

أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي بالتطبيق على مركز الملك سلمان لأمراض الكلى

في مدينة الرياض ، المملكة العربية السعودية

(دراسة حالة)

إعداد الطالبة/

عائشة فؤاد طيار

إشراف /

د.فايز جراد

د.الفیصل عبد الحمید

العام الدراسي/

2025

حقوق الطباعة

حقوق الطباعة تمتلكها جامعة ميدأوشن

وجميع المحتويات هي ملكية للجامعة و مرخصة لها ومحمية بقوانين حقوق الطبع والنشر.

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الخلق سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أهدي هذا البحث :

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار إلى من علمني العطاء بدون انتظار أرجو من الله أن يمد في عمرك لترى ثمارا قد حان قطافها بعد طول انتظار وستبقى كلماتك نجوم اهتدي بها اليوم وفي الغد وإلى الأبد "والدي العزيز".

إلى ملاكي في الحياة إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان والتفاني إلى بسملة الحياة وسر الوجود إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى البشر "أمي الحبيبة".

إلى من بهم اكبر وعليهم اعتمد، إلى شموع حياتي إلى من بوجودهم اكتسب قوة ومحبة "إخوتي".

إلى مصدر قوتي ومُشجّعي و داعم طموحي ورفيق دربي إلى "زوجي الغالي".

إلى ينبوع الصدق الصافي ، إلى من كانت معي على طريق النجاح والخير "صديقتي".

وأسأل الله تعالى أن ينفع به الجميع.

والله ولي التوفيق.

الشكر والتقدير

أُعرب عن خالص الشكر والتقدير لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث العلمي الذي يحمل عنوان "أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي بالتطبيق على مركز الملك سلمان لأمراض الكلى في المملكة العربية السعودية".

أشكر بشكل خاص :

الأساتذة على توجيههم وتشجيعهم المستمر.

وأتوجه بالشكر إلى جميع المشاركين في الاستبيان، الذين قدموا تجاربهم وآرائهم القيمة، مما ساعد في إثراء هذا البحث.

إن مساهمتكم كانت محورية في فهم العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي،

ونأمل أن تسهم نتائج هذا البحث في تحسين الظروف المهنية وتحقيق بيئة عمل أكثر إيجابية.

ونتطلع إلى الاستفادة من نتائج هذا البحث في تطوير العمل وتعزيز الرضا الوظيفي في المؤسسات الصحية.

شكرًا لكم جميعًا.

جدول المحتويات

2	الإهداء
3	الشكر والتقدير
6	جدول الأشكال
8	جدول الجداول
9	مستخلص الدراسة
10	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
11	1.1. المقدمة :
13	1.2. مشكلة الدراسة :
14	1.3. أهمية الدراسة :
15	1.3.1. الأهمية النظرية :
15	1.3.2. الأهمية التطبيقية :
16	1.4. أهداف الدراسة :
16	1.5. أسئلة الدراسة :
17	1.6. فرضيات الدراسة :
18	1.7. نموذج الدراسة :
19	1.8. الدراسات السابقة :
22	1.9. المنطلقات النظرية للدراسة:
24	1.10. المنهجية وطرق البحث :
25	1.11. أدوات الدراسة :
25	1.12. حدود الدراسة :
26	1.13. الخاتمة :
27	2. الفصل الثاني:
28	2.1
28	2.2
28	2.2.1
28	2.2.2
28	2.2.3
28	2.2.4
28	2.3
28	2.3.1
28	2.3.2
28	2.3.3
28	2.3.4
28	2.3.5
29	2.4
29	2.4.1
29	2.4.2
29	2.4.3
29	2.4.4
29	2.5

29.....	2.5.1
29.....	2.5.2
29.....	2.5.3
30.....	3. الفصل الثالث :
31.....	3.1
31.....	3.2
31.....	3.2.1
31.....	3.2.2
31.....	3.3
31.....	3.4
31.....	3.4.1
31.....	3.4.2
31.....	3.4.3
31.....	3.5
31.....	3.5.1
32.....	3.5.2
32.....	3.6
32.....	3.6.1
32.....	3.6.2
32.....	3.7
32.....	3.8
33.....	4. الفصل الرابع :
34.....	4.1
34.....	4.2
34.....	4.3
34.....	4.3.1
34.....	4.3.2
35.....	4.4
35.....	4.5
36.....	5. الفصل الخامس :
37.....	5.1
37.....	5.2
37.....	5.3
37.....	5.4
37.....	5.5
37.....	5.5.1
37.....	5.5.2
37.....	5.5.3
37.....	5.5.4
37.....	5.6
38.....	قائمة المراجع
42.....	الملاحق
44.....	الاستبيان

جدول الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1	نموذج الدراسة ، (الباحث ، 2025)	17
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

جدول الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
42	جدول أدوات البحث المصدر: بواسطة الباحث (2025)	1
		2
		3
		4
		5
		6
		7
		8
		9
		10

مستخلص الدراسة

الهدف من الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى : تحديد أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي بالتطبيق على مركز الملك سلمان لأمراض الكلى في المملكة العربية السعودية في منطقة الرياض .

