

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثلجي الأغواط

ميدان العلوم الاجتماعية و الانسانية
شعبة : علم النفس
تخصص : علم النفس العمل والتنظيم
والتسيير الموارد البشرية



كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية
والارطوفونيا
رقم :/2022

واقع بيئة العمل الداخلية من وجهة نظر
المرضى العاملين بمستشفى هواري بومدين
قصر الحيران الأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس : تخصص علم النفس العمل
والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ :

إعداد الطالبين :

أ.د- رمضان عمومن

- جفال مصطفى - شقنان ميهوب

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	العضوية
أ.د محمد بوفاتح	أستاذ التعليم العالي	جامعة عمار ثلجي بالأغواط	رئيساً
د. عمومن رمضان	أستاذ محاضر أ	جامعة عمار ثلجي بالأغواط	مشرفاً ومقرراً
د. معمري هند	أستاذ محاضر ب	جامعة عمار ثلجي بالأغواط	عضواً مناقشاً

الموسم الجامعي : 2021 - 2022

إهداء

نحمد الله ونشكره الذي منحنا نعمة العلم والبصيرة

الحمد لله فالتق الأنوار وجاعل الليل والنهار

ثم الصلاة والسلام على سيدنا محمد وآله وسلم تسليما كثيرا

إلى ملهمتي، إلى من لا يضاهاها أحد في الكون، إلى من أمرنا الله ببرها، إلى من بذلك

كثير، وقدمت مالا يمكن أن يرد إلى "أمي الغالية" أهدي لك كل نجاح وتميز.

إلى من كلت أنامله ليقدم لنا لحظة سعادة، إلى من أحمل إسمه بكل إفتخار، إلى من علمني

كيف أقف بثبات "أبي الغالي".

إلى روح الفقيد طيب الله ثرائهما وجعل الفردوس دارهما جدي وجدتي

إلى اخوتي ورفيقتي دربي يا من تطلعتم لنجاحي بنظرات الأمل إبراهيم و مؤيد

إلى توأم روحي ورفيقة دربي من رافقتي منذ حملنا حقائب صغيرة خولة إلى صاحبة القلب

الطيب ونوايا الصديقة رقية وزوجها العزيز نورالدين إلى من أرى التفاؤل بعينها والسعادة في

ضحكتها عائشة وزوجها محمد حفظه الله إلى شعلة الذكاء والنور إلى الوجه مفعم بالبراءة

ولمحببتك أزهرت أيامي عدي تاج الدين حفظه الله ورعاه

إلى كل اقاربي أخوالي خالاتي عمي و عماتي إلى كل الأحباب والاصدقاء إلى كل من

أحبهم قلبي و نسيهم قلبي كل بإسمه وكل بمقامه وإلى زملائي الطلبة الذين رافقونا في

مشوارنا الجامعي إلى كل من ساهم في إتمام هذا البحث المتواضع

أرجوا أن يكون بحثا خالصا لوجه الله تعالى وتكون فيه الفائدة، ويستفيد منه جميع الطلبة

ويكتبنا مع طلبة العلم إتباعا لسنة نبيه الكريم عليه أفضل الصلاة وأزكى التسليم

مصطفى

إهداء

بسم الله والحمد لله كثيرا على أن وفقنا إلى إتمام هذا العمل المتواضع أهدي العمل إلى الذي
وهبني كل ما يملك حتى أحقق له أمله إلى من كان يدفعني قدما نحو الأمام ينيل

المبتغى "أبي"

إلى ملاكي بالحياة إلى معنى الحب والحنان إلى من كان دعائها سر نجاحي وإلى أعلى
الحبائب أُمي الغالية

إلى من وهبهم الله لي سندا في الحياة إخوتي و أخواتي

إلى جدي و جدتي وأخوالي وخالاتي وأعمامي وعماتي إلى كل الذين أشرفوا على تدريسي في
مختلف مراحل تعليمي إلى من زرعت معهم بذور الصداقة إلى كل الاصدقاء والاحباب

شكر وتقدير

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي، والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة

فالحمد لله حمدا كثيرا

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير الذي غمرنا بكرمه ونصائحه وتوجيهاته الأستاذ الدكتور المشرف " رمضان عمومن " وكل ما قدمه لنا من معلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستنا في جوانبها المختلفة، كما نتقدم بجزيل الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة الموقرة بتفضلهم لقبول مناقشة هذه الرسالة والحكم عليها وإثرائها بأرائهم السديدة.

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذة قسم علم النفس كل بإسمه وكل بمقامه والشكر موصول للدكتور بن مهية عبد القادر وإلى كل زملائنا وزميلاتنا في قسم علم النفس عمل وتنظيم إلى زميلتي حيزية بركانة التي لم تبخلنا من وقتها إلى ممرضي وموظفي مؤسسة الاستشفائية هواري بومدين قصر الحيران على مساعدتهم القيمة وحسن إستقبالهم لنا إلى من أعاننا وساعدنا من قريب أو بعيد ولو بالكلمة أو نصيحة أو دعاء.

ملخص الدراسة بالعربية :

تطرقنا في الدراسة الحالية موضوعا بعنوان واقع بيئة العمل الداخلية من وجهة نظر الممرضين العاملين لدى ممرضى مستشفى هوارى بومدين قصر الحيران تمحورت مشكلة البحث حول تساؤل رئيسي مفاده: ما مدى مناسبة بيئة العمل الداخلية من وجهة نظر ممرضى مستشفى هوارى بومدين بقصر الحيران وقد تكونت عينة الدراسة من (49) ممرضين إتبع في إنجاز هذا البحث المنهج الوصفي، وإعتمادا على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات والتي تحتوي على أربع أسئلة وقد توصلت الدراسة بعد المعالجة الإحصائية إلى مجموعة من النتائج التي تبين تحقق الفرضيات الموضوعية، وتدل على بيئة العمل الداخلية مناسبة في الظروف التي تمت معالجتها في الأبعاد لدى الممرضين وأخيرا ختمت الدراسة بمجموعة من التوصيات والإقتراحات التي يراها الباحث مهمة لمعالجة الظاهرة قيد الدراسة.

The current study dealt with a topic entitled The Reality of the Internal Working Environment of the “HouariBoumediene Hospital” Nurses in “Qasr Al-Hiran”. The problem of research centered on a key question: How appropriate the internal working environment is? From the point of view of the Hospital nurses. The sample of the study consisted of 49 nurses, at the Hospital Foundation of “Qasr Al-Hiran”, where a descriptive approach was followed in carrying out this research, relying on the questionnaire as the main data collection tool containing questions about personal data, and a series of questions on the subject addressed to nurses in the functional interests in order to answer the following hypotheses: Level of workers' awareness of the realities of the working environment -There are differences in the dimensions of the working environment depending on their importance -There are differences in the perception of the reality of the working environment of hospital workers due to sex -There are differences in the perception of the realities of the working environment for hospital workers due to seniority at work. After statistical treatment, the study produced a series of findings indicating the realization of the hypotheses developed, indicating that the internal working environment is appropriate in the conditions addressed in the dimensions of the nurses. Finally, the study concluded with a set of recommendations and suggestions that the researcher deems important to address the phenomenon under consideration

فهرس المحتويات

الصفحة	محتويات الدراسة
أ	إهداء
ج	شكر وتقدير
د	ملخص الدراسة
ح	فهرس الجداول
ط	قائمة الملاحق
1	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: تقديم الموضوع الدراسة	
5	1- إشكالية الدراسة
6	2- فرضيات الدراسة
6	3- أسباب اختيار موضوع الدراسة
7	4- أهداف الدراسة
7	5- أهمية الدراسة
8	6- مفاهيم ومصطلحات الدراسة
9	7- الدراسات السابقة
13	8- تعقيب على الدراسات السابقة
الفصل الثاني: بيئة العمل الداخلية	
16	تمهيد
17	1- مفهوم بيئة العمل

22	2-مكونات بيئة العمل الداخلية
29	3-انواع بيئة العمل الداخلية
30	4-ابعاد بيئة العمل الداخلية
32	5-العوامل المؤثرة في بيئة العمل الداخلية
33	6-عناصر القوة والضعف في بيئة العمل الداخلية
36	خلاصة الفصل
الجانب التطبيقي (الميداني)	
الفصل الثالث : الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
39	تمهيد
39	1-منهج الدراسة
39	2-حدود الدراسة
42	3-عينة الدراسة
43	4- أداة الدراسة
43	5-الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
45	6-إجراءات التطبيق
46	7-الاساليب الاحصائية
الفصل الرابع : عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج	
48	تمهيد
50	1-عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة
52	2-الإستنتاج العام
54	الخاتمة
57	قائمة المراجع
62	قائمة الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	جدول 01 : يوضح عينة الدراسة حسب الجنس	46
02	جدول 02 : يوضح خصائص عينة الدراسة حسب الاقدمية	47
03	جدول 03 : يمثل نتائج الصدق البنائي للإستبيان	48
04	جدول 04: يمثل نتائج الابعاد في الإستبيان	49
05	جدول 05: يمثل نتائج معامل الثبات بطريقة ألفة كرونباخ	49
06	جدول 06 : يبين اختلاف مستوى ادراك العمال لبيئة العمل	53
07	جدول 07 : يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات	54
08	المعيارية لأبعاد الاستبيان وترتيبها	
09	جدول 08 : يوضح نتائج اختبار (ت) للفرق في إدراك بيئة العمل لعينة الدراسة حسب الجنس	55
10	جدول 09 : يوضح نتائج اختبار للفرق في إدراك بيئة العمل حسب الأقدمية	57

قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق	الرقم
64	الملحق 01 : يمثل صنف وعدد الموظفين في مستشفى هوارى بومدين	01
65	الملحق 02 : خصائص عينة الدراسة حسب الجنس ومدة العمل	02
65	الملحق 03 : الخصائص السيكومترية صدق الاتساق الداخلي	03
69	الملحق 04 : اختبار الفرضيات	04
72	الملحق 05 : إستبيان	05

مقدمة:

يشهد العالم اليوم العديد من التحولات والتغيرات شملت كافة مجالات الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية بما فيها المؤسسات باختلاف مجالات عملها ونشاطها سواء كان ذلك في محيطها الخارجي أو الداخلي إلا ان التغير الذي اتجه الى بيئة العمل الداخلية كان له الأثر الكبير في ظهور وتوجيه والتعديل لذا اصبح الاهتمام ببيئة العمل الداخلية أولوية على اعتبار أنه آلية لتدعيم مظاهر والمستويات لدى العاملين باعتبار العامل هو محرك العملية وسبب في فشلها او نجاحها فبيئة العمل الداخلية تشمل جميع العاملين على مختلف مستوياتهم والاسلوب الذي تتبعه الإدارة في العمل .

تعتبر هذه البيئة مصدر قوة المؤسسة الداخلية و قدرتها التنافسية والانتاجية اي انها تنعكس على بيئتها الخارجية وعلاقاتها ونشاطاتها مع المؤسسات الاخرى خاصة وانه لكل مؤسسة خصوصيتها ودورها في تحقيق بيئة عمل جيدة تستمد وجودها واستمرارها من خلال تفاعلها مع البيئة الخارجية في حين تعد البيئة الداخلية مؤشرا ايجابيا مناسباً يراعي ويأخذ جميع الظروف بعين الاعتبار، كونه يولد لدى العامل إحساس عاليا بالانتماء والاندماج داخل المؤسسة وشعورا بالامان بعيدا عن القلق وجميع الضغوطات والصراعات المؤسسة وانعكاساتها على انتاجية وقدرات العامل، وعليه فإن اي مؤسسة تتأثر ببيئة العمل الداخلية لمجموعة من العوامل والصفات الخاصة التي تميزها في بيئة العمل بالحرارة والرطوبة والتهوية وساعات العمل وغيرها من الظروف المحيطة، او وجود مجموعة من المتغيرات التي تنظم اجراءات العمل والتي توضح خطوط السلطة والقيادة وكذا المسؤوليات ضمن الهيكل التنظيمي والمسؤوليات الإدارية المختلفة لاجل إيجاد درجة كبيرة من الثقة المتبادلة بين العاملين والإدارة وتحقيق مستوى عالٍ من الأداء والانضباط .

وفي هذا الإطار جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على المؤسسة الاستشفائية هوراي بومدين بقصر الحيران لرصد آراء المبحوثين حول بيئة العمل الداخلية ودورها في تنمية لدى العاملين بها .

حيث تم تقسم الدراسة إلى جانبين الجانب نظري والجانب تطبيقي، يضم الفصل الأول به إشكالية الدراسة والفرضيات وأسباب اختيار الموضوع وأهداف الدراسة والمفاهيم والدراسات السابقة بينما يحتوي الفصل الثاني على مكونات بيئة العمل الداخلية وأنواع بيئة العمل الداخلية وأبعاد بيئة العمل الداخلية والعوامل المؤثرة في بيئة العمل الداخلية وعناصر القوة والضعف في بيئة العمل الداخلية أما في الفصل الثالث فيحتوي على الجانب تطبيقي الذي به منهج الدراسة وحدود الدراسة والحدود البشرية وعينة الدراسة وأداة الدراسة والأساليب الإحصائية أما الفصل الرابع تطرقنا إلى عرض وتحليل البيانات وتفسير ومناقشة النتائج.

الجانب النظري

الفصل الأول

تقديم الموضوع الدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أسباب إختيار الموضوع
- 4- أهداف الدراسة
- 5- أهمية الدراسة
- 6- مفاهيم ومصطلحات الدراسة
- 7- الدراسات السابقة
- 8- التعقيب على الدراسات السابقة

1- إشكالية الدراسة

تعتبر بيئة العمل العنصر البشري من اهم العوامل في أي مؤسسة لأنه المسؤول عن توفير المناخ ولها تأثير كبير على الأداء وبالتالي على وظائف الإدارة المختلفة من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة واتخاذ القرار وتجسيد الاهتمام اكثر ببيئة العمل الداخلية وأصبحت الإدارة بمرور البشرية تعمل على إعداد البرامج والخطط للوصول إلى مستوى حسن للموظفين في تحقيق استخدام الأمثل لمواردها البشرية وتوجيهها في قنوات محددة بغرض تحفيزها وتحقيق طموحاتها الوظيفية وبالتالي تحقيق الأهداف السنوية.

كما تعتبر بيئة العمل الداخلية من المواضيع الحديثة التي انتشرت مؤخرا في الدراسات الإدارية بما فيها السلوكية نظرا للدور الذي تلعبه في التأثير على أداء الافراد وتحفزهم على بذل أقصى طاقاتهم لخدمة التنظيم الذين يعملون فيه لهذا نجد أنه قد تعددت البحوث المهتمة به فضلا عن تناوله في اغلب المؤلفات و الدراسات في مجموع العناصر والظروف والعوامل التي يتشكل منها الواقع الذي تعيشه المؤسسة في خلق بيئة عمل ملائمة ومحفزة من شأنها رفع روح المعنوية لدى العمال وتزيد من دافعيتهم إضافة الى شعورهم بالإنتماء للمؤسسة لينعكس على أدائه و استقراره في النهاية .

