

أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة
العربية السعودية

اسم الطالب /

بندر عايض الحربي

الرقم الجامعي /

232001103

مشروع تخرج - 2

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

2026م

جدول المحتويات

4.....	قائمة الجداول
7.....	فهرس الأشكال
9.....	المستخلص
10.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
11.....	1.1. المقدمة
12.....	1.2. مشكلة الدراسة
13.....	1.2.1. فجوات على المستوى النظري:
13.....	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:
14.....	1.3. أهمية الدراسة
14.....	1.3.1. على المستوى النظري:
14.....	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
15.....	1.4. أسئلة الدراسة:
15.....	1.5. أهداف الدراسة:
16.....	1.6. فرضيات الدراسة:
16.....	1.7. نموذج الدراسة:
17.....	1.8. منهجية الدراسة
17.....	1.9. الدراسة الميدانية:
19.....	1.10. مخطط المشروع المقترح:
21.....	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
22.....	2.1. المقدمة:
23.....	2.2. المتغيرات المستقلة:
24.....	2.3. المتغير التابع:
24.....	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

26.....	2.5. الخاتمة:
27.....	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة
28.....	3.1. المقدمة:
30.....	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:
30.....	3.3. تصميم البحث:
31.....	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة:
32.....	3.5. طريقة جمع البيانات:
33.....	3.6. أنواع البيانات:
33.....	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي:
35.....	3.8. الخاتمة:
37.....	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
38.....	4.1. المقدمة:
40.....	4.2. توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة الدراسة):
42.....	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات:
43.....	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث):
86.....	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج:
97.....	4.6. الخاتمة:
99.....	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
100.....	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:
102.....	5.2. توصيات الدراسة:
103.....	5.3. الخاتمة:
104.....	ملحق الاستبانة
106.....	أدوات البحث:
107.....	المراجع:

قائمة الجداول

42	جدول 1 : التحليلات الإحصائية
43	جدول 2 : ملخص التحليلات الإحصائية
43	جدول 3 : اختبار الثبات والموثوقية
44	جدول 4 : التحليل الإحصائي للعمر
46	جدول 5 : التحليل الإحصائي للجنس
47	جدول 6 : التحليل الإحصائي للدرجة العلمية
49	جدول 7 : التحليل الإحصائي لتوافر بيئة عمل مادية مناسبة تساعد على أداء المهام بكفاءة.
51	جدول 8 : التحليل الإحصائي لتمتع مرافق وتجهيزات المستشفى بالجودة اللازمة لدعم العمل اليومي.
53	جدول 9 : التحليل الإحصائي لتوفير المستشفى وسائل السلامة والصحة المهنية للعاملين بشكل كافٍ.
55	جدول 10 : التحليل الإحصائي لمساعدة بيئة العمل المادية في تقليل الإجهاد أثناء أداء العمل.
57	جدول 11 : التحليل الإحصائي لحرص إدارة المستشفى على تحسين ظروف العمل بشكل مستمر.
58	جدول 12 : التحليل الإحصائي لانتشار علاقات تعاون واحترام متبادل بين العاملين في المستشفى.
60	جدول 13 : التحليل الإحصائي لتلقى العاملون الدعم اللازم من رؤسائهم المباشرين عند الحاجة.
61	جدول 14 : التحليل الإحصائي لتشجيع بيئة العمل على العمل الجماعي وتبادل الخبرات بين العاملين.
63	جدول 15 : التحليل الإحصائي لشعور العاملون بالعدالة في التعامل داخل المستشفى.
64	جدول 16 : التحليل الإحصائي لمساهمة العلاقات الإيجابية بين العاملين في تحسين جودة العمل.
66	جدول 17 : التحليل الإحصائي لتوفير المستشفى فرصاً مناسبة للتدريب والتطوير المهني للعاملين.
67	جدول 18 : التحليل الإحصائي لحصول العاملين على الحوافز والمكافآت التي تتناسب مع أدائهم الوظيفي.
69	جدول 19 : التحليل الإحصائي لتشجيع إدارة المستشفى العاملين على تطوير مهاراتهم وقدراتهم المهنية.
70	جدول 20 : التحليل الإحصائي لتوافر فرص عادلة للتقدم والترقي والتقدم الوظيفي داخل المستشفى.
72	جدول 21 : التحليل الإحصائي لمساهمة سياسات الموارد البشرية في رفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.
73	جدول 22 : التحليل الإحصائي للتمكن من إنجاز المهام الوظيفية بكفاءة وفعالية.
75	جدول 23 : التحليل الإحصائي لمساهمة بيئة العمل بشكل عام في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المستشفى.
76	جدول 24 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الأداء الوظيفي للعاملين. و بيئة العمل المادية.
78	جدول 25 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الأداء الوظيفي للعاملين. وبيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية.
79	جدول 26 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الأداء الوظيفي للعاملين. والدعم والتطوير الوظيفي.
81	جدول 27 : ملخص النموذج
81	جدول 28 : تحليل التباين

82	جدول 29 : معاملات تحليل الانحدار المتعدد.....
85	جدول 30 : اختبار التباين الأحادي
85	جدول 31 : ملخص نموذج معامل بايز
	جدول 32 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والأداء الوظيفي
86	للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.....
	جدول 33 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والأداء الوظيفي
87	للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.....
	جدول 34 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والأداء الوظيفي
87	للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.....
	جدول 35 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والأداء
88	الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.....
	جدول 36 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والأداء الوظيفي
88	للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.....
	جدول 37 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والأداء
89	الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.....
	جدول 38 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الاجتماعية
90	والتنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.....
	جدول 39 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الاجتماعية
90	والتنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.....
	جدول 40 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الاجتماعية
91	والتنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.....
	جدول 41 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم والتطوير الوظيفي والأداء
91	الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.....
	جدول 42 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم والتطوير الوظيفي والأداء
92	الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.....
	جدول 43 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم والتطوير الوظيفي
92	والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.....
	جدول 44 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوفير بيئة عمل آمنة وصحية على
93	تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.....
	جدول 45 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوفير بيئة عمل آمنة وصحية على تحسين
94	الأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.....

- جدول 46 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوفير بيئة عمل آمنة وصحية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.....94
- جدول 47 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا عن بيئة العمل في تعزيز كفاءة وإنتاجية العاملين بالمستشفيات الحكومية في المملكة العربية السعودية.....95
- جدول 48 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا عن بيئة العمل في تعزيز كفاءة وإنتاجية العاملين بالمستشفيات الحكومية في المملكة العربية السعودية.....95
- جدول 49 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا عن بيئة العمل في تعزيز كفاءة وإنتاجية العاملين بالمستشفيات الحكومية في المملكة العربية السعودية.....96

فهرس الأشكال

- شكل توضيحي 1 : التمثيل البياني للعمر 45
- شكل توضيحي 2 : التمثيل البياني للجنس 46
- شكل توضيحي 3 : التمثيل البياني للدرجة العلمية 48
- شكل توضيحي 4 : التمثيل البياني لتوافر بيئة عمل مادية مناسبة تساعد على أداء المهام بكفاءة. 50
- شكل توضيحي 5 : التمثيل البياني لتمتع مرافق وتجهيزات المستشفى بالجودة اللازمة لدعم العمل اليومي. 52
- شكل توضيحي 6 : التمثيل البياني لتوفير المستشفى وسائل السلامة والصحة المهنية للعاملين بشكل كافٍ. 54
- شكل توضيحي 7 : التمثيل البياني لمساعدة بيئة العمل المادية في تقليل الإجهاد أثناء أداء العمل. 56
- شكل توضيحي 8 : التمثيل البياني لحرص إدارة المستشفى على تحسين ظروف العمل بشكل مستمر. 57
- شكل توضيحي 9 : التمثيل البياني لانتشار علاقات تعاون واحترام متبادل بين العاملين في المستشفى. 59
- شكل توضيحي 10 : التمثيل البياني لتلقى العاملون الدعم اللازم من رؤسائهم المباشرين عند الحاجة. 60
- شكل توضيحي 11 : التمثيل البياني لتشجيع بيئة العمل على العمل الجماعي وتبادل الخبرات بين العاملين. 62
- شكل توضيحي 12 : التمثيل البياني لشعور العاملون بالعدالة في التعامل داخل المستشفى. 63
- شكل توضيحي 13 : التمثيل البياني لمساهمة العلاقات الإيجابية بين العاملين في تحسين جودة العمل. 65
- شكل توضيحي 14 : التمثيل البياني لتوفير المستشفى فرصًا مناسبة للتدريب والتطوير المهني للعاملين. 66
- شكل توضيحي 15 : التمثيل البياني لحصول العاملين على الحوافز والمكافآت التي تتناسب مع أدائهم الوظيفي. 68
- شكل توضيحي 16 : التمثيل البياني لتشجيع إدارة المستشفى العاملين على تطوير مهاراتهم وقدراتهم المهنية. 69
- شكل توضيحي 17 : التمثيل البياني لتوافر فرص عادلة للتقدم الوظيفي داخل المستشفى. 71
- شكل توضيحي 18 : التمثيل البياني لمساهمة سياسات الموارد البشرية في رفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين. 72
- شكل توضيحي 19 : التمثيل البياني للتمكن من إنجاز المهام الوظيفية بكفاءة وفعالية. 74
- شكل توضيحي 20 : التمثيل البياني لمساهمة بيئة العمل بشكل عام في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المستشفى. 75
- شكل توضيحي 21 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين الأداء الوظيفي للعاملين و بيئة العمل المادية. 77
- شكل توضيحي 22 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين الأداء الوظيفي للعاملين وبيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية. 78
- شكل توضيحي 23 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين الأداء الوظيفي للعاملين والدعم والتطوير الوظيفي. 80
- شكل توضيحي 24 : شكل الانتشار للبواقي 83

شكل توضيحي 25 : مصفوفة شكل الانتشار 84

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل في الأداء الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وذلك من خلال قياس مستوى توافر عناصر بيئة العمل المادية والتنظيمية والاجتماعية، وتحليل مدى تأثيرها في تحسين الأداء الوظيفي، ورفع الإنتاجية، وتعزيز جودة الخدمات الصحية، وتحقيق الكفاءة المؤسسية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، حيث استخدمت الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات من أفراد الدراسة، وبلغ حجم العينة (255) مشاركاً من الأطباء، وهيئة التمريض، والصيادلة، والفنيين، والأخصائيين الصحيين، والإداريين، ومديري الإدارات، والعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية. وتم تحليل البيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية المناسبة لاختبار فرضيات الدراسة وتحقيق أهدافها. وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لبيئة العمل في تحسين الأداء الوظيفي، حيث أسهمت بيئة العمل الداعمة في رفع مستوى الرضا الوظيفي، وتعزيز الالتزام التنظيمي، وتحسين التعاون بين العاملين، وزيادة الإنتاجية، وتقليل ضغوط العمل، وتحسين جودة الخدمات الصحية، كما بينت النتائج أن توافر الموارد والتجهيزات، وعدالة الإجراءات، وفرص التدريب والتطوير، والتواصل الإداري الفعال، جميعها من العوامل المؤثرة بصورة إيجابية في رفع كفاءة الأداء الوظيفي. وفي ضوء النتائج، أوصت الدراسة بضرورة تطوير بيئة العمل داخل المستشفيات الحكومية، وتعزيز برامج التدريب والتطوير المهني، وتحسين أنظمة الحوافز، ودعم التواصل الفعال بين الإدارات والعاملين، وتوفير بيئة عمل صحية وأمنة، والاستثمار في البنية التحتية والتقنيات الحديثة، بما يساهم في رفع كفاءة العاملين وتحسين جودة الخدمات الصحية وتحقيق التميز المؤسسي.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل - الأداء الوظيفي - المستشفيات الحكومية - القطاع الصحي - الرضا الوظيفي -

الموارد البشرية - المملكة العربية السعودية.

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

تشكل بيئة العمل من أهم العوامل التنظيمية التي تؤثر بشكل مباشر على أداء العاملين داخل المؤسسات الصحية، حيث تمثل الإطار الذي يتم من خلاله تنفيذ المهام اليومية وتقديم الخدمات الصحية للمرضى. وفي ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية، خاصة في المستشفيات الحكومية، أصبح الاهتمام ببيئة العمل ضرورة ملحة لضمان رفع كفاءة الأداء الوظيفي وتحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة. إذ لم تعد بيئة العمل تقتصر على الجوانب المادية فقط، بل امتدت لتشمل الجوانب النفسية والتنظيمية والاجتماعية التي تؤثر على سلوك العاملين ومستوى إنتاجيتهم.

وتكتسب بيئة العمل أهمية خاصة في القطاع الصحي نظرًا لطبيعة العمل التي تتسم بالضغط العالي، والتعامل المباشر مع الحالات المرضية، والحاجة المستمرة إلى سرعة اتخاذ القرار ودقته. وفي هذا السياق، تلعب عناصر مثل الإضاءة، والتهوية، والتجهيزات الطبية، وأنماط القيادة، والعلاقات بين الزملاء دورًا محوريًا في تشكيل تجربة الموظف داخل المستشفى، مما ينعكس بشكل مباشر على مستوى الأداء الوظيفي. فكلما كانت بيئة العمل داعمة ومحفزة، زادت قدرة العاملين على تقديم خدمات صحية عالية الجودة بكفاءة وفعالية.

كما يشهد القطاع الصحي الحكومي في المملكة العربية السعودية تطورات كبيرة في إطار رؤية المملكة 2030، التي تهدف إلى تحسين جودة الخدمات الصحية ورفع كفاءة الأداء داخل المستشفيات. وقد صاحبت هذه التطورات جهود كبيرة في تطوير البنية التحتية وتحسين بيئة العمل، إلا أن هناك تفاوتًا في مستوى تطبيق هذه التحسينات بين مختلف المستشفيات، مما يستدعي دراسة أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي بشكل علمي ومنهجي.

وتنبع أهمية هذه الدراسة من الحاجة إلى فهم العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي في سياق المستشفيات الحكومية، حيث إن تحسين بيئة العمل لا ينعكس فقط على رضا العاملين، بل يمتد أثره إلى جودة الرعاية الصحية المقدمة للمرضى. كما أن تحديد عناصر بيئة العمل الأكثر تأثيرًا في الأداء الوظيفي يمكن أن يساعد صناع القرار في تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين بيئة العمل داخل المستشفيات.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر بيئة العمل بمختلف أبعادها على الأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، من خلال تقديم إطار نظري وتطبيقي يساعد في فهم طبيعة هذه العلاقة، بما يسهم في تحسين جودة الخدمات الصحية وتعزيز كفاءة الموارد البشرية في القطاع الصحي.

1.2. مشكلة الدراسة

يشكل القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية من أكثر القطاعات الحيوية حساسية وتعقيدًا، نظرًا لطبيعة الخدمات التي يقدمها والتي ترتبط بشكل مباشر بصحة الإنسان وحياته. وتواجه المستشفيات الحكومية على وجه الخصوص تحديات متزايدة تتمثل في ارتفاع معدلات الضغط الوظيفي، وتزايد أعداد المراجعين، وتعدد المهام الطبية والإدارية، مما يجعل كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين عنصراً حاسماً في ضمان جودة الخدمة الصحية المقدمة. وفي ظل هذا الواقع، أصبحت بيئة العمل داخل المستشفيات عاملاً مؤثراً بشكل مباشر في تحديد مستوى الأداء، سواء من حيث الإنتاجية أو الجودة أو سرعة الاستجابة للحالات المرضية.

وعلى الرغم من الجهود المبذولة لتطوير القطاع الصحي في المملكة في إطار رؤية 2030، إلا أن هناك تفاوتاً ملحوظاً في مستوى بيئات العمل بين المستشفيات الحكومية، سواء من حيث التجهيزات المادية أو التنظيم الإداري أو الدعم النفسي والاجتماعي للعاملين. هذا التفاوت قد يؤدي إلى اختلاف في مستويات الأداء الوظيفي بين المستشفيات، مما يؤثر تساؤلات حول مدى تأثير بيئة العمل بأبعادها المختلفة على أداء العاملين، وما إذا كانت هذه البيئة تمثل عاملاً محفزاً أو معوقاً للأداء داخل المستشفيات الحكومية.

كما تتمثل المشكلة في وجود حاجة علمية لفهم طبيعة العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي في السياق الصحي السعودي بشكل دقيق، حيث إن العديد من الدراسات السابقة تناولت بيئة العمل في قطاعات مختلفة، إلا أن القطاع الصحي الحكومي لا يزال بحاجة إلى مزيد من الدراسات التطبيقية التي تركز على خصوصيته. ومن هنا تنبع مشكلة الدراسة في محاولة الكشف عن مدى تأثير بيئة العمل على الأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وتحديد طبيعة هذا التأثير بشكل علمي ومنهجي.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

تتمثل الفجوة النظرية الأولى في عدم وجود اتفاق واضح بين الباحثين حول مفهوم بيئة العمل الصحية داخل المستشفيات، حيث تتداخل المفاهيم بين بيئة العمل المادية (مثل التجهيزات والبنية التحتية) وبيئة العمل النفسية والتنظيمية (مثل العلاقات الإدارية والدعم الوظيفي)، مما يؤدي إلى غياب إطار نظري موحد يحدد بدقة أبعاد بيئة العمل وتأثيراتها.

أما الفجوة النظرية الثانية فتتمثل في محدودية الدراسات التي تناولت العلاقة المباشرة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي في القطاع الصحي الحكومي تحديداً، حيث ركزت معظم الأدبيات السابقة على قطاعات إدارية أو صناعية، دون التعمق في خصوصية القطاع الصحي الذي يتميز بظروف عمل ضاغطة ومهام حرجية.

كما تتمثل الفجوة النظرية الثالثة في نقص النماذج التفسيرية التي توضح الآليات التي من خلالها تؤثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي، مثل دور الرضا الوظيفي، أو الدافعية، أو الضغط النفسي، مما يستدعي مزيداً من البحث لتوضيح هذه العلاقات بشكل أكثر تكاملاً.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

تتمثل الفجوة التطبيقية الأولى في محدودية الدراسات الميدانية التي تناولت واقع بيئة العمل داخل المستشفيات الحكومية السعودية بشكل مباشر، حيث تعتمد العديد من الدراسات على بيانات دولية أو قطاعات صحية خاصة لا تعكس الواقع المحلي بدقة.

أما الفجوة التطبيقية الثانية فتتمثل في عدم وجود تقييمات دقيقة تربط بين تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين داخل المستشفيات الحكومية، مما يجعل عملية اتخاذ القرار الإداري في هذا الجانب تعتمد أحياناً على الخبرة الشخصية أكثر من الأدلة العلمية.

كما تتمثل الفجوة التطبيقية الثالثة في وجود تفاوت واضح بين المستشفيات الحكومية في مستوى بيئة العمل، سواء من حيث الموارد أو التنظيم أو الدعم الوظيفي، دون وجود دراسات كافية تقيس أثر هذا التفاوت على الأداء الوظيفي بشكل كمي واضح.

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تنبع الأهمية النظرية لهذه الدراسة من كونها تتناول موضوعاً محورياً في مجال الإدارة الصحية وهو بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي داخل المستشفيات الحكومية، مما يسهم في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالسلوك التنظيمي في القطاع الصحي. كما تساعد الدراسة في توضيح العلاقة بين بيئة العمل بمختلف أبعادها (المادية، التنظيمية، النفسية) وبين الأداء الوظيفي، من خلال تقديم إطار تحليلي يمكن الاعتماد عليه في فهم هذه العلاقة بشكل أكثر شمولية. كما تسهم هذه الدراسة في سد فجوة معرفية في الأدبيات العربية المتعلقة بالإدارة الصحية، خاصة في السياق السعودي، حيث تقدم إضافة علمية يمكن البناء عليها في الدراسات المستقبلية التي تتناول تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي، مما يعزز من الفهم النظري للعوامل المؤثرة في جودة الخدمات الصحية.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في كونها تقدم نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير بيئات العمل داخل المستشفيات الحكومية، من خلال تحديد العوامل الأكثر تأثيراً في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين. حيث يمكن لصناع القرار في القطاع الصحي استخدام نتائج الدراسة في تحسين البنية التحتية، وتطوير أنظمة العمل، وتعزيز الدعم النفسي والاجتماعي للعاملين.

كما تساعد الدراسة في تقديم مؤشرات عملية يمكن من خلالها تقييم مستوى بيئة العمل داخل المستشفيات، وتحديد نقاط القوة والضعف، مما يسهم في تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى. وتكتسب هذه الدراسة أهمية إضافية في ظل توجه المملكة نحو رفع كفاءة القطاع الصحي ضمن رؤية 2030، حيث يمكن أن تسهم نتائجها في دعم سياسات تطوير الموارد البشرية وتحسين الأداء داخل المستشفيات الحكومية.

1.4. أسئلة الدراسة:

التساؤل الرئيسي للدراسة

ما أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟

الأسئلة الفرعية للدراسة

1. ما مستوى بيئة العمل السائدة في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟
2. ما مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية؟
3. ما أثر بيئة العمل المادية (التجهيزات، البنية التحتية) على الأداء الوظيفي؟
4. ما أثر بيئة العمل النفسية والتنظيمية (الضغوط، العلاقات، الدعم الإداري) على الأداء الوظيفي؟
5. ما العلاقة بين تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الأداء الوظيفي في المستشفيات الحكومية؟

1.5. أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي للدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل وقياس أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، من خلال دراسة أبعاد بيئة العمل المختلفة وتحديد مدى تأثيرها على تحسين مستوى الأداء.

الأهداف الفرعية للدراسة

1. التعرف على مستوى بيئة العمل في المستشفيات الحكومية السعودية .
2. قياس مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية .
3. تحليل أثر بيئة العمل المادية على الأداء الوظيفي .
4. دراسة أثر بيئة العمل النفسية والتنظيمية على الأداء الوظيفي .
5. تحديد العلاقة بين تحسين بيئة العمل ورفع كفاءة الأداء الوظيفي.

1.6. فرضيات الدراسة:

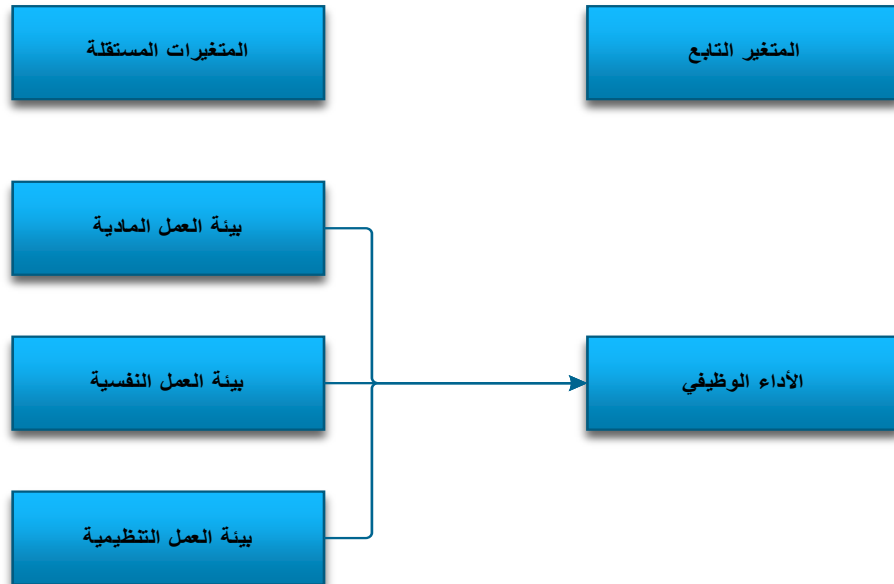
الفرضية الرئيسية للدراسة

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

الفرضيات الفرعية للدراسة

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل المادية على الأداء الوظيفي .
2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل النفسية على الأداء الوظيفي .
3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل التنظيمية على الأداء الوظيفي .
4. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين .
5. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل على تحسين كفاءة وجودة الأداء الوظيفي في المستشفيات الحكومية.

1.7. نموذج الدراسة:



المصدر: إعداد الباحث

1.8. منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الكمي باعتباره المنهج الأنسب لطبيعة موضوع البحث الذي يهدف إلى قياس أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية. ويقوم هذا المنهج على جمع بيانات رقمية قابلة للقياس والتحليل الإحصائي، بما يسمح باختبار الفرضيات بطريقة موضوعية وتحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة بدقة ووضوح. كما يُعد المنهج الكمي مناسباً للدراسات التي تتناول الظواهر السلوكية والتنظيمية داخل المؤسسات، حيث يتيح تحويل المفاهيم النظرية مثل بيئة العمل والأداء الوظيفي إلى مؤشرات قابلة للقياس.

وقد تم الاعتماد على هذا المنهج نظراً لقدرته على استخدام الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات، مثل المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل الارتباط والانحدار الخطي، مما يساعد في تفسير العلاقة بين بيئة العمل وأداء العاملين بشكل علمي دقيق. كما يتيح هذا المنهج إمكانية الوصول إلى نتائج قابلة للتعميم النسبي على مجتمع الدراسة، وهو ما يعزز من القيمة العلمية والتطبيقية للبحث، خاصة في قطاع صحي حيوي مثل المستشفيات الحكومية.

1.9. الدراسة الميدانية:

تشكل الدراسة الميدانية المرحلة التطبيقية الأساسية في هذا البحث، حيث تهدف إلى اختبار العلاقات النظرية بين بيئة العمل والأداء الوظيفي من خلال جمع بيانات مباشرة من العاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية. وتمثل هذه المرحلة حلقة الوصل بين الإطار النظري والواقع العملي، مما يساعد على فهم كيفية تأثير بيئة العمل فعلياً على أداء العاملين داخل بيئة العمل الصحية.

وقد اعتمدت الدراسة الميدانية على أداة الاستبانة كوسيلة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم تصميمها وفق مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة موافقة أفراد العينة على العبارات المتعلقة بأبعاد بيئة العمل (المادية، النفسية، التنظيمية) وأثرها على الأداء الوظيفي. وقد شملت الاستبانة مجموعة من المحاور التي تغطي مختلف جوانب بيئة العمل داخل المستشفيات، بالإضافة إلى محور خاص بقياس الأداء الوظيفي من حيث الجودة، الإنتاجية، والالتزام الوظيفي.

كما تم توزيع الاستبانات على عينة من العاملين في المستشفيات الحكومية، مثل الأطباء، والممرضين، والإداريين، وذلك لضمان تمثيل مختلف الفئات الوظيفية داخل القطاع الصحي. وتم اتباع إجراءات علمية دقيقة لضمان صدق أداة القياس من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين، بالإضافة إلى اختبار الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا للتأكد من الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة.

وبعد جمع البيانات، تم إدخالها وتحليلها باستخدام البرامج الإحصائية مثل SPSS ، حيث تم استخدام التحليل الوصفي والاستدلالي بهدف وصف خصائص العينة، وقياس مستويات المتغيرات، واختبار الفرضيات المتعلقة بأثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي. ويساعد هذا التحليل في تقديم نتائج دقيقة تعكس الواقع الفعلي لبيئة العمل داخل المستشفيات الحكومية. وتسعى الدراسة الميدانية في مجملها إلى تقديم فهم شامل لطبيعة العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي، بما يساهم في تقديم توصيات عملية يمكن أن تساعد متخذي القرار في تحسين بيئة العمل داخل المستشفيات الحكومية، وبالتالي رفع كفاءة الأداء وجودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى.

1.10. مخطط المشروع المقترح:

المرحلة	الأنشطة الرئيسية	الأهداف	المدة الزمنية	المخرجات المتوقعة
التحضير والتخطيط	مراجعة الأدبيات والمراجع العلمية	وضع خطة واضحة ومنهجية للدراسة	0.5 شهر	خطة بحثية مفصلة مع جدول زمني
	تحديد أدوات جمع البيانات	تصميم الاستبانة وأدوات القياس		أدوات جمع بيانات جاهزة للاستخدام
	التنسيق مع الجهات المشاركة	الحصول على الموافقات اللازمة		موافقات رسمية من المؤسسات المشاركة
جمع البيانات	توزيع الاستبانة على المشاركين	جمع بيانات ميدانية دقيقة وموثوقة	1 شهر	مجموعة بيانات مكتملة وصحيحة
	إجراء مقابلات مع خبراء مختارين	تعميق الفهم حول التحديات والفرص		ملاحظات ومعلومات نوعية داعمة
تحليل البيانات	تنظيف وترتيب البيانات	التأكد من جودة البيانات ودقتها	1 شهر	بيانات جاهزة للتحليل
	استخدام البرامج الإحصائية (SPSS) وغيرها	اختبار الفرضيات وتحليل العلاقات بين المتغيرات		نتائج إحصائية تدعم أو ترفض الفرضيات
	إعداد الرسوم البيانية والتقارير التحليلية	توضيح النتائج وتفسيرها		جداول ورسوم بيانية وتفسيرية مفصلة
إعداد التقرير النهائي	صياغة نتائج الدراسة والتوصيات	تقديم بحث متكامل وموثق	1 شهر	تقرير نهائي متكامل يشمل كافة أجزاء الدراسة
	مراجعة التقرير وتنقيحه	ضمان دقة وسلاسة المحتوى		تقرير معد للنشر أو العرض

عرض النتائج	تقديم العرض في مؤتمرات أو ورش عمل	نشر المعرفة والاستفادة العملية	0.5 شهر	عرض تقديمي شامل + ملاحظات وردود فعل من الجمهور
	مناقشة نتائج الدراسة مع الجهات المعنية	الحصول على تقييمات وملاحظات لتحسين البحث		مخرجات نقاشية تعزز من جودة البحث وتطبيقه المستقبلي

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يشكل الفصل الثاني من هذه الدراسة أحد الفصول المحورية التي يقوم عليها البناء العلمي للبحث، حيث ينتقل من عرض الإطار العام للمشكلة البحثية إلى التعمق في الأسس النظرية التي تفسر الظاهرة محل الدراسة. ويهدف هذا الفصل إلى تقديم معالجة علمية منظمة للمفاهيم الأساسية المرتبطة بموضوع الدراسة، من خلال توضيح الإطار النظري الذي يفسر طبيعة بيئة العمل داخل المستشفيات الحكومية في المملكة العربية السعودية، وكيفية انعكاسها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين. ويركز هذا الفصل على تحليل الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة، بهدف بناء تصور علمي متكامل يوضح كيفية تفاعل العوامل التنظيمية والمادية والنفسية داخل بيئة العمل، وتأثيرها على سلوك العاملين وأدائهم داخل المؤسسات الصحية. كما يسعى إلى تقديم فهم أعمق للعلاقات القائمة بين هذه العناصر، بما يساعد على تفسير الظاهرة محل الدراسة بشكل منهجي ودقيق بعيداً عن التناول السطحي.

