

جامعة ميد أوشن



كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الأعمال

أثر بيئة العمل الإيجابية على رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي من وجهة نظر
العاملين بشركة الخليج الطبية

إعداد الطالب/ لولو سالم السقاف

إشراف/

د. أسماء أبو عنزة

العام الدراسي:

2024

فهرس المحتويات

i	فهرس المحتويات
iv	قائمة الجداول
vi	فهرس الأشكال
vii	المستخلص
1	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
2	المقدمة:
3	مشكلة الدراسة:
4	أهمية الدراسة:
4	أهداف الدراسة:
4	تساؤلات الدراسة:
5	فروض الدراسة:
6	الفصل الثاني الدراسات السابقة
7	مقدمة:
7	الدراسات السابقة:
7	أولاً: الدراسات السابقة المتعلقة ببيئة العمل الإيجابية:
10	ثانياً: الدراسات السابقة المتعلقة بالرضا الوظيفي:
11	ثالثاً: الدراسات السابقة المتعلقة بالأداء الوظيفي:
13	التعليق على الدراسات السابقة:
13	أوجه الشبه مع الدراسات السابقة:
13	أوجه الاختلاف مع الدراسات السابقة:

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:	13
الإطار النظري	15
أولاً- بيئة العمل الإيجابي:	15
مفهوم بيئة العمل الايجابية:	15
أهمية بيئة العمل الإيجابية:	15
أبعاد بيئة العمل الايجابية:	15
مكونات بيئة العمل الايجابية:	16
ثانياً- الرضا الوظيفي:	16
مفهوم الرضا الوظيفي:	16
أهداف الرضا الوظيفي:	17
أهمية الرضا الوظيفي:	17
أبعاد الرضا الوظيفي:	18
مظاهر الرضا الوظيفي:	19
ثالثاً- الأداء الوظيفي:	19
مفهوم الأداء الوظيفي:	19
أهمية الأداء الوظيفي:	19
محددات أداء الموظفين:	20
أبعاد الأداء الوظيفي:	20
العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:	21
الفصل الثالث منهجية الدراسة	22
مقدمة:	23
المنهجية وطرق البحث:	23
منهج الدراسة:	23
مجتمع الدراسة وعينتها:	23

23.....	أدوات الدراسة:
27.....	أساليب تحليل البيانات:
28.....	حدود الدراسة:
29.....	الفصل الرابع_النتائج والتوصيات
30.....	مقدمة:
30.....	تحليل البيانات:
41.....	نتائج الدراسة:
41.....	الإجابة على تساؤلات الدراسة:
42.....	التحقق من فروض الدراسة:
48.....	توصيات الدراسة:
49.....	المراجع
50.....	المراجع العربية:
53.....	المراجع الأجنبية:
54.....	الملاحق
55.....	الاستبانة
62.....	Abstract

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
24	صدق الاتساق بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور	1-3
25	صدق الاتساق بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور	2-3
25	صدق الاتساق بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث والدرجة الكلية للمحور	3-3
26	معامل ثبات ألفا كرونباخ لمحاو الاستبانة	4-3
27	درجة الموافقة ومدى الموافقة على مقياس ليكرت الخماسي	5-3
30	توزيع أفراد الدّراسة وفق متغير المؤهل العلمي	1-4
31	توزيع أفراد الدّراسة وفق متغير النوع	2-4
31	توزيع أفراد الدّراسة وفق عدد سنوات الخبرة الوظيفية	3-4
33	المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والترتيب لفقرات بعد الأنظمة والإجراءات	4-4
33	المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والترتيب لفقرات بعد علاقة العمل	5-4
33	المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والترتيب لفقرات بعد ظروف العمل المادية	6-4
34	المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والترتيب لفقرات بعد إدماج الموظفين	7-4
35	المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والترتيب لأبعاد المحور الأول	8-4
35	المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والترتيب لفقرات بعد الرغبة في العمل	9-4
36	المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والترتيب لفقرات بعد القدرة على العمل	10-4
37	المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والترتيب لفقرات بعد تقييم الأداء	11-4
38	المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والترتيب لأبعاد المحور الثاني	12-4
38	المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والترتيب لفقرات بعد الرضا عن نظام الأجور والكفاءات	13-4
39	المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والترتيب لفقرات بعد الرضا عن الإشراف في العمل	14-4
40	المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والترتيب لفقرات بعد الرضا عن ظروف العمل	15-4

40	المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والترتيب لأبعاد المحور الثالث	16-4
41	أثر بيئة العمل الإيجابية على رضا الموظفين	17-4
41	أثر بيئة العمل الإيجابية على الأداء الوظيفي	18-4
42	اختبار الاعتدالية	19-4
43	الفروق حول مدى ممارسة بيئة العمل الإيجابية تعزى لمتغير النوع	20-4
43	الفروق حول مدى ممارسة بيئة العمل الإيجابية تعزى لمتغير المؤهل العلمي	21-4
44	الفروق حول مدي ممارسة بيئة العمل الإيجابية تعزى لمتغير سنوات الخبرة	22-4
44	الفروق حول مستوى أداء الموظفين تعزى لمتغير النوع	23-4
44	الفروق حول مستوى أداء الموظفين تعزى لمتغير المؤهل العلمي	24-4
45	الفروق حول مستوى اداء الموظفين تعزى لمتغير سنوات الخبرة	25-4
45	الفروق حول مستوى رضا الموظفين تعزى لمتغير النوع	26-4
46	الفروق حول مستوى رضا الموظفين تعزى لمتغير المؤهل العلمي	27-4
46	الفروق حول مستوى رضا الموظفين تعزى لمتغير سنوات الخبرة	28-4

فهرس الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
30	توزيع أفراد الدّراسة وفق متغير المؤهل العلمي	1-4
31	توزيع أفراد الدّراسة وفق متغير النوع	2-4
32	توزيع أفراد الدّراسة وفق عدد سنوات الخبرة الوظيفية	3-4

المستخلص

هدفت الدراسة الكشف أثر بيئة العمل الإيجابية على رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات والبيانات من العينة. وبلغ حجم عينة الدراسة (60) موظف من العاملين بشركة الخليج الطبية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى بيئة العمل الإيجابية من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية جاءت بدرجة عالية، حيث جاء المتوسط العام مساويا (3.83)، ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (0.76) أداء الموظفين من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية جاء بدرجة عالية، حيث جاء المتوسط العام مساويا (3.84)، ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (0.93). مستوى رضا الموظفين من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية جاء بدرجة عالية، حيث جاء المتوسط العام مساويا (3.59)، ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (1.03). وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) لبيئة العمل الإيجابية على رضا الموظفين من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية. وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) لبيئة العمل الإيجابية على الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل الإيجابية - رضا الموظفين - أداء الموظفين - شركة الخليج الطبية.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

المقدمة:

شهد الآونة الأخيرة عديد من التطورات المتسارعة والتغيرات المتعددة في شتى مجالات وميادين الحياة ، نتيجة الانفجار المعرفي وثور المعلومات والاتصالات والتسارع العلمي والتكنولوجي الهائل والعولمة وغيرها ، مما ساهم في تزايد اهتمام المؤسسات في الوقت الحالي بموضوع البيئة التي يقوم العاملون فيها بأداء المهمة الموكلة إليهم، وادركت المؤسسات أن بيئة العمل الإيجابية من أبرز المؤشرات التي يستدل منها على سلوك العنصر البشري ورضائه وأدائه والوسيلة الرئيسية لتحسين الأداء الوظيفي وتطويره وزيادة الكفاءة والإنتاجية من خلال تلبية حاجات العاملين النفسية والاجتماعية والمادية (بريكة وعيشاي، 2021). كما تسهم بيئة العمل الإيجابية في تحسين أداء المؤسسات وتميزها، لذلك تسعى المنظمات والمؤسسات اليوم إلى تحقيق مستويات عالية من الأداء، من خلال إتباع سياسيات واستراتيجيات مختلفة، بتوفير الإمكانيات والموارد المادية والبشرية والمعلومات الضرورية، ولا شك أن وجود بيئة عمل ملائمة ومثالية ومشجعة تعتبر مقوما أساسيا لنجاح أية مؤسسة عمل جيدة تصنع فوائد جمة تعود على المؤسسة كزيادة إنتاجها وجودتها وزيادة مستويات الأداء فيها وتحسينه (بلحواس، 2019).

فبيئة العمل الإيجابية تؤثر على مستوى رضا الموظفين، فمن خلال تحسين ظروف العمل ملائم تتسم بالإيجابية تجعل الموظفين يشعرون بانتماء نحو مؤسساتهم ومنظمتهم، ويقدمون كل ما لديهم لها، فتحسين ظروف العمل المادية وتنظيمها من شأنه أن يرفع مستوى الأفراد وزيادة إنتاجيتهم فضلا عن اسهامها في تطوير المؤسسة، فبيئة العمل الإيجابية ووضوح وفهم السياسات والقواعد والمسؤوليات تساعد الأفراد على تقبل العمل والشعور بالرضا الوظيفي (حسين، 2023). وهذا ما أكدته نتائج دراسة (Soliman, et.al,2023) حيث توصلت إلى " وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل وخاصة متغيري عبء العمل والأجر ودعم الشركة".

كما تعد بيئة العمل الإيجابية من أبرز العوامل المؤثرة في طريقة أداء العاملين وزيادة دوافعهم للعمل الذين يقومون بأدائه كل يوم ، فبيئة العمل تعد الوسيلة الرئيسة لتحسين قدرات وأداء الموظفين وتطوره وتزيد من كفاءته (عكر، 2020)، لذلك تسعى المؤسسات إلى تحقيق الموائمة بين خصائص و مواصفات الأفراد العقلية والجسدية والنفسية مع بيئة العمل من خلال تصميم أنظمة العمل وفقا للمقاييس والمواصفات الدولية للمساهمة في تحسين أداء العاملين إلى أفضل إنتاجية وبالتالي بقاء المؤسسات في ميدان العمل من خلال استجابتها للتطورات والحدثة في البيئة الخارجية وتحقيق الاستخدام الأفضل للموارد المتاحة لديها (جدي، 2019).

ومما سبق تستنتج الباحثة أن هناك علاقة وثيقة بين بيئة العمل الإيجابية والرضا الوظيفي وأداء العاملين، حيث تسهم بيئة العمل الإيجابية في تحقيق الرضا الوظيفي، مما ينعكس على مستوى أداء الموظفين. لذا جاءت هذه الدراسة للتعرف على أثر بيئة العمل الإيجابية على رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية.

مشكلة الدراسة:

تعتبر المؤسسات الصحية واحدة من القطاعات التي تحرص المملكة العربية السعودية على تحقيق أهدافها، نظراً لارتباط المؤسسات الطبية بصحة وحياة الإنسان، فهي أكثر المؤسسات المطالبة بتحقيق الرضا الوظيفي لموظفيها، لتحسين مستوى أدائهم، ومنها شركة الخليج الطبية التي تهتم بمجال إدارة وتجهيز المستشفيات والعيادات الطبية والإشراف على جميع أنواع الخدمات الصحية.

وبالرغم من أهمية المؤسسات الطبية والصحية وارتباطها بصحة وحياة الإنسان، إلا فإنه تواجه العديد من التحديات والصعوبات أهمها الرضا الوظيفي، خاصة وأن الرضا لا ينعكس فقط على الوظيفة، إنما أداء العاملين، واستقرارهم وشعورهم بالثقة في أنفسهم وفي علاقتهم مع الآخرين داخل وخارج محيط العمل (الشهراني، 2023).

ونظراً لأن بيئة العمل الإيجابية لها دور بارز في تعزيز رضا الموظفين وتحسين مستوى أدائهم، ويتوفق ذلك مع نتائج الدراسات السابقة، ومنها دراسة سليمان وآخرون (Soliman, et.al, 2023) التي أظهرت وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي (JS) ومتغيري عبء العمل والأجر (WP) ودعم الشركة (CS). على الجانب الآخر، لم تؤثر علاقات زملاء العمل على الرضا الوظيفي. وأوصت بضرورة توفير بيئة عمل ملائمة للعاملين من خلال خفض عبء العمل والسماح باستقطاب الأسرة في سكن الموظفين وتوفير رحلات ترفيهية للموظفين. ودراسة كليب والسفياني. (2023). التي توصلت نتائجها على أن تحسين بيئة العمل الداخلية للعاملين لما لها من أثر كبير في تحسين الأداء الوظيفي، وزيادة إدماج العاملين في عمليات التحسين والتطوير، وتمكينهم من أعمالهم وبناء علاقة إيجابية معهم.

دراسة شيرواني. (2023) التي أسفرت نتائجها عن وجود علاقة الارتباط وتأثير ذات دلالة إحصائية بين رضا الوظيفي والأداء الوظيفي. وأوصت بضرورة تحسين نظام الحوافز والرواتب في مؤسسات القطاع العام حتى يتلاءم مع ظروف الاقتصاد السائد ويستطيع الموظف من إشباع احتياجات ورغباتهم، محاولة تطوير العلاقات العمل وخلق بيئة مناسبة للعمل كفريق وكعائلة فيما بين المدير والموظفين وعلاقة الموظفين مع بعضهم البعض. وكذلك دراسة أبو كريشة. (2022) التي أكدت على وجود علاقة جوهريّة بين توافر الرضا الوظيفي للعاملين وبين ارتفاع مستوى إدائهم الوظيفي. دراسة صادق. (2022) التي أكدت نتائجها أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد مناخ العمل والأداء الوظيفي للعاملين، كما أوصت الدراسة بضرورة التركيز على العوامل المتعددة التي تؤدي إلى تحسين مناخ العمل، نظراً لأن المناخ الجيد والإيجابي يعزز من مستوى الدوافع لدى العاملين، وضرورة اهتمام الإدارة العليا بتنمية الجانب المعرفي للعاملين لديها.

وبالتالي يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما أثر بيئة العمل الإيجابية على رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية؟

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

1. ترجع أهمية الدراسة إلى أهمية بيئة العمل الإيجابية لما لها من تأثير على واضح الرضا الوظيفي وأداء الموظفين، وبالتالي على نجاح المؤسسات وخاصة المؤسسات الصحية.
2. ندرة الأبحاث العربية - في حدود علم الباحثة - إلى تناولت بيئة العمل الإيجابي وتأثيرها على الرضا الوظيفي وأداء الموظفين.
3. تعتبر هذه الدراسة إضافة جديدة للمكتبة العربية في مجال إدارة الأعمال فيما يتعلق بالرضا الوظيفي وأداء الموظفين وبيئة العمل الإيجابية.

الأهمية التطبيقية:

1. لفت أنظار مسؤولي الموارد البشرية الى أهمية بيئة العمل الإيجابية في تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين الأداء لدى العاملين بشركة الخليج الطبية.
2. فد تفيد نتائج هذه الدراسة المسؤولين بشركة الخليج الطبية في تقديم دورات تدريبية عن الرضا الوظيفي وتحسين الأداء الوظيفي.
3. إعداد استبانة تساعد المسؤولين في المؤسسات المختلفة والباحثين في قياس أثر بيئة العمل الإيجابية على الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي على عينات بحثية أخرى.

أهداف الدراسة:

- هدفت الدراسة إلى تحديد أثر بيئة العمل الإيجابية على رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية.
- ويتفرع منه الأهداف التالية:

1. الكشف عن أثر بيئة العمل الإيجابية على رضا الموظفين من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية.
2. قياس أثر بيئة العمل الإيجابية على أدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية.

تساؤلات الدراسة:

- تكمن مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما أثر بيئة العمل الإيجابية على رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية؟
- ويتفرع من الأسئلة التالية:

1. ما أثر بيئة العمل الإيجابية على رضا الموظفين من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية ؟
2. ما أثر بيئة العمل الإيجابية على أدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية؟

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات عينة الدراسة حول أثر بيئة العمل الإيجابية على رضا الموظفين من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية وفقا لمتغير (النوع - الخبرة - المؤهل).

ويتفرع من الفروض التالي:

1. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات عينة الدراسة حول أثر بيئة العمل الإيجابية على رضا الموظفين من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية وفقا لمتغير (النوع - الخبرة - المؤهل).

2. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات عينة الدراسة حول أثر بيئة العمل الإيجابية على أداء الموظفين من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية وفقا لمتغير (النوع - الخبرة - المؤهل).

