

عنوان البحث

## Unhealthy Work Environment

بيئة العمل الغير صحية

إعداد الطالب/

عبدالمحسن عبدالعزيز العثمان

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

## مقدمة:

تعد بيئة العمل الصحية مفتاح النجاح الى المنظمة التي تتطلع للتميز والاستمرار بالمنافسة وذلك من خلال تعاون جميع أفراد المنظومة من قادة ومرؤوسين ومعرفة ادوارهم بشكل واضح ومعلن (بيئة العمل السامة محسن بن نايف 2019)

دعنا نتعرف عل بعض معاني كلمة (الغير صحية Unhealthy) تعني أنها تفتقر الى المعايير الصحية أو الرفاهية، وتشير أيضاً الى تأثيرات سلبية على الصحة الجسدية والنفسية في بيئة العمل.

تعتبر بيئة العمل الغير الصحية من العوامل الحاسمة التي تؤثر على رفاهية الموظفين وإنتاجيتهم. وأيضاً تمتاز هذه البيئة بوجود كثير من المشكلات النفسية أو الجسدية أو المادية وربما في بعض الحالات تكون كليهما متواجدة عند بعض الموظفين.

أسباب بيئة العمل صحية هي وجود القيادة الحكيمة التي تمتلك القدرة التأثير وقيادة المنظومة. فالقادة المؤثرون يتمتعون بالثقة بالنفس، والتواصل الفعال، القدرات الإدارية. والتفكير الإبداعي والمبتكر، والمثابرة على في مواجهة التحديات، والاستعداد للمغامرة استثمار الفرص، الانفتاح على التغير، رباطة الجأش، والاستجابة في أوقات الأزمات (معهد أبرار معاصر - سيف الدين زمان الدراجي- مفهوم القيادة السامة-2022).

ومن أهم أسباب بيئة العمل الغير صحية هي التوتر الزائد، سوء الإدارة، سوء العلاقة بين الزملاء، عدم وجود فرص للتطوير، سوء السياسات للمنظمة، وغيرها من الأمور المصاحبة للمشاكل عدم وجود أي توازن بين الحياة الوظيفية والشخصية. مما يؤدي هذا الشيء الى زيادة في الإرهاق والاجهاد النفسي. كما أن عدم التقدير والتحفيز بالمكافأة للموظفين سوف ينتج عنه بالإحباط وعدم الانتماء الى منظومة العمل.

ولو بدأنا في تنفيذ بعض المشاكل على سبيل المثال سوء الإدارة سوف ترى قلة التواصل بين الإدارة العليا والوسطية، وعدم وضوح اهداف المنظومة لدى الموظفين مما يسبب كثير من المشاكل بين الزملاء. أيضاً عدم وجود فرص للتطوير الموظفين وهذا يدل على نقص في جانب التدريب والتطوير المهني مما يؤدي الى شعور الموظفين بالركود وعدم الاستقرار في منظومة العمل.

لو ننظر الى طرق حل المشكلات بيئة العمل الغير الصحية سوف نرى انها غير سهله بالإطلاق وتحتاج أحيانا الى أناس متخصصون في هذ المجال ولكنها ضرورية جداً جداً لضمان الصحة النفسية والجسدية للموظفين، وكل هذا سوف ينعكس على الأداء العام لمكان العمل أو المنظومة. من خلال تعزيز ثقافة العمل الإيجابي وتوفير الدعم المطلوب، يمكن خلق بيئة عمل صالحة للإنتاج والابتكار، لكي تساهم في تحقيق النجاح على المدى البعيد.

يسعى الباحث في هذا الدراسة الى دراسة العلاقة بين بيئة العمل الغير صحية وأثرها على إنتاجية الفرد في المنظمة)

أصبحت المنظمات بحاجة ماسة الى قيادة فعالة تساعد في خلق بيئة عمل صحية، وتدعم الناس عقلياً وعاطفياً وتشجيعهم على الأداء الفعال، وتدعم مشاركتهم، وفي الواقع القيادة مسؤولة عن خلق هذا المناخ الذي يسمح للعاملين بالاستمرارية والابداع، أما القيادة السامة فهي محبطة ومدمرة، تشجع على بيئة العمل السامة، وتدمر الموظفين.

## الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها

يشمل هذا الفصل مشكلة الدراسة وأهميتها النظرية والعالمية وأهداف الدراسة والأسئلة والفرضيات.

