

## The effect of work environment conditions on the performance of workers in Lebanese private hospitals during the Lebanese financial crisis: the case of private hospitals in North Lebanon

Mr. Ghassan Fawaz Fathallah\*<sup>1</sup>, Co-Prof. Khaled Kamal-El-Din<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Jinan University | Lebanon

Received:

24/07/2023

Revised:

30/07/2023

Accepted:

10/08/2023

Published:

30/08/2023

\* Corresponding author:

[ghassan.fathallah@hotmail.com](mailto:ghassan.fathallah@hotmail.com)

**Citation:** Fathallah, GH. F., & Kamal-El-Din, KH. (2023). The effect of work environment conditions on the performance of workers in Lebanese private hospitals during the Lebanese financial crisis: the case of private hospitals in North Lebanon. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 7(8S), 88 – 101.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.S240723>

2023 © AISRP • Arab Institute of Sciences & Research Publishing (AISRP), Palestine, all rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

**Abstract:** The aim of this research is to determine the effect of work environment conditions on the performance of workers in Lebanese private hospitals in North Lebanon during the Lebanese financial crisis. A sample of 95 employees of various positions in private hospitals in North Lebanon (Northern Hospital, Moawad Hospital, Our Lady Hospital, North Lebanon Hospital) was studied. The descriptive analytical approach was chosen for this research. The data was analyzed using the SPSS statistical program, and descriptive and analytical statistics were used in the analysis process. The results showed that there is a direct, statistically significant effect of the physical and behavioral conditions of the work environment on the performance of workers in private hospitals in northern Lebanon during the financial crisis in Lebanon.

**Keywords:** work environment conditions, material conditions, behavioral conditions, workers' performance, Lebanese private hospitals, Lebanese financial crisis, northern Lebanon.

### تأثير ظروف بيئة العمل على أداء العاملين في المستشفيات اللبنانية الخاصة خلال الأزمة المالية اللبنانية: حالة المستشفيات الخاصة في شمال لبنان

أ. غسان فواز فتح الله\*<sup>1</sup>، الأستاذ المشارك / خالد كمال الدين<sup>1</sup>  
<sup>1</sup> جامعة الجنان | لبنان

**المستخلص:** يهدف البحث إلى تحديد تأثير ظروف بيئة العمل على أداء العاملين في المستشفيات اللبنانية الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية اللبنانية. تمت دراسة عينة مكونة من 95 موظف من مختلف المناصب في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان (مستشفى الشمال مستشفى معوض مستشفى سيدة شمال لبنان). تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي لهذا البحث. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الإحصاء SPSS، واستخدمت إحصائيات وصفية وتحليلية في عملية التحليل. أظهرت النتائج أنه يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية للظروف المادية والسلوكية لبيئة العمل على أداء العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان.

**الكلمات المفتاحية:** ظروف بيئة العمل، الظروف المادية، الظروف السلوكية، أداء العاملين، المستشفيات اللبنانية الخاصة، الأزمة المالية اللبنانية، شمال لبنان.

## الإطار العام للدراسة

## 1.1. مقدمة الدراسة

يتأثر أداء الموظف بشكل كبير بعوامل بيئة العمل. إن هذه العوامل لها تأثير حاسم على أداء العاملين، سواء كان هذا الأداء مرتفعاً أو منخفضاً. ويتم تأثير هذه العوامل من خلال تنظيم العمل وإدارة الموارد البشرية، بحيث أحدثت التطورات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات تغييراً في عملية العمل، مما جعلها أكثر سهولة على الموظفين. يرتبط أداء الموظف بارتباطه بعمله. يعمل الموظفون بجدية أكبر ويصبحون أكثر كفاءة عندما يكونون راضين. تشمل العوامل الرئيسية في بيئة العمل النموذجية المكونات المادية والسلوكية. يتم تحديد المكونات المرتبطة بقدرة الموظفين على التواصل المادي مع بيئة المكتب من خلال مصطلح "البيئة المادية". لذا، تعتبر جودة بيئة المكتب شرطاً أساسياً لتحفيز وزيادة الإنتاجية وأداء الموظفين والعاملين (شارما وآخرون، 2016). يتأثر سلوك الموظفين داخل الشركة بدرجة ارتباطهم بها، بما في ذلك مدى تحفيزهم، وموقفهم الابتكاري، وانتظامهم في العمل، وعلاقتهم مع زملائهم والحفاظ على احترافيتهم. تعتبر ربحية الموظفين القضية الرئيسية في الوقت الحالي، وتتأثر بطرق مختلفة ببيئة العمل (ماتسون وآخرون، 2016). في الصناعات في البلدان النامية، تكون غالبية بيئات العمل مليئة بالمخاطر والضرر. ومع ذلك، فإن زيادة الأداء تتطلب بيئة عمل آمنة وصحية. للأسف، فإن التكاليف الإضافية التي يتطلبها ذلك لا تحفز معظم الرؤساء على تخصيص موارد كبيرة للحفاظ على بيئة عمل ممتعة (مويندوا وآخرون، 2016). يتأثر أداء الموظفين بعوامل متعددة، مثل تصميم الأثاث، وتوزيع التهوية، ومستوى الضوضاء والإضاءة، ودعم الإشراف، وموقع العمل، وأسلوب الاتصال، وتدابير السلامة من الحرائق (بهاتي، 2018). يتأثر الموظفون بشكل كبير ببيئة العمل وكل ما يتعلق بها، وتتألف بشكل رئيسي من معايير العمل، والتي تشمل جانبيين أساسيين: الجانب المادي والجانب النفسي. يضمن وجود مستشفى كبير ومنظم بشكل جيد تلبية احتياجات العاملين فيه. يتم تحقيق أقصى أداء من قبل الموظفين النشطين في المؤسسات الكبيرة. ويتم الحفاظ على قيمة المستشفى (كوندي وآخرون، 2016). يتعرض الموظفون العاملون في بيئة غير مستقرة وغير صحية لخطر الإصابة بأمراض مهنية نتيجة للتأثيرات السلبية للبيئة على أدائهم، مما يؤثر على إنتاجيتهم العامة. يواجه العاملون عواقب بيئية خطيرة في مواقع عملهم، وخاصة في المستشفيات، مما يعوق توفير المعدات الأساسية لأداء مهامهم (رازق وآخرون، 2018). تهدف هذه الدراسة إلى دراسة أداء العاملين في المستشفيات بوجود هذه العوامل المشتركة في البيئة المادية والسلوكية في مكان العمل. تم تقييم تأثير هذه العوامل على صحتهم الجسدية وتأثيرها على أدائهم خلال الأزمة المالية التي يشهدها لبنان. يتم تسليط الضوء في الجزء الثاني من الدراسة، بعد تحديد إطارها، على الإشكالية والأسئلة الفرعية والفرضيات التي تستند إليها الدراسة والمنهجية المتبعة.

## 2.1. مشكلة الدراسة

منذ أواخر عام 2019، يواجه لبنان واحدة من أخطر الأزمات الاقتصادية في تاريخ البلاد، بالإضافة إلى التوتر السياسي والاضطرابات الاجتماعية. فقد فرضت البنوك قيوداً على سحب الدولار، وارتفعت الأسعار بسبب ندرة العملة الأمريكية، بينما انخفضت قيمة الليرة اللبنانية. وعانى الكثير من اللبنانيين من مخاوف من تشديد الضوابط المالية أو تخفيض قيمة العملة، التي كانت مرتبطة بالدولار الأمريكي لمدة 22 عاماً. ونتيجة لذلك، صار من الصعب على المستشفيات تأمين المستلزمات والمعدات ومكافآت العاملين في الرعاية الصحية. ولقد أثرت هذه الأزمة بشكل سلبي على أداء العاملين في المستشفيات. ولذا تم اختيار مجال الدراسة في شمال لبنان، وخاصة في المستشفيات الخاصة بالشمال. وبالتالي، يمكن وصف مشكلتنا على النحو التالي: "إلى أي مدى تؤثر ظروف بيئة العمل على أداء العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان؟".

