

التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة

١. التمهيد

٢. خصائص عينة الدراسة

٣. قياس صدق وثبات أداة البحث

٤. التحليل لوصفي لمتغيرات الدراسة

٥. معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

٦. نتائج اختبار صحة فروض الدراسة

٧. الخلاصة

التمهيد

يعد استكشاف تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموظفين داخل المؤسسات العامة مسعى بالغ الأهمية يتعمق في الديناميكيات المعقدة التي تشكل النجاح التنظيمي. في عالم المؤسسات العامة، حيث تعد المواءمة بين الأهداف الفردية والتنظيمية أمراً بالغ الأهمية، فإن فهم العلاقة الدقيقة بين الرضا الوظيفي والأداء أمر لا غنى عنه. يعد الرضا الوظيفي بمثابة العمود الفقري، حيث لا يؤثر فقط على مواقف وسلوكيات الموظفين ولكن أيضاً على رفاهيتهم العامة والتزامهم بالأهداف التنظيمية. تهدف هذه الدراسة إلى المساهمة بشكل كبير في الجسم المعرفي المحيط بالسلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، وتسلط الضوء على العوامل المميزة المؤثرة على الرضا الوظيفي وكيف يؤثر ذلك بدوره على أداء العاملين في المؤسسات العامة.

خصائص عينة الدراسة:

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس - الفئة العمرية - الحالة الاجتماعية - عدد سنوات الخبرة)

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة التي تشمل:

• النوع (ذكر / أنثى)

الفئة العمرية وتشمل:

• أقل من ٣٠ سنة

• من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة

• من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة

• من ٥٠ سنة فما فوق

والحالة الاجتماعية:

• متزوج

- أعزب

- أخرى

وعدد سنوات الخبرة:

- أقل من ٥ سنوات.

- من ٥ إلى ١٠ سنوات

- من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة

- 15 سنة وأكثر

قياس صدق وثبات

صدق أداة الدراسة

١- **صدق المحكمين أو الصديق الظاهري:** قام البحث بعرض الاستبيان في صورته الأولى على السادة المحكمين، لإبداء الرأي حول موافقتهم على محاور عبارات الاستبيان ومعرفة آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة عبارات الاستبيان لمحاور وموضوع الدراسة، ومدى وضوح ودقة صياغة العبارات وسلامتها لغوياً، وحذف وتعديل وإضافة العبارات، وفي ضوء ذلك تم إعادة صياغة تصميم الاستبيان في صورته النهائية.

٢- **صدق الاتساق الداخلي:**

تم حساب صدق عبارات استمارة الاستبيان عن طريق تحديد مستوى التجانس الداخلي من خلال التعرف على الدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة

الدرجة	المستوي
١ - ١.٧٩	قليلة جداً
١.٨٠ - ٢.٥٩	قليلة
٢.٦٠ - ٣.٣٩	متوسطة
٣.٤٠ - ٤.١٩	كبيرة
٤.٢٠ - ٥.٠٠	كبيرة جداً

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

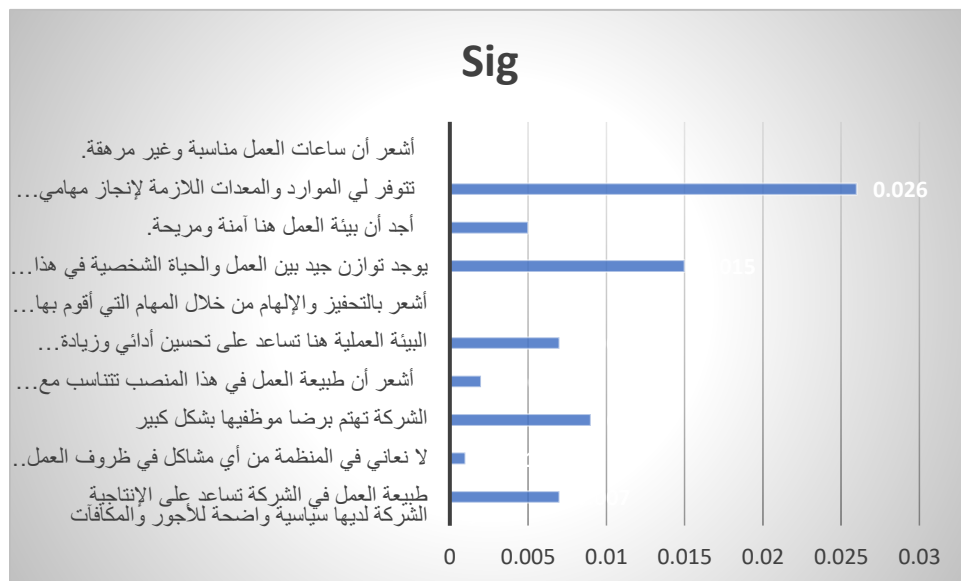
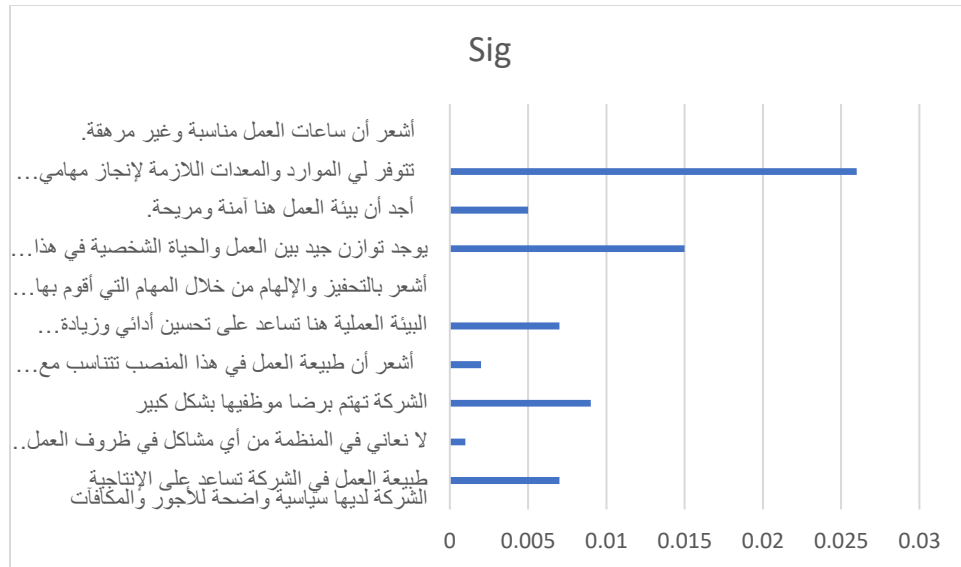
جدول (٢) معاملات الارتباط