منهجية الدراسة:

نتائج الدراسة:

المساهمة النظرية: حيث تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات من خلال دراسة العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي. وتساهم هذه الدراسة في تعزيز المعرفة النظرية حول العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي، من خلال توفير تحليل شامل ومتكامل، مما يسهل على الباحثين والممارسين في هذا المجال فهم الديناميكيات المعقدة التي تؤثر على رضا الموظفين وأدائهم.

التطبيقات العملية: تقدم الدراسة توصيات للجهات ذات العلاقة في مركز الملك سلمان لأمراض الكلى حول أهمية بيئة العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي مما يرفع مستوى المنظمة .

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل _ الرضا الوظيفي _ المهام والواجبات _ بيئة العمل المادية _ الهيكل التنظيمي _ بيئة العمل التكنولوجية .

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 الرضا 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 أيضا 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 الأفراد 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 و النقاش 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.

و بعد 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. و من أهميتها التعرف على مختلف الفعاليات التي تبادر بها إدارة المؤسسة من أجل تحسين ظروف العمل، (العيد، 2018). في الواقع ، إن الدراسات والأبحاث و منذ 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.

و تتمثل إشكالية الدراسة في أنه ليس هناك اهتمام ببيئة العمل ، كذلك ليس هنالك معايير لقياس الرضا الوظيفي في المؤسسات العامة، (بخيت ،2023) . و أيضاً 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 و الحفاظ على رضاهم الوظيفي في ظل متطلبات العمل المتغيرة.

1.3. أهمية الدراسة :

تُعَدّ 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 و إنتاجيتهم ، و التي بدورها تؤثر على جودة الخدمات المقدمة للمرضى . و تعتبر بيئة العمل أحد أهم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للموظفين . حيث يهدف هذا البحث إلى تحديد هذه العوامل الموجودة في بيئة العمل و المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى موظفي مركز الملك سلمان لأمراض الكلى في مدينة الرياض . و من خلال فهم هذه العوامل ، يمكن تحسين بيئة العمل و تعزيز الرضا و الإنتاجية للموظفين في هذا المجال و يمكن أن يصبح لديها القدرة على إحداث تأثير إيجابي على كل من الموظفين و المرضى والمركز ككل ؛ و ذكر بخيت ، (2023) ، عن الأهمية في دراسته أنها تمكن المسؤولين من التعرف على أكثر العوامل المؤثرة إيجابيا على العاملين . و من الفجوات التي وجدناها في الدراسات السابقة نحاول أن نجد اقتراحات تساعد في حل المشكلة و سد الفجوات ؛

وتهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الآتي :

1.3.1. الأهمية النظرية :

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

1.3.2. الأهمية التطبيقية :

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 مركز الملك سلمان لأمراض الكلى بالرياض ، 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 في مركز الملك سلمان لأمراض الكلى بالرياض.

جذب المواهب: تُساهم بيئة العمل الإيجابية في جذب المواهب المتميزة للعمل في مركز الملك سلمان لأمراض الكلى بالرياض.

1.4. 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 أثر 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 .

1.5. أسئلة الدراسة :

الدراسة الحالية تهدف إلى 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 أسئلة 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؟

1.6. فرضيات الدراسة :

هدفت هذه الدراسة الى تحليل عدة فرضيات لفهم أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي ؛

وتم افتراض الآتي :

الفرضية الرئيسية : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية أن هناك علاقة ايجابية بين الرضا الوظيفي و بيئة العمل في مركز الملك سلمان لأمراض الكلى في الرياض.

ويتفرع منها مجموعة من الفرضيات الفرعية ؛

وتتمثل فيما يلي :

الفرضية الفرعية الأولى : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المهام والواجبات كأحد أبعاد بيئة العمل وما بين الرضا الوظيفي في مركز الملك سلمان لأمراض الكلى في الرياض.