### 1.1 مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في التعرف على بيئة العمل الغير صحية والتي يمارسها بعض القادة مع الموظفين من حيث فرض السلطة السلبية عليهم وتبسيطهم وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات او اتاحة الفرص التطويرية في الأداء الوظيفي والمنظومة بطرح وجهات النظر والمقترحات أو بعض الممارسات الأخرى كالتنمر والتهميش. مما ينتج عن ذلك حالة من الركود لدى المنظومة والذي بدوره ينعكس سلباً على بيئة العمل.

### 1.2 أهمية الدراسة:

يشمل هذا الجزء على الأهمية النظرية والعملية التي يقوم الباحث على أساسها بعمل الدراسة.

#### 1.2.1 الأهمية النظرية:

في الآونة الأخيرة ومع ظهور بيئة العمل الغير صحية في المنظمات الخاصة والحكومية التي له أثر سلبي كبير على العاملين فيها، أصبحت المنظمات تعاني من النقص الحاد في الكفاءات العالية للموظفين الذين يمتلكون المهارات والأفكار الإبداعية بتركهم للمنظومة والالتحاق بأماكن عمل بيئة صحية أكثر انسجام ورافهيه لهم.

#### 1.2.2 الأهمية العلمية:

دراسة وفهم بيئة العمل الغير صحية في المنظمات الخاصة ومحاولة الوصول الى الطرق المثالية في التعامل معها والحد منها. وذلك لي إيجاد بيئة عمل صحية.

### 1.3 أهداف الدراسة:

يوضح فيه الأهداف التي يسعى لها الباحث من هذه الدراسة

- التعرف على مفهوم بيئة العمل الغير صحية ودراسة أبعادها.
- معرفة سلوكيات بيئة العمل الغير صحية.
- توضيح كيفية أصابه المنظمات بيئة العمل الغير صحية من خلال المثلث السام.
- معرفة تأثير ممارسات القيادة على بيئة العمل الغير صحية وعلى إنتاجية الموظفين في المنظمة.
- معرفة سبل المواجهة وذلك من خلال معرفة الإطار لكل من بيئة العمل الغير صحية والإنتاج الوظيفي والعلاقة بينهما في المنظمات الخاصة.

### 1.4 تساؤلات الدراسة

- ما مستوى بيئة العمل الغير صحية على القطاع الخاصة؟
- ما مستوى إنتاجية الفرد في القطاعات الخاصة؟
- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة وإنتاجية الفرد في بيئة العمل الغير صحية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة في استجابات أفراد عينة الدراسة حول بيئة العمل الغير صحية على القطاع الخاص.

## 1.5 فروض الدراسة:

- الأبعاد الخمسة لنموذج بيئة العمل الغير صحية وتحويلها الى بيئة عمل سعيدة
- انخفاض مستوى إنتاجية الفرد في بيئة العمل الغير صحية.
- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إنتاجية الفرد والمنظمة.

## الفصل الثاني: البيئة العمل الغير صحية

### 2.1 مفهوم بيئة العمل الغير صحية: (Unhealthy Work Environment)

هي كل ما يحيط بالفرد في عمله، ويؤثر في سلوكه وأدائه وميوله تجاه عمله والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها، وتتضمن ظروف العمل المادية: الإضاءة، والضوضاء، والنظافة، ودرجة الحرارة، والتهوية، وحوادث العمل، والرعاية الصحية، وغيرها؛ فضلاً عن ظروف العمل الاجتماعية، ونوعية الإشراف، والقدرة على الاندماج مع مجموعة العمل، والشعور بالراحة النفسية والمعاملة الإنسانية (الشنواني، 1994، ص 118)

وبشكل عام، تعتبر بيئة العمل غير الصحية تهديداً ليس فقط لصحة الأفراد، بل أيضاً للمنظمة ككل، حيث يمكن أن تؤدي إلى زيادة تكاليف الرعاية الصحية، وزيادة معدل دوران الموظفين، وانخفاض الروح المعنوية.

كما اثبتت بعض الدراسات والأبحاث:

- دراسة من منظمة الصحة العالمية (WHO) حول تأثير بيئة العمل على الصحة النفسية والجسدية.
- أبحاث من معهد الإجهاد (Stress Institute) حول التأثيرات السلبية للضغوط المهنية على الموظفين.
- دراسات علمية في مجلات *Journal of Occupational Health Psychology & Occupational Medicine*.
- وغيرهما من الدراسات والأبحاث.

