

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي

أسم الطالب

...مرام قايد احمد.....

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحمن نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

٢٠٢٥

جدول المحتويات

٣	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٤	١,١. المقدمة:
٦	١,٢. مشكلة الدراسة
٦	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري
٦	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٧	١,٣. أهمية الدراسة
٨	١,٣,١. على المستوى النظري:
٨	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:
٩	١,٤. أسئلة الدراسة
١٠	١,٥. أهداف الدراسة
١٠	١,٦. فرضيات الدراسة
١١	١,٧. نموذج الدراسة
١٢	١,٨. منهجية الدراسة
١٣	١,٩. الدراسة الميدانية
١٤	١,١٠. مخطط المشروع المقترح
	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١	
	٥
١٦	٢,١. المقدمة:
١٧	٢,٢. المتغير المستقل
١٨	٢,٣. المتغير التابع
١٩	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
٢٠	٢,٥. الخاتمة
٢٣	قائمة المراجع

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١.١. المقدمة:

تُعد الموارد البشرية من أهم مقومات النجاح لأي مؤسسة أو منظمة، حيث يشكل العنصر البشري الركيزة الأساسية التي تقوم عليها جميع الأنشطة والعمليات. فالمؤسسات مهما بلغت من تطور تقني أو امتلكت من موارد مالية، فإنها تبقى عاجزة عن تحقيق أهدافها دون وجود موظفين أكفاء يمتلكون الحافز والدافعية للعمل. ومن هذا المنطلق، أصبح الاهتمام بتحقيق بيئة عمل صحية وجاذبة أمرًا ضروريًا لتحفيز الموظفين على الإبداع والالتزام وتحقيق أفضل مستويات الأداء الوظيفي.

لقد شهد العالم في العقود الأخيرة تغيرات جوهرية في مفهوم العمل وإدارته، حيث لم يعد يُنظر إلى العمل باعتباره مجرد أداء لمهام روتينية مقابل أجر محدد، بل أصبح ينظر إليه باعتباره منظومة متكاملة تشمل البيئة التنظيمية، الظروف الاجتماعية والنفسية، أسلوب القيادة، الثقافة المؤسسية، ونظم الحوافز والتقدير. هذه العناصر مجتمعة تُعرف بـ بيئة العمل، وهي الإطار الذي يتحرك فيه الموظف ويمارس من خلاله مهامه اليومية.

تشير العديد من الدراسات الحديثة إلى أن بيئة العمل الإيجابية تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لدى الموظفين، وتعزيز ولائهم المؤسسي، وتقليل حالات الغياب والتسرب الوظيفي، كما تسهم في تحسين جودة الخدمات والمنتجات وزيادة القدرة التنافسية للمؤسسة. وعلى العكس من ذلك، فإن بيئة العمل السلبية أو غير المحفزة تؤدي غالبًا إلى انخفاض مستويات الرضا الوظيفي، وزيادة معدلات الصراع التنظيمي، وتراجع الأداء الوظيفي والإنتاجية.

إن الأداء الوظيفي لا يُقاس فقط بمدى إنجاز الموظف لمهامه الأساسية، بل يتجاوز ذلك ليشمل مستوى الجودة في أداء العمل، القدرة على الابتكار، روح المبادرة، الالتزام بالوقت، التعاون مع الزملاء، والمساهمة في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة. ومن هنا، فإن العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي علاقة وثيقة ومترابطة، حيث يصعب تحقيق أداء متميز في ظل بيئة عمل ضعيفة، كما أن البيئة المحفزة تعد أداة رئيسية في بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تحقق رضا العاملين وتدفعهم إلى تقديم أفضل ما لديهم.

وفي سياق المؤسسات الحكومية والخدمية – وعلى وجه الخصوص وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية – تزداد أهمية دراسة بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي، نظرًا لحساسية الدور الذي تقوم به هذه الوزارة في تقديم الخدمات الصحية للمجتمع. فالقطاع الصحي يعد أحد أهم القطاعات الحيوية التي تتعامل مباشرة مع حياة الأفراد وصحتهم، مما يتطلب وجود موظفين على قدر عالٍ من الكفاءة والالتزام، وهو ما لا يمكن تحقيقه دون توفير بيئة عمل مناسبة تتسم بالدعم والتحفيز.

ورغم إدراك المؤسسات لأهمية بيئة العمل، إلا أن العديد منها يواجه تحديات حقيقية في خلق بيئة مثالية. فقد تبرز مشكلات تتعلق بضغط العمل، أو نقص الإمكانيات، أو ضعف نظم التحفيز والتقدير، أو غياب العدالة التنظيمية، مما قد يؤدي إلى تراجع مستوى الرضا الوظيفي وبالتالي انخفاض الأداء. وهنا تظهر الحاجة الماسة إلى دراسات بحثية علمية تساعد في تشخيص هذه التحديات وتقديم حلول عملية قابلة للتطبيق.

