

أثر بيئة العمل على الرضا والاستقرار الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة لموانئ البحر الأحمر

إعداد
ابتهال على حسين على
الهيئة العامة لموانئ البحر الأحمر

DOI NO. <https://doi.org/10.59660/49119>

Received 02/08/2024, Revised 15/09/2024, Acceptance 19/10/2024, Available online 01/01/2025

Abstract

Abstract The study addressed the impact of the work environment on employees, as this study focuses on exploring the relationship between the quality of the work environment and its aspects and the level of employee satisfaction and stability in their jobs. A specific amount of data is taken from the representative of employees at different job levels, focusing on influential elements such as relationships between colleagues, administrative support, internal conditions, and development opportunities. The results of the study showed a strong relationship between a stimulating work environment and increased job satisfaction and stability. It also witnessed that the factor such as the emerging design of the workplace supports the compatibility between profession.

المستخلص

تناولة الدراسة تأثير بيئة العمل على ما يتعلق بالموظفين ، حيث تركز هذه الدراسة على استكشاف العلاقة بين جودة بيئة العمل وجوانبها ومستوى رضا الموظفين واستقرارهم في وظائفهم. يتم أخذ كمية محددة من البيانات من الممثلة للموظفين في مختلف المستويات الوظيفية ، مع التركيز على العناصر المؤثرة مثل العلاقات بين الزملاء، الدعم الإداري، الظروف الداخلية، وفرص التطور.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة قوية بين بيئة العمل المحفزة وزيادة الرضا والاستقرار الوظيفي. كما شهد أن العامل مثل التصميم الناشئ لمكان العمل، يدعم التوافق بين الحياة المهنية والسياسات التحفيزية، ويساهم جزئياً في تحسين معنويات الموظفين وتوجيههم إلى الولوج.

وخلصت الدراسة إلى أن تحسين قاعدة العمل تعد وجوداً ومستوى وظيفي بارز على استقرار القوى العاملة، مما يعكس إيجابياً على الأداء العام للمنظمة. تهدف الدراسة إلى إنشاء أوسع نطاق شامل للعمل بما في ذلك الشركات مع الموظفين الأساسيين وتعزيز إنتاجهم ويهتمون بهم.

١- المقدمة

إن الموارد البشرية لاي هيئة حكومية أو خاصة هي عصب تلك الهيئة والعمود الفقري الذي بدونه لا يكون هناك وجود لها، وذلك لان هذه الموارد بفئاتها المختلفة الادارية والفنية والعلمية والمهنية، حينما تعمل وفقاً لاساليب وسياسات وخطط معينة لتحقيق أهداف محددة.لذا قامت الدراسة علي العاملين بالهيئة العامة لموانئ البحر الأحمر، وهي هيئة حكومية مصرية تتولى مسؤولية إدارة وتشغيل الموانئ البحرية الواقعة على البحر الأحمر في مصر. تأسست الهيئة بهدف تطوير وتنظيم حركة الملاحة البحرية والتجارة عبر موانئ البحر

الأحمر، مما يعزز من دور مصر كمحور لوجستي وتجاري هام في المنطقة، تضم الهيئة عدة موانئ رئيسية مثل ميناء السويس والزيتيات، ميناء الغردقة، ميناء سفاجا، ميناء نويبع، ميناء شرم الشيخ التي تخدم الأنشطة الاقتصادية والتجارية. تقوم الهيئة بالإشراف على تحسين البنية التحتية لهذه الموانئ، وتنظيم عمليات الشحن والتفريغ، بالإضافة إلى تقديم خدمات الملاحة البحرية والصيانة للسفن، تلعب موانئ البحر الأحمر دورًا حيويًا في التجارة العالمية وحركة نقل البضائع بين القارات، خاصة مع موقعها الاستراتيجي الذي يربط بين قارتي آسيا وأفريقيا، ويعتبر الممر البحري في البحر الأحمر جزءًا من مسار التجارة البحرية الدولية بين الشرق والغرب .

وللوصول الي اهداف الهيئة لادارة وتشغيل الموانئ البحرية يجب اىصال الموظف للشعور بالارتياح والقبول تجاه عمله ومكان العمل، وهو أحد العوامل الأساسية التي تؤثر على الأداء الفردي والجماعي داخل الهيئة وهذا ما يسمى بالرضا الوظيفي، ويعكس الرضا الوظيفي مدى توافق توقعات الموظف مع واقع وظيفته، ومدى تحقيقه لاحتياجاته المهنية والشخصية من خلال دوره الوظيفي.

يتأثر الرضا الوظيفي بعدة عوامل، منها بيئة العمل، الأجور والمكافآت، فرص التطوير المهني، طبيعة العلاقات مع الزملاء والإدارة، والتوازن بين الحياة العملية والشخصية. عندما يكون الموظفون راضين عن وظائفهم، فإنهم يكونون أكثر إنتاجية واندماجًا في العمل، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للهيئة وتقليل معدلات الغياب ودوران العمل وصولاً الي الاستقرار الوظيفي .

الرضا الوظيفي ليس مجرد حالة نفسية، بل هو عنصر أساسي لنجاح الهيئات في جذب والحفاظ على الكفاءات وتعزيز بيئة العمل الإيجابي بل هي علاقة معنوية طردية كلما زاد تحسين ظروف بيئة العمل كلما زاد الرضا والاستقرار الوظيفي.

بيئة العمل لها تأثير كبير على الرضا والاستقرار الوظيفي للموظفين، إذ أن البيئة المحيطة بالموظف تؤثر على مزاجه، إنتاجيته، وارتباطه بالعمل. عندما تكون بيئة العمل مريحة وصحية، فإن ذلك يزيد من مستوى الرضا والاستقرار الوظيفي، بينما قد تؤدي بيئة العمل السلبية إلى تراجع في الأداء والشعور بالاستياء.

فيما يلي أبرز العوامل التي تربط بيئة العمل بالرضا الوظيفي:-

الأمان الوظيفي: الشعور بالأمان في بيئة العمل يسهم بشكل كبير في رضا الموظفين، فالموظف الذي يشعر بالاستقرار يكون أكثر قدرة على التركيز والإبداع.

التواصل: التواصل المفتوح والفعال بين الموظفين والمديرين يعزز من الشعور بالانتماء والتقدير، مما يرفع الرضا الوظيفي.

الراحة النفسية والبدنية: بيئة العمل المريحة من حيث تجهيزات المكتب، الإضاءة، التهوية، والمساحات المفتوحة تُشعر الموظف بالراحة وتؤثر إيجابياً على أدائه.

التوازن بين الحياة الشخصية والعمل: عندما توفر بيئة العمل مرونة فيما يتعلق بساعات العمل أو العمل عن بعد، يشعر الموظف بالقدرة على تحقيق التوازن بين حياته الشخصية والعملية، مما يزيد من مستوى الرضا

الدعم والتقدير: الدعم النفسي والمعنوي من الإدارة والزملاء، بالإضافة إلى التقدير على الأداء الجيد، يرفع معنويات الموظفين ويعزز رضاهم.

التطوير المهني: توفير فرص للتدريب والتطوير المهني داخل بيئة العمل يعطي الموظفين شعورًا بالتقدم الشخصي والمهني، مما يعزز الرضا الوظيفي.

البيئة المثلى للعمل هي تلك التي تدعم احتياجات الموظفين النفسية والبدنية، وتعزز من إنتاجيتهم ورضاهم عن وظائفهم.

٢- مشكلة البحث

أجريت بعض الدراسات العلمية بغرض التعرف على الدراسات التي تمت في موضوع الدراسة للاستفادة منها في فهم وصياغة مشكلة الدراسة، وأهدافها، وفرضياتها، وبناء النموذج المعرفي الافتراضي، وتستعرض الدراسة أهم تلك الدراسات المتاحة والمتعلقة بدراسة أثر بيئة العمل الداخلية في الاستقرار:-
دراسة (سهام بن , ٢٠١٣ - ٢٠١٤)، بيئة العمل الداخلية وأثرها علي الاداء الوظيفي .

-دراسة (نبيل حمادي , ٢٠١٨) بعنوان: بيئة العمل الداخلية و علاقتها بالاداء الاداري.

