

أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي
بالتطبيق على مركز الملك سلمان لأمراض الكلى
في مدينة الرياض، المملكة العربية السعودية
(دراسة حالة)

اسم الطالبة - الرقم الجامعي
عائشة فؤاد طيار - 2021205606

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

2	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
3	1.1. المقدمة:
5	1.2. مشكلة الدراسة
6	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
6	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
10	1.7. نموذج الدراسة
11	1.8. منهجية الدراسة
12	1.9. الدراسة الميدانية
14	1.10. مخطط المشروع المقترح
15	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
16	2.1. المقدمة:
16	2.2. المتغير المستقل
16	2.3. المتغير التابع
16	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
16	2.5. الخاتمة
17	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يعد موضوع الرضا الوظيفي من المواضيع المهمة في حقل إدارة الأعمال عامة والسلوك التنظيمي ونظرية المنظمة خاصة، وذلك لما له علاقة مهمة بالإنجاز والإنتاجية والدافعية والقيادة. فالرضا الوظيفي يعكس جودة حياة العمل (QWL) وهو بذلك مؤشر على فاعلية التنظيم، (عبد الرازق، 2005). وكتعريف للرضا الوظيفي على أنه عبارة عن شعور يحمل تعبيراً عن جملة من المتغيرات المكونة و المحيطة ببيئة العمل التي يعمل بها الفرد، ويترجم هذا في مواقف الموظف تجاه عمله. لذا أصبح الاهتمام بالرضا الوظيفي للعاملين من الاتجاهات الحديثة لقياس تصوراتهم وردود أفعالهم تجاه أعمالهم، (دلال & خيرة، 2019). وكما أوضح عريفي & خلاف، (2023)، أنه أصبحت مختلف المؤسسات في الوقت الراهن تعتمد على المورد البشري وتطويره باعتباره أهم مصادر نموها ونجاحها واستمراريتها، حيث تهتم هذه المؤسسات اهتماماً بالغاً برضا الموظفين والمحافظة على الروح المعنوية لهم وذلك لتحقيق التكامل والانسجام بين الفرد و وظيفته مما يجعله أكثر كفاءة وفعالية في أداء وظيفته .

وكما عُرِّف من خلال دراسة عكر، (2020)، أن بيئة العمل هي التي تشمل كل الحوافز والزيادات والمكافآت والظروف الجمالية داخل نطاق العمل وهو المكان الذي يتم فيه المشاركة في تنفيذ القرارات والتعليمات والأوامر المختصة بالموظفين والعملية الوظيفية. وهي مجموعة من متغيرات وأحداث قد تتكون داخل محيط معين، وكل بيئة عمل تختلف عن الأخرى. وتم التوصية في هذه الدراسة بأن الاهتمام بزيادة نشر روح الفريق ضمن بيئة العمل حتى تبدو أكثر حيوية فتعطي وتنتج أكثر، (مستشهد به في عثمان، 2022). وذكر العيد، (2018)، في دراسة أجراها "تعتبر بيئة العمل العنصر البشري من أهم العوامل في أي مؤسسة، وتسعى المؤسسات المعاصرة الى احداث نوع من التوازن بين حاجاتها وحاجات عمالها من خلال إيجاد الوسائل المناسبة لجعل العمل أكثر قدرة على إشباع تلك الحاجات".

المفهوم التقليدي للرضا هو شعور العامل إزاء وظيفته، ولا يعتمد الرضا على طبيعة المهمة فحسب، بل ايضا على توقعات العامل من وظيفته. ويعتبر الرضا الوظيفي من وجهة نظر الكثيرين انه الأكثر شيوعاً الذي تم بحثه في السلوك التنظيمي، وأن الرضا الوظيفي هو مجموعة من العواطف والمعتقدات لدى الناس عن وظائفهم الحالية، (رفش & الربيعي، 2015، مستشهد به في عثمان، 2022). وباعتبار أن العنصر البشري هو الأهم لبيئة العمل في تحقيق كفاءة وفاعلية المؤسسة ويعتبر من الأسباب التي تعمل على تحسين

قرارات وأداء الموظفين، حيث أصبح من الضروري توفير بيئة عمل مشجعة، (عون الله & مزهود، 2023).