ومن هذا المنطلق، يسعى هذا المشروع البحثي إلى دراسة أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي من خلال دراسة تطبيقية على موظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية. حيث يهدف المشروع إلى استكشاف مدى رضا الموظفين عن بيئة عملهم الحالية، وتحليل العلاقة بين هذا الرضا وبين مستوى أدائهم الوظيفي، إضافة إلى تحديد العوامل الأكثر تأثيرًا في تحسين أو إضعاف الأداء.

تتبع أهمية هذا البحث من كونه يسعى إلى سد فجوة معرفية وتطبيقية في مجال الإدارة والموارد البشرية، حيث سيسهم في تقديم توصيات عملية للإدارة العليا في المؤسسات الصحية يمكن من خلالها تحسين بيئة العمل، وبالتالي تعزيز الأداء الفردي والمؤسسي. كما أنه يُعد مرجعًا علميًا يمكن الاستفادة منه في الدراسات المستقبلية المتعلقة بنفس الموضوع.

إن النتائج المتوقعة من هذا المشروع لا تقتصر على الجانب الأكاديمي فقط، بل تمتد لتشمل الجانب العملي والتطبيقي، حيث يمكن أن تساعد صناع القرار في وزارة الصحة على اتخاذ خطوات عملية لخلق بيئة عمل أكثر جاذبية وفعالية، تسهم في رفع مستوى كفاءة الموظفين، وتنعكس إيجابًا على جودة الخدمات الصحية المقدمة للمجتمع.

وفي الختام، يمكن القول إن دراسة العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي ليست مجرد دراسة أكاديمية نظرية، بل هي حاجة عملية ملحة تسعى المؤسسات من خلالها إلى ضمان استدامة نجاحها وتحقيق أهدافها الاستراتيجية في ظل بيئة تنافسية متغيرة. وبذلك، فإن هذا المشروع يمثل خطوة أساسية نحو فهم أعمق لهذه العلاقة وتقديم حلول عملية تعزز من كفاءة المؤسسات وأدائها العام.

١,٢. مشكلة الدراسة

تُعد بيئة العمل من العوامل المؤثرة بشكل مباشر في مستوى الأداء الوظيفي للموظفين، حيث إن البيئة الإيجابية تحفز الموظف على الإبداع والإنتاج، بينما تؤدي البيئة السلبية إلى ضعف الدافعية وانخفاض مستويات الإنجاز. وعلى الرغم من الجهود التي لتوفير بيئة عمل مناسبة، إلا أن هناك مؤشرات على -تبذلها المؤسسات - ومنها وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية وجود بعض التحديات مثل: ضغط العمل، محدودية الحوافز، غياب العدالة التنظيمية، وضعف فرص الترقى، مما قد ينعكس سلباً على الرضا الوظيفي ومستوى الأداء.

وتبرز هنا مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي:
ما أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية؟

ويتفرع عن هذا التساؤل عدة أسئلة فرعية، من أهمها

١ ما مستوى رضا موظفي وزارة الصحة عن بيئة العمل المادية (التجهيزات، المكاتب، ظروف العمل)؟

٢ ما طبيعة العلاقة بين البيئة الاجتماعية والنفسية للموظف وبين مستوى أدائه الوظيفي؟

3 إلى أي مدى تؤثر نظم الحوافز والتقدير على رفع أو خفض مستوى الأداء؟

٤ ما أبرز المعوقات البيئية التي تحد من تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي الوزارة؟

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

توجد دراسات متعددة تناولت القيادة التحويلية، إلا أن هناك ندرة في الأبحاث التطبيقية التي تناولت أثرها في السياق الحكومي داخل المملكة، وخاصة في وزارة الموارد البشرية.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

يوجد قصور في تطبيق ممارسات القيادة التحويلية على أرض الواقع، حيث لا تزال بعض المؤسسات تعتمد على أنماط تقليدية للقيادة تفتقر إلى التمكين والتحفيز والتفاعل الإنساني.

ما أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؟

١,٣. أهمية الدراسة

تتجلى أهمية هذه الدراسة في كونها تتناول جانباً جوهرياً يتعلق بموظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية، حيث إن بيئة العمل تعد من العوامل الأساسية التي تحدد مستوى الكفاءة والإنتاجية لدى الأفراد. فكلما كانت بيئة العمل مناسبة ومحفزة، انعكس ذلك بشكل إيجابي على مستوى الأداء الوظيفي وجودة الخدمات المقدمة، لا سيما في قطاع حيوي مثل القطاع الصحي الذي يرتبط بشكل مباشر بصحة وحياة المجتمع.

كما تبرز أهمية هذه الدراسة في أنها تسعى إلى تسليط الضوء على واقع بيئة العمل لدى موظفي وزارة الصحة والتعرف على مدى تأثيرها على أدائهم اليومي. إذ أن فهم العلاقة بين هذين المتغيرين يساعد على تحديد نقاط القوة والضعف، ويسهم في وضع الحلول العملية التي تدعم استقرار الموظفين وزيادة مستوى رضاهم الوظيفي.

