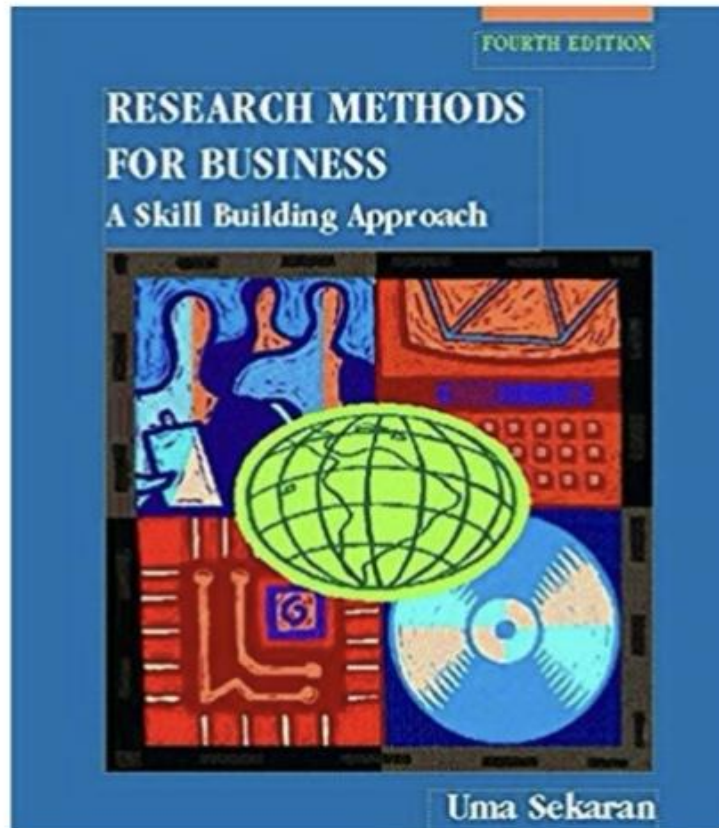




**PMG496**

**Reference**

Research Methods for Business: A Skill Building Approach (4th Edition) – Uma Sekaran



<https://9afi.com/storage/daftar/onTXVlzEDQntC4khg3Yklhj0g5V5wyFsQqNDZOpl.pdf>



جامعة ميدأوشن كلية الإدارة  
قسم / إدارة المشاريع

تأثير بيئة العمل الصحية على مستوى الرضا الوظيفي للموظفين في قطاع الصحة. بالتطبيق  
على عيادات الأسنان في المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية.

أسم الطالبة: شريفة محمد علي أبكر.

2021204992

.....

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2024/7/6

الفصل الدراسي الثاني

## جدول المحتويات

|                                                 |    |
|-------------------------------------------------|----|
| الفصل الأول: الإطار العام للدراسة1              | 3  |
| المقدمة:1.1                                     | 4  |
| مشكلة الدراسة:2.1                               | 5  |
| فجوات على المستوى النظري:1.2.1                  | 5  |
| فجوات على المستوى التطبيقي:2.2.1                | 5  |
| أهمية الدراسة:3.1                               | 5  |
| على المستوى النظري:1.3.1                        | 5  |
| على المستوى التطبيقي:2.3.1                      | 5  |
| أسئلة الدراسة:4.1                               | 6  |
| أهداف الدراسة:5.1                               | 6  |
| فرضيات الدراسة:6.1                              | 6  |
| نموذج الدراسة:7.1                               | 6  |
| منهجية الدراسة:8.1                              | 7  |
| الدراسة الميدانية:9.1                           | 7  |
| مخطط المشروع المقترح:10.1                       | 7  |
| الفصل الثاني: الدراسات السابقة2                 | 8  |
| المقدمة:1.2                                     | 9  |
| المتغير المستقل:2.2                             | 9  |
| المتغير التابع:3.2                              | 9  |
| العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:4.2 | 9  |
| الخاتمة:5.2                                     | 10 |
| قائمة المراجع                                   | 10 |

## 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة: منذ زمن طويل يسعد هذا العالم تغيرات جذرية وعميقة خاصة مع تحرير الإقتصاد وبعد ظهور العولمة والمنافسات المقامة على اثر ذلك في شتى المجالات من فعالية وكفاءة واستخدام لكل الموارد البشرية للتنظيم. وما يلاحظ على واقع المؤسسات المختلفة في دول العالم هم ضمن التغيرات والتطورات المستحدثة، ومن ثم أصبح هذا الواقع المتغير والمتخذ يعج بظواهر كالأضطرابات والتوقفات عن العمل والغيابات والنزاعات العمالية ومختلف الأساليب الاحتجاجية التي تعبر عن عدم الرضا الوظيفي. (أمين، أيوب 2016-2017).