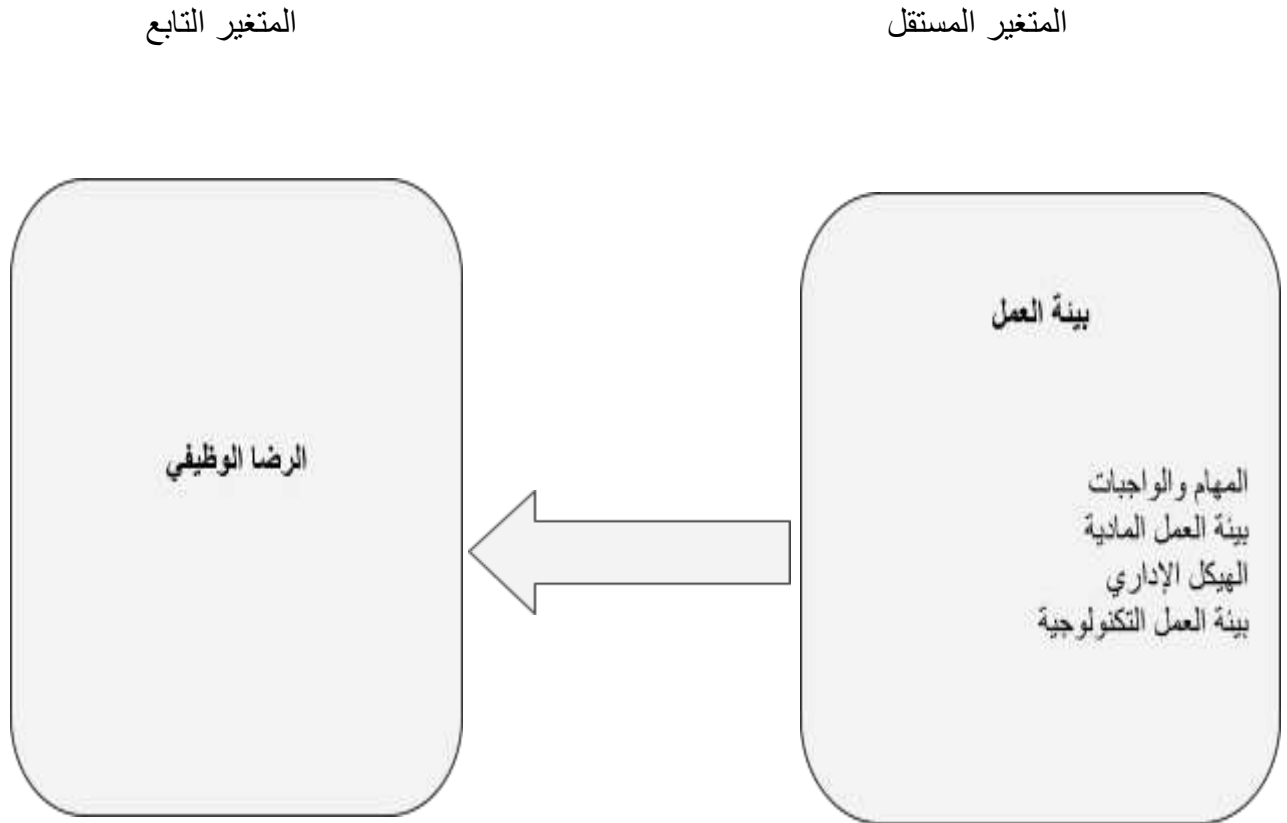
الفرضية الفرعية الثانية : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية كأحد أبعاد بيئة العمل وما بين الرضا الوظيفي في مركز الملك سلمان لأمراض الكلى في الرياض.

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

الفرضية الفرعية الرابعة : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لبيئة العمل التكنولوجية كأحد أبعاد 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 : (الباحث ، 2025)

1.8. الدراسات السابقة :

من الدراسات السابقة دراسة رحمون ، (2013) : تبين بيئة العمل الداخلية و أثرها على الأداء الوظيفي ، اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي ، من أجل جمع المعلومات و تحليلها فإن الباحث استخدم أداة الاستبيان ، شملت دراسة الباحث عينة من إداريين من كليات ومعاهد جامعة باتنة و بلغ عدد العينة (106) فرد ، و تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى استيفاء بيئة العمل لعناصرها المادية المكونة لها المتمثلة في : الإضاءة الجيدة ، التهوية والحرارة المناسبين ، التجهيزات المكتبية الملائمة والمساعدة للعمل . و معرفة العلاقة بين بيئة العمل الداخلية و الأداء الوظيفي للإداريين و معرفة الإيجابيات و السلبيات التي تنعكس على أدائهم الوظيفي . و كذلك معرفة مدى رضا الإداريين عن بيئة عملهم الداخلية بمعرفة مدى رضاهم عن عناصر المكونة لها الإدارية و المادية ، وقد أظهرت الدراسة التزام الإداريين بالقوانين واللوائح المتعلقة بالعمل في بيئة العمل الداخلية هو التزام نسبي بنسبة (51 %) بشكل دائم و نسبة (35 %) بشكل متذبذب و هو ما يعكس ان الاداء الوظيفي للعمال الاداريين في ذلك هو اداء نسبي ، يبذل الاداريون الجهد في أداء وظائفهم بشكل نسبي بنسبة (76 %) دائما و نسبة (22 %) أحيانا و هذا يعكس أن مستوى الأداء الوظيفي للإداريين في ظل الجهد الذي يبذلونه هو أداء نسبي .