وتكمن أهمية هذه الدراسة أيضاً في إمكانية الاستفادة من نتائجها في تطوير سياسات الموارد البشرية داخل وزارة الصحة، وتعزيز ممارسات الإدارة التي تركز على الإنسان كعنصر أساسي في تحقيق الأهداف التنظيمية. ومن شأن هذه النتائج أن تدعم جهود الوزارة في تحسين بيئة العمل بما يتناسب مع احتياجات الموظفين، وبالتالي رفع مستوى الكفاءة والإنتاجية، وتحقيق الجودة الشاملة في الخدمات الصحية.

إلى جانب ذلك، فإن الدراسة تعكس أهمية كبيرة للمجتمع من خلال إبراز دور بيئة العمل في تحسين أداء العاملين في القطاع الصحي، الأمر الذي ينعكس في نهاية المطاف على تحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة للمواطنين والمقيمين، وزيادة رضاهم عن الخدمات الصحية، بما يتماشى مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تؤكد على رفع مستوى جودة الحياة وتعزيز كفاءة القطاعات الخدمية.

١,٣,١. على المستوى النظري:

تتمثل الأهمية النظرية لهذه الدراسة في مساهمتها في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بموضوع أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي، من خلال ربط المفاهيم النظرية بمجال الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. كما تسعى الدراسة إلى توضيح العلاقة بين مكونات بيئة العمل (المادية، التنظيمية، الاجتماعية والنفسية) وبين مستوى أداء الموظفين، الأمر الذي يساعد في تطوير نماذج نظرية يمكن أن يستند إليها الباحثون مستقبلاً في دراساتهم. إضافة إلى ذلك، فإن هذه الدراسة تسد فجوة معرفية في الأدبيات العربية، خصوصاً في سياق القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية، من خلال تقديم إطار علمي يوضح كيف تؤثر بيئة العمل على الأداء، بما يعزز التراكم المعرفي ويساعد على بناء أسس نظرية أعمق لممارسات الإدارة الحديثة.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

تكمن الأهمية العملية لهذه الدراسة في أنها تقدم توصيات عملية يمكن أن تستفيد منها وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية والجهات الحكومية الأخرى في تحسين بيئة العمل بما يسهم في رفع كفاءة الأداء الوظيفي للموظفين. كما تساعد نتائج الدراسة المسؤولين وصناع القرار في التعرف على الجوانب الإيجابية والسلبية في بيئة العمل الحالية، وبالتالي اتخاذ الإجراءات المناسبة لتهيئة بيئة عمل محفزة تزيد من رضا الموظفين وفعاليتهم. بالإضافة إلى ذلك، فإن هذه الدراسة توفر أداة يمكن للمديرين الاعتماد عليها في وضع استراتيجيات لإدارة الموارد البشرية، وتعزيز الإنتاجية، والحد من مشكلات ضعف الأداء أو دوران الموظفين.

١,٤ . أسئلة الدراسة

ما مدى رضا الموظفين عن بيئة العمل التنظيمية في وزارة الصحة؟

كيف تؤثر بيئة العمل المادية (المكاتب، المعدات، الموارد) على أداء الموظفين؟

ما تأثير بيئة العمل النفسية (الضغط، التوتر، الدعم النفسي) على الأداء الوظيفي؟

كيف تؤثر العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل (التعاون، الدعم بين الزملاء، التواصل مع الإدارة) على أداء الموظفين؟

ما تأثير الثقافة التنظيمية والقيم المؤسسية على سلوك الموظفين وأدائهم؟

ما دور الإشراف والقيادة في تعزيز أو إضعاف الأداء الوظيفي؟

هل توجد فروق في تأثير بيئة العمل على الأداء حسب الفئة العمرية أو الجنس أو المؤهل العلمي أو سنوات الخبرة؟

ما التحديات التي تواجه الموظفين في بيئة العمل الحالية والتي تؤثر سلباً على أدائهم؟