وتكمن أهمية هذا الفصل في كونه يشكل الأساس النظري الذي تُبنى عليه بقية مراحل الدراسة، حيث يوفر الخلفية العلمية اللازمة لصياغة الفرضيات وتفسير النتائج لاحقاً. كما يساهم في ربط الدراسة بالأدبيات السابقة، مما يعزز من قوتها العلمية ويمنحها اتساقاً منهجياً واضحاً. بالإضافة إلى ذلك، يساعد هذا الفصل في توجيه عملية التحليل الإحصائي في المرحلة التطبيقية، من خلال توفير إطار تفسيري يمكن الاعتماد عليه في فهم العلاقات بين المتغيرات.

2.2. المتغيرات المستقلة:

المتغير المستقل الأول: بيئة العمل المادية

يشير هذا البعد إلى جميع العناصر الملموسة داخل المستشفى التي تؤثر على أداء العاملين، مثل التجهيزات الطبية، والبنية التحتية، والإضاءة، والتهوية، وتوفر الأدوات والمعدات اللازمة للعمل.

وفي المستشفيات الحكومية السعودية، تلعب بيئة العمل المادية دورًا أساسيًا في تحسين الأداء الوظيفي، حيث إن توفر تجهيزات حديثة ومناسبة يساهم في تسهيل أداء المهام الطبية والإدارية، ويقلل من الأخطاء، ويزيد من سرعة الاستجابة للحالات المرضية، مما ينعكس بشكل مباشر على جودة الخدمة الصحية.

المتغير المستقل الثاني: بيئة العمل النفسية

يركز هذا البعد على الجوانب النفسية داخل بيئة العمل، مثل مستوى الضغط الوظيفي، والدافعية، والرضا الوظيفي، والشعور بالأمان الوظيفي، إضافة إلى الدعم النفسي المقدم للعاملين.

وفي القطاع الصحي، تعتبر البيئة النفسية من أهم العوامل المؤثرة في الأداء، حيث إن انخفاض مستوى الضغوط النفسية وارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يساهمان في تحسين تركيز العاملين وزيادة قدرتهم على اتخاذ قرارات دقيقة، خاصة في الحالات الحرجة داخل المستشفيات الحكومية.

المتغير المستقل الثالث: بيئة العمل التنظيمية

يشير هذا البعد إلى الجوانب الإدارية والتنظيمية داخل المستشفى، مثل أسلوب القيادة، ونظام العمل، وهيكल التنظيم الإداري، والعلاقات بين الموظفين، ومستوى التواصل بين الإدارات المختلفة.

وفي المستشفيات الحكومية، تسهم بيئة العمل التنظيمية الفعالة في تعزيز التنسيق بين الأقسام الطبية والإدارية، وتقليل التعارض في المهام، وتحسين سرعة اتخاذ القرار، مما يؤدي إلى رفع كفاءة الأداء الوظيفي بشكل عام وتحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة.

2.3. المتغير التابع:

- الأداء الوظيفي

يمثل الأداء الوظيفي المتغير التابع في هذه الدراسة، وهو الناتج النهائي الذي تسعى المؤسسة الصحية إلى تحسينه من خلال تطوير بيئة العمل. ويُقصد به مستوى كفاءة العاملين في أداء مهامهم داخل المستشفيات الحكومية، من حيث الجودة، والسرعة، والدقة، والالتزام بالمعايير المهنية والطبية.

ويتضمن الأداء الوظيفي مجموعة من الأبعاد المهمة، من أبرزها جودة الخدمة الصحية المقدمة للمرضى، والتي تعكس مدى دقة وكفاءة تنفيذ المهام الطبية والإدارية، بالإضافة إلى الإنتاجية التي تشير إلى حجم الإنجاز مقارنة بالوقت والموارد المتاحة، وكذلك الالتزام الوظيفي الذي يعكس مدى تقيد العاملين بالأنظمة والتعليمات. كما يرتبط الأداء الوظيفي بمدى قدرة العاملين على التعامل مع الضغوط المهنية في بيئة العمل الصحية.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

تقوم العلاقة بين متغيرات الدراسة على فرضية أساسية مفادها أن الأتمتة الذكية بأبعادها الثلاثة (التخطيط الذكي للمشاريع، المراقبة والتحكم في التنفيذ، واتخاذ القرار المعتمد على البيانات) تؤثر بشكل إيجابي ومباشر في تحسين أداء المشاريع وتقليل التأخيرات الزمنية في قطاع الإنشاءات السعودي.

فعندما يتم تحسين التخطيط باستخدام الأنظمة الذكية، يصبح المشروع أكثر دقة في تحديد المدد الزمنية والموارد المطلوبة. كما أن المراقبة الذكية تتيح اكتشاف المشكلات في وقت مبكر ومعالجتها بسرعة، مما يقلل من تراكم التأخيرات. بالإضافة إلى ذلك، فإن الاعتماد على البيانات في اتخاذ القرار يعزز من جودة القرارات الإدارية ويقلل من الأخطاء البشرية. وبذلك تتكامل هذه الأبعاد الثلاثة لتشكل منظومة متكاملة للأتمتة الذكية، تسهم في رفع كفاءة إدارة المشاريع وتحقيق الالتزام الزمني وتقليل التأخيرات بشكل فعال داخل قطاع الإنشاءات السعودي.

2.5. الخاتمة:

يتضح من خلال هذا الفصل أنه قدم معالجة نظرية شاملة للمفاهيم الأساسية التي يقوم عليها موضوع الدراسة، حيث تم توضيح الأبعاد الفكرية المرتبطة ببيئة العمل داخل المؤسسات الصحية، وكيفية تأثيرها على سلوك العاملين وأدائهم الوظيفي داخل المستشفيات الحكومية. وقد ساهم هذا العرض في بناء تصور علمي واضح يساعد على فهم طبيعة التفاعل بين عناصر بيئة العمل المختلفة وانعكاسها على جودة الأداء.

كما أسهم هذا الفصل في توفير قاعدة معرفية مهمة تُستخدم في تفسير النتائج التي سيتم التوصل إليها في الجانب التطبيقي من الدراسة، حيث يتيح فهمًا أعمق للعلاقات بين عناصر بيئة العمل دون الخوض في التحليل الإحصائي في هذه المرحلة. وبذلك يمثل هذا الفصل حلقة وصل أساسية بين الإطار النظري للدراسة وتطبيقاتها العملية، مما يعزز من تكامل البناء البحثي.

وتكمن أهمية هذا الفصل في كونه المرجع النظري الذي تعتمد عليه الدراسة في اختبار الفرضيات وتحليل النتائج، إضافة إلى دوره في ربط الدراسة بالأدبيات السابقة ذات الصلة، مما يعزز من قيمتها العلمية ويزيد من موثوقيتها. كما يساهم في دعم عملية التحليل الإحصائي وتفسير النتائج بشكل دقيق ومنظم، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على جودة الدراسة وقدرتها على تقديم إضافة علمية في مجال إدارة بيئة العمل والأداء الوظيفي داخل القطاع الصحي.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة:

يمثل الفصل الثالث الركيزة المنهجية الأساسية التي تقوم عليها الدراسة الحالية، إذ ينتقل من الطرح النظري الذي تناول المفاهيم العلمية والدراسات السابقة إلى الجانب التطبيقي الذي يهدف إلى اختبار فرضيات الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها استنادًا إلى بيانات ميدانية يتم جمعها وتحليلها وفق أسس علمية دقيقة. وتنبع أهمية هذا الفصل من كونه يوضح الإطار الذي اعتمدت عليه الدراسة في تنفيذ جميع مراحلها التطبيقية، ويبين الكيفية التي تم من خلالها تصميم الإجراءات البحثية بما يضمن الوصول إلى نتائج تتسم بالموضوعية والدقة والموثوقية. فالمنهجية العلمية ليست مجرد مجموعة من الخطوات الإجرائية، وإنما تمثل الأساس الذي يحدد جودة الدراسة، ويعزز من قدرتها على تفسير الظواهر محل البحث، وتقديم نتائج يمكن الاستفادة منها في الجوانب الأكاديمية والتطبيقية.

وتكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة بالنظر إلى الدور المحوري الذي تؤديه بيئة العمل في المؤسسات الصحية، حيث تعد المستشفيات الحكومية من أكثر المؤسسات اعتمادًا على العنصر البشري في تقديم خدماتها، الأمر الذي يجعل توفير بيئة عمل مناسبة أحد العوامل الرئيسة في رفع مستوى الأداء الوظيفي وتحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة للمراجعين. فكلما اتسمت بيئة العمل بالتنظيم، وتوفرت فيها الإمكانيات والتجهيزات المناسبة، وسادت العلاقات الإنسانية الإيجابية، ووجد العاملون الدعم الإداري والتحفيز الكافي، انعكس ذلك بصورة مباشرة على كفاءة الأداء، وسرعة إنجاز الأعمال، والالتزام الوظيفي، ومستوى الرضا لدى العاملين. ومن هنا تبرز الحاجة إلى دراسة هذه العلاقة من خلال منهجية علمية دقيقة تتيح قياسها بصورة موضوعية، وتوفر بيانات ميدانية تعكس الواقع الفعلي داخل المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

ويهدف هذا الفصل إلى تقديم عرض متكامل للإطار المنهجي الذي اعتمدت عليه الدراسة في تنفيذ الجانب التطبيقي، وذلك من خلال توضيح الأسس العلمية التي تم الاستناد إليها عند إعداد الدراسة الميدانية، وتنظيم خطواتها بصورة تحقق الاتساق بين أهداف الدراسة ومشكلتها والنتائج المتوقعة منها. كما يوضح الفصل الآليات التي اتبعت لضمان الحصول على بيانات دقيقة يمكن الاعتماد عليها في تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة، مع الالتزام بالمعايير الأكاديمية المتعارف عليها في تصميم البحوث

الإدارية والتطبيقية. ويؤدي ذلك إلى تعزيز مصداقية النتائج، وتقليل احتمالات الخطأ أو التحيز، وزيادة الثقة في الاستنتاجات التي سيتم التوصل إليها لاحقًا.

كما تتجلى أهمية هذا الفصل في كونه يرسخ المبادئ المنهجية التي تضمن سلامة تنفيذ الدراسة في جميع مراحلها، بدءًا من إعداد الجانب التطبيقي وانتهاءً بتحليل البيانات واستخلاص النتائج. فاختيار الإجراءات البحثية المناسبة، والاعتماد على أدوات قياس دقيقة، وتنظيم عملية جمع البيانات بصورة علمية، يمثل جميعها عوامل رئيسة في رفع جودة البحث، وتمكين الباحث من الوصول إلى نتائج تعبر بصورة حقيقية عن واقع العاملين في المستشفيات الحكومية. كما أن هذا الفصل يوفر قاعدة علمية راسخة يمكن البناء عليها عند مناقشة النتائج وربطها بالأدبيات العلمية والدراسات السابقة، بما يعزز من القيمة العلمية للدراسة ويزيد من إمكانية الاستفادة من مخرجاتها في تطوير بيئات العمل داخل القطاع الصحي.

وفي ضوء ما تشهده المملكة العربية السعودية من جهود متواصلة لتطوير القطاع الصحي ضمن مستهدفات رؤية المملكة 2030، وما يصاحب ذلك من اهتمام بتحسين جودة الخدمات الصحية والارتقاء بكفاءة الموارد البشرية، فإن إعداد إطار منهجي متكامل لدراسة أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي يمثل خطوة أساسية نحو إنتاج معرفة علمية يمكن أن تدعم متخذي القرار في تطوير السياسات الإدارية وتحسين بيئات العمل داخل المستشفيات الحكومية. ومن ثم، فإن هذا الفصل يعد الأساس الذي تستند إليه الدراسة في تنفيذ جميع مراحلها التطبيقية، ويمهد بصورة منهجية للانتقال إلى مرحلة تحليل النتائج واستخلاص الاستنتاجات التي يمكن أن تسهم في دعم جهود تطوير الأداء المؤسسي في القطاع الصحي.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

المتغير المستقل: بيئة العمل

يقصد ببيئة العمل إجرائيًا في هذه الدراسة مجموعة الظروف والعوامل التنظيمية والمادية والنفسية والاجتماعية التي تحيط بالعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وتشمل ملائمة مكان العمل، وتوفر التجهيزات والمعدات، ووضوح الأنظمة والإجراءات، والعلاقات بين العاملين، والدعم الإداري، ومستوى السلامة المهنية، وبيئة الاتصال، بما يسهم في تمكين العاملين من أداء مهامهم بكفاءة وفاعلية. ويُقاس هذا المتغير من خلال متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة المخصصة لقياس مستوى جودة بيئة العمل باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

المتغير التابع: الأداء الوظيفي

يقصد بالأداء الوظيفي إجرائيًا في هذه الدراسة مستوى كفاءة العاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية في تنفيذ واجباتهم الوظيفية، ومدى التزامهم بالأنظمة والتعليمات، وجودة الخدمات التي يقدمونها، وسرعة إنجاز الأعمال، والقدرة على تحمل المسؤولية، والتعاون مع الزملاء، وتحقيق الأهداف الوظيفية والمؤسسية. ويُقاس هذا المتغير من خلال متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة الخاصة بقياس مستوى الأداء الوظيفي باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

3.3. تصميم البحث:

اعتمدت الدراسة الحالية على التصميم البحثي الوصفي التحليلي، ويعد هذا التصميم من أكثر التصاميم البحثية ملائمة للدراسات الإدارية والتطبيقية التي تهدف إلى دراسة الظواهر التنظيمية وتحليل العلاقات بين متغيراتها في بيئتها الطبيعية دون تدخل الباحث في سير الأحداث. ويتميز هذا التصميم بقدرته على تقديم وصف دقيق لواقع الظاهرة المدروسة، ثم تحليل البيانات الميدانية بصورة علمية للكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرات، وهو ما يتناسب مع أهداف الدراسة الحالية التي تسعى إلى التعرف على أثر بيئة العمل في الأداء الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

وقد تم اختيار هذا التصميم لأنه يسمح بدراسة واقع بيئة العمل داخل المستشفيات الحكومية من مختلف جوانبها التنظيمية والمادية والإدارية، إلى جانب قياس مستوى الأداء الوظيفي للعاملين وتحليل العلاقة بين المتغيرين بصورة موضوعية. كما يتيح هذا التصميم اختبار الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، واستخلاص نتائج تستند إلى بيانات ميدانية دقيقة يمكن الاعتماد عليها في تفسير الظاهرة واقتراح الحلول المناسبة لتطوير بيئة العمل وتحسين الأداء.

كما اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، الذي يقوم على جمع البيانات باستخدام أداة قياس موحدة وتحويلها إلى بيانات رقمية قابلة للتحليل الإحصائي. ويتميز هذا المنهج بارتفاع مستوى الدقة والموضوعية، وإمكانية قياس العلاقات بين المتغيرات واختبار الفرضيات بصورة علمية، فضلاً عن إمكانية تعميم النتائج في حدود مجتمع الدراسة. ويسهم ذلك في توفير مؤشرات كمية تساعد في تفسير أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي، بما يدعم متخذي القرار في تطوير بيئات العمل داخل المستشفيات الحكومية وتحسين جودة الخدمات الصحية.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، ويشمل ذلك الأطباء، والتمريض، والفنيين، والإداريين، والعاملين في الأقسام المساندة، باعتبارهم الفئات التي تمارس أعمالها اليومية داخل بيئة العمل محل الدراسة، وتمتلك القدرة على تقييم مستوى جودة هذه البيئة ومدى تأثيرها في أدائهم الوظيفي. ويعد هذا المجتمع مناسباً لطبيعة الدراسة، لأنه يمثل المصدر الرئيس للمعلومات المتعلقة بمتغيرات البحث.

ونظراً لاتساع مجتمع الدراسة وتوزع المستشفيات الحكومية في مختلف مناطق المملكة، فقد تم الاعتماد على أسلوب المعاينة باعتباره أكثر الأساليب كفاءة في الدراسات الميدانية، حيث يتيح الحصول على بيانات تمثل المجتمع الأصلي بدرجة عالية من الدقة، مع تقليل الوقت والجهد والتكاليف اللازمة لجمع البيانات. كما روعي عند اختيار العينة أن تضم أفراداً من مختلف الفئات الوظيفية والإدارية، بما يحقق التنوع في الخبرات والآراء المتعلقة ببيئة العمل والأداء الوظيفي.

واعتمدت الدراسة على أسلوب العينة العشوائية البسيطة، حيث يمنح هذا الأسلوب جميع أفراد المجتمع فرصًا متساوية للاختيار، مما يقلل من احتمالات التحيز، ويزيد من مستوى تمثيل العينة للمجتمع الأصلي، ويرفع من دقة النتائج الإحصائية. كما يساعد هذا الأسلوب في تطبيق الاختبارات الإحصائية الاستدلالية بكفاءة، ويعزز من إمكانية تعميم النتائج في حدود مجتمع الدراسة.

3.5. طريقة جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة على الاستبانة المغلقة باعتبارها الأداة الرئيسة لجمع البيانات الأولية من أفراد عينة الدراسة، وذلك لما تتميز به من سهولة التطبيق، وإمكانية جمع البيانات من أعداد كبيرة من المشاركين خلال فترة زمنية مناسبة، فضلًا عن توحيد صياغة الأسئلة والإجابات لجميع أفراد العينة، بما يضمن موضوعية البيانات وسهولة معالجتها إحصائيًا. كما تعد الاستبانة من أكثر أدوات البحث استخدامًا في الدراسات الإدارية؛ لما توفره من بيانات كمية دقيقة يمكن تحليلها باستخدام البرامج الإحصائية المتخصصة.

وقد صممت الاستبانة بالاعتماد على الأدبيات العلمية والدراسات السابقة ذات العلاقة ببيئة العمل والأداء الوظيفي، مع مراعاة أن تكون الفقرات واضحة وشاملة لجميع أبعاد متغيرات الدراسة، وأن تصاغ بأسلوب بسيط يسهل على أفراد العينة فهمه والإجابة عنه. كما استخدم مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة موافقة أفراد العينة على عبارات الاستبانة، لما يتمتع به من دقة ومرونة في قياس الاتجاهات والآراء.

وبعد الانتهاء من إعداد الاستبانة، تم توزيعها على أفراد العينة باستخدام الوسائل المناسبة، مع توضيح أهداف الدراسة والتأكيد على سرية البيانات وعدم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي، بما يشجع المشاركين على تقديم إجابات دقيقة وصادقة. وبعد استلام الاستبانات، تمت مراجعتها للتأكد من اكتمالها وصلاحيتها للتحليل، ثم تم ترميز البيانات وإدخالها إلى برنامج التحليل الإحصائي لإجراء الاختبارات اللازمة.

3.6. أنواع البيانات:

أولاً: البيانات الأولية

تمثلت البيانات الأولية في المعلومات التي جُمعت مباشرة من أفراد عينة الدراسة باستخدام الاستبانة، وقد شكلت المصدر الرئيس للبيانات المتعلقة بمستوى جودة بيئة العمل ومستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، واعتمدت عليها الدراسة في اختبار فرضياتها وتحليل العلاقات بين متغيراتها.

ثانياً: البيانات الثانوية

تمثلت البيانات الثانوية في الكتب العلمية، والمراجع العربية والأجنبية، والدوريات العلمية المحكمة، والرسائل الجامعية، والدراسات السابقة، والتقارير والإحصاءات الصادرة عن الجهات الرسمية، إضافة إلى المصادر الإلكترونية الموثوقة، وقد استخدمت في إعداد الإطار النظري، وصياغة مشكلة الدراسة، وتحديد الفجوة البحثية، وبناء الفرضيات، وتفسير النتائج في ضوء الأدبيات العلمية.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي:

- إعداد البيانات وتجهيزها للتحليل

بعد الانتهاء من جمع الاستبانات، تم إجراء مراجعة دقيقة لها للتأكد من اكتمال جميع البيانات وصلاحيتها للتحليل الإحصائي، كما تم استبعاد الاستبانات غير المكتملة أو التي تحتوي على استجابات غير منطقية. وبعد ذلك جرى ترميز البيانات وإدخالها إلى برنامج SPSS، مع تنفيذ عمليات التدقيق والمراجعة للتأكد من صحة الإدخال وخلو البيانات من الأخطاء أو القيم المفقودة التي قد تؤثر في نتائج الدراسة.

- الإحصاءات الوصفية

اعتمدت الدراسة على الإحصاءات الوصفية لتوصيف خصائص أفراد عينة الدراسة، وذلك باستخدام التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، بالإضافة إلى ترتيب فقرات الاستبانة وفقًا لمتوسطات استجابات المشاركين. وقد أسهمت هذه المؤشرات في تقديم صورة واضحة عن مستوى تطبيق الأتمتة الذكية، ومستوى أداء المشاريع، ومدى انخفاض التأخيرات الزمنية في شركات قطاع الإنشاءات السعودي.

- اختبارات الصدق والثبات

للتأكد من صلاحية أداة الدراسة، تم تطبيق اختبارات الصدق للتحقق من مدى قدرة فقرات الاستبانة على قياس متغيرات الدراسة بصورة دقيقة، كما تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة والتأكد من ثباتها. وتعد هذه الاختبارات من المتطلبات الأساسية في البحوث الكمية، حيث تعزز من موثوقية النتائج، وتضمن إمكانية الاعتماد على البيانات في اختبار الفرضيات.

- الاختبارات الإحصائية الاستدلالية

اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية الاستدلالية التي تتناسب مع طبيعة أهدافها وفرضياتها، حيث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة واتجاه العلاقة بين الأتمتة الذكية وتحسين أداء المشاريع وتقليل التأخيرات الزمنية، كما تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر الأتمتة الذكية في المتغير التابع، بالإضافة إلى استخدام اختبار مستوى الدلالة الإحصائية ($\text{Sig} \leq 0.05$) للحكم على معنوية النتائج وقبول أو رفض فرضيات الدراسة. وقد أسهمت هذه الإجراءات في الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية، توفر أساسًا علميًا لتفسير أثر الأتمتة الذكية في تطوير إدارة المشاريع، وتحسين كفاءة التنفيذ، والحد من التأخيرات الزمنية داخل قطاع الإنشاءات السعودي، بما يدعم متخذي القرار في تبني الحلول الرقمية وتعزيز كفاءة المشاريع وتحقيق مستهدفات التنمية الوطنية.

3.8. الخاتمة:

وفي ختام هذا الفصل، يتضح أنه قد تم بناء الإطار المنهجي للدراسة الحالية وفق أسس علمية ومنهجية راسخة، بما يوفر قاعدة متينة لتنفيذ الجانب الميداني والوصول إلى نتائج تتسم بدرجة عالية من الدقة والموضوعية. وقد أسهم هذا الفصل في تنظيم جميع الإجراءات البحثية بصورة مترابطة ومنهجية، بما يحقق الانسجام بين أهداف الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها، ويضمن تنفيذ الدراسة التطبيقية وفق معايير البحث العلمي المتعارف عليها. كما أكد هذا الفصل أن نجاح الدراسة في الوصول إلى نتائج موثوقة يعتمد بصورة كبيرة على سلامة المنهجية المتبعة، وجودة الإجراءات التي تم اعتمادها في جميع مراحل تنفيذ البحث.

كما أبرز هذا الفصل أهمية الالتزام بالإجراءات المنهجية عند دراسة الموضوعات الإدارية المرتبطة ببيئة العمل والأداء الوظيفي، حيث إن طبيعة هذه الموضوعات تتطلب الاعتماد على أدوات قياس دقيقة، وإجراءات منظمة لجمع البيانات، وأساليب علمية لتحليلها، بما يضمن أن تكون النتائج المستخلصة معبرة عن الواقع الفعلي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية. وقد ساعد الإطار المنهجي الذي تضمنه هذا الفصل في توفير بيئة علمية مناسبة لدراسة العلاقة بين متغيرات البحث بصورة موضوعية، والحد من احتمالات التحيز أو الخطأ، الأمر الذي يعزز من موثوقية النتائج وقابليتها للتطبيق.

إن هذا الفصل لم يقتصر على عرض الإجراءات البحثية، بل أسهم في تأسيس قاعدة علمية متكاملة تتيح الانتقال إلى مرحلة التحليل الإحصائي بصورة منظمة، حيث أصبحت جميع الخطوات اللازمة لتنفيذ الدراسة محددة وواضحة، بما يسمح بإجراء المعالجات الإحصائية في ضوء بيانات تتمتع بدرجة عالية من الجودة والدقة. كما أن هذا التنظيم المنهجي يسهم في تعزيز القيمة العلمية للدراسة، ويزيد من إمكانية الاستفادة من نتائجها في تطوير الممارسات الإدارية داخل المستشفيات الحكومية، ودعم الجهود الرامية إلى تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الأداء الوظيفي.

وتبرز أهمية هذا الفصل أيضاً في كونه يمثل حلقة الوصل بين الإطار النظري الذي تناول المفاهيم العلمية والدراسات السابقة، وبين الفصل التالي الذي سيعرض النتائج الميدانية ويحللها ويناقشها في ضوء أهداف الدراسة. فقد وفر هذا الفصل جميع المقومات المنهجية التي تضمن أن تكون النتائج مبنية على بيانات صحيحة وإجراءات علمية سليمة، الأمر الذي يمنح الاستنتاجات والتوصيات درجة عالية من المصداقية، ويجعلها أكثر قابلية للتطبيق في الواقع العملي.

إن هذا الفصل قد حقق الهدف المنشود منه من خلال إعداد إطار منهجي متكامل يدعم تنفيذ الدراسة الميدانية، ويرى الأساس العلمي اللازم لتحليل البيانات واستخلاص النتائج. ومن المتوقع أن يسهم الفصل التالي في تقديم صورة واضحة حول طبيعة أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، بما يدعم متخذي القرار في تطوير بيئات العمل، وتعزيز كفاءة الموارد البشرية، وتحسين جودة الخدمات الصحية، والإسهام في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 الرامية إلى الارتقاء بأداء القطاع الصحي ورفع كفاءته التشغيلية.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة:

يمثل الفصل الرابع الجانب التطبيقي الرئيس لهذه الدراسة، حيث يتناول عرض النتائج الميدانية وتحليلها وتفسيرها في ضوء أهداف الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها، وذلك بهدف التعرف على أثر بيئة العمل في الأداء الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية. ويأتي هذا الفصل استكمالاً لما تم عرضه في الفصول السابقة من تأصيل نظري لمفاهيم بيئة العمل والأداء الوظيفي، إضافة إلى عرض المنهجية العلمية التي اعتمدها الباحث في تصميم الدراسة، وإعداد أداة القياس، وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها، وآليات جمع البيانات وتحليلها. ويُعد هذا الفصل حلقة الوصل بين الجانب النظري والجانب الميداني، إذ يسعى إلى تحويل البيانات التي تم جمعها من أفراد العينة إلى نتائج علمية دقيقة تسهم في تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة، وتقديم مؤشرات عملية يمكن الاستفادة منها في تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الأداء الوظيفي داخل المستشفيات الحكومية.

وتكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة في ظل الاهتمام المتزايد الذي توليه المملكة العربية السعودية لتطوير القطاع الصحي ضمن مستهدفات رؤية المملكة 2030، حيث يمثل العنصر البشري الركيزة الأساسية في تقديم الخدمات الصحية بكفاءة وجودة عالية. ولا يمكن تحقيق مستويات مرتفعة من الأداء الوظيفي دون توفير بيئة عمل مناسبة تتسم بالأمان، والدعم الإداري، والتواصل الفعال، وتوافر الموارد والتجهيزات، والعدالة التنظيمية، وفرص التطوير المهني، بما يسهم في رفع رضا العاملين، وتعزيز التزامهم الوظيفي، وتحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة للمستفيدين. ومن هذا المنطلق، يهدف هذا الفصل إلى تحليل واقع بيئة العمل في المستشفيات الحكومية السعودية، وقياس مدى تأثيرها في الأداء الوظيفي للعاملين.

ويبدأ الفصل بعرض توصيف عينة الدراسة، حيث يتم تقديم وصف تفصيلي للخصائص الديموغرافية والوظيفية لأفراد العينة، مثل الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والفئة الوظيفية، والمستوى الإداري، والقسم الذي يعمل فيه المشارك، وذلك بهدف تكوين صورة واضحة عن خصائص أفراد العينة ومدى تمثيلها لمجتمع الدراسة. ويساعد هذا التوصيف في تفسير اتجاهات الاستجابات، وبيان مدى تنوع المشاركين، الأمر الذي يعزز من موثوقية النتائج وإمكانية تعميمها في حدود الدراسة.