و دراسة عباس ، (2018) : هدف هذا البحث لبيان مدى تأثير ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للعاملين من خلال جمع البيانات بالمنهج البياني الوصفي وتم استخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد في التحليل الاحصائي . أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين ضغوط العمل و الرضا الوظيفي على مستوى علاقات المجاملة . أن كلما ازدادت ضغوط العمل زاد الرضا الوظيفي ، توجد هناك علاقة إيجابية بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي ، كلما زادت ضغوط العمل زاد الرضا الوظيفي لا توجد علاقة إيجابية معنوية بين الأجور والمكافآت و الرضا الوظيفي و لا توجد علاقة إيجابية معنوية بين عبء العمل و الرضا الوظيفي. أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة : المزيد من البحوث في ضغوط العمل وعن مدى أهميتها في الرضا الوظيفي و في دولا ب العمل . الاهتمام بالتعامل الجيد مع الموظفين و خصوصا الوظائف الدنيا لأنه يؤثر كثيرا على إزالة ضغوط العمل ، الأجور والمرتبات والمكافآت تؤثر كثيرا على الحفاظ على مستوى الضغط العمل ، زيادة الاهتمام بالتعليم و تقديم دورات عمل في المؤسسات الحكومية . و اهتمام بتطبيق محتوى هذه الدورات في سير العمل، تحسين بيئة العمل بالشكل الذي يمكن الفرد من أداء عمله في سهولة ويسر ويجعله اقل عرضة للمخاطر و الأضرار .

وهناك دراسة عثمان ، (2022) : تناولت الدراسة أثر بيئة العمل والخدمات على درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة وادي النيل عن بيئة العمل والخدمات التي تقدم لهم من قبل إدارة الجامعة، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل والخدمات على درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وتم توزيع (50) استبانة على عينة الدراسة وقد تم الحصول على (50) استبانة أي بنسبة (100%) توصل إلى عدد من النتائج من أهمها: أن إدارة الجامعة تتيح للعاملين المرونة الكافية والوصف الوظيفي لكل مسمى وظيفي، إدارة الجامعة. تتيح للعاملين الحرية في التعبير عن أفكارهم ومقترحاتهم. وبناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة تم تقديم توصيات أهمها على إدارة الجامعة توفير المكان المناسب لطبيعة العمل وتوفير بيئة صحية للعمل. يجب على إدارة الجامعة إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في التخطيط واتخاذ القرار.

وأيضاً هناك دراسة ألبير & خليفة & إبراهيم (2018) : يهدف هذا البحث إلى معرفة قوة ودلالة العلاقة والتأثير بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل بمؤسسات التعليم العالي في جمهورية مصر العربية، وما هي أهم المقترحات لتحسين بيئة العمل لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين. ولتحقيق أهداف البحث تم تصميم استمارة استبيان توزع على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس و أكاديمية القاهرة الجديدة حيث تم توزيع (200) استمارة، وقد بلغ عدد الاستمارات التي أجري عليها التحليل الإحصائي (174) استمارة بنسبة (78%) ، وقد اعتمد البحث على عدد من الأساليب الإحصائية التي تتمثل في تحليل الارتباط وتحليل الانحدار لتحليل نتائج البحث واختبار فروضه، وقد توصلت نتائج البحث إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الداخلية والرضا الوظيفي، فضلاً عن وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على بيئة العمل .