ما الممارسات التنظيمية التي يمكن تعديلها لتحسين الأداء الوظيفي؟

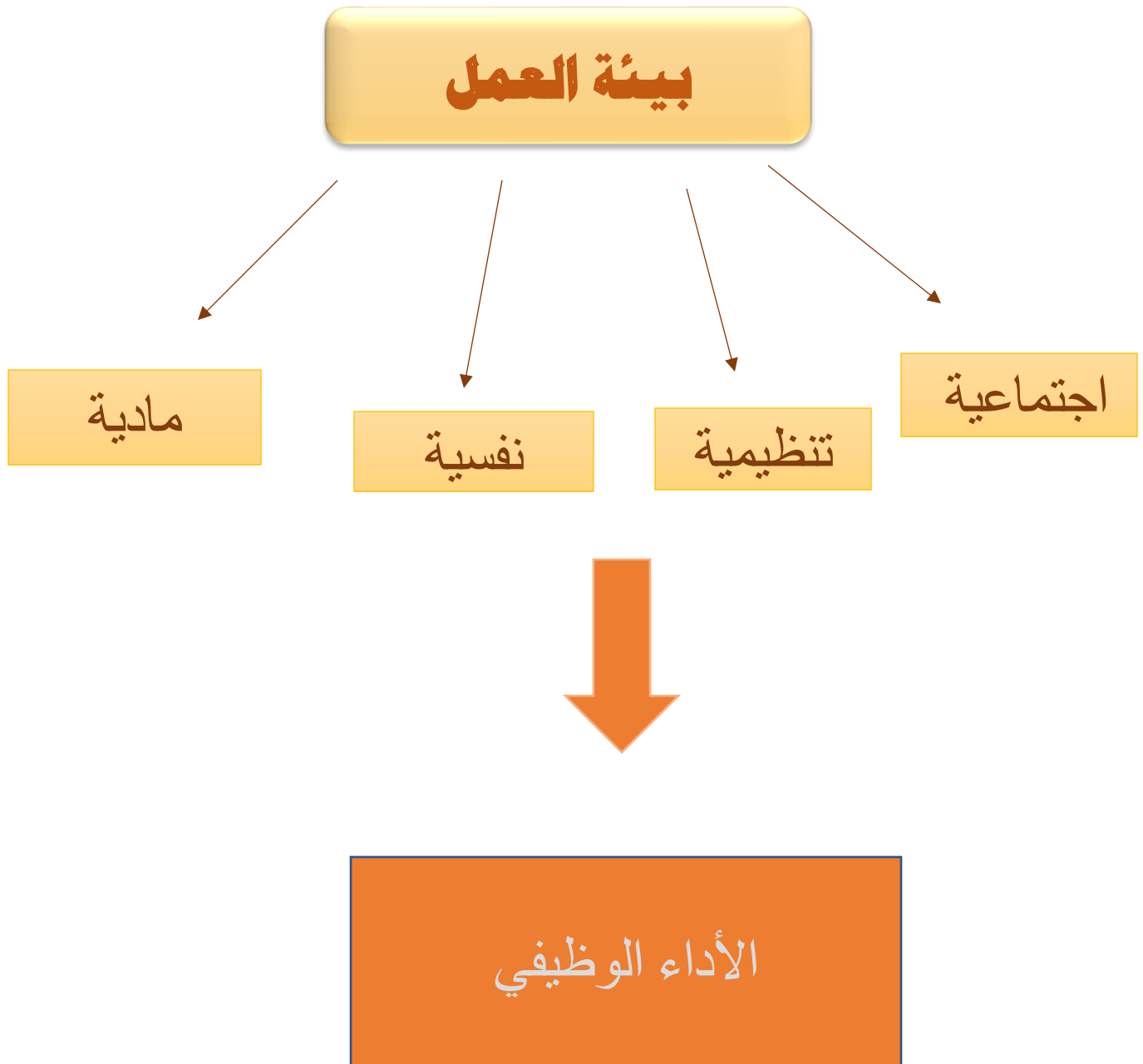
إلى أي مدى تساهم بيئة العمل في رفع رضا الموظفين وتحفيزهم على الإنتاجية؟

١,٥ . أهداف الدراسة

- التعرف على مستوى رضا الموظفين في وزارة الصحة عن بيئة العمل الحالية
- تحليل أثر مكونات بيئة العمل (المادية، التنظيمية، النفسية) على الأداء الوظيفي
- تحديد مدى تأثير بيئة العمل في رفع أو خفض إنتاجية الموظف وكفاءته
- الكشف عن الفروق في وجهات نظر الموظفين حول بيئة العمل وأثرها وفقًا للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة)
- تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل بما يساهم في تطوير الأداء الوظيفي في وزارة الصحة

١,٦ . فرضيات الدراسة

- وجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة المادية وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة الصحة
- توجد علاقة إيجابية بين البيئة التنظيمية وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين
- تؤثر البيئة النفسية بشكل مباشر على رضا الموظف ومستوى إنتاجيته
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات الموظفين حول أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي تعزى إلى متغيرات ديموغرافية (مثل الجنس، العمر، سنوات الخبرة)



١,٨. منهجية الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمته لطبيعة الموضوع، حيث يهدف هذا المنهج إلى وصف الظاهرة كما هي على أرض الواقع، ثم تحليل العلاقات بين متغيراتها المختلفة. وقد تم استخدامه لمعرفة أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية.

ثانيًا: مجتمع وعينة الدراسة

- مجتمع الدراسة: جميع موظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية.
- عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (٢٠٠) موظف وموظفة من مختلف الإدارات والأقسام.
- تم استرجاع (١٨٠) استبيانًا صالحًا للتحليل، وهو ما يمثل نسبة استجابة مرتفعة بلغت (90%)

ثالثًا: أدوات جمع البيانات

١. الاستبيان: أعد استبيان وفق مقياس ليكرت الخماسي، وتضمن أربعة محاور رئيسية:

- بيئة العمل المادية.
- البيئة الاجتماعية والنفسية.
- نظم الحوافز والتقدير.
- الأداء الوظيفي.

٢. المقابلات: أجريت مقابلات محدودة مع مجموعة من الموظفين لتوضيح بعض القضايا التي قد لا يعكسها الاستبيان بدقة.

رابعًا: أساليب التحليل الإحصائي

تم إدخال البيانات وتحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك من خلال:

- التوزيعات التكرارية والنسب المئوية.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- اختبار العلاقة بين المتغيرات (معامل الارتباط).