تعتبر بيئة العمل الداخلية في المؤسسة الإستشفائية هوراي بومدين بقصر الحيران من خلال الواقع وما تملكه من إمكانيات خاصة وأنه عنصر الحيوي لأداء كافة الوظائف و المحرك الوحيد للعملية التنظيمية، وذلك بجعله ضمن أولوياتها وإهتماماتها وأن تسعى جاهدة إلى تطويره، وتنميته لتحقيق أهدافها ومن ناحية أخرى نرى أنها تحفزهم على بذل أقصى طاقاتهم لخدمة التنظيم الذين يعملون فيه بمجموعة العناصر والظروف والعوامل التي يتشكل منها الواقع الذي تعيشه المؤسسة.

ومن خلال ماسبق نطرح الإشكالية التالية:

- هل توجد فروق في بيئة العمل الداخلية من وجهة نظر الممرضين العاملين بمستشفى هواري بومدين بقصر الحيران؟
- هل توجد فروق بين أبعاد بيئة العمل (الداخلية - التصميمية) من وجهة نظر ممرضي مستشفى هواري بومدين بالاغواط؟
- هل تختلف أهمية بيئة العمل الداخلية بمستشفى هواري بومدين بقصر الحيران باختلاف الجنس والأقدمية في العمل؟

2- فرضيات الدراسة

- توجد فروق في أبعاد بيئة العمل حسب أهميتها
- توجد فروق في إدراك واقع بيئة العمل من وجهة نظر العاملين بالمؤسسات الاستشفائية تعزى إلى الجنس
- توجد فروق في إدراك واقعية العمل من وجهة نظر العاملين بالمؤسسات الاستشفائية تعزى إلى الأقدمية في العمل

3- أسباب اختيار موضوع الدراسة

أ - أسباب ذاتية :

- الميل الشخصي لدراسة موضوع البيئة الداخلية .
- الرغبة في اكتساب خبرات علمية وعملية وتطوير معارفنا حول بيئة العمل الداخلية .
- الرغبة في التقرب من العاملين لمعرفة وجهات نظرهم حول بيئة العمل الداخلية في المهنة لديهم

ب - أسباب موضوعية :

- ارتباط موضوع دراسة تخصصنا والسعي لفهم خلفيات الموضوع .
- ابراز أهمية بيئة العمل الداخلية بالنسبة للمورد البشري في مجال عمله .

- ابراز قيمة علمية للموضوع .

- محاولة ابراز ومعرفة أبعاد هذا الموضوع من وجهة نظر العاملين في المؤسسة .

4-أهداف الدراسة

1- تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على المفاهيم المرتبطة ببيئة العمل الداخلية.

2 - محاولة التعرف على مدى فهم عينة الدراسة لموضوع بيئة العمل الداخلية.

3 - معرفة مدى أهمية ارتباط بيئة العمل الداخلية على مستوى المستشفى بعينة الدراسة.

4 - التعرف على أهم السبل التي تعزز من إيجابيات وتحد من السلبيات التي تعكسها بيئة

العمل الداخلية على مستشفى هواري بومدين .

5- التعرف على مختلف الفعاليات التي تتبادر بها إدارة المستشفى من اجل تحسين ظروف

العمل.

5- أهمية الدراسة

يستمد الموضوع أهميته من مكانة كبيرة التي تشغلها بيئة العمل الداخلية على تحفيز

المرضى على العمل الجدي وتتمثل أهمية الدراسة إلى ما يلي:

1 - ابراز الدور الذي تلعبه بيئة العمل الداخلية في تحفيز ودفع المرضى.

2 - التوصل إلى نتائج حول أهمية وتهيئة ظروف العمل ودورها في تحسين ظروف

مستشفى هواري بومدين ومن ثم إدارة الموارد البشرية بالمستشفى بمجموعة اقتراحات

تسترشد بها في تسيير مواردها البشرية.

3 - إسهامها العلمي المتمثل في إثراء المكتبة في هذا الموضوع

4 - تتجلى أهمية الدراسة في انها تنطلق من الواقع وتجري على شريحة من المجتمع

الجزائري وهم المرضى بمستشفى قصر الحيران الأغواط .

6- مفاهيم ومصطلحات الدراسة: تعرف البيئة الداخلية بأنها مجموعة العوامل المادية والبشرية التي تؤثر في سلوك الفرد والمنظمة والعمل هو كل جهد بدني أو فكري يبذله الإنسان من أجل إنتاج خدمة أو سلعة أو تحقيق هدف معين يعود عليه بأفائدة ولغيره .

التعريف الإجرائي لبيئة العمل الداخلية : هي البيئة المحيطة بالعاملين بما تتضمنه من جوانب مادية كالضوضاء، ودرجة الحرارة والإضاءة والجوانب غيرمادية كأسلوب القيادة والإشراف والحوافز بما فيها الإجراءات والأنظمة والقيم والاتجاهات السائدة داخل التنظيمات الإدارية.

7- الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة تراثا نظريا وإمبيريقيا يساعد الباحث على محاولة الإلمام بمختلف جوانب الموضوع ، كما تعتبر أيضا مصدرا مهما للدارسين والباحثين لتكوين خلفية علمية عن مواضيع دراستهم، من خلال توجيههم معرفيا و منهجيا ، وبالتالي المساعدة في حل مشكلة الدراسة حلو عليه نستعرض هذا الفصل مجموعة من الدراسات السابقة الجزائرية والعربية وحتى منها الاجنبية أجريت في فترات زمنية مختلفة على أساس متغيرات الدراسة .

1 - دراسة “ سهام بن رحمون “ بعنوان “ بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي تحت إشراف “ نورالدين زمام “، دراسة على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة، سنة 2014 ، مذكرة نيل شهادة الدكتوراه في العلوم .

إنطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي :

ما مدى تأثير بيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي للإداريين في جامعة باتنة ؟
هدفت هذه الدراسة إلى:

- التعرف على مدى استيفاء بيئة العمل لعناصرها المكونة لها والمتمثلة في الإضاءة الجيدة والتهوية والحرارة المناسبتين، التجهيزات المكتبية الملائمة والمساعدة للعمل .
- معرفة رضا الإداريين عن بيئة عملهم الداخلية وفي ظل رضاهم أو عدم رضاهم عنها .
- معرفة مدى استيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها المكونة لها والمتمثلة في نمط القيادة الإدارية، طبيعة النظم والقوانين واللوائح المنظمة للعمل، ملائمة طبيعة العلاقات الرسمية والغير الرسمية بين العمال والرؤساء، نظام الحوافز والمكافآت .
- إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي في دراستها مع استخدام الأداة الرئيسية للدراسة وهي الاستمارة لجمع البيانات وزعت على عينة من الإداريين في الإدارة الجامعية لجامعة باتنة ، عينة عنقودية قدرت ب 106 مفردة ممثلة لمجتمع البحث الذي يقدر ب 52.9 إداري .
- و تفرع عن التساؤل الرئيسي للدراسة مجموعة من الاسئلة الفرعية التالية :

- ما مدى استيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها (الإدارية و المادية) في إدارة جامعة باتنة؟
- ما مستوى الأداء الوظيفي للإداريين في ظل عناصر بيئة العمل الداخلية (الإدارية و المادية) ؟

2 - دراسة "رشا محمد علي"، مصر (2014) بعنوان:

“علاقة التصميم الداخلي لبيئة العمل بأداء شركات القطاع الخاصة بمصر”.

أجريت الدراسة على ست (06) شركات من القطاع الخاص في مجالات عمل مختلفة توزعت الاستبيان على (129) موظفا في هذه الشركات الست. الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو فهم العلاقة بين أداء الموظفين وبيئة العمل المادية وركزت الدراسة على تسعة عوامل للتصميم الداخلي لمكان العمل مع الأخذ بالحسبان ان هذه العوامل ليست هي العوامل الوحيدة المؤثرة في الأداء وهي: الأثاث، الضوضاء، درجة الحرارة، الإضاءة، الترتيب المكاني، اللون، المناظر الخارجية، وجود نباتات وأزهار، وبينت نتائج الدراسة ان التصميم الداخلي لمكان العمل له تأثير كبير في أداء الموظفين والأثاث يؤثر في أدائهم الداخلي لمكان العمل وأن الذكور الأكثر تأثرا بدرجات الحرارة والإناث الأكثر تأثرا بالخصوصية .

3-دراسة “كمال مولوج” بعنوان “العوامل المؤثرة على التسرب الوظيفي للأطباء في المستشفيات العمومية الجزائرية” دراسة إستطلاعية للآراء عينة من الأطباء سنة 2014.

هدفت هذه الدراسة لتحديد الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة على التسرب الوظيفي لدى أطباء قطاع الصحة العمومية في الجزائر .

يتكون المجتمع الدراسة من كل الأطباء العاملين في القطاع العام ، حيث تم إختيار عينة حجمها 55 منتسب لهذه المهنة .

واسفرت هذه الدراسة على النتائج التالية :

- أكثر العوامل تأثيراً على التسرب الوظيفي للأطباء من المستشفيات العمومية تتمثل في لاعدالة الراتب الشهري و المكافآت ، يليه نقص التحفيز للطبيب المتميز .
- وجود تأثير متوسط لكل من عدم توفر الامكانيات والمستلزمات، ثقل حجم وعبء العمل بعد المستشفى عن مقر السكن، سوء إدارة المستشفى على التسرب الوظيفي للأطباء .
- جود فروق ذات دلالة إحصائية في الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة على التسرب تعزى لكل من الفئة المهنية ، وعدد سنوات العمل وعدم وجود فروق تعزى لمتغيري الجنس والعمر .
- من أهم التأثيرات السلبية لتسرب الأطباء : فقدان الخبرة و الإحترافية تراجع الأداء بإضافة إلى تأخر مواعيد وتذمرهم ويمكن الإستفادة من هذه الدراسة في بعض جوانب منها من خلال تركيزها على بعض العوامل التي تؤدي الى تسرب العاملين ومن بينها اللاعدالة في الراتب الشهري والمكافآت ونقص التحفيز وهو ما يتقاطع مع أحد المتغيرات دراستنا الحالية وما يمكن أن يتسبب هذه العوامل على تسرب العاملين في المؤسسة .

4 - دراسة " بوقال نسيم بعنوان أثر بيئة العمل الداخلية للمنظمة على الرضا الوظيفي

للعاملين .

تحت إشراف "بوعشة مبارك" دراسة حالة بديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية قسنطينة، سنة 2014

مذكرة لنيل شهادة الماجستير علوم التسيير .

انطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي:

- ما طبيعة أثر بيئة العمل الداخلية للمنظمة على الرضا الوظيفي للعاملين؟

هدفت هذه الدراسة إلى:

- إسقاط الجانب النظري على المنظمة محل الدراسة، والتي تمثلت في ديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية قسنطينة واختبار درجة تطابق الجانبين النظري والتطبيقي من خلال التحقق من مدى صحة الفرضيات.

- تقديم فكرة علمية موضوعية عن بيئة العمل الداخلية في المنظمة محل الدراسة ديوان الترقية والتسيير

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في دراسته مع استخدام الإستبيان كأداة رئيسية للدراسة لجمع البيانات، وتم اختيار عينة عشوائية قدرت ب 35 عاملا من مجتمع الدراسة بلغ عدده 385 عاملا من إطارات وأعوان التحكم وأعوان التنفيذ.

وتفرع عن التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

- ما أثر طبيعة القيادة والإشراف على الرضا الوظيفي العاملين ؟

- ما أثر الاتصال الداخلي للمنظمة على الرضا الوظيفي العاملين ؟

وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود أثر إيجابي لبعيد القيادة والإشراف على الرضا الوظيفي لدى العاملين بديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية قسنطينة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بأثر بيئة العمل الداخلية على الرضا الوظيفي للعاملين بديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية قسنطينة تعزى لمتغيرات الجنس، العمر المستوى التعليمي التصنيف الوظيفي سنوات الخبرة، وهو ما يثبت صحة الفرضية الثانية. ركز الباحث في دراسته المتمثلة في أثر بيئة العمل الداخلية للمنظمة على الرضا الوظيفي للعاملين.

6- دراسة سعد بن سعيد القحطاني، مذكرة ماجستير بعنوان "بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين بمعهد الجوازات بالرياض" 2012 الرياض السعودية .

استخدم الباحث المنهج الوصفي بمدخله الوثائقي، والمسحي الاجتماعي لتحقيق أداة الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، وقد اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة لجمع بيانات هذه الدراسة، وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أهم خصائص بيئة العمل الداخلية بمعهد الجوازات بالرياض وكذا التعرف على مستوى معنويات العاملين بمعهد الجوازات بالرياض .

وتوصلت الدراسة إلى أنه تتوافر علاقات إنسانية جيدة بين الزملاء وكما يسود الانضباط بين العاملين في المعهد وأظهرت بأن العمل الجماعي يجعل العاملين أكثر رغبة في العمل ، كما يشعرون بالثقة في علاقاتهم بالزملاء .

7 - دراسة “ thousheljeywecra ” إنجلترا 2015 بعنوان

“ تأثير عوامل بيئة العمل في الأداء الوظيفي ودور الوسيط لتحفيز العمل دراسة القطاع الـ
فندقي في إنجلترا

أجريت الدراسة على عينة مكونة من (254) عاملاً ثم اختارهم عشوائياً في خمس وعشرين فندقاً ضمن سلسلة الفنادق في بيرستول إنجلترا وصدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين العوامل بيئة العمل المادية والنفسية والاجتماعية، والأداء الوظيفي كون التحفيز للعمل وسيطاً في هذه العلاقة وتوصلت إلى النتائج التالية:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل بيئة العمل والأداء الوظيفي وان التحفيز للعمل وسيط في هذه العلاقة كما أن ظروف بيئة العمل تؤثر بشكل كبير في الأداء الوظيفي وهذا يعني انه يجب على المدربين والمشرفين النظر في تحسين بيئة العمل المادية والنفسية والاجتماعية لتعزيز الأداء الوظيفي للعاملين.

8- التعقيب على الدراسات السابقة:

رغم اختلاف الموجود بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة من حيث المنطلقات وكذلك زمان و مكان إجرائها سوف نتطرق إلى مقارنة النتائج ما توصلت إليه هذه الدراسة مع الدراسات السابقة من حيث المنهج و أدوات جمع البيانات و النتائج وهي كالآتي:

1- من حيث المنهج :

يعود اختلاف في استخدام المناهج في الدراسات إلى طبيعة الموضوع و أهداف كل دراسة، وعليه سنقوم بمقارنة المناهج المتبعة في الدراسات السابقة :

فيما يخص الدراسات المتعلقة بالمنهج الوصفي كدراسة سهام بن رحمون 2014 و دراسة كمال مولوج 2014 وكذا دراسة سعد سعيد القحطاني 2012 بينما دراسة بوقال نسيم 2011 و دراسة فارس 2014 ودراسة رشا محمد علي 2014 إستخدمت المنهج الوصفي التحليلي .
وعليه يمكن القول بأن الدراسة الحالية إعتمدت على المنهج الوصفي نظرا لملائمته لطبيعة الموضوع و عليه فجعل هذه الدراسات تتشابه مع الدراسة الحالية في نفس المنهج فكلاهما تنتمي إلى الدراسات الوصفية .

