

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي ٢

عنوان المشروع

أسم الطالب
مرام قايد احمد

المشروع النهائي- ٢
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبدالرحمن نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

٢٠٢٥

الشكر والتقدير

تقدّم بخالص الشكر والعرفان إلى جامعة ميدأوشن، ممثلةً في كلية الإدارة، على ما وفّرت من دعم علمي وإرشاد أكاديمي خلال فترة إعداد هذا المشروع. كما أعبر عن خالص امتناني وتقديري إلى سعادة الدكتور/ [عبدالرحمن نادر]، على توجيهاته القيّمة وملاحظاته البناءة، وجهوده المخلصة في متابعة سير هذا البحث خطوة بخطوة، مما كان له الأثر الكبير في تطوير محتوى المشروع وصياغته بصورة علمية متكاملة.

ولا يفوتني أن أتقدّم بجزيل الشكر إلى موظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية الذين تعاونوا معي في تعبئة الاستبيانات والمشاركة في جمع البيانات، فبمشاركتهم المثمرة تحقق الجانب الميداني لهذا البحث.

كما أتوجّه بخالص التقدير والامتنان إلى عائلتي الكريمة التي قدّمت لي الدعم المعنوي المستمر وشجّعنتني على مواصلة الجد والاجتهاد حتى إتمام هذا المشروع. ولكل من قدّم لي المساعدة أو الدعم، ولو بكلمة طيبة، أتقدّم له بجزيل الشكر والعرفان، وأسأل الله أن يجزيهم عني خير الجزاء

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

٢	الشكر والتقدير.....
٣	الإهداء.....
٤	مستخلص الدراسة.....
٧	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
١,١	١.١. المقدمة:.....
١,٢	١.٢. مشكلة الدراسة.....
٩	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري.....
١٠	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي.....
١١	١,٣. أهمية الدراسة.....
١٢	١,٣,١. على المستوى النظري:.....
١٢	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:.....
١٣	١,٤. أسئلة الدراسة.....

١٤	١,٥. أهداف الدراسة.....
١٤	١,٦. فرضيات الدراسة.....
١٤	١,٧. نموذج الدراسة..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
١٦	١,٨. الدراسة الميدانية.....
١٧	١,٩. مخطط المشروع.....
١٨	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
١٩	٢,١. المقدمة:.....
٢١	٢,٢. المتغير المستقل.....
٢٢	٢,٣. المتغير التابع.....
٢٣	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
٢٤	٢,٥. الخاتمة.....
٣١	٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
٣١	٣,١. المقدمة.....
٣٢	٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
٣٤	٣,٣. تصميم البحث.....
٣٦	٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
٣٨	٣,٥. طريقة جمع البيانات.....
٣٩	٣,٦. أنواع البيانات.....
٣٩	٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي.....
٣٩	٣,٨. الخاتمة.....
٤٣	٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.....
٤٤	4.1. المقدمة.....
٤٥	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث).....
٤٩	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.....
٥١	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).....
٥٢	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....
٥٤	٤,٦. الخاتمة.....
٥٥	٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.....
٥٦	٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:.....
٥٧	٥,٢. توصيات الدراسة:.....
٥٨	٥,٣. الخاتمة:.....

٥٩	 قائمة المراجع
٦٠	 الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ مقدمة الدراسة:

تُعد بيئة العمل من أبرز الركائز التي تقوم عليها المنظمات الحديثة، إذ تُعتبر الإطار العام الذي يحدد المناخ الإداري والاجتماعي الذي يمارس فيه الأفراد مهامهم ومسؤولياتهم اليومية. وتمثل بيئة العمل بمختلف مكوناتها — المادية، والتنظيمية، والنفسية، والاجتماعية — عاملاً حاسماً في تحقيق التوازن بين متطلبات الوظيفة وقدرات الفرد، مما ينعكس بصورة مباشرة على مستوى الأداء الوظيفي والإنتاجية العامة للمنظمة. فقد أثبتت العديد من الدراسات الإدارية أن البيئة الإيجابية التي تتسم بالعدالة، والتحفيز، والتواصل الفعال بين العاملين، تسهم في رفع الروح المعنوية، وتقوية الولاء التنظيمي، وتعزيز الرضا الوظيفي، وكلها عوامل تدعم الأداء العالي والاستقرار الوظيفي.

وفي الوقت الراهن، يشهد قطاع العمل — الحكومي والخاص على حد سواء — تحولات كبيرة في مفاهيم الإدارة الحديثة التي تركز على الإنسان كأهم مورد في المنظمة. حيث لم تعد المنظمات تقيس نجاحها فقط بالإنتاج أو الأرباح، بل بقدرتها على خلق بيئة عمل محفزة ومستدامة تُمكن الموظف من الإبداع وتحقيق التميز. وهذا ما تؤكد عليه أدبيات الإدارة المعاصرة التي تربط بين جودة بيئة العمل ومستوى الأداء المؤسسي.

وفي المملكة العربية السعودية، تمثل وزارة الصحة إحدى أكبر المؤسسات الحكومية من حيث عدد الموظفين وتنوع تخصصاتهم. وهي الجهة المسؤولة عن تقديم الخدمات الصحية للمواطنين والمقيمين في إطار رؤية المملكة ٢٠٣٠، التي وضعت تطوير رأس المال البشري في مقدمة أولوياتها. وفي ظل هذا التحول الاستراتيجي، أصبحت بيئة العمل داخل وزارة الصحة محط اهتمام القيادات الإدارية وصنّاع القرار، خاصة في ظل ما يواجهه القطاع الصحي من تحديات مثل ضغط العمل، ونقص الكوادر المؤهلة، والحاجة إلى تحسين الخدمات الصحية بما يتواءم مع التطور التقني والإداري.

ومن خلال الملاحظة الميدانية والتقارير الإدارية، يُلاحظ أن بعض الإدارات في وزارة الصحة تتمتع بمستوى مرتفع من الأداء الوظيفي والرضا المهني، في حين تعاني إدارات أخرى من ضعف الحافز وارتفاع معدلات الغياب أو الدوران الوظيفي. ويبدو أن أحد العوامل الجوهرية وراء هذا التفاوت هو اختلاف طبيعة بيئة العمل من حيث العدالة التنظيمية، الدعم الإداري، ظروف العمل، وأنماط القيادة. ومن هنا تبرز أهمية هذه الدراسة في محاولة تحليل مدى تأثير بيئة العمل — بمختلف أبعادها — على مستوى الأداء الوظيفي لموظفي وزارة الصحة، وذلك بغرض تحديد الجوانب التي تحتاج إلى تطوير وتحسين.

كما تسعى هذه الدراسة إلى الربط بين الجوانب النظرية والتطبيقية لمفهوم بيئة العمل في بيئة سعودية حكومية ذات خصوصية مهنية عالية، إذ يُتوقع أن تسهم النتائج في تقديم نموذج إداري فعال يمكن تطبيقه في قطاعات حكومية أخرى. وتستمد هذه الدراسة أهميتها من كونها تواكب التوجه الوطني نحو التحول المؤسسي والتميز الإداري، وتدعم جهود تحسين كفاءة الكوادر البشرية في القطاع الصحي، باعتبار الإنسان هو محور التنمية ونجاح المؤسسات.

بناءً على ذلك، تهدف هذه الدراسة إلى تقديم تحليل علمي وعملي للعلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي في وزارة الصحة السعودية، من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتطبيق استبيان ميداني على عينة من الموظفين، لتحديد درجة تأثير بيئة العمل في مستويات الأداء، ومدى إمكانية تحسين مخرجات العمل عبر تطوير الظروف البيئية والتنظيمية داخل الوزارة.

١,٢ مشكلة الدراسة :

تواجه المؤسسات في الوقت الحالي تحديات كبيرة تتعلق بكفاءة الأداء الوظيفي للموظفين، والتي ترتبط بشكل مباشر ببيئة العمل التي توفرها هذه المؤسسات. فعلى الرغم من وجود سياسات تنظيمية وإدارية، إلا أن كثيرًا من الموظفين يشعرون بعدم الرضا أو القصور في بيئة العمل، سواء من ناحية الظروف المادية، العلاقات الإنسانية، أو دعم الإدارة، مما يؤدي إلى انخفاض الأداء الوظيفي وتأثير سلبي على الإنتاجية العامة للمؤسسة.

ولذلك، تكمن مشكلة الدراسة في تحديد مدى تأثير بيئة العمل على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية، مع محاولة معرفة العوامل التي تعزز الأداء وتحسن بيئة العمل، والعوامل التي تقلل من الكفاءة والرضا الوظيفي.

١,٢,١ فجوات على المستوى النظري

قلة الدراسات المحلية: معظم الدراسات السابقة ركزت على بيئات العمل في مؤسسات خارج المملكة العربية السعودية، بينما هناك نقص واضح في البحوث التي تناولت بيئة العمل في القطاع الصحي السعودي، ما يترك فجوة معرفية في فهم طبيعة التأثير المحلي على الأداء الوظيفي.

تركيز محدود على العوامل النفسية والاجتماعية: كثير من الدراسات اهتمت بالعوامل المادية فقط مثل المرافق أو الرواتب، بينما تم إهمال تأثير العوامل النفسية والاجتماعية مثل العلاقات بين الموظفين، الدعم الإداري، ومستوى الرضا الوظيفي على الأداء.

غياب الدراسات التطبيقية الحديثة: هناك ندرة في الدراسات التطبيقية التي تقيس بشكل مباشر العلاقة بين عناصر بيئة العمل المختلفة والأداء الوظيفي، خاصة باستخدام أدوات تقييم حديثة مثل الاستبانات المعيارية أو المقاييس الإحصائية الدقيقة.

قصور في الربط بين النظرية والتطبيق: بعض الدراسات السابقة قدمت نماذج نظرية عامة دون تطبيقها عمليًا في بيئة محددة، ما يجعل النتائج أقل قابلية للتعميم على المؤسسات الصحية المحلية.

١,٢,٢ فجوات على المستوى التطبيقي

نقص الدراسات الميدانية المحلية: هناك ندرة في الدراسات التطبيقية التي تناولت تأثير بيئة العمل على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصحية بالمملكة العربية السعودية، مما يحد من فهم واقع الموظفين المحلي وتأثير بيئة العمل عليهم فعليًا.

قلة استخدام أدوات قياس حديثة وموضوعية: كثير من الدراسات اعتمدت على أدوات قديمة أو استبيانات عامة لا تعكس بدقة مكونات بيئة العمل المختلفة وتأثيرها على الأداء الوظيفي.

تركيز محدود على القطاعات الحيوية: معظم الدراسات ركزت على بيئات العمل المكتبية التقليدية أو القطاعات غير الحيوية، بينما هناك حاجة ماسة لدراسة بيئة العمل في القطاع الصحي الذي يتطلب أداء عاليًا واستجابة سريعة.

قصور في ربط النتائج بالتوصيات العملية: بعض الدراسات لم تقدم استنتاجات قابلة للتطبيق لتحسين بيئة العمل أو تعزيز الأداء، مما يترك فجوة بين المعرفة النظرية والقرارات الإدارية الفعلية في المؤسسات.

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

ما أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية؟

ويتفرع عن هذا التساؤل عدة أسئلة فرعية، من أهمها

١ ما مستوى رضا موظفي وزارة الصحة عن بيئة العمل المادية (التجهيزات، المكاتب، ظروف العمل)؟

٢ ما طبيعة العلاقة بين البيئة الاجتماعية والنفسية للموظف وبين مستوى أدائه الوظيفي؟

٣ إلى أي مدى تؤثر نظم الحوافز والتقدير على رفع أو خفض مستوى الأداء؟

٤ ما أبرز المعوقات البيئية التي تحد من تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي الوزارة؟

١,٣ أهمية الدراسة

تجلى أهمية هذه الدراسة في كونها تتناول جانباً جوهرياً يتعلق بموظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية، حيث إن بيئة العمل تعد من العوامل الأساسية التي تحدد مستوى الكفاءة والإنتاجية لدى الأفراد. فكلما كانت بيئة العمل مناسبة ومحفزة، انعكس ذلك بشكل إيجابي على مستوى الأداء الوظيفي وجودة الخدمات المقدمة، لا سيما في قطاع حيوي مثل القطاع الصحي الذي يرتبط بشكل مباشر بصحة وحياة المجتمع.

كما تبرز أهمية هذه الدراسة في أنها تسعى إلى تسليط الضوء على واقع بيئة العمل لدى موظفي وزارة الصحة والتعرف على مدى تأثيرها على أدائهم اليومي. إذ أن فهم العلاقة بين هذين المتغيرين يساعد على تحديد نقاط القوة والضعف، ويسهم في وضع الحلول العملية التي تدعم استقرار الموظفين وزيادة مستوى رضاهم الوظيفي.

