

تأثير بيئة العمل في مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث
في مدينة الرياض، المملكة العربية السعودية
(دراسة حالة)

إعداد الطالب/ ياسر فؤاد طيار

الرقم الأكاديمي / 252001176

إشراف/

د. فايز جراد

د. الفيصّل عبد الحميد

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

يُعدّ مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث نموذجًا وطنيًا وعالميًا في جودة الرعاية الصحية والتميز المؤسسي، حيث صُنّف في المرتبة الخامسة عشرة عالميًا ضمن قائمة أفضل 250 مؤسسة رعاية صحية أكاديمية حول العالم لعام 2025، ليكون بذلك المستشفى الرائد في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وفقًا لتصنيف براند فاينانس (Brand Finance) (واس، 2025).

إنّ بلوغ هذا المستوى العالمي من الريادة لا يتحقق فقط من خلال الكفاءة الطبية والتقنية، بل يعتمد بدرجة كبيرة على جودة بيئة العمل الداخلية التي تُوفّر للعاملين مناخًا محفزًا للإبداع، والتعاون، والالتزام بمعايير التميز. فالمؤسسات الصحية المتقدمة تدرك أن الاستثمار في بيئة عمل صحية وأمنة وداعمة للموظفين يُعدّ أساسًا لتحقيق الاستدامة والابتكار والنتائج الإكلينيكية المتميزة. ومن هنا تبرز أهمية دراسة أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي في مؤسسة رائدة بهذا الحجم والمكانة، لما تمثله من نموذج يُحتذى به في تطوير بيئات العمل الصحية داخل المملكة وخارجها.

تُعدّ بيئة العمل ومفهوم الثقافة المؤسسية في المنظمات الصحية أحد المحددات الرئيسية لرضى الموظفين، إذ تنعكس خصائص البيئة المادية والتنظيمية والتكنولوجية على الدافعية والالتزام والانتماء، ومن ثم على الرضا الوظيفي والأداء المؤسسي العام. وقد بينت دراسات عربية معاصرة في السياق الصحي أن تحسين أبعاد بيئة العمل مثل محيط العمل والتجهيزات، الدعم الإداري، المشاركة في اتخاذ القرار، والتمكين التقني وغيرها ترتبط بمعنوية إيجابية مع مؤشرات الرضا لدى العاملين (الثبيتي، 2023). وفي المقابل، تُظهر بعض الأبحاث الأخرى أن ضغوط العمل والاحتراق النفسي والعدالة التنظيمية المتدنية تؤثر سلباً على الرضا وتزيد احتمالية التسرب الوظيفي، خاصة في المهن الصحية التخصصية (الشهراني، 2023).

ويُعدّ مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في الرياض نموذجًا ملائمًا لفحص هذه العلاقة بحكم تنوع وظائفه الطبية والبحثية، وارتفاع متطلبات الجودة، واعتماده المكثّف على فرق متعددة التخصصات وتقنيات متقدمة.

وعليه، تستهدف هذه الدراسة تحليل أثر بيئة العمل بأبعادها المذكورة على مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بمدينة الرياض، بما يسهم في طرح بعض الاقتراحات العملية الداعمة لجودة الحياة الوظيفية وتحقيق الاستدامة في رأس المال البشري.

مشكلة الدراسة:

تُعدّ بيئة العمل من أبرز العوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأفراد داخل المؤسسات؛ لما لها من انعكاس مباشر على دافعية العاملين وأدائهم واستقرارهم في وظائفهم. وتتضاعف أهمية هذا العامل في القطاع الصحي غير الربحي تحديداً وذلك نظراً لحساسية الدور الذي يقوم به العاملون في تقديم الرعاية الصحية غير الهادفة للربح وضمان جودة الخدمات المقدمة للمرضى.

ويُعد مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بمدينة الرياض أحد أهم المؤسسات الطبية المتخصصة في المملكة العربية السعودية، حيث يستقطب كوادر بشرية متعددة التخصصات ويقدم خدمات علاجية وبحثية عالية الجودة لشرائح واسعة من المستفيدين.

كما يشير الواقع العملي في بيئات الرعاية الصحية المتقدمة إلى وجود تحديات مرتبطة ببيئة العمل قد تنعكس سلباً على رضا العاملين ومستوى أدائهم، مثل ضغط العمل، ونقص التحفيز، وضعف العدالة التنظيمية، وعدم وضوح الأدوار والمسؤوليات. وقد انتهت دراسات سابقة إلى أن بيئة العمل الإيجابية تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي، بينما يُعدّ غياب الاهتمام بالمنهج ببيئة العمل وافتقار معايير واضحة لقياس الرضا الوظيفي من أوجه القصور التنظيمي التي تحدّ من تحقيق الكفاءة المؤسسية (بخيت، 2023). كما تُبيّن الدراسات أن الرضا الوظيفي لا يعتمد على الحوافز المادية فحسب، بل يتأثر كذلك بعوامل نفسية وتنظيمية مثل ثقافة المؤسسة، والعدالة، والتقدير، والقيادة الفعالة، والتواصل الداخلي (بخيت، 2023).

