

عنوان البحث

أثر بيئة العمل المادية والتنظيمية والنفسية والاجتماعية على الرضا الوظيفي

للكادر الصحي في مستشفى الملك فهد العام بمدينة جدة

إعداد الطالب: مجاهد محمد عبد الخالق

الرقم الجامعي: 261002016

إشراف:

د. فايز جراد

د. الفيصل عبد الحميد حسن

العام الدراسي:

1448هـ / 2026 م

فهرس المحتويات

3	المقدمة.....
4	مشكلة الدراسة.....
5	أهمية الدراسة.....
5	أ) الأهمية العلمية: النظرية.....
5	ب) الأهمية التطبيقية: العملية.....
6	أهداف الدراسة.....
6	الهدف العام.....
6	الأهداف الخاصة والتفصيلية.....
7	تساؤلات الدراسة.....
7	أولاً: التساؤل الرئيسي للدراسة.....
7	ثانياً: التساؤلات الفرعية.....
7	الأسئلة الخاصة بالبيئة المادية.....
8	الأسئلة الخاصة بالبيئة النفسية والاجتماعية.....
8	الأسئلة الخاصة بالبيئة التنظيمية والإدارية.....
8	أسئلة المقارنة والأثر النسبي.....
9	فروض الدراسة.....
9	الفرضية الرئيسية الأولى.....
9	الفرضية الصفرية المقابلة.....

9	امثلة عن الدراسات السابقة.....
	دراسة خالد الحارثي عام 2022 عن أثر جودة بيئة العمل المادية على الأداء الوظيفي في
9	المستشفيات الحكومية.....
	دراسة بندر بن عبد الله العتيبي عام 2023 عن أثر نمط القيادة التحويلية على تحقيق الرضا
10	الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي السعودي.....
	دراسة منى الغامدي عام 2024 محددات الرضا الوظيفي لدى الكوادر الطبية بمدينة جدة في
10	ضوء التحول الصحي.....
11	الفجوة البحثية
11	المنطلقات النظرية للدراسة
11	عوامل البيئة.....
12	العوامل المحفزة.....
12	المنهجية وطرق البحث.....
12	مجتمع وعينة الدراسة
13	أداة الدراسة.....
13	أساليب التحليل الإحصائي.....
14	حدود الدراسة.....
15	المراجع
15	أولاً: المراجع العربية.....
17	ثانياً: المراجع الأجنبية.....

المقدمة

تختلف بيئة العمل في القطاع الصحي عن المكاتب والمنظمات والمؤسسات التقليدية بسبب طبيعة العمل والتي تندرج ضمن أكثر البيئات الوظيفية توترا واجهادا للعاملين وذلك بسبب طبيعة الحالات الحرجة والطوارئ المستمرة طوال العام والمناوبات المتغيرة بالإضافة الى ساعات العمل الطويلة التي تصل أحيانا الى 24 ساعة في المستشفى.

ولأن صلب دراستنا الحالية في قسم الموارد البشرية عن إدارة رأس المال البشري بكفاءة ولأنه أحد أهم الأركان في نجاح المنظمات والمؤسسات المعاصرة واستدامتها، حيث تتضاعف هذه الأهمية في القطاع الصحي نظرا لأهمية هذا القطاع وتأثيره المباشر على صحة الناس، وعندما نتحدث عن صحة الناس لا اقصد الصحة الجسدية فقط، بل بمفهومها الأشمل والتي تتضمن الجوانب الثلاث بحسب تعريف منظمة الصحة العالمية WHO والتي اقترت صراحة في عام 1946 حيث شاركت 61 دولة على تعريف الصحة بأنها حالة المعافاة الكاملة: جسديا ونفسيا واجتماعيا¹.

