

The Impact of the Work Environment on the Performance of Nurses in the Saudi Healthcare Sector

Mr. Khalid Mansour Althobaiti^{*1}, Mrs. Amani Hassan Altherwi², Mrs. Haya Ali Almbrook², Mrs. Abrar Fawaz Alfayz²,
Mr. Obaid Ali Alkhairi³, Mr. Ali Hassan Mohammed Alrashdi⁴, Mr. Balkar Muhammad Abdullah⁵, Mrs. Badrah
Ibrahim Alzubaidi⁴, Mr. Abdullah Ali Hamzah Alkhiri⁴, Mr. Faris Sulaiman Aljaloud²

¹ Alamal Complex in Jeddah | KSA, ² Irada Mental Health Complex in Riyadh | KSA, ³ Al-Qunfudhah General Hospital | KSA, ⁴ Health of Al-Qunfudhah Governorate | KSA, ⁵ Duchess II Health Center / Al-Qunfudhah Health | KSA

Received:

21/09/2023

Revised:

02/10/2023

Accepted:

28/10/2023

Published:

30/12/2023

* Corresponding author:

A7lahum_40@hotmail.com

Citation: Althobaiti, KH.

M., Altherwi, A. H.,

Almbrook, H. A., Alfayz, A.

F., Alkhairi, O. A., Alrashdi,

A. H., Abdullah, B. M.,

Alzubaidi, B. I., Alkhiri, A.

A., & Aljaloud, F. S. (2023).

The Impact of the Work

Environment on the

Performance of Nurses in

the Saudi Healthcare

Sector. *Journal of*

Economic, Administrative

and Legal Sciences, 7(12),

87 – 101.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.L210923>

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-nd/4.0/)

Abstract: The study examined how various aspects of the work environment impact nurses' performance in Saudi government hospitals. It focused on dimensions like training, incentives, technological empowerment, work nature, conditions, and participation in decision-making. Using a descriptive-analytical approach, the study surveyed 112 nurses from hospitals in Riyadh, Jeddah, and Al-Qunfudhah. The findings showed that work environment dimensions had a significant influence, with an R-square value of 0.898, explaining 89.8% of the variation in nurse performance. The study also validated a model for predicting nurse performance based on overall work environment scores. In light of these findings, the study recommends enhancing hospital management strategies. This includes providing modern technology and medical equipment to improve job performance within the work environment. Additionally, the study suggests boosting motivation and empowerment among nurses to increase their sustainability and efficiency. It emphasizes the importance of hospitals addressing all work environment dimensions adequately to enhance nurses' ability to deliver high-quality healthcare services. This research underscores the critical role of the work environment in shaping nurses' performance in the Saudi healthcare sector.

Keywords: Work Environment - Nurse Performance - Healthcare Sector - Kingdom of Saudi Arabia.

أثر بيئة العمل على أداء الممرضين في القطاع الصحي السعودي

أ. خالد منصور الثبتي^{*1}، أ. أماني حسن الذروي²، أ. هيا علي المبروك²، أ. ابرار فواز الفايز²، أ. عبيد علي الخيري³، أ. علي حسن محمد الراشدي⁴، أ. بلخير محمد عبد الله⁵، أ. بدره ابراهيم الزبيدي⁴، أ. عبد الله علي حمزة الخيري⁴، أ. فارس سليمان الجلعود²

¹ مجمع الأمل بجدة | المملكة العربية السعودية، ² مجمع إرادة للصحة النفسية بالرياض | المملكة العربية السعودية، ³ مستشفى القنفذة العام | المملكة العربية السعودية، ⁴ صحة محافظة القنفذة | المملكة العربية السعودية، ⁵ مركز صحي دوق الثانية / صحة القنفذة | المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد بيئة العمل (التدريب، الحوافز، التمكين التقني، طبيعة وظروف العمل، المشاركة في اتخاذ القرار) على أداء الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بالقطاع الصحي السعودي من وجهة نظرهم، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهدافها، وبلغت عينة الدراسة على عدد (112) من الممرضين العاملين بمستشفى (الإيمان العام بالرياض، مجمع الملك عبدالله الطبي بجدة، مستشفى القنفذة العام) بالمملكة العربية السعودية، كما استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وفي ضوء ذلك توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها أن مربع معامل الارتباط المتعدد R square أو معامل التحديد يساوي (0.898) للمتغيرات المستقلة وهو: (أبعاد بيئة العمل) وهذا يعني أن هذا المتغير يفسر (89.8%) من التباين الكلي في أداء الممرضين في القطاع الصحي الحكومي بالمملكة العربية السعودية، كما تبين صلاحية النموذج للتنبؤ بأداء الممرضين من خلال الدرجة الكلية لأبعاد بيئة العمل. وفي ضوء النتائج توصي الدراسة بضرورة تعزيز استراتيجيات إدارة المستشفيات لضمان توفير التجهيزات التقنية الحديثة والمعدات الطبية الحديثة التي تعزز من أداء المهام الوظيفية بفعالية داخل بيئة العمل. وتعزيز مستوى التحفيز والتشجيع للممرضين ومنحهم سلطات أكبر وتمكينهم داخل المستشفيات لزيادة استدامة أدائهم وكفاءتهم. واهتمام إدارة المستشفيات بتوفير كافة أبعاد بيئة العمل بشكل مناسب بحيث يساهم في زيادة أداء الممرضين في تقديمهم أفضل الخدمات الصحية وبأعلى جودة.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل - أداء الممرضين - القطاع - الصحي المملكة العربية السعودية.

إن البيئة تؤثر بشكل كبير على أداء الأفراد، حيث يتفاعل الشخص مع الظروف المحيطة به ويتأثر بالبيئة التي يعمل فيها. وهذا يسلط الضوء على أهمية التوازن المشترك بين المسؤوليات المشتركة بين الفرد والبيئة المحيطة به، سواء كان ذلك في بيئة عمل تنظيمية محددة أم في بيئة حرة تتيح للأفراد الاستكشاف وزيادة الإنتاجية. لهذا السبب، من الضروري توفير بيئة عمل تشجع على الإنتاج وتعزز من الأداء، مع منح الموظفين درجة من الحرية والاستقلالية لتحقيق ذلك.

ففي الوقت الحالي، تزداد اهتمام المؤسسات ببيئة العمل التي يقوم فيها موظفونهم بأداء المهام المسندة إليهم. وأدركت هذه المؤسسات أن فهم بيئة العمل هو الطريق الأمثل لفهم المؤشرات التي تؤثر مباشرةً في سلوك ودوافع وأداء العاملين. إنها الوسيلة الرئيسية لتحسين الأداء الوظيفي وتطويره، وزيادة الكفاءة والإنتاجية عبر تلبية احتياجات الموظفين على الصعيدين النفسي والاجتماعي والمادي. كما وتعد بيئة العمل عاملاً أساسياً وحيوياً في إدارة وتنظيم إنتاجية المؤسسات. تتضمن هذه البيئة العناصر المهمة مثل الموقع الفعلي للمنشأة والموارد المتاحة للموظفين لأداء مهامهم وتحقيق الربحية. بالإضافة إلى ذلك، تشمل البيئة العوامل الخارجية التي تؤثر على المؤسسة، مثل المنافسين والمجتمع المحلي. ولهذا السبب، يجب مراعاة جميع هذه العوامل عند إنشاء وتشغيل أي مؤسسة، بهدف ضمان استمراريتها وتحقيق النجاح في السوق.

ويُعتبر قطاع الرعاية الصحية واحدًا من أهم القطاعات حيوية نظرًا للعدد الكبير من العاملين في هذا المجال. طبيعة بيئة العمل في مجال الرعاية الصحية تمتاز بتشابه مجموعة من العلاقات التي تؤثر بشكل كبير في تحقيق التوافق النفسي والرضا المهني للموظفين. وكلما ارتفع مستوى التوافق والرضا في مجال الرعاية الصحية، زاد أداء الفريق الطبي، وزادت جودة الخدمات الصحية المقدمة. وبالتالي، يمكن تحقيق رضا المرضى، وهذا هو الهدف النهائي للمؤسسات الصحية وقطاع الرعاية الصحية بشكل عام. وتُعتبر مهنة التمريض واحدة من المهن الصعبة والشاقة، ولهذا يتوجب على الممرضين أن يتمتعوا بالمهارات النفسية اللازمة لأداء مهامهم بشكل فعال. فالممرضون يتعرضون يوميًا لمستويات مختلفة من الضغوط النفسية في عملهم، ويتأثرون بتأثيرات البيئة المحيطة بهم. تزداد هذه الضغوط بشكل كبير عندما يكون هناك نقص في البيئة العملية التي تخفف من عبء مهام مهنة التمريض وتشجع على تحسين الأداء. وهذا التحسين في الأداء ينعكس إيجابًا على الخدمات الصحية التي تقدمها المؤسسات الصحية، ويؤثر بشكل مباشر على جودة هذه الخدمات.

