين، إذ تتحدد القدرات الأساسية من خلال ثلاثة معايير "بأن المنافسين لا يمكنهم تقليدها بسهولة، كما يمكن إعادة استخدامها على نطاق واسع في العديد من المنتجات والأسواق، ويجب لها أن تساهم في تحقيق مميزات للمستهلك النهائي المتمرس". ذكر (Ungerer & Uys, 2005: 7) إن القدرات الجوهرية الأساسية مترابطة بشكل كبير وتتطلب استخدام شبكات وأنشطة التأهب، وتنسيق وتوحيد الجهود، وتحسين برامج التدريب والتمرين، وتعزيز الابتكار والتأكد من أن الأنظمة الإدارية والمالية واللوجستية موجودة لدعم هذه القدرات. وبذلك فإن جوهر المقدرات الأساسية يشير إلى تلك الأنشطة التي تساهم فعلياً في نجاح المنظمة على المدى الطويل وتحدد تلك القدرات التي تكمن في مركز الازدهار التنافسي وليس محيطه. كما يمكن الإشارة إلى أن جميع القدرات الأساسية للمنظمة ليست على نفس المستوى من النضج (خاصة في المراحل الأولى)، فهي تمثل مزيجاً من القدرات الراسخة والقدرات الجديدة التي تتطلبها المنظمات لتحقيق النجاح. ذكر (Wu et al., 2006: 113) أن الميزة التنافسية للمنظمة تعتمد على نشرها الفائق للقدرات. إذ أن هناك أدلة متزايدة على أن القدرات الأساسية غالباً ما تكون محركات حاسمة لأداء المنظمة، وبذلك يمكن الإشارة إلى المقدرات الجوهرية الأساسية بأنها القدرة الخاصة بالمنظمة على الجمع بين عدد من الموارد بكفاءة، وتحديد فرص السوق، وتحديد الوضع الاستراتيجي، وخلق ميزة تنافسية. وفي هذا الصدد فإن تطوير القدرات الأساسية يعكس قدرة المنظمة على التعامل مع التغيير في الوقت المناسب. وفي ذات السياق فقد أشار (Demirtas, 2013: 1135) المقدرات الجوهرية الأساسية هي الموارد والقدرات التي تشكل المزايا الاستراتيجية للأعمال. إذ يتوجب على المنظمة تحديد كفاءاتها الأساسية وتنميتها واستغلالها من أجل النجاح في مواجهة المنافسة. كما أن تحديد الكفاءات الأساسية الناجمة عن تلك المقدرات يجب أن يتضح أثرها على الأنشطة التي تمارسها المنظمات، إذ يجب أن يوفر النشاط قيمة أو مزايا أعلى للمستهلك، وأن يكون من الصعب على المنافس تقليد تلك القيمة، ويجب أن يكون ذلك النشاط نادراً. إذ تساهم مجموعة متنوعة من الموارد، مثل مجموعة المواهب والأصول المادية وبراءات الاختراع وحقوق الملكية في المنظمات في الكفاءات الأساسية لها.

٢. أبعاد المقدرات الجوهرية:

أ. تمكين العاملين: إن المنظمات التي توفر الفرص للأفراد العاملين للسيطرة على حياتهم الوظيفية هي المنظمات التي تمكن أفرادها، كذلك المنظمات التي تنجح في تطوير القرارات أو تقديم بدائل فعالة لتقديم الخدمات هي منظمات تتمتع بالصلاحيات. فالمنظمات الممكنة هي تلك التي تزدهر بنجاح بين المنافسين وتحقق أهدافها وتتطور بطرق تعزز فعاليتها.

فقد أشار (Yukl & Becker, 2006: 211) أنه عادة ما يتم تصور التمكين على أنه الدافع المتزايد للمهمة الذي ينتج عن التوجه الإيجابي للفرد إلى دور العمل. إذ يتم وصف التمكين على أنه تجميع لأربعة عوامل محددة على أنها مستقلة ومتميزة، ولكنها مرتبطة ببعضها البعض ويعزز بعضها البعض هي "المعنى، والكفاءة، والاختيار، والتأثير". فالمعنى هو قيمة هدف أو غرض المهمة التي يتم الحكم عليها فيما يتعلق بالمثُل أو المعايير الخاصة بالفرد والاهتمام الجوهري للفرد بمهمة معينة. والكفاءة هي الدرجة التي يمكن أن يؤدي بها الفرد الأنشطة المهمة بمهارة عندما يحاول. يشير الاختيار إلى المسؤولية السببية لأفعال الشخص وما إذا كان السلوك يُنظر إليه على أنه تقرير ذاتي، فهو شعور الفرد بأن لديه خياراً لبدء وتنظيم الإجراءات والعمل

الخاص به. بينما التأثير هو الدرجة التي يُنظر عندها إلى السلوك على أنه يُحدث فرقاً من حيث إنجاز الغرض من المهمة، أي إنتاج التأثيرات المقصودة في بيئة المهمة، إذ يعتمد التأثير على موقع السيطرة والاعتقاد بأن المرء له تأثير على القرارات أو السياسة على مستوى المنظمة. فيما وصف (Lee & Koh, 2001: 685) التمكين على أنه الحالة النفسية لإدراك المرؤوس لأربعة أبعاد تشمل "المعنى، وتقرير المصير، والكفاءة، والتأثير" والتي تتأثر بسلوكيات التمكين للمشرف وبذلك يُعتبر مجموعة مهارات مختلفة لتعزيز قدرات المرؤوسين وإمكانياتهم القائمة على الثقة، أي أنه بناء تحفيزي وليس بناء علاقات بين القائد والعضو وعملية لتعزيز مشاعر الكفاءة الذاتية بين أعضاء المنظمة. عرف (Christens, 2012: 114) التمكين على أنه الجوانب النفسية للعمليات التي من خلالها يكتسب الأفراد العاملين سيطرة أكبر على حياتهم العملية، والمشاركة في صنع القرار، وتطوير الوعي النقدي لبيئاتهم الوظيفية. إذ يتكون التمكين من شبكة تضم ثلاثة مكونات هي "مكون عاطفي (داخلي شخصي) يشير إلى التصورات الذاتية لكفاءة الفرد في ممارسة التأثير في المجال الاجتماعي والوظيفي، مكون معرفي (تفاعلي) يشير إلى المهارات والمفاهيم النقدية اللازمة لممارسة التأثير الاجتماعي والوظيفي، عنصر سلوكي يشير مباشرة إلى الإجراءات المتخذة لممارسة التأثير.

ب. العمل الجماعي: إن عملية تطوير العمل الجماعي معقدة للغاية وعندما لا تتم إدارتها بشكل جيد فإنها تولد موقفاً سلبياً تجاه العمل الجماعي لدى الأفراد. وبما أن الموقف الفردي تجاه العمل الجماعي هو حالة داخلية تؤثر على اختيارات الفرد للفعل الشخصي، أو نزعة الاستجابة. لذلك، فهو يُعبر عن الرغبة الفردية (الحالة الداخلية) لمواصلة العمل مع نفس الفريق وكذلك في فرق أخرى. على هذا الأساس أشار (Ulloa & Adams, 2004: 146) بأن العمل الجماعي هو الدرجة التي يفي بها ناتج المجموعة بالمتطلبات من حيث الكمية والجودة والتوقيت (الأداء)، إذ تعمل تجربة المجموعة على تحسين قدرة أعضائها على العمل كمجموعة في المستقبل (السلوك)، وتساهم تجربة المجموعة في الرضا الفردي (الموقف). حيث يمكن للعمل الجماعي الفعال من "حل النزاع المثمر، وإدامة وتعزيز كل من التواصل الناضج، الاعتماد المتبادل المسؤول، الأهداف المحددة بوضوح، الغرض المشترك، وضوح الدور، والسلامة النفسية.

فيما وصف (Fidalgo-Blanco et. al., 2015: 155) العمل الجماعي بأنه مجموعة الجهود المشتركة، أو إجراءات المجموعة لتحقيق هدف أو أهداف مشتركة من خلال تطبيق مهارات العمل الجماعي الجيد المتمثلة بكل من "احترام المساهمات الفردية، وضع المجد الفردي جانباً، بناء المشورة، التواصل الواضح، الخطاب المقنع، مرونة". كذلك يمكن تطبيق استراتيجيات تتعلق بمحاذاة ومزج قوى الأفراد بحيث يكمل كل منهم الآخر، ومواءمة إحساس الأفراد بالعمل الجماعي، مواءمة نقاط القوة مع العمل الجماعي الجيد في اتجاه مشترك نحو أهداف هادفة، فالعمل الجماعي يُعتبر العمل الذي يتم تكوين الفرق للقيام به على أفضل وجه والذي يمزج بين نقاط القوة الفردية بحيث يكمل كل منهما الآخر، وبذلك يجمع الأفراد معاً بحس من الصداقة الحميمة والرؤية المشتركة بحيث يتم تطبيق نقاط قوتهم في اتجاه مشترك نحو أهداف هادفة.

وذكر (Xyrichis & Ream, 2008: 235) أن العمل الجماعي هو العمل الذي لا بد أن تقوم به مجموعة من الأشخاص الذين يمتلكون الخبرة الفردية، والمسؤولون عن اتخاذ القرارات الفردية، والذين لديهم هدف مشترك، ويجتمعون معاً للتواصل، وتبادل وتعزيز المعرفة التي يتم من

خلالها وضع الخطط، والتي تتأثر بها القرارات المستقبلية وتحديد الإجراءات. فالعمل الجماعي هو تعبير يجسد صوراً مختلفة تشمل "التعاون والتآزر والارتباط والعلاقة بين الأعضاء".

