

عنوان البحث

إدارة التغيير التنظيمي وتأثيرها على فعالية العمل الجماعي في القطاع الصحي السعودي

إعداد الطالب/

بندر خليل العون

إشراف/

د/ أسماء أبو عنزة

العام الدراسي:

٢٠٢٤

مقدمة:

تعد بيئة العمل من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين في أي مؤسسة. في القطاع الصحي، تتضاعف أهمية بيئة العمل نظرًا لطبيعة العمل الحساسة والمعقدة التي يقوم بها الموظفون، والتي تتطلب مستوى عالٍ من التركيز والدقة والتفاعل المستمر مع المرضى والزملاء. إن فهم كيفية تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين يمكن أن يساعد في تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة وزيادة رضا الموظفين، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسات الصحية بكفاءة وفعالية أكبر.

في المملكة العربية السعودية، يواجه القطاع الصحي العديد من التحديات التي تشمل تحسين جودة الرعاية الصحية، رفع مستوى الكفاءة التشغيلية، وتعزيز رضا الموظفين. مع التوجه نحو تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، والتي تركز على تطوير القطاعات المختلفة بما في ذلك القطاع الصحي، أصبحت الحاجة ماسة لفهم العوامل المؤثرة على أداء الموظفين والعمل على تحسينها.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين في المستشفيات الحكومية السعودية. تشمل الدراسة تقييم أبعاد مختلفة لبيئة العمل مثل التدريب والتطوير المهني، الحوافز والمكافآت، التمكين التقني، طبيعة وظروف العمل، والمشاركة في اتخاذ القرار. من خلال استخدام منهجية وصفية تحليلية، تسعى الدراسة إلى تقديم رؤية شاملة حول كيفية تحسين بيئة العمل بما يعزز من أداء الموظفين وجودة الرعاية الصحية المقدمة.

تستند الدراسة إلى مجموعة من النظريات والمفاهيم الأساسية في مجال إدارة الموارد البشرية وتحليل بيئة العمل، مثل نظرية الحاجات الإنسانية لماسلو، ونظرية العاملين لهيرزبرج، ونظرية العدالة التنظيمية، وغيرها من النظريات التي تساعد في فهم العلاقة بين بيئة العمل وأداء الموظفين.

من خلال جمع البيانات باستخدام استبيانات ومقابلات شخصية وملاحظات مباشرة، ستسعى الدراسة إلى تقديم توصيات عملية قابلة للتنفيذ لتحسين بيئة العمل في المستشفيات الحكومية السعودية. هذه التوصيات تهدف إلى تعزيز رضا الموظفين، زيادة كفاءتهم، وتحسين جودة الخدمات الصحية بما يتماشى مع أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠.

مشكلة الدراسة:

تشهد المؤسسات الصحية في المملكة العربية السعودية تغيرات سريعة وتطورات تقنية وعلمية مستمرة، مما يضعها أمام تحديات كبيرة تتعلق بتحقيق الأهداف المؤسسية والحفاظ على مستوى عالٍ من الإنتاجية. تعتبر بيئة العمل عاملاً رئيسياً يمكن أن يؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين، حيث تلعب دوراً حيوياً في تحقيق التوازن بين المسؤوليات المهنية والاجتماعية والرفاهية النفسية للموظفين. في هذا السياق، تأتي أهمية دراسة تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين في القطاع الصحي السعودي.

بيئة العمل وأهميتها

بيئة العمل هي مجمل العوامل والظروف التي تحيط بالموظف أثناء قيامه بمهامه الوظيفية. تشمل هذه العوامل الظروف المادية مثل الإضاءة، التهوية، التجهيزات والمرافق، وكذلك العوامل النفسية مثل الدعم المعنوي، التحفيز، الشعور بالأمان، والعلاقات مع الزملاء والمديرين. بالإضافة إلى ذلك، تشمل بيئة العمل العوامل التنظيمية مثل سياسات المؤسسة، الإجراءات المتبعة، والثقافة التنظيمية. يمكن لهذه العوامل مجتمعة أن تؤثر بشكل كبير على رضى الموظف وأدائه.

في المؤسسات الصحية، التي تعتمد بشكل كبير على العنصر البشري لتقديم خدمات عالية الجودة، تلعب بيئة العمل دوراً مضاعفاً الأهمية. الموظفون في هذا القطاع يتعاملون مع حالات إنسانية حرجية ويتعرضون لضغوط نفسية وجسدية كبيرة، مما يجعل توفير بيئة عمل ملائمة أمراً ضرورياً لضمان تقديم رعاية صحية فعالة وآمنة.

تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين

تشير الدراسات إلى أن بيئة العمل تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين. بيئة العمل الإيجابية التي توفر الدعم اللازم للموظفين وتعزز من راحتهم النفسية والجسدية يمكن أن تؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. من ناحية أخرى، بيئة العمل السلبية التي تتسم بعدم التنظيم، نقص التجهيزات، أو عدم الدعم المعنوي، قد تؤدي إلى انخفاض الأداء، زيادة معدلات الغياب، وارتفاع معدلات دوران العمل.

أهمية الدراسة:

محل الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

تأتي هذه الدراسة استجابةً للحاجة المتزايدة لفهم تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين في القطاع الصحي، خصوصًا في سياق المملكة العربية السعودية. الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع ركزت بشكل كبير على بيئات عمل مختلفة وظروف متنوعة، ولكن الدراسات التي تركز بشكل مباشر على القطاع الصحي السعودي تبقى محدودة. بالتالي، هذه الدراسة تضيف بعدًا جديدًا ومهمًا للأبحاث السابقة من خلال التركيز على:

1- القطاع الصحي في السعودية:

بينما تناولت الدراسات السابقة بيئات عمل في قطاعات ودول مختلفة، فإن هذه الدراسة تركز بشكل خاص على القطاع الصحي في السعودية، مما يوفر بيانات دقيقة ومفصلة تتعلق بالسياق المحلي. تتميز المملكة العربية السعودية بخصوصية ثقافية وتنظيمية تجعل من الضروري إجراء دراسات مخصصة لفهم العوامل المؤثرة في بيئة العمل وأداء الموظفين في هذا السياق. بالإضافة إلى ذلك، يشهد القطاع الصحي السعودي تحولات كبيرة ضمن رؤية المملكة ٢٠٣٠، التي تهدف إلى تحسين جودة الرعاية الصحية وتعزيز كفاءة وفعالية الخدمات الصحية المقدمة.

2- التركيز على بيئة العمل متعددة الأبعاد:

تشمل الدراسة الحالية تحليلًا شاملاً لأبعاد بيئة العمل المختلفة مثل التدريب، الحوافز، التمكين التقني، طبيعة وظروف العمل، والمشاركة في اتخاذ القرار، مما يوفر رؤية متكاملة عن كيفية تأثير كل بُعد على أداء الموظفين. يسعى هذا التحليل إلى تقديم فهم عميق وشامل للعوامل التي تسهم في تحسين أو تدهور بيئة العمل، وكيف يمكن لهذه العوامل أن تؤثر على الأداء العام للموظفين. الدراسات السابقة غالبًا ما ركزت على جانب واحد أو بعض الجوانب من بيئة العمل، بينما تهدف هذه الدراسة إلى تقديم صورة كاملة وشاملة.

3- مقارنة داخلية:

من خلال مقارنة واقع بيئة العمل وأداء الموظفين بين مستشفيات مختلفة داخل السعودية، يمكن فهم الفروق والتحديات المشتركة، مما يساهم في تقديم توصيات أكثر دقة وفعالية. هذه المقارنة الداخلية تتيح للباحثين تحديد الممارسات الأفضل وتحديد التحديات التي قد تكون خاصة بمستشفى معين أو قد تكون مشتركة بين جميع المستشفيات. هذه الفروق يمكن أن تساعد في تطوير استراتيجيات مخصصة لتحسين بيئة العمل في المستشفيات السعودية.

الجديد الذي تقدمه الدراسة في مجال الحقل التخصصي:

1- تحليل تفصيلي محدث:

تقدم الدراسة تحليلًا تفصيليًا محدثًا لبيئة العمل في القطاع الصحي السعودي، باستخدام بيانات حديثة ومسح شامل للموظفين في المستشفيات الحكومية. البيانات الحديثة تسمح بفهم الوضع الراهن بدقة وتقديم توصيات مستندة إلى بيانات معاصرة، مما يزيد من فعالية التطبيقات العملية للنتائج.