## 3.1. أهداف الدراسة

الهدف الأساسي لهذا البحث هو دراسة عناصر بيئة العمل والسلوك التي تؤثر على أداء الموظفين وفهم تأثيرات بيئة العمل والعوامل السلوكية على صحة العاملين في المستشفيات خلال الأزمة المالية في لبنان. كما سمحت هذه الدراسة بقياس تأثيرات صحة الموظفين على أدائهم. ومع ذلك، في معظم الأبحاث السابقة حول هذا الموضوع، نجد أنها تسلط الضوء فقط على حقيقة وجود تطور إيجابي، دون تفصيل كمي للتغيرات. ويعتبر الابتكار في هذا البحث هو النهج الذي يهدف إلى الحصول على تقييم كمي للنتائج.

## 4.1. فرضيات الدراسة

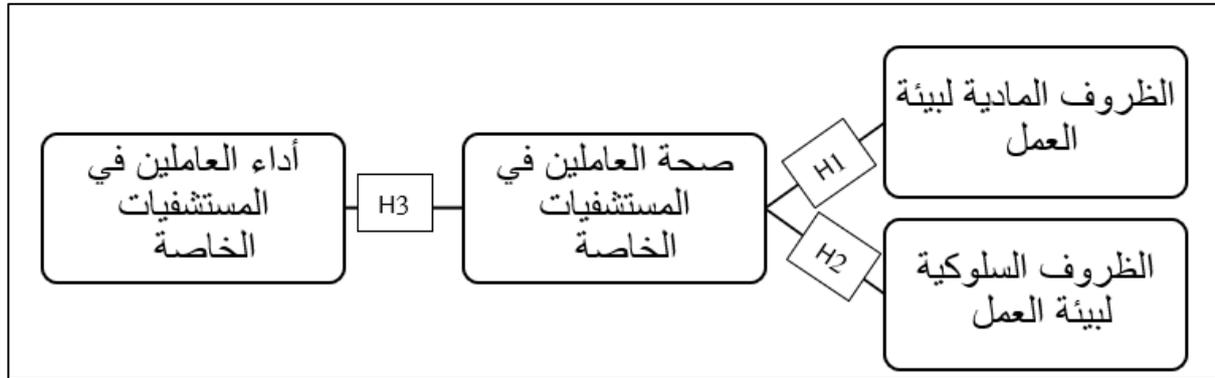
ستتم مناقشة ثلاث فرضيات لاحقاً من خلال المشكلات التي تنبع منها:

- الفرضية الأولى (H1): يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية للظروف المادية لبيئة العمل على صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان.
- الفرضية الثانية (H2): يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية للظروف السلوكية لبيئة العمل على صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان.
- الفرضية الثالثة (H3): يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لصحة الموظفين في العمل على أدائهم في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان.

### 5.1. نموذج الدراسة

بعد مراجعة للدراسات السابقة المتاحة تم تصميم نموذج للدراسة وذلك لتفسير أثر المتغير المستقل على المتغير التابع في ظل المتغير الوسيط، والشكل رقم (1) يوضح نموذج الدراسة:

رسم توضيحي 1: نموذج الدراسة



## 2. الإطار النظري

### 1.2. الأزمة المالية

الأزمة هي حالة غير متوقعة وتنشأ فجأة، وتعجز الجهات المعنية عن التنبؤ بها أو التحضير لها بما فيه الكفاية. تكون الأزمة عنيفة ومفاجئة. وبحسب التعريف، تُعرف الأزمة على أنها حالة أو مجموعة من الظروف التي تهدد أمن وبقاء وسمعة فرد أو شركة (جونونج وآخرون، 2010). وفقاً لخبراء صندوق النقد الدولي، فإن الأزمة هي أي فترة متتالية تشهد نمواً سلبياً أو انخفاضاً في النشاط الاقتصادي. يتم تعريف عدم الاستقرار المالي في المرحلة الأولى، وتلها الأزمة المالية. عندما تتداخل الاضطرابات في الأنظمة المالية مع تدفق المعلومات، يظهر عدم الاستقرار المالي ويعوق قدرة النظام المالي على القيام بوظيفته في توجيه الرأسمال إلى فرص استثمارية مربحة. يمكن أن يؤدي عدم الاستقرار المالي، إذا كان قوياً بما فيه الكفاية، إلى انهيار شبه كامل لآلية الأسواق المالية، وهذا ما يُعرف بعد ذلك بالأزمة المالية (باروس، 2011). ويُعرف أيضاً بالذعر المالي أو الانهيار الكبير، ويصف هذا المفهوم الأزمة المصرفية وأسبابها الرئيسية والأعراض التي تسبق ظهورها. يحدث ذلك عندما يواجه البنك زيادة هائلة وغير متوقعة في الطلب على سحب الودائع، مما يؤدي إلى أزمة سيولة داخل البنك وإذا تمت تلك الأزمة في البنوك الأخرى، فإنها تسبب أزمة مالية.

### 2.2. ظروف العمل

#### 1.2.2. بيئة العمل

نظراً لقضاء العمال الكثير من وقتهم في مكان العمل، فإن بيئتهم العملية لها تأثير كبير على حياتهم المهنية. ووفقاً للبحث، يمكن للموظفين الذين يشعرون بالرضا تجاه بيئة عملهم أن يكونوا أكثر أداءً متميزاً في عملهم. في دراسات سابقة، وجد الباحثون أن العوامل البيئية المختلفة مثل الضوضاء، والألوان، ودرجة الحرارة، وتصميم مكان العمل، واستخدام النباتات الداخلية، تؤثر جميعها على أداء الموظف ورفاهيته. وقد اقترحوا أيضاً إجراء بحوث مستقبلية لفهم العلاقة بين بيئة العمل وإنتاجية الموظف. وأشاروا إلى أهمية إجراء دراسات مقارنة بين بيئة مكاتب القطاع الحكومي والقطاع الخاص. وقد وجدوا أن بيئة العمل ضرورية لأنها تساعد الموظفين على التركيز بشكل صحيح على مهامهم، وبالتالي تحسن أدائهم وتزيد من إنتاجيتهم التنظيمية. يعمل توفر بيئة عمل جاذبة ومرغوبة على

تحسين الشروط التي يتعاون فيها الأفراد الذين يشتركون في مجموعة مشتركة من المهارات والكفاءات والمعرفة لتحقيق النجاح. وبالتالي، يجب أن تستثمر المنظمات بشكل أكبر لتوفير خدمات عالية الجودة لعملائها (قمر الزمان وآخرون، 2011).

#### 2.2.2. صحة الموظف

وفقاً لـ (كيلواي وآخرون، 2013)، ركزت الدراسة على قضايا الصحة المتعلقة بالعمل لمطوري البرمجيات في الهند والولايات المتحدة، وتوصلت إلى أن وقت الراحة وساعات العمل وممارسة التمارين الرياضية هي العناصر الرئيسية التي تؤثر على صحة الموظفين. كما وجدوا أن أبرز المشاكل الصحية التي يواجهها الموظفون في الهند والولايات المتحدة هي التعب العيني، والصداع، والإرهاق العام، وآلام الظهر. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية وأداء الموظف، وكذلك بين أداء مكان العمل وبيئة العمل. ووفقاً للدراسة، فإن مشاركة الموظفين ومساهماتهم تساهم في تحسين الأداء التنظيمي (شهرزاد وآخرون، 2013).

