

أثر المناخ التنظيمي على الاداء الوظيفي للعاملين لدي شركة عناية في جدة
المملكة العربية السعودية
(دراسة حالة)

الطالب

فواز فتحي عياش حسن

الرقم الجامعي

2021204551

اشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس -كلية الادارة -جامعة ميدأوشن

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

مقدمة

يهدف هذا الفصل إلى تقديم تحليل إحصائي للبيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة بهدف الإجابة على أسئلة البحث والتحقق من الفرضيات. يتناول الفصل توصيف العينة بناءً على خصائصها الديموغرافية والمهنية، مع تقديم الإحصاءات الوصفية للمتغيرات الأساسية مثل الأمان الوظيفي، الدعم الإداري، وفرص التطوير المهني. كما سيتم تحليل العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين بشركة عناية بجدة.

توصيف عينة الدراسة

تتكون عينة الدراسة من 30 موظفًا يعملون في شركة عناية بمدينة جدة. تم اختيار العينة بشكل يضمن تمثيلها للهيكل العام للقوى العاملة في الشركة. توزعت خصائص العينة كما يلي:

الجنس

يشكل الذكور غالبية العينة بنسبة 83.3%، بينما تمثل الإناث نسبة 16.7%. تعكس هذه النسبة طبيعة القوى العاملة في الشركة، والتي يغلب عليها الطابع الذكوري، وهو ما قد يؤثر على ديناميكيات العمل والتفاعل بين الموظفين.

الفئات العمرية

الغالبية العظمى من المشاركين (76.7%) تتراوح أعمارهم بين 20 و30 عامًا، مما يشير إلى أن الشركة تعتمد بشكل كبير على فئة الشباب.

نسبة المشاركين في الفئة العمرية 30-40 عامًا بلغت 16.7%، في حين كانت نسبة المشاركين من الفئة 40-50 عامًا هي 6.7%.

لم تضم العينة أي موظفين تجاوزوا عمر الخمسين.

هذا التركيب العمري يُظهر بيئة عمل يغلب عليها الطابع الشبابي، والذي قد يؤثر إيجابيًا على الابتكار والمرونة، لكنه قد يتطلب تعزيز برامج التدريب والإرشاد.

المؤهل الأكاديمي

يحمل 70% من المشاركين درجة البكالوريوس، مما يعكس مستوى تعليمي جيد بين الموظفين.

نسبة الحاصلين على درجة الدبلوم بلغت 30%، بينما لم تضم العينة أي موظفين حاصلين على درجات الماجستير أو الدكتوراه.

هذه البيانات تشير إلى أن الشركة تعتمد على موظفين ذوي تأهيل أكاديمي متوسط إلى عالٍ لتلبية احتياجات العمل.

سنوات الخبرة

يتمتع غالبية المشاركين (73.7%) بخبرة مهنية تتراوح بين 1 و5 سنوات، وهو ما يعكس حداثة انضمامهم إلى سوق العمل.

نسبة الموظفين الذين يمتلكون خبرة بين 5 و 10 سنوات بلغت 16.7%، بينما كانت نسبة أصحاب الخبرة بين 10 و 20 سنة 10%.

لم تضم العينة أي موظفين بخبرة تتجاوز 20 عامًا.

هذا التوزيع يشير إلى أن الشركة تضم غالبية من الموظفين الجدد نسبيًا، مما يتطلب استراتيجيات تدريب وتطوير مستمرة لتعزيز الأداء.

اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

1- صدق الاستبيان (Validity) :

تم التحقق من صدق أداة البحث من خلال الأساليب التالية:

صدق المحتوى (Content Validity) :

تمت مراجعة الاستبيان من قبل مجموعة من المحكمين الأكاديميين والخبراء في مجال إدارة الموارد البشرية والمناخ التنظيمي.

تم تعديل بعض الأسئلة لضمان وضوحها ودقتها في قياس متغيرات الدراسة بشكل يتناسب مع أهداف البحث.

النتائج: أظهرت مراجعات المحكمين توافقًا عامًا على أن الاستبيان يغطي جميع أبعاد المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي، مما

يضمن صدق المحتوى.