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

مقدمة:

تناول هذا الفصل الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل (بيئة العمل الإيجابية)، والمتغيرين التابعين (الرضا الوظيفي - الأداء الوظيفي)، وتم ترتيب الدراسات من الأحدث إلى الأقدم، وتم التعليق عليها من حيث أوجه التشابه والاختلاف، والاستفادة منها. كما تناول الفصل الإطار النظري للدراسة، وتم تقسيمه إلى ثلاث أقسام، الأول تناول بيئة العمل، والثاني الرضا الوظيفي، والثالث الأداء الوظيفي.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات السابقة المتعلقة ببيئة العمل الإيجابية:

دراسة شريف. (2022). أثر البيئة المحيطة على القدرات الإبداعية بالتطبيق على عينة من القطاع المصرفي السوداني 2016-2019 م.

هدفت الدراسة التعرف على أثر البيئة المحيطة على القدرات الإبداعية بالتطبيق على عينة من القطاع المصرفي السوداني، اتبعت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي، تم توزيع (180) استبانة لعينة من القطاع المصرفي بولاية الخرطوم وتم استرداد (175) استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن هنالك علاقة إيجابية بين البيئة المحيطة والقدرات الإبداعية، توجد علاقة إيجابية بين ثقافة التعاون والقدرات الإبداعية.

دراسة زعيط و بوودن. (2022). أسس علم النفس التنظيمي الإيجابي المساهمة في التأسيس لبيئة العمل الإيجابية: دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية بميلة.

هدفت الدراسة تحديد بعض أسس علم النفس التنظيمي الإيجابي المساهمة في التأسيس لبيئة عمل إيجابية في المنظمة الجزائرية بناء على آراء مستخدمي قطاع الصحة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. وتم استخدام استبيان مكون من 40 عبارة كأداة لجمع البيانات وزع على عينة تضم 30 طبيباً و 67 شبه طبي. دلت النتائج المتوصل إليها أن أسس علم النفس التنظيمي الإيجابي الثلاث التي تناولتها الدراسة (الاحترام التنظيمي، الثقة التنظيمية والقيادة الإيجابية) تساهم بدرجة مرتفعة في التأسيس لبيئة العمل الإيجابية.

دراسة البحر ومحمد. (2022). درجة توافر بيئة العمل الداخلية الإيجابية في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء بعض المتغيرات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها.

هدفت الدراسة التعرف على درجة توافر بيئة العمل الداخلية الإيجابية في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء بعض المتغيرات. تكونت عينة الدراسة والتي كانت طبقية عشوائية من (382) عضو هيئة تدريس. وقد تم استخدام المنهج الوصفي المسحي في الدراسة الحالية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة، وتم التأكد من صدقها وثباتها. وقد أظهرت النتائج أن درجة توافر بيئة العمل الداخلية الإيجابية في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء متغيرات؛ القرارات، والاتصالات، والحوافز جاءت متوسطة، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تبعا لمتغير الجنس لصالح فئة

الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير نوع الكلية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية. وقد أوصت الدراسة في ضوء تلك النتائج بأن تولي الجامعات الأردنية الخاصة بيئة العمل الداخلية الإيجابية الأهمية البالغة بحيث تعمل على تحفيز إجراء الدراسات والبحوث بين الحين والآخر لدراسة ظروف أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها ومشكلاتهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية الخاصة ببيئة العمل الداخلية، وتعميق أسس التوصل وإشراكهم في صنع القرار واتخاذهم من خلال اعتماد مبادئ وأسس إدارية تربوية حصرية تضمن تحقيق بيئة عمل داخلية إيجابية.

دراسة عقوب والحضيري. (2023). سمات الشخصية الإيجابية وانعكاسها على السلوك التنظيمي الإيجابي في بيئة العمل: دراسة ميدانية على موظفي بعض كليات الجامعة الأسمرية الإسلامية.

هدفت الدراسة التعرف على بعض سمات الشخصية الإيجابية وتشمل (صورة الذات الإيجابية، الالتزام الذاتي التوجه نحو الآخرين، التوحد الثقافي) وانعكاسها على السلوك التنظيمي الإيجابي وأبعاده (الأداء، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي). واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي. وتكونت عينة الدراسة من الموظفين العاملين بالجامعة الأسمرية بلغ قوامها (89)، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس سمات الشخصية الإيجابية ومقياس السلوك التنظيمي. وتوصلت النتائج إلى أن مستوى سمات الشخصية الإيجابية (صورة الذات الإيجابية، والالتزام الذاتي، والتوجه نحو الحياة، والتوجه الثقافي) لدى عينة الموظفين كان مرتفعا على الدرجة الكلية للمقياس، وأن مستوى السلوك التنظيمي لدى عينة الموظفين مرضية بشكل عام، كما يتضح من خلال النسبة المئوية للدرجة الكلية للمقياس البالغة (58.79%) وقد بلغ مستوى الأداء الوظيفي تحديدا (82%) وهي نسبة عالية، وأن توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين كل من سمات الشخصية الإيجابية والسلوك التنظيمي عند أفراد العينة وعدم وجود فروق دالة إحصائية على مقياس سمات الشخصية الإيجابية، والالتزام التنظيمي وفقا لمتغيرات العمر - العلمي الخبرة). وأوصت الدراسة بتقديم برامج تدريبية وورش عمل للموظفين العاملين بالكليات لتنمية السلوك التنظيمي، ونشر ثقافة السلوك التنظيمي، وتبصيرهم بأهميته في الحياة المهنية.

دراسة النواجحة. (2023). دافع توسيع الذات وعلاقته بالتدفق في بيئة العمل لدى معلمي المرحلة الأساسية.

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى دافع توسيع الذات، والتدفق في بيئة العمل، والتحقق من العلاقة الارتباطية بينهما. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت عينة الدراسة من (147) معلما ومعلمة. وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس دافع توسيع الذات من إعداد الباحث، ومقياس التدفق في بيئة العمل من إعداد (Wolfigiel & Czerw 2017). أظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستوى دافع توسيع الذات، والتدفق في بيئة العمل، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين دافع توسيع الذات والتدفق في بيئة العمل، من جانب آخر بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دافع توسيع الذات والتدفق في بيئة العمل تبعا لمتغير الجنس.

دراسة كليب والسفياني. (2023). أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على مكتب الصحة وفروعه في محافظة تعز.

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر بيئة العمل الداخلية بأبعاده (الأنظمة والإجراءات، والتدريب والتطوير الوظيفي، وإدماج الموظفين، وعلاقات العمل، وظروف العمل المادية) على أداء العاملين في مكتب الصحة وفروعه في محافظة تعز، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي. وقد تكون عينة الدراسة (150) عامل من العاملين في المكتب محل الدراسة. وأظهرت النتائج أن مستوى تحسين بيئة العمل الداخلية في مكتب الصحة وفروعه في محافظة تعز متوسط، ومستوى أداء العاملين مرتفع، كما أظهرت النتائج أن هناك تأثيراً ذا دلالة إحصائية لبيئة العمل الداخلية في المكتب محل الدراسة على أداء العاملين، وكان التأثير الإيجابي لمتغيري الأنظمة والإجراءات ($\beta = 0.401$) وظروف العمل المادية ($\beta = 0.192$) على أداء العاملين، بينما بقية المتغيرات المتمثلة بـ (التدريب والتطوير وإدماج الموظفين وعلاقة العمل) ليس لها تأثير. علاوة على ذلك، أظهر النتائج أن ما يقدر بـ 43.4% من التباين في إجمالي أداء العاملين في مكتب الصحة وفروعه في محافظة تعز، ويمكن تفسيره من خلال بيئة العمل الداخلية. أخيراً، قدمت الدراسة عدد من التوصيات لقيادة مكتب الصحة والسكان محل الدراسة بتحسين بيئة العمل الداخلية للعاملين لما لها من أثر كبير في تحسين الأداء الوظيفي، وزيادة إدماج العاملين في عمليات التحسين والتطوير، وتمكينهم من أعمالهم وبناء علاقة إيجابية معهم.

دراسة الحربي. (2023). أثر ملائمة الفرد-بيئة العمل في الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على جامعة الطائف.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى توافر الملاءمة العامة ومستوياتها الفرعية (الملاءمة التنظيمية، الملاءمة الجماعية، الملاءمة الإشرافية، والملاءمة الوظيفية)، والالتزام التنظيمي؛ وقياس أثر الملاءمة العامة ومستوياتها الفرعية في الالتزام التنظيمي في ذات في جامعة الطائف. ولتحقيق هذه الأهداف فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تم تطوير الاستبانة كأداة لجمع البيانات بحيث تكونت من 42 عبارة تقيس الملاءمة العامة ومستوياتها الفرعية، و12 عبارة تقيس الالتزام التنظيمي. كذلك، شمل مجتمع الدراسة جميع الإداريين والإداريات بجامعة الطائف الذي بلغ عددهم 1120، وقد تم اختيار 291 موظفاً منهم بشكل عشوائي. كما استخدمت الدراسة الاختبارات إحصائية الملائمة لتحقيق أهداف الدراسة، واختبار فروضها. بشكل عام، كشفت الدراسة عن أن ثمة ارتباط عال وعلاقات إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين الملاءمة العامة ومستوياتها الفرعية، من جانب، والالتزام التنظيمي، من جانب آخر. وقد كانت علاقة الملاءمة التنظيمية بالالتزام التنظيمي هي أقوى العلاقات بين المستويات الفرعية للملاءمة والالتزام التنظيمي، في حين أن العلاقة الارتباطية بين الملاءمة الجماعية والالتزام التنظيمي كانت أضعفها. أيضاً، وجدت الدراسة أثراً ذو دلالة معنوية للملاءمة الوظيفية والتنظيمية على الالتزام التنظيمي بجامعة الطائف، لكن في مقابل ذلك لم تتوصل إلى وجود أثر ذو دلالة معنوية للملاءمة الجماعية والإشرافية على الالتزام التنظيمي. وأخيراً

ثانياً: الدراسات السابقة المتعلقة بالرضا الوظيفي:

دراسة خليل. (2021). الرضا الوظيفي للمراجع الداخلي: دراسة ميدانية على المراجعين الداخليين في المملكة العربية

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الرضا الوظيفي للمراجع الداخلي في المملكة العربية السعودية. واعتمدت عينة الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وقد تكون عينة الدراسة (330) من أعضاء الجمعية السعودية للمراجعين الداخليين واستخدمت الدراسة الاستبانة الإلكترونية كأداة لجمع البيانات. خلصت نتائج الدراسة إلى انخفاض الصراع المهني التنظيمي حيث أشار 55.1% إلى تقديم تقرير المراجعة الداخلية إلى لجنة المراجعة واتفق أهداف المراجعة الداخلية مع أهداف المنظمة، كما اتفقت مفردات العينة على أن الرواتب هي المصدر الأساسي للحصول على الدخل وأكد 57.6% أنها لا تتناسب مع حجم الأعمال التي يكلف بها المراجع الداخلي. واستناداً للنتائج أوصت الباحثة بضرورة تقديم المنظمات والجمعيات المهنية دعماً أكبر لمهنة المراجعة الداخلية وتفعيل دور المراجع الداخلي بشكل أكبر مما يتمشي مع معايير المراجعة الداخلية الصادرة من المعهد الأمريكي للمراجعين الداخليين وتوفير معايير موضوعية لتقييم أداء المراجع الداخلي وإعادة صياغة هيكل الرواتب بما يتناسب مع الجهد المبذول وتطوير أساليب التحفيز، وكذلك تعزيز وتطوير وتحسين العلاقة مع المراجع الداخلي من خلال التقدير والتعاون المستمر وإشعارهم أنهم ينتمون للمنظمة ولا يعملون فيها فقط.

دراسة أبو كريشة. (2022). الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين: دراسة مقارنة للجامعات الحكومية وغير الحكومية.

هدفت الدراسة الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين بالجامعات الحكومية. وقد اعتمدت الدراسة على إجراءات البحث الوصفي المقارن، واستخدام الاستبيان الإلكتروني على عينة عمدية قوامها (٢٣٥) مفردة، وذلك من كل من جامعة القاهرة كجامعة حكومية، وجامعة السادس من أكتوبر كجامعة غير حكومية. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة جوهرية بين توافر الرضا الوظيفي للعاملين وبين ارتفاع مستوى إدائهم الوظيفي، كما أن للعدالة التنظيمية دور كبير في تحقيق الرضا الوظيفي ورفع مستوى أداء العاملين بالجامعات، كما أكدت الدراسة على أهمية نظم الحوافز والمكافآت والأجور في رفع مستوى أداء العاملين وتحقيق رضاهم الوظيفي.

دراسة شيرواني. (2023). دور الرضا الوظيفي في الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في وزارة الإعمار والإسكان.

هدفت الدراسة إلى بيان دور الرضا الوظيفي في أداء الوظيفي. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتتكون عينة الدراسة من العاملين في الوزارة الأعمار والإسكان والبالغ عددهم (239) موظفاً. وتمثلت أداة الدراسة في استمارة استبيان. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة الارتباط وتأثير ذات دلالة إحصائية بين رضا الوظيفي والأداء الوظيفي وقد خرجت البحث بمجموعة من المقترحات ومنها تحسين نظام الحوافز والرواتب في مؤسسات القطاع العام حتى يتلاءم مع ظروف الاقتصاد السائد

ويستطيع الموظف من إشباع احتياجات ورغباتهم، محاولة تطوير العلاقات العمل وخلق بيئة مناسبة للعمل كفريق وكعائلة فيما بين المدير والموظفين وعلاقة الموظفين مع بعضهم البعض، محاولة في تحسين ظروف العمل والتي يؤدي إلى رفع مستويات الرضا لدى الموظفين فيها.

دراسة سليمان وآخرون (Soliman,et.al, 2023) أثر بيئة العمل على كل من الرضا الوظيفي للموظفين في المنتجعات المصرية ونية تركهم للعمل.

هدف الدراسة إلى معرفة أثر بيئة العمل على كل من الرضا الوظيفي للموظفين في المنتجعات المصرية ونية تركهم للعمل لتحقيق هذا الهدف، تم توزيع استمارات استقصاء على عينة عشوائية من العاملين في منتجعات من فئة ثلاث وأربع نجوم (110) منتجع بشرم الشيخ تم توزيع 450 استمارة منها 401 استمارة صالحة للتحليل الإحصائي. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي (JS) ومتغيري عبء العمل والأجر (WP) ودعم الشركة (CS). على الجانب الآخر، لم تؤثر علاقات زملاء العمل على الرضا الوظيفي أيضا كان للرضا الوظيفي أثر عكسي على نية ترك موظفي المنتجعات للعمل علاوة على ذلك، كان لعبء العمل التأثير الأكبر على نية ترك موظفي المنتجعات للعمل بناء على نتائج الدراسة، تم وضع مجموعة من التوصيات أبرزها توفير بيئة عمل ملائمة للعاملين من خلال خفض عبء العمل والسماح باستقطاب الاسرة في سكن الموظفين وتوفير رحلات ترفيهية للموظفين.

ثالثا: الدراسات السابقة المتعلقة بالأداء الوظيفي

دراسة بن خيرة، وبوخلوة. (2021). أثر إدارة أداء العاملين في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة بتقريت.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر إدارة أداء العاملين في الأداء الوظيفي بالتطبيق في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة بتقريت. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. وتمثلت أداة الدراسة في استبانة لجمع المعلومات الأولية . وتكونت عينة الدراسة من (63) موظفا. وتوصلت نتائج الدراسة إلى يوجد اهتمام متواضع بإدارة أداء العاملين أهميتها النسبية (50.75%)، حيث أن هناك ممارسة متوسطة لأبعاده (تخطيط الأداء، تنفيذ الأداء، تقييم الأداء، مراجعة الأداء)، بالإضافة إلى أن الأداء الوظيفي كان حسنا بأهمية نسبية (57.42%) من وجهة نظر العاملين، وجود أثر إيجابي لأبعاد إدارة أداء العاملين في الأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة.

دراسة مقدم وسيدهم. (2021). مواقع التواصل الاجتماعي والأداء الوظيفي: دلالات التأثير على العمل بالمكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بمكتبات جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة.

هدفت الدراسة التعرف على مدى فاعلية استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في زيادة الأداء الوظيفي للعاملين بمكتبات جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، ومدى إقبالهم على استخدامها أثناء العمل، وقد اعتمدت الدراسة على طريقة المسح الشامل كإجراء تطبيقي للمنهج الوصفي، كما اعتمدت على الاستبيان في جمع البيانات على عينة قدرت بـ 43 مكتبيا دائما. وقد توصلت الدراسة إلى أن استخدام مواقع التواصل

الاجتماعي يسهم في زيادة الأداء الوظيفي بالمكتبات الجامعية، وأن الاستخدام السوي لهذه المواقع يؤدي إلى سرعة إنجاز العمل، والاستخدام الحر لها يؤدي إلى التسبب الإداري.

دراسة عتودي و عبدالعال. (2021). أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء .

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي في شركة الشقيق للمياه والكهرباء، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (82) موظفاً، وتم تصميم الاستبانة كأداة للدراسة للحصول على البيانات، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها: وجود تأثير لإدارة الوقت على أداء العاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.72) والانحراف المعياري (0.60)، ووجود أثر إيجابي لاستغلال الوقت لدى العاملين في شركة الشقيق للمياه والكهرباء حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.08) والانحراف المعياري (0.66)، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى يقل عن 0.05 بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي في شركة الشقيق للمياه والكهرباء، وأظهرت كذلك أن منسوبي الشركة يدركون أهمية إنجاز العمل في الوقت المحدد، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى يقل عن 0.05 بين أثر استغلال الوقت والأداء الوظيفي، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي تعزى لمتغير العمر، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرين المؤهل العلمي وسنوات الخبرة. وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات أبرزها: ضرورة أن يتناسب حجم العمل مع ساعات العمل الرسمي، وكذلك ضرورة توفير الوسائل والتقنيات التي تساعد العاملين على إنجاز الأعمال الموكلة لهم بكفاءة، وضرورة تثقيف العاملين وحثهم على وضع خطط مسبقة للأعمال التي سيقومون بها.

دراسة النعيمي. (2022). تحليل العلاقة بين الاحتراق النفسي وضغوط العمل وتأثيرهما في الأداء الوظيفي للعاملين في مهنة التمريض: دراسة تطبيقية في المستشفيات الحكومية في محافظة واسط.

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي بأبعاده:-(الإنهاك النفسي والجسدي وتدني الإنجاز الشخصي والاتجاه السلبي نحو الذات والآخرين) وضغوط العمل بأبعاده (بيئة العمل المادية ومصادر عبء العمل والمناخ التنظيمي ودور الفرد والعلاقات الاجتماعية داخل العمل وخارجه والمناخ التنظيمي) والأداء الوظيفي بأبعاده (الجهد والقدرات وإدراك الدور أو المهمة) لدى العاملين في مهنة التمريض في مستشفيات محافظة واسط (مستشفى الكوت للنسائية والأطفال ومستشفى الشهيد فيروز العام ومستشفى النعمانية العام)، تم اختيار عينة عشوائية بحجم (81) ممرض وممرضة من العاملين في المستشفيات الثلاث المبحوثة في محافظة واسط. وأسفرت نتائج الدراسة لا توجد علاقات ارتباط بين ضغوط العمل وبين الاحتراق النفسي على المستوى الكلي، غير أنها وجدت علاقات ارتباط سلبية مع دور الفرد، والعلاقات الاجتماعية داخل العمل وخارجه مع الاحتراق النفسي وعلاقة إيجابية مع بيئة العمل المادية والاحتراق النفسي، وإلى وجود علاقة ارتباط إيجابية لضغوط العمل مع الأداء الوظيفي على المستوى الكلي وعلى مستوى العلاقات الفرعية، كما توصل إلى أن الاحتراق النفسي يرتبط معنوياً وعكسياً مع الأداء

الوظيفي.

دراسة صادق. (2022). تأثير مناخ العمل على الأداء الوظيفي للعاملين في المنشآت الفندقية بمدينة الغردقة.

هدفت الدراسة إلى قياس أثر مناخ العمل على الأداء الوظيفي للعاملين في عينة من المنشآت الفندقية من فئة الخمس نجوم بمدينة الغردقة. وتمثلت أداة الدراسة في استمارة استقصاء أرسلت إلكترونياً إلى عينة من مدراء القطاعات الرئيسية والعاملين في المنشآت الفندقية موضع الاختيار (عدد 384 مفردة)، وتمثلت أهم النتائج المتحصل عليها في أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد مناخ العمل والأداء الوظيفي للعاملين، كما أوصت الدراسة بضرورة التركيز على العوامل المتعددة التي تؤدي إلى تحسين مناخ العمل، نظراً لأن المناخ الجيد والإيجابي يعزز من مستوى الدوافع لدى العاملين، وضرورة اهتمام الإدارة العليا بتنمية الجانب المعرفي للعاملين لديها.

دراسة ابن عمهوج. (2022). العلاقة بين الحوافز والأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على منسوبي وزارة الاستثمار في المملكة العربية السعودية.

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الحوافز والأداء الوظيفي بالتطبيق على منسوبي وزارة الاستثمار في المملكة العربية السعودية، حيث تم استخدام المنهج الوصفي وتم تصميم استبانة كأداة للدراسة حيث بلغت عينة الدراسة 50 موظفاً في الوزارة بجميع المستويات الإدارية والفروع. أوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة طردية بين الحوافز بأنواعها ومستويات الأداء الوظيفي، وقد أوصت الدراسة بعدة نقاط لعل من أبرزها حث القيادات في وزارة الاستثمار على منح العاملين حرية التصرف عند التخطيط لمهام العمل، وحث القيادات في الوزارة على استخدام الترقية كأحد الحوافز للتشجيع على الإبداع وتوعيتهم بأهمية ممارسة الشفاء مع مرؤوسيه عند تقديم عمل مميز، وحثهم على منح الحوافز، وفق أسس واضحة، ومعلنة.

التعليق على الدراسات السابقة:

أوجه الشبه مع الدراسات السابقة:

تتحدد أوجه الشبه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة في أنها تناولت متغيرات الدراسة والعلاقة بينهم، كما اتفقت مع الدراسات السابقة في المنهج حيث استندت أغلب الدراسات السابقة على المنهج الوصفي التحليلي، وكذلك استخدمت أغلب الدراسات السابقة الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات.

أوجه الاختلاف مع الدراسات السابقة:

بينما تتحدد أوجه الاختلاف مع الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة وعينتها، حيث استهدفت الدراسة الحالية عينة من العاملين بشركة الخليج الطبية، وكذلك اختلفت في الهدف العام للدراسة حيث استهدفت الدراسة الربط بين المتغيرات الثلاثة (بيئة العمل الإيجابية والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي).

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

نظرا لأن الدراسات السابقة تعد الموجه الأساسي للباحثين فقد استفادت الباحثة منها في اعداد الإطار العام للدراسة واسئلتها وأهدافها وتساؤلاتها، وفروضها، وكتابة الإطار العام للدراسة، وتفسير النتائج.

الإطار النظري

أولاً- بيئة العمل الإيجابي:

مفهوم بيئة العمل الايجابية:

لقد تعددت التعريفات حول بيئة العمل الإيجابية، فقد عرفت دراسة البرقاوي ومصطفي (2023) بـ "البيئة المحيطة بالعاملين في المنظمة، فهي المكان الذي يعمل فيه العاملون من (6) الى (8) ساعات عمل يوميا، والذي يلتقي فيه الموظف مع زملائه ورؤسائه ومروسيه وبالعلاء والجمهور، وهو المكان الذي يقوم الموظف فيه بأداء العمل أو المهام المطلوبة منه" (ص. 425).

وعرفت دراسة الحيارى (2022) بأنها "مجموعة متغيرات واحداث قد تتكون داخل محيط معين وهو المؤسسة او الوظيفة، ويمكن للإدارة المسؤولية التحكم بها وبشكل مباشر واكيد، وكل بيئة عمل تختلف عن الأخرى. وهي كل مكان يتواجد فيه الأشخاص للعمل مقابل الحصول على المال والرزق، ويستطيع المدير العام التحكم في اداء العاملين وخلق بيئة مختلفة من خلال اسلوبه مع الموظفين والأوامر التي يشير بها" (ص.841).

وعرفت دراسة عكر (2020) بأنها " تلك البيئة التي تشمل كل الحوافز والزيادات والمكافئات والظروف الاجمالية داخل نطاق العمل وهو ايضا المكان الذي يتم فيه المشاركة في تنفيذ القرارات والتعليمات والاوامر المختصة بالموظفين والعملية الوظيفية" (ص. 28).

ويمكن تعريف بيئة العمل إجرائيا بـ " البيئة التي توفر الدعم والتحفيز ودمج الموظفين وتشجيعهم على التعاون والتواصل، ويشعر فيها العاملين بشركة الخليج الطبية بالرضا الوظيفي، وتساعدهم على تحسين أدائهم الوظيفي".

أهمية بيئة العمل الإيجابية:

ترجع أهمية بيئة العمل إلى عديد من الأسباب، أهمها:

1. تحسينها يؤدي الى بناء نظام فعال للجودة والسلامة والبيئة (QSE) وهو الخطوة الأولى لتحقيق الاهداف الأساسية للتنمية المستدامة (كفاءة اقتصادية عدالة اجتماعية، حماية بيئية) تؤثر بيئة العمل بشكل كبير على مستوى إنتاجية العمل للشخص يؤثر على زيادة الإنتاج و وفاعلية الوسائل المستخدمة وكفاءة المعدات ومستوى السلامة المهنية والصحة.
2. تعتبر الوسيلة الرئيسة لرفع مستوى رضا العاملين عن المنظمة وتحسين أدائهم الوظيفي(الجبوري، 2020).

أبعاد بيئة العمل الايجابية:

1. بعد المصادقية:

ويقصد بها مدى التزام إدارة المؤسسة بوعودها ومدى جديتها، وجدارتها على كسب ثقة الموظفين، ويتم قياس مصداقية الإدارة، من خلال:

- الاتصال: فكلما كان الاتصال واضحاً مكن من فهم الرسائل دون الحاجة إلى وضع تفسيرات أو تخمينات، مما ينمي الثقة بين الإدارة والموظفين ويسمح لهم بتحقيق تطلعات الإدارة والعمل بأكثر إنتاجية.
- الكفاءة: من خلال التنسيق بين الموارد والأفراد بشكل فعال، والإشراف الجيد على عمل الأفراد، والقدرة على بث رؤية واضحة ومشاركة يشعر الموظفون فيها بالثقة التامة في قرارات الإدارة.
- النزاهة: وذلك من خلال الممارسات اليومية الصادقة والموثوقة والأخلاقية من طرف المسؤولين، وأن يقرن القول بالعمل (زعلاني ومسعودي، 2023).

2. بعد الاحترام

هو تحديد مقدار احترام الإدارة لكافة الموظفين عن طريق تقييم المستويات الخاصة في الدعم والرعاية، والتعاون التي يحصل عليها الموظفون أثناء تعاملهم مع الإدارة، كما يشمل الدعم توفير الموارد والفرص الخاصة بالتدريب وتقدير الإنجازات الوظيفية". (جبوري وآخرون، 2020)

3. بعد العدالة:

يقصد بها "مدى إدراك العدالة من قبل الموظفين والمرتبطة مع سياسات وتصرفات الإدارة عن طريق تقييم الإنصاف، والحيادية، والمساواة داخل بيئة العمل بالاعتماد على تحقيق التوازن في التعامل مع جميع الموظفين وخصوصاً في مجال تقديم المكافآت" (جبوري وآخرون، 2020).

مكونات بيئة العمل الإيجابية:

بيئة عمل مادية: وهي كل شيء يوجد داخل غرفة الوظيفة ملموس ومادية، كالإضاءة والتهوية والنظافة وضغط العمل ومساحة الغرفة، والضجيج، وعدد ساعات العمل المحددة، وفترات الراحة، لأن كل هذه المحددات والعوامل المادية لها مدى تأثير كبير على طبيعة المادة الوظيفية المقدمة آخر كل شهر ربما تزيد من المستوى الوظيفي وربما تهبط به ارضا.

بيئة عمل نفسية ومعنوية: هي كل ما يؤثر على نفسية الموظف من علاقات اجتماعية من قبل اصحاب العمل والزملاء، حيث سوف يخلق مناخ ملائم لراحة نفسية اكبر اثناء تأدية المهام الوظيفية (عكر، 2020).

ثانياً - الرضا الوظيفي:

مفهوم الرضا الوظيفي:

عرفته دراسة الحجيلي (2024) بـ "مدى شعور الفرد تجاه الخدمات المادية والمعنوية المقدمة له نظير ما يقوم به من أداء أثناء مزاولته لمهنته التي يعمل بها " (ص. 29).

عرفته دراسة عثمان (2022) بـ " ذلك الشعور الإيجابي للفرد العامل نحو وظيفته والمنظمة التي تعمل فيها من حيث التوافق بينه وبين المناخ الداخلي للمنظمة واستقرار القناعة في نفسه بأن توقعاته ورغباته مشبعة" (ص. 6)

ويمكن تعريف الرضا إجرائياً بأنه شعور العاملين بشركة الخليج الطبية بالتوافق مع بيئة العمل السائدة بالشركة، وتمتعهم بحالة نفسية وذهنية تساعدهم على القيام بواجبات عملهم الاتساق مع مقتضيات الوظيفة فيشعر الفرد بأن وظيفته جزءاً من شخصيته.

أهداف الرضا الوظيفي:

تسعى المنظمات من خلال تحقيق الرضا الوظيفي إلى عديد من الأهداف منها:

- (1) تقليل التكاليف المرتبطة بدوران العمل، والتي تشمل مصاريف اختيار وتعيين الموظفين الجدد والتدريب، حيث يمكن أن تؤثر هذه التكاليف سلباً على أنشطة المنظمة وتقلل من فرص تقدمها وتطورها.
- (2) تقليص التكاليف المرتبطة بالغياب، وتعزيز ثقافة وظيفية منتظمة وعالية الجودة، مما يجعل المنظمة أكثر قدرة على التكيف والتغيير.
- (3) الحد من حوادث العمل التي تزايدت نتيجة التوسع والتنوع في أساليب الإنتاج ووسائله، مما يؤدي إلى زيادة التكاليف.
- (4) تقليل حالات الإجهاد وحل المشكلات بين العاملين، مما يسهم في تعزيز التحفيز داخل المنظمة وزيادة الابتكار والإبداع (خير، 2023).

أهمية الرضا الوظيفي:

تتبع أهمية الرضا الوظيفي للأفراد من الشعور بالسعادة نتيجة تصوره للوظيفة والقيمة التي تعطيها له، والتي تتمثل في رغبة الفرد في العمل وما يحيط به والتي تعكس بالضرورة كفاءة أدائه، لذا فقد اهتمت المنظمات بدراسة رغبات الأفراد ومدى رضاهم الوظيفي الذي يوجه سلوكهم التنظيمي من خلال الاهتمام بمصالحهم ومشاكلهم وتوفير مناخ تنظيمي ملائم للعمل من أجل تحسين أدائهم والعمل في حدود هذا الرضا.

ويمكن تحديد أهمية الرضا الوظيفي للموظف في أنه يساعده على التالي:

- (1) التكيف مع بيئة العمل يعد أمراً مهماً، حيث إن الحالة النفسية المريحة التي تتمتع بها الموارد البشرية تمنحها قدرة أكبر على التحكم في أدائها وما يحيط بها.
- (2) الإبداع والابتكار، فإن شعور الموظف بتلبية جميع احتياجاته المادية مثل الغذاء والسكن، بالإضافة إلى احتياجاته غير المادية مثل التقدير والاحترام والأمان الوظيفي، يعزز لديه الرغبة في أداء مهامه بشكل متميز.
- (3) رفع مستوى الطموح والتقدم في الموارد البشرية، حيث إن الأفراد الذين يشعرون بالرضا الوظيفي يكونون أكثر حماساً لتطوير مسيرتهم المهنية.
- (4) الرضا عن الحياة يتعزز من خلال المزايا المادية وغير المادية التي تقدمها الوظيفة، مما يساعد الموظفين على تلبية احتياجاتهم الحياتية.

(5) تحقيق التوازن النفسي والاجتماعي للفرد يسهم في نجاحه في العمل، مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيته، فالرضا يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالنجاح المهني (أتاسي، 2020).

وقد اختصرت دراسة عطية (2022) أهمية الرضا الوظيفي في النقاط التالية:

- (1) زيادة الرضا الوظيفي يزيد من إنتاجية الفرد ويحسن جودة الأداء.
- (2) زيادة الرضا الوظيفي يفيد المنظمات وموظفيها.
- (3) رضا الموظفين عن العمل له تأثير كبير على الحد من التغيب وتقليل الشكاوى والنزاعات في العمل.

أبعاد الرضا الوظيفي:

الرضا عن فريق العمل: يُعتبر هذا التماسك من العوامل الأساسية التي تؤثر في نجاح الفريق وفاعليته. ومن النتائج الإيجابية لتماسك الفريق هو زيادة رضا الأفراد وتحسين أدائهم.

الرضا عن ساعات العمل: كلما توافقت ساعات العمل مع وقت راحة الموظف كلما ارتفع رضا الموظف عن عمله، والعكس صحيح.

الرضا عن ظروف العمل المادية: تلعب الظروف المادية دوراً في بعض السلوكيات والأداء الوظيفي للعاملين. فكلما كانت الظروف المادية ملائمة وجيدة، زاد مستوى الرضا عن العمل لدى الأفراد.