كما قام الشريف & هويدي (2022) بدراسة : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ضغوط العمل في مستوى الرضا الوظيفي لدى المدراء العاملين في وزارة المالية بطرابلس؛ تمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي ما مدى وجود أثر لضغوط العمل من حيث (صراع الدور، غموض الدور، عبء الدور، وبيئة العمل) في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بوزارة المالية بمدينة طرابلس. اعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي بهذه الدراسة فكانت استمارة الاستبيان الأداة الرئيسية لجمع البيانات الأولية. تمثل مجتمع الدراسة في جميع المدراء العاملين بوزارة المالية بطرابلس حيث وزعت الاستمارات على عينة ممثلة للمجتمع قوامها (86) مفردة خضعت جميعها للتحليل باستخدام المقاييس الإحصائية المناسبة و بالاعتماد على برنامج الـ (SPSS) ؛ ووفقاً للبيانات المجمعة من الأفراد الخاضعين للدراسة خلصت الدراسة إلى وجود أثر

ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل مجتمعة في مستوى الرضا الوظيفي لدى المدراء العاملين بوزارة المالية بمدينة طرابلس حيث إن ضغوط العمل كانت مسئولة عن تفسير (63.9%) من التغير الحاصل في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بوزارة المالية بطرابلس. وارتفاع في مستوى ضغوط العمل لدى المدراء العاملين بوزارة المالية بطرابلس. وانخفاض في مستوى الرضا الوظيفي لدى المدراء العاملين بوزارة المالية بطرابلس. وفي ضوء هذه النتائج اوصت الدراسة بوضع إستراتيجية عامة وواضحة تتعلق بضغوط العمل التي قد تنشأ بالوزارة من حيث مصادرها ومسبباتها وطرق التعامل معها والتخلص منها وتوجيهها نحو الاتجاه الإيجابي. وتبني سياسة واضحة وعادلة ونزيهة فيما يتعلق توزيع المهام والمسؤوليات والأدوار وأعباء العمل على العاملين وخلق البيئة الملائمة لذلك ما ينعكس على مستوى رضا العاملين داخل الوزارة.

وتبين أن بيئة العمل المحفزة و الداعمة تساهم في زيادة الرضا الوظيفي و تحسين الأداء (الشمري، 2022). وتوفير سبل الراحة للعاملين وتذليل كل الصعاب التي تواجههم في أداء أعمالهم اليومية يؤدي إلى الحصول على أفضل نتيجة وأعلى قدر من الإنجاز والفرصة لاكتشاف قدرات ومواهب كل فرد من العاملين، لذلك ينصح بتحسين بيئة العمل الداخلية وتزويدها بمتطلبات العاملين من مكاتب وأجهزة وشبكات الإنترنت من أجل الحصول على أداء أفضل، ويتفق ذلك مع دراسة الشمري (2013) ، التي خلصت إلى أن بيئة العمل تؤثر على التزام العاملين خاصة عند توفير مقومات البيئة المادية التي توفر الراحة والهدوء للعاملين والمساعدة على التركيز أثناء فترة العمل وزيادة الولاء، حيث أن العوامل البيئية هي العوامل التي ترتبط بالبيئة وتؤثر على العاملين بالصورة التي تؤثر في رضاه عن وظيفته وعمله، ومنها (الانتماء الاجتماعي، والانتماء البيئي لبعض العاملين إلى الريف أو المدينة) ولها أثر واضح على درجة التكيف والاندماج في العمل، ونظرة المجتمع إلى الموظف ومدى تقديره لدوره، وما يسود هذا المجتمع من أوضاع بمؤسساته ونظمه وقيمه، كل ذلك يعكس تأثيره إيجابيا وسلبيا على اندماج الموظف وتكامله مع وظيفته (مستشهد به في ألبير & آخرون ، 2018).

وكذلك هناك دراسات أخرى أيضاً أشارت إلى أن تحسين بيئة العمل يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين ، (السيد، 2023).

1.9. المنطلقات النظرية للدراسة:

تنطلق من هذه الدراسة مجموعة من المصطلحات التي تتمثل في :

بيئة العمل:

مفهوم بيئة العمل: لقد تم تقديم العديد من التعريفات الخاصة ببيئة العمل نذكر منها: حيث بيئة العمل تُعرف بأنها هي المحيط المادي والاجتماعي و مجموعة الظروف والعوامل التي تؤثر على أداء الموظفين في مكان العمل (Chandrasekar, 2011) .

وأیضا تعرّف بيئة العمل بأنها هي البيئة التي يعمل فيها الأفراد داخل المنظمة الواحدة والإطار الذي يتم من خلاله إنجاز العمل . (رحمون , 2013) .

و يمكن تعريف البيئة بأنها الحيز الذي يمارس فيه البشر مختلف أنشطة حياتهم ، وضمن الأدبيات الإدارية هناك بيئة عمل داخلية وبيئة عمل خارجية ، (العبيدي ، 2013) .