-دراسة (شادية سالم , ٢٠١٨) بعنوان: تأثير بيئة العمل على الاداء الوظيفي لعامل الحياكة في مصانع الملابس الجاهزة.

الاداء الوظيفي وما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة حسن, ٢٠١٩) - دراسة (أحمد و بعنوان: دور عوامل البيئة الداخلية في تحسين أداء العاملين .

تشير المشاهدات الميدانية و ملاحظات المسؤولين في الهيئة موضع البحث إلى حالات من عدم الرضا، و مشكلات تؤثر سلباً على استقرار العاملين، نتيجة لإهمال متغيرات بيئة العمل الداخلية، والتعامل مع العاملين على أنهم الآلات الأمر الذي أثر على رضا العاملين وبالتالي على استقرارهم، الأمر الذي استلزم ضرورة دراسة هذه الحالة، لمعرفة مدى علاقة هذه المشكلات مع متغيرات بيئة العمل الداخلية.

٣- أهداف البحث

تهدف الدراسة إلى:

- العوامل البيئية لها تأثير كبير على رضا الموظفين في مكان العمل. بيئة العمل الإيجابية التي تشمل ظروفًا مادية ملائمة، دعمًا اجتماعيًا وإداريًا، فرصًا للتطور المهني، وتوازنًا بين العمل والحياة الشخصية تعزز من رضا الموظفين. في المقابل، يمكن للبيئة السلبية أن تؤدي إلى انخفاض في الرضا وزيادة في معدل دوران الموظفين. لذا، من الضروري أن تركز الهيئة على تحسين بيئة العمل لتعزيز رضا واستقرار موظفيها .
- الدعم الإداري والعلاقات بين الزملاء هما عنصران أساسيان يؤثران بشكل كبير على الرضا الوظيفي للموظفين. الدعم الإداري الجيد يوفر التوجيه، التقدير، والتحفيز، مما يعزز من ثقة الموظفين ورضاهم. العلاقات الإيجابية بين الزملاء تخلق بيئة عمل تعاونية وداعمة، مما يزيد من شعور الموظفين بالانتماء والرضا. تحسين هذين الجانبين يمكن أن يؤدي إلى بيئة عمل أكثر إيجابية وإنتاجية

- التوازن بين العمل والحياة الشخصية يلعب دورًا حاسمًا في تعزيز الرضا الوظيفي. من خلال تقليل الإجهاد والإرهاق، تحسين الإنتاجية والعلاقات المهنية، وزيادة الرضا الشخصي، يمكن للتوازن الجيد بين العمل والحياة أن يعزز من الولاء والالتزام الوظيفي ويقلل من معدل الدوران الوظيفي. لذا، ينبغي على الهيئة تبني سياسات وبرامج تدعم هذا التوازن لتحقيق بيئة عمل أكثر إيجابية وإنتاجية.
- الظروف المادية في بيئة العمل تلعب دورًا حاسمًا في تحديد رضا الموظفين وإنتاجيتهم. من خلال توفير إضاءة جيدة، وتهوية مناسبة، وبيئة آمنة ومريحة، يمكن للهيئة تعزيز الرضا الوظيفي وتحقيق أداء متميز للموظفين .
- بيئة العمل تلعب دورًا كبيرًا في تأثير استقرار الموظفين في العمل. إذا كانت بيئة العمل إيجابية وداعمة، فإن الموظفين يكونون أكثر رضا واستقرارًا في وظائفهم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية للهيئة
- لتحسين بيئة العمل وتعزيز الاستقرار الوظيفي، يمكن اتباع عدة خطوات وتبني مجموعة من السياسات والممارسات التي تعكس الاهتمام بمتطلبات واحتياجات الموظفين
- السياسات التنظيمية للهيئة تلعب دورًا حاسمًا في تحديد تجربة الموظفين في بيئة العمل وبالتالي تأثيرها على مستوى رضاهم واستقرارهم الوظيفي ، السياسات التنظيمية تؤثر بشكل كبير على رضا واستقرار الموظفين من خلال تحديد الظروف والتجارب التي يخوضونها في بيئة العمل، وبالتالي تلعب دورًا حاسمًا في تحقيق أهداف الهيئة والحفاظ على إنتاجيتها.

٤- الرضا الوظيفي Job Satisfaction

يعبر مصطلح الرضا الوظيفي عن الشعور الإيجابي الذي يشعر به الموظف بشكل عام تجاه عمله، بسبب تحقيق احتياجاته، ورضاه في العمل، إذ إنه من الأهداف الأساسية التي تسعى معظم الهيئات للحصول عليه لما له من دور في زيادة إنتاجية العمال وتحفيزه.

يوجد العديد من التعريفات لمفهوم الرضا الوظيفي، لذلك توجد صعوبة في التوصل لمفهوم واضح وشامل للرضا الوظيفي، نظرًا لاختلاف النظرة للرضا عن العمل، التي تعود إلى اختلاف الظروف البيئية والقيم والمعتقدات، هذا فضلاً عن أن درجة الرضا نفسها تختلف من شخص لآخر وقد تختلف لدى الفرد نفسه مع، اختلاف الوقت والظروف التي يعمل فيها أو ظروف حياته الخاصة.

وبناءً عليه من بين التعريفات المتعددة للرضا الوظيفي نذكر منها ما يلي على سبيل المثال:

-تعريف هيربيرت " شعور داخلي يشعر به الفرد نحو عمله كما يمثل حالة نفسية تعبر عن درجة احساس الفرد بالسعادة أو الفناعة والارتياح في العمل نفسه وبيئته والمؤشرات الأخرى وهذه المشاعر قد تصل كامنة في الفرد كما قد تظهر في سلوكه الخارجي كما انها يمكن ان يكون سلبية أو ايجابية هي تعبر عن مدى الاشباع الذي يهدف الفرد إلى تحقيقه "

Stone

الرضا الوظيفي هو " الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، ويصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها". ويلاحظ أن هذا التعريف اهتم بالإثراء الوظيفي، لكنه أهمل العوامل المحيطة بالعمل ذاته وتأثيره على الرضا الوظيفي.

Blegen

الرضا الوظيفي هو " شعور الفرد تجاه وظيفته، وأن هذا الشعور يعكس درجة التفاعل بين خصائص الفرد والوظيفة والمؤسسة". إلا أن هذا التعريف لم يشر لنا عن طبيعة هذا الشعور، هل هو إيجابي أم سلبي؟

Hoppeck

الرضا الوظيفي هو " مجموعة الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تجعل الفرد يقول بصدق أنني راضي عن وظيفتي".

Edwen Lock

الرضا الوظيفي هو " الحالة العاطفية الإيجابية الناتجة عن التقييم أو ما يحصل عليه من تلك الوظيفة". إلا أن هذا التعريف أهمل الشيء الذي يتم تقييمه.

Middlemist rt Hith,

ويرى أن الرضا الوظيفي يأتي في مركز جودة الحياة الوظيفية، والتي تعني مدى قيام المنظمة بكفاية حاجات أو رغبات العاملين".

(عبد الرازق، ٢٠١٦) يعتبر مفهوم الرضا من أكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي غموضاً، ذلك لأنه حالة إنفعالية يصعب قياسها ودراساتها بكل موضوعية، ولعل غموض هذا المفهوم هو الذي أدى إلى ظهور المئات من البحوث والدراسات حول هذا الموضوع، حيث تعددت واختلقت التعريفات التي حاولت تحديد مفهوم الرضا الوظيفي.