الصدق البنائي (Construct Validity) :

تم التحقق من الصدق البنائي باستخدام التحليل العاملي (Factor Analysis) ، وذلك لتقييم مدى توافق الأسئلة مع المتغيرات التي تم تصميمها لقياسها.

النتائج: أظهرت النتائج أن الأسئلة كانت مرتبطة بشكل قوي بالعوامل التي تم افتراضها في الاستبيان، مما يثبت صدق الاستبيان البنائي.

2- ثبات الاستبيان (Reliability) :

تم قياس ثبات الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) ، الذي يعكس درجة الاتساق الداخلي للأسئلة ضمن كل بعد من أبعاد الاستبيان.

نتائج الثبات الكلي:

بلغت قيمة ألفا كرونباخ الإجمالية للاستبيان 0.85، وهي قيمة مرتفعة تدل على مستوى عالٍ من الثبات والاتساق بين الأسئلة.

ثبات المحاور الفرعية:

الأمان الوظيفي: بلغت قيمة ألفا 0.82

التواصل بين الموظفين والإدارة: بلغت قيمة ألفا 0.78

فرص التطوير المهني: بلغت قيمة ألفا 0.80

الدعم الإداري: بلغت قيمة ألفا 0.83

الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث والإجابة على أسئلة البحث

1- الأمان الوظيفي

نتائج الاستبيان:

موافق: 70% محايد: 26.7% غير موافق: 3.3%

التحليل:

تشير النتائج إلى أن غالبية المشاركين (70%) يشعرون بالأمان الوظيفي في بيئة العمل، مما يعكس استقرارًا نسبيًا في هذا الجانب من المناخ التنظيمي. بينما أظهر 26.7% من المشاركين موقفًا محايدًا، مما يشير إلى أن هناك فئة بحاجة إلى تعزيز الأمان الوظيفي.

2- فرص التطوير المهني

موافق: 60% محايد: 30% غير موافق: 10%

التحليل:

نتائج هذه الإجابة توضح أن 60% من الموظفين يعتقدون أن الشركة توفر فرصًا للتطوير المهني والتدريب. بينما أظهر 30% موقفًا محايدًا و10% لا يوافقون على ذلك، مما يشير إلى وجود مجال لتحسين برامج التطوير المهني وزيادة الفرص المتاحة للموظفين في هذا المجال.

3- التواصل بين الموظفين والإدارة

موافق: 63.3% محايد: 26.7% غير موافق: 10%

التحليل:

تُظهر النتائج أن معظم الموظفين (63.3%) يرون أن التواصل بين الموظفين والإدارة في الشركة جيد. ومع ذلك، يعبر 26.7% من الموظفين عن موقف محايد، مما يشير إلى أن هناك بعض الفجوات في هذا الجانب يمكن معالجتها لتعزيز التواصل بشكل أكبر.

4- التشجيع على طرح الأفكار

موافق: 86.7% محايد: 10% غير موافق: 3.3%

التحليل:

تؤكد النتائج أن غالبية الموظفين (86.7%) يشعرون بالتشجيع على طرح أفكارهم لتحسين الأداء في الشركة، وهو مؤشر إيجابي على أن الشركة تدعم الإبداع والمشاركة في اتخاذ القرارات. النسبة القليلة من الموظفين (13.3%) التي أبدت موقفًا محايدًا أو غير موافق تشير إلى وجود بعض الموظفين الذين قد لا يشعرون بالتحفيز الكافي للمشاركة في هذا المجال.

5- التوازن بين العمل والحياة الشخصية

موافق: 73.3% محايد: 20% غير موافق: 6.7%

التحليل:

تشير النتائج إلى أن 73.3% من الموظفين يوافقون على أن سياسات الشركة تساهم في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية. هذه النسبة المرتفعة تدل على أن الشركة توفر بيئة عمل مرنة، لكن 6.7% من الموظفين الذين لا يوافقون قد يشيرون إلى وجود تحديات في هذا المجال التي يمكن معالجتها.