فمهنة التمريض تتطلب أداء مهام كثيرة وهي واحدة من المهن الضاغطة على النفس. يجب على الممرضين التعامل مع العديد من المرضى، وهذا يجعلهم يواجهون ضغوطاً كبيرة. لذلك، يتعين على الممرضين أن يعملوا على التصدي لهذه الضغوط وتقليلها لزيادة الفعالية وتحسين جودة الخدمة الصحية التي يقدمونها للمرضى. وهذا يساعدهم على الحفاظ على توازن نفسي صحي وحالة صحية جيدة. ولكن هذا لن يتحقق إلا من خلال توفير بيئة عمل صحية مناسبة تلبي جميع احتياجات الممرضين. هذه البيئة يجب أن تكون مصممة لتعزز من أداء الممرضين وإنتاجيتهم، وتقدم لهم الدعم النفسي والمعنوي اللازم. وبالتالي، سيكون لديهم القدرة على تقديم الرعاية الصحية على أفضل وجه وضمان رضا المرضى.

لذلك، أصبح أمرًا ضروريًا للمؤسسات الصحية أن تولي اهتمامًا خاصًا لتطوير وتحسين أداء موظفيها بشكل دائم. ذلك من أجل ضمان تحقيق أعلى مستوى من الأداء والكفاءة والفعال. ونظرًا لأهمية بيئة العمل ودورها الفعال في أداء الممرضين في القطاع الصحي، تلخصت أهمية الدراسة في التعرف على أثر بيئة العمل على أداء الممرضين في القطاع الصحي السعودي.

مشكلة الدراسة:

نتيجة للتغيرات السريعة والتطورات العلمية والتقنية المستمرة، اشتدت المنافسة بين المنظمات، مما وضع تلك المنظمات أمام تحديات كبيرة. لذلك، كان من الضروري بالنسبة لهؤلاء المنظمات أن يبحثوا عن جميع العوامل التي تضمن لهم التفوق وتحقيق الأهداف المرجوة وزيادة الإنتاجية. وبالنظر إلى أن العنصر البشري هو الأكثر أهمية وهو المورد الأعلى لديهم، أصبح أمرًا بالغ الأهمية الاستفادة القصوى منه. ذلك يتم من خلال تلبية احتياجاته النفسية والاجتماعية والمادية. وهذا ينعكس بشكل إيجابي على رضا الموظفين وأدائهم وإنتاجيتهم. لهذا السبب، لاحظنا اهتمام المنظمات في السنوات الأخيرة بإنشاء بيئة عمل مناسبة تساهم في زيادة أداء موظفيها. وهو ما أكدته رباح ورجم (2018) دراسة بأنه بيئة العمل تؤثر بشكل إيجابي على أداء العاملين في المؤسسات، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتدريب الموظفين وتطوير أدائهم وتحفيزهم وتهيئة بيئة العمل بشكل دوري. وقد أوصت دراسة المطيري والحازمي (2023) بضرورة توفير بيئة عمل مناسبة داخل المستشفيات ما يساعد العاملين على أداء مهام عملهم المختلفة بكفاءة وفعالية. استنادًا إلى المعرض السابق، وبناءً على اهتمام المملكة العربية السعودية برأس المال البشري كما تمثله رؤية المملكة 2030، تركز هذه الدراسة على تحليل العوامل التي تؤثر في إنشاء بيئة عمل مناسبة للممرضين في قطاع الرعاية الصحية. يعتبر هذا أمرًا بالغ الأهمية لأنه يؤثر

بشكل كبير على أداء الممرضين داخل القطاع الصحي السعودي. وبالتالي، تكمن مشكلة الدراسة البحثية الحالية في فهم وتحليل تأثير بيئة العمل على أداء الممرضين في هذا القطاع الحيوي، لذا تلخص مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما أثر بيئة العمل على أداء الممرضين في القطاع الصحي السعودي؟

الأسئلة الفرعية:

- ما واقع بيئة العمل بالقطاع الصحي السعودي من وجهة نظر الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بالقطاع الصحي السعودي؟
- ما مستوى أداء الممرضين العاملين بالقطاع الصحي السعودي من وجهة نظر الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بالقطاع الصحي السعودي؟
- ما أثر أبعاد بيئة العمل (التدريب، الحوافز، التمكين التقني، طبيعة وظروف العمل، المشاركة في اتخاذ القرار) على أداء الممرضين العاملين بالقطاع الصحي السعودي من وجهة نظر الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بالقطاع الصحي السعودي؟

أهداف الدراسة:

- التعرف على واقع بيئة العمل بالقطاع الصحي السعودي من وجهة نظر الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بالقطاع الصحي السعودي.
- التعرف على مستوى أداء الممرضين العاملين بالقطاع الصحي السعودي من وجهة نظر الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بالقطاع الصحي السعودي.
- التعرف على أثر أبعاد بيئة العمل (التدريب، الحوافز، التمكين التقني، طبيعة وظروف العمل، المشاركة في اتخاذ القرار) على أداء الممرضين العاملين بالقطاع الصحي السعودي من وجهة نظر الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بالقطاع الصحي السعودي.

أهمية الدراسة:

- أولاً: الأهمية النظرية
 - تسهم الدراسة في الوقوف على مستوى الأداء لدى الممرضين العاملين بالقطاع الصحي الحكومي بالمملكة العربية السعودية، وتقديم الحلول التي تسهم في تحسين بيئة العمل، مما يزيد من مستوى الأداء لدى الممرضين في القطاع الصحي.
 - تسهم الدراسة في تقديم إطار نظري معمق حول مفاهيم بيئة العمل وأبعادها، والأداء، وتناول أثر أبعاد بيئة العمل في زيادة أداء الممرضين في القطاع الصحي السعودي.
 - إثراء المكتبات السعودية حول موضوع جديد عن أثر بيئة العمل على أداء الممرضين في القطاع الصحي السعودي.
- ثانياً: الأهمية العملية
 - تقديم الدعائم والتوصيات التي تسهم في تبني استراتيجية الإدارة الحديثة والتي تسمح بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، وتحسن بيئة وظروف العمل، وزيادة القدرة على الإنتاجية والمنافسة.
 - إبراز مدى تأثير أبعاد بيئة العمل (التدريب، الحوافز والمكافآت، التمكين التقني، طبيعة وظروف العمل، المشاركة في اتخاذ القرار)، في تطوير الفكر الإداري وزيادة الأداء والإنتاجية.
 - تسهم الدراسة في توجيه المسؤولين وصانعي القرار بالمؤسسات الحكومية السعودية بوجه عام، ووزارة الصحة بوجه خاص، إلى تحسين بيئة العمل لما لها من آثار إيجابية تسهم في تطوير أداء العاملين في المؤسسات الحكومية.

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: طبقت الدراسة في المملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: طبقت الدراسة في عام 1445هـ
- الحدود البشرية: طبقت الدراسة على عينة من الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بالمملكة العربية السعودية بمستشفى (الإيمان العام بالرياض، مجمع الملك عبدالله الطبي بجدة، مستشفى القنفذه العام).
- الحدود الموضوعية: اقتصر على دراسة " أثر بيئة العمل على أداء الممرضين في القطاع الصحي السعودي".

الإطار الدراسات السابقة والنظري

الدراسات السابقة

1- دراسة (المطيري والحازمي، 2023): بعنوان "أثر بيئة العمل على أداء العاملين دراسة تطبيقية في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة".