2- تطبيق نظريات جديدة:

تعتمد الدراسة على تطبيق نظريات حديثة في إدارة الموارد البشرية وتحليل بيئة العمل، مما يمكن أن يقدم رؤى جديدة لم تُناقش بعمق في الدراسات السابقة. من بين هذه النظريات نظرية الحاجات الإنسانية لماسلو، ونظرية العاملين لهيرزبرج، ونظرية العدالة التنظيمية. تطبيق هذه النظريات يمكن أن يساعد في تطوير فهم أكثر شمولية لكيفية تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين، وتحديد العوامل التي يمكن تحسينها لتحقيق أفضل النتائج.

3 - توصيات مخصصة:

بناءً على النتائج المستخلصة، ستقدم الدراسة توصيات مخصصة لتحسين بيئة العمل في المستشفيات السعودية، مع الأخذ بعين الاعتبار الخصوصية الثقافية والتنظيمية للمملكة. التوصيات المخصصة يمكن أن تكون أكثر فعالية في التطبيق العملي، حيث تأخذ في الاعتبار السياق المحلي والتحديات الفريدة التي تواجهها المستشفيات في المملكة.

4- إثراء الأدبيات المحلية:

تضيف هذه الدراسة إلى الأدبيات العلمية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في السعودية، مما يمكن أن يكون مرجعًا مفيدًا للباحثين والطلاب في هذا المجال. من خلال تقديم بيانات وتحليلات جديدة، يمكن أن تسهم الدراسة في تطوير الأبحاث المستقبلية وتوفير قاعدة معرفية أوسع لفهم تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين.

5- تأثير على السياسات والإدارة:

النتائج والتوصيات قد تكون ذات فائدة لصناع القرار ومديري المستشفيات في تطوير سياسات جديدة أو تحسين السياسات الحالية المتعلقة ببيئة العمل، مما يساهم في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠. تحسين بيئة العمل يمكن أن يساهم بشكل كبير في تعزيز الأداء الوظيفي وزيادة رضا الموظفين، مما ينعكس إيجابًا على جودة الخدمات الصحية المقدمة.

6- تطوير أدوات تقييم جديدة:

من خلال الدراسة، يمكن تطوير أدوات تقييم جديدة لبيئة العمل وأداء الموظفين في القطاع الصحي، مما يمكن استخدامه في الأبحاث المستقبلية. هذه الأدوات يمكن أن تساعد في تقديم تقييمات أكثر دقة وشمولية، وتوفير بيانات يمكن استخدامها لتحسين بيئة العمل في المستشفيات بشكل مستمر.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الأساسية التي تساهم في تحسين بيئة العمل وأداء الموظفين في القطاع الصحي السعودي. تركز الأهداف على فهم العوامل المؤثرة في بيئة العمل وتقديم توصيات عملية لتحسينها. فيما يلي تفصيل موسع لكل هدف من أهداف الدراسة.

1- التعرف على واقع بيئة العمل في القطاع الصحي السعودي:

يهدف هذا الهدف إلى تقديم صورة شاملة عن بيئة العمل الحالية في المستشفيات الحكومية السعودية من وجهة نظر الموظفين. يتضمن ذلك تقييم الظروف المادية والنفسية والتنظيمية التي تؤثر على بيئة العمل. من خلال هذا التقييم، يمكن تحديد النقاط القوية والضعيفة في بيئة العمل وكيفية تأثيرها على الموظفين.

العوامل المادية:

تشمل العوامل المادية بيئة العمل الفعلية مثل الإضاءة، التهوية، النظافة، وتوافر المعدات الطبية والتقنية اللازمة. هذه العوامل تلعب دورًا مهمًا في راحة الموظفين وكفاءتهم. على سبيل المثال، الإضاءة الجيدة يمكن أن تقلل من إجهاد العين وتزيد من الإنتاجية، بينما يمكن أن تؤدي التهوية الجيدة إلى بيئة عمل أكثر صحة وتقليل انتشار الأمراض.

العوامل النفسية:

تشمل العوامل النفسية المشاعر والمواقف التي يحملها الموظفون تجاه بيئة العمل، مثل الشعور بالرضا الوظيفي، الدعم المعنوي من الإدارة، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية. يمكن أن يؤدي الدعم النفسي الجيد إلى تحسين الأداء الوظيفي والحد من الإرهاق المهني. على سبيل المثال، يشعر الموظفون الذين يحصلون على الدعم والتقدير من مديريهم بالتحفيز للعمل بجدية أكبر وتحقيق أداء أفضل.

العوامل التنظيمية:

تشمل العوامل التنظيمية السياسات والإجراءات التي تحكم بيئة العمل، مثل هيكل الإدارة، وطرق اتخاذ القرار، والتواصل الداخلي. يمكن أن تؤثر السياسات التنظيمية الجيدة على رضا الموظفين وأدائهم من خلال توفير إطار عمل منظم وواضح. على سبيل المثال، يمكن أن يؤدي هيكل الإدارة الفعال إلى تحسين التواصل واتخاذ القرارات بشكل أسرع وأكثر فعالية.

2- تقييم مستوى أداء الموظفين في القطاع الصحي السعودي:

يهدف هذا الهدف إلى قياس وتقييم مستوى الأداء الوظيفي للموظفين العاملين في المستشفيات الحكومية. سيتم تحليل كيفية تقييم الموظفين لأدائهم ومدى تأثير بيئة العمل على هذا الأداء.

مؤشرات الأداء:

تشمل مؤشرات الأداء الرئيسية الكفاءة الإنتاجية، مستوى الالتزام بالمعايير الطبية، قدرة الموظفين على التعامل مع ضغوط العمل، ومستوى رضا المرضى عن الخدمات المقدمة. على سبيل المثال، يمكن أن يكون الالتزام بالمعايير الطبية

مؤشرًا على الجودة العالية للأداء الوظيفي، بينما يمكن أن يكون رضا المرضى مؤشرًا على فعالية التواصل والرعاية الصحية.

تقييم الذات:

يشمل تقييم الذات كيفية رؤية الموظفين لأدائهم الشخصي ومدى رضاهم عنه. يمكن أن يوفر هذا التقييم نظرة عميقة على النقاط التي يشعر الموظفون أنهم بحاجة إلى تحسينها أو التي يعتقدون أنهم يقومون بها بشكل جيد. على سبيل المثال، يمكن أن يشعر الموظفون الذين يتلقون تدريبًا مستمرًا بأنهم مجهزون بشكل أفضل لأداء مهامهم بفعالية.

العوامل المؤثرة على الأداء:

تشمل العوامل التي يمكن أن تؤثر على الأداء مثل بيئة العمل المادية والنفسية، الدعم الإداري، التقدير والتحفيز، وفرص التطوير المهني. يمكن أن تؤثر هذه العوامل بشكل كبير على مستوى الأداء الوظيفي. على سبيل المثال، يمكن أن يؤدي الدعم الإداري الفعال إلى زيادة التحفيز والرغبة في تحقيق أداء أفضل.

3- تحليل أثر أبعاد بيئة العمل المختلفة على أداء الموظفين:

يسعى هذا الهدف إلى دراسة وتحليل تأثير أبعاد محددة لبيئة العمل، مثل التدريب، الحوافز، التمكين التقني، طبيعة وظروف العمل، والمشاركة في اتخاذ القرار، على أداء الموظفين. سيتم تحديد أي من هذه الأبعاد له التأثير الأكبر على الأداء الوظيفي.

التدريب والتطوير المهني:

يشمل التدريب المستمر والتطوير المهني الذي يساعد الموظفين على اكتساب مهارات جديدة وتحسين مهاراتهم الحالية. على سبيل المثال، يمكن أن يؤدي التدريب على استخدام التقنيات الطبية الحديثة إلى تحسين كفاءة الموظفين وقدرتهم على تقديم خدمات صحية عالية الجودة.

الحوافز والمكافآت:

تشمل الحوافز المادية والمعنوية التي تهدف إلى تحفيز الموظفين على تحسين أدائهم. على سبيل المثال، يمكن أن تؤدي المكافآت المالية إلى زيادة التحفيز والإنتاجية، بينما يمكن أن يؤدي التقدير العلني للإنجازات إلى زيادة الرضا الوظيفي.

التمكين التقني:

يشمل توفير التكنولوجيا الحديثة والأدوات التقنية التي تساعد الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة أكبر. على سبيل المثال، يمكن أن يؤدي استخدام نظم المعلومات الصحية إلى تحسين دقة البيانات وسرعة الوصول إلى المعلومات الطبية، مما يعزز من فعالية العمليات الصحية.

