



أثر بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين
دراسة تطبيقية في مستشفيات وزارة الصحة
بمنطقة المدينة المنورة

إعداد

أ. فهد زكي المطيري

fahdzakmo@kau.edu.sa

د. فهد الحازمي

أستاذ مساعد - قسم إدارة الخدمات الصحية والمستشفيات

كلية الاقتصاد والادارة - جامعة الملك عبد العزيز - جدة

fnalhazmi@kau.edu.sa

مجلة البحوث التجارية - كلية التجارة جامعة الزقازيق

المجلد الخامس والأربعين - العدد الثاني أبريل 2023

رابط المجلة: <https://zcom.journals.ekb.eg/>

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في إعداد الدراسة الحالية، بالإضافة إلى استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد طبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (395) من العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة. وعقب جمع البيانات تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في تحليل البيانات. ولقد توصلت الدراسة لعدة نتائج، أهمها: عناصر بيئة العمل التنظيمية (العلاقة مع الزملاء، التكنولوجيا الحديثة، القيادة، النمو المهني، الثقافة التنظيمية) متوفرة بدرجة كبيرة في مستشفيات منطقة المدينة المنورة. يوجد مستوى تقييم عالي للعاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة بمتوسط (3.85). بينت النتائج أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد بيئة العمل التنظيمية على العاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة. وفي ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بالتوصيات الآتية: يجب توفير كافة المعدات الطبية الحديثة التي تحسن من كفاءة الخدمة الصحية المقدمة لكافة المرضى في المستشفيات بمنطقة المدينة المنورة. زيادة مستوى تشجيع وتحفيز العاملين داخل المستشفيات في منطقة المدينة المنورة ما يساهم في استمرارهم في أداء مهامهم الوظيفية بكفاءة. العمل على توفير مناخ تنظيمي مناسب داخل المستشفيات ما يساعد العاملين على أداء مهامهم المختلفة بكفاءة وفاعلية.

الكلمات الدالة: بيئة العمل التنظيمية، أداء العاملين، المدينة المنورة.

1. مقدمة:

يعد القطاع الصحي من أهم القطاعات الحيوية نظراً لوجود عدد كبير من العاملين في المجال الصحي، وتتصف طبيعة بيئة العمل التنظيمية في المجال الصحي بمجموعة من العلاقات المتشابكة التي تؤثر في تحقيق التوافق النفسي والرضا المهني. وكلما كان التوافق والرضا مع المهنة مرتفعاً كلما تحققت جودة الخدمات الصحية، ومن ثم تحقق رضا المرضى وهو الهدف النهائي للمنشآت الصحية والقطاع الصحي.

تهتم المنشآت الصحية بتطوير وتحسين أداء العاملين لديها بشكل مستمر، وذلك لضمان الوصول لأعلى مستوى من الأداء الكفاء والفعال، ولذا أصبحت العديد من المنشآت الصحية تهتم بتوفير بيئة عمل فعالة من الناحية المادية والمعنوية بما يضمن التأثير بشكل إيجابي على أداء العاملين بالمنشآت الصحية (بني هاني، 2021م).

وتأتي دراسة بيئة العمل التنظيمية في المؤسسات الصحية كنافذة لتحديد القوى المسببة للضغوط سواء كانت هذه القوى ترتبط بطبيعة المهنة، أو بطبيعة الأنظمة الصحية والمتغيرات التي يمر بها، ومن ثم تحديد انعكاسها السلبي على أداء العاملين بالقطاع الصحي، والتي بدورها تؤثر على جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى، وذلك لغرض إيجاد سبل معالجتها بهدف توفير بيئة مناسبة لممارسة المهنة وزيادة الإقبال عليها وتوفير الجو الملائم لأداء مهني أفضل، ويعد العمل في القطاع الصحي من المهن التي تتضمن قدر غير قليل من المشقة أو الضغوط لكثرة المواقف التي يتعرض لها الممارس الصحي أثناء تقديم الخدمات للمرضى (الرويلي، 2019م).

2. مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تؤثر بيئة العمل التنظيمية تأثيراً كبيراً على المنظمات الصحية وعلى أداء العاملين وعلى مستوى جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى في المستشفيات ككل، وتعتبر هذه القضية من القضايا الرئيسية في المؤسسات الصحية التي يجب تبنيتها وإيجاد طرق وحلول للتعامل معها، وهذا ينطبق على مستوى بيئة العمل الداخلية والخارجية، حيث أن الكثير من العوامل تواجه المؤسسات الصحية وتفرض نفسها عليها من أجل تحسين أداء العاملين في قطاع الرعاية الصحية، بما يضمن تقديم خدمة صحية ملائمة لتوقع المريض وتلبي حاجته.

وانطلاقاً من الاهتمام برأس المال البشري والذي نادى به رؤية المملكة 2030 تأتي الدراسة لتركز على العوامل التي تؤثر في إيجاد بيئة عمل مناسبة للموظفين في الصحة كون ذلك ينعكس على أداء العاملين داخل القطاع الصحي، ولذا تكمن مشكلة الدراسة البحثية الحالية في تسليط الضوء على تأثير بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة.

وبناءً على ما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

ما أثر بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة السعودية بمنطقة المدينة المنورة؟

3. غاية وأهداف الدراسة:

تكمن الغاية الرئيسية للدراسة الحالية في التعرف على أثر بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة، وينبثق من هذه الغاية الأهداف الفرعية الآتية:

- عرض وتحليل أثر العلاقة مع الزملاء كأحد أبعاد البيئة التنظيمية للعمل وأداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة منطقة المدينة المنورة.
- عرض وتحليل أثر التكنولوجيا الحديثة كأحد أبعاد البيئة التنظيمية للعمل وأداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة منطقة المدينة المنورة.
- عرض وتحليل أثر القيادة كأحد أبعاد البيئة التنظيمية للعمل وأداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة منطقة المدينة المنورة.
- عرض وتحليل أثر النمو المهني كأحد أبعاد البيئة التنظيمية للعمل وأداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة منطقة المدينة المنورة.
- عرض وتحليل أثر الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد البيئة التنظيمية للعمل وأداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة منطقة المدينة المنورة.

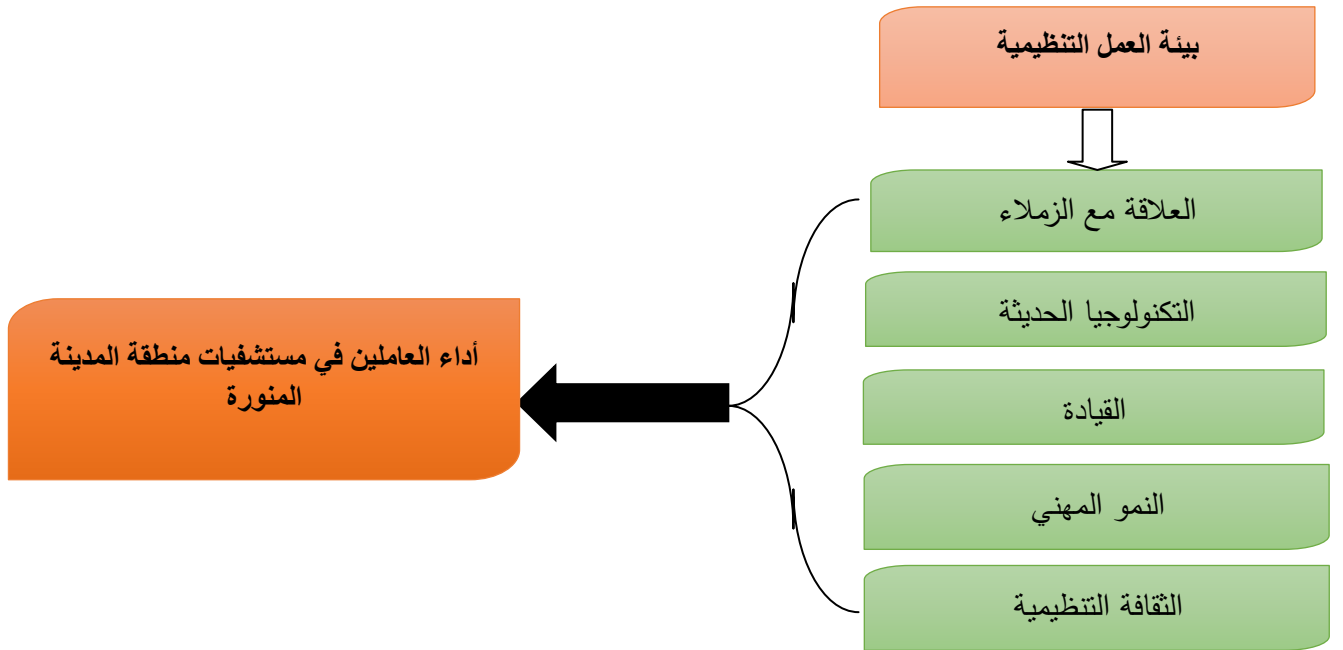
4. أهمية الدراسة:

يمكن أن تفيد هذه الدراسة بالارتقاء بأداء العاملين بالقطاع الصحي، فقد وجد أن هناك العديد من الدراسات التي تناولت أثر بيئة العمل المادية على أداء العاملين بالمنظمات

الصحية، وتأتي الدراسة الحالية لتركز على تأثير بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية، مما يعد بعداً إضافياً لتفعيل محددات بيئة العمل التنظيمية الإيجابية المستقرة وتجنب محددات بيئة العمل التنظيمية المضطربة وغير المستقرة.