٥- الاستقرار الوظيفي job stability

يعني قدراً جيداً من (توافر الكفاية اللازمة لسير العمل والثبات، والأمان). للمؤسسة وللعاملين بها بما يضمن سلامة سير العمل بالمؤسسة وعدم تعرضه للتقلبات أو الهزات المختلفة. خاصة في ظل العالم الجديد دائم التغيير والتحديث والذي يتطلب قدراً كبيراً من الانفتاح والتواصل والمرونة لتقبل واستيعاب كل جديد في مجال التخصص الذي تعمل به المؤسسة في (متغيرات البيئة الخارجية والمنافسين وحركة الابتكارات المستمرة والتحديات والمشاكل المتعاقبة) "الأمان الوظيفي والرضا الوظيفي كمحددات للالتزام التنظيمي" المؤلفون: H.T. Gursoy, Y. Avci تم نشره في مجلة "المجلة الدولية للأعمال والعلوم الاجتماعية" (International Journal of Business and Social Science)

هو الاحساس بالراحة الذي يختبره الموظف في منصبه الحالي، فمعرفة أن وظيفته متاحة له بدون القلق نحو خسارتها، هو شعور يطمئنه، على العكس من ذلك يمكن أن يكون الافتقار إلى الاستقرار الوظيفي مرهقاً ويؤثر في الانتاجية في العمل "دور الأمان الوظيفي في فهم العلاقة بين تصورات الموظفين حول العمال المؤقتين وأداء الموظفين" المؤلفة: د. جولي أ. ستانتون (Dr. Julie A. Stanton) تم نشره في مجلة "علم النفس التطبيقي" (Journal of Applied Psychology).

يعتبر الاستقرار في بيئة العمل أحد أهم العوامل تأثيراً في أداء الموظفين وإنتاجيتهم، فقد أظهرت العديد من الدراسات الاستقصائية أن أغلب الموظفين اعتبروا أن الاستقرار الوظيفي أكبر عامل يساهم في تحقيق الرضا عن العمل. ومع ذلك، ونظراً لأن انعدام الاستقرار الوظيفي أصبح أكثر شيوعاً في عصرنا، تحتاج المؤسسات

إلى فهم الظروف التي يمكن للموظفين في ظلها الاستمرار في العمل، وكيفية تقليل السلبية التي يفرضها انعدام الاستقرار الوظيفي. أظهرت الأبحاث السابقة نتائج متباينة فيما يتعلق بانعدام الاستقرار والأداء الوظيفي، ودعا المهتمون بهذا الشأن للقيام بالمزيد من الدراسات، بهدف العمل على استكشاف العلاقة بين عدم الاستقرار الوظيفي وإنتاجية العامل أو الموظف. الاستقرار الوظيفي والإنتاجية عندما لا يشعر الموظفون بالأمان في عملهم، فإن التوتر المتزايد والمشاعر السلبية تؤثر على أدائهم في العمل بشكل ملحوظ، ولكن ما هي استراتيجيات التدخل التي تؤدي إلى أفضل النتائج؟ لقد درس الباحثون في البداية العلاقة بين انعدام الاستقرار الوظيفي والإنتاجية، ووجدوا أن زيادة مشاعر انعدام الاستقرار الوظيفي تتوافق مع انخفاض مستويات الأداء " Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). "Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test." *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829

يناقش هذا المقال تطوير مقياس لعدم الأمان الوظيفي وتأثيراته النفسية والسلوكية على الموظفين "

٦. بيئة العمل Environment Work

بيئة العمل هو الموقع الذي يُستخدم لأداء مهمة معينة حتى الانتهاء منها، وتشمل بيئة العمل المكان الجغرافي، والمناطق التي تحيط بالعمل مثل موقع المكاتب أو مبنى المنشأة، كما قد تشمل مكونات أخرى مثل مستوى الضوضاء والمميزات الإضافية الخاصة في العمل مثل إنشاء نادي صحي في الهيئات الحكومية يعد من الميزات الإيجابية لتحسين بيئة العمل، حيث يساهم في تعزيز الصحة البدنية والنفسية للموظفين ويعمل على رفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم. كما يمكن أن يساعد في تقليل الإجهاد وزيادة الإنتاجية

١ - مفهوم بيئة العمل:

لا يوجد إجماع واضح لتعريف بيئة العمل تعريف محدد، وتختلف التعريفات بتنوع العوامل التنظيمية (الهيكل والسياسات والقواعد) والصفات الذاتية (آراء، اتجاهات، الدعم الخ). وقد أثرت التعريفات التالية عن بيئة العمل: يقصد ببيئة العمل في أي جهة عمل بأنه " حصيلة مجموع العلاقات السائدة في هذه المؤسسة بين الأفراد وبعضهم، وبينهم وبين إدارة المؤسسة، أي أن بيئة العمل يتحدد من مجموعة من العلاقات والاتصالات والتفاعلات بين مجموعة أو بين جميع العمال والمؤسسة، بالإضافة إلى مجموعة الإجراءات والنظم والمبادئ، والقوانين المنظمة للعمل".

- يعرف جيلمر بيئة العمل على أنه " مجموعة من الخصائص الثابتة التي تصف أي منظمة وتؤثر على سلوك الافراد الذين يعملون بها.

- يعرف سترينجر بيئة العمل على أنه " الاثار المتباينة لعوامل البيئة الهامة مثل النظام الرسمي أو الاسلوب غير الرسمي للقيادة على الاتجاهات والمعتقدات والقيم والدوافع للأفراد الذين يعملون بالمؤسسة.

وعرفه "ديسلر" بأنه "المعتقدات التي كونها الافراد عن المؤسسة التي يعملون بها وآرائهم التي تشكلت من ذلك من حيث الاستقلالية والهيكل والمكافآت.

وعموما يمكن تصنيف التعريفات السابقة الى ثلاث فئات:

- (أ) الذين يعتقدون أن البيئة التنظيمية كمتغير مستقل (وهذا عامل يؤثر على درجة الرضا (satisfaction)).
 (ب) الذين يعتقدون أن البيئة المؤسسية كمتغير تابع (يتغير حسب تغير بعض العوامل المؤثرة عليه).
 (ج) أن البيئة المؤسسية متغير متداخل (يعمل كحلقة وصل بين عوامل أو عناصر الاداء مثل هيكل المؤسسة).

وبالتالي يمكن الوقوف على تعريف بيئة العمل للهيئة على أنه "كل ما يحيط بمكان العمل من عوامل مادية وبشرية بما يخلق في العاملين شعور أو تصورات أو مواقف تجاه هيئتنا تؤثر بدرجة كبيرة علي أدائهم في العمل، أو هو بيئة بشرية ومادية يتم فيها تطوير العمل اليومي وتؤثر في درجة الرضا، وبالتالي تؤثر على الإنتاجية".

أيضا يمكن تعرف بيئة العمل على أنه "كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه وأدائه وفي ميوله والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها و الهيئة التي ينتمي إليها"

يتمثل مجتمع الدراسة في الهيئة العامة لموانئ البحر الأحمر بجميع العاملين بها، وتمثلت وحدة المعاينة في العامل (الموظف) بهيئة مواني البحر الأحمر دون اشتراط درجة وظيفية، فيمكن أن يكون موظف أو على درجة مدير إدارة، أو بدرجة مدير عام. وتم سحب عينة عشوائية ميسرة، وحيث أن الباحثة من ضمن العاملين بالهيئة العامة لموانئ البحر الأحمر (مجتمع الدراسة) فقد أرسلت الباحثة رابط الاستبيا لزملائها من العاملين بالهيئة، وحثتهم على المشاركة بالإجابة ومساعدتها بإيصاله لباقي الزملاء بالعمل.

بعد تحديد موقع الدراسة التطبيقية وهو ميناء السويس انتقل الباحث لاختيار عينه البحث للدراسة الميدانية وتم اختيار عينه الدراسة من الجهات الحكومية المختلفة المتعاملة بالميناء (مجتمع الميناء) .

٧- التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

الفرضيات

تتمثل فروض الدراسة في فرض رئيسي ينبثق منه أربع فروض فرعية كالتالي:

الفرض الرئيسي- H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥ أو يساوي ٠,٠٥ لظروف بيئة العمل على الرضا الوظيفي.

وينبثق منه الفروض التالية:

H1.1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥ أو يساوي ٠,٠٥ للإلتناء والولاء للمؤسسة على الرضا الوظيفي.

H1.2: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥ أو يساوي ٠,٠٥ التوازن بين العمل والحياة على الرضا الوظيفي.

H1.3: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥ أو يساوي ٠,٠٥ للتعويضات والمزايا والامن الوظيفي على الرضا الوظيفي.