### 2.2 سمات بيئة العمل الغير صحية:

1. التواصل السلبي: عدم وجود قنوات تواصل فعالة أو تجاهل آراء الموظفين وأفكارهم، مما يؤدي إلى سوء الفهم والصراعات.
2. ضغوط العمل المرتفعة: تحميل الموظفين مهام كثيرة تتجاوز قدراتهم، مما يسبب إجهاداً مستمراً ويؤدي إلى الإرهاق المهني.
3. غياب الدعم والتقدير: عدم تقدير جهود الموظفين أو عدم تقديم الدعم اللازم لهم لتحقيق أهدافهم، مما يُضعف الدافع.
4. عدم وضوح الأدوار والمسؤوليات: حين لا يكون للموظفين فهم واضح لدورهم، قد يشعرون بالضياع وعدم التركيز، مما يؤثر على أدائهم.
5. سياسة إدارة متسلطة أو غير عادلة: إدارة تتحكم بشكل مفرط، أو تتخذ قرارات غير عادلة، تؤدي إلى شعور الموظفين بالاستياء وفقدان الحماس.
6. غياب التوازن بين العمل والحياة الشخصية: ساعات العمل الطويلة أو مطالبات العمل خارج أوقات الدوام تؤثر على الحياة الشخصية للموظفين وتجعلهم يشعرون بالإرهاق.
7. الضغوط النفسية: تشمل بيئات العمل التي تتسم بالتوتر المستمر، مثل الضغط العالي لتحقيق الأهداف، أو المنافسة الشديدة بين الموظفين، مما يؤدي إلى القلق والاكتئاب.

8. عدم تقدير الموظفين: عندما لا يشعر الموظفون بأنهم مُقدَّرون أو مُعترف بهم، مما يقلل من الحافز ويُعزز من بيئة العمل السلبية.

9. التنمر والتحرش في العمل: تُظهر الأبحاث أن بيئات العمل التي تسمح بانتشار التنمر أو التحرش تعد بيئات غير صحية تمامًا، ولها تأثيرات خطيرة على الصحة النفسية والجسدية. التنمر في مكان العمل يقلل من رضا الموظفين ويزيد من رغبتهم في ترك العمل.

### 2.3 أبعاد بيئة العمل الغير صحية على الفرد والمنظومة:

#### 2.3.1 أبعاد بيئة العمل غير الصحية على الفرد:

1. التأثير على الصحة النفسية: بيئة العمل التي تفتقر إلى الدعم وتحتوي على ضغوط نفسية عالية تؤدي إلى زيادة مستويات القلق والاكتئاب والإجهاد النفسي، مما قد يطور حالات الاحتراق المهني (Burnout).
2. الصحة الجسدية: يؤدي التعرض المستمر للضغط العالي والإجهاد إلى مشاكل صحية جسدية، مثل ارتفاع ضغط الدم، وأمراض القلب، واضطرابات النوم، وضعف المناعة، والصداع المستمر.
3. ضعف الإنتاجية والأداء: نتيجة للتوتر والضغط النفسي والجسدي، يجد الموظفون صعوبة في التركيز وأداء مهامهم بكفاءة، مما يقلل من إنتاجيتهم ويؤثر سلبًا على جودة العمل.
4. فقدان الدافع والتحفيز: غياب التقدير والشعور بعدم الأمان والاستقرار داخل بيئة العمل يؤثر على دافعية الموظفين، حيث يبدؤون في فقدان الحماس للقيام بالمهام المطلوبة أو بذل جهد إضافي لتحقيق الأهداف.

5. التأثير على العلاقات الشخصية: تؤدي بيئة العمل غير الصحية إلى استنزاف طاقة الموظفين، مما يؤثر على توازنهم الشخصي وقدرتهم على إقامة علاقات صحية خارج نطاق العمل، وبالتالي قد تضر بعلاقاتهم الأسرية والاجتماعية.

6. زيادة معدل الغياب: الموظفون في بيئات عمل غير صحية هم أكثر عرضة للإصابة بالأمراض والضغوط النفسية، مما يزيد من معدل غيابهم عن العمل نتيجة للأمراض أو الحاجة إلى استراحة نفسية وجسدية.