#### 3.2.2. أداء الموظف

يمكن تحفيز موظفي الشركة لتحقيق أقصى قدر من الأداء والإنتاجية بطرق متعددة، حيث يمكن أن تكون هذه الحوافز داخلية أو خارجية. يتم تقديم الحوافز الداخلية بانتظام لتحقيق الأهداف الصعبة، وقد تتضمن المكافآت الخارجية تقديرًا من المشرف أو مكافأة مالية (شاندراسيكار، 2011). يُعد تحفيز الموظفين لتحديد أهداف لأنفسهم نهجًا مفيدًا آخر يعزز أداءهم ويزيد من إنتاجية المنظمة. تحقيق الهدف يخدم غرضين أساسيين: تحسين سلوك الفرد وتحفيزه للعمل بجد لتحقيق النجاح (جورج، 2015). يحل الهدف المحدد مكان الهدف العام، وإنشاء أهداف طموحة بدلاً من أهداف سطحية يؤدي إلى نتائج أفضل. تعزز قبول الهدف وتمهد الطريق لتحقيقه من خلال وضع أهداف واقعية ومحفزة (جوشي وآخرون، 2011). يعتبر الموقف التنظيمي والعدالة عنصرين آخرين أساسيين لسلوك الموظف (فيمالاناثان وآخرون، 2013). وأظهرت الأبحاث السابقة أن العدالة التفاعلية، وهي عدالة التعامل بين الموظفين في مكان العمل، والعدالة الإجرائية، والتي تتعلق بإتقان صنع القرارات، والعدالة التوزيعية، والتي تنص على توزيع المكافآت والتكاليف بشكل عادل ومتساو بين أعضاء الفريق، هي ثلاثة جوانب رئيسية للعدالة التنظيمية (تشتوتيكامانكونج، 2019).

#### 4.2.2. البيئة الإنتاجية

وفقاً لدراسة سابقة، تُعد بيئة العمل في المكتب أمرًا ضروريًا في الشركات وتؤثر بشكل كبير على الموظفين بعدة طرق. إذا لم تكن البيئة التنظيمية تُجذب الموظفين وتمتلك تصورًا سلبيًا لمختلف جوانب بيئة العمل مثل معدلات الغياب والأداء والأمراض المرتبطة بالإجهاد والإنتاجية، فإن التزامهم يتراجع على مستوى منخفض، مما يؤثر على الإنتاجية والنمو التنظيمي. ومع ذلك، فإن البيئة التنظيمية الملائمة والأمنة والتي يمكن الاعتماد عليها تؤثر إيجابيًا على الأداء والإبداع والإنتاجية والالتزام والصحة المالية للموظفين، مما يؤثر بدوره على نمو المنظمة. وثانيًا، أظهرت الدراسة أن تحفيز الموظفين يتأثر ببيئة العمل بمرور الوقت (بهاتي، 2018).

### 3.2. الظروف البيئية المادية والسلوكية

وفقاً للدراسات السابقة، تم تصنيف بيئة العمل إلى نوعين: الجسدية والسلوكية. في إحدى الدراسات التي أجريت بواسطة جوناسيلان وزملائه (2012) في صناعة التحويل، تم التركيز على تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين. وتم اعتبار أداء الموظف كمتغير تابع، بينما تمت دراسة المتغيرات المستقلة الأخرى مثل العلاقات الشخصية، والمزايا المالية، ورفاهية الموظف، والسلامة، والتدريب والتطوير، والتوحيد، والإدارة التشاركية، والهدف والعقلانية، والإشراف، والتقدم المحتمل. تم اختيار المشاركين باستخدام تقنية أخذ العينات التدرجية ألفا بيتا. وعن طريق إجراء مقابلات مع 139 موظفًا، توصل الباحثون إلى أن سلوك المشرف، بالإضافة إلى البيئة المادية المنظمة بشكل جيد والمزايا الإضافية مثل أنواع المساعدة في العمل، لها تأثير كبير على أداء الموظفين (جوناسيلان وآخرون، 2012). في دراسة أخرى قام بها نهار الدين وزملاؤه (2013)، تم استكشاف العلاقة بين الأداء الوظيفي وأدوات العمل والبيئة المادية في مكان العمل ودعم المشرف. تم اختيار المشاركين من مجموعة متنوعة من الإدارات والمستويات التنظيمية، بما في ذلك المكاتب الاجتماعية ووحدات التصنيع ووحدات التعبئة والتغليف، باستخدام تقنية أخذ العينات التدرجية ألفا بيتا. تم جمع البيانات من 139 فردًا من أصل 200، وتم تحديد عدة نتائج وتداعيات من الدراسات السابقة حول بيئة العمل. وفقًا للدراسة التي قام بها جوناسيلان وزملاؤه (2012) في صناعة التحويل، تم التركيز على تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين. وتم اعتبار أداء الموظف كمتغير تابع، وتم دراسة المتغيرات المستقلة الأخرى مثل العلاقات الشخصية، والمزايا المالية، ورفاهية الموظف، والسلامة، والتدريب والتطوير، والتوحيد، والإدارة التشاركية، والهدف والعقلانية، والإشراف، والتقدم المحتمل. تم اختيار المشاركين باستخدام تقنية أخذ العينات التدرجية ألفا بيتا. ومن خلال إجراء المقابلات مع 139 موظفًا، توصل الباحثون إلى أن سلوك المشرف، بالإضافة إلى البيئة المادية المنظمة بشكل جيد والمزايا الإضافية مثل أنواع المساعدة في العمل، لها تأثير كبير على أداء الموظفين (جوناسيلان وآخرون، 2012). في دراسة أخرى قام بها نهار الدين وزملاؤه (2013)، تم استكشاف العلاقة بين الأداء الوظيفي وأدوات العمل والبيئة المادية في مكان العمل ودعم المشرف. تم اختيار المشاركين من

مجموعة متنوعة من الإدارات والمستويات التنظيمية، بما في ذلك المكاتب الاجتماعية و وحدات التصنيع ووحدات التعبئة والتغليف، باستخدام تقنية أخذ العينات التدرجية ألفا بيتا. تم جمع البيانات من 139 فردًا من أصل 200. وتم تحليل العلاقات باستخدام تحليل الانحدار. مما يعني أن الباحثين لم يجدوا تأثيرًا كبيرًا لسلوك المشرف على أداء الموظف. من النتائج الأخرى للدراسة، تبين أن المكونات السلوكية لبيئة العمل تفوق المكونات المادية في التأثير على أداء الموظف (لبليشي، 2012). تم إجراء العديد من الدراسات لاستكشاف تأثير البيئة المادية على مشاركة الموظفين وأدائهم وولائهم للشركة. في دراسة أخرى قام بها ساماراناياكي وزملاؤه (2012)، تم تحديد العلاقة بين السعادة في العمل والإدراك الشخصي للفعالية في العمل فيما يتعلق بالأهمية المتصورة للوظيفة.