H1.4: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥ أو يساوي ٠,٠٥ للنمو والتطوير على الرضا الوظيفي

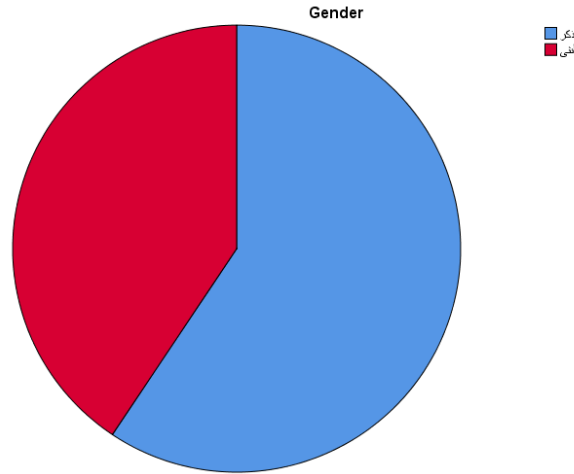
خصائص وصفات العينة.

١- وصف مفردات العينة

تم جمع ٢٥١ رد صالح للتحليل من العاملين بالهيئة العامة لموانئ البحر الأحمر وكانت أبرز الخصائص الديموغرافية للمستجيبين كالتالي:

أولاً: من حيث النوع أجاب على 149 ذكر و ١٠٢ أنثى.

شكل رقم (٤, ١, ٢): المجيبين من العاملين من حيث الجنس



المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

أما من حيث العمر فكان ٨٦ مجيب لم يتجاوزا سن ٣٠ سنة، ١٤٥ مجيب تتراوح أعمارهم بين ٣٠ و ٤٥ سنة، ٢٠ مجيب أعمارهم تتعدى ٤٥ سنة.

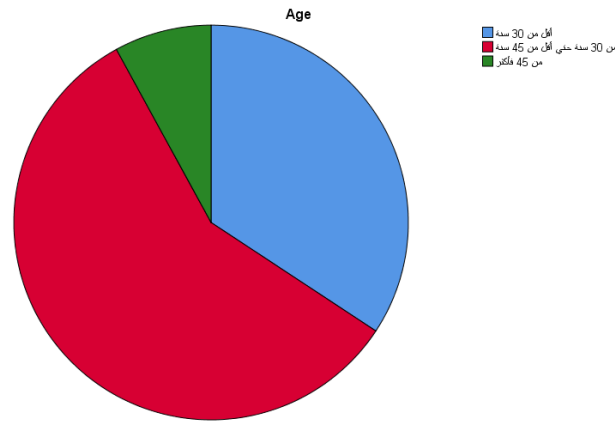
جدول رقم (٤, ٢, ٣): الصفات الديموغرافية لمفردات العينة

النوع		المجموع	
أنثى	ذكر		
40.6%	59.4%	102	491
العمر			
٤٥ سنة فأكثر	من ٣٠ سنة حتي أقل من ٤٥ سنة	أقل من ٣٠ سنة	
8.0%	57.8%	34.3%	86
20	145	86	
المؤهل الدراسي			
دراسات عليا	مؤهل عالي	مؤهل متوسط	٢٢٧
3.6%	65.7%	30.7%	77
9	165	77	

الخبرة					
أقل من ٥ سنوات		من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات		١٠ سنوات فأكثر	
19.1%	48	35.5%	89	45.4%	114

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

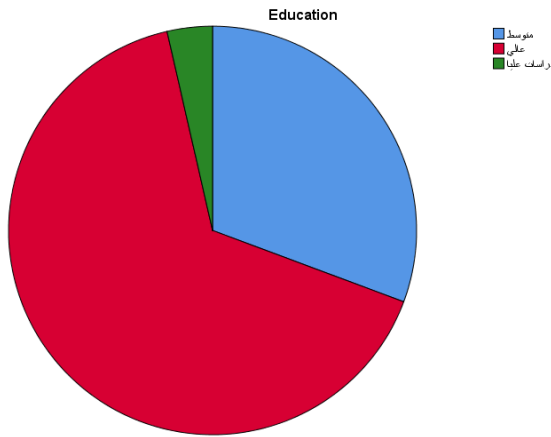
شكل رقم (٤, ١, ٣): المجيبين من العاملين من حيث العمر



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

بينما من حيث التعليم فتوزع المجيبون بين ٧٧ مجيب حاصلين على مؤهل متوسط، ١٦٥ مجيب حاصلين

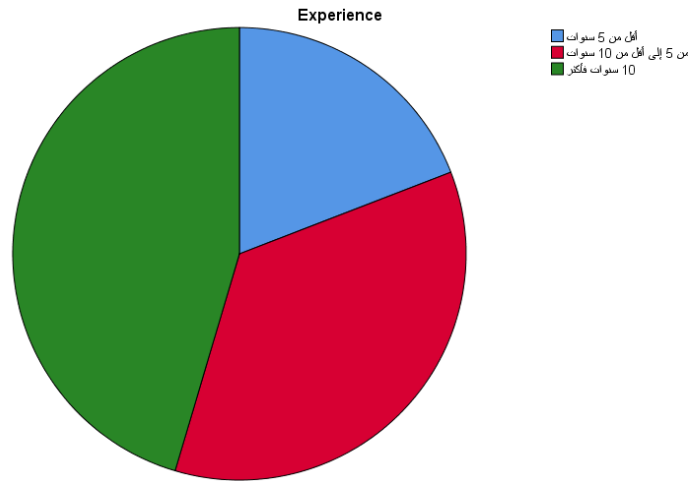
شكل رقم (٤, ١, ٤): المجيبين من العاملين من حيث مستوى التعليم



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

أما من حيث الخبرة فكان ٤٨ مجيب لم تتجاوز عدد سنوات خبرتهم ٥ سنوات، ٨٩ مجيب لديهم خبرة تتراوح بين ٥ إلى ١٠ سنوات، ١١٤ مجيب لديهم خبرة ١٠ سنوات فأكثر

شكل رقم (٤, ١, ٥): المجيبين من العاملين من حيث الخبرة



المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

٢- تقييم ثبات ومصداقية المقاييس

قامت الباحثة بحساب ثبات مقياس الصمود الأكاديمي بطريقتين: طريقة معامل ألفا كرونباخ، وطريقة التجزئة التصفية.

٢-١ معامل ألفا كرونباخ

تم حساب معامل ألفا كرونباخ للمقاييس والأبعاد، ويتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات ألفا كرونباخ مرتفع لمقياس بيئة العمل وعناصرها (الانتماء والولاء للمؤسسة، التوازن بين العمل والحياة، التعويضات والمزايا والامن الوظيفي، النمو والتطوير) وأيضا لمقياس الرضا الوظيفي، حيث تراوحت قيم معامل ألفا بين ٠,٧٧٧ و ٠,٩٥٠ وهي جميعا قيم أكبر من ٠,٥ وهو الحد الأدنى المقبول للمعامل، مما يدل على تمتع المقاييس بدرجة عالية من الثبات والاستقرار.

جدول رقم (٤, ٤, ٤): معامل ألفا كرونباخ

المتغير/البعد	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
بيئة العمل	19	0.950
الانتماء والولاء للمؤسسة	6	0.893
التوازن بين العمل والحياة	3	0.812
التعويضات والمزايا والامن الوظيفي	7	0.886
النمو والتطوير	3	0.777
الرضا الوظيفي	5	0.873

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

٢-٢ التجزئة النصفية

تم حساب معامل ثبات التجزئة النصفية بين نصفي كل مقياس، ولكل عامل من عوامله، باستخدام معادلة جوتمان ومعادلة تصحيح الطول لسبيرمان براون. يتضح من الجدول السابق أن معاملات ثبات التجزئة النصفية لمقياس بيئة العمل وعناصرها (الانتماء والولاء للمؤسسة، التوازن بين العمل والحياة، التعويضات والمزايا والامن الوظيفي، النمو والتطوير) وأيضا لمقياس الرضا الوظيفي - باستخدام معادلتين جوتمان وسبيرمان براون - مرتفعة، حيث تراوحت قيم معاملات سبيرمان براون بين ٠,٧٢٥ و ٠,٩٠١ وهي جميعا قيم أكبر من ٠,٥، كما تراوحت قيم معامل جوتمان بين ٠,٦٠٦ و ٠,٨٩١ وهي أيضا جميعا قيم أكبر من ٠,٥، مما يدل على تمتع مقاييس المتغيرات وأبعادها بالاستبيان بدرجة عالية من الثبات والاستقرار.