حيث يشارك العاملين في القطاع الصحي من جميع الفئات والتي تتضمن الفنيين والاداريين والممرضين والأطباء بمختلف مناصبهم بشكل مباشر وغير مباشر في التعامل مع حالة المعافاة الكاملة للمرضى جسديا ونفسيا واجتماعيا. وتُشكل بيئة العمل بأبعادها المادية والتنظيمية والنفسية والاجتماعية أحد أهم المؤشرات التي تؤثر بشكل مباشر على السلوك التنظيمي للعاملين وفي مقدمته الرضا الوظيفي².

وعلى الصعيد المحلي والعالمي، تواجه العديد من المستشفيات تحديات متصاعدة تتعلق بضغوط العمل وساعات الدوام الطويلة ونوبات العمل المتغيرة باستمرار، مما يؤدي غالبا للاحتراق الوظيفي وتدني المستوى العام للموظف وليس هذا فقط، بل يتجاوز الامر ذلك بإصابتهم بالاضطرابات النفسية والسلوكية والتي بدورها قد تتحول على سبيل المثال لا الحصر الى تبلد المشاعر والتي يؤثر بشكل مباشر بطريقة تعامله الباردة والجافة مع المرضى. وفي الحالات الحرجة والمتأخرة قد يصاب بعض افراد الكادر الطبي بالأمراض النفسية خطيرة التي تهدد حياتهم، مما يفرض ضرورة توفير بيئة عمل محفزة تساهم في رفع الروح المعنوية للكوادر الطبية. وتأتي هذه الدراسة في سياق

1 : منظمة الصحة العالمية. (1946) دستور منظمة الصحة العالمية. جنيف: منظمة الصحة العالمية.
2 : القريوتي، محمد قاسم. (2020). السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في المنظمات (ط7). عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

التحولات الكبرى التي يشهدها القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية تحقيقاً لمستهدفات رؤية 2030، والتي تركز على رفع كفاءة الرعاية الصحية وتحسين تجربة المريض، وهو أمر لا يمكن تحقيقه بمعزل عن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين. وتبرز في الأدبيات فجوة بحثية واضحة تتعلق بمدى مواءمة البيئة التنظيمية داخل المستشفيات الحكومية الكبرى للضغوط المستجدة. لذا، تسعى هذه الدراسة إلى تقديم نظرة شاملة وتحليلية لأثر أبعاد بيئة العمل على الرضا الوظيفي لدى الكادر الطبي بمستشفى الملك فهد العام بمدينة جدة³.

مشكلة الدراسة

تواجه المستشفيات الحكومية الكبرى ومن ضمنها مستشفى الملك فهد العام بمدينة جدة تحديات تشغيلية وضغوطاً مستمرة ناتجة عن حجم الإقبال الكبير للمرضى وتنوع احتياجاتهم الطبية. والذي يفرض ضغط مباشر وكبير على الكادر الطبي لتلبية متطلبات العمل الصارمة والتي لا تقبل الخطأ. بالإضافة الى تدني رغبة الكثير من الكادر الطبي بالعمل في هذه المستشفى وبحسب المصادر الداخلية في المستشفى يشتكي الكادر الصحي من عدم قدرتهم على استيعاب هذا الكم الهائل من المرضى. وقد لوحظ أيضاً من خلال مراجعة بعض التقارير الداخلية والدراسات الاستطلاعية وجود عجز كبير وفجوة بين الواقع الفعلي لبيئة العمل الحالية والذي يتضمن الدعم القيادي، وتوافر التجهيزات المادية، وضغوط العمل والتي تتضمن ساعات العمل والمناوبات المتغيرة والعلاقات الاجتماعية وطرق التواصل الفعالة والصحية بين أعضاء الكادر الصحي وبين الخطط الاستراتيجية للمستشفى المأمول تنفيذها. حيث تتوقع هذه الدراسة ان تقرب المسافة بين هذه الفجوات سوف يضمن الرضا الوظيفي للكادر الصحي والذي قد ينعكس إيجاباً على أدائهم الوظيفي وتقليل معدل الدوران الوظيفي والذي بدوه أيضاً سوف يقلل من ظاهرة الاحتراق الوظيفي والتي ترتبط بشكل وثيق بزيادة معدل الأخطاء الطبية او تدني مستوى تجربة المريض بشكل عام.