6. نموذج الدراسة:

المتغيرات المستقلة المتغير التابع



شكل رقم (1): نموذج الدراسة

7. فرضيات الدراسة:

1. توجد أثر علاقة ذات دلالة إحصائية بين العلاقة مع الزملاء كأحد أبعاد البيئة التنظيمية للعمل وأداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة منطقة المدينة المنورة.
2. توجد أثر علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا الحديثة كأحد أبعاد البيئة التنظيمية للعمل وأداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة منطقة المدينة المنورة.
3. توجد أثر علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة كأحد أبعاد البيئة التنظيمية للعمل وأداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة منطقة المدينة المنورة.
4. توجد أثر علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمو المهني كأحد أبعاد البيئة التنظيمية للعمل وأداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة منطقة المدينة المنورة.

5. توجد أثر علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد البيئة التنظيمية للعمل وأداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة منطقة المدينة المنورة.

8. منهجية الدراسة:

استخدم المنهج الوصفي التحليلي لإعداد الدراسة، يمثل هذا المنهج مجموعة من الإجراءات البحثية والعلمية التي تستهدف وصف الظاهرة أو الحدث محل الدراسة، والعمل على تشخيصه بشكل دقيق، والتعبير عنه كمياً وكيفياً، وتحديد درجة ارتباطه بالظواهر والأحداث الأخرى، وذلك لغرض التوصل إلى دلالات واستنتاجات تسهم في إحداث التغيير والتطوير (المزجاجي، 2017م). تكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين في مستشفيات وزارة الصحة داخل منطقة المدينة المنورة، واللذين يبلغ عددهم (11944) موظف، وذلك بحسب ما تشير الإحصائيات التي توصل إليها الباحث من خلال مقابلة قام بها مع السيد مدير تخطيط القوى العاملة بالموارد البشرية بصحة المدينة المنورة.

ولاختيار عينة الدراسة، قام الباحث باستخدام معادلة ريتشارد جيجر الإحصائية، والموضحة في الشكل أدناه، تبين أن حجم عينة الدراسة يبلغ عدد (372) موظف، وهذا هو الحد الأدنى لحجم العينة الدراسة.

$$n = \frac{(Z/d)^2 \times p(1-p)}{1 + \frac{1}{N} [(Z/d)^2 \times p(1-p) - 1]}$$

حيث أن: n = العينة، N = المجتمع، Z = الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96، d = نسبة الخطأ (5%)، p = نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي (0.50).

$$n = \frac{(1.96/0.05)^2 \times 0.5(1 - 0.5)}{1 + \frac{1}{300} \left[\left(\frac{1.96}{0.05} \right)^2 \times 0.5(1 - 0.5) - 1 \right]}$$

$$n = \frac{384.16}{1.03208}$$

$$n = 372.2192$$

وعقب توزيع الاستبانة استطاع الباحث جمع 395 استبانة صالحة للتحليل، أي أن عينة الدراسة الحالية بلغت (395) موظف K وفيما يلي جدول يوضح توزيع مجتمع وعينة الدراسة.

جدول رقم (1): مجتمع وعينة الدراسة:

فئات العاملين	المجتمع	%	العينة
أطباء	2150	%18	38
تمريض	6740	%56.4	61
إداريين	1225	%10.3	38
فنيين صحيين	1150	%9.6	61
أخصائيين	379	%3.2	169
تخصصات أخرى	300	%2.5	28
إجمالي	11944	%100	395

تم استخدام أداة الاستبانة كونها الأداة الأنسب لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وقد تم إعداد الاستبانة وتوزيعها على جميع أفراد العينة وذلك بهدف جمع البيانات اللازمة للدراسة، وقد تم تصميم الأداة بناءً على الأدبيات ذات الصلة، والتي من أهمها دراسة (بني هاني، 2021م)، و(طبيشات، 2020م)، و(الرويلي، 2019م)، و(الجبوري، 2018م).

وقد تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة خلال الفترة من (2022/6/20م)، وحتى الفترة (2022 /9 /25م)، وفيما يلي الرابط الإلكتروني لاستمارة الاستبانة.

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdxm5X-G3jDLP1q5O0JubaZdcuGpFd59cbftOfg40BHvhicgA/viewform>

وتضمنت الاستبانة قسمين، وهما.

الأول: وتضمن البيانات الديموغرافية للمبحوثين (الجنس – الجنسية – العمر – المؤهل العلمي – عدد سنوات الخبرة – المسمى الوظيفي).

الثاني: وتضمن محاور الدراسة حيث تكون من (27) فقرة موزعة على ستة محاور رئيسية، وهي كما يلي:

المحور الأول: ويناقش العلاقة مع الزملاء في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة.

المحور الثاني: ويناقدش التكنولوجيا الحديثة في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة.

المحور الثالث: ويناقدش القيادة في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة .

المحور الرابع: ويناقدش النمو المهني في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة .

المحور الخامس: ويناقدش الثقافة التنظيمية في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة.

المحور السادس: ويناقدش أداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة ، وتم استخدم مقياس ليكرت الخماسي لترتيب الإجابة على فقرات القسم الثاني.

9. الدراسات السابقة:

تم عرض ومناقشة العديد من الدراسات و الأدبيات التي تناولت تأثير بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين في المنظمات الصحية، وتم عرض تلك الأدبيات من خلال تقسيمها إلى خمسة محاور تمثل علاقة المتغيرات المستقلة (عناصر بيئة العمل التنظيمية) بالمتغير التابع (أداء العاملين في المنظمات الصحية)، وذلك على النحو التالي:

9-1: العلاقات مع الزملاء كأحد عناصر بيئة العمل التنظيمية وأثرها على أداء العاملين في المنظمات الصحية:

لتحديد أثر بيئة العمل التنظيمية على الاحتفاظ بالكفاءات الصحية بمستشفى طريف العام، أجريت دراسة بحثية مستخدمة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة، وطبقت على (220) عامل طبي، وتوصلت إلى أن تقدير العينة جاء مرتفعاً في بعد العلاقة مع زملاء العمل، في حين كان تقدير عينة الدراسة منخفضاً في بعد النمو المهني (الرويلي، 2019م).

ولتحسين أداء العاملين وتحقيق الرفاهية في بيئة العمل التنظيمية، أجريت دراسة لفحص دور العلاقات بين موظفي الرعاية الصحية والمديرين كمورد لتحقيق ذلك، واستخدمت الدراسة المنهج النوعي، وباستخدام المقابلة لجمع البيانات، وطبقت على (27) موظف في الرعاية الصحية بالسويد، وتوصلت إلى أن العلاقة بين العاملين والمديرين هي عنصر أساسي للقيام بعمل جيد ووسيلة لتحقيق الانتماء، وتحسين بيئة العمل التنظيمية النفسية والاجتماعية. (Persson et al,)

(2018)

وسعت دراسة بحثية أخرى إلى التحقيق في آثار العلاقات الصحية في مكان العمل على سلوكيات العمل للموظفين ، والتي بدورها تؤثر على أدائهم، وذلك منظور على طاقم التمريض في فيتنام، واستخدم المنهج الاستقصائي، والاستبانة، وشملت الدراسة عينة من (303) ممرضة، وتوصلت الدراسة إلى أن العلاقات بين القادة وممرضاتهم تحسن جودة العلاقة في مكان العمل وأداء الممرضات، كما تم توضيح الأثر الاجتماعي للعلاقات في العمل للتخفيف بشكل إيجابي من الارتباط بين التفاعلات الصحية في مكان العمل وضغوط العمل. (Tran et al, 2018)

ولقد أجريت دراسة علمية لفحص علاقات العمل بين طاقم رعاية التوليد ومديريهم، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الاستقصائي والنوعي، والمقابلة، وطبقت على (84) من مقدمي الرعاية الصحية، وبينت أن عينة الدراسة يعانون من علاقات عمل سلبية وغير مرنة، حيث أثرت أساليب القيادة السيئة على علاقات العمل بين طاقم رعاية التوليد ومديريهم، وكانت الشواغل الرئيسية هي افتقار المديرين إلى الدعم لرعاية العاملين وأداء العاملين، ونقص التوجيه للموظفين الجدد والزملاء المبتدئين، فضلاً عن عدم كفاية الإشراف الداعم، كما كشفت هذه الدراسة أن العاملين كانوا محبطين وتقويضهم من خلال أساليب وسلوك قيادة المعاملات ، كما يتضح من الإدارة بالاستثناء ونقص التغذية الراجعة (Chipeta et al, 2016).

