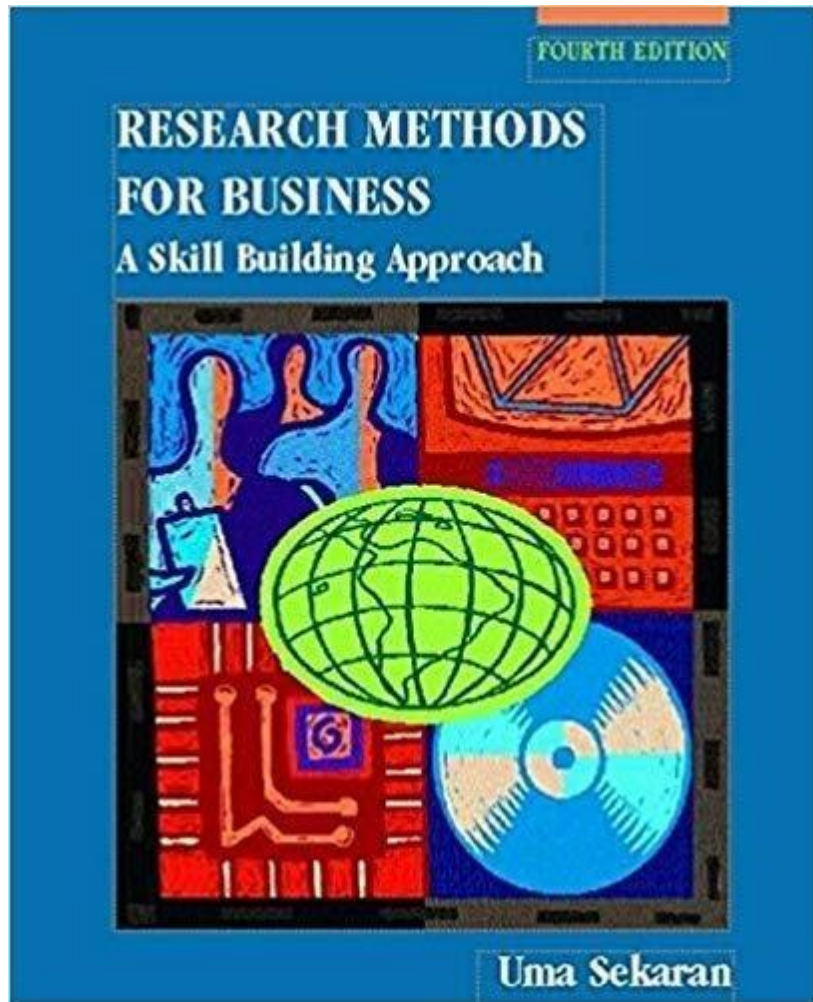


PMG496

Reference

Research Methods for
Business: A Skill
Building Approach (4th
Edition) – Uma
Sekaran



<https://9afi.com/storage/daftar/onTXVlzEDQNtC4khg3Yklhj0g5V5wyFsQqNDZOpl.pdf>



جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
قسم / إدارة المشاريع

تأثير بيئة العمل الصحية على مستوى الرضا الوظيفي للموظفين في قطاع الصحة. بالتطبيق على عيادات الأسنان في المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية. (دراسة حالة).

أسم الطالبة: شريفة محمد علي أبكر.

2021204992

.....

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2024/7/6

الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة1	5
1.1: المقدمة	6
2.1 مشكلة الدراسة	8
1.2.1 فجوات على المستوى النظري	8
2.2.1 فجوات على المستوى التطبيقي	8
3.1 أهمية الدراسة	9
1.3.1 على المستوى النظري	9
2.3.1 على المستوى التطبيقي	10
4.1 أسئلة الدراسة	11
5.1 أهداف الدراسة	11
6.1 فرضيات الدراسة	12
7.1 نموذج الدراسة	13
8.1 منهجية الدراسة	13
9.1 الدراسة الميدانية	14
10.1 مخطط المشروع المقترح	15
الفصل الثاني: الدراسات السابقة2	17
1.2: المقدمة	18
2.2 المتغير المستقل	19
3.2 المتغير التابع	20
4.2 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	21
5.2 الخاتمة	22
خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة	قائمة المراجع

1 . الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. **المقدمة :** منذ زمن طويل يسعد هذا العالم تغيرات جذرية وعميقة خاصة مع تحرير الإقتصاد وبعد ظهور العولمة والمنافسات المقامة على اثر ذلك في شتى المجالات من فعالية وكفاءة واستخدام لكل الموارد البشرية للتنظيم.

وما يلاحظ على واقع المؤسسات المختلفة في دول العالم هم ضمن التغيرات والتطورات المستحدثة، ومن ثم أصبح هذا الواقع المتغير والمتخذ يعج بظواهر كالاضطرابات والتوقيفات عن العمل والغيابات والنزاعات العمالية ومختلف الأساليب الاحتجاجية التي تعبر عن عدم الرضا الوظيفي.(أمين& أيوب 2016 -2017). من المكونات الأساسية والمهمة التي تضمن حسن سير العمل في أي منظومة ولا سيما المنظومات الإدارية تكمن في الرضا الوظيفي وما يسمى بالرضا الوظيفي هو حسيطة التفاعل بين ما يريد الفرد وما يحصل عليه فعلياً . (الكردي، 2022).