هدفت هذه الدراسة إلى فهم تأثير بيئة العمل التنظيمية على أداء موظفي وزارة الصحة في مستشفيات منطقة المدينة المنورة. ولتحقيق أهداف الدراسة، قام الباحثون باستخدام منهج وصفي تحليلي في إعداد هذه الدراسة، واستخدم استبانة كأداة لجمع البيانات. تم تنفيذ هذه الدراسة على عينة عشوائية تضم 395 موظفًا يعملون في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة المدينة المنورة. وبعد جمع البيانات، تم تحليلها باستخدام حزمة الإحصاء الاجتماعي (SPSS). أسفرت الدراسة عن عدة نتائج، من بينها: توافر عناصر بيئة العمل التنظيمية (مثل العلاقات مع الزملاء، والتكنولوجيا الحديثة، والقيادة النموذجية، والثقافة التنظيمية) بشكل كبير في مستشفيات منطقة المدينة المنورة. كما أظهرت النتائج تقييماً عالياً من قبل الموظفين في هذه المستشفيات بمتوسط يبلغ 3.85. وأظهرت النتائج تأثيراً إحصائياً ملحوظاً عند مستوى الدلالة ($a > 0.05$) لأبعاد بيئة العمل التنظيمية على الموظفين في مستشفيات منطقة المدينة المنورة. بناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بالإجراءات التالية: يجب توفير جميع المعدات الطبية الحديثة التي تساهم في تحسين كفاءة الخدمات الصحية المقدمة لجميع المرضى في مستشفيات منطقة المدينة المنورة. يجب زيادة التحفيز والتشجيع للموظفين داخل هذه المستشفيات، مما يساهم في استمرارهم في تقديم مهامهم الوظيفية بكفاءة. يجب العمل على توفير بيئة تنظيمية مناسبة داخل المستشفيات، لتمكين الموظفين من أداء مهامهم المتنوعة بكفاءة وفعالية.

2- دراسة (بني هاني والمشاقبة، 2021): بعنوان: "أثر بيئة العمل على الأداء التكيفي للعاملين في مستشفى الملك المؤسس عبدالله الجامعي في ظل جائحة فيروس كورونا"

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير بيئة العمل بمختلف أبعادها (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، المشاركة، القيادة، وطبيعة العمل) على الأداء التكيفي لموظفي مستشفى الملك المؤسس عبد الله الجامعي خلال جائحة فيروس كورونا. قام الباحثون باستخدام منهج وصفي تحليلي في هذه الدراسة، واشتملت مجموعة الدراسة على جميع الموظفين في المستشفى، بما في ذلك الكوادر الطبية والخدمات الإدارية الداعمة، وبلغ عددهم 2909 موظفًا. أما العينة الفعلية للدراسة، فتم اختيار عينة عشوائية من بينهم تضم أطباءً وممرضين وإداريين وفني أشعة وموظفي خدمات داعمة. تم توزيع 500 استبانة بعد إجراء التحكيم عليها على هذه العينة، وتم جمع 487 استبانة، وتم استخدام 462 استبانة منها في التحليل. بناءً على تطبيق اختبار معادلة الانحدار المتعدد على البيانات، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: هناك تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية لبيئة العمل بأبعادها المختلفة (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، المشاركة، القيادة، وطبيعة العمل) على أداء الموظفين وقدرتهم على التكيف في مستشفى الملك المؤسس عبدالله الجامعي خلال جائحة كورونا. وفي ضوء النتائج توصي الدراسة بأهمية تقديم دورات تدريبية للموظفين في مستشفى الملك المؤسس عبد الله الجامعي، لتعزيز قدراتهم على التكيف مع العمل عن بعد في حالات الطوارئ مثل جائحة كورونا.

3- دراسة (جدي ومناصرة، 2018): بعنوان: "أثر بيئة العمل المادية على أداء العاملين: دراسة حالة المؤسسة الصناعية ليند غاز الجزائر "وحدة ورقلة"

تهدف هذه الدراسة إلى فهم تأثير بيئة العمل المادية على أداء العاملين في وحدة ورقلة التابعة لمؤسسة ليند غاز الجزائر، التي تختص في صناعة الغازات الصناعية. تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم توزيعه على عينة مؤلفة من 36 عاملاً في المؤسسة المعنية. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج حزمة الإحصائيات للعلوم الاجتماعية (SPSS). تم استخدام منهج وصفي تحليلي لاختبار فرضيات الدراسة، وقد أسفرت الدراسة عن النتائج أهمها أن العاملين في مؤسسة ليند غاز الجزائر يتمتعون بمستوى متوسط من الأداء. يُشير البحث إلى أن اهتمام المؤسسة ببيئة العمل المادية يعتبر متوسطاً وغير كافي. يُظهر البحث أن هناك علاقة طردية قوية بين بيئة العمل المادية كمتغير مستقل وأداء العاملين كمتغير تابع. من بين عوامل بيئة العمل المادية، يُعتبر استخدامات العدد (المعدات) والأدوات الميكانيكية وأسطح العمل الأكثر تأثيراً على فعالية أداء العاملين. لا توجد علاقة إحصائية دالة بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول أداء العاملين وخصائصهم الشخصية. استناداً إلى هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة عقد دورات تدريبية لتطوير مهارات وقدرات العمال في التعامل مع بيئة العمل المادية بفعالية. تقديم مكافآت تحفيزية لتشجيع العمال على الابتكار والأداء المتميز. تعزيز وتطبيق قواعد السلامة والأمان في مكان العمل لتقليل حوادث الإصابة. تركيب أنظمة مراقبة لمراقبة وتنظيم المعدات والآلات في محيط العمل بشكل أفضل.

4- دراسة (Ojokuku and Sajuyigb, 2014): بعنوان: "أثر مشاركة الموظفين في اتخاذ القرار على أداء مجموعة مختارة من الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم في نيجيريا".

هدفت هذه الدراسة إلى فهم تأثير مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات على أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة في منطقة لاغوس في جنوب غرب نيجيريا. تضمنت العينة 129 موظفًا و27 مالكًا للشركات الصغيرة والمتوسطة المختارة بشكل عشوائي. تم توزيع الاستبيانات بشكل عشوائي وتم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية وصفية واستنتاجية. أظهرت نتائج الدراسة بشكل عام أن مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات لها تأثير إيجابي كبير ومعنوي على الأداء التنظيمي في الشركات الصغيرة والمتوسطة. ويمكن استخلاص من هذه النتائج أنه ينبغي على الشركات الصغيرة والمتوسطة في نيجيريا الانتباه إلى ممارسات إدارة الموارد البشرية المرتبطة بمشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات. وهذا يشير إلى أن زيادة مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات ستؤدي إلى تحسين النمو واستدامة هذه الشركات.

5- دراسة (Chandrasekar, 2011): بعنوان: "بيئة العمل وأثرها على الأداء التنظيمي في مؤسسات القطاع العام". هدفت هذه الدراسة إلى فهم تأثير بيئة العمل على معنويات وإنتاجية الموظفين، سواء كان ذلك تأثيرًا إيجابيًا أو سلبيًا. تم استعراض بيئة العمل في معظم الصناعات والتي تظهر بيئة غير آمنة وغير صحية، بما في ذلك محطات عمل سيئة التصميم، وأثاث غير مناسب، ونقص التهوية، وإضاءة غير مناسبة، وضوضاء مفرطة، ونقص في إجراءات السلامة في حالات الطوارئ مثل حرائق ونقص في معدات الحماية الشخصية. شملت العينة 285 استبانة توزعت على الموظفين، وتم استخدام البحث الوصفي لتحليل البيانات الأولية والثانوية. أظهرت الدراسة أن الأشخاص الذين يعملون في ظروف سيئة في بيئة العمل عرضة للأمراض المهنية، مما يؤثر على أدائهم. ونتيجة لذلك، تنخفض الإنتاجية بسبب بيئة العمل. كما أظهرت الدراسة أن جودة بيئة العمل لديها تأثير كبير على مستوى التحفيز والأداء للموظفين، وتؤثر أيضًا على تفاعلهم مع المنظمة وزملائهم في العمل. وهذا يؤثر بشكل كبير على مستوى الأخطاء والابتكار والتعاون بين الموظفين ومعدلات الغياب، بالإضافة إلى مدة بقائهم في الوظيفة. وبالتالي، يجب خلق بيئة عمل تعزز إنتاجية الموظفين وتحسين معنوياتهم لزيادة الأرباح للمؤسسات والشركات. يجب أن تتبنى الإدارة استراتيجيات لضمان بيئة عمل صحية وآمنة وتركز على تعزيز دافعية الموظفين وتحسين بنيتهم التحتية للعمل.