9-2: التكنولوجيا الحديثة كأحد عناصر بيئة العمل التنظيمية وأثرها على أداء العاملين في المنظمات الصحية:

أجريت دراسة لتحديد أثر استخدام التقنيات الحديثة على بيئة العمل التنظيمية في مستشفى الملك فهد للقوات المسلحة بمحافظة جدة؛ واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة، وطبقت على (1500) موظف، وتوصلت إلى أن التقنيات الحديثة لها دور مرتفع في تحسين بيئة العمل التنظيمية، كما أشارت النتائج لوجود درجة مرتفعة جداً من توفر الأجهزة والتقنيات الحديثة في بيئة العمل التنظيمية. (حسن؛ وآخرون، 2019م).

وللكشف عن توجهات العاملين نحو استخدام نظم المعلومات للاحتفاظ بالكفاءات الطبية، أجريت دراسة للكشف عن ذلك بالتطبيق على مستشفى الخفجي الأهلي بالمملكة العربية السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الاستنباطي والوصفي التحليلي، وباستخدام الاستبانة جمعت البيانات من (231) عاملاً بالمستشفى، وتبين وجود علاقة بين نظام معلومات إدارة الموارد البشرية والاحتفاظ بالكفاءات الطبية وجودة وفاعلية أداء الكفاءات الطبية (الخطيب؛ وعبد الحليم، 2019م).

ولتقليل التحديات التي يعاني منها طاقم التمريض في كرواتيا، أجريت مراجعة بحثية تستهدف تقييم أثر استخدام التكنولوجيا في زيادة كفاءة الممرضات وتحسين أدائهن، وباستخدام المنهج المسحي تم إجراء المراجعة، ولقد بينت نتائج المراجعة أن لاتزال التكنولوجيا الحديثة في مهنة التمريض في مهدها، وتساهم الكثير من العوامل في بطء التطور مثل التكلفة العالية ونقص الممرضات وتدريب الطاقم الطبي على العمل مع التكنولوجيا الجديدة. (Jelec et al, 2016).

9-3: القيادة كأحد عناصر بيئة العمل التنظيمية وأثرها على أداء العاملين في المنظمات الصحية:

لتحديد دور القيادة كأحد عناصر بيئة العمل على الأداء التكيفي للعاملين في القطاع الصحي، أجريت دراسة مطبقة على مستشفى الملك المؤسس عبد الله الجامعي لفحص ذلك، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة، وطبقت الدراسة على (462) عامل، وتبين وجود تأثير إيجابي دال إحصائياً للقيادة كأحد عناصر بيئة العمل على الأداء التكيفي للعاملين (بني هاني، 2021م)

ولقياس أثر بيئة العمل في حدوث الإحترق الوظيفي لدى طاقم التمريض في مستشفيات وزارة الصحة الكويتية، أجريت دراسة مستخدمة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة، وطبقت على (215) ممرض/ة، وبينت النتائج أن القيادة الإدارية في المستشفيات جاءت بدرجة متوسطة، كما أشارت لعدم وجود أثر للقيادة على الإحترق الوظيفي للعاملين في المستشفيات (العنزي، 2018م). وفي إطار السعي نحو تحسين أداء للعاملين بالقطاع الطبي الخاص من خلال تمكينهم، أجريت دراسة لتوضيح أثر القيادة في تحقيق ذلك، ومن خلال التطبيق على مجموعة صحة للرعاية الصحية بالسعودية، وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة، تبين وجود تأثير إيجابي للقيادة الإدارية الفعالة في تحسين أداء العاملين وفي تمكينهم مما يتيح لهم القدرة على اتخاذ القرار مما يعزز من فاعلية وكفاءة أدائهم (برهان، 2017م).

9-4: النمو المهني كأحد عناصر بيئة العمل التنظيمية وأثرها على أداء العاملين في المنظمات الصحية:

لتقييم أثر التطور الوظيفي على أداء الموظف في قطاع الصحة الخاص، أجريت دراسة تستهدف تحقيق ذلك، مستخدمة المنهج المسحي الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وطبقت على 397 ممارساً طبياً، وأشارت النتائج الوصفية إلى أن غالبية العاملين وافقوا بشدة على وجود برامج

تدريب وإرشاد للعمل التنموية، كما تبين وجود مستوى تأثير متوسط لتخطيط المسار الوظيفي على أداء العاملين. (Hallo & Obuba, 2021)

وللكشف عن عوامل التأثير على التطور والنمو المهني لدى التمريض في مستشفيات بورسعيد الحكومية، أجريت دراسة بحثية مستخدمة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وطبقت على (73) من المدراء ووكلاء ورؤساء أقسام التمريض، وعينة بلغت (274) من التمريض، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين العوامل الشخصية (السلوكيات الشخصية، والتمكين الوظيفي، والرضا الوظيفي، وممارسة التطور الوظيفي) والعوامل المتعلقة بالوظيفة (الاستقلال الوظيفي، دعم المشرف) والعوامل المتعلقة بالمستشفى (دعم الإدارة، خطط التطوير المهني) ومستوى النمو والتطور المهني للتمريض (Mohammed et al, 2020)

وللتأكيد على أهمية النمو والتطوير المهني، أجريت دراسة للتحقيق في واقع التطوير المهني والمسار الوظيفي في مجال التمريض، واستخدمت المنهج الاستنباطي والاستدلالي، وتوصلت الدراسة إلى أن التدريب والتعليم يعد المسار الأساسي الذي يساعد على النمو المهني لطاقم التمريض، كما بينت النتائج وجود أهمية كبيرة للاهتمام للنمو المهني، حيث يسهم في زيادة الاحتفاظ بالمرضات ورضاهم ويحسن من جودة الرعاية المقدمة. (Oyetunde & Oluwafunke, 2015).

9-5: الثقافة التنظيمية كأحد عناصر بيئة العمل التنظيمية وأثرها على أداء العاملين في المنظمات الصحية:

لتحسين مستوى أداء العاملين وتوفير بيئة عمل مناسبة، أجريت دراسة بحثية تستهدف توضيح أثر الاهتمام بتوفير أبعاد الثقافة التنظيمية على أداء العاملين في مركز الكلى بمستشفى بن سينا، واستخدمت المنهج الوصفي والاستبانة، وطبقت على (35) عامل، وبينت وجود مستويات مرتفعة لجميع أنواع الثقافة التنظيمية (ثقافة القوة، ثقافة النظم والأدوار، ثقافة الإنجاز، ثقافة التعاطف الإنساني)، كما أشارت لوجود علاقة ارتباطية قوية جداً بين الثقافة التنظيمية وتحسين الأداء الوظيفي (محمد؛ وعبد الرحمن، 2022م).

ولتحديد العوامل المؤثرة على العاملين في المستشفيات النرويجية التي تدفعهم نحو الابتكار في أداء مهام عملهم، هدف إحدى الدراسة فحص تأثير الثقافة التنظيمية في تحقيق ذلك، واستخدمت

المنهج الوصفي والاستبانة، وطبقت على (1008) عامل، وتوصلت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية مرتبطة بشكل إيجابي ومباشر بكل من الجاذبية التنظيمية والسلوك الابتكاري الفردي للموظف (Mutonyi et al, 2022).

ولتحسين رضا العاملين وتحسين مستوى أداء المستشفيات، أجريت دراسة تناقش أثر الثقافة التنظيمية في تحقيق ذلك، مستخدمة المنهج الكمي، وطبقت على (513) موظف في عدة مستشفيات في الصين، وتوصلت إلى أن إنشاء ثقافة تنظيمية فعالة هي استراتيجية فعالة لتحسين الرضا الوظيفي للأطباء وتجعلهم أشخاص مناسبين لطموحات وأهداف المستشفى، كما توفر هذه الاستراتيجية مساراً جديداً لتحسين أداء المستشفيات من خلال تعزيز الثقافة التنظيمية (Xiong et al, 2022).

للكشف عن تأثير الثقافة التنظيمية على أداء العاملين في مستشفى الزاوية التعليمي، أجريت دراسة بحثية تستهدف الكشف عن ذلك، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة، وطبقت على (74) عامل، وتوصلت إلى وجود تأثير إيجابي للثقافة التنظيمية بمختلف متغيراتها (الابتكار، الثقة، والالتزام بالوقت) على أداء العاملين في مستشفى الزاوية التعليمي، كما بينت النتائج وجود ثقة متبادلة بين الزملاء حول ما يقدمونه من خدمات صحية للمرضى (البوم، 2020م).

