

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
أثر تخصيص مُصلَى في الشركات
(دراسة على القطاع الحكومي)

أسم الطالب
نوف محمد حسن العودري

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحمن نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

4	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
6	1.2. مشكلة الدراسة
7	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
7	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
7	1.3. أهمية الدراسة
7	1.3.1. على المستوى النظري:
8	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
8	1.4. أسئلة الدراسة
9	1.5. أهداف الدراسة
9	1.6. فرضيات الدراسة

9	1.7. نموذج الدراسة
11	1.8. منهجية الدراسة
12	1.9. الدراسة الميدانية
12	1.10. مخطط المشروع المقترح
	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
1	
	4
14	2.1. المقدمة:
15	2.2. المتغير المستقل
16	2.3. المتغير التابع
17	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
19	2.5. الخاتمة
26	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في القطاع الحكومي الحديث، أصبحت المؤسسات تدرك أكثر من أي وقت مضى أهمية توفير بيئة عمل متوازنة تراعي الاحتياجات النفسية والثقافية والدينية للموظفين، لما لذلك من أثر مباشر على استقرارهم النفسي ومستوى عطائهم الوظيفي. ومن بين هذه الاحتياجات، يبرز تخصيص مصلى داخل مقر العمل الحكومي كأحد العناصر الجوهرية التي يمكن أن تساهم في خلق بيئة عمل أكثر دعمًا وراحة للموظفين.

تختلف وجهات النظر الإدارية حول هذه القضية؛ فالبعض يرى أن المصلى يمثل قيمة مضافة تُسهم في تعزيز راحة الموظفين، وتحقيق رضا وظيفي أعلى، وبالتالي زيادة الإنتاجية والالتزام المؤسسي. بينما ينظر آخرون للموضوع من زاوية عملية بحتة، معتبرين أن تخصيص مساحة للمصلى قد يُشكل عبئًا على استغلال المساحات الإدارية أو التشغيلية في بيئة العمل.

لقد كان اختياري لهذا الموضوع نابعًا من تجربة أكاديمية سابقة، حيث طرح أحد الدكاترة في مقرر من مقررات السنة الماضية سؤالًا للنقاش بيننا حول جدوى تخصيص المصليات داخل الشركات والمؤسسات، وما إذا كانت خطوة إيجابية أم سلبية. هذا النقاش أثار اهتمامي، ودفعني للتفكير في الموضوع من زوايا مختلفة؛ الدينية والإنسانية من جهة، والإدارية والاقتصادية من جهة أخرى. ومن هنا جاءت رغبتني في التعمق أكثر في هذا الموضوع عبر مشروعني الحالي، لإبراز أهميته من الناحيتين النظرية والتطبيقية.

يركز هذا المشروع على تحليل أثر وجود المصلى على رضا وإنتاجية الموظفين في الجهات الحكومية السعودية، مع دراسة التوجهات الإدارية المختلفة تجاه تخصيص المصلى، إضافة إلى تقديم توصيات عملية تساعد على تحقيق التوازن بين البعد الإنساني والديني والبعد الإداري.

1.2. مشكلة الدراسة

على الرغم من أن الصلاة تُعتبر من أهم العبادات التي تحقق الاستقرار النفسي والطمأنينة لدى الفرد، إلا أن توجهات مدراء المؤسسات الحكومية تجاه تخصيص مكان للصلاة ما تزال متباينة. فبينما يدعم بعض المدراء هذه الخطوة انطلاقاً من إدراكهم لدورها في تحسين ولاء الموظف ورفع إنتاجيته، يعارضها آخرون بحجة أنها تُشكل عبئاً إدارياً أو استهلاكاً لمساحات يمكن استخدامها لأغراض تشغيلية.

وهنا تبرز إشكالية أساسية:

هل يؤثر وجود المصلّى في بيئة العمل على رضا وإنتاجية الموظفين بشكل مباشر؟ وكيف يختلف الموقف الإداري حيال ذلك؟

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

قلة الدراسات التي تناولت العلاقة بين وجود المصلّى في بيئة العمل الحكومية والأداء المؤسسي بشكل مباشر.