جدول رقم (٤,٤,٥): أسلوب التجزئة النصفية

المتغير/البعد	عدد المفردات	معامل سبيرمان براون	معامل جوتمان
بيئة العمل	19	0.901	0.891
الانتماء والولاء للمؤسسة	6	0.882	0.88
التوازن بين العمل والحياة	3	0.826	0.703
التعويضات والمزايا والامن الوظيفي	7	0.855	0.84
النمو والتطوير	3	0.725	0.606
الرضا الوظيفي	5	0.827	0.767

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

٣- التحليل الوصفي لعبارات الاستبيان

يتم عرض التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة عباراتها الظاهرة بقائمة الاستقصاء كالتالي:

٣-١ التحليل الوصفي لعناصر قياس بيئة العمل

٣-١-١ التحليل الوصفي لعناصر قياس الانتماء والولاء للمؤسسة

يعبر عن بعد الانتماء والولاء للمؤسسة برمز WEL ويتم قياسه بستة عبارات يعبر عنها بالرموز (WEL1, WEL2, WEL3, WEL4, WEL5, WEL6) ويلخص الجدول التالي نتائج التحليل

جدول رقم (٤,٨,٦): الإحصاء الوصفي لعناصر قياس البنية التحتية

م	الكود	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الالتواء	التفرطح
١	WEL1	اقيم بيئة عملي في مؤسستي	2.22	1.071	0.596	-0.286
٢	WEL2	اشعر بالدعم والتشجيع من زملائك ومديرك	2.2	1.066	0.594	-0.256
٣	WEL3	اشعر بالراحة في التعبير عن آرائك وأفكارك في مكان العمل	2.07	0.963	0.866	0.482
4	WEL4	اشعر بالانتماء لمؤسستي	2.24	1.206	0.841	-0.134

5	WEL5	انصح الآخرين بالانضمام إلى مؤسستي	2.13	1.052	0.69	-0.134
6	WEL6	اري نفسي اعمل في مؤسستي في المستقبل	2.09	1.071	0.839	0.065

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق أن قيم متوسطات عبارات الانتماء والولاء للمؤسسة تراوحت بين ٢,٠٩ و ٢,٢٤، وهي قيم متقاربة مما يدل على تساوى أهمية عناصر البنية التحتية من وجهة نظر أفراد العينة، كما لم تعدى جميع القيم قيمة المتوسط العام (٣ درجات)، وهو ما يعني أنه لا يوجد ميل من مفردات العينة على الموافقة على العبارات. أيضا أشارت قيم الانحراف المعياري للعبارات إلى تشتت منخفض نسبياً للبيانات. وعلاوة على ذلك، أشارت قيم الإلتواء والتفرطح للعبارات التي وقعت ضمن المدى -٢,٥٨ و ٢,٥٨ إلى التوزيع الطبيعي للبيانات.

٣-١-٢ التحليل الوصفي لعناصر قياس التوازن بين العمل والحياة

يعبر عن بعد التوازن بين العمل والحياة برمز WLB ويتم قياسه بثلاثة عبارات يعبر عنها بالرموز (WLB1, WLB2, WLB3) ويلخص الجدول التالي نتائج التحليل

جدول رقم (٧,٩,٤): الإحصاء الوصفي لعناصر قياس التكنولوجيا المتقدمة والذكاء الاصطناعي

م	الكود	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الالتواء	التفرطح
7	WLB1	اتمتع بتوازن جيد بين العمل والحياة الشخصية	2.2	1.092	0.545	-0.579
8	WLB2	اجد الوقت الكافي للاسترخاء والاهتمام بحياتي الخاصة	2.18	1.019	0.472	-0.419
9	WLB3	توفر مؤسستي سياسات مرنة لدعم التوازن بين العمل والحياة	1.98	0.925	0.765	0.227

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق أن قيم متوسطات عبارات التوازن بين العمل والحياة تراوحت بين ١,٩٨ و ٢,١٨، وهي قيم متقاربة مما يدل على تساوى أهمية عناصر التوازن بين العمل والحياة من وجهة نظر أفراد العينة، كما لم تتعدى جميع القيم قيمة المتوسط العام (٣ درجات)، وهو ما يعني أن لا يوجد ميل من مفردات العينة للموافقة على العبارات. أيضا أشارت قيم الانحراف المعياري للعبارات إلى تشتت منخفض نسبياً للبيانات. وعلاوة على ذلك، أشارت قيم الإلتواء والتفرطح للعبارات التي وقعت ضمن المدى -٢,٥٨ و ٢,٥٨ إلى التوزيع الطبيعي للبيانات.

٣-١-٣ التحليل الوصفي لعناصر قياس التعويضات والمزايا والامن الوظيفي

يعبر عن بعد التعويضات والمزايا والامن الوظيفي برمز CJS ويتم قياسه بسبعة عبارات يعبر عنها بالرموز (CJS1, CJS2, CJS3, CJS4, CJS5, CJS6, CJS7) ويلخص الجدول التالي نتائج التحليل

جدول رقم (٨، ١٠، ٤): الإحصاء الوصفي لعناصر قياس البنية التحتية

م	الكود	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الالتواء	التفرطح
١٠	CJS1	ارضي بمستوى الراتب التي احصل عليه	1.95	0.97	0.784	-0.03
١١	CJS2	ارضي بمستوى المزايا التي احصل عليه	2.08	0.891	0.322	-0.653
١٢	CJS3	اشعر أن التعويضات التي احصل عليها تعكس جهودتي وأدائي في العمل	2.02	0.927	0.658	-0.108
١٣	CJS4	مؤسستي تقدم مزايا إضافية تجعلك تشعر بالاستقرار الوظيفي	1.93	0.981	0.785	-0.122
١٤	CJS5	اشعر بالأمان الوظيفي في مؤسستك	2.199	1.054	0.501	-0.462
١٥	CJS6	اعتقد أن مؤسستي تقدر اسهاماتي في تطوير عملي	2.047	0.970	0.539	-0.517
١٦	CJS7	تتخذ مؤسسي إجراءات استمرارية الموظفين في العمل	1.948	0.934	0.726	-0.104

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق أن قيم متوسطات عبارات التعويضات والمزايا والامن الوظيفي تراوحت بين ١,٩٣ و ٢,١٩٩ وهي قيم متقاربة مما يدل على تساوى أهمية عناصر التعويضات والمزايا والامن الوظيفي من وجهة نظر أفراد العينة، كما لم تتعدى جميع القيم قيمة المتوسط العام (٣ درجات)، وهو ما يعني أنه لا يوجد ميل من مفردات العينة للموافقة على العبارات. أيضا أشارت قيم الانحراف المعياري للعبارات إلى تشتت منخفض نسبيًا للبيانات. وعلاوة على ذلك، أشارت قيم الالتواء والتفرطح للعبارات التي وقعت ضمن المدى -٢,٥٨ و ٢,٥٨ إلى التوزيع الطبيعي للبيانات.

٣-١-٤ التحليل الوصفي لعناصر قياس النمو والتطوير

يعبر عن بعد النمو والتطوير برمز WLB ويتم قياسه بثلاثة عبارات يعبر عنها بالرموز (GD1, GD2, GD3) ويلخص الجدول التالي نتائج التحليل

حيث يتضح أن قيم متوسطات عبارات النمو والتطوير تراوحت بين ١,٩٦٤ و ٢,٢١٥ وهي قيم متقاربة مما يدل على تساوى أهمية عناصر النمو والتطوير من وجهة نظر أفراد العينة، كما لم تتعدى جميع القيم قيمة المتوسط العام (٣ درجات)، وهو ما يعني أن لا يوجد ميل من مفردات العينة للموافقة على العبارات.