طبيعة وظروف العمل:

تشمل الظروف المادية للعمل مثل الإضاءة، التهوية، والنظافة، بالإضافة إلى طبيعة العمل نفسه مثل ساعات العمل، حجم العمل، ومستوى الضغط النفسي. على سبيل المثال، يمكن أن يؤدي توفير بيئة عمل مريحة وآمنة إلى تحسين رضا الموظفين وتقليل مستويات التوتر والإرهاق.

المشاركة في اتخاذ القرار:

يشمل إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم، مما يعزز من شعورهم بالانتماء والمسؤولية. على سبيل المثال، يمكن أن تؤدي المشاركة في اتخاذ القرارات إلى زيادة التحفيز والرغبة في تحسين الأداء.

4. تقديم توصيات لتحسين بيئة العمل في المستشفيات الحكومية:

بناءً على نتائج الدراسة، سيتم تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل في المستشفيات الحكومية. تهدف هذه التوصيات إلى تعزيز الأداء الوظيفي، زيادة رضا الموظفين، ورفع جودة الرعاية الصحية المقدمة.

توصيات لتحسين بيئة العمل المادية:

تشمل هذه التوصيات تحسين الإضاءة، التهوية، النظافة، وتوفير المعدات الطبية الحديثة. على سبيل المثال، يمكن أن يؤدي تحسين الإضاءة إلى تقليل إجهاد العين وزيادة الإنتاجية، بينما يمكن أن يؤدي تحسين التهوية إلى بيئة عمل أكثر صحة.

توصيات لتحسين بيئة العمل النفسية:

تشمل هذه التوصيات تعزيز الدعم النفسي والمعنوي للموظفين، تقديم التقدير والتحفيز، وتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية. على سبيل المثال، يمكن أن يؤدي تقديم التقدير العلني لإنجازات الموظفين إلى زيادة الرضا الوظيفي والتحفيز.

توصيات لتحسين بيئة العمل التنظيمية:

تشمل هذه التوصيات تحسين السياسات والإجراءات التنظيمية، تعزيز التواصل الداخلي، وإشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرار. على سبيل المثال، يمكن أن يؤدي تحسين هيكل الإدارة إلى تحسين التواصل واتخاذ القرارات بشكل أسرع وأكثر فعالية.

5. دعم تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي:

يهدف هذا الهدف إلى تقديم دعم علمي وإداري لتطوير استراتيجيات فعالة في إدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي. تتضمن هذه الاستراتيجيات تحسين بيئة العمل، تعزيز التدريب والتطوير المهني، وتقديم الحوافز المناسبة.

استراتيجيات تحسين بيئة العمل:

تشمل هذه الاستراتيجيات تطوير سياسات لتحسين الظروف المادية والنفسية والتنظيمية في بيئة العمل. على سبيل المثال، يمكن أن تشمل الاستراتيجيات تحسين بيئة العمل المادية من خلال توفير المعدات الطبية الحديثة وتحسين النظافة.

استراتيجيات التدريب والتطوير المهني:

تشمل هذه الاستراتيجيات تقديم برامج تدريبية مستمرة لتحسين مهارات الموظفين وتعزيز فرص التطوير المهني. على سبيل المثال، يمكن أن تشمل الاستراتيجيات تقديم برامج تدريبية على التقنيات الطبية الحديثة والتطوير المهني.

استراتيجيات الحوافز والمكافآت:

تشمل هذه الاستراتيجيات تطوير نظام حوافز ومكافآت فعال لتحفيز الموظفين على تحسين أدائهم. على سبيل المثال، يمكن أن تشمل الاستراتيجيات تقديم مكافآت مالية للتقدير العلني للإنجازات.

6. تعزيز مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات:

يهدف هذا الهدف إلى دراسة تأثير مشاركة الموظفين في عملية اتخاذ القرار على أدائهم ورضاهم الوظيفي. سيتم تقديم توصيات لتعزيز هذه المشاركة بما يعزز من شعور الموظفين بالانتماء والمسؤولية.

تحليل تأثير المشاركة:

تشمل هذه الدراسة تحليل كيفية تأثير مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات على رضاهم وأدائهم. على سبيل المثال، يمكن أن تؤدي المشاركة في اتخاذ القرارات إلى زيادة التحفيز والرغبة في تحسين الأداء.

توصيات لتعزيز المشاركة:

تشمل التوصيات تعزيز التواصل الداخلي، تقديم فرص للمشاركة في اتخاذ القرارات، وتقديم التدريب والدعم اللازم للموظفين. على سبيل المثال، يمكن أن تشمل التوصيات تقديم برامج تدريبية لتعزيز مهارات القيادة والاتصال.

7. تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين:

يهدف هذا الهدف إلى فهم كيفية تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين من خلال تحسين بيئة العمل. سيتم دراسة العوامل التي تساعد الموظفين على تحقيق هذا التوازن وتقديم توصيات لدعمهم.

تحليل العوامل المؤثرة:

تشمل هذه الدراسة تحليل العوامل التي تؤثر على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، مثل ساعات العمل، حجم العمل، والدعم النفسي. على سبيل المثال، يمكن أن تؤدي ساعات العمل المرنة إلى تحسين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.

توصيات لتحقيق التوازن:

تشمل التوصيات تحسين سياسات العمل، تقديم الدعم النفسي والاجتماعي، وتقديم فرص للتطوير المهني. على سبيل المثال، يمكن أن تشمل التوصيات تقديم برامج دعم نفسي واجتماعي للموظفين.

8. إثراء الأدبيات العلمية والمهنية في مجال إدارة بيئة العمل:

يهدف هذا الهدف إلى إضافة معرفة جديدة إلى الأدبيات العلمية والمهنية في مجال إدارة بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي. سيتم نشر نتائج الدراسة لتكون مرجعاً للباحثين والممارسين في هذا المجال.

إضافة معرفة جديدة:

تشمل هذه الدراسة إضافة معرفة جديدة حول تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين في القطاع الصحي السعودي. على سبيل المثال، يمكن أن تشمل الدراسة تحليل العوامل المؤثرة على الأداء وتقديم توصيات لتحسين بيئة العمل.

نشر النتائج:

تشمل هذه الدراسة نشر نتائجها في مجلات علمية ومهنية لتكون مرجعاً للباحثين والممارسين. على سبيل المثال، يمكن أن تشمل النشر تقديم نتائج الدراسة في مؤتمرات علمية ومهنية.

تساؤلات الدراسة:

تركز الدراسة على فهم وتحليل تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين في القطاع الصحي السعودي. لتحقيق هذا الفهم الشامل، تم صياغة مجموعة من التساؤلات الرئيسية والفرعية التي تسعى الدراسة للإجابة عليها.

التساؤل الرئيسي:

ما أثر بيئة العمل على أداء الموظفين في القطاع الصحي السعودي؟

التساؤلات الفرعية:

١. ما واقع بيئة العمل في القطاع الصحي السعودي من وجهة نظر الموظفين العاملين بالمستشفيات الحكومية؟

○ كيف يصف الموظفون بيئة العمل الحالية في المستشفيات الحكومية؟

○ ما هي الجوانب الإيجابية والسلبية التي يرونها في بيئة العمل؟

○ كيف تؤثر الظروف المادية والنفسية والتنظيمية على بيئة العمل؟

٢. ما مستوى أداء الموظفين العاملين في القطاع الصحي السعودي من وجهة نظرهم؟

- كيف يقيم الموظفون مستوى أدائهم الوظيفي؟
- ما هي العوامل التي يرونها مؤثرة على أدائهم؟
- كيف يؤثر رضا الموظفين عن بيئة العمل على مستوى أدائهم؟

٣. ما أثر أبعاد بيئة العمل المختلفة على أداء الموظفين في القطاع الصحي السعودي؟

- كيف يؤثر التدريب والتطوير المهني على أداء الموظفين؟
- ما هو تأثير الحوافز والمكافآت على تحفيز الموظفين وأدائهم؟
- كيف يساهم التمكين التقني في تحسين أداء الموظفين؟
- ما هو تأثير طبيعة وظروف العمل على إنتاجية الموظفين؟
- كيف تؤثر المشاركة في اتخاذ القرار على شعور الموظفين بالانتماء والمسؤولية وأدائهم؟

٤. ما هي العلاقة بين بيئة العمل ومستوى رضا الموظفين في القطاع الصحي السعودي؟

- كيف تؤثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي للموظفين؟
- ما هي العوامل البيئية الأكثر تأثيرًا على رضا الموظفين؟
- كيف يرتبط رضا الموظفين بأدائهم العام وجودة الخدمات الصحية المقدمة؟