ويتناول الفصل بعد ذلك اختبارات الصدق والثبات لأداة الدراسة (الاستبانة)، باعتبارها من أهم المراحل المنهجية التي تضمن سلامة القياس ودقة النتائج. فقد تم التحقق من صدق الأداة باستخدام الصدق الظاهري وصدق الاتساق الداخلي، للتأكد من أن فقرات الاستبانة تقيس متغيرات الدراسة بصورة دقيقة. كما تم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ للتحقق من اتساق إجابات أفراد العينة واستقرارها. وقد أظهرت نتائج هذه الاختبارات مستويات مرتفعة من الصدق والثبات، الأمر الذي يعكس جودة الأداة البحثية وصلاحيها لإجراء التحليلات الإحصائية واختبار فرضيات الدراسة.

كما يتضمن الفصل عرض الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة، من خلال استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية، وترتيب عبارات الاستبانة وفقاً لمستوى أهميتها، بهدف التعرف على مستوى توافر أبعاد بيئة العمل داخل المستشفيات الحكومية، ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين من وجهة نظر أفراد العينة. ويساعد هذا التحليل في تحديد الجوانب التي تحظى بمستويات مرتفعة من التطبيق، والجوانب التي تتطلب مزيداً من الاهتمام والتحسين، كما يوفر قاعدة تفسيرية مهمة لفهم نتائج اختبار الفرضيات.

ويخصص الفصل جزءاً رئيساً لاختبار فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج، حيث يتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، مثل معاملات الارتباط، وتحليل الانحدار، وتحليل التباين، واختبارات الفروق، بهدف قياس أثر بيئة العمل في الأداء الوظيفي، وتحديد قوة العلاقة بين المتغيرات ومستوى الدلالة الإحصائية. ولا يقتصر هذا الجزء على عرض النتائج الرقمية، بل يشمل أيضاً تفسيرها وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة، وتحليل أوجه الاتفاق والاختلاف معها، في ضوء طبيعة بيئة العمل الصحية في المملكة العربية السعودية، والتحديات التي تواجه المستشفيات الحكومية، والجهود المبذولة لتحسين جودة الخدمات الصحية ورفع كفاءة الأداء المؤسسي.

ويختتم الفصل بخاتمة تتضمن خلاصة لأبرز النتائج التي أسفرت عنها التحليلات الإحصائية، مع إبراز أهم المؤشرات المتعلقة بواقع بيئة العمل ومستوى الأداء الوظيفي وأثر كل منهما في الآخر. كما تمثل هذه الخاتمة تمهيداً علمياً للانتقال إلى الفصل الخامس، الذي يتناول عرض النتائج النهائية للدراسة، واستخلاص الاستنتاجات، وتقديم التوصيات العملية، واقتراح عدد من الموضوعات التي يمكن أن تتناولها الدراسات المستقبلية، بما يساهم في دعم تطوير بيئات العمل داخل المستشفيات الحكومية، وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين، والارتقاء بجودة الخدمات الصحية.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة الدراسة):

تبرز المؤشرات الأولية لخصائص المبحوثين المكونين من مئتين وخمسة وخمسين فرداً تفاوتاً ملحوظاً في السمات الديموغرافية والمهنية؛ فالعمر سجل متوسطاً حسابياً بلغ 3.02 بوجود انحراف معياري قدره 1.325 وقيمة وسيطة تساوي 3.00 مع التواء طفيف قدره سالب 0.043؛ وهذا يشير إلى توازن نسبي وتوزيع طبيعي يخلو من التطرف الشديد؛ في المقابل اتسمت عينة الجنس بمتوسط بلغ 1.50 وانحراف معياري يقترب من النصف؛ مما يعني تكافؤاً كبيراً بين الذكور والإناث داخل العينة المستهدفة؛ أما الدرجة العلمية فقد حققت متوسطاً قارب 3.49 بانحراف قدره 1.210؛ حيث يبدو أن أغلب المشاركين يحملون مؤهلات علمية متقدمة؛ وبالانتقال إلى العبارات الخاصة ببيئة العمل المادية والاجتماعية والتنظيمية يظهر بوضوح أن قيم المتوسطات الحسابية تتراوح في مجملها بين 3.49 و 3.82؛ فالعبارة المتعلقة بجودة المرافق والتجهيزات نالت أعلى متوسط بواقع 3.82 وانحراف 1.350؛ بينما سجلت العبارة الخاصة بمدى إسهام سياسات الموارد البشرية في رفع الرضا الوظيفي أدنى متوسط في هذه المجموعة بواقع 3.49 وانحراف 1.498؛ ويعزى هذا التباين البسيط إلى اختلافات محتملة في تقدير الموظفين لبعض الجوانب الإدارية مقارنة بالجوانب المادية الملموسة؛ وتكشف قيم الالتواء السلبية لجميع العبارات عن ميل واضح للإجابات نحو فئات الموافقة والموافقة بشدة؛ بيد أن الارتفاع النسبي للانحرافات المعيارية والتي تجاوزت الواحد الصحيح في أغلب العبارات يعكس وجود تباين وتشتت في وجهات النظر؛ فقد يرجع ذلك إلى اختلاف طبيعة المهام الوظيفية أو الأقسام التي يعمل بها أفراد العينة؛ وتظل هذه البيانات الإجمالية أساساً قوياً لفهم الأبعاد التفصيلية لبيئة العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي في المستشفيات الحكومية قيد الدراسة؛ إذ يسهم هذا الترابط الإحصائي في توفير نظرة شاملة تبتعد عن التفسيرات السطحية وتدفع نحو استكشاف العوامل الخفية وراء استجابات المبحوثين؛ فالأرقام المحققة تعطي انطباعاً أولياً بأن البيئة العامة تميل للاستقرار والايجابية مع حاجة بعض الجوانب التنظيمية لمزيد من الاستقصاء؛ مما يمهد الطريق لتحليلات أكثر عمقاً في الفرضيات اللاحقة.

Statistics									
Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Std. Deviation	Median	Std. Error of Mean	Mean	N	
								Missing	Valid

.304	-1.132	.153	-.043	1.325	3.00	.083	3.02	0	255	العمر
.304	-2.016	.153	.008	.501	1.00	.031	1.50	0	255	الجنس
.304	-.806	.153	-.371	1.210	4.00	.076	3.49	0	255	الدرجة العلمية
.304	-.946	.153	-.634	1.268	4.00	.079	3.79	0	255	تتوافر في المستشفى بيئة عمل مادية مناسبة تساعد على أداء المهام بكفاءة.
.304	-.531	.153	-.874	1.350	4.00	.085	3.82	0	255	تتمتع مرافق وتجهيزات المستشفى بالجودة اللازمة لدعم العمل اليومي.
.304	-1.242	.153	-.512	1.492	4.00	.093	3.53	0	255	توفر المستشفى وسائل السلامة والصحة المهنية للعاملين بشكل كافٍ.
.304	-1.226	.153	-.541	1.502	4.00	.094	3.55	0	255	تساعد بيئة العمل المادية في تقليل الإجهاد أثناء أداء العمل.
.304	-.992	.153	-.647	1.401	4.00	.088	3.69	0	255	تحرص إدارة المستشفى على تحسين ظروف العمل بشكل مستمر.
.304	-.982	.153	-.649	1.393	4.00	.087	3.69	0	255	تسود علاقات تعاون واحترام متبادل بين العاملين في المستشفى.
.304	-1.228	.153	-.574	1.519	4.00	.095	3.57	0	255	يتلقى العاملون الدعم اللازم من رؤسائهم المباشرين عند الحاجة.
.304	-1.143	.153	-.600	1.499	4.00	.094	3.57	0	255	تشجع بيئة العمل على العمل الجماعي وتبادل الخبرات بين العاملين.
.304	-.812	.153	-.705	1.334	4.00	.084	3.73	0	255	يشعر العاملون بالعدالة في التعامل داخل المستشفى.

تسهم العلاقات الإيجابية بين العاملين في تحسين جودة العمل.	255	0	3.66	.087	4.00	1.394	-.578	.153	-1.076	.304
توفر المستشفى فرصاً مناسبة للتدريب والتطوير المهني للعاملين.	255	0	3.59	.094	4.00	1.495	-.589	.153	-1.166	.304
يحصل العاملون على الحوافز والمكافآت التي تتناسب مع أدائهم الوظيفي.	255	0	3.57	.098	4.00	1.558	-.566	.153	-1.298	.304
تشجع إدارة المستشفى العاملين على تطوير مهاراتهم وقدراتهم المهنية.	255	0	3.74	.084	4.00	1.347	-.746	.153	-.705	.304
تتوافر فرص عادلة للتقدم والاندماج الوظيفي داخل المستشفى.	255	0	3.67	.084	4.00	1.349	-.604	.153	-.980	.304
تسهم سياسات الموارد البشرية في رفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.	255	0	3.49	.094	4.00	1.498	-.488	.153	-1.273	.304
أتمكن من إنجاز مهماتي الوظيفية بكفاءة وفعالية.	255	0	3.63	.096	4.00	1.536	-.617	.153	-1.188	.304
تسهم بيئة العمل بشكل عام في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المستشفى.	255	0	3.77	.085	4.00	1.353	-.753	.153	-.780	.304

جدول 1 : التحليلات الإحصائية

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات:

تظهر المؤشرات الإحصائية الخاصة باختبار ملخص معالجة الحالات استقراراً كاملاً وتاماً في فحص البيانات؛ حيث خضعت كافة الاستثمارات البالغة مئتين وخمسة وخمسين للمعانة بنسبة مئوية بلغت مئة بالمئة دون استبعاد أو حذف أي حالة؛ مما

يعزز من اكتمال المصفوفة الإحصائية وجدارتها للتحليل؛ وبالانتقال إلى مقياس الثبات والموثوقية عبر معامل كرونباخ ألفا؛ يتبين أن القيمة المحققة بلغت 0.910 لعشرين فقرة من فقرات الدراسة؛ وتعد هذه القيمة مرتفعة جداً وممتازة في البحوث الاجتماعية والإدارية؛ حيث تتجاوز بكثير الحد الأدنى المقبول علمياً والمحدد عادة بـ 0.70؛ ويشير هذا الارتفاع الباهر إلى اتساق داخلي قوي بين جزيئات الاستبانة ومتغيراتها؛ مما يعني أن الأداة المستخدمة تتمتع بقدرة عالية على قياس ما وضعت لقياسه؛ وأنها لو أعيد تطبيقها على عينة مماثلة في ظروف مشابهة لأسفرت عن نفس النتائج تقريباً؛ وتضفي هذه النتيجة موثوقية عالية على كافة التحليلات اللاحقة؛ مما يجعل الاستنتاجات المبنية عليها ذات مصداقية علمية رفيعة تدعم اتخاذ القرارات الإدارية والتطويرية في القطاع الصحي بثقة واطمئنان.

Case Processing Summary			
%	N		
100.0	255	Valid	Cases
.0	0	Excluded ^a	
100.0	255	Total	
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 2: ملخص التحليلات الإحصائية

Reliability Statistics	
N of Items	Cronbach's Alpha
20	.910

جدول 3: اختبار الثبات والموثوقية

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث):

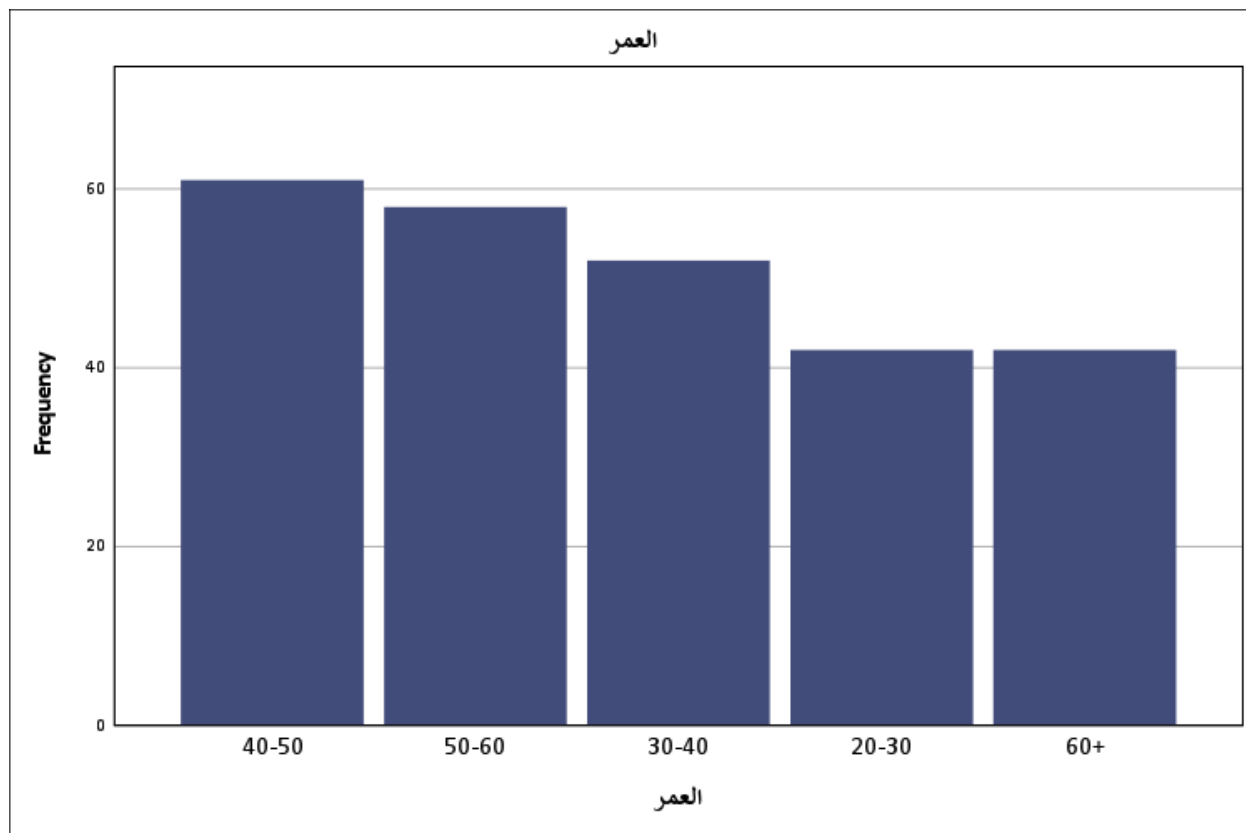
• عمر المشاركين في التجربة

تكشف التوزيعات التكرارية للفئات العمرية داخل العينة عن تركيبة بشرية تجمع بين حيوية الشباب وخبرة الكهولة؛ حيث تصدرت الفئة العمرية من أربعين إلى خمسين عاماً المرتبة الأولى بتكرار بلغ واحد وستين موظفاً ونسبة مئوية بلغت 23.9 بالمائة؛

وتلتها مباشرة الفئة من خمسين إلى ستين عاماً بثمانية وخمسين تكراراً ونسبة وصلت إلى 22.7 بالمئة؛ في حين حلت الفئة من ثلاثين إلى أربعين عاماً في المرتبة الثالثة بواحد وخمسين تكراراً ونسبة تعادل 20.4 بالمئة؛ بينما تساوت الفئتان من عشرين إلى ثلاثين عاماً والفئة الأكبر من ستين عاماً باثنتين وأربعين تكراراً ونسبة بلغت 16.5 بالمئة لكل منهما؛ إن هذا التوزيع المتوازن يحمل دلالات هامة؛ إذ يحتمل أن تسهم هذه التعددية الجيلية في إيجاد بيئة عمل ديناميكية تتكامل فيها معارف الأجيال؛ فقد تميل الفئات الأكبر سناً إلى تقديم الاستقرار ونقل الخبرات المتراكمة؛ بينما قد تدفع الفئات الشابة نحو تبني الحلول المبتكرة وتفعيل الكفاءة؛ وربما يفسر تركيز النسبة الأكبر فوق سن الأربعين وجود استقرار وظيفي طويل الأمد في المستشفيات الحكومية؛ مما ينعكس إيجاباً على تراكم المعرفة المؤسسية داخل هذه المنشآت الصحية؛ غير أن وجود نسبة تزيد عن ستة عشر بالمئة لمن هم فوق ستين عاماً قد يستدعي مستقبلاً التفكير في خطط الإحلال والتعاقب الوظيفي لضمان استمرارية العطاء بنفس الكفاءة؛ فالبيانات العمرية تؤكد أن مجتمع الدراسة ناضج مهنيّاً؛ وهو أمر قد يلقي بظلاله على طبيعة الاستجابات الخاصة بمتغيرات الرضا الوظيفي والقدرة على تحمل ضغوط العمل؛ فالخبرة الطويلة المرتبطة بالتقدم في السن ربما تجعل الموظف أكثر واقعية في تقييمه لظروف بيئته المادية والتنظيمية.

العمر					
	Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	
	23.9	23.9	23.9	61	40-50
	46.7	22.7	22.7	58	50-60
	67.1	20.4	20.4	52	30-40
	83.5	16.5	16.5	42	20-30
	100.0	16.5	16.5	42	60+
		100.0	100.0	255	Total

جدول 4: التحليل الإحصائي للعمر



شكل توضيحي 1: التمثيل البياني للعمر

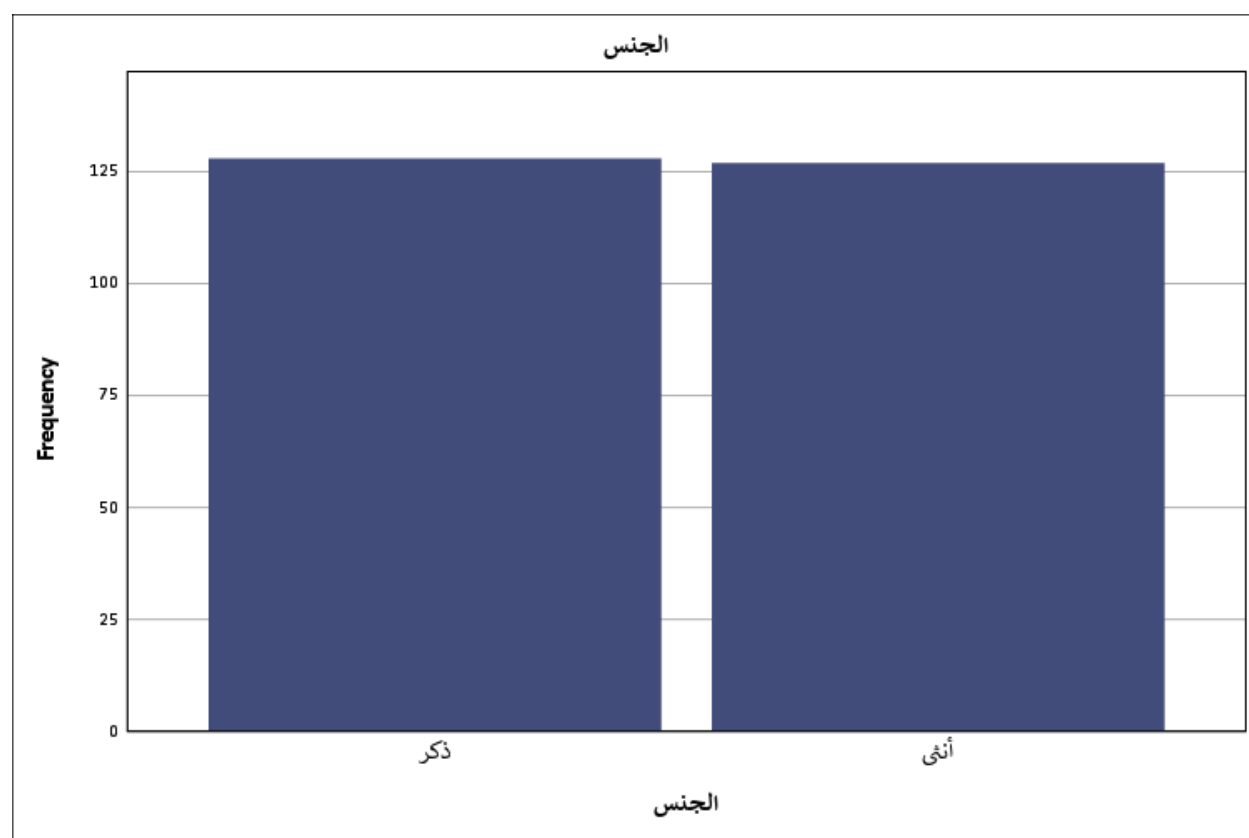
• جنس المشاركين في التجربة

يظهر تحليل التوزيع النوعي لأفراد عينة الدراسة تقارباً وتكافؤاً كبيراً في نسب التمثيل بين الذكور والإناث؛ حيث بلغ عدد الذكور مئة وثمانية وعشرين فرداً بنسبة مئوية بلغت 50.2 بالمئة؛ بينما بلغ عدد الإناث مئة وسبعة وعشرين فرداً بنسبة مئوية بلغت 49.8 بالمئة من إجمالي العينة البالغة مئتين وخمسة وخمسين مشاركاً؛ إن هذا التقارب يضيف نوعاً من الطمأنينة الإحصائية حول موضوعية النتائج وعدم انحيازها لخصائص نوعية محددة؛ فالمستشفيات الحكومية في المملكة العربية السعودية تبدو بيئة جاذبة ومستقطبة لكلا الجنسين على حد سواء؛ وربما يعود هذا التوازن إلى طبيعة المهن الطبية والإدارية المتاحة في القطاع الصحي والتي تطلب مؤهلات تتوفر لدى الطرفين؛ وقد يعني هذا التقارب أيضاً أن تصورات بيئة العمل والأداء الوظيفي المستخلصة من هذه الدراسة تعبر عن رؤية مشتركة لا تتأثر بالفروق النوعية؛ فالظروف المادية والتنظيمية المتاحة يتأثر بها الموظفون والموظفات بشكل متماثل؛ ويمثل هذا التساوي ميزة منهجية تدعم إمكانية تعميم النتائج وتطبيق

التوصيات على كامل الهيكل الوظيفي للمستشفيات؛ دون الخوف من وجود انحرافات في النتائج ناجمة عن هيمنة جنس على آخر؛ فالبيئة التنظيمية المعاصرة تسعى لتمكين الجميع؛ ويبدو من خلال هذه الأرقام أن الواقع العملي يعكس هذا التوجه بشكل ملحوظ؛ مما يمنح الدراسة بعداً شمولياً يعزز من قيمتها العلمية والتطبيقية في مجالات إدارة الموارد البشرية.

الجنس					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
50.2	50.2	50.2	128	ذكر	Valid
100.0	49.8	49.8	127	أنثى	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 5: التحليل الإحصائي للجنس



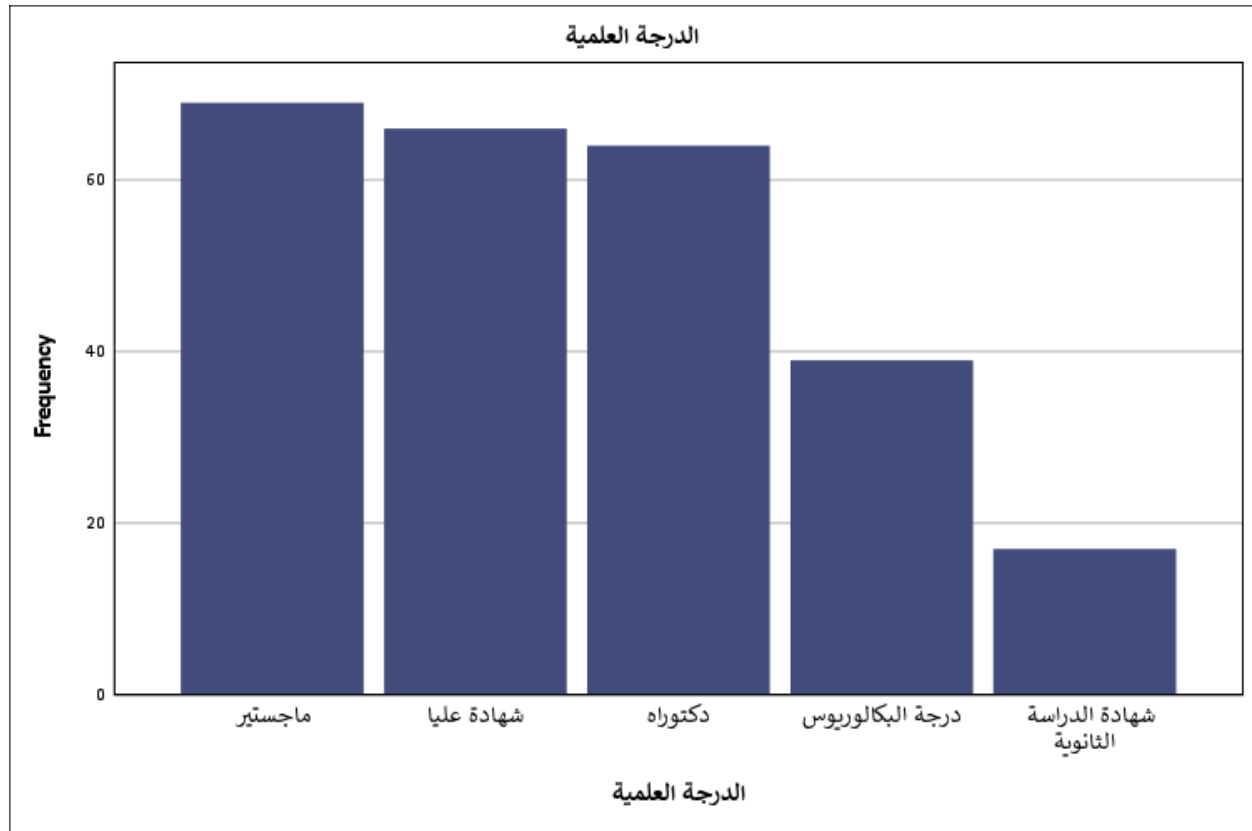
شكل توضيحي 2: التمثيل البياني للجنس

• الدرجة العلمية

توضح البيانات الإحصائية الخاصة بالمستويات التعليمية للمبحوثين ارتفاعاً واضحاً في مستوى التأهيل الأكاديمي لعينة الدراسة؛ إذ جاءت فئة حملة الماجستير في مقدمة الترتيب بتكرار بلغ تسعة وستين موظفاً ونسبة بلغت 27.1 بالمئة؛ وتابعتها فئة الشهادات العليا بتكرار بلغ ستة وستين فرداً ونسبة مئوية قدرت بنحو 25.9 بالمئة؛ وجاءت فئة حملة الدكتوراه في المرتبة الثالثة بأربعة وستين تكراراً ونسبة مئوية بلغت 25.1 بالمئة؛ في حين انخفض تكرار حملة البكالوريوس إلى تسعة وثلاثين موظفاً بنسبة 15.3 بالمئة؛ وحلت شهادة الدراسة الثانوية في المرتبة الأخيرة بسبعة عشر تكراراً ونسبة متدنية لم تتجاوز 6.7 بالمئة؛ يشير هذا التدفق الأكاديمي المرتفع والذي يجعل أكثر من ثمانية وسبعين بالمئة من العينة من حملة الشهادات العليا والماجستير والدكتوراه إلى أن المستشفيات الحكومية محل الدراسة تدار وتُشغل بواسطة كفاءات علمية متقدمة؛ وقد ينعكس هذا الوعي المعرفي المرتفع على دقة استجاباتهم وتقييمهم لمتغيرات الدراسة؛ فالموظف المؤهل أكاديمياً يمتلك في الغالب نظرة نقدية وقدرة أعلى على تحليل بيئة العمل المادية والتنظيمية؛ وربما يفسر هذا التركيز الأكاديمي العالي طبيعة التطلعات المرتفعة للعاملين نحو سياسات التدريب والتطوير المهني والخوافز العادلة؛ فالكفاءات العلمية العالية تتطلب عادة بيئات تنظيمية مرنة ومحفزة تتيح لها توظيف قدراتها بكفاءة؛ وهو ما يجب أن تأخذه إدارات المستشفيات بعين الاعتبار عند صياغة استراتيجياتها التنموية لتجنب هجرة هذه العقول أو شعورها بالإحباط الوظيفي.