م	العبارة	معامل ارتباط بيرسون	Sig
١	الشركة لديها سياسية واضحة للأجور والمكافآت	0.647**	٠.٠٠٠٠
٢	طبيعة العمل في الشركة تساعد على الإنتاجية	0.779**	٠.٠٠٠٧
٣	لا نعانى في المنظمة من أي مشاكل في ظروف العمل الفعالية	0.649**	٠.٠٠٠١
٤	الشركة تهتم برضا موظفيها بشكل كبير	0.627**	٠.٠٠٠٩
٥	أشعر أن طبيعة العمل في هذا المنصب تتناسب مع مهاراتي وخبراتي.	0.696**	٠.٠٠٠٢
٦	البيئة العملية هنا تساعد على تحسين أدائي وزيادة إنتاجيتي.	0.743**	٠.٠٠٠٧
٧	أشعر بالتحفيز والإلهام من خلال المهام التي أقوم بها يوميًا.	0.794**	٠.٠٠٠٠
٨	يوجد توازن جيد بين العمل والحياة الشخصية في هذا المنصب.	0.830**	٠.٠٠١٥
٩	أجد أن بيئة العمل هنا آمنة ومريحة.	0.808**	٠.٠٠٠٥

٠.٠٢٦	0.760**	تتوفر لي الموارد والمعدات اللازمة لإنجاز مهامي بكفاءة.	١٠
٠.٠٠٠	0.769**	أشعر أن ساعات العمل مناسبة وغير مرهقة.	١١

** ذات دلالة إحصائية عند ٠.٠١

تشير معاملات الارتباط في الجدول إلى وجود علاقات إيجابية قوية بين معظم العبارات المتعلقة بالرضا الوظيفي وأداء الموظفين. جميع القيم كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠١، مما يعني أن هناك اتساقًا داخليًا جيدًا بين العبارات، وأن الأداة المستخدمة في الدراسة تتمتع بصدق الاتساق الداخلي وهي صالحة لأغراض الدراسة.



جدول (٣) معاملات الارتباط

م	العبرة	معامل ارتباط بيرسون	Sig
١	الشركة لديها سياسية واضحة للأجور والمكافآت	**.٧٦٠	٠.٠٠٠
٢	طبيعة العمل في الشركة تساعد على الإنتاجية	**.٧٢٥	٠.٠٠٧
٣	لا نعاني في المنظمة من أي مشاكل في ظروف العمل الفعلية	**.٧٤٠	٠.٠٠١
٤	الشركة تهتم برضا موظفيها بشكل كبير	**.٧٧٨	٠.٠٠٩
٥	أشعر أن طبيعة العمل في هذا المنصب تتناسب مع مهاراتي وخبراتي.	**.٧٧٣	٠.٠٠٢
٦	البيئة العملية هنا تساعد على تحسين أدائي وزيادة إنتاجيتي.	**.٨٦٧	٠.٠٠٧
٧	أشعر بالتحفيز والإلهام من خلال المهام التي أقوم بها يومياً.	**.٨٠٣	٠.٠٠٠

٠.٠١٥	**٠.٨٢٧	يوجد توازن جيد بين العمل والحياة الشخصية في هذا المنصب.	٨
٠.٠٠٥	**٠.٨٢٠	أجد أن بيئة العمل هنا آمنة ومريحة.	٩
٠.٠٢٦	**٠.٨٦٠	تتوفر لي الموارد والمعدات اللازمة لإنجاز مهامي بكفاءة.	١٠
٠.٠٠٠	**٠.٨٥٠	أشعر أن ساعات العمل مناسبة وغير مرهقة.	١١