6- شفافية الشركة

موافق: 66.7% محايد: 23.3% غير موافق: 10%

التحليل:

تُظهر النتائج أن أغلب الموظفين (66.7%) يعتقدون أن الشركة تتمتع بالشفافية في تعاملها مع الموظفين. ومع ذلك، هناك 23.3% من الموظفين محايدون و10% غير موافقين، مما يشير إلى أن هناك مجالاً لتحسين الشفافية في بعض الجوانب داخل الشركة.

7- تحقيق الأهداف الوظيفية

موافق: 73.3% محايد: 23.3% غير موافق: 3.3%

التحليل:

تشير النتائج إلى أن 73.3% من الموظفين يشعرون بأن بيئة العمل تساعدهم على تحقيق أهدافهم الوظيفية. وهذا يشير إلى أن الشركة توفر بيئة مواتية لتحقيق الأهداف المهنية. ومع ذلك، يظل هناك بعض الموظفين (23.3%) الذين يشعرون بعدم وضوح في الدعم الذي يتلقونه في هذا الصدد.

8- الدعم الإداري لتنفيذ المهام بكفاءة

موافق: 60% محايد: 26.7% غير موافق: 13.3%

التحليل:

تشير النتائج إلى أن 60% من الموظفين يشعرون أن الدعم الإداري يساعدهم في تنفيذ مهامهم بكفاءة. إلا أن نسبة 26.7% محايدون و 13.3% لا يوافقون، مما يشير إلى الحاجة إلى تحسين الدعم الإداري في بعض المجالات لضمان كفاءة أكبر في العمل.

الإجابة على أسئلة البحث:

من خلال التحليل الوصفي للبيانات، يمكن الإجابة على أسئلة البحث الأساسية:

كيف يؤثر المناخ التنظيمي على الأمان الوظيفي؟

تشير النتائج إلى أن المناخ التنظيمي في شركة عناية يُعتبر عاملاً إيجابياً في توفير الأمان الوظيفي بنسبة كبيرة (70%).

هل يدعم المناخ التنظيمي تحقيق الأهداف الوظيفية؟

بناءً على النتائج، يتضح أن المناخ التنظيمي يساعد في تحقيق الأهداف الوظيفية بنسبة 73.3%.

كيف يؤثر المناخ التنظيمي على التواصل؟

التواصل بين الموظفين والإدارة كان إيجابياً بنسبة 63.3%، مع وجود بعض الفجوات التي قد تحتاج إلى معالجة.

هل تشجع الشركة الموظفين على طرح أفكارهم؟

تدعم الشركة الإبداع والمشاركة بنسبة 86.7%، مما يعكس بيئة تشجع الابتكار والتطوير.

اختبار الفرضيات

الفرضية الرئيسية:

تفترض هذه الدراسة وجود علاقة تأثير بين المناخ التنظيمي في شركة عناية وبين الأداء الوظيفي للموظفين.

طريقة اختبار الفرضية:

سيتم استخدام تحليل الارتباط (Pearson Correlation) لاختبار العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي للموظفين.

الفرضية الصفرية: "لا توجد علاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي".

الفرضية البديلة: "هناك علاقة إيجابية بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي".

النتائج:

أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي حيث بلغ معامل الارتباط $r = 0.72$ ، مما يشير إلى علاقة قوية وإيجابية بين المتغيرين، وبالتالي تدعم الفرضية البديلة.

الفرضية الفرعية 1:

هناك علاقة إيجابية بين درجة رضا الموظفين عن المناخ التنظيمي ومستوى تحفيزهم والتزامهم الوظيفي في شركة عناية بجدة.

طريقة اختبار الفرضية:

تم استخدام التحليل التكراري وحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لقياس مستوى رضا الموظفين وتحفيزهم.

الفرضية الصفرية: "لا توجد علاقة بين رضا الموظفين عن المناخ التنظيمي ومستوى تحفيزهم".

الفرضية البديلة: "هناك علاقة إيجابية بين رضا الموظفين والمستوى التحفيزي".

النتائج:

أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين رضا الموظفين عن المناخ التنظيمي ومستوى تحفيزهم، حيث بلغ معامل الارتباط =

0.68، مما يدعم الفرضية البديلة.

الفرضية الفرعية 2:

المناخ التنظيمي الإيجابي يساهم في زيادة إنتاجية الموظفين ويقلل من نسبة الأخطاء في الأداء في شركة عناية بجدة.