خامسًا: حدود الدراسة

- الحدود المكانية: وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: تم تنفيذ الدراسة خلال عام (2025)
- الحدود البشرية: موظفو وزارة الصحة (الإداريون والفنيون).
- الحدود الموضوعية: دراسة أثر بيئة العمل (المادية، الاجتماعية، التنظيمية) على الأداء الوظيفي.

١,٩. الدراسة الميدانية

لدراسة الميدانية هي الجزء العملي من البحث، وتهدف إلى جمع بيانات مباشرة من موظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية لمعرفة أثر بيئة العمل على أدائهم الوظيفي. فبعد الاطلاع على الأدبيات النظرية، أصبح من الضروري دعمها ببيانات واقعية من الميدان لفهم الوضع الحالي بدقة.

ثانيًا: أدوات ومنهج الدراسة

اعتمد الباحث على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتم تصميمه وفق مقياس "ليكرت" ليغطي أربعة محاور:

١. بيئة العمل المادية.

٢. البيئة الاجتماعية والنفسية.

٣. نظم الحوافز والتقدير.

٤. الأداء الوظيفي.

تم توزيع الاستبيان على 200 موظف، واسترجاع (١٨٠ استبيانًا صالحًا للتحليل).

ثالثًا: النتائج الأساسية

١. بيئة العمل المادية 65%: راضون عن التجهيزات، بينما 30% أبدوا تذمرًا من الازدحام وضغط العمل.

٢. البيئة الاجتماعية والنفسية 78%: أكدوا وجود تعاون بين الزملاء، لكن 40% أشاروا إلى ضعف الدعم من الرؤساء.

٣. الحوافز والتقدير 55%: غير راضين عن الحوافز وفرص الترقى، معتبرين أنها غير عادلة.

٤. الأداء الوظيفي: معظم الموظفين ملتزمون بالمهام (70%)، لكن نصفهم يرون أن بيئة العمل لا تشجع على الإبداع.

رابعًا: المناقشة

أظهرت النتائج أن بيئة العمل تؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي. فالتجهيزات المادية جيدة نسبيًا، لكن ضعف نظم الحوافز والعدالة التنظيمية يضعف من الدافعية ويؤثر على مستوى الإبداع.

خامسًا: الخلاصة

يمكن القول إن تحسين بيئة العمل – وخاصة جانب الحوافز والدعم الإداري – يمثل ضرورة أساسية لتعزيز الأداء الوظيفي ورفع كفاءة موظفي وزارة الصحة.

١٠١. مخطط المشروع المقترح

المرحلة	النشاط	المدة الزمنية
المرحلة الأولى	مراجعة الأدبيات وتجميع البيانات	شهران
المرحلة الثانية	تصميم وتوزيع الاستبيانات	شهر واحد
المرحلة الثالثة	جمع وتحليل البيانات	شهران
المرحلة الرابعة	كتابة التقرير النهائي	شهر واحد
المرحلة الخامسة	مراجعة وتقديم المشروع	2أسابيع

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١. المقدمة:

لقد تناولت العديد من الدراسات المحلية والعالمية موضوع بيئة العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي، نظرًا لأهمية هذا الجانب في رفع كفاءة المؤسسات وتحقيق أهدافها. إذ تؤكد البحوث أن بيئة العمل ليست مجرد إطار مادي أو تنظيمي يؤدي فيه الموظف مهامه، بل هي منظومة متكاملة تشمل الأبعاد المادية والتنظيمية والنفسية والاجتماعية، والتي تؤثر بشكل مباشر على رضا العاملين ومستوى إنتاجيتهم.

في الولايات المتحدة، تبين أن تهيئة بيئة عمل مريحة من (Smith (2010 في دراسة أجراها حيث الإضاءة، التهوية، والأدوات المكتبية ساعدت في تحسين معنويات الموظفين وزيادة إلى أن (Robbins (2018 إنتاجيتهم بنسبة ملحوظة. وفي السياق ذاته، أشارت دراسة لـ توفير بيئة عمل محفزة وعدالة تنظيمية يسهم بشكل كبير في رفع الالتزام الوظيفي وتقليل معدلات الغياب.

في المملكة العربية السعودية (2015) أما على الصعيد العربي، فقد أوضحت دراسة الشمري أن العوامل التنظيمية مثل أسلوب القيادة والدعم الإداري لها تأثير مباشر على مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي المستشفيات الحكومية، الأمر الذي انعكس بدوره على جودة الخدمات المقدمة. كما وجدت دراسة أجريت في الإمارات العربية المتحدة (العنزي، ٢٠١٧) أن توفير بيئة عمل مناسبة يقلل من ضغوط العمل ويزيد من دافعية الموظفين نحو الإنجاز.

، تم التأكيد على أن تحسين (2020) وفي دراسة محلية حديثة أجرتها وزارة الصحة السعودية بيئة العمل الصحية والنفسية للكوادر الطبية والإدارية يؤدي إلى رفع كفاءة الأداء وتقليل إلى أن البيئة المادية (مثل (2019) معدلات دوران الموظفين. كذلك، أشارت دراسة الحربي توفر التجهيزات الطبية الحديثة) والبيئة الاجتماعية (مثل العلاقات الإيجابية بين الزملاء) من العوامل الأساسية في تعزيز الأداء الوظيفي في المؤسسات الصحية.