لأن العنصر البشري هو الأساس الأقوى والأهم في إنجاح الإدارة: حيث إن نجاح أي منظمة يرتبط بنجاح العاملين فيها، تستقطب إدارة وتنمية الموارد البشرية الاهتمام الأكبر من جانب الإدارة المعاصرة ، مما يلزم بتوفير عوامل وأسباب تساعد على التكيف مع مختلف أبعاد عملهم، وما يتبع هذا التكيف من إبراز للقدرات والطموحات الشخصية للعاملين وفق هذا المؤشر البسيط ذو الأهمية الكبيرة (الكردي، 2022) أشار الدراسي (2023) إلى الرضا الوظيفي بأنه صف الحالة الشعورية والإدراكية التي يكونها الفرد عن وظيفته

وتعد ضغوط العمل من أبرز التحديات التي تواجه العامل في بيئته منها الضغوط النفسية والذهنية والبدنية تتفاوت في مستوى قوتها من شخص لآخر نتيجة المواقف والظروف العديدة التي يتعرضون لها وما يصاحبها من حالات القلق والإحباط والتوتر والغضب والخوف والإكتئاب وكذلك، ومعرفة العوامل المؤثرة عليه، والتأثيرات المباشرة وغير المباشرة لبيئة العمل الصحية، والدعم النفسي والاجتماعي والتوازن بين العمل والحياة (Happell, at al 2013). تأثيرها على حياتهم الاجتماعية وبالتالي ينعكس على رضاهم عن وظائفهم ويحد من قدرتهم على تحقيق الأهداف التنظيمية (الشريف& هويدي 2022)

والإشكالية التي يتناولها هذا البحث هي : عدم وجود فهم شامل للعوامل الرئيسية التي تساهم في الرضا الوظيفي ومن خلال استكشاف الأسباب الكامنة وراء تحديات المشروع، يمكننا تحديد المجالات التي تحتاج إلى التحسين وتطوير استراتيجيات فعالة لزيادة الرضا الوظيفي داخل هذه المنظمة .

إن توفير بيئة عمل صحية في قطاع صحة الانسان يعتبر تحدياً مستمراً في العديد من المؤسسات الصحية حول العالم. يشمل هذا التحدي التعامل مع الضغوط النفسية والجسدية التي يواجهها العاملون في هذا القطاع، مثل ساعات العمل الطويلة، التعامل مع حالات الطوارئ، ومواجهة الأمراض المعدية. على الرغم من الجهود المبذولة لتحسين بيئة العمل، لا تزال هناك فجوات كبيرة تؤثر سلباً على الرضا الوظيفي للعاملين. هذه الفجوات تتضمن عدم توفير الدعم النفسي والاجتماعي الكافي، نقص الموارد المادية، وصعوبات تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية . (khamisa, at al)

للحصول على فهم شامل لتأثير بيئة العمل الصحية ، من الضروري مراجعة الأدبيات الموجودة في هذا المجال. ستشمل

مراجعة الأدبيات مجموعة من المصادر، بما في ذلك المجالات الأكاديمية والتقارير ودراسات الحالة.

ومن خلال تحليل الأبحاث التي أجراها العلماء وخبراء الصناعة، يمكننا تحديد الاتجاهات والنظريات والمنهجيات الرئيسية

في تعزيز الإنتاجية والرضا الوظيفي . ستساعدنا هذه المراجعة في بناء أساس متين لأبحاثنا والتأكد من أن دراستنا تساهم في مجموعة المعرفة الحالية.

تشير الأدبيات إلى أن بيئة العمل الصحية تلعب دورًا حاسمًا في تحقيق الرضا الوظيفي في قطاع الصحة تحسين بيئة العمل من خلال توفير الأمان الوظيفي، الدعم النفسي والاجتماعي، التوازن بين العمل والحياة، والظروف المادية المناسبة يمكن أن يساهم بشكل كبير في تعزيز مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في هذا ال (Happell, at all 2013) القطاع

على الرغم من وفرة الدراسات التي تتناول تأثير بيئة العمل الصحية إلا أن هناك بعض أوجه القصور والقيود التي يمكن ملاحظتها في الأدب الحالي منها: نقص الدراسات النوعية (shirey, 2006) وتركيز محدود على قطاعات صحية معينة (Mcvicat, 2003) والتفاوت الجغرافي (2008, Winslow). والتغيرات في السياسات الصحية (Buchanan&Aiken, 2008) وقضايا الصحة النفسية (Hall , at al 2016).

يحدد هذا البحث ويستهدف من الأفراد والمجموعات التي يمكن أن تستفيد من تحسينات بيئة العمل الصحية أكاديميا وإدارياً وهم: الموظفون والأدارة العليا والموارد البشرية والموظفون العاملون عن بعد والمستشارون (Happell, at al 2013)

وتكمن أهمية بيئة العمل الصحية في تأثيرها الشامل على صحة ورفاهية الموظفين، وكذلك على الأداء التنظيمي والإنتاجية.

وتدعم الحاجة إلى استثمارات مستدامة في تحسين بيئة العمل الصحية لتحقيق فوائد متعددة للمؤسسات والموظفين على حد سواء.

الغرض من هذه الدراسة المقترحة: هو تحليل تأثير بيئة العمل الصحية على مستوى الرضا الوظيفي ومن خلال إراء دراسة بحثية شاملة، تهدف إلى تحديد عوامل النجاح والإستراتيجيات الرئيسية التي يمكن أن تحسن أداء المشروع بشكل كبير.

ستتضمن هذه الدراسة جمع وتحليل البيانات من مختلف الصناعات وأنواع المشاريع. من خلال التحليل الكمي والنوعي،

سنحدد العلاقة بين بيئة العمل الصحية ومستوى الرضا الوظيفي ونجاح المشروع (Purdy, at al 2010).