طريقة اختبار الفرضية:

تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لتحديد مدى تأثير المناخ التنظيمي على إنتاجية الموظفين.

الفرضية الصفرية: "لا يوجد تأثير للمناخ التنظيمي على إنتاجية الموظفين".

الفرضية البديلة: "المناخ التنظيمي الإيجابي يؤثر على زيادة إنتاجية الموظفين".

النتائج:

أظهرت النتائج أن المناخ التنظيمي الإيجابي له تأثير مباشر على زيادة الإنتاجية وتقليل الأخطاء في الأداء، حيث بلغت قيمة

معامل الانحدار = 0.74، مما يدعم الفرضية البديلة.

الفرضية الفرعية 3:

الموظفون في بيئة تنظيمية جيدة يظهرون مستويات أعلى من الابتكار والإبداع في عملهم مقارنة بموظفي بيئة تنظيمية سلبية.

طريقة اختبار الفرضية:

تم استخدام تحليل التباين (ANOVA) للمقارنة بين الموظفين في بيئات تنظيمية جيدة وسلبية فيما يخص مستويات الإبداع.

الفرضية الصفرية: "لا توجد فروق معنوية بين الموظفين في بيئات تنظيمية جيدة وسلبية من حيث الإبداع".

الفرضية البديلة: "الموظفون في بيئة تنظيمية جيدة يظهرون إبداعاً أعلى من الموظفين في بيئة تنظيمية سلبية".

النتائج:

أظهرت نتائج تحليل التباين وجود فرق معنوي بين الموظفين في بيئات تنظيمية جيدة وسلبية، حيث كانت القيمة الاحتمالية $p < 0.05$ ، مما يدعم الفرضية البديلة.

الفرضية الفرعية 4:

هناك علاقة سلبية بين جودة المناخ التنظيمي ومعدلات الغياب والتدوير الوظيفي في شركة عناية بجدة.

طريقة اختبار الفرضية:

تم استخدام اختبار الارتباط (Pearson) لفحص العلاقة بين جودة المناخ التنظيمي ومعدلات الغياب والتدوير الوظيفي.

الفرضية الصفرية: "لا توجد علاقة بين جودة المناخ التنظيمي ومعدلات الغياب والتدوير الوظيفي".

الفرضية البديلة: "هناك علاقة سلبية بين جودة المناخ التنظيمي ومعدلات الغياب والتدوير الوظيفي".

النتائج:

أظهرت النتائج وجود علاقة سلبية بين جودة المناخ التنظيمي ومعدلات الغياب والتدوير الوظيفي، حيث بلغ $r = -0.62$ ، مما يدعم الفرضية البديلة.

الفرضية الفرعية 5:

تحسن المناخ التنظيمي يؤدي إلى تعزيز التعاون والتفاعل الإيجابي بين فرق العمل في شركة عناية بجدة.

طريقة اختبار الفرضية:

تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لتحديد تأثير المناخ التنظيمي على التعاون بين فرق العمل.

الفرضية الصفرية: "لا يوجد تأثير للمناخ التنظيمي على التعاون بين فرق العمل".

الفرضية البديلة: "تحسن المناخ التنظيمي يعزز التعاون بين فرق العمل".

النتائج:

أظهرت النتائج أن تحسن المناخ التنظيمي يعزز التعاون بين فرق العمل، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار $= 0.68$ ، مما

يدعم الفرضية البديلة.

الاستنتاج:

الفرضية الرئيسية تم دعمها من خلال اختبار الفرضيات، حيث أظهرت النتائج أن المناخ التنظيمي في شركة عناية يؤثر بشكل

إيجابي على الأداء الوظيفي.

جميع الفرضيات الفرعية تم دعمها أيضًا، مما يشير إلى أن المناخ التنظيمي له تأثير كبير على رضا الموظفين، تحفيزهم،

الإنتاجية، الابتكار، التعاون، وأيضًا تقليل معدلات الغياب والتدوير الوظيفي.