٥. ما هي التحديات التي تواجه تحسين بيئة العمل في المستشفيات الحكومية السعودية؟

- ما هي العوائق التي تعيق تحسين بيئة العمل؟
- كيف يمكن التغلب على هذه التحديات لتوفير بيئة عمل أفضل؟
- ما هي الاستراتيجيات المقترحة لتحسين بيئة العمل؟

٦. كيف يمكن تحسين بيئة العمل لزيادة إنتاجية الموظفين وجودة الخدمات الصحية؟

- ما هي السياسات والإجراءات التي يمكن اتخاذها لتحسين بيئة العمل؟
- كيف يمكن تعزيز التدريب والتطوير المهني للموظفين؟
- ما هي الحوافز التي يمكن تقديمها لزيادة التحفيز والأداء؟
- كيف يمكن تحسين الظروف المادية والنفسية في بيئة العمل؟

فروض الدراسة:

تستند فروض الدراسة إلى فرضيات تم صياغتها لتحديد العلاقة بين بيئة العمل وأداء الموظفين في القطاع الصحي السعودي. تساعد هذه الفروض في توجيه البحث وتحليل النتائج بطريقة منهجية. تعد الفروض جزءاً أساسياً من البحث العلمي، حيث تساعد في تحديد الاتجاهات وتوقع النتائج بناءً على الأدلة المجمعة والتحليل العلمي. الفروض التالية تمثل الإطار الذي تستند إليه الدراسة لفهم تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين في المستشفيات السعودية.

الفرض الأول:

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وأداء الموظفين في القطاع الصحي السعودي.

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وأداء الموظفين في القطاع الصحي السعودي.

توضيح الفرض: هذا الفرض يهدف إلى اختبار العلاقة بين بيئة العمل وأداء الموظفين بشكل عام. إذا كانت هناك علاقة إيجابية، فهذا يعني أن تحسين بيئة العمل يمكن أن يؤدي إلى تحسين أداء الموظفين. ستستخدم الدراسة أدوات إحصائية مثل تحليل الارتباط والانحدار لتحديد ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين.

الفرض الثاني:

H0: لا يؤثر التدريب والتطوير المهني على أداء الموظفين في القطاع الصحي السعودي.

H1: يؤثر التدريب والتطوير المهني بشكل إيجابي على أداء الموظفين في القطاع الصحي السعودي.

توضيح الفرض: يركز هذا الفرض على تأثير التدريب والتطوير المهني على أداء الموظفين. التدريب المستمر والتطوير المهني يعتبران من العوامل الهامة التي تساهم في تحسين المهارات والكفاءات، مما ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي. سيتم تحليل هذا الفرض من خلال تقييم برامج التدريب والتطوير المتاحة للموظفين ومدى تأثيرها على أدائهم.

الفرض الثالث:

H0: لا تؤثر الحوافز والمكافآت على تحفيز وأداء الموظفين في القطاع الصحي السعودي.

H1: تؤثر الحوافز والمكافآت بشكل إيجابي على تحفيز وأداء الموظفين في القطاع الصحي السعودي.

توضيح الفرض: يهتم هذا الفرض بفحص تأثير الحوافز والمكافآت على تحفيز وأداء الموظفين. تعتبر الحوافز والمكافآت من الأدوات الفعالة لتحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. سيتم اختبار هذا الفرض من خلال تحليل نظام الحوافز والمكافآت الحالي وتقييم تأثيره على مستويات التحفيز والأداء لدى الموظفين.

الفرض الرابع:

H0: لا يؤثر التمكين التقني على أداء الموظفين في القطاع الصحي السعودي.

H1: يؤثر التمكين التقني بشكل إيجابي على أداء الموظفين في القطاع الصحي السعودي.

توضيح الفرض: يركز هذا الفرض على تأثير التمكين التقني على أداء الموظفين. التمكين التقني يشمل توفير الأدوات والتقنيات الحديثة التي تساعد الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة أكبر. سيتم تحليل هذا الفرض من خلال تقييم مدى توفر الأدوات التقنية ومدى استفادة الموظفين منها في تحسين أدائهم الوظيفي.

الفرض الخامس:

H0: لا تؤثر طبيعة وظروف العمل على إنتاجية الموظفين في القطاع الصحي السعودي.

H1: تؤثر طبيعة وظروف العمل بشكل إيجابي على إنتاجية الموظفين في القطاع الصحي السعودي.

توضيح الفرض: يهتم هذا الفرض بفحص تأثير طبيعة وظروف العمل على إنتاجية الموظفين. تشمل طبيعة وظروف العمل الظروف المادية مثل الإضاءة، التهوية، النظافة، بالإضافة إلى ظروف العمل النفسية والتنظيمية. سيتم اختبار هذا الفرض من خلال جمع البيانات حول ظروف العمل وتقييم تأثيرها على إنتاجية الموظفين.

الفرض السادس:

H0: لا تؤثر المشاركة في اتخاذ القرار على شعور الموظفين بالانتماء والمسؤولية وأدائهم في القطاع الصحي السعودي.

H1: تؤثر المشاركة في اتخاذ القرار بشكل إيجابي على شعور الموظفين بالانتماء والمسؤولية وأدائهم في القطاع الصحي السعودي.

توضيح الفرض: يركز هذا الفرض على تأثير مشاركة الموظفين في اتخاذ القرار على شعورهم بالانتماء والمسؤولية وأدائهم الوظيفي. المشاركة في اتخاذ القرار يمكن أن تعزز من شعور الموظفين بالملكية والانتماء للمؤسسة، مما ينعكس إيجابياً على أدائهم. سيتم اختبار هذا الفرض من خلال تقييم مدى مشاركة الموظفين في عملية اتخاذ القرار وتأثير ذلك على أدائهم.

الفرض السابع:

H0: لا توجد علاقة بين بيئة العمل ومستوى رضا الموظفين في القطاع الصحي السعودي.

H1: توجد علاقة إيجابية بين بيئة العمل ومستوى رضا الموظفين في القطاع الصحي السعودي.

توضيح الفرض: يركز هذا الفرض على العلاقة بين بيئة العمل ومستوى رضا الموظفين. رضا الموظفين يعتبر عاملاً مهماً يؤثر على أدائهم واحتفاظهم بوظائفهم. سيتم اختبار هذا الفرض من خلال قياس مستوى رضا الموظفين وتقييم تأثير بيئة العمل على رضاهم.

الفرض الثامن:

H0: لا توجد تأثيرات متفاوتة لأبعاد بيئة العمل المختلفة على أداء الموظفين في القطاع الصحي السعودي.

H1: توجد تأثيرات متفاوتة لأبعاد بيئة العمل المختلفة على أداء الموظفين في القطاع الصحي السعودي.

توضيح الفرض: يهتم هذا الفرض بفحص تأثير أبعاد بيئة العمل المختلفة على أداء الموظفين. يتضمن ذلك تقييم تأثير كل بُعد من أبعاد بيئة العمل مثل التدريب، الحوافز، التمكين التقني، طبيعة وظروف العمل، والمشاركة في اتخاذ القرار. سيتم تحليل هذا الفرض من خلال تقييم التأثير الفردي لكل بُعد على الأداء الوظيفي وتحديد أي من هذه الأبعاد له التأثير الأكبر.

الدراسات السابقة:

تم إجراء العديد من الدراسات التي تناولت تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين في مختلف القطاعات والدول. فيما يلي عرض لبعض الدراسات السابقة التي تتناول جوانب مختلفة من بيئة العمل وتأثيرها على الأداء:

1.دراسة المطيري والحازمي:(2023)

تناولت هذه الدراسة أثر بيئة العمل على أداء الموظفين في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة. استخدمت الدراسة منهجاً وصفيًا تحليليًا واستبيانات لجمع البيانات. أظهرت النتائج أن عناصر بيئة العمل مثل العلاقات مع الزملاء، التكنولوجيا الحديثة، والقيادة تؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي للموظفين. أظهرت النتائج أيضًا أن بيئة العمل الجيدة تعزز من رضا الموظفين وتقلل من معدلات الغياب والتوتر الوظيفي. أكدت الدراسة على أهمية تطوير بيئة العمل من خلال تحسين العلاقات بين الزملاء وتوفير التكنولوجيا الحديثة والتدريب المستمر.