#### 4.2 الظروف البيئية التي تؤثر على العاملين في العمل أثناء الأزمات المالية

##### 1.4.2. الظروف المادية لبيئة العمل وصحة العاملين في العمل أثناء الأزمات المالية

عندما ننظر إلى عنصر الرضا الوظيفي، يصبح بيئة المكتب قضية هامة. وتتضمن العديد من عناصر بيئة العمل الجوانب المهمة مثل ملاءمة الشخص للوظيفة، ودعم المشرف، وأنظمة المكافآت، وعبء العمل، والتدريب والنمو (رازق وآخرون، 2015). تم إجراء دراسة تنوعت في أساليبها بدءًا من المسح الوصفي المقطعي وصولاً إلى النهج النوعي، وأظهرت أن العديد من العوامل تم تحديدها كعوامل هامة، بما في ذلك ضغط العمل، وقلة الفرص، والدعم الاجتماعي، والمنح الدراسية، والسلامة، والاعتراف بالموظفين، وأن بيئة العمل تعتبر العامل الرئيسي الذي يؤثر على الرضا الوظيفي (عزيز وآخرون، 2015). فيما يتعلق بدراسة شاندراسيكار (2011)، استكشف بيئة العمل من خلال دراسة عدة أنواع من المؤسسات الحكومية، وتم التركيز على جودة أداء الموظفين في بيئة العمل التفاعلية للمؤسسة. تم تصنيف أنواع التنظيم إلى ثلاث مجموعات: الهندسة والإدارة وورش العمل. تم استخدام أسلوب أخذ العينات التدرجية العشوائية لجمع البيانات من 285 متدربًا. ووجدت نتائج الدراسة أن هناك سبعة عوامل لها تأثير على مواقف الموظفين تجاه مهام العمل. وأظهرت أن العوامل العاطفية لها تأثير كبير على مواقف الموظفين تجاه بيئة العمل. في نهاية المطاف، يمكن الاستنتاج أن بيئة العمل تلعب دورًا حاسمًا في تحقيق الرضا الوظيفي وأداء الموظفين. من خلال توفير بيئة ملائمة وداعمة وجذابة، يمكن للشركات تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم وولائهم للمنظمة. بالتركيز على عوامل مثل ملاءمة الشخص للوظيفة، ودعم المشرف، ونظم المكافآت، والسلامة، والتدريب والتطوير، يمكن للمنظمات تعزيز بيئة العمل الإيجابية وتحقيق النجاح المشترك للموظفين والشركة. بالتالي، ينبغي على الشركات الاهتمام بتحسين بيئة العمل وتطبيق استراتيجيات تحفيزية لتحقيق الأهداف المشتركة.

##### 2.4.2. الظروف البيئية السلوكية وصحة الموظف في العمل أثناء الأزمات المالية

لتحقيق أداء ممتاز وزيادة المشاركة والنجاح للموظفين، يتطلب توفير الأدوات المناسبة. يؤثر البيئة المادية السامة وعدم كفاية المعدات في العمل سلبيًا على مشاركة الموظفين وقدرتهم على البقاء في المنظمة لفترة طويلة بسبب عدم رضاهم الوظيفي واستدامتهم. يعتبر التعامل مع ظروف العمل والتحفيز والابتكار عوامل حاسمة لنمو الشركات والمؤسسات. على سبيل المقارنة، تعزز بيئة العمل المفتوحة مشاركة الفريق بشكل أفضل من خلال تعزيز التواصل وسهولة مشاركة المهام بين الأفراد. تحسن البيئات العمل المتميزة الإنتاجية التنظيمية وتعزز تعاون الموظفين، بالإضافة إلى إيجابية الموظفين تجاه العمل والرضا الوظيفي (كيلواي وآخرون، 2013). يعزز المشاركة في صنع القرارات التنظيمية أداء الموظفين، وتساعد برامج التدريب والتطوير المختلفة الموظفين على توليد أفكار جديدة ومبتكرة والمشاركة في تجارب جديدة. ووفقًا لـ (جوناسيلان وآخرون، 2012)، يكون أداء الموظفين أفضل عندما يتلقون تعويضًا يعكس خبراتهم ومهاراتهم.

##### 3.4.2. صحة العاملين في العمل وأدائهم أثناء الأزمات المالية

في دراستهم ومناقشتهم، تطرق (أوان وآخرون، 2015) إلى التحديات الرئيسية التي يواجهها مهندسو البرمجيات فيما يتعلق بالصحة. حددت الأبحاث الحديثة عدة جوانب تؤثر بشكل كبير على صحة المطورين، بما في ذلك أوقات الراحة المشتهرة وحصص اللياقة البدنية وغيرها. نظرًا لأن الدراسة كانت مرتبطة بشبه القارة الهندية، تم اختيار أكثر من 60 مطورًا من مختلف البلدان في تلك المنطقة، وتشير البيانات إلى أن الإجهاد العيني والتعب وآلام الظهر هي المشكلات الصحية الأكثر شيوعًا بين المطورين. وبالمثل، تشير الأبحاث الحالية إلى أن مستويات ضغط الدم والكوليسترول ومرض السكري ليست مقلقة للغاية في الوقت الحالي. توضح الدراسات الحديثة أن هناك عددًا متزايدًا من الأعراض المرتبطة بمشاكل صحية (جورج، 2015).

## 3. منهجية الدراسة

## 1.3. منهج الدراسة

نظرا لما يمثله موضوع البحث من أهمية من الناحية العلمية والعملية فإن دراسته تطلبت استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث اعتمد الباحث في بناء الإطار النظري للبحث على الأدبيات المتوفرة من كتب ودوريات وكذلك الاعتماد على شبكة الأنترنت، فيما اعتمد الباحث في الجانب الميداني على استمارة الاستبيان.

## 2.3. مجتمع الدراسة والعينة

يتكون مجتمع البحث من نظر الموظفين في مستشفيات خاصة تقع في شمال لبنان: مستشفى الشمال مستشفى معوض مستشفى سيدة شمال لبنان. حيث شملت العينة الموظفين في مختلف اقسام المستشفى وتكونت عينة الدراسة من 95 موظفًا. تتميز هذه العينة بتنوع خصائصها مثل العمر والجنس ومستوى التعليم والحالة الاجتماعية والدخل الشهري وسنوات الخبرة. في الواقع، يهدف الاستبيان إلى استهداف الأفراد القادرين على توظيف خبراتهم وتقديم نتائج مستدامة وأسباب صحيحة للبحث، بهدف دراسة تأثير ظروف بيئة العمل على أداء العاملين في المستشفيات الخاصة اللبنانية الخاصة خلال الأزمة المالية اللبنانية شمال لبنان. والاداة المستخدمة في الدراسة لجمع المعلومات هي الاستبيان .

## 3.3 مصادر الحصول على البيانات

لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على مصدرين أساسيين لجمع المعلومات. المصادر الأولية لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة تم اللجوء إلى وضع البيانات الأولية من خلال الاستبانة. تتمثل في الاستبانة، التي جاءت بعد مراجعة الجانب النظري والدراسات والأبحاث السابقة. المصادر الثانوية اعتمدنا في معالجة الإطار النظري للدراسة على مصادر البيانات الثانوية، والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والإنجليزية والفرنسية التي تناولت متغيرات الدراسة بالإضافة إلى الرسائل والدوريات التي تطرقت للموضوع، وذلك للتعرف على الأسس والطرق العلمية السليمة في الدراسات.

## 4.3 أداة الدراسة

تم من خلال الاستبانة أخذ وجهات نظر الموظفين العاملين في في مستشفيات خاصة تقع في شمال لبنان: مستشفى الشمال مستشفى معوض مستشفى سيدة شمال لبنان. قد تضمنت الاستمارة جزئين أساسيين، يتمحور الجزء الأول منها حول أسئلة هدفها الحصول على بيانات عامة عن العينة بغرض تعرف الخصائص الديمغرافية للعينة. اما الثاني فيتعلق بالمقاييس الخاصة بمتغيرات بحيث شملت العينة موظفين من مختلف الأقسام الإدارية والفنية داخل المستشفى ، وبعد الجمع والتدقيق وإدخال المعلومات على برنامج SPSS. هذا وقد أعدت الاستبانة بحيث يقوم المجيب بوضع إشارة أمام كل فقرة من الفقرات الخاصة بالمحور، إذ يوجد مقابل كل فقرة أعمدة تعكس خمسة مستويات للإجابة أو الموافقة من عدمه، ويمثل كل مستوى وزناً معيناً تصاعدياً من 1 إلى 5 وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، ويبين الجدول الآتي الإجابة وأوزانها:

جدول 1: أوزان الإجابة على أسئلة الاستبانة

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الباحث

## 5.3. صدق وثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات ومصداقية البيانات الواردة في الاستبانة المصممة، والذي على ضوءه يتحدد رفض أو قبول الاستبانة، فقد تم استخدام معامل كرونباخ (ألفا).