#### 2.3.2 أبعاد بيئة العمل غير الصحية على المنظومة:

1. انخفاض الإنتاجية العامة: يؤدي انخفاض أداء الموظفين الأفراد إلى تراجع الإنتاجية العامة للمؤسسة، مما ينعكس سلبًا على النتائج النهائية والأرباح.
2. زيادة معدل دوران الموظفين: بيئات العمل غير الصحية تدفع الموظفين إلى التفكير في ترك وظائفهم بحثًا عن بيئة عمل أفضل وأكثر دعمًا، مما يزيد من تكلفة استقطاب وتدريب موظفين جدد بشكل مستمر.
3. ضعف الروح المعنوية والتعاون: بيئة العمل السلبية قد تؤدي إلى تفكك روح العمل الجماعي وضعف العلاقات بين الزملاء، مما ينعكس على عدم التعاون وغياب الثقة بين الموظفين، ويؤثر سلبًا على سير العمل.
4. تراجع سمعة المؤسسة: المؤسسات التي تُعرف ببيئات العمل غير الصحية أو السلبية قد تواجه صعوبة في جذب المواهب المتميزة، مما يؤثر على قدرتها التنافسية ويضعف سمعتها في سوق العمل.
5. زيادة تكاليف الرعاية الصحية: بيئات العمل التي تؤدي إلى إرهاق الموظفين تؤدي أيضًا إلى زيادة التكاليف المتعلقة برعايتهم الصحية، سواء من خلال التغطية الصحية أو التأمين، وذلك نظرًا لتكرار إصابتهم بالأمراض.

6. انخفاض الالتزام الوظيفي: يشعر الموظفون في البيئات غير الصحية بعدم الولاء تجاه المؤسسة، مما يؤثر على التزامهم بالأهداف العامة للمؤسسة وقدرتهم على العمل بفاعلية.
7. الوقوع في الأخطاء وكثرة الشكاوى: نظرًا للتوتر والإرهاق، تزداد احتمالية ارتكاب الأخطاء بين الموظفين، كما قد تكثر الشكاوى بسبب ضعف التواصل أو عدم الرضا عن بيئة العمل

### 3.1 المثلث السام:

مصطلح "المثلث السام"، تم توضيحه من قبل (Padilla, Hogan and Kaiser(2007

لشرح كيفية إصابة القائد "بالسمية". بافتراض أن ظواهر "السمية" لا ترتبط فقط مع القائد ولكن أيضًا

بالبيئة التي يشارك بها أو مع الأشخاص الذين يتأثرون به كما هو موضح في (الشكل 1-2)

كما ركز في مقالهم، على "علاقة ثنائية المتغير أو العلاقة بين متغيرين مع قادة (سامين)، لذا فقد أثاروا السؤال حول العلاقة بين المكونات

الثلاثة: "القادة (السامين)، "الاتباع والبيئة المناسبة" (Padilla Hogan & Kaiser 2007 p. 180)

#### المكون الأول للمثلث

(القادة) يشير المؤلفون إلى أن بعض الخصائص مثل الكاريزما (القدرة في التأثير على الآخرين) يمكن أن

تؤدي إلى "السمية".

#### المكون الثاني للمثلث

(الاتباع) يوضح العلاقة بين القائد السام وأتباعه وتأثيرهم على بعضهم البعض.

#### المكون الثالث للمثلث

(البيئة) يسلط المكون الثالث الضوء على عوامل البيئة التي تؤثر على سلوك القائد "السام".



(الشكل 1-2)