التعليق على الدراسة السابقة: لقد استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في العديد من العناصر من مفاهيم وأطار نظري ومنهجية بحث علمي، كما اتفقت الدراسة مع جميع الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وكذلك استفقت الدراسة مع الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج الوصفي، وقد تميزت الدراسة الحالية في تناولها موضع أثر بيئة العمل على أداء المرضين في القطاع الصحي السعودي. كما اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في وجود علاقة طردية (موجبة) ذات دلالة إحصائية ما بين الدرجة الكلية لأبعاد بيئة العمل والدرجة الكلية لأداء المرضين. مما يدل على أهمية بيئة العمل في القطاع الصحية لزيادة أداء المرضين وبالتالي زيادة الإنتاجية وزيادة جودة الخدمات الصحية المقدمة.

الإطار النظري

أ- بيئة العمل

بيئة العمل هي السياق الذي يتفاعل فيه المدير داخل المؤسسة، وهي عامل أساسي يؤثر بشكل كبير في قدرته على تحقيق أهدافه وتطلعاته. هذا التفاعل يكون خصوصًا ملحوظًا عندما تكون للبيئة العملية حدود ومعالم واضحة. فعندما تكون بيئة العمل الداخلية مؤثرة بشكل كبير على المدير، يمكن أن تؤدي ذلك إلى تأثير إيجابي على مستوى جهده ودافعه ومعنوياته. كما يمكن أن تسهم في زيادة مستوى رضاه وارتياحه وانتمائه للمؤسسة، وهذا بدوره يمكن أن يعزز قيم الالتزام والمسؤولية لديه. وتعتبر بيئة العمل مجموعة من العوامل والشروط التي تحيط بالمؤسسة وتتفاعل معها. هذه العوامل يمكن أن تكون قوى تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على أداء المنظمة وعملياتها. ببساطة، بيئة العمل تلعب دورًا محوريًا في تحديد كيفية توجيه وتوجيه الجهود داخل المنظمة، وتأثيرها يمتد إلى عدة جوانب من العمل، بما في ذلك جمع المعلومات وتنوع الأداء والاستفادة من الموارد. (خلفون وبودون، 2016، ص 11). بيئة العمل في المنظمة تعبر عن مجموعة شاملة من الموارد والعوامل المؤثرة في أداء المنظمة، حيث تتضمن الموارد البشرية والفنية والمالية والمعلوماتية، إضافةً إلى النظم والسياسات والإدارة والتجهيزات ومستوى التكنولوجيا وتصميم الأنشطة. يمكن تصنيف هذه العوامل إلى فئتين رئيسيتين: الأفراد والتقنيات، وذلك بما في ذلك التشريعات والتنظيم والموارد المادية والمالية. ويمكن تحويل هذه العوامل إلى أنشطة وأعمال إنتاجية وتسويقية ومالية تعمل بها المنظمة. وتلعب بيئة العمل دورًا حيويًا في تحديد كفاءة وأداء المنظمة بأكملها. يمكن للمنظمة أن تتحكم وتسيطر على هذه العوامل من خلال العديد من الإجراءات، بما في ذلك تقديم التدريب للموظفين وتحفيزهم من خلال تقديم

حوافز ومكافآت عادلة وملائمة. كما يجب أيضاً توفير ظروف العمل الملائمة، بما في ذلك الإضاءة ودرجة الحرارة وتصميم المكتب والنظافة في مكان العمل. بالإضافة إلى ذلك، تكنولوجيا المعلومات تلعب دوراً مهماً في تيسير العمل وتنظيمه، وتساهم في تحقيق الكفاءة والفعالية. وأخيراً، الأنظمة والتعليمات تلعب دوراً في توجيه سير العمل وتحديد القواعد والإجراءات اللازمة لإنجاز الأعمال الروتينية. في المجمل، تتكون بيئة العمل في المنظمة من مجموعة متعددة الأبعاد والعوامل التي تلعب دوراً حاسماً في نجاحها وأدائها. (الذبيات والقطاونة، 2020، ص11).

ب- أداء الممرضين

أداء الممرضين يتعلق بكيفية قيامهم بواجباتهم ومسؤولياتهم في مجال الرعاية الصحية. إن أداء الممرضين يشمل مجموعة من العناصر والمهارات التي يتعين عليهم تنفيذها بشكل فعال وفي الوقت المناسب لتقديم الرعاية الجيدة للمرضى. حيث يجب على الممرضون أن يستندوا إلى الأدلة الطبية والتوجيهات السريرية الحالية في ممارساتهم اليومية لضمان تقديم العناية الصحية الأمثل للمرضى. كما يجب أن يكونوا على دراية بمهارات التواصل الجيدة مع المرضى وأسرهم، ويجب أن يتفهموا احتياجات المرضى ويقدموا لهم المعلومات بشكل واضح ومفهوم. وجب أن يراقبوا حالة المرضى بعناية ويسجلوا المعلومات الضرورية حول حالتهم، ويقوموا بتقييم تقدم المرضى والرد على أي مشاكل أو تغيرات في حالتهم. كمت يتعين عليهم تنظيم وإدارة وقتهم بشكل فعال لضمان تلبية احتياجات المرضى وتقديم الرعاية في الوقت المناسب. كما يجب عليهم أن يتعاونوا مع أعضاء الفريق الصحي الآخرين، مثل الأطباء والممرضين الآخرين والأخصائيين الصحيين، لتحقيق أفضل نتائج للمرضى. كما يجب مهتمون بالعناية الشخصية للمرضى، مثل تغيير الضمادات وإعطاء الأدوية وتلبية احتياجاتهم الأساسية. والالتزام بمعايير الأخلاقيات المهنية والتعامل بلطف واحترام مع المرضى وأسرهم. لذا فإن أداء الممرضين يلعب دوراً حيوياً في تقديم الرعاية الصحية عالية الجودة وضمان سلامة المرضى وراحتهم. يتطلب هذا الأداء توجهاً مهنيًا وتدريبًا مستمرًا للتأكد من تحسين ممارستهم وتطوير مهاراتهم بمرور الوقت (المطيري والحازمي، 2023).

ج- أثر بيئة العمل على أداء الممرضين

إن بيئة العمل للممرضين في المستشفيات تلعب دوراً حاسماً في تأثير أدائهم وجودتهم في تقديم الرعاية الصحية للمرضى. فرب تسهم في الرضا والتفاعل الإيجابي مع المرضى، فبيئة العمل الإيجابية تعزز من رضا الممرضين عن العمل، مما يجعلهم أكثر انفتاحاً وتفاعلاً إيجابياً مع المرضى. الرضا بدوره يمكن أن يؤدي إلى تحسين جودة الرعاية، بالإضافة إلى أن بيئة العمل الصحية والأمنة تسهم في تقليل حدوث الأخطاء الطبية والحوادث في الرعاية الصحية. ذلك لأن الممرضين الذين يعملون في بيئة آمنة أكثر عرضة للتركيز وتقديم الرعاية بجودة عالية، كما تسهم بيئة العمل التي تقدم فرصاً للتطوير المهني والتحسين المستمر تشجع الممرضين على البقاء في وظائفهم لفترات أطول وتعزز من مستوياتهم من التحفيز. كما تسهم في تقديم الرعاية على أفضل وجه. الممرضون الذين يعملون في بيئة تشجع على التعلم والتطوير يكونون على دراية بأحدث الممارسات والأبحاث في مجالهم، كما تسهم بيئة العمل الداعمة والصحية تساهم في الحد من احتراق الممرضين والإجهاد النفسي، مما يؤدي إلى تحسين استدامتهم في مهنتهم وجودة الرعاية التي يقدمونها. فبيئة العمل الإيجابية والصحية للممرضين لها تأثير كبير على أدائهم وجودة الرعاية التي يقدمونها، وتوفير بيئة عمل داعمة وصحية يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على جميع جوانب مهنة التمريض (Hayes, 2012).

منهجية الدراسة وإجراءاتها

يعتمد الباحثون في الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتة لطبيعة وأهداف الدراسة، حيث يعتني المنهج الوصفي بدراسة الواقع مع الوصف الدقيق من ناحية الكيف والكم، ويُعرف المنهج الوصفي بأنه "نوع من الأبحاث التي من خلالها يمكن استجواب أفراد الدراسة وذلك للوصول إلى وصف الظاهرة التي يتم دراستها من حيث الطبيعة ودرجة الوجود فقط، وذلك بدون تجاوزه إلى دراسة العلاقة أو الاستنتاج للأسباب، وتم استخدام هذا المنهج لأنه يتفق مع طبيعة الدراسة، إذ يتيح للباحث من خلاله تحقيق أهداف الدراسة.