تعتبر بيئة العمل أحد العوامل الرئيسية في تحفيز الإبداع الإداري و تحقيق الأهداف المنشودة في المؤسسات ، و بيئة العمل تشمل العوامل التي تؤثر على سلوك العاملين وأدائهم في المؤسسات ، و تتضمن العمليات و الإجراءات و الشروط الفيزيائية والاجتماعية التي يجدها العاملون في المؤسسات (Maslow, 1943) .

الرضا الوظيفي :

يعتبر مفهوم الرضا من أكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي غموضا ، ذلك لأنه حالة انفعالية يصعب قياسها و دراستها بكل موضوعية ، و لعل غموض هذا المفهوم هو الذي أدى إلى ظهور المئات من البحوث و الدراسات حول هذا الموضوع اختلافات ، حيث تعددت و اختلفت التعريفات التي حاولت تحديد مفهوم الرضا الوظيفي ، و يرجع التعدد و الاختلاف إلى وجهات النظر المختلفة التي حاولت تحديد هذا المفهوم ، (عبد الرازق، 2016) .

الرضا الوظيفي هو مفهوم متعدد الأبعاد يعكس مدى إيجابية الموظف تجاه وظيفته و بيئة العمل (Platis et al., 2015).

وهو " الحالة العاطفية الإيجابية الناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته أو خبراته في العمل " (Locke, 1976).

وبأنه " مدى إيجابية الفرد أو سلبيته تجاه وظيفته " (Spector, 1997).

وبحسب (Judge & Robbins, 2013), فإن الرضا الوظيفي هو " الشعور الإيجابي عن الوظيفة الناتج عن تقييم خصائصها ".

و ايضاً عرّفه (Herzberg, 2011) ، بأنه يشير إلى الإحساس بالرضا و الاستيفاء الذي يشعر به العامل تجاه العمل و الوظيفة و جودة المحيط و التركيبية التنظيمية. و أيضا إن الرضا الوظيفي دلالة على مستوى تمتع الفرد بالصحة النفسية المتوازنة وإن الرضا الوظيفي يعني حماسة الفرد للحياة والإقبال عليها والتمتع بها (نمر ، 2011 ، مستشهد به في حسون ، 2023) .

كما يعرفه (Angel, 2014) بأنه شعور ينتج من الموظف ليعبر عن خبراته الوظيفية ، وهو موقفه نحو ظروف العمل .

ومن خلال التعريفات السابقة نستنتج بأن للرضا الوظيفي عدة زوايا ووجهات نظر، فهناك من ينظر له من جهة إشباع الحاجات الفردية، وآخرون يعتقدون أنه مدى تقبل الفرد لوظيفته، وهناك من يرى بأنه انطباعات واتجاهات الفرد نحو الوظيفة ومكوناتها ؛ وعليه ذكر (ستي ، 2020) أنه يمكن القول أن الرضا الوظيفي يشمل النقاط التالية :

- حالة الارتياح والقبول عن إشباع الحاجات والرغبات التي توفرها الوظيفة وبيئة العمل، وبعبارة أدق حالة الارتياح وإشباع الحاجات والرغبات نتيجة الانتماء للمنظمة.
- ردود الفعل الإيجابية عن مدى تحقيق الوظيفة لأهداف وغايات الفرد.
- الرضا الوظيفي هو حكم و إدراك شخصي تجاه متغيرات وظروف معينة ، و بالتالي يمكن التأثير فيه إلى حد ما.
- الرضا الوظيفي يرتبط بالجودة الداخلية للحياة الوظيفية بصفة عامة.

و حدد Ginsberg ثلاثة أنواع من الرضا الوظيفي وهي:

1. الرضا الداخلي: وينبع من مصدرين المتعة النابعة عن انهماك الفرد في نشاط العمل واحساسه بالإنجاز ومن إحساسه بقدراته من خلال الانجاز .

2. الرضا الذاتي المصاحب : وهو ناتج عن الشروط النفسية والمؤسسية التي تصاحب عمل الفرد.

3. الرضا الخارجي : وهو مرتبط بالأجر وتوقعات الفرد المتعلقة بقيمه وأهدافه . (العبيدي، 2013).

1.10. 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 مركز الملك سلمان لأمراض الكلى.

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.

وقد تم استخدام استبيانات لجمع البيانات من عينة من الموظفين في مركز الملك سلمان لأمراض الكلى، و تم 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 الى طرق البحث اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الاستنتاجي، لما له من ملاءمة لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى تحليل العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي لدى موظفي مركز الملك سلمان لأمراض الكلى بمدينة الرياض، والوصول إلى استنتاجات علمية مبنية على البيانات الميدانية. وقد استخدم 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.

تم اختيار عينة عشوائية من الموظفين العاملين في المركز، وشملت 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. وقد تم جمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة تسهم في تفسير أثر بيئة العمل على مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة.