2- من حيث أدوات جمع البيانات :

لقد تم الإعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من الأدوات المنهجية من أجل جمع المعلومات من ميدان الدراسة تمثلت في الملاحظة و الاستبيان و تشترك هذه الدراسة مع سعد سعيد القحطاني التي إعتمدت على الاستبيان كأداة رئيسية في الدراسة .

3- من حيث النتائج :

إن النتائج المتوصل إليها تتفق من نتائج أغلبية الدراسات السابقة فقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة “سهام بن رحمون” في أن بيئة العمل الداخلية استوفت عناصرها الإدارية والمادية بشكل نسبي 66,50% والمتمثلة في الإضاءة الجيدة والتهوية والحرارة والتجهيزات .
أما دراسة نجد دراسة “سعد سعيد القحطاني” تتفق مع الدراسة الحالية في أنه توجد علاقات إنسانية جيدة بين الزملاء كما يسود الانضباط بين العاملين في المعهد.

الفصل الثاني

بيئة العمل الداخلية

تمهيد

- 1- مفهوم بيئة العمل
- 2- مكونات بيئة العمل الداخلية
- 3- انواع بيئة العمل الداخلية
- 4- أبعاد بيئة العمل الداخلية
- 5- العوامل المؤثرة في بيئة العمل الداخلية
- 6- عناصر القوة والضعف في بيئة العمل الداخلية

خلاصة الفصل

تمهيد :

تشمل بيئة العمل الداخلية على جميع المتغيرات والعوامل الداخلية المميزة لبيئة العمل الخاصة بالمنظمة التي لها علاقة مباشرة بأداء الفرد ورضاه عن العمل منها الهيكل التنظيمي وطبيعة العلاقات السائدة بين الأفراد، والثقافة التنظيمية ونمط القيادة والإشراف وأساليب العمل والظروف الفيزيائية ومدى توفر نظام الحوافز والأجور وغيرها، والتي تسعى المنظمة من خلالها إلى تحقيق الأهداف الموضوعية وإثارة دافعية الأفراد للعمل وحفزهم لبذل المزيد من الجهد الذي ينمي لديهم الروح المعنوية وتحمل المسؤولية وسنتطرق في هذا الفصل إلى مكونات بيئة العمل الداخلية واحتياجاتها .

1- مفهوم بيئة العمل

باعتبار المفاهيم أدوات نظرية مدعمة للبحوث، فإنها تساعدنا في نقل أفكارنا الى الواقع الملموس، اذ تتطلب كل دراسة اوبحث اوالعناية بحصر وتدقيق مفاهيمها، قصد تكوين رؤية واضحة، عم موضوع المراد البحث فيه وقد إشملت دراستنا على المفاهيم التالية :

1 - البيئة :

يشير هذا المفهوم الى كل ما يحيط بالمنظمة و الانسان من ظروف خارجية سواء كانت سياسية واجتماعية واقتصادية أو داخلية منها الاجراءات والقواعد والقوانين التي يعمل فيها التنظيم .

لغة : هي مصدر مشتق من فعل بدأ، ويعني المنزل والمكانة وتبرأه اي أصلحه وهياً يفهم من هذا التعريف أن بيئة من فعل بدأ بمعنى أنه أصلح الشيء وجعله مهياً.(الرازي محمد، 2004،ص43)

اصطلاحاً : تعرف البيئة بأنها المجال الذي تحدث فيه الاثارة والتفاعل لكل وحدة حية، او هي كل ما يحيط بالانسان أو المنظمة من طبيعة ومجتمعات بشرية ونظم اجتماعية وعلاقات شخصية . (احمد زكي بدوي، 2008، ص135)

يتضح من هذا التعريف أن "البيئة هي المجال الذي تتفاعل فيه كل الظواهر المحيطة بالانسان والمنظمة".

تعرف البيئة أيضا بأنها : "تلك الاطر السياسة المباشرة للإدارة وبشكل مبسط هي تلك القيود المفروضة على الإدارة سواء كانت هذه القيود خارجية مثل القيود السياسية والاقتصادية والاجتماعية، أم كانت داخلية مثل العلاقات بين العاملين والادارة واللوائح والتعليمات التي تنظم العمل داخل المنظمة". (محمد الصيرفي، 2007، ص 140)

يلاحظ من هذا المفهوم أن "بيئة تضم مجموعة القيود الداخلية والخارجية التي تنظم العمل في المنظمة وتؤثر بطريقة مباشرة على العاملين والمنظمة بصفة عامة".

تعرف ايضا بأنها: "كل ما هو خارج إطار التنظيم بما في ذلك الظروف الاجتماعية والطبيعية والنفسية والمحلية والدولية التي يعمل فيها التنظيم". (محمد قاسم، 2008، ص 219)

يشير هذا المفهوم إلى ان بيئة مجموعة من الظروف التي تحيط بالتنظيم غير أن هذا التعريف أهمل الجوانب أو الظروف الاقتصادية .

يعرف "روبرت ميرتون" البيئة بأنها : "خذ الكون وأطرح منه النظام الفرعي الذي يمثل المنظمة فيكون الباقي هو البيئة". (حسين محمد حريم، 2006، ص46)

يفهم من هذا التعريف أن البيئة تمثل الجانب المهم الذي يتكون منه الكون والذي يضم مجموعة من النظم الفرعية .

التعريف الاجرائي للبيئة :هي مجموعة العوامل المادية والبشرية التي تؤثر في سلوك الفرد والمنظمة .

2 - العمل :

يشير هذا المصطلح بمعناه العام إلى نشاط إنساني عضليا كان أو عقلي يبذله الفرد لأجل تحقيق هدف معين أو الحصول على منفعة .

يعرفه معجم الموارد البشرية بأنه : " بذل جهد بدني أو عقلي لإتمام شيء ما أو لتحقيق هدف معين، هي مهنة يزاولها الفرد و يتقاضى عنها أجرا والعمل هو المكان الذي يتفاعل فيه الفرد بصاحب العمل ويشكل العمل أهم جزء في حياة الإنسان ، وذاته وكيونيته". (حبيب الصحاف، 1998، ص30)

مما قد يتضح بأنّ العمل "جهد يقوم به الإنسان مقابل الحصول على أجر مادي، وعمل يعبر عن ذات وكيان الشخص الذي يقوم بإنجازه لتحقيق هدف معين".

عرف "مصطفى الفيلاطي" العمل على انه : "الجهد المبذول من جانب الإنسان العمل شغل من وقته جزء مقدر و يواصله العامل على امتداد هذا الوقت و يريد به غاية معلومة وله فيه مقاصد معينة". (كمال عبد الحميد، 2001، ص124)

يلاحظ على هذا المفهوم أنّ العمل جهد أو نشاط الذي يبذله الإنسان من أجل الحصول على منافع معينة .

يلاحظ على هذا المفهوم أنّ العمل جهد أو نشاط الذي يبذله الإنسان من أجل الحصول على منافع معينة.

والعمل أيضا يعرف بأنّ : "الجهد الاداري العقلي أو العضلي الذي يبذله الإنسان لقاء أجر أو راتب معين". (محمد إحسان، 2005، ص93)

يمكن القول مما سبق أنّ العمل عبارة عن جهد يبذله الإنسان أثناء تأديته لمهامه الوظيفية بإرادة مقابل أجر معين سواء كان ذلك الجهد عضلي أو عقلي .

والعمل بمعناه العام هو كل جهد أو نشاط موجه نحو إنجاز هدف معين.

يفهم من هذا التعريف أن العمل يعني جهد أو نشاط الذي يقوم به الإنسان لأجل تحقيق هدف معين واحد لا غير. (جمعة سيد يوسف، 2007، ص11)

التعريف الإجرائي للعمل :

هو كل جهد بدني أو فكري يبذله الإنسان من أجل إنتاج خدمة أو سلعة أو تحقيق هدف معين يعود عليه بأفائدة و لغيره .

3 - بيئة العمل :

يشير هذا المصطلح في معناه إلى الظروف الموجودة داخل المنظمة التي يجري فيها العمل في إطارها تؤثر تأثيرا إيجابيا أو سلبيا على سلوك العاملين ، واتجاهاتهم نحو العمل .

تعرف بيئة العمل بأنها : "كافة الظروف السائدة داخل المنظمة وخارجها والتي لها تأثير على سلوك العاملين وتحديد اتجاهاتهم. (أمال مصطفى، 1993، ص24)

ويلاحظ من هذا التعريف ان اتجاهات العاملين داخل المنظمة، وكذلك جميع الظروف السائدة بها سواء كانت داخلية أو خارجية تؤثر على سلوك العاملين بالإيجاب أو السلب” كذلك تعرف **بيئة العمل** بأنها : “مجموعة من العناصر المستمدة بين بيئة الكلية ولكنها تشكل قوى ذات تأثير على المنظمة وهي مرتبطة بعناصر داخل حدود المنظمة” .(عمر وصفى، 2000، ص30)

مايفهم على هذا التعريف أن بيئة العمل تتكون من مجموعة من الظروف التي تؤثر على المنظمة أو مصادرها البيئة العامة **التعريف الإجرائي للعمل** : هي كافة الظروف الموجودة في مكان العمل داخل المنظمة وخارجها ولها أثر المباشر على سلوك العاملين وفاعلية أدائهم

4 - بيئة العمل الداخلية :

يشير هذا المصطلح إلى العوامل و الخصائص التي تميز المنظمة من إجراءات وسياسات ونمط القيادة وظروف العمل الفيزيائية والعلاقات السائدة بين العاملين داخل بيئة العمل على إعتبار أن تلك الخصائص المميزة تختلف من منظمة إلى أخرى .

تعرف **بيئة العمل الداخلية** بأنها : “تلك البيئة التي تتعلق بالمنظمة ذاتها من حيث الأطر الإدارية و العاملين فيها ، والإنظمة الرسمية وغير رسمية وإجراءات والسياسات وأنماط الاتصالات” . (قيس عبد المؤمن، 1994، ص146)

ويتضح من هذا التعريف بأنه “قزم من العناصر المكونة لبيئة العمل الداخلية وحصرها في الأنظمة والاجراءات والاتصالات في حين أنه هناك مجموعة أخرى مثل نظام الحوافز” .

تعرف **بيئة العمل الداخلية** بأنها : “كافة القيم والاتجاهات السائدة داخل التنظيمات الإدارية ومدى تأثيرها على السلوك العاملين وعمل مجمل العملية الإدارية“ . (محمد قاسم، 2000،

ص30)

يشير هذا التعريف إلى مجموعة العوامل والمتغيرات التي تؤثر في السلوك بعيدا عن الجوانب المادية والظروف الفيزيقية .

كما تعرف **بيئة العمل الداخلية** بأنها : “عبارة عن الأفراد والتقنيات والتشريعات والنظم التي تعمل داخل المنظمة و تعمل المنظمة بموجبها” . (محمد مخلوف، 2001، ص27)

يؤكد هذا التعريف على أن بيئة العمل الداخلية تشمل العناصر الغير مادية من قيم وتقنيات ونظم ولوائح وأهم العناصر المادية للمنظمة .

تعرف **وسيلة حمداوي** “بيئة العمل الداخلية” بأنها المحيط الذي يعمل فيه الفرد و يطلق عليه أيضا بيئة المنظمة ويضم عدّة عوامل تكوّن البيئة الداخلية . (وسيلة حمداوي، 2004، ص42)

من خلال ما سبق يمكن القول أن بيئة العمل الداخلية هي البيئة أو المحيط الذي يعمل الفرد في إطاره على اعتبار أن هذا المحيط يضم عناصر تتشكل منها البيئة الداخلية .

كما تعرف أيضا بأنها : “تلك العناصر المباشرة الموجودة داخل المنظمة و تمثل المديرين و القيم والحضارة السائدة في المنظمة والأنظمة الإدارية والعناصر الأكثر تأثيرا في البيئة الداخلية” . (أحمد ماهر، 2006، ص90)

يتضح مما سبق أن بيئة العمل الداخلية تشمل جميع العناصر الموجودة والفاعلة التي تكون بيئة العمل والتي تنظم سير العمل

كما تعرف **بيئة العمل الداخلية** بأنها : “ليست المحيط والحيز الذي يعمل فيه الفرد فحسب بل تشمل جميع الآلات وطرق العمل والتنظيم الذي يعمل فيه الأفراد الآخرين ولها علاقة مباشرة بالفرد من حيث قدراته وقابليته” . (جلال محمد، 2009، ص24)

يتبين من هذا التعريف أن بيئة العمل الداخلية هي المكان الذي يمارس فيه الفرد عمله بما تتضمنه من عناصر ومكونات وعلاقة ذلك بقدرات الفرد .

2- مكونات بيئة العمل الداخلية :

2-1 مكونات بيئة العمل المادية :

تتأثر بيئة العمل الداخلية للمنظمة بمجموعة من العوامل والصفات الخاصة التي تميزها في بيئة العمل كالحرارة والرطوبة والتهوية والضوضاء وغيرها.

هذه الظروف المحيطة بالعمل يمكن أن تعمل على تغيير طبيعة العمل وإيجاد درجة كبيرة من الثقة المتبادلة بين العاملين والإدارة .

2-2 الإضاءة : إن الإضاءة غير المناسبة ترفع معدلات الحوادث، وبهذا الصدد أوضح فيرون أن معدل الحوادث يزيد بمقدار 25% في ظروف الإضاءة الصناعية غير الكافية عنه في الضوء الطبيعي للنهار ويلاحظ أن الدراسات التي تناولت العلاقة بين الإضاءة والحوادث تتفق في نتائجها بشكل ملحوظ، كما تتماشى مع المنظمة فالإضاءة الكافية والمناسبة ضرورية إدراك الأخطار التي تحيط بالفرد ومن ثم يمكنه تحاشيا فيقل تعرضه للحوادث.(فرج عبد القادر، 1983، ص295)

ومن فوائد الإضاءة المناسبة في العمل:

- زيادة إنتاجية الموظف في العمل.

- الدقة والإتقان في إنجاز العمل.