وتكمن أهمية هذه الدراسة أيضاً في إمكانية الاستفادة من نتائجها في تطوير سياسات الموارد البشرية داخل وزارة الصحة، وتعزيز ممارسات الإدارة التي تركز على الإنسان كعنصر أساسي في تحقيق الأهداف التنظيمية. ومن شأن هذه النتائج أن تدعم جهود الوزارة في تحسين بيئة العمل بما يتناسب مع احتياجات الموظفين، وبالتالي رفع مستوى الكفاءة والإنتاجية، وتحقيق الجودة الشاملة في الخدمات الصحية.

إلى جانب ذلك، فإن الدراسة تعكس أهمية كبيرة للمجتمع من خلال إبراز دور بيئة العمل في تحسين أداء العاملين في القطاع الصحي، الأمر الذي ينعكس في نهاية المطاف على تحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة للمواطنين والمقيمين، وزيادة رضاهم عن الخدمات الصحية، بما يتماشى مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تؤكد على رفع مستوى جودة الحياة وتعزيز كفاءة القطاعات الخدمية

١,٣,١ على المستوى النظري:

تتمثل الأهمية النظرية لهذه الدراسة في مساهمتها في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بموضوع أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي، من خلال ربط المفاهيم النظرية بمجال الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. كما تسعى الدراسة إلى توضيح العلاقة بين مكونات بيئة العمل (المادية، التنظيمية، الاجتماعية والنفسية) وبين مستوى أداء الموظفين، الأمر الذي يساعد في تطوير نماذج نظرية يمكن أن يستند إليها الباحثون مستقبلاً في دراساتهم. إضافة إلى ذلك، فإن هذه الدراسة تسد فجوة معرفية في الأدبيات العربية، خصوصاً في سياق القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية، من خلال تقديم إطار علمي يوضح كيف تؤثر بيئة العمل على الأداء، بما يعزز التراكم المعرفي ويساعد على بناء أسس نظرية أعمق لممارسات الإدارة الحديثة.

١,٣,٢ على المستوى التطبيقي:

تكمن الأهمية العملية لهذه الدراسة في أنها تقدم توصيات عملية يمكن أن تستفيد منها وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية والجهات الحكومية الأخرى في تحسين بيئة العمل بما يسهم في رفع كفاءة الأداء الوظيفي للموظفين. كما تساعد نتائج الدراسة المسؤولين وصناع القرار في التعرف على الجوانب الإيجابية والسلبية في بيئة العمل الحالية، وبالتالي اتخاذ الإجراءات المناسبة لتهيئة بيئة عمل محفزة تزيد من رضا الموظفين وفعاليتهم. بالإضافة إلى ذلك، فإن هذه الدراسة توفر أداة يمكن للمديرين الاعتماد عليها في وضع استراتيجيات لإدارة الموارد البشرية، وتعزيز الإنتاجية، والحد من مشكلات ضعف الأداء أو دوران الموظفين.

١,٤ أسئلة الدراسة

ما مدى رضا الموظفين عن بيئة العمل التنظيمية في وزارة الصحة؟

كيف تؤثر بيئة العمل المادية (المكاتب، المعدات، الموارد) على أداء الموظفين؟

ما تأثير بيئة العمل النفسية (الضغط، التوتر، الدعم النفسي) على الأداء الوظيفي؟

كيف تؤثر العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل (التعاون، الدعم بين الزملاء، التواصل مع الإدارة) على أداء الموظفين؟

ما تأثير الثقافة التنظيمية والقيم المؤسسية على سلوك الموظفين وأدائهم؟

ما دور الإشراف والقيادة في تعزيز أو إضعاف الأداء الوظيفي؟

هل توجد فروق في تأثير بيئة العمل على الأداء حسب الفئة العمرية أو الجنس أو المؤهل العلمي أو سنوات الخبرة؟

ما التحديات التي تواجه الموظفين في بيئة العمل الحالية والتي تؤثر سلباً على أدائهم؟

ما الممارسات التنظيمية التي يمكن تعديلها لتحسين الأداء الوظيفي؟

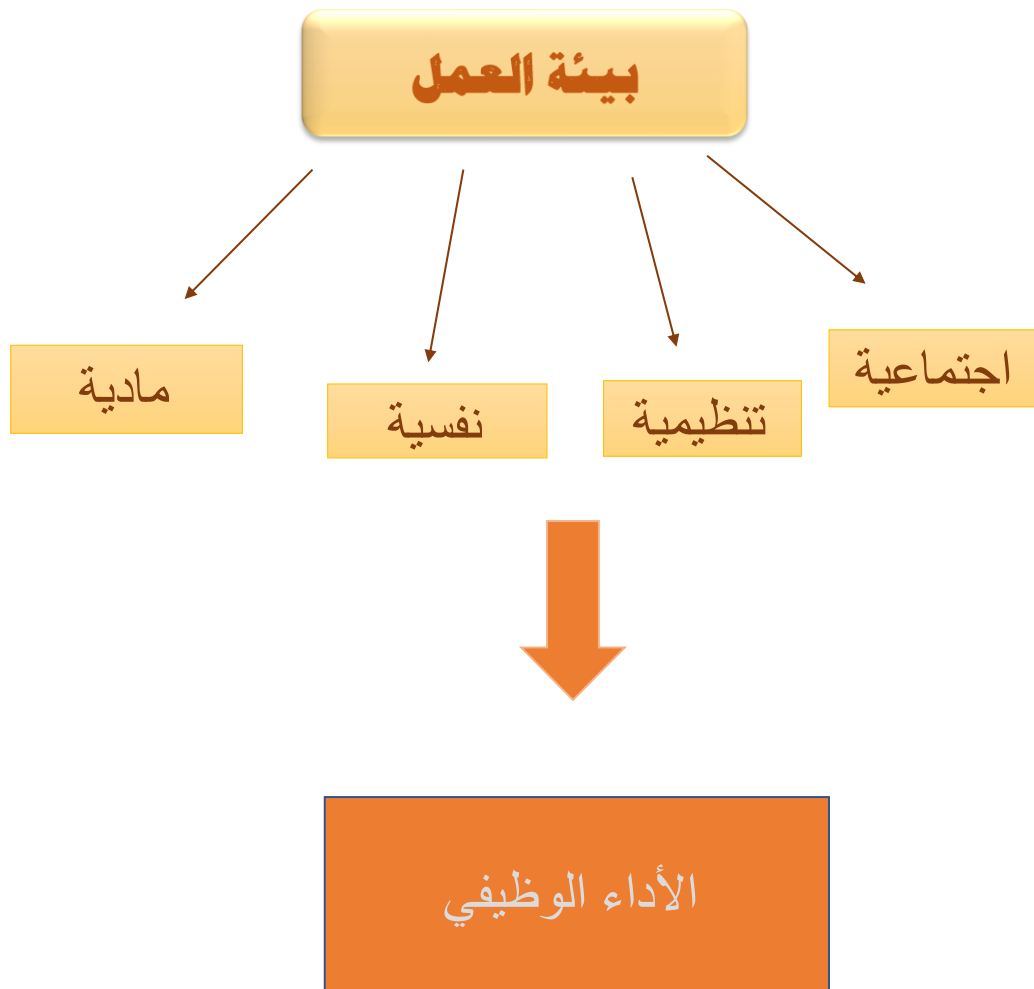
إلى أي مدى تساهم بيئة العمل في رفع رضا الموظفين وتحفيزهم على الإنتاجية؟

١,٥ أهداف الدراسة

- التعرف على مستوى رضا الموظفين في وزارة الصحة عن بيئة العمل الحالية .
- تحليل أثر مكونات بيئة العمل (المادية، التنظيمية، النفسية) على الأداء الوظيفي .
- تحديد مدى تأثير بيئة العمل في رفع أو خفض إنتاجية الموظف وكفاءته .
- الكشف عن الفروق في وجهات نظر الموظفين حول بيئة العمل وأثرها وفقًا للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة).
- تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل بما يساهم في تطوير الأداء الوظيفي في وزارة الصحة .

١,٦ فرضيات الدراسة

- وجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة المادية وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة الصحة.
- توجد علاقة إيجابية بين البيئة التنظيمية وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين.
- تؤثر البيئة النفسية بشكل مباشر على رضا الموظف ومستوى إنتاجيته.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات الموظفين حول أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي تعزى إلى متغيرات ديموغرافية (مثل الجنس، العمر، سنوات الخبرة).



١,٧ نموذج الدراسة:

١,٨ الدراسة الميدانية

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمته لطبيعة الموضوع، حيث يهدف هذا المنهج إلى وصف الظاهرة كما هي على أرض الواقع، ثم تحليل العلاقات بين متغيراتها المختلفة. وقد تم استخدامه لمعرفة أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية.

ثانيًا: مجتمع وعينة الدراسة

- مجتمع الدراسة: جميع موظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية.
- عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (٢٠٠) موظف وموظفة من مختلف الإدارات والأقسام.
- تم استرجاع (١٨٠) استبيانًا صالحًا للتحليل، وهو ما يمثل نسبة استجابة مرتفعة بلغت (90%)

ثالثًا: أدوات جمع البيانات

١. الاستبيان: أعد استبيان وفق مقياس ليكرت الخماسي، وتضمن أربعة محاور رئيسية:

- بيئة العمل المادية.
- البيئة الاجتماعية والنفسية.
- نظم الحوافز والتقدير.
- الأداء الوظيفي.

٢. المقابلات: أجريت مقابلات محدودة مع مجموعة من الموظفين لتوضيح بعض القضايا التي قد لا يعكسها الاستبيان بدقة.

رابعًا: أساليب التحليل الإحصائي

تم إدخال البيانات وتحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك من خلال:

- التوزيعات التكرارية والنسب المئوية.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- اختبار العلاقة بين المتغيرات (معامل الارتباط).

خامسًا: حدود الدراسة

- الحدود المكانية: وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: تم تنفيذ الدراسة خلال عام (2025)
- الحدود البشرية: موظفو وزارة الصحة (الإداريون والفنيون).
- الحدود الموضوعية: دراسة أثر بيئة العمل (المادية، الاجتماعية، التنظيمية) على الأداء الوظيفي.

٩, ١ مخطط المشروع

المرحلة	النشاط	المدة الزمنية
المرحلة الأولى	مراجعة الأدبيات وتجميع البيانات	شهران
المرحلة الثانية	تصميم وتوزيع الاستبيانات	شهر واحد
المرحلة الثالثة	جمع وتحليل البيانات	شهران
المرحلة الرابعة	كتابة التقرير النهائي	شهر واحد
المرحلة الخامسة	مراجعة وتقديم المشروع	2 أسابيع

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١. المقدمة:

لقد تناولت العديد من الدراسات المحلية والعالمية موضوع بيئة العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي، نظرًا لأهمية هذا الجانب في رفع كفاءة المؤسسات وتحقيق أهدافها. إذ تؤكد البحوث أن بيئة العمل ليست مجرد إطار مادي أو تنظيمي يؤدي فيه الموظف مهامه، بل هي منظومة متكاملة تشمل الأبعاد المادية والتنظيمية والنفسية والاجتماعية، والتي تؤثر بشكل مباشر على رضا العاملين ومستوى إنتاجيتهم.

ففي دراسة أجراها Smith (٢٠١٠) في الولايات المتحدة، تبين أن تهيئة بيئة عمل مريحة من حيث الإضاءة، التهوية، والأدوات المكتبية ساعدت في تحسين معنويات الموظفين وزيادة إنتاجيتهم بنسبة ملحوظة. وفي السياق ذاته، أشارت دراسة لـ Robbins (٢٠١٨) إلى أن توفير بيئة عمل محفزة وعادلة تنظيمية يسهم بشكل كبير في رفع الالتزام الوظيفي وتقليل معدلات الغياب.

أما على الصعيد العربي، فقد أوضحت دراسة الشمري (٢٠١٥) في المملكة العربية السعودية أن العوامل التنظيمية مثل أسلوب القيادة والدعم الإداري لها تأثير مباشر على مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي المستشفيات الحكومية، الأمر الذي انعكس بدوره على جودة الخدمات المقدمة. كما وجدت دراسة أجريت في الإمارات العربية المتحدة (العنزي، ٢٠١٧) أن توفير بيئة عمل مناسبة يقلل من ضغوط العمل ويزيد من دافعية الموظفين نحو الإنجاز.

وفي دراسة محلية حديثة أجرتها وزارة الصحة السعودية (٢٠٢٠)، تم التأكيد على أن تحسين بيئة العمل الصحية والنفسية للكوادر الطبية والإدارية يؤدي إلى رفع كفاءة الأداء وتقليل معدلات دوران الموظفين. كذلك، أشارت دراسة الحربي (٢٠١٩) إلى أن البيئة المادية (مثل توفر التجهيزات الطبية الحديثة) والبيئة الاجتماعية (مثل العلاقات الإيجابية بين الزملاء) من العوامل الأساسية في تعزيز الأداء الوظيفي في المؤسسات الصحية.