الرضا عن الأجر: يعد هذا العامل ضرورياً للغاية لتحقيق الرضا. فلا يمكن تجاهل العائد المالي كعنصر أساسي في تحقيق الرضا، حيث إنه يمثل النتيجة المنطقية للجهود التي يبذلها العامل، ويعتبر بمثابة اعتراف بما قدمه.

الرضا عن فرص الترقية: فعندما يدرك الموظف أنه سيحصل على ترقية تعزز من وضعه، يصبح أكثر رضا عن عمله، مما يؤدي إلى زيادة كفاءته وإنتاجيته.

الرضا عن نمط الإشراف: إن المشرف الذي يزرع روح الشخصية بينه وبين مرؤوسيه ويسعى لفهم احتياجاتهم ومشاعرهم، يتمكن من كسب ثقتهم وولائهم. فالمشرف الذي يكون واعياً لحاجات مرؤوسيه ومشاعرهم، يحقق تأييدهم ورضاهم عن أدائهم في العمل (بن يخلف، 2022).

بينما حددت دراسة الشبول والقرعان (2022) أبعاد الرضا الوظيفي في التالي:

رضا إشباع الحاجات: المشاعر المتولدة عن إشباع الحاجات تمثل ردود فعل لانتهاء حالة الحرمان والتوتر التي تصاحب وجود حاجات غير مشبعة وهو مقارب لرضا الأمان.

رضا الإنجاز المشاعر المتولدة عن تحقيق الطموح: تتكون عند النقاء العوائد أو الخبرات الفعلية مع الأهداف أو مستويات الطموح.

رضا العدالة: المشاعر المتولدة من إدراك الفرد أن العوائد التي يحصل عليها من عمله تعد عوائد عادلة أي تتناسب مع المدخلات التي يقدمها لعمله بالمقارنة بالعوائد التي يحتاج إليها.

مظاهر الرضا الوظيفي:

يمكن أن يستدل على الرضا الوظيفي من خلال بعض المظاهر التي تتصل بسلوك العاملين في العمل، وهي:

تعتبر قلة فقد في مستلزمات الإنتاج مؤشراً على وجود عمال راضين عن وظائفهم. انخفاض معدلات الغياب، وقلة الشكاوى، وندرة الصراعات والمنازعات في بيئة العمل تعكس أيضاً مستوى الرضا بين العاملين.

يُعتبر الإبداع، وتطوير العمل، وتحسينه، وانخفاض معدل دوران العمل من المؤشرات الدالة على رضا العاملين عن وظائفهم بشكل كبير.

تُعد الصورة الذهنية الإيجابية للمنشأة مؤشراً مهماً على رضا العاملين، حيث إن هذه النظرة الإيجابية تجاه العمل والمنظمة تدفع العمال للدفاع عن مؤسساتهم، وتعزز ولاءهم وانتماءهم لها.

تظهر استجابة العاملين السريعة وتقبلهم للتغييرات والتطويرات، بما في ذلك إدخال التكنولوجيا، مدى رضاهم وارتباطهم العميق بعملهم.

كما أن مشاركة العاملين في مختلف أنشطة المنظمة، وخاصة المشاركة الطوعية الناتجة عن رضاهم، تعكس التزامهم.

زيادة الإنتاج ومستوى جودته لا يمكن أن تتحقق إلا من خلال جهود عمال يشعرون برضا عالٍ عن عملهم (بجاوي، 2024).

ثالثاً - الأداء الوظيفي:

مفهوم الأداء الوظيفي:

عرفت دراسة العوادي (2023) بـ "قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي تشكل عملية الأداء، وفعالية الإجراءات والسلوكيات التي يحددها مستوى جهد وكفاءة الموظفين" (ص. 213).

عرفته دراسة طلحاوي و براهيمي (2020) بـ "الجهد الذي يبذله كل عامل في المنظمة لإنجاز عمل معين" (ص. 9).

ويمكن تعريف الأداء الوظيفي بأنه "مستوى كفاءة وفعالية العاملين بشركة الخليج الطبية، نتيجة تأثرهم ببيئة العمل الإيجابية التي تساعدهم على العمل على تحقيق أهداف الشركة وتقديم خدماتهم الصحية بكفاءة عالية".

أهمية الأداء الوظيفي:

للأداء الوظيفي أهمية كبيرة في أي منظمة وتتجلى هذه الأهمية فيما يلي:

تتألف أي عملية من عدة مراحل حتى تخرج للوجود وتنتج منتجات وتحقق الأهداف المصممة لها كما أنها تحتاج إلى عدة أمور مع بعضها البعض لتنتج مادة جديدة تحقق أهدافها، وهذه العملية قد تكون

عمليات إنتاج صناعي أو عمليات تقديم الخدمات في المجالات المختلفة.

والأداء هو المكون الرئيسي للعملية، وهو الجزء الحي منها لأنه مرتبط بالإنسان (العنصر البشري) الذي يدير العملية ويحول المواد الخام (المورد) إلى مواد مصنعة ذات قيمة مادية يتم بيعها للمستهلك بقيمة أعلى من قيمة الموارد التي استخدمت فيها وقيمة جهد وعمل (إنتاجية) العمل البشري ومن يتحقق الربح. للأداء الوظيفي أهمية كبيرة لأي منظمة تريد النجاح والتقدم، فإذا كان الأداء مرتفعاً فإن ذلك مؤشر واضحاً لنجاح المنظمة واستقرارها وفعاليتها، فالمنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاءً حيث يكون أداء عاملها كما هو مطلوب ويمكن القول بأن الأداء الوظيفي للعاملين في أي منظمة لا يعد إلا انعكاسات القدرات ودوافع المرؤوسين والقادة أيضاً.

ترجع أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للمنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة المتمثلة في (مرحلة الظهور، مرحلة البقاء والاستمرارية، مرحلة الاستقرار، مرحلة السمعة والفخر، مرحلة التميز، مرحلة الريادة)، حيث أن تطور المنظمة من مرحلة نمو لأخرى وإنما يعتمد أساساً على مستوى الأداء بها (فرطاس وآخرون، 2020).

محددات أداء الموظفين:

تتمثل محددات الأداء فيما يلي (زين والأمين، 2022):

1. الدافعية الفردية: يجب أن تتوفر لدى الفرد دافعية العمل، وقد يكون هذا الدافع قوياً أو ضعيفاً.
2. القدرة على أداء العمل المعين: يجب أن يتوفر في الفرد القدرة على أداء العمل الموكّل إليه.
3. إدراك الدور والمكانة: يجب على الفرد أن يدرك ويفهم دوره في المنظمة، لأنه يوجد أفراد يبذلون جهداً فائقاً ولا يكون مقبولاً.

أبعاد الأداء الوظيفي:

يمكن أن نميز بين ثلاث أبعاد للأداء وهذه الأبعاد هي:

كمية الجهد المبذول: تعبر عن مقدار الطاقة العقلية والجسمانية التي يبذلها العامل خلال فترة زمنية وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو الكمية خلال فترة زمنية معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

نوعية الجهد المبذول: وتعني مستوى الجودة في إنجاز العمل، ودرجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات نوعية معينة، فمستوى بعض الأنواع للأعمال قد لا يهتم أحياناً بسرعة أو كمية الأداء بقدر ما يهتم بنوعية وجودة الجهد المبذول ودرجة خلوه من الأخطاء.

نمط الأداء: يقصد به الطريقة التي يؤدي بها الموظف الأنشطة الموكلة إليه، فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد (طلحاي وبراهيمي، 2020).

العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

هناك عوامل تسبب تحسين الأداء، وبعضها يتسبب في تدهور الأداء، وبعضها يمكن أن يقتصر على نوعين رئيسيين:

عوامل داخلية: وتتكون من مجموعة متعددة من العوامل منها (أحمد والجعفري، 2022):

العنصر البشري: هو المورد الأهم في المنظمة، ويعتمد نمو تنافسية المؤسسة وتطورها على مدى استقطابها للعناصر البشرية المتميزة من حيث المهارات والمعارف والكفاءات للتنسيق داخل المجموعة، وكذلك درجة تعاونها معها.

الإدارة: تتحمل الإدارة مسؤولية كبيرة عند تخطيط وتنظيم وتنسيق وقيادة ومراقبة جميع الموارد التي تقع ضمن نطاقها ونطاق مسؤوليتها، حيث إنها تؤثر بالتالي على جميع الأنشطة في المنظمة وبالتالي فهي مسؤولة عن تحسين معدل الأداء داخل المنظمة.

بيئة العمل: وتوضح مدى أهمية العناصر المحيطة بالفرد أثناء تنفيذ عمله، أي أن العمل غير المنظم والانسحاب والغياب والحوادث ترجع أساساً إلى سلبية بيئة العمل.

التنظيم: ويشمل تكليف وتحديد المهام والمسؤوليات حسب تخصص العاملين داخل المؤسسة، أي تقسيم العمل وفقاً لمهاراتهم وكفاءاتهم الخاصة، ودرجة التنظيم والمتغيرات اللازمة لنظام العمل وأساليبه، ودرجة تنظيم التوظيف، ونظم الحوافز والتطوير والتدريب والمتغيرات الضرورية للأحداث التي تؤثر على الأداء، بحيث يجب أن تتمتع أي مؤسسة بمرونة ديناميكية في أي منظمة حتى يمكن تغييرها وفقاً للتطورات الحالية.

العوامل الخارجية: وتتكون من مجموعة من العوامل وهي (العوادي، 2023):

البيئة الاجتماعية والثقافية: يتأثر الأداء داخل المؤسسة بالعديد من العوامل الاجتماعية والثقافية، ويرجع ذلك إلى الارتباط الوثيق بين المؤسسة (الأفراد داخل المؤسسة سواء كانوا عمالاً أو مشرفين أو مديرين) والمجتمع، ومن بينها نجد العادات والتقاليد والعادات والأديان الموروثة، وكذلك نسبة المستويات التعليمية والمهنية المتاحة في المجتمع الذي تنشط فيه المؤسسة. انظر إلى مدى تقدير الأفراد للتعليم ورغبتهم في نوع برامج التدريب والتعليم الفني.

البيئة السياسية والقانونية: مثل طبيعة النظام السياسي ودرجة الاستقرار السياسي في الدولة التي تقع فيها المؤسسة، ومرونة القوانين والتشريعات، حيث أن هذا العامل مهم جداً (وله تأثير كبير) لسهولة أو صعوبة المعاملات بين المؤسسة ومحيطها، مثل التعامل مع السلطات الضريبية، ويتأثر أداء المؤسسة بالسياسة الخارجية التي تتبعها العلاقات الوطنية والدولية ونوعيتها.

البيئة الاقتصادية: للبيئة الاقتصادية تأثير مهم ومباشر على أداء المؤسسات من خلال الإطار العام للاقتصاد الحر أو الموجه سواء كان ذلك للحد من أنشطة المؤسسات أو للحفاظ على الحرية، ويلعب الاستقرار الاقتصادي دوراً مهماً في التأثير على الأداء المؤسسي.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة:

يتناول ذلك وصف لإجراءات البحث الميدانية التي قامت بها الباحثة لتحقيق أهداف البحث، وتتضمن تحديد المنهج المتبع في البحث، ومجتمع البحث، وعينة البحث، وأداة البحث والتحقق من صدقها وثباتها، والمعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

المنهجية وطرق البحث:

منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة؛ قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج الملائم لهذه الدراسة، ويعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه: " ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطته استجواب جميع أفراد مجتمع البحث، أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة، من حيث طبيعتها، ودرجة وجودها فقط (العساف، 1433هـ، 179) .

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بشركة الخليج الطبية السعودية، تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (60) فرد من العاملين بشركة الخليج الطبية السعودية.

أدوات الدراسة:

بعد أن تم الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث والاستعانة بالإطار النظري للدراسة، قامت الباحثة ببناء وتطوير الاستبانة أداة لجمع بيانات الدراسة؛ لمناسبتها لتحقيق أهداف الدراسة، والإجابة عن تساؤلاتها.

بناء أداة الدراسة:

تم تصميم أداة الدراسة (استبانة) بهدف التعرف على أثر بيئة العمل الإيجابية على رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية، وقد قامت الباحثة بإعداد الاستبانة بصورتها المبدئية، من خلال مراجعة الأدبيات المتعلقة بهدف البحث، وكذلك بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ومراجعة أدواتها المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية، حيث تكونت الاستبانة من قسمين رئيسيين :
القسم الأول: الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة.

القسم الثاني: محاور الاستبانة ويتكون من ثلاثة محاور رئيسية كالآتي:

المحور الأول: أبعاد بيئة العمل ويتكون من (21) فقرة مقسمة على أربعة أبعاد

المحور الثاني: أبعاد أداء الموظفين ويتكون من (15) فقرة مقسمة على ثلاثة أبعاد

المحور الثالث: أبعاد رضا الموظفين ويتكون من (15) فقرة مقسمة على ثلاثة أبعاد .

صدق أداة الدّراسة:

إن صدق الأداة يعني التّأكّد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، كما يُقصد بالصدق "شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها (العساف، 1433 هـ، ص310) وقد قامت الباحثة بالتّأكّد من صدق أداة الدّراسة من خلال القيام بما يلي:

الصدق الظاهري للأداة (التحكيمي):

بعد الانتهاء من بناء أداة الدّراسة، تمّ عرضها على عدد من أعضاء هيئة التدريس المتخصّصين؛ وذلك للاسترشاد بآرائهم ، وقد طُلب من المحكّمين إبداء الرّأي حول مدى وضوح العبارات ، ومدى ملائمتها لما وُضعت لأجله ، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتمي إليه، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير الاستبانة.

وقد تمّ الأخذ بملاحظات المحكّمين، واعتماد العبارة التي اتّفق عليها من قبل المحكّمين بنسبة تزيد عن (٨٥ %) فأكثر

صدق البناء لأداة الدّراسة:

بعد التّأكّد من الصدق الظاهري لأداة الدّراسة (الاستبانة) قامت الباحثة بالتّأكد من صدق الاتساق الداخلي وذلك بحساب الصدق الداخلي لفقرات محاور الاستبانة، حيث تم حساب معامل الارتباط بين إجابات العينة على كل فقرة من كل محور، وبين إجمالي إجابات العينة عن جميع فقرات المحور التابعة له العبارة، وذلك باستخدام برنامج (SPSS)، حيث جاءت النتائج على النحو التالي:

المحور الاول: أبعاد بيئة العمل

جدول رقم (3-1) صدق الاتساق بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
**0.884	12	**0.773	1
**0.859	13	**0.794	2
**0.938	14	**0.693	3
**0.968	15	**0.763	4
**0.854	16	**0.851	5
**0.846	17	**0.919	6
**0.778	18	**0.872	7
**0.662	19	**0.653	8
**0.806	20	**0.595	9
**0.920	21	**0.585	10
		**0.791	11

**دال عند مستوى دلالة 0.01

يتَّضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الفقرات بالمحور الأول والدرجة الكلية للمحور الأول " بيئة العمل " جاءت جميعها موجبة ودالة إحصائياً وذات قيم متوسطة ومرتفعة، فضلاً عن كونها ذات دلالة إحصائية مما يشير إلى تمتع المحور بدرجة صدق مرتفعة وعليه فأن هذه النتيجة توضح صدق فقرات المحور وصلاحيته للتطبيق الميداني.

المحور الثاني: أداء الموظفين

جدول رقم (2-3) صدق الاتساق بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.846**	9	0.916**	1
0.944**	10	0.944**	2
0.733**	11	0.714**	3
0.702**	12	0.805**	4
0.699**	13	0.770**	5
0.711**	14	0.822**	6
0.753**	15	0.716**	7
		0.809**	8

**دال عند مستوى دلالة 0.01

يتَّضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الفقرات بالمحور الثاني والدرجة الكلية للمحور "أداء الموظفين " جاءت جميعها موجبة ودالة إحصائياً وذات قيم مرتفعة، فضلاً عن كونها ذات دلالة إحصائية مما يشير إلى تمتع المحور بدرجة صدق مرتفعة جداً وعليه فأن هذه النتيجة توضح صدق فقرات

المحور وصلاحيته للتطبيق الميداني.

المحور الثالث: رضا الموظفين

جدول رقم (3-3) صدق الاتساق بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث والدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
**0.809	9	**0.815	1
**0.777	10	**0.799	2
**0.732	11	**0.706	3
**0.725	12	**0.712	4
**0.813	13	**0.689	5
**0.873	14	**0.743	6
**0.688	15	**0.695	7
		**0.807	8

**دال عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الفقرات بالمحور الثالث والدرجة الكلية للمحور " رضا الموظفين " جاءت جميعها موجبة ودالة إحصائياً وذات قيم متوسطة ومرتفعة، فضلاً عن كونها ذات دلالة إحصائية مما يشير إلى تمتع المحور بدرجة صدق مرتفعة وعليه فإن هذه النتيجة توضح صدق فقرات المحور وصلاحيته للتطبيق الميداني.