الدراسة الميدانية وإجراءاتها ومنهجيتها:

مجتمع الدراسة وعينتها:

يُعرف مجتمع الدراسة بأنه: جميع أفراد المجتمع الذي يسعى الباحثون إلى إجراء الدراسة عليه، بمعنى أن كل فرد أو وحدة أو عنصر يقع ضمن ذلك المجتمع يعد ضمناً من مكونات ذلك المجتمع. ويتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع الممرضين بالقطاع

الصحي الحكومي بالملكة العربية السعودية، حيث عمد الباحثون على تطبيق أسلوب العينة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة حيث بلغت عينة الدراسة (112) من الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بالملكة العربية السعودية.

خصائص أفراد عينة الدراسة:

وفيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة الشخصية والديموغرافية المتمثلة في:

تم تحديد عدد من المتغيرات الرئيسية لوصف أفراد عينة الدراسة، وتشمل: (الجنس، مكان العمل، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية التي حصلت عليها)، والتي لها مؤشرات دلالية على نتائج الدراسة، بالإضافة إلى أنها تعكس الخلفية العلمية لأفراد عينة الدراسة، وتساعد على إرساء الدعائم التي تُبنى عليها التحليلات المتعلقة بالدراسة، وتفصيل ذلك فيما يلي:

جدول رقم (1) توزيع أفراد عينة الدراسة وفق البيانات الشخصية والديموغرافية

النسبة	التكرار	العمر	
67	75	ذكر	الجنس
33	37	أنثى	
46.4	52	مستشفى الإيمان العام بالرياض	الوظيفة
33	37	مجمع الملك عبدالله الطبي بجدة	
20.5	23	مستشفى القنفذة العام	
8.9	10	ثانوي فأقل	المستوى التعليمي
20.5	23	دبلوم أو دبلوم عالي	
57.1	64	بكالوريوس	
13.4	15	دراسات عليا (ماجستير دكتوراه)	
11.6	13	أقل من 3 سنوات	عدد سنوات الخبرة
58.9	66	10-4 سنوات	
16.1	18	11-15 سنة	
13.4	15	أكثر من 15 سنة	
10.7	12	دورة واحدة	عدد الدورات التدريبية التي حصلت عليها
31.3	35	دورتين	
49.1	55	ثلاث دورات	
8.9	10	أكثر من ثلاث دورات	

حيث تبين من خلال نتائج الدراسة أن (67%) من إجمالي عينة الدراسة كانوا من فئة الذكور، بينما (46.4%) من إجمالي عينة الدراسة كانوا يعملون في مستشفى الإيمان العام بالرياض، وكما اتضح أن (57.1%) كان الفئة الأكبر من بين فئات عينة الدراسة كان مستواهم التعليمي بكالوريوس، كما تبين أن الفئة الأكبر من عينة الدراسة كان لديهم ثلاث دورات تدريبية، وأخيراً تبين أن الفئة الأكبر من عينة الدراسة كان عدد سنوات خبراتهم من 10-4 سنوات وما نسبتهم (58.9%).

بناء أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدبيات، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وفي ضوء معطيات وتساؤلات الدراسة وأهدافها تم بناء الأداة (الاستبانة)، من خلال عرض بعض الأسئلة التي يتم الإجابة عليها من أفراد عينة الدراسة للوصول إلى النتائج المرجوة لموضوع الدراسة وتكونت في صورتها النهائية من ثلاثة أجزاء. وفيما يلي عرض لكيفية بنائها، والإجراءات المتبعة للتحقق من صدقها، وثباتها.

أداة الدراسة:

عمد الباحث إلى استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات؛ وذلك نظراً لمناسبتها لأهداف الدراسة، ومنهجها، ومجتمعها، وللإجابة على تساؤلاتها. وتعتبر الاستبانة أحد أهم وسائل جمع البيانات والمعلومات المقننة، والأكثر صدقاً وثباتاً.

صدق الاتساق الداخلي للأداة الدراسة:

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient):
للتعرف على درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، وتوضيح الجداول التالية معاملات الارتباط لكل محور من المحاور بما فيها من عبارات.

الجدول رقم (2) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محور بيئة العمل مع الدرجة الكلية للمحور

التدريب		الجوافز		التمكين التقني	
رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
1	0.491**	1	0.731**	1	0.613**
2	0.601**	2	0.838**	2	0.736**
3	0.612**	3	0.850**	3	0.808**
4	0.731**	4	0.811**	4	0.743**
5	0.803**	5	0.815**	5	0.746**
طبيعة وظروف العمل		المشاركة في اتخاذ القرار			
1	0.817**	1	0.791**		
2	0.740**	2	0.801**		
3	0.858**	3	0.774**		
4	0.796**	4	0.803**		
5	0.770**	5	0.734**		

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

يتضح من الجدول (2) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع بُعدها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الأول، ومناسبتها لقياس ما أُعدت لقياسه.

الجدول رقم (3) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور أداء الممرضين مع الدرجة الكلية للمحور

مستوى أداء الممرضين					
رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
1	0.753**	6	0.647**	11	0.713**
2	0.478**	7	0.720**	12	0.738**
3	0.636**	8	0.783**	13	0.796**
4	0.609**	9	0.748**	14	0.668**
5	0.665**	10	0.687**	15	0.840**

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

يتضح من الجدول (3) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع بُعدها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الأول، ومناسبتها لقياس ما أُعدت لقياسه.

أ- ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (معادلة ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha) ((α)). ويوضح الجدول رقم (4) قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة.

جدول رقم (4) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

محاو الاستبانة	عدد العبارات	ثبات المحور
واقع بيئة العمل بالمؤسسات الحكومية السعودية	25	0.900
مستوى أداء الممرضين العاملين بالقطاع الصحي السعودي	15	0.910
الثبات العام	40	0.953

يتضح من الجدول رقم (4) أن معامل الثبات العام عالٍ حيث بلغ (0.953)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

أساليب جمع البيانات:

تم الاعتماد على مصدرين لجمع البيانات المتعلقة بالبحث:

المصادر الثانوية: بالاعتماد على الكتب، والدوريات، والأوراق العلمية، ومواقع الإنترنت، والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع

الدراسة.

المصادر الأولية: بالاعتماد على استبانة تم إعدادها من أجل جمع البيانات من أفراد العينة.

مقياس إدارة الدراسة:

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للحصول على استجابات أفراد عينة الدراسة، وفق درجات الموافقة التالية: (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة). ومن ثم التعبير عن هذا المقياس كمياً، بإعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجة، وفقاً للتالي: أوافق بشدة (5) درجات، أوافق (4) درجات، محايد (3) درجات، لا أوافق (2) درجتان، لا أوافق بشدة (1) درجة واحدة.

ولتحديد طول فئات مقياس ليكرت الخماسي، تم حساب المدى بطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى (5 - 1 = 4)، ثم تم

تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس (4 ÷ 5 = 0.80)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (1)؛ لتحديد الحد الأعلى

لهذه الفئة، وهكذا أصبح طول الفئات كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (5) تقسيم فئات مقياس ليكرت الخماسي (حدود متوسطات الاستجابات)

م	الفئة	حدود الفئة	
		من	إلى
1	أوافق بشدة	4.21	5.00
2	أوافق	3.41	4.20
3	محايد	2.64	3.40
4	لا أوافق	1.81	2.60
5	لا أوافق بشدة	1.00	1.80

وتم استخدام طول المدى في الحصول على حكم موضوعي على متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة، بعد معالجتها

إحصائياً.

أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة، وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة

باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS)،

التكرارات، والنسب المئوية؛ للتعرف على خصائص أفراد عينة الدراسة، وتحديد استجاباتهم تجاه عبارات المحاور الرئيسة التي تتضمنها

أداة الدراسة.

المتوسط الحسابي "Mean"؛ الانحراف المعياري "Standard Deviation" وذلك لمعرفة مدى ارتفاع، أو انخفاض استجابات

أفراد عينة الدراسة عن المحاور الرئيسة، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي، معامل الارتباط بيرسون

ومعامل ألفا كرونباخ، تحليل الانحدار الخطي المتعدد للإجابة على تساؤل البحث الثالث.