ورغم تعدد الأبحاث في مختلف القطاعات العامة الصحية والغير صحية، فإن الدراسات الميدانية المتخصصة التي تناولت بيئات العمل داخل المؤسسات الصحية في المملكة ما تزال محدودة، ولا سيما في المستشفيات الأكاديمية ذات التعقيد التشغيلي والتقني العالي. ويُشير ذلك إلى وجود فجوة معرفية تستدعي مزيداً من البحث والتحليل لفهم طبيعة العلاقة بين بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي في هذا السياق المتخصص.

تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في قصور المعرفة حول طبيعة العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بالرياض، وفي محدودية المؤشرات والمعايير الإجرائية الواضحة التي

يمكن من خلالها قياس بيئة العمل وتحسينها بما ينعكس على جودة الحياة المهنية للعاملين واستقرارهم الوظيفي وتحسين تجربة الموظفين. وستُسهم هذه الدراسة في سد الفجوة العلمية عبر إجراء تحليل ميداني معمق للعلاقة بين أبعاد بيئة العمل (المهام، الواجبات، الهيكل المادي، البيئة التنظيمية، التقنيات المستخدمة) ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المستشفى، بالاعتماد على أدوات إحصائية حديثة وموثوقة. كما تهدف إلى تقديم إضافة علمية تطبيقية من خلال بناء نموذج تفسيري للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي داخل المؤسسات الصحية المتخصصة، واقتراح توصيات عملية قابلة للتطبيق تُسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز جودة الخدمات الصحية المقدمة للمجتمع المحلي والعالمي.

أهمية الدراسة:

تُعَدّ هذه الدراسة مهمة بشكل عام، إذ يُعتبر الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي من الموضوعات المحورية التي تحظى باهتمام واسع في الوقت الراهن. فالرضا الوظيفي يُعدّ من أهم العوامل التي تنعكس مباشرة على أداء الموظفين وإنتاجيتهم، الأمر الذي يؤثر بدوره على جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى ومستوى رضاهم عن تلك الخدمات.

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 مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث، بما يسهم في تكوين فهم شامل للعلاقات القائمة بين هذه العوامل وأثرها على رضا العاملين.

ومن خلال فهم هذه العوامل، يمكن تحسين جودة بيئة العمل وتعزيز الرضا والإنتاجية للموظفين في هذا المجال مما يمنحها القدرة على إحداث تأثير إيجابي على كل من الموظفين والمرضى؛ وذكر بخيت، (2023)، عن الأهمية في دراسته أنها تمكن المسؤولين من التعرف على أكثر العوامل المؤثرة إيجابيا على العاملين.

وتزداد أهمية هذه الدراسة في ظل ما يشهده القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية من تحولات استراتيجية ضمن رؤية المملكة 2030، والتي تؤكد على تطوير بيئات العمل وتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في مختلف القطاعات، وخاصة في المؤسسات الصحية المتخصصة. ويُعدّ مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بمدينة الرياض أحد النماذج البارزة في تقديم الخدمات الصحية المتخصصة، ما يجعل دراسة بيئة العمل فيه وتحليل أثرها على الرضا الوظيفي مسألة ضرورية لفهم واقع العمل في المستشفيات الطبية المتخصصة.

وبذلك، تسعى الدراسة الحالية إلى تقديم إضافة علمية جديدة من خلال تطوير فهم أعمق للعلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي في المستشفيات الصحية التخصصية، والمساهمة في بناء قاعدة معرفية يمكن أن يستند إليها الباحثون وصناع القرار مستقبلاً في تطوير السياسات الإدارية داخل القطاع الصحي في المملكة.

ومن الفجوات التي وجدناها في الدراسات السابقة نحاول أن نجد اقتراحات تساعد في حل المشكلة وسد الفجوات؛

وتهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الآتي:

الأهمية النظرية:

توسيع المعرفة: تساهم هذه الدراسة في توسيع المعرفة حول العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي في القطاع الصحي بشكل عام، وخاصة في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بمدينة الرياض.

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 دعمًا نظريًا للمفاهيم الموجودة حول العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي، وتُساهم في تطوير نظريات جديدة لفهم هذه العلاقة بشكل أفضل. (بخيت، 2023).

الأهمية التطبيقية:

تحسين بيئة العمل: تُساعد نتائج هذه الدراسة في تحسين بيئة العمل في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بمدينة الرياض 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 مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بمدينة الرياض، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم وسلوكهم وزيادة إنتاجيتهم.

تحسين نوعية الخدمات: يُؤدي تحسين رضا الموظفين إلى تحسين نوعية الخدمات المقدمة للمرضى في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث.

تقليل التكاليف: تُساعد هذه الدراسة في تقليل تكاليف دوران الموظفين من خلال تحسين رضاهم عن العمل في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بمدينة الرياض.

جذب المواهب: تُساهم بيئة العمل الإيجابية في جذب المواهب المتميزة للعمل في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث من داخل المملكة واستقطاب المتميزين من خارجها.

وبناءً على ذلك، يمكن للنتائج أن تسهم في وضع استراتيجيات لتحسين بيئة العمل بما يعزز من جودة الخدمات الصحية وتحقيق رؤية المملكة 2030 في التميز المؤسسي.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى استكشاف وتحليل جوانب عديدة في غاية الاهمية تتعلق ببيئة العمل وتأثيرها على الرضا الوظيفي؛
اولا الهدف الرئيسي للدراسة هو استكشاف أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي لدى مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بمدينة الرياض.