من المكونات الأساسية والمهمة التي تضمن حسن سير العمل في أي منظومة ولا سيما المنظومات الإدارية تكمن في الرضا الوظيفي وما يسمى بالرضا الوظيفي هو حصلة التفاعل بين ما يريد الفرد وما يحصل عليه فعلياً . (الكردي، 2022).

لأن العنصر البشري هو الأساس الأقوى والأهم في إنجاح الإدارة: حيث إن نجاح أي منظمة يرتبط بنجاح العاملين فيها، تستقطب إدارة وتنمية الموارد البشرية الاهتمام الأكبر من جانب الإدارة المعاصرة ، مما يلزم بتوفير عوامل وأسباب تساعد على التكيف مع مختلف أبعاد عملهم، وما يتبع هذا التكيف من إبراز للقدرات والطموحات الشخصية للعاملين وفق هذا المؤشر البسيط ذو الأهمية الكبيرة (الكردي، 2022)

أشار الدرسي (2023) إلى الرضا الوظيفي بأنه صف الحالة الشعورية والإدراكية التي يكونها الفرد عن وظيفته

وتعد ضغوط العمل من أبرز التحديات التي تواجه العامل في بيئته منها الضغوط النفسية والذهنية والبدنية تتفاوت في مستوى قوتها من شخص لآخر نتيجة المواقف والظروف العديدة التي يتعرضون لها وما يصاحبها من حالات القلق والإحباط والتوتر والغضب والخوف والإكتئاب وكذلك

تأثيرها على حياتهم الاجتماعية وبالتالي ينعكس على رضاهم عن وظائفهم ويحد من قدرتهم على تحقيق الأهداف التنظيمية (الشريف، هويدي 2022)

والإشكالية التي يتناولها هذا البحث هي : عدم وجود فهم شامل للعوامل الرئيسية التي تساهم في الرضا الوظيفي ومن خلال استكشاف الأسباب الكامنة وراء تحديات المشروع ، يمكننا تحديد المجالات التي تحتاج إلى التحسين وتطوير استراتيجيات فعالة لزيادة الرضا الوظيفي داخل هذه المنظمة .

للحصول على فهم شامل لتأثير بيئة العمل الصحية ، من الضروري مراجعة الأدبيات الموجودة في هذا المجال. ستشمل مراجعة الأدبيات مجموعة من المصادر، بما في ذلك المجالات الأكاديمية والتقارير ودراسات الحالة.

ومن خلال تحليل الأبحاث التي أجراها العلماء وخبراء الصناعة، يمكننا تحديد الاتجاهات والنظريات والمنهجيات الرئيسية في تعزيز الإنتاجية والرضا الوظيفي. ستساعدنا هذه المراجعة في بناء أساس متين لأبحاثنا والتأكد من أن دراستنا تساهم في مجموعة المعرفة الحالية.

في تعزيز الإنتاجية والرضا الوظيفي. ستساعدنا هذه المراجعة في بناء أساس متين لأبحاثنا والتأكد من أن دراستنا تساهم في مجموعة المعرفة الحالية

على الرغم من وفرة الدراسات التي تتناول تأثير بيئة العمل الصحية إلا أن هناك بعض أوجه القصور والقيود التي يمكن ملاحظتها في الأدب الحالي منها: التنوع الجغرافي والثقافي وتأثير العوامل الفردية والتركيز على عناصر محدده والنهج التجريبي المحدود والمدة الزمنية للدراسات والتركيز

على الأداء دون النظر إلى رفاهية الموظفين والتكنولوجيا الحديثة وتغيير بيئة العمل

يحدد هذا البحث ويستهدف من الأفراد والمجموعات التي يمكن أن تستفيد من تحسينات بيئة العمل الصحية أكاديمياً وإدارياً وهم: الموظفون والإدارة العليا والموارد البشرية والموظفون العاملون عن بعد والمستشارون وتكمن أهمية بيئة العمل الصحية في تأثيرها الشامل على صحة ورفاهية الموظفين، وكذلك على الأداء التنظيمي والإنتاجية.