1.11. أدوات الدراسة :

يصف هذا القسم أدوات البحث التي تم 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 تم 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) و المتغير التابع (الرضا الوظيفي) في (مركز الملك سلمان لأمراض الكلى)

1.12. حدود الدراسة :

سيتم اختيار عينة عشوائية ممثلة من موظفين من مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية في مركز الملك سلمان لأمراض الكلى في مدينة الرياض ، المملكة العربية السعودية.

1.13. الخاتمة :

في الختام، يُعد فهم التأثير المتبادل بين بيئة العمل والرضا الوظيفي من المهمات الرئيسة في إدارة المؤسسات. ويُظهر هذا البحث أنّ الثراء الوظيفي يُجدّد العديد من الاستجابات العقلانية والوظيفية للعمل الذي تمارس في المؤسسات، وأثر بيئة العمل المواتية على تحفيز الإبداع الإداري للعاملين وتحسين الرضا الوظيفي. وبإمكان البحوث القادمة أن تعمل على استكشاف علاقات الخصائص الفردية للعاملين وكيفية تأثيرها على العمل والرضا الوظيفي.

2. الفصل الثاني:

.2.1

.2.2

.2.2.1

.2.2.2

.2.2.3

.2.2.4

.2.3

.2.3.1

.2.3.2

.2.3.3

.2.3.4

.2.3.5

.2.4

.2.4.1

.2.4.2

.2.4.3

.2.4.4

.2.5

.2.5.1

.2.5.2

.2.5.3

3. الفصل الثالث :

3.1

3.2

3.2.1

3.2.2

3.3

3.4

3.4.1

3.4.2

3.4.3

3.5

3.5.1

3.5.2

3.6

3.6.1

3.6.2

3.7

3.8

4. الفصل الرابع :

4.1

4.2

4.3

4.3.1

4.3.2

4.4

4.5

5. الفصل الخامس :

5.1

5.2

5.3

5.4

5.5

5.5.1

5.5.2

5.5.3

5.5.4

5.6

قائمة المراجع

المراجع العربية :

أبان عثمان عبد الرزاق*. (2005). الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية في عينة من معاهد بغداد. *(Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, 1(2)*

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

العبيدي, بشرى. (2013). دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية في معمل بغداد للغازات.

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>

بن رحمون, سهام. " بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي للإداريين" دراسة ميدانية بكليات جامعة باتنة. *Sciences de l'Homme et de la Société, [S.I.], v. 8, 8, 1, 2014. ISSN 2253-0347. Disponible à l'adresse : ><https://revues.univ-biskra.dz/index.php/fshs/article/view/156>>. Date de consultation : 13 août 2024*

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), 385-359. <https://doi.org/10.21608/jes.2019.143344>

روايح, & العيد. أثر بيئة العمل على أداء العاملين دراسة حالة مديرية التجارة لولاية ورقلة.

السيد، م. (2023). تحسين بيئة العمل وأثره على الرضا الوظيفي. مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، 28(2)، 54-70.

سيدأحمد، ستي. (2020). محددات الرضا الوظيفي وعلاقته بكل من الالتزام الوظيفي والنية في ترك العمل دراسة امبريقية لدى عينة من موظفي الإدارات العمومية لولاية سعيدة. ResearchGate.

الشمري، ن. (2022). دور بيئة العمل في تحقيق الرضا الوظيفي. مجلة الإدارة العامة، 17(2)، 89-112.

عباس. ونام الفاتح عمر. (2023). ضغوط العمل وأثرها على الرضا الوظيفي دراسة حالة شركة أسوار للحراسة الأمنية . بحث تكميلي للحصول على درجة الماجستير .

عبد الرازق، أيمن محمد، 2016 أثر الإصلاح الإداري على تنمية الموارد البشرية والرضا الوظيفي في بيئة العمل في الأجهزة الإدارية في مصر – دراسة تطبيقية، معهد الدراسات والبحوث البيئية – جامعة عين شمس

عريفي هيثم، & خلاف رابع. (2023). دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي.

(بن عبيدة، امين & صامت شامي، ايوب، 2017).

عكر، منى. (2020). الوظيفي الابداع تحقيق في العمل بيئة أهمية .

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)، 88-101. (ملحق)،

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.R080323>

محمد حسون. (2023). الرضا الوظيفي وعلاقته بفعالية الأداء في المناطق التربوية (المنطقة التربوية في شمال لبنان أنموذجًا). المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية،

<https://doi.org/10.59735/arabjhs.vi21.97>. (21)

محمد عبد العزيز خليفة وفانوس، نادر ألبير وسها إبراهيم. 2018. الرضا الوظيفي و علاقته ببيئة العمل. مجلة العلوم البيئية، مج. 41، ع. 3، ص ص. 515-481.