جدول 2: قيم معاملات الاتساق الداخلي باستخدام اختبار كرونباخ ألفا

المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات ( $\alpha$ )
الظروف المادية لبيئة العمل	5	70.8%
الظروف السلوكية لبيئة العمل	5	76.9%
صحة العاملين في المستشفيات الخاصة	5	75.6%

معامل الثبات ( $\alpha$ )	عدد الفقرات	المحور
79.9%	5	أداء العاملين في المستشفيات الخاصة

المصدر: SPSS

تشير ألفا كرونباخ للظروف المادية لبيئة العمل البالغة 70.8% الى وجود تناسق داخلي ممتاز بين خمسة الأسئلة. تشير ألفا كرونباخ للظروف السلوكية لبيئة البالغة 76.9% الى وجود تناسق داخلي ممتاز بين الأسئلة. تشير ألفا كرونباخ لصحة العاملين في المستشفيات الخاصة البالغة 75.6% الى وجود تناسق داخلي ممتاز بين خمسة الأسئلة. تشير ألفا كرونباخ لأداء العاملين في المستشفيات الخاصة البالغة 79.9% الى وجود تناسق داخلي ممتاز بين خمسة الأسئلة.

4. تحليل البيانات واختبار الفرضيات

1.4. الإحصاء الوصفي

تم تحليل البيانات الشخصية للمشاركين في الدراسة باستخدام الإحصاء الوصفي لعينة الدراسة، بهدف التعرف عليهم والاستفادة منهم.

جدول 3: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية (%)	التكرار	الجنس
21.1%	20	ذكر
78.9%	75	أنثى
100%	95	المجموع

المصدر: SPSS

تحليل الجدول يوضح توزيع الأفراد حسب الجنس. بناءً على هذا التحليل، يمكننا القول أن النموذج الذي تم دراسته يحتوي على 20 ذكرًا و 75 أنثى. يتمثل في الإناث النسبة الأكبر بنسبة 78.9% من العينة، بينما تشكل الذكور نسبة 21.1%.

جدول 4: توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية

النسبة المئوية (%)	التكرار	الفئة العمرية
4.2%	4	18-25
16.8%	16	26-35
70.5%	67	36-45
8.4%	8	> 45
100%	95	المجموع

المصدر: SPSS

تحليل الجدول يُظهر التوزيع العمري للعينة والنسب المئوية المتعلقة بكل فئة. من خلال تحليل هذه النتائج، يمكن القول بأن الفئة العمرية 36-45 (70.5%) تمثل النسبة الأكبر في العينة المدروسة، بينما الفئات العمرية الأخرى تشكل نسب أقل.

جدول 5: توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية (%)	التكرار	الحالة الاجتماعية
35.8%	34	متزوج
62.1%	59	أعزب
2.1%	2	مطلق
100%	95	المجموع

المصدر: SPSS

تحليل الجدول يُظهر التوزيع الاجتماعي للعينة والنسب المئوية المتعلقة بكل حالة اجتماعية. بناءً على هذا التحليل، يمكننا القول أن النموذج الذي تم دراسته يتضمن مجموعة متنوعة من الحالات الاجتماعية. تشكل حالة أكبر الأعزب نسبة في العينة بنسبة 62.1%، تليها حالة الزواج بنسبة 35.8%، وحالة الطلاق تشكل 2.1% من العينة.

جدول 6: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية (%)	التكرار	المستوى التعليمي
9.5%	9	بكالوريوس
90.5%	86	دراسات عليا
100%	95	المجموع

المصدر: SPSS

تحليل الجدول يُظهر التوزيع التعليمي للعينة والنسب المئوية المتعلقة بكل مستوى تعليمي. بناءً على هذا التحليل، يمكننا القول أن العينة المدروسة تتميز بتوزيع تعليمي واسع النطاق. يُلاحظ أن الأفراد الذين حصلوا على دراسات عليا يشكلون النسبة الأكبر في العينة بنسبة 90.5٪، في حين يشكل الأفراد الذين حصلوا على درجة البكالوريوس نسبة 9.5٪ من العينة.

جدول 7: توزيع أفراد العينة حسب الدخل الشهري

النسبة المئوية (%)	التكرار	الدخل الشهري
9.5%	9	أقل من \$٥٠
77.9%	74	بين ٥٠ و ١٠٠ \$
12.6%	12	أكثر من ٢٠٠ \$
100%	95	المجموع

المصدر: SPSS

تحليل الجدول يُظهر التوزيع المالي الشهري للعينة والنسب المئوية المتعلقة بكل فئة دخل. بناءً على هذا التحليل، يمكننا ملاحظة أن العينة المدروسة تتميز بتوزيع مالي متنوع. تشكل فئة الدخل بين 50 و 100 دولار أكبر نسبة في العينة بنسبة 77.9٪، تليها فئة الدخل أكثر من 200 دولار بنسبة 12.6٪. فئات الدخل الأقل من 50 دولار تشكل نسباً أقل في العينة بنسبة 9.5٪.

جدول 8: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

النسبة المئوية (%)	التكرار	الخبرة
9.5%	9	أقل من ٥ سنوات
37.9%	36	من ٥ إلى ١٠ سنوات
48.4%	46	من ١١ إلى ١٥ سنة
4.2%	4	١٥ سنة وأكثر
100%	95	المجموع

المصدر: SPSS

تحليل الجدول يُظهر توزيع الخبرة للعينة والنسب المئوية المتعلقة بكل فئة خبرة. بناءً على هذا التحليل، يمكننا ملاحظة أن العينة المدروسة تتميز بتوزيع خبرة متنوعة. تشكل فئة الخبرة بين 11 و 15 سنوات أكبر نسبة في العينة بنسبة 48.4٪، تليها فئة الخبرة بين 5 و 10 سنوات بنسبة 37.9٪، تليها فئة الخبرة الأقل من 5 سنوات بنسبة 9.5٪. 15 سنة وأكثر تشكل نسباً أقل في العينة 4.2٪.

2.4. اختبار معامل الارتباط

لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة تم استخدام معامل بيرسون للارتباط.

جدول 9: اختبار معامل الارتباط بين ظروف السلوكية لبيئة العمل وصحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال

الأزمة المالية في لبنان

صحة العاملين	ظروف المادية لبيئة العمل	
**818.	1	Pearson Correlation
000.	000.	Sig. (2-tailed)
95	95	N
1	**818.	Pearson Correlation
000.	000.	Sig. (2-tailed)
95	95	N

**\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

المصدر: SPSS

تحليل الجدول المعطى يُظهر العلاقة بين ظروف المادية لبيئة العمل وصحة العاملين العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان. يتم استخدام معامل الارتباط بيرسون لقياس قوة العلاقة بين المتغيرين والمستوى الإحصائي لهذه العلاقة. قيمة معامل الارتباط بيرسون بين ظروف المادية لبيئة العمل وصحة العاملين العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان هي 0.818. قيمة Sig. (2-tailed) للعلاقة بينهما هي 0.000، وهذا يعني أن العلاقة ذات دلالة إحصائية. وفقاً للجدول المعطى، يُظهر تحليل الارتباط بيرسون أن هناك علاقة إيجابية قوية بين ظروف المادية لبيئة العمل وصحة العاملين العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان. هذا يشير إلى أن ظروف المادية الجيدة في بيئة العمل ترتبط بصحة العاملين بشكل إيجابي.