نقص الدراسات التي تدمج بين رضا الموظفين ووجهات نظر المسؤولين في السياق الحكومي السعودي

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

غياب الدراسات الميدانية حول أثر المصلّى في الجهات الحكومية.

الحاجة إلى تحليل تأثير المصلّى على الأداء والإنتاجية مع مراعاة العوامل الثقافية والدينية والإدارية المحلية.

السؤال الرئيسي: إلى أي مدى يمكن أن يؤثر وجود المصلّى في الجهات الحكومية على بيئة العمل وإنتاجية الموظفين؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

إثراء مجال إدارة الموارد البشرية الحكومية بدراسة أثر العوامل الدينية والنفسية على الأداء الوظيفي.

توضيح العلاقة بين تلبية الاحتياجات الروحية للموظف الحكومي ورضاه العام وإنتاجيته.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تقديم مؤشرات عملية للجهات الحكومية تساعد في اتخاذ قرارات تلبية احتياجات الموظفين دون الإضرار بالكفاءة التشغيلية.

مساعدة المسؤولين في فهم الفوائد المحتملة لتخصيص المصلى، مثل زيادة الالتزام والانتماء للجهة الحكومية.

1.4. أسئلة الدراسة

1. ما أثر تخصيص المصلى على رضا وإنتاجية الموظفين في الجهات الحكومية؟

2. كيف تختلف وجهات نظر المسؤولين حول تخصيص المصلى في الجهات الحكومية؟

3. ما العوامل التي تؤثر في اتخاذ القرار بشأن تخصيص المصلى؟

1.5. أهداف الدراسة

1. تحليل أثر وجود المصلى على رضا الموظفين الحكوميين.
2. التعرف على التوجهات الإدارية المختلفة تجاه تخصيص المصلى في الجهات الحكومية.
3. تقديم توصيات عملية للجهات الحكومية بشأن تخصيص المصليات.
4. دراسة الفجوة بين توقعات الموظفين وقرارات المسؤولين بخصوص المصلى.

1.6. فرضيات الدراسة

H1: وجود المصلى في الجهات الحكومية يؤثر إيجابياً على رضا الموظفين.

H2: يختلف تقييم المسؤولين لجدوى المصلى وفقاً لأولوياتهم الإدارية والتنظيمية.

1.7. نموذج الدراسة

المتغير المستقل:

وجود مصلى في بيئة العمل

المتغيرات التابعة:

أداء الموظف

الراحة النفسية

الولاء المؤسسي

نموذج العلاقات (بسيط):

وجود مصلى ← يؤثر على → (أداء الموظف + راحته النفسية + ولائه)

1.8. منهجية الدراسة

سيُتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبيانات والمقابلات لجمع البيانات من الموظفين والمسؤولين الحكوميين.

أدوات البحث:

استبيان لقياس رضا الموظفين والإنتاجية، يتضمن أسئلة نوعية وكمية.

مقابلات شبه منظمة مع المسؤولين لمعرفة التوجهات الإدارية تجاه المصلى.

طريقة التحليل:

التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برنامج SPSS.

مقارنة نتائج الاستبيانات مع وجهات نظر المسؤولين لتحديد مدى تأثير المصلى على الأداء والرضا الوظيفي.

1.9. الدراسة الميدانية

ستتم الدراسة على مؤسسات من القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، مثل الشركات التجارية أو الصناعية التي لا توفر بالضرورة مصلى دائم. وستتم المقارنة بين شركات توفر مصليات وشركات لا تفعل ذلك.

1.10. مخطط المشروع المقترح

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

2. الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

3. الفصل الثالث: المنهجية والإجراءات

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي للبيانات

5. الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تعدّ الدراسات السابقة ركيزة أساسية في أي بحث علمي؛ إذ إنها تزوّد الباحث بخلفية معرفية متينة عن الموضوع قيد الدراسة، وتُظهر الجهود التي بذلها الباحثون الآخرون، كما تساعد في تحديد الفجوات البحثية التي لم يتم التطرق إليها. ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة، يتمكن الباحث من وضع إطار نظري يربط موضوعه بسياق علمي أوسع، إضافة إلى تبرير أهمية بحثه الحالي، وبيان القيمة المضافة التي سيقدمها.