ج. رأس المال البشري: يُعد رأس المال البشري عنصراً أساسياً في تحسين أصول المنظمات وأفرادها من أجل زيادة الإنتاجية وكذلك الحفاظ على الميزة والقدرة التنافسية للمنظمة. فهو في الأساس طريقة مرتبطة بالتعليم والتدريب والمبادرات المهنية الأخرى لتعزيز مستويات المعرفة والمهارة والقدرة والأصول الاجتماعية للفرد العامل. إذ يؤدي في النهاية إلى تعزيز كل من رضا وأداء الأفراد والمنظمات. وفي هذا الصدد فقد أشار (Alnachef & Alhajjar, 2017: 154) إلى رأس المال البشري بأنه "المعارف والمهارات والكفاءات والسمات المجددة في الأفراد والتي تسهل خلق الرفاه الشخصي والاجتماعي والاقتصادي". إذ تتطلب بيئة الأعمال المتغيرة باستمرار من المنظمات أن تسعى جاهدة للحصول على مزايا تنافسية فائقة عبر خطط عمل ديناميكية تتضمن الإبداع والابتكار، فهو بذلك يُعد أمراً مهماً بشكل أساسي للاستدامة على المدى الطويل. يمكن اعتبار رأس المال البشري كما ذكر (Felício et al., 2014: 352) هو أصل غير ملموس أو جودة غير مدرجة في الميزانية الخاصة بالمنظمة. إذ يمكن تصنيفه على أنه القيمة الاقتصادية لخبرة الفرد العامل ومهاراته، فهو يتضمن بذلك أصولاً مثل التعليم والتدريب والذكاء والمهارات والصحة وأشياء أخرى يقدرها أصحاب العمل مثل الولاء والالتزام بالمواعيد. مفهوم رأس المال البشري يُشير إلى أنه ليس كل العمل متساوٍ، لكن يمكن لأصحاب العمل تحسين جودة رأس المال من خلال الاستثمار في الأفراد. فالتعليم والخبرة وقرارات الأفراد جميعها لها قيمة اقتصادية لأصحاب العمل والاقتصاد ككل. فرأس المال البشري مهم لأنه يُنظر إليه على أنه يزيد الإنتاجية وبالتالي الربحية، لذلك كلما زاد استثمار الشركة في موظفيها (أي في تعليمهم وتدريبهم)، يمكن أن تكون أكثر إنتاجية وربحية. يمثل رأس المال البشري على وجه الخصوص.

كما أشار (Seleim et. al., 2007: 790) المخزون الفردي من المعرفة المضمنة في القدرة الجماعية للمنظمة لاستخراج أفضل الحلول من أفرادها العاملين. فيتم تعريفه على أنه مجموع مهارات الأفراد العاملين وخبراتهم وقراراتهم ومعارفهم الضمنية. فهو بذلك يشمل الموارد غير الملموسة للقدرة والجهد والوقت الذي يجلبه الأفراد للاستثمار في عملهم. كما يُعتبر رأس المال البشري أحد المكونات الأساسية لرأس المال الفكري ومورد مهم في العديد من الصناعات والاستشارات الإدارية والخدمات. إذ يدرك الأفراد والمنظمات بشكل متزايد أن المستويات العالية من المهارة والكفاءة ضرورية للأمن والنجاح في المستقبل. من المعروف أنه عندما يكتسب الأفراد المزيد من التعليم والتدريب خلال حياتهم، فإن رأس المال البشري يقود إنتاج السلع والخدمات، فضلاً عن الابتكارات الجديدة في السوق.

ثانياً. التصحر الوظيفي:

١. مفهوم التصحر الوظيفي: أن تكون مستبعداً يعني أنك تعاني من نقص في الاتصال أو الانفصال أو الانعزال أو إبعاد الذات عن الموقف أو الهدف. على وجه التحديد بالنسبة لمكان العمل يمكن وصف التصحر الوظيفي بأنه حالة من الانفصال النفسي لأفراد التنظيم عن العمل. يمكن أيضاً وصفه بأنه شعور معرفي بالانفصال عن العمل ومكان العمل، وهو ما ينعكس في نقص المشاركة الوظيفية والتعرف التنظيمي لأسباب تتعلق بشخصية كل من الفرد والمنظمة نفسها أو فيما يتعلق بقضايا التنظيم والسيطرة على الموارد وتنظيم آليات استخدامها من أجل الحفاظ على ديمومة مكان العمل

وعطاء أفراد. لأن الخلاف بين طبيعة مكان العمل والطبيعة البشرية التي تسعى إلى الإبداع والاستقلالية حتماً سيجعل من أماكن العمل أشبه بصحراء يكون فيها العيش ومزاولة نشاطات الحياة قاسي نوعاً ما، فتجعل تلك الأجواء من الفرد العامل بأن يشعر بالغبرة في مكان العمل (Oyinlade, 2018: 115).

ويمكن وصف التصحر الوظيفي كما أشار (Sarros et. al., 2002: 287) أنه "حالة أو شعور تكون فيها الوظيفة خارجية بالنسبة للفرد". إذ يكون ناتجاً في المقام الأول عن عدم وجود استقلالية في العمل، كذلك غياب التخطيط السليم وتحديد القواعد التي تنظم المهام والأعمال الموكلة للأفراد بعيداً عن الفوضوية. إذ يمكن تفسير التصحر في مكان العمل على أنه العجز الذي يُسيطر على فعاليات الفرد (أي نقص السيطرة)، كذلك اللا معنى (أي عدم القدرة على فهم علاقة مساهمات الفرد بهدف أكبر)، وانعدام المعايير والعزلة (أي عندما لا توجه القواعد أو قواعد السلوك بشكل فعال نحو الأهداف الشخصية)، والاعتراب الذاتي (أي عندما يصبح العمل طريقاً لتلبية الاحتياجات الخارجية فقط بدلاً من وسيلة للتعبير عن إمكانيات الفرد). إذ يفترض مفهوم التصحر في العمل أن بعض بنى العمل وإجراءاته (مثل التحكم المركزي في عمليات العمل ومهام العمل الروتينية التي تحكمها قواعد وتعليمات صارمة) لا توفر للأفراد استقلالية وظيفية محدودة، مما يمنع مشاركتهم بالشكل السليم وإثراء العمل. أشار (Maidaniuc-Chirila & Constantin, 2016: 30) أنه قد تولد الفوضى في مكان العمل وغياب التخطيط السليم، وعدم تحديد القواعد والسياسات والإجراءات التي تنظم الأعمال والمهام الوظيفية حالات من الاستجابة المطولة للعامل العاطفي والشخصي المزمّن للضغط على الوظيفة نتيجة فقدان العوامل المساعدة على إنجاز المهام بالشكل الصحيح. فالتصحر الوظيفي يمكن وصفه حالة من الإرهاق، والتشاؤم (تبدد الشخصية)، وعدم الكفاءة قد تصيب المنظمة وأفرادها نتيجة افتقار المنظمة للمقدرات وسيطرة الإجراءات الروتينية في عملياتها وغياب التمكين. إذ أن الخصائص التنظيمية مثل "عبء العمل وضغط العمل والدور، كذلك التأثيرات التنظيمية للمناخ التنظيمي غير الصحي" قد تسهم في انخفاض الرضا الوظيفي، والرغبة في ترك الوظيفة، والأعراض الجسدية والنفسية. نظراً لما طرحه (Danes, 2016: 83) يُمكننا اعتبار التصحر الوظيفي بأنه الفجوة بين نتائج العمل المطلوبة وما يُنظر إليه على أنه النتيجة التي تم الحصول عليها، والنزاهة التي تحدث عندما يحصل الأفراد على ما يعتبرونه استحقاق نتيجة لعملهم، والإنصاف الناتج عن مقارنة الاستثمار الشخصي في وظيفة مع موظفين آخرين لديهم وظائف مماثلة، كذلك صحة الإجراءات المستمدة من تقدير المنهجية المستخدمة لتحديد نتائج العمل على أنها معقولة، إضافة الميل الشخصي للرضا أو السخط بغض النظر عن الموقف والتي يمكن أن تظهر نتيجة غياب الإدارة السليمة وسيطرة حالة من الفوضوية في مكان العمل تجعل من أجواء العمل ساخنة وغير مُحببة ومشجعة للعمل. فالشعور بالرضا فيما يتعلق بالجوانب المهنية ذات الصلة بالوظيفة هو حالة داخلية خاصة بكل فرد في المنظمة يتم التعبير عنها بوسائل عاطفية و/أو معرفية تسهم في تقييم مكان العمل وهو تصور شخصي لحد ما ويمكن أن يتأثر بسمات شخصيتهم.

٢. أبعاد التصحر الوظيفي:

أ. سوء استخدام الموارد: يُدرك المختصون والممارسون على حد سواء في شؤون الموارد البشرية والسلوك التنظيمي أن سوء استخدام المنظمة والأفراد المتعمد لموارد المنظمة يمثل خطراً كبيراً على المنظمات يجعل منها أن تكون في موقف ضعيف تجاه الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها دائماً

والمتمثلة بالبقاء في دائرة المنافسة مع الآخرين فيما يتعلق بتقديم الخدمة الأفضل للمجتمع. وعلى هذا الأساس فقد ذكر (D'Arcy & Devaraj, 2012: 1093) أن مصطلح سوء استخدام الموارد يشير إلى الاستخدام المفرط أو الاستخدام المدمر أو تحقيق عدم التوازن بين الموارد سواء بشكل فردي أو مجتمعة، ويمكن أن تكون إساءة استخدام الموارد مباشرة أو غير مباشرة. إذ يشير سوء الاستخدام المباشر إلى المواقف التي يتم فيها تدمير المورد أو الإفراط في استخدامها والذي يتولد نتيجة سوء التخطيط وغياب الرؤيا السليمة، إضافة إلى غياب آليات ضبط الاستخدام للموارد المتاحة والعقاب تجاه التصيير في الاستخدام. أشار (Halbesleben et al., 2014: 1339) أن الموارد في مكان العمل هي "أي شيء يدركه الفرد للمساعدة في تحقيق أهدافه". وبالتالي تمكن تلك الموارد الأفراد من إكمال مهامهم وأهدافهم بنجاح، كوسيلة لتعزيز رفاهيتهم وقدرتهم على الأداء الجيد. إن كيفية تعزيز المنظمات لمكان عمل صحي نفسياً تكون أجواءه خضراء ومنعشة للأفراد يتوجب أن يكون هنالك استخدام سليم للموارد المتاحة وتوظيفها بالشكل السليم. وأن يتم تفعيل موارد مكان العمل على مستويات متعددة من المنظمة لتحسين رفاهية الأفراد وتعزيز الأداء إذ تصنف الموارد في المنظمات وفقاً لمصدرها، فقد تكون الموارد متصلة في الفرد، أي أن الخصائص أو السلوكيات الشخصية قد تمكن الفرد من التعامل مع متطلبات الوظيفة والأداء الجيد. تتضمن الأمثلة على هذه الموارد تلك "الكفاءة الذاتية، واحترام الذات". قد يوفر السياق الاجتماعي موارد مكان العمل، أي موارد على مستوى المجموعة مرتبطة بالعلاقات المشتركة التي تعزز التبادل الجيد للمعلومات والتفاعل بين الأفراد داخل مكان العمل. إذ يمكن تحديد موارد مكان العمل على مستوى المجموعة من حيث الدعم الاجتماعي والعلاقات الشخصية الجيدة بين الأفراد. أيضاً من الثابت جيداً أن القادة بحكم موقعهم في السلطة يؤثرون على الأداء ورفاهية الأفراد داخل المنظمة. إذ تشمل موارد مكان العمل على مستوى القائد خصائص القيادة والتفاعلات الاجتماعية بين القادة والأفراد. قد تتضمن موارد مكان العمل النموذجية على مستوى القائد أسلوب القيادة وجودة التبادل بين القائد والأتباع. كما أن الموارد على المستوى التنظيمي هي تلك الموارد المتصلة في طريقة تنظيم العمل وتصميمه وإدارته، الاستقلالية وتنوع المهارات وخطط التعويضات وتقييمات الأداء. فيما ذكر (Chu et al., 2018: 202) تُشكل إساءة استخدام الموارد من قبل الأفراد في المنظمات مجموعة متنوعة من التهديدات لصاحب العمل العادي. في بعض الحالات، فعندما يسيء الأفراد أو الأطراف الثالثة المرتبطة بمنظمة ما استخدام سلطتهم للموارد المتاحة من خلال العديد من الأنشطة الاحتمالية فإن ذلك قد يمكن تعريفه "باختلاس الأصول" والذي سينعكس أثره على فعالية المنظمة وأفرادها، وبالتالي ظهور المشاكل المتعلقة بالأداء وما يترتب عليها من ظهور بعض السلوكيات التي تؤثر في مستوى أداء وجود مشاركة الأفراد.

