**أثر بيئة العمل على الارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي**

**اعداد:**

 **شريفة بريك العميري ماجستير إدارة تمريض/ ماجستير إدارة اعمال - التجمع الصحي بمكة**

 **تهاني محمد الدهلوي ماجستير إدارة اعمال - مستشفى الحرس الوطني بجدة**

**عهود خالد فلاتة ماجستير إدارة تمريض - التجمع الصحي بمكة**

**الملخص:**

الغرض من هذه الدراسة هو تقييم أثر بيئة العمل على الارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مدينة مكة المكرمة. فكان الهدف هو معرفة مدى تأثيرها على ارتباط الموظف. وللإجابة على فرضيات ولتحقيق الدراسة قمنا باعتماد استمارة الاستبيان لجمع البيانات تم توزيعها على خمس مستشفيات حكومية مختارة بمدينة مكة المكرمة، شمل الاستبيان (٥١) فقرة لجمع البيانات الأولية وزع (٥٠٠) استبيان بالتساوي على هذه المستشفيات، وتم استرجاع (١٥٠) استجابة من الموظفين. ووفقاً لما تم جمعه من استجابات وجدت علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيًا بين بيئة العمل (المادية، النفسية، الاجتماعية، المرنة) والارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة. وقد تمحورت مشكلة الدراسة حول التساؤل التالي: ما هو أثر بيئة العمل على الارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مدينة مكة المكرمة؟، وبعد عرض وتحليل نتائج الاستبيان تظهر البيانات الإحصائية للمشروع البحثي بان كلما كانت بيئة العمل سواء (المادية، النفسية، الاجتماعية، المرونة في العمل) أفضل كلما تحسن الارتباط الوظيفي للموظف، وعليه توصي الدراسة بالاستفادة مما توصلت اليه الدراسة الحالية للتحسين من الارتباط الوظيفي للعاملين بالمنشآت الصحية والعمل على التطوير المنهي لضمان جودة الأداء، كما توصي بمشاركة العاملين لصنع القرارات لمنحهم الثقة بالذات واثبات مقدرتهم وكفاءتهم.

**الكلمات المفتاحية**: الارتباط الوظيفي، بيئة العمل المادية، بيئة العمل النفسية، بيئة العمل الاجتماعية، مرونة العمل.

**The impact of the work environment on job engagement of government health sector employees**

**Abstract:**

The purpose of this study is to evaluate the impact of the work environment on the job engagement of government health sector employees in Makkah City Hospitals. The goal was to find out the extent of its impact on employee engagement. In order to answer the hypotheses and to achieve the study, we adopted a questionnaire form to collect data that was distributed to (5) selected government hospitals in the city of Makkah Al-Mukarrama. employees. According to the collected responses, a positive, statistically significant correlation was found between the work environment (physical, psychological, social, flexible) and the functional correlation of government health sector employees in Makkah Al-Mukarrama Hospitals. The study problem revolved around the following question: What is the impact of the work environment on the job correlates of government health sector employees in the hospitals of the Holy City of Makkah. After presenting and analyzing the results of the questionnaire, the statistical data of the research project shows that the better the work environment (physical, psychological, social, flexibility at work), the better the employee’s functional connection, and accordingly the study recommends taking advantage of the findings of the current study to improve the functional connection of workers in health facilities And work on professional development to ensure the quality of performance. It also recommends the participation of workers in decision-making to give them self-confidence and prove their ability and efficiency.

**Keywords:** Job engagement, physical work environment, psychological work environment, social work environment, work flexibility.

**مقدمة**

أصبح الموظفين مؤخراً ركيزة مهمة في أداء المنظمات المشغلة لهم، وذلك لتحقيق أقصى قدر من الكفاءة والجودة للخدمات المقدمة من قبلها. فتعتبر جودة بيئة العمل المحيطة للموظف من اهم المؤثرات على أدائه داخل المنظمة. وتبين ان الموظفين يلتزمون بالعمل ويزيد ارتباطهم الوظيفي بالعمل أكثر في حال تحسن بعض العوامل المحيطة التي تساعد على تحفيزهم وتزيد من قدرتهم على التعاون مع زملائهم كما تقلل نسبة التغيب عن العمل ومعدل حدوث الأخطاء. فكل هذا يعكس بالإيجاب على المنظمة ويؤدي الى نجاحها، استمراريتها، وتحقيق لأهدافها.

قامت الباحثتان في هذه الدراسة بتخصيص القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مدينة مكة المكرمة لمعرفة مدى أثر بيئة العمل على ارتباط موظفيها وذلك بسبب ما واجهته الرعاية الصحية من تحديات وضغوطات كبيرة في الآونة الأخيرة. فبعد التطلع على الدراسات السابقة اعتبر (السلمي، ٢٠١٦م) القطاع الصحي قطاع حيوي ومهم بمجتمعنا به عدد كبير من الموظفين الصحيين سواء في القطاع الحكومي او الخاص، فتعتبر بيئة العمل في هذا المجال عاملاً هاماً للتكيف النفسي والارتباط الوظيفي فكلما كان الرضى عن الحياة المهنية كان هناك أداء وعطاء أفضل من قبل الموظفين. الدراسة الحالية تركز على معرفة أثر بيئة العمل على الارتباط الوظيفي وتأمل الباحثات ان تفيد هذه الدراسة من خلال النتائج والتوصيات في تحسين بيئة العمل لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات القطاع الحكومي بمدينة مكة المكرمة وتحقيق أفضل النتائج مستقبلاً.