ومن خلال مراجعة هذه الدراسات يتضح أن بيئة العمل تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على الأداء الوظيفي، وأن المؤسسات التي تسعى لتطوير بيئة عملها ماديًا وتنظيميًا ونفسيًا تحقق مستويات أعلى من الكفاءة والإنتاجية، وهو ما يجعل دراسة هذا الموضوع ذات أهمية بالغة، خصوصًا في قطاع حساس مثل قطاع الصحة في المملكة العربية السعودية

٢,٢. المتغير المستقل

البيئة المادية: (Physical Work Environment)

- الإضاءة والتهوية ودرجة الحرارة.
- تصميم المكتب والمساحة المتاحة.
- توفر الأدوات والمعدات اللازمة.
- مستوى الضوضاء والراحة الفيزيائية.

البيئة التنظيمية: (Organizational Environment)

- أسلوب القيادة والإشراف.
- وضوح السياسات والإجراءات.
- العدالة في التقييم والترقيات.
- الدعم الإداري للموظفين.

البيئة النفسية والاجتماعية (Psychological & Social Environment):

- العلاقات بين الزملاء وروح الفريق.
- التحفيز والتقدير المعنوي.
- مستوى الضغط النفسي في العمل.
- الشعور بالاستقرار والأمان الوظيفي.

٢,٣. المتغير التابع

□ الالتزام والانضباط: (Commitment & Discipline)

- الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف.
- الالتزام بسياسات وأنظمة العمل.
- احترام التعليمات والإجراءات الرسمية.

□ الإنتاجية: (Productivity)

- إنجاز المهام المطلوبة في الوقت المحدد.
- القدرة على العمل تحت الضغط.
- الكفاءة في استخدام الموارد المتاحة.

□ جودة العمل: (Work Quality)

- الدقة والإتقان في تنفيذ المهام.
- الاهتمام بالتفاصيل.
- تقليل الأخطاء وتحقيق نتائج عالية الجودة.

□ المبادرة والتطوير: (Initiative & Development)

- السعي لتطوير المهارات والمعرفة.
- اقتراح حلول وأفكار جديدة.
- المشاركة في تحسين طرق وأساليب العمل.

□ تحمل المسؤولية: (Responsibility)

- الاستعداد لتحمل نتائج القرارات.
- الالتزام بأداء المهام حتى اكتمالها.
- القدرة على العمل باستقلالية وتحمل تبعات العمل.

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تشير الأدبيات والدراسات السابقة إلى أن هناك علاقة ارتباطية وتأثيرية بين بيئة العمل والأداء الوظيفي، إذ تُعتبر بيئة العمل من أبرز العوامل التي تحدد مستوى كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم.

- من الناحية النظرية، عندما تكون بيئة العمل مريحة ومناسبة، فإنها تقلل من الضغوط النفسية والجسدية، مما ينعكس إيجاباً على جودة الأداء وزيادة الالتزام.
- من الناحية العملية، فإن المؤسسات التي تستثمر في تحسين بيئة العمل (مادياً وتنظيمياً ونفسياً) غالباً ما تحقق أداءً أفضل من موظفيها، سواء على مستوى الإنتاجية أو الجودة أو الرضا الوظيفي.

◆ أبعاد العلاقة:

١ . البيئة المادية → الأداء الوظيفي:

- وجود مكاتب مريحة، إضاءة وتهوية جيدة، وأدوات متوفرة يسهل على الموظف إنجاز مهامه بكفاءة ودقة.

٢ . البيئة التنظيمية → الأداء الوظيفي:

- وضوح السياسات والدعم الإداري والقيادة الفعالة يرفع من انضباط الموظف والتزامه بالعمل.

٣ . البيئة النفسية والاجتماعية → الأداء الوظيفي:

- العلاقات الإيجابية بين الزملاء، التحفيز، وتقدير الجهود يقلل من الضغوط ويزيد من الرضا، مما ينعكس في أداء وظيفي عالي الجودة.

◆ صياغة الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل (بأبعادها المادية والتنظيمية والنفسية والاجتماعية) والأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية

٢,٥ . الخاتمة

تسعى المنظمات المعاصرة، وبالأخص في القطاعات الحيوية مثل قطاع الصحة، إلى تحقيق أعلى مستويات الكفاءة والإنتاجية، وذلك من خلال الاهتمام بالعنصر البشري كونه المحرك الرئيس للعملية الإدارية والعملية الخدمية على حد سواء. وفي هذا الإطار، جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية، إذ هدفت إلى التعرف على العلاقة بين مختلف أبعاد بيئة العمل – المادية والتنظيمية والنفسية والاجتماعية – وبين مستوى الأداء الوظيفي لموظفي الوزارة.

وقد استعرضت الدراسة الأدبيات والنظريات السابقة التي أكدت على الدور الجوهري لبيئة العمل في تحديد سلوك الأفراد ومستوى عطائهم داخل المنظمة. كما تناولت بالتحليل نتائج دراسات سابقة أشارت إلى أن تحسين بيئة العمل يسهم بشكل مباشر في رفع رضا الموظفين، تقليل ضغوط العمل، وتعزيز الولاء المؤسسي، وهو ما ينعكس بدوره على الأداء الكلي للمنظمة.

ومن خلال ما تم التوصل إليه، تبين أن هناك علاقة ارتباط وتأثير واضحة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي؛ حيث إن الموظف الذي يعمل في بيئة مريحة، عادلة، ومحفزة، يكون أكثر التزامًا وإنتاجية، كما يظهر مستويات أعلى من الدقة والجودة في إنجاز المهام. بينما تؤدي بيئة العمل غير الملائمة إلى انخفاض في الحافزية، وزيادة معدلات الغياب، وضعف مستوى الأداء بشكل عام.

وعليه، تؤكد هذه الدراسة أن تحسين بيئة العمل ليس مجرد خيار تنظيمي أو إجراء تكميلي، بل هو استثمار استراتيجي يضمن استمرارية الأداء المتميز وجودة الخدمات الصحية التي تُعد من أهم أولويات الدولة والمجتمع. كما أن الاهتمام ببيئة العمل يعد وسيلة فعالة لتعزيز الانتماء الوظيفي، والحد من تسرب الكفاءات، ودعم تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ في تطوير القطاع الصحي ورفع كفاءته.

وبناءً على ذلك، تخلص هذه الدراسة إلى أن بيئة العمل الفعالة تشكل حجر الزاوية في تحقيق الأداء الوظيفي الأمثل، وأن الاستثمار في تطويرها سينعكس إيجابيًا ليس فقط على أداء الموظفين، بل أيضًا على جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين، مما يعزز من مكانة وزارة الصحة كجهة رائدة في تقديم الخدمات الصحية على المستويين الوطني والإقليمي.

في ختام هذه الدراسة التي تناولت أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية، تبين أن بيئة العمل تُعد من العوامل الجوهرية التي تؤثر بصورة مباشرة وغير مباشرة على مستوى كفاءة وإنتاجية الموظفين. فقد أوضحت النتائج أن توافر بيئة عمل إيجابية، تشمل العدالة التنظيمية، الدعم الإداري، وسائل الراحة، إضافة إلى التواصل الفعال، ينعكس بشكل واضح على تحسين الأداء وزيادة الدافعية والرضا الوظيفي.

كما أظهرت الدراسة أن غياب بعض عناصر بيئة العمل الصحية قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء وتراجع جودة الخدمات المقدمة، وهو ما يبرز الحاجة الماسة إلى تعزيز الاهتمام بالموارد البشرية وتطوير السياسات الإدارية التي تُسهم في توفير بيئة عمل محفزة وآمنة.

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن الاستثمار في تحسين بيئة العمل ليس مجرد خيار إداري، بل هو ضرورة استراتيجية لضمان استدامة الأداء المؤسسي ورفع كفاءة القطاع الصحي، بما يواكب رؤية المملكة ٢٠٣٠. وتوصي الدراسة بضرورة تكثيف الجهود لتعزيز ثقافة تنظيمية إيجابية، وتبني برامج تدريبية وتطويرية، مع الاهتمام بالمحفزات المادية والمعنوية لرفع مستوى رضا الموظفين وانتمائهم الوظيفي.

التوصيات

بناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يمكن اقتراح عدد من التوصيات العملية التي من شأنها المساهمة في تحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة الصحة، ومنها:

١. تحسين البيئة المادية للعمل:

- توفير مكاتب وتجهيزات حديثة ومريحة.
- الاهتمام بعوامل الإضاءة والتهوية ودرجات الحرارة المناسبة.
- تقليل مصادر الضوضاء التي قد تؤثر سلباً على تركيز الموظفين.

٢. تعزيز البيئة التنظيمية:

- دعم الموظفين إدارياً وتوفير قنوات تواصل فعالة مع القيادة.
- وضع سياسات واضحة وشفافة في ما يتعلق بالترقيات والتقييم.
- اعتماد أنماط قيادية تشاركية تشجع الموظفين على المبادرة والإبداع.

٣. تطوير البيئة النفسية والاجتماعية:

- نشر ثقافة التعاون والعمل بروح الفريق.
- توفير برامج تحفيزية (مكافآت مادية ومعنوية) لرفع الروح المعنوية.
- تقديم الدعم النفسي والاستشارات للتقليل من ضغوط العمل.

٤. الاستثمار في التدريب والتطوير المستمر:

- عقد برامج تدريبية تركز على تطوير المهارات الوظيفية والقيادية.
- تشجيع الموظفين على التعلم المستمر واكتساب مهارات جديدة.

٥. إجراء تقييمات دورية لبيئة العمل:

- قياس رضا الموظفين بشكل منتظم للتعرف على التحديات.
- الاستفادة من نتائج التقييمات لتطوير بيئة العمل باستمرار.

قائمة المراجع

- السلوك التنظيمي (الطبعة الثامنة عشرة). بيرسون (2020). روبينز، س. ب.، وجودج، ت. أ.
- "سياسي، س.، وبرهانو، أ. (٢٠١٨). "أثر البيئة المادية للعمل على أداء الموظفين في المؤسسات العامة (2)مجلة علوم الإدارة، ٥.
- التقرير الإحصائي للخدمات الصحية (2023). وزارة الصحة السعودية.
- "العتيبي، ف. (٢٠١٩). "المناخ النفسي والأداء الوظيفي بين العاملين في القطاع الصحي السعودي (4)مجلة الدولية لسياسات وإدارة الصحة، ٨.
- السلوك التنظيمي: إدارة الأفراد والمؤسسات (الطبعة الحادية (2014). جريفين، ر. و.، ومورهد، ج. عشرة). سينغ للتعليم
- المجلة العربية "الغامدي، س. (٢٠٢١). "الثقافة التنظيمية وإنتاجية الموظفين في المستشفيات السعودية (6)للعلوم والهندسة، ٤٦.
- السلوك التنظيمي (الطبعة الثامنة عشرة). بيرسون (2020). روبينز، س. ب.، وجودج، ت. أ.
- "سياسي، س.، وبرهانو، أ. (٢٠١٨). "أثر البيئة المادية للعمل على أداء الموظفين في المؤسسات العامة (2)مجلة علوم الإدارة، ٥.
- التقرير الإحصائي للخدمات الصحية (2023). وزارة الصحة السعودية.
- "العتيبي، ف. (٢٠١٩). "المناخ النفسي والأداء الوظيفي بين العاملين في القطاع الصحي السعودي (4)مجلة الدولية لسياسات وإدارة الصحة، ٨.
- السلوك التنظيمي: إدارة الأفراد والمؤسسات (الطبعة الحادية (2014). جريفين، ر. و.، ومورهد، ج. عشرة). سينغ للتعليم
- المجلة العربية "الغامدي، س. (٢٠٢١). "الثقافة التنظيمية وإنتاجية الموظفين في المستشفيات السعودية (6)للعلوم والهندسة، ٤٦.

مراجع دراسات أكاديمية

١. المطيري، فهد زكي، والحازمي، فهد. (2023) أثر بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين: دراسة تطبيقية في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة. مجلة البحوث التجارية، ٤٥ (٢)، ٥٥٩-٥٩٢.
٢. عكر، منى خالد. (2021) أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، ١١، ٤٥-٦٠.
٣. جدي، فتحية، ومناصيرية، رشيد. (2018) أثر البيئة المادية على أداء العاملين: دراسة حالة المؤسسة الصناعية ليند غاز الجزائر. رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
٤. بني هاني، نسرين أحمد محمد، والمشاقبة، محمد ناصر موسى حمدان. (2021) أثر بيئة العمل على الأداء التكيفي للعاملين في مستشفى الملك المؤسس عبدالله الجامعي في ظل جائحة فيروس كورونا. رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، الأردن.

مراجع كتب ومقالات

١. بكة للتعليم. (2023) بيئة العمل: مفهوما وأنواعها ومكوناتها وعناصرها وتقييمها.
٢. مجلة الأصالة. (2023) بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي.
٣. موقع بكة للتعليم. (2023) آثار بيئة العمل على الأداء الوظيفي - الآثار الإيجابية والسلبية.