ب. الشلل الوظيفي: أشار (Carter et al., 2014: 565) بأن الشلل الوظيفي يعني الضعف الذي يُصيب الأداء الوظيفي أو التغيير في أداء الفرد العامل إلى مستوى غير مُرضٍ في مؤشرات الأداء الوظيفي بما في ذلك على سبيل المثال الإنتاجية، التغيب، العلاقات الشخصية مع زملاء العمل والرؤساء أو غيرهم الذين قد يتفاعل معهم الفرد العامل في مكان العمل، والالتزام الصارم بالإرشادات التي قد تكون غير مناسبة في سياقات معينة مما يؤدي إلى نتائج عمل أقل إيجابية مقارنة بالأفراد اللذين لديهم مستويات عالية من الوعي التكيفي.

ذكر (Luscher et al., 2006: 492) إن الشلل الوظيفي يمكن له أن يحدث عندما يتم تحليل الموقف بشكل مفرط إلى الحد الذي لا يتم فيه اتخاذ قرار أو عدم اتخاذ إجراء من قبل

الرؤساء أو الأفراد مما يؤثر على كفاءة المنظمة وإنتاجيتها. فالشلل الوظيفي هو أحد المزالق العديدة التي يمكن أن تطغى على الرؤساء والتابعين في مكان العمل سواء كان ذلك بسبب الميل إلى الكمال أو الخوف من الفشل أو وفرة البيانات، فيمكن أن تتحول النية الإيجابية إلى استنزاف للكفاءة والإنتاجية. فهو الحالة الناتجة عن شعور الفرد في مكان العمل بأن أعباء العمل كبيرة جداً، والإرهاق بسبب قائمة مهام طويلة لا يستطيع مواكبة ذلك. ففي بعض الأحيان عندما يكون لدى الفرد الكثير من المستقبل، يمكن أن يشعر أنه لن ينتهي أبداً، مما قد يجعله يشعر بالشلل بسبب القلق في العمل وعدم التحفيز حتى للبدء. ذكر (Nazariadli, 2017: 266) أن الشلل الوظيفي قد ينتج بسبب ضغوط العمل، أو الشعور بالخلل الوظيفي نتيجة لظروف مكان العمل، وكذلك ردود الفعل النفسية والفسولوجية للفرد العامل تجاه بيئة مكان العمل الفورية غير المرغوب فيها وغير الملائمة. فهو الشعور الذي يتولد عند الفرد عندما يكون غير قادر أو يعتقد أنه ليس بارعاً بما يكفي لتلبية شروط معينة فإنه سيشعر بالتوتر، كذلك ينتج عن التعرض المطول للضغوط شلل النظام البيولوجي وإن هذا التعرض يمنع التغييرات الاستباقية، كذلك ضعف قدرات التأقلم، وبالتالي ينتج عنه سوء الحالة الصحية مثل الصداع والأرق والاكتئاب.

ج. الفوضوية في العمل: أشار (Hodson et al., 2006: 385) إلى أن الفوضوية في العمل تعني الهوة أو الفراغ والتي تتسبب في تقويض المواطنة وتشعل ثورة الأفراد. فعندما يتم التفكير في الفوضوية في أماكن العمل، فإن ذلك التفكير يكون في أسوأ سيناريو، يعني وفاة المنظمة. وهذا ما يحدث عندما تعمل المنظمة بطريقة منعزلة وغير منظمة، الأفراد والعملية والتكنولوجيا منفصلة، الأفراد يفعلون ما يريدون. تحدث الفوضى عندما لا يكون هناك وقت لإتباع القواعد وعندما لا يتم وضع قواعد أصلاً. أن أماكن العمل المتماسكة والمنظمة جيداً تدل على القليل من الصراع بين الأشخاص. كما أن الالتزام الرئيسي للإدارة هو الحفاظ على تنظيم متماسك للإنتاج، إذ ينطوي هذا الالتزام على صيانة المرافق الخاصة بالمنظمة والتكنولوجيا وتنسيق وتكامل الأنشطة الإنتاجية. فالإجراءات التنظيمية المتماسكة ضرورية للفعالية التنظيمية وللحفاظ على الكياسة والاحترام المتبادل في مكان العمل. فيما وصف (Rosigno et al., 2009: 756) الفوضوية في العمل بأنها تعني سيطرة الاضطراب السلوكي المدمر والذي يعني عدم وجود أهداف محددة، ولا أعمال متقنة، بل أعمال ارتجالية. إذ تجعل الفوضوية في العمل من الأفراد ترك أعمالهم دون إتمامها والشروع في أعمال غيرها. إذ تتضمن مظاهر الفوضوية غياب المنهجية في التصرفات، والاهتمام بالفروع دون الأصول، والانشغال بالمهم عن الأهم، وإعطاء العمل البسيط فوق ما يستحق من الجهد والوقت، وتضييع الساعات الطوال دون عمل نافع ومثمر، وقتل الوقت بأمور تافهة، كذلك تراكم أكثر من عمل في وقت واحد. الفوضوية في العمل تكون حتى في الصحبة في مكان العمل وسائر العلاقات الاجتماعية بين أفراد المنظمة. قد تؤدي الفوضوية إلى مزيد من التمر الإداري، والافتتال الداخلي بين زملاء العمل، والصراع بين الأفراد والعملاء. إذ أن الأشكال الثلاثة لضعف مكان العمل المرتبطة بالفوضوية تشترك في نمط رئيس يؤدي إلى فقدان السيطرة الإدارية على عملية التخطيط والتنظيم في مكان العمل. ذكر (Susskind et al., 1998: 46) أن الفوضوية في العمل هي سوء التنظيم والتنسيق لعمليات العمل. إن تصورات الفوضوية في العمل هي نتيجة محتملة لظهور المشاكل المتعلقة بالعمل والمفاجآت والمواقف غير المتوقعة مع فقدان زملاء العمل. قد تسهم الثقوب الهيكلية أيضاً بشكل فريد في تصورات الفوضى ومن المرجح أن يشعر الأفراد

الذين يعانون من ثغرات هيكلية بسبب فقدان مصادر المعلومات الرئيسية بأنهم مندهشون من القرارات الإدارية ولا يفهمون الأساس المنطقي لإجراءات وحداتهم أو الوحدات الأخرى.

د. البيروقراطية المفرطة: تشير البيروقراطية عادة إلى قواعد وأنظمة وعمليات معقدة متعددة الطبقات. تم تصميم هذه الأنظمة والإجراءات للحفاظ على التوحيد والسيطرة داخل المنظمة. فهي بذلك تُعتبر وسيلة للسيطرة التنظيمية، وقد تم الطعن في البيروقراطية بطرق مختلفة لجملة من حجج مختلفة ولكنها تركز على فكرة أن البيروقراطية هي هيمنة الذكور في شكل هيكلية. على وجه التحديد تم انتقاد البيروقراطية لتأنيث الرؤوسين للقيام بأدوار تابعة مماثلة لتلك المخصصة اجتماعياً للنساء فيما يتعلق بالرجال. فالبيروقراطية ليست مثل الحكم أو الإدارة. فبعض الهياكل الإدارية ليست بيروقراطية، والعديد من البيروقراطيات ليست جزءاً من الهياكل الإدارية. فالاختلافات تكمن في أهداف كل نظام. إذ تقوم الإدارة بتوجيه الموارد التنظيمية نحو هدف موضوعي مثل تحقيق الأرباح أو إدارة خدمة. فيما تضمن البيروقراطيات صحة الإجراءات بغض النظر عن الظروف أو الأهداف (DeHart-Davis, 2009: 341).