**مشكلة الدراسة**

في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠ في طور تنفيذ برنامج التحول في القطاع الصحي، أصبح موظفين القطاع الصحي ركيزة أساسية لتحسين جودة الرعاية الصحية لتقديم أفضل الخدمات بهدف الحصول على رضا المستفيدين. لذا يجب أن تتم إدارة الموظفين من أجل جني أفضل المخرجات منهم بطريقة تجعل الإدارة قادرة على تمكينهم من إدراك قدراتهم وزيادة ارتباطهم الوظيفي بهدف التحسين المستمر للأداء والذي يخدم اهداف برنامج التحول.

تكمن مشكلة الدراسة في ان البيئة التي يعمل فيها موظفين القطاع الصحي الحكومي في الوقت الحالي يسودها بعض التحديات والصعوبات، وبالبحث تبين وجود فجوة بالدراسات السابقة التي تطرقت لدراسة تأثير بيئة العمل على موظفي القطاع الصحي الحكومي، ذلك فإن مشكلة الدراسة تتمحور حول التساؤل التالي:

ما هو أثر بيئة العمل على الارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مدينة مكة المكرمة؟

بصورة أكثر تحديداً تمت صياغة مشكلة البحث في مجموعة التساؤلات الآتية:

* ما هو تأثير بيئة العمل المادية على الارتباط الوظيفي؟
* ما هو تأثير بيئة العمل النفسية على الارتباط الوظيفي؟
* ماهي آثار بيئة العمل الاجتماعية على الارتباط الوظيفي؟
* ما هو تأثير المرونة في مكان العمل على الارتباط الوظيفي؟

**أهمية الدراسة**

هناك حاجة إلى تنفيذ التدابير التي من شأنها أن تضمن أن موظفين المنظمة لديهم مستوى عال من الأداء والالتزام تجاه المنظمة، لهذا السبب جب على المنظمات معالجة مجموعة واسعة من التدابير التي من شأنها تحسين درجة ارتباط الموظفين في وظائفهم وتحسين أدائهم الوظيفي.

سيجد الباحثون المستقبليون الدراسة مفيدة في توفير الأدبيات والنظريات والمطلوبة لإجراء الابحاث في هذا المجال، كما ستساعد نتائج الدراسة في تحديد فجوات البحث لأغراض الابحاث المستقبلية، وقد يستخدم باحثون آخرون نتائج الدراسة كمواد مرجعية إما لأغراض المقارنة أو لمزيد من الدراسات في التخصصات ذات الصلة.

اما أهمية الدراسة فهي ان نتائج البحث ستكون مفيدة لصياغة السياسات التي تساهم في تحسين بيئة العمل لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات القطاع الحكومي بمدينة مكة المكرمة.

**اهداف الدراسة**

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة معرفة مدى أثر بيئة العمل على ارتباط الوظيفي لموظفين القطاع الصحي الحكومي، ويتفرع عن الهدف الرئيسي عدد من الأهداف الفرعية التي تتمثل بما يلي:

* تحديد تأثير بيئة العمل المادية على الارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة.
* تحديد تأثير بيئة العمل النفسية على الارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة.
* فحص آثار بيئة العمل الاجتماعية على الارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة.
* فحص تأثير المرونة في مكان العمل على الارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة.

**فرضيات الدراسة**

 استناداً إلى مشكلة الدراسة تمت صياغة الفرضيات الرئيسية التالية والتي سيجري اختبارها:

* الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة.
* الفرضية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل النفسية والارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة.
* الفرضية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الاجتماعية والارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة.
* الفرضية الرابعة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة في مكان العمل والارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة.

**مصطلحات الدراسة**

**أولاً: بيئة العمل** ترى (McGee 2022)، ان بيئة العمل هي المكان الذي يشار به للعمل بمقابل مالي، فيقوم الموظف فيه بأعمال لتأدية واجباته الوظيفية المتوقعة منه. كما رأى كل من (Fredinburg & Amir 2015)، أن البيئة العملية هي عدة عوامل عقلية، جسدية، نفسية واجتماعية تقوم بالتأثير على الموظفين ومدى أدائهم وانتاجيتهم. تعد بيئة العمل من وجهة نظر الباحثات انها الظروف التي تحيط بالموظفين داخل عملهم ولها تأثير مباشر وقوي على رضا وأداء الموظف بالإضافة الا مدى تأثيرها على ولائه لمكان العمل.