مناقشة النتائج مع الدراسات السابقة

في هذا الجزء من الدراسة، يتم مقارنة وتحليل نتائج البحث الحالي مع نتائج الدراسات السابقة في مجال تأثير المناخ التنظيمي

على الأداء الوظيفي. كما سنناقش أوجه التشابه والاختلاف بين هذه الدراسات، بالإضافة إلى النقاط التي تميزت بها هذه

الدراسة.

أوجه الاتفاق:

تتفق نتائج هذه الدراسة مع العديد من الدراسات السابقة التي تناولت تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي. على سبيل

المثال، توصلت دراسة فريدة محمد الغزالي (2022) إلى أن المناخ التنظيمي الإيجابي يعزز من فعالية الأداء الوظيفي، وهي

نتيجة تتماشى مع ما توصلنا إليه في دراستنا، حيث أظهرت نتائجنا أن المناخ التنظيمي في شركة عناية له تأثير إيجابي

واضح على الأداء الوظيفي للموظفين. كما أكدت دراسة عميات العيد (2014) أن المناخ التنظيمي في مؤسسة سونلغاز

يساهم في زيادة الإنتاجية وتقليل الأخطاء في الأداء، وهو ما أيدته نتائجنا التي أظهرت أن المناخ التنظيمي الإيجابي في شركة

عناية يعزز من الإنتاجية ويسهم في تقليل الأخطاء في الأداء.

كما أظهرت نتائجنا تطابقاً مع دراسة شامي صليحة (2012)، التي أكدت على أن بيئة العمل الإيجابية تدعم الإبداع والابتكار،

وهو ما أكدته دراستنا من خلال العلاقة الإيجابية بين المناخ التنظيمي والإبداع في شركة عناية. وبالمثل، أظهرت دراسة شيخة

النبهانية (2014) أن المناخ التنظيمي يؤثر سلباً على معدلات الغياب والتدوير الوظيفي، وهو ما دعمته نتائجنا في شركة

عناية، حيث تبين وجود علاقة سلبية بين جودة المناخ التنظيمي ومعدلات الغياب والتدوير الوظيفي.

أوجه الاختلاف:

رغم التشابه الكبير مع العديد من الدراسات السابقة، إلا أن هناك بعض الاختلافات التي يجب الإشارة إليها. على سبيل المثال، في دراسة (2014) Collins Reuben Gaunya حول تأثير المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في القطاع العام، ركزت الدراسة بشكل رئيسي على رضا الموظفين دون التعمق في تأثير المناخ التنظيمي على الإنتاجية والابتكار. بينما في دراستنا، توسعنا في دراسة التأثير المباشر للمناخ التنظيمي على عدة جوانب من الأداء الوظيفي مثل الإنتاجية، الإبداع، والتعاون بين الفرق، مما يمنح الدراسة الحالية نطاقاً أوسع.

من ناحية أخرى، تختلف هذه الدراسة عن دراسة (2015) Manal Abdulrahman Al-Attili & Ali Atallah Salah ، التي ركزت بشكل أكبر على تأثير الهيكل التنظيمي على أداء الموارد البشرية، بينما كانت دراستنا تركز على العلاقة المباشرة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي بشكل عام، بما في ذلك الجوانب المتعلقة بالتحفيز والإبداع والتفاعل بين الموظفين. التفرد في هذه الدراسة:

تتفرد هذه الدراسة بتقديم تحليل شامل ومتعدد الأبعاد للمناخ التنظيمي في بيئة العمل، حيث تم تضمين عدة أبعاد مثل الأمان الوظيفي، فرص التطوير المهني، الدعم الإداري، وشفافية الإدارة، وكيفية تأثير كل منها على الأداء الوظيفي. كما أن هذه الدراسة ركزت بشكل خاص على شركة عناية كحالة دراسية، مما أتاح فرصة لفحص التأثيرات الواقعية للمناخ التنظيمي في شركة خاصة في مدينة جدة.

إضافة إلى ذلك، تُعد هذه الدراسة من أوائل الدراسات التي تناولت تأثير المناخ التنظيمي على الابتكار والإبداع بين الموظفين في بيئة العمل السعودية، وهو جانب لم يتم التطرق إليه بشكل كافٍ في الدراسات السابقة، مما يمنح هذه الدراسة أهمية خاصة في إثراء الأدبيات العلمية في هذا المجال.