جدول رقم (٩، ١١، ٤): الإحصاء الوصفي لعناصر قياس التكنولوجيا المتقدمة والذكاء الاصطناعي

م	الكود	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الالتواء	التفرطح
17	GD1	تتاح لي فرص للتطوير المهني والتدريب	2.215	1.081	0.538	-0.541
18	GD2	اشعر أن هناك إمكانية للترقية والتقدم في وظيفتك الحالية	2.031	1.011	0.918	0.285
19	GD3	تتلقى تغذية راجعة منتظمة حول أدائي الوظيفي	1.964	0.935	0.988	0.787

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

أيضا أشارت قيم الانحراف المعياري للعبارات إلى تشتت منخفض نسبياً للبيانات. وعلاوة على ذلك، أشارت قيم الالتواء والتفرطح للعبارات التي وقعت ضمن المدى -٢,٥٨ و ٢,٥٨ إلى التوزيع الطبيعي للبيانات.

٢-٣ التحليل الوصفي لعناصر قياس الرضا الوظيفي

يعبر عن متغير الرضا الوظيفي برمز JS ويتم قياسه بخمسة عبارات يعبر عنها بالرموز (JS1, JS2, JS3, JS4, JS5) ويلخص الجدول التالي نتائج التحليل

جدول رقم (١٠، ١٢، ٤): الإحصاء الوصفي لعناصر قياس البنية التحتية

م	الكود	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الالتواء	التفرطح
٢٠	JS1	ارضي عن وظيفي الحالية	2.44	1.124	0.471	-0.416
٢١	JS2	اشعر بالتحفيز أثناء القيام بمهام عمك اليومية	2.08	0.946	0.706	0.184
٢٢	JS3	تتيح وظيفتي استخدام مهاراتي وقدراتي بشكل كامل	2.14	1.144	0.862	0.008
٢٣	JS4	القرارات المتخذة في مؤسستي عادلة ومنصفة وتشعرنني بالرضا	2.08	0.983	0.611	-0.302
٢٤	JS5	معالجة الشكاوى والمشاكل في مؤسستي تتم بشكل فعال وبطريقة عادلة وتشعرنني بالرضا	1.98	0.887	0.731	0.231

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق أن قيم متوسطات عبارات الرضا الوظيفي تراوحت بين ١,٩٨ و ٢,٤٤ وهي قيم متقاربة مما يدل على تساوى أهمية عناصر الرضا الوظيفي من وجهة نظر أفراد العينة، كما لم تتعدى جميع القيم قيمة المتوسط العام (٣ درجات)، وهو ما يعني أن لا يوجد ميل من مفردات العينة للموافقة على العبارات.

أيضا أشارت قيم الانحراف المعياري للعبارات إلى تشتت منخفض نسبياً للبيانات. وعلاوة على ذلك، أشارت قيم الإلتواء والتفرطح للعبارات التي وقعت ضمن المدى -٢,٥٨ و ٢,٥٨ إلى التوزيع الطبيعي للبيانات.

٤- التحليل العاملي الاستكشافي للاستبيان

تم اجراء التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الرئيسية لهوتلينج (Hotelling's Principal Components)، وطريقة الفارماكس (Varimax) للتدوير المتعامد للمصفوفات الارتباطية لفقرات المقياس للوصول لصورة مقبولة يمكن تفسير العوامل وفقا لها، كما تم الاعتماد على محك جيلفورد الذي يعتبر المحك الجوهرى لتشعب العبارة على العامل، وبناء عليه تم ضبط التحليل لاستبعاد الفقرات التي يقل تشعبها عن ٠,٣.

عند اجراء التحليل كانت قيمة محك كايزر (The Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)) تساوي ٠,٩٥٥، وهي قيمة أكبر من ٠,٥، مما يدل على مدى كفاية العينة. كما أعطى اختبار بارتليت (Bartlett's test) للكروية نتيجة ذات دلالة إحصائية ($\chi^2 = 4404.259, p = 0.00$)، مما يؤكد ملاءمة البيانات للتحليل العاملي.

جدول رقم (١١، ١٣، ٤): معاملات التشيع الأكبر للعبارات بالتحليل العاملي الاستكشافي

المتغير	البعد	م	الكود	العبارة	معامل التشيع
بيئة العمل	الإنتماء والولاء للمؤسسة	١	WEL1	اقيم بيئة عملي في مؤسستي	0.753
		٢	WEL2	اشعر بالدعم والتشجيع من زملائك ومديرك	0.732
		٣	WEL3	اشعر بالراحة في التعبير عن آرائك وأفكارك في مكان العمل	0.787
		٤	WEL4	اشعر بالانتماء لمؤسستي	0.715
		٥	WEL5	انصح الآخرين بالانضمام إلى مؤسستي	0.778
		٦	WEL6	اري نفسي اعمل في مؤسستي في المستقبل	0.771
بيئة العمل	التوازن بين العمل والحياة	٧	WLB1	اتمتع بتوازن جيد بين العمل والحياة الشخصية	0.747
		٨	WLB2	اجد الوقت الكافي للاسترخاء والاهتمام بحياتي الخاصة	0.758
		٩	WLB3	توفر مؤسستي سياسات مرنة لدعم التوازن بين العمل والحياة	0.789
التعويضات والمزايا والامن الوظيفي		١٠	CJS1	ارضي بمستوى الراتب التي احصل عليه	0.650
		١١	CJS2	ارضي بمستوى المزايا التي احصل عليه	0.664
		١٢	CJS3	اشعر أن التعويضات التي احصل عليها تعكس جهودي وأدائي في العمل	0.677
		١٣	CJS4	مؤسستي تقدم مزايا إضافية تجعلك تشعر بالاستقرار الوظيفي	0.689
		١٤	CJS5	اشعر بالأمان الوظيفي في مؤسستك	0.659

0.727	اعتقد أن مؤسستي تقدر اسهاماتي في تطوير عملي	CJS6	١٥	النمو والتطوير
0.784	تتخذ مؤسسي إجراءات استمرارية الموظفين في العمل	CJS7	١٦	
0.683	تتاح لي فرص للتطوير المهني والتدريب	GD1	١٧	
0.688	اشعر أن هناك إمكانية للترقية والتقدم في وظيفتك الحالية	GD2	١٨	الرضا الوظيفي
0.679	تتلقي تغذية راجعة منتظمة حول أدائي الوظيفي	GD3	١٩	
0.750	ارضي عن وظيفي الحالية	JS1	٢٠	
0.783	اشعر بالتحفيز أثناء القيام بمهام عملي اليومية	JS2	٢١	
0.762	تتيح وظيفتي استخدام مهاراتي وقدراتي بشكل كامل	JS3	٢٢	
0.727	القرارات المتخذة في مؤسستي عادلة ومنصفة وتشعرنني بالرضا	JS4	٢٣	
0.768	معالجة الشكاوى والمشاكل في مؤسستي تتم بشكل فعال وبطريقة عادلة وتشعرنني بالرضا	JS5	٢٤	

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

أسفر التحليل العاملي الاستكشافي عن تشبع عبارات المقياس على خمس عوامل يفسروا ١٠٤,٧٥٪ من التباين الكلي، وهم كالتالي:

المتغير المستقل: بيئة العمل، توزعت عبارات بيئة العمل على ٤ عوامل كالتالي:

العامل الأول: الإنتماء والولاء للمؤسسة، استحوذ هذا العامل على ١٧,٩٥٣٪ من التباين الكلي بعد التدوير، وتشبعت عليه ٣ عبارات، وتراوحت قيم تشبعاتها بين (٠,٧١٥ ، ٠,٧٧١)

العامل الثاني: التوازن بين العمل والحياة، استحوذ هذا العامل على ١٢,٦٨٧٪ من التباين الكلي بعد التدوير، وتشبعت عليه ٤ عبارات، وتراوحت قيم تشبعاتها بين (٠,٧٤٧ ، ٠,٧٨٩)

العامل الثالث: التعويضات والمزايا والامن الوظيفي، استحوذ هذا العامل على ٢٠,٤٨١٪ من التباين الكلي بعد التدوير، وتشبعت عليه ٣ عبارات، وتراوحت قيم تشبعاتها بين (٠,٦٥٠ ، ٠,٧٨٤)

العامل الرابع: النمو والتطوير، استحوذ هذا العامل على ٩,٧١١٪ من التباين الكلي بعد التدوير، وتشبعت عليه ٣ عبارات، وتراوحت قيم تشبعاتها بين (٠,٦٧٩ ، ٠,٦٨٨)

المتغير التابع: الرضا الوظيفي، توزعت عبارات المتغير على عامل واحد استحوذ هذا العامل على ١٤,٢٧٢٪ من التباين الكلي بعد التدوير، وتشبعت عليه ٨ عبارات، وتراوحت قيم تشبعاتها بين (٠,٧٢٧ ، ٠,٧٨٣).