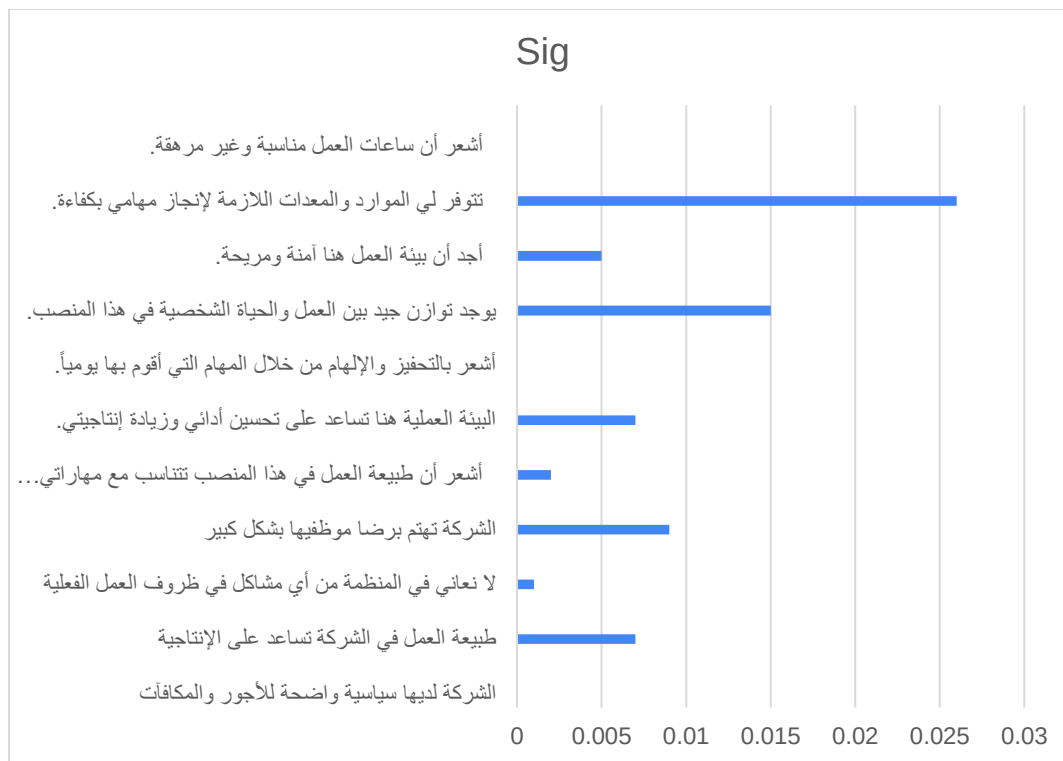
**** ذات دلالة احصائية عند ٠.٠١**

تشير معاملات الارتباط في جدول (٣) إلى وجود علاقات إيجابية قوية بين جميع العبارات المتعلقة

بفعالية رضا الموظفين في الشركة. جميع القيم كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية

٠.٠٠١، مما يعني أن الأداة المستخدمة في الدراسة تتمتع بصدق الاتساق الداخلي وهي صالحة

لأغراض الدراسة.



م	العبارات	معامل ارتباط بيرسون	Sig
١	الشركة لديها سياسية واضحة للأجور والمكافآت	٠.٧٦٧**	٠.٠٠٠

٠.٠٠٠٧	**٠.٨٩٧	طبيعة العمل في الشركة تساعد على الإنتاجية	٢
٠.٠٠٠١	**٠.٩٣١	لا نعاني في المنظمة من أي مشاكل في ظروف العمل الفعلية	٣
٠.٠٠٠٩	**٠.٨٧٤	الشركة تهتم برضا موظفيها بشكل كبير	٤
٠.٠٠٠٢	**٠.٨٨٥	أشعر أن طبيعة العمل في هذا المنصب تتناسب مع مهاراتي وخبراتي.	٥
٠.٠٠٠٧	**٠.٧٤٢	البيئة العملية هنا تساعد على تحسين أدائي وزيادة إنتاجيتي.	٦
٠.٠٠٠٠	**٠.٩٠٩	أشعر بالتحفيز والإلهام من خلال المهام التي أقوم بها يومياً.	٧
٠.٠٠١٥	**٠.٧٨٥	يوجد توازن جيد بين العمل والحياة الشخصية في هذا المنصب.	٨
٠.٠٠٠٥	**٠.٨٢٤	أجد أن بيئة العمل هنا آمنة ومريحة.	٩
٠.٠٠٠٠	0.794**	تتوفر لي الموارد والمعدات اللازمة لإنجاز مهامتي بكفاءة.	١٠
٠.٠٠٠٧	**٠.٧٢٥	أشعر أن ساعات العمل مناسبة وغير مرهقة.	١١

تشير النتائج إلى وجود علاقات إيجابية قوية بين جميع العبارات المتعلقة بإدارة النزاعات، الدعم من الإدارة، وتوازن الرضا بين الموظفين. جميع القيم كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠٠١، مما يعني أن الأداة المستخدمة في الدراسة تتمتع بصدق الاتساق الداخلي وهي صالحة لأغراض الدراسة.



ثبات أداة الدراسة:

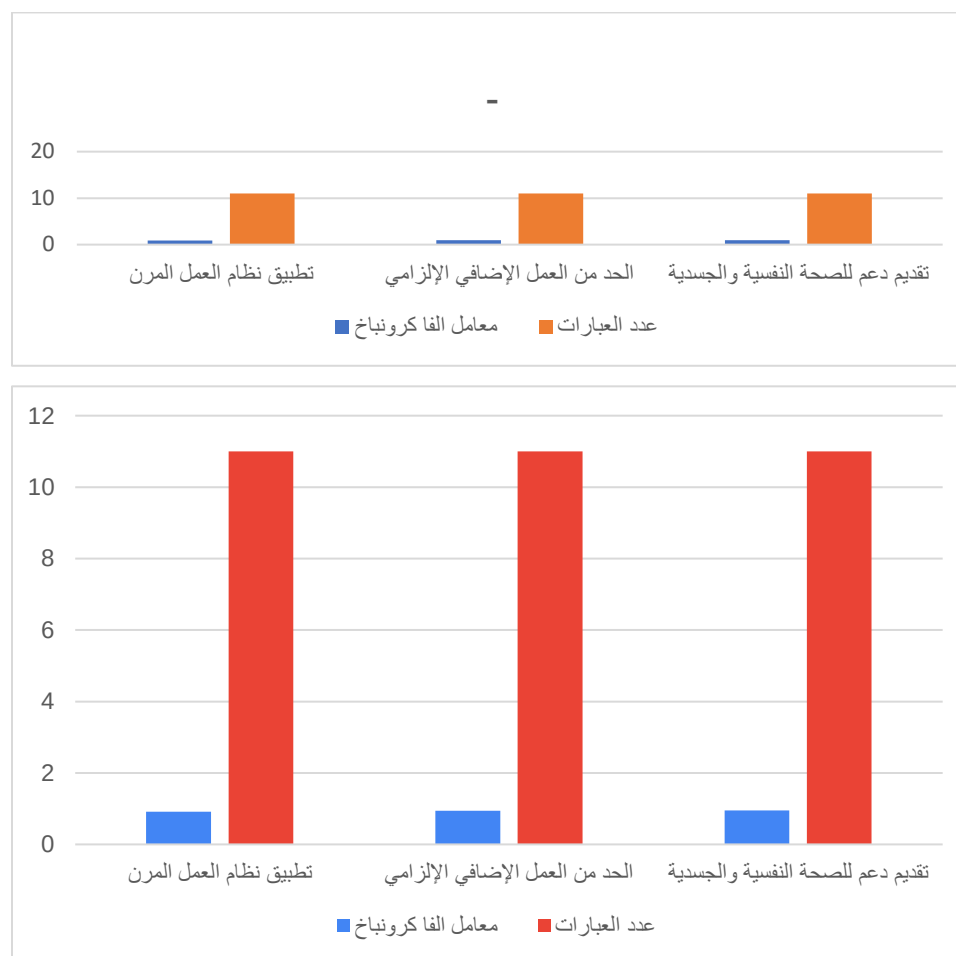
تم حساب معامل ألفا كرونباخ لعبارات محاور الاستبيان وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٥) معامل الثبات لمحاور استمارة الاستبيان

المحاور	معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات
تطبيق نظام العمل المرن	٠.٩١٤	١١
الحد من العمل الإضافي الإلزامي	٠.٩٤٣	١١

١١	٠.٩٥١	تقديم دعم للصحة النفسية والجسدية
٣٣	٠.٩٧٠	إجمالي استمارة الاستبيان

يتبين أن قيمة معامل الثبات Alpha أكبر من ٠.٧ لجميع محاور استمارة الاستبيان مما يؤكد على صلاحية وارتباط عبارات محاور استمارة الاستبيان وارتفاع مستوى ثبات أداة الدراسة مما يسمح باستخدام الأداة لغرض الدراسة.



الأساليب الإحصائية:

قام البحث باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل بيانات الدراسة باستخدام مجموعة من

الأساليب الإحصائية كما يلي:

- معامل الفاكرونباخ لحساب مستوي ثبات أداة الدراسة
- معامل ارتباط بيرسون لتحديد مستوي الاتساق الداخلي وصدق أداة الدراسة
- النسب والتكرارات لوصف خصائص عينة الدراسة
- الوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف مستوي استجابة افراد عينة الدراسة لعبارات أداة الدراسة
- معادلة الانحدار البسيط لقياس تأثير المتغير المستقل على المتغيرات التابعة

تحليل النتائج

مقدمة

سوف نتناول في هذا الفصل تحليل بيانات الدراسة من خلال تحليل استمارة الاستبيان والتعرف على خصائص عينة الدراسة وتحليل محاور الدراسة والاجابة عن أسئلة الدراسة من أجل تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج وتوصيات للدراسة.

أولاً: خصائص عينة الدراسة

جدول (٦) توزيع عينة الدراسة وفقاً لخصائصها

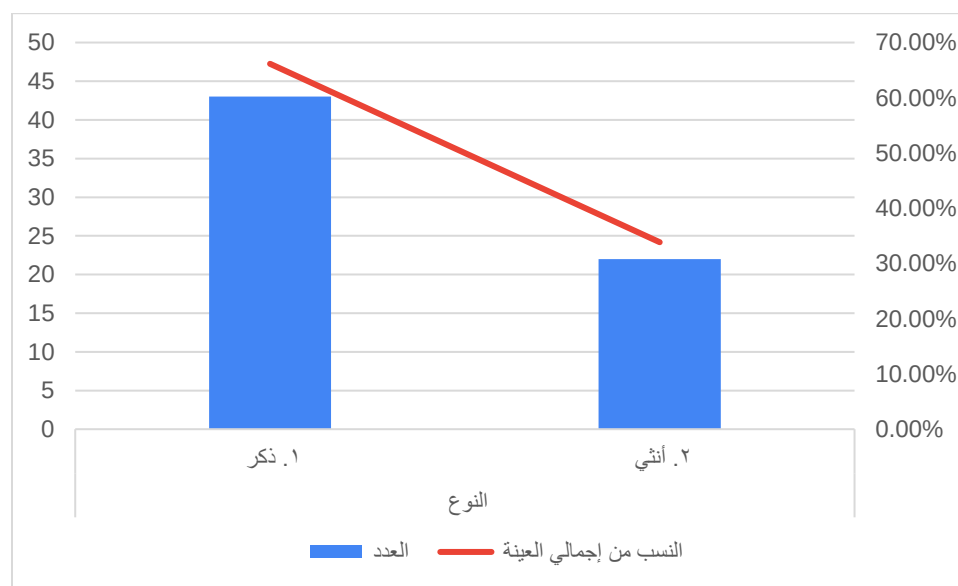
توصيف عينة الدراسة

المتغير	فئة المتغير	العدد	النسب من إجمالي العينة

66.15%	٤٣	١. ذكر	النوع
33.85%	٢٢	٢. أنثي	

يعرض الجدول توزيع الأفراد بناءً على الجنس كالتالي:

الجدول يوضح توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس، فبلغت نسبة الذكور 66.15%، بينما بلغت نسبة الإناث 33.85%.