ويتضح لنا من هذه الدراسات السابقة أن هناك فجوة في مجال بيئة العمل وتأثيرها على الرضا الوظيفي؛ حيث أن الرضا الوظيفي يحتاج إلى بيئة عمل ملائمة وسليمة تدفع الفرد إلى إبراز قدراته ومهاراته الإبداعية وتوظيفها بشكل مناسب في حل المشاكل بطريقة فريدة والوصول لأفكار جديدة ، (عون الله & مزهود، 2023) ؛ وأن المقياس الحقيقي الوحيد لفاعلية الفرد في وظيفته هو مستوى أدائه، وفي حالة غياب مقاييس واضحة للأداء تستخدم بعض المنظمات بدائل للأداء، ويمثل الرضا الوظيفي أحد الخصائص التي تستخدمها المنظمة عادة كبديل للأداء، والبحث عن تنمية العلاقات بين الأراد العاملين والمنظمة لضمان استمرار القوى العاملة ، (حمزة & فانوس & أمين ، 2019).

إن المشكلة في هذه الحياة هي كيف نجمع عددا من الأفراد كل له معتقداته وأفكاره وقدراته الخاصة وجعلهم يتعاونون في نشاط يحقق نجاح المؤسسة ورضاهم في الوقت نفسه. لهذا تدور الدراسة الراهنة حول موضوع الرضا الوظيفي الذي يعد من الموضوعات التي أثارت الكثير من الجدل والنقاش في مختلف الدوائر العلمية باعتبارها نقطة تقاطع بين عدة من العلوم؛ منها الاجتماعية والنفسية والاقتصادية والسياسية. منذ بداية الثلاثينات من القرن العشرين، بدأ الباحثون في مختلف المجالات في الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي حيث أصبح من الموضوعات الحيوية والمهمة لكونه يتناول البعد الإنساني لدى العنصر البشري الذي يعدّ أهم موارد المؤسسة والمسيطر على الموارد الأخرى المادية والفنية. (أمين & أيوب، 2017) ووفقاً لدراسة دلال & خيرة، (2019)، أن التركيز على الموظف في حد ذاته ينعكس مباشرة على أدائه وأداء المؤسسة مما يجعلها محافظة على بقائها واستمرارها في محيطها الخارجي. وعلى هذا الأساس يمكننا التأكيد على أنه قد أصبح من الضرورة الملحة معرفة الدور الذي يقوم به الرضا الوظيفي.

وبعد استعراض الدراسات العلمية السابقة والاطلاع على مفاهيم وأبعاد متغيرات البحث، نجد أن مفهوم تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي يثير اهتمام الباحثين من جوانب مختلفة، ويعتبر الرضا الوظيفي للموظفين في القطاع الصحي من المواضيع المهمة التي تحظى باهتمام كبير في الوقت الراهن. فالرضا الوظيفي له أثر كبير على أداء الموظفين وإنتاجيتهم، والتي بدورها تؤثر على جودة الخدمات المقدمة للمرضى. وتعتبر بيئة العمل أحد أهم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للموظفين. ونجد أن هناك حاجة إلى المزيد من الدراسات التي تبحث في موضوع تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي بعمق ، لذا سيتم التركيز على جوانب محددة لم تتناولها الأبحاث السابقة بشكل كافٍ.

وكما ذكر أمين & أيوب، (2017) أنه يعد موضوع الرضا الوظيفي من المواضيع التي تكتسي أهمية كبيرة في الحياة التنظيمية. ومن أهميتها التعرف على مختلف الفعاليات التي تبادر بها إدارة المؤسسة من أجل تحسين ظروف العمل، (العيد، 2018). في الواقع، إن الدراسات والأبحاث ومنذ القدم اهتمت بالإنسان؛ لذلك قال الفيلسوف الإغريقي فيثاغورس "الإنسان معيار كل شيء" مركزاً في مقولته هذه على أولوية الإنسان في هذا العالم ، وقد شهدت عصور النهضة الأوروبية وما تلاها من عصور ونهضات حضارية في مختلف أنحاء العالم اهتماماً متزايداً بالإنسان كقيمة أسمى، وغدت صحته وراحته تحتل مركز الصدارة في اهتمامات الفلاسفة والمفكرين على حد سواء. وهكذا أصبح الإنسان في محور كل شيء في العالم الحديث، تكتب الدراسات والأبحاث عنه وحوله وفي سبيل رفاهيته. وحيث إن نجاح أي منظمة يرتبط بنجاح موظفيها مما يلزم بتوافر عوامل وأسباب تساعد على التكيف مع مختلف أبعاد عملهم ، وما يتبع هذا التكيف من إشباع للحاجات وإبراز للقدرات والطموحات الشخصية للموظفين ، وفقاً لهذا المؤشر البسيط وجب على الإدارة في أي تنظيم الاهتمام بنفسية موظفيها بالتركيز على دراسة الرضا الوظيفي ، (حسون، 2023).