- التخفيف من الإجهاد للعاملين.(محمد الصيرفي، 2007، ص83)

إن توفر نظام الإضاءة الجيدة داخل بيئة العمل يقتضي أن تكون موزعة بطريقة مناسبة للملحوظ يستطيع العامل إنجاز عمله بسهولة وكفاية، فالإضاءة تعتبر من العوامل المؤدية إلى زيادة الإنتاج والى رفع الروح المعنوية للأفراد، بالإضافة إلى ذلك فإن الإضاءة الجيدة في المصانع تسيل أعمال الصيانة كما تقلل من معدل حوادث العمل، وضمان سلامة وصحة العامل وشدة تمسكه والتزامه بعمله داخل المنظمة.

2-3 الضوضاء: قد يترتب على الضوضاء آثار ضارة بالنسبة لأفراد فتسبب الاجهاد العصبي ، كما قد تؤدي إلى ضعف حاسة السمع وأحيانا إلى فقدانها بالتدرج، وتسبب الضوضاء انخفاض إنتاجية العمال في المصانع وارتفاع معدل دوران العمل، كما قد ينتج عنها زيادة الأخطاء في السلع المصنوعة وزيادة حوادث المرور.

ففي حالة وصول الصوت إلى ارتفاع معين يسبب ألما للأذن ويضر بحاسة السمع، وقد تسبب الأصوات العالية مضايقة لأفراد إذا كانت مألوفة لديهم، مثل الأصوات الصادرة عن الماكينات داخل المصانع، بينما تؤثر فيهم الأصوات غير المألوفة أو الأصوات المفاجئة (صلاح الشنواني، 2003، ص 211).

ويبين أحد التقارير لما كارتني عام 1941 عن آثار الضوضاء في الصناعة أنواعها من التحسينات المذهلة بتخفيض الضوضاء، إلا أنه تنقصه التفاصيل الكافية لهذا الموضوع، فقد انخفضت الأخطاء إلثمن عددها السابق عندما انتقل العمل من مكان قريب لورشة إلى منطقة هادئة وزاد عمل المكتب 8.8% وقلت أخطاء الكتابة على الآلة الكاتبة بنسبة 24% عندما انخفضت نسبة الضوضاء بمقداره 14.5% وقد قلل تخفيض الضوضاء كذلك دوران العمل بمقدار 47% ونسبة التغيب بمقدار 37.50% (فرج عبدالقادر، 2001، ص 232).

أي أن الضوضاء المرتفعة في مكان العمل تؤثر بشكل سلبي على نفسية العامل، حيث تتسبب فيتشتت انتباهه وتركيزه وشعوره بالتوتر والقلق مما ينعكس بالسلب على أداء العامل، لدى وجب على المنظمة الاهتمام بتحسين ظروف العمل وبالتقليل قدر الإمكان من مستوى الضوضاء في بيئة العمل ذلك لإحساس العاملين بالراحة، وتحفيزهم على الانضباط والالتزام بالعمل وبذل جهد أكبر لتحقيق الأهداف.

وهذا ما تثبته نتائج دراسة كل من "ابراهيموية" و"بوظريفة حمو" بعنوان "واقع الظروف الفيزيائية في المؤسسة الجزائرية" أن العمال يشكون من تزايد الضوضاء في مكان العمل وأن نسبة 60.66% من المراكز تمتاز بالضوضاء المرتفعة تفوق 60 ديسال.

2-4 درجة الحرارة : ينبغي أن يعمل الإنسان في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة،

وسواء كان العمل

عقليا أو ذهنيا فإن كفاءة الفرد تقل فيه، كلما زادت الحرارة أو انخفضت عن المعدل المناسب، ذلك أن درجة الحرارة غير المناسبة في مكان العمل (سواء ارتفاعا أو انخفاضاً) تسبب ضيقا لدى العامل كما تؤثر تأثيرا سيئا على النواحي الفسيولوجية للعامل مما يزيد إحساس العامل بالضيق ويقلل كفاءته في العمل.

ولقد وجد كوبرت في الدراسة التي أجراها 1950 أن معدل الأخطاء في العمل كان يتزايد بزيادة درجات الحرارة المؤثرة، وهي درجات الحرارة التي تأخذ في اعتبارها كلا من الحرارة والرطوبة من 79 درجة إلى 97 درجة كما وجد بيلزفي بحثه 1953 تأثير لذلك في الواجبات الذهنية حيث كانت الكفاءة تتدهور مندرجة الحرارة مؤثرة 67 درجة إلى 91 درجة وفيما يتعمق بالبرودة فقد تبين لكларك من بحثه عام 1961 انخفاض الإنتاج بانخفاض درجات حرارة الجلد عن 55 درجة.(عويد سلطان، 1994، ص115)

فالحرارة الزائدة عن معدلها العادي في العمل تلعب دورا سلبيا في التأثير على معنويات العاملين واصابتهم بالإجهاد وتزيد لديهم التعب والملل ويقلل من إنتاجيتهم في العمل نظرا لكون درجة الحرارة تختلف من فصل لآخر، وعليه فإن درجة الحرارة التي يجب توفرها في بيئة العمل يجب أن تكون معتدلة ومساعدة على العمل، مما يشجع على التزام العاملين بالعمل والتمسك به من أجل ضمان إنتاج أكثر .

2-5 الرطوبة: الرطوبة عامل آخر من عوامل جوا العمل، وهي تشير إلى كمية الماء المتداخلة في الهواء، والتي تعدد درجات الجفاف في الهواء وبقدر ما تؤثر الرطوبة في الهواء، فإنها تؤثر في حرارة الجو أيضا وهي بالتالي تؤثر على العامل.

والرطوبة التي يحتاجها الإنسان في الجودة بصورة عامة تتراوح ما بين (40% - 60%) فإذا ما انخفضت إلى 30% فإنها تنتج صعوبات فسيولوجية، كما هو الحال في تيبس الأغشية

البصرية والتنفسية والعمل في هواء جاف يزيد من خطر المرض ويقلل من مناعة الجسم ضد الميكروبات التي يحملها الهواء، كذلك الرطوبة العالية، التي تتجاوز (70%) تصبح مضرة لأنها تعيق عملية التخلص الإعتيادي من العرق والى إضطراب عملية التنظيم الحراري (نجم عبود، 2012، ص359)، فالرطوبة المتوفر بشكل جيد في مكان العمل تعمل على تحفيز العاملين ودفعهم لبذل جهد أكبر .

6-2 التهوية: تعتبر التهوية عامل مهم حتى في درجات الحرارة العليا حيث مع وجود هواء نقي يبقى الإنتاج عاليا مع توفير نوع من الراحة النفسية والجسمية للعامل، ولكن عندما يكون الهواء ساكن والتهوية قليلة فتكون نتائج سلبية على العامل وحتى بيئة عمله.

وقد لا يقتصر سوء التهوية على تلك الآثار فقط، بل إن سوء التهوية البالغ قد يؤدي بحياة الفرد، في هذا السياق يذكر "أحمد عزت راجح" من التجارب التي أجريت عن غير قصد للدلالة على أثر التهوية تلك التي حدثت في مدينة كلكتا بالهند يوم سجن 176 جنديا بريطانيا في حجرة صغيرة جدا حيث كانت درجة الحرارة والرطوبة غاية في الارتفاع، وكان الهواء لا يكاد يتحرك، كما أصبح الصباح حتى أهلك غالبية السجناء.(سامي محسن، 2013، ص242)

وبالتالي فإن كمية التهوية المطلوبة ينبغي أن تستند إلى ثالث اعتبارات أساسية هي جودة الهواء الذي يرغب في الحصول عليه وجودة الهواء الخارجي المتوفر والمبدأ الكلي من التلوث في المكان الذي سوف يتم تهويته، وتمثل هذه الاعتبارات نقطة البداية للدراسات التي تم إجراؤها من قبل البروفيسور "فانفروفيقه" ولقد أعدت هذه الدراسات من أجل تأسيس معايير جديدة للتهوية توافق متطلبات جودة الهواء وتوفر مستوى مقبول من الراحة التي يتم بها العاملين، داخل مكان العمل(مكتب العمل الدولي، 1998، ص24)، فالتهوية في مكان العمل تؤثر تأثيرا كبيرا على نشاط العامل وسلوكه في العمل فسرعان ما تؤدي إلى الشعور بالنعاس والتعب والضجر وحتى التفكير في ترك مكان العمل، فإذا خال الهواء النقي وتوفر

التهوية المناسبة داخل العمل يساعد على خلق جو صالح ومريح لأداء العمل مع توفير السلامة للعاملين داخل تلك الأماكن لضمان استمرارهم في العمل والالتزام به أكثر وزيادة الإنتاج .

3- مكونات بيئة العمل التنظيمية :

تتكون بيئة العمل التنظيمية للمنظمة بمجموعة من العوامل و المتغيرات التي تنظم إجراءات العمل وتوضح خطوط السلطة والقيادة وكذا المسؤوليات ضمن الهيكل التنظيمي والمستويات الإدارية المختلفة، وهذه المكونات نذكرها كالتالي :

3-1 الهيكل التنظيمي :

فوجود الهيكل التنظيمي مرن في بيئة العمل التنظيمية يساعد على تحسين الأداء من خلال تحديد خطوط السلطة والمسؤولية مع إتاحة قدر أكبر من اللامركزية عبر خطوط انسياب هذه السلطة مما يمنح للعاملين قدر أكبر على الإبداع والابتكار، ويزيد من فرصة رفع الكفاءة الأداء بخلاف الهيكل التنظيمي الجامد (المتصلب) ، الذي يعوق تأقلم العاملين من البيئة المحيطة ويخفض مستوى الأداء (كامل محمد، 1995، ص305) وعليه فكلما كان الهيكل التنظيمي مرن ويوضح خطوط السلطة والمسؤوليات العاملين كلما زاد من التزام الأفراد للقيام بواجباتهم ويشجعهم على الإبداع، فلا يمكن فصل الأداء عن الهيكل التنظيمي الذي يعتبر اللبنة الأساسية لنجاح المؤسسة .

3-2 الثقافة التنظيمية : تعرف الثقافة ضمن هذا السياق بأنها "مجموعة القواسم المشتركة

بين أعضاء المؤسسة وتشكل مجموعة المعتقدات والقيم المشتركة وعناصر الانصهار التنظيمي جوهر ما يسمى بالثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة، وتشكل في مجملها معايير للسلوك لتحديد ما هو مقبول وما هو غير مقبول من السلوكيات والقرارات على كافة المستويات داخل المؤسسة وتؤدي الثقافة التنظيمية مجموعة من الوظائف كمنح العاملين المؤسسة شعورا بالهوية الخاصة ومساعدتهم على التنمية الولاء والالتزام للمؤسسة كحالة

موضوعية خارج نطاق الذاتية المرتبطة بالمصالح الشخصية الضيقة. (أحمد القطامين، 1996، ص 6)

وعليه تعتبر الثقافة التنظيمية عنصراً هاماً من عناصر بيئة العمل الداخلي فهي توجه سلوك العاملين وتمنحهم شعور بالهوية، وهذا الشعور يساعد هو الآخر العاملين على زيادة الولاء للمنظمة وتنمية الالتزام نحو تحقيق أهدافها.

كما تختلف ثقافة المنظمات الحكومية و المنظمات الكبيرة عن ثقافة المنظمات الصغيرة الخاصة عادة، كما قديكون هناك اختلاف بين الثقافات داخل الإدارات والأقسام في المنظمات الكبيرة، حيث يتعرض الأفراد في هذه الوحدات المختلفة إلى متغيرات مختلفة وبعض الضغوط التي تدفعهم لتبني مجموعة قيم ومعتقدات تحكم سلوكياتهم وتحمي تواجدهم ومنه تتكون الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة من مجموعة العناصر الأساسية منها القيم لمعتقدات المشتركة لقادة المنظمة وهي انعكاس الفلسفة التنظيمية التي تقوم عليها المنظمة ويمكن القول أن القيم المشتركة تتمثل في رسالة المنظمة المبادئ، أدوات تحقيق المبادئ واستراتيجية المنظمة.

فثقافة المنظمة تتأثر بالشخصيات البطولية التي تساهم في بناء وتكوين هذه الثقافة داخل المنظمة فمن خلالهم يمكن تحسين القيم والاتجاهات المشتركة ويقدمون أدواراً مميزة للأداء والانضباط داخل المنظمة فالأساطير والقصص والروايات عن أبطال المنظمة يساهمون نقل الثقافة وبنائها بأحكام تقدم هي الأخرى معلومات موثوقة عن ثقافة المنظمة. (سيد محمد، 2005، ص ص 167، 170)

فدراسة الاتجاهات داخل المنظمة، يعتبر من الأمور الجوهرية في دراسة وتطوير الثقافة التنظيمية للأفراد العاملين فيها، ذلك أن تعرف على الاتجاهات والأعراف يسمح بتعزيز الاتجاهات الايجابية والمنسجمة مع مستلزمات تحقيق الأهداف أو على الأقل تعديلها أو تغييرها بما يجعلها تتفق مع مصالح المنظمة. (إبراهيم توهامي وآخرون، 2013، ص 85)

أي أن العناصر المكونة لثقافة المؤسسة تعمل على تحديد وتوجيه سلوك الأفراد العاملين وتشجيعهم على المبادرة ومدى قبول المخاطرة والولاء لأجل المنظمة هذا ينعكس على مستوى الانضباط والالتزام.

3-3 المناخ التنظيمي: وهو يعبر عن مجموعة خصائص البيئة للعمل والتي تتمتع بدرجة من الثبات التي يفهمها العاملون ويدركونها مما ينعكس على قيمهم واتجاهاتهم، وبالتالي سلوكهم، ومصطلح المناخ التنظيمي أهم من مصطلح المناخ الإداري الذي يعتبر جزءاً أو بعداً في بحث السلوك التنظيمي ملك لتأثيره على العاملين، إذن قد يؤدي الى اثاره أو احباط الدافعية لديهم، فالمناخ التنظيمي متغير وسيط بين المتطلبات الوظيفية على المناخ التنظيمي، سواء كانت متعلقة بنواحي اجتماعية، إنسانية، أو اقتصادية. (محمد قاسم، 2012 ، ص ص 169، 170)

وعليه إذا كانت بيئة العمل الداخلية تشمل على جميع العناصر الموجودة داخل المنظمة من نمط القيادة الاجراءات والأجور والحوافز والظروف الفيزيائية ونمط الاتصالات والثقافة التنظيمية... فالمناخ هو حصيلة للتفاعل بين العوامل الموجودة في بيئة العمل ومدى تأثيرها على سلوك العاملين واتجاهاتهم نحو العمل ومعنوياتهم وكذا التزامهم .

ويعد المناخ التنظيمي من أهم المتغيرات التنظيمية داخل المنظمة حيث يعبر عن جو العمل داخل المنظمة والذي له تأثير كبيراً على فهم وتفسير العديد من النواحي المتعلقة بالعنصر البشري داخل المنظمة، حلقة الوصل بين المنظمة والبيئة الخارجية والتي من خلالها يحدث التفاعل الأفراد وبين العوامل الخارجية (بشرى العبيدي، 2013، ص 263)، أي انه كلما توفر جو ملائم للعمل داخل بيئة العمل كلما ساعد العاملين على الالتزام في عملهم وإعطاهم الفرصة للاستمرار به والرغبة في المنظمة وتشجيعهم أكثر لبدل أكبر وتحقيق الأهداف المسطرة قيد التنفيذ.