10. تحليل البيانات واستخلاص النتائج:

لتحليل عناصر وأبعاد بيئة العمل التنظيمية وعلاقتها بأداء العاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة، تم حساب المتوسطات والانحرافات ومربع كاي، وذلك على النحو التالي:

10-1: العلاقة مع الزملاء كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية في مستشفيات منطقة المدينة المنورة:

فيما يلي تم تحليل فقرات المحور الأول – العلاقة مع الزملاء كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية في مستشفيات منطقة المدينة المنورة، والجدول التالي يوضح نتائج التحليل الاحصائي لهذا المحور:

جدول رقم (2): التحليل الإحصائي لمحور العلاقة مع الزملاء كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية في
مستشفيات منطقة المدينة المنورة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مربع كاي	مستوى الدلالة
1	تتصف علاقتي مع زملائي بالمرونة والكفاءة	4.45	0.648	73.048	0.000
2	أحب لزملائي الخير ولا أكن لأي شخص الضغينة	4.66	0.630	107.048	0.000
3	أهتم بمشاركة الزملاء في فرحتهم بالترقي وحصولهم على المكافآت	4.64	0.573	54.000	0.000
4	أحرص على تقديم النصح والمساعدة لزملائي من دون انتظار أي مقابل	4.69	0.537	63.500	0.000
متوسط المحور		4.61	0.424	64.167	0.000

يوضح الجدول رقم (2) الاستجابات على فقرات المحور الأول – العلاقة مع الزملاء، ولقد جاءت استجابات العينة على فقرات المحور والبالغ عددها (4) فقرات بمتوسطات تراوحت ما بين (4.45 – 4.69).

وكانت أعلى الفقرات متوسطةً هي الفقرة (4) "أحرص على تقديم النصح والمساعدة لزملائي من دون انتظار أي مقابل" بمتوسط يبلغ (4.69) وانحراف (0.537) واختبار كاي (63.500)، يليها الفقرة (2) "أحب لزملائي الخير ولا أكن لأي شخص الضغينة" بمتوسط يبلغ (4.66) وانحراف (0.630) واختبار كاي (107.048)، وجاءت الفقرة (3) "أهتم بمشاركة الزملاء في فرحتهم بالترقي وحصولهم على المكافآت" في الترتيب الثالث بمتوسط يبلغ (4.64) وانحراف (0.573) وقيمة اختبار كاي (54.000).

وجاءت الفقرة (1) "تتصف علاقتي مع زملائي بالمرونة والكفاءة" في الترتيب الرابع والأخير بمتوسط (4.45) وانحراف (0.648) وقيمة اختبار كاي (73.048) ودرجة استجابة "موافق تماماً".

وبشكل عام تبين أن المتوسط لجميع الفقرات بلغ (4.61) وانحراف (0.424) وقيمة اختبار كاي (64.167) مما يدل على أن العلاقة مع الزملاء متوفرة بدرجة كبيرة جداً كأحد عناصر بيئة العمل التنظيمية في مستشفيات منطقة المدينة المنورة.

ويرى الباحث أن وجود علاقات طيبة وجيدة ما بين زملاء العمل يساعد على خلق بيئة عمل يسودها الاحترام المتبادل والتفاهم، ما يساعد على خدمة المرضى بشكل أفضل، وإنجاز مهام العمل المختلفة بشكل أسرع من خلال التعاون ما بين الزملاء على إنجازها.

10-2: التكنولوجيا الحديثة كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية في مستشفيات منطقة المدينة المنورة:

فيما يلي يتم تحليل فقرات المحور الثاني – التكنولوجيا الحديثة كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية في مستشفيات منطقة المدينة المنورة، والجدول التالي يوضح نتائج التحليل الإحصائي لهذا المحور:

جدول رقم (3): لتحليل الإحصائي لمحور التكنولوجيا الحديثة كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية في مستشفيات منطقة المدينة المنورة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مربع كاي	مستوى الدلالة
1	توفر المستشفى كافة التجهيزات التقنية الحديثة	3.68	1.163	40.167	0.000
2	يتم استخدام أجهزة حاسوب تمتاز بالكفاءة والسرعة في تنفيذ المهام	3.88	1.102	46.833	0.000
3	يوجد حرص بتزويد المستشفى بكافة المعدات الطبية الحديثة التي تحسن من كفاءة الخدمة الصحية	3.51	1.227	20.643	0.000
4	تستخدم نظم المعلومات والشبكات داخل المستشفى بما يحقق الترابط بين كافة أقسام المستشفى ببعض البعض	4.02	0.994	49.810	0.000
متوسط المحور		3.77	0.951	48.143	0.000

يوضح الجدول رقم (3) متوسط الاستجابات على فقرات المحور الثاني – التكنولوجيا الحديثة، وقد جاءت استجابات العينة على فقرات المحور والبالغ عددها (4) فقرات، بمتوسطات تراوحت ما بين (3.51 – 4.02).

وكانت أعلى الفقرات متوسطاً الفقرة (4) "تستخدم نظم المعلومات والشبكات داخل المستشفى بما يحقق الترابط بين كافة أقسام المستشفى ببعض البعض" بمتوسط يبلغ (4.02) وانحراف (0.994) واختبار كاي (49.810)، يليها الفقرة (3) "يتم استخدام أجهزة حاسوب تمتاز بالكفاءة والسرعة في تنفيذ المهام" بمتوسط يبلغ (3.88) وانحراف (1.102) وقيمة اختبار كاي (46.833)، وبدرجة استجابة "موافق".

وجاءت الفقرة (1) "توفر المستشفى كافة التجهيزات التقنية الحديثة" في الترتيب الثالث بمتوسط يبلغ (3.68) وانحراف (1.163) وقيمة اختبار كاي (40.167)، ثم الفقرة (3) "يوجد حرص بتزويد المستشفى بكافة المعدات الطبية الحديثة التي تحسن من كفاءة الخدمة الصحية" في الترتيب الأخير بمتوسط (3.51) وانحراف معياري (1.227) وقيمة اختبار كاي (20.643) ودرجة استجابة "موافق".

وبشكل عام تبين أن المتوسط لجميع الفقرات بلغ (3.77) وانحراف معياري (0.951) وقيمة اختبار كاي (48.143) مما يدل على أن التكنولوجيا الحديثة متوفرة بدرجة كبيرة كأحد عناصر بيئة العمل التنظيمية في مستشفيات منطقة المدينة المنورة.

ويرى الباحث أن وجود الوسائل التكنولوجية المختلفة يساعد على إنجاز مهام العمل بشكل محوسب وأكثر سرعة، ما يساهم في تقليل نسبة الأخطاء المرتكبة من جهة، وتقليل الوقت المستغرق لتقديم الخدمات الطبية للمرضى والمراجعين داخل المستشفى من جهة أخرى.

10-3: القيادة كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية في مستشفيات منطقة المدينة المنورة:

فيما يلي يتم تحليل فقرات المحور الثالث – القيادة كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية في مستشفيات منطقة المدينة المنورة، والجدول التالي يوضح نتائج التحليل الإحصائي لهذا المحور:

جدول رقم (4): التحليل الإحصائي لمحور القيادة كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية في مستشفيات منطقة المدينة المنورة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مربع كاي	مستوى الدلالة
1	يوجد في المستشفى قيادة فعالة ومرنة	3.76	1.147	28.024	0.000
2	تهتم القيادة بخلق قنوات اتصال فعالة بينها وبين العاملين داخل المستشفى	3.75	1.129	24.690	0.000
3	تحرص القيادة على تشجيع وتحفيز العاملين للاستمرار في أداء مهام العمل	3.66	1.156	27.071	0.000
4	تهتم القيادة بعملية تفويض السلطات وتمكين العاملين وعدم التقيد بالمركزية في أداء المهام	3.71	1.126	24.095	0.000
	متوسط المحور	3.72	0.991	56.000	0.000

يوضح الجدول رقم (4) الاستجابات على المحور الثالث – القيادة، وقد جاءت استجابات العينة على فقرات المحور والبالغ عددها (4) فقرات بمتوسطات تراوحت ما بين (3.66 – 3.76). وكانت أعلى الفقرات متوسطاً هي الفقرة (1) "يوجد في المستشفى قيادة فعالة ومرنة" بمتوسط يبلغ (3.76) وانحراف معياري (1.147) وقيمة اختبار كاي (28.024)، يليها في المرتبة الثانية الفقرة (2) "تهتم القيادة بخلق قنوات اتصال فعالة بينها وبين العاملين داخل المستشفى" بمتوسط يبلغ (3.75) وانحراف معياري (1.129) وقيمة اختبار كاي (24.690) بدرجة استجابة "موافق".

والفقرة (4) "تهتم القيادة بعملية تفويض السلطات وتمكين العاملين وعدم التقيد بالمركزية في أداء المهام" في الترتيب الثالث بمتوسط يبلغ (3.71) وانحراف معياري (1.126) وقيمة اختبار كاي (24.095) ودرجة استجابة "موافق". ثم الفقرة (3) "تحرص القيادة على تشجيع وتحفيز العاملين للاستمرار في أداء مهام العمل" في الترتيب الأخير بمتوسط (3.66) وانحراف معياري (1.156) وقيمة اختبار كاي (27.071) ودرجة استجابة "موافق".

وبشكل عام تبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بلغ (3.72) وانحراف معياري (0.991) وقيمة اختبار كاي (56.000) مما يدل على أن القيادة متوفرة بدرجة كبيرة كأحد عناصر بيئة العمل التنظيمية في مستشفيات منطقة المدينة المنورة.

ويؤكد الباحث على أن وجود القيادة داخل المستشفيات يساهم في تسهيل التواصل ما بين العاملين داخل المستشفى، ما يشجعهم على أداء مهامهم الوظيفية المختلفة، كما ويساعد وجود القيادة الحكيمة داخل بيئة العمل على حل النزاعات والخلافات بين العاملين – إن وجدت – وتقريب وجهات النظر فيما بينهم فيما يتعلق ببيئة العمل، وبالتالي إنجاز المهام الوظيفية بشكل أسرع وأكثر جودة.