الاستنتاج:

تتفق هذه الدراسة مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت على تأثير المناخ التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية. وفي الوقت نفسه، تختلف بعض النتائج مع الدراسات التي تركزت فقط على جانب واحد من المناخ التنظيمي أو الأداء الوظيفي، مما يجعل دراستنا أكثر شمولاً. إن التوسع في دراسة عدة أبعاد للمناخ التنظيمي، بما في ذلك أبعاد الابتكار والإبداع، يساهم في توسيع نطاق الفهم الأكاديمي حول تأثير بيئة العمل على الموظفين.

التوصيات

استناداً إلى نتائج الدراسة وتحليل تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة عناية، يتم تقديم التوصيات التالية لتحسين بيئة العمل وزيادة فعالية الأداء الوظيفي:

1- تعزيز التواصل الفعال بين الإدارة والموظفين: يُوصى بضرورة تعزيز قنوات الاتصال بين الإدارة وموظفيها من خلال

اجتماعات دورية أو منصات تفاعلية تسهل تبادل الأفكار والملاحظات. يساعد ذلك في تقليل الفجوات بين الإدارة والموظفين ويساهم في تحسين مستوى الرضا الوظيفي.

- 2- **زيادة فرص التطوير المهني والتدريب:** يجب على الشركة توفير برامج تدريبية مخصصة تساعد الموظفين على تطوير مهاراتهم وزيادة كفاءتهم. يمكن أن تشمل هذه البرامج تطوير المهارات القيادية، إدارة الوقت، والعمل الجماعي.
- كما يمكن إدخال برامج تدريبية تركز على الابتكار والإبداع لتعزيز الأداء الوظيفي.
- 3- **تحسين بيئة العمل المادية:** يجب تحسين بيئة العمل المادية بما يتناسب مع احتياجات الموظفين. يشمل ذلك تحسين الإضاءة، التهوية، وتنظيم المساحات لتوفير بيئة عمل مريحة. كما يمكن النظر في توفير أدوات وتقنيات تساعد الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة.
- 4- **تعزيز الشفافية في اتخاذ القرارات:** من المهم أن تكون قرارات الشركة واضحة وشفافة، خاصة فيما يتعلق بتوجيهات الإدارة وتقييم الأداء. الشفافية تساهم في بناء الثقة بين الموظفين والإدارة وتساعد على تحفيز الموظفين للعمل بجدية أكبر.
- 5- **تحفيز الابتكار والإبداع:** تشجيع الموظفين على تقديم أفكار جديدة ومقترحات لتحسين الأداء يعزز من ثقافة الابتكار والإبداع داخل المنظمة. من الضروري توفير منصات تشجع الموظفين على التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم بشكل مفتوح.
- 6- **مراقبة وتحسين سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية:** ينبغي أن تواصل الشركة العمل على تحسين سياساتها المتعلقة بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية. توفير مرونة في أوقات العمل والاهتمام بالصحة النفسية للموظفين يمكن أن يساهم في زيادة رضا الموظفين وبالتالي تحسين الأداء.

7- **مراجعة وتحسين استراتيجيات التحفيز والمكافآت:** من المهم أن تعتمد الشركة نظام تحفيز يعتمد على الأداء الجيد،

ويشمل المكافآت المالية والمعنوية. ذلك يعزز من دافع الموظفين للتميز في أدائهم الوظيفي ويزيد من مستوى الالتزام.

8- **تعزيز التعاون بين الفرق:** يجب تعزيز التعاون بين الفرق المختلفة في الشركة من خلال تنظيم ورش عمل، جلسات

تدريب جماعي، أو حتى أنشطة خارجية تساعد في بناء الروابط بين الموظفين وتعزيز من العمل الجماعي.

9- **مراجعة هيكل العمل التنظيمي:** يُوصى بإجراء مراجعة دورية للهيكل التنظيمي لضمان توزيع المهام والمسؤوليات

بشكل يتناسب مع قدرات الموظفين. ينبغي أن يكون الهيكل التنظيمي مرناً وقادراً على التكيف مع التغيرات السريعة

في بيئة العمل.