جدول أداء العاملين 10: اختبار معامل الارتباط بين ظروف المادية لبيئة العمل وصحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان

صحة العاملين	ظروف السلوكية لبيئة العمل		
**687.	1	Pearson Correlation	ظروف السلوكية لبيئة العمل
000.	000.	Sig. (2-tailed)	
95	95	N	
1	**687.	Pearson Correlation	صحة العاملين
000.	000.	Sig. (2-tailed)	
95	95	N	

**\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

المصدر: SPSS

تحليل الجدول المعطى يُظهر العلاقة بين ظروف السلوكية لبيئة العمل وصحة العاملين العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان. يتم استخدام معامل الارتباط بيرسون لقياس قوة العلاقة بين المتغيرين والمستوى الإحصائي لهذه العلاقة. قيمة معامل الارتباط بيرسون بين ظروف السلوكية لبيئة العمل وصحة العاملين العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان هي 0.687. قيمة Sig. (2-tailed) للعلاقة بينهما هي 0.000، وهذا يعني أن العلاقة ذات دلالة إحصائية. وفقاً للجدول المعطى، يُظهر تحليل الارتباط بيرسون أن هناك علاقة إيجابية قوية بين ظروف السلوكية لبيئة العمل وصحة العاملين العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان. هذا يشير إلى أن ظروف السلوكية الجيدة في بيئة العمل ترتبط بصحة العاملين بشكل إيجابي.

جدول 11: اختبار معامل الارتباط بين صحة الموظفين في العمل وأدائهم في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان

صحة العاملين	أداء العاملين		
**716.	1	Pearson Correlation	أداء العاملين
000.	000.	Sig. (2-tailed)	
95	95	N	
1	**716.	Pearson Correlation	صحة العاملين
000.	000.	Sig. (2-tailed)	
95	95	N	

**\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

تحليل الجدول المعطى يُظهر العلاقة بين صحة الموظفين في العمل وأدائهم في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان. يتم استخدام معامل الارتباط بيرسون لقياس قوة العلاقة بين المتغيرين والمستوى الإحصائي لهذه العلاقة. قيمة معامل الارتباط بيرسون بين صحة الموظفين في العمل وأدائهم في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان هي 0.716. قيمة Sig. (2-tailed) للعلاقة بينهما هي 0.000، وهذا يعني أن العلاقة ذات دلالة إحصائية. وفقاً للجدول المعطى، يُظهر تحليل الارتباط بيرسون أن هناك علاقة إيجابية قوية بين صحة الموظفين في العمل وأدائهم في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال

الأزمة المالية في لبنان. هذا يشير إلى أن صحة العاملين في بيئة العمل ترتبط بأدائهم في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان بشكل إيجابي.

#### 3.4. اختبار الانحدار الخطي المتعدد

نستعرض جداول اختبار الانحدار الخطي المتعدد، حيث يوضح الجدول التالي المتغيرات المستقلة والمتغير التابعة:

جدول 12: المتغير التابع والمتغيرات المستقل

المتغير التابع	المتغير المستقل
صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان	ظروف المادية لبيئة العمل ظروف السلوكية لبيئة العمل

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

جدول 13: الإرتباط الخطي Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884a	.782	.777	.22346

a. Predictors: (Constant), ظروف المادية والسلوكية لبيئة العمل

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

تحليل النتائج يشير إلى وجود علاقة قوية وإيجابية بين المتغيرات المستقلة (ظروف المادية والسلوكية لبيئة العمل) والمتغير المعتمد (صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان) بنسبة تصل إلى 88.4%. وتشير قيمة R Square إلى أن حوالي 78.2% من تغير المتغير المعتمد يمكن شرحه بواسطة المتغيرات المستقلة في النموذج.

جدول 14: تحليل تباين خط الانحدار ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	16.436	2	8.218	164.573	.000b
	Residual	4.594	92	.050		
	Total	21.030	94			

a. Dependent Variable: صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان

b. Predictors: (Constant), ظروف المادية والسلوكية لبيئة العمل

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

تحليل النتائج يظهر أن النموذج يكون ذا قيمة إحصائية مهمة، حيث أن قيمة الاختبار F هي 164.573 وقيمة الاحتمالية (Sig.) صفر (0.000)، وهذا يشير إلى أن هناك علاقة إحصائية مهمة بين المتغيرات المستقلة المدرجة في النموذج والمتغير المعتمد. تظهر الجدول أيضاً توزيع المربعات، حيث يوجد مجموع المربعات الخاص بالتفسير (Regression) وهو يساوي 16.436 ومجموع المربعات الباقية (Residual) وهو يساوي 4.594 ومجموع المربعات الكلي (Total) وهو يساوي 21.030. هذه القيم تساعد في فهم مقدار التباين الذي يتم تفسيره بواسطة النموذج (التفسير) والتباين الذي لم يتم تفسيره (الباقى) والتباين الكلي.

جدول 15: تحليل تأثير المتغيرات المستقلة مع المتغير التابع Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.030	.195	.151	.880	
	ظروف المادية لبيئة العمل	.637	.056	.634	11.422	.000
	ظروف السلوكية لبيئة العمل	.329	.048	.383	6.894	.000

a. Dependent Variable: صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

تحليل النتائج يتعلق بنموذج الاستدلال الخطي الذي يقيس العلاقة بين المتغير المعتمد (صحة العاملين في المستشفيات

- الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان) والمتغيرات المستقلة المدرجة في النموذج. تتمثل النتائج وتفسيرها فيما يلي:
1. المعامل ثابت (Constant) له قيمة مقدارها 0.030 وهذا يشير إلى وجود تأثير ثابت أو أساسي غير قابل للتغيير على صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان
  2. ظروف المادية لبيئة العمل: له تأثير إيجابي بمقدار 0.637 وقيمة البيتا الموحدة تبلغ 0.634 هذا يعني أن تحسين ظروف المادية لبيئة العمل لبنان يساهم في زيادة صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية.
  3. ظروف السلوكية لبيئة العمل: له تأثير إيجابي بمقدار 0.329 وقيمة البيتا الموحدة تبلغ 0.383 هذا يعني أن تحسين ظروف السلوكية لبيئة العمل لبنان يساهم في زيادة صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية.

جدول 16: المتغير التابع والمتغيرات المستقل

المتغير التابع	المتغير المستقل
أداء العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان	صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

جدول 17: الارتباط الخطي Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 <sup>a</sup>	.513	.5080	.39121

a. Predictors: (Constant), صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

تحليل النتائج يشير إلى وجود علاقة قوية وإيجابية بين المتغيرات المستقلة (صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان) والمتغير المعتمد (أداء العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان) بنسبة تصل إلى 71.6%. وتشير قيمة R Square إلى أن حوالي 51.3% من تغير المتغير المعتمد يمكن شرحه بواسطة المتغيرات المستقلة في النموذج.