وصف (Hodson, 2004: 8) البيروقراطية المفرطة في مكان العمل بأنها التسلسل الهرمي شديد التفصيل المفروض على تقسيم دقيق للغاية للعمل، والسلطة التي توفر الشرعية لنظام المنظمة هي عقلانية قانونية. إذ يمكن للتسلسل الهرمي شديد التفصيل أن يُسهم في ظهور الظواهر السلبية في مكان العمل كالافتقار إلى المبادرة والإبداع والابتكار في منظمات تقديم الخدمات العامة بسبب الإفراط لوضع القواعد واللوائح والإجراءات والأساليب، وظهور الروح الجماعية والأنانية والطقوس بدلاً من العمل الجماعي، الجمود وعدم مرونة موظفي الخدمة العامة من الطبقة الوسطى مما يؤدي إلى نفور المستهلك في البحث عن مقدم له الخدمات المطلوبة. وبهذا يمكن القول إن البيروقراطية المفرطة تتعارض مع الجهود العفوية لتطوير طرق أكثر كفاءة لأداء العمل. فيما أشار (Pearce, 2000: 150) إلى البيروقراطية المفرطة هي مجموعة اللوائح أو الامتثال للقواعد أو المعايير الرسمية التي يُزعم أنها مفرطة أو جامدة أو زائدة عن الحاجة، أو إلى الروتين الذي يُزعم أنه يُعرقل أو يمنع أي إجراء أو اتخاذ القرار. فغالباً ما توصف الأشياء "الروتينية" بما في ذلك ملء الأوراق، والحصول على التراخيص، ووجود العديد من الأشخاص أو اللجان التي توافق على قرار معين، فكل تلك القواعد تجعل إدارة الأفراد الذاتية لشؤونهم في مكان العمل أو لوظائفهم المكلفين بها أبطئ أو أكثر صعوبة أو كليهما مما قد تولد انخفاض في مستوى الأداء الفردي والذي سينعكس أثره على الأداء المنظمي بالشكل الإجمالي فيما يتعلق بالخدمات المقدمة للمجتمع من قبل المنظمة.

المبحث الثالث: الإطار التحليلي للبحث

يتضمن هذا المبحث عرضاً لنتائج التحليل الإحصائي المتعلقة بالجانب الميداني لإجابات أفراد عينة البحث من خلال عرض المؤشرات الإحصائية لإجاباتهم والتي تشمل (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعاملات الاختلاف التي تظهر مستويات التشتت في إجابات عينة البحث، والنسب المئوية التي تُشير إلى نسب استجابة الأفراد المبحوثين نسبة إلى مساحة المقياس). كما يتناول هذا المبحث اختبار اعتدالية التوزيع للبيانات وفرضيات البحث والدلالات الإحصائية الخاصة بها وعلى النحو الآتي.

أولاً. اختبار اعتدالية توزيع البيانات: لغرض التحقق من اعتدالية توزيع البيانات الخاصة بمتغيرات البحث الحالي تم اعتماد معاملي (الالتواء والتفلطح) لغرض معرفة السلوك الخاص للبيانات هل تتبع التوزيع الطبيعي أم لا؟ فقد أشار (Hair et al., 2017: 61) أنه يتم اختبار

التوزيع الطبيعي للبيانات من خلال (معامل التمايل والذي يعرف بالالتواء ومعامل التفرطح)، حيث تتراوح النسب المثالية لكل من الالتواء والتفرطح بين (-1،+1).

الجدول (٦): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

سلوك البيانات	التفرطح	الالتواء	المتغيرات الرئيسية/الأبعاد	
تتبع التوزيع الطبيعي	-0.377-	-0.762-	المقدرات الجوهرية	المتغير المستقل
تتبع التوزيع الطبيعي	-0.079-	-0.876-	X1	
تتبع التوزيع الطبيعي	-0.357-	-0.709-	X2	
تتبع التوزيع الطبيعي	-0.003-	-0.670-	X3	
تتبع التوزيع الطبيعي	-0.395-	-0.757-	التمكين	
تتبع التوزيع الطبيعي	-0.509-	-0.480-	X4	
تتبع التوزيع الطبيعي	-0.612-	-0.411-	X5	
تتبع التوزيع الطبيعي	-0.618-	-0.217-	X6	
تتبع التوزيع الطبيعي	-0.615-	-0.372-	العمل الجماعي	
تتبع التوزيع الطبيعي	0.565	-0.974-	X7	
تتبع التوزيع الطبيعي	0.413	-0.854-	X8	
تتبع التوزيع الطبيعي	0.231	-0.426-	X9	
تتبع التوزيع الطبيعي	0.765	-1.111-	رأس المال البشري	المتغير المعتمد
تتبع التوزيع الطبيعي	-0.151-	-0.470-	التصحر الوظيفي	
تتبع التوزيع الطبيعي	-1.112-	-0.185-	Y1	
تتبع التوزيع الطبيعي	-0.741-	-0.326-	Y2	
تتبع التوزيع الطبيعي	-0.772-	-0.381-	Y3	
تتبع التوزيع الطبيعي	-0.603-	-0.520-	سوء استخدام الموارد	
تتبع التوزيع الطبيعي	-0.733-	-0.146-	Y4	
تتبع التوزيع الطبيعي	-0.624-	-0.391-	Y5	
تتبع التوزيع الطبيعي	0.047	-0.644-	Y6	
تتبع التوزيع الطبيعي	-0.210-	-0.634-	الشلل الوظيفي	
تتبع التوزيع الطبيعي	-0.598-	-0.520-	Y7	
تتبع التوزيع الطبيعي	-0.100-	-0.580-	Y8	
تتبع التوزيع الطبيعي	0.178	-0.673-	Y9	
تتبع التوزيع الطبيعي	-0.200-	-0.494-	الفوضوية في العمل	
تتبع التوزيع الطبيعي	-0.235-	-0.680-	Y10	
تتبع التوزيع الطبيعي	-0.790-	-0.522-	Y11	
تتبع التوزيع الطبيعي	-0.996-	-0.210-	Y12	
تتبع التوزيع الطبيعي	-0.603-	-0.492-	البيروقراطية المفرطة	

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS v.24.

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (٦) خضوع كافة قيم معاملي (الالتواء والتفرطح) لمتغيرات البحث وأبعاده الفرعية للقيم المقبولة في التوزيع الطبيعي وعلى أساس ذلك سوف يتم إتباع الأسلوب الإحصائي (المعلمي) في الاختبارات الإحصائية للبحث الحالي.

ثانياً. وصف الاستجابة والتشخيص لمتغيرات البحث: تم الاعتماد على مجموعة من الأدوات الإحصائية التي تمثل الإحصاء الوصفي لغرض تحليل إجابات أفراد عينة البحث عن أسئلة الاستبانة الخاصة بأبعاد المتغيرات الرئيسية للبحث ومن هذه الأدوات (المتوسط الحسابي الموزون، التوزيعات التكرارية، النسب المئوية، الانحراف المعياري لمعرفة مستوى التشتت في الإجابات، معامل الاختلاف لمعرفة مستوى التجانس في الإجابات).

١. **وصف وتشخيص الاستجابة للمتغير المستقل المقدرات الجوهرية وأبعاده:** أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لوصف وتشخيص الاستجابة للمتغير المستقل المقدرات الجوهرية المبينة تفصيلها في الجدول (٧) أن هذا المتغير بشكل عام وفقراته حقق أهمية نسبية بلغت (69.86%) بوسط حسابي بلغ (3.493) بمستوى تقييم (عالي) وهو أعلى من المتوسط الحسابي الفرضي الخاص بتدرج ليكرت الخماسي والذي يساوي (3)، وإن الانحراف المعياري للمتغير المستقل بلغ (0.770) مشيراً بذلك إلى انسجام إجابات الأفراد المبحوثين والتي أظهرها معامل الاختلاف الذي بلغت نسبته (22.04%) والذي يشير إلى تجانس الإجابات بشكل عام وهذا يدل على أن الإدارة العليا في مستشفى بابل للنسائية والأطفال في مدينة الحلة لديها اهتمام عالي بالمقدرات الجوهرية والعمل على الاستثمار الصحيح لها فيما يتعلق بتمكين الملاكات الصحية والتأكيد على العمل الجماعي والفرقي وبناء قدرات بشرية معرفية وتوجيهها لخدمة المجتمع من وجهة نظر الملاكات الصحية في المستشفى المذكور.

الجدول (٧): الوصف والتشخيص للمتغير المستقل المقدرات الجوهرية وأبعاده

الأبعاد	الفقر	بدائل تدرج ليكرت الخماسي (تكرارات الفقرات)					المقاييس الوصفية				
		أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	النسبية الأهمية الإيجابية	مستوى الإيجابية
تمكين العاملين	x1	25	65	12	18	8	3.63	1.13	31%	73%	عالي
	x2	5	64	29	23	7	3.29	0.99	30%	66%	متوسط
	x3	16	63	28	17	4	3.55	0.98	27%	71%	عالي
الوصف الإجمالي للبعد الأول (تمكين العاملين)											
العمل الجماعي	x4	32	39	35	15	7	3.58	1.14	32%	72%	عالي
	x5	20	54	28	23	3	3.51	1.03	29%	70%	عالي
	x6	19	45	39	22	3	3.43	1.01	30%	69%	عالي
الوصف الإجمالي للبعد الأول (العمل الجماعي)											
رأس المال البشري	x7	15	67	27	10	9	3.54	1.03	29%	71%	عالي
	x8	9	66	33	14	6	3.45	0.94	27%	69%	عالي
	x9	18	44	51	9	6	3.46	0.98	28%	69%	عالي
الوصف الإجمالي للبعد الأول (رأس المال البشري)											
الوصف الإجمالي للمتغير المستقل المقدرات الجوهرية											
							3.493	0.770	22.04%	69.86%	عالي

المصدر: إعداد الباحثين بالاستناد إلى نتائج التحليل الإحصائي في برنامج SPSS v.24.

وفيما يلي بيان نتائج التحليل الإحصائي لوصف وتشخيص الاستجابة لأبعاد المتغير المستقل المقدرات الجوهرية وعلى النحو الآتي:

أ. **وصف فقرات (تمكين العاملين):** أشارت نتائج التحليل الإحصائي لبعد (تمكين العاملين) المبينة تفصيلها في الجدول (٧) أن هذا البعد بشكل عام حقق أهمية نسبية بلغت (69.79%)، وبوسط حسابي بلغ (3.490) بمستوى تقييم "عالي" أكبر من الوسط الفرضي لتدرج ليكرت الخماسي البالغ (3) بانحراف معياري قدره (0.870) مشير إلى انسجام الإجابات بمعامل اختلاف بلغت نسبته (24.93%)، إذ يستدل من ذلك إلى أن الإدارة العليا في مستشفى بابل التعليمي للنسائية والأطفال لديها اهتمام بتمكين العاملين يتجسد من خلال (توفير المعلومات اللازمة للكوادر الطبية والتمريضية فيما يخص المهام المكلفين بها لتنمية التزامهم الذاتي، إلى جانب اعتماد برامج التدريب الحديثة لغرض تطوير قدرات الملاكات الصحية العاملين في المستشفى) كما أشارت بذلك إجابات أفراد عينة البحث.