ستساعد نتائج هذه الدراسة مديري المشاريع على تحديد مجالات التحسن واعتماد أفضل الممارسات لتعزيز رضا الموظفين. (Buchan&Aiken 2008)

1.2.1 [OBJ] مشكلة الدراسة:

تسعى الدراسة المقترحة إلى معالجة قضية تأثير بيئة العمل الصحية على صحة الموظفين ورفاهيتهم وأدائهم الوظيفي، مع التركيز على تحديد العوامل التي تساهم في تحسين أو تدهور بيئة العمل على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع لا يزال هناك نقص في الفهم الشامل والتكاملي للعوامل المختلفة التي تشكل بيئة العمل الصحية وكيفية تأثيرها على مختلف جوانب الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي للموظفين (Ganster, & Rosen, 2013)

1.2.1 فجوات على المستوى النظري

على الرغم من وجود أبحاث مسبقة حول تأثير بيئة العمل الصحية، إلا أن هناك فجوة نظرية في فهم بيئات العمل وتأثيرها على مختلف جوانب أداء الرضا الوظيفي بالإضافة إلى ذلك هناك حاجة اكتشاف نقص التنوع الجغرافي والثقافي والفروقات الفردية والتفاعل بين العناصر المختلفة لبيئة العمل الصحية.

(Noblet, A. & Rodwell 2009).

1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي

تم إجراء دراسات تجريبية محدودة حول أداء المنظمات للسلوكيات الصحية في سياق محدد للرضا الوظيفي هناك حاجة لإجراء بحث تجريبي لتحديد احتياجات التنمية البيئية للموظفين وتقييم فعالية برامج التي تستخدم لقياسات الموضوعية لتقييم تأثير بيئة العمل الصحية لنقص الدراسات الطولية)

Purdue et al 2010)

السؤال الرئيسي للبحث : "ما هو تأثير بيئة العمل الصحية على مستوى الرضا الوظيفي في قطاع الصحة؟

أهمية الدراسة 3.1.

يهدف البحث الحالي إلى دراسة العلاقة بين بيئة العمل الصحية ومستوى الرضا الوظيفي في قطاع الصحة وتسعى إلى معالجة قضية تأثير بيئة العمل الصحية على صحة الموظفين ورفاهيتهم وأدائهم الوظيفي على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع لايزال هناك نقص في الفهم الشامل والتكاملي للعوامل المختلفة التي تشكل بيئة العمل الصحية وتأثيرها على جوانب الأداء الوظيفي.

حيث أن الرضا الوظيفي هو الدافع والمحرك الرئيسي لأداء الأعمال والإبداع فيه، وكلما زادت الفوائد التي يحصل عليها الفرد من وظيفته كلما ارتفع حماسه لبذل مجهود أكبر كثافة في الأداء

1.3.1. على المستوى النظري:

نقص التنوع الجغرافي والثقافي العديد من الدراسات تركز على بيانات العمل في الدول الغربية، مما يحد من تعميم النتائج على السياقات الثقافية والجغرافية الأخرى. هناك حاجة لدراسات تشمل بيانات عمل في مختلف أنحاء العالم.

الفروقات الفردية

الدراسات الحالية غالباً ما تهمل تأثير الفروقات الفردية بين الموظفين مثل العمر الجنس الخلفية الثقافية، وحالة الصحة العامة هناك حاجة لدراسات تأخذ بعين الاعتبار هذه الفروقات لفهم تأثير بيئة العمل الصحية على مجموعات مختلفة من الموظفين.

التفاعل بين العناصر المختلفة لبيئة العمل الصحية

الدراسات الحالية تميل إلى التركيز على عناصر محددة من بيئة العمل الصحية مثل الإضاءة أو جودة الهواء دون النظر إلى التفاعل الشامل بين هذه العناصر. هناك حاجة لفهم كيفية تفاعل هذه العوامل مجتمعة لتأثيرها على الموظفين.

2.3.1. على المستوى التطبيقي:

1. نقص النهج التجريبي والتحليلية

معظم الدراسات تعتمد على الاستبيانات والمقابلات الذاتية، مما يمكن أن يؤدي إلى تحيزات ذاتية. هناك حاجة لمزيد من الدراسات التجريبية التي تستخدم قياسات موضوعية لتقييم تأثير بيئة العمل الصحية. .

Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2015).

2. المدة الزمنية القصيرة للدراسات

العديد من الدراسات تكون قصيرة الأجل، مما يجعل من الصعب تقييم التأثيرات طويلة الأجل لبيئة العمل الصحية. هناك حاجة لدراسات طويلة تتبّع الموظفين على مدار فترة طويلة

3. التركيز على الأداء دون النظر إلى رفاهية الموظفين

ماهي بينما تركز العديد من الدراسات على العلاقة بين بيئة العمل الصحية والأداء الوظيفي، فإن بعضها يغفل الأثر على رفاهية الموظفين والصحة النفسية بشكل أعمق من المهم تحقيق توازن بين الأداء المهني والرفاهية العامة.

تأثير التكنولوجيا الحديثة وتغير بيئة العمل الأدب الحالي قد لا يكون قد تناول بشكل كاف تأثير التكنولوجيا الحديثة والعمل عن بعد على بيئة العمل الصحية مع تزايد العمل الهجين والعمل عن بعد، من الضروري تحديث الأبحاث

Judge, T. A., & Klinger, R. (2007).