## الفصل الرابع: الدراسات السابقة

### 4.1 الدراسات التي تناولت علاقة بيئة العمل الغير صحية مع المتغيرات الاخرى

#### 4.1.1 دراسات عربية

1. تمارا محمد محمود زقوت و أ.د/ ممدوح عبدالعزيز رفاعي & أ.م/ أحمد موسى أحمد فرج الله (2022) - القيادة السامة كنهج يؤدي الى الصمت التنظيمي في بيئة العمل : دراسة مفاهيمية، مجلة الدراسات الإستراتيجية للكوارث وإدارة الفرص ، المجلد(4)، العدد(13)، ألمانيا، ص 101-135 – هدفت الورقة البحثية الى بيان القيادة السامة كنهج يؤدي الى تحقيق الصمت التنظيمي ، ومعرفة سلوكيات وأشكال القيادة السامة التي تؤدي الى التنظيمي ، وتحديد تأثير خصائص القيادة السامة في بيئة العمل على الفرد والمنظمة معا. وكذلك أوصت الدراسة بأهمية الكشف عن سلوكيات القياد السامة على بيئة العمل في مراحل الاختيار والتعيين، والعمل على الكشف الثانوي من خلال تقييم 360 درجة، وذلك لتخلص من القيادة السامة على بيئة العمل والحد منها.
2. سيف الدين زمان الدراجي -2022 معهد أبرار معاصر طهران -مفهوم القيادة السامة -تناول الباحث معاني مختلفة للقيادة وتعريف القادة وأنماط القيادة ومنها القيادة السامة على بيئة العمل وتعريفها وذكر بعض الصفات السلبية التي تُكون شخصية القائد السام.
3. المستشار / محسن بن نايف - 2019 بيئة العمل السامة – تناولت النشرة تعرف البيئة السامة وعلامات بيئة العمل السامة والمثلث السام وأوضح في نهاية النشرة كيفية منع السلوك السام في مكان العمل ل (بيرد برايتمان ، العالم السلوكي في جامعة هارفارد) من خلال استراتيجية التعامل مع السلوك السام هي الوقاية. وأن أفضل الممارسات المستندة الى نموذج الوقاية الثلاثي المستويات:  
المستوى الأول: التقييم والاختبار.  
المستوى الثاني: الكشف المبكر والسيطرة  
المستوى الثالث: الفصل والابعاد.
4. حسن أبشر الطيب (2021) ، نظرية الإصلاح الإداري: نظرة في الاتجاهات والاستراتيجيات، الإدارة العامة ، المجلد (9)و العدد (4) السنة.
5. شركة بكة لتقديم خدمات التعليم المهني والتطوير. عملة دراسة عن الصحة النفسية في بيئة العمل وأثارها وطرق تعزيزها. رابط الموقع [الصحة النفسية في بيئة العمل: المخاطر النفسية والاستبيان وأثارها وطرق تعزيزها - بكة للتعليم](#)
6. الدكتور بطرس حلاق (2022) ، السلوك التنظيمي ، مفاهيم العمل الجماعي على بيئة العمل وتعزيزها بين افراد المنظومة لجعلها بيئة صحية.

#### 4.1.2 دراسات الأجنبية

1. [Professor Justin Mgbечи Odinioha GABRIEL](#) (2019) -جماليات مكان العمل وإشراك الموظفين في المؤسسات الحكومية في ولاية ريفرز، نيجيريا، تناولت هذه الدراسة العلاقة بين مكان العمل ومشاركة الموظفين في المؤسسات التعليمية الحكومية. وكان الهدف من الدراسة هو التأكد من وجود علاقة بين المؤسسة والموظفين لتحقيق النشاط والتفاني والاستيعاب.
  2. **Harvard Business Review** في مقالة بحثية نشرت عام 2018، تناولت المجلة تأثير بيئة العمل السامة على الموظفين، حيث تبين أن العمل في بيئة عدائية أو حيث ينتشر النزاع يزيد من احتمالات التوتر والإرهاق، ويؤدي إلى تراجع الأداء وارتفاع نسبة التغيب.
  3. دراسة من "American Psychological Association" أن عدم تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية يؤدي إلى تدهور الصحة النفسية والجسدية للموظفين، ما يؤثر بدوره على جودة حياتهم وأدائهم في العمل.
  4. دراسة أجرتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) أظهرت أن ساعات العمل الطويلة تتسبب في ارتفاع نسب الإرهاق الجسدي والنفسي، ما يزيد من احتمالية حدوث الأخطاء والإصابات في بيئة العمل.
  5. منظمة الصحة العالمية (WHO) نشرت تقريراً عن الإجهاد المرتبط بالعمل وكيف يؤثر سلباً على الصحة العامة. تناول التقرير أيضاً العوامل التي تزيد من مستوى التوتر، مثل عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وقلة المرونة، ونقص الدعم من الإدارة.
  6. دراسة منظمة العمل الدولية (ILO) تركز منظمة العمل الدولية على الصحة والسلامة المهنية، وقد نشرت دراسات تبرز آثار ساعات العمل الطويلة وبيئات العمل غير الصحية على الإنتاجية والصحة الجسدية. تؤكد الأبحاث على أن بيئة العمل غير الصحية تؤدي إلى زيادة معدلات الحوادث والإصابات، وزيادة تكاليف التأمين الصحي.
  7. المجلة الدولية للصحة المهنية والبيئية (Health International Journal of Occupational and Environmental) قامت المجلة بنشر أبحاث عن كيفية تأثير التوتر المرتبط بالعمل وساعات العمل المفرطة على الصحة العامة والأمراض المزمنة مثل ارتفاع ضغط الدم وأمراض القلب. وتشير الدراسات إلى أن بيئات العمل التي لا تدعم الصحة النفسية والجسدية للموظفين تزيد من مخاطر الإصابة بأمراض طويلة الأمد.
- من خلال الدراسات السابقة نستخلص ما يلي:
- ساهمت الدراسات في السابقة في مفهوم بيئة العمل الغير صحية وتحديد السلوكيات والصفات السالبة لدى البعض.
  - أوضحت الدراسات السابق أثر القيادة السامة على بيئة العمل.
  - كشفت الدراسات السابقة ان بيئة العمل الغير صحية لها خمسة أبعاد وهي (المصادقية، الاحترام، العدالة، الفخر، الزمالة) وأن هذه الأبعاد لها تأثير معنوي إيجابي على أبعاد بيئة العمل.