٥- اختبارات الفروض

الفرض الرئيسي الأول

H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من أو يساوي ٠,٠٥ نظروف بيئة العمل على الرضا الوظيفي

تشير النتائج إلى وجود علاقة بين ظروف بيئة العمل ومستويات الرضا الوظيفي، حيث جاءت قيمة (R) تساوي ٠,٨٧٥، كما كانت قيمة مربع (R) تساوي ٠,٧٦٦، أي أن التباين في ظروف بيئة العمل يفسر تقريبا ٧٧٪ من التباين مستويات الرضا الوظيفي. أيضا تشير النتائج إلى ملائمة نموذج الانحدار، حيث جاءت قيمة (F) تساوي ٨١٦,٠٦٨ عند مستوى معنوية أقل من أو يساوي ٠,٠٠١، أي أن نموذج الانحدار له دلالة إحصائية معنوية، كما يوجد تأثير لتحسين ظروف بيئة العمل على زيادة معدلات الرضا الوظيفي، حيث جاءت القيمة اللامعيارية للانحدار تساوي ٠,٩٨٩ عند مستوى معنوية أقل من أو يساوي ٠,٠٠١ وهي بإشارة موجبة أي أن علاقة التأثير علاقة معنوية طردية، كما كانت القيمة المعيارية للانحدار تساوي ٠,٨٧٥ أي أنه كلما زاد تحسن ظروف بيئة العمل بمقدار ١ كلما زادت معدلات الرضا الوظيفي بمقدار ٨٧,٥٪، وهذا يدعم قبول الفرض H1.

وتتفرع منه الفروض التالية:

H1.1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من أو يساوي ٠,٠٥ للإلتزام والولاء للمؤسسة على الرضا الوظيفي

تشير النتائج إلى وجود علاقة بين الإلتزام والولاء للمؤسسة والرضا الوظيفي، حيث جاءت قيمة (R) تساوي ٠,٨٧٠، كما كانت قيمة مربع (R) تساوي ٠,٧٥٦، أي أن التباين في معدلات الإلتزام والولاء للمؤسسة يفسر تقريبا ٧٥,٦٪ من التباين الحادث في مستويات الرضا الوظيفي. أيضا تشير النتائج إلى ملائمة نموذج الانحدار، حيث جاءت قيمة (F) تساوي ٧٧٢,٩٠٩ عند مستوى معنوية أقل من أو يساوي ٠,٠٠١، أي أن نموذج الانحدار له دلالة إحصائية معنوية، كما يوجد تأثير للإلتزام والولاء للمؤسسة على الرضا الوظيفي، حيث جاءت القيمة اللامعيارية للانحدار تساوي ٠,٨٣٥ عند مستوى معنوية أقل من أو يساوي ٠,٠٠١ وهي بإشارة موجبة أي أن علاقة التأثير علاقة معنوية طردية، كما كانت القيمة المعيارية للانحدار تساوي ٠,٨٧٠ أي أنه كلما زادت مستويات الإلتزام والولاء للمؤسسة بمقدار ١ كلما زادت مستويات الرضا الوظيفي بمقدار ٨٧٪، وهذا يدعم قبول الفرض H1.1.

H1.2: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من أو يساوي ٠,٠٥ للتوازن بين العمل والحياة على الرضا الوظيفي

تشير النتائج إلى وجود علاقة للتوازن بين العمل والحياة وبين الرضا الوظيفي، حيث جاءت قيمة (R) تساوي ٠,٧٩٤، كما كانت قيمة مربع (R) تساوي ٠,٦٣٠، أي أن التوازن بين العمل والحياة يفسر تقريبا ٦٣٪ من التباين الحادث في مستويات الرضا الوظيفي. أيضا تشير النتائج إلى ملائمة نموذج الانحدار، حيث جاءت قيمة (F) تساوي ٤٢٣,٨٢٦ عند مستوى معنوية أقل من أو يساوي ٠,٠٠١، أي أن نموذج الانحدار له دلالة إحصائية معنوية، كما يوجد تأثير للتوازن بين العمل والحياة على الرضا الوظيفي، حيث جاءت القيمة اللامعيارية للانحدار تساوي ٠,٧٦٤ عند مستوى معنوية أقل من أو يساوي ٠,٠٠١ وهي بإشارة موجبة أي أن علاقة التأثير علاقة معنوية طردية، كما كانت القيمة المعيارية للانحدار تساوي ٠,٧٩٤ أي أنه كلما زاد التوازن بين العمل والحياة بمقدار ١ كلما زاد الرضا الوظيفي بمقدار ٧٩٪، وهذا يدعم قبول الفرض H1.2.

H1.3: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من أو يساوي ٠,٠٥ للتعويضات والمزايا والامن الوظيفي على الرضا الوظيفي

تشير النتائج إلى وجود علاقة بين التعويضات والمزايا والامن الوظيفي وبين الرضا الوظيفي، حيث جاءت قيمة (R) تساوي ٠,٧٤٩، كما كانت قيمة مربع (R) تساوي ٠,٥٦١، أي أن التباين في التعويضات والمزايا والامن الوظيفي يفسر تقريبا ٥٦٪ من التباين الحادث في الرضا الوظيفي. أيضا تشير النتائج إلى ملائمة نموذج الإنحدار، حيث جاءت قيمة (F) تساوي ٣١٧,٨٨٥ عند مستوى معنوية أقل من أو يساوي ٠,٠٠١، أي أن نموذج الإنحدار له دلالة احصائية معنوية، كما يوجد تأثير للتعويضات والمزايا والامن الوظيفي على الرضا الوظيفي، حيث جاءت القيمة اللامعيارية للإنحدار تساوي ٠,٨٤٠ عند مستوى معنوية أقل من أو يساوي ٠,٠٠١ وهي بإشارة موجبة أي أن علاقة التأثير علاقة معنوية طردية، كما كانت القيمة المعيارية للإنحدار تساوي ٠,٧٤٩ أي أنه كلما زادت معدلات التعويضات والمزايا والامن الوظيفي بمقدار ١ كلما زادت مستويات الرضا الوظيفي بمقدار ٧٥٪، وهذا يدعم قبول الفرض H1.3.

H1.4: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من أو يساوي ٠,٠٥ للنمو والتطوير على الرضا الوظيفي

تشير النتائج إلى وجود علاقة بين النمو والتطوير والرضا الوظيفي، حيث جاءت قيمة (R) تساوي ٠,٧٠٤، كما كانت قيمة مربع (R) تساوي ٠,٤٩٦، أي أن التباين في مستويات فرص النمو والتطوير يفسر تقريبا ٥٠٪ من التباين الحادث في الرضا الوظيفي. أيضا تشير النتائج إلى ملائمة نموذج الإنحدار، حيث جاءت قيمة (F) تساوي ٢٤٤,٨٤٥ عند مستوى معنوية أقل من أو يساوي ٠,٠٠١، أي أن نموذج الإنحدار له دلالة احصائية معنوية، كما يوجد تأثير للنمو والتطوير على الرضا الوظيفي، حيث جاءت القيمة اللامعيارية للإنحدار تساوي ٠,٦٩٧ عند مستوى معنوية أقل من أو يساوي ٠,٠٠١ وهي بإشارة موجبة أي أن علاقة التأثير علاقة معنوية طردية، كما كانت القيمة المعيارية للإنحدار تساوي ٠,٧٠٤ أي أنه كلما زادت مستويات فرص النمو والتطوير بمقدار ١ كلما زادت مستويات الرضا الوظيفي بمقدار ٧٠٪، وهذا يدعم قبول الفرض H1.4.