ب. **وصف فقرات (العمل الجماعي):** أشارت نتائج التحليل الإحصائي لبعد (العمل الجماعي) المبينة تفصيلها في الجدول (٧) أن هذا البعد بشكل عام حقق أهمية نسبية بلغت (70.10%)، وبوسط حسابي بلغ (3.505) بمستوى تقييم "عالي" أكبر من الوسط الفرضي لتدرج ليكرت الخماسي البالغ (3) بانحراف معياري قدره (0.888) مشير إلى انسجام الإجابات بمعامل اختلاف بلغت نسبته (25.33%)، إذ يستدل من ذلك إلى أن الإدارة العليا في مستشفى بابل التعليمي للنسائية والأطفال لديها اهتمام بالعمل الجماعي يتجسد من خلال (الدعوة دائماً إلى معالجة أغلب المشكلات التي تتعلق بالإداء بشكل جماعي وتعاوني بينها وبين الملاكات الصحية، وتحفيزها للكوادر الطبية والتمريضية لتقديم أفكار جديدة تسهم بتطوير الأداء الجماعي وجودة الخدمات الطبية والصحية المقدمة للمجتمع. وتشجيعها على تعزيز ثقافة ممارسة العمل الجماعي في إنجاز الأنشطة البحثية المشتركة لغرض تطوير المعرفة للكوادر الطبية والتمريضية) كما أشارت بذلك إجابات أفراد عينة البحث.

ج. **وصف فقرات (رأس المال البشري):** أشارت نتائج التحليل الإحصائي لبعد (رأس المال البشري) المبينة تفصيلها في الجدول (٧) أن هذا البعد بشكل عام حقق أهمية نسبية بلغت (69.69%)، وبوسط حسابي بلغ (3.484) بمستوى تقييم "عالي" أكبر من الوسط الفرضي لتدرج ليكرت الخماسي البالغ (3) بانحراف معياري قدره (0.825) مشير إلى انسجام الإجابات بمعامل اختلاف بلغت نسبته (23.67%)، إذ يستدل من ذلك إلى أن الإدارة العليا في مستشفى بابل التعليمي للنسائية والأطفال لديها اهتمام برأس المال البشري من الملاكات الصحية العاملة في المستشفى يتجسد من خلال (استثمارها للقدرات البشرية من الملاكات الصحية في خدمة المجتمع لغرض تعزيز مكانتها وتحسين صورتها، إضافة إلى الحث باستمرار لجميع العاملين من الملاكات الصحية بضرورة مواصلة التعلم المستمر لغرض بناء قدرات بشرية ذات معرفة متميزة. وسعيها الدائم إلى امتلاك مقدرات بشرية من الملاكات الصحية الكفؤة التي لا يمكن تعويضها بسهولة) كما أشارت بذلك إجابات أفراد عينة البحث.

٢. **وصف وتشخيص الاستجابة للمتغير المعتمد التصحر الوظيفي وأبعاده:** أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لوصف وتشخيص الاستجابة للمتغير المعتمد التصحر الوظيفي المبينة تفصيلها في الجدول (٨) أن هذا المتغير بشكل عام وفقدراته حقق أهمية نسبية بلغت (64.56%) بوسط حسابي بلغ (3.228) بمستوى تقييم (متوسط) وهو أعلى من المتوسط الحسابي الفرضي الخاص بتدرج

ليكرت الخماسي والذي يساوي (3)، وإن الانحراف المعياري للمتغير المعتمد بلغ (0.782) مشيراً بذلك إلى انسجام إجابات الأفراد المبحوثين والتي أظهرها معامل الاختلاف الذي بلغت نسبته (24.23%) والذي يشير إلى تجانس الإجابات بشكل عام وهذا يدل على أن الإدارة العليا في مستشفى بابل للنسائية والأطفال في مدينة الحلة تسعى إلى أن تكون بيئة العمل سليمة من خلال الحد من مؤشرات التصحر الوظيفي التي قد تسيطر على مكان العمل وذلك من خلال استخدام امثل للموارد وتوظيف العلاقات بين الملاكات الصحية التي تسهم في تعزيز الأداء وجودته، كذلك تأكيدها على إحضار الجدية في العمل على الدوام وأن تكون إجراءات العمل صحيحة من وجهة نظر الملاكات الصحية في المستشفى المذكور.

الجدول (٨): الوصف والتشخيص للمتغير المعتمد التصحر الوظيفي وأبعاده

الأبعاد	الفقرة	بدائل تدرج ليكرت الخماسي (تكرارات الفقرات)									
		أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة	الوصف الإجمالي للبعد الأول (سوء استخدام الموارد)	الوصف الإجمالي للبعد الأول (الشلل الوظيفي)	الوصف الإجمالي للبعد الأول (الفوضوية في العمل)	الوصف الإجمالي للبعد الأول (البيروقراطية المفرطة)	
مستوى الإجابة	مستوى الإجابة	مستوى الإجابة	مستوى الإجابة	مستوى الإجابة	مستوى الإجابة	مستوى الإجابة	مستوى الإجابة	مستوى الإجابة	مستوى الإجابة	مستوى الإجابة	
سوء استخدام الموارد	y1	21	37	26	26	18	3.13	1.30	42%	63%	متوسط
	y2	8	49	33	29	9	3.14	1.06	34%	63%	متوسط
	y3	17	45	31	21	14	3.23	1.20	37%	65%	متوسط
الوصف الإجمالي للبعد الأول (سوء استخدام الموارد)											
الشلل الوظيفي	y4	18	32	42	23	13	3.15	1.17	37%	63%	متوسط
	y5	9	43	41	19	16	3.08	1.12	36%	62%	متوسط
	y6	5	44	54	12	13	3.13	0.99	32%	63%	متوسط
الوصف الإجمالي للبعد الأول (الشلل الوظيفي)											
الفوضوية في العمل	y7	24	48	27	19	10	3.45	1.18	34%	69%	عالي
	y8	13	62	32	18	3	3.50	0.94	27%	70%	عالي
	y9	14	55	39	12	8	3.43	1.01	30%	69%	عالي
الوصف الإجمالي للبعد الأول (الفوضوية في العمل)											
البيروقراطية المفرطة	y10	11	53	38	11	15	3.27	1.11	34%	65%	متوسط
	y11	8	57	25	24	14	3.16	1.14	36%	63%	متوسط
	y12	15	40	30	25	18	3.07	1.24	40%	61%	متوسط
الوصف الإجمالي للبعد الأول (البيروقراطية المفرطة)											
الوصف الإجمالي للمتغير المعتمد التصحر الوظيفي											
							3.228	0.782	24.23%	64.56%	متوسط

المصدر: إعداد الباحثين بالاستناد إلى نتائج التحليل الإحصائي في برنامج SPSS v.24.

وفيما يلي بيان نتائج التحليل الإحصائي لوصف وتشخيص الاستجابة لأبعاد المتغير المعتمد

التصحر الوظيفي وعلى النحو الآتي:

أ. وصف فقرات (سوء استخدام الموارد): أشارت نتائج التحليل الإحصائي لبعد (سوء استخدام الموارد) المبينة تفاصيلها في الجدول (٨) أن هذا البعد بشكل عام حقق أهمية نسبية بلغت (63.39%)، وبوسط حسابي بلغ (3.169) بمستوى تقييم "متوسط" أكبر من الوسط الفرضي لتدرج ليكرت الخماسي البالغ (3) بانحراف معياري قدره (0.985) مشير إلى انسجام الإجابات بمعامل اختلاف بلغت نسبته (31.08%)، إذ يستدل من ذلك أن الإدارة العليا في مستشفى بابل

التعليمي للنسائية والأطفال (تهتم بشكل متوسط باستخدام ما تملكه من موارد تغطي من خلالها المهام الموكلة لها والتي تتفق مع توجهاتها المستقبلية، كذلك فيما يتعلق بسعيها تحقيق درجة من التكامل بين مواردها والاستغلال الأفضل لها والمفاضلة بينها واستحضارها في الوقت المحدد وعند الحاجة لها) كما أشارت بذلك إجابات أفراد عينة البحث.

ب. وصف فقرات (الشلل الوظيفي): أشارت نتائج التحليل الإحصائي لبعد (الشلل الوظيفي) المبينة تفصيلها في الجدول (٨) أن هذا البعد بشكل عام حقق أهمية نسبية بلغت (62.34%)، وبوسط حسابي بلغ (3.117) بمستوى تقييم "متوسط" أكبر من الوسط الفرضي لتدرج ليكرت الخماسي البالغ (3) بانحراف معياري قدره (0.875) مشير إلى انسجام الإجابات بمعامل اختلاف بلغت نسبته (28.06%)، إذ يستدل من ذلك أن الإدارة العليا في مستشفى بابل التعليمي للنسائية والأطفال (لديها اهتمام متوسط بتوظيف شبكات العلاقات غير الرسمية بين كوادرها الطبية والتمريضية في ميدان العمل من خلال الاستغلال وبشكل سليم لشبكات العلاقات غير الرسمية بين كوادرها لصالح العمل وتحقيق أهدافها والمصلحة العامة، أيضاً إلى جانب دعوتها بشكل دائم التنظيمات غير الرسمية إلى ممارسة الأدوار الإيجابية في العمل المنظمي من خلال المساهمة في اتخاذ القرارات المنظمة) كما أشارت بذلك إجابات أفراد عينة البحث.

ج. وصف فقرات (الفوضوية في العمل): أشارت نتائج التحليل الإحصائي لبعد (الفوضوية في العمل) المبينة تفصيلها في الجدول (٨) أن هذا البعد بشكل عام حقق أهمية نسبية بلغت (69.17%)، وبوسط حسابي بلغ (3.458) بمستوى تقييم "عالي" أكبر من الوسط الفرضي لتدرج ليكرت الخماسي البالغ (3) بانحراف معياري قدره (0.900) مشير إلى انسجام الإجابات بمعامل اختلاف بلغت نسبته (26.04%)، إذ يستدل من ذلك أن الإدارة العليا في مستشفى بابل التعليمي للنسائية والأطفال (تركيز بشكل مستمر على تحقيق درجة عالية من التنسيق والثقة في أداء المهام الموكلة للكوادر الطبية والتمريضية من خلال تأكيدات المستمرة على الاهتمام بتحقيق الجدية بالعمل، إضافة لذلك تنسم تعليماتها الصادرة للكوادر الطبية والتمريضية بالوضوح لتمكنهم من تحقيق أهدافها وضمان جودة الخدمة) كما أشارت بذلك إجابات أفراد عينة البحث.