ثبات أداة الدراسة:

ثبات أداة الدراسة يعنى أن الأداة ستعطي نفس النتائج تقريباً عند تطبيقها مرات عديدة على العينة نفسها ولقياس مدي ثبات الاستبانة قامت الباحثة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Alpha Chronbach) للتأكد من ثبات أداة الدراسة، ويوضح الجدول التالي قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة:

جدول رقم (3-4) معامل ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة

معامل الفا كرونباخ	عدد الفقرات	المحور
.834	21	المحور الأول: بيئة العمل
.886	15	المحور الثاني: أداء الموظفين
.817	15	المحور الثالث: رضا الموظفين
.820	51	الدرجة الكلية للثبات

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ كانت مناسبة لأغراض البحث العلمي؛ حيث تشير نتائج الجدول السابق إلى ارتفاع معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ على كافة محاور الاستبانة وكذلك على الدرجة الكلية، حيث بلغت (0.820) مما يدل على صلاحية الاستبانة لتحقيق أهداف

الدراسة والإجابة على تساؤلاتها .

احتساب الدرجات على أداة الدراسة:

بعد أن تمّ تطبيق أداة الدراسة على عينة الدراسة، قامت الباحثة برصد الدرجات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، حيث إنه لكل عبارة خمسة مستويات، بحيث تعطى درجة لكل درجة موافقة ، كالتالي :الدرجة (1) لدرجة الموافقة (غير موافق بشدة) ، والدرجة (2) لدرجة الموافقة (غير موافق) ، والدرجة (3) لدرجة الموافقة (محايد) ، والدرجة (4) لدرجة الموافقة (موافق) ، والدرجة (5) لدرجة الموافقة (موافق بشدة).

أساليب تحليل البيانات:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS). وذلك بُد ترميز وادخال البيانات إلى الحاسب الآلي، كما يلي :

اعطيت الاجابة : (موافق بشدة = 5 درجات)، (موافق = 4 درجات)، (محايد = 3 درجات)، (غير موافق = 2 درجتين)، (غير موافق بشدة = 1 درجة واحدة)، ومن ثم قام الباحث بحساب الوسط الحسابي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة.

ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (4=1-5)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (0.80 = 5/4) بُد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم (3-5) درجة الموافقة ومدى الموافقة على مقياس ليكرت الخماسي.

التدرج وفقاً لمقياس ليكرت	درجة الترميز (الوزن النسبي)	فئة المتوسط		مقياس الحكم علي النتائج
		من	إلى	
غير موافق بشدة	1	1	1.80	ضعيفة جداً
غير موافق	2	1.81	2.60	ضعيفة
محايد	3	2.61	3.40	متوسطة
موافق	4	3.41	4.20	عالية
موافق بشدة	5	4.21	5.00	عالية جداً

ولخدمة اغراض الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها من خلال اداة الدراسة في الجانب الميداني، استُخدمت عدد من الأساليب الإحصائية لمعرفة اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة حول التساؤلات المطروحة، وذلك باستخدام أساليب المعالجة الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك بعد أن تم ترميز البيانات وإدخالها إلى الحاسب الآلي، ثم تم استخراج النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية الآتية:

- 1) التكرارات والنسب المئوية (Percentage & Frequencies): للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة وتحديد إجابات أفرادها اتجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة.
 - 2) المتوسط الحسابي (Mean): لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد عينة الدراسة عن المحاور الرئيسية (متوسط متوسطات العبارات).
 - 3) الانحراف المعياري (Standard Deviation): للتعرف على مدى انحراف إجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي، وقد استخدمت الدراسة هذا الأسلوب نظراً لأن الانحراف المعياري يوضح التشتت في إجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الإجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.
 - 4) معامل ارتباط بيرسون (Pearson): لقياس الاتساق الداخلي بين عبارات الأداة (الاستبانة) وكل محور تنتمي إليه.
 - 5) معامل الثبات ألفا كرونباخ (cronbach,s Alpha- α): لحساب معامل ثبات أداة الدراسة.
 - 6) اختبار تحليل الانحدار (Regression test) : للإجابة عن أسئلة الدراسة.
- حدود الدراسة:**
- الحدود الموضوعية:** اقتصرت حدود الدراسة الموضوعية على أثر بية العمل الإيجابية على الرضا الوظيفي وأداء الموظفين.
- الحدود البشرية:** اقتصرت حدود الدراسة البشرية على العاملين بشركة الخليج الطبية.
- الحدود الزمانية:** تمثل حدود الدراسة الزمنية في الفترة التي تم تطبيق فيها أدوات الدراسة خلال العام الدراسي 1446هـ - 2024م.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

مقدمة:

يتناول ذلك عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، وذلك من خلال عرض استجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات الأداة، ومعالجتها إحصائياً، وصولاً إلى النتائج وتحليلها وتفسيرها، في ضوء الأطر النظرية، والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، وتقوم الباحثة بمناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة وتفسيرها، من خلال الإجابة عن أسئلتها.

تحليل البيانات:

أولاً: خصائص عينة الدراسة:

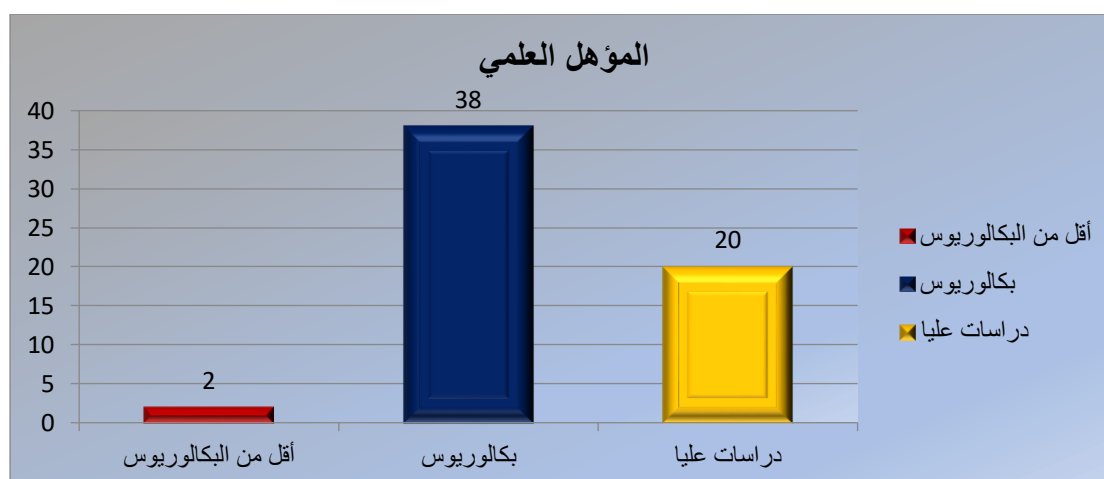
تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة البحث وفقاً للمتغيرات:

1- المؤهل العلمي:

جدول رقم (4-1) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
3.3	2	أقل من البكالوريوس
63.3	38	بكالوريوس
33.3	20	دراسات عليا
100%	60	المجموع

يتضح من الجدول أنّ نسبة (63.3 %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي بكالوريوس، و نسبة (33.3 %) من إجمالي أفراد الدراسة مؤهلهم العلمي دراسات عليا، و نسبة (3.3 %) من إجمالي أفراد الدراسة مؤهلهم العلمي اقل من البكالوريوس.



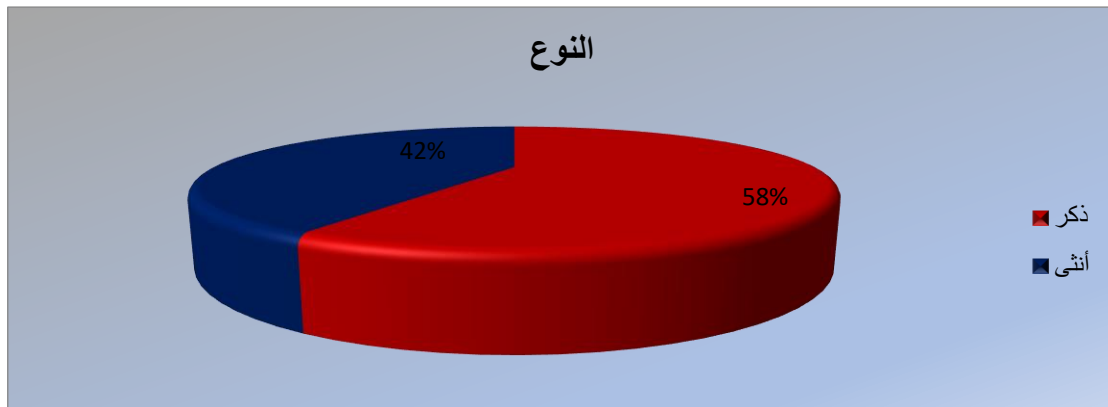
شكل رقم (4-1) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

2- النوع:

جدول رقم (2-4) توزيع أفراد الدِّراسة وفق متغير النوع

النوع	التكرار	النسبة
ذكر	35	58.3
أنثى	25	41.7
المجموع	60	100%

يتَّضح من الجدول أنَّ نسبة (58.3 %) من إجمالي أفراد عينة الدِّراسة من الذكور، ونسبة (41.7 %) من إجمالي أفراد الدِّراسة من الاناث.



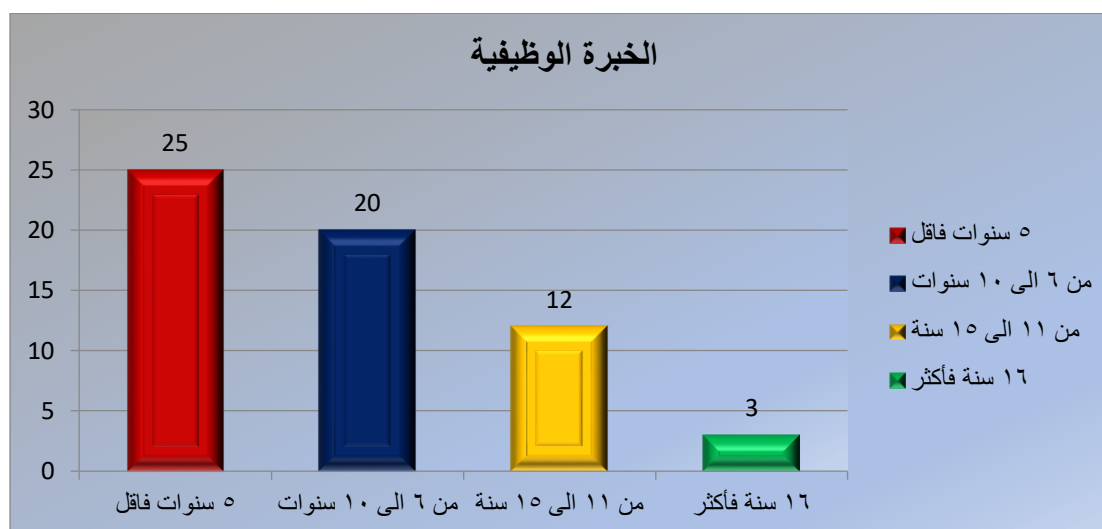
شكل رقم (2-4) توزيع أفراد الدِّراسة وفق متغير النوع

3- عدد سنوات الخبرة الوظيفية:

جدول رقم (3-4) توزيع أفراد الدِّراسة وفق عدد سنوات الخبرة الوظيفية

عدد سنوات الخبرة الوظيفية	التكرار	النسبة
5 سنوات فأقل	25	41.7
من 6 الى 10 سنوات	20	33.3
من 11 الى 15 سنة	12	20.0
16 سنة فأكثر	3	5.0
المجموع	60	100%

يتَّضح من الجدول أنَّ نسبة (41.7%) من إجمالي أفراد الدِّراسة عدد سنوات خبرتهم 5 سنوات فأقل، و نسبة (33.3 %) من إجمالي أفراد الدِّراسة خبرتهم من 6 الى 10 سنوات، و نسبة (20 %) من إجمالي أفراد الدِّراسة خبرتهم من 11 الى 15 سنة، و نسبة (5 %) من إجمالي أفراد الدِّراسة خبرتهم 16 سنة فأكثر.



شكل رقم (3-4) توزيع أفراد الدِّراسة وفق عدد سنوات الخبرة الوظيفية

ثانيا دراسة محاور الدراسة

المحور الأول: أبعاد بيئة العمل

لدراسة أبعاد بيئة العمل من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة لأبعاد المحور الاول وجاءت النتائج كما يلي :

البعد الأول الأنظمة والإجراءات

جدول (4-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لفقرات بعد الأنظمة والإجراءات

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	يتم إنجاز الخطط والبرامج طبقا لنصوص الأنظمة والقوانين المعمول بها.	4.05	.675	1	موافق
2	يوجد التزام واضح من قبل العاملين بسياسات وإجراءات المكتب.	4.03	.610	2	موافق
3	تتسم السياسات والإجراءات بالوضوح لدى العاملين.	3.97	.637	3	موافق
4	تتسم السياسات والإجراءات بالوضوح لدى العاملين.	3.92	.696	4	موافق
5	هناك فهم ودراسة لدى العاملين بطبيعة الأنظمة واللوائح والقوانين المعمول بها في المنظمة.	3.85	.732	5	موافق
6	أسهمت الانظمة والقوانين المعمول بها في تحقيق معدلات الأداء الوظيفي	3.62	.865	6	موافق
المتوسط العام		3.91	0.70	موافق	

يتبين من الجدول السابق أن بعد الأنظمة والإجراءات من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية جاء بدرجة عالية ، حيث جاء المتوسط العام مساويا (3.91)، ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (0.70)، وهي قيمة منخفضة تدل على تجانس آراء أفراد عينة الدِّراسة حول الأنظمة والإجراءات من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية

وتراوح قيم الانحرافات المعيارية للبعد بين (0.61 - 0.865)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد عينة الدِّراسة حول جميع الفقرات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (1): (يتم إنجاز الخطط والبرامج طبقاً لنصوص الأنظمة والقوانين المعمول بها)، بمتوسط حسابي بلغ (4.05)، وانحراف معياري بلغ (0.675)، و في الترتيب الثاني العبارة رقم (2): (يوجد التزام واضح من قبل العاملين بسياسات وإجراءات المكتب.)، بمتوسط حسابي بلغ (4.03)، وانحراف معياري بلغ (0.61)، و في الترتيب الأخير العبارة رقم (6): (أسهمت الانظمة والقوانين المعمول بها في تحقيق معدلات الأداء الوظيفي)، بمتوسط حسابي بلغ (3.62)، وانحراف معياري بلغ (0.865).

البعد الثاني علاقة العمل

جدول (4-5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لفقرات بعد علاقة العمل

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
7	تهتم إدارة المنظمة بدرجة كبيرة بأوليات واحتياجات الموظفين الشخصية.	3.72	.783	3	موافق
8	يوجد قدر كبير من التعاون بين العاملين	3.45	.999	4	موافق
9	تهتم إدارة المنظمة بدرجة كبيرة بأوليات واحتياجات الموظفين الوظيفية.	3.83	.740	2	موافق
10	تدعم إدارة المنظمة بناء علاقة اجتماعية طيبة مع الموظفين.	3.88	.761	1	موافق
المتوسط العام		3.72	0.82	موافق	

يتبين من الجدول السابق أن بعد علاقة العمل من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية جاء بدرجة عالية، حيث جاء المتوسط العام مساوياً (3.72)، ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (0.82)، وهي قيمة منخفضة تدل على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول علاقة العمل من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية

وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية للبعد بين (0.74 - 0.999)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول جميع الفقرات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (10): (تدعم إدارة المنظمة بناء علاقة اجتماعية طيبة مع الموظفين.)، بمتوسط حسابي بلغ (3.88)، وانحراف معياري بلغ (0.761)، و في الترتيب الثاني العبارة رقم (9): (تهتم إدارة المنظمة بدرجة كبيرة بأوليات واحتياجات الموظفين الوظيفية.)، بمتوسط حسابي بلغ (3.83)، وانحراف معياري بلغ (0.74)، و في الترتيب الأخير العبارة رقم (8): (يوجد قدر كبير من التعاون بين العاملين)، بمتوسط حسابي بلغ (3.45)، وانحراف معياري بلغ (0.999).