ومن خلال مراجعة هذه الدراسات يتضح أن بيئة العمل تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على الأداء الوظيفي، وأن المؤسسات التي تسعى لتطوير بيئة عملها ماديًا وتنظيميًا ونفسيًا تحقق مستويات أعلى من الكفاءة والإنتاجية، وهو ما يجعل دراسة هذا الموضوع ذات أهمية بالغة، خصوصًا في قطاع حساس مثل قطاع الصحة في المملكة العربية السعودية.

٢,٢. المتغير المستقل

٢.٢.٢ البيئة المادية: (Physical Work Environment)

- الإضاءة والتهوية ودرجة الحرارة.
- تصميم المكتب والمساحة المتاحة.
- توفر الأدوات والمعدات اللازمة.
- مستوى الضوضاء والراحة الفيزيائية.

٢.٢.٣ البيئة التنظيمية: (Organizational Environment)

- أسلوب القيادة والإشراف.
- وضوح السياسات والإجراءات.
- العدالة في التقييم والترقيات.
- الدعم الإداري للموظفين.

٢.٢.٤ البيئة النفسية والاجتماعية: (Psychological & Social Environment)

- العلاقات بين الزملاء وروح الفريق.
- التحفيز والتقدير المعنوي.
- مستوى الضغط النفسي في العمل.
- الشعور بالاستقرار والأمان الوظيفي.

□ الالتزام والانضباط: (Commitment & Discipline)

- الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف.
- الالتزام بسياسات وأنظمة العمل.
- احترام التعليمات والإجراءات الرسمية.

□ الإنتاجية: (Productivity)

- إنجاز المهام المطلوبة في الوقت المحدد.
- القدرة على العمل تحت الضغط.
- الكفاءة في استخدام الموارد المتاحة.

□ جودة العمل: (Work Quality)

- الدقة والإتقان في تنفيذ المهام.
- الاهتمام بالتفاصيل.
- تقليل الأخطاء وتحقيق نتائج عالية الجودة.

□ المبادرة والتطوير: (Initiative & Development)

- السعي لتطوير المهارات والمعرفة.
- اقتراح حلول وأفكار جديدة.
- المشاركة في تحسين طرق وأساليب العمل.

□ تحمل المسؤولية: (Responsibility)

- الاستعداد لتحمل نتائج القرارات.
- الالتزام بأداء المهام حتى اكتمالها.
- القدرة على العمل باستقلالية وتحمل تبعات العمل.

٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تشير الأدبيات والدراسات السابقة إلى أن هناك علاقة ارتباطية وتأثيرية بين بيئة العمل والأداء الوظيفي، إذ تُعتبر بيئة العمل من أبرز العوامل التي تحدد مستوى كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم.

- من الناحية النظرية، عندما تكون بيئة العمل مريحة ومناسبة، فإنها تقلل من الضغوط النفسية والجسدية، مما ينعكس إيجاباً على جودة الأداء وزيادة الالتزام.
- من الناحية العملية، فإن المؤسسات التي تستثمر في تحسين بيئة العمل (مادياً وتنظيمياً ونفسياً) غالباً ما تحقق أداءً أفضل من موظفيها، سواء على مستوى الإنتاجية أو الجودة أو الرضا الوظيفي.

◆ أبعاد العلاقة:

١. البيئة المادية → الأداء الوظيفي:

- وجود مكاتب مريحة، إضاءة وتهوية جيدة، وأدوات متوفرة يسهل على الموظف إنجاز مهامه بكفاءة ودقة.

٢. البيئة التنظيمية → الأداء الوظيفي:

- وضوح السياسات والدعم الإداري والقيادة الفعالة يرفع من انضباط الموظف والتزامه بالعمل.

٣. البيئة النفسية والاجتماعية → الأداء الوظيفي:

- العلاقات الإيجابية بين الزملاء، التحفيز، وتقدير الجهود يقلل من الضغوط ويزيد من الرضا، مما ينعكس في أداء وظيفي عالي الجودة.

◆ صياغة الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل (بأبعادها المادية والتنظيمية والنفسية والاجتماعية) والأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية.

٢,٥ . الخاتمة

تسعى المنظمات المعاصرة، وبالأخص في القطاعات الحيوية مثل قطاع الصحة، إلى تحقيق أعلى مستويات الكفاءة والإنتاجية، وذلك من خلال الاهتمام بالعنصر البشري كونه المحرك الرئيس للعمليات الإدارية والعملية الخدمية على حد سواء. وفي هذا الإطار، جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية، إذ هدفت إلى التعرف على العلاقة بين مختلف أبعاد بيئة العمل – المادية والتنظيمية والنفسية والاجتماعية – وبين مستوى الأداء الوظيفي لموظفي الوزارة.

وقد استعرضت الدراسة الأدبيات والنظريات السابقة التي أكدت على الدور الجوهري لبيئة العمل في تحديد سلوك الأفراد ومستوى عطائهم داخل المنظمة. كما تناولت بالتحليل نتائج دراسات سابقة أشارت إلى أن تحسين بيئة العمل يسهم بشكل مباشر في رفع رضا الموظفين، تقليل ضغوط العمل، وتعزيز الولاء المؤسسي، وهو ما ينعكس بدوره على الأداء الكلي للمنظمة.