وعلى وجه التحديد هدف هذا البحث يتمثل في الكشف عن أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي في مركز الملك سلمان لأمراض الكلى بالرياض ومن خلال هذا البحث نساهم ونساعد في التطوير من خلال التحليل للبيانات التي توصلنا لها من العاملين في هذا المركز وتحديد ممارسات أفضل لجعل أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي في المركز أثر إيجابي وذات منافع لجميع الجهات .

1.2. مشكلة الدراسة

يعد مركز الملك سلمان لأمراض الكلى بالرياض من أهم المؤسسات الطبية المتخصصة في علاج أمراض الكلى في المملكة العربية السعودية. ويهدف المركز إلى تقديم خدمات علاجية عالية الجودة لمرضى الكلى.

وإحدى أهم العوامل التي تؤثر على جودة الخدمات المقدمة في أي مؤسسة هي رضا الموظفين. وبالتالي، فإن دراسة أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي في مركز الملك سلمان لأمراض الكلى تُعدّ أمراً ضرورياً لفهم العوامل التي تؤثر على أداء الموظفين وسلوكهم، وبالتالي تحسين نوعية الخدمات المقدمة للمرضى.

وتتمثل إشكالية الدراسة في أنه ليس هناك اهتمام ببيئة العمل، كذلك ليس هنالك معايير لقياس الرضا الوظيفي في المؤسسات العامة، (بخيت، 2023). وأيضاً تتمثل في قلة الدراسات المتاحة حول أثر بيئة

العمل على الرضا الوظيفي في مركز الملك سلمان لأمراض الكلى في مدينة الرياض. وفي تحديد المؤشرات الرئيسية التي يمكن تحسينها لتحسين جودة الحياة المهنية للموظفين والحفاظ على رضاهم الوظيفي في ظل متطلبات العمل المتغيرة.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

نقص الدراسات: تفتقر الدراسات المتاحة حول أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي في المراكز الصحية بالمملكة العربية السعودية بشكل عام، وخاصة في مركز الملك سلمان لأمراض الكلى بالرياض، إلى التعمق في تحليل العوامل المختلفة لبيئة العمل وتأثيرها على الرضا الوظيفي.

التنوع الثقافي: لم تأخذ الدراسات المتاحة بعين الاعتبار تنوع الثقافات بين الموظفين في المركز، مما قد يؤثر على فهمهم لمعنى بيئة العمل الإيجابية وتأثيرها على رضاهم الوظيفي.

غياب النظريات المدمجة: تركز الدراسات المتاحة على تحليل العوامل الفردية لبيئة العمل وتأثيرها على الرضا الوظيفي، بينما تفتقر إلى دمج النظريات المختلفة لفهم التأثير التفاعلي بين هذه العوامل.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

عدم وجود نظام قياس دقيق: بشكل عام تفتقر المراكز الصحية في الرياض إلى نظام دقيق لقياس رضا الموظفين وفهم العوامل التي تؤثر على رضاهم بشكل دوري.

ضعف برامج تحسين بيئة العمل: لا توجد برامج كافية أو سياسات واضحة في المراكز لتحسين بيئة العمل وتلبية احتياجات الموظفين المختلفة وزيادة مستوى الرضا الوظيفي للموظفين..

ضعف التواصل بين الإدارة والموظفين: لا توجد قنوات فعالة للتواصل بين الإدارة والموظفين لفهم احتياجاتهم ومشاكلهم المتعلقة ببيئة العمل.

وبناءً على ما سبق، يهدف هذا البحث إلى سد هذه الفجوات من خلال دراسة أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي في مركز الملك سلمان لأمراض الكلى بالرياض بشكل خاص، وتقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل وزيادة مستوى الرضا الوظيفي للموظفين.

وتتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي: “ ما هو أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي في مركز الملك سلمان لأمراض الكلى في الرياض؟ ”

1.3. أهمية الدراسة

تُعَدُّ هذه الدراسة مهمة بشكل عام، و يعتبر الرضا الوظيفي للموظفين في القطاع الصحي من المواضيع المهمة التي تحظى باهتمام كبير في الوقت الراهن. فالرضا الوظيفي له أثر كبير على أداء الموظفين وإنتاجيتهم، والتي بدورها تؤثر على جودة الخدمات المقدمة للمرضى. وتعتبر بيئة العمل أحد أهم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للموظفين. حيث يهدف هذا البحث إلى تحديد هذه العوامل الموجودة في بيئة العمل والمؤثرة في الرضا الوظيفي لدى موظفي مركز الملك سلمان لأمراض الكلى في مدينة الرياض. ومن خلال فهم هذه العوامل، يمكن تحسين بيئة العمل وتعزيز الرضا والإنتاجية للموظفين في هذا المجال ويمكن أن يصبح لديها القدرة على إحداث تأثير إيجابي على كل من الموظفين والمرضى والمركز ككل؛ وذكر بخيت، (2023)، عن الأهمية في دراسته أنها تمكن المسؤولين من التعرف على أكثر العوامل المؤثرة إيجابيا على العاملين . ومن الفجوات التي وجدناها في الدراسات السابقة نحاول أن نجد اقتراحات تساعد في حل المشكلة وسد الفجوات وتهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الآتي :