3-4 القيم التنظيمية: والقيم التنظيمية فهي تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة ومن هذه القيم المساواة بين العاملين والاهتمام بإدارة الوقت والاهتمام بالأداء واحترام الآخرين الثقة بالعاملين التأكيد على الإنجاز والعطاء، التأكيد على تحقيق الأهداف من خلال عمق الفريق وتشجيع المرونة والابداع، تنمية الاهتمام بالموظفين واعتبارهم استثمارا رئيسيا. (محموسليمان، 2005، ص312)

3- أنواع بيئة العمل الداخلية :

تتعدد انواع بيئة العمل الداخلية بتعدد وجهات النظر تجاه مكوناتها و العوامل المؤثرة فيها وكذلك بتعدد تعريفها التي تتأثر أيضا باختلاف وتعدد وجهات النظر فالبعض يرى ان بيئة العمل تمثل في المكونات التنظيمية فقط بينما ينظر إليها الآخرون من جانب البيئة الوظيفية وهناك من يراها من جانب درجة المركزية واللامركزية والنمط القيادي السائد فيالمنظمة .

البيئة التنظيمية : وهي التي تتضمن الأنظمة والإجراءات وأنماط القيادة والإتصالات والتغذية المستخدمة والعلاقات السائدة في بيئة العمل والقيم والاتجاهات السائدة داخل المنظمة وضغوط العمل والهياكل التنظيمية والثقافة التنظيمية .(عبد الله فهد، 2016، ص17)

البيئة الوظيفية : تتضمن كافة ما يتعلق بالعاملين من أجور وحوافز مادية ومعنوية وجزاءات وسياسات إدارية للموارد البشرية من إستقطاب وإختيار وتعيين و وصف للوظائف وتعميمها وتصنيفها، إضافة إلى التدريب .

البيئة المادية : تتضمن المكونات الموجودة في المنظمة، مثل: تعميم المكاتب، والضوضاء، ودرجة الحرارة، الإضاءة .(محمد دهان،2017، ص464)

البيئة التقنية : وهي تتضمن التقنيات الحديثة التي باتت تشغل حيزا كبيرا من العمل المنظمة بوجه عام .

وهناك من يصنف بيئة العمل الداخلية وفقا لخطوات إنسياب السلطة ودرجة المركزية واللامركزية السائدة فيالمنظمة .

4-1 **بيئة العمل الجامدة:** هي البيئة التي تتسم بالصرامة الشديدة والانضباط، وقلة تفويض السلطات والإعتماد على المركزية المطلقة، وسريان خطوط السلطة والاتصالات(عبد الله فهد ، 2016، ص19)من الاعلى الى الاسفل في الهيكل التنظيمي الهرمي التقليدي من خلال نمط القيادة والاتوقراطية وهذه البيئة من شأنها أن تقلل من الابداع و الابتكار نتيجة التقيد الشديد بالامور والتعليمات وانتظار صدور هذه التعليمات من المستويات الادارية العليا قبل الشروع في التنفيذ أي مهمة او البدى في حل اي مشكلة تواجه مهام العامل، حيث يسود الروتين والإجراءات المعقدة والخوف من الوقوع في الأخطاء والتعرض للعقوبات(عبد الله فهد ، 2016، ص19)

4-2 **بيئة العمل المرنة :** هي البيئة التي تتسم بالمرونة وتشجيع الإبداع والإبتكار، والتوسع في تفويض الصلاحيات والإعتماد على اللامركزية، وسريان خطوط السلطة والاتصالات في جميع الاتجاهات في الهيكل التنظيمي المصفوفي من خلال نمط القيادة التحويلية .(محمد دهان، 2017، ص464)

4- أبعاد بيئة العمل الداخلية

4-1 **مرونة التنظيم :** ويقصد بذلك قدرة التنظيم على الاستجابة والتكيف والتأقلم مع متغيرات الظروف الداخلية والخارجية .

4-2 **طبيعة العمل :** إن الاعمال الروتينية والمتكررة تقضي إلى الشؤم وعدم الابداع بينما الاعمال الحيوية تثير التحدي لدى الفرد وتدفعه الى التفكير وخلق الابتكار .

4-3 **اهمية الانجاز :** تؤكد المنظمات على الانجاز والانتاجية ، كأسس للمكافئة المادية والمعنوية .(أمجد عبد الرحمان، 2011، ص9)

ولكن اختلاف الباحثين في تعريف بيئة العمل الداخلية انعكس على الأبعاد المكونة لهذه البيئة، ومن الأبعاد المكونة للبيئة الداخلية أيضا :

- الهيكل التنظيمي : حيث يعتبر هو الأساس الذي تتشكل وفقا له أعمال المؤسسات عبر تحديد خطوط

السلطة والاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين، ويشمل حجم المنظمة ونمط السلطة ونمط إتخاذ القرارات .

- القيادة التنظيمية : تعني تلك العملية التي يمارس من خلالها التأثير في الجماعة ودفعها نحو بلوغ الاهداف المعلنة، وبالتالي القيادة الإدارية تتقارب مع الترغيب في كيفية جعل الآخرين يعملون بنشاط سوية بقصد تحقيق ما هو مرسوم في خطط المؤسسة فالنمط القيادي له دور في تحديد طبيعة البيئة الداخلية للمؤسسة. (أثير حد، 2012، ص ص 99، 100)

4-4 الحوافز: ان شعور العاملين بموضوعية نظام الحوافز ارتباطها بمعدلات الأداة يعمل في نفوسهم الثقة الانتماء لعملهم ويشجع الجهود المبدعة ويحد من السلوكيات السلبية ويشجعهم على تحمل المسؤولية وفق هامش أكبر من الحرية. (أمجد عبد الرحمان، 201، ص 160)

4-5 **وفعالية الاتصالات** : تعني ببساطة أن هناك خاصية إجابيه في بيئة العمل الداخلية المؤسسة، فهي بمثابة الجهاز العصبي لتنظيم ، وبذلك تؤثر كثيرا في تحديد البعد

4-6 النفسي والاجتماعي داخل بيئة العمل الداخلية ، لدى فجوة اتصالات فعالة مؤثرا على وجود البيئة عمل داخلية جيدة.

4-7 **العمل الجماعي**: إن الأفراد يميلون أحيانا إلى العمل الجماعي أي كفريق واحد

4-8 **للعمل بصفة جماعية** نوعا من الاستماع الذاتي ، وتشكل فريق للعمل والاعتماد على العمل الجماعي يساعد على تحقيق الأهداف المنظمة.

5-10 المسؤولية : هي الالتزام الشخصي بتنفيذ الأعباء والمهام الموكلة للعاملين فالمسؤولة

تنشأ عن العلاقة بين الرئيس والمرؤوس، فمن خلالها يميل العاملون إلى الاندفاع في

الإنجاز للعمل بشكل عام.(أثير حد،2012،ص ص 101، 102)

5- العوامل المؤثرة في بيئة العمل الداخلية:

تتأثر البيئة الداخلية لأي منظمة بعدة عوامل من بينها :

- قدرة وإمكانية المنظمة في تنويع نشاطاتها و فعاليتها مع مختلف الإدارات والأقسام التابعة لها مثل إدارة الإنتاج والتمويل والموارد البشرية، والبحث والتطوير .
- قدرة المنظمة على خدمة أسواقها، أو التوسع في أسواق جديدة أو قطاعات سوقية جديدة
- قدرة المنظمة على متابعة التطورات في بيئتها الداخلية وإدارة التغيرات أو التكيف مع المتغيرات .
- قدرة المنظمة على متابعة وتعزيز قدراتها و مهارات العاملين لديها، بالإضافة إلى قدرتها على التجدد والتحديث في مجالات أعمالها كافة .(حميد الطائي، 2009، ص37)
- طبيعة القيادة الإدارية للمنظمة .
- الصلاحيات المخولة للآخرين ومدى فاعليتها .
- استراتيجية الإدارة في التعامل مع التحديات و الفرص المتاحة .
- المبادئ الفلسفية التي تستند إليها المنظمة .
- القواعد والأنظمة والتعليمات الموجهة للأعمال .
- مستوى تطور العاملين وقدراتهم .
- الهيكل التنظيمي للمنظمة .
- خطط الموارد البشرية ومدى نجاحها في رفع كفاءة العاملين وتحفيزهم وتدريبهم(مجيد الكرخي،2016، ص36)ومن الملاحظ أن المنظمة التي تكون قادرة على التحكم

ب عوامل البيئة الداخلية تكون أقدر وأكفاً من غيرها من المنظمات الأخرى على مواجهة المتغيرات الخارجية والتكيف معها.

6- عناصر القوة والضعف في تحليل البيئة الداخلية :

تتكون البيئة الداخلية لمؤسسة العمل من مجموعة من العناصر تبين مدى ما تتمتع به المؤسسة من عوامل قوة وما تعانيه من عوامل الضعف، ويتم ذلك عن طريق أبعاد بيئتها الداخلية (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، الموارد التنظيمية)، ويمكن أن يتقرر على ضوءها ذات الدلالة الإستراتيجية التي يتطلب من المؤسسة إتباعها. (عبد الغفارحنفي، 2000 ، ص36)

6-1 عناصر القوة :

وتمكن في موارد المنظمة وقدرتها التي يمكن ان تستخدم في تطوير المنظمة ومنها :

- تميز المنظمة وتفوقها في أدائها وشهرة المنظمة .
- التقدير العالي من قبل المستفيدين .
- امتلاكها قدرات مالية كافية .
- وجود هيكل تنظيمي يتلاءم مع نمو المنظمة .(عبد الغفار حنفي، 2000، ص180)
- الاحتفاظ بمركزها التنافسي، أو على الأقل الاحتفاظ بمستوى الأداء أو الموقع المماثل لنظيرتها في الصناعة ككل.
- إذا دعمت المؤسسة اتجاه استثمار الفرص المتاحة وتمكنت من زيادة قدرتها على تقادي التهديدات.
- عندما تحقق جوانب البيئة الداخلية المتمثلة في الهيكل التنظيمي ، الثقافة التنظيمية و تقديم سلعة أو خدمة لم يتمكن المنافسون من تقديمها كلياً أو جزئياً. (عبد الغفار حنفي، 2000، ص172)

الموارد التنظيمية ، مزايا تنافسية للمؤسسة ، أي أن هذه المؤسسة قد تمكنت من إذا تمكنت المؤسسة من الأخذ بعين الاعتبار أن جوانب الضعف أيضا قد يكون لها دلالتها وقيمتها الاستراتيجية، فجميع المؤسسات تحاول دائما تركيز وتكثيف جهودها، نظرا لندرة الموارد المحافظة على تقوية مركزها في السوق أو عملياتها والإنتاجية بصفة عامة.(عبد السلام ابو قحف، 1990، ص45)

6-2 نقاط الضعف :

إن غياب بعض عناصر قوة أو وجود تدني في بعض أداء بعض جوانب النشاط في المنظمة تشكل بحد ذاتها عناصر ضعف فيها ومن ذلك :

- ضعف أدائها وعدم تميزها .
- عدم ظهور اسمها وافتقادها للشهرة .
- ضعف قدراتها المالية وافتقارها للإدارة الكفاء .
- ضعف قدرات العاملين وافتقار عدد كبير منهم للمهارات المهنية. (عبد المجيد الكرخي، 2016، ص183)

فنقاط الضعف تعد الجانب السلبي في عوامل البيئة الداخلية و الذي يجب على المؤسسات أن تسعى للتقليل منها من خال نقاط القوة التي تتوفر في أنشطتها الداخلية نحو نقاط ضعفه من خلال محاولة المؤسسات تكثيف جهودها للمحافظة على مركزها الاستراتيجي والمحافظة على عملياتها والتميز في تقنيات الأداء، وذلك لندرة وإرتفاع الحصول عليها، الامر الذي يستلزم تخصيص الموارد أو إلى إعادة تخصيصها بهدف تدعيم التنافسي للمؤسسة.(طاهر محسن، 2000، ص326)

إضافة إلى ذلك هناك نقاط أخرى تنطوي على أساليب متعددة تعتمد عليها المؤسسات في تحديد نقاط القوة والضعف أهمها :

1- عقد الاجتماعات الدورية : يتم تقويم أداء الأنشطة الداخلية للمؤسسة عبر إجتماعات دورية ونظامية التي تعقدها المؤسسة لأعضاء مجلس الإدارة.(ماجد عبد المهدي،2006، ص208)

وذلك بحضور المديرين المعنيين للقيام بمناقشة واقع آراء المؤسسة ،حيث تكون المناقشات حادة نوعا ما، وذلك وفقا لما يسمى بأسلوب العنف الذهني من أجل تحليل وتقويم موقفها الحالي، وذلك من أجل تحديد عناصر القوة والضعف والوقوف عليها وتحديد استراتيجياتها الموائمة .(ماجد عبد المهدي، 2006، ص208)

2- أسلوب المراجعة الإدارية : يتم تقويم أداء المؤسسة عن طريق المراجعة الإدارية لأنشطتها جميعا وفي مجالات الإنتاجية و الخدماتية والموارد البشرية، من أجل تحديد نقاط القوة لتعزيزها وتطويرا وتحديد نقاط الضعف لمعالجتها عن طريق تقليل مخاطرها، حيث قدم المؤسسة نموذجا للمراجعة الإدارية وتقويمه وفقا للأنشطة التي تؤديها والتي تراها ضرورية ومناسبة .(ماجد عبد المهدي، 2006، ص208)

خلاصة الفصل: من خلال هذا الفصل المتعلق ببيئة العمل الداخلية يتبين انها من أهم الموضوعات التي أفرزتها البحوث والدراسات الإدارية وذلك نظرا لتأثيراتها المحسوسة على الأفراد وكذا على المنظمة نفسها فقدرت المنظمة على إيجاد بيئة عمل ملائمة ينعكس على درجة نجاحها، والوصول إلى غايتها المنشودة .