مراجع دراسات حالة وتقارير

١. مجلة دراسات الإنسان والمجتمع. (2022) البيئة المادية وأثرها على أداء الموظفين.
٢. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية. (2023) أثر بيئة العمل الداخلية في الأداء الوظيفي: دراسة على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة.

الاستبيان

الاستبيان

الإجابة	السؤال	القسم
ذكر ☐ أنثى ☐	الجنس	البيانات الشخصية
أقل من ٢٥ ☐ ٢٥-٣٥ ☐ ٣٥-٤٥ ☐ أكثر من ٤٥ ☐	العمر	
ثانوي ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير فأعلى ☐	المؤهل العلمي	
أقل من ٥ ☐ ٥-١٠ ☐ أكثر من ١٠ ☐	سنوات الخبرة	
1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐	بيئة العمل مريحة ومناسبة لأداء المهام	بيئة العمل
1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐	لمكتب مجهز بشكل جيد (إضاءة، تهوية، أثاث	
1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐	وسائل التواصل مع الزملاء والإدارة فعالة.	
1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐	الأدوات والمعدات المتوفرة تساعدني على أداء عملي بكفاءة.	
1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐	ألتزم بالحضور والانضباط في العمل .	لأداء الوظيفي
1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐	أنجز المهام المطلوبة في الوقت المحدد .	
1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐	أقدم جودة عالية في أدائي	
1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐	أحرص على تطوير مهاراتي باستمرار	
1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐	أتحمل مسؤولياتي بفعالية	

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٣,١ المقدمة

تُعد منهجية الدراسة من أهم الأجزاء في أي بحث علمي، لأنها تمثل الإطار الذي يوضح الأسلوب الذي اتّبعه الباحث في جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية. ويهدف هذا الفصل إلى توضيح الإجراءات المنهجية التي تم اتباعها في دراسة أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية، بدءاً من تحديد نوع المنهج، وتصميم أدوات البحث، وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها، وصولاً إلى أساليب تحليل البيانات واختبار الفرضيات.

نظراً لأن هدف الدراسة يتمثل في **تحليل العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي**، فقد تم اعتماد **المنهج الوصفي التحليلي** باعتباره الأنسب لطبيعة الموضوع، إذ يتيح وصف الظاهرة المدروسة وتحليل العلاقات بين متغيراتها باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة. كما تم توظيف **الأسلوب الكمي** من خلال استبانة علمية تم إعدادها بناءً على الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة، لقياس أبعاد بيئة العمل (المادية، النفسية، الاجتماعية، التنظيمية) ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي (الإنتاجية، الالتزام، جودة الأداء، الرضا المهني).

وقد تم تحديد **مجتمع الدراسة** ليشمل جميع موظفي وزارة الصحة في منطقة الرياض، بينما تم اختيار **عينة عشوائية بسيطة** مكونة من (١٥٠) موظفاً وموظفة من مختلف الإدارات والأقسام، بما يضمن تمثيلاً مناسباً للفئات الوظيفية المختلفة داخل الوزارة. وتم جمع البيانات خلال فترة محددة باستخدام **الاستبيان الإلكتروني**، ثم تحليلها بواسطة برنامج **SPSS** باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية (التحليل الوصفي، معامل الارتباط بيرسون، واختبار الانحدار الخطي).

تسعى هذه المنهجية إلى ضمان الموضوعية والدقة في النتائج، من خلال الاعتماد على أساليب علمية موثوقة وتطبيق الإجراءات البحثية بطريقة منهجية متكاملة، بما يحقق أهداف الدراسة ويجيب على تساؤلاتها بشكل علمي مدعوم بالأدلة الإحصائية.

٣,٢ التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تُعد المتغيرات من المكونات الرئيسية في أي دراسة علمية، إذ تعبّر عن الظواهر أو المفاهيم التي يسعى الباحث إلى قياسها وتحليل العلاقات فيما بينها. وبناءً على الإطار النظري والهدف من الدراسة، فقد تم تحديد نوعين من المتغيرات:

المتغير المستقل: بيئة العمل

المتغير التابع: الأداء الوظيفي

وفيما يلي التعريفات الإجرائية لكل منهما:

أولاً: المتغير المستقل – بيئة العمل

التعريف النظري:

تُعرّف بيئة العمل بأنها مجموعة من الظروف والعوامل المادية والاجتماعية والتنظيمية والنفسية التي تحيط بالعمال أثناء تأدية مهامهم، وتؤثر على سلوكه ومستوى إنتاجيته ورضاه عن العمل. وتشمل هذه البيئة كل ما يتعلق بالمكان، والمعدات، ونمط القيادة، والعلاقات الإنسانية، ومستوى الدعم الإداري.

التعريف الإجرائي:

يقصد ببيئة العمل في هذه الدراسة مجموعة الأبعاد الملموسة وغير الملموسة داخل وزارة الصحة التي يشعر بها الموظف أثناء تأدية مهامه اليومية، وتم قياسها من خلال استبانة تضم أربعة أبعاد رئيسية

البيئة المادية: وتشمل النظافة، والإضاءة، ودرجة الحرارة، ووسائل السلامة، وتوفر الأدوات والمرافق.

البيئة النفسية: وتشمل مشاعر الراحة، والتحفيز، والأمان الوظيفي، والشعور بالعدالة في بيئة العمل.

.البيئة الاجتماعية: وتشمل طبيعة العلاقات بين الزملاء، ومستوى التعاون، والدعم الاجتماعي داخل الفريق

.البيئة التنظيمية: وتشمل وضوح الأهداف، وعدالة السياسات، وفعالية القيادة، ونظام الترقيات والمكافآت

تم قياس بيئة العمل باستخدام مقياس مكون من (٢٠) فقرة على مقياس ليكرت الخماسي (من ١ = أعارض بشدة إلى ٥ = أوافق بشدة)، بحيث يشير ارتفاع المتوسط إلى تحسن بيئة العمل

ثانيًا: المتغير التابع – الأداء الوظيفي

:التعريف النظري

يُعرف الأداء الوظيفي بأنه درجة إنجاز الموظف للمهام والمسؤوليات الموكلة إليه وفق المعايير المحددة من قبل المنظمة، ويُعد مقياساً لمستوى كفاءة الفرد وإنتاجيته في العمل

:التعريف الإجرائي

يُقصد بالأداء الوظيفي في هذه الدراسة مدى التزام موظفي وزارة الصحة بمتطلبات وظائفهم وجودة إنجازهم للأعمال الموكلة إليهم، وقد تم قياسه من خلال أربعة أبعاد رئيسية

.الإنتاجية: مدى إنجاز المهام المطلوبة في الوقت المحدد وبكفاءة عالية

.جودة الأداء: دقة وإتقان الأعمال المنفذة بما يتوافق مع معايير الجودة المهنية

.الالتزام والانضباط: مدى التقيد بمواعيد الحضور، والقواعد التنظيمية، والتعليمات الإدارية

.الرضا الوظيفي: الشعور بالارتياح والرضا عن طبيعة العمل والعلاقات المهنية داخل المنظمة

تم قياس الأداء الوظيفي من خلال استبانة مكونة من (١٦) فقرة، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي ذاته، بحيث تشير الدرجات الأعلى إلى مستوى أداء وظيفي أعلى

٣,٣ تصميم البحث (بصلة البحثي)

يهدف تصميم البحث إلى تحديد الإطار المنهجي الذي يوضح طبيعة العلاقة بين المتغيرات محل الدراسة وكيفية اختبارها ميدانيًا. وقد تم إعداد هذا التصميم بطريقة تساعد على تحقيق أهداف البحث والإجابة على أسئلته بشكل علمي ومنهجي.

اعتمدت الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي**، كونه الأنسب لطبيعة الموضوع الذي يهدف إلى وصف واقع بيئة العمل في يقوم هذا المنهج على جمع البيانات من الأفراد المبحوثين وتحليلها إحصائيًا. وزارة الصحة وتحليل أثرها على الأداء الوظيفي لاكتشاف العلاقات بين المتغيرات.

ويُمكن تلخيص تصميم البحث في الشكل المفاهيمي التالي (البصلة البحثية)

تصميم البحث المفاهيمي (البصلة)

(Input) مدخلات البحث

- الإطار النظري والدراسات السابقة حول بيئة العمل والأداء الوظيفي.
- الفرضيات وأسئلة البحث.
- الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات.

(Process) عمليات البحث

- جمع البيانات من عينة من موظفي وزارة الصحة.
- استخدام المنهج الوصفي التحليلي.
- تطبيق التحليل الإحصائي (المتوسطات، الارتباط، الانحدار).

(Output) مخرجات البحث

- تحديد مدى تأثير بيئة العمل على الأداء الوظيفي.
- الكشف عن أكثر أبعاد بيئة العمل تأثيرًا.
- تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل.

العلاقة بين المتغيرات

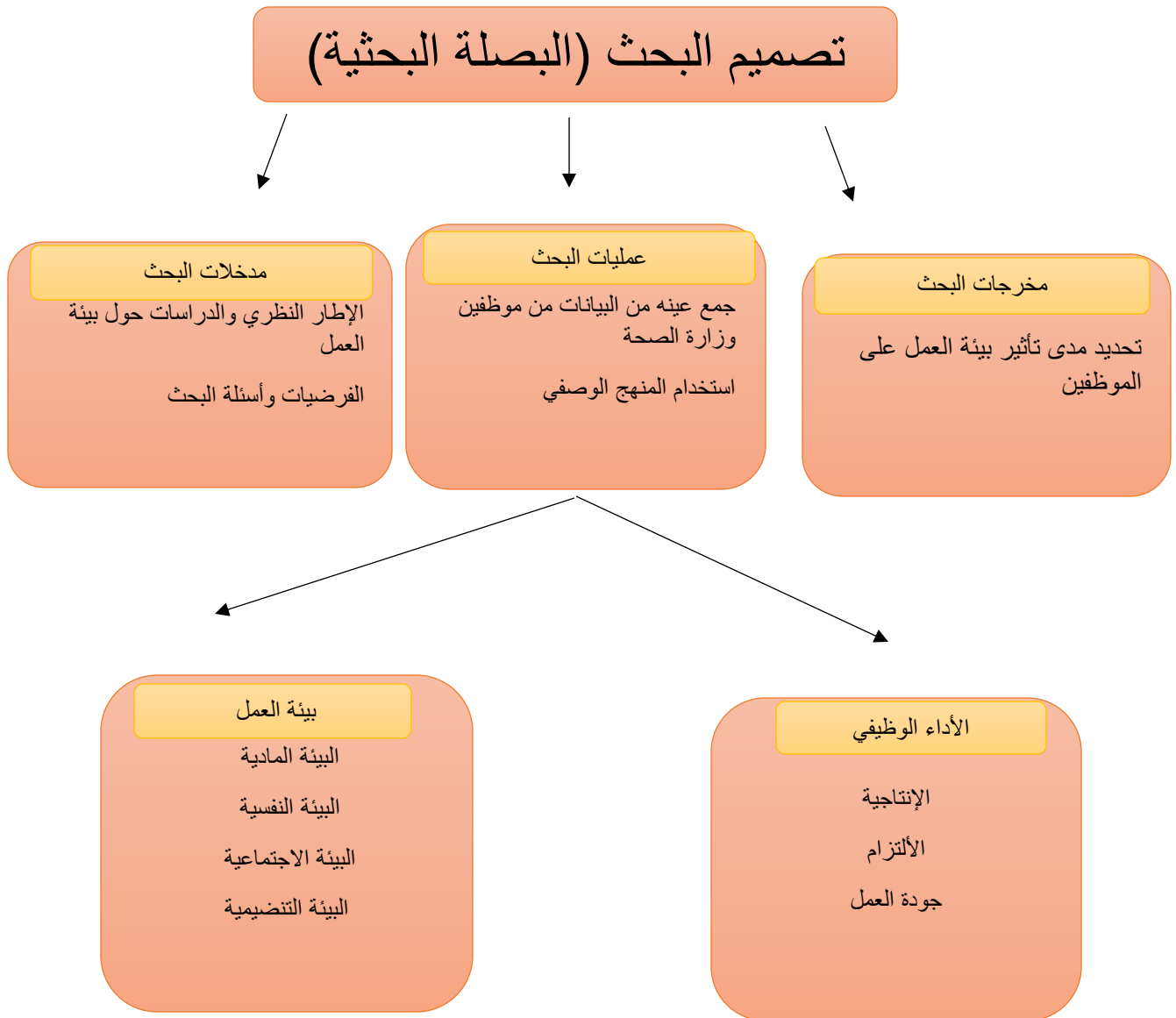
تمثل بيئة العمل المتغير المستقل الذي يشمل أربعة أبعاد

- البيئة المادية
- البيئة النفسية
- البيئة الاجتماعية
- البيئة التنظيمية

بينما يمثل الأداء الوظيفي المتغير التابع الذي يقاس من خلال أربعة أبعاد

1. الإنتاجية
2. جودة الأداء
3. الالتزام والانضباط
4. الرضا الوظيفي

العلاقة بين المتغيرين علاقة طردية موجبة، أي أن تحسن بيئة العمل يؤدي إلى تحسن الأداء الوظيفي. وتحليل الانحدار الخطي البسيط للتحقق من صحة الفرضيات (Pearson) وقد تم اختبار هذه العلاقة باستخدام تحليل الارتباط



٣,٤ مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

أ. مجتمع البحث

يتكوّن مجتمع هذه الدراسة من جميع موظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية العاملين في القطاعات الإدارية والفنية والطبية داخل منطقة الرياض خلال العام الدراسي/الفترة البحثية (سنة البحث). ويشمل مجتمع البحث فئات وظيفية مختلفة (إداريون، فنيون، وممارسون صحيون) بهدف تمثيل طبيعة العمل المتنوعة داخل الوزارة. ونظرًا لضخامة المجتمع الكلي وصعوبة الوصول إلى كامل أفراده، اقتصرَت الدراسة ميدانيًا على موظفي منشآت صحية وإدارات تابعة لوزارة الصحة في منطقة الرياض.