³ : الغامدي، منير بن سعيد. (2021). أثر بيئة العمل التنظيمية على الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لدى الممارسين الصحيين في المستشفيات الحكومية. *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، 28(2)، 145-172.

أهمية الدراسة

أ) الأهمية العلمية: النظرية

- إثراء الأدبيات العربية والمعرفة النظرية في مجال إدارة الموارد البشرية وإدارة الرعاية الصحية من خلال دراسة تأثير بيئة العمل وعلاقته بالرضا الوظيفي للكادر الصحي في قطاع المستشفيات والمراكز الطبية.
- سد الفجوة المعرفية المتعلقة بخصائص بيئة العمل في القطاع الصحي السعودي بعد التحولات التشغيلية الأخيرة التي تضمنت التخصصية التدريجية للقطاع الصحي عبر شركة الصحة القابضة منذ عام 2022 م.
- تقديم إطار نظري متكامل يربط بين النظرية والتطبيق لبيئة العمل الصحية المستدامة.

ب) الأهمية التطبيقية: العملية

- تقديم توصيات ومقترحات عملية لمتخذي القرار وإدارة مستشفى الملك فهد العام بجدة لتحسين بيئة العمل ورفع مستويات الرضا الوظيفي.
- مساعدة صانعي القرار في شركة الصحة القابضة على تصميم بيئات عمل معيارية تدعم استقطاب أفضل الكوادر الطبية.
- تطوير أداة قياس دقيقة ومتكيفة بحيث تستطيع المنظمات الصحية من خلالها قياس بوضوح أعلى تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي للكادر الطبي.
- تطبيق الفكر الإداري وعلم الموارد البشرية والسلوك التنظيمي الاستراتيجيات ومقاييس الموارد البشرية لإدارة رأس المال البشري والتي تهدف إلى تحسين الرضا الوظيفي للعاملين.
- تطبيق نظريات الموارد البشرية في البيئات المادية، والتنظيمية، والإدارية، والاجتماعية.

أهداف الدراسة

الهدف العام

تحليل وقياس أثر بيئة العمل بأبعادها المختلفة (المادية، والتنظيمية، والنفسية، والاجتماعية) على تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين الأداء الكادر الصحي (أطباء، ممرضين، فنيين) في مستشفى الملك فهد العام بمدينة جدة.

الأهداف الخاصة والتفصيلية

1. التعرف على واقع بيئة العمل المادية (التجهيزات، الإضاءة، السلامة) والبيئة التنظيمية والنفسية في المستشفى محل الدراسة.
2. قياس مستويات الرضا الوظيفي السائدة لدى الكادر الطبي بمستشفى الملك فهد العام بمدينة جدة.
3. تحديد حجم الأثر لبيئة العمل (المادية، التنظيمية، النفسية، والاجتماعية) على الرضا الوظيفي للكادر الصحي بمستشفى الملك فهد العام بمدينة جدة.
4. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستويات الرضا الوظيفي والتي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).
5. تقديم مقترحات عملية للإدارة العليا الاستراتيجية والمدراء التنفيذيين داخل مستشفى الملك فهد العام بمدينة جدة والتي سوف تساهم في تحسين جودة بيئة العمل.
6. تحديد المؤثرات والعوامل الأساسية لزيادة معدل الرضا الوظيفي للكوادر الصحية بمختلف المنظمات الصحية.
7. دراسة مدى قدرة تطبيق بعض نظريات إدارة رأس المال البشري والسلوك التنظيمي على تحسين الرضا الوظيفي للكادر الطبية بمستشفى الملك فهد العام بمدينة جدة.