الجانب التطبيقي (الميداني)

الفصل الثالث

الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

1- منهج الدراسة

2- حدود الدراسة

3- عينة الدراسة

4- أداة الدراسة

5- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

6- اجراءات التطبيق

7- الاساليب الإحصائية

تمهيد :

نستعرض في هذا الفصل توظيفاً شاملاً لإجراءات الدراسة الميدانية التي قام بها الباحثان لتحقيق أهداف الدراسة ويتضمن تحديد المنهج المتبع في الدراسة وبناء أداة الدراسة وكيفية تصميمها والتحقق من صدقها وثباتها، تحديد مجتمع وعينة الدراسة ثم المعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج وكذلك التحقق من صدقها وثباتها والمعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

1- منهج الدراسة :

يعتبر المنهج أي دراسة علمية باعتباره طريقة يتبعها الباحث للوصول إلى نتائج بطريقة علمية دقيقة، فإختيار منهج الدراسة لا يكون عشوائياً بل طبيعة الموضوع هي التي تفرض عليه ذلك فهو يختلف من دراسة إلى أخرى قصد الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها حيث يعرف بأنه (الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة الموضوع للوصول إلى نتائج علمية وموضوعية تمكنه من الإجابة عن الأسئلة والإستفسارات التي يثيرها الباحث)، وعليه فقط إرتأينا إستخدام **المنهج الوصفي** في دراستنا والذي يعرف بأنه (الذي يقوم على رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى أو المضمون، و الوصول إلى نتائج و تعليمات تساعد في فهم الواقع وتطويره)، وبما ان الدراسة الحالية بعنوان بيئة العمل الداخلية يساهم في وصف ظاهرة بيئة العمل الداخلية من خلال ابعادها المتمثلة في التصميم المعماري وظروف طبيعة العمل والتصميم الداخلي .

2- حدود الدراسة : تختلف معطيات الظواهر بإختلاف فضاء توأجدها سواء من حيث الشكل أو الحدة أو الحجم لذا فإن تحديد المجال المكاني والزمني والبشري عملية ضرورية لا يمكن لأي بحث سوسولوجي أن يتم خارج إطارها.

التعريف بالمؤسسة:

❖ نشأتها:

نشأت المؤسسة العمومية الإستشفائية هواري بومدين قصر الحيران بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/234 المؤرخ في 29 شوال عام 1435 الموافق لـ 25 أوت عام 2014 المتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الإستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية وتنظيمها وسيرها و قد بدأت نشاطها في السابع عشر من شهر ماي عام ألفين و خمسة عشر (2015/05/17) وهي مؤسسة عمومية ذات طابع خدماتي يحتوي على مجموعة من الطاقات البشرية و المادية تعمل خدمة المرضى تبلغ مساحته 48.335.67 متر مربع ومساحة مبنية قدرها 8.856.27 متر مربع وتتكون من طابقين طبيعة البناءة خرسانة مسلحة، لبنة إسمنتية، لبنة آجر. يشغل طاقة بشرية قدر عددها 252 مورد في مختلف الأسلاك يحرصون على تقديم الخدمات الصحية للسكان والعلاج .

يحتوي الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الإستشفائية على مجموعة من المكاتب منها مكتب المدير، مكتب التنظيم العام، مكتب الأتصال، ومجموعة من المديريات منها المديرية الفرعية للمالية والوسائل، المديرية الفرعية للموارد البشرية، المديرية الفرعية للمصالح الصحية، المديرية الفرعية للصيانة التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة، وبدورها هذه المديريات تنقسم إلى مجموعة من المكاتب الفرعية .

❖ الطابع القانوني للمؤسسة:

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي ، و توضع تحت وصاية الوالي.

❖ الموقع الجغرافي

تقع المؤسسة العمومية الإستشفائية هواري بومدين قصر الحيران ببلدية قصر الحيران مقر الدائرة بطريق حاسي الدلاعة يحدها من الشمال متوسطة غريس الطاهر ومن الجنوب السكنات الاجتماعية ومن الشرق السكنات الاجتماعية و من الغرب حي قسمية بن حرز الله .

2-1- الحدود المكانية : وهو نطاق إجراء الدراسة الميدانية والمتمثل في المؤسسة العمومية الإستشفائية هوراي بومدين بقصر الحيران الأغواط .

2-2- الحدود الزمانية : ويقصد به المدة الزمانية التي استغرقتها الدراسة بشقيها النظري والميداني، وقد تمت هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي 2021-2022 عبر مراحل، فبعد أخذ الموافقة من طرف إدارة القسم انطلقنا في الجانب النظري للبحث عن المادة العلمية وجمع المراجع المتعلقة ببيئة العمل الداخلية ، حيث دامت مرحلة إعداد الجانب النظري من شهر ديسمبر 2021 إلى شهر مارس 2022 .
ماي 2022 حسب المراحل التالية :

- المرحلة الاولى : بعد أخذ التصريح من رئيسة القسم إتجهنا إلى المؤسسة لأجل أخذ الموافقة عليه من طرف مدير المؤسسة و ضبط مواعيد الدراسة الميدانية .

- المرحلة الإستطلاعية : قمنا بزيارة أولية إلى ميدان الدراسة من أجل التعرف على الأجواء السائدة داخل المؤسسة العمومية الاستشفائية والحصول على المعلومات المتعلقة بها كالهيكلة التنظيمي والعدد الإجمالي للعمال ، وكذلك الاتفاق على يوم توزيع الاستبيان .

- المرحلة الثالثة : تم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة التي شملت 49 مفردة في صيغتها النهائية للحصول على المعلومات لأجل تحليلها وتفسير البيانات المتوصل إليها و إستخلاص النتائج العامة .

2-3- الحدود البشرية: يقصد بالمجال البشري عدد العاملين في المؤسسة التي أجريت بها الدراسة وهي المؤسسة العمومية الإستشفائية هوراي بومدين بقصر الحيران حيث قدرت سنة 2019 ب 252 عاملا ذوي عقود دائمة حسب الأحصائيات التي تحصلنا عليها موزعين كما هو موضح في الجدول .

3- عينة الدراسة:

إن تحديد العينة خطوة من خطوات البحث السوسولوجي، بإعتبارها من الأسس المنهجية التي يعتمد عليها الباحث في دراسته والتي تعرف بأنها (مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختبارها بطريقة معينة وإجراء الدراسة عليها، ومن ثم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي)، ونظرا لعدم تجانس مجتمع البحث ولكبر حجم هذا المجتمع الكلي يتم فيه تقسيم المجتمع الأصلي إلى فئات أو طبقات وعليه فمجتمع الدراسة الحالية يتمثل في جميع العاملين بالمؤسسة الإستشفائية و البالغ عددهم 249 عاملا حسب سجلات إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة يتكون من السلك طبي والشبه طبي، والأسلاك الأخرى، وفي مثل هذه الحالة لابد أن تكون العينة ممثلة لجميع الطبقات وبذلك نختار عينة عشوائية

جدول (01) يوضح عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة
ذكور	23	46,9 %
اناث	26	53,1 %
المجموع	49	100 %

من خلال الجدول يتبين أن جنس عدد الذكور بالغ 23 بنسبة 46,9 % و جنس عدد الإناث بالغ 26 بنسبة 53,1 % والمجموع كلا الجنسين هو 49 بنسبة 100 %

جدول (02) يوضح خصائص عينة الدراسة حسب الأقدمية

الأقدمية	العدد	النسبة %
أقل من 5 سنوات	28	57,1
من 6 إلى 9 سنوات	12	24,5
أكثر من 10 سنوات	9	18,4

المجموع	49	% 100
---------	----	-------

من خلال الجدول نلاحظ ان الاقدمية أقل من 5 سنوات ب 28 ممرض بنسبة 57.1% ومن 6 إلى 9 سنوات نلاحظ 12 عامل بنسبة 24.5% و اكثر من 10 سنوات ب 9 ممرض بنسبة 18.4% يتضح المجموع 49 ممرض بنسبة 100 %

4- أداة الدراسة:

تكونت أداة الدراسة التي إعتدناها في دراستها لموضوع الإستبيان الذي يتناول مايلي:
الجزء الاول تكون من مقدمة الإستبيان التي تبين فيها تمهيد لموضوع وطلب من المبحوث للإجابة على أسئلة الإستبيان، وكذلك تناولت البيانات الشخصية الجنس مدة العمل المصلحة أما الجزء الثاني تناول فقرات الاستبيان و تشمل هذه العبارات ابعاد الثلاثة كل بعد يوجد به عشرة اسئلة مع تحديد مكان الإجابة امام كل عبارة فكان كالتالي
أبعاد الاستبيان

البعد الاول : التصميم المعماري

البعد الثاني : الظروف الطبيعية

البعد الثالث : التصميم الداخلي

أما بالنسبة للبدائل فكانت كالاتي :

موافق - محايد - معارض

5- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة :

5-1- الصدق:

تم الاعتماد في حساب صدق المقياس على صدقالاتساق الداخلي البنائي، وذلك بحساب درجة الارتباط بين البند ودرجة البعد الذي ينتمي إليه، والارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للاستبيان .

جدول رقم (03) : يمثل نتائج الصدق البنائي للاستبيان

بعد بيئة العمل الداخلية			بعد الظروف المحيطة ببيئة العمل			بعد بيئة العمل التصميمية		
رقم العبارة	درجة الارتباط	الدلالة	رقم العبارة	درجة الارتباط	الدلالة	رقم العبارة	درجة الارتباط	الدلالة
21	0,55	0,01	11	0,54	0,01	01	0,59	0,01
22	0,57	0,01	12	0,54	0,01	02	0,61	0,01
23	0,67	0,01	13	0,40	0,01	03	0,66	0,01
24	0,43	0,01	14	0,33	0,05	04	0,74	0,01
25	0,41	0,01	15	0,42	0,01	05	0,40	0,01
26	0,53	0,01	16	0,56	0,05	06	0,33	0,05
27	0,22	غير دالة	17	0,04	غير دالة	07	0,64	0,01
28	0,60	0,01	18	0,29	0,05	08	0,65	0,01
29	0,38	0,01	19	0,61	0,01	09	0,64	0,01
30	0,26	غير دالة	20	0,62	0,01	10	0,53	0,01

من خلال الجدول يتبين ان اغلب عبارات الأداة دالة عند مستوى الدلالة 0,01 أو 0,05 ، إلا ثلاث عبارات غير دالة وتم حذفها وهي العبارة 17 من البعد الثاني والعبارة 27 ، 30 من البعد الثالث، ليصبح عدد فقرات الاستبيان 27 عبارة نهائية قابلة للتطبيق .

أما عن نتائج الاتساق الداخلي لدرجة ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية فكانت كالتالي:

الجدول رقم (04): يمثل نتائج أبعاد الإستبيان

الاستبيان	البعد	بعد بيئة العمل التصميمية	بعد الظروف المحيطة ببيئة العمل	بعد بيئة العمل الداخلية
	درجة الارتباط	0,85	0,82	0,81
	الدلالة	دالة عند 0,01		

من خلال الجدول يتبين لنا أن درجة الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية بلغت على الترتيب 0,83، 0,85، 0,81 وهي دالة إحصائيا عند 0,01 مما يدل على الاستبيان يتمتع باتساق داخلي بين الأبعاد والفقرات. ومنه فهو صادق ويمكن تطبيقه على عينة الدراسة.

حساب الثبات بطريقة α كرومباخ للاستبيان

يعتبر معامل ألفا كرومباخ أحد مؤشرات الاتساق الداخلي للاستبيان، حيث تمت معالجة البيانات إحصائيا والجدول الموالي يوضح نتائج اختبار ألفا- كرومباخ للعبارات الدالة، بعد حذف العبارات (17 و27 و30):

جدول رقم (05) : يمثل نتائج معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ.

الاستبيان	عدد البنود	قيمة α كرومباخ
بيئة العمل	27	0,85

نلاحظ من خلال نتائج الجدول المحصل عليه، أن معامل الثبات بلغ القيمة (0,85) وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بقدر عال من الثبات، وبالتالي يمكن تطبيقه على العينة.

6- إجراءات التطبيق تم اجراء الدراسة الأساسية خلال السنة الجامعية 2021-2022 حيث كان تطبيق الأداة حيث تم الحرص على إتباع مجموعة من التوجيهات والتعليمات للممرضين المستجوبين من أجل التحكم في سير تطبيق الدراسة الميدانية ومن هذه الاجراءات المتبعة :

- تقديم الباحثتان لنفسيهما و الغرض العلمي للبحث.
- شرح طريقة الاجابة على كل مقياس .
- التأكد من فهم الممرضين لطريقة الإجابة .
- التأكد من أنهم لم ينسوا فقرة لم يجيبوا عليها قبل تسليم أدوات البحث.
- الالتزام باختيار نوع الفقرة التي تناسب شخصيته.
- التأكد من تسجيل جميع البيانات: الخاصة بالجنس ومدة العمل والمصلحة للممرض .
- شكر الممرضين على مشاركتهم الفعالة في إعداد الدراسة.

7- الأساليب الإحصائية :

- استخدم الطالبان في الدراسة الأساليب الإحصائية التالية بعد الاستعانة ببرنامج الحزمة للعلوم الاجتماعية spss وذلك لاختبار فرضيات الدراسة والاستدلال عليها إحصائياً:
- المتوسط الحسابي.
 - الانحراف المعياري.
 - معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات .
 - معامل الارتباط بيرسون
 - إختبار "T"الدلالة الفروق .
 - تحليل التباين الأحادي.

الفصل الرابع

تمهيد

1- عرض و تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

2- الإستنتاج العام

تمهيد: يعد تطبيق أدوات جمع البيانات لدراسة موضوع بحثنا والمتمثل في واقع بيئة العمل الداخلية في المؤسسة الاستشفائية هواري بومدين - قصر الحيران، توصلنا إلى أهم نتائج الدراسة بعد معالجتها عن طريق استخدام بعض الأساليب الإحصائية المناسبة له.

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة :

1-1- عرض نتائج الفرضية الأولى :

نص الفرضية الأولى: توجد فروق في أبعاد بيئة العمل حسب أهميتها .

جدول(06) يبين اختلاف مستوى إدراك العمال لبيئة العمل

مستوى إدراك واقع بيئة العمل	التكرار	النسبة	قيمة "كا ² "	درجة الحرية df	الدالة الإحصائية "P"	مستوى الدالة الإحصائية
بيئة عمل غير مناسبة	07	14,3	17,42	2	0,000	0,01 دالة
بيئة عمل مقبولة	30	61,2				
بيئة عمل مناسبة وملائمة	12	24,5				

من خلال الجدول يتبين أن قيمة الفرق "كا²" 17,42 بين المستويات الثلاثة لبيئة العمل، وهي قيمة دالة إحصائية عند درجة الحرية 2 والدالة الإحصائية 0,000 وهي أقل من مستوى الدالة 0,01 ومنه الفرق بين التكرارات لصالح المستوى المقبول، ومنه نحكم بأن مستوى بيئة العمل مقبول .