الدرجة العلمية					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
27.1	27.1	27.1	69	ماجستير	Valid
52.9	25.9	25.9	66	شهادة عليا	
78.0	25.1	25.1	64	دكتوراه	
93.3	15.3	15.3	39	درجة البكالوريوس	
100.0	6.7	6.7	17	شهادة الدراسة الثانوية	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 6: التحليل الإحصائي للدرجة العلمية



شكل توضيحي 3: التمثيل البياني للدرجة العلمية

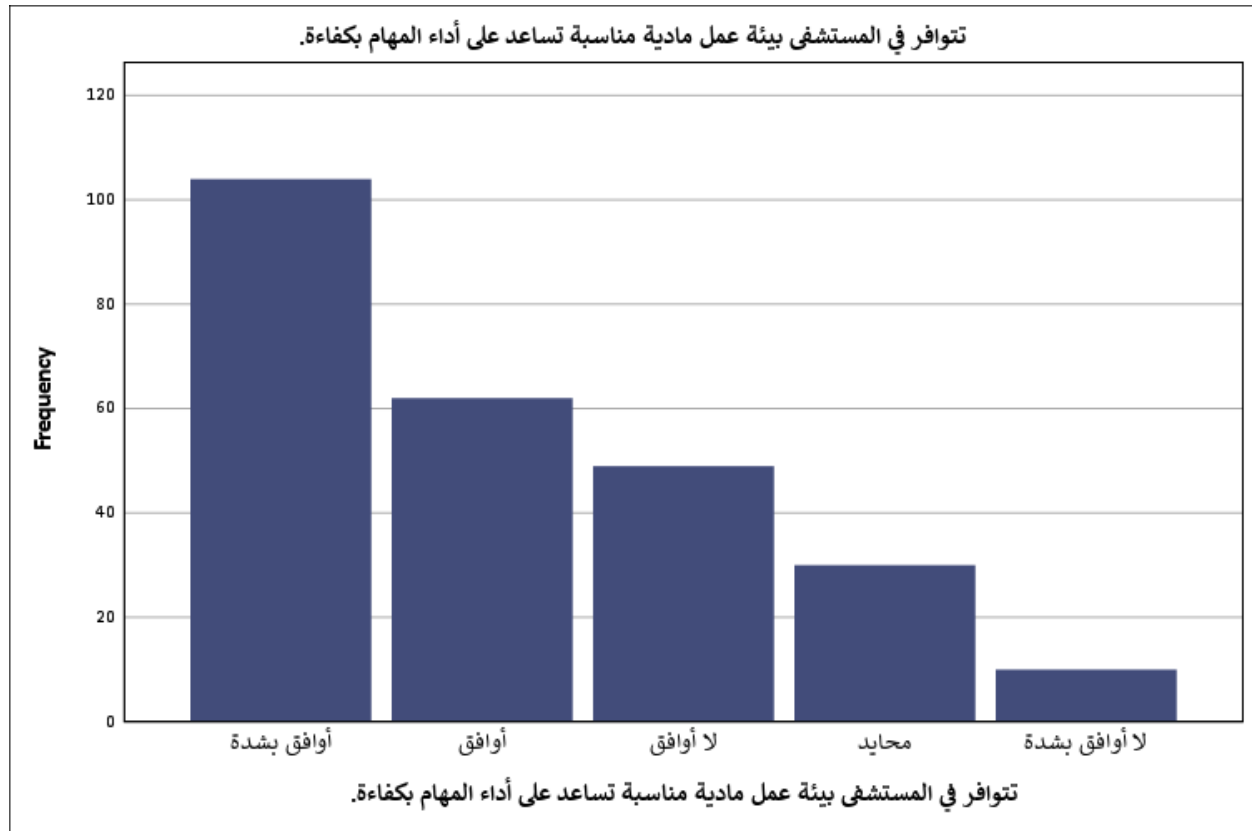
• تتوافر في المستشفى بيئة عمل مادية مناسبة تساعد على أداء المهام بكفاءة.

تحوز هذه العبارة على تأييد واسع بين أفراد عينة الدراسة؛ حيث اختار مئة وأربعة موظفين فئة أوافق بشدة بنسبة بلغت 40.8 بالمئة؛ تلاهم اثنان وستون مبحوثاً بفئة أوافق بنسبة قدرها 24.3 بالمئة؛ مما يعني أن النسبة الإجمالية للموافقين تجاوزت خمسة وستين بالمئة؛ في حين أبدى تسعة وأربعون فرداً عدم موافقتهم بنسبة 19.2 بالمئة؛ وتوزعت بقية الإجابات بين ثلاثين مبحوثاً اختاروا الحياد بنسبة 11.8 بالمئة وعشرة موظفين أبدوا عدم موافقتهم الشديدة بنسبة 3.9 بالمئة؛ إن هذا الميل العام نحو التأييد بمتوسط حسابي شمل 3.79 يبرز جهود المستشفيات في توفير تيسيرات مادية تدعم العمل؛ غير أن وجود انحراف معياري مرتفع نسبياً يقدر بنحو 1.268 يشي بوجود تباين في تقييم هذه البيئة؛ فقد يعود هذا التشتت إلى اختلافات ملموسة بين المباني القديمة والحديثة أو تفاوت التجهيزات بين الأقسام الطبية المختلفة؛ ويحتمل أن يؤثر هذا التقييم الإيجابي في مجمله على رفع الروح المعنوية للعاملين وتقليل الأخطاء المهنية؛ فالبيئة المادية المناسبة تسهم مباشرة في تسهيل

الحركة وتوفير الوقت؛ مما ينعكس على جودة الرعاية الصحية المقدمة؛ ورغم هذه النتيجة الإيجابية فإن وجود نسبة تقارب الربع من غير الموافقين يستدعي فحص المكونات المادية وتطويرها لتشمل كافة المرافق بالتساوي.

تتوافر في المستشفى بيئة عمل مادية مناسبة تساعد على أداء المهام بكفاءة.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
40.8	40.8	40.8	104	أوافق بشدة	Valid
65.1	24.3	24.3	62	أوافق	
84.3	19.2	19.2	49	لا أوافق	
96.1	11.8	11.8	30	محايد	
100.0	3.9	3.9	10	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 7 : التحليل الإحصائي لتوافر بيئة عمل مادية مناسبة تساعد على أداء المهام بكفاءة.



شكل توضيحي 4: التمثيل البياني لتوافر بيئة عمل مادية مناسبة تساعد على أداء المهام بكفاءة.

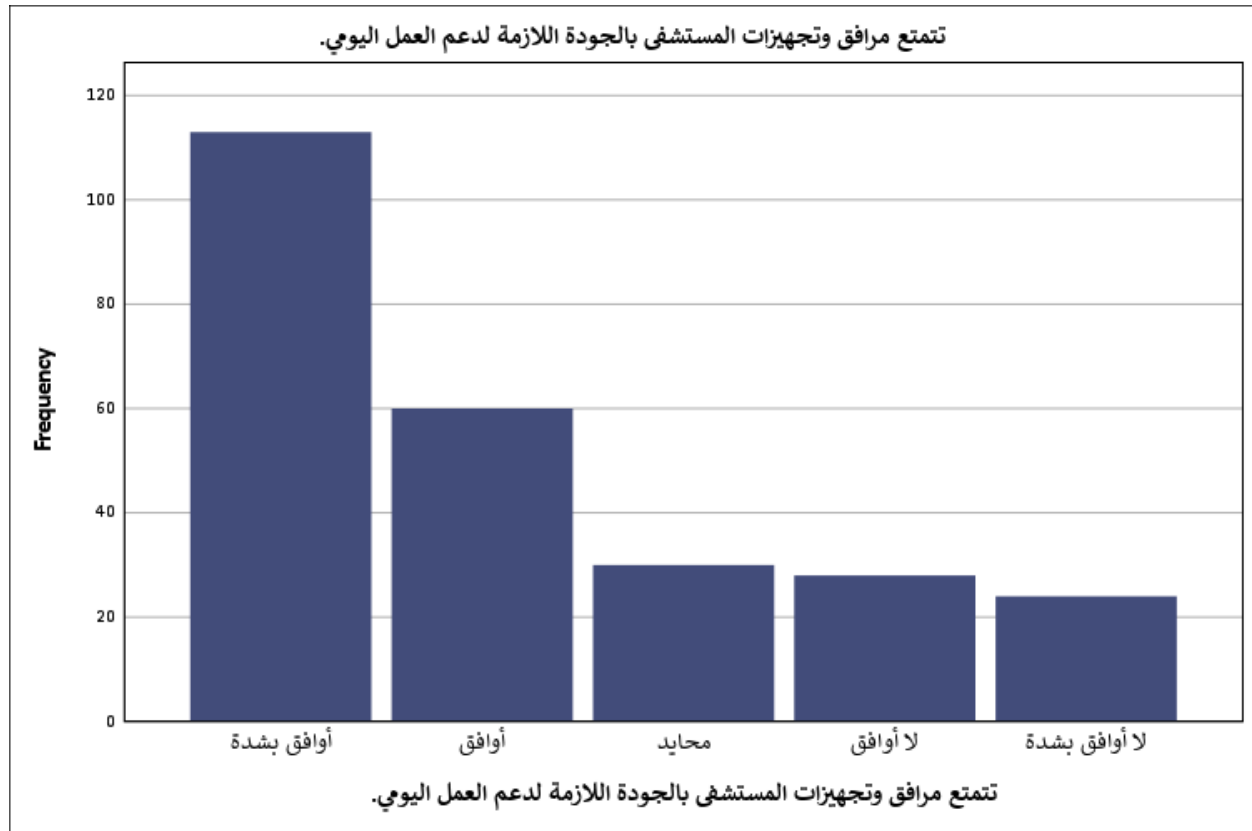
- تتمتع مرافق وتجهيزات المستشفى بالجودة اللازمة لدعم العمل اليومي.

يسير الاتجاه العام للإجابات نحو تأكيد تمتع المرافق والتجهيزات بالجودة المطلوبة؛ حيث بلغت تكرارات فئة أوافق بشدة مئة وثلاثة عشر موظفاً بنسبة وصلت إلى 44.3 بالمئة؛ وجاءت فئة أوافق بتكرار بلغ ستين مبحوثاً بنسبة قدرها 23.5 بالمئة؛ مما يرفع إجمالي التأييد إلى 67.8 بالمئة؛ وعلى الجانب الآخر انقسمت بقية العينة بين ثلاثين محايداً بنسبة 11.8 بالمئة وثمانية وعشرين غير موافق بنسبة 11.0 بالمئة وأربعة وعشرين غير موافق بشدة بنسبة 9.4 بالمئة؛ يظهر المتوسط الحسابي المرتفع البالغ 3.82 أن الجودة المادية للمرافق تعتبر من نقاط القوة في هذه المستشفيات؛ فالبنية التحتية الجيدة هي العمود الفقري لأي عمل صحي ناجح؛ بيد أن الانحراف المعياري البالغ 1.350 يعكس تبايناً واضحاً في وجهات النظر؛ فقد يرجع ذلك إلى تفاوت مستويات صيانة الأجهزة الطبية أو تحديث الأنظمة التقنية بين قسم وآخر؛ ويحتمل أن يلقي هذا التباين بظلاله على سرعة

إنجاز المهام اليومية؛ فبينما يتمتع بعض العاملين بمرافق ممتازة قد يعاني آخرون من تجهيزات تحتاج إلى تحديث؛ مما يؤكد ضرورة وضع معايير جودة موحدة تشمل كافة أركان المستشفى لضمان استقرار الأداء العام.

تتمتع مرافق وتجهيزات المستشفى بالجودة اللازمة لدعم العمل اليومي.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
44.3	44.3	44.3	113	أوافق بشدة	Valid
67.8	23.5	23.5	60	أوافق	
79.6	11.8	11.8	30	محايد	
90.6	11.0	11.0	28	لا أوافق	
100.0	9.4	9.4	24	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 8: التحليل الإحصائي لمتن مرافق وتجهيزات المستشفى بالجودة اللازمة لدعم العمل اليومي.



شكل توضيحي 5: التمثيل البياني لتمتع مرافق وتجهيزات المستشفى بالجودة اللازمة لدعم العمل اليومي.

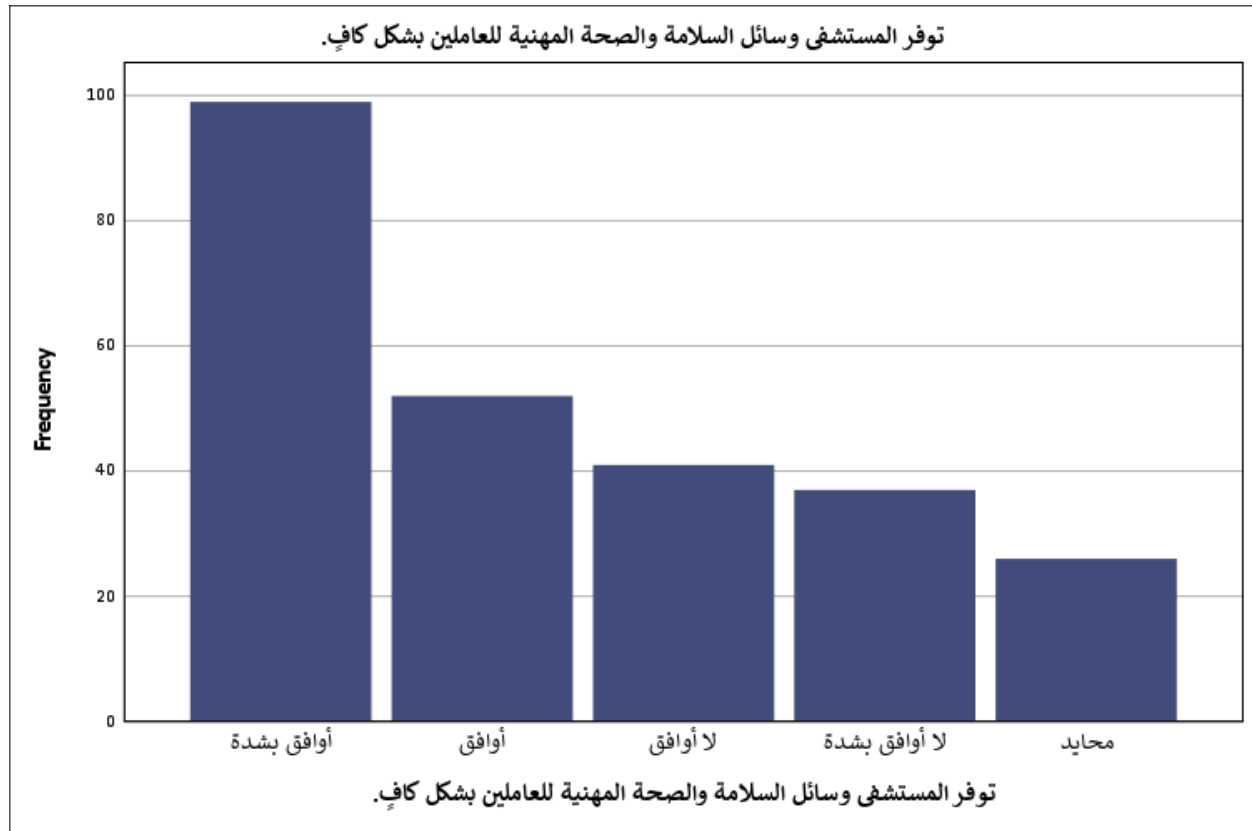
• توفر المستشفى وسائل السلامة والصحة المهنية للعاملين بشكل كافٍ.

تعكس الاستجابات الخاصة بمدى كفاية وسائل السلامة والصحة المهنية موافقة واضحة؛ إذ قرر تسعة وتسعون موظفاً اختيار أوافق بشدة بنسبة 38.8 بالمائة؛ ووافق اثنان وخمسون آخرون بنسبة 20.4 بالمائة؛ مما يجعل النسبة الكلية للموافقين تقترب من ستين بالمائة؛ بالمقابل أبدى واحد وأربعون موظفاً عدم موافقتهم بنسبة 16.1 بالمائة؛ وصرح سبعة وثلاثون بعدم الموافقة الشديدة بنسبة 14.5 بالمائة؛ في حين وقف ستة وعشرون مبحوثاً في منطقة الحياد بنسبة 10.2 بالمائة؛ إن القيمة المتوسطة البالغة 3.53 تؤكد وجود اهتمام عام بمتطلبات السلامة؛ لكن الانحراف المعياري العالي المقدّر بـ 1.492 يكشف عن انقسام جلي وتششت كبير في الآراء؛ وربما يفسر هذا التششت بطبيعة المخاطر المتفاوتة بين الأقسام؛ فالأقسام الحيوية كالطوارئ وغرف العمليات قد تحظى بوسائل سلامة مكثفة مقارنة بالأقسام الإدارية؛ أو قد يعود الأمر إلى نقص التدريب على استخدام هذه الوسائل لدى بعض الفئات؛ ويحتمل أن يؤدي الشعور بنقص وسائل السلامة لدى ثلث العينة تقريباً إلى زيادة

القلق المهني وضغوط العمل؛ مما يوجب على الإدارات مراجعة خطط الأمان وإجراء جولات تفتيشية دورية لتعزيز شعور الطمأنينة لدى الجميع.

توفر المستشفى وسائل السلامة والصحة المهنية للعاملين بشكل كافٍ.					
	Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	
Valid	38.8	38.8	38.8	99	أوافق بشدة
	59.2	20.4	20.4	52	أوافق
	75.3	16.1	16.1	41	لا أوافق
	89.8	14.5	14.5	37	لا أوافق بشدة
	100.0	10.2	10.2	26	محايد
		100.0	100.0	255	Total

جدول 9: التحليل الإحصائي لتوفير المستشفى وسائل السلامة والصحة المهنية للعاملين بشكل كافٍ.



شكل توضيحي 6: التمثيل البياني لتوفير المستشفى وسائل السلامة والصحة المهنية للعاملين بشكل كافٍ.

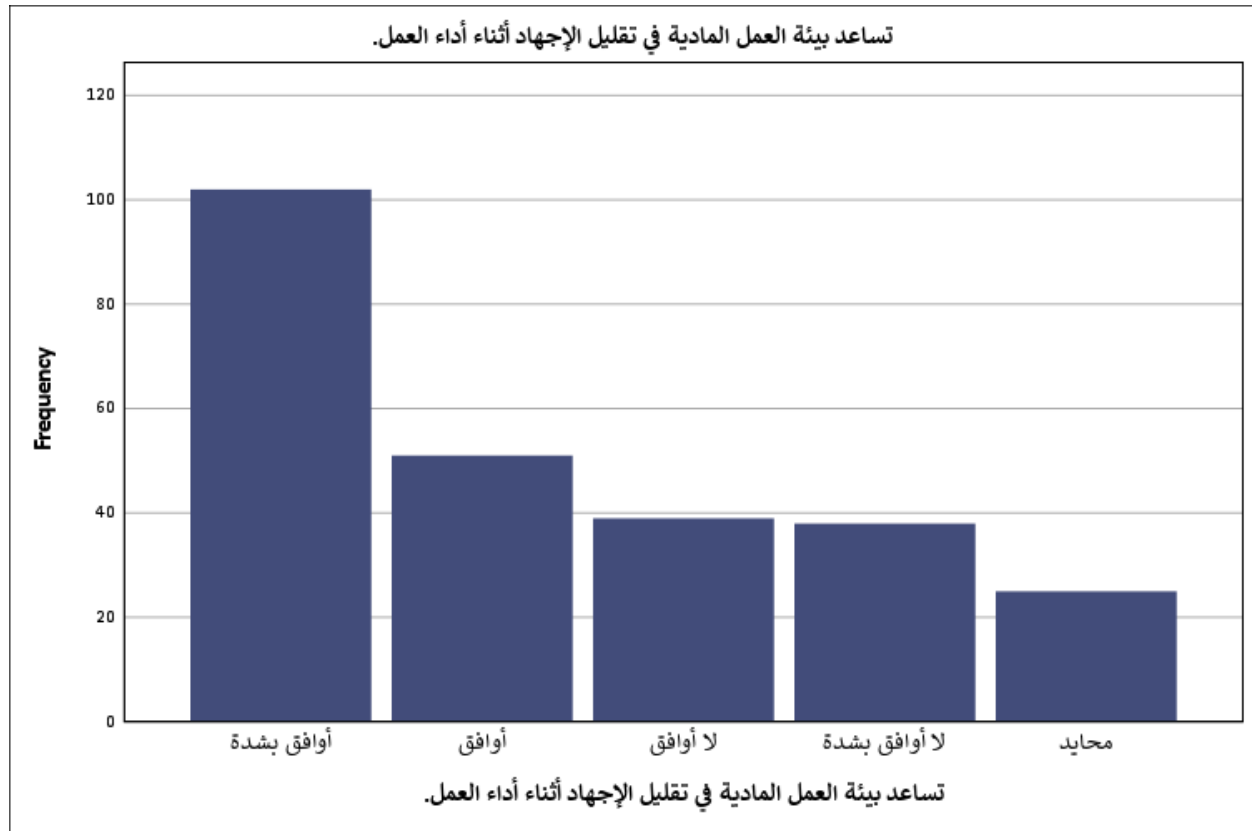
• تساعد بيئة العمل المادية في تقليل الإجهاد أثناء أداء العمل.

يتضح من خلال التحليل الإحصائي لهذه العبارة وجود قبول عام لدور البيئة المادية في خفض حدة التعب؛ حيث وافق بشدة مئة واثنان من المبحوثين بنسبة بلغت 40.0 بالمئة؛ ووافق واحد وخمسون بنسبة قدرها 20.0 بالمئة؛ ليبلغ إجمالي القبول ستين بالمئة كاملاً؛ وفضل خمسة وعشرون موظفاً الحياد بنسبة 9.8 بالمئة؛ بينما عارض تسعة وأربعون فرداً بنسبة 15.3 بالمئة؛ وعارض بشدة ثمانية وثلاثون بنسبة 14.9 بالمئة؛ يسير المتوسط الحسابي البالغ 3.55 نحو الإيجابية؛ غير أن الانحراف المعياري الذي وصل إلى 1.502 يبرز تبايناً حاداً في الإدراك الحسي للإجهاد وعلاقته بالمكان؛ فقد ترجع هذه الفروق إلى عوامل هندسية مثل الإضاءة والتهوية ومستويات الضوضاء وتصميم المكاتب والممرات؛ ويحتمل أن تؤثر هذه العناصر تأثيراً مباشراً على الطاقة الجسدية والنفسية للعاملين؛ فالأماكن المريحة تقلل من الهدر الحركي وتزيد من التركيز؛ وربما يكون للتفاوت في

ساعات العمل والورديات دور في رسم هذه الصورة المتناقضة؛ مما يستدعي تبني معايير مريحة (Ergonomic) في تصميم بيئات العمل الصحية للحد من التعب المزمن وتحسين الإنتاجية الفردية.

تساعد بيئة العمل المادية في تقليل الإجهاد أثناء أداء العمل.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
40.0	40.0	40.0	102	أوافق بشدة	Valid
60.0	20.0	20.0	51	أوافق	
75.3	15.3	15.3	39	لا أوافق	
90.2	14.9	14.9	38	لا أوافق بشدة	
100.0	9.8	9.8	25	محايد	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 10 : التحليل الإحصائي لمساعدة بيئة العمل المادية في تقليل الإجهاد أثناء أداء العمل.



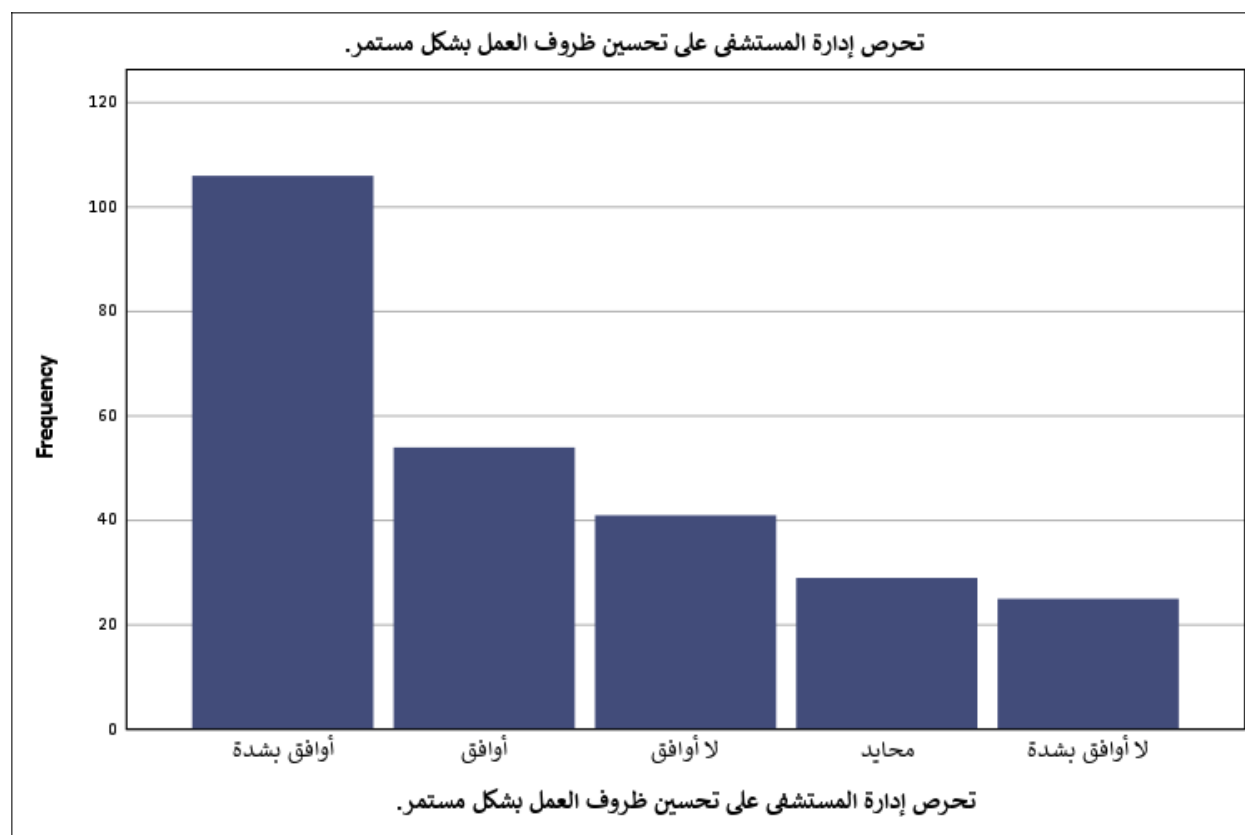
شكل توضيحي 7: التمثيل البياني لمساعدة بيئة العمل المادية في تقليل الإجهاد أثناء أداء العمل.

• تحرص إدارة المستشفى على تحسين ظروف العمل بشكل مستمر.

تسجل الاستجابات حول حرص الإدارة على التحسين المستمر توجهاً إيجابياً؛ حيث أفاد مئة وستة من المشاركين بأوافق بشدة بنسبة بلغت 41.6 بالمئة؛ والتحق بهم أربعة وخمسون موظفاً بفئة أوافق بنسبة 21.2 بالمئة؛ لتصل نسبة الرضا العام إلى 62.7 بالمئة؛ في حين اختار تسعة وعشرون الحياد بنسبة 11.4 بالمئة؛ واعتراض واحد وأربعون بنسبة 16.1 بالمئة؛ وصرح خمسة وعشرون باعتراض شديد بنسبة 9.8 بالمئة؛ يستقر المتوسط الحسابي عند 3.69؛ لكن الانحراف المعياري المرتفع البالغ 1.401 يشير إلى تباين في تلمس الموظفين لجهود الإدارة؛ فقد يبدو التحسين واضحاً وملموساً في قطاعات معينة بينما يعاني آخرون من بطء الإجراءات التطويرية؛ ويحتمل أن يؤثر هذا الإدراك المتفاوت على مستويات الولاء المؤسسي؛ فالإدارة التي تبادر بالتحسين تزرع الطمأنينة في نفوس تابعيها؛ وربما يتطلب هذا التشتت إيجاد قنوات اتصال تبرز الإنجازات التطويرية وتشرك الموظفين في تحديد أولويات التحسين لتقليص الفجوة بين الإدارة والعاملين.

تحرص إدارة المستشفى على تحسين ظروف العمل بشكل مستمر.					
	Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	
Valid	41.6	41.6	41.6	106	أوافق بشدة
	62.7	21.2	21.2	54	أوافق
	78.8	16.1	16.1	41	لا أوافق
	90.2	11.4	11.4	29	محايد
	100.0	9.8	9.8	25	لا أوافق بشدة
		100.0	100.0	255	Total

جدول 11 : التحليل الإحصائي لحرص إدارة المستشفى على تحسين ظروف العمل بشكل مستمر.



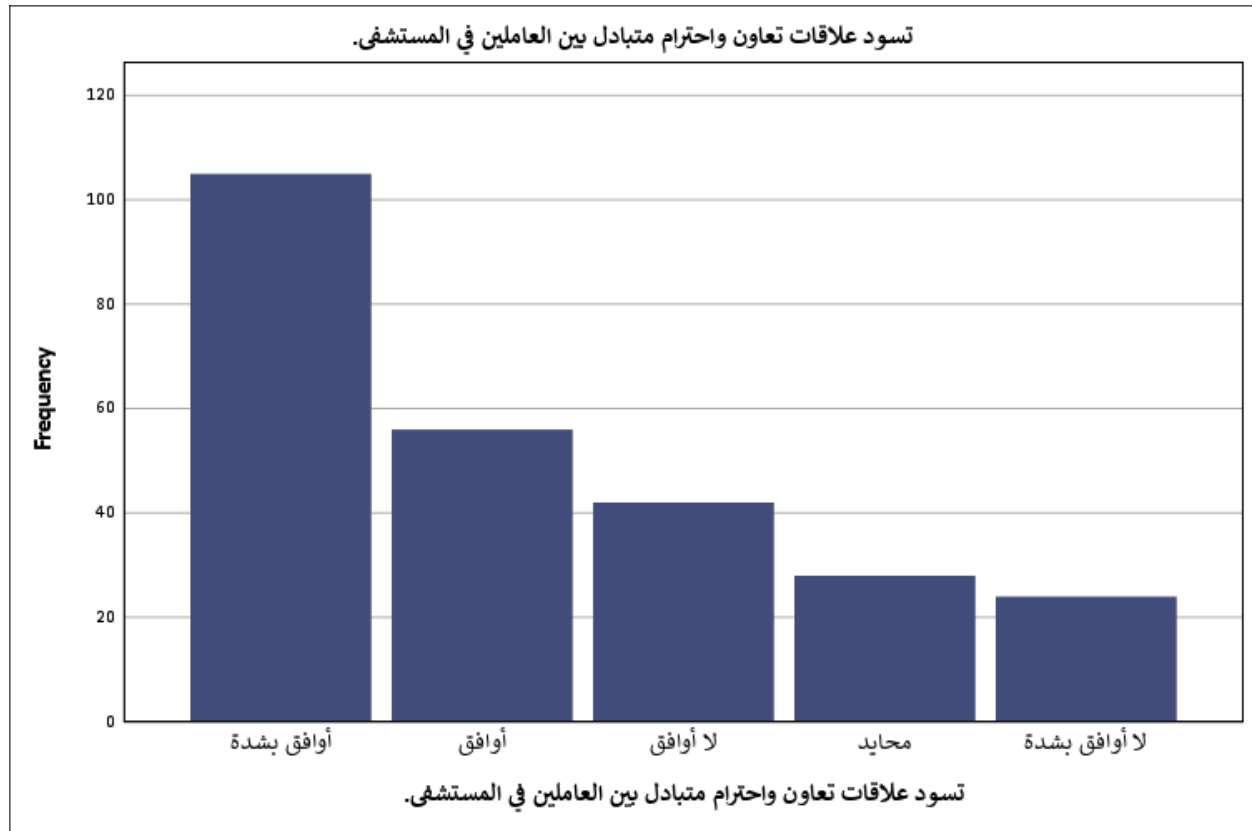
شكل توضيحي 8 : التمثيل البياني لحرص إدارة المستشفى على تحسين ظروف العمل بشكل مستمر.