### 5.1 المنهجية وطرق البحث:

في هذه الدراسة سوف يتم استخدام المنهج الوصفي من خلال عمل استبيان الكتروني لمتغيرات البحث وأرفقه في البحث النهائي

أسئلة الاستبيان كالتالي:

- المتغيرات الديموغرافية (الجنس-المؤهل العلمي-عدد سنوات الخبرة).
- أسئلة للمتغير في بيئة العمل وأثرها.
- أسئلة للمتغير لقادة المنظومة وتأثيرهم.

وسوف يتم نشره على شريحة متنوعة من المجتمع في القطاع الحكومي والخاص

### 5.2 أدوات الدراسة:

سوف يتم ذكر أدوات الدراسة في البحث النهائي

### 5.3 حدود الدراسة:

سوف يتم ذكر حدود الدراسة في البحث النهائي.

## المراجع:

### أولاً: المراجع العربية

- تمارا محمد محمود زقوت و أ.د/ ممدوح عبدالعزيز رفاعي & أ.م/ أحمد موسى أحمد فرج الله (2022) - القيادة السامة كنهج يؤدي الى الصمت التنظيمي في بيئة العمل : دراسة مفاهيمية، مجلة الدراسات الإستراتيجية للكوارث وإدارة الفرص ، المجلد(4)، العدد(13)، ألمانيا، ص 101-135
- سيف الدين زمان الدراجي -2022 معهد أبرار معاصر طهران -مفهوم القيادة السامة
- المستشار / محسن بن نايف - 2019 بيئة العمل السامة
- حسن أبشر الطيب (2021) ، نظرية الإصلاح الإداري: نظرة في الاتجاهات والاستراتيجيات، الإدارة العامة ،الجلد (9)و العدد (4) السنة.
- شركة بكة لتقديم خدمات التعليم المهني والتطوير. عملة دراسة عن الصحة النفسية في بيئة العمل وآثارها وطرق تعزيزها. رابط الموقع [الصحة النفسية في بيئة العمل: المخاطر النفسية والاستبيان وآثارها وطرق تعزيزها - بكة للتعليم](#)
- الدكتور بطرس حلاق (2022) ، السلوك التنظيمي ، مفاهيم العمل الجماعي على بيئة العمل وتعزيزها بين افراد المنظومة لجعلها بيئة صحية.

### ثانياً: المراجع الأجنبية

- Professor Justin Mgbechi Odinioha GABRIEL (2019) -جماليات مكان العمل وإشراك الموظفين في المؤسسات الحكومية في ولاية ريفرز.
- Harvard Business Review في مقالة بحثية نشرت عام 2018، تناولت المجلة تأثير بيئة العمل السامة على الموظفين.
- دراسة من "American Psychological Association" أن عدم تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية يؤدي إلى تدهور الصحة النفسية والجسدية للموظفين.
- دراسة أجرتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) أظهرت أن ساعات العمل الطويلة تتسبب في ارتفاع نسب الإرهاق الجسدي والنفسي.
- منظمة الصحة العالمية (WHO) نشرت تقريراً عن الإجهاد المرتبط بالعمل وكيف يؤثر سلّماً على الصحة العامة.
- دراسة منظمة العمل الدولية (ILO) تركز منظمة العمل الدولية على الصحة والسلامة المهنية، تبرز آثار ساعات العمل الطويلة وبيئات العمل غير الصحية على الإنتاجية والصحة الجسدية.
- المجلة الدولية للصحة المهنية والبيئية
- (Health International Journal of Occupational and Environmental) قامت المجلة بنشر أبحاث عن كيفية تأثير التوتر المرتبط بالعمل وساعات العمل المفرطة على الصحة العامة والأمراض المزمنة مثل ارتفاع ضغط الدم وأمراض القلب.