د. وصف فقرات (البيروقراطية المفرطة): أشارت نتائج التحليل الإحصائي لبعد (البيروقراطية المفرطة) المبينة تفصيلها في الجدول (٨) أن هذا البعد بشكل عام حقق أهمية نسبية بلغت (36.33%)، وبوسط حسابي بلغ (3.167) بمستوى تقييم "متوسط" أكبر من الوسط الفرضي لتدرج ليكرت الخماسي البالغ (3) بانحراف معياري قدره (0.983) مشير إلى انسجام الإجابات بمعامل اختلاف بلغت نسبته (31.05%)، إذ يستدل من ذلك أن الإدارة العليا في مستشفى بابل التعليمي للنسائية والأطفال (لديها اهتمام متوسط بخطوط السلطة الإدارية وتفويض الصلاحيات الممنوحة للآخرين والذي يتجسد بالتمكين لهم من خلال الاتصال المباشر معها ضمن أسلوب "سياسة الباب المفتوح") كما أشارت بذلك إجابات أفراد عينة البحث.

ثالثاً. تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات البحث واختبار الفرضيات: خصص هذا المحور من المبحث لمناقشة علاقات الارتباط بين المتغير المستقل (المقدرات الجوهرية) وأبعاده الفرعية والمتغير المعتمد (التصحر الوظيفي) على المستوى الكلي من جانب، ومن جانب آخر على المستوى الجزئي. تم الاعتماد على معامل الارتباط (بيرسون) في إيجاد قيم العلاقات بهدف بناء تصور أولي تجاه مستويات التأثير في المتغير المعتمد وكما مبين في جدول (٩). فقد أشارت النتائج

الواردة في الجدول (٩) إلى أن هناك علاقة ارتباط طردي ذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل المقدرات الجوهرية والتصحر الوظيفي على المستوى الكلي بلغت (**0.701) عند مستوى معنوية (sig=0.001) الأمر الذي يؤكد العلاقة بين المتغيرين. إذ تشير تلك العلاقة إلى أنه كلما ارتفعت مستويات الاستثمار السليم والصحيح للمقدرات الجوهرية إجمالاً في مستشفى بابل التعليمي محل البحث كلما ساهم ذلك بتحسين موقع العمل وانحسار صور التصحر الوظيفي وهذا ما أكدته نتائج العلاقة الارتباطية ما بين المتغير المستقل والأبعاد الفرعية للمتغير المعتمد والتي جاءت جميعاً بمستويات عالية من معاملات الارتباط عند مستوى معنوية (sig=0.001)، وهنا يكون القرار الإحصائي قبول الفرضية الرئيسة الأولى التي تنص على الآتي: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل (المقدرات الجوهرية) والحد من التصحر الوظيفي على المستوى الكلي (الجدول (٩): قيم معامل ارتباط بيرسون (العلاقة بين المتغيرات)

المتغير المعتمد (التصحر الوظيفي وأبعاده)					متغيرات البحث والأبعاد		
البيروقراطية المفردة	الفوضوية في العمل	الشلل الوظيفي	سوء استخدام الموارد	التصحر الوظيفي			المتغير المستقل (المقدرات الجوهرية وأبعاده)
0.555**	0.488**	0.599**	0.695**	0.701**	Person	المقدرات الجوهرية	
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Sig		
0.419	0.286	0.505	0.638	0.556	Person	تمكين العاملين	
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Sig		
0.540	0.451	0.625	0.684	0.690	Person	العمل الجماعي	
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Sig		
0.531	0.580	0.471	0.537	0.635	Person	رأس المال البشري	
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Sig		

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: إعداد الباحثين بالاستناد إلى نتائج التحليل الإحصائي في برنامج SPSS v.24. أما على المستوى الجزئي لعلاقات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير المعتمد إجمالاً فإن نتائج التحليل كانت على النحو الآتي:

١. العلاقة بين تمكين العاملين والحد من التصحر الوظيفي: أشارت النتائج الواردة في الجدول (٩) إلى أن هناك علاقة ارتباط طردي ذات دلالة معنوية بين تمكين العاملين والتصحر الوظيفي على المستوى الكلي بلغت (**0.556) عند مستوى معنوية (sig=0.001) مما يشير ذلك إلى تأكيد العلاقة بين المتغيرين.

وفيما يخص نتائج العلاقة الارتباطية ما بين تمكين العاملين والأبعاد الفرعية للمتغير المعتمد فقد جاءت جميعاً بمستويات عالية من الارتباط عند مستوى معنوية (sig=0.001)، وهنا يكون القرار الإحصائي قبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على الآتي: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين (تمكين العاملين) والحد من التصحر الوظيفي على المستوى الكلي.

٢. العلاقة بين العمل الجماعي والحد من التصحر الوظيفي: أشارت النتائج الواردة في الجدول (٩) إلى أن هناك علاقة ارتباط طردي ذات دلالة معنوية بين العمل الجماعي والتصحر الوظيفي

على المستوى الكلي بلغت (0.690^{**}) عند مستوى معنوية ($\text{sig}=0.001$) مما يشير ذلك إلى تأكيد العلاقة بين المتغيرين. وفيما يخص نتائج العلاقة الارتباطية ما بين العمل الجماعي والأبعاد الفرعية للمتغير المعتمد فقد جاءت جميعاً بمستويات عالية من الارتباط عند مستوى معنوية ($\text{sig}=0.001$)، وهنا يكون القرار الإحصائي قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على الآتي: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين (العمل الجماعي) والحد من التصحر الوظيفي على المستوى الكلي.

٣. العلاقة بين رأس المال البشري والحد من التصحر الوظيفي: أشارت النتائج الواردة في الجدول (٩) إلى أن هناك علاقة ارتباط طردي ذات دلالة معنوية بين رأس المال البشري والتصحر الوظيفي على المستوى الكلي بلغت (0.635^{**}) عند مستوى معنوية ($\text{sig}=0.001$) مما يشير ذلك إلى تأكيد العلاقة بين المتغيرين. وفيما يخص نتائج العلاقة الارتباطية ما بين رأس المال البشري والأبعاد الفرعية للمتغير المعتمد فقد جاءت جميعاً بمستويات عالية من الارتباط عند مستوى معنوية ($\text{sig}=0.001$)، وهنا يكون القرار الإحصائي قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على الآتي: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين (رأس المال البشري) والحد من التصحر الوظيفي على المستوى الكلي.

رابعاً. تحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث واختبار الفرضيات: خصص هذا المحور من المبحث لمناقشة علاقات التأثير بين المتغير المستقل (المقدرات الجوهرية) وأبعاده الفرعية والمتغير المعتمد (التصحر الوظيفي) على المستوى الكلي من جانب، ومن جانب آخر على المستوى الجزئي. تم الاعتماد على معامل الانحدار في إيجاد قيم العلاقات بهدف بناء تصور شامل لمستويات التأثير في المتغير المعتمد التي يسببها المتغير المستقل وأبعاده وكما مبين في الجدول (١٠). فقد أشارت النتائج الواردة إلى وجود علاقة تأثير معنوي للمقدرات الجوهرية في انحسار صور التصحر الوظيفي مجتمعة. إن قيمة (F) البالغة (121.836) بدرجة معنوية بلغت (0.000^b) تشير إلى أن نموذج الانحدار معنوي يمكن من خلاله التنبؤ بالتغيرات الحاصلة في التصحر الوظيفي التي تسببها المقدرات الجوهرية، إذ بلغت نسبة تفسير تلك التغيرات 49% كما أشارت بذلك قيمة (R^2) ويدعم ذلك قيمة معامل ميل الانحدار (β_0) والبالغة (0.740) والتي تدل على أنه أي زيادة في المقدرات الجوهرية بمقدار وحدة واحدة فإن انحسار صور التصحر الوظيفي وتحسن مكان العمل سيزداد بمقدار (74%). إن إشارة معامل ميل الانحدار الموجبة تعني أن العلاقة بين المقدرات الجوهرية وبين التصحر الوظيفي وأبعاده هي علاقة تأثير طردية، فالاستثمار السليم والصحيح بالمقدرات الجوهرية في المستشفى المذكور محل البحث يسهم في الحد من مؤشرات التصحر الوظيفي ويعمل على تحسين الحياة الوظيفية في مكان العمل. وعلى هذا الأساس ووفقاً للنتائج أعلاه فإن القرار الإحصائي يكون بقبول الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على الآتي: توجد علاقة تأثير مباشر ذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل (المقدرات الجوهرية) والحد من التصحر الوظيفي على المستوى الكلي.

أما على المستوى الجزئي لعلاقات التأثير بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير المعتمد إجمالاً فإن نتائج التحليل كانت على النحو الآتي:

١. العلاقة بين تمكين العاملين والحد من التصحر الوظيفي: أشارت النتائج الواردة في جدول (٩) إلى وجود علاقة تأثير معنوي لتمكين العاملين في التصحر الوظيفي وأبعاده مجتمعة. إذ بلغت قيمة (F)

(56.430) بدرجة معنوية بلغت (0.000^b) والتي تشير إلى أن نموذج الانحدار معنوي يمكن من خلاله التنبؤ بالتغيرات الحاصلة في التصحر الوظيفي التي يسببها تمكين العاملين في مستشفى بابل التعليمي محل البحث، إذ بلغت نسبة تفسير تلك التغيرات 31% كما أشارت بذلك قيمة (R^2) ويدعم ذلك قيمة معامل ميل الانحدار (β_0) والبالغة (1.483) والتي تدل على أنه أي زيادة في تمكين العاملين بمقدار وحدة واحدة فإن انحسار صور التصحر الوظيفي وتحسن مكان العمل سيزداد بمقدار (148%). إن إشارة معامل ميل الانحدار الموجبة تعني أن العلاقة بين تمكين العاملين وبين التصحر الوظيفي وأبعاده هي علاقة تأثير طردية، فتوفير المعلومات اللازمة للكوادر الطبية والتمريضية فيما يخص المهام المكلفين بها لتنمية التزامهم الذاتي واعتماد برامج التدريب الحديثة لغرض تطوير قدرات الملاكات الصحية العاملة في المستشفى محل البحث، كذلك اعتماد أسلوب عقد الاجتماعات الدورية مع الملاكات الصحية لمشاركة المعلومات معهم لغرض توحيد رؤية ووضوح أهدافها كلها كفيلا بأن تحد من مؤشرات التصحر الوظيفي وتعمل على تحسين الحياة الوظيفية في مكان العمل. وعلى هذا الأساس ووفقاً للنتائج أعلاه فإن القرار الإحصائي يكون بقبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على الآتي: توجد علاقة تأثير مباشر ذات دلالة معنوية بين (تمكين العاملين) والحد من التصحر الوظيفي على المستوى الكلي.