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان النسبة الأعلى هي للعمال الذين يرون ان بيئة العمل مقبولة لان بيئة العمل تختلف من مؤسسة لأخرى، حيث نرى أن الدراسة الاولى متطابقة مع

نتائج دراسة الحالية فبيئة العمل تنقسم الى شقين بيئة عمل مادية وهي تمثل كل شيء داخل المؤسسة ملموس ومادي كمعدات العمل، أجنحة المؤسسة، مساحات الغرف الصحية، النظافة كل هذا له مدى تأثير على طبيعة العمل وبيئة العمل النفسية والمعنوية هي كل ما يؤثر على نفسية الموظف من علاقات إجتماعية من قبل أصحاب العمل والزملاء والمرضي بحيث يخلق مناخ ملائم لراحة نفسية أكبر أثناء تأدية المهام الوظيفية . فالعملية الإدراكية لبيئة العمل هي فهم البيئة المحيطة بغية توليد الاستجابة السلوكية المناسبة، ولا يؤدي هذا الاخير بالضرورة إلى إعطاء ردود فعل متتالية وإنما يؤدي إلى تصور فريد يتأثر بإحتياجات ورغبات وقيم واستعدادات المدركة، فكلما هو موضح في الجدول نجد أن العمال بالمؤسسة الإستشفائية لديهم مستوى إدراك عالي لواقع بيئة العمل من تلبية لحاجاتهم الإجتماعية والإقتصادية والنفسية من خلال طبيعة نظام المؤسسة وهياكلها.

1-2- عرض نتائج الفرضية الثانية:

نص الفرضية الثانية: توجد فروق في إدراك بيئة العمل من وجهة نظر العاملين . لاختبار الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد بيئة العمل وترتيبها حسب المتوسط، وهذا ما يوضحها الجدول التالي:

جول رقم (07) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الاستبيان

وترتيبها

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	بيئة العمل
1	4,87	20,48	49	بيئة العمل التصميمية
2	3,81	18,53		الظروف المحيطة ببيئة العمل
3	3,59	15,57		بيئة العمل الداخلية

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي الأكبر لبعده بيئة العمل التصميمية بنسبة 20,48% ثم يليه الظروف المحيطة ببيئة العمل بنسبة 18,53% بينما في بيئة العمل الداخلية بنسبة أقل 15,57%.

نلاحظ من خلال القيم الإحصائية للجدول أعلاه أن أعلى نسبة أو غالبيتها نجدتها في إختلاف ابعاد بيئة العمل وتأثيرها على ممرضى المستشفى، بحيث نرى ان دراسة الثانية توجد فروق لكنها قليلة في عوامل التصميمية لبيئة العملو الظروف المحيطة هذا لأن أبعاد العمل مختلفة وتنقسم إلى ثلاث ابعاد فمن هنا نجد ان بعد بيئة العمل التصميمية لديه تأثير اكبر لدى الممرضين داخل المؤسسة الاستشفائية دلالة على ان تصميم المعماري له القدرة في التوافق والانسجام و ينعكس إما ايجاب او سلبا على سيرورة عمل المؤسسة أما بالنسبة لبعده لبيئة العمل الداخلية فله تأثير أقل مما يخلق جو عمل ملائم بدرجة عالية في تأدية مهامهم مما ينتج إبداعا وظيفيا دلالاته بيئة عمل داخلية مناسبة التي حققتها المؤسسة فتصبح مهارات والابداعات متنوعة يخلق ايضا من الاحتكاك الدائم مع ذوي الخبرة والطاقت الطبي بصفة مستمرة فهذه الابعاد لها أهمية في نمط و نظام عمل الممرضين .

1-3- عرض نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أنه توجد فروق في إدراك واقع بيئة العمل لدى العاملين بالمؤسسات الاستشفائية تعزى إلى الجنس .
لاختبار الفرضية قمنا بحساب الفرق "ت" بين متوسطي درجات الذكور والإناث في درجات إدراك بيئة العمل والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم (08) يوضح نتائج إختبار (ت) للفرق في إدراك بيئة العمل لعينة

الدراسة حسب الجنس

المتغير	الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	قيمة الدلالة (P)	مستوى الدلالة الإحصائية
بيئة العمل	ذكور	23	54,30	9,98	0,183	47	0,855	0,05
	إناث	26	54,84	10,63				

من خلال الجدول ، نلاحظ ان قيمة المتوسط الحسابي للإناث بنسبة 54,84 % أكبر من متوسط الحسابي للذكور بنسبة 54,30 % .

كما ان قيمة الفرق "ت" بين المجموعتين بلغت 0,18 وهي غير دالة إحصائياً عند درجة الحرية 47 ومستوى الدلالة 0,05 ، ومنه لا توجد فروق بين الجنسين في إدراكهم لبيئة العمل بالمؤسسة الاستشفائية هواري بومدين.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الفروق بين الجنسين في بيئة العمل يعزى إلى طبيعة البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها كلا الجنسين أو النسق الاجتماعي العام للوسط الحضري لأن هذا الأخير هو العامل الذي يتحكم في درجة القبول لجنس الإناث في مزاولة عملهن، وكذا نجد الاستمرارية في مزاولة الدراسة للإناث هي من كسرت حاجز المكوث بالبيت عكس العقود الماضية بحيث كانت تصل لمستوى تعليمي معين وتتوقف عن الدراسة هذا إن لم نقل أن هناك منهن لا يلتحقن بصف الدراسة بحكم الأعراف السائدة آنذاك، ومع التغيرات الاجتماعية والإقتصادية والثقافية تغيرت بعض القيم والمبادئ والقوانين فالجانب الاجتماعي

والمعيشي أحدث تغييرا ذهنيا في أفراد المجتمع وأصبح عمل المرأة من الاولويات لما تطلبه الحياة المعيشية في ظل الظروف المحيطة، كذلك الإنفتاح العالمي و التطور التكنولوجي أدى إلى إحداث ثورة في عالم لما يحققه من الراحة النفسية وإرضاء النفس فمن هذا وذاك نجد أنه لا يوجد فروق بين الجنسين في العمل ولا تتطابق أي دراسة سابقة مع هاته الدراسة الحالية وهذا من خلال بيئة العمل الملائمة.

1-4 عرض نتائج الفرضية الرابعة :

تنص الفرضية الرابعة: توجد فروق في إدراك واقعية العمل لدى العاملين بالمؤسسات الاستشفائية تعزى إلى الأقدمية في العمل والخبرة المكتسبة لدى الممرضين ومعرفة النسق العام للمؤسسات الاستشفائية مما يمكنهم التأقلم مع الظروف البيئية لمحيط المستشفى الداخلي والخارجي وهذا لا يقتصر على جنس واحد فقط لأن طبيعة العمل تخدم كلا الجنسين فالممارسة الدائمة في مزاولة العمل تكسب الممرضين التأقلم السريع مع مجريات العمل .

لاختبار هذه الفرضية تم حساب تحليل التباين الأحادي أين توصلنا إلى النتائج المبينة في الجدول التالي:

جدول (08) يوضح نتائج اختبار الفرق في إدراك بيئة العمل حسب الأقدمية

المتغير	المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة (p)	مستوى الدلالة
بيئة العمل	بين المجموعات	146,841	2	73,420	0,69	5	0,05
	داخل المجموعات	4876,996	46	106,022	3		
	المجموع	5023,837	48				

من خلال الجدول يتبين لنا ان قيمة الفرق (ف) 0,63 لتحليل التباين بين مجموعات الأقدمية في العمل، غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05 ودرجة الحرية 48، اي لا توجد فروق بين الفئات المهنية في إدراكهم لأهمية بيئة العمل حسب الاقدمية.

نلاحظ من خلال الجدول أن قدم العاملين بالمؤسسة الإستشفائية لديهم إدراك كلي بواقع بيئة العمل هذا من خلال تأقلمهم و درايتهم بنسق العمل داخل المؤسسة الإستشفائية بحيث نرى أن الدراسة السابعة يوجد بها فروق قليلة معها وكذلك طول سنوات العمل يكسب العمال خبرة التي يمكن للعامل ان تكون لديه قدرة على إتقان العمل بالشكل السليم والمطلوب، فنجد فبيئة العمل داخل المؤسسة الإستشفائية تتفرع لعدة مهام وأشغال فمع أقدمية العامل داخل المؤسسة تمكنه من معرفة كل ما يحيط ببيئة عمله على غرار العاملين الجدد، فعلى سبيل المثال نجد أن عامل جديد بمستوى أو درجة عالية على عامل قديم و ليس لديه درجة عالية فقد نجد العامل القديم لديه من المهارات والخبرة التي إكتسبها من الاقدمية في العمل أفضل بكثير من العمال الجدد ودرايته بنسق العمل والنظام المعمول به داخل المؤسسة فنستنتج هنا أن الأقدمية في العمل لها دور كبير في معرفة بيئة العمل .

الخاتمة :

إن موضوع بيئة العمل الداخلية من المواضيع التي تولي لها المؤسسات إهتماما كبيرا، باعتبارها تؤثر مباشرة على أداء العاملين وقدراتهم ودافعيتهم في العمل، فإدراك الإدارة لخصائص بيئة العمل الداخلية للمؤسسة وإحاطتها بكل ما يحدث فيها ومعرفتها بكل الظروف وكذلك العوامل التي تحرك جهود العاملين نحو العمل، وكذلك العوامل التي تحد من ذلك يمكنها من الفهم الجيد بسلوك العاملين وتوجيهه في الإتجاه الصحيح لإثارة حماسهم وتنمية رضاهم الوظيفي وولائهم للمؤسسة يشجعهم أكثر على التمسك بالعمل لأجل ضمان إنتاج أكثر فنجاح أي مؤسسة إنما هو مرهون بمدى كفاءة عمالها وانضباطهم وإخلاصهم وتقانيهم لها وبشكل كبير على بيئة العمل الداخلية السائدة فيها.

إستنتجنا في ختام هذه الدراسة أن لبيئة العمل الداخلية مدى مناسب لبيئة العمل الداخلية لها دور كبير من وجهة نظر ممرضى مستشفى هوارى بومدين بقصر الحيران حيث توصلت هذه الدراسة إلى أنه:

- كلما كانت ظروف العمل المادية داخل المؤسسة جيدة كلما ساعدت على إيجاد درجة كبيرة من الثقة بين العاملين والإدارة وحفزت العمال على العمل أكثر لتحسين أدائهم.
- خلق جو ملائم و مريح داخل أماكن العمل بعيد عن ضغوطات العمل و المخاطر المتعلقة بالعمل.
- ضمان سلامة العاملين يعكس ذلك على رفع روح العمل ويزيد من معنوياتهم لتحقيق الأهداف وإيجاد مستوى عال في المؤسسة.
- تساهم الاتصالات الفعالة داخل المؤسسة بخلق تفاعل وحركية بين العاملين داخل التنظيم عن طريق نقل المعلومات وكذلك الأداء والأفكار المتعلقة بكيفية أداء المهام من أجل ضمان السير الحسن للعمل بعيد عن العشوائية.

- تحقيق قدر كبير من التفاعل فالقائد الجيد يمتلك قدرة للتأثير على جماعته و خلق قدر كبير من تناغم بين أعضاء الجماعة والإنقياد لتعليماته لأجل توجيه سلوكهم و تنظيمهم بصفة عامة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

- 1- أحمد زكي بدوي 2009 : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، ساحة رياض، الصلح، بيروت.
- 2- أمال مصطفى الحمامسي 1993: المناخ التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي، مجلة التنمية الإدارية العدد 350 ،القاهرة.
- 3- أحمد ماهر 2006: الإدارة المبادئ والمهارات، الدار الجامعية.
- 4- أمجد عبد الرحمان الأهدل 2011: أثر البيئة التنظيمية على الأداء في شركات الدخان الأردنية، مذكرة لاستكمال الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية الأعمال، قسم إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، تموز،
- 5- أشير حدو إسحاق 2012: دور أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع الإداري في المنظمات الصناعية دراسة استطلاعية لآراء عينة م نالعاملين في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية في محافظة نينوى، جامعة تكريت، كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية القاهرة.
- 6- أحمد القاطمين 1996: التخطيط الإستراتيجي والإدارة الإستراتيجية مفاهيم ونظريات وحالات تطبيقية دار مجدلاوي، ط1 عمان.
- 7- الرازي محمد بن أبي بكر عبد القادر 2004: قاموس مختار الصالح، ترجمة أحمد إبراهيم زهوة، دار الكتاب العربي، بيروت
- 8- إبراهيم توهامي وآخرون 2013: قضايا سوسيو تنظيمية، البدر الساطع، ط1 ،الجزائر.
- 9- بشرى العبيدي 2013: دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية في معمل بغداد: مجلة كمية بغداد للعلوم الإقتصادية، بغداد.

- 11- جلال محمد النعيمي 2009: دراسة العمل في إطار إدارة الإنتاج والعمليات، الأردن.
- 12- جمعة سيد يوسف 2007: إدارة الضغوط، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم المدنية، ط1 القاهرة،
- 13- حسين محمد حريم 2012: إدارة المنظمات منظور بحمي، دار الحامد لنشر والتوزيع، ط2، عمان.
- 14- حبيب الصحاف 1998: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان ناشرون، ط1، بيروت.
- 15- سامي محسن الختاتنة 2013: علم النفس الصناعي، دار الحامد، ط1، عمان.
- 16- سيد محمد جاد 2005: السلوك التنظيمي موضوعات وتراجم وبحوث إدارية متقدمة مطبعة العشري مصر،
- 17- صلاح الشنواني 2003: ('إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية) مدخل الأهداف، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، مصر
- 18- طاهر محسن منصور الغالي 2009: وائل محمد صبحي ادريس، الادارة الاستراتيجية، منظور منهجي متكامل، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- 19- عبد الغفار حنفي سمية قرياقص 2000: أساسيات الإدارة وبيئة الأعمال، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية..
- 20- عمر وصفي عقيمي 2000: (إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي)، دار وائل، عمان.
- 21- عمر وصفي عقيلي و قيس عبد المؤمن 1994: المنظمة ونظرية التنظيم، دار زهران الأردن.
- 22- عويد سلطان المشعان 1994: علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ط1، لبنان.

- 23- عبد الله فهد العنزي 2016: بيئة العمل الداخلية ودورها في تعزيز النزاهة في الأجهزة الأمنية، دراسة ميدانية على العاملين بالمديرية العامة للجوازات بمدينة الرياض، دراسة مقدمة لاستكمال شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، الرياضة، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- 24- فرج عبد القادر طه 1983: علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار المعارف، ط4، القاهرة.
- 25- كمال عبد الحميد الزيات 2001: العمل وعمم الاجتماع المهني (الأسس النظرية والمهنية)، دار غريب لمنشر والتوزيع، مصر .
- 26- كامل محمد المغربي 1995: السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سموك الفرد والجماعة في التنظيم، دار الفكر، ط2، عمان.
- 27- محمد قاسم القريوتي 2012: السلوك التنظيمي (دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال 6)، دار وائل، عمان،
- 28- محمد إحسان الحسن 2011: علم الاجتماع الاقتصادي، دار وائل، ط1، عمان.
- 29- محمد قاسم القريوني 2000: السلوك الإنساني والجماعي في المنظمات المختلفة، دار الشروق، عمان.
- 30- محمد الصيرفي 2007: السلوك الإداري (العلاقات الإنسانية)، ط1 دار الوفاء، الإسكندرية.
- 31- محمد مخلوف 2001: التنظيم الصناعي والبيئة، دار الأمة، الجزائر.
- 32- محمد الصيرفي 2007: السلوك، دار الوفاء للطباعة والنشر، ط1، الإسكندرية.
- 33- مكتب العمل الدولي 1998: موسوعة الصحة والسلامة المهنية السيطرة على البيئة الداخلية، ترجمة المعهد العربي للصحة والسلامة والمهنية، ط4، جنيف.