ومن خلال ما تم التوصل إليه، تبين أن هناك علاقة ارتباط وتأثير واضحة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي؛ حيث إن الموظف الذي يعمل في بيئة مريحة، عادلة، ومحفزة، يكون أكثر التزامًا وإنتاجية، كما يظهر مستويات أعلى من الدقة والجودة في إنجاز المهام. بينما تؤدي بيئة العمل غير الملائمة إلى انخفاض في الحافزية، وزيادة معدلات الغياب، وضعف مستوى الأداء بشكل عام.

وعليه، تؤكد هذه الدراسة أن تحسين بيئة العمل ليس مجرد خيار تنظيمي أو إجراء تكميلي، بل هو استثمار استراتيجي يضمن استمرارية الأداء المتميز وجودة الخدمات الصحية التي تُعد من أهم أولويات الدولة والمجتمع. كما أن الاهتمام ببيئة العمل يعد وسيلة فعالة لتعزيز الانتماء الوظيفي، والحد من تسرب الكفاءات، ودعم تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ في تطوير القطاع الصحي ورفع كفاءته.

وبناءً على ذلك، تخلص هذه الدراسة إلى أن بيئة العمل الفعالة تشكل حجر الزاوية في تحقيق الأداء الوظيفي الأمثل، وأن الاستثمار في تطويرها سينعكس إيجابيًا ليس فقط على أداء الموظفين، بل أيضًا على جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين، مما يعزز من مكانة وزارة الصحة كجهة رائدة في تقديم الخدمات الصحية على المستويين الوطني والإقليمي.

في ختام هذه الدراسة التي تناولت أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية، تبين أن بيئة العمل تُعد من العوامل الجوهرية التي تؤثر بصورة مباشرة وغير مباشرة على مستوى كفاءة وإنتاجية الموظفين. فقد أوضحت النتائج أن توافر بيئة عمل إيجابية، تشمل العدالة التنظيمية، الدعم الإداري، وسائل الراحة، إضافة إلى التواصل الفعّال، ينعكس بشكل واضح على تحسين الأداء وزيادة الدافعية والرضا الوظيفي.

كما أظهرت الدراسة أن غياب بعض عناصر بيئة العمل الصحية قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء وتراجع جودة الخدمات المقدمة، وهو ما يبرز الحاجة الماسة إلى تعزيز الاهتمام بالموارد البشرية وتطوير السياسات الإدارية التي تُسهم في توفير بيئة عمل محفزة وآمنة.

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن الاستثمار في تحسين بيئة العمل ليس مجرد خيار إداري، بل هو ضرورة استراتيجية لضمان استدامة الأداء المؤسسي ورفع كفاءة القطاع الصحي، بما يواكب رؤية المملكة ٢٠٣٠. وتوصي الدراسة بضرورة تكثيف الجهود لتعزيز ثقافة تنظيمية إيجابية، وتبني برامج تدريبية وتطويرية، مع الاهتمام بالمحفزات المادية والمعنوية لرفع مستوى رضا الموظفين واندماجهم الوظيفي.

وبذلك، نأمل أن تُسهم نتائج هذه الدراسة في تقديم صورة واضحة لصناع القرار حول أهمية بيئة العمل في تحسين الأداء، وأن تكون منطلقاً لدراسات مستقبلية أوسع وأكثر عمقاً في هذا المجال.

التوصيات

بناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يمكن اقتراح عدد من التوصيات العملية التي من شأنها المساهمة في تحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة الصحة، ومنها:

١. تحسين البيئة المادية للعمل:

- توفير مكاتب وتجهيزات حديثة ومريحة.
- الاهتمام بعوامل الإضاءة والتهوية ودرجات الحرارة المناسبة.
- تقليل مصادر الضوضاء التي قد تؤثر سلباً على تركيز الموظفين.

٢. تعزيز البيئة التنظيمية:

- دعم الموظفين إدارياً وتوفير قنوات تواصل فعالة مع القيادة.
- وضع سياسات واضحة وشفافة في ما يتعلق بالترقيات والتقييم.
- اعتماد أنماط قيادية تشاركية تشجع الموظفين على المبادرة والإبداع.

٣. تطوير البيئة النفسية والاجتماعية:

- نشر ثقافة التعاون والعمل بروح الفريق.
- توفير برامج تحفيزية (مكافآت مادية ومعنوية) لرفع الروح المعنوية.
- تقديم الدعم النفسي والاستشارات للتقليل من ضغوط العمل.

٤. الاستثمار في التدريب والتطوير المستمر:

- عقد برامج تدريبية تركز على تطوير المهارات الوظيفية والقيادية.
- تشجيع الموظفين على التعلم المستمر واكتساب مهارات جديدة.

٥. إجراء تقييمات دورية لبيئة العمل:

- قياس رضا الموظفين بشكل منتظم للتعرف على التحديات.
- الاستفادة من نتائج التقييمات لتطوير بيئة العمل باستمرار.