٢. **العلاقة بين العمل الجماعي والحد من التصحر الوظيفي:** أشارت النتائج الواردة في جدول (٩) إلى وجود علاقة تأثير معنوي للعمل الجماعي في التصحر الوظيفي وأبعاده مجتمعة. إذ بلغت قيمة (F) (114.232) بدرجة معنوية بلغت (0.000^b) والتي تشير إلى أن نموذج الانحدار معنوي يمكن من خلاله التنبؤ بالتغيرات الحاصلة في التصحر الوظيفي التي يسببها العمل الجماعي في مستشفى بابل التعليمي محل البحث، إذ بلغت نسبة تفسير تلك التغيرات 48% كما أشارت بذلك قيمة (R^2) ويدعم ذلك قيمة معامل ميل الانحدار (β_0) والبالغة (1.098) والتي تدل على أنه أي زيادة في العمل الجماعي بمقدار وحدة واحدة فإن انحسار صور التصحر الوظيفي وتحسن مكان العمل سيزداد بمقدار (109%). إن إشارة معامل ميل الانحدار الموجبة تعني أن العلاقة بين العمل الجماعي وبين التصحر الوظيفي وأبعاده هي علاقة تأثير طردية، فإن ممارسات كمعالجة أغلب المشكلات التي تتعلق بالإداء بشكل جماعي وتعاوني بين إدارة المستشفى وبين الملاكات الصحية من جانب، ومن جانب آخر تحفيز الملاكات الصحية لتقديم أفكار جديدة تسهم بتطوير الأداء الجماعي وجودة الخدمات الطبية والصحية المقدمة للمجتمع وتعزيز ثقافة ممارسة العمل الجماعي في إنجاز الأنشطة البحثية المشتركة لغرض تطوير المعرفة للكوادر الطبية والتمريضية كفيلا بأن تحد من توسع مؤشرات التصحر الوظيفي وبما يعزز من جودة الحياة الوظيفية في مكان العمل. وعلى هذا الأساس ووفقاً للنتائج أعلاه فإن القرار الإحصائي يكون بقبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على الآتي: توجد علاقة تأثير مباشر ذات دلالة معنوية بين (العمل الجماعي) والحد من التصحر الوظيفي على المستوى الكلي.

٣. **العلاقة بين رأس المال البشري والحد من التصحر الوظيفي:** أشارت النتائج الواردة في جدول (٩) إلى وجود علاقة تأثير معنوي لرأس المال البشري في التصحر الوظيفي وأبعاده مجتمعة. إذ بلغت قيمة (F) (84.928) بدرجة معنوية بلغت (0.000^b) والتي تشير إلى أن نموذج الانحدار معنوي يمكن من خلاله التنبؤ بالتغيرات الحاصلة في التصحر الوظيفي التي يسببها رأس المال البشري في مستشفى بابل التعليمي محل البحث، إذ بلغت نسبة تفسير تلك التغيرات 40% كما أشارت بذلك

قيمة (R^2) ويدعم ذلك قيمة معامل ميل الانحدار (β_0) والبالغة (1.131) والتي تدل على أنه أي زيادة في رأس المال البشري بمقدار وحدة واحدة فإن انحسار التصحر الوظيفي وتحسن مكان العمل سيزداد بمقدار (113%). إن إشارة معامل ميل الانحدار الموجبة تعني أن العلاقة بين رأس المال البشري وبين التصحر الوظيفي وأبعاده هي علاقة تأثير طردية، فإن أي ممارسات من قبل إدارة المستشفى كاستثمار القدرات البشرية من الملاكات الصحية في خدمة المجتمع لغرض تعزيز مكانة المستشفى وتحسين صورتها. والحث باستمرار لجميع العاملين من الملاكات الصحية بضرورة مواصلة التعلم المستمر لغرض بناء قدرات بشرية ذات معرفة متميزة من جانب، والسعي الدائم إلى امتلاك مقدرات بشرية من الملاكات الصحية الكفؤة والتي لا يمكن تعويضها بسهولة كقيلة تعزز من جودة الحياة الوظيفية في مكان العمل وتحد من توسع مؤشرات التصحر الوظيفي. وعلى هذا الأساس ووفقاً للنتائج أعلاه فإن القرار الإحصائي يكون بقبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على الآتي: توجد علاقة تأثير مباشر ذات دلالة معنوية بين (رأس المال البشري) والحد من التصحر الوظيفي على المستوى الكلي.

الجدول (١٠): قيم معاملات الانحدار

(تأثير المتغير المستقل المقدرات الجوهرية وأبعاده في الحد من التصحر الوظيفي)

المتغير المستقل وأبعاده (المتغير التفسيري)	R^2	β_0	β_1	F	Sig	المتغير المعتمد وأبعاده (المتغير المستجيب)
المقدرات الجوهرية	0.492	0.740	0.712	121.836	0.000 ^b	التصحر الوظيفي
	0.483	0.063	0.889	117.685	0.000 ^b	سوء استخدام الموارد
	0.358	0.741	0.680	70.411	0.000 ^b	الشلل الوظيفي
	0.238	1.463	0.571	39.460	0.000 ^b	الفوضوية في العمل
	0.308	0.691	0.709	56.070	0.000 ^b	البيروقراطية المفرطة
تمكين العاملين	0.309	1.483	0.500	56.430	0.000 ^b	التصحر الوظيفي
	0.407	0.650	0.722	86.327	0.000 ^b	سوء استخدام الموارد
	0.255	1.345	0.508	43.203	0.000 ^b	الشلل الوظيفي
	0.082	2.424	0.296	11.264	0.001 ^b	الفوضوية في العمل
	0.176	1.514	0.474	26.841	0.000 ^b	البيروقراطية المفرطة
العمل الجماعي	0.476	1.098	0.608	114.232	0.000 ^b	التصحر الوظيفي
	0.468	0.508	0.759	110.983	0.000 ^b	سوء استخدام الموارد
	0.390	0.960	0.615	80.651	0.000 ^b	الشلل الوظيفي
	0.203	1.855	0.457	32.158	0.000 ^b	الفوضوية في العمل
	0.292	1.070	0.598	51.841	0.000 ^b	البيروقراطية المفرطة
رأس المال البشري	0.403	1.131	0.602	84.928	0.000 ^b	التصحر الوظيفي
	0.288	0.935	0.641	51.026	0.000 ^b	سوء استخدام الموارد
	0.222	1.376	0.500	35.967	0.000 ^b	الشلل الوظيفي
	0.336	1.252	0.633	63.882	0.000 ^b	الفوضوية في العمل
	0.282	0.961	0.633	49.435	0.000 ^b	البيروقراطية المفرطة

b. Predictors: (Constant)

المصدر: إعداد الباحثين بالاستناد إلى نتائج التحليل الإحصائي في برنامج SPSS v.24.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

- أولاً. **الاستنتاجات:** تمخض عن هذا البحث في جانبه التطبيقي خلال التحليل الوصفي والاستدلالي مجموعة من الاستنتاجات يمكن توضيحها فيما يأتي:
١. اتضح من خلال الأوساط الحسابية أن إدارة مستشفى بابل التعليمي للنسائية والأطفال في مدينة الحلة تولي اهتماماً عالياً فيما يتعلق بتمكين العاملين، وإن ذلك المستوى العالي جاء نتيجة لكل ما يجسد التمكين الحقيقي للأفراد في المستشفى المذكور من توفر المعلومات التي تخص المهام من خلال عقد الاجتماعات الدورية أو عن طريق الاعمامات.
 ٢. تبين أنه هناك اهتمام عالي فيما يتعلق بالعمل الجماعي، فقد جاءت نتيجة ذلك الاهتمام من خلال كون الإدارة العليا في المستشفى محل البحث تشجع على تعزيز ثقافة العمل الجماعي في إنجاز الأنشطة المشتركة ما بين الأفراد بالإضافة إلى الدعوة بشكل دائم إلى معالجة المشكلات التي تتعلق بالأداء بشكل تعاوني وجماعي.
 ٣. وجد أن هناك اهتمام عالي فيما يتعلق برأس المال البشري لما له من دور في تعزيز مكانة وسمعة المؤسسات والمنظمات وتحسين صورتها في المجتمع. فقد جاءت نتيجة ذلك الاهتمام من حيث أن إدارة مستشفى بابل التعليمي محل البحث تستثمر قدراتها البشرية من الكوادر العاملة لديها في خدمة المجتمع، كذلك كونها تحث الأفراد العاملين في مواصلة التعليم المستمر بغرض بناء قدرات بشرية معرفية متميزة.
 ٤. هناك اهتمام متوسط من قبل إدارة مستشفى بابل التعليمي تجاه استخدام ما تملكه من موارد تغطي من خلالها المهام الموكلة لها والتي تتفق مع توجهاتها المستقبلية، كذلك فيما يتعلق بسعيها تحقيق درجة من التكامل بين مواردها والاستغلال الأفضل لها والمفاضلة بينها واستحضارها في الوقت المحدد وعند الحاجة لها.
 ٥. وجود اهتمام متوسط بتوظيف شبكات العلاقات غير الرسمية بين الملاكات الصحية.
 ٦. وجود تركيز عالي من قبل إدارة مستشفى بابل التعليمي وبشكل مستمر على تحقيق درجة عالية من التنسيق والثقة في أداء المهام الموكلة للكوادر الطبية والتمريضية من خلال تأكيدات المستمرة على الاهتمام بتحقيق الجدية بالعمل.
 ٧. لدى إدارة مستشفى بابل التعليمي اهتمام متوسط بخطوط السلطة الإدارية وتفويض الصلاحيات الممنوحة للآخرين والذي يتجسد بالتمكين لهم من خلال الاتصال المباشر معها ضمن أسلوب "سياسة الباب المفتوح".
 ٨. اتضح وجود علاقات ارتباطية ذات دلالات معنوية مرتفعة ما بين المقدرات الجوهرية وأبعادها والتصرح الوظيفي، وإن تلك الدلالات المعنوية المرتفعة أعطت تصورات وانطباعات عن مستويات التأثير المباشر للاستثمار الأمثل للمقدرات الجوهرية في الحد من صور التصحر الوظيفي ومؤثراته وهذا ما ظهر في كل علاقات التأثير في جانب إثبات فرضيات البحث.
- ثانياً. التوصيات:** استناداً إلى ما تم تشخيصه من استنتاجات يمكن تحديد مجموعة من التوصيات تسهم بالحد من صور التصحر الوظيفي في مستشفى بابل التعليمي للنسائية والأطفال في مدينة الحلة وعلى النحو الآتي:
١. ضرورة تركيز إدارة المستشفى بإبداء مزيد من الاهتمام العالي "بتمكين الملاكات الصحية العاملة في المستشفى" بوصفهم مصدراً رئيساً لأفكار التطوير والتحسين للخدمات الطبية المقدمة من قبل الإدارة العليا.