جدول الفئة العمرية:

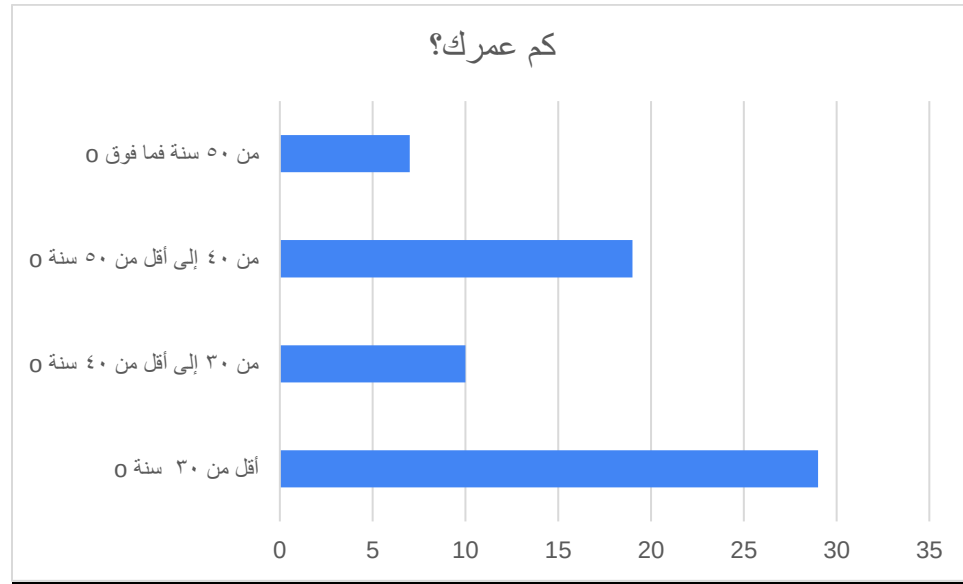
44.62%	٢٩	أقل من ٣٠ سنة	الفئة العمرية
15.38%	١٠	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
29.23%	١٩	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	
10.77%	٧	من ٥٠ سنة فما فوق	

في الجدول السابق: أقل من ٣٠ سنة: يشكلون ٤٤.٦٢٪ من إجمالي العينة، حيث بلغ عددهم ٢٩ فردًا. هذه النسبة تعكس أن معظم الأفراد في العينة هم من الشباب، مما قد يكون له تأثير كبير على كيفية تعاملهم مع الرضا الوظيفي، ومن ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة: يشكلون ١٥.٣٨٪ من إجمالي العينة، حيث بلغ عددهم ١٠ أفراد.

من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة: يشكلون ٢٩.٢٣٪ من إجمالي العينة، حيث بلغ عددهم ١٩ فردًا. هذه النسبة

تعكس وجود عدد ملحوظ من الأفراد في هذه الفئة العمرية، مما قد يعني أنهم في مرحلة مهنية متقدم، من

٥٠ سنة فما فوق: يشكلون ١٠.٧٧٪ من إجمالي العينة، حيث بلغ عددهم ٧ أفراد.

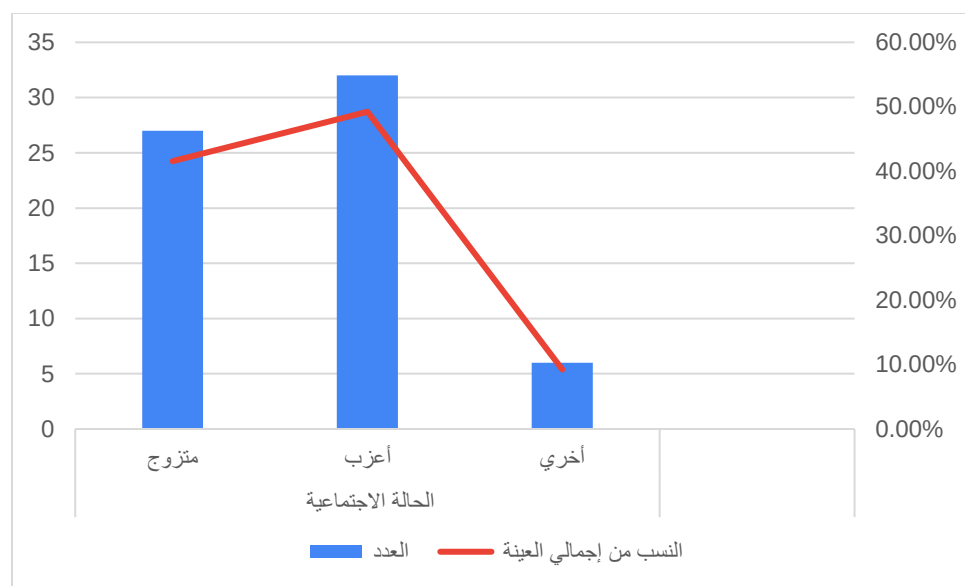


جدول الحالة الاجتماعية:

المتغير	فئة المتغير	العدد	النسب من إجمالي العينة
الحالة الاجتماعية	متزوج	٢٧	41.54%
	أعزب	٣٢	49.23%
	أخري	٦	9.23%

يعرض الجدول توزيع الأفراد بناءً على الحالة الاجتماعية كالتالي:

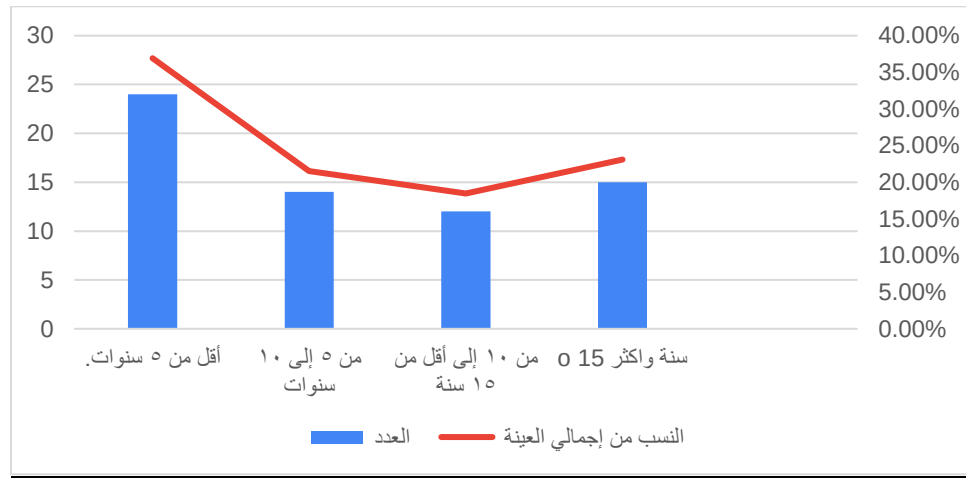
- متزوج: يشكلون ٤١.٥٤٪ من إجمالي العينة، حيث بلغ عددهم ٢٧ فردًا. هذه النسبة تشير إلى أن جزءاً كبيراً من الأفراد في العينة هم من المتزوجين، مما قد يكون له تأثير على رضاهم الوظيفي بناءً على المسؤوليات الأسرية.
- أعزب: يشكلون ٤٩.٢٣٪ من إجمالي العينة، حيث بلغ عددهم ٣٢ فردًا. هذه النسبة تعكس أن نصف تقريباً من الأفراد في العينة هم من غير المتزوجين، وهو ما قد يؤثر رضاهم بشكل مختلف عن المتزوجين.
- أخرى: يشكلون ٩.٢٣٪ من إجمالي العينة، حيث بلغ عددهم ٦ أفراد. هذه النسبة تشير إلى وجود أقلية من الأفراد الذين لديهم حالات اجتماعية غير مصنفة تحت المتزوج أو الأعزب، مما قد يتطلب اعتبار عوامل إضافية.



المتغير	فئة المتغير	العدد	النسب من إجمالي العينة
عدد سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات.	٢٤	36.92%
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	١٤	21.54%
	سنوات	١٢	18.46%
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	١٥	23.08%
	15 سنة وأكثر		

يعرض الجدول توزيع الأفراد بناءً على عدد سنوات الخبرة كالتالي:

- أقل من ٥ سنوات يشكلون ٣٦.٩٢٪ من إجمالي العينة، حيث بلغ عددهم ٢٤ فرداً، من ٥ إلى ١٠ سنوات يشكلون ٢١.٥٤٪ من إجمالي العينة، حيث بلغ عددهم ١٤ فرداً. هذه النسبة تشير إلى أن جزءاً معقولاً من الأفراد يمتلكون خبرة متوسطة، من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة يشكلون ١٨.٤٦٪ من إجمالي العينة، حيث بلغ عددهم ١٢ فرداً. هذه النسبة تعكس وجود مجموعة من الأفراد ذوي الخبرة المتقدمة، الذين قد يكون لديهم طرق مختلفة في التعامل.
- 15 سنة وأكثر يشكلون ٢٣.٠٨٪ من إجمالي العينة، حيث بلغ عددهم ١٥ فرداً. هذه النسبة تشير إلى أن الأفراد ذوي الخبرة الطويلة يشكلون جزءاً ملحوظاً من العينة، مما قد يساهم في فهم تأثير الخبرة الطويلة على القدرة على التعامل.



تحليل محاور الدراسة

لتحليل محاور الدراسة تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محاور أداة الدراسة وللمحاور ككل وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (٧) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
الشركة لديها سياسية واضحة للأجور والمكافآت	3.875	1.129	٢	مرتفع
طبيعة العمل في الشركة تساعد على الإنتاجية	3.675	0.907	٤	مرتفع
لا نعاني في المنظمة من أي مشاكل في ظروف العمل الفعلية	3.090	1.008	١١	متوسط
الشركة تهتم برضا موظفيها بشكل كبير	3.325	0.924	١٠	متوسط
أشعر أن طبيعة العمل في هذا المنصب تتناسب مع مهاراتي وخبراتي.	3.960	0.813	١	مرتفع
البيئة العملية هنا تساعد على تحسين أدائي وزيادة إنتاجيتي.	3.545	1.120	٧	مرتفع

مرتفع	٣	1.025	3.710	أشعر بالتحفيز والإلهام من خلال المهام التي أقوم بها يومياً.
متوسط	٩	1.011	3.385	يوجد توازن جيد بين العمل والحياة الشخصية في هذا المنصب.
مرتفع	٦	0.949	3.560	أجد أن بيئة العمل هنا آمنة ومريحة.
مرتفع	٥	0.955	3.610	تتوفر لي الموارد والمعدات اللازمة لإنجاز مهامي بكفاءة.
مرتفع	٨	1.094	3.400	أشعر أن ساعات العمل مناسبة وغير مرهقة.
مرتفع		0.994	3.558	المتوسط