ويتمحور التركيز في هذه الدراسة حول أربعة أهداف فرعية هي:

1. تحديد أثر المهام والواجبات على الرضا الوظيفي لدى مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بمدينة الرياض.
2. استكشاف أثر بيئة العمل المادية والرضا الوظيفي لدى مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بمدينة الرياض.
3. تحديد أثر الهيكل التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بمدينة الرياض.
4. تحديد تأثير بيئة العمل التكنولوجية على الرضا الوظيفي لدى مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بمدينة الرياض.

تساؤلات الدراسة

الدراسة الحالية تهدف إلى الاجابة عن السؤال الرئيسي التالي " كيف تؤثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي لدى مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بمدينة الرياض؟"

وللإجابة على السؤال الرئيسي هناك عدة أسئلة فرعية تؤدي للإجابة على السؤال الرئيسي، وهذه الاسئلة الفرعية هي:

1. ما هو أثر المهام والواجبات على الرضا الوظيفي لدى مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بمدينة الرياض؟
2. هل تؤثر بيئة العمل المادية في تحسين الرضا الوظيفي لدى مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بمدينة الرياض؟
3. كيف يؤثر الهيكل التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بمدينة الرياض؟
4. ما درجة تأثير بيئة العمل التكنولوجية على الرضا الوظيفي لدى مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بمدينة الرياض؟

فروض الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الى تحليل عدة فرضيات لفهم أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي؛ وتم افتراض الآتي:

الفرضية الرئيسية: وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية أن هناك علاقة ايجابية بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بمدينة الرياض.

ويتفرع منها مجموعة من الفرضيات الفرعية؛ وتتمثل فيما يلي:

الفرضية الفرعية الأولى: ايجاد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المهام والواجبات كأحد أبعاد بيئة العمل وما بين الرضا الوظيفي في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بمدينة الرياض.

الفرضية الفرعية الثانية: ايجاد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية كأحد أبعاد بيئة العمل وما بين الرضا الوظيفي في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بمدينة الرياض.

الفرضية الفرعية الثالثة: ايجاد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي كأحد أبعاد بيئة العمل وما بين الرضا الوظيفي في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بمدينة الرياض.

الفرضية الفرعية الرابعة: ايجاد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لبيئة العمل التكنولوجية كأحد أبعاد بيئة العمل وما بين الرضا الوظيفي في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بمدينة الرياض.

الدراسات السابقة:

مقدمة:

تركّز الدراسات الاجتماعية في عالمنا المعاصر على الإنسان كقيمة كبرى في هذا الوجود، وتعددت اتجاهات هذه الدراسات حتى طالت مختلف جوانب الحياة والعمل الانساني، ولأن الوظيفة كعمل للإنسان أصبحت طاغية على سوق العمل منذ مطلع القرن العشرين وحتى اليوم استمرت هيمنتها، فقد حظيت الوظيفة والموظفون بجانب مهم وكبير من الدراسات والأبحاث الحديثة والمعاصرة، (حسون، 2023).

تُبرز أهمية إجراء الدراسات السابقة في هذا المجال ضرورة فهم العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي. فمن خلال تحليل الدراسات السابقة، يمكننا تحديد العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي، والتعرف على النماذج الناجحة في تحسين بيئة العمل، ووضع استراتيجيات فعالة لتحقيق رضا الموظفين.

يتناول هذا البحث العلاقة بين متغيرين رئيسيين: بيئة العمل والرضا الوظيفي. وسيتم التركيز على تحليل تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي، وذلك من خلال دراسة العوامل المختلفة التي تؤثر على بيئة العمل، والتعرف على العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي، والتحليل العميق للعلاقة بينهما.

إن بيئة العمل وتأثيرها على الرضا الوظيفي للموظفين هي موضوع بحث مهم في مجال إدارة الموارد البشرية وتُعد بيئة العمل عاملاً حاسماً في تعزيز الإبداع والابتكار داخل المنظمات (Al-Omari & Kashem, 2017). بيئة العمل المواتية تُساهم في

تحفيز الموظفين وزيادة مشاركتهم والإبداع في أداء مهامهم (Amabile et al., 1996). مع بداية القرن العشرين بدأت تلوح في الأفق بوادر موضع الرضا الوظيفي للعاملين وذلك معن خلال النظر إليه عن زوايا متعددة إذ تبلورت أفكار وأبحاث المختصين في الإدارة والسلوك الإنساني ذات العلاقة بموضوع الرضا الوظيفي والفعالية التنظيمية من خلال الاهتمام بميول العاملين واتجاهاتهم ومواقفهم، وبما أن أغلب العاملين هم نقطة ارتكاز المنظمات ومحور ديمومتها وبقائها، فقعد انصب اهتمام هؤلاء على دراسة ظاهرة الرضا الوظيفي. (حمزة & آخرون، 2019).