34- محمد قاسم القريوتي 2012: السلوك التنظيمي (دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال)، ط6 ، دار وائل ، عمان.

35- محبو سليمان العميان 2005: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل، الأردن.

36- محمد دهان 2017: هاجر قريفي، متغيرات بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بضغوط العمل في المؤسسة، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات.

37- مجيد الكرخي 2016: التخطيط الإستراتيجي عرض نظري وتطبيقي، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن.

38- نجم عبود نجم 2012: دراسة العمل والهندسة البشرية، دار صفاء، ط1 ، عمان.

39- وسيلة حمداوي 2004: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر، جامعة قالمة.

الملاحق

الملحق رقم (1) يمثل صنف و عدد الموظفين في مستشفى هوراي بومدين - بقصر
الحياران -

العدد	الرتبة
39	الإداريين
11	العمال المهنيين
06	السائقين
70	مساعد تمريض
15	الممارسين الأخصائيين
17	طبيب عام في الصحة العمومية
06	صيدلي عام في الصحة العمومية
06	قابلة رئيسية للصحة العمومية
05	قابلة للصحة العمومية
12	ممرض للصحة العمومية
12	مخبري للصحة العمومية
12	مساعد تمريض رئيسي للصحة العمومية
04	مشغل أجهزة تصوير طبي للصحة العمومية
04	نفساني عيادي في الصحة العمومية
04	مساعد طبي في الصحة العمومية
07	مساعد اجتماعي في الصحة العمومية
07	بيولوجي في الصحة العمومية د-1
13	بيولوجي في الصحة العمومية د-2
249	المجموع الإجمالي

المصدر : مصلحة إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية هوراي بومدين

SPSS

الملحق رقم 2 – خصائص عينة الدراسة حسب الجنس ومدة العمل

Effectifs

Statistiques

		sex	Exp
N	Valide	49	49
	Manquante	0	0

Tableau de fréquences

		sex			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	male	23	46,9	46,9	46,9
	female	26	53,1	53,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

		Exp			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	mois 5ane	28	57,1	57,1	57,1
	6-9 ane	12	24,5	24,5	81,6
	plus 10 ane	9	18,4	18,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

الملحق رقم 3- الخصائص السكومترية

صدق الاتساق الداخلي: درجات الارتباط بين العبارة والبعد الأول الذي تنتمي إليه

Corrélations

		Corrélations					
		VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008
VAR00003	Corrélation de Pearson	1	,232	,436**	,267	,245	,090
	Sig. (bilatérale)		,109	,002	,063	,090	
	N	49	49	49	49	49	49
VAR00004	Corrélation de Pearson	,232	1	,267	,454**	-,057	

	Sig. (bilatérale)	,109		,063	,001	,695
	N	49	49	49	49	49
VAR00005	Corrélation de Pearson	,436**	,267	1	,417**	,149
	Sig. (bilatérale)	,002	,063		,003	,306
	N	49	49	49	49	49
VAR00006	Corrélation de Pearson	,267	,454**	,417**	1	,321*
	Sig. (bilatérale)	,063	,001	,003		,024
	N	49	49	49	49	49
VAR00007	Corrélation de Pearson	,245	-,057	,149	,321*	1
	Sig. (bilatérale)	,090	,695	,306	,024	
	N	49	49	49	49	49
VAR00008	Corrélation de Pearson	,040	,107	,100	,252	,095
	Sig. (bilatérale)	,786	,465	,492	,080	,517
	N	49	49	49	49	49
VAR00009	Corrélation de Pearson	,463**	,265	,326*	,418**	,457**
	Sig. (bilatérale)	,001	,066	,022	,003	,001
	N	49	49	49	49	49
VAR00010	Corrélation de Pearson	,422**	,330*	,607**	,256	,185
	Sig. (bilatérale)	,002	,021	,000	,076	,203
	N	49	49	49	49	49
VAR00011	Corrélation de Pearson	,014	,524**	,272	,640**	-,010
	Sig. (bilatérale)	,924	,000	,059	,000	,945
	N	49	49	49	49	49
VAR00012	Corrélation de Pearson	,415**	,278	,344*	,158	,113
	Sig. (bilatérale)	,003	,053	,015	,280	,439
	N	49	49	49	49	49
Meemaari	Corrélation de Pearson	,595**	,611**	,666**	,741**	,407**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,004
	N	49	49	49	49	49

صدق الاتساق الداخلي: درجات الارتباط بين العبارة والبعد الثاني الذي تنتمي إليه

Corrélations

Corrélations

		VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VA
VAR00013	Corrélation de Pearson	1	,537**	-,126	,108	,072	
	Sig. (bilatérale)		,000	,389	,459	,624	
	N	49	49	49	49	49	
VAR00014	Corrélation de Pearson	,537**	1	,179	-,079	,047	
	Sig. (bilatérale)	,000		,219	,590	,748	
	N	49	49	49	49	49	

	Corrélation de Pearson	-,126	,179	1	-,033	,303 ⁺
VAR00015	Sig. (bilatérale)	,389	,219		,820	,034
	N	49	49	49	49	49
	Corrélation de Pearson	,108	-,079	-,033	1	-,133
VAR00016	Sig. (bilatérale)	,459	,590	,820		,362
	N	49	49	49	49	49
	Corrélation de Pearson	,072	,047	,303 ⁺	-,133	1
VAR00017	Sig. (bilatérale)	,624	,748	,034	,362	
	N	49	49	49	49	49
	Corrélation de Pearson	,195	,258	,259	,126	,284 ⁺
VAR00018	Sig. (bilatérale)	,179	,073	,073	,389	,048
	N	49	49	49	49	49
	Corrélation de Pearson	-,340 ⁺	-,088	,201	-,021	-,264
VAR00019	Sig. (bilatérale)	,017	,546	,166	,887	,067
	N	49	49	49	49	49
	Corrélation de Pearson	-,040	-,090	-,157	,342 ⁺	,027
VAR00020	Sig. (bilatérale)	,787	,539	,282	,016	,856
	N	49	49	49	49	49
	Corrélation de Pearson	,446 ^{**}	,197	,173	,033	,374 ^{**}
VAR00021	Sig. (bilatérale)	,001	,175	,233	,824	,008
	N	49	49	49	49	49
	Corrélation de Pearson	,333 ⁺	,368 ^{**}	,274	,001	,218
VAR00022	Sig. (bilatérale)	,019	,009	,057	,992	,133
	N	49	49	49	49	49
	Corrélation de Pearson	,540 ^{**}	,549 ^{**}	,409 ^{**}	,332 ⁺	,421 ^{**}
Douroof	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,004	,020	,003
	N	49	49	49	49	49

- صدق الاتساق الداخلي: درجات الارتباط بين العبارة والبعد الثالث الذي تنتمي إليه

Corrélations

Corrélations

	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VA
	Corrélation de Pearson	1	,178	,224	,447 ^{**}	,274
VAR00023	Sig. (bilatérale)		,221	,121	,001	,057
	N	49	49	49	49	49
	Corrélation de Pearson	,178	1	,409 ^{**}	-,008	,053
VAR00024	Sig. (bilatérale)	,221		,004	,958	,716
	N	49	49	49	49	49
VAR00025	Corrélation de Pearson	,224	,409 ^{**}	1	,217	,159

	Sig. (bilatérale)	,121	,004		,133	,276
	N	49	49	49	49	49
VAR00026	Corrélation de Pearson	,447**	-,008	,217	1	,740**
	Sig. (bilatérale)	,001	,958	,133		,000
	N	49	49	49	49	49
VAR00027	Corrélation de Pearson	,274	,053	,159	,740**	1
	Sig. (bilatérale)	,057	,716	,276	,000	
	N	49	49	49	49	49
VAR00028	Corrélation de Pearson	,124	,253	,234	,323*	,500**
	Sig. (bilatérale)	,397	,080	,106	,024	,000
	N	49	49	49	49	49
VAR00029	Corrélation de Pearson	,119	-,225	,080	-,025	-,052
	Sig. (bilatérale)	,415	,120	,583	,865	,723
	N	49	49	49	49	49
VAR00030	Corrélation de Pearson	,321*	,409**	,459**	-,066	-,059
	Sig. (bilatérale)	,025	,003	,001	,652	,687
	N	49	49	49	49	49
VAR00031	Corrélation de Pearson	,138	,355*	,130	-,300*	-,476**
	Sig. (bilatérale)	,345	,012	,373	,036	,001
	N	49	49	49	49	49
VAR00032	Corrélation de Pearson	-,268	,273	,210	-,403**	-,306*
	Sig. (bilatérale)	,063	,058	,147	,004	,032
	N	49	49	49	49	49
	Corrélation de Pearson	,554**	,572**	,675**	,433**	,415**
Dakhili	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,002	,003
	N	49	49	49	49	49

صدق الاتساق الداخلي: درجة الارتباط بين البعد والدرجة الكلية للاستبيان

Corrélations

Corrélations		Meemaari	Douroof	Dakhili	Totale
Meemaari	Corrélation de Pearson	1	,522**	,520**	,854**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	49	49	49	49
Douroof	Corrélation de Pearson	,522**	1	,571**	,823**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	49	49	49	49
Dakhili	Corrélation de Pearson	,520**	,571**	1	,813**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	49	49	49	49

	Corrélation de Pearson	,854**	,823**	,813**	1
Totale	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	49	49	49	49

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

حساب الثبات بطريقة الفا كرونباخ

Fiabilité Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	49	100,0
Exclus ^a	0	,0
Total	49	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,852	27

الملحق رقم 4- اختبار الفرضيات الفرضية الأولى: واقع بيئة العمل

Tests non paramétriques

VAR00001

بيئة العمل	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,00 غير مناسبة	7	14,3	14,3	14,3
2,00 مقبولة	30	61,2	61,2	75,5
3,00 مناسبة	12	24,5	24,5	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Test du Khi-deux

Fréquences

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
non	8	16,3	-8,3
moyen	30	16,3	13,7
class	11	16,3	-5,3
Total	49		

	Biaa
Khi-deux	17,429 ^a
ddl	2
Signification asymptotique	,000

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 16,3.

الفرضية الثانية: ترتيب أبعاد بيئة العمل حسب أهميتها

Descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
Meemaari	49	20,4898	4,87819
Douroof	49	18,5306	3,81391
Dakhili	49	15,5714	3,59977
N valide (listwise)	49		

الفرضية الثالثة: الفرق في أبعاد بيئة العمل حسب الجنس

Test-t

	sex	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Totale	male	23	54,3043	9,98378	2,08176
	female	26	54,8462	10,63463	2,08562

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		t	ddl	Sig. (bilatérale)
	F	Sig.			
Hypothèse de variances égales Totale	,104	,748	-,183	47	,855
Hypothèse de variances inégales			-,184	46,819	,855

الفرضية الثالثة: الفرق في أبعاد بيئة العمل حسب الأقدمية في العمل

A 1 facteur

Descriptives

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum
					Borne inférieure	Borne supérieure	
					mois 5ane	28	
6-9 ane	12	52,2500	9,01640	2,60281	46,5213	57,9787	29
plus 10 ane	9	53,1111	11,36271	3,78757	44,3770	61,8453	31
Total	49	54,5918	10,23051	1,46150	51,6533	57,5304	27

ANOVA à 1 facteur

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	146,841	2	73,420	,693	,505
Intra-groupes	4876,996	46	106,022		
Total	5023,837	48			

الإستبيان

جامعة عمارة لليحي - الأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والارثوقونيا
إستبيان بيئة العمل - التصميم

أخي العامل ... أختي العاملة ...

نضع بين أيديكم إستمارة أسئلة حول مجموعة من الآراء والاتجاهات التي تشعرون بها في بيئة العمل، نرجو منك قراءتها جيدا والاجابة عنها بكل موضوعية وصراحة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم ، علما أن المعلومات المصرح بها ستحاط بالسرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي .

البيانات الشخصية :

الجنس: ذكر أنثى
مدة العمل: أقل من 5 سنوات من 6 إلى 9 سنوات أكثر من 10 سنوات
المصلحة:

شكرا لتعاونكم

الرقم	العبارة	موافق	محايد	معارض
البعد الأول: التصميم المعماري				
	يتميز مكان عملي بتصميم مناسب			
	يوجد في مكان عملي مدخل مريح للعاملين			
	يتوافر في مكان عملي مساحة كافية لإجاز عملي			
	يوجد في مكان عملي أماكن للاستراحة والاجتماع مع الزملاء			
	يوجد في مكان عملي قاعات للاجتماعات والعمل الجماعي مجهزة بأحدث الاجهزة			
	يوجد في مكان عملي حدائق خارجية جميلة			
	تتوافر في مكان عملي توصيلات كهربائية جيدة			
	يتوافر في مكان عملي مساحة كافية لسهولة الحركة والتنقل			
	يتوافر في مكان عملي امكانية لتقل ذوي الاحتياجات الخاصة			
	أجد سهولة في التنقل بين أبنية المستشفى لأداء عملي			

البعد الثاني: الظروف الطبيعية			
			الإضاءة الطبيعية في مكان عملي جيدة
			مستوى الرطوبة ملائم في مكان عملي
			يتوافر في مكان عملي إطلالة جميلة على المساحات الخضراء
			أجد صعوبة في إنجاز عملي بسبب درجة الحرارة المرتفعة في مكان عملي
			تمتاز مساحة العمل الخاصة بي بالهواء النقي الصحي
			عدد النوافذ في مكان عملي كافية لدخول الهواء النقي
			التهوية في مكان عملي غير ملائمة
			مستوى الضجيج في مكان عملي محتمل ولا يؤثر على أدائي لعملي
			لا يوجد ضجيج في مكان عملي يعيق تواصلتي مع الزملاء
			أشعر بالراحة والخصوصية في مكان عملي
البعد الثالث: التصميم الداخلي			
			يتلاءم الأثاث والمعدات في مكان عملي مع طبيعة العمل
			تتم صيانة المعدات والتجهيزات في مكان عملي بشكل دائم
			تتوافر جميع الأدوات والمواد اللازمة لإنجاز عملي
			ترتيب مكان عملي مريح وأنيق
			الألوان في مكان عملي مريحة وتجعل المكان جميلاً
			مكان عملي نظيف وصحي
			مستوى نظافة المرافق الصحية في مكان عملي متدني
			توجد أنظمة إنذار جيدة للحرائق في مكان عملي
			يوجد في مكان عملي مخارج وسلامة نجاة
			توجد لافتات إرشادية لمخارج النجاة في مكان عملي