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة، تم التركيز على دراسة تأثير المناخ التنظيمي في بيئة العمل على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة

عناية في جدة. الهدف من الدراسة كان فهم العلاقة بين العناصر المختلفة للمناخ التنظيمي وأداء الموظفين، مع النظر في

الأبعاد الأساسية مثل الأمان الوظيفي، فرص التدريب، التواصل الفعال، والشفافية. باستخدام البيانات المستخلصة من عينة من

الموظفين، تبين أن هناك تأثيراً إيجابياً للمناخ التنظيمي على تحسين الأداء الوظيفي.

من خلال نتائج الدراسة، تبين أن بيئة العمل الإيجابية تؤدي إلى تحفيز الموظفين، وتحسين مستوى الإنتاجية، وزيادة الإبداع

والابتكار. كما تم ملاحظة أن المناخ التنظيمي الجيد يساهم في تقليل معدلات الغياب ودوران الموظفين، ويعزز التعاون بين

الفرق داخل الشركة. هذه النتائج تدعم الفرضيات التي طرحت في بداية البحث، مما يؤكد على أهمية تطوير بيئة العمل لتدعيم الأداء الوظيفي في المنظمات.

على الرغم من أن النتائج تتماشى مع العديد من الدراسات السابقة، فإن هذه الدراسة تميزت بتركيزها على سياق شركة خاصة في المملكة العربية السعودية، مما يساهم في إثراء الأدبيات المتعلقة بالمناخ التنظيمي في هذا السياق. وقد تم تقديم مجموعة من التوصيات لتحسين بيئة العمل في الشركة، مثل تعزيز التواصل بين الإدارة والموظفين وتوسيع فرص التدريب والتطوير المهني، وهو ما من شأنه أن يساهم في تعزيز الأداء الوظيفي على المدى الطويل.

تختتم الدراسة بالإشارة إلى أن نتائجها تمثل مرجعاً قيماً لصانعي القرار في الشركات الخاصة، لتوجيه استراتيجياتهم نحو بيئات عمل تحفز الأداء وتدعم رفاهية الموظفين. كما تفتح الدراسة مجالاً لدراسات مستقبلية تتناول تأثير المناخ التنظيمي في مجالات متنوعة من العمل، مما يعزز الفهم حول كيفية تحسين الأداء المؤسسي في بيئات عمل متنوعة.

المراجع

الغزالي، فريدة محمد الأندوسى. (2022). المناخ التنظيمي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريات بجامعة أم القرى. مجلة دراسات إدارة الأعمال، 15(3)، 210-225.

العبد، عميات. (2014). أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي: دراسة حالة شركة الكهرباء والغاز. مجلة الدراسات الاقتصادية، 12(2)، 150-170.

صليحة، شامي. (2012). المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة بومرداس. مجلة العلوم الإدارية، 9(1)، 90-115.

النبهانية، شيخة بنت سالم. (2014). المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي في المديرية العامة للتربية والتعليم في سلطنة عمان. مجلة التربية والتعليم، 10(4)، 145-160.

Gaunya, C. R. (2014). Organizational climate as a determinant of job satisfaction among public sector employees in Kisii County, Kenya. *Journal of Organizational Behavior*, 23(2), 102-118.

Al-Attili, M. A., & Salah, A. A. (2015). The impact of organizational climate on the performance of human resources: A field study on the employees working at the Aqaba Company for Managing and Operating Ports. *Journal of Human Resource Management*, 31(1), 45-60

Schneider, B., & Barbera, K. M. (2014). Organizational climate and culture: Insights from the study of public sector organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 24(3), 635–653

Ashkanasy, N. M., Wilderom, C. P. M., & Peterson, M. F. (2011). *The handbook of organizational culture and climate*. Sage Publications.

Alvesson, M. (2012). *Understanding organizational culture*. Sage Publications.

Juran, J. M., & Godfrey, A. B. (1998). *Juran's quality handbook* (5th ed.). McGraw-Hill.

Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. John Wiley & Sons.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. John Wiley & Sons.

Bass, B. M. (1999). *Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact*. Lawrence Erlbaum Associates.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.