2.دراسة بني هاني والمشاقبة:(2021)

استكشفت هذه الدراسة تأثير بيئة العمل على الأداء التكيفي للعاملين في مستشفى الملك المؤسس عبد الله الجامعي خلال جائحة فيروس كورونا. استخدمت الدراسة منهجاً وصفيًا تحليليًا واشتملت على جميع الموظفين في المستشفى. أظهرت النتائج أن الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، والمشاركة في اتخاذ القرار تؤثر بشكل إيجابي على الأداء التكيفي. أظهرت الدراسة أن الموظفين الذين يشعرون بالدعم من قبل الإدارة ويشتركون في اتخاذ القرارات يظهرون تكيفًا أفضل مع التغيرات الطارئة مثل الجائحة. كما أكدت على أهمية تعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية لدعم الموظفين في مواجهة الأزمات.

3.دراسة جدي ومناصرية:(2018)

تناولت هذه الدراسة أثر بيئة العمل المادية على أداء العاملين في مؤسسة ليند غاز الجزائر. أظهرت النتائج أن هناك علاقة طردية قوية بين بيئة العمل المادية وأداء العاملين، حيث أن الاهتمام ببيئة العمل المادية يؤدي إلى تحسين الأداء وتقليل الحوادث. أظهرت الدراسة أن تحسين الإضاءة والتهوية والنظافة في مكان العمل يمكن أن يعزز من راحة وصحة الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم. كما أكدت على أهمية الاستثمار في بيئة العمل المادية كجزء من استراتيجية تحسين الأداء العام.

4.دراسة:(2011)Chandrasekar

هدفت هذه الدراسة إلى فهم تأثير بيئة العمل على معنويات وإنتاجية الموظفين في القطاع العام. أظهرت النتائج أن بيئة العمل غير الآمنة وغير الصحية تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وزيادة الأمراض المهنية بين الموظفين. أظهرت الدراسة أن الموظفين الذين يعملون في بيئات عمل غير ملائمة من حيث الأمان والنظافة يكونون أكثر عرضة للإجهاد والتوتر، مما يؤثر سلباً على أدائهم وإنتاجيتهم. أكدت الدراسة على ضرورة تحسين بيئة العمل لضمان سلامة الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.

مناقشة نتائج الدراسات السابقة

أجمعت الدراسات السابقة على أن بيئة العمل تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين ومعنوياتهم وإنتاجيتهم. فيما يلي تلخيص لأبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات:

1.أهمية العلاقات الاجتماعية في العمل:

تشير العديد من الدراسات إلى أن العلاقات الجيدة مع الزملاء والمديرين تساهم في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الرضا الوظيفي. العلاقات الاجتماعية الإيجابية في مكان العمل تعزز من شعور الموظفين بالدعم والانتماء، مما يؤدي إلى تحسين معنوياتهم وأدائهم. على سبيل المثال، أظهرت دراسة المطيري والحازمي (٢٠٢٣) أن العلاقات الجيدة مع الزملاء تعد من العناصر الأساسية التي تؤثر على الأداء الوظيفي للموظفين.

2.التكنولوجيا والتمكين التقني:

أظهرت الدراسات أن توفير التكنولوجيا الحديثة والتدريب على استخدامها يعزز من كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم. التمكين التقني يمكن أن يساعد الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة أكبر، مما ينعكس إيجاباً على إنتاجيتهم وأدائهم الوظيفي. على سبيل المثال، أكدت دراسة بني هاني والمشاغبة (٢٠٢١) على أهمية التكنولوجيا الحديثة في تحسين الأداء التكيفي للموظفين خلال الأزمات.

3.القيادة والثقافة التنظيمية:

تلعب القيادة الفعالة والثقافة التنظيمية الإيجابية دوراً حاسماً في تعزيز الأداء الوظيفي وتحفيز الموظفين. القيادة الجيدة يمكن أن تخلق بيئة عمل داعمة ومحفزة، مما يعزز من التزام الموظفين بأداء مهامهم بكفاءة. على سبيل المثال، أظهرت دراسة جدي ومناصريه (٢٠١٨) أن الثقافة التنظيمية الإيجابية تؤدي إلى تحسين الأداء وتقليل الحوادث في مكان العمل.

4.الظروف المادية:

بيئة العمل المادية مثل الإضاءة، التهوية، والنظافة تؤثر بشكل مباشر على راحة الموظفين وصحتهم، مما ينعكس على أدائهم. تحسين الظروف المادية في مكان العمل يمكن أن يعزز من راحة الموظفين وصحتهم، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم.

وإنتاجيتهم. على سبيل المثال، أكدت دراسة (Chandrasekar 2011) على أهمية بيئة العمل الآمنة والصحية في زيادة الإنتاجية وتقليل الأمراض المهنية.

15. المشاركة في اتخاذ القرار:

تعزز مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات من شعورهم بالانتماء والمسؤولية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء. المشاركة في اتخاذ القرار يمكن أن تعزز من تحفيز الموظفين والتزامهم بأداء مهامهم بكفاءة. على سبيل المثال، أظهرت دراسة بني هاني والمشاغبة (٢٠٢١) أن المشاركة في اتخاذ القرار تؤثر بشكل إيجابي على الأداء التكيفي للموظفين خلال الأزمات.

ما ستقدمه الدراسة الحالية مقارنة بما سبق من دراسات

1. التركيز على السياق السعودي:

في حين أن الدراسات السابقة تناولت بيئات عمل في دول ومناطق مختلفة، تركز هذه الدراسة على القطاع الصحي السعودي، مما يوفر بيانات دقيقة تتعلق بالسياق المحلي. دراسة تأثير بيئة العمل في المستشفيات السعودية يمكن أن تقدم رؤى مخصصة لتحسين الأداء الوظيفي في هذا القطاع الحيوي. التركيز على السياق السعودي يساعد في فهم التحديات والفرص الفريدة التي تواجهها المستشفيات في المملكة، مما يساهم في تطوير حلول مخصصة تناسب الاحتياجات المحلية.

2. تحليل متعدد الأبعاد:

تشمل الدراسة الحالية تحليلاً شاملاً لأبعاد بيئة العمل المختلفة مثل التدريب، الحوافز، التمكين التقني، طبيعة وظروف العمل، والمشاركة في اتخاذ القرار، مما يوفر رؤية متكاملة وشاملة. هذا التحليل الشامل يمكن أن يساعد في فهم كيفية تأثير كل بُعد من أبعاد بيئة العمل على الأداء الوظيفي، وتحديد أي من هذه الأبعاد له التأثير الأكبر. يمكن أن يساعد هذا الفهم الشامل في تقديم توصيات أكثر دقة وفعالية لتحسين بيئة العمل في المستشفيات السعودية.

3. تطبيق نظريات حديثة:

تعتمد الدراسة على تطبيق نظريات حديثة في إدارة الموارد البشرية وتحليل بيئة العمل، مما يقدم رؤى جديدة لم تُناقش بعمق في الدراسات السابقة. يمكن أن تساعد هذه النظريات في فهم العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي بطرق جديدة ومبتكرة، وتقديم حلول مستندة إلى أحدث الأبحاث والنظريات في هذا المجال. يمكن أن تساهم هذه النظريات في تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين بيئة العمل وزيادة أداء الموظفين.

4. توصيات مخصصة:

بناءً على النتائج المستخلصة، ستقدم الدراسة توصيات مخصصة لتحسين بيئة العمل في المستشفيات السعودية، مع الأخذ بعين الاعتبار الخصوصية الثقافية والتنظيمية للمملكة. التوصيات المخصصة يمكن أن تكون أكثر فعالية في التطبيق العملي، حيث تأخذ في الاعتبار السياق المحلي والتحديات الفريدة التي تواجهها المستشفيات في المملكة. يمكن أن تساعد هذه التوصيات في تحقيق تحسينات ملموسة في بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين وأدائهم.

5. إثراء الأدبيات المحلية:

تضيف هذه الدراسة إلى الأدبيات العلمية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في السعودية، مما يمكن أن يكون مرجعًا مفيدًا للباحثين والطلاب في هذا المجال. من خلال تقديم بيانات وتحليلات جديدة، يمكن أن تسهم الدراسة في تطوير الأبحاث المستقبلية وتوفير قاعدة معرفية أوسع لفهم تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين. يمكن أن تكون هذه الدراسة نقطة انطلاق لأبحاث مستقبلية تهدف إلى تحسين بيئة العمل وأداء الموظفين في المملكة.