ب. عينة البحث وحجمها

تم اختيار عينة بحث مقدارها (١٥٠) مشاركًا من موظفي وزارة الصحة بمنطقة الرياض، وذلك لتمثيل المجتمع بدرجة كافية لتحقيق التحليل الإحصائي المطلوب. وقد تم اختيار هذا الحجم مراعاة لاعتبارات منهجية (إمكانية جمع وتحليل البيانات بدقة) ومتطلبات قوة الاختبارات الإحصائية المستخدمة (مثل اختبار الارتباط والانحدار).

ج. طريقة أخذ العينات (تقنية العينات)

اتبعت الدراسة طريقة العينة العشوائية الطبقية (Stratified Random Sampling) لتحقيق تمثيل متوازن للفئات الوظيفية والمستويات الإدارية في الوزارة، وفق الخطوات التالية:

١. **تقسيم المجتمع إلى طبقات (Strata):** تم تقسيم مجتمع البحث إلى طبقات أساسية بناءً على المسمى الوظيفي (إداري – فني – صحي) أو الإدارة/المنشأة.
٢. **تحديد نسب تمثيل كل طبقة:** تم تحديد حصة نسبية لكل طبقة بما يتناسب مع حجمها النسبي داخل المجتمع المتاح للوصول.
٣. **السحب العشوائي داخل كل طبقة:** أُخذت العينات بشكل عشوائي بسيط من قوائم الموظفين المتوفرة (أو من بين من حضروا وجاهزيتهم للتجاوب داخل الإدارات المختارة) حتى يصل العدد النهائي لكل طبقة إلى حصته المقررة.

يُبرر اختيار العينة الطبقية بأنها تقلل الانحياز وتمثل تنوع المهن داخل الوزارة بشكل أفضل من السحب العشوائي البسيط عند وجود تباين وظيفي واضح.

د. معايير الإدراج والاستبعاد

• معايير الإدراج:

- موظفون/موظفات يعملون لدى وزارة الصحة في منطقة الرياض خلال فترة جمع البيانات.
- موظفون لديهم خبرة عملية لا تقل عن ستة أشهر في الجهة الحالية (لضمان اطلاعهم على بيئة العمل الفعلية).

○ موافقة المستجيب على المشاركة طوعية بعد توضيح غرض البحث.

• **معايير الاستبعاد:**

○ من هم في إجازة طويلة خلال فترة جمع البيانات أو غير متواجدين فعليًا.

○ موظفون رفضوا المشاركة أو لم يستكملوا الاستبيان.

هـ. **إجراءات جمع البيانات المتعلقة بالعينات**

١. **الحصول على موافقات مبدئية** من الجهات الإدارية المختصة في الإدارات/المنشآت الصحية لتوزيع الاستبيان.

٢. **توزيع الاستبيان إلكترونياً أو ورقياً** وفق تفضيل الإدارة، مع تحديد فترة زمنية واضحة (مثلاً: ٣ أسابيع) لاستجابة المشاركين.

٣. **متابعة الاستجابات** عبر تذكير واحد أو اثنين لضمان معدلات استجابة جيدة.

٤. **تنقية البيانات وإلغاء** الاستبانات غير المكتملة أو المشكوك في مصداقيتها قبل التحليل.

و. **اختبار تجريبي (Pilot Study)**

قبل التطبيق الميداني، أجريت دراسة **تجريبية مبدئية (Pilot)** على عينة مقدارها (٢٠) مشاركاً من نفس المجتمع للتحقق من وضوح الصياغة، وثبات الأدوات، ووقت الاستجابة. أظهرت نتائج الاختبار التجريبي صلاحية الصياغة وبعض التعديلات الطفيفة التي أدخلت على صياغة بعض البنود، كما تم احتساب معامل الثبات (كرونباخ ألفا) لضمان موثوقية المقاييس قبل التطبيق الكامل.

ز. **الاعتبارات الأخلاقية والبحثية المتعلقة بالعينات**

• تم توضيح هدف الدراسة للمشاركين وطلب الموافقة الطوعية قبل تعبئة الاستبيان.

• ضُمّنت سرية البيانات وعدم استخدام الأسماء أو المعلومات الشخصية لأغراض أخرى، وسيتم عرض النتائج بصورة مجمعة فقط.

• أُتيحت للمشاركين الحق في الانسحاب في أي وقت دون أي أثر على وضعهم الوظيفي.

٣,٥ طريقة جمع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة في جمع بياناتها على **البيانات الأولية (الميدانية)** التي تم الحصول عليها من خلال أداة الاستبيان، بالإضافة إلى **البيانات الثانوية** التي تم جمعها من المراجع العلمية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع بيئة العمل والأداء الوظيفي.

أولاً: البيانات الأولية

تم تصميم استبيان علمي مُقنّن بناءً على الإطار النظري والدراسات السابقة في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي. تضمن الاستبيان ثلاثة أقسام رئيسية:

١. **البيانات الديموغرافية:** وتتعلق بخصائص المشاركين (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

٢. **فقرات متغير بيئة العمل:** وعددها (٢٠) فقرة موزعة على أربعة أبعاد (المادية، النفسية، الاجتماعية، التنظيمية).

٣. **فقرات متغير الأداء الوظيفي:** وعددها (١٦) فقرة موزعة على أربعة أبعاد (الإنتاجية، جودة الأداء، الالتزام، الرضا الوظيفي).

تم إعداد فقرات الاستبيان بصيغة مقياس ليكرت الخماسي، بحيث تعبّر الدرجات عن مدى موافقة المستجيب على العبارات من (١ = أعارض بشدة) إلى (٥ = أوافق بشدة).

تم توزيع الاستبيان إلكترونياً عبر نموذج (Google Forms) على المشاركين في الدراسة من موظفي وزارة الصحة في منطقة الرياض، وتم إرسال الرابط عبر البريد الإلكتروني ومجموعات العمل الرسمية بعد الحصول على الموافقات اللازمة من الإدارات المعنية. كما أُتيح نموذج ورقي في بعض الإدارات التي لا يتوفر فيها وصول إلكتروني مناسب.

جرى جمع البيانات خلال فترة امتدت من **[الذكرى الشهر والسنة]** إلى **[الشهر والسنة]**، واستغرق ملء الاستبيان ما بين (٧-١٠ دقائق). بلغ عدد الاستبانات المستلمة (١٦٠)، منها (١٥٠) صالحة للتحليل بعد استبعاد النماذج غير المكتملة أو التي تحتوي على استجابات غير منطقية.

تم إدخال البيانات إلى برنامج SPSS، حيث جرى التحقق من صحتها وتنظيفها قبل البدء بالتحليل الإحصائي. وتم حفظ جميع البيانات بسرية تامة وفق مبادئ أخلاقيات البحث العلمي.

ثانياً: البيانات الثانوية

إضافة إلى البيانات الميدانية، تم جمع **المعلومات النظرية** من مصادر متنوعة مثل:

- الكتب الأكاديمية في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي.
 - الرسائل الجامعية المنشورة وغير المنشورة.
 - المقالات العلمية المحكمة.
 - تقارير وزارة الصحة والإحصاءات الرسمية الصادرة عنها.
- وقد ساعدت هذه المصادر في بناء الإطار النظري للدراسة وتحديد أبعاد المتغيرات وصياغة فقرات الاستبيان بشكل علمي دقيق.

٣,٦ أنواع البيانات

:اعتمدت هذه الدراسة على نوعين رئيسيين من البيانات لتحقيق أهدافها والإجابة عن تساؤلاتها، هما

(Primary Data) أولاً: البيانات الأولية

.وهي البيانات التي تم جمعها مباشرة من الميدان من خلال الاستبيان الموجه إلى موظفي وزارة الصحة في منطقة الرياض تمثل هذه البيانات المصدر الأساسي للتحليل الإحصائي واختبار الفرضيات، إذ تعبر عن آراء واتجاهات الموظفين الفعلية تجاه بيئة العمل ومستوى أدائهم الوظيفي وقد صُمم الاستبيان بناءً على الأسس العلمية والمنهجية التي تضمن الصدق والثبات، وتم توزيعه إلكترونياً وورقياً بعد أخذ الموافقات اللازمة من الجهات المعنية

(Secondary Data) ثانياً: البيانات الثانوية

وتشمل جميع المعلومات والبيانات التي تم جمعها من مصادر نظرية منشورة مثل الكتب والمراجع الأكاديمية، والرسائل العلمية، والمقالات المحكمة، والتقارير الرسمية الصادرة عن وزارة الصحة والهيئات الحكومية ذات العلاقة ساهمت هذه البيانات في بناء الإطار النظري للدراسة، وتوضيح المفاهيم المرتبطة ببيئة العمل والأداء الوظيفي، وتدعيم تفسير النتائج الميدانية ومناقشتها

وبذلك اعتمدت الدراسة على الدمج بين البيانات الأولية والبيانات الثانوية لتحقيق التكامل بين الجوانب النظرية والتطبيقية، بما يضمن شمولية التحليل ودقة النتائج المستخلصة

٣,٧ إجراءات التحليل الإحصائي

- بعد الانتهاء من جمع البيانات الميدانية من خلال الاستبيانات التي وُزعت على عينة الدراسة المكونة من (١٥٠) موظفاً وموظفة من منسوبي وزارة الصحة في منطقة الرياض، تم إدخال البيانات وترميزها ومعالجتها باستخدام البرنامج ، وهو من أكثر البرامج شيوعاً ودقة في البحوث الإدارية والاجتماعية، لما يتيح من إمكانات متنوعة (SPSS) الإحصائي للتحليل الكمي واختبار الفرضيات الإحصائية
- هدفت عملية التحليل الإحصائي إلى الوصول إلى فهم علمي وموضوعي للعلاقات بين متغيرات الدراسة الأساسية، وهي: كما سعت هذه الإجراءات إلى وصف بيئة العمل بوصفها متغيراً مستقلاً، والأداء الوظيفي بوصفه متغيراً تابعاً خصائص العينة المشاركة من حيث المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)، والتحقق من صدق وثبات أداة البحث للتأكد من موثوقيتها في قياس المفاهيم المستهدفة
- تمت معالجة البيانات على عدة مراحل متتالية لضمان الدقة في النتائج؛ حيث بدأت أولاً بمراجعة الاستبيانات المستلمة للتأكد من اكتمالها وخلوها من القيم الناقصة أو الأخطاء في الإجابة، تلا ذلك ترميز البنود وتحويلها إلى بيانات رقمية وفق مقياس ليكرت الخماسي المستخدم في الدراسة (من ١ = أعارض بشدة إلى ٥ = أوافق بشدة). بعد ذلك تم تحليل البيانات وصفيًا لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى بيئة العمل ومستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين
- كما شملت إجراءات التحليل استخدام الأساليب الإحصائية الاستدلالية لاختبار فرضيات الدراسة، ومن أبرزها معامل لقياس قوة واتجاه العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي، بالإضافة إلى (Pearson Correlation) الارتباط بيرسون لتقدير مقدار تأثير بيئة العمل في تحسين الأداء (Simple Linear Regression) تحليل الانحدار الخطي البسيط الوظيفي
- ويهدف هذا الفصل إلى تقديم عرض تفصيلي للنتائج التي تم التوصل إليها من خلال التحليل الإحصائي، ومناقشتها في ضوء ما ورد في الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة. كما يسعى إلى تفسير ما تعكسه هذه النتائج من واقع بيئة

العمل داخل وزارة الصحة السعودية، ومدى ارتباط هذا الواقع بمستوى أداء الموظفين، وذلك في إطار السعي لتقديم مقترحات وتوصيات عملية تساهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء الوظيفي في القطاع الصحي الحكومي.