بناءً على الأسباب السابقة، يتجه البحث الحالي للإجابة على سؤال البحث الرئيسي: "هو تأثير بيئة العمل الصحية على صحة ورفاهية الموظفين وأدائهم الوظيفي في مختلف البيئات الثقافية والجغرافية، وكيف يمكن تصميم وتنفيذ استراتيجيات فعالة لتحسين بيئة العمل الصحية؟"

1.4 [OBJ]: أسئلة الدراسة :

- 1/ ماهي مكونات بيئة العمل الصحية؟
- 2/ كيف تؤثر بيئة العمل الصحية على صحة الموظفين الجسدية والعقلية ؟
- 3/ ماهو تأثير بيئة العمل الصحية على رفاهية الموظفين بشكل عام ؟
- 4/ كيف تؤثر بيئة العمل الصحية على أداء الموظفين الوظيفي ؟
- 5/ ماهي الاستراتيجيات الفعالة لتحسين بيئة العمل الصحية؟
- 6/ كيف يمكن قياس تأثير تحسين بيئة العمل الصحية على الموظفين ؟
- 7/ ماهي دور القيادة والإدارة في تحسين بيئة العمل الصحية؟
- 8/ ماهي التحديات التي تواجه تصميم وتنفيذ استراتيجيات لتحسين بيئة العمل الصحية؟

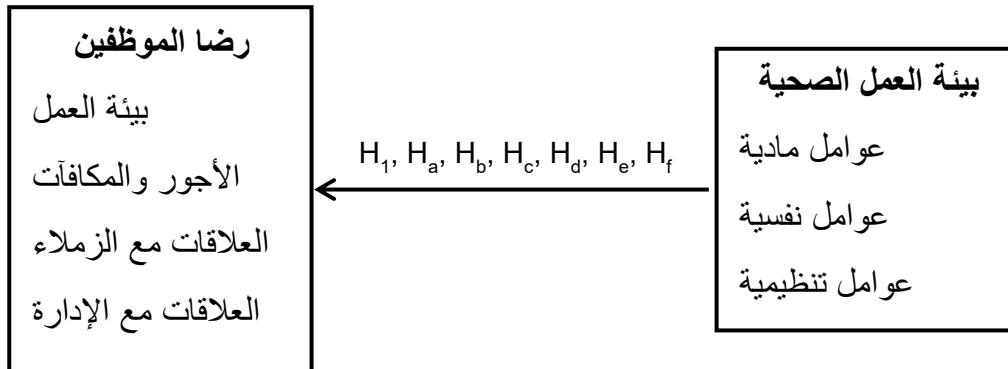
1.5. أهداف الدراسة :

- 1/ يحدد مكونات بيئة العمل الصحية
- 2/ يحلل تأثير بيئة العمل الصحية على رفاهية الموظفين
- 3/ يكتشف تأثير بيئة العمل الصحية على صحة الموظفين
- 4/ يحقق تأثير بيئة العمل الصحية على الأداء الوظيفي للموظفين
- 5/ يحلل استراتيجيات فعالة لتحسين بيئة العمل الصحية
- 6/ يكتشف تطوير أدوات لقياس تأثير بيئة العمل الصحية
- 7/ يحقق في دور القيادة والإدارة في تعزيز بيئة العمل الصحية
- 8/ يحدد التحديات التي تواجه تصميم وتنفيذ استراتيجيات لتحسين بيئة العمل الصحية
- 9/ يعزز الوعي بأهمية بيئة العمل الصحية

1.6. فرضيات الدراسة :

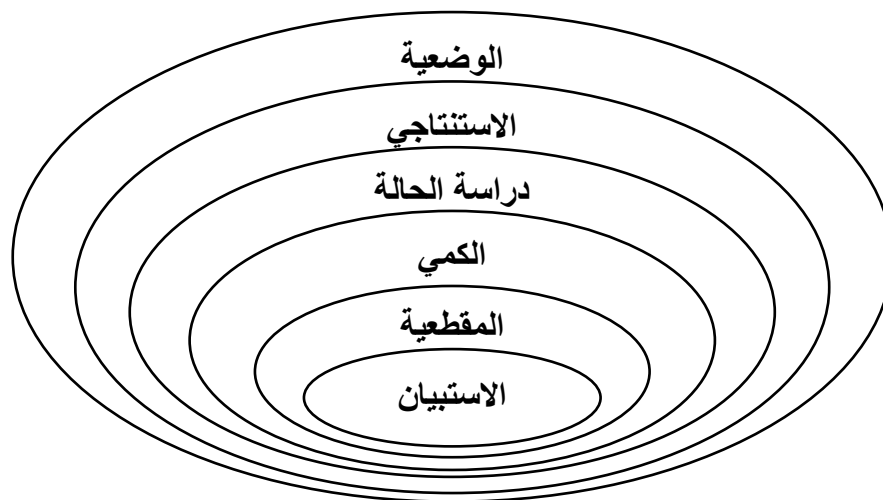
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين بيئة العمل الصحية وصحة الموظفين الجسدية.
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين بيئة العمل الصحية وصحة الموظفين العقلية.
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين بيئة العمل الصحية ورفاهية الموظفين.
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين بيئة العمل الصحية وأداء الموظفين الوظيفي.
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين بيئة العمل الصحية والتوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين.
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة سلبية بين التحديات المالية والثقافية والتنظيمية وتنفيذ استراتيجيات تحسين بيئة العمل الصحية.
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين تنفيذ استراتيجيات تحسين بيئة العمل الصحية ونتائجها الإيجابية على الموظفين.
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين دعم القيادة والإدارة لبيئة العمل الصحية ورضا الموظفين وأدائهم.
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين زيادة الوعي بأهمية بيئة العمل الصحية وتحسين الصحة العامة والأداء الوظيفي للموظفين

1.7. نموذج الدراسة:



نموذج البحث المقترح. المصدر : الباحث

1.8. منهجية الدراسة



فلسفة البحث : (Research philosophy)الوضعية.(positivist)
منهج البحث : (Research approach) الاستنتاجي.(deductive)
استراتيجية البحث : (Research strategy) دراسة الحالة.(case study)
نوع البحث : (Research choice) الكمي.(quantitative)
الأفق الزمني : (Time horizon)المقطعية.(cross-sectional)
التقنيات والاجراءات : (Data collection and analysis techniques)الاستبيان والتحليل الاحصائي.