4-10: النمو المهني كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية في مستشفيات منطقة المدينة المنورة:

فيما يلي يتم تحليل فقرات المحور الرابع – النمو المهني كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية في مستشفيات منطقة المدينة المنورة، والجدول التالي يوضح نتائج التحليل الاحصائي لهذا المحور:

جدول رقم (5): التحليل الإحصائي لمحور النمو المهني كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية في
مستشفيات منطقة المدينة المنورة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مربع كاي	مستوى الدلالة
1	يساعدك العمل داخل المستشفى على الارتقاء والتطور	3.75	1.139	28.262	0.001
2	تهتم المستشفى بتوفير الدورات والبرامج التدريبية التي تنمي من مهارات وخبرات العاملين	3.43	1.254	16.357	0.000
3	لا تقف ظروف العمل داخل المستشفى أمام فرص نموك وتطورك المهني	3.85	1.035	39.333	0.000
4	تحرص المستشفى على توفير طرق وأساليب علمية حديثة لتقييم وتقويم العاملين بما يحسن من أدائهم ويطور من معارفهم وإمكانياتهم	3.67	1.165	20.643	0.000
	متوسط المحور	3.67	0.950	58.143	0.000

يوضح الجدول (5) متوسط الاستجابات على المحور الرابع – النمو المهني، وقد جاءت استجابات العينة على فقرات المحور والبالغ عددها (4) فقرات بدرجة استجابة "موافق" وذلك بمتوسطات حسابية تراوحت ما بين (3.43 – 3.85).

وأعلى الفقرات متوسطاً هي الفقرة (3) "لا تقف ظروف العمل داخل المستشفى أمام فرص نموك وتطورك المهني" بمتوسط يبلغ (3.85) وانحراف (1.035) وقيمة اختبار كاي (39.333) بدرجة استجابة "موافق" يليها الفقرة (1) "يساعدك العمل داخل المستشفى على الارتقاء والتطور" بمتوسط يبلغ (3.75) وانحراف معياري (1.139) وقيمة اختبار كاي (28.262) بدرجة استجابة "موافق".

وجاءت الفقرة (4) "تحرص المستشفى على توفير طرق وأساليب علمية حديثة لتقييم وتقويم العاملين بما يحسن من أدائهم ويطور من معارفهم وإمكانياتهم" في الترتيب الثالث بمتوسط يبلغ (3.67) وانحراف (1.165) وقيمة اختبار كاي (20.643) ودرجة استجابة "موافق". ثم الفقرة (2) "تهتم المستشفى بتوفير الدورات والبرامج التدريبية التي تنمي من مهارات وخبرات العاملين" في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (1.254) وقيمة اختبار كاي (16.357) ودرجة استجابة "موافق".

وبشكل عام تبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات بلغ (3.67) وانحراف معياري (0.950) وقيمة اختبار كاي (58.143) مما يدل على أن النمو المهني متوفر بدرجة كبيرة كأحد عناصر بيئة العمل التنظيمية في مستشفيات منطقة المدينة المنورة.

ويرى الباحث أن الاهتمام بالنمو المهني داخل بيئة العمل التنظيمية يساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية والإرتقاء بموظفيها ورؤيتها العامة، إضافة إلى تعزيز قدرات العاملين وتطويرها من خلال الدورات والبرامج التدريبية التي يتم توفيرها لهم والتي تنمي من مهاراتهم ومعارفهم، وبالتالي تحسين تقييمهم السنوي بناء على ذلك.

3-5: الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية في مستشفيات منطقة المدينة المنورة:

فيما يلي يتم تحليل فقرات المحور الخامس – الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد بيئة العمل في مستشفيات منطقة المدينة المنورة، والجدول التالي يوضح نتائج التحليل الإحصائي لهذا المحور:

جدول رقم (6): التحليل الإحصائي لمحور الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية في مستشفيات منطقة المدينة المنورة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مربع كاي	مستوى الدلالة
1	تسود المستشفى مجموعة من القيم والمعتقدات التنظيمية الواضحة والمحددة	3.80	1.117	29.929	0.000
2	يتم تطبيق اللوائح والقوانين على كافة العاملين داخل المستشفى من دون استثناء أو مجاملة	3.36	1.377	8.024	0.000
3	تلتزم المستشفى بالأعراف التنظيمية المتعارف عليها في بيئة العمل	3.93	0.991	43.143	0.000
4	توفر المستشفى مناخ تنظيمي مناسب يساعد العاملين على أداء مهام عملهم	3.57	1.205	16.952	0.000
	متوسط المحور	3.66	1.006	39.571	0.000

يوضح الجدول رقم (6) متوسط الاستجابات على المحور الخامس – الثقافة التنظيمية، وقد جاءت استجابات العينة على فقرات المحور والبالغ عددها (4) فقرات بمتوسطات تراوحت ما بين (3.36 – 3.93).

وأعلى الفقرات متوسطاً هي الفقرة (3) "تلتزم المستشفى بالأعراف التنظيمية المتعارف عليها في بيئة العمل" بمتوسط يبلغ (3.93) وانحراف معياري (0.991) وقيمة اختبار كاي (43.143) بدرجة استجابة "موافق"، يليها الفقرة (1) "تسود المستشفى مجموعة من القيم والمعتقدات التنظيمية الواضحة والمحددة" بمتوسط يبلغ (3.80) وانحراف معياري (1.117) وقيمة اختبار كاي (29.929) بدرجة استجابة "موافق".

وجاءت الفقرة (4) "توفر المستشفى مناخ تنظيمي مناسب يساعد العاملين على أداء مهام عملهم" في الترتيب الثالث بمتوسط يبلغ (3.57) وانحراف معياري (1.205) وقيمة اختبار كاي (16.952) ودرجة استجابة "موافق"، ثم الفقرة (2) "تهتيم تطبيق اللوائح والقوانين على كافة العاملين داخل المستشفى من دون استثناء أو مجاملة" في الترتيب الأخير بمتوسط (3.36) وانحراف معياري (1.377) وقيمة اختبار كاي (8.024) ودرجة استجابة "لا أعلم".

وعموماً يتبين أن المتوسط لجميع الفقرات بلغ (3.66) وإنحراف معياري (1.006) وقيمة اختبار كاي (39.571) مما يدل على أن الثقافة التنظيمية متوفرة بدرجة كبيرة كأحد عناصر بيئة العمل التنظيمية في مستشفيات منطقة المدينة المنورة.

ويؤكد الباحث على أن وجود قيم ومعتقدات تنظيمية واضحة داخل بيئة العمل تساعد على تطبيق النظام على الجميع دون محاباة لأحد، وبالتالي تشجيع العاملين على أداء مهام عملهم على أكمل وجه دون الخوف من تعرضهم لظلم أو تمييز.

3-6: أداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة:

فيما يلي قام الباحث بتحليل فقرات المحور السادس – العاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول التالي يوضح نتائج التحليل الإحصائي لهذا المحور:

جدول رقم (7): التحليل الإحصائي لمحور العاملين أداء في مستشفيات منطقة المدينة المنورة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مربع كاي	مستوى الدلالة
1	يتصف أداء العاملين في مستشفيات المدينة المنورة بالكفاءة والفاعلية	3.95	0.956	42.548	0.000
2	تحظى الخدمة الصحية المقدمة من قبل العاملين بالموثوقية والاعتمادية من قبل المرضى	3.85	0.925	47.429	0.000
3	يوجد مستوى ثقة عال من المرضى تجاه العاملين	3.80	1.050	33.976	0.000
4	الأخطاء الطبية/ الإدارية المرتكبة من قبل العاملين قليلة جداً وتكاد لا تذكر	3.70	1.073	26.476	0.000
5	يمتاز العاملين بممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية التي تدفعهم لأداء مهام أكثر من دون انتظار مقابل	3.99	1.012	56.595	0.000
6	يوجد لدى العاملين مستوى عال من الولاء والانتماء تجاه المستشفى والحرص على عدم تركها للعمل في مستشفى آخر	3.81	1.125	30.524	0.000
	متوسط المحور	3.85	0.842	47.643	0.000

يوضح الجدول رقم (7) متوسط الاستجابات على فقرات المحور السادس، وقد جاءت استجابات العينة على فقرات المحور السادس والبالغ عددها (6) فقرات بمتوسطات تراوحت ما بين (3.98 – 4.31).

أعلى الفقرات متوسطاً هي الفقرة (5) "يمتاز العاملون بممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية التي تدفعهم لأداء مهام أكثر من دون انتظار مقابل" بمتوسط يبلغ (3.99) وانحراف معياري (1.012) وقيمة اختبار كاي (56.595) بدرجة استجابة "موافق"، يليها الفقرة (1) "يتصف أداء العاملون في مستشفيات المدينة المنورة بالكفاءة والفاعلية" بمتوسط يبلغ (3.95) وانحراف معياري (0.956) وقيمة اختبار كاي (42.548) بدرجة استجابة "موافق".