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

يتناول هذا الجزء عرضاً تفصيلياً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة وفق

المعالجات الإحصائية المناسبة، ومن ثم تفسير هذه النتائج وفق ما يتم التوصل إليه، في ضوء الأطر النظرية، والدراسات السابقة، وذلك

على النحو التالي:

عرض ومناقشة نتائج السؤال الأول: ما واقع بيئة العمل بالمؤسسات الحكومية السعودية من وجهة نظر المرضين بالقطاع الصحي

الحكومي بالمملكة العربية السعودية؟

للتعرف على واقع بيئة العمل بالمؤسسات الحكومية السعودية من وجهة نظر المرضين بالقطاع الصحي الحكومي بالمملكة

العربية السعودية، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة

الدراسة على عبارات واقع بيئة العمل بالمؤسسات الحكومية السعودية من وجهة نظر الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بالمملكة العربية السعودية. وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس بيئة العمل، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
	البعد الأول: التدريب	4.05	0.78	
2	تتميز الوزارة بإشراك العاملين في دورات تدريبية بغرض تطوير مهاراتهم ومعارفهم.	4.20	0.82	موافق
1	تعتبر الوزارة التدريب خياراً استراتيجياً لإعداد كوادر بشرية مبدعة.	4.14	0.94	موافق
3	تسعى الوزارة ليكون التوجه نحو التدريب الجماعي.	4.04	0.94	موافق
4	تعمل الوزارة على إتاحة فرص التدريب لجميع الموظفين في مختلف الإدارات والكلية.	3.97	1.01	موافق
5	تعمل الوزارة على ربط المسار الوظيفي بالمسار التدريبي.	3.90	1.02	موافق
	البعد الثاني: الحوافز	3.47	1	
1	تتميز الحوافز والمكافآت بالوزارة بالجدوى والفعالية.	3.74	1.17	موافق
3	يرتبط نظام الحوافز في الوزارة بشكل مباشر مع نتائج الأداء.	3.56	1.21	موافق
4	يكافأ الموظف في الوزارة عندما يقدم أفكار جيدة تخدم العمل.	3.52	1.19	موافق
2	نظام الحوافز والمكافآت بالوزارة عادل وجيد ويؤدي إلى تحسين الأداء.	3.50	1.21	موافق
5	راتبي مرتفعاً مقارنة مع رواتب موظفين يحمل نفس المؤهل في مؤسسات حكومية أخرى.	3.03	1.20	إلى حد ما
	البعد الثالث: التمكين التقني	4.01	0.84	
3	تهتم الوزارة بالتكنولوجيا المعاصرة لتحقيق أفضل مستويات الأداء.	4.05	0.95	موافق
2	تتبع الوزارة خطط استراتيجية متميزة لتوظيف التكنولوجيا الحديثة في العمل.	4.03	0.93	موافق
1	تعمل الوزارة على مواكبة التطور التكنولوجي المرتبط بأعمالها.	4.02	0.94	موافق
4	تعمل الوزارة بشكل مستمر لتحديد الاحتياجات من التكنولوجيا.	4.02	0.95	موافق
5	تمتلك الوزارة كوادر بشرية مؤهلة ذات مهارة عالية في استخدام التكنولوجيا.	3.95	0.98	موافق
	البعد الرابع: بعد طبيعة وظروف العمل	3.78	0.79	
5	توفر الوزارة ظروف الأمن والسلامة لكافة العاملين.	4.06	0.85	موافق
1	تقوم الوزارة بتوفير كافة الاحتياجات للموظفين لإنجاز أعمالهم.	3.83	0.95	موافق
4	يشعر العاملون في الوزارة بالارتياح بخصوص مكان العمل	3.78	0.97	موافق
2	يتلاءم الأثاث المكتبي مع طبيعة العمل بالوزارة	3.71	0.99	موافق
3	تعمل الوزارة على توفير التأمين اللازمة للعاملين في حالة التعرض للحوادث في العمل.	3.55	1.17	موافق
	البعد الخامس: بعد المشاركة في اتخاذ القرار	3.61	0.91	
2	تحترم الوزارة آراء المرؤوسين.	3.82	0.95	موافق
3	تشرك الوزارة المرؤوسين في اتخاذ القرارات بشكل ظاهري.	3.63	1.01	موافق
4	تقدر الوزارة آراء واقتراحات العاملين.	3.62	1.02	موافق
1	تشرك الوزارة العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالقسم الذي يعملون به.	3.59	1.05	موافق
5	تؤخذ القرارات الإدارية بالوزارة بشكل تشاركي.	3.41	1.13	موافق
	الكلية	3.78	0.75	

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أفراد الدراسة موافقون على مستوى واقع بيئة العمل بالمؤسسات الحكومية السعودية من وجهة نظر موظفي الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بالمملكة العربية السعودية بدرجة تشير إلى موافق وبمتوسط حسابي (3.78)، بانحراف معياري (0.75). ويرى الباحث أن تقديم التدريب للموظفين وتحفيزهم من خلال تقديم حوافز ومكافآت عادلة وملائمة. أيضاً توفير ظروف العمل الملائمة، بما في ذلك الإضاءة ودرجة الحرارة وتصميم المكتب والنظافة في مكان العمل. بالإضافة إلى ذلك، تكنولوجيا المعلومات تلعب دوراً مهماً في تيسير العمل وتنظيمه، وتساهم في تحقيق الكفاءة والفعالية. وأخيراً، الأنظمة والتعليمات تلعب دوراً في توجيه سير العمل وتحديد القواعد والإجراءات اللازمة لإنجاز الأعمال الروتينية. في المجمل، تتكون بيئة العمل في المنظمة من مجموعة متعددة الأبعاد والعوامل التي تلعب دوراً حاسماً في نجاحها وأدائها

ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تباين في موافقة أفراد الدراسة حول محور مستوى واقع بيئة العمل بالمؤسسات الحكومية السعودية من وجهة نظر موظفي الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بالمملكة العربية السعودية، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على العبارات ما بين (4.20 إلى 3.03) وهي متوسطات تقع في الفئة الرابعة والثالثة من فئات المقياس الخماسي والتي تشير إلى (موافق - إلى حد ما) على أداة الدراسة مما يوضح التباين في موافقة أفراد الدراسة حول مستوى واقع بيئة العمل بالمؤسسات الحكومية السعودية، حيث تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها كالتالي:

أولاً: بُعد التدريب:

كما أظهرت النتائج أن العبارة "تميز الوزارة بإشراك العاملين في دورات تدريبية بغرض تطوير مهاراتهم ومعارفهم" قد حصلت على أعلى نسبة موافقة من قبل أفراد الدراسة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.20) وبانحراف معياري بلغ (0.82). حيث أظهرت النتائج أن العبارة "تعتبر الوزارة التدريب خياراً استراتيجياً لإعداد كوادر بشرية مبدعة" قد حصلت على أعلى نسبة موافقة من قبل أفراد الدراسة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4.14) وبانحراف معياري بلغ (0.94). بينما جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة وهي "تعمل الوزارة على ربط المسار الوظيفي بالمسار التدريبي" من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (3.90) وبانحراف معياري بلغ (1.02).

ثانياً: الحوافز:

كما أظهرت النتائج أن العبارة "تميز الحوافز والمكافآت بالوزارة بالجدوى والفعالية" قد حصلت على أعلى نسبة موافقة من قبل أفراد الدراسة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.05) وبانحراف معياري بلغ (0.95). حيث أظهرت النتائج أن العبارة "يرتبط نظام الحوافز في الوزارة بشكل مباشر مع نتائج الأداء" قد حصلت على أعلى نسبة موافقة من قبل أفراد الدراسة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.56) وبانحراف معياري بلغ (1.21). بينما جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة وهي "راتبي مرتفعاً مقارنة مع رواتب موظفين يحمل نفس المؤهل في مؤسسات حكومية أخرى" من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (3.03) وبانحراف معياري بلغ (1.20).

ثالثاً: التمكين التقني:

كما أظهرت النتائج أن العبارة "تهتم الوزارة بالتكنولوجيا المعاصرة لتحقيق أفضل مستويات الأداء" قد حصلت على أعلى نسبة موافقة من قبل أفراد الدراسة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.05) وبانحراف معياري بلغ (0.95). حيث أظهرت النتائج أن العبارة "تتبع الوزارة خطط استراتيجية متميزة لتوظيف التكنولوجيا الحديثة في العمل" قد حصلت على أعلى نسبة موافقة من قبل أفراد الدراسة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4.03) وبانحراف معياري بلغ (0.93). بينما جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة وهي "تمتلك الوزارة كوادر بشرية مؤهلة ذات مهارة عالية في استخدام التكنولوجيا" من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (3.95) وبانحراف معياري بلغ (0.98).