• تسود علاقات تعاون واحترام متبادل بين العاملين في المستشفى.

تكشف النتائج الإحصائية عن أرضية صلبة من العلاقات الإنسانية الايجابية؛ حيث ذهب مئة وخمسة من المستجيبين إلى فئة أوافق بشدة بنسبة قدرها 41.2 بالمئة؛ واختار ستة وخمسون فئة أوافق بنسبة بلغت 22.0 بالمئة؛ وبذلك يتجاوز التحالف الاجتماعي ثلاثاً وستين بالمئة؛ وتوقف ثمانية وعشرون في مربع الحياد بنسبة 11.0 بالمئة؛ بينما رفض اثنان وأربعون بنسبة 16.5 بالمئة؛ ورفض بشدة أربعة وعشرون بنسبة 9.4 بالمئة؛ يعبر المتوسط الحسابي البالغ 3.69 عن مناخ اجتماعي صحي؛ بيد أن الانحراف المعياري البالغ 1.393 يشي بوجود جيوب تنظيمية تعاني من ضعف التنسيق أو الصراعات الجانبية؛ وفاء الاستئناف تقتضي القول إن العلاقات المبنية على الاحترام تسهم في تسهيل تدفق المعلومات الطبية الحرجة؛ وربما يرجع التباين الملاحظ إلى تفاوت الثقافات الفرعية بين الطواقم الطبية والتمريضية والإدارية؛ ويحتمل أن يؤدي غياب التعاون في بعض الأقسام إلى تعطيل سير العمل؛ مما يفرض أهمية تنظيم أنشطة اجتماعية وبرامج دمج لتعزيز اللحمة الجماعية وتذويب الخلافات المهنية.

تسود علاقات تعاون واحترام متبادل بين العاملين في المستشفى.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
41.2	41.2	41.2	105	أوافق بشدة	Valid
63.1	22.0	22.0	56	أوافق	
79.6	16.5	16.5	42	لا أوافق	
90.6	11.0	11.0	28	محايد	
100.0	9.4	9.4	24	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 12: التحليل الإحصائي لانتشار علاقات تعاون واحترام متبادل بين العاملين في المستشفى.



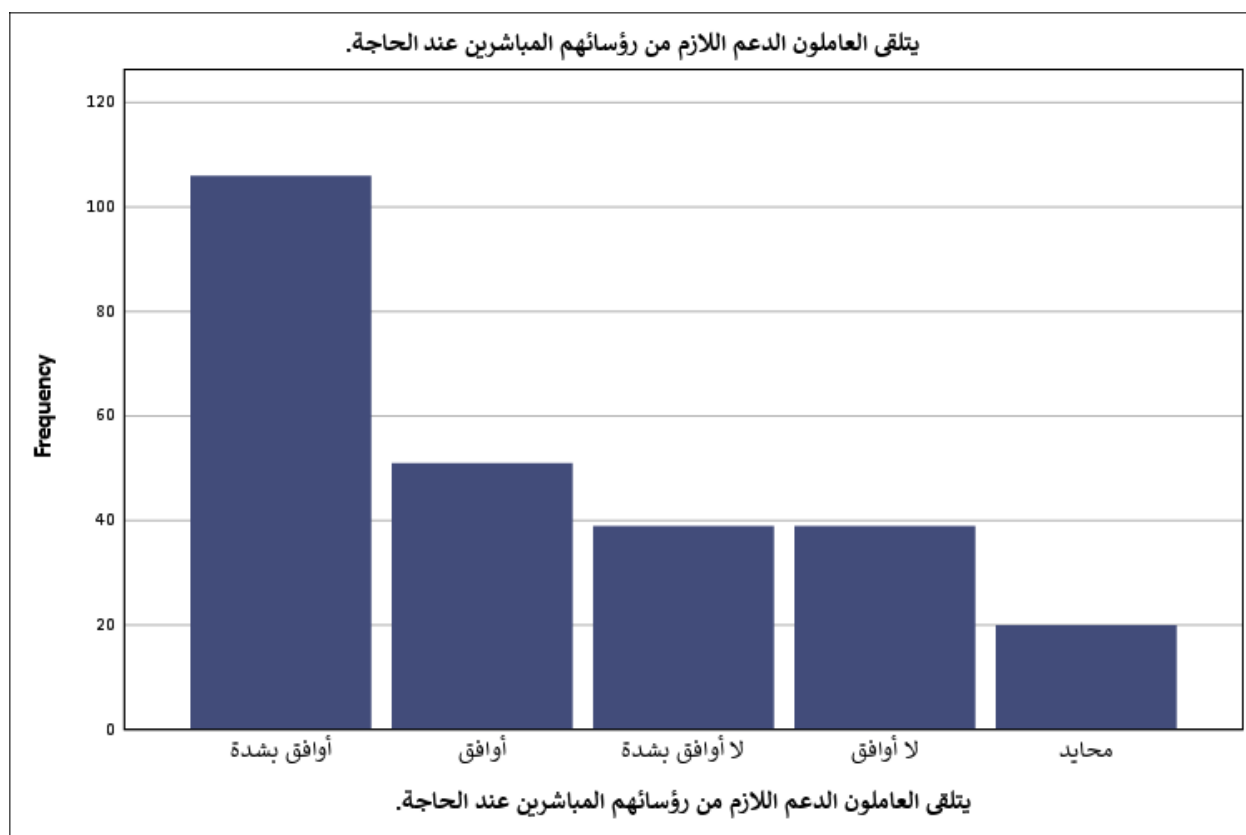
شكل توضيحي 9: التمثيل البياني لانتشار علاقات تعاون واحترام متبادل بين العاملين في المستشفى.

• يتلقى العاملون الدعم اللازم من رؤسائهم المباشرين عند الحاجة.

تظهر البيانات التفصيلية لمستوى الدعم القيادي موافقة واضحة من غالبية العينة؛ إذ نالت فئة أوافق بشدة مئة وستة تكرارات بنسبة 41.6 بالمئة؛ وجاءت فئة أوافق بواحد وخمسين تكراراً بنسبة 20.0 بالمئة؛ لتشكل جبهة مؤيدة تتعدى وواحداً وستين بالمئة؛ وحافظ عشرون موظفاً على موقف محايد بنسبة 7.8 بالمئة؛ وتطابق تكرار فئتي لا أوافق ولا أوافق بشدة بتسعة وثلاثين تكراراً ونسبة 15.3 بالمئة لكل منهما؛ يستقر المتوسط الحسابي عند 3.57 مع وجود انحراف معياري يقدر بنحو 1.519؛ وهو ما يعد أعلى تشتت يسجل في العبارات؛ هذا الانقسام الحاد يوضح تبايناً جوهرياً في الأنماط القيادية المتبعة من قبل المشرفين؛ فبينما يمارس البعض إدارة داعمة وموجهة قد يتبع آخرون أسلوباً سلطوياً أو انعزالياً؛ ويحتمل أن ينعكس غياب الدعم القيادي لدى أكثر من ثلاثين بالمئة من العينة على زيادة معدلات الدوران الوظيفي والشعور بالاغتراب؛ مما يبرز حاجة ماسة لتدريب القيادات الوسطى على مهارات الذكاء العاطفي والإدارة التشاركية لتوحيد بيئة التعامل القيادي.

يتلقى العاملون الدعم اللازم من رؤسائهم المباشرين عند الحاجة.					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
أوافق بشدة	106	41.6	41.6	41.6	Valid
أوافق	51	20.0	20.0	61.6	
لا أوافق بشدة	39	15.3	15.3	76.9	
لا أوافق	39	15.3	15.3	92.2	
محايد	20	7.8	7.8	100.0	
Total	255	100.0	100.0		

جدول 13: التحليل الإحصائي لتلقى العاملون الدعم اللازم من رؤسائهم المباشرين عند الحاجة.



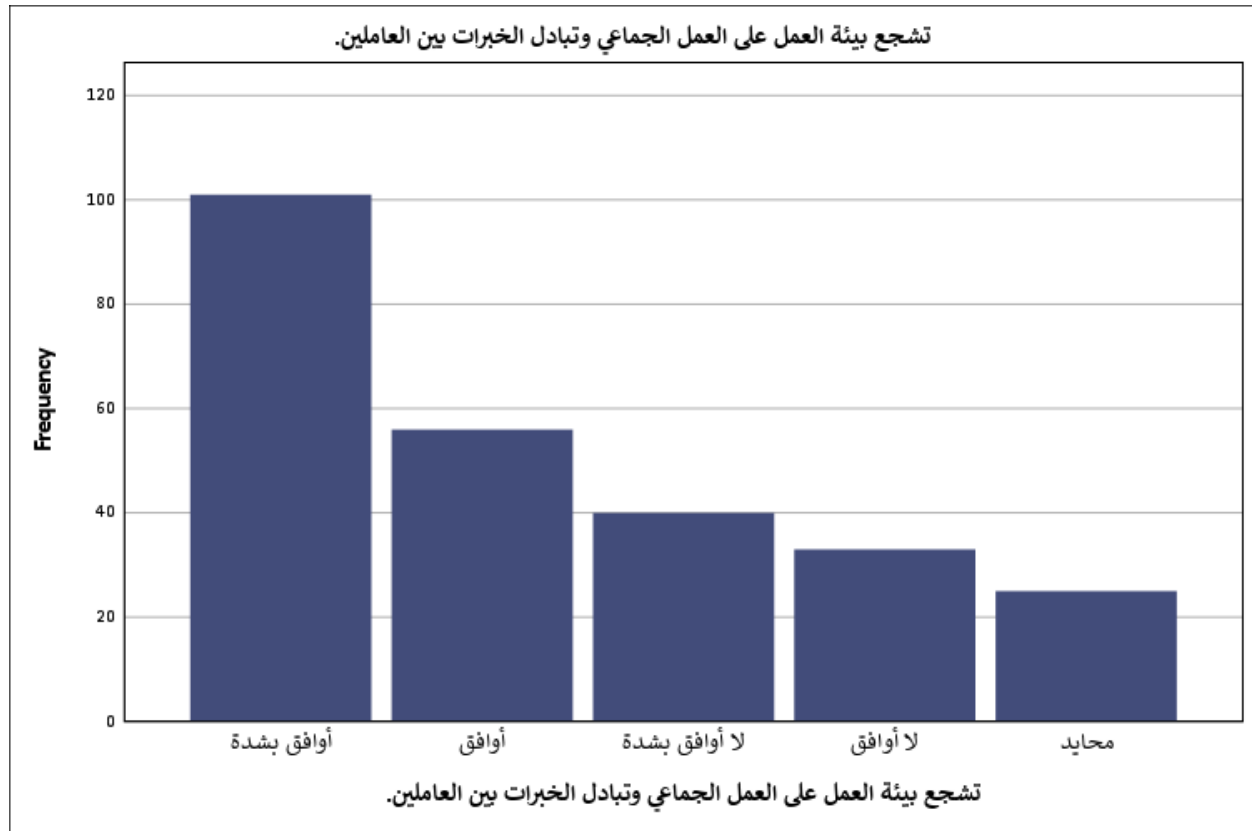
شكل توضيحي 10: التمثيل البياني لتلقى العاملون الدعم اللازم من رؤسائهم المباشرين عند الحاجة.

• تشجع بيئة العمل على العمل الجماعي وتبادل الخبرات بين العاملين.

يتجه المسار العام لتقييم العمل الجماعي نحو الإيجابية المعتدلة؛ حيث قرر مئة وواحد من المشاركين اختيار أوافق بشدة بنسبة بلغت 39.6 بالمئة؛ ووافق ستة وخمسون بنسبة قدرها 22.0 بالمئة؛ محققين نسبة قبول إجمالية تصل إلى 61.6 بالمئة؛ وتوزع المتبقون بين خمسة وعشرين محايداً بنسبة 9.8 بالمئة وثلاثة وثلاثين غير موافق بنسبة 12.9 بالمئة وأربعين غير موافق بشدة بنسبة 15.7 بالمئة؛ يسجل المتوسط الحسابي قيمة قدرها 3.57 وانحرافاً معيارياً يبلغ 1.499؛ وهو ما يدل على وجود تباين ملحوظ في ممارسات التشارك المعرفي؛ فقد تعزز طبيعة العمل في بعض الوحدات كالعناية المركزة روح الفريق بحكم الضرورة؛ بينما قد تفرض طبيعة العمل الفردي في المكاتب الإدارية انعزالية أكبر؛ ويحتمل أن يمنع هذا التشتت تحقيق أقصى استفادة من تراكم الخبرات؛ وربما يتطلب هذا الوضع مراجعة آليات تقييم الأداء بحيث تشمل مؤشرات واضحة تقيس مدى التعاون والمشاركة المعرفية بين الزملاء لتشجيع العمل الجماعي بشكل منهجي.

تشجع بيئة العمل على العمل الجماعي وتبادل الخبرات بين العاملين.					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
أوافق بشدة	101	39.6	39.6	39.6	Valid
أوافق	56	22.0	22.0	61.6	
لا أوافق بشدة	40	15.7	15.7	77.3	
لا أوافق	33	12.9	12.9	90.2	
محايد	25	9.8	9.8	100.0	
Total	255	100.0	100.0		

جدول 14: التحليل الإحصائي لتشجيع بيئة العمل على العمل الجماعي وتبادل الخبرات بين العاملين.



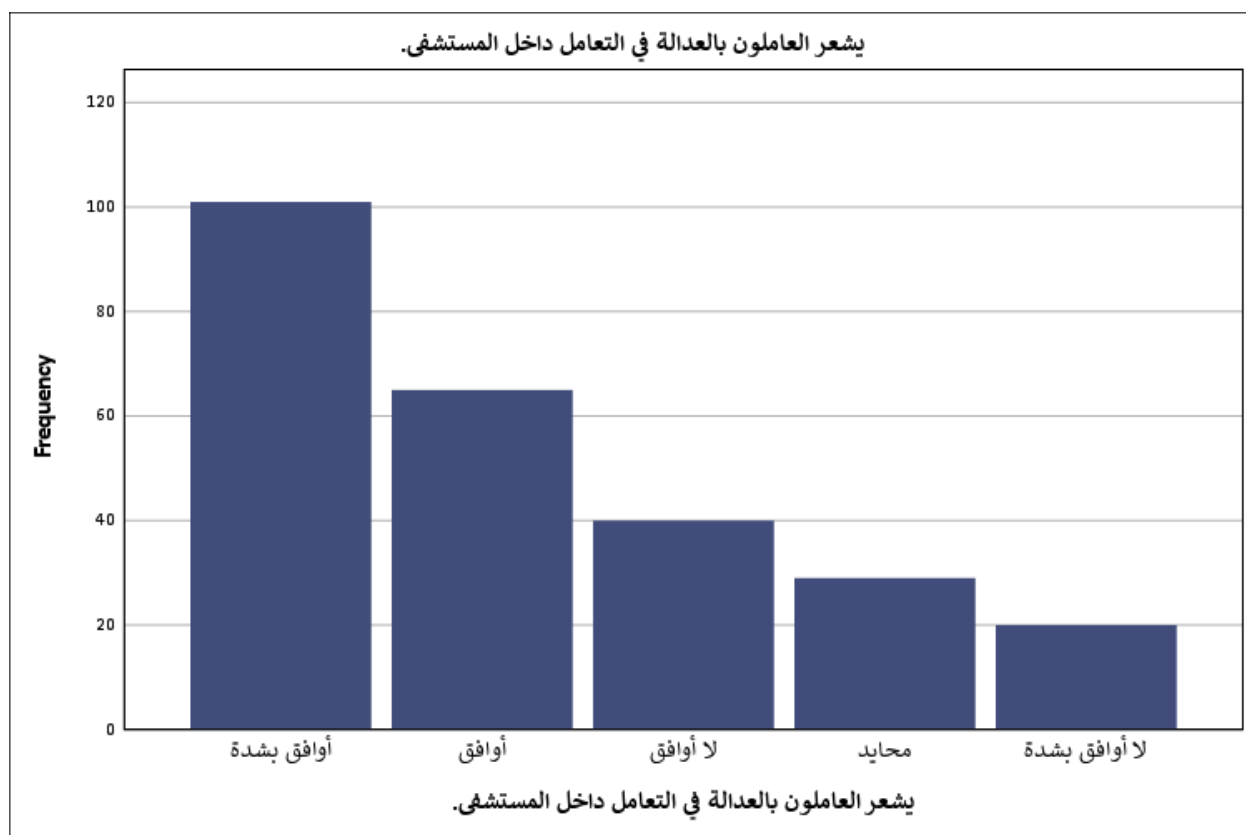
شكل توضيحي 11: التمثيل البياني لتشجيع بيئة العمل على العمل الجماعي وتبادل الخبرات بين العاملين.

• يشعر العاملون بالعدالة في التعامل داخل المستشفى.

يسفر تحليل إجابات المبحوثين عن شعور عام بالعدالة يميل للتوسط العالي؛ حيث اختار مئة وواحد من أفراد العينة فئة أوافق بشدة بنسبة بلغت 39.6 بالمئة؛ وتلاههم خمسة وستون بفئة أوافق بنسبة 25.5 بالمئة؛ لتصل نسبة الرضا عن العدالة التنظيمية إلى 65.1 بالمئة؛ في حين وقف تسعة وعشرون فرداً في منطقة الحياد بنسبة 11.4 بالمئة؛ وعارض أربعون بنسبة 15.7 بالمئة؛ واقتصر الرفض الشديد على عشرين موظفاً بنسبة 7.8 بالمئة؛ يبلغ المتوسط الحسابي 3.73 مع انحراف معياري قدره 1.334؛ مما يشير إلى استقرار نسبي في الإحساس بالإنصاف؛ فالعدالة التنظيمية ركيزة أساسية للأمن النفسي؛ وربما يعود تباين الآراء هنا إلى اختلافات في توزيع المهام أو الجداول والورديات؛ ويحتمل أن يسهم تعزيز الشفافية في القرارات الإدارية في خفض نسب عدم الرضا؛ فالإجراءات الواضحة والمعلنة تقطع الطريق أمام الشائعات والشعور بالغبن؛ مما يدعم الاستقرار المهني ويزيد من تلاحم النسيج الوظيفي للمستشفى.

يشعر العاملون بالعدالة في التعامل داخل المستشفى.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
39.6	39.6	39.6	101	أوافق بشدة	Valid
65.1	25.5	25.5	65	أوافق	
80.8	15.7	15.7	40	لا أوافق	
92.2	11.4	11.4	29	محايد	
100.0	7.8	7.8	20	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 15 : التحليل الإحصائي لشعور العاملون بالعدالة في التعامل داخل المستشفى.



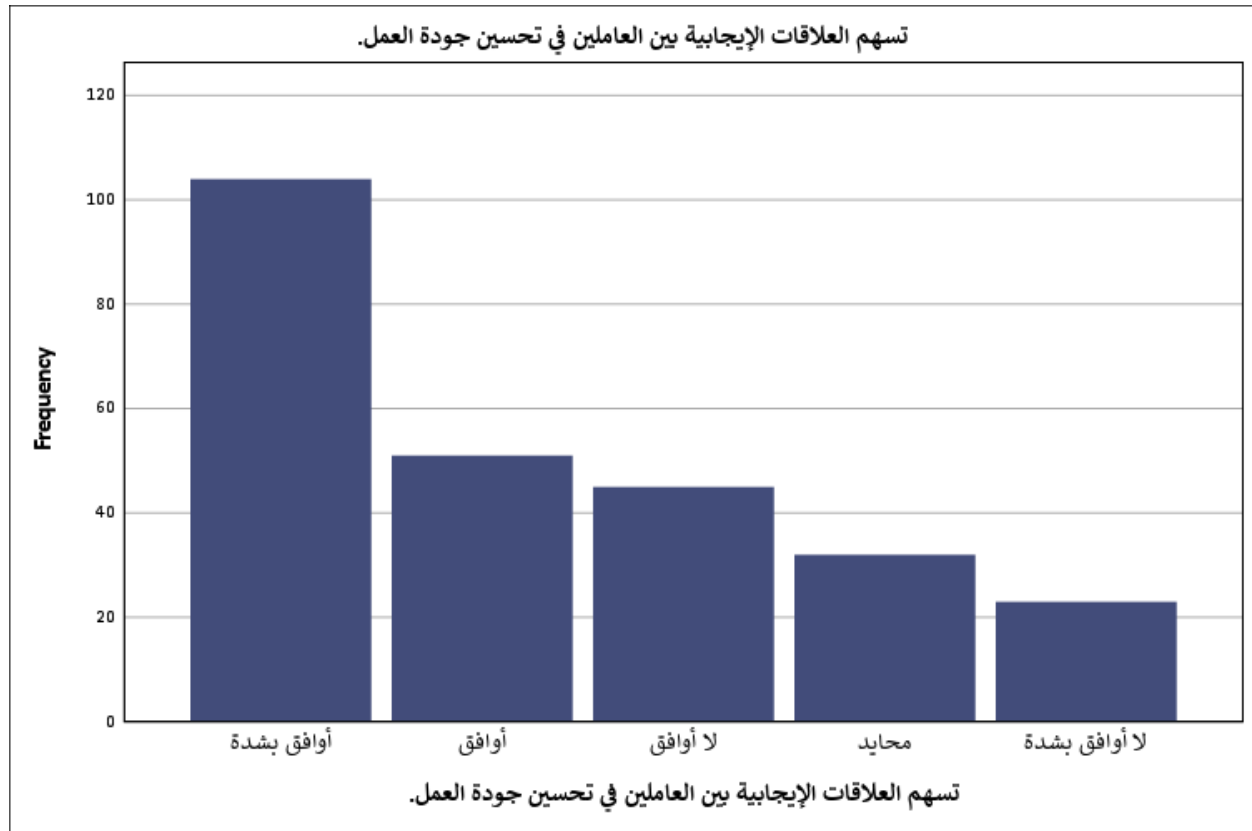
شكل توضيحي 12 : التمثيل البياني لشعور العاملون بالعدالة في التعامل داخل المستشفى.

• تسهم العلاقات الإيجابية بين العاملين في تحسين جودة العمل.

تبين الأرقام إدراكاً واسعاً من قبل الموظفين للأثر الإيجابي للروابط الاجتماعية على المخرج المهني؛ حيث وافق بشدة مئة وأربعة موظفين بنسبة 40.8 بالمئة؛ ووافق واحد وخمسون بنسبة 20.0 بالمئة؛ وبذلك يشكل المؤيدون للأثر أكثر من ستين بالمئة؛ وتوزعت بقية المواقف بين اثنين وثلاثين محايداً بنسبة 12.5 بالمئة وخمسة وأربعين معارضاً بنسبة 17.6 بالمئة وثلاثة وعشرين معارضاً بشدة بنسبة 9.0 بالمئة؛ يستقر المتوسط الحسابي عند 3.66 بانحراف معياري يبلغ 1.394؛ مما يؤكد وجود وعي عام بأهمية المناخ الاجتماعي؛ فالانسجام بين الزملاء يقلل من فترات التوقف ويسرع من نقل التوجهات؛ وربما يفسر اعتراض النسبة المتبقية بوجود تجارب سابقة تحولت فيها العلاقات الشخصية الزائدة إلى مجاملات أثرت سلباً على حزم العمل وضوابطه؛ ويحتمل أن يتطلب هذا الوضع توجيه الطاقات الاجتماعية نحو مسارات مهنية مقننة تجمع بين الألفة الشخصية والالتزام بالبروتوكولات الطبية المعتمدة.

تسهم العلاقات الإيجابية بين العاملين في تحسين جودة العمل.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
40.8	40.8	40.8	104	أوافق بشدة	Valid
60.8	20.0	20.0	51	أوافق	
78.4	17.6	17.6	45	لا أوافق	
91.0	12.5	12.5	32	محايد	
100.0	9.0	9.0	23	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 16: التحليل الإحصائي لمساهمة العلاقات الإيجابية بين العاملين في تحسين جودة العمل.



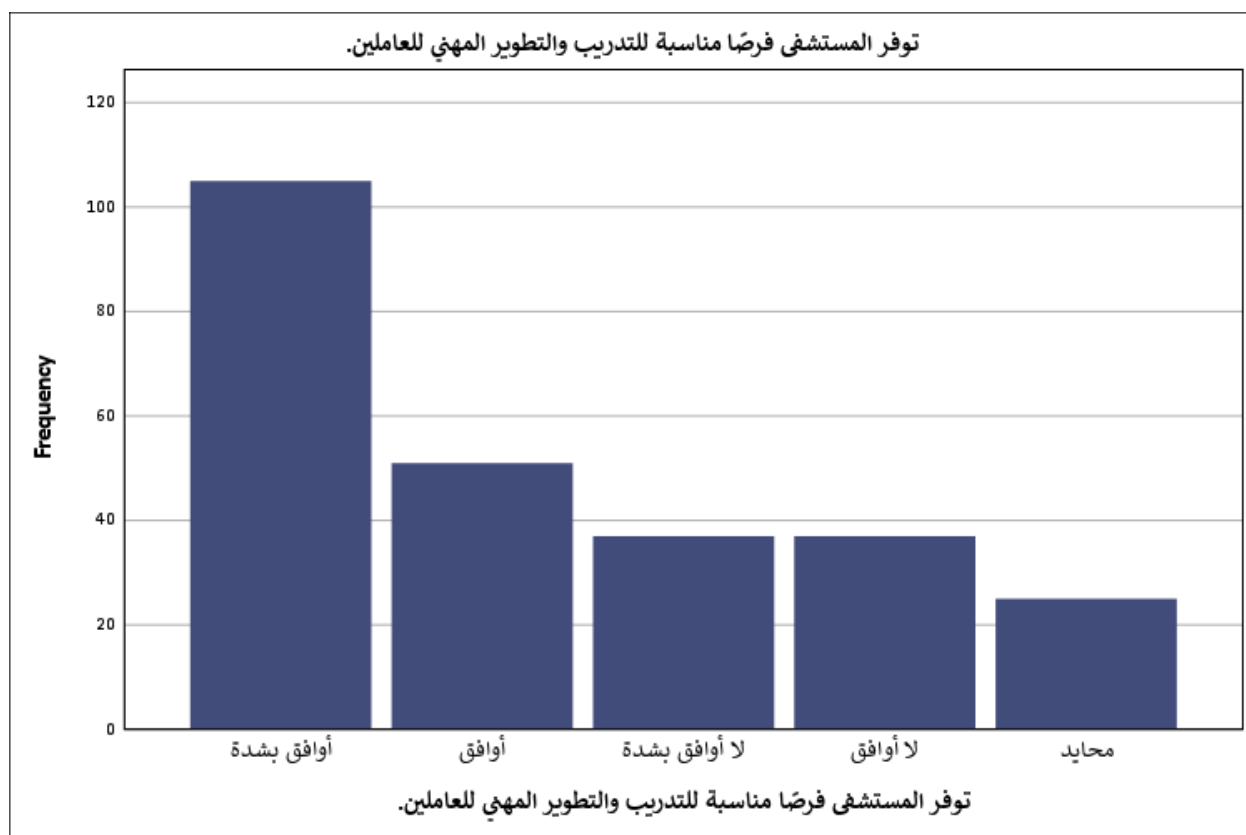
شكل توضيحي 13: التمثيل البياني لمساهمة العلاقات الإيجابية بين العاملين في تحسين جودة العمل.

• توفر المستشفى فرصاً مناسبة للتدريب والتطوير المهني للعاملين.

توضح الاستجابات توازناً مائلاً للإيجابية في تقييم المنظومة التدريبية؛ حيث أفاد مئة وخمسة من المستجوبين بأوافق بشدة بنسبة 41.2 بالمائة؛ ووافق واحد وخمسون بنسبة 20.0 بالمائة؛ مما يرفع التأييد الإجمالي إلى 61.2 بالمائة؛ في حين تساوت فئتا لا أوافق ولا أوافق بشدة بسبعة وثلاثين تكراراً ونسبة 14.5 بالمائة لكل منهما؛ والتزم خمسة وعشرون موظفاً بالحياد بنسبة 9.8 بالمائة؛ يبلغ المتوسط الحسابي 3.59 بوجود انحراف معياري يصل إلى 1.495؛ ويكشف هذا التباين العالي عن فجوة محتملة في توزيع الفرص التدريبية بين التخصصات؛ فقد تحظى الفئات الطبية ببرامج مستمرة للتطوير بحكم المتطلبات المهنية؛ بينما قد تشعر الفئات الإدارية أو الفنية بنوع من التهميش في هذا الجانب؛ ويحتمل أن يؤدي غياب التدريب لدى قرابة ثلاثين بالمائة من العينة إلى تقادم المهارات وتراجع الكفاءة؛ مما يحتم وضع خطة تدريبية شاملة ومبنية على الاحتياجات الفعلية لضمان التطوير المتوازن لكافة الكوادر البشرية.