<https://search.emarefa.net/detail/BIM-1252391>

المدرس بشرى عبد العزيز العبيدي. (2013). دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية في معمل بغداد للغازات. *Journal of Baghdad College of Economic sciences University*, (36).

مركز الملك سلمان لأمراض الكلى (2024) , تاريخ الإتاحة 27 يوليو 2024 , الحساب الرسمي على تطبيق " :
"INSTAGRAM"

الحساب , (<https://www.instagram.com/saudikskc?igshid=weryqqquzmc0>),

الرسمي على تطبيق: " (X) " (<https://x.com/saudikskc>) " .

Ángel Calderón Molina, M., Manuel Hurtado González, J., Palacios Florencio, B., & Luis Galán González, J. (2014). Does the balanced scorecard adoption enhance the levels of organizational climate, employees' commitment, job satisfaction and job dedication?. *Management Decision*, 52(5), 983-1010

Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1-16. <https://www.ijecbs.com/January2011/N4Jan2011.pdf>

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2011). The motivation to work. Transaction Publishers.

PressMaslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370.

Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 480-487.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally.

الملاحق

جدول رقم (1) : جدول أدوات البحث

المتغيرات	الأبعاد	عدد الفقرات	المصدر
بيئة العمل	المهام والواجبات	4	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
	البيئة المادية	3	
	الهيكل التنظيمي	2	
	بيئة العمل التكنولوجية	2	
11			مجموع الفقرات
الرضا الوظيفي	الرضا الوظيفي	4	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
4			مجموع الفقرات

المصدر: بواسطة الباحث (2025)

الاستبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

إلى السادة الأكارم تحية طيبة وبعد،

أنا الطالبة عائشة فؤاد طيار

تخصص ماجستير إدارة مشاريع من جامعة ميدأوشن

يسرني دعوتكم للمشاركة في هذا الاستبيان الذي يهدف إلى دراسة " أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي بالتطبيق على مركز الملك سلمان لأمراض الكلى في المملكة العربية السعودية ".

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

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

أشكركم على وقتكم و مساهمتكم القيمة في هذا البحث.

رابط الاستبيان :

ودمتم بكل خير،

عائشة 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

☐ تمرّض

☐ 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 :

جدول رقم () استبيان نتائج تحليل أبعاد المتغير المستقل " بيئة العمل " :

المحور الثاني : بيئة العمل

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

					الهيكل التنظيمي	البعد الثالث :
					تعمل الإدارة العليا على تطوير المستوى التنظيمي في المركز	1
					يعتبر المناخ التنظيمي في المركز مهياً بصورة تمكن العاملين من أداء واجباتهم بكفاءة	2
					بيئة العمل التكنولوجية	البعد الرابع :
					يتم مواكبة التطور التكنولوجي في المركز بشكل دوري ومستمر	1
					يتم تحديث البرمجيات المستخدمة في المركز بشكل مستمر لتسهيل سير العمل وحفظ الوقت	2

جدول رقم () استبيان نتائج تحليل 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					



MIDOCEAN UNIVERSITY

Faculty of Management

Department / Project Management

The Impact of the Work Environment on Job Satisfaction

Applied to King Salman Center for Kidney Diseases

In Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia

(Case Study)

:Prepared by

Aisha Fouad Tayyar

:Supervised by

Dr. Alfaisal Abdelhameed Mohamed

Dr. Fayez Ali Jrad

:Year

2025

ABSTRACT

The aim of the study: This study aims to determine the impact of the work environment on job satisfaction, applied to the King Salman Center for Kidney Diseases in Riyadh, Saudi Arabia.

Study Methodology:

Study Results:

Theoretical Contribution: This study contributes to the literature by examining the relationship between the work environment and job satisfaction. It enhances theoretical knowledge regarding this relationship by providing a comprehensive and integrated analysis, facilitating researchers and practitioners in this field to understand the complex dynamics affecting employee satisfaction and performance.

Practical Applications: The study offers recommendations for relevant stakeholders at the King Salman Center for Kidney Diseases regarding the importance of the work environment and its relationship with job satisfaction, which increases the organization's overall effectiveness.

Keywords: Work environment, job satisfaction, tasks and responsibilities, physical work environment, organizational structure, technological work environment.

وفي الختام

الصلاة والسلام على نبينا محمد أشرف الانبياء والمرسلين

تم بحمد الله وفضله .