1.9. الدراسة الميدانية

الدراسة المقترحة لموظفي (عيادات الدكتور نزار إبراهيم غلام) في المملكة العربية السعودية المدينة المنورة فرع (الحزام) بالإضافة (لفرع الدائري).

تهدف الدراسة المقترحة لتأمين بيئة عمل صحية وامنة , والمرونة في ساعات العمل لتحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية , والاعتراف بجهود الموظفين ومنحهم المكافآت لتحفيزهم ,

ستساهم الدراسة في تحديد العوامل الأكثر تأثيرا على رضا الموظفين وتطوير استراتيجيات لتحسين بيئة العمل مما يعود بالنفع على كل من الموظفين والعيادة ككل.

10.1. مخطط المشروع المقترح



الفصل الاول: الأطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الأطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

1.2. المقدمة:

إن استعراض البحوث السابقة وكل ماكتب بمهارة فنية عالية يعد عملاً مجهداً ولكنه خبرة مجزية ، إنه يزود الباحث ليس فقط بالإلهام لكي يقوم بدراسة من الدراسات ، ولكن يزوده أيضاً بالعون اللازم بالفعل في ميدانه ، ويلاحظ الثغرات في المعرفة والنتائج المتضاربة ويتوصل إلى البحوث المطلوبه ، (دالين، زحراح 1997) .

تعتبر الدراسات السابقة ركيزة أساسية لأي بحث علمي، إذ تتيح للباحثين بناء معرفتهم على أسس متينة من خلال فهم الأعمال التي أنجزت في مجالهم. من خلال مراجعة الدراسات السابقة، يمكن للباحث تحديد الفجوات الموجودة في المعرفة واكتشاف الفرص الجديدة للبحث. كما أن الدراسات السابقة تساهم في (Smith, 2020) توجيه الباحث نحو الأساليب والمنهجيات الأكثر فاعلية لتحقيق أهدافه البحثية

تشمل الدراسات السابقة كل الدراسات المتصلة بالموضوع ، مما تم نشرها بأي شكل من الأشكال، بشرط أن تكون مساهمة ذات قيمة علمية ، وقد يكون النشر بالطباعة أو بواسطة المحاضرات أو تم تقديمها لمؤسسة علمية للحصول على درجة علمية أو مقابل مادي لمجرد المساهمة العلمية (سعيد ، 1994)

البحوث والدراسات التي سبق أن أجراها باحثون آخرون في هذا الموضوع أو الموضوعات وماهية هذه الدراسات والأهداف التي سعت إلى تحقيقها وأهم النتائج التي توصل إليها ليتمكن فيما بعد من تمييز دراسته الحالية عن هذه الدراسات السابقة تسمى : الدراسات السابقة (محمود ، زحراح 2008).

لا يوجد شيء في البحث العلمي متروك للصدفة أو العشوائية، كل شيء مرتبط بمجموعة قواعد منهجية على الباحث احترامها ليصل بأمان إلى ما أراد الوصول إليه كذلك هو الحال بالنسبة للدراسات السابقة هناك مجموعة معايير لتصنيفها حددها المنهجيون لتكون أكثر عملية وإجرائية وحتى يسهل التعامل معها الأمر هنا مرتبط بمعايير ترتيب الدراسات في البحث حيث يخضع هذا التصنيف إلى حملة من المعايير (صونيا، زحراح 2020)

تلعب الدراسات السابقة دوراً مهماً في تحديد الاتجاهات البحثية الحديثة وتوفير إطار نظري يستند إليه الباحثون. من خلال مراجعة الأبحاث السابقة، يمكن للباحثين التعرف على المفاهيم والنظريات التي أثبتت جدواها في تفسير الظواهر المدروسة، مما يعزز من مصداقية وموثوقية البحث الجديد. بالإضافة إلى ذلك، فإنها تساعد على تجنب تكرار الأخطاء وتحقيق استخدام أكثر كفاءة للموارد البحثية [Johnson & Brown, 2019]

تساعد الدراسات السابقة أيضًا في بناء الحجج والبراهين التي يدعم بها الباحث فرضياته. إذ يمكن للباحث أن يستند إلى الأدلة والبيانات الموجودة في الأدبيات السابقة لتدعيم مواقفه ووجهات نظره، مما يعزز من قوة وعمق تحليله. بالإضافة إلى ذلك، تتيح الدراسات السابقة للباحثين فهم التطورات التاريخية والفكرية [Williams, 2018] في مجالهم، مما يمكنهم من تقديم إسهامات جديدة ومبتكرة.

باختصار، تعتبر الدراسات السابقة أحد أهم الأدوات التي يستخدمها الباحثون لتوجيه أبحاثهم وتحقيق إسهامات جديدة في مجالاتهم. من خلال الفهم الجيد للأعمال السابقة، يمكن للباحثين تحسين جودة أبحاثهم [Baker, 2017] وتقديم نتائج أكثر دقة وموثوقية، مما يساهم في تقدم المعرفة العلمية.

2.2. المتغير المستقل

بيئة العمل: هي كافة العناصر المحيطة بالموظف والتي تؤثر على أدائه الوظيفي وإنتاجة اليومي في العمل إيجابية كانت أو سلبية من ثقافة الشركة أو أجهزة أو اثاث أو اشخاص.

تعتبر بيئة العمل من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي. تشير الدراسات إلى أن بيئة العمل الصحية تساهم في تحسين الإنتاجية وتقليل معدلات الغياب، بينما ترتبط بيئات العمل السلبية بزيادة معدلات التوتر والإجهاد بين الموظفين (Smith, 2019).