**ثانياً: ارتباط الموظفين** أوضح كل من (Chuck Woolard 2010)، ان ارتباط الموظفين يعد السلوك والعاطفة المتبعة من قبل الموظف نحو تحقيق نتائج إيجابية للمنظمة التي يعمل بها. كما رأى (Tim Smith 2020)، ان الارتباط الوظيفي ما هو الا مستوى شغف والتزام الموظف لمقر عمله ويكون ذلك مرتبطاً بحسن أدائه. اما بالنسبة للباحثين فمن رأيهم ان الارتباط الوظيفي يعبر عن رضا الموظف بالبيئة الوظيفية من حوله فالعوامل المحيطة به داخل العمل ينتج عنه أداء إيجابي وناجح بالإضافة الى التزام واتباع لأهداف المنظمة وولائه لها.

**حدود الدراسة**

* الحدود الموضوعية: أثر بيئة العمل على الارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مدينة مكة المكرمة.
* الحدود المكانية: مستشفيات القطاع الحكومي بمدينة مكة المكرمة.
* الحدود الزمانية: عقدت الدراسة خلال الفترة ٥/٢/٢٠٢٢ الى ٢١/٤/٢٠٢٢.

**الدراسات السابقة**

**بيئة العمل والارتباط الوظيفي**

أظهرت دراسة (Shuck, B., Adelson, J. & Reio, 2017) والتي هدفت لتحديد الآثار الإيجابية لارتباط الموظفين والفوائد المرتبطة بها على أداء المؤسسات، حيث أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ايجابية بين الارتباط الوظيفي وأداء المؤسسات، كما تم تحديد العوامل المؤثرة على مستوى الارتباط الوظيفي والتي شملت الرضى الوظيفي والالتزام، والتي تم ربطها بمستوى رفاهية بيئة العمل، ثقة الرؤساء بالموظفين والدعم التنظيمي للموظفين.

في المقابل، أظهرت الدراسة التي اجراها ((Bailey & Others, 2017انه لا توجد نتائج محددة حول العوامل التي تساهم في زيادة الارتباط الوظيفي لدى الموظفين. عليه، نجد ان هناك حاجة إلى مزيد من البحث لفهم ما إذا كانت سياسات المنظمة فيما يتعلق بمرونتها واهتمامها بعوامل تحسين بيئة العمل يمكن أن تؤثر على اشكال الارتباط الوظيفي المذكورة أعلاه.

**بيئة العمل المادية والارتباط الوظيفي**

في دراسة قام بها (Budie & others, 2019) للتحقق في مدى تأثير كل من الخصائص الشخصية ومساحات العمل والمكاتب التي يستخدمها الموظف على الرضى عن بيئة العمل، قد أظهرت النتائج أن كلا من المتغيرات الشخصية والبيئية تؤثر على رضى الموظفين، كما كانت تأثيرات مساحات العمل والمكاتب المستخدمة ذات تأثير كبير. يستنتج من ذلك ان رضى الموظفين أمر محوري بالنسبة للشركات لأنه يعزز الإنتاجية ويساهم في رفع الأداء التنظيمي، كما يمكن أن تؤثر المكاتب ومساحات العمل الخاصة على رضى الموظفين.

**بيئة العمل النفسية والارتباط الوظيفي**

في دراسة اجراها (Yusuf & Others, 2020) لمعرفة أثر كل من المرونة النفسية وإدراك السلامة النفسية على مستوى الارتباط الوظيفي بين معلمي المدارس الثانوية، خلصت الدراسة إلى أن السلامة النفسية هي أحد المحددات المهمة لكل من الشعور بالأمان النفسي والارتباط الوظيفي. يستنتج من ذلك ان المؤسسات يجب ان تبادر بتدخلات من شأنها تعزيز المرونة النفسية والشعور بالأمان النفسي بين الموظفين وذلك لزيادة الارتباط الوظيفي.

 **بيئة العمل الاجتماعية والارتباط الوظيفي**

في دراسة اجراها (Kiema-Junes & others, 2020) لاكتشاف أبعاد الدعم الاجتماعي في العمل وتأثيره على مستوى الارتباط الوظيفي، أظهرت النتائج أن الدعم الاجتماعي العالي ارتبط بارتفاع إجمالي الارتباط الوظيفي في العمل، وزيادة النشاط، وزيادة التفاني، وزيادة الاستيعاب. تم تعديل هذه النتائج حسب الجنس والحالة الاجتماعية والتعليم والحالة المهنية ولم تتغير النتائج بشكل أساسي عندما تم تعديلها بالإضافة إلى إجهاد الوظيفة وعدم توازن الجهد والمكافأة.

وجد (Fisher, 2019) ارتباطًا إيجابيًا بين الدعم الاجتماعي ومشاركة الموظفين بين الممرضات من تسعة مستشفيات خاصة في ماليزيا. كما وجدت الدراسة أن دعم الزملاء والدعم الاجتماعي يحسن بشكل كبير أداء الموظفين ودرجة ارتباطهم الوظيفي.

 كما وجد (Sharma & Dhar, 2016) في دارسة بنفس السياق ان أن للدعم الاجتماعي في المنظمة تأثير إيجابي على التزام الموظفين وارتباطهم الوظيفي. نجد ان نتائج الدراسات تشير إلى أن تجربة الدعم الاجتماعي الشامل قد تلعب دورًا مهماً في مستوى الارتباط الوظيفي.