وتدعم الحاجة إلى استثمارات مستدامة في تحسين بيئة العمل الصحية لتحقيق فوائد متعددة للمؤسسات والموظفين على حد سواء.

الغرض من هذه الدراسة المقترحة: هو تحليل تأثير بيئة العمل الصحية على مستوى الرضا الوظيفي ومن خلال إراء دراسة بحثية شاملة، تهدف إلى تحديد عوامل النجاح والإستراتيجيات الرئيسية التي يمكن أن تحسن أداء المشروع بشكل كبير.

ستتضمن هذه الدراسة جمع وتحليل البيانات من مختلف الصناعات وأنواع المشاريع. من خلال التحليل الكمي والنوعي،

سنحدد العلاقة بين بيئة العمل الصحية ومستوى الرضا الوظيفي ونجاح المشروع. ستساعد نتائج هذه الدراسة مديري المشاريع على تحديد مجالات التحسن واعتماد أفضل الممارسات لتعزيز رضا الموظفين.

## 1.2 [OBJ] مشكلة الدراسة:

تسعى الدراسة المقترحة إلى معالجة قضية تأثير بيئة العمل الصحية على صحة الموظفين ورفاهيتهم وأدائهم الوظيفي، على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع لايزال هناك نقص في الفهم الشامل والتكاملي للعوامل المختلفة التي تشكل بيئة العمل الصحية وكيفية تأثيرها على مختلف جوانب الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي للموظفين

Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013)

### 1.2.1 فجوات على المستوى النظري

على الرغم من وجود أبحاث مسبقة حول تأثير بيئة العمل الصحية، إلا أن هناك فجوة نظرية في فهم بيئات العمل وتأثيرها على مختلف جوانب أداء الرضا الوظيفي بالإضافة إلى ذلك هناك حاجة اكتشاف نقص التنوع الجغرافي والثقافي والفروقات الفردية والتفاعل بين العناصر المختلفة لبيئة العمل الصحية .

Noblet, A., & Rodwell, J. (2009).

### 1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي

تم إجراء دراسات تجريبية محدودة حول أداء المنظمات للسلوكيات الصحية في سياق محدد للرضا الوظيفي هناك حاجة لإجراء بحث تجريبي لتحديد احتياجات التنمية البيئية للموظفين وتقييم فعالية برامج التي تستخدم لقياسات الموضوعية لتقييم تأثير بيئة العمل الصحية

السؤال الرئيسي للبحث : "ما هو تأثير بيئة العمل الصحية على صحة ورفاهية الموظفين وأدائهم الوظيفي في مختلف البيئات الثقافية والجغرافية، وكيف يمكن تصميم وتنفيذ استراتيجيات فعالة لتحسين بيئة العمل الصحية؟"

"Kowalski, T. H., & Loretto, W. (2017)..

### 3.1. أهمية الدراسة

يهدف البحث الحالي إلى دراسة العلاقة بين بيئة العمل الصحية ومستوى الرضا الوظيفي في قطاع الصحة وتسعى إلى معالجة قضية تأثير بيئة العمل الصحية على صحة الموظفين ورفاهيتهم وأدائهم الوظيفي على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع لايزال هناك نقص في الفهم الشامل والتكاملي للعوامل المختلفة التي تشكل بيئة العمل الصحية وتأثيرها على جوانب الأداء الوظيفي.

حيث أن الرضا الوظيفي هو الدافع والمحرك الرئيسي لأداء الأعمال والإبداع فيه، وكلما زادت الفوائد التي يحصل عليها الفرد من وظيفته كلما ارتفع حماسه لبذل مجهود أكبر كثافة في الأداء

#### 1.3.1. على المستوى النظري:

نقص التنوع الجغرافي والثقافي العديد من الدراسات تركز على بيانات العمل في الدول الغربية، مما يحد من تعميم النتائج على السياقات الثقافية والجغرافية الأخرى. هناك حاجة لدراسات تشمل بيانات عمل في مختلف أنحاء العالم.

#### الفروقات الفردية

الدراسات الحالية غالباً ما تهمل تأثير الفروقات الفردية بين الموظفين مثل العمر الجنس الخلفية الثقافية، وحالة الصحة العامة هناك حاجة لدراسات تأخذ بعين الاعتبار هذه الفروقات لفهم تأثير بيئة العمل الصحية على مجموعات مختلفة من الموظفين.