توفر المستشفى فرصًا مناسبة للتدريب والتطوير المهني للعاملين.					
	Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	
Valid	41.2	41.2	41.2	105	أوافق بشدة
	61.2	20.0	20.0	51	أوافق
	75.7	14.5	14.5	37	لا أوافق بشدة
	90.2	14.5	14.5	37	لا أوافق
	100.0	9.8	9.8	25	محايد
		100.0	100.0	255	Total

جدول 17: التحليل الإحصائي لتوفير المستشفى فرصًا مناسبة للتدريب والتطوير المهني للعاملين.



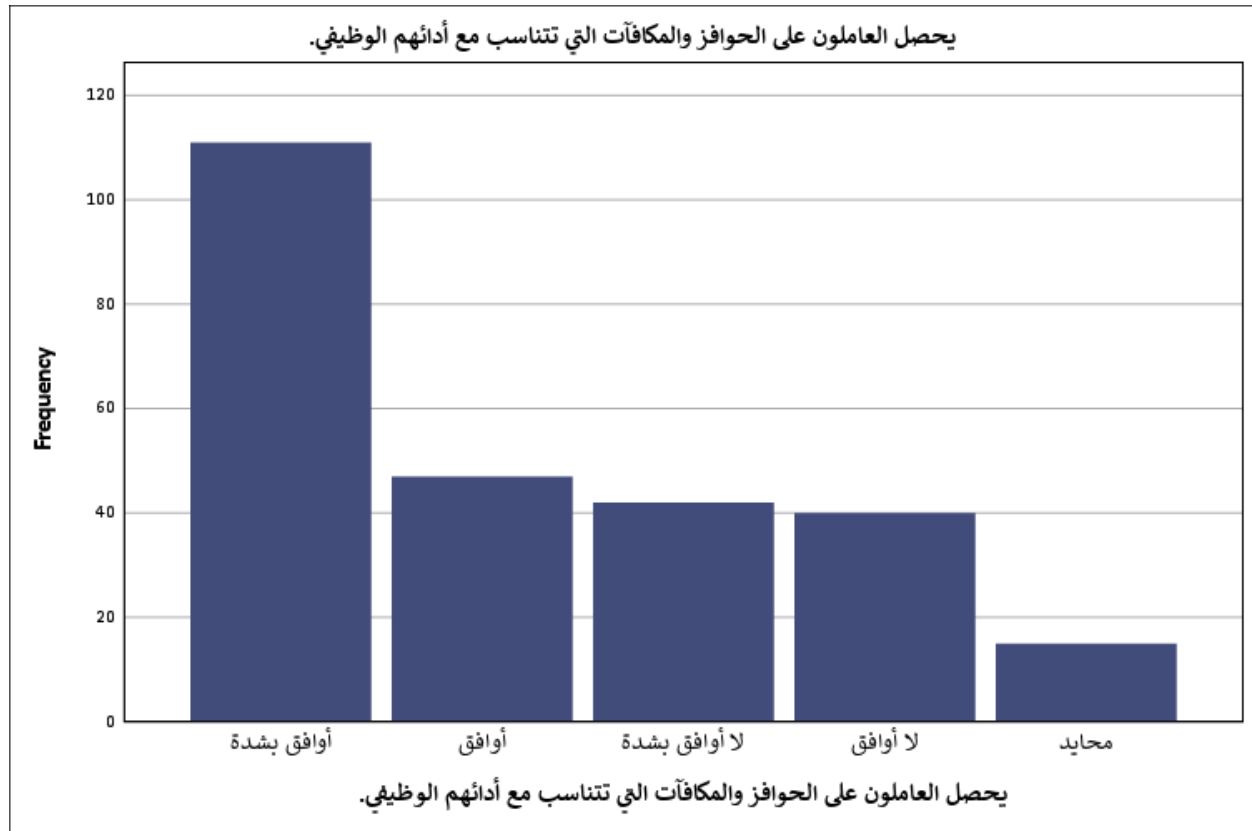
شكل توضيحي 14: التمثيل البياني لتوفير المستشفى فرصًا مناسبة للتدريب والتطوير المهني للعاملين.

• يحصل العاملون على الحوافز والمكافآت التي تتناسب مع أدائهم الوظيفي.

يفرز التحليل الإحصائي لعدالة نظام الحوافز انقساماً لافتاً في التوجهات؛ حيث سجلت فئة أوافق بشدة أعلى تكرار بمئة وأحد عشر موظفاً بنسبة بلغت 43.5 بالمئة؛ ووافق سبعة وأربعون بنسبة 18.4 بالمئة؛ مما يجعل نسبة القبول تلامس 62.0 بالمئة؛ وعلى الجانب المقابل رفض بشدة اثنان وأربعون بنسبة 16.5 بالمئة؛ ورفض أربعون بنسبة 15.7 بالمئة؛ وانحصر الحياد في خمسة عشر فرداً بنسبة 5.9 بالمئة؛ يحقق المتوسط الحسابي قيمة قدرها 3.57 لكن بوجود انحراف معياري مرتفع جداً يبلغ 1.558؛ وهو التشتت الأعلى إطلاقاً في الدراسة؛ هذا الانقسام الحاد يشي بوجود شعور قوي بعدم الرضا عن التوزيع المالي والمعنوي للحوافز لدى قطاع عريض؛ فقد ترتبط المكافآت بمعايير شخصية أو تفتقر لآليات التقييم الموضوعي للأداء الفعلي؛ ويحتمل أن يؤدي هذا الشعور بالإحباط المالي إلى تدني الإنتاجية وظهور التراخي المهني؛ مما يوجب إعادة صياغة لوائح الحوافز لتكون مرتبطة بمؤشرات أداء رئيسية (KPIs) معلنة وقابلة للقياس الكمي.

يحصل العاملون على الحوافز والمكافآت التي تتناسب مع أدائهم الوظيفي.					
	Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	
Valid	43.5	43.5	43.5	111	أوافق بشدة
	62.0	18.4	18.4	47	أوافق
	78.4	16.5	16.5	42	لا أوافق بشدة
	94.1	15.7	15.7	40	لا أوافق
	100.0	5.9	5.9	15	محايد
		100.0	100.0	255	Total

جدول 18: التحليل الإحصائي لحصول العاملين على الحوافز والمكافآت التي تتناسب مع أدائهم الوظيفي.



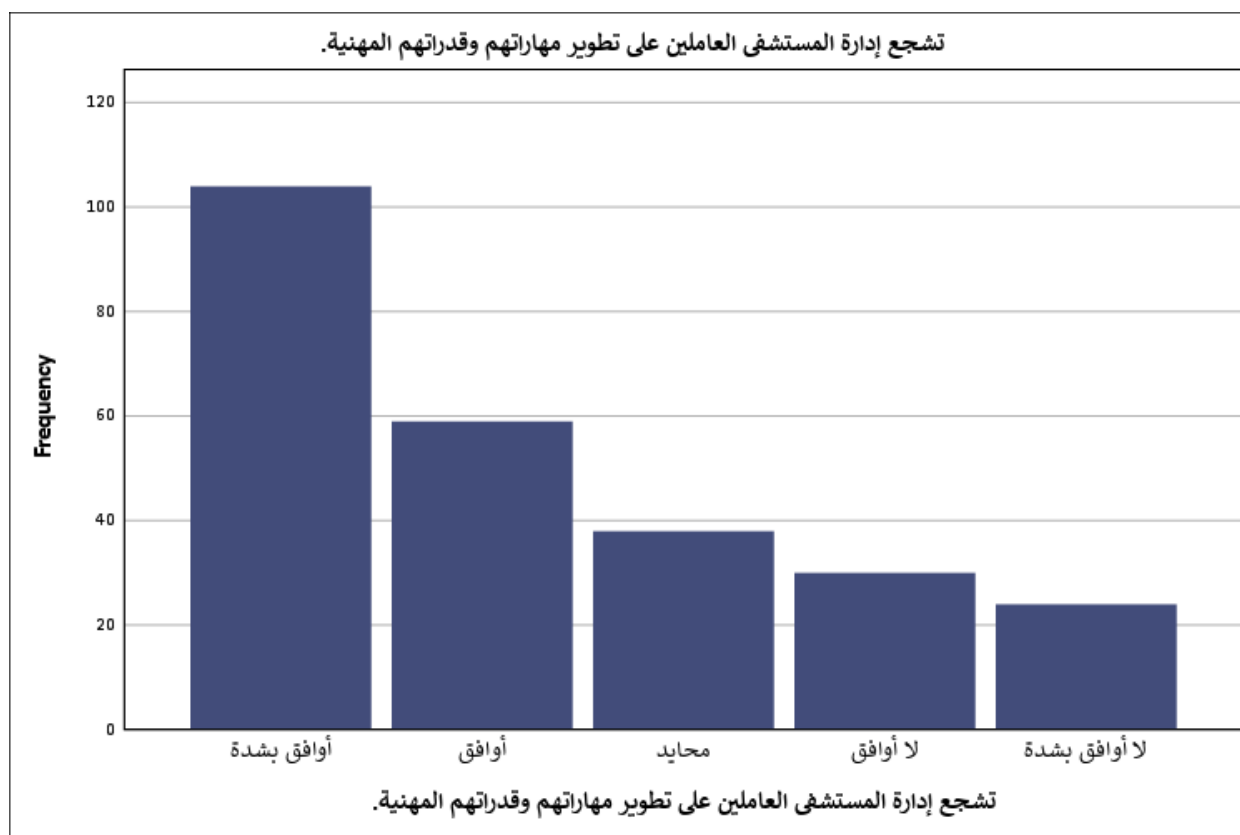
شكل توضيحي 15: التمثيل البياني لحصول العاملين على الحوافز والمكافآت التي تتناسب مع أدائهم الوظيفي.

• تشجيع إدارة المستشفى العاملين على تطوير مهاراتهم وقدراتهم المهنية.

توضح المؤشرات الرقمية لوجود تشجيع إداري عام نحو النمو المهني؛ حيث نالت فئة أوافق بشدة مئة وأربعة تكرارات بنسبة 40.8 بالمئة؛ وتلتها فئة أوافق بتسعة وخمسين تكراراً بنسبة 23.1 بالمئة؛ ليتجاوز الدعم المعنوي حاجز ثلاث وستين بالمئة؛ واختار ثمانية وثلاثون الحياد بنسبة 14.9 بالمئة؛ بينما أبدى ثلاثون معارضتهم بنسبة 11.8 بالمئة؛ وأربعة وعشرون معارضتهم الشديدة بنسبة 9.4 بالمئة؛ يعبر المتوسط الحسابي البالغ 3.74 عن بيئة قيادية تدعم التطوير الفكري؛ بيد أن الانحراف المعياري البالغ 1.347 يعكس تفاوتاً في التماس هذا التشجيع؛ فقد يقتصر الدعم في بعض الأحيان على الجوانب الشفهية دون توفير التسهيلات الزمنية أو المالية اللازمة للالتحاق بالبرامج المتقدمة؛ ويحتمل أن يتسبب هذا التعارض بين التشجيع الشفهي والواقع العملي في تراجع الدافعية؛ مما يتطلب تحويل هذا الدعم إلى سياسات مؤسسية واضحة كمنح الإجازات الدراسية وتسهيل الابتعاث الداخلي والخارجي.

تشجع إدارة المستشفى العاملين على تطوير مهاراتهم وقدراتهم المهنية.					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	أوافق بشدة	104	40.8	40.8	
	أوافق	59	23.1	63.9	
	محايد	38	14.9	78.8	
	لا أوافق	30	11.8	90.6	
	لا أوافق بشدة	24	9.4	100.0	
	Total	255	100.0		

جدول 19: التحليل الإحصائي لتشجيع إدارة المستشفى العاملين على تطوير مهاراتهم وقدراتهم المهنية.



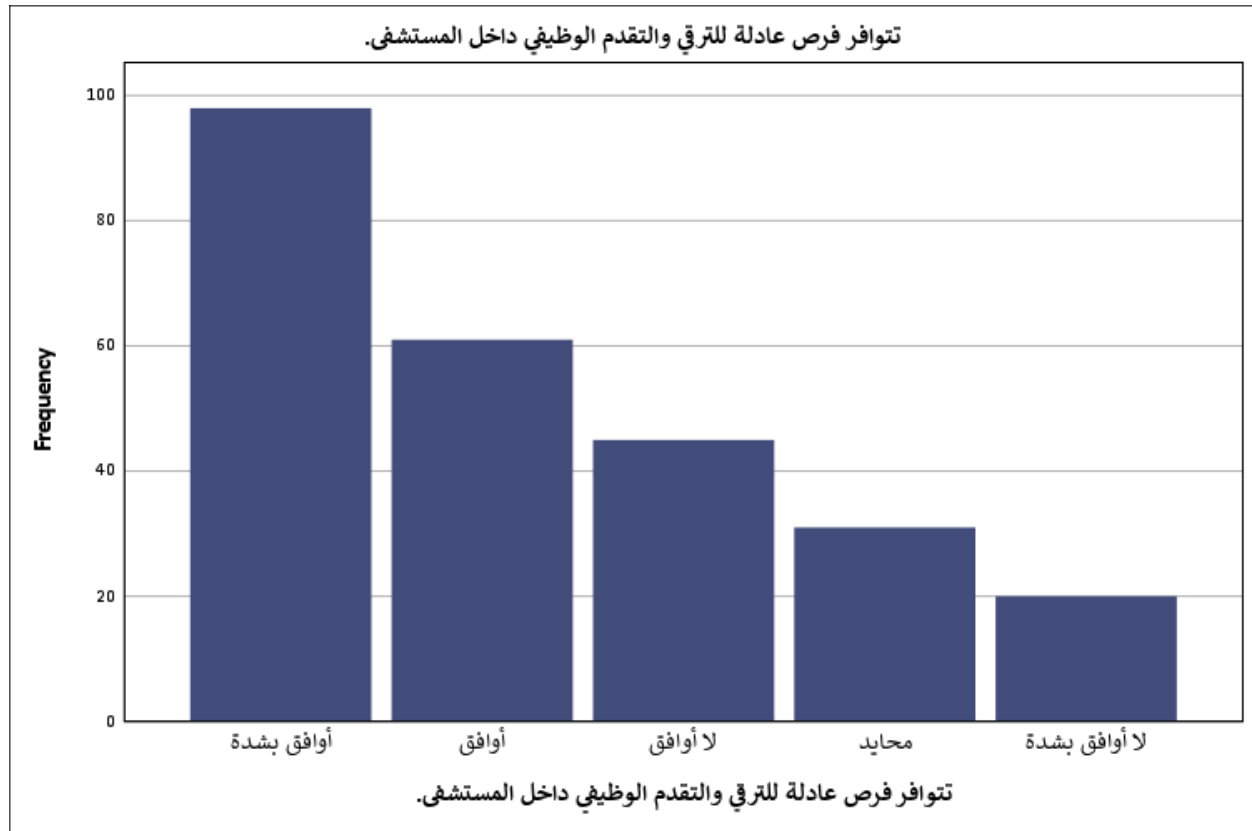
شكل توضيحي 16: التمثيل البياني لتشجيع إدارة المستشفى العاملين على تطوير مهاراتهم وقدراتهم المهنية.

• تتوافر فرص عادلة للترقي والتقدم الوظيفي داخل المستشفى.

تشير البيانات الخاصة بفرص الترقى الوظيفي إلى وجود توازن عام يميل للقبول؛ حيث حصدت فئة أوافق بشدة ثمانية وتسعين تكراراً بنسبة 38.4 بالمئة؛ وعززتها فئة أوافق بواحد وستين تكراراً بنسبة 23.9 بالمئة؛ ليبلغ إجمالي التأييد 62.4 بالمئة؛ بينما اختار واحد وثلاثون الحياد بنسبة 12.2 بالمئة؛ وعارض خمسة وأربعون بنسبة 17.6 بالمئة؛ وعارض بشدة عشرون بنسبة 7.8 بالمئة؛ يستقر المتوسط الحسابي عند 3.67 وانحراف معياري يقدر بـ 1.349؛ إن هذا التباين يوضح تباعداً في الفرص المتاحة للترقي بين السلالم الوظيفية المختلفة كالأكادر الصحي والأكادر الإداري؛ فالأنظمة البيروقراطية قد تبطن من حركة التقدم الوظيفي لبعض الفئات؛ ويحتمل أن يؤدي غياب العدالة المنظورة في الترقيات إلى إضعاف الارتباط بالمستشفى وبث نوع من السلبية؛ مما يستدعي مراجعة مسارات التدرج المهني وجعلها تعتمد بالدرجة الأولى على الكفاءة والإنتاجية وسنوات العطاء الفعلي بعيداً عن أي اعتبارات أخرى.

تتوافر فرص عادلة للترقي والتقدم الوظيفي داخل المستشفى.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
38.4	38.4	38.4	98	أوافق بشدة	Valid
62.4	23.9	23.9	61	أوافق	
80.0	17.6	17.6	45	لا أوافق	
92.2	12.2	12.2	31	محايد	
100.0	7.8	7.8	20	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 20 : التحليل الإحصائي لتوافر فرص عادلة للترقي والتقدم الوظيفي داخل المستشفى.



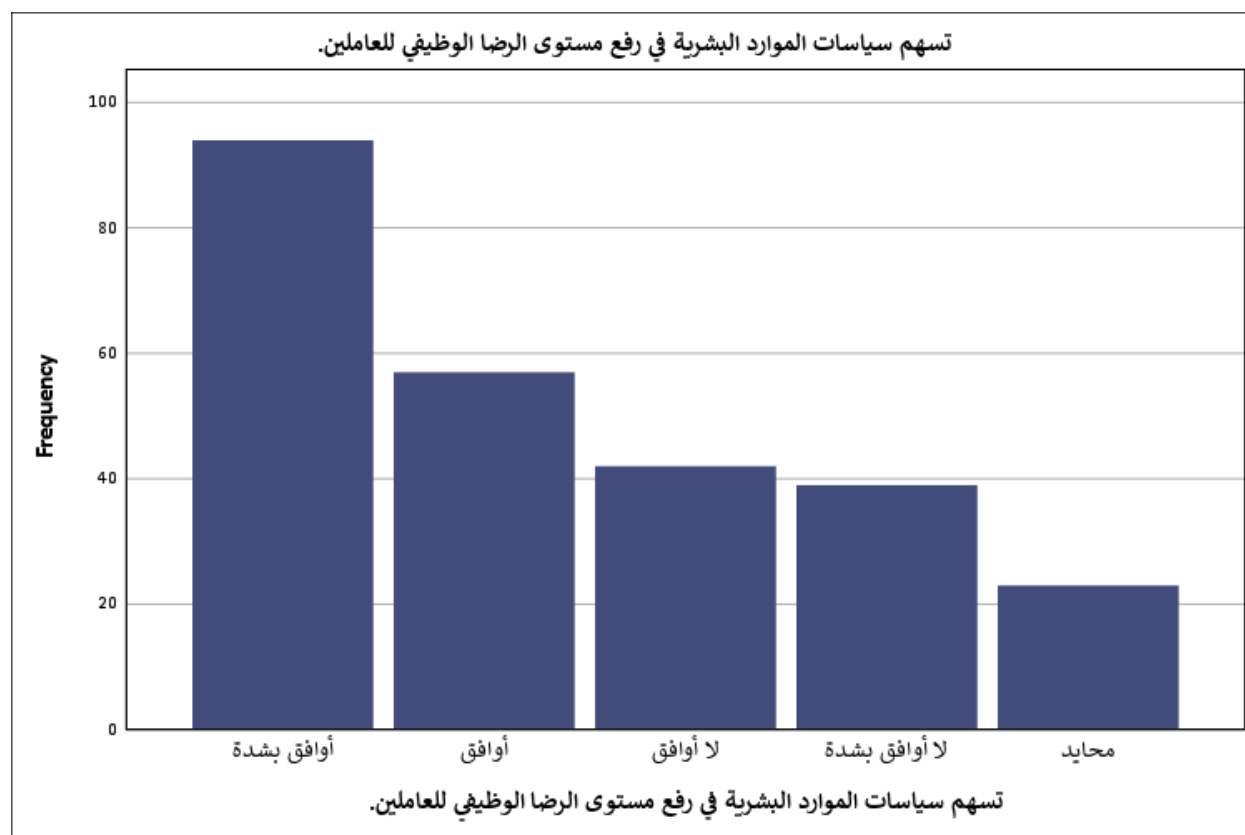
شكل توضيحي 17: التمثيل البياني لتوافر فرص عادلة للتقدم والترقي والتقدم الوظيفي داخل المستشفى.

• تسهم سياسات الموارد البشرية في رفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.

يسجل تقييم سياسات الموارد البشرية أدنى متوسط حسابي بين العبارات التنظيمية؛ حيث بلغ 3.49 مع انحراف معياري وصل إلى 1.498؛ وعلى الرغم من أن أربعة وتسعين موظفاً وافقوا بشدة بنسبة 36.9 بالمائة وسبعة وخمسين وافقوا بنسبة 22.4 بالمائة؛ إلا أن جبهة المعارضة كانت قوية؛ حيث رفض اثنان وأربعون بنسبة 16.5 بالمائة ورفض بشدة تسعة وثلاثون بنسبة 15.3 بالمائة؛ بينما اختار ثلاثة وعشرون الحياد بنسبة 9.0 بالمائة؛ هذا التراجع النسبي للمتوسط يبرز وجود قصور أو عدم وضوح في السياسات المتبعة من توظيف وتقييم ونقل؛ وربما يرجع التشتت العالي في الإجابات إلى تفاوت إدراك الموظفين لحقوقهم وواجباتهم الممنوحة عبر هذه السياسات؛ ويحتمل أن يؤدي هذا الضعف النسبي في الرضا لسياسات الموارد إلى تشويش العلاقة بين الموظف والمؤسسة؛ مما يفرض ضرورة إعادة هيكلة هذه الإدارات وتفعيل أدوارها الاستراتيجية كشريك داعم للموظف وليس كأداة رقابية وعقابية فقط.

تسهم سياسات الموارد البشرية في رفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.					
	Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	
Valid	36.9	36.9	36.9	94	أوافق بشدة
	59.2	22.4	22.4	57	أوافق
	75.7	16.5	16.5	42	لا أوافق
	91.0	15.3	15.3	39	لا أوافق بشدة
	100.0	9.0	9.0	23	محايد
		100.0	100.0	255	Total

جدول 21: التحليل الإحصائي لمساهمة سياسات الموارد البشرية في رفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.



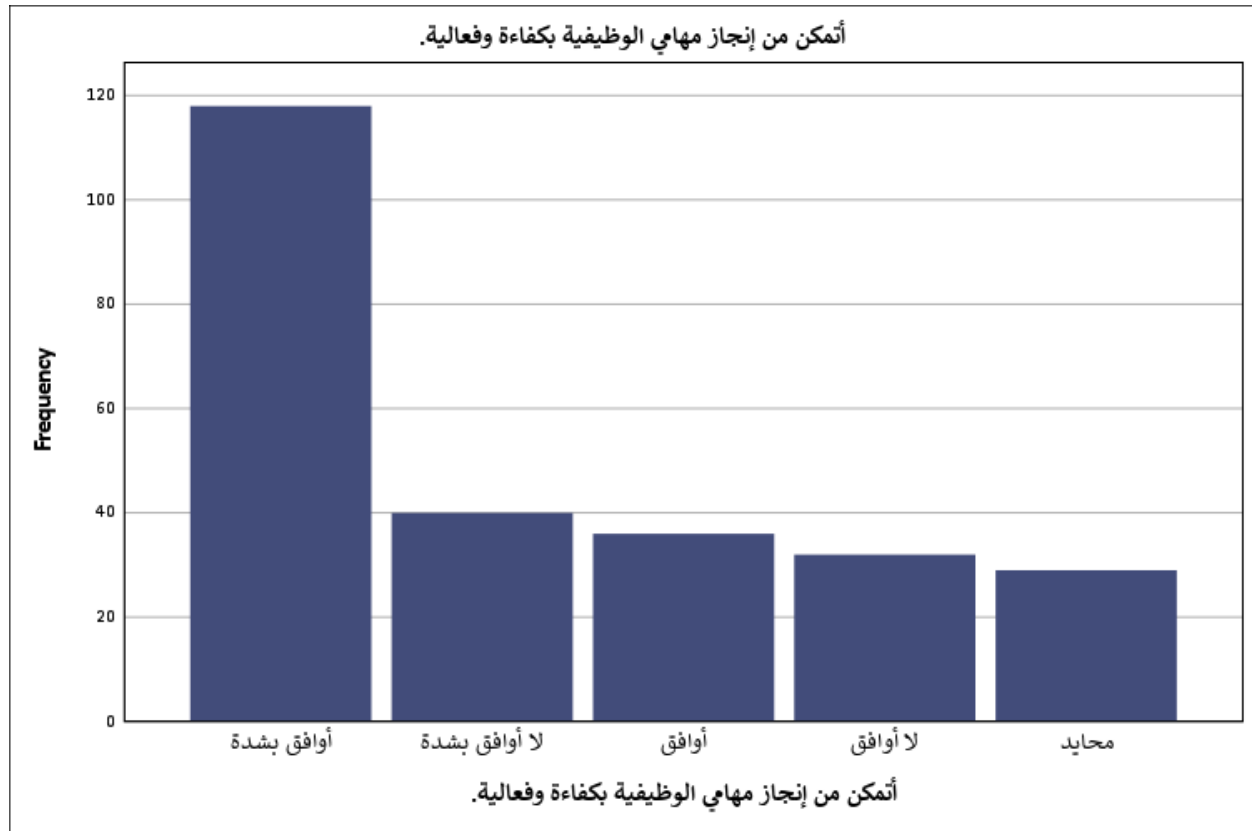
شكل توضيحي 18: التمثيل البياني لمساهمة سياسات الموارد البشرية في رفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.

• أتمكن من إنجاز مهامي الوظيفية بكفاءة وفعالية.

يعكس التحليل الإحصائي لتقييم الأداء الذاتي ثقة مرتفعة جداً لدى المشاركين في قدراتهم المهنية؛ حيث اندفع مئة وثمانية عشر موظفاً نحو فئة أوافق بشدة بنسبة قياسية بلغت 46.3 بالمئة؛ ووافق ستة وثلاثون بنسبة 14.1 بالمئة؛ لتصل نسبة التأكيد الذاتي إلى 60.4 بالمئة؛ غير أن النتيجة الصادمة تكمن في قفز فئة لا أوافق بشدة إلى المرتبة الثانية بأربعين تكراراً ونسبة 15.7 بالمئة؛ في حين عارض اثنان وثلاثون بنسبة 12.5 بالمئة؛ واختار تسعة وعشرون الحياد بنسبة 11.4 بالمئة؛ ينتج عن هذا التوزيع الثنائي الحاد متوسط حسابي قدره 3.63 وانحراف معياري مرتفع بواقع 1.536؛ هذا الاستقطاب الحاد يشير إلى وجود فئتين داخل المستشفى؛ فئة متمكنة ومسيطر على مهامها؛ وفئة أخرى تواجه صعوبات بالغة وعوائق تمنعها تماماً من الإنجاز؛ ويحتمل أن ترتبط هذه العوائق بنقص التدريب الشديد أو تداخل الصلاحيات وضبابية التوصيف الوظيفي؛ مما يستدعي إجراء دراسة لتحديد المعوقات الإجرائية وتذليلها لرفع كفاءة الفئة المتعثرة.

أتمكن من إنجاز مهامي الوظيفية بكفاءة وفعالية.					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
46.3	46.3	46.3	118	أوافق بشدة	Valid
62.0	15.7	15.7	40	لا أوافق بشدة	
76.1	14.1	14.1	36	أوافق	
88.6	12.5	12.5	32	لا أوافق	
100.0	11.4	11.4	29	محايد	
	100.0	100.0	255	Total	

جدول 22: التحليل الإحصائي للتمكن من إنجاز المهام الوظيفية بكفاءة وفعالية.