**مرونة مكان العمل والارتباط الوظيفي**

قام (Weideman & Hofmey, 2020) بدراسة تأثير مرونة العمل على مستوى الارتباط الوظيفي للموظفين في احدى المؤسسات، اذ وجدت هذه الدراسة علاقة إيجابية بين مرونة العمل ومدى الارتباط الوظيفي، وأظهرت النتائج زيادة الارتباط الوظيفي في المؤسسات التي تتسم بالمرونة.

وفي دراسة أخرى أجريت لمعرفة العلاقة بين أوقات العمل وتغيب العاملين، تبين ان الموظفين اللذين يعملون في مؤسسات ليس لديها مرونة في ساعات واوقات العمل لديهم نسب عالية من التغيب عن العمل (Zhou & Others, 2017).

كما اظهر (Kur Tsis, 2017) في الدراسة التي اجراها لمعرفة الأسباب التي تؤدي لتغيب الموظفين عن العمل، وجد ان اهم العوامل المسببة لذلك هيا الصراع والضغط المرتبطين بين الموازنة بين العمل والحياة الشخصية التي تسببت في مستويات اقل من الارتباط الوظيفي. عليه فإن الدراسات تشير الى وجود علاقة بين المرونة والرفاهية في بيئة العمل ومستوى الارتباط الوظيفي.

**منهجية الدراسة واجراءاتها**

* **نوع الدراسة ومنهجها:** تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث وجد أنه الأكثر ملاءمة لتحليل دراسات العلاقة.
* **مجتمع الدراسة:** تم اختيار مجتمع الدراسة من موظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مدينة مكة المكرمة للعام ٢٠٢٢م، من الذكور والاناث ومن مختلف التخصصات الفنية والإدارية.
* **عينة الدراسة:** تم توزيع الاستبانة الكترونياً على عينة عشوائية عددها (500) من موظفين القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة وتم تسجيل الاستجابة من (150) موظف وموظفة.
* **أدوات الدراسة:** تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، الأسئلة مصممة وفق نظام الأسئلة المغلقة بغرض تسهيل مهمة تحليل النتائج وتم توزيع الاستبانة الكترونياً على عينة الدراسة خلال الفترة (٥/٢/٢٠٢٢ الى ٢١/٤/٢٠٢٢(.
* **الصدق أداة الدراسة:** تم اختبار صدق أداة البحث عن طريق عرضها للتحكيم من قبل خبراء بالمجال من أعضاء هيئة التدريس بكلية الاعمال بجامعة جدة، وتمت الإفادة بأن الأداة متوافقة مع اهداف البحث وصالحة لجمع بيانات الدراسة بدون اجراء أي تعديلات.
* **الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:** تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية قوامها (50) فردًا -غير العينة الأساسية للدراسة- ومن ثم تم حساب معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والمتغير التابعة له، وبين متغيرات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة.

**جدول رقم (١): معاملات ارتباط بيرسون للاستبانة**

|  |  |
| --- | --- |
| **المتغير الأول: بيئة العمل المادية** | **المتغير الثاني: بيئة العمل النفسية** |
| 1 | 0.85\*\* | 6 | 0.72\*\* | 1 | 0.95\*\* | 6 | 0.96\*\* |
| 2 | 085\*\* | 7 | 0.88\*\* | 2 | 0.94\*\* | 7 | 0.87\*\* |
| 3 | 0.79\*\* | 8 | 0.83\*\* | 3 | 0.95\*\* | 8 | 0.90\*\* |
| 4 | 0.66\*\* | 9 | 0.48\*\* | 4 | 0.92\*\* | 9 | 0.59\*\* |
| 5 | 0.75\*\* | 10 | 0.80\*\* | 5 | 0.97\*\* | 10 | 0.94\*\* |
|  |  | 11 | 0.78\*\* |
| معامل الارتباط بالاستبانة | 0.84\*\* | معامل الارتباط بالاستبانة | 0.97\*\* |
| **المتغير الثالث: بيئة العمل الاجتماعية** | **المتغير الرابع: بيئة العمل المرنة** |
| 1 | 0.92\*\* | 6 | 0.93\*\* | 1 | 0.81\*\* | 6 | 0.77\*\* |
| 2 | 0.89\*\* | 7 | 0.94\*\* | 2 | 0.86\*\* | 7 | 0.90\*\* |
| 3 | 0.92\*\* | 8 | 0.94\*\* | 3 | 0.83\*\* | 8 | 0.84\*\* |
| 4 | 0.95\*\* | 9 | 0.94\*\* | 4 | 0.87\*\* | 9 | 0.89\*\* |
| 5 | 0.76\*\* | 10 | 0.94\*\* | 5 | 0.78\*\* | 10 | 0.80\*\* |
| معامل الارتباط بالاستبانة | 0.92\*\* | معامل الارتباط بالاستبانة | 0.95\*\* |
| **المتغير التابع: بيئة العمل المادية** |
| 1 | 0.97\*\* | 4 | 0.96\*\* | 7 | 0.84\*\* | 10 | 0.92\*\* |
| 2 | 0.94\*\* | 5 | 0.95\*\* | 8 | 0.92\*\* |  |
| 3 | 0.88\*\* | 6 | 0.96\*\* | 9 | 0.92\*\* |
| معامل الارتباط بالاستبانة | 0.96\*\* |

(\*\*) تعني دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.01).