جدول 18: تحليل تباين خط الانحدار ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	15.013	1	15.013	98.091	.000b
	Residual	14.234	93	.153		
	Total	29.246	94			

a. Dependent Variable: أداء العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان  
b. Predictors: (Constant), صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

تحليل النتائج يظهر أن النموذج يكون ذا قيمة إحصائية مهمة. حيث أن قيمة الاختبار F هي 98.091 وقيمة الاحتمالية (Sig.) صفر (0.000). وهذا يشير إلى أن هناك علاقة إحصائية مهمة بين المتغيرات المستقلة المدرجة في النموذج والمتغير المعتمد. تظهر الجدول أيضاً توزيع المربعات، حيث يوجد مجموع المربعات الخاص بالتفسير (Regression) وهو يساوي 15.013 ومجموع المربعات الباقية (Residual) وهو يساوي 14.234 ومجموع المربعات الكلي (Total) وهو يساوي 29.249. هذه القيم تساعد في فهم مقدار التباين الذي يتم تفسيره بواسطة النموذج (التفسير) والتباين الذي لم يتم تفسيره (الباقى) والتباين الكلي.

جدول 19: تحليل تأثير المتغيرات المستقلة مع المتغير التابع Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.724	.305	2.376	.020
	صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان	.845	.085	.716	9.904

### a. Dependent Variable: أداء العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

- تحليل النتائج يتعلق بنموذج الاستدلال الخطي الذي يقيس العلاقة بين المتغير المعتمد (صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان) والمتغير المستقل المدرجة في النموذج. تتمثل النتائج وتفسيرها فيما يلي:
- المعامل ثابت (Constant): له قيمة مقدارها 0.724، وهذا يشير إلى وجود تأثير ثابت أو أساسي غير قابل للتغيير على أداء العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية.
  - صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان: له تأثير إيجابي بمقدار 0.845 وقيمة البيتا الموحدة تبلغ 0.716 هذا يعني أن تحسين صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان يساهم في زيادة أدائهم.

جدول 20: التحقق من الفرضيات المطروحة

مؤكد	0.000 < 0.05	الفرضية الأولى (H1): يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية للظروف المادية لبيئة العمل على صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان.
مؤكد	0.000 < 0.05	الفرضية الثانية (H2): يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية للظروف السلوكية لبيئة العمل على صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان.
مؤكد	0.000 < 0.05	الفرضية الثالثة (H3): يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لصحة الموظفين في العمل على أدائهم في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية في لبنان.

المصدر: من إعداد الباحث

### الخاتمة

يهدف فهم تأثير ظروف بيئة العمل على أداء العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية اللبنانية. تم تنفيذ هذه الدراسة. تم اعتماد منهجية منظمة ومنظمة جيداً للتعامل مع هذه المشكلة. تم استعراض الأدبيات المتعلقة بتعريف الأزمات وأنواعها، حيث تم التركيز بشكل خاص على الأزمة المالية وتحديد أنواعها ونظرياتها. بعد ذلك، تم التركيز على مفهوم ظروف العمل وتمثيل الظروف البيئية التي تؤثر على الموظفين في العمل خلال الأزمة المالية. تم استخدام المنهج الاستنتاجي لأن الفرضيات استندت إلى النظريات القائمة. تم وضع ثلاث فرضيات، الأولى تفيد بأن ظروف المادية لبيئة العمل لها تأثير كبير وإحصائي على صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية. الفرضية الثانية تفيد بأن ظروف السلوكية لبيئة العمل لها تأثير كبير وإحصائي على صحة العاملين في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية. الفرضية الثالثة تفيد بأن صحة الموظفين في العمل لها تأثير كبير وإحصائي على أدائهم في المستشفيات الخاصة في شمال لبنان خلال الأزمة المالية. تم استخدام الأسلوب الكمي لاختبار هذه الفرضيات، وتم جمع البيانات الكمية من خلال استبيان تم توزيعه على 95 موظفًا في ثلاثة مستشفيات في شمال لبنان، وهي CHN، معوض، وسيدة شمال لبنان. تم تحليل النتائج وتفسيرها باستخدام برنامج المعلومات SPSS. تم تفسير النتائج وتحليلها بناءً على البيانات الإحصائية المجمعة.

تم تأكيد الموثوقية والصحة لمتغيرات البحث من خلال نتائج اختبار التناسق الداخلي. أظهرت نتائج اختبار الارتباط وجود علاقة قوية وإيجابية بين المتغيرات المدروسة. تم تفسير أداء الموظف بنسبة 51.3٪ من صحته، وتم تفسير صحة الموظف بنسبة 78.2٪ من الظروف السلوكية والبدنية. تم التحقق بنجاح من صحة الفرضيات المطروحة. يعد بيئة العمل عاملاً مهمًا يؤثر على أداء الموظف في المنظمات. في بيئة الرعاية الصحية التنافسية، تكون الفوائد المالية وحدها غير كافية لتحقيق أعلى مستويات الأداء. بالإضافة إلى ذلك، يكون الجمع بين المكافآت المادية وغير المادية فعالاً في تحقيق مستويات أعلى من أداء الموظف وتحقيق الأهداف التنظيمية. يحتاج الموظفون العاملون في ظروف صعبة إلى بيئة عمل ملائمة وسلمية وتعاونية لتحقيق أعلى مستويات الأداء. العوامل المادية مثل التجهيزات التقنية والإضاءة المناسبة، والمكاتب النظيفة والخالية من الضوضاء، والكراسي المريحة تعتبر أيضًا عوامل بيئية مهمة يجب مراعاتها. توصلت الدراسة إلى أن كل هذه العوامل تلعب دورًا حاسمًا في تأثير صحة الموظف. بالإضافة إلى ذلك، تم اعتبار الاستراحات، والتفاعلات غير الإرادية، والبيئة الودية في مكان العمل عوامل سلوكية وبيئية تساهم في تحسين صحة الموظف، حيث يؤدي العقل والجسم السليمان إلى أداء أفضل للموظفين.

## حدود الدراسة

يعرض هذا البحث بعض القيود النظرية والمنهجية. من بين القيود النظرية هو غياب الدراسات السابقة في سياق تأثير ظروف بيئة العمل على أداء العاملين في المستشفيات الخاصة خلال الأزمة المالية في لبنان. بالنسبة للقيود المنهجية، يتمثل أحدها في عدد العينات والمستشفيات الصغيرة المستخدمة في الدراسة مقارنةً بالعدد الإجمالي للمستشفيات والعاملين في لبنان. كما تقتصر المنطقة المدروسة على شمال لبنان فقط. في الدراسات المستقبلية، يجب زيادة عدد المستشفيات والعاملين في مناطق متعددة من لبنان. يمكن أيضاً زيادة العينة أو إضافة المتغيرات الوسيطة في الدراسات المقبلة. يمكن استخدام طرق مختلفة لجمع البيانات في المستقبل، بما في ذلك استخدام استبيانات ذاتية الإجابة. تم تنفيذ هذه الدراسة في تصميم مقطعي، ويمكن أن تنظر الدراسات المستقبلية في تصميمات دراسات طولية، بالإضافة إلى استخدام مزيج من الأساليب الكمية والنوعية.