وجاءت الفقرة (2) "تحظى الخدمة الصحية المقدمة من قبل العاملين بالموثوقية والاعتمادية من قبل المرضى" في الترتيب الثالث بمتوسط يبلغ (3.85) وانحراف معياري (0.925) وقيمة اختبار كاي (47.429) ودرجة استجابة "موافق". ثم الفقرة (6) "يوجد لدى العاملين مستوى عال من الولاء والالتزام تجاه المستشفى والحرص على عدم تركها للعمل في مستشفى آخر" في الترتيب الرابع بمتوسط (3.81) وانحراف معياري (1.125) وقيمة اختبار كاي (30.524) ودرجة استجابة "موافق"، يليها في الترتيب الخامس الفقرة (3) "يوجد مستوى ثقة عال من المرضى تجاه العاملين" بمتوسط (3.80) وانحراف معياري (1.050) وقيمة اختبار كاي (33.976).

وأخيراً الفقرة (4) "الأخطاء الطبية/ الإدارية المرتكبة من قبل العاملين قليلة جداً وتكاد لا تذكر" بمتوسط (3.70) وانحراف معياري (1.073) وقيمة اختبار كاي (26.476) ودرجة استجابة "موافق".

وعموماً تبين أن المتوسط لجميع الفقرات بلغ (3.85) وانحراف معياري (0.842) وقيمة اختبار كاي (47.643) مما يدل على وجود تقييم عالي للعاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة.

وفي ضوء ما سبق؛ يؤكد الباحث على تمتع العاملين داخل المستشفيات بأداء ذو كفاءة عالية وفاعلية يساعد على تعزيز موثوقية الخدمات التي تقدمها المستشفى للمرضى والمراجعين، خاصة ما إذا كانت الأخطاء الطبية والإدارية المرتكبة قليلة وتكاد لا تذكر. لذا، من المهم تشجيع

العاملين على ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية وتعزيز مستوى الولاء الوظيفي لديهم من خلال الحوافز المادية والمعنوية المختلفة.

11. اختبار فرضيات الدراسة:

لاختبار فروض الدراسة، تم تطبيق اختبار الانحدار الخطي لقياس كل محور من محاور بيئة العمل التنظيمية وتأثيرها على أداء العاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة، وذلك كما يلي:

الفرضية الأولى: توجد أثر علاقة ذات دلالة إحصائية بين العلاقة مع الزملاء كأحد أبعاد البيئة التنظيمية للعمل وأداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة منطقة المدينة المنورة.

ولاختبار الفرضية تم حساب معامل الانحدار الخطي لقياس أثر العلاقة مع الزملاء كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة، والجدول التالي يوضح هذه النتائج:

جدول رقم (8): نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي ما بين العلاقة مع الزملاء والعاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة

الاختلاف (التباين)	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الانحدار	10.930	1	10.930	18.697	0.000
المتبقي	47.937	82	0.585		
المجموعة	58.868	83			

* معامل الارتباط المتعدد (R) = (0.431).

يبين الجدول رقم (8) أن معامل الارتباط بين العلاقة مع الزملاء والعاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة بلغت قيمته (0.431) ومستوى الدلالة (0.000)، مما يدل على وجود أثر دال إحصائياً للعلاقة مع الزملاء كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة.

الفرضية الثانية: توجد أثر علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا الحديثة كأحد أبعاد البيئة التنظيمية للعمل وأداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة منطقة المدينة المنورة.

ولاختبار الفرضية تم حساب معامل الانحدار الخطي لقياس أثر التكنولوجيا الحديثة كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة، والجدول التالي يوضح هذه النتائج:

جدول رقم (9): نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي ما بين التكنولوجيا الحديثة والعاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة

الاختلاف (التباين)	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الانحدار	24.212	1	24.212	57.287	0.000
المتبقي	34.656	82	0.423		
المجموعة	58.868	83			

* معامل الارتباط المتعدد (R) = (0.641).

يبين الجدول رقم (9) أن معامل الارتباط بين التكنولوجيا الحديثة والعاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة بلغت قيمته (0.641) ومستوى الدلالة (0.000)، مما يدل على وجود أثر دال إحصائياً للتكنولوجيا الحديثة كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة.

الفرضية الثالثة: توجد أثر علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة كأحد أبعاد البيئة التنظيمية للعمل وأداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة منطقة المدينة المنورة.

ولاختبار الفرضية تم حساب معامل الانحدار الخطي لقياس أثر القيادة كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة. الجدول التالي يوضح هذه النتائج:

جدول رقم (1): نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي ما بين القيادة والعاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة

الاختلاف (التباين)	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الانحدار	20.277	1	20.277	43.086	0.000
المتبقي	38.591	82	0.471		
المجموعة	58.868	83			

* معامل الارتباط المتعدد (R) = (0.587).

يبين الجدول رقم (10) أن معامل الارتباط بين القيادة والعاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة بلغت قيمته (0.587) ومستوى الدلالة (0.000) مما يدل على وجود أثر دال إحصائياً للقيادة كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة.

الفرضية الرابعة: توجد أثر علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمو المهني كأحد أبعاد البيئة التنظيمية للعمل وأداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة منطقة المدينة المنورة. ولاختبار الفرضية تم حساب معامل الانحدار الخطي لقياس أثر النمو المهني كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة، والجدول يوضح النتائج:

جدول رقم (11): نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي ما بين النمو المهني والعاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	الاختلاف (التباين) الانحدار
0.000	97.928	32.039	1	32.039	المتبقي
		0.327	82	26.828	المجموعة
			83	58.868	

* معامل الارتباط المتعدد (R) = (0.738).

يبين الجدول رقم (11) أن معامل الارتباط بين النمو المهني والعاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة بلغت قيمته (0.738) ومستوى الدلالة (0.000)، مما يدل على وجود أثر دال إحصائياً للنمو المهني كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة.

الفرضية الخامسة: توجد أثر علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد البيئة التنظيمية للعمل وأداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة منطقة المدينة المنورة. ولاختبار الفرضية تم حساب معامل الانحدار الخطي لقياس أثر الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة. الجدول التالي يوضح هذه النتائج:

جدول رقم (12): نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي ما بين الثقافة التنظيمية والعاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة

الاختلاف (التباين)	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الانحدار	34.196	1	34.196	113.655	0.000
المتبقي	24.672	82	0.301		
المجموعة	58.868	83			

* معامل الارتباط المتعدد (R) = (0.762).

يبين الجدول رقم (12) أن معامل الارتباط بين الثقافة التنظيمية والعاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة بلغت قيمته (0.762) ومستوى الدلالة (0.000)، مما يدل على وجود أثر دال إحصائياً للثقافة التنظيمية كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة.

12. ترتيب تأثير المتغيرات المستقلة:

فيما يلي يتضمن الجدول التالي ملخصاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محاور عناصر بيئة العمل التنظيمية في مستشفيات منطقة المدينة المنورة.

جدول رقم (13): ترتيب تأثير المتغيرات المستقلة المتعلقة بأبعاد بيئة العمل التنظيمية

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار مربع كاي	مستوى الدلالة
المحور الأول: العلاقة مع الزملاء	4.61	0.424	64.167	0.000
المحور الثاني: التكنولوجيا الحديثة	3.77	0.951	48.143	0.000
المحور الثالث: القيادة	3.72	0.991	56.00	0.000
المحور الرابع: النمو المهني	3.67	0.950	58.143	0.000
المحور الخامس: الثقافة التنظيمية	3.66	1.006	38.571	0.000

بالنظر إلى النتائج الموضحة في الجدول ، نجد أن أعلى استجابة كانت على المحور الأول – العلاقة مع الزملاء بمتوسط (4.61) وقيمة اختبار كاي (64.167) يليها الاستجابة على المحور الثاني – التكنولوجيا الحديثة بمتوسط (3.77) واختبار كاي (48.143).

وفي الترتيب الثالث المحور الثالث – القيادة بمتوسط (3.72) واختبار كاي (56.00)،
ثرابعاً المحور الرابع – النمو المهني بمتوسط (3.67) اختبار كاي (58.143)، وأقل استجابة
على المحور الخامس – الثقافة التنظيمية بمتوسط (3.66) وقيمة اختبار كاي (38.571).

13. نتائج الدراسة ومناقشتها:

أمكن استخلاص بض النتائج الهامة من التحليل الإحصائي للبيانات في البنود السابقة، وسيتم عرضها بحسب تقسيم محاور الدراسة الممثلة لعلاقة المتغيرات المستقلة بالمتغير التابع ، وذلك على النحو التالي:

1-13. العلاقة مع الزملاء كأحد عناصر بيئة العمل التنظيمية وأثرها على أداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة:

من التحليل السابق اتضح أن العلاقة مع الزملاء متوفرة بدرجة كبيرة جداً في مستشفيات منطقة المدينة المنورة، بمتوسط (4.61) وقيمة اختبار كاي (64.167). كما تبين وجود تقييم عالي للعاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة ، وذلك بمتوسط (3.85) وانحراف معياري (0.842) وقيمة اختبار كاي (47.643). كما تبين وجود أثر دال إحصائياً للعلاقة مع الزملاء كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة.