البعد الثالث ظروف العمل المادية

جدول (4-6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لفقرات بعد ظروف العمل المادية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
11	تتلاءم الأثاث في المنظمة مع طبيعة العمل للموظف.	3.92	.696	3	موافق
12	الإضاءة والتهوية في مكان العمل ملائمة.	3.80	.879	4	موافق

13	موقع المنظمة مناسب وسهل الوصول اليه.	4.02	.833	2	موافق
14	يتوفر في المنظمة وسائل اتصال حديثة.	4.13	.650	1	موافق
15	المساحات والممرات الداخلية مناسبة وتساعد على التنقل بسهولة.	3.67	.896	5	موافق
المتوسط العام		3.91	0.79	موافق	

يتبين من الجدول السابق أن بعد ظروف العمل المادية من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية جاء بدرجة عالية ، حيث جاء المتوسط العام مساويا (3.91)، ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (0.79)، وهي قيمة منخفضة تدل على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول ظروف العمل المادية من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية

وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية للبعد بين (0.65 - 0.896)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول جميع الفقرات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (14): (يتوفر في المنظمة وسائل اتصال حديثة.)، بمتوسط حسابي بلغ (4.13)، وانحراف معياري بلغ (0.65)، و في الترتيب الثاني العبارة رقم (13): (موقع المنظمة مناسب وسهل الوصول اليه.)، بمتوسط حسابي بلغ (4.02)، وانحراف معياري بلغ (0.833)، و في الترتيب الأخير العبارة رقم (15): (المساحات والممرات الداخلية مناسبة وتساعد على التنقل بسهولة.)، بمتوسط حسابي بلغ (3.67)، وانحراف معياري بلغ (0.896).

البعد الرابع: إدماج الموظفين

جدول (4-7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لفقرات بعد إدماج الموظفين

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
16	يمنح المنظمة الموظفين الحرية والاستقلالية في انجاز اعمالهم	3.68	.854	4	موافق
17	تأخذ إدارة المنظمة بآراء ومقترحات الموظفين	3.75	.876	3	موافق
18	يتم اشراك العاملين في القرارات التي تخص عملهم.	3.85	.577	2	موافق
19	تشجع إدارة المنظمة على تبادل الخبرات والمعارف بين الموظفين	3.68	.676	5	موافق
20	تسود الثقة بين المديرين والموظفين في المنظمة.	3.67	.729	6	موافق
21	تشجع إدارة المنظمة العمل الجماعي بدلا من العمل الفردي.	3.98	.725	1	موافق
المتوسط العام		3.77	0.74	موافق	

يتبين من الجدول السابق أن بعد إدماج الموظفين من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية جاء بدرجة عالية، حيث جاء المتوسط العام مساويا (3.77)، ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (0.74)، وهي قيمة منخفضة تدل على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول إدماج الموظفين من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية

وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية للبعد بين (0.577 - 0.876)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول جميع الفقرات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (21): (تشجع إدارة المنظمة العمل الجماعي بدلا من العمل الفردي.)، بمتوسط حسابي بلغ (3.98)، وانحراف معياري بلغ (0.725)، وفي الترتيب الثاني العبارة رقم (18): (يتم اشراك العاملين في القرارات التي تخص عملهم.)، بمتوسط حسابي بلغ (3.85)، وانحراف معياري بلغ (0.577)، وفي الترتيب الأخير العبارة رقم (20): (تسود الثقة بين المديرين والموظفين في المنظمة.)، بمتوسط حسابي بلغ (3.67)، وانحراف معياري بلغ (0.729).

ومما سبق تبين أن بيئة العمل الإيجابية من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية جاء كما يلي:

جدول (4-8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لأبعاد المحور الأول

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	الأنظمة والإجراءات	3.91	0.70	1	موافق
2	علاقة العمل	3.72	0.82	4	موافق
3	ظروف العمل المادية	3.91	0.79	2	موافق
4	إدماج الموظفين	3.77	0.74	3	موافق
المتوسط العام		3.83	0.76	موافق	

يتبين من الجدول السابق أن بيئة العمل الإيجابية من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية جاءت بدرجة عالية، حيث جاء المتوسط العام مساويا (3.83)، ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (0.76)، وهذا يشير الى ارتفاع مستوى بيئة العمل الإيجابية من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية

المحور الثاني: أبعاد أداء الموظفين

لدراسة أبعاد أداء الموظفين تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة لأبعاد المحور الثاني وجاءت النتائج كما يلي:

البعد الأول الرغبة في العمل

جدول (4-9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لفقرات بعد الرغبة في العمل

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	تحرص على الالتزام باللوائح والتعليمات وبتنفيذ الواجبات الخاصة بعملك.	3.92	.907	4	موافق
2	تلتزم باحترام توقيت العمل.	4.17	.642	1	موافق
3	تقوم بتأدية المهام والاعمال المكلف بها بكفاءة وفعالية.	4.03	.736	2	موافق
4	تعتمد على نفسك في انجاز عملك وتحرص على تحسين مستوى أدائك.	3.98	.833	3	موافق
5	تشعر بروح المسؤولية ولديك فرص للتقدم في عملك.	3.90	.817	5	موافق
المتوسط العام		4.00	0.79	موافق	

يتبين من الجدول السابق أن بعد الرغبة في العمل من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية جاء بدرجة عالية، حيث جاء المتوسط العام مساويا (4.00)، ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (0.79)، وهي قيمة منخفضة تدل على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول الرغبة في العمل من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية

وتراوح قيم الانحرافات المعيارية للبعد بين (0.642 - 0.907)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول جميع الفقرات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (2): (تلتزم باحترام توقيت العمل.)، بمتوسط حسابي بلغ (4.17)، وانحراف معياري بلغ (0.642)، وفي الترتيب الثاني العبارة رقم (3): (تقوم بتأدية المهام والاعمال المكلف بها بكفاءة وفعالية.)، بمتوسط حسابي بلغ (4.03)، وانحراف معياري بلغ (0.736)، وفي الترتيب الأخير العبارة رقم (5): (تشعر بروح المسؤولية ولديك فرص للتقدم في عملك.)، بمتوسط حسابي بلغ (3.9)، وانحراف معياري بلغ (0.817).

البعد الثاني القدرة على العمل

جدول (4-10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لفقرات بعد القدرة على العمل

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتبة	درجة الموافقة
6	لديك القدرة على تسيير وإدارة نفسك ووقتك.	3.92	.850	2	موافق
7	لديك القدرة على حل المشكلات التي تواجهك في العمل بموضوعية ودقة.	3.63	1.104	5	موافق
8	لديك القدرة على التأثير في أفعال وسلوك الآخرين في العمل.	3.90	.915	3	موافق
9	لديك القدرة على تحمل مسؤوليات أكبر وإنجاز مهام إضافية في العمل.	4.10	.877	1	موافق
10	لديك إدراك بما هو مطلوب منك والقيام به والنتائج المترتبة عن ذلك العمل.	3.75	.985	4	موافق
	المتوسط العام	3.86	0.95		موافق

يتبين من الجدول السابق أن بعد القدرة على العمل من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية جاء بدرجة عالية، حيث جاء المتوسط العام مساويا (3.86)، ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (0.95)، وهي قيمة منخفضة تدل على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول القدرة على العمل من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية

وتراوح قيم الانحرافات المعيارية للبعد بين (0.85 - 1.104)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول جميع الفقرات فيما عدا الفقرة رقم (7) فكان الانحراف المعياري لها ذات قيمة مرتفعة؛ مما يوضح تباين آراء أفراد عينة الدراسة حول تلك الفقرة.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (9): (لديك القدرة على تحمل مسؤوليات أكبر وإنجاز مهام إضافية في العمل.)، بمتوسط حسابي بلغ (4.1)، وانحراف معياري بلغ (0.877)، وفي الترتيب الثاني العبارة رقم (6): (لديك القدرة على تحمل مسؤوليات أكبر وإنجاز مهام إضافية في العمل.)، بمتوسط حسابي بلغ (3.92)، وانحراف معياري بلغ (0.85)، وفي الترتيب الأخير العبارة رقم (7): (لديك القدرة على حل

المشكلات التي تواجهك في العمل بموضوعية ودقة.)، بمتوسط حسابي بلغ (3.63)، وانحراف معياري بلغ (1.104).

البعد الثالث تقييم الأداء

جدول (4-11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لفقرات بعد تقييم الأداء

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتبة	درجة الموافقة
11	تقر إدارة المنظمة بجهودك في أداء عملك وتعترف بأنك جزء مهم فيها.	3.63	1.057	3	موافق
12	تعتقد أن إدارة المنظمة تعتمد على معايير موضوعية وعادلة في تقييم أداء العاملين.	3.73	.989	2	موافق
13	تحصل على تقدير من رئيسك لقاء أدائك المتميز.	3.57	1.110	4	موافق
14	يحقق نظام تقييم الأداء المطبق في المؤسسة درجة عالية من الرضا بالنسبة لك.	3.82	.983	1	موافق
15	أنت راض عن تقييم أدائك من طرف رئيسك.	3.55	1.064	5	موافق
المتوسط العام		3.66	1.04	موافق	

يتبين من الجدول السابق أن بعد تقييم الأداء من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية جاء بدرجة عالية، حيث جاء المتوسط العام مساويا (3.66)، ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (1.04)، وهي قيمة مرتفعة تدل على تباين آراء أفراد عينة الدراسة حول تقييم الأداء من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية.

وتراوح قيم الانحرافات المعيارية للبعد بين (1.11 - 0.983)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم مرتفعة؛ مما يوضح تباين آراء أفراد عينة الدراسة حول جميع الفقرات فيما عدا الفقرات رقم (12 و 14) فكان الانحراف المعياري لها ذات قيمة منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول تلك الفقرات.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (14): (يحقق نظام تقييم الأداء المطبق في المؤسسة درجة عالية من الرضا بالنسبة لك.)، بمتوسط حسابي بلغ (3.82)، وانحراف معياري بلغ (0.983)، وفي الترتيب الثاني العبارة رقم (12): (تعتقد أن إدارة المنظمة تعتمد على معايير موضوعية وعادلة في تقييم أداء العاملين.)، بمتوسط حسابي بلغ (3.73)، وانحراف معياري بلغ (0.989)، وفي الترتيب الأخير العبارة رقم (15): (أنت راض عن تقييم أدائك من طرف رئيسك.)، بمتوسط حسابي بلغ (3.55)، وانحراف معياري بلغ (1.064)

ومما سبق تبين أن أداء الموظفين من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية جاء كما يلي:

جدول (4-12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لأبعاد المحور الثاني

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	الرغبة في العمل	4.00	0.79	1	موافق
2	القدرة على العمل	3.86	0.95	2	موافق
3	تقييم الأداء	3.66	1.04	3	موافق
المتوسط العام		3.84	0.93	موافق	

يتبين من الجدول السابق أن أداء الموظفين من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية جاء بدرجة عالية، حيث جاء المتوسط العام مساوياً (3.84)، ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (0.93)، وهذا يشير إلى ارتفاع مستوى أداء الموظفين من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية.

المحور الثالث: أبعاد رضا الموظفين

لدراسة أبعاد رضا الموظفين تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة لأبعاد المحور الثالث وجاءت النتائج كما يلي:

البعد الأول الرضا عن نظام الأجور والكفاءات

جدول (4-13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لفقرات بعد الرضا عن نظام الأجور والكفاءات

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	يعتبر الراتب الأساسي الحالي الذي تتقاضاه مقارنة بزملائك في العمل مرضياً لك.	3.32	1.112	4	محايد
2	يعتبر الراتب الأساسي الحالي الذي تتقاضاه مقارنة بالسوق المحلي مرضياً لك	3.40	1.092	3	محايد
3	يعتبر الراتب الأساسي الحالي الذي تتقاضاه مقارنة بحجم مهامك ومسئولياتك داخل العمل مرضياً لك	3.65	1.233	2	موافق
4	يمثل الحافز السنوي حافزاً معنوياً لزيادة انتاجياتك	3.13	1.359	5	محايد
5	يعتبر الحافز السنوي الذي تتقاضاه هذا العام عادلاً ومرضياً لك	3.93	.918	1	موافق
المتوسط العام		3.49	1.14	موافق	

يتبين من الجدول السابق أن بعد الرضا عن نظام الأجور والكفاءات من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية جاء بدرجة عالية، حيث جاء المتوسط العام مساوياً (3.49)، ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (1.14)، وهي قيمة مرتفعة تدل على تباين آراء أفراد عينة الدراسة حول الرضا عن نظام الأجور والكفاءات من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية

وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية للبعد بين (0.918 - 1.359)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم مرتفعة؛ مما يوضح تباين آراء أفراد عينة الدراسة حول جميع الفقرات فيما عدا الفقرة رقم (5) فكان الانحراف

المعياري لها ذات قيمة منخفضة؛ مما يوضّح تجانس آراء أفراد عينة الدّراسة حول تلك الفقرة. وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (5): (يعتبر الحافز السنوي الذي تتقاضاه هذا العام عادلاً ومرضياً لك)، بمتوسّط حسابي بلغ (3.93)، وانحراف معياري بلغ (0.918)، وفي الترتيب الثاني العبارة رقم (3): (يعتبر الراتب الأساسي الحالي الذي تتقاضاه مقارنة بحجم مهامك ومسؤولياتك داخل العمل مرضياً لك)، بمتوسّط حسابي بلغ (3.65)، وانحراف معياري بلغ (1.233)، وفي الترتيب الأخير العبارة رقم (4): (يمثل الحافز السنوي حافزاً معنوياً لزيادة انتاجياتك.)، بمتوسّط حسابي بلغ (3.13)، وانحراف معياري بلغ (1.359).

البعد الثاني الرضا عن الإشراف في العمل

جدول (4-14) المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لفقرات بعد الرضا عن الإشراف في العمل

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
6	مديرك المباشر يتعامل معاك بعدالة كافية	3.92	.926	2	موافق
7	مديرك المباشر يتعامل معك بشفافية	3.65	1.147	4	موافق
8	مديرك المباشر يقوم بتطوير أدائك ويزيد من خبراتك العملية.	3.47	1.200	5	موافق
9	مديرك يأخذ أفكارك وأرائك بعين الاعتبار عند اتخاذ القرار	4.10	1.053	1	موافق
10	مديرك المباشر يعاملك باحترام	3.75	.932	3	موافق
	المتوسط العام	3.78	1.05		موافق

يتبين من الجدول السابق أن بعد الرضا عن الإشراف في العمل من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية جاء بدرجة عالية، حيث جاء المتوسط العام مساوياً (3.78)، ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (1.05)، وهي قيمة مرتفعة تدلّ على تباين آراء أفراد عينة الدّراسة حول الرضا عن الإشراف في العمل من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية

وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية للبعد بين (1.2 - 0.926)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم مرتفعة؛ مما يوضّح تباين آراء أفراد عينة الدّراسة حول جميع الفقرات فيما عدا الفقرات رقم (6 و 10) فكان الانحراف المعياري لها ذات قيمة منخفضة؛ مما يوضّح تجانس آراء أفراد عينة الدّراسة حول تلك الفقرات. وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (9): (مديرك يأخذ أفكارك وأرائك بعين الاعتبار عند اتخاذ القرار)، بمتوسّط حسابي بلغ (4.1)، وانحراف معياري بلغ (1.053)، وفي الترتيب الثاني العبارة رقم (6): (مديرك المباشر يتعامل معاك بعدالة كافية)، بمتوسّط حسابي بلغ (3.92)، وانحراف معياري بلغ (0.926)، وفي الترتيب الأخير العبارة رقم (8): (مديرك المباشر يقوم بتطوير أدائك ويزيد من خبراتك العملية.)، بمتوسّط حسابي بلغ (3.47)، وانحراف معياري بلغ (1.2).

البعد الثالث الرضا عن ظروف العمل

جدول (4-15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لفقرات بعد الرضا عن ظروف العمل

رقم الفقر	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
11	النموذج الحالي المستخدم لتقييم الأداء يعتبر مناسباً لوظيفتك	3.28	.958	5	محايد
12	لديك ثقة بما يتم أخبارك أو وعدك به من قبل الإدارة	3.47	.929	3	موافق
13	لديك الصلاحيات الكافية لاتخاذ القرار في حال تطلب موقعك الوظيفي لذلك	3.77	.563	1	موافق
14	لديك المعلومات والبيانات اللازمة للقيام بعملك على أكمل وجه	3.50	1.112	2	موافق
15	لديك الثقة بأن المؤسسة تحافظ على الموظفين المتميزين بالعمل	3.42	.956	4	موافق
المتوسط العام		3.49	0.90	موافق	

يتبين من الجدول السابق أن بعد الرضا عن ظروف العمل من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية جاء بدرجة عالية، حيث جاء المتوسط العام مساوياً (3.49)، ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (0.90)، وهي قيمة منخفضة تدل على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول الرضا عن ظروف العمل من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية

وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية للبعد بين (1.112 - 0.563)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول جميع الفقرات فيما عدا الفقرة رقم (14) فكان الانحراف المعياري لها ذات قيمة مرتفعة؛ مما يوضح تباين آراء أفراد عينة الدراسة حول تلك الفقرة. وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (13): (لديك الصلاحيات الكافية لاتخاذ القرار في حال تطلب موقعك الوظيفي لذلك)، بمتوسط حسابي بلغ (3.77)، وانحراف معياري بلغ (0.563)، وفي الترتيب الثاني العبارة رقم (14): (لديك المعلومات والبيانات اللازمة للقيام بعملك على أكمل وجه)، بمتوسط حسابي بلغ (3.5)، وانحراف معياري بلغ (1.112)، وفي الترتيب الأخير العبارة رقم (11): (النموذج الحالي المستخدم لتقييم الأداء يعتبر مناسباً لوظيفتك)، بمتوسط حسابي بلغ (3.28)، وانحراف معياري بلغ (0.958).