و حيث أن نجاح أي منظمة يرتبط ارتباطا وثيقا بنجاح موظفيها الذين يشكلون المحور الأساسي في ذلك النجاح ، مما يلزم بتوافر عوامل وأسباب تساعد على التكيف مع مختلف أبعاد عملهم ، وما يتبع هذا التكيف من إشباع للحاجات وإبراز للقدرات والطموحات الشخصية للموظفين ، وفقا لهذا المؤشر البسيط وجب على الإدارة في أي تنظيم الاهتمام بنفسية موظفيها بالتركيز على دراسة الرضا الوظيفي الذي أصبح ضرورة حتمية عند القادة ومشرفي الإدارات والمهتمين بالتطوير الإداري في المنظمة بين فترة وأخرى ، ليظل موضوعا للبحث وذلك لأسباب متعددة منها : التطور الدائم في التكنولوجيا والتعليم الأكاديمي ، زيادة درجة المنافسة وتأثير ذلك على شعور الموظفين بالرضا الوظيفي وفي سلوكهم في مراحل حياتهم وفقا للتغيرات في بيئة الأعمال بين فترة وأخرى (حسون، 2023) .

لذلك، يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي. وسنذكر بشكل موجز بعضًا من الدراسات السابقة:

1. دراسة رحمون (2013):

- هدفت الدراسة إلى معرفة مدى استيفاء بيئة العمل لعناصرها المادية مثل الإضاءة، التهوية، درجة الحرارة، التجهيزات المكتبية، والتعرف على العلاقة بين بيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي للإداريين في كليات ومعاهد جامعة باتنة، بالإضافة إلى تحديد الإيجابيات والسلبيات التي تنعكس على الأداء الوظيفي ومعرفة مدى رضا الإداريين عن بيئة عملهم الداخلية.

- منهج الدراسة حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي لجمع المعلومات وتحليلها.

- يتكون مجتمع الدراسة من الإداريين العاملين في كليات ومعاهد جامعة باتنة.

- بلغت عينة الدراسة (106) فردًا من الإداريين.

- متغيرات الدراسة كالآتي: -
- المتغير المستقل: بيئة العمل الداخلية (بعناصرها المادية: الإضاءة، التهوية، درجة الحرارة، التجهيزات المكتبية).
- المتغير التابع: الأداء الوظيفي للإداريين. كما تناولت الدراسة درجة رضا الإداريين عن بيئة العمل كعامل مرتبط بالأداء.
- نتائج الدراسة أظهرت أن التزام الإداريين بالقوانين واللوائح المتعلقة ببيئة العمل الداخلية التزام نسبي بنسبة 51% دائماً و35% بشكل متذبذب.
- كما أن الأداء الوظيفي للإداريين كان نسبياً؛ إذ أشار 76% من أفراد العينة إلى أنهم يبذلون الجهد دائماً، و22% أحياناً، مما يعكس أن مستوى الأداء العام أداء متوسط نسبي في ظل بيئة العمل الحالية.
- توصيات الدراسة خلصت إلى مجموعة توصيات أبرزها ضرورة تحسين بيئة العمل الداخلية بتوفير ظروف مادية ملائمة مثل الإضاءة والتهوية والتجهيزات، وتعيين الإداريين في مناصب تتوافق مع تخصصاتهم، وتعزيز الاتصال الإنساني والعلاقات الإيجابية داخل بيئة العمل، إلى جانب تطبيق نظام عادل للحوافز والمكافآت، وتأهيل القيادات الإدارية وفق أساليب علمية حديثة لرفع الأداء والرضا الوظيفي.

2. دراسة عباس (2018):

- هدفت الدراسة إلى بيان مدى تأثير ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للعاملين، من خلال تحليل العلاقة بين ضغوط العمل بمختلف مكوناتها ومستوى الرضا الوظيفي لديهم.
- منهج الدراسة هو المنهج البياني الوصفي (المنهج الوصفي التحليلي)، كما استخدم اختبار تحليل الانحدار المتعدد في التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة بهدف تحديد العلاقات بين المتغيرات.
- مجتمع الدراسة هو جميع العاملين في المؤسسة أو الجهة التي تم تطبيق الدراسة عليها
- عينة الدراسة: مجموعة من الموظفين الإداريين تم اختيارهم من مجتمع الدراسة، تم جمع بياناتهم عبر استبيان.
- متغيرات الدراسة كالآتي المتغير المستقل: ضغوط العمل (بأبعادها مثل الأجور والمكافآت، عبء العمل، العلاقات الوظيفية).
- المتغير التابع: الرضا الوظيفي للعاملين.

- نتائج الدراسة أظهرت وجود علاقة إيجابية بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي على مستوى علاقات المجاملة بين الزملاء.

أنه كلما ازدادت ضغوط العمل، ارتفع مستوى الرضا الوظيفي في بعض الجوانب الاجتماعية.

عدم وجود علاقة معنوية بين الأجور والمكافآت والرضا الوظيفي.

عدم وجود علاقة معنوية بين عبء العمل والرضا الوظيفي.

- توصيات الدراسة تمثلت في الدعوة إلى إجراء مزيد من البحوث حول ضغوط العمل وأهميتها في التأثير على الرضا الوظيفي ودوران العمالة.

الاهتمام بتحسين أساليب التعامل مع الموظفين، ولا سيما في الوظائف الدنيا، لما لذلك من أثر في تخفيف ضغوط العمل.

مراجعة نظام الأجور والمكافآت لضمان التوازن بين الجهد المبذول ومستوى التعويض.

الاهتمام بالتعليم والتدريب من خلال تقديم دورات عمل داخل المؤسسات الحكومية وتطبيق محتواها فعلياً في الممارسات اليومية.

تحسين بيئة العمل لتكون أكثر ملاءمة لأداء المهام بسهولة وأمان وتقليل المخاطر الوظيفية.