وتتفق النتائج مع دراسة (الرويلي، 2019م)، والتي بينت أن تقدير العينة جاء مرتفعاً في بعد العلاقة مع زملاء العمل.

وتتفق أيضاً مع (Tran et al, 2018)، والتي أظهرت أن العلاقات بين القادة وممرضاتهم تقدم مساهمة كبيرة في جودة العلاقة في مكان العمل وأداء الممرضات، كما تم توضيح الأثر الاجتماعي للعلاقات في العمل للتخفيف بشكل إيجابي من الارتباط بين التفاعلات الصحية في مكان العمل وضغوط العمل.

في حين تختلف مع دراسة (Chipeta et al, 2016)، والتي أظهرت أن عينة الدراسة يعانون من علاقات عمل سلبية وغير مرنة، حيث أثرت أساليب القيادة السيئة على علاقات العمل بين طاقم رعاية التوليد ومديريهم، وكانت الشواغل الرئيسية هي افتقار المديرين إلى الدعم لرعاية العاملين وأداء العاملين، ونقص التوجيه للموظفين الجدد والزملاء المبتدئين، فضلاً عن عدم كفاية

الإشراف الداعم، كما كشفت هذه الدراسة أن العاملين كانوا محبطين وتفويضهم من خلال أساليب وسلوك قيادة المعاملات.

13-2. التكنولوجيا الحديثة كأحد عناصر بيئة العمل التنظيمية وأثرها على أداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة:

بينت النتائج أن التكنولوجيا الحديثة متوفرة بدرجة كبيرة في مستشفيات منطقة المدينة المنورة، بمتوسط (3.77) وقيمة اختبار كاي (48.143). كما تبين وجود تقييم عالي للعاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة، وذلك بمتوسط (3.85) وانحراف معياري (0.842) وقيمة اختبار كاي (47.643). ولقد أشارت النتائج إلى وجود أثر دال إحصائياً للتكنولوجيا الحديثة كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة.

وتتفق النتائج مع دراسة (حسن؛ وآخرون، 2019م)، والتي بينت أن التقنيات الحديثة لها دور مرتفع في تحسين بيئة العمل، كما أشارت لوجود درجة مرتفعة جداً من توفر الأجهزة والتقنيات الحديثة في بيئة العمل.

في حين تختلف مع (Jeleeč et al, 2016)، والتي أظهرت أن التكنولوجيا الحديثة في كرواتيا لاتزال في مهنة التمريض في مهدها، وتساهم الكثير من العوامل في بطء التطور مثل التكلفة العالية ونقص الممرضات وتدريب الطاقم الطبي على العمل مع التكنولوجيا الجديدة.

13-3. القيادة كأحد عناصر بيئة العمل التنظيمية وأثرها على أداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة:

تبين من التحليل السابق أن القيادة متوفرة بدرجة كبيرة في مستشفيات منطقة المدينة المنورة، بمتوسط (3.72) وقيمة اختبار كاي (56.00). كما تبين وجود تقييم عالي للعاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة، وذلك بمتوسط (3.85) وانحراف معياري (0.842) وقيمة اختبار كاي (47.643). وأشارت النتائج إلى وجود أثر دال إحصائياً للقيادة كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (بني هاني، 2021م)، والتي بينت وجود تأثير إيجابي دال إحصائياً للقيادة كأحد عناصر بيئة العمل على الأداء التكيفي للعاملين. وهذا ما أكدته دراسة (برهان، 2017م)، والتي أظهرت وجود تأثير إيجابي للقيادة الإدارية الفعالة في تحسين أداء العاملين وفي تمكينهم مما يتيح لهم القدرة على اتخاذ القرار مما يعزز من فاعلية وكفاءة أدائهم

13-4. النمو المهني كأحد عناصر بيئة العمل التنظيمية وأثرها على أداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة:

بينت النتائج أن النمو المهني متوفر بدرجة كبيرة كأحد عناصر بيئة العمل التنظيمية في مستشفيات منطقة المدينة المنورة، بمتوسط (3.67) وقيمة اختبار كاي (58.143). كما تبين وجود تقييم عالي للعاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة، وذلك بمتوسط (3.85) وانحراف معياري (0.842) وقيمة اختبار كاي (47.643). وأشارت النتائج إلى وجود أثر وجود أثر دال إحصائياً للنمو المهني كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة.

وتتفق النتائج مع (Hallo & Obuba, 2021)، حيث أشارت النتائج الوصفية إلى أن غالبية العاملين وافقوا بشدة على وجود برامج تدريب وإرشاد للعمل التنموية، كما تبين وجود مستوى تأثير متوسط لتخطيط المسار الوظيفي على أداء العاملين. وهذا يتفق مع (Oyetunde & Oluwafunke, 2015) والتي بينت وجود أهمية كبيرة للاهتمام للنمو المهني، حيث يسهم في زيادة الاحتفاظ بالمرضات ورضاهم ويحسن من جودة الرعاية المقدمة. في حين تختلف مع دراسة (الرويلي، 2019م)، والتي بينت أن تقدير العينة جاء منخفضاً في بعد النمو المهني.

13-5. الثقافة التنظيمية كأحد عناصر بيئة العمل التنظيمية وأثرها على أداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة:

أظهرت النتائج أن الثقافة التنظيمية متوفرة بدرجة كبيرة كأحد عناصر بيئة العمل التنظيمية في مستشفيات منطقة المدينة المنورة، بمتوسط حسابي (3.66) وقيمة اختبار كاي (38.571). كما تبين وجود تقييم عالي للعاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة، وذلك بمتوسط (3.85) وانحراف معياري (0.842) وقيمة اختبار كاي (47.643). كما تبين وجود أثر دال إحصائياً للثقافة التنظيمية كأحد أبعاد بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة.

وتتفق النتائج مع دراسة (محمد؛ وعبد الرحمن، 2022م)، والتي أظهرت وجود علاقة ارتباطية قوية جداً بين الثقافة التنظيمية وتحسين الأداء الوظيفي.

كما تتفق مع نتائج (Xiong et al, 2022)، والتي أشارت إلى أن إنشاء ثقافة تنظيمية فعالة هي استراتيجية فعالة لتحسين الرضا الوظيفي للأطباء وتجعلهم أشخاص مناسبين لطموحات وأهداف المستشفى، كما توفر هذه الاستراتيجية مسارًا جديدًا لتحسين أداء المستشفيات من خلال تعزيز الثقافة التنظيمية.

14. توصيات الدراسة:

فيما يلي يمكن عرض عدد من التوصيات بناءً على ما تم التوصل إليه من استنتاجات حول موضوع البحث (بيئة العمل التنظيمية وأثرها على أداء العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة):

1. تعزيز توجهات إدارة المستشفيات لتوفير كافة التجهيزات التقنية الحديثة، والمعدات الطبية الحديثة التي تساهم في نجاح المهام الوظيفية داخل بيئة العمل على الشكل الأمثل.
2. زيادة مستوى تشجيع وتحفيز العاملين وتفويض السلطات وتمكينهم داخل المستشفيات ما يساهم في استمرارهم في أداء مهامهم الوظيفية بكفاءة.
3. تحسين مستوى اهتمام إدارة المستشفيات بتوفير الدورات والبرامج التدريبية التي تنمي من مهارات وخبرات العاملين وترفع من مستوى كفاءتهم داخل العمل.
4. زيادة مستوى اهتمام إدارة المستشفيات في منطقة المدينة المنورة بتوفير طرق وأساليب علمية حديثة لتقييم وتقويم العاملين أثناء العمل، مما يساهم في تحسين أدائهم وتطوير معارفهم وإمكانياتهم.
5. العمل على توفير مناخ تنظيمي مناسب داخل المستشفيات في منطقة المدينة المنورة ما يساعد العاملين على أداء مهام عملهم المختلفة بكفاءة وفاعلية.
6. العمل على تطبيق اللوائح والقوانين على كافة العاملين داخل المستشفى من دون استثناء أو مجاملة أو محاباة.