يتضح من الجدول (١) وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) أو (0.05) بين قيم معاملات الارتباط لجميع الفقرات بالمتغير التابعة له، وبالاستبانة ككل، وجميعها قيم موجبة، وهذا يعني أن الاستبانة تتمتع بصدق بنائي، وهي صالحة لأغراض الدراسة.

* **ثبات أداة الدراسة:** تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach’s alpha) للتحقق من ثبات الاستبانة.

**جدول (٢): معاملات الثبات ألفا كرونباخ للاستبانة**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| المجال  | عدد العناصر | ألفا كرونباخ (Cronbach’s alpha) |
| بيئة العمل المادية  | 10 | 0.92 |
| بيئة العمل النفسية | 11 | 0.97 |
| بيئة العمل الاجتماعية  | 10 | 0.96 |
| مرونة مكان العمل  | 10 | 0.95 |
| الارتباط الوظيفي  | 10 | 0.98 |
| معامل الثبات الكلي للأداة  | 51 | **0.99** |

يتضح من الجدول (٢) أن قيم معاملات ثبات الاستبانة عند كل متغير والاستبانة ككل مرتفعة، وهذا يدل على أن الاستبانة على بدرجة كبيرة من الثبات وأصبحت جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية في صورتها النهائية.

**المعالجات الاحصائية**

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) النسخة ٢١، وتم استخراج النتائج وفقا للأساليب الإحصائية التالية:

* **التكرارات والنسب المئوية:** تم استخدامها للتعرف على الصفات الشخصية وتحديد استجابات عينة الدراسة تجاه العبارات التي تضمنتها الأداة.
* **المتوسطات الحسابية:** تم استخدامه بهدف تفسير وتحليل البيانات وذلك لتحديد مدى ارتفاع وانخفاض استجابات عينة الدراسة للعبارات المدرجة في اداة الدراسة، حيث يمكن ترتيب العناصر حسب أعلى متوسط.
* **الانحراف المعياري:** هو أحد مقاييس التشتت، وتم استخدامه لاكتشاف مدى اختلاف الدرجات عن المتوسط الحسابي.
* **معامل ارتباط بيرسون:** لحساب صدق البناء الداخلي وذلك لحساب الارتباط لمتغيرات الدراسة.
* **معامل ألفا كرونباخ:** لحساب ثبات الأداة.
* **أسلوب الانحدار المتعدد:** تم استخدامه بغرض دراسة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير الثابت، وهي الطريقة المثالية لتحليل بيانات الدراسة الحالية.

**جدول رقم (٣): مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكرت)**

|  |  |
| --- | --- |
| مجال المتوسط الحسابي المرجح  | المستوى الموافق له |
| من 1.00 الى 1.80 | منخفضة جداً |
| من 1.81 الى 2.60 | منخفضة |
| من 2.61 الى 3.40 | متوسطة |
| من 3.41 الى 4.20 | مرتفعة |
| من 4.21 الى 5.00 | مرتفعة جداً |

**نتائج الدراسة ومناقشتها**

**اولاً: نتائج التحقق من صحة فروض الدراسة**

* الفرضية الأولى، الذي نصه "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة"، للتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين بيئة العمل المادية والارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة.
* الفرضية الثانية، الذي نصه "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل النفسية والارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة"، للتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين بيئة العمل النفسية والارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة.
* الفرضية الثالثة، الذي نصه "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الاجتماعية والارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة"، للتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين بيئة العمل الاجتماعية والارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة.
* الفرضية الرابعة، الذي نصه "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة في مكان العمل والارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة"، للتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين المرونة في مكان العمل والارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة.

**جدول (٤): معاملات الارتباط بين بيئة العمل (المادية، والنفسية، والاجتماعية، والمرنة) والارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة**

|  |  |
| --- | --- |
| متغير المستقل | الارتباط الوظيفي |
| معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
| بيئة العمل المادية | 0.71 | **(\*\*)** |
| بيئة العمل النفسية | 0.91 | **(\*\*)** |
| بيئة العمل الاجتماعية | 0.89 | **(\*\*)** |
| بيئة العمل المرنة | 0.88 | **(\*\*)** |

(\*\*) دالة عند مستوى الدلالة (0,01) أو أقل.

يتضح من الجدول (٤) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيًا بين بيئة العمل (المادية، النفسية، الاجتماعية، المرنة) والارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة، وفقًا لذلك تم الفروض الصفرية للدراسة وقبول الفروض البديلة التي تنص على ما يلي:

* توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة.
* توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل النفسية والارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة.
* توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الاجتماعية والارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة.
* توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة في مكان العمل والارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة.