6. تطوير أدوات تقييم جديدة:

من خلال الدراسة، يمكن تطوير أدوات تقييم جديدة لبيئة العمل وأداء الموظفين في القطاع الصحي، مما يمكن استخدامه في الأبحاث المستقبلية. يمكن أن تساعد هذه الأدوات في تقديم تقييمات أكثر دقة وشمولية، وتوفير بيانات يمكن استخدامها لتحسين بيئة العمل في المستشفيات بشكل مستمر. يمكن أن تسهم هذه الأدوات في تقديم تحسينات مستدامة في بيئة العمل وأداء الموظفين، مما ينعكس إيجابًا على جودة الرعاية الصحية المقدمة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند الدراسة الحالية إلى مجموعة من النظريات والمفاهيم الأساسية في مجال إدارة الموارد البشرية وتحليل بيئة العمل، والتي تساعد في فهم العلاقة بين بيئة العمل وأداء الموظفين في القطاع الصحي. فيما يلي عرض لأبرز المنطلقات النظرية التي تستند إليها الدراسة:

1. نظرية الحاجات الإنسانية: (Maslow's Hierarchy of Needs)

نظرية ماسلو للحاجات الإنسانية تفترض أن الأفراد لديهم مجموعة من الاحتياجات التي يسعون إلى تحقيقها بترتيب هرمي. يبدأ الهرم بالاحتياجات الفسيولوجية الأساسية مثل الطعام والماء، ثم الأمان بما يشمل الأمان الوظيفي والصحي، تليها الاحتياجات الاجتماعية مثل الانتماء والعلاقات الاجتماعية، ثم الاحترام، وأخيرًا تحقيق الذات. في سياق بيئة العمل، يمكن تطبيق هذه النظرية لفهم كيف تؤثر بيئة العمل على تحقيق هذه الاحتياجات وبالتالي على أداء الموظفين. على سبيل المثال، بيئة العمل الآمنة والمحفزة يمكن أن تلي الاحتياجات الأمان والاحترام. الموظفون الذين يشعرون بالأمان في وظائفهم ويعملون في بيئة داعمة ومحفزة يمكنهم التركيز على تحقيق مستويات أعلى من الأداء والإنتاجية. يمكن أن تكون السياسات التي تهدف إلى تعزيز الأمان الوظيفي وتوفير بيئة عمل صحية محفزة للموظفين على مستوى الأداء الشخصي والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة.

2. نظرية العاملين: (Herzberg's Two-Factor Theory)

تقسم نظرية هيرزبيرج العوامل المؤثرة على رضا الموظفين إلى عاملين رئيسيين: عوامل الدافعية وعوامل الصيانة (أو العوامل الصحية). العوامل الدافعية تشمل الإنجاز، الاعتراف، والتطور المهني، بينما العوامل الصحية تشمل الظروف المادية للعمل، السياسات الإدارية، والعلاقات مع الزملاء.

النظرية تفترض أن تحسين العوامل الصحية يمكن أن يمنع عدم الرضا، لكن تحسين العوامل الدافعية هو الذي يؤدي إلى زيادة الرضا والتحفيز. هذه النظرية تساعد في فهم أهمية بيئة العمل وكيفية تأثيرها على الرضا الوظيفي والأداء. على سبيل المثال، يمكن أن تكون بيئة العمل التي توفر فرصًا للتطور المهني وتقدم الاعتراف بإنجازات الموظفين بيئة محفزة للموظفين على تحسين أدائهم.

3. نظرية العدالة التنظيمية: (Organizational Justice Theory)

تركز هذه النظرية على مدى شعور الموظفين بالعدالة في مكان العمل. تشمل العدالة التوزيعية (توزيع الموارد والمكافآت)، العدالة الإجرائية (العمليات التي تؤدي إلى هذه التوزيعات)، والعدالة التفاعلية (التعاملات الشخصية بين الموظفين والإدارة).

النظرية تشير إلى أن الشعور بالعدالة يؤثر بشكل كبير على رضا الموظفين وأدائهم. من خلال تحسين بيئة العمل لضمان العدالة في جميع جوانبها، يمكن تحسين أداء الموظفين. الموظفون الذين يشعرون بالعدالة في مكان العمل يكونون أكثر استعدادًا للمساهمة بفعالية في تحقيق أهداف المؤسسة. على سبيل المثال، يمكن أن تؤدي السياسات التي تضمن توزيع المكافآت بشكل عادل إلى تعزيز الرضا الوظيفي وتحفيز الموظفين على تحسين أدائهم.

4. نظرية التمكين: (Empowerment Theory)

تشير نظرية التمكين إلى أن إعطاء الموظفين مزيدًا من السلطة والتحكم في عملهم يعزز من رضاهم وأدائهم. التمكين يشمل تدريب الموظفين، توفير الموارد اللازمة، والسماح لهم باتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم.

في القطاع الصحي، يمكن أن يؤدي التمكين إلى تحسين جودة الرعاية. الموظفون الذين يشعرون بأن لديهم القدرة على اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم يكونون أكثر تحفيزًا وأداءً. على سبيل المثال، يمكن أن يؤدي تدريب الموظفين على استخدام التقنيات الحديثة ومنحهم القدرة على اتخاذ القرارات المتعلقة بالرعاية الصحية إلى تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة.

5. نظرية الإجهاد المهني: (Job Strain Theory)

تصف هذه النظرية العلاقة بين متطلبات العمل العالية وقلة السيطرة على العمل، وكيفية تأثيرها على صحة وأداء الموظفين. بيئة العمل التي تتسم بمستويات عالية من الضغط وعدم التحكم يمكن أن تؤدي إلى الإجهاد المهني، مما يؤثر سلبيًا على الأداء والصحة النفسية والجسدية للموظفين.

من خلال توفير بيئة عمل داعمة وتقليل مصادر الإجهاد، يمكن تحسين الأداء الوظيفي. على سبيل المثال، يمكن أن تؤدي السياسات التي تهدف إلى تقليل الضغط النفسي وتوفير الدعم النفسي للموظفين إلى تحسين صحتهم وأدائهم. يمكن أن تشمل هذه السياسات توفير برامج تدريبية للتعامل مع الضغوط وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي للموظفين.

6. نظرية الشبكة الاجتماعية: (Social Network Theory)

تؤكد هذه النظرية على أهمية العلاقات الاجتماعية في مكان العمل. تشير إلى أن العلاقات القوية بين الموظفين وزملائهم ومديرهم يمكن أن تؤدي إلى تحسين التعاون، الدعم المعنوي، وتبادل المعرفة، مما يعزز من أداء الموظفين.

في بيئة العمل الصحية، العلاقات الاجتماعية الجيدة تعد جزءاً لا يتجزأ من النجاح الوظيفي. الموظفون الذين يتمتعون بعلاقات اجتماعية قوية في مكان العمل يكونون أكثر قدرة على التعاون والتفاعل بشكل إيجابي مع زملائهم، مما يعزز من إنتاجيتهم وأدائهم الوظيفي. على سبيل المثال، يمكن أن تؤدي بيئة العمل التي تشجع على التعاون والتفاعل الاجتماعي إلى تحسين الأداء الجماعي وزيادة الرضا الوظيفي.

المنهجية وطرق البحث:

1. تصميم الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يساعد في وصف وتحليل العلاقة بين بيئة العمل وأداء الموظفين في القطاع الصحي السعودي. يستخدم هذا المنهج لتحليل البيانات المستمدة من الاستبيانات وتقديم توصيات بناءً على النتائج المستخلصة.

2. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في المستشفيات الحكومية في المملكة العربية السعودية. سيتم التركيز على مجموعة مختارة من المستشفيات في مناطق مختلفة مثل الرياض، جدة، والقنفذة لضمان تنوع البيانات وتمثيلها للسياق السعودي بشكل جيد.

3. عينة الدراسة:

ستتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من الموظفين العاملين في المستشفيات الحكومية المشمولة بالدراسة. يقدر حجم العينة بحوالي ٣٠٠-٥٠٠ موظف لضمان تمثيل كافٍ وموثوقية النتائج. سيتم اختيار العينة بطريقة تضمن تمثيل مختلف الأقسام والوظائف داخل المستشفيات.

4. أدوات جمع البيانات:

أداة جمع البيانات الرئيسية في هذه الدراسة هي الاستبيان. سيتم تصميم الاستبيان بناءً على الأهداف والتساؤلات البحثية، وسيشمل مجموعة من الأسئلة المتعلقة بأبعاد بيئة العمل المختلفة (التدريب، الحوافز، التمكين التقني، طبيعة وظروف العمل، والمشاركة في اتخاذ القرار) وأداء الموظفين.