٢. في ظل الظروف الراهنة التي تمر بها جميع المؤسسات الصحية أصبح من الضروري تنويع وسائل توفير المعلومات اللازمة للكوادر الطبية والتمريضية فيما يخص المهام المكلفين بها والتي تسهم بتنمية وتطوير التزامهم الذاتي.
٣. تكثيف برامج التدريب الحديثة بغرض تطوير قدرات الملاكات الصحية العاملة في المستشفى ولمواكبة التطورات التي يشهدها قطاع الخدمة الصحية والطبية والمساعدة على مواجهة الأزمات.
٤. ضرورة تشجيع الملاكات الصحية على تعزيز ثقافة ممارسة العمل الجماعي في إنجاز الأنشطة البحثية المشتركة لغرض تطوير المعرفة لديهم، وتحفيزهم لتقديم أفكار جديدة تسهم بتطوير الأداء الجماعي وجودة الخدمات الطبية والصحية المقدمة للمجتمع معالجة أغلب المشكلات التي تتعلق بالإداء.
٥. ضرورة امتلاك الموارد ما يغطي المهام الموكلة لها وتحقيق درجة من التكامل بين تلك الموارد والاستغلال الأفضل لها بما يتفق مع توجهاتها المستقبلية والتحديات التي تواجه القطاع الصحي ومؤسساته.
٦. ضرورة توظيف إدارة المستشفى لشبكات العلاقات غير الرسمية بين الملاكات الصحية بشكل صحيح واستغلالها لصالح العمل وتحقيق أهدافها والمصلحة العامة.
٧. ضرورة توجيه الدعوات دائماً للتنظيمات غير الرسمية إلى ممارسة الأدوار الإيجابية في العمل المنظمي من خلال المساهمة في اتخاذ القرارات المنظمة المتعلقة بالمهام كجزء من سياسة تقدير المرؤوسين.
٨. ضرورة أن تنسم التعليمات الصادرة للكوادر الطبية والتمريضية بالوضوح لتمكينهم من تحقيق أهداف المستشفى وضمان جودة الخدمة الصحية المقدمة للمجتمع مع التأكيد الدائم على الاهتمام بتحقيق الجدية بالعمل من قبل الكوادر العاملة ومتابعة ذلك باستمرار.
٩. ضرورة إبداء الاهتمام الواضح لخطوط السلطة الإدارية وتفويض الصلاحيات الممنوحة للآخرين مع التأكيد باستمرار على إجراءات العمل الصحيحة والابتعاد عن الروتين لضمان تسهيل تقديم الخدمة الصحية الأفضل للمجتمع.
١٠. يتحتم على الإدارة العليا في المستشفى أن تعمل بجدية لجعل كوادرها أداة فعالة من خلال التمكين لهم وفتح باب الاتصال المباشر معها ضمن أسلوب (سياسة الباب المفتوح).

المصادر

أولاً. المصادر العربية:

١. البحر، غيث. التنحي، معن، (٢٠١٤)، التحليل الإحصائي للاستبانات باستخدام برنامج (IBM SPSS Statistics)، مركز سبر للدراسات الإحصائية والسياسات العامة.
٢. خليف، سلطان احمد، (٢٠١٢)، "البدانة التنظيمية وأثرها في عملية التصحر الوظيفي"، مجلة دراسات ادارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، ٥(٩)، ١٢٣-١٤٧.
٣. عبدالفتاح، عز، (٢٠٠٨)، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، دار خوارزم العلمية، جدة، السعودية.
٤. نجم، اسامه عبدالرحمن، (٢٠٢٠)، دور الجاهزية الاستراتيجية في الحد من مؤشرات الانجراف الاستراتيجي وفق منظور المقدرات الجوهرية"، رسالة ماجستير في علوم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت.

ثانياً. المصادر الأجنبية:

1. Alnachef, T. H., & Alhajjar, A. A. (2017). Effect of human capital on organizational performance: A literature review. *International Journal of Science and Research*, 6(8), 154-157.
2. Bátiz-Lazo, B., & Wood, D. (2001). Management of core capabilities in Mexican and European banks. *International Journal of Service Industry Management*, 19(2), 89-100.
3. Christens, B. D. (2012). Toward relational empowerment . *American journal of community psychology*, 50(1-2), 114-128.
4. Croom, S., & Batchelor, J. (1997). The development of strategic capabilities-an interaction view. *Integrated manufacturing systems*, 8(5), 299–312.
5. Demirtas, O. (2013). Evaluating the core capabilities for strategic outsourcing decisions at aviation maintenance industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 1134-1143.
6. Felício, J. A., Couto, E., & Caiado, J. (2014). Human capital, social capital and organizational performance. *Management Decision*. 52(2), 350-364.
7. Fidalgo-Blanco, Á., Sein-Echaluce, M. L., García-Peñalvo, F. J., & Conde, M. Á. (2015). Using Learning Analytics to improve teamwork assessment. *Computers in Human Behavior*, 47, 149-156.
8. Lee, M., & Koh, J. (2001). Is empowerment really a new concept?. *International journal of human resource management*, 12(4), 684-695.
9. Seleim, A., Ashour, A., & Bontis, N. (2007). Human capital and organizational performance: a study of Egyptian software companies. *Management Decision*, 45(4), 789-801.
10. Ulloa, B. C. R., & Adams, S. G. (2004). Attitude toward teamwork and effective teaming. *Team Performance Management: An International Journal*, 10(7/8), 145-151.
11. Ungerer, M., & Uys, K. (2005). A theoretical model for developing core capabilities from an intellectual capital perspective (Part 2). *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(2), 7-13.
12. Wu, J. H., Hsia, T. L., & Heng, M. S. (2006). Core capabilities for exploiting electronic banking. *Journal of electronic commerce research*, 7(2), 111-122.
13. Xyrichis, A., & Ream, E. (2008). Teamwork: a concept analysis. *Journal of advanced nursing*, 61(2), 232-241.
14. Yukl, G. A., & Becker, W. S. (2006). Effective empowerment in organizations. *Organization Management Journal*, 3(3), 210-231.
15. Carter, N. T., Dalal, D. K., Boyce, A. S., O'Connell, M. S., Kung, M. C., & Delgado, K. M. (2014). Uncovering curvilinear relationships between conscientiousness and job performance: How theoretically appropriate measurement makes an empirical difference. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 564-585.
16. Chu, A. M., So, M. K., & Chung, R. S. (2018). Applying the randomized response technique in business ethics research: The misuse of information systems resources in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 151(1), 195-212.

17. Danes, L. (2016). Professional satisfaction and subjective perception of provided services. *Quality in employment counselors. Romanian Journal of Experimental Applied Psychology*, 7(2), 82-96.
18. D'Arcy, J., & Devaraj, S. (2012). Employee misuse of information technology resources: Testing a contemporary deterrence model. *Decision Sciences*, 43(6), 1091-1124.
19. DeHart-Davis, L. (2009). Can bureaucracy benefit organizational women? An exploratory study. *Administration & Society*, 41(3), 340-363.
20. Halbesleben, J. R., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the "COR" understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of management*, 40(5), 1334-1364.
21. Hodson, R. (2004). A meta-analysis of workplace ethnographies: Race, gender, and employee attitudes and behaviors. *Journal of Contemporary Ethnography*, 33(1), 4-38.
22. Hodson, R., Roscigno, V. J., & Lopez, S. H. (2006). Chaos and the abuse of power: Workplace bullying in organizational and interactional context. *Work and occupations*, 33(4), 382-416.
23. Luscher, L. S., Lewis, M., & Ingram, A. (2006). The social construction of organizational change paradoxes. *Journal of Organizational Change Management*, 19(4), 491-502.
24. Maidaniuc-Chirila, Teodora., & Constantin, T. (2016). Does workplace conflicts mediate the organizational climate-burnout relationship? A study on university employees. *Romanian journal of experimental applied psychology*, 7(2), 28-42.
25. Nazariadli, S. (2017). The Trade-Offs between Job Satisfaction, Performance, and Locus of Control on Job Performance: Case of Sohana Outfitters Company. *Journal of Tourism & Hospitality*, 6(1), 266-272.
26. Oyinlade, A. O. (2018). Organizational Determinants of Job Estrangement in an Organization in the Tourism and Hospitality Industry: A Case Study. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 6(2), 115-131.
27. Pearce, J. L., Branyiczki, I., & Bigley, G. A. (2000). Insufficient bureaucracy: Trust and commitment in particularistic organizations. *Organization Science*, 11(2), 148-162.
28. Roscigno, V. J., Hodson, R., & Lopez, S. H. (2009). Workplace incivilities: the role of interest conflicts, social closure and organizational chaos. *Work, Employment and Society*, 23(4), 747-773.
29. Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C., & Densten, I. L. (2002). Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 13(4), 285-304.
30. Susskind, A. M., Miller, V. D., & Johnson, J. D. (1998). Downsizing and structural holes: Their impact on layoff survivors' perceptions of organizational chaos and openness to change. *Communication Research*, 25(1), 30-65.