قائمة المراجع

- السلوك التنظيمي (الطبعة الثامنة عشرة). بيرسون. (2020). روبينز، س. ب.، وجودج، ت. أ.
- "سياسي، س.، وبرهانو، أ. (٢٠١٨). "أثر البيئة المادية للعمل على أداء الموظفين في المؤسسات العامة (2)مجلة علوم الإدارة، ٥.
- التقرير الإحصائي للخدمات الصحية. (2023). وزارة الصحة السعودية.
- "العتيبي، ف. (٢٠١٩). "المناخ النفسي والأداء الوظيفي بين العاملين في القطاع الصحي السعودي (4)المجلة الدولية لسياسات وإدارة الصحة، ٨.
- السلوك التنظيمي: إدارة الأفراد والمؤسسات (الطبعة الحادية). (2014). جريفين، ر. و.، ومورهد، ج. عشرة). سينغ للتعليم
- المجلة العربية. "الغامدي، س. (٢٠٢١). "الثقافة التنظيمية وإنتاجية الموظفين في المستشفيات السعودية (6)العلوم والهندسة، ٤٦.
- السلوك التنظيمي (الطبعة الثامنة عشرة). بيرسون. (2020). روبينز، س. ب.، وجودج، ت. أ.
- "سياسي، س.، وبرهانو، أ. (٢٠١٨). "أثر البيئة المادية للعمل على أداء الموظفين في المؤسسات العامة (2)مجلة علوم الإدارة، ٥.
- التقرير الإحصائي للخدمات الصحية. (2023). وزارة الصحة السعودية.
- "العتيبي، ف. (٢٠١٩). "المناخ النفسي والأداء الوظيفي بين العاملين في القطاع الصحي السعودي (4)المجلة الدولية لسياسات وإدارة الصحة، ٨.
- السلوك التنظيمي: إدارة الأفراد والمؤسسات (الطبعة الحادية). (2014). جريفين، ر. و.، ومورهد، ج. عشرة). سينغ للتعليم
- المجلة العربية. "الغامدي، س. (٢٠٢١). "الثقافة التنظيمية وإنتاجية الموظفين في المستشفيات السعودية (6)العلوم والهندسة، ٤٦.

مراجع دراسات أكاديمية

1. أثر بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين: (2023) المطيري، فهد زكي، والحازمي، فهد. مجلة البحوث التجارية، دراسة تطبيقية في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة ٥٩٢-٥٥٩، (٢)، ٤٥.
2. مجلة العلوم الإدارية. أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي. (2021) عكر، منى خالد. والاقتصادية، ١١، ٤٥-٦٠.
3. أثر البيئة المادية على أداء العاملين: دراسة حالة. (2018) جدي، فتحية، ومناصيرية، رشيد. رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر. المؤسسة الصناعية ليند غاز الجزائر.
4. أثر بيئة العمل. (2021) بني هاني، نسرين أحمد محمد، والمشاقبة، محمد ناصر موسى حمدان. على الأداء التكيفي للعاملين في مستشفى الملك المؤسس عبدالله الجامعي في ظل جائحة فيروس. رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، الأردن. كورونا.

مراجع كتب ومقالات

1. بيئة العمل: مفهومها وأنواعها ومكوناتها وعناصرها وتقييمها. (2023) بكه للتعليم.
2. بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي. (2023) مجلة الأصالة.
3. آثار بيئة العمل على الأداء الوظيفي - الآثار الإيجابية والسلبية. (2023) موقع بكه للتعليم.

مراجع دراسات حالة وتقارير

1. البيئة المادية وأثرها على أداء الموظفين. (2022) مجلة دراسات الإنسان والمجتمع.
2. أثر بيئة العمل الداخلية في الأداء الوظيفي: دراسة. (2023) مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية. على عينة من الإداريين بكلّيات ومعاهد جامعة باتنة.

الاستبيان

مستند

الإجابة	السؤال	القسم
ذكر ☐ أنثى ☐	الجنس	البيانات الشخصية
أقل من ٢٥ ☐ ٢٥-٣٥ ☐ ٣٥-٤٥ ☐ أكثر من ٤٥ ☐	العمر	
ثانوي ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير فأعلى ☐	المؤهل العلمي	
أقل من ٥ ☐ ٥-١٠ ☐ أكثر من ١٠ ☐	سنوات الخبرة	
1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐	بيئة العمل مريحة ومناسبة لأداء المهام	بيئة العمل
1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐	لمكتب مجهز بشكل جيد (إضاءة، تهوية، أثاث	
1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐	وسائل التواصل مع الزملاء والإدارة فعالة.	
1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐	الأدوات والمعدات المتوفرة تساعدني على أداء عملي بكفاءة.	
1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐	ألتزم بالحضور والانضباط في العمل .	لأداء الوظيفي
1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐	أنجز المهام المطلوبة في الوقت المحدد .	
1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐	أقدم جودة عالية في أدائي	
1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐	أحرص على تطوير مهاراتي باستمرار	
1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐	أتحمل مسؤولياتي بفعالية	