ومما سبق تبين أن رضا الموظفين من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية جاء كما يلي:

جدول (4-16) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لأبعاد المحور الثالث

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	الرضا عن نظام الأجور والكفاءات	3.49	1.14	2	موافق
2	الرضا عن الإشراف في العمل	3.78	1.05	1	موافق
3	الرضا عن ظروف العمل	3.49	0.9	3	موافق
المتوسط العام		3.59	1.03	موافق	

يتبين من الجدول السابق أن مستوى رضا الموظفين من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية

جاء بدرجة عالية، حيث جاء المتوسط العام مساويا (3.59)، ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (1.03)، وهذا يشير الى ارتفاع مستوى رضا الموظفين من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية

نتائج الدراسة:

الإجابة على تساؤلات الدراسة:

السؤال الأول ما أثر بيئة العمل الإيجابية على رضا الموظفين من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية؟

لدراسة أثر بيئة العمل الإيجابية على رضا الموظفين من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression)، وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول رقم (4-17) أثر بيئة العمل الإيجابية على رضا الموظفين

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
المقدار الثابت	.758	4.272	.000
الأنظمة والإجراءات	.122	1.484	.001
علاقة العمل	.171	-.785	.004
ظروف العمل المادية	.377	4.253	.000
إدماج الموظفين	.291	1.879	.003
معامل الارتباط = 0.896	معامل التحديد = 0.796		
قيمة الاختبار F = 92.277	القيمة الاحتمالية = 0.00		

من الجدول السابق نجد ان معامل الارتباط جاء مساويا (0.896) مما يدل على انه بزيادة ممارسة أبعاد بيئة العمل الإيجابية يزداد رضا الموظفين وجاء معامل التحديد مساويا (0.796) ومنها نستنتج ان ابعاد بيئة العمل الإيجابية تفسر ما يقارب من (79.6 %) من التباين في رضا الموظفين وجاءت قيمة F مساوية (92.277) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة مساويا (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبيئة العمل الإيجابية على رضا الموظفين من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية

السؤال الثاني ما أثر بيئة العمل الإيجابية على الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية؟

لدراسة أثر بيئة العمل الإيجابية على الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression)، وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول رقم (4-18) أثر بيئة العمل الإيجابية على الأداء الوظيفي

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
المقدار الثابت	.464	3.010	.003
الأنظمة والإجراءات	-.154	-2.774	.006

علاقة العمل	.621	.060	.003
ظروف العمل المادية	.526	8.315	.000
إدماج الموظفين	.704	1.988	.000
معامل الارتباط = 0.877	معامل التحديد = 0.699		
قيمة الاختبار F = 102.304	القيمة الاحتمالية = 0.00		

من الجدول السابق نجد ان معامل الارتباط جاء مساويا (0.877) مما يدل على انه بزيادة ممارسة أبعاد بيئة العمل الإيجابية يزداد الأداء الوظيفي وجاء معامل التحديد مساويا (0.699) ومنها نستنتج ان ابعاد بيئة العمل الايجابية تفسر ما يقارب من (69.9 %) من التباين في الأداء الوظيفي وجاءت قيمة F مساوية (102.304) وهى قيمة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة مساويا (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبيئة العمل الإيجابية على الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية

التحقق من فروض الدراسة:

للتحقق من فروض الدراسة تم التحقق من اعتدالية بيانات الدراسة وذلك للتحقق من التوزيع الاعتدالي لمحاور الاستبانة حيث تم استخدام اختبار (Kolmogorov-Smirnov - Shapiro-Wilk test) وكانت نتائج الاختبار ما يلي:

جدول (4-19) اختبار الاعتدالية

Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnova			محاور الدراسة
مستوي الدلالة	العدد	اداة الاحصاء	مستوي الدلالة	العدد	اداة الاحصاء	
.004	60	.936	.001	60	.152	بيئة العمل الإيجابية
.002	60	.929	.000	60	.194	أداء الموظفين
.000	60	.877	.000	60	.189	رضا الموظفين

من الجدول السابق نجد ان نتائج عينة الدراسة على كافة محاور الاستبانة جاءت دالة احصائيا عند مستوي دلالة اقل من (0.05) في الاختبارين (Shapiro-Wilk-Kolmogorov-Smirnova) مما يؤكد ان البيانات لا تتمثل بها الاعتدالية وان البيانات ليست آتية من توزيع طبيعي ومنها لا يتحقق شرط الاعتدالية ومن ثم للتحقق من فروض الدراسة تم الاستعانة بالاختبارات اللامعلمية (Non-parametric tests) كما يلي

الفرض الأول: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مدى ممارسة بيئة العمل الإيجابية تعزى الى (النوع-المؤهل -الخبرة)

أولا النوع: للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مدى ممارسة بيئة العمل الإيجابية تعزى لمتغير النوع تم الاستعانة بالاختبار مان ويتى (Mann-Whitney Test) وجاءت النتائج كما يلي

جدول (4-20) الفروق حول مدى ممارسة بيئة العمل الإيجابية تعزى لمتغير النوع

النوع	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	مستوى الدلالة	أداة الإحصاء
ذكر	35	32.46	1136.00	.304	-1.029
أنثى	25	27.76	694.00		
المجموع	60				

من الجدول السابق تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مدى ممارسة بيئة العمل الإيجابية تعزى لمتغير النوع حيث جاء مستوى الدلالة مساويا (0.304) أكبر (0.05) مما يشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الذكور والاناث حول مدى ممارسة بيئة العمل الإيجابية

ثانيا المؤهل العلمي: للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مدى ممارسة بيئة العمل الإيجابية تعزى لمتغير المؤهل العلمي تم استخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis Test) وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (4-21) الفروق حول مدى ممارسة بيئة العمل الإيجابية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	متوسط الرتب	مستوى الدلالة	عدد درجات الحرية	مربع كاي
أقل من البكالوريوس	2	20.75	.176	2	3.479
بكالوريوس	38	33.63			
دراسات عليا	20	25.53			
المجموع	60				

من الجدول السابق تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مدى ممارسة بيئة العمل الإيجابية تعزى لمتغير المؤهل العلمي حيث جاء مستوى الدلالة مساويا (0.176) أكبر (0.05) مما يشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية اي ان المؤهل العلمي ليس له تأثير على اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مدى ممارسة بيئة العمل الإيجابية

ثالثا عدد سنوات الخبرة الوظيفية: للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مدى ممارسة بيئة العمل الإيجابية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية تم استخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis Test) وجاءت النتائج كما يلي

جدول (4-22) الفروق حول مدي ممارسة بيئة العمل الإيجابية تعزى لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	مستوى الدلالة	عدد درجات الحرية	مربع كاي
5سنوات فأقل	25	39.44	.010	3	11.396
من 6 الى 10 سنوات	20	23.20			
من 11 الى 15 سنة	12	25.46			
16سنة فأكثر	3	24.83			

				60	المجموع
--	--	--	--	----	---------

من الجدول السابق تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مدى ممارسة بيئة العمل الإيجابية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية حيث جاء مستوى الدلالة مساويا (0.010) أقل (0.05) مما يشير الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وكان هذا الفارق لصالح الفئة (5سنوات فأقل) بمتوسط رتب قدره (39.44) اي ان سنوات الخبرة لها تأثير على اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مدى ممارسة بيئة العمل الإيجابية

الفرض الثاني يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مستوى أداء الموظفين تعزى الى (النوع-المؤهل -الخبرة)

أولا النوع: للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مستوى أداء الموظفين تعزى لمتغير النوع تم الاستعانة بالاختبار مان ويتنى (Mann-Whitney Test) وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (4-23) الفروق حول مستوى أداء الموظفين تعزى لمتغير النوع

النوع	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	مستوى الدلالة	أداة الإحصاء
ذكر	35	32.57	1140.00	.276	-1.090
أنثى	25	27.60	690.00		
المجموع	60				

من الجدول السابق تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مستوى أداء الموظفين تعزى لمتغير النوع حيث جاء مستوى الدلالة مساويا (0.276) أكبر (0.05) مما يشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الذكور والاناث حول مستوى أداء الموظفين

ثانيا المؤهل العلمي: للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مستوى أداء الموظفين تعزى لمتغير المؤهل العلمي تم استخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis Test) وجاءت النتائج كما يلي

جدول (4-24) الفروق حول مستوى أداء الموظفين تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	متوسط الرتب	مستوى الدلالة	عدد درجات الحرية	مربع كاي
أقل من البكالوريوس	2	37.50	.236	2	2.884
بكالوريوس	38	32.91			
دراسات عليا	20	25.23			
المجموع	60				

من الجدول السابق تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مستوى أداء الموظفين تعزى لمتغير المؤهل العلمي حيث جاء مستوى الدلالة مساويا (0.236) أكبر

(0.05) مما يشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية اي ان المؤهل العلمي ليس له تأثير على اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مستوى اداء الموظفين

ثالثا عدد سنوات الخبرة الوظيفية

للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مستوى اداء الموظفين تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية تم استخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis Test) وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (4-25) الفروق حول مستوى اداء الموظفين تعزى لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	مستوى الدلالة	عدد درجات الحرية	مربع كاي
5سنوات فأقل	25	36.46	.016	3	10.298
من 6 الى 10 سنوات	20	21.60			
من 11 الى 15 سنة	12	35.58			
16سنة فأكثر	3	19.83			
المجموع	60				

من الجدول السابق تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مستوى اداء الموظفين تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية حيث جاء مستوى الدلالة مساويا (0.016) أقل (0.05) مما يشير الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وكان هذا الفارق لصالح الفئة (5سنوات فأقل) بمتوسط رتب قدره (36.46) اي ان سنوات الخبرة لها تأثير على اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مستوى اداء الموظفين

الفرض الثالث يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مستوى رضا الموظفين تعزى الى (النوع-المؤهل -الخبرة)

أولا النوع: للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مستوى رضا الموظفين تعزى لمتغير النوع تم الاستعانة بالاختبار مان ويتنى (Mann-Whitney Test) وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (4-26) الفروق حول مستوى رضا الموظفين تعزى لمتغير النوع

النوع	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	مستوى الدلالة	أداة الإحصاء
ذكر	35	32.87	1150.50	.211	-1.250
أنثى	25	27.18	679.50		
المجموع	60				

من الجدول السابق تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مستوى رضا الموظفين تعزى لمتغير النوع حيث جاء مستوى الدلالة مساويا (0.211) أكبر (0.05)

مما يشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الذكور والاناث حول مستوى رضا الموظفين

ثانياً المؤهل العلمي: للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مستوى رضا الموظفين تعزى لمتغير المؤهل العلمي تم استخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis Test) وجاءت النتائج كما يلي

جدول (4-27) الفروق حول مستوى رضا الموظفين تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	متوسط الرتب	مستوى الدلالة	عدد درجات الحرية	مربع كاي
أقل من البكالوريوس	2	32.25	.081	2	5.023
بكالوريوس	38	34.14			
دراسات عليا	20	23.40			
المجموع	60				

من الجدول السابق تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مستوى رضا الموظفين تعزى لمتغير المؤهل العلمي حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.081) أكبر (0.05) مما يشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية اي ان المؤهل العلمي ليس له تأثير على اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مستوى رضا الموظفين

ثالثاً عدد سنوات الخبرة الوظيفية: للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مستوى رضا الموظفين تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية تم استخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis Test) وجاءت النتائج كما يلي

جدول (4-28) الفروق حول مستوى رضا الموظفين تعزى لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	مستوى الدلالة	عدد درجات الحرية	مربع كاي
5سنوات فأقل	25	39.62	.002	3	15.179
من 6 الى 10 سنوات	20	19.35			
من 11 الى 15 سنة	12	29.54			
16سنة فأكثر	3	32.67			
المجموع	60				

من الجدول السابق تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مستوى رضا الموظفين تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.002) أقل (0.05) مما يشير الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وكان هذا الفارق لصالح الفئة (5سنوات فأقل) بمتوسط رتب قدره (39.62) اي ان سنوات الخبرة لها تأثير على اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مستوى رضا الموظفين

ملخص نتائج الدراسة:

ويتمثل ذلك في عرض أبرز النتائج التي توصل إليها البحث فيما يتعلق بالإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها، على النحو التالي:

- بيئة العمل الإيجابية من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية جاءت بدرجة عالية، حيث جاء المتوسط العام مساويا (3.83)، ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (0.76)
- أداء الموظفين من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية جاء بدرجة عالية، حيث جاء المتوسط العام مساويا (3.84)، ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (0.93)
- مستوى رضا الموظفين من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية جاء بدرجة عالية، حيث جاء المتوسط العام مساويا (3.59)، ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (1.03)
- وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبيئة العمل الإيجابية على رضا الموظفين من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية
- وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبيئة العمل الإيجابية على الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مدى ممارسة بيئة العمل الإيجابية تعزى لمتغير النوع
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مدى ممارسة بيئة العمل الإيجابية تعزى لمتغير المؤهل العلمي
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مدى ممارسة بيئة العمل الإيجابية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية وكان هذا الفارق لصالح الفئة (5سنوات فأقل)
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مستوى أداء الموظفين تعزى لمتغير النوع
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مستوى أداء الموظفين تعزى لمتغير المؤهل العلمي
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مستوى أداء الموظفين تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية وكان هذا الفارق لصالح الفئة (5سنوات فأقل)
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مستوى رضا الموظفين تعزى لمتغير النوع
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مستوى رضا الموظفين تعزى لمتغير المؤهل العلمي
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول مستوى رضا الموظفين تعزى

لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية وكان هذا الفارق لصالح الفئة (5سنوات فأقل)

توصيات الدراسة:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، يمكن للباحثة وضع التوصيات على النحو الآتي:

- وضع الانظمة والقوانين التي يتم العمل بها في الشركة بما يتناسب مع بيئة العمل
- تكون الأنظمة واللوائح والقوانين التي يتم العمل بها في الشركة واضحة لجميع العاملين
- اهتمام إدارة المنظمة بدرجة كبيرة بأوليات واحتياجات الموظفين الشخصية
- نشر الثقة بين المديرين والموظفين في المنظمة
- تقديم الحافز السنوي الملائم للعاملين لمساعدتهم على زيادة الإنتاج
- يكون الراتب الأساسي مرضيا للعاملين مقارنة بالسوق المحلي
- استخدام نموذج المناسب لتقييم أداء الموظفين

المراجع

المراجع العربية:

- ابن عمهوج، فهد بن ناصر. (2022). **العلاقة بين الحوافز والأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على** منسوبي وزارة الاستثمار في المملكة العربية السعودية. *المجلة العربية للنشر العلمي*، ع48، 73 - 90. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1436532>
- أبو كريشة، نهى مصطفى كمال. (2022). **الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين: دراسة مقارنة** للجامعات الحكومية وغير الحكومية. *مجلة البحث العلمي في الآداب*، ع23، ج2، 55 - 111. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1276854>
- أتاسي، رشا عبد الفتاح (2020) **أثر الرضا الوظيفي في أداء الموظفين العاملين في مشروع الرعاية الاجتماعية: دراسة حالة جمعية رعاية الطفل**، رسالة ماجستير، الجامعة الافتراضية السورية.
- أحمد، هشام محمد ساتي محمد، والجعفري، محمد الناجي. (2022). **دور تطبيق إدارة الجودة الشاملة على أداء العاملين: دراسة حالة الشركة السودانية للموارد المعدنية المحدودة 2015-2021 م** (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة النيلين، الخرطوم.
- بجاوي، مفيدة، جعوط، دارين (2024) **دور الإدارة الالكترونية في تحقيق الرضا الوظيفي : دراسة ميدانية مديرية التجارية وترقية الصادرات لولاية قالمة**، رسالة ماجستير ، جامعة 8 ماي 1945 قالمة. البحر، إبراهيم على عبدالكريم، و محمد، إسماعيل عبدالله صالح. (2022). **درجة توافر بيئة العمل الداخلية الإيجابية في الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء بعض المتغيرات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها**. *المجلة التربوية الأردنية*، مج7، ع3، 180 - 198. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1314744>
- البرقاوي، وفاء برهان أحمد، مصطفى، جهاد محمد علي (2023) **بيئة العمل المادية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الهيئة الإدارية في جامعة اليرموك**، *المجلة العربية للنشر العلمي*، ع6(58)، 424 - 440.
- بريكة، فاطمة، عيشاي، كريمة (2021) **تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري : دراسة حالة مؤسسة الهامل (فرع المطاحن) بأدرار**، رسالة ماجستير، جامعة أحمد دراية أدرار.
- بلحواس، رشيدة. (2019) **بيئة العمل وعلاقتها بجودة التعليم الجامعي: دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة قالمة**، رسالة ماجستير. جامعة 8 ماي 1945 - قالمة.
- بن خيرة، سامي، و بوخلوة، باديس. (2021). **أثر إدارة أداء العاملين في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة بتقريت**. *المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية*، مج8، ع1، 1 - 16. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1166223>
- بن يخلف، ليلي (2022) **الرضا الوظيفي ودوره في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية (SNVI) الوحدة التجارة بورقلة**، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.