3. دراسة عثمان (2022):

- هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل والخدمات على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية في جامعة وادي النيل، من خلال تقييم مدى رضاهم عن بيئة العمل والخدمات المقدمة من إدارة الجامعة.

- اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لقياس العلاقة بين بيئة العمل والخدمات والرضا الوظيفي، باستخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات من أفراد العينة.

- يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة وادي النيل.

- عينة الدراسة تم توزيع (50) استبانة على عينة الدراسة، واستُعيدت جميعها، أي بنسبة استجابة (100%)، مما يشير إلى عينة كلية تمثل المجتمع الأصلي بالكامل.

- متغيرات الدراسة المتغير المستقل: بيئة العمل والخدمات المقدمة من إدارة الجامعة.
- المتغير التابع: درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- أظهرت النتائج أن إدارة الجامعة توفر المرونة الكافية والوصف الوظيفي الواضح لكل مسمى وظيفي.
- تتيح الجامعة للعاملين حرية التعبير عن آرائهم وأفكارهم، مما يعزز مشاركتهم الوظيفية.
- بشكل عام، بيئة العمل والخدمات المقدمة تساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.
- توصيات الدراسة كالاتي توفير أماكن عمل مناسبة لطبيعة المهام الأكاديمية وتهيئة بيئة صحية تشجع على الأداء الفعال.
- إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في التخطيط وصنع القرار بما يعزز شعورهم بالانتماء والمسؤولية تجاه المؤسسة.
- خلصت الدراسة إلى أن بيئة العمل والخدمات المقدمة من إدارة الجامعة تؤثر إيجاباً على درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة وادي النيل، حيث وقّرت الإدارة مرونة في العمل ووصفاً وظيفياً واضحاً وإتاحة حرية التعبير عن الآراء والمقترحات. وأوصت الدراسة بضرورة توفير أماكن عمل مناسبة وبيئة صحية، وتمكين العاملين من المشاركة في التخطيط وصنع القرار لرفع مستوى رضاهم الوظيفي.
- 4. دراسة ألبير & خليفة & إبراهيم (2018):
- هدفت الدراسة إلى معرفة قوة ودلالة العلاقة والتأثير بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل في مؤسسات التعليم العالي بجمهورية مصر العربية، بالإضافة إلى تحديد المقترحات المناسبة لتحسين بيئة العمل بما يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين.
- اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحثون الأساليب الإحصائية المتمثلة في تحليل الارتباط والانحدار لاختبار فرضيات الدراسة وتحليل العلاقات بين المتغيرات.
- تكوّن مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي بجمهورية مصر العربية.
- تكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس وأكاديمية القاهرة الجديدة، حيث تم توزيع (200) استمارة استبيان، وتم تحليل (174) استمارة صالحة بنسبة استجابة بلغت (78%).
- متغيرات الدراسة كالاتي المتغير المستقل: بيئة العمل الداخلية في مؤسسات التعليم العالي.

المتغير التابع: الرضا الوظيفي للعاملين (أعضاء هيئة التدريس).

- نتائج الدراسة دلت على وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الداخلية والرضا الوظيفي للعاملين.

وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على بيئة العمل، مما يؤكد العلاقة التبادلية بين المتغيرين.

- أوصت الدراسة بضرورة تفعيل مدونة السلوك الوظيفي لرفع دافعية العاملين

إجراء دراسات استكشافية لتطوير استراتيجيات تعزز الدافعية والرضا الوظيفي

وضع سياسات إدارية ملائمة للبيئة الفلسطينية لمواجهة الأزمات

توسيع نطاق البحوث المستقبلية لتشمل محافظات أخرى والقطاع الخاص الذي لزم يحظ بالاهتمام الكافي في الدراسات

السابقة

- خلصت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الداخلية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة

التدريس في مؤسسات التعليم العالي بمصر، مع وجود تأثير متبادل بين المتغيرين. وأوصت الدراسة بضرورة تحسين

بيئة العمل وتطوير الخدمات الجامعية بما يعزز رضا العاملين وجودة أداؤهم الأكاديمي.

5. دراسة الشريف & هويدي (2022):

- هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ضغوط العمل في مستوى الرضا الوظيفي لدى المدراء العاملين في وزارة المالية

بمدينة طرابلس، من خلال تحليل تأثير أبعاد ضغوط العمل المتمثلة في: صراع الدور، غموض الدور، عبء الدور،

وبيئة العمل.

- اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدما أداة الاستبيان لجمع البيانات الأولية من أفراد العينة، مع

توظيف الأساليب الإحصائية المناسبة عبر برنامج (SPSS) لتحليل البيانات واختبار الفرضيات.

- يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع المدراء العاملين في وزارة المالية بمدينة طرابلس.

- تكوّنت عينة الدراسة من (86) مفردة من المدراء العاملين بالوزارة، تم تحليل بياناتهم إحصائيًا بالكامل.

- متغيرات الدراسة كالاتي المتغيرات المستقلة: أبعاد ضغوط العمل وتشمل: صراع الدور، غموض الدور، عبء الدور، وبيئة العمل.

المتغير التابع: مستوى الرضا الوظيفي لدى المدراء العاملين في وزارة المالية بطرابلس.

نتائج الدراسة:

- نتائج الدراسة دلت على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل مجتمعة في مستوى الرضا الوظيفي لدى المدراء العاملين في وزارة المالية بطرابلس.