تساؤلات الدراسة

1. ما واقع أبعاد بيئة العمل السائدة في مستشفى الملك فهد العام بمدينة جدة من وجهة نظر العاملين؟
2. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الكادر الصحي في مستشفى الملك فهد العام بجدة؟
3. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل المادية على الرضا الوظيفي للعاملين؟
4. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل المادية، والتنظيمية، والنفسية، والاجتماعية (علاقات العمل، النمط القيادي، جودة المرافق والتجهيزات) على الرضا الوظيفي؟
5. هل تختلف آراء الباحثين حول الرضا الوظيفي باختلاف متغيراتهم الديموغرافية (النوع، الوظيفة، سنوات الخبرة)؟

6. ما تأثير فترات العمل الطويلة ونظام تغيير نوبات العمل بشكل دوري على الرضا والاحتراق الوظيفي؟

أولاً: التساؤل الرئيسي للدراسة

ما أثر بيئة العمل بأبعادها المختلفة (المادية، النفسية والاجتماعية، التنظيمية الإدارية) على تحقيق الرضا الوظيفي للكادر الصحي في مستشفى الملك فهد العام بمحافظة جدة؟

ثانياً: التساؤلات الفرعية

الأسئلة الخاصة بالبيئة المادية

- س1: ما مدى توفر الظروف المادية الملائمة (الإضاءة، التكييف/التهوية، التصميم المكتبي، مستويات الضوضاء) في مكان العمل من وجهة نظر الموظفين؟
- س2: هل يؤدي عدم توفر الأجهزة التقنية الحديثة في مكان العمل إلى شعور الكادر الصحي بالإحباط وعدم الرضا الوظيفي؟

الأسئلة الخاصة بالبيئة النفسية والاجتماعية

- س3: كيف تؤثر طبيعة علاقات العمل بين الزملاء (التوصل، والتعاون، والتزاعات، وغيرها...) على مستوى الرضا النفسي والوظيفي لدى الكادر الصحي؟
- س4: ما أثر الضغوط النفسية الناتجة من بيئة العمل السامة (كالمعمل خارج ساعات الدوام الرسمية أو غياب الدعم الاجتماعي) على استقرار النفسي للكادر الصحي؟

الأسئلة الخاصة بالبيئة التنظيمية والإدارية

- س5: ما هو أثر النمط القيادي المتبع من قبل الرؤساء الإداريين (ديمقراطي، ديكتاتوري، تحويلي) على تعزيز أو إحياء الرضا الوظيفي للمرؤوسين؟
- س6: هل يؤدي غياب العدالة التنظيمية (في توزيع المهام، الحوافز، والترقيات، الاجازات، الخ...) إلى فجوة في الولاء والانتماء والرضا لدى الكادر الصحي؟
- س7: ما أثر وضوح المهام الوظيفية مقابل (الغموض وازدواجية الصلاحيات) في الهيكل التنظيمي على الرضا عن العمل؟

أسئلة المقارنة والأثر النسبي

- س8: أي من أبعاد بيئة العمل (المادية، أم النفسية، أم التنظيمية) يُعد الأكثر تأثيراً والأعلى مساهمة في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة؟
- س9: ما هو مستوى الرضا الوظيفي العام لدى الكادر الصحي في مستشفى الملك فهد العام؟
- س10: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات الكادر الصحي لأثر بيئة العمل حسب المتغيرات الديموغرافية (مثل: الجنس، العمر، سنوات الخبرة، أو المسمى الوظيفي)؟

فروض الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد بيئة العمل على الرضا الوظيفي للكادر الصحي بمستشفى الملك فهد العام بجدة.

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل المادية (التجهيزات والمكان) على الرضا الوظيفي.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل التنظيمية (الدعم القيادي والسياسات) على الرضا الوظيفي.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل النفسية والاجتماعية (العلاقات مع الزملاء) على الرضا الوظيفي.

الفرضية الصفريّة المقابلة

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد بيئة العمل على الرضا الوظيفي للعاملين بمستشفى الملك فهد العام بجدة.