رابعاً: بُعد طبيعة وظروف العمل:

كما أظهرت النتائج أن العبارة "توفر الوزارة ظروف الأمن والسلامة لكافة العاملين" قد حصلت على أعلى نسبة موافقة من قبل أفراد الدراسة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.06) وبانحراف معياري بلغ (0.85). حيث أظهرت النتائج أن العبارة "تقوم الوزارة بتوفير كافة الاحتياجات للموظفين لإنجاز أعمالهم" قد حصلت على أعلى نسبة موافقة من قبل أفراد الدراسة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.83) وبانحراف معياري بلغ (0.95). بينما جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة وهي "تعمل الوزارة على توفير التأمين اللازم للعاملين في حالة التعرض للحوادث في العمل" من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (3.55) وبانحراف معياري بلغ (1.17).

خامساً: المشاركة في اتخاذ القرار:

كما أظهرت النتائج أن العبارة "تحتزم الوزارة آراء المرؤوسين" قد حصلت على أعلى نسبة موافقة من قبل أفراد الدراسة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.82) وبانحراف معياري بلغ (0.95).
حيث أظهرت النتائج أن العبارة "تشرك الوزارة المرؤوسين في اتخاذ القرارات بشكل ظاهري" قد حصلت على أعلى نسبة موافقة من قبل أفراد الدراسة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.63) وبانحراف معياري بلغ (1.01).
بينما جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة وهي "تؤخذ القرارات الإدارية بالوزارة بشكل تشاركي" من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (3.41) وبانحراف معياري بلغ (1.13).

عرض ومناقشة نتائج السؤال الثاني: ما مستوى أداء الممرضين العاملين بالقطاع الصحي السعودي من وجهة نظر الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بالمملكة العربية السعودية؟

للتعرف على مستوى أداء الممرضين العاملين بالقطاع الصحي السعودي من وجهة نظر الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بالمملكة العربية السعودية، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات مستوى أداء الممرضين العاملين بالقطاع الصحي السعودي من وجهة نظر الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بالمملكة العربية السعودية، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس أداء الممرضين، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	أحرص على تقديم الخدمات الصحية بأعلى كفاءة وإنتاجية وجودة عالية.	4.57	0.74	1
4	أحرص على جودة الخدمات الطبية المقدمة للمرضى وكسب رضاهم تجاه الخدمات المقدمة والمستشفى.	4.52	0.72	2
13	أقوم بالتطوير الذاتي وكسب الخبرات الجديد والعمل على تطوير أدائي للوصول لأعلى مستويات الإنتاجية في إنجاز مهام عملي.	4.51	0.77	3
5	تتوفر لدي الجاهزية والاستعداد والرغبة في العمل خارج أوقات الدوام الرسمي إذا اقتضى الأمر	4.50	0.75	4
10	أتبع قواعد وإجراءات وسياسات العمل المعمول بها في المستشفى.	4.48	0.65	5
2	أقوم بأداء مهام عملي بالمستشفى طبقاً لأعلى معايير الجودة العالمية	4.48	0.71	6
14	يسهم نظام الحوافز الجيد في رغبتني في إنجاز المزيد من المهام وبأعلى كفاءة في الإنتاجية.	4.45	0.87	7
7	أقدم الإرشادات والنصائح والإجابة على أسئلة واستفسارات المرضى	4.43	0.82	8
6	لدى الخبرة الكافية لحل المشكلات التي تواجهين أثناء العمل في المستشفى.	4.41	0.84	9
3	أقوم بأداء مهام عملي بالمستشفى طبقاً لمعايير الجودة الوطنية سباهي	4.40	0.83	10
12	أقوم بإنجاز كافة الأعمال الموكلة إلي في الوقت المحدد وأعلى كفاءة في الإنتاجية.	4.39	0.85	11
11	أحرص على التدريب على التكنولوجيا والأجهزة والمستجدات الطبية الحديثة.	4.37	0.79	12
8	لدى القدرة والاستعداد الكافي على تحمل المسؤولية.	4.34	0.94	13
9	يمكنني التواصل الجيد والفعال مع المرضى والكوادر والموظفين العاملين في المستشفى.	4.31	0.77	14
15	يسهم نظام تقييم مستوى الإنتاجية في تحديد نظام الحوافز المالية والمعنوية.	4.29	0.89	15
	المتوسط العام	4.43	0.79	

يتضح في الجدول (7) أن أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على مستوى أداء الممرضين العاملين بالقطاع الصحي السعودي من وجهة نظر الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بالمملكة العربية السعودية بمتوسط (4.43 من 5.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي (من 4.21 إلى 5.00)، وهي الفئة التي تشير إلى خياراً وافق بشدة على أداة الدراسة. ويرى الباحث أن أداء الممرضين يلعب دوراً حيوياً في تقديم الرعاية الصحية عالية الجودة وضمان سلامة المرضى وراحتهم. يتطلب هذا الأداء توجهاً مهنيًا وتدريبًا مستمرًا للتأكد من تحسين ممارستهم وتطوير مهاراتهم بمرور الوقت

ويتضح من النتائج في الجدول (7) أن أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على جميع عبارات المحور من مستوى أداء الممرضين العاملين بالقطاع الصحي السعودي من وجهة نظر الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بالمملكة العربية السعودية، التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة كالتالي:

جاءت العبارة رقم (1) وهي: "أحرص على تقديم الخدمات الصحية بأعلى كفاءة وإنتاجية وجودة عالية." بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي (4.57 من 5).

جاءت العبارة رقم (4) وهي: "أحرص على جودة الخدمات الطبية المقدمة للمرضى وكسب رضاهم تجاه الخدمات المقدمة والمستشفى" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي (4.52 من 5).

جاءت العبارة رقم (13) وهي: "أقوم بالتطوير الذاتي وكسب الخبرات الجديد والعمل على تطوير أدائي للوصول لأعلى مستويات الإنتاجية في إنجاز مهام عملي" بالمرتبة قبل الأخيرة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي (4.51 من 5).

جاءت العبارة رقم (15) وهي: "يسهم نظام تقييم مستوى الإنتاجية في تحديد نظام الحوافز المالية والمعنوية" بالمرتبة الأخيرة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي (4.29 من 5).

ويتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن أبرز مستوى أداء الممرضين العاملين بالقطاع الصحي السعودي من وجهة نظر الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بالمملكة العربية السعودية تتمثل في أحرص على تقديم الخدمات الصحية بأعلى كفاءة وإنتاجية وجودة عالية، أحرص على جودة الخدمات الطبية المقدمة للمرضى وكسب رضاهم تجاه الخدمات المقدمة والمستشفى، أقوم بالتطوير الذاتي وكسب الخبرات الجديد والعمل على تطوير أدائي للوصول لأعلى مستويات الإنتاجية في إنجاز مهام عملي، تتوفر لدي الجاهزية والاستعداد والرغبة في العمل خارج أوقات الدوام الرسمي إذا اقتضى الأمر، أتبع قواعد وإجراءات وسياسات العمل المعمول بها في المستشفى.

عرض ومناقشة التساؤل الثالث: ما أثر أبعاد بيئة العمل (التدريب، الحوافز، التمكين التقني، طبيعة وظروف العمل، المشاركة في اتخاذ القرار) على أداء الممرضين العاملين بالقطاع الصحي السعودي من وجهة نظر الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بالقطاع الصحي السعودي؟

يسعى هذا الجزء للتعرف على أثر متغير الدراسة المستقل (أبعاد بيئة العمل) على المتغير التابع (أداء الممرضين) لدى عملاء القطاع الصحي الحكومي بالمملكة العربية السعودية.

جدول (8) نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis Of variance for Regression)

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى دلالة (ف)
الانحدار	137.141	5	27.428	9.646	<.001 ^b
الخطأ	15.647	106	.070		
المجموع	152.789	11			
قيمة معامل R = 0.947					
قيمة معامل التحديد R ² = 0.0.898					

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الاستبيان 2023م. // ** ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.01$) ويتضح من الجدول رقم (8) أن مربع معامل الارتباط المتعدد R square أو معامل التحديد يساوي (0.898) للمتغيرات المستقلة وهو: (أبعاد بيئة العمل) وهذا يعني أن هذا المتغير يفسر (89.8%) من التباين الكلي في أداء الممرضين في القطاع الصحي الحكومي بالمملكة العربية السعودية.