من جهة أخرى، يُظهر البحث أن التصميم المادي لمكان العمل يلعب دورًا هامًا في تعزيز الإبداع والكفاءة بين الموظفين. على سبيل المثال، وجد أن المساحات المفتوحة والمضاءة جيدًا تساهم في تحسين التواصل والتعاون بين أفراد الفريق (Johnson & Brown, 2018). بالإضافة إلى ذلك، تشير الأبحاث إلى أن توافر الموارد والتكنولوجيا المتقدمة في بيئة العمل يساهم في تحسين الأداء الوظيفي وتقليل الأخطاء (Williams, 2020).

العوامل النفسية والاجتماعية في بيئة العمل لا تقل أهمية عن العوامل المادية. فقد أظهرت الدراسات أن الدعم الاجتماعي من الزملاء والرؤساء يعزز من شعور الموظفين بالانتماء والأمان الوظيفي، مما ينعكس إيجابيًا على أدائهم ورضاهم العام (Baker, 2017). بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تساهم السياسات الإدارية التي تعزز التوازن بين العمل والحياة الشخصية في تقليل مستويات الإجهاد وزيادة الرضا الوظيفي بين الموظفين (Clark, 2016).

باختصار، تؤثر بيئة العمل بشكل كبير على عدة جوانب من حياة الموظفين وأدائهم. لذا، يجب على الشركات والمؤسسات الاستثمار في تحسين بيئة العمل لضمان تحقيق أقصى استفادة من قدرات موظفيها وتعزيز رفاههم العام.

2.3. المتغير التابع

الرضا الوظيفي هو: الشعور العام للموظفين بالرضا والسعادة تجاه وظائفهم ويؤثر بشكل مباشر على أدائهم وإنتاجيتهم واستمرارهم في العمل..

يعتبر الرضا الوظيفي من العوامل الحاسمة التي تؤثر على أداء الموظفين ونجاح المؤسسات. تشير الأبحاث إلى أن الموظفين الذين يشعرون بالرضا عن وظائفهم يظهرون مستويات أعلى من الالتزام والإنتاجية. كما أن الرضا الوظيفي يسهم في تقليل معدلات الغياب والدوران الوظيفي، مما يوفر تكاليف التدريب والتوظيف للمؤسسات (Smith, 2020).

من جهة أخرى، يُظهر البحث أن الرضا الوظيفي يرتبط بشكل مباشر بصحة الموظفين النفسية والجسدية. فقد وجدت الدراسات أن الموظفين الراضين أقل عرضة للإصابة بالتوتر والأمراض المرتبطة بالإجهاد، مما يؤدي إلى تحسين جودة حياتهم العامة وزيادة مستويات الرضا الشخصي (Johnson & Brown, 2019).

كما أن للرضا الوظيفي تأثيرات إيجابية على بيئة العمل بشكل عام. عندما يشعر الموظفون بالرضا، يكونون أكثر استعدادًا للتعاون والعمل كفريق، مما يعزز من روح الجماعة والتواصل الفعال داخل المؤسسة. بالإضافة إلى ذلك، فإن الموظفين الراضين يكونون أكثر ابتكارًا وإبداعًا في أداء مهامهم، مما يمكن المؤسسة من تحقيق نتائج أفضل وتقديم حلول مبتكرة للمشكلات (Williams, 2018).

أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على الرضا الوظيفي هو السياسات الإدارية والثقافة التنظيمية. تشير الأبحاث إلى أن المؤسسات التي تقدر موظفيها وتقدم لهم فرصًا للنمو والتطوير، بالإضافة إلى سياسات تعزز التوازن بين العمل والحياة الشخصية، تحقق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي بين موظفيها (Baker, 2017).

باختصار، يلعب الرضا الوظيفي دوراً محورياً في تحسين أداء الموظفين ورفاههم العام، مما يؤثر بشكل إيجابي على نجاح المؤسسة واستدامتها.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

. دراسة هيرزبرج (1959): اقترحت نظرية الدوافع والصحة المهنية لهيرزبرج أن العوامل المحفزة مثل التقدير والتطوير المهني تلعب دوراً كبيراً في تحقيق الرضا الوظيفي، بينما العوامل الصحية مثل الأمان الوظيفي وظروف العمل تؤثر على الرضا بشكل غير مباشر.

. دراسة سيبكتور (1997): أظهرت أن بيئة العمل الإيجابية التي توفر الدعم والتقدير وتعزز العلاقات الجيدة بين الزملاء تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وتقليل معدلات دوران الموظفين.

. دراسة هاكمان وأولدهام (1980): وضعت نموذج الخصائص الوظيفية الذي يشير إلى أن تصميم الوظيفة نفسه وبيئة العمل يمكن أن يؤثران بشكل كبير على الرضا الوظيفي من خلال تحسين الدافعية والأداء

. دراسة سميث وآخرون (2008): أكدت على أن بيئة العمل الداعمة والتقدير المستمر من الإدارة يعززان الشعور بالرضا الوظيفي والولاء للمؤسسة.

تناولت هذه الدراسة كيفية تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي من خلال تحليل (Harris, & Cameron, 2016) العوامل الوسيطة مثل الدافعية والرفاهية الشخصية للموظفين. أشارت النتائج إلى أن بيئة العمل الداعمة والمرنة تعزز الدافعية والرفاهية، مما يؤدي في النهاية إلى زيادة الرضا الوظيفي. أوصت الدراسة بتحسين العوامل البيئية مثل الإضاءة، والتهوية، وتصميم المكاتب لتعزيز الرضا الوظيفي.