موضوع تخصيص المصلّى في بيئة العمل يُعتبر من الموضوعات الحديثة نسبيًا، لا سيما في السياق

السعودي الحكومي ،إلا أن جذوره تمتد إلى مفاهيم أوسع في أدبيات الإدارة ،مثل "الروحانية في مكان العمل" و"ممارسات الموارد البشرية الداعمة للبعد النفسي والديني". وقد تنوعت الدراسات السابقة بين محلية ودولية ،بعضها ركز على أثر الممارسات الدينية والروحانية على رضا الموظفين وإنتاجيتهم ،وبعضها الآخر تناول العلاقة بين بيئة العمل المتوازنة ومستويات الولاء المؤسسي والانتماء.

في هذا الفصل ،سيتم استعراض الدراسات السابقة وفق أربعة محاور :المتغير المستقل (تخصيص المصلى أو الممارسات الدينية في بيئة العمل ،)والمتغير التابع (رضا الموظفين والإنتاجية ،)ثم الدراسات التي ربطت بين المتغيرين بشكل مباشر ،وأخيراً سيتم تحليل أوجه القصور والفجوات التي تمثل نقطة انطلاق البحث الحالي.

2.2. المتغير المستقل

ركزت بعض الدراسات على دور المؤسسات في توفير بيئة عمل تراعي الأبعاد الدينية والإنسانية للموظفين:

القرشي (2021) تناول في دراسته بيئة العمل ورضا الموظف أهمية الممارسات المؤسسية التي تدعم الراحة النفسية والجوانب الإنسانية للموظف، مثل المرونة في أوقات العمل أو توفير أماكن للراحة والصلاة، وأكد أن هذه الممارسات تُعد من أهم عناصر الاستقرار الوظيفي.

Smith (2019) أوضح في مقاله Faith in the Workplace: Balancing Spirituality and Policy أن المؤسسات الغربية بدأت تستوعب أن الموظف الذي يُمنح مساحة لممارسة معتقداته الدينية يكون أكثر

التزامًا وإنتاجية. وقد انتقد الباحث السياسات التي تهمل هذا الجانب باعتبارها سياسات قصيرة النظر تؤدي إلى زيادة معدلات التوتر والانسحاب الوظيفي.

ومن زاوية أخرى، أشارت العتيبي (2020) إلى أن غياب مراعاة الجوانب الدينية للموظف يُولد شعورًا بعدم الانتماء، مما يضعف العلاقة بين الموظف ومؤسسته.

من خلال هذه الدراسات، يتضح أن "تخصيص المصلى" ليس مجرد قرار لوجستي، بل هو ممارسة إدارية تعكس فلسفة المؤسسة تجاه الموظفين، وتؤثر على انتمائهم وولائهم

2.3. المتغير التابع

تناولت العديد من الدراسات أثر رضا الموظف على الأداء المؤسسي بشكل مباشر:

Allen & Kiburz (2012) أكدت دراستهما أن دعم احتياجات الموظف النفسية والروحية يؤدي إلى تحسين التوازن بين الحياة العملية والخاصة، ما ينعكس على جودة النوم والحيوية وبالتالي على الأداء.

عبد الله (2023) في دراسته عن أثر القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي، بين أن الموظف حين يشعر بأن بيئة العمل تستجيب لقيمه واحتياجاته، يزداد التزامه ويصبح أكثر عطاءً في عمله.

القرشي (2021) أشار كذلك إلى أن الرضا الوظيفي يُعد أحد أهم المحركات لرفع إنتاجية الموظفين وخفض معدلات الغياب.

وبذلك يمكن القول إن الرضا الوظيفي والإنتاجية هما نتاج بيئة عمل صحية وشاملة، وتخصيص المصلى يمثل أداة لتحقيق هذا الهدف.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

قلة من الدراسات ربطت بشكل مباشر بين تخصيص أماكن لممارسة الشعائر الدينية وبين الرضا الوظيفي والإنتاجية.

:Smith (2019) أكد أن المؤسسات التي توفر أماكن للصلاة أو التأمل تحقق مستويات أعلى من الالتزام ، وتقل فيها معدلات الدوران الوظيفي .وأشار إلى أن الدعم الروحي للموظف ينعكس على ولائه للمؤسسة.