امثلة عن الدراسات السابقة

دراسة خالد الحارثي عام 2022 عن أثر جودة بيئة العمل المادية على الأداء الوظيفي في المستشفيات الحكومية.⁴

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل المادية على الأداء الوظيفي في المستشفيات الحكومية بمكة

⁴ : الحارثي، خالد. (2022). أثر جودة بيئة العمل المادية على الأداء الوظيفي في المستشفيات الحكومية. *المجلة العربية للإدارة*، 42(2)، 115-

المكرمة. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وطبق استبياناً على عينة من (250) ممرضاً وممرضة. توصلت الدراسة إلى أن توفر التجهيزات الطبية الحديثة يساهم بشكل مباشر في تقليل الجهد البدني ورفع الكفاءة، إلا أن الدراسة ركزت على البيئة المادية فقط مغفلة الجوانب النفسية والتنظيمية وهو ما يسعى البحث الحالي لتغطيته بدمج الأبعاد كافة.

دراسة بندربن عبد الله العتيبي عام 2023 عن أثر نمط القيادة التحويلية على تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي السعودي⁵

هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الدعم القيادي كبيئة عمل تنظيمية والرضا الوظيفي في القطاع الصحي بجمهورية مصر العربية. اعتمدت الدراسة على عينة قوامها (310) من الكوادر الطبية. وخلصت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية بين النمط القيادي الداعم ورضا الموظفين. يستفيد البحث الحالي من الأدوات القياسية المستخدمة في هذه الدراسة لتطبيقها في البيئة السعودية.

دراسة منى الغامدي عام 2024 محددات الرضا الوظيفي لدى الكوادر الطبية بمدينة جدة في ضوء التحول الصحي⁶

سعت الدراسة إلى قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى الأطباء المقيمين في المستشفيات العامة بمدينة جدة.

⁵ : العتيبي، بندر بن عبد الله. (2023). أثر نمط القيادة التحويلية على تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي السعودي. مجلة الإدارة العامة، 63(3)، 211-238.

⁶ : الغامدي، منى. (2024). محددات الرضا الوظيفي لدى الكوادر الطبية بمدينة جدة في ضوء التحول الصحي. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 18(1)، 45-67.

اعتمدت المنهج الكمي من خلال استبانة وزعت على (180) طبيبًا. أظهرت النتائج أن هناك تدنيًا نسبيًا في الرضا عن بند "عدد ساعات العمل وضغط المناوبات". ترتبط هذه الدراسة ببحثنا الحالي في السياق الجغرافي (مدينة جدة)، لكن البحث الحالي يتميز بشموله لجميع فئات العاملين (أطباء، تمريض، إداريين) وليس الأطباء فقط.

الفجوة البحثية

من خلال استعراض الأدبيات والدراسات السابقة، تبين أن معظم الدراسات ركزت إما على فئة واحدة من العاملين (مثل الأطباء فقط أو التمريض فقط)، أو تناولت بيئة العمل من منظور أحادي (المادي دون النفسي). وتتحدد الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية لسدها في تقديم نموذج متكامل يربط بين الأبعاد الثلاثة لبيئة العمل (مادية، تنظيمية، نفسية، اجتماعية) وأثرها على الرضا الوظيفي لجميع فئات العاملين (الطبية والإدارية والفنية) بالتطبيق على صرح طبي حيوي وكبير كمستشفى الملك فهد العام بجدة.⁷

المنطلقات النظرية للدراسة

تستند هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى نظرية العاملين لهيرزبرج (Herzberg's Two-Factor Theory) والمعروفة بنظرية الحوافز وعوامل الوقاية/البيئة.⁸

عوامل البيئة

وتشمل سياسات المنظمة، الإشراف، العلاقات مع الزملاء، وظروف العمل المادية. ويرى هيرزبرج أن غياب هذه العوامل يؤدي إلى عدم الرضا، وتوفرها يمنع حالة عدم الرضا لكنه لا يحقق الطموح الكامل لوحده.⁹

⁷ : المشرف، فهد بن عبد الرحمن. (2022). بيئة العمل بأبعادها التنظيمية والمادية والنفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي الحكومي: دراسة مسحية شاملة. *المجلة السعودية للإدارة الصحية*، 9(2)، 112-143.