تبين ارتفاع من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٣.٥٥٨ بانحراف معياري

٠.٩٩٤ وتم ترتيب عبارات محور الرضا بين الموظفين من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط

الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (أشعر أن طبيعة العمل في هذا المنصب

تتناسب مع مهاراتي وخبراتي) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة ٣.٩٦٠ وانحراف معياري ٠.٨١٣ وبدرجة

موافقة مرتفعة بينما كانت العبارة (لا نعاني في المنظمة من أي مشاكل في ظروف العمل الفعلية) هي أقل العبارات أهمية بقيمة ٣.٠٩٠ وانحراف معياري ١.٠٠٨ وبدرجة موافقة متوسطة وعند دراسة عبارات المحور تبين أن ثمانية عبارات جاءت في مستوى الموافقة المرتفع وثلاث عبارات في مستوى الموافقة المتوسط.

جدول (٨) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
الشركة لديها سياسية واضحة للأجور والمكافآت	3.080	1.301	٩	متوسط
طبيعة العمل في الشركة تساعد على الإنتاجية	3.255	1.315	٤	متوسط
لا نعاني في المنظمة من أي مشاكل في ظروف العمل الفعلية	3.435	1.242	٢	مرتفع
الشركة تهتم برضا موظفيها بشكل كبير	3.490	1.089	١	مرتفع

متوسط	٨	1.200	3.130	أشعر أن طبيعة العمل في هذا المنصب تتناسب مع مهاراتي وخبراتي.
متوسط	٦	1.053	3.205	البيئة العملية هنا تساعد على تحسين أدائي وزيادة إنتاجيتي.
متوسط	٥	1.160	3.235	أشعر بالتحفيز والإلهام من خلال المهام التي أقوم بها يومياً.
متوسط	٣	1.182	3.300	يوجد توازن جيد بين العمل والحياة الشخصية في هذا المنصب.
متوسط	١٠	1.309	2.905	أجد أن بيئة العمل هنا آمنة ومريحة.
متوسط	٧	1.235	3.135	تتوفر لي الموارد والمعدات اللازمة لإنجاز مهامي بكفاءة.
متوسط	١١	1.232	2.745	أشعر أن ساعات العمل مناسبة وغير مرهقة.
متوسط		1.211	3.174	المتوسط

تبين وجود مستوى متوسط للأمان الوظيفي ودعّمه في المنظمة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٣.١٧٤ بانحراف معياري ١.٢١١ وتم ترتيب العبارات حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (الشركة تهتم برضا موظفيها بشكل كبير) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة ٣.٤٩٠ وانحراف معياري ١.٠٨٩ وبدرجة موافقة مرتفعة بينما كانت العبارة (أشعر أن ساعات العمل مناسبة وغير مرهقة) هي أقل العبارات أهمية بقيمة ٢.٧٤٥ وانحراف معياري ١.٢٣٢ وبدرجة موافقة متوسطة وعند دراسة عبارات المحور تبين أن عبارتين جاءت في مستوى الموافقة المرتفع وتوسع عبارات في مستوى الموافقة المتوسط

جدول (٩) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
الشركة لديها سياسية واضحة للأجور والمكافآت	3.310	1.086	٨	متوسط

متوسط	٩	1.072	3.260	طبيعة العمل في الشركة تساعد على الإنتاجية
مرتفع	٦	1.116	3.525	لا نعاني في المنظمة من أي مشاكل في ظروف العمل الفعلية
مرتفع	٧	1.094	3.485	الشركة تهتم برضا موظفيها بشكل كبير
مرتفع	٥	1.099	3.595	أشعر أن طبيعة العمل في هذا المنصب تتناسب مع مهاراتي وخبراتي.
مرتفع	١	0.861	3.865	البيئة العملية هنا تساعد على تحسين أدائي وزيادة إنتاجيتي.
مرتفع	٣	1.014	3.665	أشعر بالتحفيز والإلهام من خلال المهام التي أقوم بها يومياً.
مرتفع	٢	0.949	3.710	يوجد توازن جيد بين العمل والحياة الشخصية في هذا المنصب.

مرتفع	٤	0.904	3.630	أجد أن بيئة العمل هنا آمنة ومريحة.
متوسط	١١	1.053	3.205	تتوفر لي الموارد والمعدات اللازمة لإنجاز مهامتي بكفاءة.
مرتفع	١٠	1.120	3.545	أشعر أن ساعات العمل مناسبة وغير مرهقة.
مرتفع		1.021	3.561	متوسط المحور

تبين ارتفاع مستوى القدرة على التعامل مع العملاء وحل المشاكل المتعلقة بهم من وجهة نظر أفراد

عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٣.٥٦١ بانحراف معياري ١.٠٢١ وتم ترتيب

العبارات من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة

الدراسة تبين أن عبارة (البيئة العملية هنا تساعد على تحسين أدائي وزيادة إنتاجيتي) هي أكثر

العبارات أهمية بقيمة ٣.٨٦٥ وانحراف معياري ٠.٨٦١ وبدرجة موافقة مرتفعة بينما كانت العبارة

(طبيعة العمل في الشركة تساعد على الإنتاجية) هي أقل العبارات أهمية بقيمة ٣.٢٦٠ وانحراف

معياري ١.٠٧٢ وبدرجة موافقة متوسطة وعند دراسة باقي العبارات تبين أن تسع عبارات جاءت في

مستوى الموافقة المرتفع وعبارتين في مستوى الموافقة المتوسط.

اختبار الفرضيات

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رضا الموظفين والعمل المرن.