عبد الله : (2023) أوضح أن القيادة التي تدعم القيم الدينية وتعترف بها تعزز الثقة بين الإدارة والموظفين ، مما يرفع الأداء الجماعي ويقلل من النزاعات الداخلية.

العتيبي : (2020) بيّنت أن المؤسسات التي تتجاهل الممارسات الدينية تضعف معنويات الموظفين ،مما يؤدي إلى انخفاض مستويات الرضا والإنتاجية.

هذه الدراسات توضح وجود علاقة طردية :كلما دعمت المؤسسة الممارسات الدينية ،ارتفع مستوى رضا

الموظفين وإنتاجيتهم. إلا أن معظم الدراسات لم تتناول هذه العلاقة في السياق الحكومي السعودي، وهو ما يبرز أهمية هذا البحث.

أوجه القصور والفجوات البحثية

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يمكن ملاحظة عدة أوجه قصور:

1. على المستوى النظري:

ندرة الدراسات التي دمجت بين تخصيص المصلى وقياس الأداء المؤسسي بشكل مباشر.

قلة الأبحاث التي تناولت الموضوع في سياق عربي أو إسلامي مقارنة مع السياقات الغربية.

2. على المستوى التطبيقي:

غياب دراسات ميدانية في القطاع الحكومي السعودي تدرس أثر وجود المصليات على الأداء الوظيفي.

قلة الدراسات التي تجمع بين وجهات نظر الموظفين والمسؤولين الإداريين في آن واحد.

الحاجة إلى أدوات قياس أكثر دقة لربط الممارسات الدينية بالرضا والإنتاجية.

هذه الدراسات توضح وجود علاقة طردية قوية: كلما دعمت المؤسسة الممارسات الدينية للموظفين، ارتفعت مستويات الرضا والإنتاجية. ومع ذلك، يُلاحظ أن معظم هذه الدراسات لم تركز على القطاع الحكومي السعودي، وهنا تكمن الفجوة التي يحاول بحثنا معالجتها.

2.5. الخاتمة

بعد استعراض مشكلة البحث وأهميته والدراسات السابقة ذات الصلة، يمكن القول إن موضوع تخصيص المصلى في بيئة العمل الحكومي يمثل محوراً مهماً يجمع بين البعد الإنساني والديني من جهة، والبعد الإداري والوظيفي من جهة أخرى. لقد تبين أن تلبية احتياجات الموظفين الروحية ليس مجرد خيار ثانوي، بل هو عنصر أساسي في بناء بيئة عمل متوازنة تدعم استقرار الموظف النفسي وتزيد من انتمائه المؤسسي.

لقد أظهرت الدراسات السابقة، سواء المحلية أو الأجنبية، أن توفير بيئة عمل تراعي الجوانب الدينية والثقافية يؤدي إلى نتائج إيجابية على مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية. ومع ذلك، ما زالت هناك فجوة واضحة في الأدبيات العلمية فيما يخص التركيز على المصليات داخل بيئة العمل الحكومية السعودية تحديداً، إذ لم تُعطَ هذه المسألة العناية الكافية رغم أهميتها وارتباطها المباشر بالثقافة المحلية والقيم المجتمعية.

ومن خلال هذا المشروع، تم تسليط الضوء على التباين في توجهات المدراء؛ فبينما يرى البعض أن تخصيص المصلى وسيلة لتعزيز ولاء الموظف وتحفيزه على العمل بكفاءة أكبر، يرى آخرون أن هذا الأمر قد يشكل عائقاً من الناحية الإدارية أو المكانية. غير أن ما يمكن استخلاصه بوضوح هو أن هذه التوجهات، سواء كانت داعمة أو معارضة، تترك أثراً ملموساً على بيئة العمل، وعلى طبيعة العلاقة بين المؤسسة وموظفيها.