1.3.1. على المستوى النظري:

توسيع المعرفة: تساهم هذه الدراسة في توسيع المعرفة حول العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي في المجال الصحي بشكل عام، وخاصة في مركز الملك سلمان لأمراض الكلى بالرياض. فهم أفضل لبيئة العمل: تُساعد هذه الدراسة على فهم أفضل للعوامل المختلفة لبيئة العمل وتأثيرها على الرضا الوظيفي للموظفين في القطاع الصحي. دعم النظريات: تُقدم هذه الدراسة دعماً نظرياً للمفاهيم الموجودة حول العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي، وتساهم في تطوير نظريات جديدة لفهم هذه العلاقة بشكل أفضل.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تحسين بيئة العمل: تُساعد نتائج هذه الدراسة في تحسين بيئة العمل في مركز الملك سلمان لأمراض الكلى بالرياض من خلال تحديد العوامل التي تؤثر على رضا الموظفين وتصميم برامج لتحسين هذه العوامل.

تعزيز رضا الموظفين: تُساهم هذه الدراسة في تعزيز رضا الموظفين في المركز، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم وسلوكهم وزيادة إنتاجيتهم.

تحسين نوعية الخدمات: يُؤدي تحسين رضا الموظفين إلى تحسين نوعية الخدمات المقدمة للمرضى في مركز الملك سلمان لأمراض الكلى بالرياض.

تقليل التكاليف: تُساعد هذه الدراسة في تقليل تكاليف دوران الموظفين من خلال تحسين رضاهم عن العمل. جذب المواهب: تُساهم بيئة العمل الإيجابية في جذب المواهب المتميزة للعمل في مركز الملك سلمان لأمراض الكلى بالرياض.

1.4. أسئلة الدراسة

الدراسة الحالية تهدف الى الاجابة عن السؤال الرئيسي التالي " كيف تؤثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي لدى مركز الملك سلمان لأمراض الكلى في الرياض؟"

وللاجابة على السؤال الرئيسي هناك عدة اسئلة فرعية تؤدي بنا الاجابة عليها للاجابة على السؤال الرئيسي وهذه الاسئلة الفرعية هي :

1. ما هو أثر المهام والواجبات على الرضا الوظيفي لدى مركز الملك سلمان لأمراض الكلى في الرياض؟

2. هل تؤثر بيئة العمل المادية في تحسين الرضا الوظيفي لدى مركز الملك سلمان لأمراض الكلى في الرياض؟

3. كيف يؤثر الهيكل التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى مركز الملك سلمان لأمراض الكلى في الرياض؟

4. ما درجة تأثير بيئة العمل التكنولوجية على الرضا الوظيفي لدى مركز الملك سلمان لأمراض الكلى في الرياض؟

1.5. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى استكشاف وتحليل جوانب عديدة في غاية الاهمية تتعلق ببيئة العمل وتأثيرها على الرضا الوظيفي ؛ ويتمحور التركيز في هذه الدراسة حول أربعة أهداف رئيسية هي :

1. تحديد أثر تأثير المهام والواجبات على الرضا الوظيفي لدى مركز الملك سلمان لأمراض الكلى في الرياض .
2. استكشاف اثر بيئة العمل المادية والرضا الوظيفي لدى مركز الملك سلمان لأمراض الكلى في الرياض .
3. تحديد أثر الهيكل التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى مركز الملك سلمان لأمراض الكلى في الرياض.
4. تحديد تأثير بيئة العمل التكنولوجية على الرضا الوظيفي لدى مركز الملك سلمان لأمراض الكلى في الرياض .