## توصيات الدراسة

- بناءً على تأثير ظروف البيئة العملية على أداء العاملين في المستشفيات اللبنانية الخاصة خلال الأزمة المالية في لبنان، وبناءً على الوضعية الحالية للمستشفيات الخاصة في شمال لبنان، يمكن تقديم التوصيات التالية:
- تقديم بيئة عمل آمنة وصحية: يجب أن توفر المستشفيات الخاصة في شمال لبنان بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين، وذلك من خلال ضمان حمايتهم من المخاطر الصحية وتوفير التدابير الاحترازية المناسبة
  - يجب تحسين ظروف العمل والتنظيم في المستشفيات الخاصة عن طريق توفير المعدات والموارد اللازمة للعاملين وتنظيم سير العمل بفعالية.
  - يجب تشجيع التواصل والتعاون بين العاملين في المستشفيات الخاصة، بهدف تعزيز التفاهم وفعالية حل المشاكل وتحسين العمل الجماعي.
  - من الضروري على المستشفيات الخاصة أن تولي اهتماماً كبيراً لتوفير فرص التطوير المهني والتدريب المستمر للموظفين، وذلك لتحسين مهاراتهم وتعزيز قدراتهم في مجال عملهم.
  - يجب أن توفر المستشفيات الخاصة الدعم النفسي والاجتماعي للموظفين خلال الأزمة المالية، من خلال توفير الاستشارة والدعم النفسي وتعزيز مستوى سعادتهم العامة.
  - التقييم والمتابعة للأداء: من المهم أن تقوم المستشفيات الخاصة في شمال لبنان بإجراء تقييمات ومتابعات دورية لأداء العاملين. يتم ذلك من خلال إجراء تقييمات دورية للأداء الفردي والجماعي، وتحليل النتائج واتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين الأداء.
  - تعزيز الابتكار والإبداع: يجب أن يتم تشجيع المستشفيات الخاصة على تعزيز الابتكار والإبداع في بيئة العمل، وذلك من خلال إقامة منصات لتبادل الأفكار وتعزيز المبادرة والتجديد في العمل.
  - تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية: يجب على المستشفيات الخاصة التركيز على تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين، من خلال توفير سياسات وبرامج تعزز الصحة النفسية والرفاهية الشخصية.
  - يتوجب على المستشفيات الخاصة في شمال لبنان تنمية استراتيجيات لمواجهة التحديات المالية التي تنشأ نتيجة الأزمة، من خلال إدارة الموارد المالية بفعالية والبحث عن مصادر تمويل بديلة.
  - يجب على المستشفيات الخاصة أن تخرّص على الاتصال المتواصل مع العاملين وتشجيعهم على المشاركة في اتخاذ القرارات وتنفيذ السياسات والإجراءات المتعلقة ببيئة العمل.

## المراجع

- أوان وآخرون. (2015). أثر بيئة العمل على إنتاجية الموظفين: دراسة حالة للبنوك وشركات التأمين في باكستان. المجلة الأوروبية للأعمال والإدارة، 7 (1)، 345-329.
- عزيز وآخرون. (2015). بيئة العمل والرضا الوظيفي بين المهنيين الصحيين العاملين في مستشفى رعاية تكافؤ في باكستان. مجلة كلية طب أيوب آباد، 27 (1)، 204-201.
- باروس، ت. (2011). الأزمة المالية الدولية 2008-2009 ومواجهتها للاقتصاد الكونغولي. جامعة ويليام بوث.
- بهاتي، ك. (2018). النموذج الوسيط للعلاقات المتبادلة بين العوامل الأربعة لبيئة العمل وأداء الموظفين وأداء المنظمات في المؤسسات الباكستانية. مجلة آسيا للعلوم الاجتماعية، 2 (3)، 180-176.

- تشاندراسيكار، ك. (2011). بيئة مكان العمل وتأثيرها على الأداء التنظيمي في المؤسسات الحكومية العامة. المجلة الدولية للحوسبة المؤسسية وأنظمة الأعمال، 19-1.
- تشيغوفي وآخرون. (2017). تأثير رضا العملاء على الولاء العملاء في قطاع البنوك. المجلة الدولية للهندسة العلمية والبحث، 5 (2).  
Doi: <https://bit.ly/2Ya2zrs>.3878-2347
- شويتيكامانكونج، ك. (2019). استخدام WBL كأداة لتحسين بيئة العمل ورفاهية الموظفين. المجلة البحثية الدولية للأعمال والاقتصاد، 3 (1)، 17-1.
- أثر بيئة العمل الداخلية على رفع مستوى أداء العاملين في المستشفيات - دراسة تطبيقية على قطاع المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض  
جورج، س. (2015). تحديد الأهداف ودافعية العاملين. IZA World of Labor. Doi: <https://doi.org/10.15185/izawol.178>
- جوناسونغ وآخرون. (2010). إدارة الأزمات في المنظمات الصينية والإستونية. مُسترد من  
<https://doi.org/10.1108/17506141011032981>
- كامارولزمان وآخرون. (2011). نظرة عامة على تأثير البيئة المكتبية الفيزيائية على الموظفين. مجلة بروسيديا للهندسة، 20، 262. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2011.11.164>
- كيلواي وآخرون. (2013). القيادة الإيجابية ورفاهية الموظفين. مجلة القيادة والدراسات التنظيمية، 20 (1)، 107-117.
- كوندو وآخرون. (2016). تأثير ممارسات الاحتفاظ بالموظفين على أداء الشركة المدرك والابتكار. المجلة الدولية للابتكار والتعلم، 19 (1).  
Doi: <https://doi.org/10.1504/IJIL.2016.073287>. 43-25
- ليلبيشي، د. (2012). أثر جودة بيئة العمل على إنتاجية الموظفين: دراسة حالة لبنك في تركيا. مجلة الأعمال والاقتصاد، 1 (1)، 38-49.
- الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة التفاعلية بين الارتباط الوظيفي وإبداع للعاملين (دراسة تطبيقية بمستشفيات جامعة المنصورة) 2023
- محبوب، ر. (2017). العوامل الرئيسية لجودة التقارير المالية في قطاع البنوك اللبنانية. مجلة الدراسات الأوروبية للأبحاث، 706-726.  
Doi: [doi.10.35808/ersj/922](https://doi.org/10.35808/ersj/922)
- ماتسون وآخرون. (2016). بيئة العمل واحتمالية المشاركة في السلوك الغير ملائم. سينتينس، 14، 24-26.
- مرعي وآخرون. (2019). دراسة عبر ثقافية للنية في استخدام الخدمات المصرفية عبر الهاتف المحمول بين العملاء اللبنانيين والبريطانيين: توسيع UTAUT2 بالأمان والخصوصية والثقة. التكنولوجيا في المجتمع. Doi: [10.1016/J.TECHSOC.2019.101151](https://doi.org/10.1016/J.TECHSOC.2019.101151)
- مويندوا وآخرون. (2017). تأثير الإشراف الداعم على تنفيذ عمليات إدارة الموارد البشرية: دراسة تدمج بين المنهجين الكمي والكيفي في تنزانيا. بحوث نظم الصحة والسياسة، 4 (1)، 1-9.
- ناهيا، م. (2020). لبنان في أزمة كاملة (ملاحظة). لبنان: BSI-Economics.
- هاردين وآخرون. (2013). عوامل بيئة العمل التي تؤثر على أداء الموظفين: دراسة حالة لميازو في ماليزيا. المجلة الدولية للبحوث والدراسات المستقلة، 2 (2)، 66-78.
- ضغوط العمل وتأثيرها على أداء العاملين في ظل جائحة كورونا دراسة ميدانية بمستشفى بوقرة بولعراس بكارية مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر "ل.م.د" دفعة: 2021
- رازيق وآخرون. (2015). تأثير بيئة العمل على رضا الوظيفة. مجلة بروسيديا للاقتصاد والتمويل، 23، 717-725. Doi: [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- سامارانايك وآخرون. (2012). ادراك الموظفين تجاه المراقبة الإلكترونية في مكان العمل وتأثيرها على رضا الوظيفة للمحترفين في مجال البرمجيات في سري لانكا. التكنولوجيا والمعلوماتيات، 29 (2)، 233-244. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.tele.2011.08.003>
- شاهزاد وآخرون. (2013). تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين: دراسة تطبيقية لشركات البرمجيات في باكستان. مجلة دراسات الأعمال الفصلية، 5 (2).
- شارما وآخرون. (2016). التوتر كوسيط بين تعارض العمل والحياة العائلية والصحة النفسية بين فريق التمريض: دور التحكم العاطفي. بحوث التمريض التطبيقي، 30، 268-275. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.01>