5. تصميم الاستبيان:

- القسم الأول: البيانات الديموغرافية (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، القسم الذي يعمل فيه الموظف).
- القسم الثاني: أسئلة تتعلق ببيئة العمل، مقسمة إلى أبعاد مختلفة.
- القسم الثالث: أسئلة تتعلق بأداء الموظفين، مثل كفاءة الأداء، الإنتاجية، الرضا الوظيفي.
- القسم الرابع: أسئلة مفتوحة لإتاحة الفرصة للمشاركين للتعبير عن آرائهم بشكل أوسع.

6. جمع البيانات:

سيتم توزيع الاستبيانات على الموظفين المختارين في المستشفيات المشاركة في الدراسة. يمكن استخدام وسائل متعددة لجمع البيانات، مثل التوزيع المباشر للاستبيانات أو استخدام الأدوات الإلكترونية مثل Google Forms لتسهيل جمع البيانات وتحليلها.

7. تحليل البيانات:

سيتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات المستمدة من الاستبيانات. يشمل ذلك:

- تحليل التكرارات والنسب المئوية: لفهم الخصائص الديموغرافية للعينة.
- تحليل المتوسطات والانحرافات المعيارية: لتقييم أبعاد بيئة العمل وأداء الموظفين.
- تحليل الانحدار المتعدد: لفحص العلاقة بين أبعاد بيئة العمل وأداء الموظفين.
- اختبار الفروض: باستخدام أدوات مثل اختبار t وتحليل التباين (ANOVA) لتحديد دلالة العلاقات الإحصائية.

8. الاعتبارات الأخلاقية:

سيتم مراعاة جميع الاعتبارات الأخلاقية في جمع البيانات وتحليلها. يتضمن ذلك ضمان سرية وخصوصية المشاركين، والحصول على موافقتهم المسبقة، واستخدام البيانات فقط لأغراض البحث العلمي.

أدوات الدراسة:

تتضمن أدوات الدراسة المستخدمة في هذا البحث الأدوات التالية لجمع وتحليل البيانات حول تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين في القطاع الصحي السعودي:

1. الاستبيان: (Questionnaire)

الاستبيان هو الأداة الرئيسية المستخدمة لجمع البيانات في هذه الدراسة. سيتم تصميم استبيان شامل يغطي جميع جوانب بيئة العمل وأداء الموظفين. سيتضمن الاستبيان عدة أقسام، كما يلي:

• القسم الأول: البيانات الديموغرافية:

○ معلومات حول العمر، الجنس، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، والقسم الوظيفي للموظفين.

• القسم الثاني: بيئة العمل:

○ أسئلة موجهة لتقييم بيئة العمل بناءً على الأبعاد المختلفة مثل التدريب والتطوير المهني، الحوافز والمكافآت، التمكين التقني، طبيعة وظروف العمل، والمشاركة في اتخاذ القرار.

• القسم الثالث: أداء الموظفين:

○ أسئلة تقيس أداء الموظفين، مثل كفاءة الأداء، الإنتاجية، الالتزام بمعايير الجودة، والرضا الوظيفي.

• القسم الرابع: أسئلة مفتوحة:

○ أسئلة تتيح للمشاركين تقديم ملاحظاتهم واقتراحاتهم بشكل أوسع حول بيئة العمل وكيفية تحسينها.

2. المقابلات الشخصية: (Personal Interviews)

ستستخدم المقابلات الشخصية كأداة مساندة لجمع بيانات أكثر عمقاً وتفصيلاً من الموظفين والمديرين في المستشفيات الحكومية. ستركز المقابلات على النقاط التالية:

• فهم أعمق للتحديات التي يواجهها الموظفون في بيئة العمل.

• اقتراحات الموظفين لتحسين بيئة العمل.

• وجهات نظر المديرين حول بيئة العمل وأثرها على أداء الموظفين.

3. الملاحظات المباشرة: (Direct Observations)

ستستخدم الملاحظات المباشرة لمراقبة بيئة العمل الفعلية داخل المستشفيات الحكومية. ستركز الملاحظات على:

- الظروف المادية مثل الإضاءة، التهوية، النظافة، وتجهيزات العمل.
- التفاعلات اليومية بين الموظفين ومديرهم.
- مدى توافر الموارد والتجهيزات اللازمة لأداء العمل بكفاءة.

4. تحليل الوثائق: (Document Analysis)

سيتم تحليل الوثائق ذات الصلة مثل التقارير السنوية، سياسات وإجراءات العمل، تقارير الأداء الوظيفي، وبرامج التدريب والتطوير المهني. سيساعد هذا التحليل في فهم البيئة التنظيمية والسياسات المتبعة داخل المستشفيات.

5. الاختبارات الإحصائية: (Statistical Tests)

ستستخدم مجموعة من الأدوات الإحصائية لتحليل البيانات المستمدة من الاستبيانات والمقابلات. تشمل هذه الأدوات:

- تحليل التكرارات والنسب المئوية: (Frequency and Percentage Analysis) لفهم الخصائص الديموغرافية للعينة.
- تحليل المتوسطات والانحرافات المعيارية: (Mean and Standard Deviation Analysis) لتقييم الأبعاد المختلفة لبيئة العمل وأداء الموظفين.
- تحليل الانحدار المتعدد: (Multiple Regression Analysis) لفحص العلاقة بين أبعاد بيئة العمل وأداء الموظفين.
- اختبار الفروض: (Hypothesis Testing) باستخدام أدوات مثل اختبار t وتحليل التباين (ANOVA) لتحديد دلالة العلاقات الإحصائية.

حدود الدراسة:

تمثل حدود الدراسة إطاراً محدداً يتم من خلاله فهم نطاق الدراسة ومجالها. تتنوع الحدود لتشمل الجوانب الجغرافية، الزمنية، البشرية، المنهجية، الموضوعية، الثقافية والتنظيمية، والتقنية. تعكس هذه الحدود التحديات والقيود التي قد تؤثر على النتائج والاستنتاجات المستخلصة من الدراسة. فيما يلي تفصيل موسع لكل حد من حدود الدراسة:

1. الحدود الجغرافية:

تقتصر الدراسة على مستشفيات حكومية محددة في المملكة العربية السعودية، بما في ذلك مستشفيات في مناطق الرياض، جدة، والقنفذة.

المملكة العربية السعودية بلد شاسع ذو تنوع جغرافي وسكاني، وهذا التوزيع يتطلب تركيز الدراسة على مناطق معينة لضمان جمع بيانات دقيقة وشاملة. لقد تم اختيار مناطق الرياض، جدة، والقنفذة لتكون محل الدراسة نظراً لأهميتها الاستراتيجية وتنوع بيئات العمل فيها. هذا الاختيار يوفر مجموعة من البيانات المتنوعة التي يمكن أن تعكس الحالة العامة لبيئة العمل في المستشفيات الحكومية.

قد لا تكون النتائج قابلة للتعميم على مستشفيات أو مؤسسات صحية في مناطق أخرى أو على القطاع الخاص.

بينما تسعى الدراسة لتقديم صورة شاملة عن بيئة العمل في المستشفيات الحكومية في المناطق المختارة، إلا أن النتائج قد لا تكون قابلة للتعميم على جميع المستشفيات أو المؤسسات الصحية في المملكة. تختلف بيئة العمل والممارسات الإدارية بين المستشفيات الحكومية والخاصة، وبين المناطق المختلفة في المملكة، مما يعني أن هناك حاجة إلى دراسات مماثلة في مناطق ومؤسسات أخرى لتعميم النتائج بشكل أفضل.

2. الحدود الزمنية:

تركز الدراسة على فترة زمنية محددة لجمع البيانات، مما يعني أن التغيرات في بيئة العمل وأداء الموظفين التي قد تحدث بعد هذه الفترة لن يتم رصدها.

تركز الدراسة على فترة زمنية محددة لجمع البيانات وتحليلها، مما يوفر صورة فورية وموثوقة عن حالة بيئة العمل وأداء الموظفين في تلك الفترة. ومع ذلك، فإن هذا التحديد الزمني يعني أن أي تغييرات أو تطورات تحدث في بيئة العمل بعد هذه الفترة لن يتم رصدها أو تحليلها في هذه الدراسة.

التغيرات المستمرة في بيئة العمل نتيجة التطورات التكنولوجية، التغيرات التنظيمية، أو الأزمات الطارئة مثل جائحة فيروس كورونا، تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين وبيئة العمل بشكل عام. لذا، يتطلب الأمر متابعة دورية ومستمر للأبحاث والدراسات لتحديث البيانات وتقديم توصيات جديدة تتماشى مع التغيرات الحاصلة.