1.6. فرضيات الدراسة

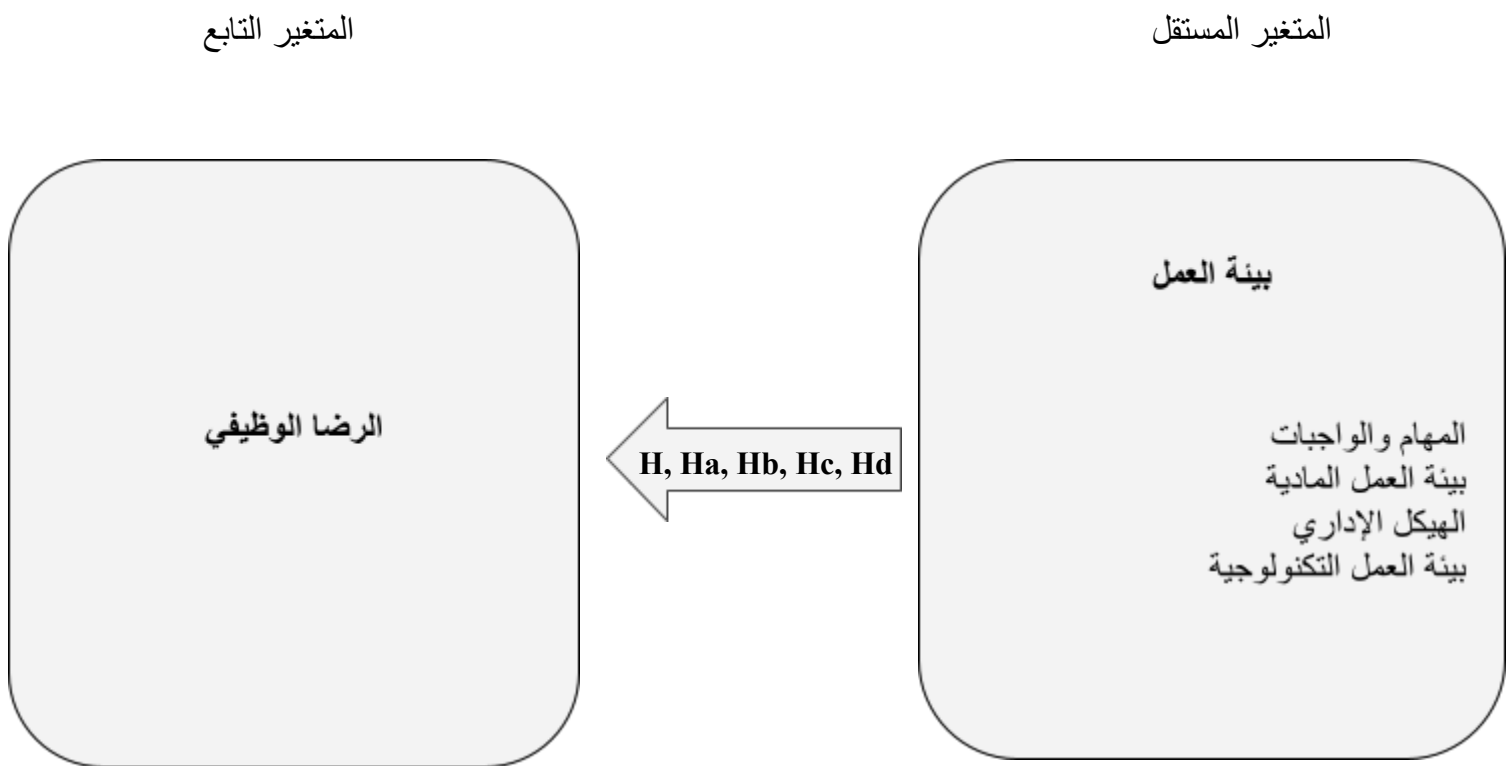
- هدفت هذه الدراسة الى تحليل عدة فرضيات لفهم أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي ؛ وتم افتراض الآتي :
- الفرضية الرئيسية H: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية ان هناك علاقة ايجابية بين الرضا الوظيفي و بيئة العمل في مركز الملك سلمان لأمراض الكلى في الرياض .
- الفرضية الفرعية الأولى Ha: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المهام والواجبات كأحد ابعاد بيئة العمل وما بين الرضا الوظيفي في مركز الملك سلمان لأمراض الكلى في الرياض .
- الفرضية الفرعية الثانية Hb: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية كأحد أبعاد بيئة العمل وما بين الرضا الوظيفي في مركز الملك سلمان لأمراض الكلى في الرياض .

الفرضية الفرعية الثالثة Hc: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي كأحد ابعاد بيئة العمل وما بين الرضا الوظيفي في مركز الملك سلمان لأمراض الكلى في الرياض .

الفرضية الفرعية الرابعة Hd: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لبيئة العمل التكنولوجية كأحد ابعاد بيئة العمل وما بين الرضا الوظيفي في مركز الملك سلمان لأمراض الكلى في الرياض .