وأوضحت النتائج أن ضغوط العمل تفسر نسبة (63.9%) من التغير في مستوى الرضا الوظيفي.

لوحظ ارتفاع مستوى ضغوط العمل مقابل انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى المدراء العاملين في الوزارة.

- توصيات الدراسة كالاتي وضع إستراتيجية عامة وواضحة لمعالجة ضغوط العمل بالوزارة، تتناول مصادرها وأسبابها وطرق التعامل معها وتوجيهها نحو نتائج إيجابية.

تبني سياسة عادلة وشفافة في توزيع المهام والمسؤوليات وأعباء العمل بين الموظفين.

تهيئة بيئة عمل ملائمة تسهم في خفض ضغوط العمل وتحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الوزارة.

- أوضحت الدراسة أن ضغوط العمل مجتمعة تؤثر سلبًا بدرجة ذات دلالة إحصائية على الرضا الوظيفي لدى المدراء العاملين بوزارة المالية في طرابلس، حيث فسرت الضغوط نسبة 63.9% من التغير في مستوى الرضا الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة وضع استراتيجية شاملة لإدارة ضغوط العمل، وتوزيع المهام بعدالة، وتوفير بيئة عمل ملائمة تقلل الضغوط وتزيد من رضا العاملين.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تنطلق من هذه الدراسة مجموعة من المصطلحات التي تتمثل في:

بيئة العمل:

«بيئة العمل هي ... فضاء — مادي وعاطفي — يؤدي فيه الموظفون مهامهم اليومية. وهي مزيج من المكونات الثلاثة: البيئة المادية، والعاطفية/ النفسية، والاجتماعية.» (Perry, 2023).

«بيئة العمل تشمل الظروف المادية، النفسية، والاجتماعية التي يعمل داخلها الفرد في إطار مهني. تشمل عوامل مثل توزيع المكاتب، ثقافة الشركة، الديناميكيات بين الزملاء، وسياسات التنظيم.» (Prohance, 2024).

«بيئة العمل تُعرّف بأنها «السياق الديناميكي الذي ينفذ فيه الأفراد مهامهم، ويتأثر بعدة عوامل قد تمكّنهم أو تعيقهم» (shay, 2019).

«بيئة العمل هي «الإعداد، أو الحالة، أو ظرف مكان العمل» (Samudio et al., 2022).

الرضا الوظيفي:

"الرضا الوظيفي يُعرّف بأنه "حالة عاطفية ممتعة أو إيجابية، ناتجة عن تقييم الفرد لتجربته الوظيفية" (Montuori et al., 2022).

«الرضا الوظيفي يوصف بأنه 'مدى الشعور الذي يشعر به الموظف حيال وظيفته الحالية' أو بعبارة أخرى: مدى تلبية حاجاته ورغباته من العمل» (Das, 2024).

«الرضا الوظيفي يُعرّف بأنه تقييم شخصي عام لوظيفته باعتبارها إيجابية أو سلبية.» (Bhatnagar & Srivastava, 2012).

«الرضا الوظيفي يتم تعريفه بأنه «الموقف أو الشعور الإيجابي أو السلبي الذي يشعر به الفرد تجاه عمله» (Meier, 2015).

(Spector & Paul).

المنهجية وطرق البحث:

منهجية البحث المستخدمة في التحقيق حيث تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي، وذلك من خلال تطبيقها على مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث.

وتهدف المنهجية المتبعة في هذه الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف رئيسية، منها:

1. تحديد مكونات بيئة العمل: تحليل العوامل البيئية التي تؤثر على الموظفين، مثل الظروف المادية، العلاقات بين الزملاء، وأساليب الإدارة.

2. قياس مستوى الرضا الوظيفي: استخدام أدوات قياس موثوقة لتقييم مدى رضا الموظفين عن عملهم في المركز.

3. اختبار الفرضيات: الإجابة عن الأسئلة البحثية واختبار الفرضيات المتعلقة بالعلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي.

وسيتم استخدام استبيانات لجمع البيانات من عينة من الموظفين في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بمدينة الرياض، وسيتم اختيار العينة بشكل عشوائي لضمان تمثيل مختلف الفئات الوظيفية.

وحيث سيتم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية مناسبة، مثل تحليل التباين والانحدار، بهدف اختبار الفرضيات وتقديم استنتاجات مدعومة بالأدلة.

من خلال هذه المنهجية، تهدف الدراسة إلى تقديم رؤى قيمة حول كيفية تحسين بيئة العمل لتعزيز الرضا الوظيفي، مما يساهم في رفع مستوى الأداء العام للمؤسسة.

وبالنسبة إلى طرق البحث ستعتمد هذه الدراسة على المنهج الاستنتاجي، لما له من ملاءمة لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى تحليل العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي لدى موظفي مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث، والوصول إلى استنتاجات علمية مبنية على البيانات الميدانية.

وقد يستخدم الباحث الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات، نظرًا لما يتمتع به من مزايا في سهولة التوزيع، وفعالية في جمع معلومات كمية من عدد كبير من الأفراد في وقت قصير، مع الحفاظ على موضوعية الإجابات.