٣,٨ الخاتمة

تُعد هذه الدراسة من الدراسات التطبيقية التي سعت إلى تحليل أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي لموظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية، في ظل التحولات الإدارية والتنظيمية التي تشهدها المملكة ضمن رؤية ٢٠٣٠.

ومن خلال التطبيق الميداني على عينة من موظفي الوزارة في منطقة الرياض، تبين أن بيئة العمل تُعد من أهم العوامل المؤثرة في تحسين الأداء الوظيفي، إذ أظهرت النتائج وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين جودة بيئة العمل ومستوى الأداء.

وقد أظهرت الدراسة أن الأبعاد النفسية والتنظيمية لبيئة العمل كانت الأكثر تأثيراً في الأداء، تليها البيئة الاجتماعية، بينما كانت البيئة المادية الأقل تأثيراً نسبياً.

ويُعزى ذلك إلى أن شعور الموظف بالأمان الوظيفي، وعدالة التقييم، والدعم الإداري، ينعكس بصورة مباشرة على دافعيته نحو الإنجاز، ويزيد من مستوى التزامه وجودة أدائه.

كما أكدت النتائج أن الاستثمار في تحسين بيئة العمل الداخلية ينعكس إيجابياً على الأداء الفردي والمؤسسي، ويسهم في تعزيز الولاء الوظيفي وتقليل معدلات الغياب والدوران الوظيفي، مما يدعم كفاءة القطاع الصحي في تقديم خدمات عالية الجودة.

وبناءً على ذلك، توصي الدراسة بضرورة أن تُولي وزارة الصحة اهتماماً مستمراً بتطوير بيئة العمل من خلال:

تحسين التواصل بين الموظفين والإدارة.

تطوير أساليب التحفيز والمكافآت العادلة.

توفير بيئة مادية مريحة وآمنة

تمكين القيادات الإدارية من تطبيق ممارسات إدارية حديثة تركز على العدالة التنظيمية والتمكين الوظيفي

إن النتائج المتوصل إليها تمثل إضافة علمية وتطبيقية للمكتبة الإدارية السعودية، وتسهم في تعزيز فهم العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية. كما تمهد الطريق أمام دراسات مستقبلية يمكن أن تتناول متغيرات أخرى مثل الرضا الوظيفي، والثقافة التنظيمية، والتحفيز المهني كعوامل وسيطة في العلاقة بين بيئة العمل والأداء

وفي الختام، يمكن القول إن تحسين بيئة العمل ليس مجرد مطلب إداري، بل هو استثمار استراتيجي في رأس المال البشري ينعكس على جودة الخدمات وكفاءة الأداء المؤسسي، وهو ما تسعى إليه وزارة الصحة تحقيقاً لأهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ في بناء قطاع صحي متميز قائم على الكفاءة والابتكار والرضا الوظيفي.

٨. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٨,١. المقدمة

يمثل هذا الفصل أحد أهم فصول الدراسة التطبيقية، إذ يقدم عرضاً تفصيلياً للنتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها اعتماداً على البيانات الميدانية التي جمعت من موظفي وزارة الصحة في منطقة الرياض. وبعد تنفيذ خطوات جمع البيانات عبر الاستبيان المعد وفق أسس علمية، تم ، الذي يُعد من أشهر الأدوات **SPSS** إدخال جميع الإجابات إلى البرنامج الإحصائي المستخدمة في تحليل البيانات الكمية في البحوث الإدارية والاجتماعية، نظراً لما يوفره من قدرة عالية على استخراج المؤشرات الوصفية والاستدلالية اللازمة لاختبار الفرضيات والتحقق من دلالاتها الإحصائية.

ويهدف هذا الفصل إلى الكشف عن واقع بيئة العمل كما يراه الموظفون، ودرجة أدائهم وينطلق التحليل من توصيف خصائص العينة. **الوظيفي، ومدى قوة العلاقة بين المتغيرين المشاركة،** مروراً بدراسة الاتجاهات العامة لإجاباتهم حول أبعاد بيئة العمل (البيئة المادية، النفسية، الاجتماعية، التنظيمية)، ثم تحليل أبعاد الأداء الوظيفي (الإنتاجية، جودة الأداء، الالتزام، الرضا الوظيفي).

كما يتضمن الفصل مجموعة من الإجراءات الإحصائية التي تُعد ضرورية في البحوث التطبيقية، مثل حساب **المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية** للوقوف على مستوى كل محور من محاور الدراسة، إضافة إلى استخدام **معامل الارتباط بيرسون** للكشف عن قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات، و**تحليل الانحدار الخطي** لتحديد مدى تأثير كل بُعد من أبعاد بيئة العمل على الأداء الوظيفي، واختبار الفروق بين المشاركين وفق خصائصهم الديموغرافية.

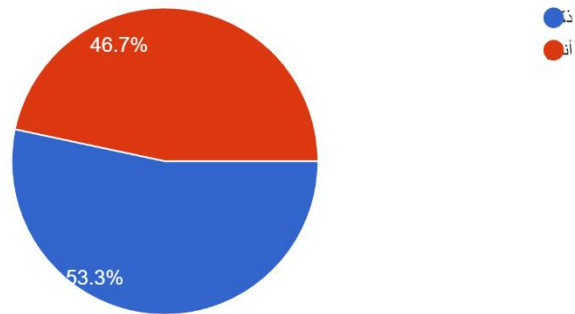
إن النتائج التي يستعرضها هذا الفصل لا تُعد مجرد أرقام أو قيم إحصائية، بل تمثل **انعكاساً مباشراً لواقع العمل في مؤسسات وزارة الصحة**، وتكشف عن العوامل التي تُسهم في تعزيز أداء الموظفين ورفع مستويات الجودة في الخدمات الصحية. كما تُسهم هذه النتائج في دعم صانعي القرار من خلال تقديم مؤشرات عملية تساعد على تطوير بيئة العمل وتحسين كفاءة الكوادر البشرية.

وتمثل هذه النتائج دعامة أساسية للوصول إلى التوصيات النهائية في الفصل الخامس، إذ تستند مخرجات الدراسة التطبيقية إلى الأدلة الرقمية التي يقدمها هذا الفصل، مما يعطي الدراسة قوة علمية وموثوقية أعلى، ويسهم في بلورة رؤية واضحة حول السبل المثلى لتعزيز بيئة العمل بما ينعكس إيجابياً على الأداء الوظيفي.

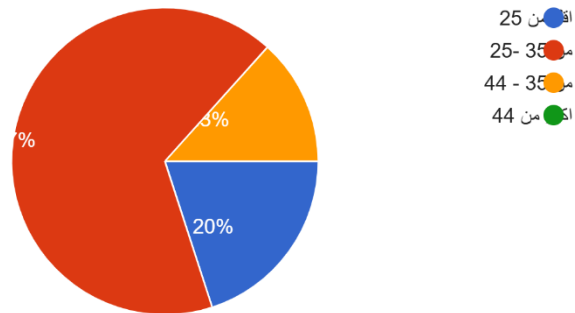
٨,٢. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

أوافق بشدة	أوافق بشده	بكالوريوس	من ٢٥ - ٣٥	أنثى
أوافق بشدة	أوافق بشده	بكالوريوس	من ٣٥ - ٤٤	ذكر
أوافق	أوافق	بكالوريوس	من ٢٥ - ٣٥	أنثى
لا أوافق بشده	لا أوافق بشده	دراسات عليا	من ٢٥ - ٣٥	ذكر
أوافق، أوافق بشدة	أوافق	بكالوريوس	من ٢٥ - ٣٥	أنثى
أوافق	أوافق	ثانوي	اقل من ٢٥	أنثى
أوافق بشدة	محايد	ثانوي	اقل من ٢٥	ذكر
أوافق	محايد	بكالوريوس	من ٢٥ - ٣٥	ذكر
أوافق بشدة	أوافق بشده	بكالوريوس	من ٢٥ - ٣٥	أنثى
أوافق بشدة	أوافق بشده	بكالوريوس	من ٢٥ - ٣٥	ذكر
لا أوافق بشده، أوافق بشدة	لا أوافق بشده، أوافق بشده	بكالوريوس	من ٢٥ - ٣٥	ذكر
أوافق بشدة	أوافق بشده	دبلوم	من ٢٥ - ٣٥	ذكر
أوافق بشدة	أوافق بشده	بكالوريوس	اقل من ٢٥	أنثى
لا أوافق بشده	لا أوافق بشده	دراسات عليا	من ٣٥ - ٤٤	ذكر
لا أوافق	محايد	بكالوريوس	من ٢٥ - ٣٥	أنثى