إن أهمية هذا البحث لا تكمن فقط في مناقشة مسألة المصلى كعنصر مادي داخل بيئة العمل، بل تتجاوز ذلك إلى النظر إليه باعتباره رمزاً للهوية المؤسسية التي تعكس قيم المجتمع. فإذا استطاعت المؤسسات الحكومية السعودية إيجاد التوازن المطلوب بين تلبية احتياجات موظفيها الروحية وتحقيق متطلباتها الإدارية، فإنها ستنجح في خلق بيئة عمل أكثر انسجاماً، قادرة على دفع عجلة التطوير وتحقيق الأهداف الإستراتيجية للدولة.

ويفتح هذا البحث المجال أمام دراسات مستقبلية أوسع تتناول أبعاداً إضافية مثل:

العلاقة بين وجود المصلى ومستوى الولاء المؤسسي على المدى الطويل.

تأثير المصليات على تقليل معدلات الدوران الوظيفي والإجهاد النفسي.

مقارنة تطبيق هذا القرار بين المؤسسات الحكومية والخاصة، ومدى نجاحه في كل منها.

إن تخصيص المصلى ليس مجرد استجابة لاحتياجات دينية، بل هو قرار إداري إستراتيجي يبرهن على أن المؤسسة تدرك أن العنصر البشري هو أهم أصولها، وأن دعمه نفسيًا وروحيًا يعزز من قدرته على العطاء والإبداع. وفي ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها سوق العمل السعودي ورؤية المملكة 2030، فإن الاستثمار في بناء بيئة عمل متكاملة تراعي الإنسان بجميع أبعاده يُعتبر استثمارًا في مستقبل أكثر استقرارًا وإنتاجية.

2،6 مناقشة الدراسات السابقة

إن عرض الدراسات السابقة لا يكتمل من دون تحليلها ومناقشتها، وذلك لتحديد مدى إسهامها في دعم البحث الحالي أو إبراز جوانب القصور فيها. ومن خلال مراجعة الدراسات التي تناولت موضوع تخصيص المصليات أو العوامل المرتبطة به، يمكن الوصول إلى الاستنتاجات الآتية:

1. دراسة القرشي (2021):

هذه الدراسة تناولت بيئة العمل السعودية وركزت على الممارسات الداعمة للجوانب الإنسانية والدينية مثل المرونة في أوقات العمل وتوفير أماكن للراحة والصلاة.

نقاط القوة: الدراسة محلية وتعكس البيئة السعودية بشكل مباشر، كما أن نتائجها أكدت أن تلبية احتياجات الموظف النفسية والدينية تعزز الاستقرار والولاء الوظيفي.

نقاط القصور: تناولت موضوع المصليات بشكل عام ضمن حزمة ممارسات أخرى، ولم تفرد لها تحليلًا مستقلًا.

مدى علاقتها ببحثنا: هذه الدراسة تعزز موضوعنا لأنها أثبتت وجود علاقة إيجابية بين توفير أماكن للصلاة والرضا الوظيفي، لكنها في الوقت نفسه تبرز الحاجة لدراسة تركيز على المصلى كعامل رئيسي، وهو ما يسعى بحثنا إلى تحقيقه.

2. مقال (Smith 2019):

ركز على فكرة Faith in the Workplace في السياق الغربي، وخلص إلى أن المؤسسات التي تسمح بالممارسات الدينية تحقق التزاماً أكبر وإنتاجية أعلى.

نقاط القوة: طرح الفكرة في بيئة غير دينية بالأساس (الغرب)، ومع ذلك أثبت أن الموظفين يصبحون أكثر ولاءً إذا سُمح لهم بممارسة معتقداتهم.

نقاط القصور: النتائج لا يمكن تعميمها بشكل مباشر على بيئة العمل السعودية بسبب اختلاف الثقافة والسياسات التنظيمية.

مدى علاقتها ببحثنا: هذه الدراسة تدعم بشكل غير مباشر موضوعنا؛ فإذا كان تخصيص أماكن للعبادة مؤثراً في بيانات علمانية، فإن أثره في البيئة السعودية سيكون أقوى، مما يعزز فرضيات بحثنا.

3. دراسة العتيبي (2020):

ركزت على غياب مراعاة القيم الدينية في المؤسسات التعليمية السعودية، وأظهرت أن ذلك يولد شعورًا بعدم الانتماء ويؤثر سلبًا على الرضا الوظيفي.