جدول رقم (١٢، ١٤): ملخص اختبارات الفروض

م	الفرض	صياغة الفرض	F		Beta		النتيجة
			القيمة	المعنوية	القيمة	المعنوية	
١	H1	يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من أو يساوي ٠,٠٥ لظروف بيئة العمل على الرضا الوظيفي	٨١٦,٠٦٨	٠,٠٠٠	٠,٩٨٩	٠,٠٠٠	قبول
٢	H1.1	يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من أو يساوي ٠,٠٥ للانتماء والولاء للمؤسسة على الرضا الوظيفي	٧٧٢,٩٠٩	٠,٠٠٠	٠,٨٣٥	٠,٠٠٠	قبول
٣	H1.2	يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من أو يساوي ٠,٠٥ التوازن	٤٢٣,٨٢٦	٠,٠٠٠	٠,٧٦٤	٠,٠٠٠	قبول

					بين العمل والحياة على الرضا الوظيفي		
قبول	٠,٠٠٠	٠,٨٤٠	٠,٠٠٠	٣١٧,٨٨	يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من أو يساوي ٠,٠٥ للتعويزات والمزايا والامن الوظيفي على الرضا الوظيفي	H1.3	٤
قبول	٠,٠٠٠	٠,٦٩٧	٠,٠٠٠	٢٤٤,٨٤٥	يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من أو يساوي ٠,٠٥ للنمو والتطوير على الرضا الوظيفي	H1.4	٥

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

٨- التوصيات:

- تدعيم الاتصالات المباشرة وغير المباشرة بين القيادات الإدارية وبين مختلف مستويات التنظيم ليتسنى للقائد الإداري التأثير الإيجابي على العاملين بما يخدم العملية الإدارية.
- استخدام التدريب والتوجيه و إتاحة الفرصة للموظفين بالمشاركة في البرامج المختلفة لتنمية مهاراتهم، بما يهيئ مقومات أداء فاعل، وتوجيه جهودهم لتعكس على مستوى أدائهم .
- يتوجب على الأجهزة الإدارية إعادة النظر في الرواتب والحوافز والمكافآت المادية للموظفين بحيث تكون أكثر ملائمة مع متطلبات الحياة المعيشية لهم، وذلك من شأنه توليد درجة رضا عالية في العمل، وبالتالي يتولد بيئة صحية مما يحقق الرضا الوظيفي، وذلك من خلال البحث في دوافع الموظفين كي يقدم لهم التحفيز المقابل والمناسب.
- على القادة الإداريين والمشرفين العمل علي بناء الثقة بين العاملين وتحديد الأهداف والتوقعات المطلوبة منهم، وتقدير جهودهم وجودة أعمالهم، وإثارة حماسهم وتشجيعهم على المبادرة والابداع والإبتكار والإحساس بالمسئولية وتشجيع الأداء الناجح والتحفيز الذاتي وشحذ الهمم وتفجير الطاقات الكامنة
- يجب الاهتمام بتوزُّع واجبات العمل بين العاملين بشكل عادل في المؤسسات .
- ضرورة إعادة النظر في سياسات الترقيّة المتبعة وذلك لضمان رضا العاملين.
- تحقيق مبدأ العدالة الداخلية للأجور ووضع نظام للحوافز يكفل توزُّيعها بعدالة تامة بين العاملين.
- تشجّع فرص التطوير الذاتي وتحفيزهم عليّ تحسين قدراتهم التعليميّة وخبرتهم ووضع برامج تدريبيّة لتنمية مهاراتهم وقدراتهم والتي تاهلهم للترقي للوظائف الأعلى
- وتوصي الباحثة مستقبلاً بدراسة تأثير التكنولوجيا والرقمنة على بيئة العمل كما توصي بدراسة أساليب القيادة التحفيزية مقابل الأساليب السلطوية، وتأثيرها على معنويات الموظفين وارتباطهم ببيئة العمل .

٩- المراجع:

كتب:

- القبلان، يوسف محمد. (١٩٨١). "أثار التعديب الوظيفي على الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية". معهد الإدارة العامة، الرياض.

- اسعد، محسن اسعد، ورسلان، نبيل اسماعيل، (١٩٨٤) الرضا الوظيفي للقاضين البشريين العاملين في المملكة العربية السعودية، مركز البحوث والتنمية، كلية الاقتصاد، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
- العدلي، نصار علي. (١٩٨٦). "دوافع العاملين في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية". مجلة العلوم البيئية، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس، المجلد الثامن والأربعون، الجزء الأول، ديسمبر.
- العتيبي، أحمد. (١٩٩٢). "علاقة بعض المتغيرات الشخصية بالرضا الوظيفي". مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- أوسم، عملية تقييم الأداء، (٢٠٠٩) منتدى علوم الاقتصاد والإدارة في الإمارات
- توفيق، عبد الرحمن، (٢٠٠٤) مبادئ تقييم الأداء، مركز الخبرات المهنية .
- حسين، حريم. (١٩٩٧). "السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد في المنظمات". دار زهران للنشر، عمان.
- سلطان، محمد سعيد. (٢٠٠٢). "السلوك التنظيمي". قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية.
- رزقية، أحمد - علجوي، إسماعيل. (٢٠٠٣). "الرضا عن العمل وعلاقته بالحوافز". مذكرة تخرج لنيل شهادة الليسانس، المركز الجامعي بالمدينة.
- شوقي، طريف. (١٩٩٣). "السلوك القيادي وفاعلية الإدارة". القاهرة: مكتبة غريب
- عاشور، أحمد صقر، (١٩٨٥) إدارة القوى العاملة، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- 2019.
- عبد العزيز، أيمن محمد. (٢٠١٦). "أثر الإصلاح الإداري على تنمية الموارد البشرية والرضا الوظيفي في بيئة العمل في الأجهزة الإدارية في مصر - دراسة تطبيقية". معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة عين شمس
- رسائل ماجستير
- الحنيطي، إيمان محمد علي. (٢٠٠٠). "دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لعدد من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الجامعات الأردنية". رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية
- بن خور، خير الدين. (٢٠١١). "علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية". رسالة ماجستير، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خضر - بسكرة، الجزائر .
- جوخدار، محمد عامر. (٢٠١٦). "دراسة العوامل المؤثرة على العمل التنظيمي في ظل الأزمات السورية: دراسة حالة". في يونس عيريا، محمد ماجستير. إدارة الأعمال. جامعة الافتراضية السورية، دمشق.
- عوم الله، ميرفت توفيق إبراهيم. (٢٠١٢). "أثر التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين - أنموذج البحث - إدارة حسابات المشتركين في بلدية غزة". برنامج الماجستير في إدارة الأعمال، قسم الإدارة والاقتصاد، كلية الدراسات العليا، الأكاديمية العربية بالدنمارك.

المراجع باللغة الانجليزية:

- AlZalabani, Abdulmonem. (2014). "Impact of Human Resources Management Practice and Perceived Organizational Support on Job Satisfaction: Evidence from

Yanbu Industrial City, KSA." IUP Journal of Organizational Behavior. Vol. 13 Issue 3.

- Andreassi, Jeanine Karin - Lawter, Leanna - Brockerhoff, Martin - Rutigliano, Peter J. (2014). "Cultural impact of human resource practices on job satisfaction: A global study across 48 countries." *Cross Cultural Management*. Vol. 21 Issue 1.
- González Santa Cruz, Francisco, López-Guzmán, Tomás, Sánchez Cañizares, Sandra María. (2014). "Job satisfaction and organizational commitment in human resources in the hotel sector of Cordoba (Spain): Influence of the type of contract and working day." *Intangible Capital*. Vol. 10 Issue 1.
- Gould-Williams, Julian S. - Bottomley, Paul - Redman, Tom - Snape, Ed - Bishop, David J. (2014). "Civic Duty And Employee Outcomes: Do High Commitment Human Resource Practices And Work Overload Matter?" *Public Administration*. Vol. 92 Issue 4.
- Mostafa, Ahmed Mohammed Sayed - Gould-Williams, Julian Seymour. (2014). "Testing the mediation effect of person–organization fit on the relationship between high performance HR practices and employee outcomes in the Egyptian public sector." *International Journal of Human Resource Management*. Vol. 25 Issue 2.
- Tarek M. A. Hamza, Nader A. Fanous, Mahmoud A. M. Amin. (2014). "The Impact of Performance Evaluation on the Job Satisfaction of Workers in the Work Environment of the State Administrative Apparatus."