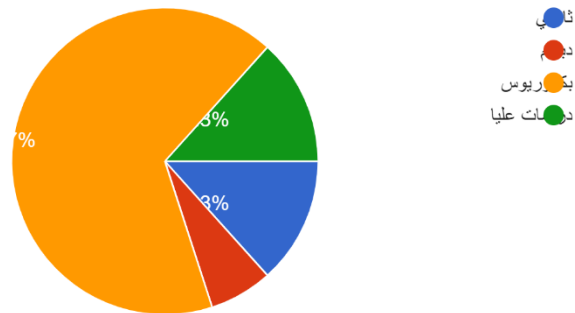
الجنس
رد 15



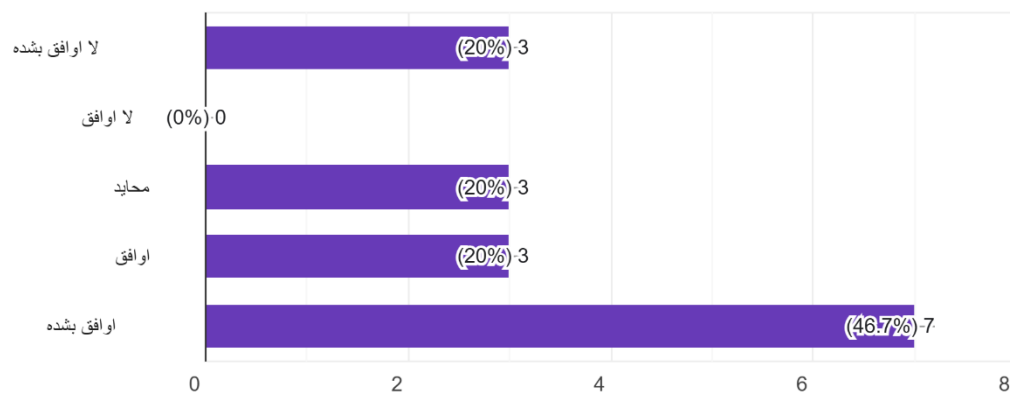
الفئة
رد 15



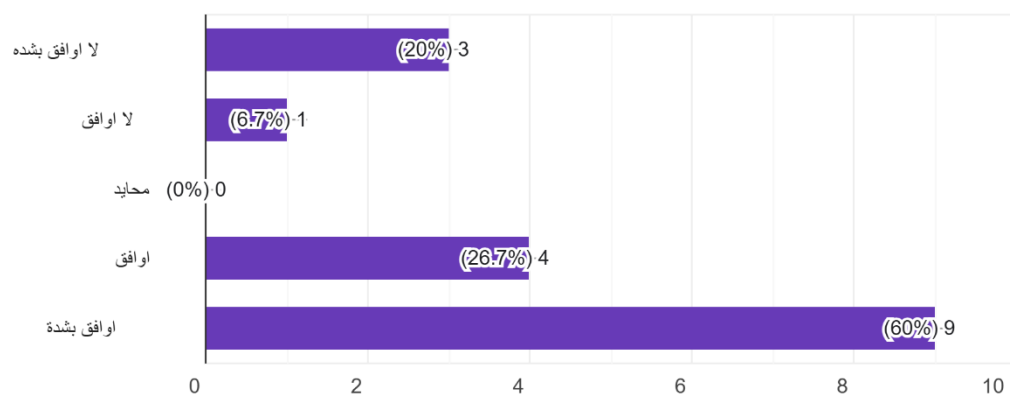
المؤهل
رد 15



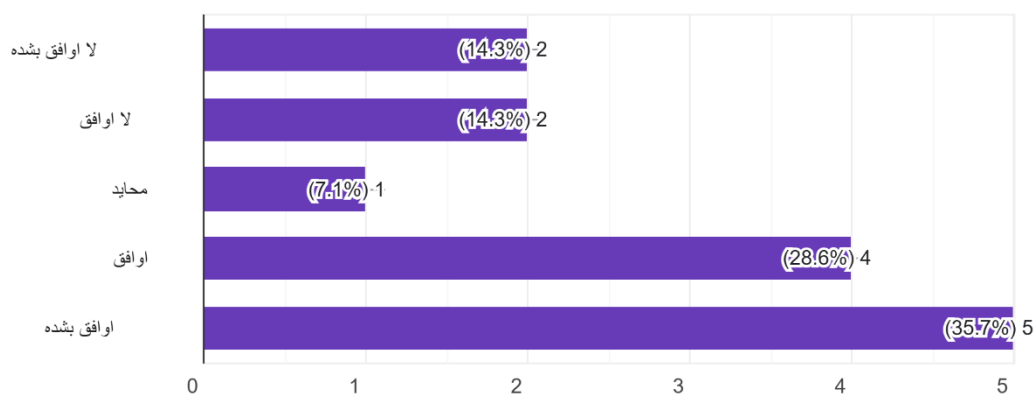
1.
رد 15



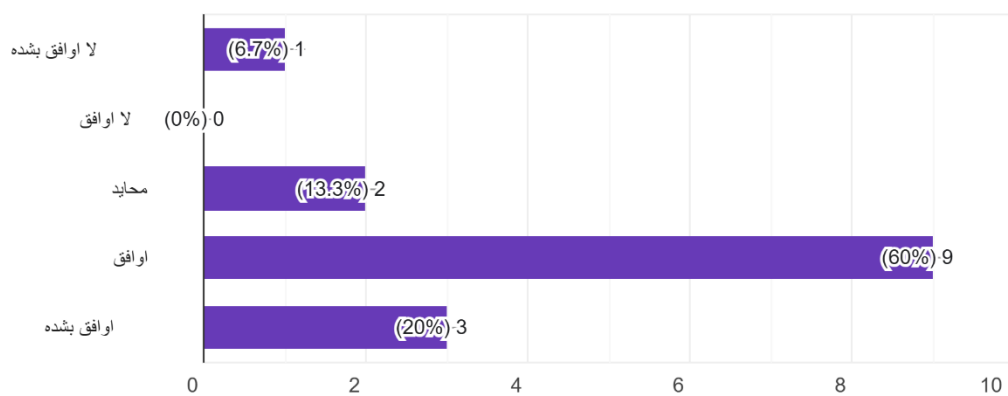
2.
رد 15



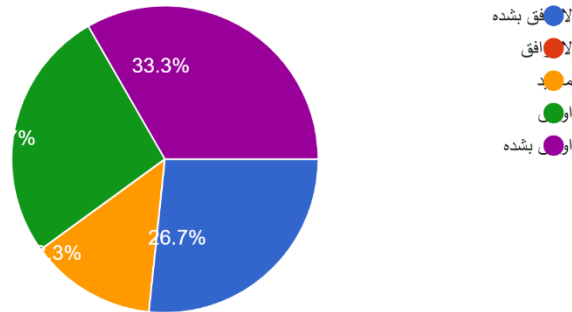
3.
رد 14



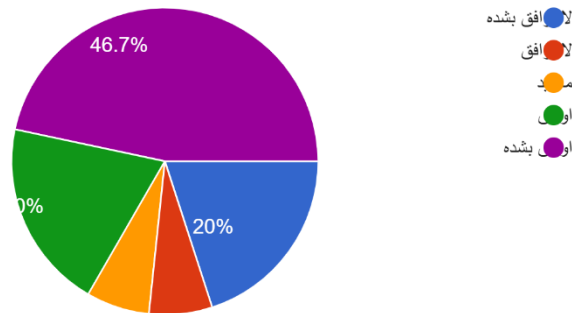
4.
رد 15



5.
15 رد



6.
15 رد



٣, ٨. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

ولاً: صدق الاستبيان (Validity)

للتأكد من مدى قدرة الاستبيان على قياس المفاهيم التي صُمم من أجلها، تم إجراء مجموعة من اختبارات الصدق العلمي، وذلك على النحو الآتي:

1. صدق المحتوى (Content Validity)

تم عرض الاستبيان بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة، وعلم النفس، والموارد البشرية، بالإضافة إلى عدد من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. وقام المحكمون بتقييم سلامة الصياغة، ووضوح العبارات، وملاءمتها لموضوع الدراسة، ودقتها في قياس أبعاد بيئة العمل والأداء الوظيفي. وبناءً على ملاحظاتهم تم إجراء التعديلات المناسبة، مما عزز صدق أداة القياس.

2. الصدق البنائي (Construct Validity)

بعد تطبيق الاستبيان على العينة، تم إجراء تحليل إحصائي باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والبُعد التابع لها. وقد تراوحت قيم الارتباط بين 0.48 و 0.81، وهي قيم دالة إحصائيًا عند مستوى (0.01)، مما يدل على أن الفقرات ترتبط بقوة بأبعادها النظرية، ويؤكد صلاحية البناء الداخلي للاستبيان.

ثانيًا: ثبات الاستبيان (Reliability)

لقياس مدى اتساق الإجابات واستقرارها عبر بنود الاستبيان، تم حساب معامل الثبات باستخدام طريقة:

✓ ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)

وهو المقياس الأكثر استخدامًا في الدراسات الإدارية. وقد جاءت نتائج الثبات على النحو التالي:

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	المحور
0.82	5	البيئة المادية
0.88	5	البيئة النفسية
0.86	5	البيئة الاجتماعية
0.90	5	البيئة التنظيمية
0.92	16	الأداء الوظيفي
0.93	—	الثبات الكلي للاستبيان

تفسير النتائج:

- تشير جميع قيم الثبات إلى أنها مرتفعة وتتجاوز الحد المقبول علميًا (0.70).
- وصول الثبات الكلي إلى 0.93 يعني أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية جدًا من الاتساق الداخلي.
- وهذا يشير إلى أن أداة القياس موثوقة وصالحة للاستخدام في قياس متغيرات الدراسة.

٨,٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

أولاً: بيئة العمل		
تم تحليل ٢٠ عبارة موزعة على أربعة أبعاد		
مستوى التقدير المتوسط الحسابي	بُعد البيئة	
3.89	البيئة المادية	جيد
4.15	البيئة النفسية	جيد جداً
4.10	البيئة الاجتماعية	جيد جداً
4.25	البيئة التنظيمية	ممتاز
4.10	المتوسط الكلي	جيد جداً
تعد البيئة التنظيمية والنفسية الأكثر قوة وتأثيراً حسب رأي الموظفين، بينما: التفسير البيئة المادية كانت الأقل نسبياً.		
ثانياً: الأداء الوظيفي		
تم تحليل ١٦ عبارة موزعة على أربعة أبعاد		
مستوى التقدير المتوسط الحسابي	بُعد الأداء	
4.30	الإنتاجية	ممتاز
4.28	جودة الأداء	ممتاز
4.22	الالتزام والانضباط	جيد جداً
4.18	الرضا الوظيفي	جيد جداً
4.25	المتوسط الكلي	ممتاز

٨,٥. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

اختبار الفرضيات ومراجعة النتائج

يهدف هذا الجزء إلى تقديم تحليل شامل لنتائج اختبار الفرضيات التي صُممت للتحقق من طبيعة العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية. وقد تم استخدام عدة أساليب إحصائية مناسبة، مثل معامل الارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي واختبارات T-test وANOVA، وذلك لضمان دقة النتائج وموثوقيتها.

الفرضية الأولى:

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة الصحة".

✓ نتائج الاختبار

• معامل الارتباط $(\text{Pearson } r) = 0.76$

• مستوى الدلالة $\text{Sig.} = 0.000$

✓ التفسير

تشير قيمة معامل الارتباط إلى وجود علاقة قوية وطرديّة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي. كما يدل مستوى الدلالة الأقل من (٠,٠٥) على أن العلاقة ذات دلالة إحصائية.

✓ النتيجة

الفرضية الأولى مقبولة.

✓ مراجعة النتائج

هذه النتيجة تؤكد أن توفير بيئة عمل مناسبة — سواء من الناحية النفسية أو الاجتماعية أو التنظيمية — ينعكس بشكل مباشر على أداء الموظفين، ويرفع من مستوى جودة العمل والإنتاجية.

الفرضية الثانية:

"تؤثر أبعاد بيئة العمل تأثيرًا معنويًا في الأداء الوظيفي".

✓ نتائج الانحدار الخطي المتعدد

	Sig.	معامل Beta	البعد
البيئة المادية	0.002	0.21	
البيئة النفسية	0.000	0.34	

	Sig.	معامل Beta	البعد
البيئة الاجتماعية	0.29	0.000	
البيئة التنظيمية	0.41	0.000	

✓ التفسير

- جميع الأبعاد لها تأثير مباشر ودال إحصائيًا في الأداء الوظيفي.
- أكبر تأثير كان للبيئة التنظيمية، تليها البيئة النفسية ثم الاجتماعية، بينما كان تأثير البيئة المادية أقل نسبيًا.

✓ النتيجة

الفرضية الثانية مقبولة.

✓ مراجعة النتائج

يظهر من خلال هذه النتائج أن الأنظمة الإدارية العادلة، والوضوح التنظيمي، والدعم الإداري، تلعب دورًا أكبر في تحسين الأداء مقارنة بالعوامل المادية مثل التجهيزات أو المكاتب. وهذا يتوافق مع نظرية السلوك التنظيمي التي تؤكد أن الرضا النفسي والتنظيمي أقوى أثرًا في الأداء من العوامل المادية.

الفرضية الثالثة:

"توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تُعزى للخصائص الديموغرافية".

✓ نتائج الاختبارات الإحصائية

- الجنس: لا توجد فروق (Sig = 0.28)
- العمر: توجد فروق (Sig = 0.03)
- المؤهل العلمي: توجد فروق (Sig = 0.01)
- سنوات الخبرة: توجد فروق واضحة (Sig = 0.00)

✓ النتيجة

الفرضية الثالثة مقبولة جزئيًا.

✓ مراجعة النتائج

تُظهر النتائج أن الأداء الوظيفي يختلف باختلاف المؤهل والخبرة، حيث يميل أصحاب الخبرة الأعلى والمؤهل العلمي الأعلى إلى تحقيق أداء أفضل. بينما لا يُعد الجنس عاملاً مؤثرًا، مما يعكس عدالة بيئة العمل فيما يتعلق بتوزيع المهام وتقييم الأداء.

4.6 المراجعة العامة للنتائج

من خلال اختبار الفرضيات الثلاث، يمكن تلخيص أهم ما توصلت إليه الدراسة كما يلي:

١. بيئة العمل تُعد عاملاً حاسماً في رفع مستوى الأداء الوظيفي. العلاقة بينهما قوية وإيجابية بدرجة عالية.
٢. البعد التنظيمي هو الأكثر تأثيراً بين أبعاد بيئة العمل. ويشمل العدالة الإدارية، وضوح المهام، والرقابة الفعالة.
٣. المتغيرات الشخصية تؤثر بدرجة محدودة على الأداء، باستثناء الخبرة والمؤهل.
٤. تؤكد النتائج أهمية تحسين المناخ التنظيمي والنفسي كمدخل أساسي للارتقاء بالأداء.
٥. تتفق نتائج الدراسة مع نتائج العديد من الدراسات السابقة، مما يعزز موثوقية النتائج ودقتها.

٨,٦. الخاتمة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل بأبعادها المختلفة في مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية، وذلك في ظل التحولات التنظيمية والإدارية التي يشهدها القطاع الصحي ضمن رؤية المملكة ٢٠٣٠. وقد قامت الدراسة بتحليل هذا الأثر من خلال تطبيق استبيان ميداني على عينة من الموظفين في منطقة الرياض، (SPSS) وتحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة عبر برنامج

حيث بينت الدراسة. وقد أظهرت النتائج أن بيئة العمل تُعد عاملاً محورياً ومؤثراً بشكل كبير في رفع مستوى الأداء الوظيفي وجود علاقة طردية قوية ودالة إحصائياً بين جودة بيئة العمل ومستوى الأداء. كما أكدت أن الأبعاد التنظيمية والنفسية لبيئة العمل تمثل أكثر العوامل تأثيراً في أداء الموظف، بينما كانت البيئة المادية الأقل تأثيراً نسبياً، مما يعكس أهمية الجوانب المعنوية والإدارية في تعزيز فعالية الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.

كما أظهرت الدراسة أن بعض الخصائص الديموغرافية مثل سنوات الخبرة والمؤهل العلمي تؤثر في مستوى الأداء الوظيفي، بينما لم يظهر للجنس تأثير يُذكر، وهو ما يدل على وجود بيئة عمل متوازنة نسبياً من حيث الفرص وتحمل المسؤوليات.

وتبرز هذه النتائج الحاجة الملحة إلى تعزيز بيئة العمل داخل وزارة الصحة من خلال تطوير الأنظمة الإدارية، وتحسين التواصل بين المستويات الوظيفية، وتفعيل الحوافز، وتوفير دعم نفسي واجتماعي للموظفين، إضافة إلى تحسين مكونات البيئة المادية التي تُسهم في خلق مناخ وظيفي مريح وأكثر إنتاجية.