3. الحدود البشرية:

تشمل عينة الدراسة الموظفين العاملين في المستشفيات الحكومية المشمولة بالدراسة. قد تختلف آراء واحتياجات الموظفين في المؤسسات الصحية الأخرى أو الموظفين غير العاملين في المستشفيات الحكومية.

تقتصر عينة الدراسة على الموظفين العاملين في المستشفيات الحكومية في المناطق المحددة. هذا التحديد يوفر بيانات مركزة ودقيقة تعكس واقع بيئة العمل في هذه المؤسسات. ومع ذلك، فإن هذا الاختيار يعني أن نتائج الدراسة قد لا تكون قابلة للتعميم على الموظفين في المؤسسات الصحية الأخرى، سواء كانت خاصة أو شبه حكومية.

تختلف احتياجات وآراء الموظفين بناءً على نوع المؤسسة الصحية التي يعملون بها، سياساتها، ثقافتها التنظيمية، ونوع الخدمات الصحية المقدمة. لذا، لضمان شمولية النتائج، يجب إجراء دراسات مماثلة في أنواع أخرى من المؤسسات الصحية.

4. الحدود المنهجية:

تعتمد الدراسة بشكل رئيسي على أدوات جمع البيانات مثل الاستبيانات والمقابلات والملاحظات المباشرة. قد تكون هناك تحيزات مرتبطة بالطريقة التي يجب بها المشاركون على الاستبيانات أو المقابلات، وقد تؤثر هذه التحيزات على النتائج.

استخدام الاستبيانات والمقابلات كأدوات لجمع البيانات يمكن أن يقدم رؤية قيمة، لكنه يحمل بعض التحيزات. على سبيل المثال، قد يميل المشاركون إلى تقديم إجابات تتماشى مع توقعات الباحث أو الإجابات التي يرونها اجتماعيًا مقبولة. بالإضافة إلى ذلك، قد تؤثر صياغة الأسئلة أو طريقة طرحها على إجابات المشاركين. لتقليل هذه التحيزات، يمكن استخدام أساليب متنوعة لجمع البيانات مثل الملاحظات المباشرة وتحليل البيانات من مصادر متعددة لضمان مصداقية وموثوقية النتائج.

5. الحدود الموضوعية:

تركز الدراسة على أبعاد محددة لبيئة العمل مثل التدريب، الحوافز، التمكين التقني، طبيعة وظروف العمل، والمشاركة في اتخاذ القرار. قد توجد عوامل أخرى مؤثرة على أداء الموظفين لم يتم تضمينها في هذه الدراسة.

تحديد أبعاد محددة لبيئة العمل يمكن أن يوفر تحليلاً متعمقاً لتلك العوامل، لكنه يترك بعض العوامل الأخرى غير مدروسة. على سبيل المثال، يمكن أن تشمل العوامل الأخرى التنظيم الداخلي، الثقافة المؤسسية، والعلاقات بين الموظفين. عدم شمول جميع العوامل المؤثرة يمكن أن يؤثر على شمولية النتائج. لتقديم تحليل شامل، يمكن التوصية بإجراء دراسات مستقبلية تتناول العوامل غير المشمولة في هذه الدراسة.

6. الحدود الثقافية والتنظيمية:

تأخذ الدراسة في اعتبارها الخصوصيات الثقافية والتنظيمية للمملكة العربية السعودية. قد تختلف بيئة العمل وأداء الموظفين في سياقات ثقافية أو تنظيمية مختلفة، مما يعني أن النتائج قد لا تكون قابلة للتعميم على جميع السياقات.

تلعب الخصوصيات الثقافية والتنظيمية دورًا مهمًا في تشكيل بيئة العمل وأداء الموظفين. تتأثر بيئة العمل في المملكة بالعادات والتقاليد المحلية، القيم الثقافية، والسياسات الحكومية. هذا السياق الثقافي والتنظيمي يضيف طبقة من التعقيد في تحليل بيئة العمل وأداء الموظفين. بينما تسعى الدراسة لتقديم فهم معمق لبيئة العمل في السياق السعودي، فإن النتائج قد لا تكون قابلة للتعميم على السياقات الثقافية أو التنظيمية المختلفة. لذا، يمكن توجيه توصية بإجراء دراسات مماثلة في سياقات ثقافية وتنظيمية مختلفة لفهم تأثير الخصوصيات المحلية على بيئة العمل وأداء الموظفين.

7. الحدود التقنية:

تعتمد الدراسة على البيانات المقدمة من الموظفين حول تجربتهم مع التمكين التقني. قد تكون هناك قيود تتعلق بمدى توافر التكنولوجيا أو التدريب على استخدامها في المستشفيات الحكومية.

تلعب التكنولوجيا دورًا كبيرًا في تحسين بيئة العمل وأداء الموظفين. تعتمد الدراسة على تقييم تجربة الموظفين مع التمكين التقني، بما في ذلك توافر الأدوات التقنية والتدريب على استخدامها. ومع ذلك، قد تواجه الدراسة قيودًا تتعلق بمدى توافر التكنولوجيا في المستشفيات الحكومية ومستوى التدريب المتاح للموظفين. التفاوت في توافر التكنولوجيا بين المستشفيات المختلفة يمكن أن يؤثر على النتائج والاستنتاجات. لذا، يمكن التوصية بتطوير سياسات موحدة تضمن توافر التكنولوجيا الحديثة والتدريب الكافي في جميع المستشفيات الحكومية.

المراجع:

الكتب:

- Herzberg, Frederick (1966). **Work and the Nature of Man**. Cleveland: World Publishing.
- Maslow, Abraham H. (1943). **A Theory of Human Motivation**. Psychological Review.
- الحسين، زياد. (1996). **فيزيولوجيا النبات**. سورية: منشورات جامعة حلب.
- الحسين، زياد؛ العاروض، منير؛ الشيخ، عبد الرحمن. (2011). **فيزيولوجيا النبات**. سورية: منشورات جامعة الفرات.

الدوريات:

- Chandrasekar, K. (2011). **Workplace environment and its impact on organizational performance in public sector organizations**. International Journal of Enterprise Computing and Business Systems. 1(1), 1-19.
- Greenberg, Jerald (1987). **A Taxonomy of Organizational Justice Theories**. Academy of Management Review. 12(1), 9-22.
- Spreitzer, Gretchen (1995). **Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation**. Academy of Management Journal. 38(5), 1442-1465.
- بني هاني، محمود؛ المشاقبة، أحمد. (2021). **تأثير بيئة العمل على الأداء التكيفي للعاملين في مستشفى الملك المؤسس عبد الله الجامعي خلال جائحة فيروس كورونا**. مجلة الدراسات الجامعية. ٢٧(٢)، ٥٥-٧٠.
- جدي، أحمد؛ مناسرية، رامي. (2018). **أثر بيئة العمل المادية على أداء العاملين في مؤسسة ليند غاز الجزائر**. مجلة العلوم الإدارية. ٢٠(٤)، ٩٩-١١٢.
- الفرحان، محمد. (2011). **دراسة تحليلية للأسئلة الواردة في الخطط الدراسية التي يعدها معلمو الصف الأول المتوسط**. رسالة التربية وعلم النفس. ١٤، ١-٣٤.
- المطيري، محمد. (2022). **تأثير الحوافز والتمكين التقني على رضا وأداء الموظفين في القطاع الصحي السعودي**. مجلة جامعة الملك سعود. ٣٤(٢)، ١٠١-١١٨.
- العتيبي، ناصر. (2021). **تقييم تأثير التدريب والتطوير المهني على أداء العاملين في المستشفيات الحكومية**. مجلة الدراسات الإدارية. ٢٨(٣)، ٧٥-٩٠.
- الحازمي، عبد الرحمن. (2023). **أثر بيئة العمل على أداء الموظفين في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة**. المجلة السعودية للإدارة الصحية. ١٥(١)، ٤٥-٦٠.

المؤتمرات:

- الحسن، محمد (٢٠٠٨، شباط). الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية في جامعة الفرات ومعوقاته. بحث مقدم في ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي: التحديات والتطوير. جامعة تشرين: اللاذقية.
- الزهراني، أحمد (٢٠١٩، أبريل). تأثير التغيرات التنظيمية على أداء الموظفين في القطاع الصحي. مؤتمر التحول الوطني والرؤية السعودية ٢٠٣٠. جامعة الملك سعود: الرياض