**ثانياً: نتائج المتعلقة بالإجابة عن أسئلة الدراسة**

* السؤال الأول، والذي نصه "ما هو تأثير بيئة العمل المادية على الارتباط الوظيفي؟"، وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد بيئة العمل المادية.
* السؤال الثاني، الذي نصه "ما هو تأثير بيئة العمل النفسية على الارتباط الوظيفي؟"، وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد بيئة العمل النفسية.
* السؤال الثالث، الذي نصه "ماهي آثار بيئة العمل الاجتماعية على الارتباط الوظيفي؟"، وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد بيئة العمل الاجتماعية.
* السؤال الرابع نصه "ما هو تأثير المرونة في مكان العمل على الارتباط الوظيفي؟"، وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد المرونة في مكان العمل**.**

**جدول (٥): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد الاستبانة**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| متغير المستقل | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
| بيئة العمل المادية | 2.62 | 1.21 |
| بيئة العمل النفسية | 2.62 | 1.31 |
| بيئة العمل الاجتماعية | 2.88 | 1.36 |
| بيئة العمل المرنة | 2.24 | 1.07 |
| الارتباط الوظيفي | 2.61 | 1.36 |

وتم التحقق من تأثير بيئة العمل (المادية، والنفسية، والاجتماعية، والمرنة) على الارتباط الوظيفي، وبإجراء تحليل الانحدار متعدد الخطوات (Enter Reg) للتنبؤ بالارتباط الوظيفي من خلال بيئة العمل (المادية، النفسية، الاجتماعية، المرنة) وفقًا لما هو موضح بالجدول (٦)، والجدول (٧).

**جدول (٦): تحليل التباين لنتائج الانحدار للارتباط الوظيفي من خلال بيئة العمل (المادية، والنفسية، والاجتماعية، والمرنة)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| المتغير التابع | المصدر | قيمة R2 معامل التحديد التراكمي | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة F المحسوبة | مستوى دلالة F |
| الارتباط الوظيفي | الانحدار | 0.89 | 20975.87 | 4 | 5243.97 | 294.21 | **(\*\*)** |
| الخطأ | 2584.43 | 145 | 17.82 |
| التباين الكلي | 23560.29 | 149 |  |

**جدول (٧): مدى اسهام بيئة العمل (المادية، والنفسية، والاجتماعية، والمرنة) في التنبؤ بالارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ابعاد المتغير المستقل | B | الخطأ المعياري | β | قيمة T | الدلالة الاحصائي |
| Constant | 1.257 | 1.40 |  | 0.89 | 0.37 |
| بيئة العمل المادية | 0.18 | 0.08 | 0.11 | 2.14 | **(\*)** |
| بيئة العمل النفسية | 0.51 | 0.08 | 0.52 | 6.57 | **(\*\*)** |
| بيئة العمل الاجتماعية | 0.39 | 0.06 | 0.37 | 6.75 | **(\*\*)** |
| بيئة العمل المرنة | 0.27 | 0.10 | 0.19 | 2.82 | **(\*\*)** |

(\*) دالة عند مستوى الدلالة (0,05) أو أقل.

(\*\*) دالة عند مستوى الدلالة (0,01) أو أقل.

يتضح من الجدول (٦) والجدول (٧) أنه يمكن التنبؤ بالارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة من خلال بيئة العمل (المادية، والنفسية، والاجتماعية، والمرنة)، حيث إن بيئة العمل (المادية، والنفسية، والاجتماعية، والمرنة)، تفسر ما مقداره (89%) من التباين في الارتباط الوظيفي، ومن متابعة (Beta)، واختبار (t) أن الثبات دال إحصائيًا، وبناءً على ما تقدم تبين إمكانية التنبؤ بالارتباط الوظيفي من خلال بيئة العمل (المادية، والنفسية، والاجتماعية، والمرنة)، نظرًا لمعنوية قيمة (F) عند مستوى شك منخفض جدًا وهو (0,00) لمتغير بيئة العمل (المادية، والنفسية والاجتماعية والمرنة)، ومعادلة التنبؤ هي:

الارتباط الوظيفي = 1.257+ 0.11 (بيئة العمل المادية) + 0.52 (بيئة العمل النفسية) + 0.37 (بيئة العمل الاجتماعية) + 0.19 (بيئة العمل المرنة)

يتضح مما سبق أنه كلما كانت بيئة العمل المادية أفضل يتحسن الارتباط الوظيفي بمقدار (11%)، وتتفق هذه النتائج مع دراسة كل من (Budie & Others 2019) التي أظهرت نتائجها أن كلا من المتغيرات الشخصية والبيئية تؤثر على رضى الموظفين، كما كانت تأثيرات مساحات العمل والمكاتب المستخدمة ذات تأثير كبير. يستنتج من ذلك أن رضى الموظفين أمر محوري بالنسبة للشركات لأنه يعزز الإنتاجية ويساهم في رفع الأداء التنظيمي، كما يمكن أن تؤثر المكاتب ومساحات العمل الخاصة على رضى الموظفين.

كما يتضح مما سبق أنه كلما كانت بيئة العمل النفسية أفضل يتحسن الارتباط الوظيفي بمقدار (52%)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (Yusuf & Others, 2020) التي توصلت نتائجها إلى أن السلامة النفسية هي أحد المحددات المهمة لكل من الشعور بالأمان النفسي والارتباط الوظيفي. يستنتج من ذلك ان المؤسسات يجب ان تبادر بتدخلات من شأنها تعزيز المرونة النفسية والشعور بالأمان النفسي بين الموظفين وذلك لزيادة الارتباط الوظيفي.