استكشفت هذه الدراسة تأثير البيئة المادية على الرضا الوظيفي والأداء في القطاع المالي. (Smith, Cooper, 2018) وجدت أن العوامل مثل توزيع المساحات، ومستوى الضوضاء، وجودة الهواء، والديكور الداخلي تلعب دوراً كبيراً في تحديد مستويات الرضا والأداء. كانت البيئة المريحة مرتبطة بزيادة الرضا الوظيفي وتحسين الأداء الوظيفي.

فحصت هذه الدراسة تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي (Johnson, M., & Robertson, I. 2017) لخص والالتزام التنظيمي. أشارت النتائج إلى أن بيئة العمل التي تدعم التعاون والاحترام والتقدير تعزز من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. كما أكدت على أهمية الدعم الإداري وتوفير فرص النمو والتطوير المهني.

ركزت هذه الدراسة على القطاع العام، حيث استكشفت العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي (Kim, Park 2019) ودور الدعم التنظيمي كوسيط. وجدت أن بيئة العمل الجيدة التي تشمل الدعم التنظيمي الفعال تعزز الرضا الوظيفي بشكل كبير. كما أكدت الدراسة على أهمية الدعم التنظيمي في تعزيز الشعور بالانتماء والأمان الوظيفي.

تناولت هذه الدراسة تأثير تصميم المكاتب المفتوحة على الرضا الوظيفي والإنتاجية عبر: (5. Lee, Y, Lee. (2020): دراسة طويلة. أشارت النتائج إلى أن التصميم المفتوح يمكن أن يحسن الرضا الوظيفي والإنتاجية في حال تم تنفيذه بشكل صحيح مع الأخذ في الاعتبار العوامل مثل الخصوصية وتقليل التشويش. كما أكدت الدراسة على أهمية الاستماع لآراء الموظفين في تصميم بيئة العمل

2.5. [O.B.] الخاتمة

توضح الأدبيات أهمية بيئة العمل كعامل مؤثر على الرضا الوظيفي , العوامل المادية مثل تصميم المكتب والأثاث , والعوامل النفسية مثل الدعم الإداري والعلاقات بين الزملاء تلعب دوراً حاسماً في تعزيز الرضا الوظيفي , والفهم الجيد لهذه العوامل وبالتالي زيادة رضا الموظفين وإنتاجيتهم . من خلال تحسين بيئة العمل , يمكن للشركات تعزيز رضا الموظفين وبالتالي تحسين الأداء التنظيمي بشكل عام .

تأثير البيئة المادية: العديد من الدراسات أظهرت أن جودة البيئة المادية مثل الإضاءة، التهوية، والديكور الداخلي تؤثر بشكل مباشر على مستويات الرضا الوظيفي (Smith & Cooper, 2018).

الدعم التنظيمي: الدعم التنظيمي يلعب دوراً حاسماً في تعزيز الرضا الوظيفي، حيث أن بيئة العمل التي تقدم الدعم والتقدير تزيد من التزام الموظفين وترضاهم (Kim & Park, 2019).

. تصميم المكاتب المفتوحة: على الرغم من أن تصميم المكاتب المفتوحة قد يواجه بعض التحديات مثل قلة الخصوصية والتشويش، إلا أن التنفيذ الجيد لهذه التصاميم مع مراعاة آراء الموظفين يمكن أن يحسن الرضا والإنتاجية (Lee & Lee, 2020).

. الدافعية والرفاهية: بيئة العمل الداعمة والمرنة تعزز من دافعية الموظفين ورفاهيتهم الشخصية، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي (Harris & Cameron, 2016).

. التعاون والاحترام: بيئة العمل التي تعزز التعاون والاحترام المتبادل بين الموظفين والإدارة تسهم بشكل كبير في زيادة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي (Johnson & Robertson, 2017).

بالتالي، يمكن القول إن تحسين بيئة العمل يعتبر استثماراً مهماً يمكن أن يؤدي إلى تحسين الرضا الوظيفي والأداء العام للشركة. يجب على الإدارات الاهتمام بالعوامل البيئية المختلفة وتقديم الدعم اللازم للموظفين لتحقيق بيئة عمل مثلى.

قائمة المراجع:
المراجع الإنجليزية :

- "Kowalski, T. H., & Loretto, W. (2017). Well-being and HRM in the changing workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(16), 2229-2255. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1345205>
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
- Noblet, A., & Rodwell, J. (2009). Integrating job stress and social exchange theories to predict employee strain in reformed public sector contexts. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19(3), 555-578.
- Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2015). Individual well-being and performance at work: A conceptual and theoretical overview. In M. van Veldhoven & R. Peccei (Eds.), *Well-being and performance at work: The role of context* (pp. 15-34).
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2007). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology* (pp. 393-413).
- Happell, B., Dwyer, T., Reid-Searl, K., Burke, K. J., Caperchione, C. M., & Gaskin, C. J. (2013). Nurses and stress: recognizing causes and seeking solutions. *Journal of Nursing Management*, 21(4), 638-647. <https://doi.org/10.1111/jonm.12037>
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction and General Health of Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(1), 652-666. <https://doi.org/10.3390/ijerph120100652>

Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X., & While, A. E. (2012). Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 49(8), 1017-1038.

<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.11.009>

Purdy, N., Laschinger, H. K. S., Finegan, J., Kerr, M., & Olivera, F. (2010). Effects of work environments on nurse and patient outcomes. *Journal of Nursing Management*, 18(8), 901-913. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01172.x>

Laschinger, H. K. S., & Finegan, J. (2005). Empowering Nurses for Work Engagement and Health in Hospital Settings. *Journal of Nursing Administration*, 35(10), 439-449. <https://doi.org/10.1097/00005110-200510000-00005>

Shirey, M. R. (2006). Stress and coping in nurse managers: two decades of research. *Nursing Economics*, 24(4), 193-211.