كما يوضح الجدول صلاحية النموذج للتنبؤ بأداء الممرضين من خلال الدرجة الكلية لأبعاد بيئة العمل، نظراً لمعنوية قيمة (ف) عند مستوى شك منخفض وهو (0.001) للمتغير المستقل على المتغير التابع.

ويرى الباحث أن إن بيئة العمل للممرضين في المستشفيات تلعب دوراً حاسماً في تأثير أدائهم وجودتهم في تقديم الرعاية الصحية للمرضى. فهي تسهم في الرضا والتفاعل الإيجابي مع المرضى، فبيئة العمل الإيجابية تعزز من رضا الممرضين عن العمل، مما يجعلهم أكثر انفتاحاً وتفاعلاً إيجابياً مع المرضى. الرضا بدوره يمكن أن يؤدي إلى تحسين جودة الرعاية، بالإضافة إلى أن بيئة العمل الصحية والأمنة تسهم في تقليل حدوث الأخطاء الطبية والحوادث في الرعاية الصحية

جدول رقم (9) نتائج تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ أداء المرضين من خلال الدرجة الكلية لأبعاد بيئة العمل

المتغيرات المستقلة	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
الثابت	-.139	.109		-1.274	.204
بعد التدريب	.146	.043	.141	3.381	<.001
بُعد الحوافز	.093	.044	.080	2.115	.036
بُعد التمكين التقني	.329	.057	.334	5.816	<.001
بُعد طبيعة وظروف العمل	.110	.065	.115	1.685	.093
بُعد المشاركة في اتخاذ القرار	.340	.059	.335	5.719	<.001

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الاستبيان 2023م. // **ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم (9) ومن متابعة معاملات (Beta)، واختبار (ت) أن الثابت غير دال إحصائياً، وأن تأثير الاعتمادية، بُعد الملموسية، بُعد الاستجابة، الأمان من بين أبعاد بيئة العمل على أداء المرضين، تأثير دال إحصائياً ومن الجدول السابق يمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد التي تعين على التنبؤ بأداء المرضين من خلال الدرجة الكلية لأبعاد بيئة العمل:

معادلة الانحدار المتعدد:

$$y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4$$

$$y = 0.146 x_1 + 0.093 x_2 + 0.329 x_3 + 0.340 x_4$$

y أداء المرضين. (المتغير التابع)

X1: التدريب (المتغير المستقل الأول).

X2: بُعد الحوافز (المتغير المستقل الثاني).

X3: بُعد التمكين التقني (المتغير المستقل الثالث).

X4: بُعد المشاركة في اتخاذ القرار (المتغير المستقل الرابع).

a: قيمة الثابت أو المقطع وهي قيمة y عندما تكون x تساوي صفر (ثابت الانحدار).

b: معامل المتغير المستقل "ميل خط الانحدار" (معامل الانحدار).

ملخص نتائج الدراسة:

يحتوي هذا الجزء على ملخص الدراسة، وأبرز ما توصلت إليه من نتائج، يليها عرضٌ لأهم التوصيات في ضوء تلك النتائج، وختاماً تمت الإشارة إلى جملة من المقترحات لدراسات مستقبلية.

- 1- تبين أن استجابة عينة الدراسة جاءت بدرجة موافق حول مستوى واقع بيئة العمل بالمؤسسات الحكومية السعودية من وجهة نظر موظفي المرضين بالقطاع الصحي الحكومي بالمملكة العربية السعودية وبمتوسط حسابي (3.78)، بانحراف معياري (0.75).
- 2- أن أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على أداء المرضين العاملين بالقطاع الصحي السعودي من وجهة نظر المرضين بالقطاع الصحي الحكومي بالمملكة العربية السعودية بمتوسط (4.43 من 5.00)، بانحراف معياري (0.79).
- 3- تبين وجود ذا دلالة إحصائية لأبعاد بيئة العمل (التدريب - الحوافز - التمكين التقني - طبيعة وظروف العمل - المشاركة في اتخاذ القرار) على أداء المرضين العاملين بالقطاع الصحي السعودي من وجهة نظر المرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بالقطاع الصحي السعودي، حيث تبين أن معامل التحديد يساوي (0.898) للمتغيرات المستقلة وهو (أبعاد بيئة العمل).

توصيات الدراسة:

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، توصي الدراسة:
- تعزيز استراتيجية إدارة المستشفيات لضمان توفير التجهيزات التقنية الحديثة والمعدات الطبية الحديثة التي تعزز من أداء المهام الوظيفية بفعالية داخل بيئة العمل.

- تعزيز مستوى التحفيز والتشجيع للمرضيين ومنحهم سلطات أكبر وتمكينهم داخل المستشفيات لزيادة استدامة أداؤهم وكفاءتهم.
- اهتمام إدارة المستشفيات بتوفير كافة أبعاد بيئة العمل بشكل مناسب بحيث يسهم في زيادة أداء المرضيين في تقديمهم أفضل الخدمات الصحية وبأعلى جودة.
- تعزيز تقديم الدورات التدريبية والبرامج التي تعزز من مهارات وخبرات المرضيين وترفع مستوى كفاءتهم.
- تعزيز اهتمام إدارة المستشفيات في القطاع الصحي السعودي بتقديم طرق وأساليب علمية حديثة لتقييم أداء المرضيين أثناء العمل لتطوير معارفهم وتحسين أداؤهم.
- العمل على إنشاء بيئة تنظيمية مناسبة داخل المستشفيات في القطاع الصحي السعودي لتمكين الموظفين من أداء مهامهم بفعالية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- إسماعيل، مودة إسماعيل حسن، وعلي، الطاهر أحمد محمد (2014). *أثر بيئة العمل في الإبداع الإداري*. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- بن رحمون، سها، وزمام، نور الدين (2014). *بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة*. رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خير، الجزائر.
- بني هاني، نسرین أحمد محمد، المشاقبة، محمد ناصر موسى حمدان (2021). *أثر بيئة العمل على الأداء التكيفي للعاملين في مستشفى الملك المؤسس عبدالله الجامعي في ظل جائحة فيروس كورونا*. رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، الأردن.
- جدي، فتحية، ومناصرية، رشيد (2018). *أثر بيئة العمل المادية على أداء العاملين: دراسة حالة المؤسسة الصناعية ليند غاز الجزائر "وحدة ورقلة"*. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- خلفون، إيمان، وبوودن، سليمة، وبورمة، هشام (2016). *أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري دراسة حالة جامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل*. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل، الجزائر.
- الذبيات، هشام بركات محمود، والقطاونة، أيمن سليمان زامل (2020). *أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري لدى العاملين في الموانئ في منطقة العقبة*. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.
- رواج، العيد، رجم، خالد (2018). *أثر بيئة العمل على أداء العاملين: دراسة حالة مديرية التجارة لولاية ورقلة*. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- عبيدات ذوقان؛ وآخرون (2002م). *البحث العلمي مفهومه وأساليبه وأدواته*. ط6، بيروت: دار صادر للنشر والتوزيع.
- علي، نازك بابكر أحمد، وقادم شهاب الدين حسين (2022). *أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري بالتطبيق على بنك فيصل الإسلامي السوداني في الفترة ما بين 2017-2020م*. رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية الخرطوم التطبيقية، السودان.
- لبلاطة، كميليا، وعقابة، عبد الحميد (2020). *الاحتراف النفسي لدى القابلات المناوبات ليلاً: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بجمورة بسكرة*. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- متلف، حدة (2022). *بيئة العمل الداخلية وأثرها على أداء العاملين: دراسة ميدانية*. مجلة البحوث والدراسات العلمية، 16(1)، 438-456.
- المطيري، فهد زكي، والحازمي فهد (2023). *أثر بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين دراسة تطبيقية في مستشفيات وزارة الصحة بمنطقة الرياض*. مجلة البحوث التجارية بجامعة الزقازيق، 45(2)، 560-592.
- المعايطه، علاء سعد الله محمود، أبو زيد، أحمد ناصر أحمد (2021). *تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة*. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organizational performance in public sector organizations. *International journal of enterprise computing and business systems*, 1(1), 1-19.
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., ... & North, N. (2012). Nurse turnover: A literature review—an update. *International Journal of Nursing Studies*, 49(7), 887-905.]
- Ojokuku, R. M., & Sajuyigbe, A. S. (2014). Effect of employee participation in decision making on performance of selected small and medium scale enterprises in lagos, Nigeria. *European Journal of Business and Management*, 6(10), 93-97.