1.7. نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات الدراسة وفرضيات الدراسة كما يلي :



الشكل (1) نموذج الدراسة

المصدر : تم تصميمها بواسطة الباحث

1.8. منهجية الدراسة

فلسفة الدراسة : الوضعية.

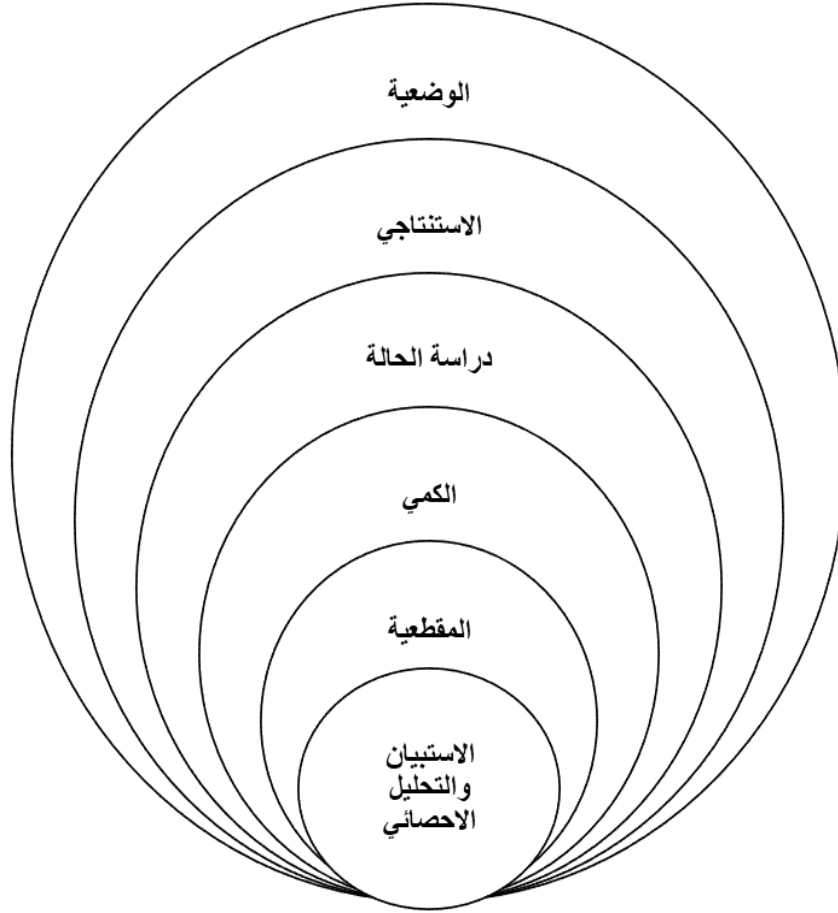
منهج الدراسة : الاستنتاجي.

استراتيجية الدراسة : دراسة الحالة.

نوع الدراسة : الكمي.

الأفق الزمني: المقطعية.

التقنيات والإجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي.



الشكل (2) : منهجية الدراسة للمشروع

المصدر : الطالبة

1.9. الدراسة الميدانية

تهدف هذه الدراسة الميدانية إلى تقييم العلاقة بين بيئة العمل ورضا الموظفين في مركز الملك سلمان لغسيل الكلى بالرياض ؛ وسيتم ذلك من خلال استكشاف العوامل المختلفة لبيئة العمل التي تؤثر على الرضا الوظيفي، وتحديد مستوى الرضا العام لدى الموظفين، واقتراح توصيات لتحسين بيئة العمل وزيادة مستوى الرضا.

يعد مركز الملك سلمان لأمراض الكلى بالرياض من أهم المؤسسات الطبية المتخصصة في علاج أمراض الكلى في المملكة العربية السعودية. ويهدف المركز إلى تقديم خدمات علاجية عالية الجودة لمرضى الكلى.

يعتبر مركز الملك سلمان لأمراض الكلى أحد أكبر مراكز التنقية الكلوية بنوعيتها (الدموية والبريتونية) في الشرق الأوسط حيث تبلغ طاقته الاستيعابية أكثر من 600 مريض وهو أحد مراكز التشغيل الذاتي بوزارة الصحة ويخصص لعلاج المرضى من المواطنين السعوديين الذين لا توجد لديهم أهلية علاج في مرافق صحية حكومية أخرى عدا وزارة الصحة.

وقد تم بدء تشغيله في شهر يناير من عام 2005م وتم ذلك على مراحل بحيث يستقبل 200 مريض في السنة الأولى لتشغيله وتزداد نسبة القبول تدريجياً حتى يصل إلى طاقته الاستيعابية. وتشتمل خدمات المركز على العناية التمريضية أثناء عملية التنقية الدموية والبروتونية، وإجراء الفحوصات المخبرية، وغيرها من الخدمات الطبية الأخرى مثل تقديم الاستشارة الطبية لمرضى الكلى .