سيتم اختيار عينة عشوائية من الموظفين العاملين في المستشفى، وستشمل العينة أفرادًا من مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية، بهدف تحقيق التنوع والحيادية وضمان تمثيل شامل لمختلف وجهات النظر، مما يعزز من قدرة الدراسة على تعميم نتائجها ضمن حدودها.

وسيتم جمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة تساهم في تفسير أثر بيئة العمل على مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة.

وسيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS) لاختبار الفرضيات وتحديد دلالة العلاقات بين المتغيرات.

أدوات الدراسة:

يصف هذا القسم أدوات البحث التي سيتم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث. وعليه فقد اعتمد الباحث على المنهج الاستنتاجي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات.

سيتم تحليل البيانات التي سيتم جمعها إحصائيًا. يتضمن التحليل الإحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها إلى معلومات مفيدة. سوف يساعد هذا المنهج على كشف العلاقات الأساسية بين المتغير المستقل (بيئة العمل) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي) في (مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث)

حدود الدراسة:

سيتم اختيار عينة عشوائية ممثلة من موظفين من مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بمدينة الرياض، المملكة العربية السعودية.

الحدود الموضوعية:

تقتصر الدراسة على بيان واقع الإدارة في:

المتغير الأول بيئة العمل، مع التركيز على الأبعاد التالية:

- المهام والواجبات: تتعلق بتحديد الأدوار والمسؤوليات الملقاة على عاتق الموظفين، ومدى وضوح هذه المهام وتأثيرها على الأداء.

- بيئة العمل المادية: تشمل العناصر الفيزيائية مثل المساحات المكتبية، التهوية، الإضاءة، والأثاث، ومدى تأثيرها على راحة الموظفين وإنتاجيتهم.

- الهيكل التنظيمي: يتعلق بكيفية تنظيم المؤسسة، وتوزيع السلطة، والتسلسل الإداري، وكيف يؤثر ذلك على التواصل والفعالية داخل المؤسسة.

- بيئة العمل التكنولوجية: تركز على الأدوات والتقنيات المستخدمة في العمل، ومدى فعالية هذه التكنولوجيا في تسهيل المهام وتحسين الأداء.

المتغير الثاني الرضا الوظيفي:

- يتناول الرضا الوظيفي كمتغير تابع، ويدرس مدى رضا الموظفين عن جوانب مختلفة في بيئة العمل، ومدى تأثير الأبعاد المذكورة أعلاه على مستوى الرضا لديهم.

تركز هذه الدراسة على العلاقة بين الأبعاد الأربعة لبيئة العمل والرضا الوظيفي، مما قد يحد من استكشاف عوامل أو متغيرات أخرى قد تؤثر في هذه العلاقة.

الحدود البشرية:

تقتصر الدراسة على عينة من موظفي مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بمدينة الرياض، حيث سيتم اختيار عدد محدد من الموظفين من مختلف الأقسام والتخصصات.

الحدود المكانية:

تقتصر الدراسة على النطاق الجغرافي لمستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمنية:

ستجرى الدراسة خلال العام الدراسي 2025.

المراجع:

- صحي / مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث يُصنّف في المرتبة الـ 15 عالميًا ضمن قائمة أفضل 250 مؤسسة صحية لعام 2025. (د.ت) <https://www.spa.gov.sa/N2254902>.
- الثبتي، خ. م. (2023). أثر بيئة العمل على أداء الممرضين في القطاع الصحي السعودي، *Journal of Economics, Administrative and Legal Sciences (AJSRP)*.
- الشهراني، ف. ع. م. (2023). الرضا الوظيفي ودوره في التسرب الوظيفي لتمريض مراكز الرعاية الصحية الأولية بمحافظة بيشة. *المجلد 14، العدد 3*.
- بخيت أ. ع. خ. ب. (2024). أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية الأمانة العامة للحكومة – ولاية سنار. *مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال*, 1(7), 308-328.
- <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/245690>
- بن رحمون، سهام (2013). "بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي للإداريين" دراسة ميدانية بكلية جامعة باتنة. *مجلة علوم الإنسان والمجتمع*, 2(4), 221-203. <https://asjp.cerist.dz/en/article/48125>.
- أحمد البشير الشريف، & عبد القادر محمد هويدي. (2022). أثر ضغوط العمل في مستوى الرضا الوظيفي دراسة ميدانية بوزارة المالية بمدينة طرابلس. *الأستاذ*, 23.
- 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), 385-359.
- <https://doi.org/10.21608/jes.2019.143344>
- عباس. وئام الفاتح عمر (2023). ضغوط العمل وأثرها على الرضا الوظيفي دراسة حالة شركة أسوار للحراسة الأمنية. *بحث تكميلي للحصول على درجة الماجستير*.
- 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), 101-88. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.R080323>.
- العمري، ف. (2018). *دور بيئة العمل في تحسين الرضا الوظيفي*. *مجلة البحث العلمي*.