المراجع

- الأديب، معين عبدالكافي حسن (2018م). أثر القيادة العليا على أداء المستشفيات اليمنية : دراسة حالة مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا. مجلة الدراسات العليا جامعة النيلين، المجلد 11، العدد 42، الصفحات 75-98.
- برهان، عمار علي محمد (2017م). أثر أنماط القيادة الإدارية في تمكين العاملين بالقطاع الطبي الخاص: بالتطبيق على مجموعة صحة للرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية. (أطروحة دكتوراه)، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
- بني هاني، نسرین أحمد محمد (2021م). أثر بيئة العمل على الأداء التكيفي للعاملين في مستشفى الملك المؤسس عبدالله الجامعي في ظل جائحة فيروس كورونا. (رسالة ماجستير)، جامعة آل البيت، الأردن.
- البوم، محمود أحمد فحيل (2020م). أثر الثقافة التنظيمية في أداء العاملين دراسة تطبيقية على مستشفى الزاوية التعليمي. مجلة كلية الاقتصاد للبحوث العلمية، العدد 5، الصفحات 1-22.
- الجبوري، خطاب عواد محمود (2018م). أثر الثقافة التنظيمية في أداء العاملين: دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة في إقليم الشمال في الأردن. (رسالة ماجستير)، جامعة آل البيت، الأردن.
- حسن، إيمان العزي محمد؛ الجهني، أشواق؛ نوره، أبرار؛ العمري، نوف حسن؛ والقرشي، سوزان بنت محمد (2019م). أثر استخدام التقنيات الحديثة على بيئة العمل : دراسة تطبيقية على مستشفى الملك فهد للقوات المسلحة بمحافظة جدة. المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، العدد 31، الصفحات 84-128.
- الخطيب، محمود أحمد؛ وعبد الحليم، حاتم أسامة (2019م). اتجاهات العاملين نحو دور نظام معلومات إدارة الموارد البشرية في الاحتفاظ بالكفاءات الطبية بمستشفى الخفجي الأهلي بالمملكة العربية السعودية. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، المجلد 33، العدد 3، الصفحات 115-137.
- الرويلي، محمد عويجان (2019م). أثر بيئة العمل الداخلية على الاحتفاظ بالكفاءات الصحية: دراسة تطبيقية على مستشفى طريف العام. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد 3، العدد 12، الصفحات 110-131.

- طبيشات، يحيي زكريا (2020م). *أثر بيئة العمل في الأداء التكيفي بين الممرضين في المستشفيات الخاصة في محافظة الزرقاء*. (رسالة ماجستير)، جامعة عمان العربية، الأردن.
- عكر، منى خالد. (2020). *أهمية بيئة العمل في تحقيق الأبداع الوظيفي، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد 1، العدد 11*.
- العمراني، عبد الغني (2012م). *دليل الباحث إلى إعداد البحث العلمي*. الطبعة الثانية. صنعاء: دار الكتاب الجامعي، اليمن.
- العنزي، مشاعل مناحي بحير (2018م). *أثر بيئة العمل الداخلية في الإحترق الوظيفي لدى الممرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة في الكويت*. (رسالة ماجستير)، جامعة آل البيت، الأردن.
- محمد، علي مفتاح؛ وعبد الرحمن، مسعودة محمد (2022م). *أثر أبعاد الثقافة التنظيمية على مستوي أداء العاملين بمركز الكلي بمستشفى بن سينا سرت*. مجلة الدراسات الاقتصادية جامعة سرت، المجلد 5، العدد 1، الصفحات 95-114.
- المزجاني، أحمد بن داود (2017م). *الوجيز في طرق البحث العلمي*. دار خوارزم العلمية للطباعة والنشر، جدة، المملكة العربية السعودية.
- المزوغي، رمضان عقيلة علي (2017م). *دور الثقافة التنظيمية في تحقيق كفاءة إدارة الأزمات في المستشفيات الليبية*. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، المجلد 8، العدد 4، الصفحات 208-237.
- Bronsoler, A., Doyle, J., & Reenen, J.V. (2020). *The Impact of New Technology on the Healthcare Workforce*.
- Chipeta, E. Bradley, S. Chimwaza-Manda, W. and McAuliffe, E (2016). Working relationships between obstetric care staff and their managers: a critical incident analysis. *BMC Health Services Research*, 16:441.
- Choi, J. Miao, C. Oh, I.S. Berry, C. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 36(1).

- Clausen, T. Tufte, P. & Borg, V (2014). Why are they leaving? Causes of actual turnover in the Danish eldercare services. *Journal of Nursing Management*, 22(5), 583–592.
- Hallo, A.H. and Obuba, R (2021). Assessment of Career Development on Employee Performance in Private Health Sector in Isiolo County. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 21(21), 1-10.
- Jaiswal, R. & Raychaudhuri, P.S (2018). *The influence of Organizational culture on Employee performance leading to Enhanced quality and Reduced cost of Healthcare service in India: Evidences from Literature Analysis*. Conference: International Conference on Healthcare Financing Mechanisms. Making Healthcare affordable in IndiaAt: New Delhi.
- Jeleč, K. Sukalić, S. Friganović, A (2016). Nursing and Implementation of Modern Technology. *Signa Vitae*, 12(S1);23-27.
- Koinis, A. (2015). The Impact of Healthcare Workers Job Environment on Their Mental-emotional Health. Coping Strategies: The Case of a Local General Hospital. *Health Psychology Research*, Vol 3.
- Lannon S. (2012). Leadership skills beyond the bedside: professional development classes for the staff nurse. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. 38(1) ,17-23.
- Manjunatha, M. & Renukamurthy, T. (2017). Stress among Banking Employee-A Literature Review. *International Journal of Research - GRANTHAALAYAH*, 5, 207-213.
- Mohammed, R. Abdel Wahab, E.A. El-Sayed, R.I (2020). Factors Influencing Career Development among Nursing Staff at PortSaid Governmental Hospitals. *Port Said Scientific Journal of Nursing*, 7(1), 191-211.
- Mutonyi, B.R. Slåtten, T. Lien, G. and González-Piñero, M (2022). The impact of organizational culture and leadership climate on

- organizational attractiveness and innovative behavior: a study of Norwegian hospital employees. *BMC Health Services Research*, 22:637.
- Oyetunde, M.O. Oluwafunke, K.I (2015). Professional Development and Career Pathway in Nursing. *International Journal of Sciences*, 4, 92-104.
 - Parashakti, R.D. Fahlevi, M. Ekhsan, M. Hadinata, A. (2019). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Advances in Economics, Business and Management Research*, Vol 135, 259-267.
 - Persson, S.S. Lindström, P.N. Pettersson, P. Andersson, I. & Blomqvist, K (2018). Relationships between healthcare employees and managers as a resource for well-being at work, *Society, Health & Vulnerability*, 9:1, 1547035.
 - Ratnamiasih, I. Govindaraju, R. Prihartono, B. Sudirman, I (2012). *Leadership and hospital services quality*. Conference: 3rd INTERNATIONAL CONFERENCE ON BUSINESS AND ECONOMIC RESEARCH (3rd ICBER 2012)At: GOLDEN FLOWER HOTEL, BANDUNG, INDONESIA.
 - Rovithis, M. Linardakis, M. Merkouris, A. Patiraki, E. Vassilaki, M. Philalithis, A (2017). Organizational culture among levels of health care services in Crete (Greece). *Applied Nursing Research*, 36, 9-18.
 - Saiti, A. & Mylona, V (2015). The Professional Development Plan of a Health Care Workforce as a Qualitative Indicator of the Health Care System's Well-Being. *eJournal of Education Policy*, 1-10.
 - Tran, K. Nguyen, P. Dang, T.T. and Ton, T.N (2018). The Impacts of the High-Quality Workplace Relationships on Job Performance: A Perspective on Staff Nurses in Vietnam. *Behavioral Sciences*, 8(109), 1-21.

- Xenos, P. Nektarios, M, Polyzos, N. & Ifantopoulos, I (2014). Modern methods of health care units financing. *competitiveness and economic motives*. 31(2), 172-185.
- Xiong, C. Hu, T. Xia, Y. Cheng, J. Chen, X (2022). Growth Culture and Public Hospital Performance: The Mediating Effect of Job Satisfaction and Person–Organization Fit. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 12185.
- Zahran, S. Berma, A. Abu El-enin, K. (2017). Occupational Stress and Level of Performance among Staff Nurses at Belkas Central Hospital. *Port Said Scientific Journal of Nursing*, Vol.4, No. 2, 50-69.

**The impact of the organizational work environment on the
performance of workers in the hospitals of the Ministry of Health in
Al-Madinah Al-Munawwarah Province**

Abstract:

The study aims to identify the impact of the organizational work environment on the performance of workers in the hospitals of the Ministry of Health in Al-Madinah Al-Munawwarah Province. To achieve the objectives of the study, the researcher used the descriptive analytical method in preparing the current study, in addition to using the questionnaire as a tool for data collection. This study was applied to a random sample of (395) employees working in the hospitals of the Ministry of Health in Al-Madinah Al-Munawwarah Province. After collecting the data, the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) was used to analyze the data. The study reached several results, the most important of which are: The elements of the organizational work environment (relationship with colleagues, modern technology, leadership, professional growth, organizational culture) are widely available in Al-Madinah Al-Munawwarah hospitals. There is a high level of evaluation for employees working in hospitals in Al-Madinah Al-Munawwarah Province, with an average of (3.85). The results showed a statistically significant effect at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) of the dimensions of the organizational work environment on the employees working in hospitals in Al-Madinah Al-Munawwarah Province. In light of these results, the study recommended the following recommendations: All modern medical equipment that improves the efficiency of the health service provided to all patients in hospitals in Al-Madinah Al-Munawwarah Province must be provided. Increasing the level of encouraging and motivating workers inside hospitals in Al-Madinah Al-Munawwarah Province, which contributes to their continuity in performing their job duties efficiently. Working to provide an appropriate organizational climate within hospitals, which helps employees to perform their various work tasks efficiently and effectively.

Keywords: work environment, work environment, Medina.