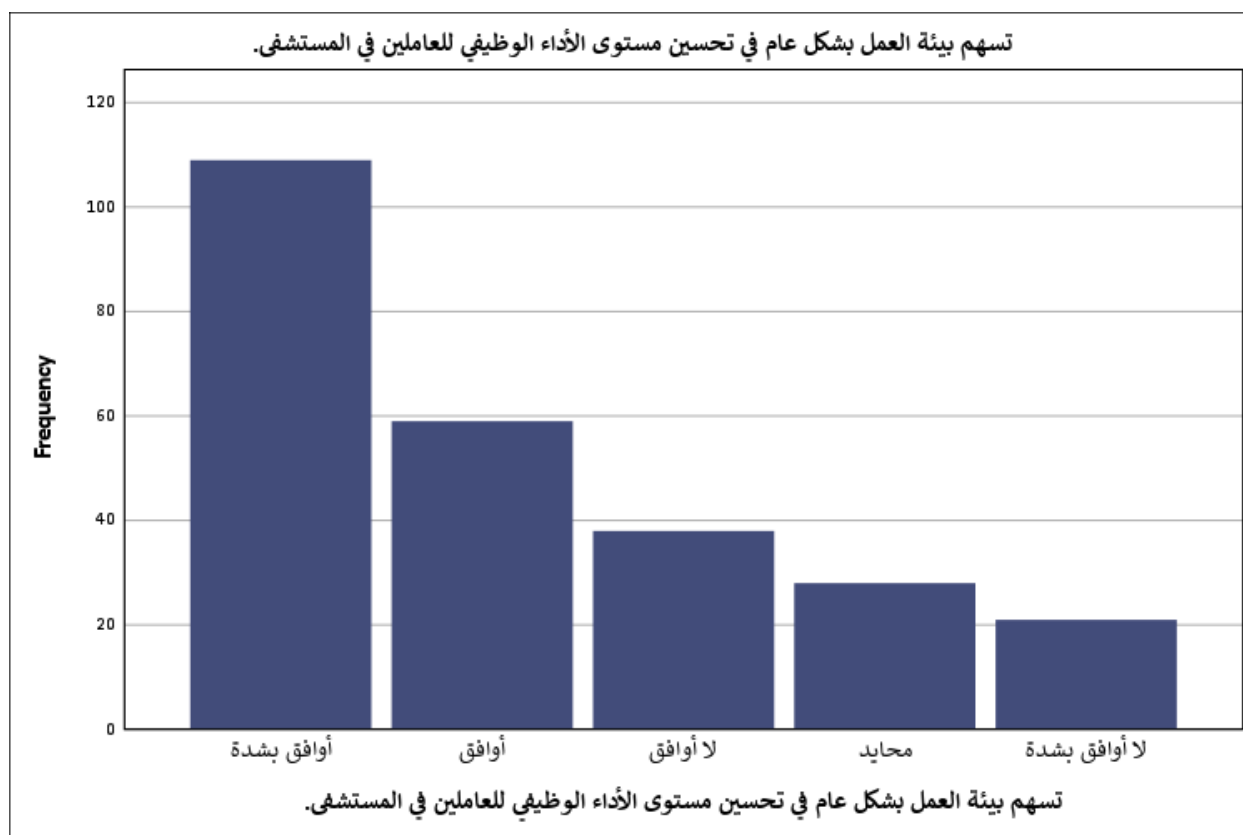
شكل توضيحي 19 : التمثيل البياني للتمكن من إنجاز المهام الوظيفية بكفاءة وفعالية.

• تسهم بيئة العمل بشكل عام في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المستشفى.

يسفر تقييم الأثر العام لبيئة العمل عن موافقة جمعية واسعة النطاق؛ حيث حصدت فئة أوافق بشدة مئة وتسعة تكرارات بنسبة بلغت 42.7 بالمئة؛ وانضم إليها تسعة وخمسون موظفاً بفئة أوافق بنسبة 23.1 بالمئة؛ لتتجاوز نسبة الإقرار بالأثر الكلي خمسة وستين بالمئة؛ بالمقابل عارض ثمانية وثلاثون بنسبة 14.9 بالمئة؛ وعارض بشدة واحد وعشرون بنسبة 8.2 بالمئة؛ بينما التزم ثمانية وعشرون بالحياد بنسبة 11.0 بالمئة؛ يرتفع المتوسط الحسابي هنا ليصل إلى 3.77 مع انحراف معياري قدره 1.353؛ تؤكد هذه النتيجة الوعي الجمعي بأن المخرج المهني ليس معزولاً عن المحيط المكاني والتنظيمي؛ فالبيئة المحفزة تصنع أداءً متميزاً؛ وربما يفسر التباين بوجود فئات تعمل في ظروف ضاغطة ومستمرة تجعلها لا تلمس الأثر الإيجابي بشكل مباشر؛ ويحتمل أن يدفع هذا التأييد العام متخذي القرار نحو الاستثمار المكثف في تحسين البيئة الوظيفية كأداة غير مباشرة لرفع كفاءة الخدمات الصحية وتجويدها.

تسهم بيئة العمل بشكل عام في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المستشفى.					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	أوافق بشدة	109	42.7	42.7	
	أوافق	59	23.1	65.9	
	لا أوافق	38	14.9	80.8	
	محايد	28	11.0	91.8	
	لا أوافق بشدة	21	8.2	100.0	
	Total	255	100.0		

جدول 23: التحليل الإحصائي لمساهمة بيئة العمل بشكل عام في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المستشفى.



شكل توضيحي 20: التمثيل البياني لمساهمة بيئة العمل بشكل عام في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المستشفى.

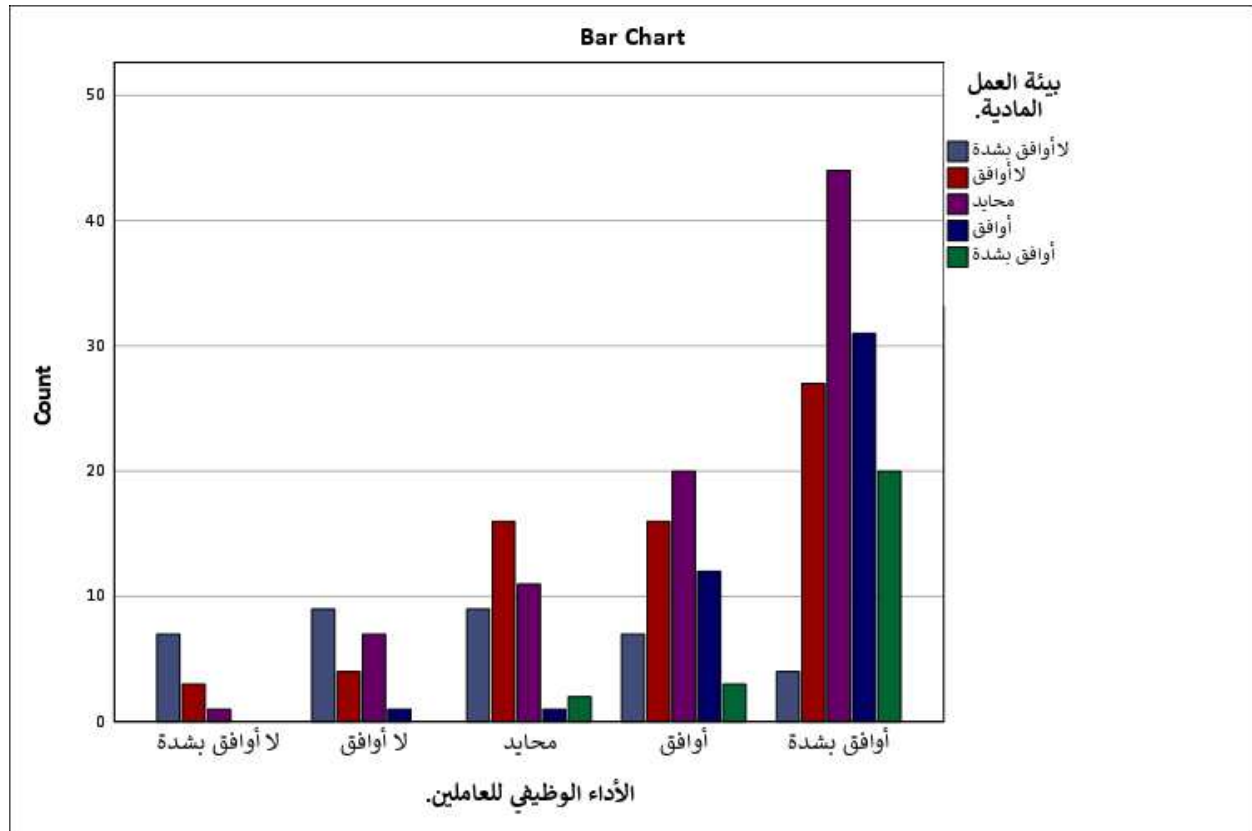
• تحليل الجداول المتقاطعة لمتغيرات الدراسة:

اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الأداء الوظيفي للعاملين. وبيئة العمل المادية.

يكشف اختبار مربع كاي للاستقلال والمطبق على الجداول المتقاطعة عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية قوية بين مستوى الأداء الوظيفي وطبيعة بيئة العمل المادية؛ حيث بلغت قيمة كاي اسكوير لبيرسون 74.431 عند درجات حرية تساوي 16 وبمستوى دلالة معنوية بلغ 0.000؛ وهي قيمة تقل عن مستوى الدلالة القياسي 0.05؛ ويدعم هذا التوجه قيمة نسبة الاحتمالية البالغة 74.142 والارتباط الخطي بالارتباط البالغ 53.835 بمستوى دلالة صفري؛ ورغم إشارة الملاحظة الإحصائية إلى أن ستة وثلاثين بالمئة من الخلايا امتلكت تكراراً متوقعاً أقل من خمسة؛ إلا أن القيمة الإجمالية تظل مؤشراً حيوياً على عدم استقلالية المتغيرين؛ فالأداء المهني يرتبط طردياً بمدى جودة المحيط المادي؛ ويحتمل أن يفسر التمثيل البياني المتقاطع هذا الترابط؛ حيث يتركز الموظفون ذوو الأداء العالي والموافقون بشدة في الكتل الكبرى؛ مما يعني أن توفير الأجهزة والمرافق المريحة يسهم في دفع الموظف نحو الإنتاجية وتقليل الهدر؛ مما ينفي فرضية العشوائية ويثبت الترابط الوثيق بين الطرفين.

Chi-Square Tests			
Asymptotic Significance (2-sided)	df	Value	
.000	16	74.431 ^a	Pearson Chi-Square
.000	16	74.142	Likelihood Ratio
.000	1	53.835	Linear-by-Linear Association
		255	N of Valid Cases
a. 9 cells (36.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.08.			

جدول 24 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الأداء الوظيفي للعاملين. و بيئة العمل المادية.



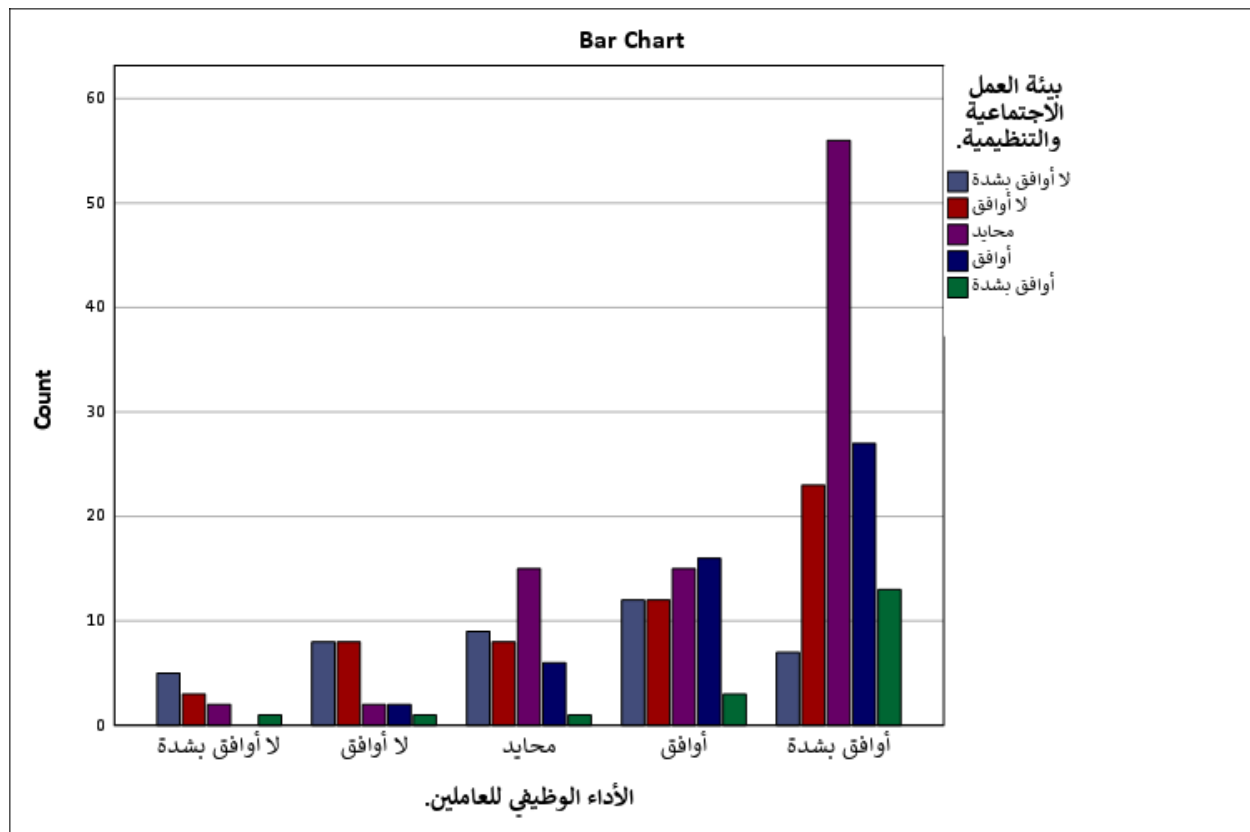
شكل توضيحي 21: المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين الأداء الوظيفي للعاملين، و بيئة العمل المادية.

اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الأداء الوظيفي للعاملين. وبيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية.

يسفر تطبيق اختبار مربع كاي لبيان طبيعة الترابط بين المخرج المهني والمناخ الاجتماعي والتنظيمي عن ثبوت علاقة تبادلية ذات دلالة إحصائية معتبرة؛ حيث سجلت قيمة بيرسون لكاي اسكوير 44.701 عند درجات حرية بلغت 16 وبمستوى معنوية حرج شمل 0.000؛ وهو ما يؤكد رفض فرضية الاستقلال العشوائي وقبول فرضية الترابط؛ وعززت قيمة نسبة الاحتمالية المقدرة بـ 47.605 والاقتران الخطي البالغ 25.925 هذه النتيجة بمستوى دلالة تام؛ وتشير هذه المعطيات إلى أن العلاقات الإنسانية القائمة على التعاون والعدالة تشكل وقوداً دافعاً لرفع كفاءة العمل اليومي؛ ويظهر الرسم البياني الخاص بالجداول المتقاطعة تكتلاً واضحاً للاستجابات المؤيدة في مستويات الأداء المتقدمة؛ حيث يبدو أن الموظف المحاط ببيئة اجتماعية داعمة يمتلك دافعية أكبر للإنجاز؛ بينما قد يتسبب التفكك الاجتماعي والظلم التنظيمي في تشتيت الجهود وإضعاف الأداء؛ مما يبرهن على أن الاستثمار في رأس المال الاجتماعي للمستشفى لا يقل أهمية عن الاستثمار المادي.

Chi-Square Tests			
Asymptotic Significance (2-sided)	df	Value	
.000	16	44.701 ^a	Pearson Chi-Square
.000	16	47.605	Likelihood Ratio
.000	1	25.925	Linear-by-Linear Association
		255	N of Valid Cases
a. 11 cells (44.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .82.			

جدول 25: اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الأداء الوظيفي للعاملين. وبيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية.



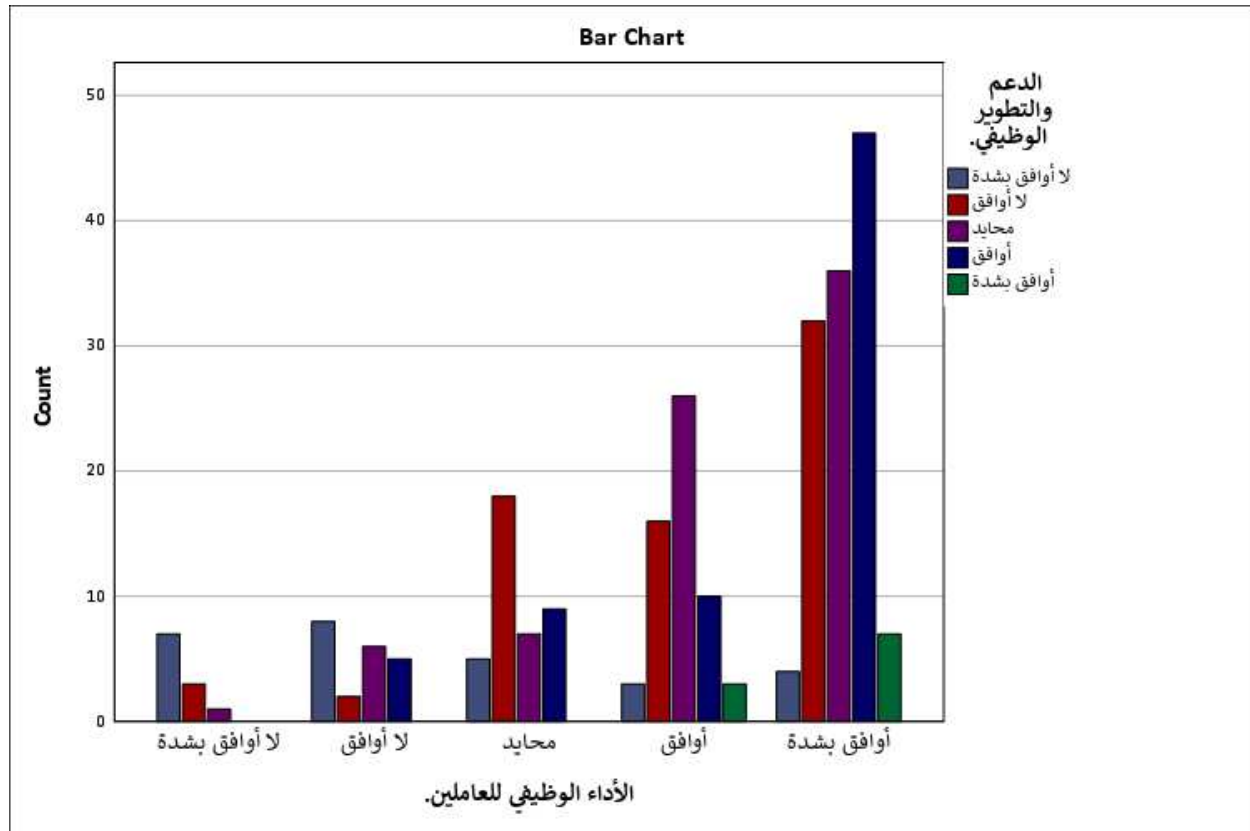
شكل توضيحي 22: المقاييس المتمثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين الأداء الوظيفي للعاملين. وبيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية.

اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الأداء الوظيفي للعاملين. والدعم والتطوير الوظيفي.

يوضح الفحص الإحصائي لمعامل مربع كاي ارتباطاً وثيقاً وعميقاً بين عمليات الدعم والتطوير وبين مستوى الإنتاجية الفردية؛ إذ حققت قيمة كاي اسكوير لبيرسون 81.731 عند درجات حرية بلغت 16 وبمستوى دلالة معنوية متدنٍ جداً وصل إلى 0.000؛ وهو ما يعكس دلالة إحصائية قاطعة؛ وجاءت قيمة نسبة الاحتمالية بوقع 68.870 والارتباط الخطي المتتابع بـ 36.022 لتؤكد هذه الحقيقة التنظيمية؛ ويحتمل أن يفسر هذا الارتباط القوي بكون التدريب والحوافز والترقيات تمثل المحركات الأساسية للسلوك البشري داخل المنظمات؛ فالأفراد الذين يشعرون بأن المستشفى تستثمر في نموهم المهني يقدمون في الغالب أداءً متميزاً؛ ويعكس الرسم البياني المتقاطع هذا بوضوح؛ حيث تقفز تكرارات الأداء العالي تزامناً مع الرضا عن الدعم؛ في حين يظهر التراجع في الأداء عند الفئات التي تشعر بالإهمال التطويري؛ مما يثبت إحصائياً وعملياً أن تطوير الكادر البشري هو المدخل الأساسي لرفع كفاءة الخدمات الصحية.

Chi-Square Tests			
Asymptotic Significance (2-sided)	df	Value	
.000	16	81.731 ^a	Pearson Chi-Square
.000	16	68.870	Likelihood Ratio
.000	1	36.022	Linear-by-Linear Association
		255	N of Valid Cases
a. 11 cells (44.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .43.			

جدول 26: اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين الأداء الوظيفي للعاملين. والدعم والتطوير الوظيفي.



شكل توضيحي 23 : المقاييس المتمثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين الأداء الوظيفي للعاملين. والدعم والتطوير الوظيفي.

• اختبار الانحدار المتعدد لمتغيرات الدراسة

تسفر نتائج تحليل الانحدار المتعدد عن صياغة نموذج تفسيري ذي دلالة عالية لفهم العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي؛ حيث بلغ معامل الارتباط المتعدد 0.543 مما يشير إلى علاقة ارتباطية إيجابية وقوية؛ وبلغ معامل التحديد 0.294؛ مما يعني أن المتغيرات المستقلة المجتمعة والمتمثلة في بيئة العمل المادية والبيئة الاجتماعية والتنظيمية والدعم والتطوير الوظيفي تفسر ما نسبته 29.4 بالمئة من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي للعاملين؛ وتؤكد قيمة اختبار تحليل التباين والبالغة 34.914 بمستوى دلالة صفري العالية للنموذج المقترح؛ وبالنظر إلى المعاملات التفصيلية يتبين أن القيمة الثابتة للانحدار سجلت 1.880؛ بينما جاءت بيئة العمل المادية في المرتبة الأولى كأقوى مؤثر بمعامل بيتا بلغ 0.326 وقيمة تاء بلغت 5.567 وبدلالة صفرية؛ وجاء الدعم والتطوير الوظيفي في المرتبة الثانية بمعامل بيتا شمل 0.230 وقيمة تاء بلغت 4.049 وبدلالة صفرية؛ وحلت بيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية في المرتبة الثالثة بمعامل بيتا بلغ 0.181 وقيمة تاء بلغت 3.244 وبدلالة

معنوية قدرها 0.001؛ وتوضح هذه المؤشرات أن البيئة المادية تظل العامل الحاسم في القطاع الصحي نظراً لارتباطها المباشر بالأجهزة والمرافق؛ ويلعبها التطوير ثم المناخ الاجتماعي؛ ويسند شكل الانتشار للبواقي ومصفوفة التشتت هذه الفرضيات بوضوح؛ حيث تتوزع النقاط بشكل منتظم يؤكد خطية العلاقة وثبات التباين؛ مما يعطي نموذج الانحدار مصداقية تطبيقية كبرى للتنبؤ بالأداء مستقبلاً.

Model Summary ^b				
Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
.988	.286	.294	.543 ^a	1
a. Predictors: (Constant), بيئة العمل الاجتماعية, بيئة العمل المادية والتنظيمية.				
b. Dependent Variable: الأداء الوظيفي للعاملين.				

جدول 27: ملخص النموذج

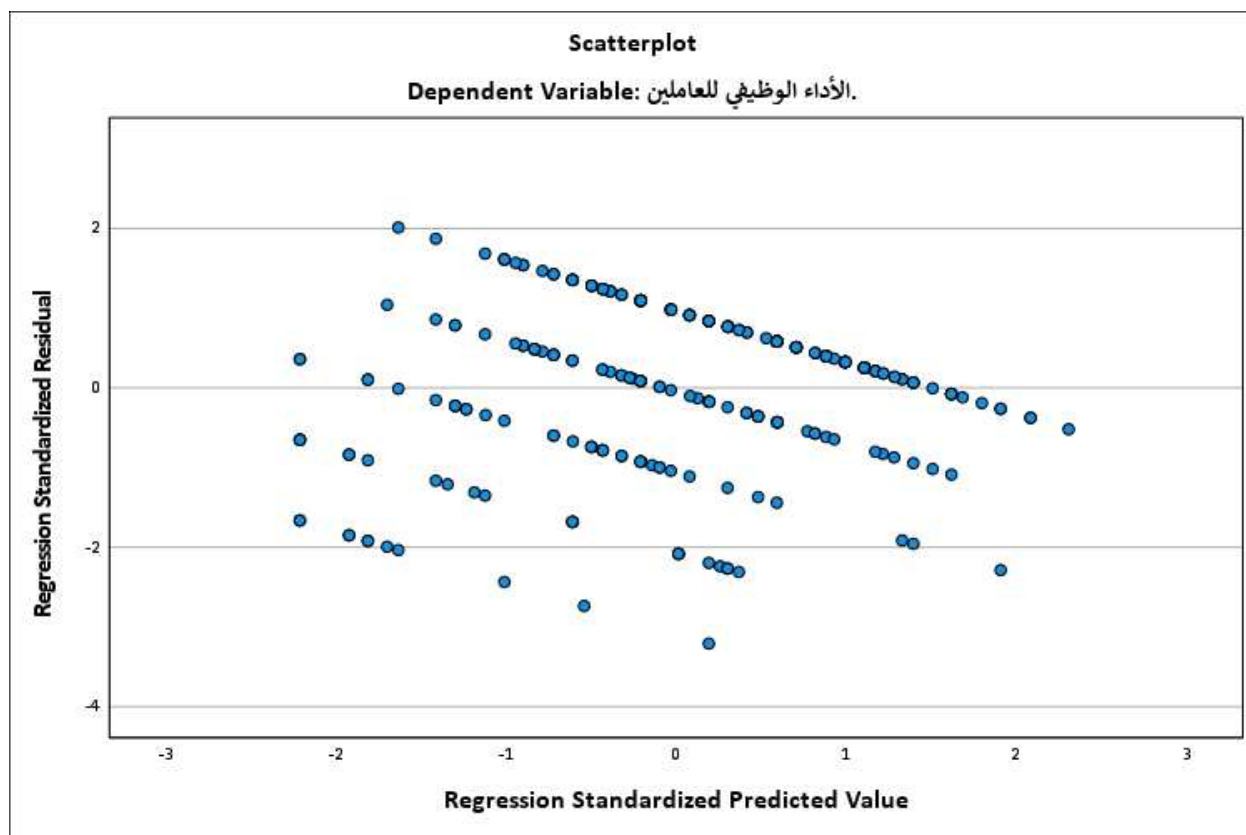
ANOVA ^a						
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model	
.000 ^b	34.914	34.099	3	102.296	Regression	1
		.977	251	245.139	Residual	
			254	347.435	Total	
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي للعاملين.						
b. Predictors: (Constant), بيئة العمل الاجتماعية, الدعم والتطوير الوظيفي., بيئة العمل المادية والتنظيمية.						

جدول 28: تحليل التباين

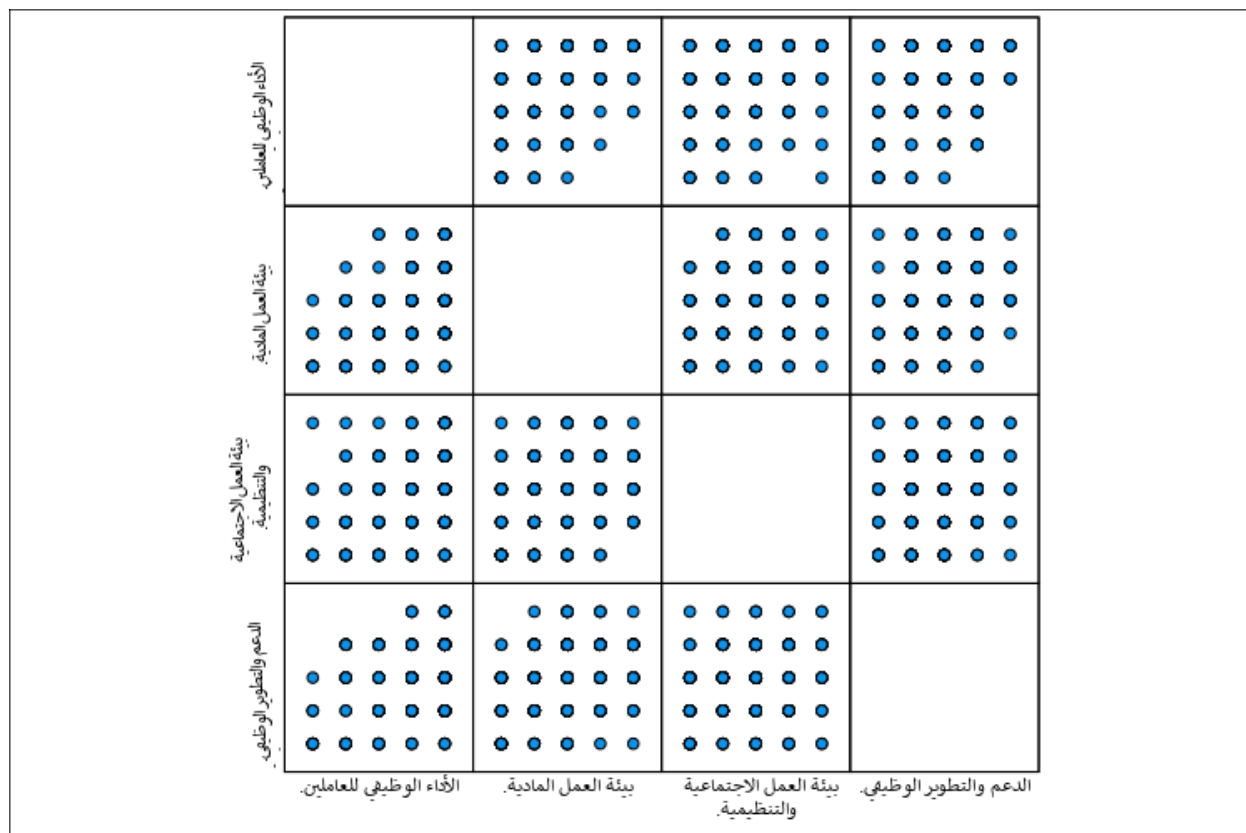
Coefficients ^a

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
.000	8.254		.228	1.880	(Constant)	1
.000	5.567	.326	.059	.326	بيئة العمل المادية.	
.001	3.244	.181	.057	.184	بيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية.	
.000	4.049	.230	.063	.254	الدعم والتطوير الوظيفي.	
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي للعاملين.						