- محمد حسون. (2023). الرضا الوظيفي وعلاقته بفعالية الأداء في المناطق التربوية (المنطقة التربوية في شمال لبنان أنموذجًا). المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، (21). <https://doi.org/10.59735/arabjhs.vi21.97>
- محمد عبد العزيز خليفة وفانوس، نادر ألبير وسها إبراهيم. 2018. الرضا الوظيفي وعلاقته ببيئة العمل. مجلة العلوم البيئية، مج. 41، ع. 3، ص ص. 481-515. <https://search.emarefa.net/detail/BIM-1252391>

المراجع الأجنبية:

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). **The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan**. International Journal of Applied Engineering Research, 12(24), 15544-15550. https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf
- Perry, E. (2023, May 26). **Workplace Environments: Definition, Types, and Tips**. www.betterup.com. <https://www.betterup.com/blog/workplace-environments>
- Prohance, P. (2024). **What is Work Environment** | Prohance. ProHance. <https://www.prohance.net/glossary/what-is-work-environment.php>
- Shay, anthony. (2019). **Assistive Technology Service Delivery**. Elsevier.
- Rasli Samudin, N. M., Azman, N. S., Noor Azmi, M. N., Mohd Rizal, R. B., & Faizal, I. U. (2022). **A Review of Work Environment on Employee Productivity**. International Journal of Accounting, Finance and Business (IJAFB), 7(42), 102 – 109.
- Meier, Laurenz & Spector, Paul. (2015). **Job Satisfaction**. 10.1002/9781118785317.weom050093.
- Bhatnagar, K., & Srivastava, K. (2012). **Job satisfaction in health-care organizations**. *Industrial psychiatry journal*, 21(1), 75–78. <https://doi.org/10.4103/0972-6748.110959>
- Perry, E. (2023, May 26). **Workplace Environments: Definition, Types, and Tips**. www.betterup.com. <https://www.betterup.com/blog/workplace-environments>
- Shay, anthony. (2019). **Assistive Technology Service Delivery**. Elsevier.
- Rasli Samudin, N. M., Azman, N. S., Noor Azmi, M. N., Mohd Rizal, R. B., & Faizal, I. U. (2022). **A Review of Work Environment On Employee Productivity**. International Journal of Accounting, Finance and Business (IJAFB), 7(42), 102 – 109.

الاستبيان:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

إلى السادة الأكارم تحية طيبة وبعد،

أنا الطالب ياسر فؤاد طيار

تخصص ماجستير إدارة الأعمال بجامعة ميدأوشن

يسرني دعوتكم للمشاركة في هذا الاستبيان الذي يهدف إلى دراسة " أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي بالتطبيق على مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في المملكة العربية السعودية ".

أهدف من خلال هذا الاستبيان إلى جمع البيانات والمعلومات حول تجاربكم وآرائكم فيما يتعلق ببيئة العمل في المستشفى.

كما أنه ستكون إجاباتكم سرية تمامًا، وستُستخدم فقط لأغراض الدراسة، ولن يتم مشاركتها مع أي طرف ثالث.

أشكركم على وقتكم ومساهمتمكم القيمة في هذا البحث.

رابط الاستبيان:

<https://forms.gle/s75PDzVk7Njm55FSA>

ودمتم بكل خير،

ياسر فؤاد طيار

القسم الأول: - البيانات

المحور الأول: - معلومات عامة:

★ الجنس:

- ذكر
- أنثى

★ العمر:

30 أو أقل

أكثر من 30

★ المستوى التعليمي:

ثانوي أو أقل

درجة البكالوريوس

درجة الماجستير

درجة الدكتوراه

تمريض

طبيب مقيم

طبيب أخصائي

طبيب استشاري

★ سنوات الخبرة:

أقل من خمس سنوات

5- 10 سنوات

11-15 سنوات

16-19 سنوات

20 سنة فأكثر

القسم الثاني: - أبعاد الدراسة:

أبعاد المتغير المستقل "بيئة العمل":

المحور الثاني: بيئة العمل

رقم العبارة	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
البعد الأول:	المهام والواجبات					
1	يوزع حجم العمل بالتساوي بين الموظفين حسب الاختصاص					
2	يوفر المستشفى للموظفين جميع الخدمات للحد من ضغط العمل					
3	تقوم ثقافة المستشفى على احترام الالتزامات العائلية للموظفين					
4	يتلاءم وقت الدوام الوظيفي مع المتطلبات الشخصية للموظف					
البعد الثاني:	البيئة المادية	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	يتوفر لدى المستشفى المكاتب والأثاث اللازم لراحة الموظفين					
2	يتوفر في المستشفى الأجهزة والمعدات اللازمة للتنفيذ العمل بشكل كافي					
3	تتناسب مساحة المكتب مع عدد الموظفين					
البعد الثالث:	الهيكل التنظيمي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	تعمل الإدارة العليا على تطوير المستوى التنظيمي في المستشفى					

					يعتبر المناخ التنظيمي في المستشفى مهياً بصورة تمكن العاملين من أداء واجباتهم بكفاءة	2
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	بيئة العمل التكنولوجية	البعد الرابع:
					يتم مواكبة التطور التكنولوجي في المستشفى بشكل دوري ومستمر	1
					يتم تحديث البرمجيات المستخدمة في المستشفى بشكل مستمر لتسهيل سير العمل وحفظ الوقت	2

أبعاد المتغير التابع " الرضا الوظيفي ":

المحور الثالث: الرضا الوظيفي

رقم العبارة	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	يوجد نظام واضح للترقية والتقدم الوظيفي					
2	يعمل الموظفون في وظائف تناسب المؤهلات العلمية الحاصلين عليها					
3	يساهم الموظفون في المشاركة في اتخاذ القرارات					
4	تتوفر علاقة تواصل فعالة بين الموظفين بغض النظر عن مستوياتهم الوظيفية					