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model
.000 ^b	100.399	6902.962	1	6902.962	Regression 1
		68.756	25	1718.890	Residual
			26	8621.852	Total

يوضح الجدول السابق نتائج تحليل انوفا لاختبار معنوية الانحدار ونلاحظ أن قيمة sig هي (٠.٠٠٠) وهي أقل من (٠.٠٥) وبالتالي يتم قبول الفرضية وبالتالي يوجد تأثير من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع ونستطيع التنبؤ بالمتغير التابع من خلال هذه المتغيرات المستقلة.

الفرضية الفرعية الأولى Ha:

➤ توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين رضا الموظفين وأداء الموظفين.

ANOVAa						
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model	
.000b	181.446	7577.772	1	7577.772	Regression	1
		41.763	25	1044.080	Residual	

			26	8621.852	Total	
--	--	--	----	----------	-------	--

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model	
.000 ^b	181.446	7577.772	1	7577.772	Regression	1
		41.763	25	1044.080	Residual	
			26	8621.852	Total	

يوضح الجدول السابق نتائج تحليل انوفا لاختبار معنوية الانحدار ونلاحظ أن قيمة sig هي (٠.٠٠٠) وهي أقل من (٠.٠٥) وبالتالي يتم قبول الفرضية وبالتالي يوجد تأثير من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع ونستطيع التنبؤ بالمتغير التابع من خلال هذه المتغيرات المستقلة.

الفرضية الفرعية الثانية Hb:

➤ توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين زيادة ساعات العمل وأداء الموظفين.

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model	
.000 ^b	233.922	7789.375	1	7789.375	Regression	1
		33.299	25	832.477	Residual	
			26	8621.852	Total	

يوضح الجدول السابق نتائج تحليل انوفا لاختبار معنوية الانحدار ونلاحظ أن قيمة sig هي (٠.٠٠٠) وهي أقل من (٠.٠٥) وبالتالي يتم قبول الفرضية وبالتالي يوجد تأثير من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع ونستطيع التنبؤ بالمتغير التابع من خلال هذه المتغيرات المستقلة.

الفرضية الفرعية الثانية Hc:

➤ توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الإيجابية وأداء الموظفين.

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model
.000 ^b	151.279	7399.094	1	7399.094	Regression 1
		48.910	25	1222.757	Residual
			26	8621.852	Total

يوضح الجدول السابق نتائج تحليل انوفا لاختبار معنوية الانحدار ونلاحظ أن قيمة sig هي (٠.٠٠٠) وهي أقل من (٠.٠٥) وبالتالي يتم قبول الفرضية وبالتالي يوجد تأثير من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع ونستطيع التنبؤ بالمتغير التابع من خلال هذه المتغيرات المستقلة.

خاتمة

في هذا الفصل، تم استعراض وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيانات والدراسات الميدانية باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، تم تقديم النتائج بشكل شامل وموضح، مما أتاح لنا فهماً أعمق للعلاقات بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

أظهرت التحليلات أن هناك علاقات في التحقق من أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في شركة الكهرباء السعودية والتي اتبعتها الباحثة في الدراسة الحالية وذلك عبر توضيح التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث ، تصميم البحث وطرق وتقنيات البحث ومجتمع البحث وكذلك تقنيات اخذ العينات وطرق جمع البيانات من عينة الدراسة وأنواع هذه البيانات وكذلك طريق وإجراءات تحليل البيانات.

من خلال هذه النتائج، يتبين لنا ضرورة التركيز على تحسين بيئة العمل، وتقليل الضغوط والمشاكل التي قد تؤثر على أداء الموظفين، وتنظيم ساعات العمل بشكل يلبي احتياجاتهم. هذه الاستنتاجات ستساعد في صياغة توصيات فعالة لتعزيز الأداء الوظيفي وتحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل.

ختاماً، يُمثل هذا الفصل خطوة حاسمة في فهم ديناميكيات العمل داخل المنظمة، ويُؤسس قاعدة قوية لاتخاذ قرارات مستنيرة تستند إلى بيانات دقيقة وتحليلات إحصائية موثوقة.

النتائج

دراسة تأثير ساعات العمل على الرضا الوظيفي تبرز أهمية التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين. **النتائج** تشير إلى أن ساعات العمل المعقولة والمرنة يمكن أن تعزز من الرضا الوظيفي، بينما قد تؤدي ساعات العمل الطويلة وغير المرنة إلى الإرهاق وانخفاض الرضا الوظيفي. إن التوازن الجيد بين العمل والحياة يُعتبر ليس فقط مفتاحاً لرفاهية الموظفين، بل أيضاً عاملاً حاسماً في الإنتاجية والولاء للمؤسسة.

التوصيات

١. تطبيق نظام العمل المرن :يجب على المؤسسات اعتماد سياسات العمل المرنة التي تسمح للموظفين

بتحديد ساعات عملهم بناءً على احتياجاتهم ومسؤولياتهم الشخصية، مما يساعد في تحقيق التوازن بين

العمل والحياة الشخصية.

٢. الحد من العمل الإضافي الإلزامي :من المهم أن تحد المؤسسات من الاعتماد المستمر على ساعات

العمل الإضافية كجزء من ثقافة العمل، وأن توفر بدائل مثل التعيينات الإضافية عند الضرورة، بدلاً

من الاعتماد على نفس الموظفين لساعات طويلة.

٣. تقديم دعم للصحة النفسية والجسدية :يجب على المؤسسات تقديم برامج دعم تتعلق بالصحة النفسية

والجسدية، والتي يمكن أن تساعد الموظفين على التعامل مع ضغوط العمل وتحسين الرضا الوظيفي.