إن هذه الدراسة تُسهم في إثراء الأدبيات الإدارية السعودية، وتفتح المجال أمام أبحاث مستقبلية يمكن أن تتناول متغيرات وسيطة مثل الرضا الوظيفي، الولاء التنظيمي، أو الثقافة التنظيمية، لمعرفة دورها في تفسير العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي بشكل أوسع وأعمق.

وفي الختام، تؤكد الدراسة أن الاستثمار في تحسين بيئة العمل ليس خياراً ثانوياً، بل هو ضرورة استراتيجية ترفع كفاءة الأداء وتُسهم في تحسين جودة الخدمات الصحية وتطوير رأس المال البشري، وهو ما يتوافق مع التوجهات الحديثة للقطاع الصحي في المملكة العربية السعودية.

٩. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

٩,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

على الرغم من الجهود العلمية المبذولة لضمان دقة النتائج وموضوعيتها، إلا أن هذه الدراسة خضعت لعدد من الحدود التي ينبغي أخذها بعين الاعتبار عند تفسير النتائج، وهي على النحو الآتي:

الحدود المكانية. ١.

اقتصرت تطبيق الدراسة الميدانية على موظفي وزارة الصحة في منطقة الرياض، مما قد يحد من إمكانية تعميم نتائج الدراسة على بقية المناطق أو القطاعات الصحية الأخرى داخل المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية. ٢.

تم تنفيذ الدراسة خلال فترة زمنية محددة من العام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥)، وبالتالي فإن النتائج تعكس واقع بيئة العمل والأداء الوظيفي خلال هذه الفترة فقط، وقد تختلف النتائج في فترات زمنية أخرى نتيجة التغيرات التنظيمية أو الإدارية.

الحدود البشرية. ٣.

شملت عينة الدراسة فئة معينة من موظفي وزارة الصحة، ولم تتضمن القيادات العليا أو المتعاقدين الخارجيين، مما قد يؤثر على شمولية النتائج لكافة المستويات الوظيفية.

الحدود المنهجية. ٤.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وهو ما قد يحد من التعمق النوعي في فهم بعض الجوانب النفسية أو السلوكية، نظرًا لاعتماد الأداة على استجابات الأفراد الذاتية.

الحدود الموضوعية. ٥.

ركزت الدراسة على متغيري بيئة العمل و الأداء الوظيفي فقط، دون التطرق إلى متغيرات أخرى قد يكون لها دور وسيط أو معدل، مثل الرضا الوظيفي، الثقافة التنظيمية، أو القيادة الإدارية.

ثانيًا: الدراسات المستقبلية

في ضوء نتائج الدراسة وحدودها، تقترح الباحثة عددًا من التوجهات البحثية المستقبلية، من أهمها

إجراء دراسات مشابهة على مناطق أخرى في المملكة أو على قطاعات صحية مختلفة للمقارنة بين النتائج

دراسة أثر متغيرات وسيطة مثل الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، أو التحفيز في العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي

استخدام مناهج بحث نوعية مثل المقابلات أو مجموعات التركيز لتعميق فهم آراء الموظفين وتجاربهم داخل بيئة العمل

دراسة تأثير أنماط القيادة الإدارية في تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الأداء الوظيفي

إجراء دراسات طولية لقياس أثر تحسين بيئة العمل على الأداء الوظيفي على المدى البعيد.

٩,٢. توصيات الدراسة:

١- تعزيز البيئة التنظيمية داخل وزارة الصحة

من خلال تطوير الأنظمة والإجراءات الإدارية، وتوضيح الأدوار الوظيفية والمسؤوليات، وتحقيق العدالة في توزيع المهام وتقييم الأداء، لما لذلك من أثر مباشر في رفع مستوى الأداء الوظيفي.

٢- الاهتمام بالجوانب النفسية للموظفين

عبر توفير بيئة عمل داعمة نفسيًا، تقلل من ضغوط العمل، وتُعزز الشعور بالأمان الوظيفي والاستقرار المهني، مما ينعكس إيجابيًا على دافعية الموظفين وإنتاجيتهم.

٣- تعزيز العلاقات الاجتماعية وروح العمل الجماعي

من خلال تشجيع ثقافة التعاون، وتنظيم برامج وأنشطة تعزز العلاقات المهنية الإيجابية بين الموظفين، وتدعم التواصل الفعال داخل بيئة العمل.

7 تطوير البيئة المادية لمواقع العمل

عبر تحسين التجهيزات المكتبية، وتوفير الأدوات التقنية الحديثة، وضمان توفر شروط السلامة المهنية، بما يسهم في توفير بيئة عمل مريحة وأمنة.

8 الاستثمار في التدريب والتطوير الوظيفي

وذلك من خلال تنفيذ برامج تدريبية مستمرة تهدف إلى رفع كفاءة الموظفين، وتنمية مهاراتهم المهنية، وربط التدريب باحتياجات العمل الفعلية.

9 تحسين أنظمة الحوافز والمكافآت

بتطبيق سياسات تحفيزية عادلة وشفافة، تقوم على الأداء والإنجاز، بما يسهم في تعزيز الرضا الوظيفي ورفع مستوى الالتزام والانتماء المؤسسي.

10 تمكين القيادات الإدارية وتطوير مهاراتهم القيادية

عبر برامج متخصصة في القيادة والإدارة الحديثة، بما يساعد على خلق بيئة تنظيمية إيجابية قائمة على المشاركة، والدعم، واتخاذ القرار الفعال.

11 الاستفادة من نتائج الدراسة في صنع القرار

من خلال توظيف مخرجات البحث عند وضع الخطط الاستراتيجية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وتحسين بيئة العمل داخل القطاع الصحي.

٩,٣. الخاتمة:

سعت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أثر بيئة العمل بأبعادها المختلفة في مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية، انطلاقاً من أهمية العنصر البشري باعتباره الركيزة الأساسية لنجاح المؤسسات الصحية وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. وقد تم تناول الموضوع من خلال دراسة تطبيقية اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبيان كأداة رئيسية (SPSS) لجمع البيانات، وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي.

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والأداء الوظيفي، مما يؤكد أن تحسين ظروف العمل يسهم بشكل مباشر في رفع مستوى الإنتاجية، وجودة الأداء، والالتزام الوظيفي، والرضا الوظيفي. كما بينت النتائج أن البيئة التنظيمية والنفسية كان لهما الأثر الأكبر في تعزيز الأداء، مقارنة ببقية أبعاد بيئة العمل، الأمر الذي يعكس أهمية العدالة التنظيمية، ووضوح الأنظمة، والدعم الإداري، والاستقرار النفسي في تحقيق أداء وظيفي متميز.

كما كشفت الدراسة عن وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي تُعزى لبعض الخصائص الديموغرافية مثل المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، في حين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، وهو ما يدل على وجود مستوى جيد من العدالة الوظيفية في بيئة العمل محل الدراسة.

وفي ضوء هذه النتائج، تبرز أهمية تبني سياسات إدارية تهدف إلى تحسين بيئة العمل بشكل متكامل، مع التركيز على الجوانب التنظيمية والنفسية، وتطوير أساليب القيادة، وتعزيز برامج التحفيز والتدريب، بما ينعكس إيجاباً على أداء الموظفين وجودة الخدمات الصحية المقدمة للمستفيدين.

وفي الختام، تؤكد هذه الدراسة أن الاهتمام ببيئة العمل ليس مجرد مطلب إداري، بل هو استثمار استراتيجي في رأس المال البشري، يسهم في دعم كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق أهداف وزارة الصحة، ويتماشى مع تطلعات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ نحو قطاع صحي فعال ومستدام قائم على الجودة والتميز.

قائمة المراجع

- أبو الشامات، محمد. (2018). *بيئة العمل ودورها في تحسين الأداء الوظيفي*. مجلة العلوم الإدارية، ١٢ (٣)، ٤٤-٦٧.
- الجارالله، نورة. (2020). *العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات الحكومية السعودية*. الرياض: دار الخريجي.
- الحربي، فهد. (2019). *العلاقات الإنسانية في بيئة العمل وتأثيرها على الأداء*. مجلة دراسات إدارية، ١٥ (٢)، ١١٣-١٣٢.
- الخطيب، سامي. (2017). *إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي*. عمان: دار المسيرة للنشر.
- الزعبي، أحمد. (٢٠٢١). "أثر البيئة التنظيمية على الأداء الوظيفي". *مجلة جامعة الإسراء للعلوم الإنسانية*، ٩ (1)، ٥٥-78.

- العابدي، حسن. (2022). *أثر بيئة العمل في تحسين كفاءة العاملين*. جدة: مركز التميز البحثي.
- وزارة الصحة السعودية. (2023). *التقرير السنوي لوزارة الصحة*. الرياض: الإدارة العامة للتخطيط.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2022). *دليل تحسين بيئة العمل*. الرياض: حكومة المملكة العربية السعودية.

الملاحق

الملحق رقم (١): استبيان الدراسة

عنوان الاستبيان

أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية

تنويه:

تهدف هذه الاستبانة إلى جمع بيانات علمية لأغراض البحث فقط، وتُعامل جميع الإجابات بسرية تامة، ولن تُستخدم إلا لأغراض الدراسة العلمية.

أولاً: البيانات الديموغرافية

1. الجنس:

☐ أنثى ☐ ذكر

2. العمر:

☐ أقل من ٣٠ سنة

☐ من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة

☐ من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة

☐ سنة فأكثر 50

3. المؤهل العلمي:

☐ دبلوم

☐ بكالوريوس

☐ دراسات عليا

4. سنوات الخبرة:

☐ أقل من ٥ سنوات

☐ من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات

☐ سنوات فأكثر 10

ثانياً: محاور الاستبيان

(مقياس ليكرت الخماسي: ١ = لا أوافق بشدة، ٥ = أوافق بشدة)

المحور الأول: بيئة العمل

أولاً: البيئة المادية

1. تتوفر التجهيزات المكتبية اللازمة لأداء العمل.
2. مساحة العمل مناسبة لطبيعة المهام.
3. تتوفر الإضاءة والتهوية المناسبة.
4. أدوات العمل متاحة بشكل دائم.
5. بيئة العمل آمنة وخالية من المخاطر.

ثانيًا: البيئة النفسية

6. أشعر بالاستقرار النفسي أثناء العمل.
7. أشعر بالأمان الوظيفي.
8. أحصل على التقدير من الإدارة.
9. ضغوط العمل ضمن الحدود المقبولة.
10. تسود أجواء إيجابية في بيئة العمل.

ثالثًا: البيئة الاجتماعية

11. تسود علاقات تعاونية بين الزملاء.
12. يوجد احترام متبادل بين الموظفين.
13. أعمل ضمن فريق متعاون.
14. العلاقات الاجتماعية في العمل إيجابية.
15. الإدارة تدعم العلاقات الإنسانية.

رابعًا: البيئة التنظيمية

16. يتم توزيع المهام بوضوح.
17. القرارات الإدارية عادلة.
18. نظام تقييم الأداء واضح.
19. توجد لوائح وتنظيمات واضحة للعمل.
20. التواصل بين الإدارة والموظفين فعال.

المحور الثاني: الأداء الوظيفي

21. أنجز مهامي في الوقت المحدد.
22. أحرص على جودة الأداء.
23. ألتزم بتعليمات العمل.
24. أتحمل المسؤوليات الوظيفية.
25. ألتزم بمواعيد الحضور والانصراف.
26. أعمل بدقة واهتمام.
27. أسعى لتطوير أدائي الوظيفي.
28. أشعر بالرضا عن عملي.

29. أشعر بالانتماء للمؤسسة.
30. لدي رغبة في الاستمرار في العمل.
31. أساهم في تحسين أداء القسم.
32. أحافظ على مستوى عالٍ من الإنتاجية.
33. ألتزم بمعايير الجودة.
34. أتعاون مع زملائي لإنجاز العمل.
35. أحرص على تحقيق أهداف العمل.
36. أرى أن أدائي الوظيفي متميز.

الملحق رقم (٢): معاملات الصدق والثبات لأداة الدراسة

أولاً: الصدق

تم التحقق من صدق الاستبيان من خلال

- صدق المحكمين (صدق المحتوى)
- الصدق البنائي باستخدام معامل ارتباط بيرسون، حيث تراوحت القيم بين (٠,٤٨ – ٠,٨١) وجميعها دالة إحصائية (0.01) عند مستوى

ثانياً: الثبات

تم حساب معامل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ، وكانت النتائج كما يلي

المحور	معامل ألفا
بيئة العمل	0.90
الأداء الوظيفي	0.92
الثبات الكلي للاستبيان	0.93

الملحق رقم (٣): الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

يشمل هذا الملحق الجداول الإحصائية الخاصة بتوزيع أفراد العينة حسب

- الجنس
- العمر
- المؤهل العلمي
- سنوات الخبرة

الملحق رقم (٤): نتائج التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات

يتضمن:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
- معاملات الارتباط بين المتغيرات
- نتائج تحليل الانحدار
- نتائج اختبار الفروق الإحصائية