الأهداف الرئيسية للمركز:

- تقديم رعاية متكاملة: يقدم المركز رعاية متكاملة لمرضى الكلى، تشمل التشخيص والعلاج والمتابعة، وذلك باستخدام أحدث التقنيات الطبية.
- البحث العلمي: يشجع المركز على إجراء البحوث العلمية في مجال أمراض الكلى، بهدف تطوير علاجات جديدة وتحسين النتائج العلاجية.
- التعليم والتدريب: يهدف المركز إلى تأهيل الكوادر الطبية في مجال أمراض الكلى، وتبادل الخبرات مع المراكز العالمية المتخصصة.

- التوعية المجتمعية: يسعى المركز إلى توعية المجتمع بأهمية الوقاية من أمراض الكلى، وكيفية التعامل مع المرض
- الخدمات التي يقدمها المركز:
- غسيل الكلى: يقدم المركز خدمات غسيل الكلى بجميع أنواعها، باستخدام أحدث الأجهزة والتقنيات.
- تشخيص وعلاج أمراض الكلى: يقدم المركز خدمات تشخيص وعلاج لجميع أنواع أمراض الكلى، بما في ذلك أمراض الكلى المزمنة والحادة.
- التميز في المركز:
- الكفاءات الطبية: يضم المركز نخبة من أطباء الكلى والاستشاريين ذوي الخبرة والكفاءة العالية.
- التجهيزات الطبية: يتميز المركز بتجهيزاته الطبية المتطورة، والتي تضاهي أحدث المراكز العالمية.
- البرامج التدريبية: يقدم المركز برامج تدريبية متخصصة للكوادر الطبية، مما يساهم في رفع مستوى الخدمات المقدمة.
- الاهتمام بالمرضى: يولي المركز اهتمامًا كبيرًا بالجانب الإنساني في التعامل مع المرضى، ويوفر لهم بيئة مريحة وآمنة.
- أحدث التطورات في المركز:
- التوسع في الخدمات: يعمل المركز على توسيع نطاق الخدمات التي يقدمها، لتشمل جميع جوانب الرعاية الصحية لمرضى الكلى.
- تطوير البرامج البحثية: يشجع المركز على إجراء البحوث العلمية المتقدمة في مجال أمراض الكلى.
- التعاون الدولي: يتعاون المركز مع المراكز العالمية المتخصصة في مجال أمراض الكلى، لتبادل الخبرات والمعرفة.

ومن خلال هذا البحث سوف نساهم ونساعد في التطوير من خلال التحليل للبيانات في هذا المركز وتحديد ممارسات أفضل لجعل تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي في المركز تأثير إيجابي ويجلب منافع لجميع الجهات .

1.10. مخطط المشروع المقترح



2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

- أبان عثمان عبد الرزاق*. (2005). الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية في عينة من معاهد بغداد. *Tikrit (Journal of Administrative and Economic Sciences*, 1(2).
- بخيت أ. ع. خ. ب. (2024). أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي (دراسة تطبيقية الأمانة العامة للحكومة – ولاية سنار-2023). مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال, 7(1), 308-328. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/245690>
- بن عبيلة, امين, صامت شامي, & ايوب. اثر الرضا الوظيفي على الاداء الوظيفي (Doctoral dissertation).
- بن يوب دلال, & لبيض خيرة. (2019). الرضا الوظيفي وأثره في تحسين أداء العاملين. حمزة, ط. م. ع. ا., طارق محمد عبد العزيز, فانوس, نادر ألبير, أمين, & محمود أحمد محمود. (2019). أثر تقييم الأداء على الرضا الوظيفي للعاملين في بيئة العمل بالجهاز الإداري للدولة. مجلة العلوم البيئية, 48(1), 359-385. <https://doi.org/10.21608/jes.2019.143344>
- روابع, & العيد. أثر بيئة العمل على أداء العاملين دراسة حالة مديرية التجارة لولاية ورقلة. عريفي هيثم, & خلاف رابع. (2023). دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي. عمر مصطفى علي عثمان. (2023). أثر بيئة العمل والخدمات على درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بجامعة وادي النيل-السودان (2021م-2022م). مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية, 7(10 (ملحق)), 88-101. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.R080323>
- محمد حسون. (2023). الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الأداء في المناطق التربوية (المنطقة التربوية في شمال لبنان أنموذجًا). المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية, 21(21). <https://doi.org/10.59735/arabjhs.vi21.97>
- مركز الملك سلمان لأمراض الكلى (2024) , تاريخ الإتاحة 27 يوليو 2024 , الحساب الرسمي على تطبيق " : ((<https://www.instagram.com/saudikskc?igshid=weryqqquzmc0>), الحساب الرسمي على تطبيق " : (X) " (<https://x.com/saudikskc>) " .