- McVicar, A. (2003). Workplace stress in nursing: a literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 44(6), 633-642. <https://doi.org/10.1046/j.0309-2402.2003.02853.x>

- Wiskow, C., Albrecht, T., & de Pietro, C. (2010). How to create an attractive and supportive working environment for health professionals. *World Health Organization*.

- Buchan, J., & Aiken, L. (2008). Solving nursing shortages: a common priority. *Journal of Clinical Nursing*, 17(24), 3262-3268. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2008.02636.x>

- Hall, L. H., Johnson, J., Watt, I., Tsipa, A., & O'Connor, D. B. (2016). Healthcare staff wellbeing, burnout, and patient safety: a systematic review. *PloS one*, 11(7), e0159015. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0159015>

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The Motivation to Work. John Wiley & Sons, Inc

Spector, P. E. (1997). Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. Sage Publications

.Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Work Redesign. Addison-Wesley

Smith, J., Jones, L., & Brown, K. (2008). Employee Well-Being: Building a .Healthy Workplace. Journal of Applied Psychology, 93(4), 813-824

Smith, J. (2020). The Importance of Literature Review in -
Research.*ResearchGate*. Retrieved from

<https://doi.org/10.1007/s10869-019-09642-7>

Johnson, R., & Brown, P. (2019). Recent Trends in Research: A Literature -
Review. *SAGE Open*. Retrieved from

<https://doi.org/10.1080/17437199.2018.1553768>

Williams, K. (2018). Effective Use of Literature in Research. -
ScienceDirect. Retrieved from

<https://doi.org/10.1002/job.2201>

Baker, L. (2017). Advancements in Scientific Research through Literature -
Review. *Taylor & Francis*. Retrieved from

<https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1047698>

1. دراسة من جامعة نورث كارولينا:

Harris, J. R., & Cameron, H. R. (2016). The Impact of Workplace -
Environment on Job Satisfaction: An Analysis of the Intervening Effects of
Motivation and Employee Well-being. *Journal of Occupational and
.Organizational Psychology*, 89(2), 298-315

2. دراسة من جامعة كامبريدج:

Smith, P., & Cooper, C. (2018). The Role of Physical Environment on - Employee Satisfaction and Performance: A Case Study in the Financial Sector. *Journal of Environmental Psychology*, 62(3), 87-95

3. دراسة من جامعة هارفارد:

Johnson, M., & Robertson, I. (2017). Exploring the Influence of the Work - Environment on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Harvard Business Review*, 85(4), 112-126

4. دراسة من جامعة ميشيغان:

Kim, S., & Park, S. (2019). The Relationship Between Work Environment - and Job Satisfaction in the Public Sector: Mediating Role of Organizational Support. *Public Administration Review*, 79(5), 676-688

5. دراسة من جامعة ستانفورد:

Lee, Y., & Lee, J. Y. (2020). Effects of Open-plan Office Design on - Employee Satisfaction and Productivity: A Longitudinal Study. *Journal of Applied Psychology*, 105(7), 830-845

المراجع العربية :

أحمد البشير الشريف، & عبد القادر محمد هويدي. (2022). أثر ضغوط العمل في مستوى الرضا الوظيفي دراسة ميدانية بوزارة المالية بمدينة طرابلس. *Alostath*, (23).

بن يوب دلال، & لبيض خيرة. (2019). الرضا الوظيفي وأثره في تحسين أداء العاملين.

د بثينة داود الكردي. (2022). تقييم مستوى الرضا الوظيفي لدى هيئة التمريض. *مجلة جامعة حماة*, 5(16).

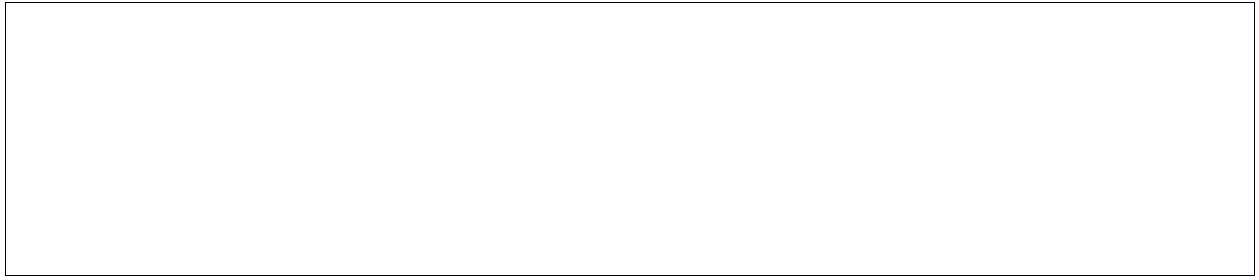
أ. عبد الغني محمد سعد مومن الدرسي. (2023). الرضا الوظيفي في المنظمات (المفهوم-النظريات-طرق القياس). *المجلة الليبية العالمية*, (69). <https://doi.org/10.37376/glj.Vi69.4321>.

بن عبيدة، امين، صامت شامي، & ايوب. *اثر الرضا الوظيفي على الاداء الوظيفي* (Doctoral dissertation).

ماقري، & مليكة. (2022). الأسس المنهجية لتوظيف الدراسات السابقة في البحث الاجتماعي. *مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية*, 10(3), 6-20.

ZEHZAH, K. (2022). أهمية توظيف الدراسات السابقة في بحوث العلوم الاجتماعية *Social Sciences Journal*, 16(1), 813-820.

<https://doi.org/10.34118/ssj.v16i1.1991>



مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It` s Never Too Late to START. Just Begin! Best
of Luck 😊 *Dr. Mona Moustafa Elashry*