وأيضًا يتضح مما سبق أنه كلما كانت بيئة العمل الاجتماعية أفضل يتحسن الارتباط الوظيفي بمقدار (37%)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل (Kiema-Junes & Others, 2020) التي أظهرت نتائجها أن الدعم الاجتماعي العالي ارتبط بارتفاع إجمالي الارتباط الوظيفي في العمل، وزيادة النشاط، وزيادة التفاني، وزيادة الاستيعاب. تم تعديل هذه النتائج حسب الجنس والحالة الاجتماعية والتعليم والحالة المهنية ولم تتغير النتائج بشكل أساسي عندما تم تعديلها بالإضافة إلى إجهاد الوظيفة وعدم توازن الجهد والمكافأة.

 ودراسة (Fisher, 2019) التي أكدت على وجود ارتباطًا إيجابيًا بين الدعم الاجتماعي ومشاركة الموظفين بين الممرضات من تسعة مستشفيات خاصة في ماليزيا. كما وجدت الدراسة أن دعم الزملاء والدعم الاجتماعي يحسن بشكل كبير أداء الموظفين ودرجة ارتباطهم الوظيفي.

ودراسة (Sharma & Dhar, 2016) التي بينت أن للدعم الاجتماعي في المنظمة تأثير إيجابي على التزام الموظفين وارتباطهم الوظيفي. وهو ما يشير إلى أن تجربة الدعم الاجتماعي الشامل قد تلعب دورًا مهماً في مستوى الارتباط الوظيفي.

بينما يتضح مما سبق أنه كلما كانت بيئة العمل المرنة أفضل يتحسن الارتباط الوظيفي بمقدار (19%)، وتتفق هذه النتيجة من دراسة كل من (Weideman & Hofmey 2020) التي أظهرت نتائجها أن زيادة الارتباط الوظيفي في المؤسسات التي تتسم بالمرونة. وفي دراسة أخرى أجريت لمعرفة العلاقة بين أوقات العمل وتغيب العاملين، تبين ان الموظفين اللذين يعملون في مؤسسات ليس لديها مرونة في ساعات واوقات العمل لديهم نسب عالية من التغيب عن العمل (Zhou & Others, 2017).

 كما اظهر (Kur Tsis, 2017) في الدراسة التي اجراها لمعرفة الأسباب التي تؤدي لتغيب الموظفين عن العمل، وجد ان اهم العوامل المسببة لذلك هيا الصراع والضغط المرتبطين بين الموازنة بين العمل والحياة الشخصية التي تسببت في مستويات اقل من الارتباط الوظيفي. عليه فإن الدراسات تشير الى وجود علاقة بين المرونة والرفاهية في بيئة العمل ومستوى الارتباط الوظيفي.

**ملخص نتائج الدراسة**

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:

**اولاً: نتائج التحقق من صحة فروض الدراسة:**

1. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة.
2. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل النفسية والارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة.
3. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الاجتماعية والارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة.
4. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين المرونة في مكان العمل والارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة.

**ثانياً: نتائج المتعلقة بالإجابة عن أسئلة الدراسة:**

1. يمكن التنبؤ بالارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة من خلال بيئة العمل (المادية، والنفسية، والاجتماعية، والمرنة)، حيث إن بيئة العمل (المادية، والنفسية، والاجتماعية، والمرنة)، تفسر ما مقداره (89%) من التباين في الارتباط الوظيفي.
2. كلما كانت بيئة العمل المادية أفضل يتحسن الارتباط الوظيفي بمقدار (11%).
3. كلما كانت بيئة العمل النفسية أفضل يتحسن الارتباط الوظيفي بمقدار (52%).
4. كلما كانت بيئة العمل الاجتماعية أفضل يتحسن الارتباط الوظيفي بمقدار (37%).
5. كلما كانت بيئة العمل المرنة أفضل يتحسن الارتباط الوظيفي بمقدار (19%).

**توصيات الدراسة**

1. الاستفادة مما توصلت إليه نتائج الدراسة الحالية في تحسين بيئة العمل بما يحسن من الارتباط الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الصحية.
2. استثمار المواد البشرية والمادية في المنشآت الصحية لتحسين جودة العمل وتسهيل أعمال الموظفين والعملاء بما يحقق الرضا الوظيفي لدى العاملين ويحقق الميزة التنافسية للمنشأة.
3. العمل على تطوير المهني لدى العاملين في المنشآت الصحية لضمان جودة الأداء، ومواكبة التطورات المختلفة التي تطرأ على عمل المنشآت الصحية، وبما يزيد من ولاء الموظفين للعمل فيها.
4. التركيز على توفير بيئة مريحة والحد من العوامل التي تسبب ضغوط نفسية لدى الموظفين لكون ذلك يسهم في تركيز الموظفين في أعمالهم، ويجعلهم أكثر كفاءة وتميزًا في العمل.
5. منح العاملين في المنشآت الصحية حرية اختيار وقت العمل وتفعيل التقنية في تيسير بعض الأعمال التي يمكن تنفيذها عن بعد دون الحاجة إلى وجود الموظف في المنشأة لأدائها.
6. مشاركة العاملين في المنشآت الصحية في صنع القرار ومنحهم صلاحيات تزيد من ثقتهم بقدراتهم وتسهم في إبراز كفاءتهم في إثبات مقدرتهم واستحقاقهم لهذه الثقة.