الجبوري، حسين عبد الهادي حسن (2020) دور تقنية الخطوات الخمسة والسلامة لتحسين بيئة العمل: دراسة استطلاعية في معمل البان الموصل. رسالة ماجستير. جامعة الموصل.

جبوري، محمد، بوصلاح، عبداللطيف محمد، أحمد، رحمانى (2020) قياس أثر عناصر بيئة العمل وعلاقتها بالأبداع الإداري للموظفين : دراسة حالة للموظفين بالمديرية الهوية للخرينة بوهرا، مجلة إضافات اقتصادية، 4(1)، 200 – 222.

جدي، فتحة (2019). أثر بيئة العمل المادية على أداء العاملين: دراسة حالة المؤسسة الصناعية ليند غاز الجزائر. رسالة ماجستير. جامعة قاصدي مرباح – ورقلة.

الحجيلي، وليد صالح هيثم (2024) الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج، مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، 3(22)، 26 – 50.

الحري، عبدالله بن مداري عبدالله. (2023). أثر ملائمة الفرد-بيئة العمل في الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على جامعة الطائف. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، مج16، ع2، 27 – 60. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1433452>

حسين، توانا فريدون (2023). دور بيئة العمل في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين: دراسة ميدانية لعينة من عاملي بعض مراكز التسويق في مدينة السليمانية. مجلة الآداب، (146). 462 – 490.

حمزة، طارق محمد عبد العزيز، فانوس، نادر أليبر، أمين، محمود أحمد محمود (2019) أثر تقييم الأداء على الرضا الوظيفي للعاملين في بيئة العمل بالجهاز الإداري للدولة، مجلة العلوم البيئية، 48، ج1، 359 – 186.

الحيارى، رزان محمد عبدالفتاح (2022) بيئة العمل الإيجابية وتأثيرها في الدوائر الخدمائية. المجلة العربية للنشر العلمي. 5(50). 838 – 347.

خليل، جيهان طه. (2021). الرضا الوظيفي للمراجع الداخلي: دراسة ميدانية على المراجعين الداخليين في المملكة العربية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج5، ع3، 23 – 38. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1150941>

خير، منال (2023) أثر العدالة التنظيمية على الرضا الوظيفي: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر – تيارات، رسالة ماجستير، جامعة ابن خلود – تيارت.

زعلاني، سندس، مسعودي، خلود (2023) أثر بيئة العمل في تنمية الابداع الإداري: دراسة ميدانية في مؤسسة اتصالات الجزائر بقالمة، رسالة ماجستير، جامعة 8ماي 1945 قالمة.

زعيبط، مريم، و بوودن، نبيلة. (2022). أسس علم النفس التنظيمي الإيجابي المساهمة في التأسيس لبيئة العمل الإيجابية: دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية بميلة. مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، 4(1)، 653 – 673. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1291610>

زين، مروة بشير محمد، والأمين، فكري كباشي محمد. (2022). دور وظائف الموارد البشرية في

تحسين أداء العاملين بالتطبيق على بنك فيصل الإسلامي السوداني وبنك النيل للتجارة والتنمية (في الفترة 2016-2020 م.) (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة النيلين، الخرطوم.

شريف، وجدان آدم أبكر. (2022). أثر البيئة المحيطة على القدرات الإبداعية بالتطبيق على عينة من القطاع المصرفي السوداني 2016-2019 م. مجلة القلزم العلمية، (19). 73 - 90. مسترجع

من <http://search.mandumah.com/Record/1274871>

الشهراني، فتحية عامر محمد. (2023). الرضا الوظيفي ودوره في التسرب الوظيفي لتمريض مراكز الرعاية الصحية الأولية دراسة تحليلية على القطاع الصحي بمحافظة بيشة المملكة العربية السعودية.

المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 14(3)، 692-733. doi: 10.21608/jces.2023.322963

شيرواني، ديلان فؤاد كريم. (2023). دور الرضا الوظيفي في الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في وزارة الإعمار والإسكان. مجلة تكرت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج19، ع62،

183 - 199. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1406096>

صادق، هاني صلاح. (2022). تأثير مناخ العمل على الأداء الوظيفي للعاملين في المنشآت الفندقية بمدينة الغردقة. المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، 16(1)، 99 - 134. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1279607>

طلحاي، مريم، براهيم، منصور (2020). الالتزام المهني وتأثيره على مستوى الأداء الوظيفي دراسة من وجهة نظر عينة من الموظفين الإداريين بجامعة أدرار. رساله ماجستير. جامعة العقيد أحمد دراسة - أدرار.

عتودي، إبراهيم بن محمد، وعبدالعال، عادل حميد. (2021). أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على منسوبي شركة الشقيق للمياه والكهرباء. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية،

مج5، ع24، 118 - 141. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1237961>

عثمان، آلاء عصام عباس. (2022). جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بشركة العكداي للحديد "بمحلية بحري" (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النيلين، الخرطوم.

عطية، هند صبحي محمد. (2022). دور العدالة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بإدارة جامعة طنطا (رسالة ماجستير). جامعة طنطا، طنطا.

عقوب، عيادة مسعود سعيد، والحضيري، ربيعة عمر سالم. (2023). سمات الشخصية الإيجابية وانعكاسها على السلوك التنظيمي الإيجابي في بيئة العمل: دراسة ميدانية على موظفي بعض كليات

الجامعة الأسمرية الإسلامية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج7، ع23، 17 - 35. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1402955>

عكر، منى خالد. (2020). أهمية العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، 1(11)، 25-35.

العوادي، فوزية. (2023). الترقية ودورها في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الرياضية.

مجلة المحترف، مج10، ع1، 211 - 225.

فرطاس، أميرة، رزقي، إكرام، سامعي، هند(2020). أثر أنماط القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائري: دراسة ميدانية بمؤسسة سونالغاز قالمة. رساله ماجستير. جامعة 8 ماي 1945 قالمة.

كليب، جلال مصطفى عبدالرزاق، و السفياي، عبدالرحمن محمد أحمد. (2023). أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على مكتب الصحة وفروعه في محافظة تعز. مجلة السعيد للعلوم الإنسانية والتطبيقية، مج6، ع5، 241 - 271. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1456414>

مقدم، اليزيد، وسيدهم، خالدة هناء. (2021). مواقع التواصل الاجتماعي والأداء الوظيفي: دلالات التأثير على العمل بالمكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بمكتبات جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة. مجلة العلوم الإنسانية، مج8، ع1، 280 - 292. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1156311>

النعمي، شهاب الدين حمد. (2022). تحليل العلاقة بين الاحتراق النفسي وضغوط العمل وتأثيرهما في الأداء الوظيفي للعاملين في مهنة التمريض: دراسة تطبيقية في المستشفيات الحكومية في محافظة واسط. مجلة كلية المأمون، ع38، 75 - 112. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1351658>

النواجحة، زهير عبدالحميد. (2023). دافع توسيع الذات وعلاقته بالتدفق في بيئة العمل لدى معلمي المرحلة الأساسية. مجلة العلوم التربوية، ع21، 171 - 190. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1381671>

المراجع الأجنبية

Soliman, Sherif Gamal, Elsaed, Ahmed Anwar, Emam, Ahmed Mahmoud (2023). The Impact of Working Environment in Resorts on Job Satisfaction and Employee Turnover Intention: A Case of Egypt, Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City, 7 (1/1), 54-66.

الملاحق

الاستبانة

استبانة أثر بيئة العمل الإيجابية على رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية

الأستاذة:

تحية طيبة وبعد،

يستهدف الاستبيان التعرف على أثر بيئة العمل الإيجابية على رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين بشركة الخليج الطبية، وأرجو منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبيان بدقة وموضوعية. علماً بأن البيانات التي سيتم الحصول عليها من خلال إجاباتكم سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط وستتم التعامل معها بسرية تامة.

ولكم جزيل الشكر والامتنان على حسن تعاونكم

أولاً: الخصائص الشخصية:

■ النوع:

- ذكر
- انثي

■ المؤهل العلمي:

- متوسط فيما فوق
- دبلوم
- بكالوريوس
- ماجستير
- دكتوراه

عدد سنوات الخبرة الوظيفية

أقل من 5 سنوات

من 5 سنوات الي أقل من 10 سنوات

من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة
20 سنة فأكثر

القسم الثاني يتناول محاور الاستبيان:

ضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب لك:

المحور الأول: أبعاد بيئة العمل

لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
الأنظمة والإجراءات					
					1 يتم إنجاز الخطط والبرامج طبقاً لنصوص الأنظمة والقوانين المعمول بها.
					2 يوجد التزام واضح من قبل العاملين بسياسات وإجراءات المكتب.
					3 تتسم السياسات والإجراءات بالوضوح لدى العاملين.
					4 تتسم السياسات والإجراءات بالوضوح لدى العاملين.
					5 هناك فهم ودراسة لدى العاملين بطبيعة الأنظمة واللوائح والقوانين المعمول بها في المنظمة.
					6 أسهمت الأنظمة والقوانين المعمول بها في تحقيق معدلات الأداء الوظيفي
علاقة العمل					
					7 تهتم إدارة المنظمة بدرجة كبيرة بأوليات واحتياجات الموظفين الشخصية.
					8 يوجد قدر كبير من التعاون بين العاملين
					9 تهتم إدارة المنظمة بدرجة كبيرة بأوليات واحتياجات الموظفين الوظيفية.

					تدعم إدارة المنظمة بناء علاقة اجتماعية طيبة مع الموظفين.	10
ظروف العمل المادية						
					تتلاءم الأثاث في المنظمة مع طبيعة العمل للموظف.	11
					الإضاءة والتهوية في مكان العمل ملائمة.	12
					موقع المنظمة مناسب وسهل الوصول اليه.	14
					يتوفر في المنظمة وسائل اتصال حديثة.	15
					المساحات والممرات الداخلية مناسبة وتساعد على التنقل بسهولة.	16
إدماج الموظفين						
					يمنح المنظمة الموظفين الحرية والاستقلالية في انجاز اعمالهم	17
					تأخذ إدارة المنظمة بآراء ومقترحات الموظفين	18
					يتم اشراك العاملين في القرارات التي تخص عملهم.	19
					تشجع إدارة المنظمة على تبادل الخبرات والمعارف بين الموظفين	20
					تسود الثقة بين المديرين والموظفين في المنظمة.	21
					تشجع إدارة المنظمة العمل الجماعي بدلا من العمل الفردي.	22

المحور الثاني: أبعاد أداء الموظفين

الصياغة اللغوية		مناسبة العبارة		انتماء العبارة للمحور		العبارة
مناسبة	لا تنتمي	تنتمي	مناسبة	لا تنتمي	تنتمي	

الرضا في العمل						
					الالتزام بالوائح والتعليمات وتنفيذ الواجبات الخاصة بعملك.	1
					تلتزم باحترام توقيت العمل.	2
					تقوم بتأدية المهام والاعمال المكلف بها بكفاءة وفعالية.	3
					تعتمد على نفسك في انجاز عملك وتحرص على تحسين مستوى أدائك.	4
					تشعر بروح المسؤولية ولديك فرص للتقدم في عملك.	5
القدرة على العمل						
					لديك القدرة على تسيير وإدارة نفسك ووقتك.	6
					لديك القدرة على حل المشكلات التي تواجهك في العمل بموضوعية ودقة.	7
					لديك القدرة على التأثير في أفعال وسلوك الآخرين في العمل.	8
					لديك القدرة على تحمل مسؤوليات أكبر وإنجاز مهام إضافية في العمل.	9
					لديك إدراك بما هو مطلوب منك والقيام به والنتائج المترتبة عن ذلك العمل.	10
تقييم الأداء						
					تقر إدارة المنظمة بجهودك في أداء عملك وتعترف بأنك جزء مهم فيها.	11
					تعتقد أن إدارة المنظمة تعتمد على معايير موضوعية وعادلة في تقييم أداء العاملين.	12
					تحصل على تقدير من رئيسك لقاء أدائك المتميز.	13

						يحق نظام تقييم الأداء المطبق في المؤسسة درجة عالية من الرضا بالنسبة لك.	14
						أنت راض عن تقييم أدائك من طرف رئيسك.	15

المحور الثالث: أبعاد رضا الموظفين

الصياغة اللغوية		مناسبة العبارة		انتماء العبارة للمحور		العبارة	
مناسبة	لا تنتمي	تنتمي	مناسبة	لا تنتمي	تنتمي		
الرضا عن نظام الأجور والكفاءات							
						يعتبر الراتب الأساسي الحالي الذي تتقاضاه مقارنة بزملائك في العمل مرضيا لك .	1
						يعتبر الراتب الأساسي الحالي الذي تتقاضاه مقارنة بالسوق المحلي مرضيا لك	2
						يعتبر الراتب الأساسي الحالي الذي تتقاضاه مقارنة بحجم مهامك ومسئولياتك داخل العمل مرضيا لك	3
						يمثل الحافز السنوي حافزاً معنوياً لزيادة انتاجياتك	4
						يعتبر الحافز السنوي الذي تتقاضاه هذا العام عادلاً ومرضياً لك	5
الرضا عن الإشراف في العمل							
						مديرك المباشر يتعامل معاك بعدالة كافية	6
						مديرك المباشر يتعامل معك بشفافية	7
						مديرك المباشر يقوم بتطوير أدائك ويزيد من خبراتك العملية.	8
						مديرك يأخذ أفكارك وأرائك بعين الاعتبار عند اتخاذ القرار	9
						مديرك المباشر يعاملك باحترام	10
الرضا عن ظروف العمل							
						النموذج الحالي المستخدم	11

						لتقديم الأداء يعتبر مناسباً لوظيفتك	
						لديك ثقة بما يتم أخبارك أو وعدك به من قبل الإدارة	12
						لديك الصلاحيات الكافية لاتخاذ القرار في حال تطلب موقعك الوظيفي لذلك	13
						لديك المعلومات والبيانات اللازمة للقيام بعملك على أكمل وجه	14
						لديك الثقة بأن المؤسسة تحافظ على الموظفين المتميزين بالعمل	15

شكراً لكم

أسماء السادة المحكمين

الاسم	مكان العمل	الدرجة العلمية
د. محمود الطيب	جامعة عين الشمس	مدرس بقسم إدارة الأعمال بجامعة عين شمس
عرين العبابنه	جامعة نجران	دكتوراه إدارة أعمال

Abstract

The study aimed to detect the impact of a positive working environment on employees' satisfaction and performance from the point of view of GMC employees. The study was based on the analytical descriptive curriculum. It relied on identification as a tool for collecting information and data from the sample. The sample size of the study was one of the Gulf Medical Company's employees. The study's findings reached The results of the study reached a positive working environment from the perspective of the Good Gulf Company employees, with the general average being equal to 3.83, the degree of approval (OK), a standard deviation of 0.76 from the Good Gulf Company employees' point of view, with the General Average being equal to 3.84, and the degree of approval (OK), 0.93. The level of employee satisfaction from the point of view of the employees of the Gulf Tayyiba Company was high, with the overall average coming in at 3.59, and the degree of approval (OK), with a standard deviation of 1.03. A statistically significant positive effect on the level of $\alpha \leq 0.05$ of the positive working environment on employees' satisfaction from the point of view of the good Gulf employees. Having a positive statistically significant effect on the level of $\alpha \leq 0.05$ of the positive working environment on the performance of the job from the point of view of the good Gulf employees.

Keywords: Positive working environment - Employee satisfaction - Employee performance - Gulf Medical Company.

Midocean University
College of Management
Department of Business Administration



Title in English

Prepared by: Lulu Salem Alsaggaf

Supervised by: Dr. Asma Abuazneh

Year:2024