الملاحق

جدول نتائج تحليل محاور المتغير المستقل " بيئة العمل " :

م	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسب ي %	ترتيب	قيمة (T)	مستوى الدلالة	الاتجاه العام	المصدر
	المحور الاول : المهام والواجبات								
1	يوزع حجم العمل بالتساوي بين الموظفين حسب الاختصاص				1		000.		بخيت أ. ع. خ. ب. (2024). أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي (دراسة تطبيقية الأمانة العامة للحكومة – ولاية سنار-2023). مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال, 7(1), 328-308. https://www.asjp.cerist.dz/en/article/245690
2	يتلاءم وقت الدوام الوظيفي مع المتطلبات الوظيفية للموظف				2		000.		
3	تقوم ثقافة المؤسسة على احترام الالتزامات العائلية للموظفين				3		000.		
4	توفر المؤسسة للموظفين جميع الخدمات للحد من ضغط العمل				4		000.		
5	يتلاءم وقت الدوام الوظيفي مع المتطلبات الشخصية للموظف				5		000.		
6	الاجتماعات الإدارية تعمل على زيادة العبء الوظيفي لدى الموظف				6		000.		

		000.		7				يتوفر لدى المؤسسة جداول عمل مرنة لأداء المهام خارج ساعات العمل	7
		000.						الوسط الحسابي العام	8
								المحور الثاني : بيئة العمل المادية	
		000.		1				تتوفر لدى المؤسسة المكاتب و الأثاث اللازم للعمل	1
		000.		2				تتوفر الإضاءة اللازمة في مكان العمل	2
		000.		3				نظام التهوية في العمل ملائم	3
		000.		4				نظام النفاثة في العمل ملائم	4
		000.		5				تناسب مساحة المكتب مع عدد الموظفين	5
		000.		6				تتوفر في المؤسسة الأجهزة والمعدات اللازمة للعمل بشكل كافي	6
		000.		7				تمتاز الموارد المادية في المؤسسة بالجودة	7
		000.						الوسط الحسابي العام	8
								المحور الثالث : الهيكل التنظيمي	
		000.		1				تنسم العلاقات القائمة بين الرؤساء والمرؤوسين بوضوح	1

		000.		2				تعمل الإدارة العليا على تطوير المستوي التنظيمي في المؤسسة	2
		000.		3				تناسب خطوات السلطة والمسؤولية مع الهيكل التنظيمي في المؤسسة	3
		000.		4				يعتبر المناخ التنظيمي في المؤسسة مهياً بصورة تمكن العاملين من اداء واجباتهم بكفاءة	4
		000.		5				تعتبر الاختصاصات بين الوحدات التنظيمية في المؤسسة غير واضحة	5
		000.		6				تقوم المؤسسة بالتحليل الدوري لعوامل البيئة الداخلية لتحسين ادائها التنظيمي	6
		000.		7				تقوم المؤسسة بقياس فاعليتها التنظيمية وفقاً ل (اسلوب الأهداف – تحليل الانحرافات –مراجعة وتقييم المراجع)	7
		000.						الوسط الحسابي العام	8
								المحور الرابع : بيئة العمل التكنولوجية	
		000.		1				تتوفر في المؤسسة البيئة المعلوماتية وشبكة معلومات تسير الأعمال	1

		000.		2				تمتلك المؤسسة كادر بشري مواكب لتطورات تقنية امن المعلومات	2
		000.		3				يتوفر لدى المؤسسة التجهيزات الآمنة لحماية المرسلات الإلكترونية	3
		000.		4				تسهل التكنولوجيا المستخدمة الإتصال بين الفروع والإدارات المختلفة	4
		000.		5				يتم تحديث البرمجيات المستخدمة في المؤسسة بشكل مستمر	5
		000.		6				يتم مواكبة التطور التكنولوجي في المؤسسة بشكل دوري ومستمر	6
		000.		7				تستخدم المؤسسة المؤتمرات المرئية في تدريب الموظفين عن بعد	7
		000.						الوسط الحسابي العام	8
		000.						جميع عبارات المحور	

جدول نتائج تحليل المتغير التابع " الرضى الوظيفي " :

م	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	ترتيب	قيمة (T)	مستوى الدلالة	الاتجاه العام	المصدر