#### التفاعل بين العناصر المختلفة لبيئة العمل الصحية

الدراسات الحالية تميل إلى التركيز على عناصر محددة من بيئة العمل الصحية مثل الإضاءة أو جودة الهواء دون النظر إلى التفاعل الشامل بين هذه العناصر. هناك حاجة لفهم كيفية تفاعل هذه العوامل مجتمعة لتأثيرها على الموظفين.

### 2.3.1. على المستوى التطبيقي:

#### 1. نقص النهج التجريبي والتحليلية

معظم الدراسات تعتمد على الاستبيانات والمقابلات الذاتية، مما يمكن أن يؤدي إلى تحيزات ذاتية. هناك حاجة لمزيد من الدراسات التجريبية التي تستخدم قياسات موضوعية لتقييم تأثير بيئة العمل الصحية. .

Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2015).

#### 2. المدة الزمنية القصيرة للدراسات

العديد من الدراسات تكون قصيرة الأجل، مما يجعل من الصعب تقييم التأثيرات طويلة الأجل لبيئة العمل الصحية. هناك حاجة لدراسات طويلة تتابع الموظفين على مدار فترة طويلة

#### 3. التركيز على الأداء دون النظر إلى رفاهية الموظفين

بينما تركز العديد من الدراسات على العلاقة بين بيئة العمل الصحية والأداء الوظيفي، فإن بعضها يغفل الأثر على رفاهية الموظفين والصحة النفسية بشكل أعمق من المهم تحقيق توازن بين الأداء المهني والرفاهية العامة.

تأثير التكنولوجيا الحديثة وتغير بيئة العمل الأدب الحالي قد لا يكون قد تناول بشكل كاف تأثير التكنولوجيا الحديثة والعمل عن بعد على بيئة العمل الصحية مع تزايد العمل الهجين والعمل عن بعد، من الضروري تحديث الأبحاث

Judge, T. A., & Klinger, R. (2007).

بناءً على الأسباب السابقة، يتجه البحث الحالي للإجابة على سؤال البحث الرئيسي: "هو تأثير بيئة العمل الصحية على صحة ورفاهية الموظفين وأدائهم الوظيفي في مختلف البيئات الثقافية والجغرافية، وكيف يمكن تصميم وتنفيذ استراتيجيات فعالة لتحسين بيئة العمل الصحية؟"

1

#### **1.4. أسئلة الدراسة**

#### **1.5. أهداف الدراسة**

#### **1.6. فرضيات الدراسة**

#### **1.7. نموذج الدراسة**

## 1.8. منهجية الدراسة

## 1.9. الدراسة الميدانية

## 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. [OBJ] الخاتمة**

## قائمة المراجع:

- "Kowalski, T. H., & Loretto, W. (2017). Well-being and HRM in the changing workplace. \*The International Journal of Human Resource Management\*, 28(16), 2229-2255. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1345205>
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. \*Journal of Management\*, 39(5), 1085-1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
- Noblet, A., & Rodwell, J. (2009). Integrating job stress and social exchange theories to predict employee strain in reformed public sector contexts. \*Journal of Public Administration Research and Theory\*, 19(3), 555-578.
- Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2015). Individual well-being and performance at work: A conceptual and theoretical overview. In M. van Veldhoven & R. Peccei (Eds.), *Well-being and performance at work: The role of context* (pp. 15-34).
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2007). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology* (pp. 393-413).

أحمد البشير الشريف، & عبد القادر محمد هويدي. (2022). أثر ضغوط العمل في مستوى الرضا الوظيفي دراسة ميدانية بوزارة المالية بمدينة طرابلس. *Alostath*, (23).

بن يوب دلال، & لبيض خيرة. (2019). الرضا الوظيفي وأثره في تحسين أداء العاملين.

د بثينة داود الكردي. (2022). تقييم مستوى الرضا الوظيفي لدى هيئة التمريض. *مجلة جامعة حماة*, 5(16).

أ. عبد الغني محمد سعد مومن الدرسي. (2023). الرضا الوظيفي في المنظمات (المفهوم-النظريات-طرق القياس). *المجلة الليبية العالمية*, (69). <https://doi.org/10.37376/glj.Vi69.4321>

بن عبيدة، امين، صامت شامي، & ايوب. *اثر الرضا الوظيفي على الاداء الوظيفي* (Doctoral dissertation).

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It` s Never Too Late to START. Just Begin! Best  
of Luck ☺ *Dr. Mona Moustafa Elashry*