نقاط القوة: الدراسة محلية وسياقها مشابه للبحث الحالي، كما أنها أوضحت بوضوح العلاقة بين إهمال الجانب الديني وتراجع الرضا الوظيفي.

نقاط القصور: اقتصر على قطاع التعليم فقط، كما أنها اعتمدت على منهج نوعي (مقابلات) دون توظيف أدوات كمية تدعم نتائجها.

مدى علاقتها ببحثنا: هذه الدراسة تؤيد دراستنا وتدعمها لأنها برهنت على أهمية القيم الدينية، لكنها لم تتناول المصليات كعامل محدد. ومن هنا يأتي دور بحثنا في سد هذا النقص.

4. دراسة عبد الله (2023):

استهدفت دراسة أثر القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي في قطاع البنوك المصري. وأظهرت النتائج أن الاستجابة لقيم الموظفين واحتياجاتهم تزيد من التزامهم وإنتاجيتهم.

نقاط القوة: الدراسة اعتمدت على استبيان كمي وتحليل إحصائي، مما يعزز موثوقية النتائج.

نقاط القصور: لا تتناول المصليات بشكل مباشر، بل ركزت على القيادة. وبالتالي فإن علاقتها بموضوعنا غير مباشرة.

مدى علاقتها ببحثنا: نتائجها تعزز بحثنا بشكل غير مباشر، حيث إن تلبية القيم والاحتياجات الروحية للموظف (ومنها الصلاة) يندرج تحت نفس الإطار الذي تناولته الدراسة.

5. دراسة (Allen & Kiburz (2012):

بحثت العلاقة بين اليقظة الذهنية ودعم الاحتياجات الروحية والتوازن بين العمل والحياة. أظهرت النتائج أن ذلك يحسن الأداء العام وجودة النوم.

نقاط القوة: سلطت الضوء على الجانب النفسي-الروحي للموظف، وقدمت أدلة على الأثر الإيجابي غير المباشر للممارسات الروحية.

نقاط القصور: أجريت في بيئة غربية مختلفة تمامًا عن السعودية، كما أنها لم تركز على الصلاة أو المصليات بشكل محدد.

مدى علاقتها ببحثنا: الدراسة تعطي دعمًا نظريًا لبحثنا من زاوية علم النفس التنظيمي، لكنها بعيدة عن السياق الثقافي والعملي لبيئة العمل السعودية.

الخلاصة العامة للنقاش

من خلال تحليل الدراسات السابقة يمكن القول إن جميعها تتفق مع بحثنا في الاتجاه العام، أي أن تلبية الاحتياجات الدينية والروحية للموظف تؤثر إيجابًا على الرضا الوظيفي والإنتاجية. إلا أنها اختلفت في:

مدى التعمق: بعض الدراسات تناولت الموضوع بسطحية أو كجزء من ممارسات أوسع (مثل القرشي 2021).

السياق: بعض الدراسات كانت في بيئات غير سعودية أو غير حكومية (مثل Allen & Smith 2019 و Kiburz 2012).

المنهجية: تفاوتت بين النوعي والوصفي والكمّي، لكن قلما وُجد دمج بين الطريقتين.

وبالتالي فإن بحثنا الحالي يتميز بكونه يسد فجوة واضحة عبر:

1. تركيزه على المصليات تحديدًا في بيئة العمل.

2. تطبيقه في القطاع الحكومي السعودي، وهو ما لم يتم تناوله سابقًا بشكل كافٍ.

3. دمج بين آراء الموظفين والمسؤولين معًا، ليعطي صورة أشمل وأكثر واقعية.

قائمة المراجع

القرشي، أحمد (2021). بيئة العمل ورضا الموظف. دار النشر السعودية.

العتيبي، سارة (2020). القيم الدينية في المؤسسات. مجلة الإدارة العامة.

Allen, T. D., & Kiburz, K. M. (2012). Trait mindfulness and work–family balance among working parents: The mediating role of vitality and .sleep quality. Journal of Vocational Behavior

Smith, J. (2019). Faith in the Workplace: Balancing Spirituality and .Policy. Harvard Business Review

عبد الله، محمد (2023). أثر القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي. دار النشر العربية.