⁸ : Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

⁹ : Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

العوامل المحفزة

وتشمل الإنجاز، التقدير، طبيعة العمل ذاته، والمسؤولية، وهي التي تحقق الرضا الفعلي.

ستقوم هذه الدراسة بتطبيق هذه النظرية لتفسير كيف تسهم عوامل البيئة داخل مستشفى الملك فهد العام في تشكيل أو منع الرضا الوظيفي للعاملين.

المنهجية وطرق البحث

تتبع هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وهو منهج كمي، نظراً لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة التي تسعى لوصف الظاهرة كما هي في الواقع، ومن ثم تحليل العلاقات والأثر بين المتغير المستقل (أبعاد بيئة العمل) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي) من خلال الاعتماد على الأرقام والبيانات الإحصائية المستخرجة من عينة الدراسة¹⁰.

مجتمع وعينة الدراسة

- مجتمع الدراسة: يتكون المجتمع من جميع الموظفين بقطاعاتهم المختلفة (الأطباء، أخصائي التمريض، الفنيين الطبيين، الإداريين) العاملين في مستشفى الملك فهد العام بمدينة جدة.
- عينة الدراسة: سيتم اختيار عينة عشوائية طبقية (Stratified Random Sample) لتمثيل جميع الفئات الوظيفية داخل المستشفى بشكل عادل، ويُستهدف حجم عينة مقداره (350) مفردة بناءً على الجداول الإحصائية المعتمدة لتحديد حجم العينات.

10 : عبيدات، ذوقان، وعدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد. (2020). *البحث العلمي: مفهومه، أدواته، أساليبه (ط22)*. عمان، الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع.

أداة الدراسة

تتمثل أداة الدراسة في الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، والذي سيتم إنشاؤه إلكترونياً، وينقسم إلى:

- الجزء الأول: البيانات الديموغرافية (الجنس، المسمى الوظيفي، العمر، سنوات الخبرة).
- الجزء الثاني: محاور بيئة العمل (البيئة المادية، البيئة التنظيمية، البيئة النفسية والاجتماعية) وتتكون من 12 بنداً

- الجزء الثالث: محاور الرضا الوظيفي (الرضا عن الأجور، الرضا عن القيادة، الرضا عن طبيعة العمل) وتتكون من 11 بنداً

مقياس القياس: سيتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (5-point Likert Scale) للردود: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة.

الاختبارات: سيتم عرض الأداة على مجموعة من المحكمين (صدق المحكمين)، واختبار الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لضمان اتساق الأداة وثباتها قبل التوزيع النهائي¹¹.

أساليب التحليل الإحصائي

سيتم معالجة البيانات وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي للحزم الاجتماعية، (SPSS) والاعتماد على الأساليب التالية¹²:

1. الإحصاء الوصفي: التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتحديد اتجاهات الإجابات وتوصيف العينة.
2. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation): لمعرفة طبيعة وقوة العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي.

11 : عباس، محمد خليل، ونوفل، محمد بكر، والعيسى، مصطفى محمد، وأبو عواد، فريال محمد. (2020). *مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس (ط8)*. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

12 : باوزير، أسماء عبد الفتاح. (2021). *الأساليب الإحصائية في البحوث الإدارية والاجتماعية باستخدام SPSS*. الرياض، المملكة العربية السعودية: دار المتنبي للنشر والتوزيع.

3. تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لاختبار مدى تأثير المتغيرات المستقلة مجتمعة ومنفردة على المتغير التابع (الرضا الوظيفي) والتحقق من صحة الفروض.
4. اختبار (T-test) وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة الفروق الإحصائية التي تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

حدود الدراسة

- الحدود البشرية: جميع الكوادر الطبية والتمريضية والفنية والإدارية بمستشفى الملك فهد العام بجدة.
- الحدود المكانية: مستشفى الملك فهد العام بمدينة جدة، المملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمنية: من المتوقع إجراء عملية جمع البيانات الميدانية وتحليلها خلال الربع الثالث من العام 2026م.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

1. منظمة الصحة العالمية. (1946). *دستور منظمة الصحة العالمية*. جنيف: منظمة الصحة العالمية.
2. القريوتي، محمد قاسم. (2020). *السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في المنظمات* (ط7). عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
3. الغامدي، منير بن سعيد. (2021). أثر بيئة العمل التنظيمية على الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لدى الممارسين الصحيين في المستشفيات الحكومية. *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، 28(2)، 145-172.
4. الحارثي، خالد. (2022). أثر جودة بيئة العمل المادية على الأداء الوظيفي في المستشفيات الحكومية. *المجلة العربية للإدارة*، 42(2)، 115-130.
5. العتيبي، بندربن عبد الله. (2023). أثر نمط القيادة التحويلية على تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي السعودي. *مجلة الإدارة العامة*، 63(3)، 211-238.
6. الغامدي، منى. (2024). محددات الرضا الوظيفي لدى الكوادر الطبية بمدينة جدة في ضوء التحول الصحي. *مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية*، 18(1)، 45-67.
7. المشرف، فهد بن عبد الرحمن. (2022). بيئة العمل بأبعادها التنظيمية والمادية والنفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي الحكومي: دراسة مسحية شاملة. *المجلة السعودية للإدارة الصحية*، 9(2)، 112-143.
8. هيرزبرغ، فريدريك، وماوسنر، برنارد، وسنايدرمان، باربرا. (1986). *دوافع العمل* (ترجمة محمد شاكر عصفور). الرياض، المملكة العربية السعودية: معهد الإدارة العامة.
9. عباس، محمد خليل، ونوفل، محمد بكر، والعبسي، مصطفى محمد، وأبو عواد، فريال محمد. (2020).

مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس (ط8). عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

10. باوزير، أسماء عبد الفتاح. (2021). الأساليب الإحصائية في البحوث الإدارية والاجتماعية باستخدام

SPSS. الرياض، المملكة العربية السعودية: دار المتنبى للنشر والتوزيع.

11. وزارة الصحة السعودية. (2025). التقرير السنوي لمؤشرات أداء الموارد البشرية والتحول المؤسسي في

المنشآت الصحية. الرياض.

12. الأحمدى، حنان عبد الرحيم. (2020). الرضا الوظيفي لدى الطبيبات في المستشفيات الحكومية بالمملكة

العربية السعودية: التحديات والحلول. مجلة الإدارة الصحية، 14(2)، 99-121.

ثانياً: المراجع الأجنبية

13. **Herzberg, F.** (2015). *One more time: How do you motivate employees?* Harvard Business Review Press.
14. **Spector, P. E.** (2021). *Job satisfaction: From assessment to application.* SAGE Publications.
15. **Al-Malki, M., & Harrison, P.** (2022). Work environment factors and their influence on nursing staff retention in Saudi Arabian public hospitals. *Journal of Nursing Management*, 30(4), 945-956.
16. **Alshuwaikhat, H., & Abubakar, I.** (2020). Sustainable healthcare environments in Saudi Arabia: Current status and future organizational perspectives. *Sustainability*, 12(5), 212-230.
17. **Halawani, A. A., & Elyas, T.** (2024). Investigating the relationship between leadership styles, physical environment, and employee satisfaction in Jeddah's healthcare sector. *Middle East Journal of Business*, 19(2), 33-48.
18. **Aiken, L. H., Clarke, S. P., & Sloane, D. M.** (2021). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *Journal of the American Medical Association (JAMA)*, 288(16), 1987-1993.
19. **Lee, Y. W., & Chang, H. E.** (2023). The mediating effect of psychological work environment on the relationship between leadership support and healthcare workers' job satisfaction. *BMC Health Services Research*, 23(1), 112-124.