جدول 29: معاملات تحليل الانحدار المتعدد.



شكل توضيحي 24: شكل الانتشار للبواقي



شكل توضيحي 25: مصفوفة شكل الانتشار

• اختبار التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة

يكشف تحليل التباين الأحادي المطبق لاستكشاف الفروق الجوهرية عن تأكيد إضافي لصلاحية النموذج التفسيري للدراسة؛ حيث بلغت القيمة الإجمالية لمجموع المربعات الخاصة بالانحدار 127.678 عند درجات حرية بلغت 12 ومتوسط مربعات سجل 10.640؛ في حين بلغت مربعات البواقي 219.757 عند درجات حرية تساوي 242 ومتوسط مربعات بلغ 0.908؛ ونتج عن ذلك قيمة فاء المحسوبة والبالغة 11.717 بمستوى دلالة إحصائية قدره 0.000؛ وهي قيمة معنوية للغاية تؤكد وجود فروق حقيقية وتأثيرات بالغة للمتغيرات المستقلة؛ ويدعم هذا التوجه ملخص نموذج معامل بايز؛ حيث سجل المعامل قيمة فلكية هائلة بلغت 32918909310759.223 مع معامل ارتباط بلغ 0.606 ومعامل تحديد قارب 0.367؛ إن هذا الارتفاع الهائل في معامل بايز يقدم دليلاً إحصائياً قاطعاً يرجح كفة النموذج البديل القائل بوجود تأثير حقيقي للمتغيرات على حساب النموذج

الصغري؛ مما يقطع الشك باليقين حول الأثر الجوهري الذي تلعبه أبعاد بيئة العمل المختلفة في تشكيل مستويات الكفاءة والفعالية لدى موظفي المستشفيات الحكومية.

ANOVA ^{a,b}					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Source
.000	11.717	10.640	12	127.678	Regression
		.908	242	219.757	Residual
			254	347.435	Total
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي للعاملين					
b. Model: (Intercept), بيئة العمل المادية, الدعم والتطوير الوظيفي, بيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية					

جدول 30: اختبار التباين الأحادي

Bayes Factor Model Summary ^{a,b}				
Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Bayes Factor ^c
.95	.336	.367	.606	32918909310759.223
a. Method: JZS				
b. Model: (Intercept), بيئة العمل المادية, الدعم والتطوير الوظيفي, بيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية				
c. Bayes factor: Testing model versus null model (Intercept).				

جدول 31: ملخص نموذج معامل بايز

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج:

- فرضيات الدراسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

يسفر الفحص الإحصائي لهذه الفرضية العامة عن قبولها وتأييدها بشكل مطلق وقاطع؛ حيث أظهرت الإحصاءات الوصفية للعينة البالغة مئتين وخمسة وخمسين فرداً متوسطاً حسابياً مرتفعاً جداً بلغ 4.70 بانحراف معياري قدره 0.756 وخطأ معياري للمتوسط لم يتجاوز 0.047؛ وعند تطبيق اختبار تي للعينة الواحدة عند قيمة اختبار افتراضية تساوي الصفر؛ قفزت قيمة تاء المحسوبة لتسجل 99.257 عند درجات حرية تساوي 254 وبمستوى دلالة ثنائي الذيل بلغ 0.000؛ وبلغ الفارق المتوسط 4.702 بوجود حدود ثقة خمسة وتسعين بالمئة تتراوح بين 4.61 و 4.80؛ وتأتي مقاييس حجم التأثير لتضفي قوة حاسمة على هذه النتيجة؛ حيث سجل مؤشر كوهين دي قيمة بلغت 6.216؛ وحقق تصحيح هيدجز قيمة قدرت بنحو 6.197؛ وتعتبر هذه القيم لحجم التأثير ضخمة جداً في الأعراف الإحصائية؛ مما يبرهن على أن بيئة العمل الكلية تمثل المتغير الأساسي والمحرك الجوهرية في تحديد مستويات أداء الكوادر البشرية في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؛ فالترابط هنا حتمي وتأثيره بليغ الأثر.

One-Sample Statistics				
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.047	.756	4.70	255	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

جدول 32: التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

One-Sample Test	
Test Value = 0	

95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	
Upper	Lower					
4.80	4.61	4.702	.000	254	99.257	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

جدول 33 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

One-Sample Effect Sizes					
95% Confidence Interval		Point Estimate	Standardizer ^a		
Upper	Lower				
6.769	5.661	6.216	.756	Cohen's d	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
6.749	5.644	6.197	.759	Hedges' correction	
a. The denominator used in estimating the effect sizes.					
Cohen's d uses the sample standard deviation.					
Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.					

جدول 34 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

- فرضيات الدراسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

تؤكد المؤشرات الرقمية الخاصة باختبار هذه الفرضية ثبوت العلاقة الارتباطية وبدلالة إحصائية أكيدة؛ حيث سجلت العينة متوسطاً حسابياً قدره 3.69 وانحرافاً معيارياً يبلغ 1.191 مع خطأ معياري للمتوسط قارب 0.075؛ وأسفر اختبار تي للعينة الواحدة عن تحقيق قيمة تاء محسوبة بلغت 49.462 عند درجات حرية بلغت 254 ومعنوية صفيرية كاملة 0.000؛ ووصل

الفارق المتوسط إلى 3.690 بحدود ثقة خمسة وتسعين بالمئة انحصرت بين أدنى قيمة 3.54 وأعلى قيمة 3.84؛ وتكاملت هذه الصورة بقيم حجم التأثير؛ حيث حقق كوهين دي قيمة بلغت 3.097 وتصحيح هيدجز 3.088؛ إن هذا الحجم الكبير للتأثير يوضح أن المكونات المادية للمستشفى من مبانٍ وإضاءة وأجهزة طبية وتجهيزات مكتبية تلعب دوراً مباشراً ومحسوساً في تشكيل الأداء؛ فالبيئة المكانية المريحة تعين الموظف على التركيز وتسرع من وتيرة تقديم الرعاية الصحية؛ مما يثبت صحة الفرضية وعمق أثرها العملي.

One-Sample Statistics				
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.075	1.191	3.69	255	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

جدول 35 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

One-Sample Test							
Test Value = 0							
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df			t
Upper	Lower						
3.84	3.54	3.690	.000	254	49.462	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.	

جدول 36 : اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

One-Sample Effect Sizes					
95% Confidence Interval		Point Estimate	Standardizer ^a		
Upper	Lower				
3.393	2.801	3.097	1.191	Cohen's d	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
3.383	2.793	3.088	1.195	Hedges' correction	
a. The denominator used in estimating the effect sizes.					
Cohen's d uses the sample standard deviation.					
Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.					

جدول 37 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

- فرضيات الدراسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

يظهر التحليل الإحصائي الخاص ببيان أثر البيئة الاجتماعية والتنظيمية قبولاً واضحاً للفرضية وبمستويات دلالة معتبرة؛ إذ حقق المتغير متوسطاً حسابياً شمل 3.69 وانحرافاً معيارياً قدره 1.253 وخطأ معياري للمتوسط بلغ 0.078؛ وعند فحص الفروق عبر اختبار تي للعينة الواحدة حققت قيمة تاء المحسوبة 46.972 عند درجات حرية بلغت 254 وبمعنوية بلغت 0.000؛ وسجل الفارق المتوسط 3.686 بحدود ثقة تراوحت بين 3.53 و 3.84؛ وسجل حجم التأثير عبر كوهين دي قيمة بلغت 2.942 وعبر تصحيح هيدجز قيمة قدرت بنحو 2.933؛ تبرهن هذه الأرقام المتقدمة على أن العلاقات الإنسانية القائمة على التعاون والاحترام المتبادل جنباً إلى جنب مع العدالة التنظيمية تشكل بيئة حاضنة تدفع نحو التميز المهني؛ ويحتمل أن يسهم الاستقرار الاجتماعي في خفض حدة النزاعات وتسهيل مأموريات العمل الجماعي؛ مما يؤكد الترابط الوثيق بين المناخ المعنوي والكفاءة الإنتاجية.

One-Sample Statistics				
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.078	1.253	3.69	255	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية

جدول 38 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

One-Sample Test						
Test Value = 0						
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	
Upper	Lower					
3.84	3.53	3.686	.000	254	46.972	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية

جدول 39 : اختبار تي للعينات الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

One-Sample Effect Sizes					
95% Confidence Interval		Point Estimate	Standardizer ^a		
Upper	Lower				
3.224	2.657	2.942	1.253	Cohen's d	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية
3.215	2.649	2.933	1.257	Hedges' correction	

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the sample standard deviation.

Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.

جدول 40 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

- فرضيات الدراسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم والتطوير الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

تسفر معالجة البيانات الخاصة بفرضية الدعم والتطوير الوظيفي عن تأييد إحصائي قوي وصريح؛ حيث استقر المتوسط الحسابي عند 3.67 بوجود انحراف معياري بلغ 1.261 وخطأ معياري للمتوسط شمل 0.079؛ وأنتج اختبار تي للعينة الواحدة قيمة تاء بلغت 46.527 عند درجات حرية تساوي 254 وبمستوى دلالة صفرية 0.000؛ وبلغ الفارق المتوسط 3.675 بحدود ثقة خمسة وتسعين بالمئة انحصرت بين 3.52 و 3.83؛ وحقق حجم التأثير لكوهين دي قيمة بلغت 2.914 وتصحيح هيدجز 2.905؛ يوضح هذا التأثير المرتفع أن تطلعات الموظفين نحو التدريب والترقي والحوافز تمثل محركات أساسية للأداء؛ فالأفراد يميلون لتقديم أقصى طاقاتهم عندما يشعرون أن المنشأة الصحية تهتم بمستقبلهم المهني وتقدم لهم التقدير المناسب مع بذلهم؛ مما يجعل من سياسات التطوير مدخلاً إلزامياً لترقية الأداء العام للمستشفيات.

One-Sample Statistics				
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.079	1.261	3.67	255	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم والتطوير الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

جدول 41 : التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم والتطوير الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

One-Sample Test							
Test Value = 0							
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df			t
Upper	Lower						
3.83	3.52	3.675	.000	254	46.527	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم والتطوير الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.	

جدول 42: اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم والتطوير الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

One-Sample Effect Sizes					
95% Confidence Interval		Point Estimate	Standardizer ^a		
Upper	Lower				
3.194	2.632	2.914	1.261	Cohen's d	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم والتطوير الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
3.185	2.624	2.905	1.265	Hedges' correction	

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the sample standard deviation.

Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.

جدول 43: حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم والتطوير الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

- فرضيات الدراسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوفير بيئة عمل آمنة وصحية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

تكشف نتائج اختبار فرضية الأمان والصحة المهنية عن قبول مؤكد وبأثر بالغ؛ حيث سجل المتغير متوسطاً حسابياً بلغ 3.74 وانحرافاً معيارياً قدره 1.222 وخطأ معياري للمتوسط شمل 0.077؛ وحقق اختبار تي للعينة الواحدة قيمة تاء محسوبة بلغت 48.831 عند درجات حرية بلغت 254 وبدلالة معنوية تامة 0.000؛ ووصل الفارق المتوسط إلى 3.737 بحدود ثقة خمسة وتسعين بالمئة امتدت من 3.59 إلى 3.89؛ وسجل حجم التأثير عبر كوهين دي قيمة بلغت 3.058 وعبر تصحيح هيدجز قيمة بلغت 3.049؛ إن بلوغ حجم التأثير حاجز الثلاثة صحيح يؤكد أن سلامة العاملين في القطاع الصحي تعد متطلباً حرجاً لا يمكن التغافل عنه؛ فالشعور بالأمان والحماية من المخاطر البيولوجية والمهنية يفرغ طاقات الموظف للإلتقان ويقلل من القلق؛ مما ينعكس بشكل مباشر على سلامة الإجراءات الطبية وجودتها.

One-Sample Statistics				
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.077	1.222	3.74	255	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوفير بيئة عمل آمنة وصحية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

جدول 44: التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوفير بيئة عمل آمنة وصحية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

One-Sample Test					
Test Value = 0					
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t
Upper	Lower				

3.89	3.59	3.737	.000	254	48.831	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوفير بيئة عمل أمنة وصحية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
------	------	-------	------	-----	--------	---

جدول 45 : اختبار تي للعينه الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوفير بيئة عمل آمنة وصحية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

One-Sample Effect Sizes					
95% Confidence Interval		Point Estimate	Standardizer ^a		
Upper	Lower				
3.350	2.765	3.058	1.222	Cohen's d	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوفير بيئة عمل آمنة وصحية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
3.340	2.756	3.049	1.226	Hedges' correction	

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the sample standard deviation.

Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.

جدول 46 : حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوفير بيئة عمل آمنة وصحية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

- فرضيات الدراسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا عن بيئة العمل في تعزيز كفاءة وإنتاجية العاملين بالمستشفيات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

يظهر التحليل الإحصائي للفرضية الأخيرة قبولاً تاماً وثبوتاً للأثر المنشود؛ حيث حقق الرضا عن بيئة العمل متوسطاً حسابياً بلغ 3.65 بانحراف معياري قدره 1.308 وخطأ معياري للمتوسط شمل 0.082؛ وأسفر اختبار تي للعينه الواحدة عن قيمة تاء محسوبة بلغت 44.542 عند درجات حرية تساوي 254 وبمستوى معنوية بلغ 0.000؛ وسجل الفارق المتوسط 3.647 بوجود حدود ثقة خمسة وتسعين بالمئة انحصرت بين 3.49 و 3.81؛ وجاء حجم التأثير عبر كوهين دي بقيمة بلغت 2.789 وعبر تصحيح هيدجز بقيمة بلغت 2.781؛ إن هذا التأثير المعتبر يبرهن على أن الرضا النفسي والذهني للموظف عن محيطه المهني

يمثل الجسر الواصل بين الإمكانيات المتاحة والإنتاجية الفعلية؛ فالموظف الراضي والمستقر يمتلك دافعية داخلية تدفعه للعباء والابتكار وتجاوز العقبات الإجرائية؛ مما يسهم في تعزيز الكفاءة الكلية للمنظومة الصحية الحكومية.

One-Sample Statistics				
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
.082	1.308	3.65	255	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا عن بيئة العمل في تعزيز كفاءة وإنتاجية العاملين بالمستشفيات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

جدول 47: التحليل الإحصائي لاختبار الفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا عن بيئة العمل في تعزيز كفاءة وإنتاجية العاملين بالمستشفيات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

One-Sample Test						
Test Value = 0						
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	
Upper	Lower					
3.81	3.49	3.647	.000	254	44.542	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا عن بيئة العمل في تعزيز كفاءة وإنتاجية العاملين بالمستشفيات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

جدول 48: اختبار تي للعينة الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا عن بيئة العمل في تعزيز كفاءة وإنتاجية العاملين بالمستشفيات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

One-Sample Effect Sizes				
95% Confidence Interval		Point Estimate	Standardizer ^a	
Upper	Lower			

3.060	2.517	2.789	1.308	Cohen's d	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا عن بيئة العمل في تعزيز كفاءة وإنتاجية العاملين بالمستشفيات الحكومية في المملكة العربية السعودية.
3.051	2.509	2.781	1.311	Hedges' correction	

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the sample standard deviation.

Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.

جدول 49: حجم التأثير في العينة الواحدة للفرضية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا عن بيئة العمل في تعزيز كفاءة وإنتاجية العاملين بالمستشفيات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

4.6. الخاتمة

تناول هذا الفصل عرضاً وتحليلاً علمياً شاملاً للبيانات الميدانية التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة، وذلك بهدف تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها واختبار فرضياتها المتعلقة بأثر بيئة العمل في الأداء الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية. وقد اعتمد الباحث على مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية المناسبة لتحليل البيانات، مما أسهم في الوصول إلى نتائج دقيقة تعكس طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة، وتوفر أساساً علمياً يمكن الاستناد إليه في استخلاص النتائج النهائية وصياغة التوصيات.

واستهل الفصل بتوصيف عينة الدراسة، حيث تم عرض الخصائص الديموغرافية والوظيفية للمشاركين، بما شمل الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والفئة الوظيفية، والمستوى الإداري، والأقسام التي يعملون بها. وقد أتاح هذا التوصيف تكوين صورة واضحة عن خصائص أفراد العينة ومدى تمثيلها لمجتمع الدراسة، كما ساعد في تفسير اتجاهات الاستجابات وربطها بخبرات المشاركين وطبيعة أعمالهم داخل المستشفيات الحكومية، الأمر الذي عزز من موثوقية النتائج ودقتها.

كما تناول الفصل اختبارات الصدق والثبات الخاصة بأداة الدراسة، حيث تم التحقق من صلاحية الاستبانة لقياس متغيرات الدراسة باستخدام اختبارات الصدق المناسبة، وقياس معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وقد أظهرت النتائج تمتع الأداة بدرجات مرتفعة من الصدق والثبات والاتساق الداخلي، مما يؤكد جودة الأداة البحثية ويعزز الثقة في النتائج المستخلصة من التحليل الإحصائي.

وتضمن الفصل أيضاً عرض نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة، حيث تم تحليل استجابات أفراد العينة باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية، مما أتاح التعرف على مستوى توافر أبعاد بيئة العمل داخل المستشفيات الحكومية، ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين. كما أبرزت النتائج الجوانب التي حققت مستويات مرتفعة من التطبيق، والجوانب التي تحتاج إلى مزيد من التطوير، وهو ما يوفر مؤشرات عملية يمكن أن تستفيد منها إدارات المستشفيات عند وضع الخطط الرامية إلى تحسين بيئة العمل وتعزيز كفاءة الأداء.

وفي الجزء الخاص باختبار فرضيات الدراسة، تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي. وقد أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لبيئة العمل في تحسين الأداء الوظيفي، حيث أسهمت بيئة العمل الداعمة في تعزيز الرضا الوظيفي، وزيادة الالتزام التنظيمي، وتحسين التعاون بين العاملين، ورفع الإنتاجية، وتقليل ضغوط العمل، وتحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى. كما تمت مناقشة النتائج وربطها بالدراسات السابقة والإطار النظري، مع تفسيرها في ضوء طبيعة العمل داخل المستشفيات الحكومية السعودية، وما تتطلبه من بيئة عمل محفزة وأمنة تدعم الأداء المتميز.

إن الفصل الرابع قد حقق أهدافه من خلال تقديم عرض وتحليل وتفسير علمي متكامل للنتائج الميدانية، بما وفر قاعدة معرفية متينة للانتقال إلى الفصل الخامس، الذي يتناول عرض النتائج النهائية للدراسة، واستخلاص الاستنتاجات، وتقديم التوصيات العملية والمقترحات البحثية المستقبلية. كما تؤكد النتائج أن تحسين بيئة العمل يمثل أحد العوامل الاستراتيجية المؤثرة في رفع مستوى الأداء الوظيفي داخل المستشفيات الحكومية، وأن الاستثمار في تطوير بيئة العمل المادية والتنظيمية والبشرية يسهم بصورة مباشرة في تعزيز كفاءة العاملين، وتحسين جودة الخدمات الصحية، وتحقيق التميز المؤسسي، بما يتوافق مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في تطوير القطاع الصحي.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

حدود الدراسة

الحدود البشرية

اقتصرت الدراسة على العاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وشملت مختلف الفئات الوظيفية التي تسهم في تقديم الخدمات الصحية والإدارية، مثل الأطباء، وأطباء الأسنان، والصيادلة، وهيئة التمريض، والفنيين، والأخصائيين الصحيين، والإداريين، ورؤساء الأقسام، ومديري الإدارات، والعاملين في إدارات الموارد البشرية والجودة وإدارة المستشفيات. وقد تم اختيار هذه الفئات لكونها الأكثر ارتباطاً ببيئة العمل اليومية، والأقدر على تقييم مدى تأثير عناصر بيئة العمل المادية والتنظيمية والاجتماعية في مستوى الأداء الوظيفي، وجودة الخدمات الصحية المقدمة، وتحقيق الأهداف المؤسسية للمستشفيات الحكومية.

الحدود الزمانية

أجريت الدراسة خلال عام 2026م، حيث تم خلال هذه الفترة إعداد الإطار النظري، وتصميم أداة الدراسة، وجمع البيانات الميدانية من أفراد العينة، ثم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، واستخلاص النتائج وصياغة التوصيات. وتزامنت الدراسة مع استمرار جهود وزارة الصحة السعودية في تطوير بيئات العمل الصحية، وتعزيز جودة الخدمات، وتحسين كفاءة الموارد البشرية، في إطار برامج التحول الصحي المنبثقة عن رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

الحدود المكانية

اقتصرت الدراسة على المستشفيات الحكومية في المملكة العربية السعودية، باعتبارها تمثل البيئة التطبيقية للدراسة، ولما تشهده من جهود مستمرة لتطوير بيئة العمل وتحسين جودة الخدمات الصحية، إضافة إلى اهتمامها المتزايد بتطبيق أفضل الممارسات الإدارية والتنظيمية التي تسهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

الدراسات المستقبلية

تقترح الدراسة إجراء عدد من الدراسات المستقبلية، من أهمها:

- دراسة أثر بيئة العمل الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي .
- دراسة العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي في المستشفيات الحكومية والخاصة .
- دراسة دور القيادة التحويلية في تعزيز العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي .
- دراسة أثر ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي في جودة الأداء داخل المؤسسات الصحية .
- دراسة مقارنة بين المستشفيات الحكومية والخاصة في مستوى توافر بيئة العمل الداعمة للأداء .
- دراسة أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في القطاع الصحي .
- دراسة العلاقة بين بيئة العمل والابتكار المؤسسي في المؤسسات الصحية السعودية .
- دراسة أثر التحول الرقمي في تطوير بيئة العمل وتحسين جودة الخدمات الصحية بالمملكة العربية السعودية.

5.2. توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يوصي الباحث بما يأتي:

1. العمل على تطوير بيئة العمل المادية داخل المستشفيات الحكومية من خلال توفير التجهيزات الحديثة، وتحسين مرافق العمل بما يدعم أداء العاملين .
2. تعزيز بيئة العمل التنظيمية عبر ترسيخ مبادئ العدالة والشفافية والمشاركة في اتخاذ القرارات .
3. توفير برامج تدريب وتطوير مهني مستمرة لتنمية مهارات العاملين ورفع كفاءتهم بما يتوافق مع متطلبات القطاع الصحي .
4. تطوير أنظمة الحوافز والمكافآت وربطها بمستويات الأداء والإنجاز لتحفيز العاملين على تحسين أدائهم .
5. تعزيز التواصل الفعال بين القيادات والعاملين بما يساهم في بناء علاقات عمل إيجابية وزيادة الرضا الوظيفي .
6. الاهتمام بتحسين بيئة العمل النفسية والاجتماعية، والحد من ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي من خلال برامج الدعم المهني والنفسي .
7. توفير أعداد كافية من الكوادر البشرية بما يساهم في توزيع الأعباء الوظيفية بصورة عادلة وتحسين جودة الخدمات الصحية .
8. تطوير الأنظمة الرقمية والإدارية التي تساهم في تسهيل الإجراءات وتقليل الأعباء الإدارية على العاملين .
9. إجراء تقييمات دورية لبيئة العمل باستخدام مؤشرات أداء واضحة، والاستفادة من نتائجها في وضع خطط التحسين المستمر .
10. تعزيز ثقافة الجودة والتميز المؤسسي داخل المستشفيات الحكومية بما يساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي وتحسين رضا المستفيدين.

5.3. الخاتمة:

يمثل الفصل الخامس المحصلة النهائية لهذه الدراسة، حيث جرى عرض النتائج النهائية التي تم التوصل إليها في ضوء التحليل الإحصائي للبيانات الميدانية، وربطها بأهداف الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها، بما أسهم في تكوين رؤية علمية متكاملة حول أثر بيئة العمل في الأداء الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية. وقد أكدت النتائج أن بيئة العمل تُعد من أهم العوامل المؤثرة في كفاءة العاملين ومستوى إنتاجيتهم، وأن تحسين عناصرها المختلفة يسهم بصورة مباشرة في رفع جودة الأداء، وتعزيز الرضا الوظيفي، وتحقيق مستويات أعلى من جودة الخدمات الصحية.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لبيئة العمل في تحسين الأداء الوظيفي، حيث تبين أن توفير بيئة عمل آمنة ومحفزة، ودعم العلاقات الإنسانية بين العاملين، وتحقيق العدالة التنظيمية، وتوفير الإمكانيات والتجهيزات اللازمة، وإتاحة فرص التدريب والتطوير، جميعها عوامل أسهمت في رفع مستوى الالتزام الوظيفي، وزيادة الإنتاجية، وتحسين جودة الخدمات الصحية، وتقليل معدلات الأخطاء الوظيفية، وتعزيز رضا العاملين والمستفيدين على حد سواء.

كما بينت الدراسة أن تحسين بيئة العمل لا يقتصر على الجوانب المادية فحسب، بل يتطلب تطويراً متكاملاً يشمل الجوانب التنظيمية والإدارية والنفسية والاجتماعية، من خلال دعم القيادة الإدارية، وتعزيز التواصل الداخلي، وإرساء ثقافة العمل الجماعي، وتوفير بيئة تنظيمية قائمة على الاحترام والتقدير والمشاركة. كما أكدت النتائج أهمية الاستثمار في تنمية الموارد البشرية باعتبارها الركيزة الأساسية لتحقيق الأداء المؤسسي المتميز واستدامة جودة الخدمات الصحية.

تؤكد الدراسة أن تحسين بيئة العمل يمثل أحد المحاور الاستراتيجية لتطوير القطاع الصحي السعودي، وأن الاستثمار في تطوير بيئة العمل المادية والتنظيمية والبشرية سينعكس بصورة إيجابية على الأداء الوظيفي للعاملين، ويرفع جودة الخدمات الصحية، ويعزز كفاءة المؤسسات الصحية الحكومية، ويسهم في تحقيق مستهدفات برنامج تحول القطاع الصحي ورؤية المملكة العربية السعودية 2030، الهادفة إلى بناء نظام صحي أكثر كفاءة واستدامة وجودة.

ملحق الاستبانة

الإجابة					الأسئلة
					1- الاسئلة العامة
60+	60-50	50-40	40-30	30-20	العمر
			أنثى	ذكر	الجنس
دكتوراه	ماجستير	شهادة عليا	درجة البكالوريوس	شهادة الدراسة الثانوية	الدرجة العلمية
					2- أسئلة الإستبيان
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تتوافر في المستشفى بيئة عمل مادية مناسبة تساعد على أداء المهام بكفاءة.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تتمتع مرافق وتجهيزات المستشفى بالجودة اللازمة لدعم العمل اليومي.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	توفر المستشفى وسائل السلامة والصحة المهنية للعاملين بشكل كافٍ.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تساعد بيئة العمل المادية في تقليل الإجهاد أثناء أداء العمل.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تحرص إدارة المستشفى على تحسين ظروف العمل بشكل مستمر.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تسود علاقات تعاون واحترام متبادل بين العاملين في المستشفى.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يتلقى العاملون الدعم اللازم من رؤسائهم المباشرين عند الحاجة.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تشجع بيئة العمل على العمل الجماعي وتبادل الخبرات بين العاملين.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يشعر العاملون بالعدالة في التعامل داخل المستشفى.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تسهم العلاقات الإيجابية بين العاملين في تحسين جودة العمل.

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	توفر المستشفى فرصاً مناسبة للتدريب والتطوير المهني للعاملين.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يحصل العاملون على الحوافز والمكافآت التي تتناسب مع أدائهم الوظيفي.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تشجع إدارة المستشفى العاملين على تطوير مهاراتهم وقدراتهم المهنية.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تتوافر فرص عادلة للتقدم والترقي والتقدم الوظيفي داخل المستشفى.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تسهم سياسات الموارد البشرية في رفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	أتمكن من إنجاز مهماتي الوظيفية بكفاءة وفعالية.
أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق ولا أرفض	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تسهم بيئة العمل بشكل عام في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المستشفى.

- <https://forms.gle/vCV88covkRALxhua7>

أدوات البحث:

م	أداة البحث	الهدف من استخدامها	عدد الفقرات	طريقة القياس
1	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس مستوى بيئة العمل المادية داخل المستشفيات الحكومية	5	ليكرت الخماسي
2	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس مستوى بيئة العمل النفسية لدى العاملين	5	ليكرت الخماسي
3	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس مستوى بيئة العمل التنظيمية والإدارية داخل المستشفيات	5	ليكرت الخماسي
4	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس مستوى الأداء الوظيفي للعاملين (جودة، إنتاجية، التزام)	5	ليكرت الخماسي
5	الاستبيان المغلق (مقياس ليكرت الخماسي)	قياس العلاقة بين بيئة العمل وتحسين الأداء الوظيفي	5	ليكرت الخماسي

المراجع:

مراجع باللغة العربية

1. العتيبي، عبد الله بن محمد. (2022). *بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية*. دار الفكر العربي، السعودية.
2. القحطاني، فهد بن عبد الرحمن. (2021). *إدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي*. مكتبة الملك فهد الوطنية، السعودية.
3. الزهراني، خالد بن سعيد. (2023). *السلوك التنظيمي في المنظمات الصحية*. مكتبة العبيكان، السعودية.
4. السبيعي، نورة بنت محمد. (2020). *جودة بيئة العمل في المستشفيات الحكومية*. دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن.
5. حسن، أحمد محمود. (2024). *إدارة الأداء في المؤسسات الصحية*. دار النهضة العربية، مصر.

مراجع باللغة الإنجليزية

1. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
2. Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2016). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. Cengage Learning.
3. Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 687–732.
4. Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
5. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands—resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.