**مقترحات الدراسة:**

**تقترح الدراسة إجراء الدراسات المستقبلية التالية:**

1. دراسة مقارنة أثر بيئات العمل في المنشآت الصحية في المملكة العربية السعودية ودول متقدمة في تحسين الارتباط الوظيفي لدى العاملين فيها.
2. دراسة مشابهة على عينة أكبر وفي مناطق مختلفة بالمملكة العربية السعودية لمقارنة نتائج الدراسة الحالية بالنتائج التي يتم التوصل إليها والخروج بنتائج على مستوى المملكة.
3. تطبيق تجربة لتحسين بيئة العمل في المنشآت الصحية ودراسة فعاليتها في تحسين الارتباط الوظيفي لدى العاملين فيها.
4. ربط بيئة العمل بمتغيرات أخرى مثل كفاءة الأداء والرضا الوظيفي والولاء الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الصحية.

**الخاتمة**

اتضح مما تم عرضه إيجابية الدراسة حيث طبقت على عينة مكونة من (150) موظفًا وموظفة عاملين في المنشآت الصحية وقد تنوعت خصائصهم حسب الجنس والعمر والقسم والمسمى الوظيفي والمستوى التعليمي وعدد سنوات الخدمة في القطاع الصحي، وقد بينت نتائج الدراسة باستطلاع آرائهم أن بيئة العمل (المادية، والنفسية، والاجتماعية)، للمنشأة الصحية التي يعملون بها جاءت جميعها بدرجة متوسطة، بينما جاءت المرونة في مكان العمل بدرجة منخفضة وفقًا لآرائهم، وتبين أن الارتباط الوظيفي لديهم جاء بدرجة متوسطة، وقد تبين وجود علاقة ارتباطية بين بيئة العمل (المادية، النفسية، الاجتماعية، المرنة) بالارتباط الوظيفي لدى الموظفين في القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة، كما تبين أنه يمكن التنبؤ بالارتباط الوظيفي لموظفي القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة من خلال بيئة العمل (المادية، والنفسية، والاجتماعية، والمرنة)، وبناءً على ما سبق قدم البحث توصيات هامة منها الاستفادة مما توصلت إليه نتائج الدراسة الحالية في تحسين بيئة العمل بما يحسن من الارتباط الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الصحية، لما في ذلك من أثر كبير على الموظفين العاملين القطاع الصحي الحكومي بمستشفيات مكة المكرمة.

**قائمة المراجع**

1. Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The meaning, antecedents, and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International Journal of Management Reviews, 19*(1), 31–53.
2. Bakari Yusuf, Milledzi, Eugene Yaw, Asamani, Lebbaeus. (2020). Psychological Safety and Work Engagement of Senior High School Teachers: Moderating Role of Psychological Flexibility. *European Journal of Educational Sciences*. 7 (3), 17-35.
3. Bart Budie, Rianne Appel-Meulenbroek, Astrid Kemperman, Minou Weijs-Perree. (2019) Employee Satisfaction with the Physical Work Environment: The Importance Of A Need Based Approach. *Nternational Journal of Strategic Property Management*. 23(1), 36–49
4. Cooper, R. D., & Schindler, P. S. (2011). Business Research Methods (11th ed.). McGraw-Hill Publishers.
5. Cooper, R. D., & Schindler, P. S. (2017). Business Research Methods (12th ed.). McGraw-Hill Publishers.
6. Kiema‐Junes, Heli, Saarinen, Aino, Muukkonen, Hanni, Väyrynen, Seppo, Ala‐Mursula, Leena, Hintsanen, Mirka. (2020). Dimensions of social support in the experience of work engagement in middle age: A Northern Finland Birth Cohort 1966 Study. *Scandinavian Journal of Psychology*. 61 (5), 79-689.
7. Kothari, C.R., (2015). Research Methodology, Methods, and Techniques, (2nd ed). New Age International Publishers.
8. Kurtessis, J., Eisenberger, R., Ford, M., Buffardi, L., Stewart, K., & Adis, C. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management, 43*(6), 1854–1884.
9. Marcel Weideman1 Karl B. Hofmey. (2020) The influence of flexible work arrangements on employee engagement: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*. 56 (22), 1683-7584. 0
10. René, V., & George, W. (1964). A Theory of Work Adjustment Industrial Relations Center, University of Minnesota.
11. Sekaran, U., & Bougie, R. (2015). Research Methods for Business. John Wiley & Sons Ltd.
12. Shuck, B., Adelson, J., & Reijo, T. (2017). The employee engagement scale: Initial evidence for construct validity and implications for theory and practice. *Human Resource Management, 56*(6), 953–977.
13. Zhou, L., Wang, M., Chang, C., Liu, S., Zhan, Y., & Shi, J. (2017). Commuting stress process and self-regulation at work: Moderating roles of daily task significance, family interference with work, and commuting means efficacy. *Personnel Psychology, 70*(4), 891–922.